

TYÖELÄMÄN LAATURYHMIÄ SUOMESSA

Jyrki Virta

Pro Gradu -tutkielma

Sosiologia

Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos

Jyväskylän Yliopisto

<i>Tekijä</i> Jyrki Virta	
<i>Otsikko</i> Työelämän laaturyhmiä Suomessa	
<i>Oppiaine</i> Sosiologia	<i>Työn laji</i> Pro Gradu -tutkielma
<i>Aika (pvm.)</i> 11.11.2019	<i>Sivumäärä</i> 82 + liitteet
<i>Tiivistelmä</i> <p>Tässä tutkielmassa tarkastelen sitä, millaiset ovat työolot suomalaisessa työelämässä ja millaisia ryhmiä työssäkävivistä muodostuu sen mukaan, mitä ominaisuuksia heidän työllään on työelämän laadun näkökulmasta. Luonteeltaan kvantitatiivisen tutkielman aineistona toimii työ- ja elinkeinoministeriön vuosittain keräämä Työolobarometri -aineisto vuodelta 2015. Kyselyaineistoon vastasi 1741 vastaajaa.</p> <p>Työelämän laatua on aiemmassa aiheen parissa tehdyssä tutkimuksessa kuvattu useista mitattavissa olevista ulottuvuuksista koostuvaksi ilmiöksi. Näitä ulottuvuuksia mittaamalla muodostuu eräänlainen profiili, jota tarkastelemalla saadaan tietoa työelämän laadun vahvuuksista ja heikkouksista. Mukaan luettavat ulottuvuudet ovat vaihdelleet tutkimuksesta toiseen. Tässä tutkimuksessa mitataan kuutta perustellusti työelämän laatuun kuuluvaa ulottuvuutta, joita ovat: osaaminen ja kehittymismahdollisuudet työssä, vaikutusmahdollisuudet työssä, työn kuormittavuus, työn epävarmuus, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä työpaikan sosiaaliset suhteet.</p> <p>Aineiston vastausten perusteella kuudesta mainitusta ulottuvuudesta muodostetun profiilin mukaan suomalaisessa työelämässä laadullisesti parhaalla tolalla ovat työntekijöiden osaaminen ja kehittymismahdollisuudet, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollisuudet sekä työpaikan sosiaaliset suhteet. Heikoimpia alueita ovat työn kuormittavuus, vaikutusmahdollisuudet työhön sekä työn epävarmuus.</p> <p>Tutkielman pääasiallisena menetelmänä olen käyttänyt ryhmittelyanalyysiä, joka etsii aineistosta vastaajien ryhmiä, jotka eroavat toisistaan mahdollisimman paljon annettujen muuttujien suhteen. Analyysin avulla erotin aineistosta viisi toisistaan poikkeavaa mutta sisäisesti mahdollisimman yhtenäistä ryhmää. Näissä ryhmissä erottuvat yhä selvemmin koko aineistossa havaitut vaihtelut. Tarkastelu ryhmittäin osoittaa, että on olemassa suuria työssäkävien ryhmiä, jotka eivät kärsi mistään työelämän laadullisista heikkouksista, sekä ryhmiä, jotka kärsivät vain fyysisen tai henkisen kuormituksen ongelmista, mutta eivät muista. Lisäksi on kaksi ryhmää, joiden työn laatu oli useilla mittareilla muita heikompaa, mutta erityisen heikkoa työn epävarmuuden suhteen tai työn kuormittavuuden suhteen.</p>	
Asiasanat: työelämä, työhyvinvointi, ryhmittelyanalyysi, työn laatu	
Säilytyspaikka: Jyväskylän yliopiston kirjasto	

Sisälllys

1	Johdanto.....	5
1.1	Aikalaiskertomuksia työelämästä	6
2	Teoreettinen viitekehys	9
2.1	Työn laatu teoreettisena ilmiönä.....	9
2.2	Kuusi työelämän laadun ulottuvuutta	11
2.2.1	Työn kuormittavuus.....	11
2.2.2	Osaaminen ja kehittymismahdollisuudet työssä.....	13
2.2.3	Vaikutusmahdollisuudet työssä	14
2.2.4	Epävarmuus	15
2.2.5	Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.....	17
2.2.6	Työpaikan sosiaaliset suhteet	19
2.3	Työelämän laatu-ulottuvuudet suomalaisessa työelämässä	20
2.4	Empiirisesti havaittuja työn laadun tyyppejä	21
2.4.1	Karasekin malli.....	21
2.4.2	Valeyren, ym.:n organisaatiotyypit.....	22
2.4.3	Holmanin työn laatutyypit.....	24
3	Aineisto ja metodologia.....	28
3.1	Tutkimusongelma ja -kysymykset	28
3.2	Aineiston kuvailua	29
3.2.1	Aineiston rajoitteita koskien tätä tutkielmaa.....	30
3.3	Työn laadun ulottuvuuksien mittaaminen	31
3.3.1	Analyysin eteneminen ja käyttämäni menetelmät	33
3.3.2	Bifurkaatio.....	33
3.3.3	Ryhmittelyanalyysi	34

4	Analyysi.....	37
4.1	Huonontunut työelämä?	40
4.2	Kyselyn vastaajien ryhmitteleminen työn laadun suhteen	42
4.3	Klustereiden ja muuttujien arviointia.....	43
4.4	Työn laadun ryhmät suomalaisessa työelämässä.....	44
4.4.1	Ryhmä 1: Taistelijat.....	44
4.4.2	Ryhmä 2: Jumiutuneet	47
4.4.3	Ryhmä 3: Onnelliset	49
4.4.4	Ryhmä 4: Vastuunkantajat	51
4.4.5	Ryhmä 5: Kertakäyttöiset.....	53
4.5	Ryhmien kuvailua taustamuuttujissa	57
5	Tulosten tarkastelua.....	66
5.1	Hyvät ja huonot työolot	68
5.2	Arvioita työn muutoksista	70
6	Lopuksi	72
	Kirjallisuutta	73
	Liite 1	84
	Kyselylomake	84
	Liite 2	106
	Muuttujien operationalisointi	106
	Osaamisen kehittäminen.....	106
	Työn kuormittavuus	107
	Vaikutusmahdollisuudet	107
	Epävarmuus	108
	Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen	108

Sosiaalinen tuki..... 109

Liite 3 110

1 Johdanto

Tieteessä ja mediassa on ainakin parinkymmenen vuoden ajan käyty keskustelua siitä, millainen paikka työelämä on olla. Tyypillisesti työelämäkeskusteluun kuuluvat puheet työn epävarmuudesta kuten pätkätöistä, nollatuntisopimuksista, irtisanomisista ja työttömyydestä. Toisaalta siihen liittyvät näkemykset työn haitallisuudesta terveydelle, puheet stressistä, kiireestä ja mielen-terveydestä. On esitetty kysymyksiä siitä, mihin työelämä on matkalla vai onko mihinkään ja mitä vaikutuksia teknologinen kehitys tuo tullessaan?

Työelämä on tiukasti kytköksissä talouteen. Yksi osa keskustelua on se, miten pitkittynyt talouskriisi, nollakasvun ajat ja kansainvälisen talouden myllerrykset vaikuttavat työelämään. Talouskeskustelun yhteydessä työelämään kaivataan usein lisää joustoa. Maailma ja taloussuhdanteet muuttuvat niin nopeasti, etteivät työnantajan näkökulmasta jäykät, siis työntekijän kannalta turvalliset, työehtosopimukset jouta tarpeeksi sen mukaan missä ja milloin työvoimaa tarvitaan, vaan olisi oltava helposti käyttöön otettavia ja käytöstä poistettavia nopean toiminnan joukkoja, kuten vuokratyöntekijöitä.

Toisaalta on myös sävyltään toppuuttelevaa puhetta. Ehkäpä työelämän huonontuminen ja turvan murentuminen ovat ainakin osittain mediassa syntyneitä tarinoita ja myyttejä, joille ei löydy tukea tilastoista. Ehkä onkin niin, että työelämä kyllä muuttuu, mutta ei juuri niillä tavoilla kuin yleensä ajatellaan.

Mitä maailman muuttuessa on tapahtunut niille ominaisuuksille, jotka tekevät työstä tekemisen arvoista? Poltetaanko suomalaisessa työelämässä kynttilää molemmista päistä vai ei? Jos on olemassa työssäkäyviä, jotka ovat säästyneet työelämän laadun heikentymiseltä, niin keitä he ovat ja missä he työskentelevät?

Tässä tutkimuksessa tarkastelen tilastollisella menetelmällä suomalaisen työelämän laatua. Kuinka meillä voidaan? Kyetääkö työssäkävivistä erottamaan ryhmiä, joissa huonontumisen ennusteet ovat toteutuneet ja ryhmiä, joissa asiat ovat hyvin?

Eurooppalaista työelämää koskeva julkinen keskustelu ja tutkimus saivat runsaasti vauhtia 2000-luvun alussa, kun työmarkkinoiden hyvinvointi otettiin osaksi EU:n työmarkkinoita koskevaa strategiaa. Tavoitteena oli kehittyä tietopohjaiseksi korkean osaamisen työmarkkina-alueeksi, joka näyttäytyy kansainvälisesti kestäväenä, kasvavana ja sosiaaliselta koheesioltaan korkeana. Osana strategiaa luotiin sarja ominaisuuksia, niin kutsutut Laekenin indikaattorit,

joita seuraamalla voitaisiin tutkia työmarkkinoiden laadukkuutta ja strategisten siirtojen vaikutavuutta. Työelämän laadun strategia on sittemmin muun muassa finanssikriisin vaikutuksesta siirtynyt pois EU-alueen kehittämisen keskeisimmästä ytimeistä, mutta sen pohjalle rakentunutta tutkimusta tehdään edelleen runsaasti. (EC 2001.)

1.1 Aikalaiskertomuksia työelämästä

Viime vuosisadan alkupuolen keskeinen työelämää kohdannut mullistus oli niin sanottujen fordismien ja taylorismin rynnistys länsimaisiin talouksiin. Henry Fordin ja Frederick Taylorin liukuhihnatuotannon ja tieteellisen työnjohdon opit moninkertaistivat tehdastyön tuottavuuden ja veivät länsimaat ennennäkemättömään vaurauteen. Samalla kertaa työn luonne kuitenkin muuttui siellä missä tieteellistä työnjohtoa ja liukuhihnatuotantoa hyödynnettiin. Työ muuttui vieraannuttavaksi, kun tehokkuusvaatimukset merkitsivät sitä, että työsuoritteet pilkottiin yhä pienempiin robottimaisesti toistettaviin osiin ja kaikki päätösvalta työstä sijoitettiin erilleen itse työtä suorittavasta väestä. Työsuoritteita yksinkertaisiin pieniin osiin pilkkovasta trendistä alettiin käyttää nimeä *deskilling*. Se merkitsi osaamisen merkityksen vähenemistä työssä, olihan alhaisen taitotason työvoimaa tarjolla ja ammattitaidon kehittäminen pitkä, resursseja vaativa prosessi. (Braverman 1974; Julkunen 2008.)

Tällaista työelämän huonontumista povaava yhteiskuntatieteellinen suuntaus on saanut nimekseen työprosessiteoria ja se juontaa juurensa Harry Bravermanin (1974) teokseen *Labour and Monopoly Capital*. Suomessa työprosessiteoriaa on soveltanut puhe *uudesta työstä*. Sen voidaan katsoa alkaneen Juha Siltalan (2004) teoksesta *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Teos sai aikanaan paljon huomiota median ja tieteen kentillä, eikä sitä sivuuteta tänä päivänäkään suomalaisessa yhteiskuntatieteellisessä työelämäkeskustelussa (esimerkiksi Nätti & Pyöriä 2017; Jalovaara 2017), vaikka teos ei sisällä tutkimusteoriaa (Noro 2000). Keskustelua jatkoivat Jakonen, Peltokoski, ja Virtanen *Uuden työn sanakirjalla* (2006) sekä Raija Julkunen *Uuden työn paradokseilla* (2008). Julkusen mukaan uusi työ on henkilöitynyttä, yksilöllistä ja subjektivoitua, siinä missä vanha työ oli kasvotonta, kollektiivista ja objektivoitua. Vanha työ oli keskittynyt fyysisesti rajattuun määrään paikkoja, oli manuaalista ja siinä tuotettiin materiaalisia asioita. Uusi työ on globaalia, kognitiivista tai tietoistunutta ja tuottaa immateriaalisia tai kulttuurisia asioita. Siinä missä vanha työ oli maskuliinista ja eristynyttä, on uusi työ feminiini-

nistä ja kommunikatiivista. Vanhan työn tekijä oli suojattu, kun taas uuden työn tekijän työmarkkina-asema on epävarma. Vanha työ oli organisoitua, säänneltyä ja rutinoitunutta, mutta uusi työ on epäjärjestelmällistä, sääntelemätöntä ja joustavaa. (Julkunen 2008; Braverman 1974.)

Zygmunt Baumanin (2001) mukaan työmarkkinoita on kohdannut muutos kohti joustavampia ja epäjatkuvampia järjestelyjä. Muutos on osa prosessia, joka tapahtuu kaikkialla yhteiskunnassa, ei pelkästään työelämässä. Tätä prosessia Bauman kutsuu individualisoituneen yhteiskunnan nousuksi. Baumanin mukaan nykyaikainen epävarmuuskokemus on ilmiönä uusi ja toimii yksilöllistävänä voimana yhteiskunnassa. Syyksi yhteiskunnat läpäisevälle yksilöllistymiselle Bauman esittää sitä, että työvoiman ja pääoman välinen keskinäinen riippuvuus on katkennut. Pääoman liikkuvuus on saavuttanut sellaisen tason, että sen neuvotteluvoima muuttuu täysin ylivoimaiseksi liikkumattomien paikallisten toimijoiden kuten valtioiden ja järjestäytyneen työvoiman edessä. Esimerkiksi tehdas voidaan aina siirtää halvempaan maahan. Pääoman ylivalta suhteessa yhteen liittyneisiin ihmisiin tekee solidaarisuudesta ja yhteisistä tavoitteista yhä harvinaisempia ilmiöitä ja ajaa ihmiset etsimään ratkaisuja yksilöllisesti. Yksilöllistyminen vähentää työpaikkojen tarjoamaa turvaa, sillä pääomalla on eniten käyttöä joustavalle työvoimalle. (Bauman 2001.)

Samankaltaista kehityskulkua ovat hahmotelleet niin Ulrich Beck, Manuel Castells kuin Richard Sennetkin. Beck (2000) uskoo ”normaalin” työsuhteen jäävän vähemmistöön pätkätoiden vallatessa työmarkkinat. Sennetin (2006) mukaan pitkäaikaisuus vähenee työmarkkinoilla ja institutionaaliset muutokset johtavat lyhyiden sopimusten ja jaksoittaisen työn yleistymiseen. Manuel Castells (1996) puolestaan profetioi työelämän jakautuvan työvoiman suhteen *ytimeen*, joka nauttii turvattuja ja pitkiä työsuhteita, sekä *periferiaan*, jotka ovat tuomittuja prekaariin kertakäyttötyöhön, joka voidaan esimerkiksi automatisoida tai siirtää halvemmän työvoiman maihin. (Beck 2000; Castells, 1996; Sennet, 2006.) Työprosessiteoriassa ajatellaan työelämän muuttuvan alati epävarmempaan suuntaan (Julkunen 2008, Braverman 1974).

Tässä tutkielmassa tarkastelen näiden yhteiskunnallisten keskustelujen innoittamana suomalaista työelämää. Miten nämä yhteiskunnalliset kertomukset tulevat näkyviin viimeaikaisessa tilastollisessa aineistossa? Tutkielman alkupuolella esittelen tutkielman kannalta olennaista tutkimusteoriaa, sekä sitä miten aihetta on havainnoitu empiirisesti suomalaisessa työelä-

mässä. Sen jälkeen esittelen tutkimukseen käyttämäni tilastollista aineistoa, sekä aineiston analysoimiseen käyttämiäni menetelmiä. Tutkielman loppupuolella käyn läpi analyysin tuloksia ja pohdin tulosten merkitystä aiemman tutkimustiedon valossa.

2 Teorettinen viitekehys

Tutkielmani teoriaosuudessa määrittelen keskeiset käsitteet ja perustelen, miksi olen päätenyt näihin määritelmiin. Ensimmäinen osio käsittelee tutkielman kannalta keskeisintä käsitettä, työelämän laatua ja sitä, miten aihetta on tyypillisesti lähestytty yhteiskuntatieteissä. Kun yhteiskuntatieteissä on tutkittu työelämän laadukkuutta määrällisillä menetelmillä, on laatu tavattu määrittellä useista ulottuvuuksista koostuvaksi kokonaisuudeksi. Nämä ulottuvuudet ovat kuitenkin vaihdelleet tutkimuksesta toiseen (esim. Green 2006; Gallie 2007; Holman 2012) Kappaleen toisessa osiossa määrittelen ne kuusi työelämän laadun ulottuvuutta, jotka itse olen valinnut osaksi tutkimustani. Perustelen, miksi nämä ulottuvuudet olisi hyvä ottaa mukaan, kun jäljitetään laadukasta työelämää. Lisäksi käyn läpi sen, miten näitä ulottuvuuksia voidaan empiirisellä aineistolla havainnollistaa, eli miten niitä on muissa tutkimuksissa mitattu. Lisäksi kerron kunkin ulottuvuuden kohdalla viimeisimmät tiedot kyseisen ilmiön tilasta suomalaisessa työelämässä. Työn laadun määritelmä, jonka ympärille tutkielmani rakentuu, on ensisijaisesti peräisin Francis Greeniltä (2006), joka on laatinut määritelmänsä kansainvälisen työjärjestön (ILO) hyvän työn peruseriaatteiden sekä Amartya Senin talousfilosofian pohjalta. Kappaleen loppuksi kerron, millaisia työn laadun ryhmiä aiemmassa tutkimuksessa on löydetty.

Tutkimuksen taustoituksessa hyödyntämäni teoria sisältää osittain yleistä teoriaa ja tutkimusteoriaa, mutta osittain myös niin sanottua aikalaisdiagnoosia, joka on muodoltaan hieman vapaampaa ja yhteiskunnalliseen keskusteluun orientoitunutta tiukan empiirisyyden sijaan. (Noro 2000.) Koko tutkielman rakenteessa olen pyrkinyt mukailemaan Derek Layderin (1998) adaptiivisen teorianmuodostuksen ajattelua ja sisällyttää tutkielmaan teoreettista kehittelyä ja empiiristä tarkastelua tasaisessa suhteessa. Teoreettista pohdintaa olen pyrkinyt kuljettamaan mukana koko tutkielman ajan sen sijaan, että se olisi rajattu vain tiettyyn kohtaan tekstiä.

2.1 Työn laatu teoreettisena ilmiönä

Työn laadun¹ määritelmä voidaan tiivistää siihen, kuinka paljon työ sisältää työtehtäviin ja työllisyyteen liittyviä tekijöitä, jotka tuottavat myönteisiä vaikutuksia työntekijälle, erityisesti henkistä ja fyysistä hyvinvointia sekä myönteisiä asenteita kuten työtyytyväisyyttä. (Holman 2013,

¹ Englanniksi käytetään esimerkiksi ilmaisuja *job quality*, *quality of work*, *quality of work life* sekä *quality of employment*. (Mustosmäki 2017, 28)

476; Green 2006; Warr 1990.) Työelämän laadun mittaaminen on tyypillisesti jaettu kahteen kilpailevaan tapaan operationalisoida laatua (Mustosmäki 2017, Gallie 2013). Nämä kaksi tietä voidaan nimetä esimerkiksi objektiiviseksi ja subjektiiviseksi työn laadun käsitykseksi (Holman 2013, 477; Gallie 2013).

Objektiivinen työn laatu on näkökulma, jonka mukaan työelämän laatua voidaan mitata arvioimalla työssä eli pestissä itsessään olevia ominaisuuksia, kun taas subjektiivinen työelämän laatu keskittyy työntekijän omiin kokemuksiin ja henkilökohtaisiin mieltymyksiin. Subjektivistista näkökulmaa korostettaessa on tyypillistä mitata laatua yksittäisen muuttujan avulla kuten kysymällä tutkittavan omaa kokemusta tyytyväisyydestä työhön. Objektiivista työn laatua mitataan monista komponenteista koostuvana ominaisuuksien kimppuna. (Green 2006; Duncan 2007; Holman 2013, 477.) Duncan Gallien (2007) mukaan objektiivisen, eli useista osatekijöistä koostuvan mittaustavan ongelma on se, ettei se kykene kovin hyvin ottamaan huomioon yksilöllisiä eroja kokemuksissa (Gallie 2007). Jotta objektiivista lähestymistapaa voidaan käyttää, täytyy ottaa mukaan olettamus, että työn laatu on ominaisuus, joka on kunkin työntekijän työllä ja että tuo laatu säilyisi jotakuinkin samana siinäkin tapauksessa, että tekijä olisi joku aivan muu henkilö. Tällainen olettamus ei mielestäni ole lainkaan ongelmaton, sillä yleinen arjen kokemus vaikuttaisi olevan se, että joku tykkää yhdenlaisesta työstä, toinen taas toisenlaisesta. Objektiivisia mittareita on myös kritisoitu siitä, että ne tuppaaavat usein sisältämään subjektiivistakin dataa, kuten vaikkapa tutkittavan ilmoittama kokemus omista vaikutusmahdollisuuksistaan työssä (Mustosmäki 2017).

Subjektivistiseen kokemukseen keskittyvässä mittaustavassa taas on ongelmana se, että kysymällä suoraan tutkittavien tyytyväisyyttä työhönsä, saadaan vastaukseksi lähes aina, että tyytyväisyys on hyvällä tolalla (Gallie 2007). Kenties ilmiössä on jotain samaa kuin arkielämän kysymyksessä *mitä kuuluu* – vastaushan tällöin kuuluu tietenkin: *ihan hyvää* (esimerkki artikkelista Jokivuori & Ojala 2012, 30). Kun suomalaistenkin työtyytyväisyyttä on selvitetty kysymällä suoraan, esimerkiksi työolotutkimuksessa vuosina 1984, 1997 ja 2003, suomalaisista 93–95 % vastasi olevansa työhönsä erittäin tyytyväinen tai melko tyytyväinen (Lehto & Sutela 2008, 198). Kyse saattaa olla ihmiselle tyypillisestä psykologisesta taipumuksesta sitoutua siihen, mitä itsellä kulloinkin sattuu olemaan (Gallie 2007). Lisäksi yksilön kokemus tyytyväisyydestään ei ole tilastollisesti erityisen vertailukelpoinen asia, sillä kyse on hyvin subjektiivisesta

ja kulttuurisesta ilmiöstä (Green 2006; Holman 2013). Pelkkään tyytyväisyyteen keskittyvä näkemys ei myöskään tarjoa työkaluja päätöksenteon tueksi tai avaa paljoo ovia tieteellisesti, eikä siten ole yhtä käyttökelpoinen lähestymistapa tutkijalle kuin objektiivinen käsitys (De Bustillo ym. 2011a, 452).

Kaiken kaikkiaan nämä kaksi kilpailevaa metodologista lähestymistapaa ovat kuitenkin osoittautuneet hyvin yhteneväiseksi tuloksiltaan. Kun työntekijät ovat objektiivisten mittareiden valossa huonossa työssä ja kokevat vaikkapa, etteivät saa vaikuttaa työhönsä tai kehittää osaamistaan, ovat he yleensä myös tyytymättömiä. Huomattavaa on kuitenkin se, että suurin yhteys koettuun tyytymättömyyteen on todettu vähäisillä vaikutusmahdollisuuksilla, työn epävarmuudella ja huonolla työn ja vapaa-ajan tasapainolla. (Gallie 2007.)

Tätä tutkielmaa varten olen itse päättänyt valita objektiivisen mittaustavan, sillä työhyvinvoinnin luonne monialaisena ja useista komponenteista koostuvana ilmiönä vaikuttaa nauttivan konsensusta tutkijoiden keskuudessa (ks. esim. Mustosmäki 2017) ja tarjoavan hedelmällisen pohjan tuottaa käytäntöön asti ulottuvia johtopäätöksiä (ks. esim. de Bustillo ym. 2011a).

Käyttäen apunani erityisesti Francis Greenin (2006), mutta myös Duncan Gallien (2007), ja muiden tutkijoiden (esim. Mustosmäki 2017; Holman 2012; Valeyre, ym. 2009) näkemyksiä, olen koonnut työelämän laatua mittaavien muuttujien sarjan, joka soveltuu mittaamaan laatua sillä aineistolla, joka minulla on käytettävissäni tätä tutkielmaa varten. Valitsemani ulottuvuudet ovat osaaminen/kehittymismahdollisuudet, vaikutusmahdollisuudet työssä, työn kuormittavuus, koettu epävarmuus, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen sekä työpaikan sosiaaliset suhteet. Muita vastaavissa tutkimuksissa käytettyjä laatu-ulottuvuuksia ovat esimerkiksi palkkaus, työn merkityksellisyys ja subjektiivinen tyytyväisyys (ks. Gallie 2007; Green 2006), mutta käytössäni oleva aineisto ei tarjonnut mahdollisuutta arvioida niitä osana työelämän laatua. Seuraavassa kappaleessa esittelen mukaan otetut kuusi komponenttia ja pyrin osoittamaan niiden merkityksen työelämän laadulle.

2.2 Kuusi työelämän laadun ulottuvuutta

2.2.1 Työn kuormittavuus

Työn henkiseen ja fyysiseen terveydelle haitalliset piirteet kuten stressi, uupumus ja kiire nousivat 1990-luvulla tärkeään osaan työelämän tutkimuksessa (Julkunen 2008, 236; Green 2006).

Monet kokevat, että työ on kiireistä ja kuormittavaa, muttei siitä huolimatta saa mitään aikaan. (Tuominen & Pohjakallio 2012, 9–19). Työelämän taipumusta muuttua yhä kuormittavamaksi työntekijän kannalta on kutsuttu työn intensivoitumiseksi (Green 2006, 66–67; Gallie 2002, 104). Suomalaisessa keskustelussa tendenssi on liitetty osaksi laajempaa työelämän huonontumista (Siltala 2004). Syyksi kuormittavuuden kasvulle on tarjottu esimerkiksi markkinatalouden tehokkuutta suosivaa luonnetta: sitä, että tehokkuutta voidaan synnyttää työntekijän hyvinvoinnista huolimatta tai sen kustannuksella (Julkunen 2008; Jakonen ym. 2006; Braverman 1974).

Työn kuormittavuus on olennainen osa työn laatua siksi, että psykologisissa tutkimuksissa on havaittu selkeä yhteys työn kuormittavuuden ja terveydelle vaarallisen stressin välillä (Green 2006, 16). Taloustieteessä työn laatua arvioidaan usein pelkästään työn vaativuuden ja siitä maksetun palkan funktiona. Yksi osa työn kuormittavuutta ovat aikapaineet eli kiire. Työolotutkimuksen vastaajien mukaan aikaan liittyvät paineet ovat työssä viihtymiselle kaikkein suurinta haittaa tuottavat tekijät (Lehto & Sutela 2004, 82–83). Kiireisyys on haitallista myös sikäli, että se saattaa aiheuttaa piittaamattomuutta terveys- ja turvallisuusseikoista sekä tekee vaikeaksi uusien asioiden opettelemisen. Työssä kohdatut paineet saattavat vaikuttaa haitallisesti myös työn ulkopuoliseen elämään. (McGinnity & Russell 2013, 171.)

Työn kognitiivinen vaativuus yhdistettynä alhaisiin vaikutusmahdollisuuksiin tuottaa suurta stressiä (Karasek & Theorell 1990). Vaativa työ ja rajalliset voimavarat altistavat työuupumukselle (Schaufeli & Bakker 2004), joka äityessään vakavaksi altistaa fyysisen ja psyykkisen toimintakyvyn alenemiselle, mielenterveyden häiriöille ja somaattisille sairauksille (Räisänen & Karila 2007; Ahola 2007; Toppinen-Tanner 2011). Henkilökohtaisen rasitteen lisäksi uupumus aiheuttaa tappioita myös yhteiskunta-, yhteisö- ja organisaatiotasolla lisääntyneiden sairaspöissaolojen tai työkyvyttömyyden kautta (Ahola 2007; Ahola ym. 2008, Toppinen-Tanner 2011).

Työn kuormittavuuden arvioiminen tutkittavien oman kokemuksen avulla on hieman ongelmallista, sillä se on hyvin subjektiivista. Toisaalta työntekijät itse tietävät todennäköisesti parhaiten, kuinka kuormittavaa työ on. On myös havaittu, että laboratoriotutkimuksissa mitattu henkinen ja fyysinen rasitus korreloi vahvasti tutkittavan itse arvioiman työn vaativuuden kanssa. Tämän vuoksi käytän työntekijän omaa arviota työn henkisestä ja fyysisestä vaativuudesta sekä aikapaineista. (Green 2006, 49.)

Eurooppalaisessa vertailussa suomalaiset ovat EU:n keskiarvoa kiireisempiä. Suomalaisista 73 prosenttia kokee joutuvansa työskentelemään hyvin nopeassa tahdissa, eurooppalaisista 59 prosenttia. (Sutela & Lehto 2014, 70–71.) Työn kokee ruumiillisesti rasittavaksi 32 prosenttia suomalaisista ja henkisesti rasittavaksi 48 prosenttia suomalaisista. (Sutela & Lehto 2014, 66–67.)

2.2.2 Osaaminen ja kehittymismahdollisuudet työssä

Itse työssä suoritettavat toiminnot ja työn organisointi vaikuttavat työntekijän kokemaan tyytyväisyyteen keskeisellä tavalla (Dahl ym. 2009). Työn organisointiin liittyy myös se, miten työntekijöiden osaamisesta pidetään huolta ja miten sitä kehitetään. Osaamisen laajalla hyödyntämisellä ja kehittämisen mahdollisuuksilla on havaittu tutkimuksissa yhteyksiä toisaalta korkeaan tuottavuuteen ja organisaation menestykseen (Godard 2004), mutta myös työntekijöiden tyytyväisyyteen (Jones ym. 2009). Kun suomalaisten tyytyväisyyttä on tutkittu, on havaittu, että kehittymismahdollisuudet ovat yksi tärkeimmistä työtyytyväisyyttä rakentavista tekijöistä (Sutela & Lehto 2014, 212). Osaamisen kasvu lisää sisäistä ja ulkoista liikkuvuutta ja kasvattaa yksilön mahdollisuuksia työllistyä (Dieckhoff, 2013).

Suomalaisten kokemukset kehittymismahdollisuuksista työssä ovat parantuneet vuosien saatossa. Niiden suomalaisten työssäkäyvien osuus, jotka pitivät kehittymismahdollisuuksiaan hyvinä, kasvoi 28 prosentista 44 prosenttiin vuodesta 1977 vuoteen 2013. Suomalaisista jopa 91 prosenttia pitää työtään sellaisena, että se sisältää uusien asioiden oppimista. Samoin tuntee koko EU-alueen asukkaista vain 68 %. (Sutela & Lehto 2014, 53–54.)

Osaamisen kehittäminen työuran aikana on olennainen osa laadukasta työtä mutta myös tärkeä väline taistelussa työmarkkinoiden eriarvoistumista vastaan (Dieckhoff 2013, OECD 2004). Osaamisen kehittäminen on tärkeintä iäkkäiden ja alhaisen taitotason työntekijöiden kohdalla, sillä heidän osaamisensa on suurimmassa vaarassa vanhentua (OECD 2004). Osaamisen kehittämisen mahdollisuuden on havaittu olevan yhteydessä alentuneeseen irtisanomisuhkaan, myönteiseen urakehitykseen (erityisesti naisilla) ja työtyytyväisyyteen (OECD 2004; Melero 2010; Jones ym. 2009). Osaamistasolla on yhteys hyviin vaikutusmahdollisuuksiin työssä, mutta myös yhteys kasvanneeseen työn kuormittavuuteen, mitä voidaan pitää hyvinvoinnille negatiivisena asiana (Green 2006, 13–15, 162–164).

Työnantajan tarjoamia mahdollisuuksia kouluttautumiseen työajalla voidaan pitää hyvänä indikaattorina osaamisen kehittämisestä (Dieckhoff 2013). Mahdollisuuksia hyödyntää

osaamista työssä voidaan survey-aineistolla mitata sellaisten kysymysten avulla, joissa vastaaja arvioi mahdollisuuksiaan oppia työssä uusia asioita (Sutela & Lehto 2014).

2.2.3 Vaikutusmahdollisuudet työssä

Työprosessiteorian näkökulmasta pelot työn muuttumisesta vieraannuttavaksi johtuvat osaamisen kehittämisen ja hyödyntämisen alas ajautumisesta sekä työntekijän työn sisältöön kohdistuvan päätösvallan katoamisesta jonnekin organisaatiopyramidin ylemmälle asteelle. Kun työtä suunnitteleva taho on täysin erillinen sitä suorittavasta väestä, kuihtuu työntekijän mahdollisuus itsensä toteuttamiseen työssä. Tällöin voidaan ajatella, että vaikutusmahdollisuuksien puute on suoraan haitallista työntekijän hyvinvoinnille ja perustarpeiden toteutumiselle työssä. (Maslow 1943; Green 2006; Julkunen 2008.)

Francis Green pitää vaikutusmahdollisuuksia työhön tärkeimpänä yksittäisenä subjektiivisen hyvinvoinnin ja tyytyväisyyden selittäjänä. (Green 2006, 166.) Mahdollisuus vaikuttaa työhön näyttelee erityistä roolia hyvinvoinnille niissä tapauksissa, joissa vaatimukset ovat korkeat, sillävähäiset mahdollisuudet tehdä erilaisia ratkaisuja yhdistettynä korkeaa vaatimustason on kombinaatio, joka tuottaa korkeinta mahdollista stressiä (Karasek & Theorell 1990). Vaikutusmahdollisuudet työssä olivat Työolotutkimuksen 1984–2003 mukaan suomalaisten omissa arvioissa yleisin työssä viihtymistä lisäävä seikka (Lehto & Sutela 2004, 81). Toisaalta on myös havaittu, että hyvinvoinnin ongelmat voivat olla suuria myös niissä ryhmissä, jotka saavat vaikuttaa työhönsä paljon (Sutela & Lehto 2014, 59).

Vaikutusmahdollisuudet työssä ovat yhteydessä korkeaan osaamistasoon, korkeaan koulutustasoon ja tätä kautta myös korkeaan palkkaan. Osaaminen tuo lisää vaikutusmahdollisuuksia, sillä mitä enemmän osaa, sitä enemmän on valinnanvaraa vaikkapa erilaisten työtapojen välillä. (Green 2006.) Oletus onkin, että sitä mukaa, kun koulutustaso nousee ja teknologia kehittyy hoitamaan yksitoikkoisimpia töitä, myös vaikutusmahdollisuudet lisääntyvät (Gallie 2007). Toisaalta vaikutusmahdollisuuksien tasoon vaikuttavat myös johtaminen ja työn kontrollointi (Dahl ym. 2009; Green 2006). On esimerkiksi mahdollista, että uusi työn valvontaa helpottava teknologia kaventaa korkeasti koulutettujenkin mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä (Virmasalo, ym. 2011).

Vaikutusmahdollisuudet ja itsenäisyys ovat kyselytutkimuksella haastavasti tavoitettava ilmiö. Jos vaikutusmahdollisuuksia kysytään yleisesti, vastaajat arvioivat usein tilanteen liian

myönteiseksi. Samoin käy tyytyväisyyttä vaikutusmahdollisuuksiin tai itsenäisyyteen kysyttäessä. Tästä syystä ainakin suomalaisissa kyselytutkimuksissa tavaksi on muodostunut kysyä vastaajan vaikutusmahdollisuuksia yksittäisiin työn ominaisuuksiin. (Lehto & Sutela 2004, 36.)

Eurooppalaisessa työolotutkimuksessa vuodelta 2010 40 prosenttia vastaajista koki, että voi vaikuttaa työpaikallaan tärkeisiin päätöksiin. Suomessa vastaava luku oli tuossa tutkimuksessa 57 prosenttia, joka oli vertailussa olleiden maiden paras. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa 2013 vaikutusmahdollisuuksia tarkasteltiin useina erillisinä muuttujina. Suomalaisista työssäkävivistä 37 prosenttia ilmoitti voivansa vaikuttaa työtehtäviensä sisältöön. Työtahtiin kykeni vaikuttamaan 57 prosenttia vastaajista ja työnjakoon ihmisten kesken 33 prosenttia. (Sutela & Lehto 2014.) Vuoden 2008 työolotutkimusaineistolla tehdyssä tutkimuksessa 43 prosenttia vastaajista koki, että heillä on korkeat vaikutusmahdollisuudet työssään (Ojala & Jokivuori 2012, 30–31).

2.2.4 Epävarmuus

Yksinkertaisimmillaan työn epävarmuus tarkoittaa sitä, onko työpaikkaa vai ei. Työ on tärkeä osa yksilön hyvinvointia, sillä se tarjoaa elannon lisäksi itseilmaisun mahdollisuuksia ja rakennetta elämään (Paugam & Zhou 2007). Työ tarjoaa taloudellista turvaa ja sitoo ihmisiä toisiinsa ja ympäristöönsä (Barnett & Hyde 2001). Koska työllä on selvästi yksilön hyvinvointiin olennaisella ja myönteisellä tavalla vaikuttavia ominaisuuksia, epävarmuus sen jatkumisesta aiheuttaa merkittävää stressiä. Stressiä voivat lisätä myös toistuvat pätkätyöjaksot (Gash & Inanc, 2013). Määräaikaista työtä tekevät saavat vakituisessa työssä olevia pienempää palkkaa ja ovat suuremmassa irtisanomisuhassa (Gash & Inanc 2013).

Magnus Sverken ym. (2002) 72 kansainvälistä tutkimusta käsittävän meta-analyysin tuloksena on, että epävarmuuden kokemus heikentää sekä psyykkistä että fyysistä terveyttä. Yhteys psyykkiseen terveyteen oli hieman fyysistä terveyttä voimakkaampi, mutta kumpaakin voidaan pitää kohtalaisen vahvana. Koetun epävarmuuden todettiin lisäävän ahdistuneisuutta, syyllisyyden ja masennuksen tunteita sekä aiheuttavan keskittymisongelmia, vihamielisyyttä ja uni-häiriöitä. (Sverke 2002.) Epävarmuuden kokemuksen vaikutus hyvinvointiin saattaa olla jopa suurempi kuin työsuhteen määräaikaaisuuden (Heponiemi, Sinervo & Elovainio 2011; Heponiemi ym. 2008).

Työelämän laadun näkökulmasta työn epävarmuus kiinnittyy nimenomaan subjektiiviseen epävarmuuden kokemukseen, sillä juuri pelon, uhan ja epävarmuuden kokemukset aiheuttavat haittaa hyvinvoinnille (Virmasalo ym. 2011). Laajasti koettu epävarmuus on todettu terveydelle yhtä haitalliseksi kuin vähintään puolen vuoden työttömyys. (Kinnunen ym. 2004). Lisäksi epävarmuuden kokemusta voidaan pitää kohtalaisen luotettavana mittarina työmarkkinatilanteen epävarmuudesta, sillä työntekijöiden omien epävarmuuskokemusten on havaittu olevan linjassa uhkien toteutumisen, eli esimerkiksi irtisanomisten kanssa nykyisessä työpaikassa (Green 2006).

Kun tutkimuksissa on kysytty kuinka mahdollisena pitää työnsä menettämistä tai pitääkö työtään turvattuna, vastauksissa on huomattu selvä trendi kohti lisääntyvää epävarmuutta (Sutela & Lehto 2014; Clark 2005; Gallie 2002; Handel 2005; Olsen ym. 2010). Viimeaikainen havainto on lisäksi ollut se, että siinä missä epävarmuutta on kenties aiemmin pidetty alimmilla koulutustasoilla olleiden ongelmana, on tilastotiedon valossa alkanut näyttää siltä, ettei toimenkilöasema ja korkea koulutus enää täysin suojaa työmarkkinariskeiltä (Sutela & Lehto 2014, 142).

Toisaalta puhtaasti empiirisissä mittauksissa työn tarjoaman turvan kehitys on ollut pääosin myönteistä – enemmän kuin kielteistä – ympäri teollistuneita yhteiskuntia. Työn pysyvyys ei ole vähentynyt ja vakituisissa työsuhteissa on nähty enemmän lisääntymisen merkkejä kuin niiden määrän romahtamista. (Doogan 2009, Sutela & Lehto 2014, 142.) Joidenkin tutkijoiden mukaan puheet kriisistä ovat olleet liioiteltuja ja yleisenä länsimaisena trendinä vaikuttaisi olevan enemmänkin työllisyystilanteen paraneminen ja normaalityösuhteen aseman olevan edelleen vankka. Joidenkin empiiristen mittareiden kuten työsuhteen keston valossa työ on nykyään vakaampaa kuin koskaan aikaisemmin. (Gallie 2002; Sutela & Lehto 2014; Paugam & Zhou 2007; Rokkanen & Uusitalo 2013; Kasvio 2007).

Duncan Gallien mukaan työn epävarmuuden lisääntymiseen kriittisesti suhtautuvat esittävät usein perusteluksi sen, että vakituiset työsuhteet eivät ole tilastollisessa vertailussa vähentyneet. Vakituisten paikkojen käyttäminen indikaattorina jättää kuitenkin huomiotta olennaisia osia epävarmuudesta, kuten työsuhteen päättymisen sopimuksen päättymisen vuoksi tai työntekijän itsensä irtisanoutumisen vuoksi. Lisäksi työttömyys on tullut osaksi normaaleja länsimaisia työmarkkinoita ja työpaikan vaihtaminen tapahtuu yhä useammin työttömyysjakson kautta.

Työttömyysjaksoille altistumisen yleistymisen auttaa selittämään kasvua koetussa epävarmuudessa. (Gallie 2002, 106–107.) Yhdeksi selitykseksi koetun ja tilastoissa havaittavan epävarmuuden väliselle ristiriidalle on tarjottu median ja julkisen keskustelun negatiivista työelämäkuvaa (Mustosmäki 2017, 50; Pyöriä & Ojala 2017).

Työelämän epävarmuutta mitattaessa voidaan keskittyä pelkästään tutkittavan kokemaan irtisanomisen, lomautuksen, ynnä muiden uhkien kokemukseen, jolloin puhutaan subjektiivisesta epävarmuudesta tai työmarkkinariskin pelosta. (Pyöriä & Ojala 2016; Jokivuori & Hietala 2007, 190.) Työolotutkimuksen 2013 mukaan 35 prosenttia suomalaisista työssäkäyvistä koki työmarkkinariskin pelkoa (Pyöriä & Ojala 2017).

Lisäksi voitaisiin myös mitata niin kutsuttua toteutunutta työmarkkinariskiä. Sitä voidaan pitää objektiivisena epävarmuuden indikaattorina. Toteutunut työmarkkinariski merkitsee sitä, onko tutkittava kokenut työttömyysjakson viimeisen viiden vuoden aikana. Työolotutkimuksen 2013 mukaan 23 prosenttia suomalaisista on kokenut toteutuneen työmarkkinariskin. (Pyöriä & Ojala 2017.)

Työolotutkimuksen aineiston mukaan työmarkkinariskin pelon yleisyys on vuosien saatossa vaihdellut runsaasti saavuttaen huippunsa viimeisimmässä, vuoden 2013 mittauksessa. Toteutuneen työmarkkinariskin yleisyys sen sijaan kävi huipussaan 1990-luvun laman myötä, mutta ei shokista palauduttuaan ole noussut lähelle 1990-luvun tasoa. (Pyöriä & Ojala 2017, 52.) Suomen työllisyysaste seuraa karkeasti samaa käyrää kyselytutkimuksissa havaitun toteutuneen työmarkkinariskin kanssa. (Eurostat 2017.)

Omassa tutkielmassani muodostan summamuuttujan irtisanomisen ja lomautuksen uhasta. Lisäksi otan summamuuttujaan mukaan muuttujan, joka koskee uhkaa toisiin tehtäviin siirrosta, sillä sen voidaan katsoa myös ilmentävän subjektiivista epävarmuutta (Pyöriä & Ojala 2016; Nätti & Pyöriä 2017, 33).

2.2.5 Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Työn ja vapaa-ajan tasapaino on merkityksellinen asia työn laatua mitatessa, sillä tasapainon saavuttamisessa olevien ongelmien on havaittu olevan negatiivisessa yhteydessä työnteon tehokkuuteen, parisuhteeseen, lapsen kehitykseen ja tyytyväisyyteen elämässä (McGinnity & Russell 2013, 169; Gornick & Meyers 2003; Kotowska ym. 2010). Yhteyksiä on havaittu myös

tyytymättömyyteen työssä, poissaoloihin ja stressiperäisiin ongelmiin, kuten ahdistukseen, masennukseen, uupumukseen ja päihdeongelmiin (McGinnity & Russell 2013, 169; Allen ym. 2000). Työn ja vapaa-ajan vaatimukset kasaantuvat erityisesti naisille, jotka käyttävät enemmän aikaa lastenhoitoon ja kotitöihin (Pääkkönen & Hanfi 2011, 19; 25; Sutela & Lehto 2017, 176). Kasaantuvat vaatimukset voivat johtaa jopa työmarkkinoilta vetäytymiseen riittämättömyyden ja syyllisyyden tunteiden takia (Tammelin & Mustosmäki 2017, 113–114).

Viimeisen kahden vuosikymmenen aikana Euroopassa ja Yhdysvalloissa työn ja vapaa-ajan asiat, erityisesti perhe-elämän yhteensovittamisen kysymykset ovat nousseet työelämäkeskustelujen keskiöön sekä tieteessä että päätöksenteossa. Tähän on kenties vaikuttanut naisten yhä korostunut osuus työvoimasta, vanheneva väestö sekä laskenut lapsimäärä. (McGinnity & Russell 2013.) Jotkin tutkijat käsittävät työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen kaikkia työssäkäyviä yksilöitä koskevaksi ilmiöksi, osa on kiinnostunut ainoastaan työssäkäyvien pariskuntien ongelmista, jolloin käytetään esimerkiksi ilmaisua työn ja perheen yhteensovittaminen (McGinnity & Russell 2013, 172–171).

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen teoreettista kehitystä on hallinnut näkemys työn ja vapaa-ajan rooleihin kohdistuvista paineista. Ajatus tiivistyy yksinkertaisimmillaan siihen, että tiettyyn rooliin sijoitetut resurssit eivät ole toisen roolin käytettävissä, mutta kumpaankin rooliin kohdistuu vaatimuksia vaikkapa ajan ja energian suhteen. Työn vaatimuksia voivat olla vaikkapa pitkät työajat, kuormittavuus, vastuu tai työn epävarmuus. Vapaa-ajalla vaatimuksia tuottavat kotityöt, lastenhoito, puolison työ ja taloudelliset huolet. Resursseja ovat tekijät, jotka auttavat työn ja vapaa-ajan ristiriitojen selvittämisessä kuten joustot työaikojen suhteen, työn hallinta ja itsenäisyys ja työtoverien tuki. (Byron 2005; McGinnity & Russell 2013.)

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen tasosta kertovat mahdollisuudet sopia työajoista. Työn ja vapaa-ajan tasapainoa voidaan pitää parempana silloin, kun jouston mahdollisuuksia on. (McGinnity & Russell 2013.) Työn ja vapaa-ajan välistä konfliktia voidaan ilmentää työn vaatimuksia käsittelevillä muuttujilla, esimerkiksi ylitöiden ja epäsosiaalisten työaikojen määrää mittaamalla (Selander, Ruuskanen & Anttila 2012, 214).

Suomalaisten mahdollisuudet vaikuttaa työhön tulo- ja töistälähtöaikoihin ovat parantuneet joka mittauskerralla vuodesta 1984 vuoteen 2013. Vuonna 2013 63 prosenttia työssäkäyvistä raportoi saavansa vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin. Naisista 59 prosenttia ja miehistä

66 prosenttia sai työolotutkimuksen 2013 mukaan vaikuttaa aikoihin. Mahdollisuus poistua työpaikalta lyhyesti asioimaan oli 60 prosenttia työssäkävivistä. Naisista 35 prosentilla ja miehistä 44 prosentilla oli vähintään melko paljon vaikutusmahdollisuuksia työaikoihin. Naisista 27 prosentin ja miehistä 28 prosentin oli joustettava työn vuoksi viikoittain. (Sutela & Lehto 2014, 145–150.)

2.2.6 Työpaikan sosiaaliset suhteet

Työn sosiaaliset ulottuvuudet on monissa tutkimuksissa jätetty työn laadun mittaamisen ulkopuolelle (esim. Green 2006, Gallie 2013, Mustosmäki 2017, Kauhanen 2013), kenties joskus aineistoon liittyvistä, ehkä toisinaan tutkimusteoreettisista syistä. Mielestäni työn laatua arvioi-
dessa on kuitenkin perusteltua sisällyttää mittariin jonkinlainen työpaikkaa sosiaalisena ympäristönä mittaava muuttuja.

Karasek & Theorell (1990) ovat määritelleet sosiaalisen tuen kahtalaiseksi: tunneperäiseksi ja välineelliseksi. Tunneperäistä tukea on työyhteisön kiinteys ja keskinäinen luottamus. Välineellistä tukea taas on työkavereiden ja esimiesten tarjoama konkreettinen apu selviytymiseen työssä. (Karasek & Theorell 1990, 70.)

Työyhteisön sosiaalisella tuella on havaittu tutkimuksissa monenlaisia yhteyksiä sekä henkiseen että ruumiilliseen hyvinvointiin kuten myös työtyytyväisyyteen. Sosiaalisen tuen ajatellaan toimivan puskurina työn hyvinvointia madaltaville tekijöille. (Vahtera 1993, 29–34.) Kun työyhteisön tarjoama sosiaalinen tuki on hyvää, esiintyy työssä vähemmän ahdistusta, masennusta ja ärtyneisyyttä (LaRocco ym. 1980). On myös havaittu, että kuormittavan työn yhteys henkisiin ja ruumiillisiin oireisiin on pienempi, kun saa sosiaalista tukea esimieheltä (House 1981). Toisilta työntekijöiltä saadun sosiaalisen tuen on havaittu olevan terveydelle myönteinen asia, mutta myönteinen vaikutus on suurempi, kun tukea antaa esimies (Karasek, ym. 1982). Työyhteisön tuen on havaittu auttavan myös traumaista toipumisessa (Chisholm, ym. 1986).

Herzbergin (1959) työtyytyväisyyttä koskevassa kahden faktorin teoriassa työpaikan sosiaalinen ympäristö on seikka, joka voi lisätä tyytymättömyyttä ollessaan huonolla tolalla, mutta ei voi lisätä tyytyväisyyttä, vaikka se olisi kuinka hyvää. Herzbergin ym. mielestä tyytyväisyys ja tyytymättömyys eivät ole saman ilmiön kaksi ääripäätä vaan kaksi erillistä määrettä. (Herzberg, ym. 1959.) Tälle teorialle on tuonut tukea esimerkiksi suomalaisen Työolotutkimuksen 2013 tulokset, joiden mukaan hyvät sosiaaliset suhteet eivät tuota yleistä työtyytyväisyyttä yhtä

paljon kuin muut tekijät, erityisesti hyvien kehittymismahdollisuuksien kokeminen (Sutela & Lehto 2014, 213).

Kuten kuvailin kappaleessa 2.1, olen tukeutunut tutkielmassani työn laadun määrittelymään, joka ei tyhjene pelkästään tyytyväisyyteen, tai tyytymättömyyteen, vaan jossa työn laadukkuus määrittyy useiden mitattavien ulottuvuuksien perusteella (Green 2006). Tässä mielessä aiemmissa tutkimuksissa tehdyt havainnot siitä, että sosiaalinen tuki ei tuota nimenomaan tyytyväisyyttä, eivät tee tyhjäksi sitä oletusta, että sosiaalinen ulottuvuus voisi olla keskeinen osa laadukasta työtä – onhan tyytymättömyyden puuttuminen jo itsessään melko laadukas asia.

Työyhteisön sosiaalista tukea voidaan mitata kyselyaineistolla esimerkiksi kysymällä työntekijöiden yhteishengestä, työkavereiden tarjoamasta tuesta tai kokemuksesta, että on työyhteisön tasavertainen jäsen. (Mänttari-van der Kuip 2015, 10.) Näitä voidaan pitää sosiaalisen tuen horisontaalisena eli vertaisten tukea mittaavina kysymyksinä. Vertikaalista, esimies–alaisen-suuntaan kohdistuvaa tukea voidaan mitata kysymällä esimiehen ja alaisen välisestä luottamuksesta, heidän välisestä keskusteluyhteydestään ja esimiehen kiinnostuksesta alaisen näkemystä kohtaan (Mänttari-van der Kuip 2015, 11).

Vuoden 2013 työolotutkimuksen mukaan 32 prosenttia suomalaisista työssäkäyvistä kertoo saavansa aina tukea työtovereilta. 20 prosenttia saa aina tukea ja rohkaisua esimieheltään ja 29 prosenttia kertoo kokevansa aina, että on työyhteisön arvostettu jäsen. (Sutela & Lehto 2014, 83.)

2.3 Työelämän laatu-ulottuvuudet suomalaisessa työelämässä

Työelämän laatua tutkitaan jatkuvasti sekä Suomessa että muualla maailmassa, ja Francis Greenin määritelmä on yleinen tutkimuksissa sovellettu lähtökohta (Ojala & Jokivuori 2012, Kauhanen 2013, Pyöriä & Ojala 2016, Mustosmäki 2017). Greeniläisillä indikaattoreilla tarkasteltaessa on havaittu, että esimerkiksi sukupuolella on yhteys laatuun. Parhain työn laatu on koko-aikatyössä olevilla miehillä ja heikoin osa-aikatyössä tai määräaikaisessa työssä olevilla naisilla. Naiset kokevat miehiä huonompia mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä. Naisilla on myös hieman enemmän epävarmuutta työmarkkinoilla. Erityisesti määräaikaisessa työsuhteessa olevien ryhmässä naiset kokevat miehiä enemmän irtisanomisen uhkaa. (Kauhanen 2013.)

Tässä tutkimuksessa en mittaa subjektiivista tyytyväisyyttä työhön, mutta sen on todettu olevan suorassa yhteydessä työn laadun muihin ulottuvuuksiin (Green 2006, Gallie 2007). Vuoden

2013 työolotutkimuksen havaintojen mukaan työhön yleisesti ollaan tyytyväisempiä julkisella sektorilla kuin yksityisellä. Sosioekonomiselta asemaltaan ylempänä olevat ovat yleisesti ottaen tyytyväisempiä kuin alempana olevat. (Sutela & Lehto 2014.)

2.4 Empiirisesti havaittuja työn laadun tyyppejä

Työn laatua voidaan tarkastella tyypittelemällä erilaisia työelämässä havaittavia laatutyyppejä. Esittelen seuraavaksi kolme työelämän laadukkuutta tyypittelevää mallia, jotka perustuvat empiirisiin havaintoihin länsimaisesta työelämästä. Mallit lähestyvät työn laatua jokainen omasta näkökulmastaan.

2.4.1 Karasekin malli

Karasekin malliksi kutsuttu malli jakaa työt neljään tyyppiin. Mallissa muodostetaan nelikenttä, jonka vaaka-akselilla on työn psyykkinen vaativuus ja pystyakselilla työn hallinta. Nelikentän lokerot (taulukko 1) ovat tällöin *passiivinen työ* (vähäinen vaativuus, vähäinen hallinta), *kuormittamaton työ* (vähäinen vaativuus, korkea hallinta), *aktiivinen työ* (korkea vaativuus, korkea hallinta), sekä *kuormittava työ* (korkea vaativuus, vähäinen hallinta). Näillä neljällä tyypillä on kullakin oma vaikutuksensa työntekijän hyvinvointiin. Aktiivinen työ on hyvinvoinnille kaikkein myönteisin tyyppi, kuormittava taas haitallisin. Kuormittamattomassa tai passiivisessä työssä olevalla henkilöllä on mallin mukaan matala tai kohtalainen hyvinvointi. (Karasek & Theorell 1990.)

Taulukko 1. Karasekin malli. (Karasek & Theorell 1990.)

	Psyykkisesti ei vaativaa	Psyykkisesti vaativaa
Korkea hallinta	Kuormittamaton työ	Aktiivinen työ
Vähäinen hallinta	Passiivinen työ	Kuormittava työ

Karasekin malli on osoittautunut suosituksi ja lisännyt aiheen parissa tehtyä tutkimusta, mutta se on kohdannut myös kritiikkiä. Empiirisissä tutkimuksissa on havaittu, että myös sellaisilla ryhmillä, joissa nautitaan keskimääräistä korkeampaa työn hallintaa, esiintyy työn kuormittavuutta. Tällaiset havainnot antavat ymmärtää, että hyvät hallinnan mahdollisuudet eivät aina suojaa työn vaativuuden aiheuttamalta stressiltä. (Sutela & Lehto 2014, 59.)

2.4.2 Valeyren, ym.:n organisaatiotyypit

Tarkastellessaan eurooppalaista työelämää työn organisoinnin näkökulmasta Valeyre ym. löysivät selvityksessään neljä erilaista työn organisaatiotyyppiä: oppiva, lean-tuotantomainen, tayloristinen ja traditionaalinen. Kullakin organisaatiotyypillä (taulukko 2) on oma työn laadullinen profiilinsa. (Valeyre ym. 2009.)

Oppivaa organisaatiota (engl. *discretionary learning*) luonnehtii hyvät vaikutusmahdollisuudet, työssä oppiminen ja vaihteleva, vaativa työ. Siinä monotoniset työtehtävät tai työtahtiin kohdistuvat paineet ovat vähäisiä. Tyyppiä luonnehtii epämuodollinen ja joustava, niin sanottu adhokraattinen (engl. *adhocracy*) organisaatiomalli. Oppiva organisaatio muistuttaa myös Antilan & Ylöstalon (2000; 2006) proaktiivista organisaatiota, jota luonnehtii niin ikään epähierarkkinen organisaatorakenne ja työntekijöiden osaamisen ja oppimisen painottaminen. Proaktiivisessa organisaatiossa työntekijät ovat osallisia toiminnan kehittämisessä ja hyvien työntekijöiden rekrytointi on keskeistä. (Antila & Ylöstalo 2000; 2006.)

Lean-tuotannon organisaatiota (engl. *lean-production*) luonnehtii tässä yhteydessä runsas tiimityö ja henkilöstön monipuolinen osaaminen. Työntekijät ovat osallisia laadunvalvontaan. Toisaalta työssä kuitenkin esiintyy runsaasti aikapaineita ja johto tasapainottelee työntekijöiden itseohjautuvuuden ja heidän kontrolloimisensa välillä. Tällöin työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat kohtalaiset, mutta eivät yhtä hyvät kuin harkitsevan oppimisen tyyppissä. (Valeyre, ym. 2009.)

Lean-tuotanto viittaa tässä yhteydessä John Krafcikin vuonna 1988 lanseeraamaan käsitteeseen, joka kuvasi Toyota-autojen tuotantoon käytettyä tuotantomenetelmää. Menetelmään kuului huomattavasti vähemmän resursseja kuin länsimaisessa autotuotannossa tuohon aikaan. Tuotantomenetelmään kuuluu esimerkiksi työntekijöiden keskeinen osallisuus tuotannon kehittämisessä ja toiminnan jatkuva kehittäminen. Sittemmin lean-tuotannon periaatteita on ryhdytty soveltamaan lähes kaikilla johtamisen aloilla. (Krafcik 1988; Samuel, Found & Williams 2014.) Valeyren, ym. lean-tuotannon organisaatio muistuttaa huomattavasti tutkielman alussa esitellyn *uuden työn organisaatiota*.

Valeyren ym. (2009) selvityksessä *tayloristista organisaatiota* (engl. *taylorist*) luonnehtivat heikot mahdollisuudet vaikuttaa työhön (erityisesti työtapoihin), huonot mahdollisuudet kehittää osaamista, yksitoikkoiset työtehtävät, aikapaineet ja heikko horisontaalinen tuki. Tätä tyyppiä tosin luonnehtii myös tiimityön yleisyys ja työtehtävien kierto.

Taulukko 2. Valeyren ym. (2009) organisaatiotyyppejä.

Organisaatiotyyppi	Tyypille ominaista	Muuta huomioitavaa
<i>Oppiva organisaatio</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Hyvät vaikutusmahdollisuudet. - Työssä oppiminen merkittävässä osassa. - Työ vaihtelevaa ja vaativaa. - Monotoniset työtehtävät harvinaisia ja työtahtiin kohdistuvat paineet vähäisiä. 	<ul style="list-style-type: none"> - Adhokraattinen organisaatiomalli
<i>Lean-tuotannon organisaatio</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Rungas tiimityö ja henkilöstön monipuolinen osaaminen. - Työntekijät osallisia laadunvalvontaan. - Rungasasti aikapaineita. 	<ul style="list-style-type: none"> - Vaikutusmahdollisuudet kohtalaiset, mutta eivät yhtä hyvät kuin harkitsevan oppimisen tyypissä.
<i>Tayloristinen organisaatio</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Heikot vaikutusmahdollisuudet. - Heikot mahdollisuudet kehittää osaamista. - Yksitoikkoiset työtehtävät. - Aikapaineita ja heikko horisontaalinen tuki. - Tiimityön yleisyys ja työtehtävien kierto. 	
<i>Traditionaalinen / yksinkertainen organisaatio</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Vaikutusmahdollisuudet kohtalaiset tai matalat. - Työt yksinkertaisia. - Uuden oppiminen matalaa. - Työtehtävien kierto ja tiimityö vähäistä. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ero tayloristiseen työhön on, että aikapaineita on vähemmän ja vaikutusmahdollisuudet eivät ole aivan yhtä huonot.

Viimeinen tyyppi on *traditionaalinen* tai *yksinkertainen organisaatio* (engl. *traditional / simple*). Siinä vaikutusmahdollisuudet ovat kohtalaiset tai matalat, työt ovat yksinkertaisia eikä työssä koeta paljoa uuden oppimista. Työtehtävien kierto ja tiimityö on vähäistä. Ero tayloristiseen työhön on, että traditionaalisessa työssä aikapaineita on vähemmän ja vaikutusmahdollisuudet eivät ole aivan yhtä huonot. (Valeyre ym. 2009.)

2.4.3 Holmanin työn laatutyypit

David Holmanin (2012) 27 eurooppalaisen maan työelämää tarkastelevassa tutkimuksessa eroteltiin toisistaan kuusi erilaista työn laadun tyyppiä (taulukko 3). Holmanin ryhmittelyanalyysiin pohjautuvan luokittelun mukaan on olemassa erilaisia korkealaatuisia ja erilaisia heikkolaatuisia töitä. Ensimmäinen Holmanin tyypeistä on *aktiivinen työ* (engl. *active*). Sitä luonnehtii erityisesti hyvät vaikutusmahdollisuudet ja hyvä sosiaalinen tuki. Aktiivinen työ on kompleksista ja kognitiivisesti vaativaa, mutta työkuormitus on alhainen. Ryhmän jäsenillä on keskimääräistä parempi palkka. Holmanin mukaan näiden ominaisuuksien osalta ryhmä on lähellä Karasekin mallin laadukkainta ryhmää, jota mallissa kutsuttiin niin ikään aktiiviseksi (Karasek & Theorell 1990). Aktiiviseen tyyppiin kuuluvat nauttivat muutoin melko korkeasta työn laadusta, mikä näkyy esimerkiksi siinä, että heidän työmarkkina-asemansa on turvattu ja työajat ovat joustavia. Tässä ryhmässä yliedustettuina ovat esimerkiksi esimiehet, virkamiehet, teknikot ja asiantuntijat. (Holman 2012.)

Toinen Holmanin (2012) ryhmistä ovat *saturoituneet työt* (engl. *saturated jobs*). Saturoituneita töitä kuvaa aktiivisten töiden tavoin hyvät vaikutusmahdollisuudet ja korkeat vaatimukset sekä hyvä palkka. Ryhmiä kuitenkin erottaa se, että saturoituneissa töissä on enemmän epätyypillisiä työaikoja ja työntekijät tekevät pidempää päivää. Työn kuormittavuus on myös aktiivisia korkeampaa. Saturoiduissa töissä työskentelevillä on kuitenkin turvallinen työmarkkina-asema ja hyvät mahdollisuudet joustaa työaikojen suhteen. Myös tässä ryhmässä yliedustettuina olivat teknikot, asiantuntijat ja esimiehet, mutta myös avustavat asiantuntijat ja maanviljelijät. (Holman 2012.)

Kolmas ryhmä ovat *tiimityöt* (engl. *team-based jobs*), jossa nimen mukaisesti oli huomattavan suuri määrä tiimissä tehtävää työtä. Ryhmään kuuluvilla on hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön ja hyvä sosiaalinen tuki. Työ on kuten aiemmissakin ryhmissä kompleksista, mutta muilta osin vaativuudeltaan keskitasoa ja kehittymismahdollisuudet ovat keskitasoa tai hieman sen yläpuolella. Tiimimäisestä työskentelytavasta johtuen työajat eivät ole tiimityöntekijöille erityisen joustavia – työntekijöiden täytyy olla töissä silloin kun muut tiimiläisetkin ovat. Työmarkkina-asema on tässä ryhmässä turvallinen. Tässäkin ryhmässä yliedustettuina ovat teknikot, asiantuntijat ja avustavat asiantuntijat mutta jonkin verran myös käsityöläiset. (Holman 2012.)

Neljättä ryhmää Holman (2012) nimittää *passiivisitsenäiseksi töiksi* (engl. *passive-independent*). Passiivisitsenäinen työ on vaativuudeltaan selvästi alhaisempaa kuin muiden tyyppien työ. Se ei ole kompleksista tai kognitiivisesti vaativaa eikä se ole kuormittavaa tai sisällä vuorovaikutuksen haasteita.

Työssä on myös alhaiset vaikutusmahdollisuudet eikä juuri vaihtelua. Ryhmä muistuttaa Karasekin mallin passiivista luokkaa, joiden työ ei ole vaativaa eikä vaikutusmahdollisuuksia ole tarjolla. Ryhmään kuuluvilla on heikot mahdollisuudet kehittyä tai kouluttautua työssä ja heidän palkkansa on keskivertoa hieman heikompi. Työajat eivät ole joustavia. Työmarkkina-asema on kuitenkin tässä ryhmässä turvattu. Yliedustettuna tässä ryhmässä ovat asiantuntijat, avustavat asiantuntijat, teknikot ja käsityöläiset.

Viides Holmanin (2012) ryhmistä on *epävarmat työt* (engl. *insecure jobs*). Epävarmassa ryhmässä olevat kokevat irtisanomisen uhkaa selvästi keskimääräistä enemmän. Ryhmään kuuluvilla on huono palkka ja heikot vaikutusmahdollisuudet ja sosiaalinen tuki. Työ on vaativuudeltaan alhaista tai keskivertoa. Kehittymis- ja kouluttautumismahdollisuudet ovat tässä ryhmässä heikot, eivätkä työajat ole joustavia. Tässä ryhmässä yliedustettuna on virkailijoita, myyjiä, palvelualan työntekijöitä, käsityöläisiä ja siivoojia.

Viimeisen työn laadun luokan muodostavat *kuormittavat työt* (engl. *high-strain jobs*). Ryhmään kuuluvien työn kuormitus on korkea ja työ on kompleksista mutta kognitiiviset vaatimukset ja vaikutusmahdollisuudet ovat matalia. Näiden ominaisuuksien johdosta ryhmä muistuttaa Karasekin mallin kuormittavaa työtä, josta se on myös saanut nimensä. Työssä kehittymisen mahdollisuudet ovat ryhmässä alhaiset, mutta koulutusmahdollisuudet ovat kohtalaiset. Palkka on hieman keskiarvon alapuolella. Ryhmän jäsenten työmarkkina-asema on turvattu. Työaikojen joustavuus on heikkoa ja epätavalliset työajat, kuten viikonloppu- ja yötyöt ovat yleisiä. Ryhmässä yliedustettuna ovat palvelualan työntekijät, alkutuotannon työntekijät, käsityöläiset ja tehdastyöläiset.

Taulukko 3. Työn laadun tyyppinä eurooppalaisessa työelämässä (Holman, 2012).

Työn laatutyyppi	Myönteistä	Kielteistä	Muuta	Osuus eurooppalaisista työssäkäyvistä
<i>Aktiiviset työt</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Hyvät vaikutusmahdollisuudet. - Hyvä sosiaalinen tuki. - Turvattu työmarkkina asema. - Työ ei ole kuormittavaa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Ei kielteistä 	<ul style="list-style-type: none"> - Työ kompleksista ja kognitiivisesti vaativaa. - Esimiehiä, virkamiehiä, teknikoita, asiantuntijoita. 	- 16 %
<i>Saturoituneet työt</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Hyvät vaikutusmahdollisuudet. - Turvattu työmarkkina asema. - Työajat joustavia. 	<ul style="list-style-type: none"> - Työ on kuormittavaa. - Epätavallisia työaikoja ja pitkiä työpäiviä. 	<ul style="list-style-type: none"> - Työ kompleksista ja kognitiivisesti vaativaa. - Esimiehiä, asiantuntijoita, avustavia asiantuntijoita, maanviljelijöitä. 	- 12 %
<i>Tiimityöpohjaiset työt</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Hyvät vaikutusmahdollisuudet. - Hyvä sosiaalinen tuki. - Turvattu työmarkkina asema. 	<ul style="list-style-type: none"> - Työaikojen jousto heikkoa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Paljon tiimityöskentelyä. - Työ kompleksista. - Vaativuudeltaan keskitasoa. - Asiantuntijoita, avustavia asiantuntijoita, teknikoita, käsi-työläisiä. 	- 18 %

<i>Passiivis-itsenäiset työt</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Työmarkkina- asema on tur- vallinen. - Ei epätaval- lisia työaikoja. 	<ul style="list-style-type: none"> - Heikot vaikutusmah- dollisuudet. - Työ ei monipuolis- ta. - Heikot kehiti- tymis- ja kouluttau- tuumismah- dollisuudet. - Työajoissa ei joustoa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Työ ei ole komplek- sista eikä millään mit- tarilla vaati- vaa. - Virkailijoita, myyjiä, käsi- työläisiä, tehdastyö- läisiä, siivoo- jia. 	- 19 %
<i>Epävarmat työt</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Ei erotu myönteisesti millään mitta- rilla. 	<ul style="list-style-type: none"> - Epävarma työmark- kina-asema. - Huono palkka ja vaikutusmah- dollisuudet. - Sosiaalinen tuki heikkoa - Heikot kehiti- tymis- ja kouluttau- tuumismah- dollisuudet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Työ ei ole erityisen komplek- sista, eikä erityisen vaativaa. - Virkailijoita, myyjiä, pal- velualan työnteki- jöitä, käsi- työläisiä, sii- voojia. 	- 16 %
<i>Kuormittavat työt</i>	<ul style="list-style-type: none"> - Työmarkkina- asema on tur- vattu. - Kouluttau- tumiselle koh- talaiset mah- dollisuudet. 	<ul style="list-style-type: none"> - Työn kuormitta- vuus korkeaa. - Heikot mah- dollisuudet kehitty- miselle. - Vaikutusma- hdollisuudet heikot. - Työaikojen joustavuus heikkoa, epätavalliset työajat ylei- siä. 	<ul style="list-style-type: none"> - Työ on komplek- sista, mutta ei kognitiivi- sesti vaati- vaa. - Palvelualalla ja alkutuo- tannossa työskentele- viä, käsityö- läisiä ja teh- dastyöläisiä. 	- 21 %

3 Aineisto ja metodologia

3.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tässä tutkielmassa tarkoitukseni on selvittää, millainen on suomalaisen työn laatu, millaisia laaturyhmiä työelämässä vallitsee ja mikä tuottaa ryhmien välille eroja laadussa. Tarkastelukulmana työn laatuun käytän laatimaani kuuden ulottuvuuden työnlaatumittaristoa. Mittarien avulla kysyn aineistolta kysymyksen: *a) mikä on suomalaisen työelämän laadukkuuden tila tällä hetkellä yleisesti? Vastaan kysymykseen rakentamani mittariston avulla esittämällä prosenttilukuja kunkin ulottuvuuden osalta. Näistä prosenttiluvuista saamme tietää miltä osin työelämä on työssäkäyvien mukaan hyvällä mallilla ja missä on kenties eniten parantamisen varaa. Tämän jälkeen tarkastelen: b) millaisia työn laadun ryhmiä työväestöstä voidaan löytää ja vastaavatko löydetyt ryhmät aiemmin eurooppalaisesta työelämästä tehtyjä tyypittelyjä? Näitä laadullisesti toisistaan eroavia ryhmiä etsin aineistosta ryhmittelyanalyysin avulla. Lopuksi pohdin: c) voidaanko ryhmien eroja selittää taustamuuttujilla? Tähän pyrin löytämään vastauksen ristiintaulukoimalla laaturyhmiä taustamuuttujien suhteen.*

Suomalaisen työn laadun yleisestä tolasta kertovia mittaustuloksia vertaan aiempaan viimeaikaiseen suomalaisen työn laatua kartoittavaan tutkimukseen. Erilaisia aineistosta hahmotettavia työn laadun ryhmiä tarkastelen David Holmanin (2013), Valeyren, ym. (2009) ja Karasekin & Theorellin (1990) tekemiin tyypittelyihin vertaamalla. Kuutta aiemmin kuvailemaani työn laadun ulottuvuutta mittaan kuhunkin soveltuvan kyselyaineiston kysymyksen avulla muuttaen kunkin muuttujan binääriseksi siten, että työn laadulle myönteinen kanta saa arvon 1 ja kielteinen arvon 0.

Tutkimusasetelmasta on syytä todeta, että asetelman ensimmäinen osio, *työn laatu Suomessa yleisesti* on hyvin paljon riippuvainen siitä, miten tarkasteltava ilmiö saatetaan mitattavaan muotoon. Tässä tapauksessa tarkoitan nimenomaan sitä, mihin tutkija määrittää kunkin muuttujan leikkauskohdan eli sen saako muuttuja arvon 0 vai 1. Tästä syystä sen antamiin tuloksiin on suhtauduttava varauksella. Tutkimusasetelman kohdat b) ja c) ovat uskoakseni hieman robustimpia, sillä vaihtelut arvojen välillä eivät riipu tutkijan tulkinnasta, vaikka niissäkin toki tutkijan tulkinnat vaikuttavat jonkin verran, erityisesti pohdittaessa sitä, mikä on paljon ja mikä

on vähän. Olen pyrkinyt neutraaliin, vastaajien arvioita kunnioittavaan tapaan arvioida muuttujien arvojen leikkauskohtia ja muutosten määriä.

Tutkielman kuluessa käytän runsaasti aikaa myös sen pohtimiseen, miksi eri tutkimuksissa saadaan erilaisia tuloksia työelämän laatua koskevien ilmiöiden suhteen. Nämä kysymykset ovat erityisen olennaisia siksi, että työelämästämme on julkisessa keskustelussa paljon erilaisia käsityksiä, jotka saattavat olla toisilleen vastakkaisia mutta kuitenkin yhtä aikaa tieteellisesti perusteltuja.

3.2 Aineiston kuvailua

Tutkimuksessa käyttämäni aineisto on Työ- ja elinkeinoministeriön syksyllä 2015 keräämä Työolobarometri 2015 -aineisto. Aineiston perusjoukko ovat suomenkieliset, 18–64 vuotiaat palkansaajat, joiden säännöllinen viikkotyöaika oli vähintään 10 tuntia. Aineisto kerättiin puhelinhaastatteluin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen yhteydessä elo-syyskuussa 2015. Aineiston koko on 1741 vastaajaa ja sen vastausprosentti 84. Koko on riittävä tutkimuksen tulosten yleistämiseen koskemaan koko Suomea ja kaikkia sektoreita, mutta valtiosektorilla työskentelevien osuudessa sekä alle 25-vuotiaiden ikäryhmässä voi olla muita luokkia enemmän satunnaisvaihtelua johtuen niiden pienestä koosta. (Lyly-Yrjänäinen, 2016.) Aineisto on anonymisoitu eikä sisällä mitään henkilökohtaisia tietoja, minkä uskon eliminoivan suurimmat muuhun tutkimustarkoitukseen kerätyn aineiston sekundäärianalyysiin liittyvät tutkimuseettiset ongelmat. Tutkimukseni aihe ja analyysimenetelmät ovat samankaltaisia, kuin aineiston primäärisen analyysin yhteydessä käytetyt (Lyly-Yrjänäinen, 2016).

Miehiä vastaajista on 49 prosenttia ja naisia 51 prosenttia. 18–24-vuotiaita vastaajista on vain 6 prosenttia, 25–34-vuotiaita 19 prosenttia, 35–44-vuotiaita 22 prosenttia, 45–54 vuotiaita 29 prosenttia ja yli 55-vuotiaita 24 prosenttia. Alle 18-vuotiaat on rajattu aineistosta pois. Vastaajista 8 prosenttia ei ole saanut perusasteen jälkeistä koulutusta, 46 prosenttia on suorittanut korkeimpana koulutustasonaan keskiasteen, 13 prosenttia alimman korkea-asteen, 15 prosenttia alemman korkeakouluasteen, 15 prosenttia ylemmän korkeakouluasteen ja 1 prosentti tutkijakoulutuksen. (Lyly-Yrjänäinen 2016.)

Vastaajista 30 prosenttia on sosioekonomiselta asemaltaan ylempiä toimihenkilöitä, 38 prosenttia alempia toimihenkilöitä, 30 prosenttia työntekijöitä ja 3 prosentilta puuttuu tieto sosioekonomisesta asemasta. 23 prosenttia vastaajista työllistyy teollisuuteen, rakentamiseen ym.,

40 prosenttia yksityiselle palvelusektorille, valtiolle 7 prosenttia, kunnille 26 prosenttia ja 5 prosenttia muualle, tai tieto puuttuu. 21 prosenttia vastaajista työllistyy 1–9 hengen organisaatioihin, 40 prosenttia 10–49 hengen organisaatioihin, 21 prosenttia 50–200 hengen organisaatioihin ja 17 prosenttia yli 200 hengen organisaatioihin. Organisaation kokotiedot puuttuvat 1 prosentilta vastaajista. (Lyly-Yrjänäinen 2016.)

Taulukko 4. Aineiston tunnuslukuja.

Sukupuoli		Sosioekonominen asema	
Naiset	51 %	Työntekijä	30 %
Miehet	49 %	Alempi toimihenkilö	38 %
		Ylempi toimihenkilö	30 %
		Tieto puuttuu	3 %
Ikä		Sektori	
18–24	6 %	Teollisuus, rakentaminen ym.	23 %
25–34	19 %	Yksityiset palvelut	40 %
35–44	22 %	Valtio	7 %
45–54	29 %	Kunnat	26 %
yli 55	24 %	Muu/tieto puuttuu	5 %
Koulutusaste		Työpaikan koko	
Ei perusasteen jälkeistä koulutusta	8 %	1–9	21 %
Keskiaste	46 %	10–49	40 %
Alin korkea-aste	13 %	50–249	24 %
Alempi korkeakoulu	15 %	250+	14 %
Ylempi korkeakoulu	15 %	Tieto puuttuu	1 %
Tutkijakoulutus	1 %		

3.2.1 Aineiston rajoitteita koskien tätä tutkielmaa

Käyttämäni aineisto on koottu muita tutkimuksia kuin tätä kyseistä tutkielmaa varten, joten siinä on tiettyjä rajoituksia aineiston teoreettisen edustavuuden suhteen. Useissa työn laatua koskevista tutkimuksista on näet käytetty laadun tärkeinä ulottuvuuksina myös sellaisia asioita kuten palkkaus, kokemus työn merkityksellisyydestä ja subjektiivinen tyytyväisyys (Gallie 2007; Mustosmäki 2017; Green 2006). Tämä aineisto ei kuitenkaan tarjoa mahdollisuuksia tarkastella näitä ulottuvuuksia. Työn epävarmuutta voidaan tutkia subjektiivisena uhan kokemuksena tai objektiivisempänä pidettävänä, toteutuneen työmarkkinariskin avulla (Pyörälä & Ojala 2017).

Toteutunutta työmarkkinariskiä, eli sitä, onko esimerkiksi kokenut työttömyysjakson viimeisen viiden vuoden aikana ei kuitenkaan tällä aineistolla voida tutkia, mikä on mielestäni merkittävä rajoite työn laatua tutkittaessa.

Aineiston toinen selvä rajoite työn epävarmuuden suhteen on se, että sen perusjoukkoon kuuluvat vain suomenkieliset palkansaajat, joiden säännöllinen viikkotyöaika on vähintään 10 tuntia viikossa. Kaikkein prekaareimmassa työmarkkina-asemassa olevat eivät tästä johtuen ole mukana aineistossa, eikä suomalaisen työn epävarmuuden tilasta välttämättä siksi nähdä koko kuvaa tämän aineiston perusteella (Standing 2014a).

Kun tutkitaan sosiaalisia suhteita, on valitsemani aineisto hyvä, sillä sekä vertikaalista, että horisontaalista tukea pystytään sen avulla mittaamaan. Toisaalta sosiaalinen tuki on jaettu kahteen eri tyyppiin myös sen suhteen, onko se tunneperäistä vai välineellistä (Karasek & Theorell 1990, 70). Tämä aineisto ei kuitenkaan pidä sisällään mahdollisuutta tarkastella välineellistä tukea, eli sitä, saako konkreettista apua työssä selviytymiseen.

Aiemmissä tutkimuksissa on havaittu työn laadun ulottuvuuksilla olevan suora yhteys subjektiivisesti koettuun tyytyväisyyteen (Gallie 2007, Green 2006). Sitä, miten tyytyväisyys ja muut työn laadun ulottuvuudet liittyvät toisiinsa en kuitenkaan pysty tarkastelemaan tämän aineiston avulla, sillä subjektiivista tyytyväisyyttä ei ole aineistonkeruussa kysytty. Kuten aiemmissakin tutkimuksissa (Sutela & Lehto 2008), luultavasti myös tämän aineiston vastaajat olisivat vastanneet tyytyväisyyttä koskevaan kysymykseen hyvin myönteisesti, eikä siten olisi ehkä havaittu tutkimuksellisesti mielenkiintoisia eroja. Toisaalta pienikin ryhmä, joka olisi vastannut olevansa epätyytyväinen, olisi ollut kiinnostava tarkastella lähemmin. Se olkoon jonkin toisen tutkielman tehtävä.

3.3 Työn laadun ulottuvuuksien mittaaminen

Teoreettista käsitettä sovellettaessa käytäntöön on se saatettava empiirisesti mitattavaan muotoon. Tätä prosessia kutsutaan operationalisoimiseksi ja sen tavoite on se, että abstraktin, teoreettisen ilmiön esiintymistä todellisuudessa voidaan arvioida. Kyselyaineiston yhteydessä operationalisointi tarkoittaa yleensä sitä, että kutakin teoreettista ilmiötä mahdollisimman tarkasti vastaava muuttuja valitaan aineiston muuttujien joukosta, jos sellainen on saatavilla. (Jokivuori & Hietala 2007, 10.)

Lähestymistapani työn laadun ulottuvuuksia vastaavien empiiristen indikaattorien valintaan on teorialähtöinen. Olen aiempaa kirjallisuutta hyödyntäen valinnut kaksitoista muuttujaa mittaamaan kuutta työn laadun ulottuvuutta. Nämä muuttujat sekä ilmiöt, joita niiden on tarkoitus ilmentää, olen kuvannut alla olevassa taulukossa.

Taulukko 5. Työn laadun ulottuvuudet ja niitä vastaavat muuttujat. Sulkujen sisällä muuttujan koodi kyselylomakkeessa.

Työn laadun ulottuvuus	Ulottuvuutta mittaava muuttuja
<i>Osaaminen ja osaamisen kehittäminen</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Työpaikalla vaikutetaan osaamisen ja ammatitaidon kehittämiseen (K26_3) ● Työpaikalla on sellainen ilmapiiri, että siellä voi oppia koko ajan uutta (K20b_2) ● Voi käyttää ammatillista osaamistaan täysipainoisesti (K49c)
<i>Vaikutusmahdollisuudet</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Voi vaikuttaa työhön ja olosuhteisiin (summamuuttuja) (K11a_1, 2, 3 & 4)
<i>Työn kuormittavuus</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Työhön kuuluu aikataulupaineita (K42a) ● Työ on fyysisesti raskasta (K21c_8) ● Työ on henkisesti raskasta (K21c_9)
<i>Työn epävarmuus</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Kokeeko irtisanomisen, lomautuksen, tai toisiin tehtävien siirron uhkaa (summamuuttuja) (K22_1, 2 & 3)
<i>Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Työaika joustaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi (K22_9) ● Onko tehnyt ylityitä viimeisen viikon aikana (summamuuttuja) (YLIPA & YLIPATO)
<i>Sosiaalinen tuki</i>	<ul style="list-style-type: none"> ● Työntekijöiden ja johdon välit ovat luottamukselliset (K20b_1) ● Tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä (K49a)

3.3.1 Analyysin eteneminen ja käyttämäni menetelmät

Tutkielman edetessä siirryn teorialähtöisestä tutkimusotteesta kohti aineistolähtöisyyttä. Kuten edellä kuvaan, selvittäessäni työelämämme yleistä laatua koostan aiemman tutkimuksen perusteella muuttujia, jotka mittaavat aiemmin esittelemiäni kuutta työelämän laatu-ulottuvuutta. Esittelen, miten suuri osa aineiston vastaajista on vastannut myönteisesti kuhunkin tiettyä laatu-ulottuvuutta ilmentävään kysymykseen. Näistä prosenttiosuuksista muodostuu eräänlainen työelämämme laadun profiili. Etsiessäni laadultaan eroavia ryhmiä työväestöstä, ja tarkastellessani näiden ryhmien eroavaisuuksia taustamuuttujien suhteen menetelmäni on puhtaasti aineistolähtöinen.

Työelämän laadun profiilia varten muutan moniluokkaiset muuttujat kaksiluokkaisiksi jotta on mahdollista tarkastella myönteisten vastausten esiintymistä prosenttilukuna. Muuttujien operationalisoinnista kerron yksityiskohtaisemmin liitteessä 2.

Ryhmittelyanalyysi tarjoaa mahdollisuuden tarkastella sitä, miten laatu-ulottuvuudet kimputtuvat aineistossa ja millaisia laadullisia ryhmiä työelämässämme vallitsee. Ryhmittelyanalyysin tuottamia ryhmiä vertaan aiemmassa tutkimuksessa havaittuihin työn laadun ryhmiin ja nimeän analyysin tuottamat ryhmät niiden laadullisten ominaisuuksien mukaan. Ryhmille antamani nimet ovat ennen kaikkea lukijaa varten. Uskon, että tutkielman etenemisen seuraaminen helpottuu, kun ryhmistä ei puhuta pelkästään numeroina, vaan kutakin ryhmää kuvaavilla nimillä. Valitsin nimet, jotka kertovat jotain ryhmän työstä myös sellaiselle lukijalle, joka ei tunne alan termistöä.

3.3.2 Bifurkaatio

Tilastollisessa tutkimuksessa on ensiarvoisen tärkeää varmistua siitä, että käytetyt mittarit ovat valideja. Toisin sanoen on huolehdittava, että empiiriset indikaattorit mittaavat sitä, mitä niiden halutaankin mittaavan. Validiteetin suhteen erityisen kova pätkinä purtavaksi on se, ettei tutkitavana olevan abstraktin ilmiön ja sitä vastaavan empiirisen indikaattorin vastaavuutta voida mitenkään testata. (Jokivuori & Hietala, 2007, 182.)

Kun muuttuja, joka voi saada useita arvoja jaetaan kahtia, puhutaan bifurkaatiosta. Bifurkaatio voidaan tyypillisesti tehdä jakamalla muuttuja keskiarvon tai mediaanin mukaan. Tällöin on kyse aineistolähtöisestä skaalan jakamisesta ja näillä keinoilla voidaan saada aikaan

kaksi vastaajien ryhmää, jotka ovat kooltaan suurin piirtein samanlaisia. Keskiarvo- tai mediaaniperusteinen jako toimii kuitenkin huonosti tapauksissa, joissa ei tavoitella saman kokoisia ryhmiä ja joissa vastaajat eivät jakaudu muuttujan skaalalle samassa suhteessa, kuin mitä muuttujan sisältö jakautuu. Jako voidaan tehdä myös vastausvaihtoehtojen skaalan keskipisteestä, mutta tällöinkään jako ei välttämättä ole validi, jos muuttujan sisältö ei jakaudu järkevästi keskeltä kahtia. (Jokivuori & Hietala 2007, 186–195.)

Kolmas vaihtoehto on käyttää muuttujan “todellista” sisällöllistä jakautumista ohje-
nuorana. Käytännössä tämä voi tarkoittaa esimerkiksi sitä, että jos mitataan koettua epävarmuutta, voidaan muuttuja jakaa kahtia siten, että arvon 1 saavat vastaajat, jotka pitävät irtisanomistaan varmana tai luultavana ja arvon 0 saavat vastaajat, joiden mielestä he eivät luultavasti tai varmasti tule irtisanotuksi seuraavan vuoden aikana. Jos tutkittava pitää irtisanomistaan seuraavan vuoden aikana luultavana tai varmana, voidaan järkevästi puhua subjektiivisesta epävarmuudesta. Tällöin aikaansaadut ryhmät eivät välttämättä ole samansuuruisia, mutta niiden voidaan sanoa olevan hyviä edustamaan mitattavaa ilmiötä sisällöllisesti. Tällä tavoin jaetulla mittarilla on mahdollisimman hyvä validiteetti. (Jokivuori & Hietala 2007, 182; 186–195.) Muuttujien luokkien jakautumispisteitä määrittäessäni olen pyrkinyt arvioimaan niiden todellista sisällöllistä jakautumista ja perustelemaan valintani. Muuttujien jakamisesta tarkemmin liitteessä 2.

3.3.3 Ryhmittelyanalyysi

Tunnistaakseni aineistosta työn laadun suhteen sisäisesti yhtenäisiä, mutta keskenään erilaisia ryhmiä olen tehnyt aineistolle ryhmittelyanalyysin (*cluster analysis*). Lyhykäisyydessään ryhmittelyanalyysi on tilastollisen analyysin väline, joka ryhmittelee joko havaintoja tai muuttujia ryhmiin, joissa havainnot tai muuttujat ovat mahdollisimman samanlaisia tutkijan valitsemien parametrien suhteen. Se on menetelmänä käyttökelpoisen, kun tavoitteena on ryhmitellä havaintoja tai muuttujia ilman, että olemme etukäteen tietoisia siitä, millä perusteella ryhmät muodostuvat. (Metsämuuronen 2005, 812.) Jos ei tehdä mitään ennako-oletuksia aineistosta, ryhmittelyanalyysiä voidaan pitää puhtaasti kuvailevana, etsiskelevänä menetelmänä (Korhonen 1979, 2). Tässä tutkimuksessa hyödynnän ryhmittelyanalyysiä yhteyksien etsimiseen olettamatta niitä etukäteen.

Ryhmittelyanalyysiä käytettäessä on tärkeää standardoida muuttujat, jotta mikään muuttuja ei erityisesti painota tuloksia. Tässä tutkimuksessa muuttujat ovat jo lähtökohtaisesti eri tavoin painotettuja, sillä ei ole perusteltua sanoa, että jokin tietty ulottuvuus vaikuttaisi toisia muuttujia enemmän tai vähemmän työn laatuun kuin muut ulottuvuudet. Täten myöskään yksittäisten muuttujien kohdalla ei ole järkevää arvioida muuttujien painoarvoja, vaan keskittyä analyysissä siihen, *miten muuttujat vaihtelevat suhteessa toisiinsa ja toisiin ryhmiin*. (Metsämuuronen 2005, 814.)

Ryhmittelyanalyysin muodoksi valitsin k-keskiarvon ryhmittelyanalyysin, sillä se on kolmesta ryhmittelyanalyysin tyypillisestä muodosta paras suurille aineistoille. K-keskiarvon ryhmittelyanalyysissä määritellään ensin alustavat klusterikeskukset, sitten kukin havainto yhdistetään lähimpään keskukseen ja lasketaan tarkempi arvio siitä missä kohtaa keskus on uusien havaintojen myötä. Näitä uusia laskentakertoja kutsutaan iteraatioiksi. Iterointi jatkuu, kunnes uusien havaintojen myötä keskukset eivät enää muutu, tai maksimimäärä iterointeja on saavutettu. SPSS-ohjelmisto ilmoittaa viimeisen iterointikierroksen tuloksen taulukossa, jossa ilmoitetaan kunkin klusterin keskukset. Klusterien määrä päätetään ennen testin tekemistä ja se vaikuttaa testin tuloksiin, sillä havainnot jakautuvat hienosyisemmin useammalla klusterilla. Klusterikeskus on samalla myös kyseisen muuttujan keskiarvo kunkin ryhmän sisällä. (Metsämuuronen 2005, 812–822.)

Valitsin klustereiden määräksi viisi klusteria, jotta niiden välille syntyisi mahdollisimman selkeitä eroja ilman, että klustereiden määrä kasvaisi liian suureksi. Suuri määrä ryhmiä pienentää ryhmien kokoa, sillä kukin vastaaja voi kuulua vain yhteen ryhmään. Jos ryhmät käyvät kovin pieniksi, ei niistä voida tehdä yleistettävissä olevia tilastollisia päätelmiä (Metsämuuronen 2005; Jokivuori & Hietala 2007). Mikäli olisin käyttänyt kaksiportaista klusterianalyysiä k-keskiarvon klusterianalyysin sijaan, olisi klusterien määrä valikoitunut menetelmän avulla automaattisesti, mutta se ei ollut muilta osin yhtä soveltuva menetelmä näillä muuttujilla ja tällä aineistolla (ks. IBM Knowledge Center 2018).

Ryhmittelyanalyysiä käytettäessä on yleisesti muistettava, että sen luonne on eksploraatiivinen, eivätkä sen tulokset löytyvistä klustereista ole universaaleja totuuksia, jotka pätevät samanlaisina aineistosta toiseen (Toivonen 1999, 342). Käytänkin menetelmää tässä aineiston kuvailuun teoreettisessa viitekehysessä esiin tuomieni ulottuvuuksien suhteen. Kenties jollakin

toisella aineistolla muodostuvat klusterit olisivat hieman erilaisia, mutta toisaalta on aivan mahdollista, että samat muuttujat voisivat kimppuuntua tiettyihin klustereihin myös toisella aineistolla.

4 Analyysi

Kun aineistoa tarkastellaan myönteisten vastausten prosentuaalisen osuuden mukaan, huomataan, että työn laatu on yleisesti ottaen melko korkeaa. Tutkimuksen tarkastelukulmaksi valitsemistani kuudesta työn laadun ulottuvuudesta viisi (osaaminen, vaikutusmahdollisuudet, epävarmuus, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja sosiaalinen tuki) on melko myönteisellä tolalla. Selvästi heikommalta työn laadun ulottuvuudelta näyttää työn kuormittavuus. Aikataulupaineita harvemmin työssään raportoi kokevansa 32 prosenttia vastaajista ja 42 prosenttia kertoo, ettei työ ole henkisesti raskasta. Fyysistä raskautta ei koe 60 prosenttia vastaajista.

Analysoimaani aineistoa, Työolobarometri 2015 voidaan verrata vastaavaa aihetta selvittäneeseen Työolotutkimus-aineistoon ja sen avulla saatuihin tuloksiin. Työolotutkimuksen 2013 mukaan suomalaisista 91 prosenttia kokee, että heidän työnsä sisältää uuden oppimista (Sutela & Lehto 2014). Tähän tutkielmaan käytetyssä aineistossa taas 81 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heidän työpaikallaan on sellainen ilmapiiri, että siellä voi oppia koko ajan uutta. Lisäksi 44 prosenttia työolotutkimuksen vastaajista ilmoitti, että pitävät kehittymismahdollisuuksia työssään hyvinä (Sutela & Lehto 2014). Käyttämässäni työolobarometrissa taas 78 prosenttia kertoi, että osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen vaikutetaan työpaikalla. Lisäksi 96 prosenttia vastasi, että voi käyttää ammatillista osaamistaan täysipainoisesti, mutta tätä kysymystä vastaavaa muuttujaa ei työolotutkimuksen aineistossa ollut saatavilla. Indikaattorien luvut siis poikkeavat työolotutkimuksen vastaavista luvuista. Uskoakseni erot selittyvät toisaalta kysymysten erilaisella muotoilulla kahden aineiston välillä. Tässä aineistossa osaamisen kehittämiseen liittyvien kysymysten muotoilu korostaa aavistuksen verran työpaikan ja yhteisön näkökulmaa – sitä miten työpaikan työt organisoitu ja millainen ilmapiiri työpaikalla vallitsee, kun taas työolotutkimuksen näkökulma on yksittäisen työntekijän yksittäisessä pestissä (*“Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet kehittää itseänne?”* [Sutela & Lehto 2014.]) Toisaalta eroja saattaa myös selittää erilainen tapa jakaa moniluokkaiset muuttujat kahteen luokkaan.

Taulukko 6. Työn laadun ulottuvuudet, niitä vastaavat muuttujat ja niiden arvot aineistossa.

Työn laadun ulottuvuudet	Käytetyt muuttujat	Muuttujien jakaumat
<i>Osaaminen ja osaamisen kehittäminen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Työpaikalla vaikutetaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen • Työpaikalla on sellainen ilmapiiri, että siellä voi oppia koko ajan uutta • Voi käyttää ammatillista osaamistaan täysipainoisesti 	<ul style="list-style-type: none"> • On pyritty vaikuttamaan 78% • Sopii työpaikkaan 81% • Voi käyttää 96%
<i>Vaikutusmahdollisuudet</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Voi vaikuttaa työn olosuhteisiin (summamuuttuja) 	<ul style="list-style-type: none"> • Voi vaikuttaa 62%
<i>Työn kuormittavuus</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Työhön kuuluu aikataulupaineita • Työ on fyysisesti raskasta 	<ul style="list-style-type: none"> • Harvemmin 32% • Ei ole fyysisesti raskasta 60%
<i>Työn epävarmuus</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Työ on henkisesti raskasta • Irtisanomisen, lomautuksen, tai toisiin tehtävien siirron uhka (summamuuttuja) 	<ul style="list-style-type: none"> • Ei ole henkisesti raskasta 42% • Ei ole kokenut uhkia 68%
<i>Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Työaika joustaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamiseksi 	<ul style="list-style-type: none"> • Joustoa riittävästi 85%
<i>Sosiaalinen tuki</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ylityöt • Työntekijöiden ja johdon välit ovat luottamukselliset • Tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä 	<ul style="list-style-type: none"> • Ei ylityitä 86% • Luottamukselliset välit 79% • Yhteisöllisyyden tunne 77%

Vaikutusmahdollisuuksista muodostamani summamuuttujan mukaan 62 prosenttia vastaajista kokee, että voi vaikuttaa työnsä olosuhteisiin. Luku on erittäin lähellä eurooppalaisen työolotutkimuksen 2010 tuloksia, joiden mukaan 57 prosenttia suomalaisista kokee voivansa vaikuttaa työpaikallaan tärkeisiin päätöksiin. Toisaalta tilastokeskuksen työolotutkimus 2008 -aineistolla tehdyssä tutkimuksessa todettiin, että ainoastaan 43 prosenttia suomalaisista työssäkäyvistä kokee vaikutusmahdollisuutensa korkeiksi (Ojala & Jokivuori 2008, 30–31.) Ero eurooppalaisen

työolotutkimuksen ja tässä tutkimuksessa käyttämäni aineiston antamiin tuloksiin voi selittyä sillä, että Ojalan & Jokivuoren tutkimuksessa vaikutusmahdollisuuksia mitattiin summamuuttujalla, jossa on voinut olla erilaisia muuttujia mukana, kuin mitä tässä tutkimuksessa käyttämässäni summamuuttujassa ja sen laskentatapa on luultavasti ollut erilainen kuin mitä itse käytin. Vaikutusmahdollisuudet voivat vaihdella suuresti sen mukaan, mitä muuttujia summamuuttujaan valitaan. Esimerkiksi Sutelan & Lehdon (2014) selvityksessä työtehtävien sisältöön kykeni vaikuttamaan 37 prosenttia vastaajista ja työtahtiin 57 prosenttia.

Koostamani vaikutusmahdollisuuksien summamuuttujan yksittäisten muuttujien arvot olivat: 44 prosenttia voi vaikuttaa työtahtiin, 34 prosenttia voi vaikuttaa työtehtäviin, 29 prosenttia voi vaikuttaa töiden jakoon työntekijöiden kesken ja 21 prosenttia työnteon paikkoihin. Jos vastaaja oli näistä neljästä muuttujasta vastannut myönteisesti vähintään yhteen, sai hän arvoksi 1, voi vaikuttaa. Toisin sanoen, 62 prosenttia vastaajista kykeni vaikuttamaan vähintään yhteen vaikutusmahdollisuuksia indikoivaan tekijään. Luultavasti Ojala & Jokivuori (2008) ovat saaneet summamuuttujastaan erilaisen tuloksen (43 prosenttia) siksi, että ovat saattaneet käyttää keskiarvoestimoitua summamuuttujaa eli valittujen muuttujien keskiarvoa. Tuloksinen ero olisi silloin siinä, että käyttämäni muuttuja indikoi tavallaan sitä saavuttaako vastaaja vaikutusmahdollisuuksien minimitason, Ojalan & Jokivuoren muuttuja sitä saavuttaako vastaaja vaikutusmahdollisuuksien suhteen keskitason.

Tulosten mukaan 68 prosenttia suomalaisista kokee työnsä kohtalaisen kiireiseksi. Eurooppalaisen työolotutkimuksen 2010 -aineistossa suomalaisista 73 prosenttia koki työskentelevänsä kiireellä, mikä on melko lähellä tässä tutkimuksessa saatua tulosta (Sutela & Lehto 2014). Työnsä henkisesti raskaaksi kokee suomalaisista 58 prosenttia. Tilastokeskuksen työolotutkimuksessa 2013 vastaava luku oli 48 prosenttia, joka on selvästi pienempi. Fyysistä rasitusta tässä aineistossa koki 40 prosenttia ja työolotutkimuksen aineistossa 32 prosenttia. Työolotutkimuksen mittauksessa siis rasituksen kokemus sekä henkisesti, että fyysisesti oli tätä aineistoa matalampaa. Työolotutkimuksen henkiset ja fyysiset rasitustasot ovat vuodesta 1977 saakka vaihdelleet vain muutaman prosentin kummassakin muuttujassa, joten ilmiön vaihtelu ajan myötä tuskin selittää havaittua eroa. Toisaalta näissä muuttujissa havaittuja eroja ei voida oikein selittää silläkään, että useita arvoja saava muuttuja olisi muutettu kaksiluokkaiseksi erilaisesta kohtaa skaalaa, sillä muuttujat on molemmissa tapauksissa jaettu kahteen luokkaan samankal-

taisesta kohdasta (eli skaalan keskipisteestä, joka on molemmissa tapauksissa myös selkeä sisällöllinen keskikohta). (Sutela & Lehto 2014.) Tuloksissa havaitut erot jäävät siis tältä osin selittämättä. Voidaan pohtia kyseenalaistaako tulos näissä tutkimuksissa käytetyn mittaustavan tieteellisen uskottavuuden, jos tulokset eivät ole samankaltaisella asetelmalla toistettavissa (Merton 1973).

68 prosenttia vastaajista ei koe työmarkkinariskien pelkoa, mikä vastaavasti tarkoittaa, että 32 prosenttia kokee jonkinlaista uhkaa. Pasi Pyöriän ja Satu Ojalan (2016; 2017) tutkimuksissa työmarkkinariskiä koki 35 prosenttia, mikä on hyvin lähellä tällä aineistolla saatua tulosta. Toteutuneen työmarkkinariskin oli kokenut heidän aineistossaan 23 prosenttia vastaajista. Mikäli käyttämälläni aineistolla olisi voitu mitata toteutunutta työmarkkinariskiä, olisi se luultavasti ollut lähellä Pyöriän ja Ojalan havaitsemaa 23 prosenttia.

Työolotutkimuksen 2013 mukaan 63 prosenttia suomalaisista työssäkäyvistä sai vaikuttaa työhön tulo- ja lähtöaikoihin (Sutela & Lehto 2014). Käyttämässäni aineistossa ei kysytty sitä, voiko vastaaja vaikuttaa työssäoloaikoihinsa. Sen sijaan sitä, joustavatko työajat vapaaajan tarpeiden mukaan riittävästi kysyttiin. Tähän kysymykseen vastasi myönteisesti 83 prosenttia vastaajista. Kenties osa vastaajista on siis sitä mieltä, että ajoissa on joustoa tarpeeksi, vaikka ei niihin itse voisikaan vaikuttaa. Työolotutkimuksen mukaan työpaikalta poistuminen lyhyen asioinnin vuoksi onnistui 60 prosenttia työssäkäyvistä (Sutela & Lehto 2014).

Saamieni tulosten mukaan 79 prosentilla työssäkäyvistä on luottamukselliset välit johdon kanssa ja 77 on yhteisöllisyyden tunne työpaikalla. Työolotutkimuksen 2013 mukaan kuitenkin vain 20 prosenttia saa aina tukea ja rohkaisua esimieheltään, sekä 32 prosenttia saa aina tukea työtovereiltaan (Sutela & Lehto 2014, 83). Miten luvut voivat olla näin erilaiset? Syy saattaa piillä jälleen eri tavoin tehdyssä bifurkaatiossa sekä eri tavoin muotoillusta kysymyksestä. Itse olen jakanut asteikon kahtia asteikon puolesta välistä, mutta työolotutkimuksen raportissa ilmoitetaan vain vastaajat, jotka ovat vastanneet, että väite pätee heidän työhönsä *aina*.

4.1 Huonontunut työelämä?

Näiden lukujen valossa näyttää siltä, ettei suomalainen työelämä ole peloista huolimatta huonontunut vielä täysin. Monet indikaattoreista ovat hyvin myönteisellä tolalla. Erityisesti myönteiseltä näyttävät sellaiset muuttujat, jotka ilmentävät työpaikan sosiaalisia suhteita (77–79 %

myönteisiä vastauksia), osaamista (78–96 % myönteisiä vastauksia) sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista (85 % myönteisiä vastauksia). Vaikutusmahdollisuudet työhön, jotka Karasekin ja Theorellin (1990) mallissa olivat keskeinen tekijä työn aiheuttaman stressin syntymisessä tai ehkäisyssä, olivat aiemmin mainittuja indikaattoreita hieman huonommalla tolalla, 62 prosenttia vastauksista oli myönteisiä. Toisaalta osaamisen kehittäminen ja sen käyttö, jotka ovat yleensä yhteydessä vaikutusmahdollisuuksiin (Green 2006) olivat hyvällä tolalla.

Työn aikapaineet ja henkinen kuormittavuus olivat kuitenkin selvästi alhaisella tasolla. Harvemmin tai ei koskaan työaikapaineita työssään koki 32 prosenttia vastaajista, mikä kääntäen tarkoittaa sitä, että 68 prosenttia koki paineita useammin kuin harvemmin. Toisaalta voidaan kenties ajatella työaikapaineiden kuuluvan jossain määrin useimpiin töihin, sillä kulttuurissamme on tapana mitata työtä ajalla. Korkeaa kiireen kokemisen lukua ei mielestäni silti pidä sivuuttaa, sillä kiire vaikuttaa heikentävästi työssä viihtymiseen ja saa aikaan muun muassa terveys- ja turvallisuusseikkojen laiminlyöntejä (Lehto & Sutela 2004, 82–83; Mustosmäki 2017, 42; McGinnity & Russell 2013, 171).

Työelämämme terveellisyyden kannalta hälyttävimpinä seikkoina pidän tuloksia siitä, että työn henkinen kuormittavuus ja epävarmuus ovat niin korkealla tasolla, erityisesti kun otetaan huomioon se, etteivät kaikkein prekaareimmissa asemissa olevat työntekijät edes ole mukana tässä aineistossa. Epävarman työmarkkina-aseman haitat psyykkiselle ja fyysiselle terveydelle ovat kiistattomia (Sverke 2002).

Tässä tutkielmassa en tarkastele näiden indikaattoreiden muuttumista ajallisesti, eikä käytössäni oleva aineisto tällaista tarkastelua mahdollistaisikaan. En siis voi tehdä johtopäätöksiä työelämän huonontumisesta ajan myötä, vain huonouden tilasta aineistonkeruuhetkellä. Vaikka useimmat indikaattorit osoittavat työelämämme olevan hyvällä tolalla, saattavat tutkielman alkupuolella referoimani yhteiskunnalliset keskustelijat olla jossain määrin oikeassa siinä, millaiseksi he kuvittelivat työelämän 2010-luvulla omista lähtökohdistaan 1970-, 1990- ja 2000-luvuilta. He kaikki povasivat työntekijän sekä hänen työpanoksestaan hyötyvän suurpääoman välisten valtasuhteiden muuttuvan työntekijän kannalta epäsuotuisammiksi ajan myötä. Kenties on niin, että työntekijästä voidaan saada enemmän hyötyä irti kohdistamalla häneen suurempia ajallisia paineita heikentämällä työsuhteen tarjoamaa turvaa ja lisäämällä työn henkistä kuormitusta. Juuri näissä kolmessa tekijässä työssäkäyvä väkemme kokee eniten vajetta.

Valitsemieni indikaattorien valossa työelämämme näyttää paljon Raija Julkusen *Uuden työn paradokseissa* (2008) hahmottelemalta uudelta työeläältä. Uudessa työssä on Julkusen mukaan työelämän laadun kannalta niin hyvää kuin huonoakin. Uusi työ on luonteeltaan kognitiivista ja sosiaalista siinä missä vanha työ oli fyysistä ja yksin tehtävää. Voisi ajatella, että luonteeltaan kognitiivinen työ aiheuttaisi myös kognitiivista kuormitusta kuten indikaattorit vihjaavat työelämämme monille aiheuttavan. Fyysistä kuormitusta kokee moni, mutta kuitenkin pienempi osa kuin henkistä. Työn sosiaalinen luonne taas voisi selittää sitä, että työpaikkojen ilmapiiri ei ole työelämässämme yhtä huonolla tolalla kuin esimerkiksi kuormitus: jotta tiimityö sujuu, on tiimin henkeä pyrittävä ylläpitämään. Julkunen myös kuvailee uuden työn tekijän olevan työmarkkina-asemaltaan epävarma. Työmarkkinariskin uhkaa kokee työssäkäyvistä 32 prosenttia, mikä on mielestäni huomattava luku, vaikka suurin osa, 68 prosenttia ei uhkaa koekaan. Julkusen mielestä uusi työ on joustavaa, mikä kenties saattaisi näkyä siinä, että epävarmoja työmarkkina-asemia esiintyy niin paljon, mutta toisaalta ehkä myös siinä, että 85 prosenttia vastaajista kokee kykenevänsä sovittamaan yhteen työtä ja vapaa-aikaa joustavasti.

Seuraavassa kappaleessa tarkastelen sitä, millaisia ryhmiä työelämässämme esiintyy työelämän laadun suhteen. Yllä kuvatut prosenttiluvut kuvaavat koko aineistoa eli suomalaista työelämää kokonaisuutena. Seuraavaksi tarkastelen sitä, millaisia laaturyhmiä työelämä pitää sisällään.

4.2 Kyselyn vastaajien ryhmitteleminen työn laadun suhteen

Ryhmittelyanalyysissä käytiin läpi 39 iteroitinkierrosta. Iteroitinkierrosten myötä saavutettiin konvergenssi eli taso, jonka jälkeen tulokset eivät olisi enää muuttuneet tai tarkentuneet useampien iteroitien jälkeen. Klustereihin latautui 1681 havaintoyksikköä 1741:stä, pienimpään ryhmään (klusteri 2) 245 havaintoyksikköä, suurimpaan (klusteri 4) 477 havaintoyksikköä. Ryhmien koko on tällöin riittävä jatkoanalyysin kannalta ja tukee ratkaisuni muodostaa viisi klusteria.

Alustavassa arviossa viisi analyysissä muodostunutta klusteria ovat seuraavanlaisia: Kaksi selvästi keskimääräistä huonolaatuisempaa ryhmää: ryhmät 2 ja 5, kaksi vaihtelevaa mutta laadukasta ryhmää: ryhmät 1 ja 4, sekä yksi selvästi muita laadukkaampi ryhmä, ryhmä 3. Alustavan arvion tein vertailemalla ryhmien klusterikeskusten arvoja muuttujien keskiarvoihin koko aineistossa, ottaen samalla huomioon muuttujan keskivaihtelun. Alustavassa arviossa

kävi myös ilmi, että osaamiseen liittyvät muuttujat vaikuttaisivat myötäävän toistensa arvoja, samoin työn kuormittavuuteen liittyvät muuttujat sekä sosiaaliseen tukeen liittyvät muuttujat. Työssä koettu kiire ja toisaalta työn joustaminen vapaa-ajan aikataulujen mukaan eivät kimputu vahvasti samoihin klustereihin, mikä on merkillepantava seikka, mutta ei itsessään vielä kerro sitä, onko muuttujien välillä korrelaatiota.

Kun ryhmiä tarkastellaan ryhmittelyanalyysin muuttujien suhteen varianssianalyysin keinoin, ryhmien keskiarvot ovat samat kuin ryhmittelyanalyysin klusterikeskukset. On huomioitava, että jokainen muuttuja on kirjattu taulukkoon siten, että arvot kasvavat työn laadun mukaisesti. Tästä syystä esimerkiksi työssä koettua kiirettä mittaava muuttuja on ilmoitettu muodossa kiireettömyys (siitäkin huolimatta, että kiireen vastakohtana ei kenties pidetä kiireettömyyttä). On intuitiivisempaa lukea taulukkoa ja ajatella, että kun muuttujan arvo kasvaa niin kiireettömyys kasvaa sen sijaan, että kun arvo kasvaa niin kiire vähenee. Sama koskee muuttujia fyysinen rasitus, henkinen rasitus ja työmarkkina-aseman epävarmuus – kaikki näistä työn laatuun negatiivisesti vaikuttavista muuttujista on ilmoitettu taulukossa käänteisesti, jotta taulukossa esiintyvät luvut olisivat kaikki saman suuntaisia. Ne on esitetty muodossa fyysinen keveys, henkinen keveys ja työmarkkina-aseman turvallisuus. Tämä uskoakseni helpottaa taulukoiden lukemista.

Täytyy myös huomioida, että työn laatua mittaavat muuttujat näyttivät varsin myönteisiltä koko aineistossa ja vaikka jotkin muuttujat ovat keskiarvoa alempia joissakin ryhmissä, ei se tarkoita, että ryhmän työn laatu olisi sen muuttujan osalta siltikään välttämättä heikkoa.

4.3 Klustereiden ja muuttujien arviointia

Muodostuneet klusterit poikkeavat toisistaan niin merkittävästi, että uskon niiden olevan tutkimukseni näkökulmasta mielenkiintoisia ja käyttökelpoisia. Ne ovat kuitenkin sisäisesti sen verran vaihtelevia, ettei voida sanoa niiden edustavan mitään arkitasolla selkeitä työntekijäluokkia, vaan enemmänkin kiinnostavia ikkunoita työelämän erojen tarkasteluun.

Osa käyttämistäni muuttujista ei kenties onnistunut mittaamaan sitä, mitä niiden oli tarkoitus mitata, sillä niissä ei tapahdu sellaista vaihtelua, mitä mitattavana olevassa ilmiössä pitäisi kaiken järjen mukaan tapahtua. Yksi tällainen muuttuja on ammatillisen osaamisen käyttö. Ajattelin sen kertovan oman osansa siitä, millaisella tolalla osaamisasiat ovat työpaikassa. Sa-

maa ilmiötä eri näkökulmasta kuvailevia muuttujia olisivat näkemykseni mukaan olleet mahdollisuus oppia uutta ja mahdollisuus kehittää osaamistaan. Ammatillisen osaamisen käyttö ei kuitenkaan vaihtelee ryhmien välillä juurikaan, vaikka nämä kaksi muuta osaamiseen liitettyä muuttujaa vaihtelevat runsaasti ja samansuuntaisesti toistensa kanssa. Cronbachin alfa -testi (Liite 4) vahvisti, ettei ammatillisen osaamisen käyttö mittaa samaa ilmiötä kuin mahdollisuus oppia uutta ja mahdollisuus kehittää osaamistaan. Toinen muuttuja, jolle en antanut analyysissä merkittävää painoarvoa oli se, olivatko vastaajat tehneet tutkimusviikolla ylitöitä. Sen vaihtelu oli pientä eikä vaikuttanut korreloivan minkään kanssa. Sekin on kuitenkin huomionarvoinen tulos, joka kaipaa lisäselvitystä.

4.4 Työn laadun ryhmät suomalaisessa työelämässä

4.4.1 Ryhmä 1: Taistelijat

Ryhmän 1 nimeksi olen päättänyt antaa *Taistelijat*, sillä siitä huolimatta, että heidän työnsä on fyysisesti hyvin raskasta, kiireistä ja henkisesti rasittavaa, on heillä muilta osin laadukas työ. Hyvä sosiaalinen tuki ja korkea osaaminen auttaa taistelijoita työssään.

Taistelijoiden ryhmä, johon latautui 335 havaintoyksikköä – 20 prosenttia vastaajista – on vaihteleva ryhmä. Ryhmä kärsii fyysisestä raskaudesta enemmän kuin mikään muu ryhmä. Lisäksi kiire ja henkinen raskaus ovat keskiarvoa huonommalla tolalla. Toisaalta Taistelijat ovat keskimääräistä selvästi yhteisöllisempiä ja nauttivat hieman keskimääräistä enemmän työaika-jen joustamisesta vapaa-ajan tarpeiden mukaan ja uusien asioiden oppimisen mahdollisuudesta työssä. Myös työmarkkina-aseman turvallisuuden suhteen Taistelijoiden ryhmä voi useimpia ryhmiä paremmin. Ryhmässä on muita ryhmiä vähemmän keskivaihtelua fyysisessä raskaudessa (0.48) ja yhteisöllisyydessä (0.43), joten voidaan sanoa, että voimakas fyysinen rasitus ja korkea yhteisöllisyys määrittävät ryhmää voimakkaasti.

Kun tarkastellaan myönteisten vastausten osuuksia kussakin muuttujassa (taulukko 9), on huomattavaa, että vain 1 prosenti Taistelijoihin kuuluvista vastaajista ilmoitti, että on joku-seenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä väitteen “työni on fyysisesti raskasta” -kanssa. Koko aineistossa siten oli vastannut 62 prosenttia. Työn henkisen raskauden kohdalla vastaava luku on

tässä ryhmässä 27 prosenttia ja koko aineistossa 42 prosenttia. Myös vain 11 prosenttia Taistelijoiden jäsenistä vastasi silloin tällöin, harvoin tai ei koskaan kysyttäessä sitä, kuinka usein joutuu työskentelemään tiukkojen aikataulujen kanssa.

Kaiken kaikkiaan ryhmää voidaan kuvailla työoloiltaan varsin mallikkaaksi ryhmäksi, joskin työ on tässä ryhmässä kaikkia muita ryhmiä kuormittavampaa ja se on sitä ennen kaikkea fyysisesti. Työn koettu kuormittavuus tekee taistelijoiden ryhmästä erittäin kiinnostavan siksi, että ryhmä ei täysin sovi Karasekin malliin (Karasek & Theorell 1990). Ryhmän jäsenet ilmoittavat työnsä olevan henkisesti kuormittavaa siitäkin huolimatta, että heidän vaikutusmahdollisuuksensa ovat kohtalaisen hyvät.

Tässä ryhmässä ovat yliedustettuna terveys- ja sosiaalipalveluissa työskentelevät. (Liite 3.)

Taulukko 7. Ryhmittelyanalyysin tuottamien ryhmien koot ja prosentuaaliset osuudet aineistossa.

Ryhmä	N	%
1: Taistelijat	335	20 %
2: Jumiutuneet	245	15 %
3: Onnelliset	357	21 %
4: Vastuunkantajat	467	28 %
5: Kertakäyttöiset	277	16 %

Taulukko 8. Ryhmittelyanalyysin tuottamien ryhmien keskiarvot työnlaatumuuttujien suhteen. Suluissa muuttujan vaihteluväli.

Klusterit	1: Taistelija	2: Jumi- utuneet	3: Onnel- liset	4: Vastu- unkantajat	5: Ker- takäyt- töiset	Muuttujan keskivaihtelu koko aineis- tossa	Muuttujan keski- arvo koko aineis- tossa
Osaamisen kehittäminen (1–4)	3,06	2,61	3,15	3,26	2,43	0.77	3
Uuden oppiminen (1–4)	3,24	2,76	3,18	3,53	2,50	0.77	3
Ammattiosaamisen käyttö (1–4)	3,64	3,13	3,53	3,75	2,88	0.77	3.5
Vaikutusmahdollisuudet (1–4)	2,89	3,18	2,68	2,52	3,09	0.67	2.8
Kiireettömyys (1–5)	1,64	1,58	2,99	1,73	2,60	0.93	2.1
Fyysinen keveys (1–4)	1,68	2,33	3,11	3,61	2,94	1.00	2.8
Henkinen keveys (1–4)	2,14	2,00	3,36	2,14	2,42	0.89	2.4
Työmarkkina-aseman turvallisuus (1–5)	4,44	4,40	4,47	4,35	3,10	0.9	4.2
Ajallinen joustavuus (1–4)	3,51	1,97	3,74	3,58	3,38	0.87	3.3
Vertikaalinen luottamus (1–4)	3,07	2,60	3,30	3,22	2,45	0.74	3
Yhteisöllisyys (1–5)	4,43	3,56	4,36	4,45	3,30	0.91	4
N	335	245	357	467	277		

Taulukko 9. Myönteisten vastausten prosentuaalinen osuus kussakin laaturyhmässä.

Työn laatuominaisuus	1: Taistelijat	2: Jumiutuneet	3: Onnelliset	4: Vastuunkantajat	5: Kerätyt	Koko aineisto
Osaamisen kehittäminen	85 %	61 %	87 %	92 %	52 %	79 %
Voi oppia uusia asioita	89 %	65 %	87 %	97 %	53 %	81 %
Ammatillisen osaamisen käyttö	99 %	91 %	98 %	100 %	92 %	97 %
Vaikutusmahdollisuudet (summamuuttuja)	61 %	41 %	75 %	75 %	47 %	63 %
Kiireettömyys	11 %	11 %	79 %	11 %	54 %	32 %
Fyysinen keveys	1 %	43 %	73 %	100 %	66 %	61 %
Henkinen keveys	27 %	20 %	90 %	25 %	45 %	42 %
Työmarkkina-aseman turvallisuus (vähintään yksi)	74 %	73 %	81 %	72 %	30 %	68 %
Työmarkkina-aseman turvallisuus (summamuuttuja)	93 %	93 %	97 %	93 %	59 %	88 %
Työaika joustaa	96 %	27 %	96 %	95 %	89 %	85 %
Ylityöt	86 %	84 %	93 %	83 %	87 %	86 %
Vertikaalinen luottamus	85 %	60 %	93 %	92 %	52 %	80 %
Tunne yhteisöllisyydestä	91 %	54 %	88 %	92 %	42 %	77 %
Ryhmän prosentuaalinen osuus koko aineistosta	20 %	15 %	21 %	28 %	16 %	

4.4.2 Ryhmä 2: Jumiutuneet

Ryhmän 2 olen nimennyt *Jumiutuneiksi*. Heidän työnsä on lähes kaikilta osin muita ryhmiä huonompaa, mutta he eivät kuitenkaan kärsi työn epävarmuudesta. He ovat siis huonossa mutta melko varmassa työssä.

Ryhmään latautui 245 havaintoyksikköä (15 %) ja se oli yleisesti laadultaan keskimääräistä heikompi. Se on myös hyvin vaihteleva ryhmä: keskihajontaa on useissa muuttujissa runsaasti. Jumiutuneiden työn aikataulut joustavat vapaa-ajan mukaan vähemmän kuin millään toisella ryhmällä, samoin kiireen kokemus on tälle ryhmälle tyypillisempää kuin toisille ryhmille.

Ryhmä ei kuitenkaan ollut muita ryhmiä yhtenäisempi näillä muuttujilla, vaan vaihtelua esiintyi yhtä paljon kuin muissakin ryhmissä. Voidaan kuitenkin sanoa, että tälle ryhmälle aikataulut ovat muita ryhmiä suurempi ongelma. Jumiutuneiden ryhmä on keskimääräistä heikompi lähes kaikilla muuttujilla, ainoa poikkeus on hieman keskimääräistä paremmalla tolalla oleva epävarmuuden kokeminen. Vaikutusmahdollisuuksien suhteen Jumiutuneet saivat kaikista ryhmistä alhaisimman keskiarvon 1.82. Ilmeisesti ryhmän jäsenet kärsivät työssään kireistä aikatauluista ja vaativasta työstä (erityisesti henkisesti vaativasta), sillä sen suhteen Jumiutuneet saivat kaikista heikoimman tuloksen. Vaikutusmahdollisuuksien keskihajonta oli pienempää kuin useimmissa muissa ryhmissä. Työmarkkina-aseman turvallisuuden suhteen Jumiutuneet voivat yhdessä Taistelijoiden kanssa muita vastaajia paremmin. Vastausten keskiarvo tulee kummassakin ryhmässä neljän ja puolen tienoille, mikä on korkea tulos, kun maksimi on viisi. Viisi tarkoittaa tässä tapauksessa kaikkein vähäisintä epävarmuutta.

Kun arvioidaan tämän ryhmän myönteisten vastausten prosentuaalista osuutta (taulukko 9) työaikojen joustaminen näyttäytyy ryhmässä hyvin heikkona verrattuna muihin ryhmiin. Kun kysyttiin, joustavatko työajat vapaa-ajan tarpeiden mukaan 27 prosenttia tämän ryhmän jäsenistä vastasi, että työajat joustavat aivan riittävästi tai lähes riittävästi. Koko aineistossa siten vastasi 85 prosenttia. Luku on dramaattisesti alhaisempi kuin missään muussa ryhmässä, sillä muiden ryhmien vastaavat arvot ovat välillä 89–96 prosenttia. Huonosti joustavat työajat, korkea vaativuus ja alhaiset vaikutusmahdollisuudet määrittävät tätä ryhmää vahvasti. Niissä kaikissa ryhmä sai myönteisten vastausten osuudeksi alle 50 prosenttia, eli näillä osa-alueilla voidaan puhua selvästi huonosta työn laadusta absoluuttisesti eikä pelkästään suhteessa muihin ryhmiin. Yleistä tasoa selvästi alempia tämän ryhmän arvot olivat lisäksi sosiaalisen tuen muuttujissa.

Karasekin mallissa Jumiutuneet sijoittuisivat selkeästi kaikkein haitallisimpaan, *kuorittavan työn* lokeroon (Karasek & Theorell 1990). Jumiutuneiden työn voidaan ajatella olevan psyykkisesti vaativaa. Työn hallinta on kuitenkin vähäistä, sillä ryhmän vaikutusmahdollisuudet työhönsä olivat kaikista ryhmistä alhaisimmat. Karasekin mallin mukaan työn vaikutus jumiutuneiden hyvinvointiin on se, että heidän tekemänsä työ tuottaa merkittävää haittaa hyvinvoinnille. Ryhmään kuului suomalaisista työssäkäyvistä 15 %, eli se on kaikista ryhmistä pienin.

Valeyren ym. (2009) organisaatiotyypeistä *tayloristinen organisaatio* vastaa eniten sitä, millaisessa työpaikassa Jumiutuneet luultavasti olisivat töissä. Tayloristisessa organisaatiossa

työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat vaatimattomat kuten Jumiutuneilla. Jumiutuneilla on myös selvästi aineiston yleistä tasoa heikommalla mahdollisuudella kehittää osaamistaan, mikä on yhteistä tayloristisessa organisaatiossa työskentelevien kanssa. Tayloristisissa organisaatioissa työyhteisön horisontaalinen tuki on huonoa, samoin on Jumiutuneiden työssä. Jumiutuneet ovat myös kaikista ryhmistä kiireisin, mikä on myös tayloristisessa organisaatiossa työskentelevälle tyypillistä.

Holmanin (2012) tyypittelyssä *kuormittavat työt* ovat lähimpänä Jumiutuneiden työtä. Kuten Jumiutuneilla, kuormittavia työtä tekevien työmarkkina-asema on turvattu. Kummallakin ryhmällä työn kuormittavuus on korkea ja osaamisen kehittämiseen panostetaan heikosti. Työaikojen huono joustavuus ja heikot vaikutusmahdollisuudet yhdistävät Jumiutuneita ja Holmanin kuormittavien töiden tekijöitä.

Tässä ryhmässä yliedustettuina ovat kuljetus- ja varastointialalla työskentelevät sekä hieman yliedustettuna koulutuksen parissa työskentelevät. (Liite 3)

4.4.3 Ryhmä 3: Onnelliset

Ryhmälle 3 olen antanut nimen *Onnelliset*, sillä heidän työnsä on kaikilla mittareilla ensiluokkaa. Ryhmä nauttii vankkaa sosiaalista tukea työpaikalla eivätkä sen jäsenet kärsi epävarmasta työmarkkina-asemasta tai kuormittavuudesta.

Onnellisten ryhmään kuuluu 357 jäsentä, 21 prosenttia vastaajista ja se on työn laadun suhteen kaikista ryhmistä paras. Vaikka työn laadun muuttujat näyttävät useimmissa ryhmissä olevan melko myönteisiä, on tämä ryhmä kaikissa muuttujissa joko lähellä keskiarvoa tai sitä parempi. Työn henkinen kuormittavuus on tässä ryhmässä reilusti keskiarvoa paremmalla tällä 3.36, kaikkien muiden ryhmien ollessa lähellä keskiarvoa tai sen alle. Ajallisessa joustavuudessa Onnellisten ryhmä sai parhaan tuloksen 3.74 ja myös pienimmän keskivaihtelun 0.52, minkä voidaan ajatella tarkoittavan sitä, että se on ryhmä, joka nauttii parhaista mahdollisuuksista tasapainottaa työn ja vapaa-ajan resursseja ja että ryhmän sisällä tämä ominaisuus ei vaihtele paljoa, vaan on tyypillinen suurelle osalle ryhmään kuuluvista havaintoyksiköistä.

Tarkasteltaessa myönteisten vastausten prosentuaalisia osuuksia (taulukko 9) Onnelliset näyttävät erinomaisen laadukkaana. Ryhmä ylittää koko aineiston keskiarvon kaikissa mahdollisissa muuttujissa ja useimmissa sen arvo on kaikista ryhmistä paras. Selvästi tämä ryhmä nauttii erityisen laadukkaasta työstä. Dramaattisin ero muihin ryhmiin on henkisen raskauden

kohdalla, sillä tästä ryhmästä jopa 90 prosenttia on vastannut, että on jokseenkin tai täysin eri mieltä sen väitteen kanssa, että työ on henkisesti raskasta. Myös kiireen kokemisen suhteen tämä ryhmä on huomattavasti muita ryhmiä parempi. Mikäli tämän ryhmän jäsenet jostain syystä puuttuisivat aineistosta, olisivat tulokset työn kuormittavuudesta varmasti erilaisia. Ne vastaajat, jotka kärsivät kaikkein vähiten kiireestä ja työn henkisestä raskaudesta ovat tässä ryhmässä.

Onnellisten työ on hyvin lähellä Valeyren ym. *oppivan organisaation* työtä. Ryhmän jäsenet saavat vaikuttaa työhönsä erittäin laajasti. Työpaikalla panostetaan osaamisen kehittämiseen, työssä voi oppia uutta ja osaamistaan saa käyttää laajasti. Oppivassa organisaatiossa aikapaineet ovat vähäisiä, mikä on vahva linkki onnellisten ryhmään, sillä kaikki muut ryhmät kärsivät kiireestä selvästi onnellisia enemmän. (Valeyre ym. 2009.) On helppo kuvitella, että myös Antilan & Ylöstalon (2000, 2006) kuvailemassa proaktiivisessa organisaatiossa työskentelee Onnellisia, sillä proaktiivisia organisaatioita kuvaavat niin ikään työntekijöiden laajat vaikutusmahdollisuudet ja työntekijöiden osaamiseen satsaaminen.

Holmanin (2012) työn tyypeistä Onnellisten työ on lähimpänä *aktiivisia töitä*. Lähes kaikki Holmanin kuvailemat aktiivisten töiden piirteet toistuvat onnellisten työssä. Onnellisten sosiaalinen tuki on hyvää, heidän asemansa työmarkkinoilla on erittäin hyvin turvattu, eikä työ ole fyysisesti kuormittavaa. Työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat laajat. Holmanin aktiiviset työt ovat kognitiivisesti vaativia mutta eivät kuitenkaan kuormittavia. Onnellisten työ ei ole henkisesti kuormittavaa, mutta sen kognitiivista vaativuutta ei suoraan ole mitattu. Koska onnelliset käyttävät osaamistaan työssään laajasti ja heidän osaamiseensa panostetaan työpaikalla, on heidän työnsä luultavasti ainakin kohtalaisen vaativaa kognitiivisesti.

Työn kognitiivinen vaativuus ei tuota Holmanin (2012) aktiivisen työn tekijälle henkistä kuormitusta siitä syystä, että Holmanin käyttää tutkimuksessaan Karasekin (Karasek & Theorell 1990) mallia, jonka mukaan sellainen työ, joka on henkisesti vaativaa, mutta jossa työntekijällä on hyvät mahdollisuudet hallita työtä, ei tuota kuormitusta. Koska Onnellisten osaamisen käyttö ja heidän osaamiseensa panostaminen ovat korkeita, on heidän työnsä luultavasti ainakin kohtalaisen vaativaa kognitiivisesti. Tällöin voidaan sanoa, että he sijoittuvat myös Karasek-mallissa *aktiivisten töiden* tekijöiksi. Työ on psyykkisesti haastavaa, mutta työntekijöillä on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa ja hallita työtä.

Kaikkiaan on iloinen asia, että suomalaisista työssäkäyvistä viidesosa on näin laadukkaassa työssä, vaikka varmasti tähänkin ryhmään kuuluu ihmisiä, joiden työn laatua voidaan

vielä parantaa. Onnellisten ryhmässä yliedustettuina ovat rakentamisen alalla työskentelevät sekä hieman yliedustettuna tukku- ja vähittäiskaupassa tai ajoneuvohuollossa työskentelevät. Hieman yliedustettuna ovat myös ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa työskentelevät. (Liite 3.)

4.4.4 Ryhmä 4: Vastuunkantajat

Ryhmä 4 on työn laadun profiililtaan lähellä taistelijoita ja onnellisia. Sen jäsenten työ on pääosin hyvin laadukasta, mutta heitä vaivaa kiire ja henkinen rasitus. Fyysistä rasitusta he eivät kuitenkaan koe. Tästä syystä kutsun heitä *vastuunkantajiksi*.

Vastuunkantajien ryhmä oli Taistelijoiden tavoin pääosin laadukas mutta ei kaikilla mittareilla. Kooltaan ryhmä on suurin. Siihen latautui 467 havaintoyksikköä, eli 28 prosenttia vastaajista. Se sai koko aineiston keskiarvoa korkeampia keskiarvoja joissakin muuttujissa ja toisissa taas keskiarvoa matalampia. Ryhmä oli keskiarvoa heikompi kiireettömyydessä, mutta vaikutusmahdollisuuksien suhteen se oli jopa kaikista ryhmistä vahvin keskiarvolla 2.48. Kiireen kohdalla ryhmä oli kaikkein yhtenäisin, keskihajonta oli 0.68. Yhtenäisyydestä huolimatta Vastuunkantajien ryhmä oli yleistä keskiarvoa kiireisempi, sen sisäisen keskiarvon ollessa 1,73. Huomionarvoinen seikka on se, että fyysisen rasituksen kohdalla Taistelijoiden ja Vastuunkantajien keskivaihtelu oli merkittävästi pienempää kuin muilla kolmella ryhmällä - jopa vain puolet muiden ryhmien keskivaihtelusta. Taistelijoiden ryhmä oli fyysisen raskauden suhteen selvästi huonoin kaikista ryhmistä ja Vastuunkantajien ryhmä taas selvästi paras keskiarvolla 3.6. Voidaan siis sanoa, että työn fyysinen keveys määrittää Vastuunkantajia vahvasti. Myös yhteisöllisyydessä Taistelijat ja Vastuunkantajat olivat selvästi muita ryhmiä laadukkaampia, mutta Vastuunkantajien ryhmä ei ollut yhteisöllisyyden keskivaihtelultaan yhtä tiivis kuin Taistelijoiden ryhmä, vaan sai sen arvoksi 0.66.

Vastuunkantajien ryhmä on myönteisten vastausten osuuden suhteen tarkasteltuna erittäin laadukas useimmilla mittareilla, mutta muutamilla heikko (taulukko 9). Ryhmä vertautuu korkeimman laadun ryhmään, eli Onnellisiin lähes kaikissa muuttujissa, ollen osaamiseen liittyvien muuttujien suhteen jopa sitä laadukkaampi. Kuormittavuusmittareilla nämä ryhmät kuitenkin poikkeavat toisistaan selvästi, sillä Vastuunkantajien työ on hyvin kiireistä ja henkisesti hyvin raskasta. Vain 11 prosenttia Vastuunkantajista ei kärsi kiireestä ja 25 prosenttia ei koe työtään henkisesti raskaaksi.

Tämän ryhmän kohdalla voidaan kenties erityisesti puhua työprosessiteoreetikkojen kuvailemasta *uudesta työstä* (Julkunen 2008). Ryhmän työ on niin kaukana fyysisesti rasittavasta työstä kuin voi olla (100 % vastasi, ettei kärsi fyysisestä rasituksesta), mutta se on henkisesti hyvin vaativaa ja ajankäytön suhteen uustayloristisesti tehostettua. Ryhmän jäsenten osaaminen on korkeaa ja sitä kehitetään jatkuvasti, minkä lisäksi heillä on käytössään laaja toimintavapaus. Tässä mielessä he voisivat työskennellä myöskin Antilan ja Ylöstalon (2000, 2006) proaktiivisessa organisaatiossa.

Uudesta työstä tätä ryhmää saattaa erottaa ryhmän jäsenten kokema epävarmuus. Ryhmän jäsenistä 72 prosenttia ei koe uhkaa yhdestäkään mitatuista työmarkkinariskeistä (siirto, lomautus, tai irtisanominen), mikä on alhaisempi tulos kuin parhaalla ryhmällä (81 %), mutta ei läheskään yhtä huono kuin huonoimman ryhmän tulos (30 %). Vaikuttaa kuitenkin selvältä, että jos 28 prosenttia ryhmään kuuluvista uskoo tulevansa siirretyksi, lomautetuksi, tai irtisanotuksi seuraavan vuoden sisällä, on työn turva murentunut merkittäväällä osalla ryhmään kuuluvista. Jos mittarina käytetään dikotomiseen muotoon muutettua keskiarvoestimoitua summamuuttujaa, niin 93% ei kärsi epävarmuudesta, mikä tuottaisi tuloksen, että epävarmassa asemassa olevia on tässä ryhmässä vain 7 prosenttia. Mittaustavan tuottama ero on valtava.

Kuten Taistelijoiden ryhmä, myöskään Vastuunkantajat eivät sovi Karasekin (Karasek & Theorell 1990) malliin, sillä heidän työssään kokemat vaikutusmahdollisuudet ovat kaikista ryhmistä parhaat ja kuitenkin he kokevat työnsä henkisesti kuormittavaksi.

Valeyren ym. (2009) organisaatiotyypittelyssä vastuunkantajien työ muistuttaa eniten *lean-tuotannon organisaation* työtä tai *oppivan organisaation* työtä. Lean-tuotannon työssä työntekijöiden osaamiseen panostetaan. Vastuunkantajat ovat osaamiseen liittyvissä mittareissa kaikkein laadukkain ryhmä. Toisaalta he kärsivät paljon kiireestä kuten lean-tuotannon organisaatioiden työntekijätkin. Valeyren mallissa oppivan organisaation työntekijöillä on kaikkein parhaat vaikutusmahdollisuudet, lean-tuotannon työntekijöillä ne ovat ainoastaan kohtalaiset. Vastuunkantajat ovat vaikutusmahdollisuuksiltaan ryhmistä vahvin, joten siinä mielessä se muistuttaa oppivan organisaation työntekijöitä lean-tuotannossa työskenteleviä enemmän.

Holmanin (2012) tyypittelyssä vastuunkantajat asettuvat lähimmäs *saturoituneita töitä*. Saturoituneiden töiden kanssa yhteistä on se, että vastuunkantajilla on hyvät vaikutusmahdollisuudet, turvattu työmarkkina-asema ja työajat joustavat vapaa-ajan tarpeiden mukaan. Molempia tyyppisiä yhdistää selvänä heikkoutena työn henkinen kuormittavuus.

Voimakkaasti yliedustettuna tässä ryhmässä ovat informaation ja viestinnän parissa työskentelevät sekä ammatillisessa, tieteellisessä ja teknisessä toiminnassa työskentelevät. Hieman yliedustettuna ovat myös koulutuksen ja julkisen hallinnon parissa työskentelevät. (Liite 3.)

4.4.5 Ryhmä 5: Kertakäyttöiset

Ryhmää 5 kutsun nimellä *kertakäyttöiset*, sillä heidän työnsä laatu on suurelta osin heikkoa: se on epävarmaa, sosiaalinen tuki on huonoa eikä osaamisen kehittämiseen panosteta. Työ ei kuitenkaan ole erityisen kuormittavaa ja sitä on mahdollista sovittaa vapaa-ajan kanssa yhteen.

Kertakäyttöisten ryhmä pitää sisällään 277 vastaajaa, eli 16 prosenttia vastaajista. Se on toinen selvästi muita heikkolaatuisempi ryhmä ja on melkein kaikissa muuttujissa keskiarvoa heikompi, joskin myös hajontaa siinä on useimpien muuttujien kohdalla melko paljon. Se on muita ryhmiä yhtenäisempi vaikutusmahdollisuuksien suhteen (keskihajonta 0.49) ja vaikutusmahdollisuudet ovat tässä ryhmässä huonommat kuin Taistelijoiden, Onnellisten ja Vastuunkantajien (Kertakäyttöisten keskiarvo on 1,91). Ryhmän jäsenet kuitenkin kokevat kiireisyyttä vähemmän kuin Taistelijat, Jumiutuneet ja Vastuunkantajat (keskiarvo 2.60). Kertakäyttöiset saivat kaikkia muita ryhmiä heikomman keskiarvon jopa kuudessa muuttujassa, eli voidaan sanoa ryhmän olevan työn laadun suhteen huonoin. Näitä erityisen heikkoja muuttujia ovat mahdollisuudet kehittää osaamista, oppia uusia asioita ja käyttää osaamista, työn epävarmuus sekä vertikaalinen luottamus ja yhteisöllisyys. Työmarkkina-aseman turvallisuudessa ero muihin ryhmiin on kaikkein silmiinpistävin, sillä muut ryhmät sijoittuvat keskiarvon suhteen välille 4.35–4.47, kun Kertakäyttöisten keskiarvo oli vain 3.1. Voidaan siis puhua jonkinlaisesta prekaarista paskatyöstä - työn laatu on heikkoa ja työmarkkina-asema ei ole turvattu.

Taulukossa 9 nähtävissä myönteisten vastausten prosentiosuuksissa ryhmä näyttyy muita heikompana. Erityisen heikkolaatuinen se on työn suuren epävarmuuden johdosta. Mikäli epävarmuutta mitataan siten, että yksikin työmarkkinariski täytyy, on ryhmässä ainoastaan 30 prosenttia sellaisia, joita turvattomuus ei vaivaa. Jos epävarmuudesta muodostetaan keskiarvoestimoitu summamuuttuja jää myönteisten vastausten osuus silloinkin reilusti muiden ryhmien alle: 59 prosenttia myönteisiä vastauksia. Myös sosiaalinen tuki on muita ryhmiä selvästi huonompaa. Työnantajien luottamusta nauttii 52 prosenttia kertakäyttöisistä ja työntekijöiden välistä yhteisöllisyyttä kokee vain 42 prosenttia.

Myös osaamisasiat ovat ryhmässä heikolla tolalla. Mahdollisuutta kehittää osaamistaan nauttii vain 52 prosenttia vastaajista ja uusia asioita kokee oppivansa 53 prosenttia vastaajista kertakäyttöisten ryhmässä. Mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä nautti tästä ryhmästä 47 prosenttia - sekin perin alhainen osuus. Työn kuormittavuuden suhteen tämä ryhmä ei ollut kuitenkaan huonoimmasta päästä. Vain kaikilta osin muutenkin mallikas ryhmä onnelliset kärsi työn kuormittavuudesta kertakäyttöisiä vähemmän. Kiirettä raportoitiin kokevansa 54 prosenttia, fyysistä rasitusta 66 prosenttia ja henkistä rasitusta 45 prosenttia.

Kertakäyttöiset asettuvat Karasekin (Karasek & Theorell 1990) mallissa *passiivisen työn* ruutuun. Passiivista työtä luonnehtii se, ettei työntekijällä ole hallintaa työssä, mutta toisaalta työ ei ole psyykkisesti myöskään kuormittavaa. Nämä molemmat tekijät pätevät kertakäyttöisten työhön. Tässä mielessä kertakäyttöisten ryhmään kuuluminen ei ole hyvinvoinnille välttämättä erityisen negatiivinen asia. Karasekin mallin mukaan erityisen haitallista on kuormittava työ, mutta passiivinen, tai kuormittamaton työ eivät kumpikaan välttämättä ole erityisen haitallisia hyvinvoinnille.

Valeyren ym. (2009) organisaatiotyypeistä ainakin *traditionaalinen* saattaisi työllistää kertakäyttöisiä, sillä niissä pyritään pitämään työtehtävät yksinkertaisina, eikä henkilöstön vaikutusmahdollisuuksiin, tai osaamisen kehittämiseen panosteta. Tayloristiseen organisaatioon erona on, ettei kiirettä esiinny yhtä paljon, mikä on myös kertakäyttöisten työssä esiintyvä piirre.

Holmanin (2012) työn laadun tyypeistä *epävarmat työt* ovat lähellä kertakäyttöisten työtä. Molemmille on yhteistä epävarma työmarkkina-asema, huonot vaikutusmahdollisuudet ja heikko sosiaalinen tuki. Kuten kertakäyttöisten työstä, epävarmoista töistä mainitaan, etteivät ne ole erityisen vaativia eikä niissä tarjota erityisemmin mahdollisuuksia kehittyä.

Tässä ryhmässä voimakkaasti yliedustettuina ovat teollisuudessa työskentelevät sekä hieman yliedustettuina kuljetuksessa ja varastoinnissa työskentelevät. (Liite 3.)

Taulukko 10. Työn laaturyhmät.

Ryhmä	Työn laadullisia vahvuuksia	Työn laadullisia heikkouksia
1: Taistelijat	<ul style="list-style-type: none"> - Osaamisen käyttö, kehittäminen ja uuden oppiminen hyvällä mallilla. - Sosiaalinen tuki hyvää sekä työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen onnistuu. 	<ul style="list-style-type: none"> - Työ fyysisesti erittäin vaativaa. - Kiire ja henkinen raskaus vaativat.
2: Jumiutuneet	<ul style="list-style-type: none"> - Työ ei ole yleistä tasoa epävarmempaa. 	<ul style="list-style-type: none"> - Erityisen heikot vaikutusmahdollisuudet ja työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen mahdollisuudet. - Työ on erityisen kuormittavaa etenkin henkisesti. - Sosiaalinen tuki yleistä tasoa heikompaa, samoin osaamisen kehittäminen ja uuden oppiminen. - Hyvin heikkolaatuinen ryhmä. - Ei laadullisia heikkouksia.
3: Onnelliset	<ul style="list-style-type: none"> - Työn laatu erittäin korkeaa kaikilla mittareilla. - Erityisesti ryhmä erottuu muista ryhmistä sillä, että työ on huomattavasti vähemmän kuormittavaa kuin muilla. - Ryhmä kärsii vähiten epävarmuudesta - Sosiaalinen tuki erittäin korkeaa. 	
4: Vastuunkantajat	<ul style="list-style-type: none"> - Työ ei rasita fyysisesti lainkaan - Osaaminen erittäin korkeaa - Vaikutusmahdollisuudet vertailussa hyvät - Erittäin korkea sosiaalinen tuki. 	<ul style="list-style-type: none"> - Henkiset paineet ja aikataulu-paineet suuria.
5: Kertakäyttöiset	<ul style="list-style-type: none"> - Työ on vähemmän kuormittavaa kuin ryhmissä 1, 2 ja 4. - Työn ja vapaa-ajan sovittaminen onnistuu. 	<ul style="list-style-type: none"> - Työ on erittäin epävarmaa. - Sosiaalinen tuki on retuperällä. - Osaaminen on huonolla tolalla, eivätkä vaikutusmahdollisuudet ole hyvät.

Ryhmät voidaan siis jakaa laatunsa suhteen hyviin ja huonoihin. Selvästi huonolaatuisia ryhmiä ovat Jumiutuneet ja Kertakäyttöiset. Niitä erottaa keskenään epävarmuus ja työn kuormittavuus. Jumiutuneiden työ on kuormittavaa mutta ei epävarmaa. Kertakäyttöisten ryhmä on erittäin epä-

varma, mutta sen jäsenten työ ei ole yhtä kuormittavaa. Sosiaalinen tuki, osaaminen ja vaikutusmahdollisuudet ovat molemmissa melko heikkoja. Lisäksi näitä ryhmiä erottaa työn ja vapaaajan yhdistäminen, joka on Jumiutuneille vaikeaa, mutta kertakäyttöisille helppoa. Näihin ryhmiin kuuluu suomalaisista työssäkävivistä 31 prosenttia.

Laadukkaat ryhmät jakautuvat myös kahteen osaan kuormittavuuden suhteen. Onnellisten ryhmä oli kaikilla mittareilla korkealaatuinen, siis myöskin kuormittavuuden suhteen. Taistelijoiden ja Vastuunkantajien työ oli sen sijaan hyvin kuormittavaa. Taistelijoiden työ rasittaa etenkin fyysisesti, mutta myös aikataulujen ja henkisen kuormituksen suhteen. Vastuunkantajat taas eivät kärsi lainkaan fyysisestä rasituksesta mutta henkinen rasitus on suurta, samoin aikapaineet. Hyvälaatuisiin ryhmiin kuuluu työssäkävivistä 69 prosenttia.

Taulukko 11. Ryhmät laadun ja kuormittavuuden suhteen. Suluissa ryhmän jäsenten prosentuaalinen osuus kaikista vastaajista.

	Matala yleinen työn laatu	Korkea yleinen työn laatu
Korkea työn kuormittavuus	2: Jumiutuneet (15 %)	1: Taistelijat (20 %) 4: Vastuunkantajat (28 %)
Matala, tai sopiva työn kuormittavuus	5: Kertakäyttöiset (16 %)	3: Onnelliset (21 %)

4.5 Ryhmien kuvailua taustamuuttujissa

Seuraavaksi tarkastelen laaturyhmiä lyhyesti aineiston taustamuuttujien suhteen. Tarkoitus on tehdä havaintoja siitä, onko joillakin taustamuuttujilla yhteyksiä tiettyihin työnlaadun ryhmiin. Lähestyn kysymystä aineistolähtöisesti. Laaturyhmien erot ovat melko pieniä, eivätkä erot taustamuuttujissakaan välttämättä ole järjestyttävien suuria, joten tuloksista tehtyjen johtopäätösten suhteen täytyy noudattaa konservatiivisuutta. Liian voimakkaiden tulkintojen esittäminen näin aineistolähtöisen tarkastelun yhteydessä olisi periaatteessa p-arvojen manipuloimista (ks. Ioannidis 2005). Tästä syystä pyrin esittämään vain varovaisia tulkintoja.

Aineistossa tarjolla olevia, mielestäni tutkimuskysymyksen kannalta kiinnostavia taustamuuttujia olivat sukupuoli, ikä, sosioekonominen asema, koulutustausta, ammattiasema (eli se, millä nimikkeellä työskentelee, esimerkiksi johtaja) työnantajatyypin (eli onko kyse yksityisestä, valtio, vai kunta-alan työnantajasta), työpaikan toimiala, työsuhteen laatu (määrä-aikainen, vai toistaiseksi voimassaoleva työsuhde), organisaation koko, nykyisen työsuhteen kesto vuosina, sekä työn koko- tai osa-aikaisuus. Muuttujien suhdetta ryhmittelyanalyysissä löytyneisiin ryhmiin olen tarkastellut ristiintaulukoimalla luokitteluasteikkolaisia muuttujia työnlaaturyhmittäin sekä vertailemalla sitä, miten jatkuvien muuttujien keskiarvot vaihtelevat työnlaaturyhmissä.

Näistä muuttujista suurin osa oli merkitsevyydestien mukaan tilastollisesti erittäin merkitsevässä yhteydessä siihen, mihin työnlaaturyhmään vastaaja kuului. Tilastollisesti merkitsevä mutta ei erittäin merkitsevä yhteys ryhmiin havaittiin sukupuolella (p-arvo 0.002) ja työn koko- tai osa-aikaisuudella (p-arvo 0.003) (taulukko 12).

Muuttujista työsuhteen laatu (p-arvo 0.057), nykyisen työsuhteen kesto vuosina (p-arvo 0.231) eivät olleet tilastollisesti merkitsevässä yhteydessä laaturyhmiin. Tilastollisesti merkitsevää ei ollut myöskään se, millä alueella tai missä kuntamuodossa vastaaja asui (taulukko 12).

Heti kättelyssä voidaan sanoa sen olevan kiinnostava tulos, ettei se, miten pitkään on ollut nykyisessä työssä, vaikuta siihen, mihin työnlaaturyhmään kuuluu. Tuloksesta voidaan päätellä, että laadukas työ saattaa yhtä hyvin olla sellainen, johon on vasta hiljattain päästy, tai sellainen, jossa on oltu koko työuran ajan. Myös se, ettei työn määräaikaisuudella, tai kokoaikaisuudella, sekä maantieteellisillä tekijöillä vaikuttaisi olevan yhteyttä siihen, mihin laaturyhmään kuuluu, on myös merkillepantavaa. Laadultaan hyviä ja huonoja töitä löytyy kaikkialta ja ne voivat olla määräaikaisia, tai kokoaikaisia.

Taulukko 12. Taustamuuttujia, sekä niiden tilastollinen merkitsevyys suhteessa työn laadun ryhmiin.

Taustamuuttuja	Tilastollinen merkitsevyys suhteessa työn laadun ryhmiin
Sukupuoli	Tilastollisesti merkitsevä yhteys **
Ikä	Tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ***
Sosioekonominen asema (ylempi/alempi toimihenkilö, työntekijä)	Tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ***
Ammattiasema (johtaja, asiantuntija, myyntityöntekijä...)	Tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ***
Koulutusaste (peruskoulu, ylioppilas...)	Tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ***
Työnantajatyypin (kunta, valtio, yksityinen)	Tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ***
Työpaikan toimiala (teollisuus, yksityiset palvelut, kuntapalvelut...)	Tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ***
Työn koko-, tai osa-aikaisuus	Tilastollisesti merkitsevä yhteys **
Organisaation koko	Tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ***
Kasvava / pienenevä organisaatio	Tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ***
Säännöllinen työaika / viikko	Tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ***
Vuorotyön tekeminen	Tilastollisesti erittäin merkitsevä yhteys ***
Kuntamuoto (kunta / kaupunki)	Ei tilastollisesti merkitsevää yhteyttä
Alue (pääkaupunkiseutu, Itä-Suomi, Länsi-Suomi...)	Ei tilastollisesti merkitsevää yhteyttä
Nykyisen työsuhteen kesto	Ei tilastollisesti merkitsevää yhteyttä
Työsuhteen laatu (jatkuva / määräaikainen)	Ei tilastollisesti merkitsevää yhteyttä

Kun ryhmiä tarkastellaan **sukupuolittain**, huomataan, ettei dramaattista painotusta kumpaankaan sukupuoleen esiinny missään ryhmässä (taulukko13). Selvimmin sukupuolijakaumaltaan painottunut ryhmä on ensimmäinen, eli Taistelijoitten ryhmä, jota luonnehti pääosin laadukas työ, joka on kuitenkin fyysisesti raskasta ja kiireistä. Tässä ryhmässä naisia on miehiä selvästi enemmän, 60 prosenttia. Jumiutuneiden ja Vastuunkantajien ryhmät ovat hyvin lähellä koko aineiston keskiarvoa, niissä naisia on 51–52 prosenttia. Onnellisten ja Kertakäyttöisten ryhmät, ovat aavistuksen miesvoittoisia, niissä miehiä on 54 prosenttia.

Taulukko 13. Sukupuoli laaturyhmässä.

	Mies	Nainen	Osuus aineistossa
Koko aineistossa	49%	51%	
1: Taistelijat	40%	60%	20 %
2: Jumiutuneet	48%	52%	15 %
3: Onnelliset	54%	46%	21 %
4: Vastuunkantajat	49%	51%	28 %
5: Kertakäyttöiset	54%	46%	16 %

Iän suhteen kiinnostavimmat tunnusluvut ovat mielestäni ryhmien keski-iat ja ikien keskihajonta (taulukko 14). Keskihajonnan osalta ryhmät ovat hyvin homogeenisiä. Kaikkien ryhmien iän keskihajonta sijoittuu välille 11–13 vuotta. Iän hajonta ei siis erottele ryhmiä oikeastaan lainkaan. Ryhmien keski-iat ovat myös melko homogeenisiä, mutta kenties niistä voidaan kuitenkin sanoa jotain. Ne vaihtelevat välillä 42–46. Keski-ialtään iäkkäin (46 vuotta) on ryhmä 4, Vastuunkantajat, jota luonnehti laadukas, mutta henkisesti rasittava ja kiireinen työ. Nuorin (keski-ikä 42 vuotta) on Onnellisten ryhmä, jota luonnehti huippulaadukkuus. Olisi houkuttelevaa ajatella, että on jotenkin merkityksellistä, että juuri keski-ialtään nuorin ryhmä on kaikkein laadukkain, sillä kuten Jakonen, Peltokoski Virtanen, ym. (2006) ovat todenneet, nuoremmat sukupolvet eivät kenties ole suostuneet viime vuosisadan alun vieraannuttavaan ja heikkolaa-tuiseen työhön, vaan ovat ryhtyneet luomaan uutta, työltä enemmän merkityksellisyyttä ja laatua vaativaa työläissubjektia.

Kun tarkastelua kohdennetaan yksittäisten ikäluokkien tasolle, niin huomataan, että Onnellisten ryhmässä on suhteellisesti selvästi enemmän nuoria kuin muissa ryhmissä. Onnellisista 24 prosenttia on ialtaan 20–29 vuotiaita, kun Jumiutuneiden, Vastuunkantajien ja Kertakäyttöisten ryhmissä vastaava luku on 10–11 prosenttia. Taistelijoissa 20–29 -vuotiaita on 20 prosenttia. Koko aineistossa tätä parikymppisten ikäluokkaa on 15 prosenttia vastaajista. Tästä voidaan päätellä, että Onnellisissa todella on muihin ryhmiin verrattuna runsaampi nuoren väen edustus.

Nuorten suuri edustus laadultaan hyvissä töissä on mielenkiintoinen ilmiö, jonka vahvistaminen ja selittäminen saattaisi olla hedelmällinen lähtökohta jatkotutkimuksille. Ovatko nuoret sukupolvena erilaisia tässä suhteessa, vai ovatko vanhemmatkin sukupolvet olleen nuorena yliedustettuna laadukkaissa töissä? On mahdollista, että joissakin tietyissä töissä nuoruus

on arvostettava asia, mikä lisäisi nuorten yliedustusta niissä töissä. Onko nuorten ja vanhempien välillä persoonallisuuseroja jotka voisivat tuottaa subjektiivisissa muuttujissa vaihtelua?

30–39 -vuotiaat ovat hieman yliedustettuna Jumiutuneiden ryhmässä, joka on huonolaatuista ja rasittavaa työtä tekevä ryhmä. Heitä on tuon ryhmän jäsenistä 27 prosenttia, kun koko aineistossa heitä on 21 prosenttia.

Huomattava seikka iän suhteen on myös se, ettei tämän tarkastelun perusteella vaikuta siltä, että huonolaatuisemmista töistä päästään iän karttuessa eteenpäin. Toisaalta ikäryhmät ovat koko aineistossa selvästi eri kokoisia, joten asiaa tarkemmin tutkiakseen olisi hyvä vakioida ikä.

Taulukko 14. Ikä laaturyhmässä.

	15 - 19	20 - 24	25 - 29	30 - 34	35 - 39	40 - 44	45 - 49	50 - 54	55 - 59	60 - 64	Keski- ikä	län keskiha jonta
Koko aineistossa	1%	6%	9%	10%	11%	11%	14%	16%	14%	9%	44	12
1: Taistelijat	2%	7%	13%	10%	9%	12%	11%	15%	12%	9%	43	13
2: Jumiutuneet	0%	4%	7%	14%	13%	9%	15%	18%	13%	9%	45	11
3: Onnelliset	1%	11%	13%	9%	12%	7%	11%	14%	14%	8%	42	13
4: Vastuunkantajat	0%	3%	7%	9%	13%	14%	14%	15%	14%	11%	46	11
5: Kertakäyttöiset	1%	4%	7%	11%	8%	10%	19%	18%	16%	6%	45	11

Sosioekonomisen aseman tarkastelussa havaitaan ryhmissä mielenkiintoisia eroja (taulukko 15). Vastuunkantajien ryhmässä on huomattavasti muita ryhmiä isompi osuus ylempiä toimihenkilöitä. Tämä on ymmärrettävää sikäli, että ryhmän työ on henkisesti kuormittavaa ja kii-reistä, mutta ei fyysisesti raskasta – ylemmän toimihenkilön työn kuvaamiseen sopivia piirteitä. Tässä ryhmässä on myös huomattavasti muita ryhmiä vähemmän työntekijätason vastaajia: vain 5 prosenttia ryhmän jäsenistä. Taistelijoiden ryhmä taas erottuu muista sillä, että siinä on muita ryhmiä pienempi osuus ylempiä toimihenkilöitä, vain 13 prosenttia jäsenistä, sekä muita ryhmiä suurempi osuus alempia toimihenkilöitä (46 % ryhmän jäsenistä) ja työntekijöitä 41 prosenttia. Taistelijoiden työtä luonnehtii fyysinen kuormitus, mikä selittää osan aliedustuksesta ylempien toimihenkilöiden luokassa. Ylemmät toimihenkilöt oletettavasti tekevät vähemmän suorit-tavan tason fyysistä työtä, joka on omiaan aiheuttamaan fyysistä kuormitusta.

Onnellisten ryhmän jakautuneisuus sosioekonomisen aseman mukaan myötäilee koko aineiston jakautuneisuutta. Sosioekonomisen aseman suhteen kaikkein onnellisimmassa työssä olevat jakautuvat siis sosioekonomisesti melkein samalla tavoin kuin työntekijät Suomessa muutenkin. Mielenkiintoinen seikka on se, että Onnellisten kanssa samoin ovat jakautuneet myös Kertakäyttöiset ja Jumiutuneet, eli kaikkein vähiten onnellisessa työssä olevat. Sekä kaikkein laadukain ja kaikkein vähiten laadukas työ ovat tämän muuttujan valossa demokraattisia ilmiöitä. Tämän havainnon kannalta on olennaista, ettei palkkaa ole otettu mukaan yhdeksi työn laatua määrittäväksi ulottuvuudeksi, sillä palkka korreloisi epäilemättä voimakkaasti sosioekonomisen aseman kanssa ja häivyttäisi havaintoja muiden laatu-ulottuvuuksien osalta.

Kertakäyttöiset ovat kaikista ryhmistä eniten painottuneet työntekijätasoon päin. On mahdollista, että heidän työtään määrittävä epävarmuus vähenee, sitä mukaa mitä korkeampi asema on organisaation hierarkiassa.

Taulukko 15. Sosioekonominen asema laaturyhmissä

Sosioekonominen asema	Ylemmät toimihenkilöt	Alemmat toimihenkilöt	Työntekijät
Koko aineistossa	31%	39%	31%
1: Taistelijoista	13%	46%	41%
2: Jumiutuneista	24%	38%	38%
3: Onnellisista	25%	38%	38%
4: Vastuunkantajista	56%	38%	5%
5: Kertakäyttöisistä	25%	34%	42%

Kun ryhmiä tarkastellaan **työnantajatyypeittäin** (taulukko 16), huomataan, että Onnellisten ja Kertakäyttöisten ryhmissä on muihin ryhmiin verrattuna suurempi osuus yksityisen sektorin työntekijöitä, 71 prosenttia ja 73 prosenttia. Taistelijoiden ryhmässä on prosentuaalisesti muita vähemmän valtiosektorilla työskenteleviä, 2 prosenttia ja vastuunkantajissa heitä on hieman enemmän 11 prosenttia.

Taulukko 16. Työnantajatyypin laaturyhmässä

Työnantajatyypin	Valtio	Kunta	Yksityinen	Muu/Ei tietoa
Koko aineistossa	7%	27%	66%	0%
1: Taistelijoista	2%	36%	62%	0%
2: Jumiutuneista	6%	34%	60%	0%
3: Onnellisista	8%	21%	71%	0%
4: Vastuunkantajista	11%	25%	64%	0%
5: Kertakäyttöisistä	7%	20%	73%	0%

Toimialatarkastelussa Kertakäyttöisten ryhmä erottuu selvästi muista suurella teollisuus-/rakennus-/kaivostyöntekijöiden osuudellaan. Tuolla alalla heistä työskentelee 31 prosenttia, kun koko aineistossa vastaava luku on 23 prosenttia. Taistelijoita ja Jumiutuneita työskentelee prosentuaalisesti hieman muita ryhmiä enemmän kuntapalveluita tuottavalla alalla, 35 prosenttia ja 32 prosenttia. Koko aineistossa kuntien palvelualalla työskentelee 26 prosenttia. Jumiutuneiden kohdalla ero yksityisten palveluiden ja kuntien palveluiden työllistämässä oli kaikista ryhmistä pienin, sillä yksityiset palvelut työllistävät tässä ryhmässä vain 35 prosenttia ja kuntapalvelut 32 prosenttia. Työn laadun suhteen erityinen ryhmä, Onnelliset ei eroa radikaalisti koko aineistosta jakautumisessaan eri toimialoille. Erityisen laadukas työ ei siis vaikuta painottuvat selkeästi jonkin tietyn toimialan mukaan. Ero keskiarvoon oli suurin kuntien palveluissa, joissa Onnellisista työskenteli vähemmän: 20 prosenttia.

Valtion palveluissa Taistelijoista on vain 2 prosenttia, joka on vertailussa pienin osuus ja Vastuunkantajista 10 prosenttia, joka on suurin. Kertakäyttöisistä kunnissa työskentelee vain 19 prosenttia.

Taulukko 17. Työpaikan toimiala laaturyhmissä

Työpaikan toimiala	Teollisuus /ra-kennus/kaivos	Yksityiset palvelut	Valtion palvelut	Kuntien palvelut	Muut/sekalaiset
Koko aineistossa	23%	40%	7%	26%	5%
1: Taistelijoista	21%	39%	2%	35%	4%
2: Jumiutuneista	22%	35%	5%	32%	5%
3: Onnellisista	25%	42%	8%	20%	5%
4: Vastuunkantajista	18%	44%	10%	24%	4%
5: Kertakäyttöisistä	31%	37%	7%	19%	7%

Työn koko- ja osa-aikaisuusvertailussa Vastuunkantajien ryhmä erottuu muista sillä, että siinä on prosentuaalisesti kaikkein vähiten osa-aikaisia työntekijöitä, 5 prosenttia. Myös Jumiutuneissa osa-aikaisia on keskiarvoa vähemmän, 8 prosenttia. Taistelijoiden ryhmässä osa-aikaisen osuus on suurin, 13 prosenttia. Onnellisten ja Kertakäyttöisten ryhmässä osa-aikatyön tekeminen on Taistelijoiden tavoin koko aineiston keskiarvoa yleisempää. Ne kolme ryhmää, joissa osa-aikaisuutta esiintyy vähiten, eli Vastuunkantajat ja Jumiutuneet, ovat myös ryhmät, joissa henkistä kuormitusta raportoitiin esiintyvän eniten, Vastuunkantajista 75 prosenttia ja Jumiutuneista 80 prosenttia raportoi kärsivänsä henkisestä rasituksesta (taulukko 9). Kenties henkistä rasitusta kokevat työntekijät kokevat olevansa niin vastuullisissa tehtävissä työpaikoilla, etteivät hyödynnä osa-aikaisuusmahdollisuuksia yhtä paljon kuin muut.

Taulukko 18. Työn koko- tai osa-aikaisuus työn laaturyhmissä

Työn koko- tai osa-aikaisuus	Kokoaikainen	Osa-aikainen
Koko aineistossa	91%	9%
1: Taistelijoista	87%	13%
2: Jumiutuneista	92%	8%
3: Onnellisista	89%	11%
4: Vastuunkantajista	95%	5%
5: Kertakäyttöisistä	89%	12%

Koko aineistosta 40 prosenttia työskentelee organisaatiossa, jonka koko on 10–49 henkilöä. Tämä **organisaatiokoko** on tyypillisin kaikissa työnlaaturyhmissä ja kaikissa muissa ryhmässä, paitsi Taistelijoista tämän kokoluokan organisaatio työllistää 38–40 prosenttia. Taistelijoista 47

prosenttia työskentelee organisaatioissa, joka työllistää 10–40 henkilöä. Kun tarkastellaan kaikin pienimpiä ja kaikkein suurimpia organisaatioita, syntyy ryhmien välille enemmän vaihtelua. Suurimmissa organisaatioissa Vastuunkantajat erottuvat muista ryhmistä, sillä heistä jopa 21 prosenttia työskentelee yli 250 henkilöä työllistävissä organisaatioissa. Vastuunkantajien työ on kuormittavaa, mutta muutoin laadukasta. On mahdollista, että suurissa yrityksissä osataan rationalisoida ja tehostaa työtä enemmän kuin muissa organisaatioissa, mikä voisi osaltaan lisätä työntekijälle lankeavaa henkistä kuormitusta. Taistelijoista vain 8 työskentelee kaikkein suurimmissa organisaatioissa, mikä on yllättävää, sillä he olivat yliedustettuina sosiaali- ja terveystalalla, missä esiintyy suuria organisaatioita, kuten sairaaloita. Pienissä, 1–9 hengen organisaatioissa työskentelee Taistelijoista ja Onnellisista 27 prosenttia, suurimmat prosentuaaliset osuudet kaikista ryhmistä. Kenties pienissä organisaatioissa on jotain onnellisuutta lisääviä tekijöitä. Pieni organisaatio voi olla sosiaalisesti tiivis yksikkö, jossa työnteko on monipuolista, kun jokaiseen hommaan ei välttämättä löydykään omaa erikoisosaajaansa.

Taulukko 19. Organisaation koko laaturyhmissä

Organisaation koko	1 - 9 hlö	10 - 49 hlö	50 - 249 hlö	250+ hlö
Koko aineistossa	21 %	40 %	24 %	14 %
1: Taistelijoista	27 %	47 %	18 %	8 %
2: Jumiutuneista	23 %	40 %	26 %	11 %
3: Onnellisista	27 %	38 %	22 %	13 %
4: Vastuunkantajista	14 %	38 %	27 %	21 %
5: Kertakäyttöisistä	18 %	38 %	28 %	16 %

Vastuunkantajia ja kertakäyttöisiä pienimmissä organisaatioissa on keskimääräistä vähemmän, 14 ja 18 prosenttia. Onnellisten ryhmä poikkeaa keskiarvosta tässäkin taustamuuttujassa vain vähän. Selkein ero keskiarvoon on se, että aivan pienimmissä organisaatioissa työskentelee Onnellisista 27 prosenttia, siinä missä koko aineistosta 21 prosenttia työskentelee niissä.

Koulutusasteittain tarkasteltaessa havaitaan, että vastuunkantajat poikkeavat profiililtaan kaikkein selviten – he ovat odotetusti korkeimmin koulutettu ryhmä. Toinen poikkeava ryhmä ovat Taistelijat – he ovat keskimääräistä vähemmän koulutettuja. Kertakäyttöisten ryhmässä keskiasteen ja alimman korkea-asteen käyneet ovat hieman yliedustettuina, mutta alemman ja ylemmän korkeakoulun suorittaneet aliedustettuina. Jumiutuneet ovat hyvin lähellä aineiston keskiarvoa kaikissa luokissa. Onnellisissa on keskimääräistä enemmän sellaisia, joilta

puuttuu perusasteen jälkeinen koulutus ja keskimääräistä selvästi vähemmän korkeakoulutetuja. On merkillepantavaa, ettei korkea koulutus takaa tällä tavalla määriteltynä hyvää työpaikkaa. Kaikkein laadukkaimpia töitä on jopa selvästi enemmän, jos kouluja ei ole paljoa käyty.

Taulukko 20. Koulutusaste laaturyhmissä

Koulutusaste	Ei perusasteen jälkeistä koulutusta/tietoa puuttuu	Keskiaaste	Alin korkeaste	Alempi korkeakouluaste	Ylempi korkeakouluaste	Tutkijakoulutusaste
Koko aineistossa	8%	46%	13%	16%	16%	1%
1: Taistelijoista	11%	62%	9%	11%	5%	1%
2: Jumiutuneista	7%	52%	11%	14%	16%	1%
3: Onnellisista	12%	51%	12%	12%	12%	1%
4: Vastuunkantajista	4%	25%	16%	23%	29%	3%
5: Kertakäyttöisistä	8%	50%	17%	14%	11%	1%

Ryhmien koostumuksia taustamuuttujien suhteen tarkastellessa, sekä ryhmien tyypillisiä edustajia tarkastellessa on syytä muistaa, että ristiintaulukoiden yksittäisiin soluihin tulee hyvin pieniä määriä vastaajia, minkä johdosta on tärkeää pidättäytyä tekemästä liian rohkeita johtopäätöksiä yksittäisten solujen sisällöistä. (Ioannidis 2005; Simmons, Nelson & Simonsohn 2011.)

5 Tulosten tarkastelua

Tässä luvussa tarkastelen analyysin tuloksia tarkemmin aiempaa tutkimustietoa vasten sekä suhteessa tutkimuskysymyksiin. Samalla arvioin käyttämiäni menetelmiä. Tutkielman alkupuolella esittämäni tutkimuskysymykset ovat: mikä on suomalaisen työelämän laatu yleisesti, millaisia työn laadun ryhmiä työelämässämme on ja voidaanko näiden ryhmien eroja selittää taustamuuttujilla.

Työelämän laadun tasoa mittaava mallini on pääosin toimiva, mutta ei tarkka kuva todellisuudesta. Kuusi valitsemaani laadun ulottuvuutta ovat mielestäni oikeita valintoja kuvaamaan ilmiötä, mutta kuvaa olisi syventänyt, jos mukaan olisi saatu muuttujia, jotka kuvaavat esimerkiksi merkityksellisyyden kokemusta työssä. Ulottuvuuksia mittaavia muuttujia oli tarjolla useita ja perustelin aiemman tutkimuksen pohjalta sen, miksi olen ottanut mukaan kunkin muuttujan. Ryhmittelyanalyysin myötä tarkastelu kuitenkin painottuu tiettyjen muuttujien käsittelyyn, johtuen siitä, että niissä tapahtuvasta vaihtelusta muodostuu selkeitä ryhmiä. Jos tutkisin aiheita lisää, paneutuisin tarkemmin sosiaalisen tuen, vaikutusmahdollisuuksien, työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen sekä osaamisen merkitykseen.

Muodostamani profiili suomalaisen työelämän laadulle on teorialähtöinen ja aiemmasta tutkimustiedosta johdettujen muuttujien avulla muodostunut. Ryhmittelyanalyysi ja taustamuuttujavertailu ovat kuitenkin puhtaan aineistolähtöisesti tehtyjä vaiheita analyysissä. Eräs tutkielmani loppupuolta määrittävä tekijä onkin mielestäni aineiston voimakas vaikutus tutkimuksen etenemiseen. Se on syytä ottaa huomioon, kun tutkimukseni tuloksia arvioidaan. Voimakas aineistolähtöisyys saattaa vääristää tuloksia ja tuottaa yhteyksiä, joita ei todellisuudessa ole.

Työn laadun yleistä tasoa kuvaava mittaristoni on joiltain olennaisilta osin erilainen kuin muissa vastaavissa tutkimuksissa käytetyt mittaristot. Jakaessani muuttujia dikotomisiin luokkiin pyrin noudattamaan parasta harkintakykyäni sen suhteen, että dikotomisien muuttujan perusteella tehtävät väitteet kuvaisivat tutkittavan ilmiön esiintyvyyttä todellisuudessa. Bifurkaatioissa tehtävät ratkaisut ovat kuitenkin lopulta hyvin tulkinnanvaraisia ja siksi tämän, mutta myös muiden vastaavien tutkimusten tuloksiin on syytä suhtautua varauksella, kun pyritään selvittämään jonkun ilmiön yleistä tasoa.

Aikalaisdiagnostisessa kirjallisuudessa (esim. Julkunen 2008), Valeyren ym. (2009) tutkimuksessa sekä Holmanin (2012) tutkimuksessa vaikutusmahdollisuudet työhön ovat keskeinen töitä luokitteleva muuttuja. Tekemässäni klusterianalyysissä vaikutusmahdollisuudet eivät nouse esiin keskeisimpänä ryhmää erottelevana muuttujana, vaan se seuraa muiden yleistä työn laatua indikoivien muuttujien vaihtelua. Tämä ero vastaaviin tutkimuksiin voi selittyä sillä, että kuvaan vaikutusmahdollisuuksia yhden summamuuttujan avulla sen sijaan, että olisin syöttänyt klusterianalyysiin kolme vaikutusmahdollisuuksia koskevaa erillistä muuttujaa. Tällöin sellaiset ulottuvuudet – kuten työn kuormittavuus – joita kuvaan useamman erillisen muuttujan avulla, painottuvat ryhmää erottavina tekijöinä ja vaikutusmahdollisuuksien kaltainen muuttuja jää vähemmälle painoarvolle. Tämä on mielestäni mielenkiintoinen esimerkki siitä, miten paljon tutkija vaikuttaa saataviin tuloksiin tilastollista menetelmää käyttäessään.

Toinen seikka, joka tuo esiin tutkijan merkityksen on se, miten bifurkaatio suoritetaan. Vaikka pyrin noudattamaan mahdollisimman neutraalia ja mitattavia ilmiöitä kunnioittavaa tapaa jakaa muuttujia kahteen luokkaan, ovat monissa muuttujissa saamani tulokset erilaisia, kuin mitä alan uskottavimmat raportit ovat kertoneet ilmiöistä.

Tilastollisella tutkimusmenetelmällä on maine objektiivisena menetelmänä, jossa tutkimusta tekevällä henkilöllä ei pitäisi olla suurta merkitystä tulosten kannalta. Tässä tutkielmassa havaitut erot muihin vastaaviin tutkimuksiin tuovat mielestäni esiin sen, ettei tutkija saa missään tapauksessa mennä piiloon numeroiden taakse, vaan joutuu perustelemaan tuloksiin vaikuttavia valintojaan väsymättömästi ja kriittisesti.

Holmanin (2012) työn laadun tyyppejä koskevassa tutkimuksessa nostetaan esiin myös kussakin laatutyypissä yliedustettuna olevia työelämän aloja. Tässä tutkimuksessa kussakin ryhmässä yliedustettuina ovat alat eivät vastanneet kovin selkeästi Holmanin löytämiä töitä, vaikka itse ryhmittelyanalyysin tuottamat ryhmät ovat hyvin samanlaisia kuin Holmanin ryhmät. Erotuvat alat poikkeavat Holmanin aineistossa erottuneista mahdollisesti siksi, että käyttämäni aineisto on liian pieni, jotta niin moniluokkaisesta muuttujasta voitaisiin tehdä ristiintaulukoinnin jälkeen yleistettäviä johtopäätöksiä. Sattuman osuus nousee liian suureksi.

Karasekin (Karasek & Theorell 1990) mallin mukaan työssä koetun hallinnan pitäisi suojata työn psyykkisen vaativuuden aiheuttamalta kuormitukselta. Aineistossa on kuitenkin kaksi ryhmää, Taistelijat ja Vastuunkantajat, jotka kokevat henkistä kuormitusta siitä huolimatta, että heillä, erityisesti Vastuunkantajilla, oli hyvät edellytykset hallita työtään. Tältä osin

tutkielman tuloksiset vahvistavat Karasekia kohtaan esitettyä kritiikkiä (Sutela & Lehto 2014, 59). Vaikutusmahdollisuudet eivät vaikuta kategorisesti suojaavan työn psyykkisen kuormituksen aiheuttamalta stressiltä. Tutkimukseni tuloksiin on vaikuttanut huomattavalla tavalla ryhmittelyanalyysin exploratiivinen luonne. Menetelmä on luonteeltaan sellainen, että tutkijan tekemät pienet valinnat muuttujissa vaikuttavat sen lopputuloksiin merkittävästi. Voidaan pohtia, ovatko ryhmittelyanalyysiin valitsemani parametrit painottuneet siten, että ne erottelevat tuloksia nimenomaan työn kuormittavuuteen liittyvien muuttujien suhteen. Analyysi nimittäin tuottaa tuloksia, joissa ryhmät erosivat kahdella akselilla, yleisen laadun akselilla – johon vaikutti lähes kaikkien muuttujien arvot – sekä työn kuormittavuuden akselilla – johon vaikuttavia muuttujia on vain kolme. On mahdollista, että se miten työn kuormittavuutta oli kyselytutkimuksessa kysytty, vaikutti myös ryhmittelyanalyysin tuloksiin. Kysymykset olivat muodossa, joka kenties tuotti muita muuttujia helpommin työn laadun kannalta heikkoja tuloksia, mikä saattaisi polarisoida tuloksia juuri sen verran, että ryhmittelyanalyysi painottaisi kyseisiä muuttujia. Tätä päätelmää tukee myös se havainto, että kaikissa kolmessa kuormittavuutta mittaavassa muuttujassa on yleistä tasoa suurempi keskihajonta (taulukko 8). Nämä muuttujat myös oletettavasti korreloivat vahvasti keskenään, vaikka niiden välistä korrelaatiota en tässä tutkimuksessa testaa.

Analyysin tulokset heijastelevat mielenkiintoisella tavalla esimerkiksi Tuomisen ja Pohjakallion (2012) aineistossa näkynyttä ilmiötä, jonka mukaan suomalainen työelämä on pääosin oikein laadukasta, mutta kiire ja henkinen rasitus ovat pahin riesa useilla työpaikoilla. 68 prosenttia vastaajista kärsi kiireestä ja 58 prosenttia henkisestä rasituksesta.

5.1 Hyvät ja huonot työolot

Kysymys siitä, millaisia ryhmiä työväestömme sisällä elää saa vastauksia ryhmittelyanalyysin myötä. Meillä on ryhmiä, joilla menee hyvin. Näitä ryhmiä kutsun tässä tutkielmassa Taistelijoiksi, Vastuunkantajiksi ja Onnellisiksi. Heihin kuuluu valtaosa kaikista työssäkäyvistä eli 69 prosenttia. Heidän työtään luonnehtii erittäin korkea osaaminen sekä hyvät mahdollisuudet kehittyä ja oppia uutta työssä. Heidän työpaikallaan on erinomainen yhteishenki työntekijöiden kesken sekä hyvä luottamus esimiesten ja alaisten välillä. He kokevat työn joustavan mainiosti vapaa-ajan ja esimerkiksi perheen tarpeiden mukaan. Näihin ryhmiiin kuuluvat ovat melko varmoja, etteivät joudu irtisanotuksi, lomautetuksi tai siirretyksi toisiin tehtäviin. Lisäksi he kokevat kohtalaisen hyvin voivansa vaikuttaa työhönsä. Jatkuva kiire ja henkinen rasitus kuitenkin

piinaa Taistelijoita ja Vastuunkantajia. Lisäksi Taistelijoiden työ on fyysisesti hyvin kuormittavaa. Onnelliset eivät näistä tekijöistä kuitenkaan kärsi.

Toisaalta meillä on ryhmiä, joilla asiat eivät ole yhtä ruusuisesti. Kolmasosa työväestöstä, eli Jumiutuneet ja Kertakäyttöiset, kokevat muita ryhmiä huomattavasti vähemmän yhteisöllisyyttä työntekijöiden välillä ja luottamusta esimiehiin. Heillä on selvästi muita ryhmiä vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä, eivätkä he koe, että työpaikalla panostettaisiin työntekijöiden osaamisen kehittämiseen, tai että he voisivat oppia työssään jotain päivittäin. Toisaalta Kertakäyttöiset kokevat työn ja vapaa-ajan sovittamisen mahdollisuudet hyväksi, eikä heidän työnsä ole aivan yhtä kiireistä ja kuormittavaa, kuin monien muiden. He ovat kuitenkin työmarkkina-asemaltaan aineiston haavoittuvaisin ryhmä. Jumiutuneet taas eivät koe suurta irtisanomisen, lomautuksen tai siirron uhkaa, mutta heidän työnsä on hyvin kiireistä ja kuormittavaa. Lisäksi heidän mahdollisuutensa sovittaa työtä ja vapaa-aikaa yhteen ovat kaikkia muita ryhmiä dramaattisesti heikommat.

Kysymys siitä, mitkä taustamuuttajat voisivat selittää työn laadun eroavaisuuksia kaipaa mielestäni runsaasti lisäselvittelyä, sillä siitä olisi apua työelämämme laatua kehitettäessä eteenpäin. Tämän tutkimuksen tarjoaman tiedon valossa voidaan kuitenkin saada kurkistuksia taustamuuttajien vaikutukseen. Sukupuolittaisessa vertailussa Taistelijat erottui ryhmistä naisvoittoisena. Onnelliset ja Kertakäyttöiset olivat aavistuksen miesvoittoisia ryhmiä. Nuorten voimakas yliedustus Onnellisten ryhmässä oli yksi tutkielman tärkeimmistä havainnoista. Havainnon tueksi kaivataan lisätietoa ja tutkimusta. Erityisen mielenkiintoista on myös se, etteivät kaikki ryhmät painotu selvästi mihinkään sosioekonomisen aseman luokkaan. Ymmärrettävää on, että Vastuunkantajien ryhmässä on paljon ylempiä toimihenkilöitä, sillä esimiestyö oletettavasti kuormittaa enemmän henkisesti kuin fyysisesti. Onnelliset, Jumiutuneet ja Kertakäyttöiset jakautuvat samassa suhteessa sosioekonomisen aseman luokkiin kuin koko aineisto muutenkin. Kaikkein laadukkain ja toisaalta kaikkein huonolaatuisin työ ovat siis tässä mielessä demokraattisesti jakautuneet läpi työssäkäyvien kansanosien. Koulutusaste ennustaa jonkin verran työlaaturyhmiiin kuulumista. Korkeakoulutetut ovat odotetusti Vastuunkantajissa yliedustettuina, kun taas Taistelijoissa selvästi aliedustettuina. Onnellisissa kuitenkin on havaittavissa jopa lievää yliedustusta kohti alhaisempaa koulutustasoa.

Yksi tässä tutkimuksessa piiloon jäävä laatueroja selittävä tekijä voi olla yksilön psykologia. Ehkäpä Onnelliset ovat luonteeltaan erityisen myönteisiä. Tai ehkä heillä on sattunut olemaan hyvä työpäivä kyselypäivänä.

5.2 Arvioita työn muutoksista

Vaikka en tarkastelekaan tässä tutkimuksessa näissä muuttujissa tapahtuneita muutoksia yli ajan, on sanottava muutama sana työtä kohdanneista muutoksista. Useat niistä ennusteista, joita yhteiskuntatieteilijät (esim. Julkunen 2008; Sennett 2006; Beck 2000) ovat työn laadulle povanneet vuosien saatossa eivät näyttäyty voimakkaasti tässä aineistossa ja käyttämilleni menetelmillä, mutta jotkut näkyvät. Eräs vahvimista väitteistä yhteiskunnallisessa keskustelussa on työn epävarmuuden kasvu. Yksikään ryhmittelyanalyysissä latautuneista ryhmistä ei saanut keskiarvoestimoidun epävarmuus-summamuuttujan keskiarvoksi arvoa, joka olisi alle asteikon puolivälin. Muuttujan vaihteluväli oli 1–5 ja epävarmuudeltaan heikoin ryhmä sai keskiarvoksi 3.10. Toisaalta ryhmän keskihajonta oli melko suurta epävarmuudessa: 1.02.

Jos epävarmuutta arvioidaan hieman toisesta näkökulmasta, tarina on erilainen. Kun kysyin koko aineistolta kysymyksen, tuletko luultavasti tai varmasti irtisanotuksi, lomautetuksi tai siirretyksi toisiin tehtäviin seuraavan vuoden aikana, jopa 32 % vastasi myöntävästi. Tässä mittarissa siis riitti, että oli vastannut *luultavasti* yhteen noista kolmesta muuttujasta (lomautus, irtisanominen ja siirto toisiin tehtäviin). Koko aineistossa oli 149 ihmistä, jotka olivat vastanneet luultavasti, tai varmasti irtisanomisen kohdalla, 267 lomautuksen kohdalla sekä 324 siirron kohdalla. Ne, jotka olivat vastanneet myöntävästi yhteen epävarmuustekijään, olivat siis todennäköisimmin tehneet sen siirtoon. Joka tapauksessa se on mielestäni erittäin merkittävä tekijä työn epävarmuuden suhteen, että uskoo luultavasti tulevansa siirretyksi, lomautetuksi, tai varsinkin irtisanotuksi vuoden kuluessa. Se, että 32 % työväestöstämme uskoo näin, on mielestäni hälyttävän paljon. Kertakäyttöisten ryhmässä, johon kuului noin joka kuudes vastaaja, luku oli niinkin korkea kuin 70 prosenttia.

Kun tarkastellaan toteutuneen työmarkkinariskin tasoa muissa vastaavissa tutkimuksissa, huomataan kuitenkin, ettei työelämämme epävarmuus kenties olekaan aivan niin korkeaa, kuin pelkkä epävarmuuden kokemus antaa ymmärtää. Tässä tutkimuksessa subjektiivinen kokemus epävarmuudesta on 32 prosenttia vastaajista, kun esimerkiksi Pyöriän & Ojalan (2017) tutkimuksessa vastaava luku on 35 prosenttia. Heidän aineistollaan pystyttiin mittaamaan myös

viiden viimeisen vuoden aikana toteutunutta työmarkkinariskiä, joka oli alhaisempi, vain 23 prosenttia.

Eräs epävarmuuden kannalta mielenkiintoinen tekijä on myös Kertakäyttöisten ryhmä. Ryhmä näyttäytyy mittaristolla melko heikkolaatuisena, mutta voidaan pohdiskella, voisiko ryhmään kuulua väkeä, jotka ovat kuitenkin aivan tyytyväisiä työhönsä. Heidän työnsä on epävarmaa ja epäyhteisöllistä eikä heillä ole paljoa vaikutusvaltaa. Työajat ovat kuitenkin joustavia eikä työ juurikaan kuormita henkisesti tai fyysisesti eikä kiirettäkään ole yhtä paljon kuin muissa ryhmissä (lukuun ottamatta Onnellisten ryhmää). Tällaiset luonnehdinnat saattaisivat sopia joillekin joustavia työelämäratkaisuja tarvitseville ihmisille, kuten vaikkapa opiskelijoille. Tässä saavummekin objektiivisen työn laadun määritelmälliseen ongelmaan, jota jo sivusin tutkielmani alussa (luku 2.1). Kun pidämme työn laatua työllä, siis itse pestillä olevana ominaisuutena, emme voi ottaa huomioon yksilöllisiä preferenssejä, kuten sitä, kuinka suurena ongelmana pitää irtisanomista tai lomauttamista.

6 Lopuksi

Tutkielman tulokset antavat lisätietoa työoloista suomalaisessa työelämässä. Mikäli meillä on edelleen halua kehittää työelämäämme työntekijän hyvinvoinnin ja inhimillisen kestävyysnäkökulmasta, ovat tutkimustiedot työoloista tärkeitä. Työelämämme on epäilemättä maailman parhaita työntekijän olojen ja oikeuksien näkökulmasta, mutta kehittämisen varaa lienee aina.

Tämä tutkimus vahvistaa osaltaan niitä väitteitä, joiden mukaan työn erityinen haaste on intensivoituminen. Työn tehokkuuden kasvattaminen on luultavasti jokaisen organisaation tavoite ainakin jossain määrin. Kun kaikki muut keinot tehokkuuden lisäämiseksi on käytetty, tulee monilla aloilla eteen tilanne, että lisätehokkuutta on haettava kuormittamalla työntekijää. Kuten kaikki muutkin resurssit, myös inhimilliset resurssit ovat kuitenkin ehtyviä. Jossain vaiheessa tullaan pisteeseen, jossa työntekijän enempi kuormittaminen ei tuo lisää tehoja, vaan ainoastaan lisääntyviä sairaspöissaoloja tai huonoa työilmapiiriä. Työelämämme tarvitsee toimenpiteitä ja toimijoita, joiden avulla pystytään ennaltaehkäisemään kiireen ja henkisen rasituksen kasautumista.

Viittä ryhmittelyanalyysissä eroteltua ryhmää voidaan ajatella välineenä kohdistaa yhteiskunnallisia toimenpiteitä työelämän tutkimiseksi ja parantamiseksi. Onnellisia olisi hyvä tutkia lisää. Miksi joillakin menee näin hyvin? Asian perinpohjainen tunteminen vaatii laadullista tutkimusotetta tilastotiedon ohella. Jumiutuneita, Taistelijoita ja Vastuunkantajia olisi tärkeä tukea jaksamaan työn lisääntyvän kuormituksen kanssa. Nämä kolme ryhmää ovat selkeimmässä vaarassa uupua työelämän paineiden alla ja pahimmassa tapauksessa heidän työpanoksensa voidaan menettää. Kertakäyttöiset tarvitsevat yhteiskunnallisia turvaverkkoja, jotka auttavat tilanteissa, joissa työn turva pettää. Epävarmoihin työllisyysoloihin kaivataan uusia ratkaisuja työmarkkinoilta ja yhteiskunnalta.

Kirjallisuutta

Ahola, K. (2007). Occupational Burnout and Health. Finnish Institute of Occupational Health. *People and Work Research Reports 81*. Tampere: Tampereen Yliopistopaino Oy.

Ahola, K., Kivimäki, M., Honkonen, T., Virtanen, M., Koskinen, S., Vahtera, J. & Lönnqvist, J. (2008). Occupational Burnout and Medically Certified Sickness Absence: A Population-Based Study of Finnish Employees. *Journal of Psychosomatic Research 64* (2), 185–193.

Allen, Tammy D., Herst, David E.L., Bruck, Carly S., Sutton, Martha (2000). Consequences Associated With Work-to-Family Conflict: A Review and Agenda for Future Research. Julkaisussa *Journal of Occupational Health Psychology 5* (2): 278–308.

Antila, Juha & Ylöstalo, Pekka (2006). Proaktiivinen toimintatapa julkisella ja yksityisellä sektorilla. Teoksessa: Lehto, Anna-Maija, Sutela, Hanna, & Miettinen, Arto (toim.) *Kaikilla mausteilla - artikkeleita työolotutkimuksesta*. Helsinki: Tilastokeskus.

Barnett, R. C., & Hyde, J. S. (2001). Women, men, work, and family. *American Psychologist, 56*(10), 781–796.

Bauman, Zygmunt (2001) *The Individualized Society*. Cambridge: Polity Press.

Beck, Ulrich, Giddens Anthony, Lash, Scott (1994). *Reflexive Modernisation. Politics, Tradition and Aesthetics in the Modern Social Order*. Cambridge: Polity Press.

Beck, Ulrich (2000). *The Brave New World of Work*. Lontoo: Sage.

Braverman, Harry (1974). *Labour and Monopoly Capital. The Degradation of Work in the Twentieth Century*. New York: Monthly Review Press.

Byron, K. (2005). A Meta-Analytic Review of Work-Family Conflict and its Antecedents. *Julkaisussa: Journal of Vocational Behavior* 67 (2), 169–198.

Castells, Manuel (1996). *The Rise of the Network Society*. Oxford: Blackwell.

Chisholm, R., Kasl, S., Mueller, L. (1986). The Effects of Social Support on Nuclear Worker Responses to the Three Mile Island Accident. *Journal of Occupational Behavior*. 7: 179–193.

Clark, A. (2005). Your Money or Your Life: Changing Job Quality in OECD Countries. *British Journal of Industrial Relations* 43 (3), 377-400.

Dahl, S-Å., Nesheim, T., & Olsen, K. (2009). Quality of Work – Concept and Measurement. Teoksessa: Guillén, A-M. & Dahl S.-Å. (toim.) *Quality of Work in the European Union. Concepts, Data and Debates from a Transnational Perspective*. Peter Lang, Bryssel. 19–40.

de Bustillo, Rafael Munoz, Fernandez-Macías Enrique, Antón José-Ignacio and Esteve Fernando (2011a) *Julkaisussa: Socio-Economic Review* 9/2011, 447–475

de Bustillo, Rafael Munoz, Fernández-Macías, Enrique, Antón José-Ignacio, & Esteve, Fernando (2011b). *Measuring More than Money: The Social Economics of Job Quality*. Cheltenham: Edward Elgar.

Dieckhoff, Martina (2013). Continuing Training in Times of Economic Crisis. Teoksessa: Galie, Duncan (toim.) *Economic crisis, Quality of Work & Social Integration*. The European Experience. Oxford: Oxford University Press.

Doogan, K. (2001). Insecurity and Long-Term Employment. *Work, Employment & Society* 15 (3), 419–440.

Doogan, K. (2005). Long-Term Employment and the Restructuring of the Labour Market in Europe. *Time & Society* 14 (1), 65–87.

Doogan, Kevin (2009). *New Capitalism? The Transformation of Work*. Cambridge: Polity Press.

EC 2001. European Commission. Employment and social policies: a framework for investing in quality. Communication from the Commission to the Council, the European Parliament, the Economic and Social Committee and the Committee of the Regions, COM (2001) 313 final, 20 June 2001, Bryssel.

Eurostat (2017) Statistics Illustrated – Eurostat. Luettu: 4.1.2019. [<https://ec.europa.eu/eurostat/en/web/lfs/statistics-illustrated>]

Gallie, D. (2002). The Quality of Working Life in Welfare Strategy. Teoksessa: Esping Andersen, G. (toim.) *Why We Need a New Welfare State*. Oxford: Oxford University Press.

Gallie, D. (2003). The Quality of Working Life: Is Scandinavia Different? *European Sociological Review*, 19 (1), 61–79.

Gallie, D. (2007). Production Regimes, Employment Regimes and the Quality of Work. Teoksessa: Gallie, Duncan (toim.) *Employment regimes and the quality of work*. Oxford: Oxford University Press.

Gash, Vanessa & Inanc, Hande (2013). Insecurity and the Peripheral Workforce. Teoksessa Gallie, Duncan (toim.) *Economic Crisis, Quality of Work & Social Integration*. 142-168. Oxford: Oxford University Press.

Gornick J.C. & Meyers M.K. (2003). *Families That Work: Policies for Reconciling Parenthood and Employment*. New York: Russel Sage Foundation.

Green, Francis (2006). *Demanding Work. The Paradox of Job Quality in the Affluent Economy*. Princeton: Princeton University Press.

Handel, M., (2005). Trends in Perceived Job Quality, 1989 to 1998. *Work and occupations* 32 (1), 66–94.

Heponiemi, Tarja, Sinervo, Timo & Elovainio, Marko (2011). Työn epävarmuus ja hyvinvointi. Psykososiaalisten ja yksilöllisten resurssien vaikutukset sairaanhoitajien ja lääkäreiden päätöksissä. Helsinki: Terveyden ja hyvinvoinnin laitos.

Heponiemi, Tarja, Wahlström, Mikael, Elovainio, Marko, Sinervo, Timo, Aalto, Anna-Mari & Keskimäki, Ilmo (2008). Katsaus työttömyyden ja terveyden välisiin yhteyksiin. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Herzberg, Frederick & Mausner, Bernard & Snyderman, Barbara (1959). *The motivation to Work*. New York: John Wiley.

Holman, David (2013). Job types and quality in Europe. Julkaisussa: *Human relations* 66 (4), 475–502.

House, J.S. (1981). *Work Stress and Social Support*. Addison-Wesley, Reading.

Ioannidis, John, P.A 2005. Why most published research findings are false. Julkaisussa: *PLoS Medicine* 2/2005.

IBM Knowledge Center (2018). *TwoStep Cluster Analysis*. Luettu: 20.12.2018. [https://www.ibm.com/support/knowledge-center/en/SSLVMB_24.0.0/spss/base/idh_twostep_main.html.]

Jakonen, Mikko, Peltokoski, Jukka & Virtanen, Akseli (toim.) (2006). *Uuden työn sanakirja*. Helsinki: Tutkijaliitto.

Jalovaara, Ville (2017). Suomalaisen nollatuntidebatin lyhyt historia. Teoksessa: Mika Helander, Ilkka Levä & Sanna Saksela-Bergholm (toim.) *Työaikakirja*. Helsinki: Into Kustannus Oy.

Johnson, J.V. (1989). Control, Collectivity and the psychosocial work environment. Teoksessa: Sauter, S.L., Hurrell, J.J.Jr., Cooper, C.L. (toim.) *Job Control and Worker Health*. New York: John Wiley & Sons.

Jokinen, Eeva (2005) *Aikuisten arki*. Helsinki: Gaudeamus.

Jokinen, Eeva (2010) Kodin, työn ja talouden uusi järjestys. Julkaisussa: *Janus* 18:1, 48–60.

Jokivuori, Pertti, & Hietala, Risto (2007). *Määrällisiä tarinoita. Monimuuttujamenetelmien käyttö ja tulkinta*. Helsinki: WSOY.

Jokivuori, Pertti & Ojala, Satu (2012). Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijän silmin. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus.

Jones, M.K., Jones, R.J., Latreille, P.L. & Sloane, P.J. (2009). Training, Job Satisfaction and Workplace Performance in Britain: Evidence from WERS 2004. *Labour*, 23 (S1): S139–S175.

Julkunen Raija (2008). *Uuden työn paradoksit. Keskusteluja 2000-luvun työprosess(e)ista*. Tampere: Vastapaino.

Kalleberg, A. (2009). Precarious Work, Insecure Workers: Employment Relations in Transition. *American Sociological Review* 74 (1), 1–22.

Karasek, Robert & Theorell, Töres. (1990). *Healthy Work: Stress Productivity and the Reconstruction of Working Life*. New York: Basic Books.

Karasek, R.A., Triantis, K. Chaudhry, S. (1982). Coworker and Supervisor support as moderators of associations between task characteristics and mental strain. *Journal of Occupational Behavior Vol 3*. 181–200.

Kasvio, Antti & Tjäder, Johanna (2007) *Työ murroksessa: artikkelikokoelma*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kauhanen, Merja (2013). Sukupuolten väliset erot työpaikkojen laadussa – onko työsuhteen tyypillä väliä? Teoksessa: Marjut Pietikäinen (toim.) *Työ, talous ja tasa-arvo*. 49–65.

Kinnunen, U., Nätti, J., Mauno, S. & Mäkikangas, A. (2004). Työttömyys ja työn epävarmuus koetun terveyden riskitekijöinä: kokemuksia vertaileva tutkimus. *Työelämän tutkimus 2/2004*.

Kinnunen, Ulla (2004) *Työuupumus. Arviointi, kehittäminen ja intervention vaikuttavuus*. Jyväskylän Yliopisto.

Kotowska, I., Matysiak, A.S.M., Pailhe, A., Solaz, A., & Vignoli, D. (2010). Second European Quality of Life Survey: Family Life and Work. Luxemburg: Office for Official Publications of the European Communities.

Korhonen, Pekka (1979). *A Stepwise Procedure for Multivariate Clustering*. Helsinki: Helsingin Yliopiston Laskentakeskus.

Krafcik, John F. (1988). Triumph of the Lean Production System. Julkaisussa: *Sloan Management Review Vol. 30 No. 1*. 41–52.

LaRocco, J., House, S. French, J. (1980). Social Support, Occupational Stress, and Health. Julkaisussa: *Journal of Health and Social Behavior Vol. 21, No. 3*. 202–218.

Layder, Derek (1998). *Sociological practice - linking theory and social research*. Sage Publications, London.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2004). Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2003. Helsinki: Tilastokeskus.

Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Helsinki: Tilastokeskus.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2016). Työolobarometri – syksy 2015. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Lyly-Yrjänäinen, Maija (2017). Työolobarometri – syksy 2016. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Maslow, Abraham H. (1943). A Theory of Human Motivation. Julkaisussa: *Psychological Review*, 1943, 50(4). 370–396

Mauno, Saija & Kinnunen, Ulla (2008). Työn epävarmuus, työttömyys ja hyvinvointi. Teoksessa: Kinnunen, Ulla, Feldt, Taru & Mauno, Saija (toim.) *Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-Kustannus. 167–199.

McGinnity, Frances & Russel Helen (2013). Work-Family Conflict and Economic Change. Teoksessa Gallie, Duncan (toim.) *Economic Crisis, Quality of Work & Social Integration*. 169–194. Oxford: Oxford University Press.

Merton, Robert K. (1973) The Normative Structure of Science. Teoksessa: Merton, Robert K., *The Sociology of Science: Theoretical and Empirical Investigations*. Chicago: University of Chicago Press.

Melero, E. (2010). Training and Promotion: Allocation of Skills or Incentives? Julkaisussa: *Industrial Relations*, 49 (4): 640–67.

Metsämuuronen, Jari (2005). *Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä*. (3. laitos.) Jyväskylä: Gummerus.

Mustosmäki, Armi (2017). *How Bright are the Nordic Lights? Job Quality Trends in Nordic Countries in a Comparative Research*. Jyväskylän Yliopisto, Jyväskylä.

Mänttari-van der Kuip, Maija (2015). Sosiaalityöntekijöiden työyhteisölliset voimavarat subjektiivisen työhyvinvoinnin selittäjinä kunnallisessa sosiaalihuollossa. Julkaisussa: *Työelämän tutkimus 1/2015*.

Noro, Arto (2000). Aikalaisdiagnoosi sosiologisen tutkimuksen kolmantena lajityyppinä. Julkaisussa: *Sosiologia 4/2000*.

Nätti, Jouko & Pyöriä, Pasi (2017). Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa: Pasi Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus. 26–41.

OECD (2004). *OECD Employment Outlook*. Pariisi: Organisation for Economic Co-Operation and Development.

Olsen, K., Kalleberg, A. & Nesheim, T. (2010). Perceived job quality in the United States, Great Britain, Norway and West Germany, 1989–2005. Julkaisussa: *European Journal of Industrial Relations 16 (3)*, 221–240.

Paugam, S. & Zhou, Y. (2007). Job Insecurity. Teoksessa: Gallie, D. (toim.) *Employment Regimes and the Quality of Work*. Oxford: Oxford University Press. 179–204.

Pyöriä Pasi & Ojala, Satu (2016). Prekaarin palkkatyön yleisyys: liioitellaanko työelämän epävarmuutta? Julkaisussa: *Sosiologia 1/2016*. 45–63.

Pyöriä, Pasi & Ojala, Satu (2017). Työn prekarisaatio. Teoksessa: Pasi Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus. 42–62.

Pääkkönen, Hannu & Riitta Hanifi (2011) Ajankäytön muutokset 2000-luvulla. Helsinki: Tilastokeskus.

Rokkanen Miikka & Uusitalo Roope, (2013). "Changes in Job Stability – Evidence from Lifetime Job Histories," *Finnish Economic Papers, Finnish Economic Association, vol. 26(2)*. 36–55, Autumn.

Räisänen, K. & Karila, I. (2007). Miten työstressiä voi hallita? Julkaisussa: *Lääketieteellinen Aikakauskirja Duodecim 123 (6)*. 698–704.

Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job Demands, Job Resources, and Their Relationship with Burnout and Engagement: a Multi-Sample Study. Julkaisussa: *Journal of Organisational Behaviour 25 (3)*, 293–315.

Samuels, Donna, Pauline Found & Sharon J. Williams (2012). How did the publication of the book *The Machine That Changed The World* change management thinking? Exploring 25 years of lean literature. Julkaisussa: *International Journal of Operations & Production Management Vol. 35 No. 10, 2015*. 1386–1407

Selander, Kirsikka, Ruuskanen, Petri & Anttila, Timo (2012). Työn ja perheen ristiriidat kolmannen sektorin palkkatyössä. Julkaisussa: *Työelämän tutkimus 3/2012*. 209–227.

Sennett, Richard (1998) *The Corrosion of Character; the Personal Consequence of Work in the New Capitalism*. New York: W. Norton.

Siltala, Juha (2004). *Työelämän huonontumisen lyhyt historia*. Helsinki: Otava.

Simmons, Joseph P., Nelson, Leif D., Simonsohn, Uri 2011. False-Positive Psychology: Undisclosed Flexibility in Data Collection and Analysis Allows Presenting Anything as Significant. Julkaisussa: *Psychological Science 22(11)* 1359–1366.

Standing, Guy (2014a). *Precariat. The New Dangerous Class*. Lontoo: Bloomsbury Publishing Plc.

Standing, Guy (2014b). Precariat and class Struggle. [http://www.guystanding.com/files/documents/Precariat_and_Class_Struggle_final_English.pdf] Viitattu 17.8.2018.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014). Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Sverke, M., Hellgren, J. & Näeswall, K. (2002). No security: A Meta-Analysis and Review of Job Insecurity and its Consequences. *Journal of Occupational Health Psychology* 7. 242–264.

Tammelin, Mia & Mustosmäki, Armi (2017) Työn ja perheen yhteensovittaminen. Teoksessa Pasi Pyöriä (toim.) *Työelämän myytit ja todellisuus*. Helsinki: Gaudeamus. 113–129.

Toivonen, Timo (1999). *Empiirinen sosiaalitutkimus. Filosofia ja metodologia*. Helsinki: WSOY.

Tuominen, Saku & Pohjakallio, Pekka (2012). *Työkirja*. Helsinki: WSOY.

Vahtera, Jussi (1995). *Voimavarat, terveys ja työelämän murros*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Vahtera, Jussi (1993). *Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys*. Helsinki: Työterveyslaitos.

Valeyre, A, Lorenz, E, Cartron, D. (2009) *Working Conditions in the European Union: Work Organisation*. Dublin: Eurofound.

Virmasalo, Ilkka, Hartikainen, Armi, Anttila, Timo & Nätti Jouko (2011). Polarisoituuko työelämän laatu? Työelämän laatu toimihenkilöiden ja työntekijöiden kokemana 1977–2008. *Julkaisussa: Työelämän tutkimus 1/2011*. 3–18.

Warr P.B. (1990) The measurement of well-being and other aspects of mental health. *Journal of Occupational Psychology* 63(3): 193–210.

Liite 1

Kyselylomake

KYSELYLOMAKE: FSD3131 TYÖOLOBAROMETRI 2015 QUESTIONNAIRE: FSD3131
FINNISH WORKING LIFE BAROMETER 2015

Tämä kyselylomake on osa yllä mainittua Yhteiskuntatieteelliseen tietoaarkistoon arkistoitua tutkimusaineistoa. Kyselylomaketta hyödyntävien tulee viitata siihen asianmukaisesti lähdeviitteellä. Lisätiedot: <http://www.fsd.uta.fi/>

This questionnaire forms a part of the above mentioned dataset, archived at the Finnish Social Science Data Archive. If the questionnaire is used or referred to in any way, the source must be acknowledged by means of an appropriate bibliographic citation. More information: <http://www.fsd.uta.fi/>

Detta frågeformulär utgör en del av den ovannämnda datamängden, arkiverad på Finlands samhällsvetenskapliga dataarkiv. Om frågeformuläret är utnyttjat eller refererat till måste källan anges i form av bibliografisk referens. Mer information: <http://www.fsd.uta.fi/>

Haastattelu- ja tutkimuspalvelut 9.6.2015

TYÖOLOBAROMETRI, elokuu 2015 (TB15) PAPERILOMAKE

K2 1992-2015 (K1) Seuraavat kysymykset koskevat nykyistä työpaikkaanne. Kuinka monta henkilöä on siinä työpaikassa, jossa itse työskentelette? Työpaikalla tarkoitetaan yhtä yksikköä, esim. tehdasta, virastoa, laitosta, myymälää, toimistoa, työmaata tms., jonka vastaaja itse mieltää työpaikakseen ja jonka toiminnasta hänellä on kokemusta. 1 1 - 4 henkilöä 2 5 - 9 henkilöä 3 10 - 19 henkilöä 4 20 - 29 henkilöä 5 30 - 49 henkilöä 6 50 - 99 henkilöä 7 100

- 199 henkilöä 8 200 - 249 henkilöä 9 250 - 499 henkilöä 10 500 - 999 henkilöä
1000 henkilöä tai enemmän

K3 1992-2015 (muokattu 2013) (K2) Onko henkilöstön määrä työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

1 lisääntynyt 2 ennallaan 3 vai vähentynyt? 4 Ei osaa sanoa

K5_9 2009-2015 (K3) Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana: Käytetty vuokratyöntekijöitä? = vuokratyötä välittävien yritysten palveluksessa olevia työntekijöitä. 1 kyllä 2 ei 3 ei osaa sanoa

K41a 2012-2015 (muokattu 2014) (K4a) Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:

Järjestetty uudelleen tehtävien jakoa työntekijöiden tai eri työyksiköiden välillä?

1 kyllä 2 ei K41b (K5a) 3 ei osaa sanoa K41b (K5a)

K41a_1 Uusi 2015 (K4b)

Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviinne:

1 paljon 2 jossain määrin vai 3 ei juuri lainkaan?

K41b 2012-2015 (muokattu 2014) (K5a) (Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:)

Otettu käyttöön uusia työmenetelmiä?

1 kyllä 2 ei K41c (K6a) 3 ei osaa sanoa K41c (K6a)

K41b_1 Uusi 2015 (K5b)

Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviinne:

1 paljon 2 jossain määrin vai 3 ei juuri lainkaan?

K41c 2012-2015 (muokattu 2014) (K6a) (Onko työpaikassanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana:)

Otettu käyttöön uusia tietojärjestelmiä?

1 kyllä 2 ei K21c_1 (K7a) 3 ei osaa sanoa K21c_1 (K7a)

K41c_1 Uusi 2015 (K6b)

Vaikuttiko muutos omiin työtehtäviinne:

1 paljon 2 jossain määrin vai 3 ei juuri lainkaan?

K21c_1 (M) 2000-2015 (muokattu 2013) (K7a (M)) Seuraavaksi esitän joitakin väitteitä. Mitä mieltä Te olette niistä.

Työpaikallani on liian paljon työtehtäviä työntekijöihin nähden.

Oletteko:

1 täysin samaa mieltä 2 jokseenkin samaa mieltä 3 jokseenkin eri mieltä 4 vai täysin eri mieltä? 5 Ei osaa sanoa

K21c_4 (M) 2000-2015 (muokattu 2013) (K7b (M))

Työpaikallani välitetään tietoja avoimesti.

Oletteko:

1 täysin samaa mieltä 2 jokseenkin samaa mieltä 3 jokseenkin eri mieltä 4 vai täysin eri mieltä? 5 Ei osaa sanoa

K21c_5 (M) 2003-2015 (muokattu 2013) (K7c (M))

Työntekijöitä kohdellaan tasapuolisesti työpaikallani.

Oletteko:

1 täysin samaa mieltä 2 jokseenkin samaa mieltä 3 jokseenkin eri mieltä 4 vai täysin eri mieltä? 5 Ei osaa sanoa

K21c_6 (M) 2003-2015 (muokattu 2013) (K7d (M))

Voin olla varma siitä, että työpaikkani säilyy. Oletteko:

1 täysin samaa mieltä 2 jokseenkin samaa mieltä 3 jokseenkin eri mieltä 4 vai täysin eri mieltä? 5 Ei osaa sanoa

Otsikko: Työkyvyn ylläpitämiseen liittyvät toimet nykyisellä työpaikalla

K26_1 1997-2015 (K8a) . Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan: Työntekijöiden kuntoon, terveyteen ja elintapoihin:

1 paljon 2 jossain määrin 3 vain vähän 4 vai ei lainkaan?

K26_2 1997-2015 (K8b) (Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:)

(Entä) työympäristön turvallisuuteen:

1 paljon 2 jossain määrin 3 vain vähän 4 vai ei lainkaan?

26_3 1997-2015 (K8c) (Työpaikoilla on kiinnitetty huomiota työntekijöiden työkyvyn ylläpitämiseen eri tavoin. Onko Teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan:)

(Entä) osaamiseen ja ammattitaidon kehittämiseen:

1 paljon 2 jossain määrin 3 vain vähän 4 vai ei lainkaan?

K20b_1 2003-2015 (muokattu 2013) (K9a) Arvioikaa miten hyvin tai huonosti seuraavat luonnehdinnat sopivat omaan työpaikkaanne. Työntekijöiden ja johdon väliset suhteet ovat avoimet ja luottamukselliset.

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

1 erittäin hyvin 2 melko hyvin 3 melko huonosti 4 vai erittäin huonosti? 5 Ei osaa sanoa

K20b_2 2003-2015 (muokattu 2013) (K9b) Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaanne:

1 erittäin hyvin 2 melko hyvin 3 melko huonosti 4 vai erittäin huonosti? 5 Ei osaa sanoa

K20b_3 2003-2015 (muokattu 2013) (K9c)

Esimiehet suhtautuvat rakentavasti työntekijöiden muutosehdotuksiin.

Sopiiko tämä työpaikkaanne:

1 erittäin hyvin 2 melko hyvin 3 melko huonosti 4 vai erittäin huonosti? 5 Ei osaa sanoa

K20b_5 2003-2015 (muokattu 2013) (K9d) Työntekijöitä kannustetaan kokeilemaan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaanne:

1 erittäin hyvin 2 melko hyvin 3 melko huonosti 4 vai erittäin huonosti? 5 Ei osaa sanoa

K20b_6 2003-2015 (muokattu 2013) (K9e)

Työpaikalla on paljon sellaisia piilossa olevia asioita, joista pitäisi keskustella avoimesti. Sopiiko tämä työpaikkaanne:

1 erittäin hyvin 2 melko hyvin 3 melko huonosti 4 vai erittäin huonosti? 5 Ei osaa sanoa

K32a 2000-2015 (K10) Onko työpaikallanne muihin kansallisuuksiin tai etnisiin ryhmiin kuuluvia työntekijöitä, jotka ovat muuttaneet Suomeen muualta? Maahanmuuttajat, venäläiset, somalit, virolaiset jne. Ei suomen romanit tai saamelaiset.

1 kyllä 2 ei

K33_1 2000-2015 (K11a) Työelämässä voi ilmetä eriarvoista kohtelua tai syrjintää esimerkiksi palkkauksessa, työhön otossa, uralla etenemisessä tai koulutukseen pääsyssä. Katsotteko, että omassa työorganisaatiossanne esiintyy syrjintää tai eriarvoista kohtelua, joka perustuu:

Ikään, erityisesti nuoriin?

K33_2 2000-2015 (K11b) Ikään, erityisesti vanhoihin?

K33_3 2000-2015 (K11c) Sukupuoleen, erityisesti naisiin?

K33_4 2000-2015 (K11d) Sukupuoleen, erityisesti miehiin?

K33_5 2000-2015 (K11e) Työsuhteen määräaikaaisuuteen?

K33_7 2008-2015 (K11f) Työsuhteen osa-aikaaisuuteen?

Jos K32a (K10) = kyllä, niin kysytään K33_6 (K11g).

K33_6 2000-2015 (K11g) Siihen, että työntekijä on syntyperältään muu kuin suomalainen?

K33_8 Uusi 2015 (K11h) Työntekijän terveydentilaan?

1 kyllä 2 ei 3 ei osaa sanoa

K9a_07 2004-2015 (K12a) Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.

Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä työtoverien taholta:

1 ei lainkaan 2 joskus 3 jatkuvasti?

K9a_07c 2012-2015 (K12b)

(Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.)

Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä esimiesten taholta:

1 ei lainkaan 2 joskus 3 jatkuvasti?

K9a_07b 2004-2015 (K12c) (Henkisellä väkivallalla tai työpaikkakiusaamisella tarkoitetaan työyhteisön jäsenen kohdistettua eristämistä, työn mitätöintiä, uhkaamista, selän takana puhumista tai muuta painostamista.)

Esiintyykö mielestänne työpaikallanne tällaista käyttäytymistä asiakkaiden taholta:

1 ei lainkaan 2 joskus 3 jatkuvasti?

K9a_09b 2008-2015 (kysymyksen muotoiluvirhe korjattu 2012) (K13a) Oletteko havainnut työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana, että joku olisi joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi asiakkaiden taholta?

1 en kertaakaan 2 kyllä, kerran 3 useita kertoja

Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja

K9a_10b 2008-2015 (K13b) Oletteko itse joutunut väkivallan tai sen uhan kohteeksi työpaikallanne viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana asiakkaiden taholta?

1 en kertaakaan 2 kyllä, kerran 3 useita kertoja

Jos kyllä, tarkenna: kerran vai useita kertoja

K13_1 1993-2015 (muokattu v. 2012) (K14a)

Oletteko ammattiyhdistyksen, toimihenkilöjärjestön tai vastaavan ammattiliiton jäsen? 1
kyllä K22_6 (K15a) 2 ei 3 ei osaa sanoa

K13_2 1993-2015 (muokattu v. 2012) (K14b)

Entä kuulutteko työttömyyskassaan? 1 kyllä 2 ei 3 ei osaa sanoa

INTRO1. SEURAAVAKSI KYSYMYKSIÄ TYÖAJAN JOUSTOISTA JA PALKKAUKSESTA.

K22_6 2006-2015 (K15a) Onko käytettävissänne työaikajärjestelmä, jossa normaalin työajan ylittävät tai alittavat työtunnit merkitään ylös ja ne voi pitää myöhemmin vapaana tai tehdä sisään?

1 kyllä 2 ei 3 ei osaa sanoa K22_9 (K16)

Tarkoitetaan esimerkiksi ns. liukuvaa työaika.

K22_8 2006-2015 (K15b) Voitteko käyttää säästöön kertyneitä tunteja pitämällä kokonaisia vapaapäiviä?

1 kyllä 2 ei 3 ei osaa sanoa

K22_9 (M) 2014-2015 (K16)

Kun ajattelette työn ja muun elämän yhteensovittamista, niin joustavatko työaikanne

1 aivan riittävästi 2 lähes riittävästi 3 hieman liian vähän 4 vai aivan liian vähän?

K20a_02 2005-2015 (K17a) Arvioidaanko työsuoritustanne ja pätevyyttänne järjestelmällisesti, esimerkiksi kerran vuodessa ns. kehittämiskeskustelujen yhteydessä?

1 kyllä 2 ei 3 ei osaa sanoa

K20a_03 2005-2015 (K17b) Vaikuttaako henkilökohtainen työtehtävistä suoriutumisenne ja työsuoritustenne laatu palkkanne suuruuteen?

1 kyllä 2 ei 3 ei osaa sanoa

K20a_04 2005-2015 (K17c) Onko Teillä mahdollisuus saada tulospalkkioita, bonuksia tai muita vastaavia lisiä tiimin, ryhmän tai koko työyksikön tuloksen perusteella?

1 kyllä 2 ei 3 ei osaa sanoa

K20a_09 (M) 2005-2015 (K18) Onko palkkauksenne mielestänne:

1 erittäin kannustava 2 melko kannustava 3 vain vähän kannustava 4 vai ei lainkaan kannustava?

K21b_1 2000-2015 (K19a) Oletteko viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana ollut koulutuksessa, siten että olette saanut koulutusajalta palkkaa?

1 kyllä 2 en --> K21b_4 (K21)

K21b_2 2000-2015 (K19b) Montako työpäivää? _____ Kuukausi=22 työpäivää Jos useita osapäiviä, laske tunnit yhteen ja muuta päiviksi (6 tuntia koulutusta = yksi päivä)

K21b_3a Uusi 2015 (K20a) Verrattuna aikaisempaan, auttoiko saamanne koulutus Teitä suoriutumaan työtehtävistänne:

1 paljon paremmin 2 jonkin verran paremmin 3 vai sillä ei ollut juurikaan vaikutusta? 4 EI OSAA SANOA

K21b_3b Uusi 2015 (K20b)

Laajensiko koulutus osaamistanne niin, että voisitte tehdä tai teette uudenlaisia työtehtäviä? 1 kyllä 2 ei 3 Ei osaa sanoa

K21b_4 (M) 2006-2015 (K21 (M))

Onko Teillä nykyisessä työpaikassanne hyvät, jonkinlaiset vai heikot mahdollisuudet osallistua työpaikan toiminnan kehittämiseen?

1 hyvät 2 jonkinlaiset 3 heikot 4 ei osaa sanoa

K46a 2014-2015 (K22a) Oletteko viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssänne:

kehittänyt toimintatapoja tai prosesseja?

1 kyllä 2 ei 3 ei osaa sanoa

K46b 2014-2015 (K22b)

Entä oletteko (viimeksi kuluneiden 12 kuukauden aikana työssänne):

kehittänyt uusia tai paranneltuja tuotteita tai palveluita?

1 kyllä 2 ei 3 ei osaa sanoa

K47 2014-2015 (K23)

Käyttekö työssänne sosiaalista mediaa, esimerkiksi keskustelufoorumeja, Facebookia, Twitteriä, blogeja tai wikejä?

1 kyllä 2 ei 3 ei osaa sanoa K48 (K25) Sosiaalinen media on tietoverkkoja ja tietotekniikkaa hyödyntävä viestinnän muoto, jossa käsitellään vuorovaikutteisesti ja käyttäjälähtöisesti tuotettua sisältöä ja luodaan ja ylläpidetään ihmisten välisiä suhteita.

K47_1 2014-2015 (K24a) Käyttekö sosiaalista mediaa työssänne seuraaviin tarkoituksiin:

Tiedon jakamiseen?

K47_2 (muokattu 2015) (K24b) Tiedon hankintaan ja uuden oppimiseen?

K47_4 2014-2015 (K24c) Yhteistyösuhteiden luomiseen ja ylläpitämiseen?

K47_5 2014-2015 (K24d) Tuotteiden tai palveluiden kehittämiseen?

K47_6 2014-2015 (K24e) Myyntiin tai markkinointiin?

K47_7 2014-2015 (K24f) Asiakaspalveluun tai neuvontaan?

K48 Uusi 2015 (K25)

Entä käytättekö työssänne sähköisiä työtiloja tai pikaviestintävälineitä, joiden avulla voi keskustella, jakaa tietoa ja tehdä yhteistyötä virtuaalisesti. Näitä ovat esimerkiksi internetin tai intranetin yhteiset työtilat?

1 kyllä 2 ei 3 ei osaa sanoa - esimerkiksi SharePoint, Lync - pikaviestinnässä keskustelu tapahtuu reaaliaikaisesti - ei tarkoiteta sähköpostia eikä tekstiviestejä

K11a_1 2002-2015 (K26a) Voitteko vaikuttaa:

Siihen mitä työtehtäviinne kuuluu:

1 paljon 2 melko paljon 3 jonkin verran 4 vai ette lainkaan? 5 Ei osaa sanoa

K11a_2 2002-2015 (K26b) Voitteko vaikuttaa:

Työtahtiinne:

1 paljon 2 melko paljon 3 jonkin verran 4 vai ette lainkaan? 5 Ei osaa sanoa

K11a_3 2002-2015 (K26c) Voitteko vaikuttaa:

Siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken):

1 paljon 2 melko paljon 3 jonkin verran 4 vai ette lainkaan? 5 Ei osaa sanoa

K11a_4 Uusi 2015 (K26d)

Voitteko vaikuttaa:

Siihen, missä paikoissa tai tiloissa teette työtänne:

1 paljon 2 melko paljon 3 jonkin verran 4 vai ette lainkaan? 5 Ei osaa sanoa

- tarkoitetaan fyysistä työnteon paikkaa tai työtilaa

K42a 2012-2015 (K27) Kuinka usein työskentelette tiukkojen aikataulujen mukaan tai hyvin nopealla tahdilla: 1 hyvin usein 2 melko usein 3 silloin tällöin 4 harvoin 5 vai ette juuri koskaan?

K42e 2012, 2014-2015 (K28) Työskentelettekö työryhmissä tai projektiryhmissä, joihin kuuluu työntekijöitä myös muista yrityksistä tai organisaatioista kuin omalta työpaikaltanne?

1 kyllä 2 ei

tarkoitetaan sekä pysyviä että tilapäisiä työryhmiä työtä tehdään muista yrityksistä tai organisaatioista tulevien kollegojen kanssa yhteistyöllä on rakenne (työryhmä, projektiryhmä tms.)

K43a 2012-2015 (K29) Etätyöllä tarkoitetaan ansiotyötä, jota tehdään varsinaisen työpaikan ulkopuolella niin, että siitä on sovittu työnantajan kanssa. Oletteko viimeisen 12 kuukauden aikana tehnyt etätyötä:

1 päivittäin 2 viikoittain 3 kuukausittain 4 satunnaisesti 5 vai ette ollenkaan?
 Etätyö tehdään joko kotona tai työnantajan eri toimipisteissä, työkohteissa, asiakkaan luona tai matkoilla.

K43e 2012-2015 (K30)

Onko teihin otettu yhteyttä viimeisen 12 kuukauden aikana työhönne liittyvissä asioissa työajan ulkopuolella, esimerkiksi puhelimitse:

1 päivittäin 2 viikoittain 3 kuukausittain 4 satunnaisesti 5 vai ei ollenkaan?
 sekä asiakkaat että esimies ja työkaverit henkilökohtainen yhteydenotto, joka vie huomion, esim. puhelu tai tekstiviesti ei tarkoiteta esim. vapaaehtoista sähköpostien lukemista työajan ulkopuolella.

K43f Uusi 2015 (K31)

Ovatko kolleganne tai yhteistyökumppaninne, joiden kanssa työskentelette:

1 pääosin omalta työpaikaltanne 2 sekä omalta työpaikalta että muista yrityksistä tai organisaatioista vai 3 pääosin muista yrityksistä tai organisaatioista? 4 EI KOLLEGOITA TAI YHTEISTYÖKUMPPANEITA

K21c_8 (M) 2002-2014 (K32a (M)) Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä:

Koen työni fyysisesti raskaaksi. Oletteko:

1 täysin samaa mieltä 2 jokseenkin samaa mieltä 3 jokseenkin eri mieltä 4 vai täysin eri mieltä? 5 Ei osaa sanoa

K21c_9 (M) 2002-2014 (K32b (M)) (Mitä mieltä olette seuraavista väitteistä:)

Koen työni henkisesti raskaaksi. Oletteko:

1 täysin samaa mieltä 2 jokseenkin samaa mieltä 3 jokseenkin eri mieltä 4 vai täysin eri mieltä? 5 Ei osaa sanoa

K28a 1999-2015 (K33a) Jos ajattelette nykyisen työnne ruumiillisia vaatimuksia, niin onko työkykynne:

1 erittäin hyvä 2 melko hyvä 3 kohtalainen 4 melko huono 5 vai erittäin huono? 6 Ei osaa sanoa

K28b 1999-2015 (K33b) Entä henkisten vaatimusten kannalta. Onko työkykynne:

1 erittäin hyvä 2 melko hyvä 3 kohtalainen 4 melko huono 5 vai erittäin huono? 6 Ei osaa sanoa

K32 2000-2015 (K34)

Montako työpäivää olette ollut poissa töistä oman sairauden takia viimeksi kuluneen vuoden (12 kk) aikana? Jos ei yhtään päivää, merkitse nolla (0.) Kuukausi = 22 työpäivää.

INTRO2: SEURAAVAKSI KYSYN MAHDOLLISISTA MUUTOKSISTA TYÖSSÄNNE.

K22_1 (M) 1992-2015 (K35a (M)) Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana, Teidät lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi:

Ei välttämättä tarkoita yhtäjaksoista lomautusaikaa.

1 kyllä varmasti 2 kyllä mahdollisesti 3 luultavasti ei 4 varmasti ei? 5 Ei osaa sanoa

K22_2 (M) 1992-2015 (K35b (M)) (Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:)

Teidät irtisanotaan nykyisestä työpaikastanne:

Määräaikaisilla työsuhdetta ei jatketa.

1 kyllä varmasti 2 kyllä mahdollisesti 3 luultavasti ei 4 varmasti ei? 5 Ei osaa sanoa

K22_3 (M) 1992-2015 (K35c (M)) (Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana:)

Teidät siirretään toisiin tehtäviin:

Myös lyhytaikaisissa työsuhteissa tehtävien vaihdot.

1 kyllä varmasti 2 kyllä mahdollisesti 3 luultavasti ei 4 varmasti ei? 5 Ei osaa sanoa

K23 (M) 1992--2015 (K36 (M)) Jos nyt jäisitte työttömäksi niin arveletteko, että saisitte ammattianne ja työkokemustanne vastaavaa työtä:

1 kyllä varmasti 2 kyllä mahdollisesti 3 luultavasti ei 4 varmasti ei? 5 Ei osaa sanoa 6 Ei tällä hetkellä työssä

INTRO3: SEURAAVAT KYSYMYKSET KOSKEVAT TYÖELÄMÄÄ YLEISESTI.

K24 (M) 1992-2015 (K37 (M)) Minkälaiseksi arvioitte yleisen työllisyystilanteen vuoden kulluttua. Onko se parempi, ennallaan vai huonompi kuin tällä hetkellä. Tarkenna: Jonkin verran vai paljon?

1 paljon parempi 2 jonkin verran parempi 3 ennallaan 4 jonkin verran huonompi 5 paljon huonompi 6 ei osaa sanoa

K25_1 (M) 1992-2015 (K38a (M)) Nykyisin puhutaan paljon työelämän muuttumisesta ja muutosten suunnasta. Ovatko seuraavat asiat Teidän mielestänne muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan:

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

Työnteon mielekkyys ja työhalut yleensä?

1 selvästi parempaan suuntaan 2 jonkin verran parempaan 3 ennallaan 4 jonkin verran huonompaan 5 selvästi huonompaan suuntaan

K25_4 (M) 1992-2015 (K38b (M)) (Ovatko seuraavat asiat Teidän mielestänne muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan: Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

Tietojen saanti työpaikan tavoitteista ja tulevaisuuden suunnitelmista?

1 selvästi parempaan suuntaan 2 jonkin verran parempaan 3 ennallaan 4 jonkin verran huonompaan 5 selvästi huonompaan suuntaan

K25_6 (M) 1992-2015 (K38c (M)) (Ovatko seuraavat asiat Teidän mielestänne muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan: Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

Mahdollisuudet itsensä kehittämiseen työssä?

1 selvästi parempaan suuntaan 2 jonkin verran parempaan 3 ennallaan 4 jonkin verran huonompaan 5 selvästi huonompaan suuntaan

K25_7 (M) 1992-2015 (K38d (M)) (Ovatko seuraavat asiat Teidän mielestänne muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai ovatko ne ennallaan:

Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?)

Mahdollisuus vaikuttaa omaa asemaa ja työtehtäviä koskeviin ratkaisuihin?

1 selvästi parempaan suuntaan 2 jonkin verran parempaan 3 ennallaan 4 jonkin verran huonompaan 5 selvästi huonompaan suuntaan

K25_8 (M) 1992-2015 (K39 (M)) Entä jos ajattelette oman työpaikkanne taloudellista tilannetta, onko se muuttumassa parempaan suuntaan, huonompaan suuntaan vai pysyykö se ennallaan? Tarkenna: Selvästi vai jonkin verran?

1 selvästi parempaan suuntaan 2 jonkin verran parempaan 3 ennallaan 4 jonkin verran huonompaan 5 selvästi huonompaan suuntaan

K25_9 (M) 2008-2015 (K40 (M))

Tai jos ajattelette, että taloudellisen tilanteen perusteella oman alanne paras työpaikka saisi pistemäärän kymmenen (10) ja huonoin nolla (0), minkä pistemäärän silloin antaisitte omalle työpaikallenne? Jos ei osaa sanoa, niin käytä järjestelmän EOS:ää. |

INTRO4: LOPUKSI KYSYISIN MUUTAMAN KYSYMYKSEN OMISTA TUNTEMUKSISTANNE TYÖHÖNNE LIITTYEN.

K49a Uusi 2015 (K41a)

Onko Teillä työssänne tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä:

1 usein 2 melko usein 3 silloin tällöin 4 melko harvoin 5 vai ei koskaan?

K49b Uusi 2015 (K41b) Tuntuuko Teistä siltä, että kollegat ja yhteistyökumppanit arvostavat omaa työtänne:

1 usein 2 melko usein 3 silloin tällöin 4 melko harvoin 5 vai ei koskaan?

K49c Uusi 2015 (K41c)

Voitteko käyttää ammatillista osaamistanne työssänne täysipainoisesti:

1 usein 2 melko usein 3 silloin tällöin 4 melko harvoin 5 vai ette koskaan?

K49d Uusi 2015 (K41d)

Onko Teillä omassa työssänne aikaa uusien ideoiden kehittämiseen ja soveltamiseen: 1 usein
2 melko usein 3 silloin tällöin 4 melko harvoin 5 vai ei koskaan?

K40 2012-2015 (K42)

Aivan lopuksi kysyisin vielä, Oletteko esimies- tai työnjohtotehtävissä?

1 Kyllä 2 Ei

Haastattelu päättyy nyt tähän.

Kiitos antamistanne tiedoista!

Liite 2

Muuttujien operationalisointi

Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittäminen koostuu mallissani kolmesta muuttujasta. Ensimmäinen niistä on työpaikalla tehdyt pyrkimykset vaikuttaa osaamiseen ja sen kehittämiseen. Aineistossa on kysymys *K26_3 Onko teidän työpaikallanne pyritty systemaattisesti vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen?* Vastausvaihtoehdot kuuluvat: *1) paljon, 2) jossain määrin, 3) vain vähän, 4) ei lainkaan.* Olen muuttanut muuttujan binääriseen muotoon siten, että vaihtoehdot 1 ja 2 saavat arvon 1) on pyritty vaikuttamaan ja vaihtoehdot 3 ja 4 saavat arvon 0) ei ole merkittävästi pyritty vaikuttamaan. On huomionarvoista, että muuttujan luokat olisi voinut rajata myös vaihtoehtojen 3 ja 4 välistä, mutta päädyin tekemään valinnan, että vain vähäiset pyrkimykset vaikuttaa osaamiseen eivät ole tarpeeksi merkittäviä. Tulosten perusteella 78,2% työpaikoista on pyritty vaikuttamaan osaamisen ja ammattitaidon kehittämiseen.

Toinen muuttuja muodostuu aineiston kysymyksestä *K20b_2 Työpaikkani on sellainen, että siellä voi oppia koko ajan uusia asioita. Sopiiko tämä työpaikkaanne?* Vastausvaihtoehdot tähän kysymykseen ovat *1) erittäin hyvin, 2) melko hyvin, 3) melko huonosti, 4) erittäin huonosti.* Muuttuja muuntuu binääriseen, kaksiluokkaiseen muotoon siten, että vastaukset 1 ja 2 saavat arvon 1) sopii työpaikkaan ja 3 ja 4 saavat arvon 0) ei sovi työpaikkaan. 80,9% työpaikoista on sellaisia, että työssä saa oppia jatkuvasti uusia asioita.

Kolmatta muuttujaa edustaa aineiston kysymys *K49c Voitteko käyttää ammatillista osaamistanne työssänne täysipainoisesti?* Sen vastausvaihtoehdot ovat *1) usein, 2) melko usein, 3) silloin tällöin, 4) melko harvoin, 5) ette koskaan?* Olen jakanut skaalan kahtia siten, että 1, 2 ja 3 saavat arvon 1) voi käyttää osaamista täysipainoisesti ja 3 sekä 4 arvon 0) ei voi käyttää täysipainoisesti. Tulosten perusteella 96,3% työssäkävivistä kokee, että voi käyttää ammatillista osaamistaan täysipainoisesti.

Työn kuormittavuus

Työn kuormittavuus koostuu tässä tutkielmassa kolmesta muuttujasta. Ensimmäinen niistä on *K42 Kuinka usein työskentelette tiukkojen aikataulujen mukaan, tai hyvin nopealla tahdilla?* Vastausvaihtoehdot ovat 1) *hyvin usein*, 2) *melko usein*, 3) *silloin tällöin*, 4) *harvoin*, sekä 5) *ette juuri koskaan*. Tämän muuttujan kohdalla olen päättänyt kääntää asteikon päinvastaiseksi kuin aiemmissa muuttujissa, jotta kaikissa binäärisissä muuttujissa arvo 1 edustaa työn laadulle myönteistä luokkaa. Lisäksi päätin sisällyttää tuohon luokkaan paitsi vaihtoehdot 4 ja 5, myös vaihtoehdon 3, sillä esimerkiksi uupumusta on todettu aiheuttavan nimen omaan jatkuva kiire, eikä niinkään satunnainen kiihastunut hetki. Vastausvaihtoehdot 1 ja 2 saavat arvon 0) usein, ja 3,4 sekä 5 arvon 1) harvemmin. Tulosten perusteella 32,2% kokee harvemmin työskentelevänsä tiukkojen aikataulujen mukaan, tai nopealla tahdilla.

Toinen ja kolmas muuttuja on muodostettu väittämistä *K21c_8 Koen työni fyysisesti raskaaksi* ja *K21c_9 Koen työni henkisesti raskaaksi*. Vastausvaihtoehdot kuuluvat molemmissa: 1) *täysin samaa mieltä*, 2) *jokseenkin samaa mieltä*, 3) *jokseenkin eri mieltä*, sekä 4) *täysin eri mieltä*. Näistä vaihtoehdoista 1 ja 2 saavat arvon 0) samaa mieltä ja vaihtoehdot 3, sekä 4 arvon 1) eri mieltä. 60,2% ei koe työtään fyysisesti raskaaksi ja 42,1% ei koe sitä henkisesti raskaaksi.

Vaikutusmahdollisuudet

Vaikutusmahdollisuuksia työhön mitaan neljästä muuttujasta koostuvalla summamuuttujalla. Näitä muuttujia ovat *K11a_1 Voitteko vaikuttaa siihen mitä työtehtäviinne kuuluu*, *K11a_2 Voitteko vaikuttaa työtahtiinne*, *K11a_3 Voitteko vaikuttaa siihen, miten työt jaetaan (työpaikalla ihmisten kesken)* sekä *K11a_4 Voitteko vaikuttaa siihen missä tiloissa työtänne teette?* Vastausvaihtoehdot näihin kaikkiin neljään muuttujaan ovat 1) *paljon*, 2) *melko paljon*, 3) *jonkin verran* sekä 4) *ette lainkaan*. Ensin olen muuttanut kaikki neljä muuttujaa dikotomisiksi siten, että vaihtoehdot 1 ja 2 saavat arvon 1) voi vaikuttaa, sekä 3 ja 4 arvon 0) ei juurikaan voi vaikuttaa. Näistä neljästä muuttujasta on sitten muodostettu summamuuttuja laskemalla kaikki arvot yhteen siten, että he, jotka ovat vastanneet vähintään yhteen muuttujaan dikotomisen muuttujan 1 saavat arvon 1) voi vaikuttaa ja muut saavat arvon 0) ei juurikaan voi vaikuttaa.

Koska kyseessä on summamuuttuja, jossa useista muuttujista muodostetaan yksi, on tärkeää selvittää muuttujien homogeenisuus reliabiliteettitestin avulla. (Jokivuori & Hietala 2007, 103-105.) Kun kaikki neljä luokkaa otetaan mukaan, saadaan Cronbachin alfa -arvoksi 0,691.

Sisäistä konsistenssia summamuuttujalla on riittävästi, kun alfan arvo on suurempi, kuin 0,6. Mikäli jokin muuttujista, tai mitkä tahansa kaksi muuttujaa olisi poistettu summamuuttujasta, olisi sen Cronbachin alfa -arvo laskenut, mistä voidaan päätellä, että kaikki neljä muuttujaa sisältävä summamuuttuja on reliabiliteetiltaan vahvin. Summamuuttujan tulosten mukaan 62,2% voi vaikuttaa työolosuhteisiinsa.

Epävarmuus

Kokemusta epävarmuudesta mitataan kolmesta muuttujasta koostuvalla summamuuttujalla. Näitä muuttujia ovat *K22_1 Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana teidät lomautetaan vähintään kahden viikon ajaksi*, *K22_2 Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana teidät irtisanotaan nykyisestä työpaikastanne*, sekä *K22_3 Pidättekö mahdollisena, että seuraavan vuoden aikana teidät siirretään toisiin tehtäviin*. Vastausvaihtoehdot näihin kolmeen kysymykseen ovat 1) *kyllä varmasti*, 2) *kyllä luultavasti*, 3) *luultavasti ei*, sekä 4) *varmasti ei*. Olen muuttanut jokaisen muuttujan kaksiluokkaiseksi, vaihtoehdot 1 ja 2 arvoksi 1) kyllä ja vaihtoehdot 3 ja 4 arvoksi 0) ei. Tämän jälkeen olen muodostanut summamuuttujan näistä kolmesta muuttujasta ja muuttanut sen kaksiluokkaiseksi, siten, että työn laadun kannalta myönteinen vastaus, eli se, että ei ole kokenut mitään näistä kolmesta uhasta saa arvon 1) ei ja arvon 0) kyllä saavat ne, jotka ovat kokeneet vähintään yhtä näistä kolmesta uhasta. 67,8% vastaajista ei ole kokenut mitään näistä uhista.

On merkillepantavaa, että irtisanomisen uhkaa ei ollut kokenut 90,7% vastaajista. Jos mitaamme epävarmuutta pelkän irtisanomisen uhan valossa, saamme siis täysin erilaisen kuvan ilmiöstä.

Työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen

Haasteita työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisessa mitataan yhdellä työaikojen joustoon liittyvällä muuttujalla ja tutkimusviikolla tehtyjä ylitöitä mittaavalla summamuuttujalla. Kysymys *K22_9 kuuluu seuraavasti: Kun ajattelette työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista, niin joustavatko työaikanne?* Vastausvaihtoehdot kysymykseen ovat: 1) *aivan riittävästi*, 2) *lähes riittävästi*, 3) *hieman liian vähän*, sekä 4) *aivan liian vähän*. Nämä neljä vaihtoehtoa tiivistetään kahteen luokkaan, siten, että vaihtoehdot 1 ja 2 muodostavat arvon 1) riittävästi, sekä 3 ja 4 arvon 0) liian vähän. Tulosten mukaan 84,2% kokee, että työaika joustaa riittävästi.

Muuttajat YLIPA ja YLIPATO mittaavat kyselyviikolla tehtyjä ylitöitä. YLIPA palkalista ylityötä ja YLIPATO palkatonta. Nämä muuttajat ovat jo valmiiksi dikotomisessa muodossa 1) kyllä, sekä 2) ei. Muuttajat oli kuitenkin ensin muutettava muotoon 1) kyllä, sekä 0) ei, jotta niistä voidaan muodostaa summamuuttuja. Näistä muuttujista muodostettiin muuttuja, joka ilmoittaa, jos on tehnyt palkatonta, tai palkallista ylityötä sillä viikolla. Koska ylitöiden tekeminen on työn laatuun negatiivisesti vaikuttava tekijä, käänsin lopuksi muuttujan siten, että työn laatua edistävä vaihtoehto saa arvon 1) ei ylitöitä, toisen arvon ollessa 0) on tehnyt ylitöitä. 86,4% ei ole tehnyt tutkimusviikolla ylitöitä.

Sosiaalinen tuki

Sosiaalisen tuen mittaaminen on toteutettu kahden mittarin avulla. Ne pohjautuvat kyselyaineiston kysymyksiin, jotka kuuluvat seuraavasti: *K20b_1 Työntekijöiden ja johdon väliset ovat avoimet ja luottamukselliset. Sopiiko tämä työpaikkaanne?* sekä *K49a Onko teillä työssänne tunne yhteisöllisyydestä ja yhdessä tekemisestä?* Luottamuskytymyksen vastausvaihtoehdot ovat 1) erittäin hyvin, 2) melko hyvin, 3) melko huonosti, sekä 4) erittäin huonosti. Näistä olen muodostanut dikotomisen muuttujan yhdistämällä vaihtoehdot 1 ja 2 arvoksi 1) hyvin ja vaihtoehdot 3 ja 4 arvoksi 0) huonosti. Vastaajista 79,3% koki, että johdon ja alaisten välit ovat avoimet ja luottamukselliset.

Yhteisöllisyyskysymyksen vastausvaihtoehdot ovat: 1) usein, 2) melko usein, 3) silloin tällöin, 4) melko harvoin, sekä 5) ei koskaan. Tämän muuttujan olen muuttanut dikotomiseksi sisällyttämällä vastaukset 1 ja 2 arvoon 1) usein ja vaihtoehdot 3, 4 sekä 5 arvoon 0) harvemmin. 76,9% on usein tunne yhteisöllisyydestä työpaikalla.

455	455,0	269	269,0	1634	1634,0	
0	,3	0	,2	1	1,0	Toimiala tuntematon
2	,6	0	,3	2	2,0	Kansainvälisten organisaatioiden ja toimielinten
0	1,1	2	,7	4	4,0	Kotitalouksien toiminta työnantajina; kotitalouksien eri-
12	10,0	4	5,9	36	36,0	Muu palvelutoiminta
7	8,4	3	4,9	30	30,0	Taiteet, viihde ja virkistys
72	85,2	36	50,4	306	306,0	Terveys- ja sosiaalipalvelut
52	37,6	15	22,2	135	135,0	Koulutus
35	28,1	19	16,6	101	101,0	Julkinen hallinto ja maanpuolustus; pakollinen sosiaali-
17	19,5	13	11,5	70	70,0	Hallinto- ja tukipalvelutoiminta
36	25,1	16	14,8	90	90,0	Ammatillinen, tieteellinen ja tekninen toiminta
3	4,5	4	2,6	16	16,0	Kiinteistöalan toiminta
23	12,0	3	7,1	43	43,0	Rahoitus- ja vakuutus toiminta
48	23,4	11	13,8	84	84,0	Informaatio ja viestintä
5	12,5	5	7,4	45	45,0	Majoitus- ja ravitsemistoiminta
10	21,7	17	12,8	78	78,0	Kuljetus ja varastointi
44	49,8	26	29,5	179	179,0	Tukku- ja vähittäiskauppa; moottorijoneuvojen ja
16	27,0	8	16,0	97	97,0	Rakentaminen
1	1,9	1	1,2	7	7,0	Vesihuolto, viemäri- ja jätevesihuolto, jätehuolto ja muu
2	1,9	2	1,2	7	7,0	Sähkö-, kaasu- ja lämpöhuolto, jäähdytysliiketoiminta
66	78,2	77	46,3	281	281,0	Teollisuus
1	,8	0	,5	3	3,0	Kaivostoiminta ja louhinta
3	5,3	7	3,1	19	19,0	Maatalous, metsätalous, kalatalous
Määrä	Odotusarvo	Määrä	Odotusarvo	Määrä	Odotusarvo	
Vastu-		Kertakäyt-				
unkantajat		töiset		Yhteensä		