

**TYÖHYVINVOINNIN RAKENTUMINEN FYYSISETI
KUORMITTAVASSA
KAUSITYÖSSÄ**

**Jyväskylän yliopisto
Kauppakorkeakoulu**

Pro gradu -tutkielma

2023

**Tekijä: Sara Honkanen
Oppiaine: Johtaminen
Ohjaaja: Marke Kivijärvi
& Marjo Siltaoja**



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

TIIVISTELMÄ

<i>Tekijä</i> Sara Honkanen	
<i>Työn nimi</i> Työhyvinvoinnin rakentuminen fyysisesti kuormittavassa kausityössä	
<i>Oppiaine</i> Johtaminen	<i>Työn laji</i> Pro gradu -tutkielma
<i>Aika (pvm.)</i> 14.8.2023	<i>Sivumäärä</i> 46 + 1
<i>Tiivistelmä</i> <p>Työhyvinvointi on aiheena aina ajankohtainen, sillä se koskettaa jokaista työssä käyvää ihmistä sekä jokaista työnantajaorganisaatiota ympäri maailman. Eritoten 2020-luvulla ihmisten hyvinvointia ja työmarkkinoita ovat koetelleet koronapandemia ja Ukrainan sota välillisvaikutuksineen. Työmarkkinat ovat muutoksen keskellä ja epävarmuus on ollut vahvasti läsnä. Tämä kaikki on heijastunut myös fyysisesti raskasta kausityötä tekevien henkilöiden työmarkkinoille. Tämän vuoksi päätinkin lähteä tutkimaan, kuinka työhyvinvoinnin koetaan rakentuvan ja millaisia merkityksiä sille annetaan kyseisessä kontekstissa. Tutkielman teoriapohja käsittelee työhyvinvoinnin käsitettä ja rakentumista yleisellä tasolla, mutta myös työhyvinvointia kausityön näkökulmasta. Tutkimus suoritettiin laadullisena tutkimuksena ja sen aineisto kerättiin hyödyntäen puolistrukturoitua teemahaastattelua. Haastattelut kerättiin asfaltointialan työntekijöiltä, jotka tekevät tutkimuksen aiheen mukaista fyysistä kausityötä. Saatu aineisto analysoitiin puolestaan sisällönanalyysillä teemoittelun keinoin.</p> <p>Tutkimuksesta selvisi, että työhyvinvoinnin koetaan rakentuvan hyvin perinteisesti ja monitahoisesti. Työhyvinvoinnin koettiin sisältävän niin rakenteellisia, sosiaalisia kuin yksilöllisiäkin elementtejä ja koettiin, että siihen pystyy vaikuttamaan myös itse. Erityisesti työhyvinvoinnin sosiaalinen aspekti, sisältäen työyhteisön ja esimiestoiminnan, koettiin äärimmäisen tärkeäksi työhyvinvoinnin edistämisessä. Työhyvinvoinnin sisällön lisäksi myös sen merkitys koettiin hyvin monitahoisena. Se nähtiin muun muassa työssäjaksamisen ja -viihtymisen edistäjänä, mutta myös henkisen ja fyysisen työkyvyn ylläpitäjänä. Eritoten työskentelykauden edetessä ja voimavarojen huetessa työhyvinvoinnin merkitys korostui. Mieleisen työn koettiin olevan myös erittäin merkityksellinen asia elämässä yleisesti ja sen koettiin vaikuttavan positiivisesti myös kokonaishyvinvointiin.</p> <p>Tässä tutkielmassa ei ole hyödynnetty tekoälypohjaisia/-avusteisia työkaluja.</p>	
<i>Asiasanat</i> työhyvinvointi, kausityö, fyysinen työ, asfaltointiala	
<i>Säilytyspaikka</i> Jyväskylän yliopiston kirjasto	

SISÄLLYS

TIIVISTELMÄ SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
1.1	Tutkimuksen tausta ja perustelut.....	5
1.2	Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset	6
1.3	Tutkimuksen konteksti	7
1.4	Tutkimusraportin rakenne	8
2	TEOREETTINEN VIITEKEHYS.....	9
2.1	Työhyvinvointi määriteltynä	9
2.2	Työhyvinvoinnin tekijät	11
2.3	Työhyvinvointi kausityössä	16
3	MENETELMÄT JA AINEISTO	20
3.1	Laadullinen tutkimus	20
3.2	Aineistonkeruumenetelmä	21
3.3	Aineiston analyysimenetelmä.....	23
4	TUTKIMUSTULOKSET	25
4.1	Rakennepääoma.....	25
4.2	Sosiaalinen pääoma	29
4.3	Psykologinen pääoma ja fyysisuus.....	32
5	JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI.....	35
5.1	Tutkimuksen johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset	35
5.2	Tutkimuksen luotettavuus ja arviointi	38
	LÄHTEET	42
	LIITTEET	47

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen tausta ja perustelut

Työhyvinvointi on aiheena aina ajankohtainen, sillä se koskettaa jokaista työssä käyvää ihmistä sekä jokaista työnantajaorganisaatiota ympäri maailman. Nyt 2000-luvulla työhyvinvointi, ja hyvinvointi yleisestikin, ovat myös viimein nousseet arvoiseensa asemaan yritysten strategisena menestystekijänä alati muuttuvan työelämän myllerryksessä (Juuti, 2010). Vaikka työelämän muutoksesta ja turbulenssista onkin jo puhuttu pidemmän aikaa, erityisesti 2020-luvulle kääntymisen jälkeen hyvinvoinnin merkitys on muuttunut ja kasvanut merkittävästi sekä arjessa että työelämässä. Vuoden 2020 alussa koronapandemia pääsi valloilleen ja sen vaikutukset olivat tunnetusti maailmanlaajuisia. Kun koronapandemia puolestaan alkoi pikkuhiljaa väistymään, iski Venäjä Ukrainaan vuoden 2022 helmikuussa. Verrattain lähellä tapahtuva sota ja sen sytyttämä taloudellinen taantuma ovat jälleen aiheuttaneet pelkoa ja epävarmuutta ihmisten elämään monin eri tavoin. Ihmiskunnan hyvinvointia on siis koeteltu ennennäkemättömän paljon viimeisten vuosien aikana, ja tällä on luonnollisesti ollut vaikutuksensa myös työhyvinvointiin, sillä työelämä ja muu elämä eivät ole toisistaan irrallisia, ja täten työhyvinvointia ja muuta hyvinvointia ei voi myöskään tarkastella toisistaan erillään (Hakanen, 2004, s.129; Suonsivu, 2014, s. 43-44).

Synkistyneen yleisen maailmantilanteen lisäksi myös työelämä on muuttunut 2000-luvulla monin eri tavoin, pääasiassa rankempaan ja enemmän voimia vievään suuntaan. Tämä siitäkkin huolimatta, että työhyvinvoinnin ja inhimillisen pääoman arvostus on puolestaan kasvanut. Vaikka fyysisesti raskas työskentely on ollut vähenemään päin automatisaation ja muun teknologisen kehityksen myötä jo pitkään, työ on samalla muuttunut henkisesti raskaammaksi. Työt jäävät enää harvoin työpaikalle teknologian kehittyessä ja digitalisoitumisen edessä, työn rajat hämärtyvät etätyöskentelyn ja monipaikkaisuuden lisääntyessä,

globalisaatio ja verkostoituminen lisäävät osaamisvaatimuksia ja muuttavat työaikoja, joiden lisäksi jatkuvasti lisääntyvä tietotyö kuluttaa ihmisen henkisiä voimavaroja. Ja vaikka fyysinen työskentely onkin vähentynyt, ei se kuitenkaan ole loppunut. Fyysisesti vaativia ruumiillisia töitä tehdään edelleen paljon, ja niiden häirttekijät kohdistuvat henkisen jaksamisen lisäksi myös fyysiseen jaksamiseen. Perinteisimpien fyysisten työhaittojen kuten melun, tärinän, kosteuden ja pölyn lisäksi uudeksi uhkaksi on kehittynyt muun muassa ilmastonmuutoksen tuomat vaikutukset sääolosuhteisiin; ääripäät sekä kuumuuden että kylmyyden kannalta ovat harvoin otollisia työskentelylle. Edellä mainittujen lisäksi työn laadusta tai tyypistä riippumatta työelämää raaistaa muun muassa eläkeikien nouseminen, suurien ikäluokkien eläköitymisen aiheuttava työvoimapula, työn osaamisvaatimusten kasvu, kiireen lisääntyminen, jatkuva muutos ja töiden yleinen epävarmuus. (Manka & Manka, 2023, s. 13-61; Sutela ym., 2019.) Todettakoon siis, että alati muuttuvan työelämän mukana muuttuvat myös sen uhat ja haitat.

Rankistunut työelämä ja viime vuosien koettelemukset ovat valitettavasti vaatineet veronsa, ja seuraamukset ovat olleet suuria niin yksilö-, organisaatio- kuin yhteiskuntasoiillakin. Esimerkiksi vuonna 2022 Kela korvasi 15,1 miljoonaa euroa sairauspäivärahaa, josta selvä enemmistö (36 %) maksettiin mielenterveyshäiriöiden perusteella. Sairauspäivärahapäivät mielenterveydenhäiriöiden vuoksi ovat olleet nousujohteisessa suunnassa koko 2000-luvun ajan, ja pelkästään vuosina 2020-2022 näiden päivien määrä nousi 5,0 miljoonasta 5,4 miljoonaan. (Kela, 2023.) Työnantajille sairauslomapäivät maksavat puolestaan erään arvion mukaan keskimäärin 370 euroa per päivä (Tanskanen, 2022). Myös ennenaikaiset eläköitymiset ovat lisääntyneet eritoten mielenterveydellisistä syistä ja ne ovatkin tällä hetkellä jo yleisin syy työkyvyttömyyseläkkeelle jäämiselle (Eläketurvakeskus, 2020). Vuonna 2022 Suomessa myönnettiin toiseksi eniten työkyvyttömyyseläkkeitä mielenterveyden häiriöistä johtuen yli 5600 henkilölle (Eläketurvakeskus, 2023). Eivätkä kustannukset yrityksille jää vielä tähän. Suorien kustannusten lisäksi yritykset kärsivät työpahoinvoinnista myös henkilöstön vaihtuvuuden kasvuna ja tuottavuuden laskuna, joiden paikkaaminen kuluttaa luonnollisesti vielä lisää resursseja. Työhyvinvoinnista huolehtimalla ja siihen panostamalla yritykset voivatkin helposti vaikuttaa kaikkiin näihin tekijöihin ja kääntää tilanteen edukseen heijastuen henkilöstön hyvinvointiin, tuottavuuteen ja pysyvyyteen. (Sears ym., 2013.) Kustannukset ja haitat ovat siis huimia, joten työhyvinvoinnin merkitystä nykypäivänä ei voi liikaa korostaa. Jokaisen toimijan, niin yksilön, yhteisön kuin yhteiskunnankin, tulisikin kantaa kortensa kekoon hyvinvoinnin edistämiseksi.

1.2 Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on tutkia työhyvinvointia fyysisen kausityön näkökulmasta. Tutkielma toteutetaan haastattelemalla asfaltointialalla toimivia kausityöntekijöitä, sillä heidän työnkuvansa soveltuu erinomaisesti tutkittavaan aiheeseen. Myös tutkimusongelma lähti liikkeelle nimenomaan

mielenkiinnosta asfaltointityön työhyvinvointia kohtaan. Kausityön ja työhyvinvoinnin eri osa-alueiden yhteyttä on tutkittu runsaasti jo aiemmin, mutta enemmistö näistä tutkimuksista on kohdistunut yleisempiin kausityöaloihin, kuten matkailuun ja maatalousalaan (kts. Bin ym., 2008; Guidetti ym., 2021; Schultz ym., 2018). Tämän katveen huomaaminen synnyttikin mielenkiinnon ja tarpeen nyt kyseessä olevalle tutkimukselle. Kyseessä on empiirinen tutkimus, jonka avulla halutaan saada ymmärrystä siitä, miten työhyvinvointi käsitetään fyysisessä kausiluontoisessa työssä, mistä sen koetaan rakentuvan ja millaisia merkityksiä sille annetaan työntekijöiden keskuudessa. Tutkimuksen tavoitteena on laajentaa käsitystä työhyvinvoinnista poikkeusluontoisessa työssä ja selvittää, millainen vaikutus sillä tosiasia on työhyvinvoinnin kokemukseen, vai onko sellaista ylipäätään. Tutkimuksen toivoisi myös laajentavan toimialalle perinteistä näkemystä työhyvinvoinnista pelkkänä fyysisen työkyvyn säilyttäjänä.

Tutkimuskysymyksetni ovat seuraavat:

1. Miten työhyvinvoinnin koetaan rakentuvan fyysisesti raskaassa kausityössä?
2. Millainen merkitys työhyvinvoinnilla koetaan olevan fyysisesti raskasta kausityötä tekevien keskuudessa?

Tutkielma on rajattu koskemaan vain henkilöstön näkökulmaa, sillä heillä on paras näkemys aiheesta sen itse kokeneena. Haastateltaviksi on valittu henkilöitä, joilla on jo hyvää kokemusta asfaltointialasta ja sen kausiluontoisuudesta, jotta heillä on riittävästi tietoa ja asiantuntemusta kattavien vastausten antamiseksi. Haastateltavia on myös valittu eri yksiköistä ja työryhmistä, jotta vastaukset eivät supistuisi koskemaan vain yhtä tiettyä työyhteisöä laajemmin kokemuksen sijasta. Tutkimus on toteutettu hyödyntämällä teemahaastatteluita aineiston keräämiseksi ja sisällönanalyysiä teemoittelun keinoin aineiston analysoimiseksi. Pohdiskeltuani tutkimuksen tavoitetta ja kyseessä olevaa tutkittavien joukkoa, koin juuri näiden menetelmien tukevan parhaiten tutkimukseni tavoitetta ja toteutettavuutta.

1.3 Tutkimuksen konteksti

Työhyvinvointi ja organisaation inhimillinen pääoma ovat siis tutkimisen arvoisia ja ajankohtaisia aiheita tälläkin hetkellä. Tässä tutkimuksessa fokus on eritoten fyysisessä kausiluontoisessa työssä, jonka tutkimuskontekstina toimii asfaltointiala. Asfaltointiala on erityisen rankka ala nykypäivän työelämässä, sekä fyysisessä että henkisessä mielessä. Suomessa työ on vahvasti kausiluonteista sääolosuhteiden ja vuodenaikojen kontrastin vuoksi, ja tämä johtaakin kiireisiin ja pitkiin työpäiviin sinä aikana, kun töitä voidaan tehdä. Alalle ominaista onkin niin sanotusti tehdä koko vuoden työt asfaltointikaudella, joka kestää noin 4-8kk maantieteellisestä sijainnista sekä töiden määrästä riippuen. Täten myös

vuorotyö ja ylityöt eivät ole poikkeuksellisia kyseisellä alalla. Asfaltointityö on myös jatkuvasti liikkeellä olevaa työtä, jonka myötä myös pitkät työmatkat ja reissutyö ovat hyvin yleisiä. Työtehtävän mukaan työ voi olla myös hyvin fyysistä ja toistoliikkeitä vaativaa, esimerkiksi lapiomiehen roolissa, jossa lapioidaan kuumaa asfalttimassaa jatkuvasti työkoneletkan edetessä. Asfaltointi on luonnollisesti ulkotyöskentelyä, jolloin myös sääolosuhteet vaikuttavat vahvasti työoloihin. Työmailla altistutaan lisäksi jatkuvasti erilaisille vaaratekijöille, kuten työmaa- ja tieliikenteelle, jatkuvalla melulle, kuumuudelle, vaarallisille aineille sekä höyryille ja kaasuille. Asfaltointityö on luonteeltaan usein kiireistä ja siinä koetaan aikapaineita, sillä kuuma asfalttimassa tulee saada levitettyä ennen sen jäähtymistä. Edellä mainitun työn raskaan luonteen vuoksi työstä kuitenkin maksetaan verrattain hyvin huomioiden sen osaamis- ja koulutusvaatimukset. Keskimääräinen tuntipalkka on 18-22€ palkkaustavasta riippuen, minkä lisäksi maksetaan vielä lisät esimerkiksi yötyöstä, ylitöistä ja matkatöistä (Rakennusliitto, ei vuosilukua). Tähän jo ennestään raskaaseen työhön on valitettavasti iskenyt negatiivisesti myös muuttunut maailmantilanne. Raaka-aineiden ja polttoaineiden hinnat ovat nousseet ja tuoneet luonnollisesti korotuspaineita myös tuotannon hintoihin, mikä on puolestaan vähentänyt asfaltointitöiden tilauskantaa. Suomessa asfaltointityöt ovat harvinaisen alhaisissa lukemissa vuonna 2023 myös valtion ennätysmatalien määrärahojen vuoksi, jonka vuoksi tilauskanta on supistunut vielä entisestään. Tämä kaikki on johtanut luonnollisesti myös työvoimatarpeen vähenemiseen ja täten tuonut alan työntekijöille suurta epävarmuutta töiden riittämisestä ja koko alan tulevaisuudesta. Lyhyempi työskentelykausi tarkoittaa luonnollisesti myös matalampia vuositienestejä, mikä johtaa puolestaan taloudellisen toimeentulon kysymykseen. (Infra RY, 2023.)

1.4 Tutkimusraportin rakenne

Johdannon jälkeisessä kappaleessa 2 esitän tutkielmani teoreettisen viitekehyksen työhyvinvointia tarkastellen. Ensin käyn läpi työhyvinvoinnin ja sen lähikäsitteiden määritelmiä ja niiden kompleksisuutta, sen jälkeen esittelen työhyvinvointiin vaikuttavia eri tekijöitä ja lopuksi tarkastelen työhyvinvointia kausityön kontekstissa. Teoreettisen viitekehyksen jälkeen esittelen ja perustelen kappaleessa 3 valitsemani tutkimus- ja analyysimenetelmät, esittelen tutkimusaineiston sekä kuvaan tutkimusprosessin kulun. Tämän jälkeen kappaleessa 4 esittelen ja avaun tutkimustuloksiani teoreettisen viitekehyksen valossa, ja lopuksi kappaleessa 5 esitän vielä tekemäni johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset sekä pyrin arvioimaan tutkimukseni luotettavuutta ja onnistumista. Viimeisenä löytyvät vielä lähdeluettelo sekä tutkimushaastattelurunko (liite 1.).

2 TEOREETTINEN VIITEKEHYS

2.1 Työhyvinvointi määriteltynä

Työhyvinvointi käsitteenä on hankala määriteltävä ja sille löytyykin useita eri tulkintoja. Muun muassa Manka (2011, s. 35) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti;

Työhyvinvointi on kokonaisuus, joka koostuu muun muassa oikeudenmukaisesta ja johdonmukaisesta johtamisesta, osaamisen kehittämisestä, työssä onnistumista edistävistä organisaatorakenteesta, vuorovaikutteisesta toimintatavasta sekä työntekijän psyykkisestä, fyysisestä ja sosiaalisesta terveydestä.

Suomen Sosiaali- ja terveysministeriö (ei vuosilukua) puolestaan määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti;

Työhyvinvointi on kokonaisuus, jonka muodostavat työ ja sen mielekkyys, terveys, turvallisuus ja hyvinvointi. Työhyvinvointia lisäävät muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen sekä työyhteisön ilmapiiri ja työntekijöiden ammattitaito.

Työturvallisuuskeskus (ei vuosilukua) määrittelee työhyvinvoinnin taasen seuraavasti;

Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja merkitykselliseksi. Työ tukee elämän kokonaisuutta.

Suutarinen (2010, s. 24) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti;

Työhyvinvointi on fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen tasapainotila, jossa ihminen nähdään kokonaisuutena. Se on työn hallinnan tunnetta, johon mahtuu myös

stressiä, kunhan se ei kuormita niin paljon, että terveys vaarantuu. Työhyvinvointia määrittelevät myös perhe, elämäntilanne ja muut mahdolliset työn ulkopuoliset tekijät.

Myös kansainvälisesti tarkasteltuna työhyvinvoinnille on löydettävissä lukuisia eri määritelmiä. Esimerkiksi Heery ja Noon (2017) määrittelevät työhyvinvointia työnantajan näkökulmasta puhuen siitä yrityksen erilaisina politiikoina, joilla pyritään edistämään henkilöstön fyysistä ja henkistä hyvinvointia työssä. Cartwright ja Cooper (2009) puolestaan määrittelevät työhyvinvoinnin joukoksi erilaisia sosiaalisia, psykologisia ja biologisia tekijöitä, jotka muodostavat resurssit hyvinvoivan ja tuotteliaan elämän elämiseen. On siis selvää, että määritelmiä työhyvinvoinnille on melkein yhtä monta kuin sen määrittelemiseen pyrkiviä tahoja.

Tämä työhyvinvoinnin määritelmän monimuotoisuus johtuu monestakin eri seikasta, yhtenä niistä mainittakoon työhyvinvoinnin kokemisen yksilöllisyys. Muun muassa Virolainen (2012, s. 13) nostaa esille työhyvinvoinnin käsitteen subjektiivisuuden ja kokemusperäisyyden yksilötasolla, sen rakentuessa yksilöllisesti henkilön eri tunnekokemusten pohjalta. Käsitteen subjektiivisuudesta puhuu myös Vesterinen (2006, s. 47) hänen määritellessään työhyvinvoinnin ei vain objektiiviseksi asiaksi, vaan myös subjektiiviseksi kokemukseksi, johon näin ollen liittyy myös henkilön muu elämä työelämän lisäksi. Myös Viitala (2015, s. 213) näkee työhyvinvoinnin ”puhtaasti ihmisen kokemuksena ja tulkintana omasta tilastaan, vaikka siihen usein vaikuttavat myös objektiivisesti mitattavat asiat...”. Nivala (2006, s. 94) puolestaan puhuu työhyvinvoinnin ja yleisestikin elämän määrittymisestä ihmisten tekemien tulkintojen kautta. Tämä tulkinnallisuus johtaa myös samaan päätelmään siitä, että työhyvinvointi on todella henkilön yksilöllinen kokemus. Kauko-Valli & Koironen (2010, s.109) puolestaan toteavat, että muun hyvinvoinnin tapaan myös työhyvinvointi määrittyy yksilöllisesti, sillä jokainen henkilö arvottaa yksilöllisesti omaa työtään ja antaa merkityksiä työn ja työarjen tapahtumille oman näkemyksensä mukaan. Työhyvinvoinnin kokemuksen subjektiivisuuden ja kokemusperäisyyden lisäksi sen määrittelemiseen vaikuttavat myös määrittelevän tahon omat agendat ja näkökulma (esimerkiksi juridinen, lääketieteellinen tai psykologinen), josta käsin aihetta tarkastellaan (Aura & Ahonen, 2016, s.18; Suutarinen, 2010, s. 12).

Työhyvinvoinnin määritelmä on myös muuttunut kautta aikojen alati muuttuvan työelämän mukana. Vaikka työhyvinvoinnin käsite on muotoutunut vasta 2000-luvun puolella, sen varsinainen sisältö on ollut olemassa paljon pidempään. Suomessa 1800-luvun jälkipuoliskolla alettiin jo puhumaan työsuojelusta, 1900-luvun alkupuolella laajennettiin keskustelu kattamaan myös työviihtyvyys, 1950-luvulla päästessä puhe kääntyi puolestaan työturvallisuuteen, 1970-luvulle tultaessa alettiin puhumaan laajemmin työkyvystä ja 1980-1990-luvuilla alettiin jo oikeasti kehittämään ja tutkimaan työhyvinvointia muun muassa työkykyä ylläpitävän (tyky) -toiminnan avuin. Työhyvinvoinnin kokonaisuus on myös aikojen saatossa laajentunut kattamaan psykologisen ja henkisen näkökulman perinteisen fyysisen näkökulman lisäksi. (Juuti, 2010, s. 46-47; Kauhanen 2016, s. 21-22; Suutarinen, 2010, s. 11-16; Vartiainen, 2017.) Työhyvinvoinnin käsitteistön ollessa epäselvä ja jatkuvassa muutoksessa oleva, työhyvinvointia on käsitelty ja tutkittu pitkälti kielteisten tunteiden ja työpahoinvoinnin kautta

(Mäkikangas & Hakanen, 2017; Suonsivu, 2014, s. 13; Viitala, 2015, s. 212; Virolainen, 2012, s.9). Työpahoinvointi voidaan nähdä työhyvinvoinnin vastakohtana ja määritellä joukoksi tekijöitä, jotka aiheuttavat nimenomaisesti pahoinvointia työyhteisössä ja toimivat työhyvinvoinnin esteinä. Tällaisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi kiire, stressi, työn epävarmuus ja kiusaaminen. Pahimmillaan työpahoinvointi voi johtaa työuupumukseen tai burnoutiin eli loppuun palamiseen. (Suonsivu, 2014, s. 13; Virolainen, 2012, s. 30.)

Työhyvinvoinnin määrittelemisen työpahoinvoinnin kautta on tänä päivänä jäänyt enemmän taka-alalle, ja käsitteen määrittelemisen nimenomaisesti hyvinvoinnin kautta neutraalissa ja myönteisessä mielessä onkin lisääntynyt (Juuti & Salmi, 2014, s. 35; Mäkikangas & Hakanen, 2017). Työhyvinvointi on myös saanut rinnalleen lukuisia uusia hyvinvoinnin käsitteitä, joita monesti pidetään synonyymeinä sille (Hakanen, 2011, s. 23). Yksi tällaisista käsitteistä on esimerkiksi *työnimu*, jonka Hakanen (2011, s. 38) määrittelee eudaimoniseksi työhyvinvoinnin tilaksi, jossa henkilö ponnistelee työn tavoitteiden saavuttamiseksi ja saa tästä vastineeksi merkityksellisyyden ja mielekkyyden tunteita työssään. Toinen hyvä esimerkki on *työnilon* käsite, jonka Kauko-Valli ja Koironen (2010, s. 101-102) määrittelevät työn tuottamaksi tunnetasapainon ja harmonian kokemukseksi. Uudempien myönteisten käsitteiden lisäksi työhyvinvoinnin määrittelyä vaikeuttavat myös monet vanhemmat käsitteet, jotka usein käsitetään synonyymeina. Tällainen on muun muassa *työkyky*, joka voidaan määritellä henkilön voimavarojen ja työn vaatimusten väliseksi tasapainoksi. Se on keskeinen osa työhyvinvointia, muttei kuitenkaan vastaa sen kokonaisuutta. (Kauhanen, 2016, s. 23.) Samankaltainen käsite on myös *työtyytyväisyyden* käsite, joka usein ajatellaan työhyvinvoinnin synonyyminä, vaikka todellisuudessa sekin on vain osa työhyvinvoinnin laajaa kokonaisuutta (Mäkikangas & Hakanen, 2017). Työtyytyväisyys kertoo vain sen, missä määrin henkilö pitää omasta työstään (Suonsivu, 2014, s. 43). Hyvin vastaava käsite on *työviihtyvyys*, joka nimenomaisesti kertoo, kuinka hyvin henkilö viihtyy työssään, eli mitä henkilö kokee ja tuntee työtä tehdessään. Kuten edellä mainitutkin käsitteet, myös tämä liittyy läheisesti työhyvinvointiin ja on osa sen kokonaisuutta, mutta ei kuitenkaan ole synonyymi sille. (Juuti, 2010, s. 46).

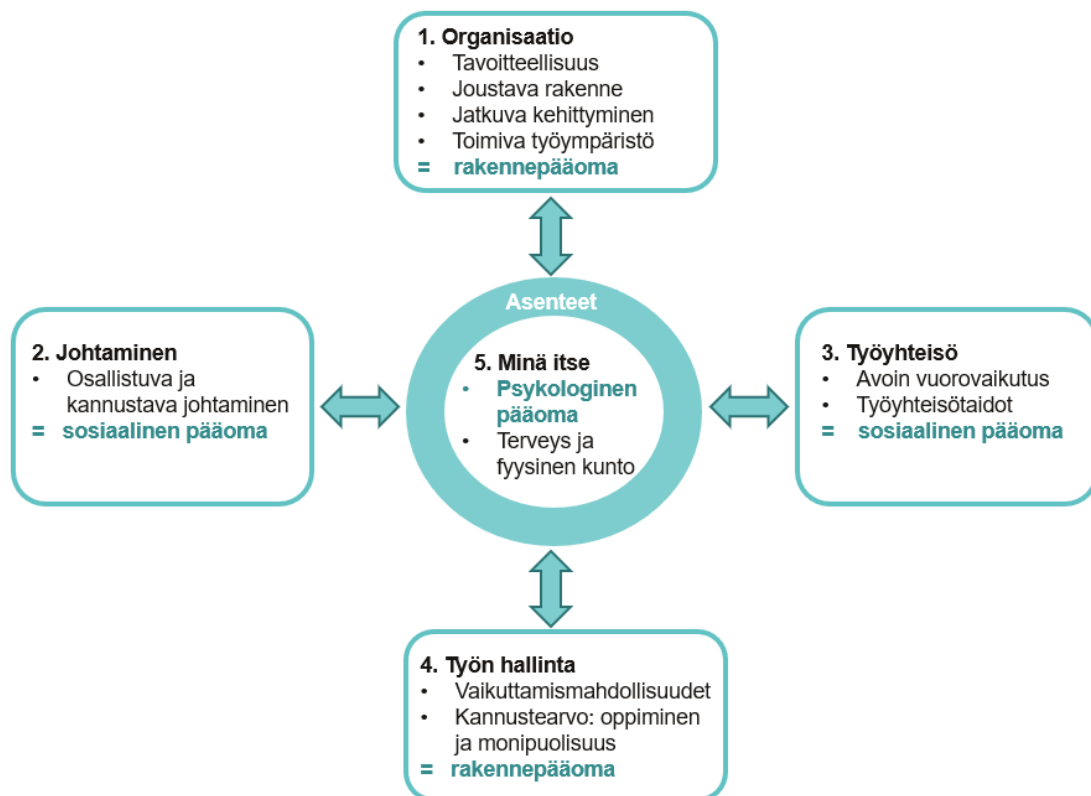
Edellä mainittu huomioon ottaen, on selvää, että työhyvinvoinnille ei ole yksiselitteistä ja kaikenkattavaa jokaiselle sopivaa määritelmää. Työhyvinvointi onkin laaja kokonaisuus, joka tulkitaan aina henkilökohtaisesti yksilö- ja yhteisötasolla. Se ei myöskään ole stabiili käsite, vaan se muuttuu jatkuvasti ajan kuluessa ja työelämän muutosten mukana. Nämä asiat on hyvä tiedostaa siirryttäessä käymään läpi niin kutsuttuja työhyvinvoinnin tekijöitä.

2.2 Työhyvinvoinnin tekijät

Samoin kuin työhyvinvoinnin käsitteen määrittelemisen, myös työhyvinvoinnin rakentuminen ja sen osatekijöiden kuvaaminen voi olla haastavaa. Tämä johtuu siitä, että työhyvinvoinnin kokonaisuutta on kuvattu lukuisin eri mallein ja

jäsennyksin sen olemassaolon aikana. Esimerkiksi Schaufeli ja Bakker (2004) ovat luoneet Työ vaatimusten – työn voimavarojen -mallin kuvaamaan työhyvinvoinnin rakentumista työn imun ja työuupumuksen kautta, kun taas Rauramo (2008) kuvaa työhyvinvointia viisiportaisen mallinsa kautta perustaen sen Maslown (1943) tunnettuun tarvehierarkiaan. Huomattavaa on, että monissa työhyvinvointimalleissa sisältö rakentuu paljolti samoista tekijöistä, mutta niiden jäsentely ja näkökulmat vaihtelevat.

Tässä pro gradu -tutkielmassa työhyvinvointia jäsennetään löyhästi Mankan ja Mankan (2023, s. 108-111) voimavaralähtöisen mallin kautta (kuvio 1).



KUVIO 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (mukaillen Manka & Manka, 2023, s. 110)

Manka ja Manka (2023) jakavat työhyvinvoinnin tekijät viiteen eri kategoriaan; organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja työntekijä itse. Nämä muodostavat puolestaan kolme työhyvinvoinnin pääoman tyyppiä; rakennepääoma, sosiaalinen pääoma sekä psykologinen pääoma. Näistä rakenne- ja sosiaalinen pääoma kuvaavat organisaation/ työnantajan osaa ja psykologinen pääoma työntekijän omaa osaa työnhyvinvoinnin rakentajina.

Organisaatio

Manka ja Manka (2023) aloittavat työhyvinvoinnin rakennepääoman rakentamisen itse työnantajaorganisaatiosta. Ollakseen hyvinvoiva, organisaation tulee toimia tavoitteellisesti ja sillä tulee olla selkeä visio ja strateginen

toimintasuunnitelma valittuihin tavoitteisiin pääsemiseksi. Toiminnan selkeä suunnitteleminen, organisoiminen ja seuraaminen luovat pohjan organisaation työhyvinvoinnille ja sen kehittämiseksi. (Aura & Ahonen, 2016, s. 118-122; Manka & Manka, 2023, s. 114-118.) Manka ja Manka (2023, s. 123-126) puhuvat myös joustavan organisaatorakenteen puolesta, sillä jatkuvasti muuttuvan maailman ja työelämän mukana pysyminen vanhanaikaisessa hierarkkisessa organisaatiossa on vaikeaa. Tätä ajatusta tukee myös Lundin (2003) toteuttaman tutkimuksen havainnot siitä, kuinka matalahierarkkinen, jopa adhokraattinen organisaatorakenne linkittyy henkilöstön työtyytyväisyyteen positiivisesti, kun taas hierarkkinen organisaatorakenne linkittyy siihen negatiivisesti. Osana joustavaa organisaatorakennetta on olennaisesti myös organisaation toimintakulttuuri, jonka tulisi perustua luottamukseen, toiminnalliseen joustavuuteen ja henkilöstön osallistamiseen (Manka & Manka, 2023, s. 123). Myös Juuti ja Salmi (2014, s. 109-113) puhuvat eettisen, ihmisläheisen ja modernin organisaatiokulttuurin puolesta työhyvinvoinnin edistäjänä. Hyvinvoivaan organisaatioon kuuluu Mankan ja Mankan mukaan lisäksi myös jatkuva osaamisen kehittäminen. Henkilön kokemus oman työnsä osaamisesta on merkittävä osa työhyvinvointia henkilölle itselleen, mutta äärimmäisen tärkeää myös organisaatiolle nykypäivän kilpailukentässä menestyäkseen (Suonsivu, 2014, s. 48; Manka & Manka, 2023, s. 126-127). Osaamisen kehittämisen tulisi olla myös nimenomaan jatkuvaa ja kestää koko työntekijän työsuhteen ajan työhönotosta työsuhteen päättymiseen saakka. Se voi näyttäytyä työpaikoilla esimerkiksi perehdytyksenä, työnohjauksena, työnkiertona, mentorointina, tutorointina ja täydennyskoulutuksena. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 57; Manka & Manka, 2023, s. 126; Vesterinen, 2006, s. 33.) Vielä yhtenä rakennepääomaa kasvattavana organisaation osatekijänä Manka ja Manka (2023, s. 127-128) mainitsevat toimivan työympäristön. Voidakseen työssään hyvin, työntekijän tulisi saada työskennellä ympäristössä, joka koetaan turvalliseksi ja työhyvinvointia tukevaksi. Tällaisessa työympäristössä on huolehdittu muun muassa ergonomiasta, kuormituksen minimoinnista, siisteydestä, asianmukaisista työvälineistä, vaaratekijöiltä suojautumisesta ja työtilojen viihtyvyydestä. (Manka & Manka, 2023, s. 127; Vesterinen, 2006, s. 33; Virolainen, 2012, s. 17.) Toimivan työympäristön on myös tutkittu vaikuttavan positiivisesti henkilöstön työtyytyväisyyteen, jolloin myös henkilöstön sitoutuminen työnantajaan ja motivaatio työskentelyyn kasvaa (Raziq & Maulabakhsh, 2015).

Johtaminen

Sosiaalista pääomaa Manka ja Manka (2023) lähtevät rakentamaan osallistuvan ja kannustavan johtamisen kautta. Johtaminen vaikuttaa työhyvinvointiin sekä suoraan että välillisesti. Toisaalta hyvä johtaminen synnyttää työyhteisössä suoraan työhyvinvointia ja parantaa työssä viihtyvyyttä, mutta toisaalta myös monen muun työnhyvinvoinnin osa-alueen kehittäminen ja niihin panostaminen kulkee aina johdon kautta yrityksen päätösvallan ollessa heillä, jolloin syntyy myös välillinen vaikutus. (Juuti & Vuorela, 2015, s. 23; Virolainen, 2012, s. 106-107.) Skakon ym. (2010) ovat puolestaan todenneet tutkimuksessaan johtajuuden

vaikuttavan henkilöstön hyvinvointiin ja stressin kokemukseen kolmijakoisesti; johtajien käytöksen, johtajien ja alaisten keskinäisen suhteen sekä erityisten johtajuustyöjensä kautta. Kuten luvussa 2.1 mainittiin, työhyvinvointi määriteltiin pitkään työpahoinvoinnin kautta ja nähtiin sitä aiheuttavien asioiden poiskitkemisenä. Tämän myötä myös johtaminen on nähty aikojen saatossa asianmukaisena neutraalina toimintana, jossa riittävänä tasona on pidetty häirintään ja epäasialliseen kohteluun puuttumista (Juuti, 2006, s. 83-85). Tämä ei kuitenkaan nykypäivänä enää riitä, jos halutaan puhua hyvästä johtamisesta. Hyvä johtaminen on käsitteenä yhtä vaikeasti määriteltävissä kuin työhyvinvointikin, ja sille löytyykin lukuisia eri kuvauksia. Manka ja Manka (2023) korostavat modernissa hyvässä johtamisessa muun muassa johtamisen kokonaisvaltaisuutta, reiluuutta ja oikeudenmukaisuutta, luotettavuutta, huolehtivuutta, tunneälykkyyttä ja innostavuutta. Juuti ja Vuorela (2015, s. 23- 43) puolestaan korostavat hyvässä johtamisessa keskusteluyhteyttä, keskinäistä arvostusta ja kunnioitusta, osaavaa toiminnanohjausta sekä innovatiivisuuden ja osaamisen kehittämisen jatkuvaa vaatimista. Vesterinen (2006, s. 47) taas kuvaa hyvää johtajuutta muun muassa palautteenannon, palkitsemisen, vastuunkannon, oikeudenmukaisen kohtelun, rehellisyyden ja avoimuuden, välittämisen ja kuuntelemisen taitojen kautta. Määritelmiä on siis monia, mutta selvää on, että hyvä, työhyvinvointia aidosti parantava johtaminen on paljon muutakin kuin vain työpahoinvoinnin poiskitkemistä. Esimiestoimintaan ja johtamiseen keskittymisellä ja kehittämisellä yritykset hyötyvät myös itse, sillä näiden on tutkittu vaikuttavan positiivisesti henkilöstön työtyytyväisyyteen ja täten yritykseen sitoutumiseen (Babalola, 2016).

Työyhteisö

Johtamisen lisäksi sosiaalinen pääoma rakentuu olennaisesti myös työyhteisön vaikutuksesta (Manka & Manka, 2023). Hyvään työyhteisöön ja työilmapiiriin panostaminen on johtamisen ohella yritykselle erittäin kannattavaa, sillä hyvä työyhteisö muun muassa edistää henkilöstön terveyttä, parantaa työmotivaatiota ja työhön sitoutumista, luo keskinäistä luottamusta sekä yleisesti lisää henkilöstön työtyytyväisyyttä (Karppanen, 2006, s. 160; Manka, 2008, s. 61; Suonsivu, 2014, s. 59). Hieman päinvastoin tarkasteltuna on todettu, että negatiivisella työilmapiirillä ja toimimattomalla työyhteisöllä on suuri vaikutus henkilöstön pysyvyyteen ja yrityksen mahdollisuuksiin saada palkattua osaavaa ja taidokasta työvoimaa (Ashraf, 2019). Näin ollen sosiaalisen aspektin merkitystä ei voi liioin korostaa sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta. Millainen sitten on hyvä työyhteisö? Hyvän johtamisen tavoin, myös hyvän työyhteisön ja työilmapiirin määritelmä vaihtelee niiden kokemuseräisyyden vuoksi. Yleisimmin hyvinvointia työyhteisöä kuitenkin leimaavat avoin kommunikaatio ja ymmärtävä vuorovaikutus, oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen kohtelu, palautteen antamisen ja vastaanottamisen salliva ilmapiiri, aktiivinen osallistuminen, toisten kannustaminen ja rohkaiseminen sekä kohteliaisuus ja ystävällisyys toisia kohtaan (Hakaniemi, 2011, s. 56-63; Manka, 2008, s. 75-77; Juuti & Vuorela, 2015, s. 52-56; Suonsivu, 2014, s. 58; Vesterinen, 2006, s. 38). Työyhteisöistä puhuttaessa esille nousee usein

myös niin kutsutut työyhteisötaidot, joista on aikaisemmassa kirjallisuudessa käytetty myös yleisemmin nimitystä alaitaidot. Nämä taidot voidaan määrittellä lyhykäisyydessään ihmisiksi olemisen taidoiksi, mutta laajemmin kuvattuna niihin lukeutuvat muun muassa oman työn hoitaminen ja oman osaamisen kehittäminen, toisten kunnioittaminen ja reilu kohtelu, yhteistyön tekeminen, palautteen antaminen ja vastaanottaminen, kannustaminen, myönteisen ilmapiirin edistäminen sekä mielipiteiden jakaminen. (Manka & Manka, 2023, s. 192; Virolainen, 2012, s. 192-193.)

Työn hallinta

Toinen rakennepääomaan vaikuttavista tekijöistä on Mankan ja Mankan (2023, s. 148) mukaan työn hallinnan tunne. Hän määrittelee työnhallinnan henkilön mahdollisuuksiksi vaikuttaa omaan työhönsä, sekä sen itsenäisyyden asteeksi. Myös Viitala (2015, s. 221) määrittelee työn hallinnan omaa työtä koskeviksi vaikuttamismahdollisuuksiksi, mutta laajentaa sen kattamaan myös työssä oppimisen sekä mahdollisuudeksi kehittää omaa työtään. Työntekijän kokiessa hallinnan tunnetta työssään, hän kokee todennäköisesti myös suurempaa työtyytyväisyyttä ja kokee työnsä mielekkäämmäksi. Tällöin työstä tulee myös henkilölle voimavaroja antava tekijä. (Viitala, 2014, s. 221; Virolainen, 2012, s. 85.) Näihin työn hallinnan tunteeseen ja työn mielekkyyteen on myös oleellisesti liitettävissä työn sisältö. Aiemmin mainittujen lisäksi mielekkääseen työhön voidaan lukea muun muassa työn merkityksellisyys, työtehtävien monipuolisuus ja sopiva haasteellisuus, työn joustavuus sekä työn kannustearvo, eli miksi työtä tehdään. Tällaisia työhön kannustavia tekijöitä ovat muun muassa palkka, palkitseminen, urakehitysmahdollisuudet, kiitokset ja kannustus sekä työssä onnistumisen kokemukset. (Hakanen, 2011, s. 52- 65; Kauhanen, 2016, s. 89; Manka & Manka, 2023, s. 148-149.) Mielekkäällä työllä ja työn hallinnan tunteella on siis selkeä vaikutus henkilön työhyvinvointiin. Päinvastaisesti on myös tutkittu, että työntekijän kokiessa, ettei hän saa hyödyntää osaamistaan työssään ja työn ollessa liian helppoa hänen taidoilleen, hänen työskentelytehokkuutensa ja omatoimisuuden aste laskevat (Sargent & Terry, 1998). Juutin ja Vuorelan (2015, s. 79-80) mukaan mielekäs työ onkin parhaillaan verrattavissa leikkiin tai harrastukseen, eli toimintaan, josta saadaan voimavaroja ja energiaa jokaiselle elämän osa-alueelle.

Työntekijä itse

Mankan ja Mankan (2023) mukaan työhyvinvointi rakentuu rakennepääoman ja sosiaalisen pääoman lisäksi myös psykologisesta pääomasta. Kuten kappaleessa 2.1 mainittiin, työhyvinvointi on hyvin subjektiivinen kokemus. Tämä johtaa siihen, että vaikka työhyvinvoinnin tekijät olisivat kunnossa organisaatiotasolla, voi henkilö silti voida huonosti, sillä myös yksilön omalla tulkinnalla työyhteisöstä ja työstä on vaikutusta työhyvinvoinnin kokemukseen. Tämä yksilön vaikutus omaan työhyvinvointiin, ja samalla myös muiden työyhteisön jäsenten työhyvinvointiin, on hyvin merkittävä eikä sitä tulisi aliarvioida. On todettu, että yksilön omat resurssit, selviytymismekanismit ja asenne työelämän kontekstissa

ovat jopa tehokkaampia kuin työnantajan panostukset henkilöstön hyvinvointiin. (Zheng ym., 2016.) Työhyvinvointia tarkastellaan usein yhteiskunta-, organisaatio- ja yksilötasolta, joista viimeisimpään linkittyy psykologinen pääoma (Manka & Manka, 2023, s. 111; Virolainen, 2012, s. 12). Manka ja Manka (2023, s. 204-205) määrittelevät tämän henkilön, tai vaihtoehtoisesti ryhmän, psykologisen pääoman kysymyksen ”Kuka olet?” kautta, eli millaisia ominaisuuksia ja asenteita kannamme mukamme. He jakavat psykologisen pääoman koostumaan itseluottamuksesta, toiveikkuudesta, optimismista ja sitkeydestä. Psykologinen pääoma ei myöskään ole heidän mukaansa stabiili asia, vaan se voi kasvaa ja muuttua ajan myötä. Yksilön psykologisen pääoman ja hyvinvoinnin merkitystä ei voi liikaa korostaa, sillä se on vahvasti yhteydessä myös yksilön työssä suoriutumiseen ja tehokkuuteen (Wright & Cropanzano, 2000). Psykologisen pääoman ohella puhutaan usein laajemminkin työntekijän omasta ajatusmaailmasta ja asenteista. Työhyvinvointia edistävän ajatusmaailman koetaan olevan edellä mainittujen lisäksi muun muassa aloitteellinen, itseään johtava, kehityshaluinen ja ulospäin suuntautunut (Hakanen, 2011, s. 71; Manka, 2008, s. 196-198; Suonsivu, 2014, s. 46-47). Henkilön asenteiden ja ajatusmaailman lisäksi työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen vaikuttaa yksilötasolla luonnollisesti myös fyysinen kunto ja terveydentila, sillä ihminen on psykofyysissosiaalinen kokonaisuus, jossa kaikki vaikuttaa kaikkeen (Manka, 2008, s. 214; Juuti & Salmi, 2014, s. 216).

Tarkastellaanpa työhyvinvointia minkä mallin kautta tahansa, työhyvinvoinnin voidaan nähdä koostuvan monista eri tekijöistä useilla eri tasoilla. Näin ollen työhyvinvoinnin voisikin käsittää yhteisvastuulliseksi ilmiöksi, johon jokainen taho voi vaikuttaa positiivisesti tai negatiivisesti omalla toiminnallaan. Kiistämätöntä on kuitenkin se, että positiivisella työhyvinvoinnin kokemuksella on suuri vaikutus sekä työntekijän että työnantajan suuntaan, ja siihen panostaminen ja siitä huolehtiminen todella kannattaa.

2.3 Työhyvinvointi kausityössä

Kausityön käsite on työhyvinvoinnin tapaan hyvin monijakoinen ja sen määritelmä vaihtelee määrittelevän tahon mukaan. Esimerkiksi Suomen Maahanmuuttovirasto (ei vuosilukua) määrittelee sen seuraavasti: ”Kausityö tarkoittaa työtä maatalouden ja matkailun alalla tiettyinä vuodenaikoina. Kausityön kesto voi olla enimmillään 9 kuukautta 12 kuukauden ajanjaksolla.”. Tämä määritelmä on melko rajaava, sillä kausityötä löytyy tosiasiallisesti myös monelta muulta alalta, kuten maanrakennuksen ja asfaltoinnin saralta. Heery ja Noon (2017) tarjoavatkin hieman laveamman määritelmän käsitteelle määrittelemällä sen työksi, joka suoritetaan, ja joka on mahdollista suorittaa, vain tiettyinä vuodenaikoina. Esimerkiksi kesätyö turistikohteissa ja sadonkorjuutyöt syksyisin voitaisiin katsoa heidän mukaansa tällaiseksi työksi. Kausityölle on myös monia leimaavia piirteitä, vaikkakaan niitä ei voi pitää yleispätevinä määritelmän tapaan. Yhtenä tällaisista voidaan pitää kausityön matalaa vaatimustasoa osaamiselle ja

koulutukselle (Alverén ym., 2011). Kausityöt ovat usein laadultaan sellaisia, että niihin on nopeahko perehtyä ja työn voi oppia sitä tekemällä, eikä niihin välttämättä olekaan olemassa varsinaista koulutusta. Hyvänä esimerkkinä tällaisesta alasta on asfaltointiala, joka on myös tämän tutkimuksen konteksti. Matalan koulutuksen lisäksi kausityötä leimaa usein sen raskaus ja vaativuus verrattuna perinteiseen kokoaikaiseen työhön. Töiden sijoittuessa koko vuoden sijasta vain lyhyelle työkaudelle työpäivät ovat usein pitkiä ja vuorotyötä tehdään aktiivisesti. Työ voi olla myös luonteeltaan muutenkin raskaampaa ja työympäristö voi olla keskivertoa vaativampi. (Inanc, 2018.) Kausityö vaatiikin usein tekijältään paljon niin fyysisesti kuin henkisesti. Toisaalta kausityön tekemistä ei tule nähdä pakkona tai tavanomaista työtä huonompana vaihtoehtona. Moni valitsee kausityön tarkoituksella ja vapaaehtoisesti, sillä sen koetaan tuovan mukanaan joustavuutta ja mahdollisuuden elää omannäköistä elämää. Sen voidaan myös nähdä helpottavan jossain määrin esimerkiksi opiskelun ja työn tai perheen ja työn yhdistämistä. (Gracia ym., 2011.)

Kun kausityötä tarkastellaan työhyvinvoinnin näkökulmasta, sen voidaan huomata vaikuttavan siihen monin eri tavoin. Yleisesti ottaen on tutkittu, että työn kausiluontoisuus vaikuttaa negatiivisesti työhyvinvointiin ja erityisesti työtyytyväisyys on usein epätyypillisessä työsuhteessa olevien, kuten kausityöntekijöiden keskuudessa matalampi (Bardani & Francesconi, 2004). Syitä tälle negatiiviselle vaikutukselle on monia, joista jokainen ei luonnollisesti päde jokaiseen kausityöhön kyseisen käsitteen ollessa edellä mainitun mukaisesti hyvin laaja. Yhdeksi tällaiseksi tekijäksi voidaan kuitenkin katsoa kausityön mukanaan tuoma epävarmuus töiden riittävydestä ja vakaudesta. Työn epävarmuuden on katsottu olevan yksi suurimmista stressitekijöistä työelämässä, joten yhteys myös työhyvinvointiin on selkeä. (Thomson & Hünefeld, 2021.) Kausityön luonteeseen kuuluu ”kausi kerrallaan” -mentaliteetti, joten tulevaisuuden suunnittelu ja ennakoiminen on hyvin hankalaa. Tämä johtaa puolestaan helposti juuri epävarmuuden tuntemuksiin ja tulevaisuuden murehtimiseen. On kuitenkin hyvä huomioida, että kausityön tekemisen ollessa tietoinen ja vapaaehtoinen valinta, kausityöntekijä harvoin tuntee tällaista epävarmuutta työn riittävydestä ja jatkosta. He kokevat usein olevansa hyvässä asemassa työelämässä ja haluttuja työntekijöitä, joten he eivät pelkää työttömäksi jäämistä, vaikka töitä ei riittäisikään nykyisessä työpaikassa. (Gracia ym., 2011.) Toinen yleinen negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttava tekijä kausityössä on työn määrä. Kausityötä leimaa kiireisyys ja töitä on usein enemmän kuin tekijöitä. Tämä johtaa monissa tapauksissa pitkiin työvuoroihin ja työviikkoihin, ylitöihin ja vuorotyöhön (yötyöhön). Näiden poikkeuksellisten työaikajärjestelyiden on puolestaan tutkittu vaikuttavan negatiivisesti muun muassa työntekijän fyysiseen ja henkiseen terveyteen sekä unenlaatuun (James ym., 2017). Terveydellisten vaikutusten lisäksi poikkeukselliset työaikajärjestelyt aiheuttavat työntekijälle usein väsymystä ja tarkkaavuuden herpaantumista, jotka puolestaan myötävaikuttavat helposti työntekemisen tehokkuuteen, työtapaturmiin, virheisiin ja muihin onnettomuuksiin työpaikalla (Dall’Ora ym., 2016). Kuten edellä jo mainittiin, kausityö on usein luonteeltaan myös fyysistä ja raskaampaa ns. normaaliin työhön

verrattuna. Myös tämä vaikuttaa helposti negatiivisesti työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen, sillä fyysinen työskentely rasittaa myös kehoa mielen lisäksi. Muun muassa tuki- ja liikuntaelinsairauksien esiintymisen on todettu olevan merkittävästi yleisempää kausityötä tekevien keskuudessa juuri kyseisen työn erityislaatuisuuden vuoksi.

Kausityölle yleiset elementit, kuten työn fyysinen luonne, sijoittuminen ulkoilmaan, ennalta-arvaamattomuus, kiireen ja aikapaineen läsnäolo, toistotyö ja mekaanisuus ovat tekijöitä, jotka edesauttavat näiden sairauksien puhkeamista ja etenemistä. (Major ym., 2021. Lisäksi kausityön on tutkittu vaikuttavan negatiivisesti parisuhteeseen ja perhe-elämään. Tämä vaikutus näkyy psykologisen hyvinvoinnin ja elämään tyytyväisyyden laskuna sekä kausityöntekijän että hänen puolisonsa kohdalla. Tämä vaikutus johtuu ainakin osittain edelläkin mainitusta kausityön mukanaan tuomasta mahdollisesta stressistä sekä työn rankasta luonteesta. Myös kausityölle tyypilliset pitkät työpäivät ja vuorotyö aiheuttavat helposti ongelmia perhe-elämän puolelle. Lisäksi kausityön negatiivinen vaikutus heijastuu myös työkauden ulkopuolelle tulojen ja työllisyyden epävarmuutena. (Inanc, 2018.)

Työhyvinvoinnista, ja hyvinvoinnista yleisestikin, huolehtimisen voisi siis katsoa korostuvan eritoten (fyysisessä) kausityössä. Työhyvinvoinnin merkitystä ei voi korostaa liikaa ja huomioitavaa on, että sen vaikutukset ulottuvat sekä työntekijään että työnantajaan. Hyvinvoiva ja työhönsä tyytyväinen työntekijä palaa todennäköisemmin työhönsä myös seuraavalle työkaudelle, jolloin myös työnantaja pääsee helpommalla. Työnantajan motiivi kausiluonteisen työvoiman hyödyntämiseen on usein sen mukanaan tuoma joustavuus sekä rahalliset säästöt (Thomson & Hünefeld, 2021). Näistä huolimatta kausityövoiman hyödyntäminen ei ole täysin vaivatonta työnantajallekaan, sillä yritykset joutuvat usein käyttämään merkittävästi resursseja muun muassa uusien kausityöntekijöiden rekrytointeihin, palkkauksiin, koulutuksiin ja perehdytyksiin. Kausityövoiman kasaan haaliminen ja hallinnoiminen vie siis aikaa sekä rahaa ja aiheuttaa oman työnsarkansa niin yrityksen HR-osastolle, johdolle, esimiehille kuin muullekin henkilöstölle. (Jolliffe & Farnsworth, 2003.) Työhyvinvointiin panostaminen siis todella kannattaa, sillä siitä hyötyvät kummatkin osapuolet. Työhyvinvointiin voidaan panostaa lukuisin eri tavoin, mutta eritoten kausityön kontekstissa on todettu, että työyhteisöllä ja yhteisöllisyyden tunteella on erittäin suuri vaikutus kausityövoiman takaisin palaamiseen (McCole, 2015). Tämän lisäksi Alverén ym. (2011) ovat tutkineet, että eritoten työtyytyväisyydellä ja työssä viihtymisellä on suuri merkitys kausityöntekijöiden työhyvinvointiin, työskentelyn tehokkuuteen sekä todennäköisyyteen palata seuraavana vuonna. Heidän mukaansa kausityöntekijöiden kohdalla tähän työtyytyväisyyteen ja työssä viihtymiseen vaikuttivat eritoten palautteen ja vastuun saaminen, läheinen työyhteisö, autonomia ja vapaa toimintatapa sekä huolehtiva ja välittävä organisaatio johtajineen. Mielenkiintoisesti esimiestyöskentelyllä ei kuitenkaan todettu olevan kovinkaan suurta merkitystä työssä viihtymiseen. Joka tapauksessa näin ollen on oletettavaa, että panostamalla erityisesti työhyvinvoinnin sosiaalisiin ja rakenteellisiin aspekteihin voitaisiin parantaa merkittävästi kausityöntekijöiden

työhyvinvointia ja näin ollen saada heidät todennäköisemmin palaamaan myös seuraavana vuonna.

3 MENETELMÄT JA AINEISTO

3.1 Laadullinen tutkimus

Tutkimusotteet jaetaan perinteisesti laadullisiin (kvalitatiivisiin) ja määrällisiin (kvantitatiivisiin) tutkimusotteisiin, vaikkakaan niitä ei tulisi ajatella puhtaasti toistensa vastakohtina ja toisistaan erillisinä. Niiltä löytyy monia yhdistäviä tekijöitä, kuten hyvän tutkimustavan mukainen pyrkimys loogisuuteen ja objektiivisuuteen, mutta ne myös eroavat merkittävästi toisistaan. (Alasuutari, 2011, s. 31-32.) Laadullinen tutkimus voidaan määritellä tutkimukseksi, jonka tavoitteena on pyrkiä ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevien henkilöiden näkökulmia, tunteita, annettuja merkityksiä ja kokemuksia tutkittavasta aiheesta, sekä tuottamaan mahdollisimman rikasta ja yksityiskohtaista tietoa siitä (Juuti & Puusa, 2020). Määrällisissä, eli kvantitatiivisissa tutkimuksissa pyritään puolestaan tilastollisiin yleistyksiin, joihin päästään etsimällä systemaattisia yhteyksiä (numeerisesta) tutkimusaineistosta (Alasuutari, 2011, 34; Eskola & Suonranta, 1998). Laadullinen tutkimus ja sen prosessi on vaikeasti kuvattavissa yksiselitteisesti, sillä se viittaa usein laajaan joukkoon erilaisia tulkinnallisia tutkimuskäytäntöjä eikä sillä ole yhtä selkeää teoriaa taikka paradigmaa (Metsämuuronen, 2006, s. 83). Alasuutari (2011, s. 50-51) kuitenkin jakaa laadullisen tutkimuksen kahteen eri vaiheeseen: havaintojen pelkistämiseen ja arvoituksen ratkaisemiseen. Näistä ensimmäisellä hän tarkoittaa tutkimuksen rajaamista tutkimuksen kannalta olennaiseen havaintoihin ja näiden raakahavaintojen yhdistelyä. Jälkimmäisellä hän viittaa puolestaan tulosten selittämiseen aiemman tutkimuksen valossa, eli varsinaiseen ymmärryksen laajentamiseen. Laadulliselle tutkimukselle on myös lueteltavissa sille ominaisia piirteitä, tutkimusotteen monitahoisuudesta huolimatta. Laadulliselle tutkimukselle olennaista on muun muassa sen tutkimusprosessin joustavuus, sillä tutkijalla on tietynlaista vapautta toteuttaa tutkimuksensa ja sen eri vaiheet oman näkemyksensä mukaan (Eskola & Suonranta, 1998). Ominaista on myös tutkimusotteen induktiivisuus, eli aineistolähtöisyys. Täten

johtopäätökset ja laajempi ymmärrys pyritään tuottamaan aineistosta käsin. (Juuti & Puusa, 2020).

Tämä tutkimus on toteutettu laadullista tutkimusotetta hyödyntäen, sillä siinä pyritään edellä mainitun mukaisesti selvittämään kohderyhmään kuuluvien ihmisten kokemuksia ja näkökulmia tutkittavasta ilmiöstä, eli tässä tapauksessa työhyvinvoinnista. Tutkimuksen tavoitteena on laajentaa ymmärrystä kyseisestä ilmiöstä fyysisesti raskaan kausityön kontekstissa, eikä pyrkiä yleistykseen toisin kuin olisi määrällisen tutkimuksen tapauksessa. Laadullinen tutkimus sopii paremmin myös yhteen tutkimuskysymysten kanssa, ja koen sen myös käytännön toteutuksen kannalta järkevämmäksi valinnaksi, sillä kyselymuotoiseen tutkimukseen en välttämättä saisi riittävästi vastauksia. Tutkimukseni ollessa laadullinen, on se samalla tutkimustyypiltään empiirinen eli kokemusperäinen.

3.2 Aineistonkeruumenetelmä

Haastattelu on yksi yleisimmistä aineistonkeruumenetelmistä ja sillä voidaan kerätä sekä kvalitatiivista että kvantitatiivista tietoa (Eskola & Suoranta, 1998). Se voidaan määritellä hyvin keskustelunomaiseksi kanssakäymiseksi haastateltavan ja haastattelijan välillä, mutta keskustelusta eroten se on hyvin päämäärähaakuista ja suunniteltua toimintaa, jonka tavoitteena on kerätä mahdollisimman paljon informaatiota tutkittavasta ilmiöstä. (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Haastattelun suosiota aineistonkeruumenetelmänä selittää varmasti sen monet hyödyt moneen muuhun menetelmään verrattuna. Yhtenä näistä eduista mainittakoon sen joustavuus. Tämä tarkoittaa aineistonkeruun kontekstissa sitä, että tutkijalla on mahdollisuus muun muassa esittää tarkentavia kysymyksiä haastateltavalle, tarvittaessa selventää omia ajatuksiaan ja tutkimuskysymyksiään haastateltavalle sekä mahdollisuus muokata haastattelunkulkua esimerkiksi kysymysten järjestystä muuttamalla. Näin vältytään paremmin väärinymmärryksiltä ja saadaan rikkaampaa ja syvällisempää tietoa. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, 73.) Joustavuuden lisäksi haastattelun etuna on myös se, että se mahdollistaa tutkittavien lähelle pääsemisen ja auttaa tutkijaa ymmärtämään tutkittavien subjektiivisia käsityksiä ja kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä (Puusa, 2020a). Lisäksi haastattelun etuna käytännönläheisemmin ajateltuna on, että siitä ei yhtä todennäköisesti kieläydytä verrattuna esimerkiksi kyselytutkimukseen. Se myös mahdollistaa hyvin kohdistetun, eli niin kutsutun harkinnanvaraisen ja tarkoituksenmukaisen otannan haastateltavien suhteen, jotta heillä myös olisi mahdollisimman paljon sanottavaa ja kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. (Puusa, 2020a; Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 74.) Muun muassa näiden syiden vuoksi päädyin hyödyntämään tutkielmassani haastattelua aineistonkeruumenetelmänä. Työhyvinvointi on aiheena monitulkintainen, joten metodin joustavuus tarkentavien ja selventävien kysymysten esittämisen osalta oli mielestäni tärkeää. Aihe on mielestäni myös jossain määrin herkkä ja tutkimuksessa keskitytään vahvasti henkilöiden kokemuksiin ja näkökulmiin, joten haastattelun käyttö oli mielestäni hyvin perusteltua tämän

tutkielman yhteydessä. Tiesin myös entuudestaan, että formaalimmat kyselymuotoiset tutkimukset eivät ole saaneet suurta suosiota ja merkittävää vastausmäärää kyseisen kohderyhmän keskuudessa, minkä vuoksi päätös haastattelusta aineistonkeruumetodina vain vahvistui. Mahdollisimman kattavan ja rikkaan aineiston saamiseksi hyödynsin myös edellä mainittua harkinnanvaraista otantaa haastateltavien keräämiseksi. Aikapaineen ja rajattujen resurssien puitteissa haastatteluihin tuli valituksi 10 miespuolista henkilöä, iältään 25-50-vuotiaita. Heidät löydettiin ja kontaktoitiin asfaltointialalla toimivan työnantajayritykseni esimiesten avulla. Tärkeimpänä kriteerinä oli, että haastateltava oli työskennellyt kyseessä olevalla alalla ainakin kolme vuotta, jotta hänellä olisi siitä riittävästi kokemusta ja tietoa sekä näin ollen jotain sanottavaakin. Käytännössä työskenteleajat olivat tosiasiaassa kuitenkin huomattavasti pidempiä (4 - 35 vuotta). Tärkeää oli myös luonnollisesti haastateltavan suostumus ja vapaaehtoisuus, mutta myös se, että haastateltava henkilö tunnettiin suhteellisen avoimena ja puheli-aana henkilönä. Haastateltavia pyrittiin myös valikoimaan eri työryhmistä, jotta vastaukset eivät vahingossa rajautuisi koskemaan vain yhtä työyhteisöä. Taustatiedoista kysyttäessä selvisi, että haastateltavat olivat päätyneet alalle pääsääntöisesti joko perheen tai ystäväpiirin kautta, mutta muutamalle alavalinta oli myös ollut tietoinen päätös ja sinne oli hakeuduttu niin sanotusti ”ulkopuolelta”. Haastateltavat olivat myös eri elämäntilanteissa osan ollessa perheellisiä usean henkilön kotitalouksia ja osan ollessa yhden hengen kotitalouksia. Perinteistä työpäivää tai alaa yleisesti kuvattiin puolestaan hyvin vaihtelevasti tarkkojen työtehtävien kuvauksista aina laveampaan määritelmään pitkistä päivistä ja kausittaisesta työnteosta.

Erilaisiin haastattelutyyppeihin tutustuessani päädyin toteuttamaan puolistrukturoidun teemahaastattelun. Haastatteluja voidaan tyypitellä monin eri tavoin, mutta perinteisin on niiden jaottelu strukturointiasteen mukaan strukturoituun eli lomakehaastatteluun, puolistrukturoituun eli teemahaastatteluun sekä strukturoimattomaan eli syvähaastatteluun (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 74-77). Teemahaastattelussa keskeistä on käsitellä etukäteen määritellyt teemat ja niihin liittyviä haastattelukysymyksiä, mutta haastatteluiden ei tarvitse edetä jokaisen kohdalla tismalleen samaa järjestystä ja muotoa noudattaen. Teemahaastatteluiden etuna on niiden mahdollistama avoimuus ja vapaamuotoisuus vastauksissa johtuen todennäköisesti rikkaampaan ja syvällisempään aineistoon. Toisaalta etukäteen määritellyt teemat luovat eräänlaiset raamit haastatteluille ja varmistavat näin ollen, että niissä keskustellaan edes jossain määrin samoista asioista. Ne myös helpottavat aineiston hahmottamista ja tuovat siihen konkretiaa myöhempää aineistonkäsittelyä varten. (Eskola & Suoranta, 1998.) Näistä syistä teemahaastattelu oli omassa tutkielmassani luonnollinen ratkaisu. Kohderyhmän ollessa minulle ennestään tuttu ja tutkittavan aiheen paljastuessa hyvin monitahoiseksi, koin teemojen tuomat raamit tarpeellisiksi laajempien vastausten saamiseksi ja ilmiön ymmärtämiseksi, mutta toisaalta en halunnut rajoittaa vastaamista yhtään enempää kuin oli tarpeellista. Teemat haastatteluille (liite 1.) muodostuivat puolestaan pitkälti teoriapohjassa esitetyn Mankan ja Mankan (2023) esittämän työhyvinvointimallin mukaan. Käytännössä haastattelut toteutettiin

kasvokkain sekä videoyhteydellä yksilöhaastatteluina liitteen 1. mukaisen haastattelurungon avulla heinäkuussa 2023. Yksilöhaastatteluihin päädyttiin haastateltavien hallitun kokonaismäärän vuoksi ja jotta kaikki saisivat vastata mahdollisimman avoimesti ja rauhassa. Ennen haastatteluita kerroin haastateltaville tutkimuksen aiheesta ja tarkoituksesta sekä vastausten käsittelyn luottamuksellisuudesta. Samalla pyysin myös suostumukset haastatteluille. Haastattelutilanteissa pyrittiin etenemään rungon mukaisesti, mutta jos joihinkin aiheista/kysymyksistä siirryttiin jo edellä ”vahingossa”, saattoi järjestys olla eri. Samoin jos tulossa oleviin kysymyksiin kerettiin jo vastaamaan aiempien yhteydessä, jätettiin ne luonnollisesti kokonaan esittämättä toiston välttämiseksi. Haastatteluissa esitin myös aina tarkentavia kysymyksiä ja selvennyksiä omiin kysymyksiini tarpeen vaatiessa ja teemoihin tuli keskityttyä eri painotuksilla haastateltavasta ja hänen kokemuksistaan riippuen. Haastattelut kestivät 8-29 minuuttia ja ne äänitettiin haastattelijan matkapuhelimeen tai tietokoneelle riippuen siitä, tapahtuiko haastattelu kasvokkain vai videoyhteydellä. Haastattelut toteutettiin haastateltavan kanssa kahden kesken niin, ettei kukaan ulkopuolinen kuullut keskustelua.

3.3 Aineiston analyysimenetelmä

Haastatteluiden suorittamisen jälkeen äänitteet litteroitiin tekstiksi Word-ohjelman litterointityökalua hyödyntäen. Tästä saatuja litterointeja korjattiin vielä tarkkaan muotoonsa perinteisesti kuuntelemalla ja kirjoittamalla. Litterointi suoritettiin sanatarkasti ja haastattelut litteroitiin kokonaisuudessaan alusta loppuun, kuitenkin muu vuorovaikutus ja täytesanat (”niin kun”, ”tota noin”, yms.) pois lukien. Tämä tuntui sopivimmalta ja riittävältä vaihtoehdolta, sillä huomio oli tässä tutkimuksessa haastatteluiden sisällössä. Myös Ruusuvuori & Nikander (2017, s. 430) toteavat tämän litteroinnin tason suositukseksi tavaksi sisältökeskeisessä ja sisällönanalyysia hyödyntävässä tutkimuksessa.

Litteroinnin jälkeen aloin käymään aineistoa läpi ja luin sen läpi useita kertoja. Merkitsin myös alustavasti mahdollisesti suoriksi sitaateiksi sopivia lausahduksia, sillä tiesin haluavani hyödyntää myös niitä tulosten esittämisen yhteydessä yhtenä havainnollistamisen välineenä ja paikoitellen haastateltavien ajatusten selkeyttämiseksi. Hirsjärven ja Hurmeen (2022) mukaan tätä lukemis- ja sisäistämisvaihetta ei voi liikaa korostaa, sillä mitä paremmin tutkija tuntee aineistonsa, sitä paremmin hän pystyy sitä myös analysoimaan. Hahmotettuani keräämäni aineiston siirryin analysointivaiheeseen, jossa hyödynsin sisällönanalyysia. Sisällönanalyysia voidaan pitää yksittäisenä metodina tai tarkoituksenmukaisena metodisena viitekehyksenä, jonka puitteissa kerättyä aineistoa tarkastellaan mahdollisimman laajasti. Se pohjautuu jatkuvaan tulkintaan ja päättelyyn läpi koko prosessin. Sisällönanalyysillä pyritään selkeyttämään ja tiivistämään aineistoa jäsentämisen ja pelkistämisen keinoin, jotta siitä saataisiin mahdollisimman informoiva ja mielekäs kokonaisuus johtopäätösten tekemiseksi. (Puusa, 2020b.) Tämän tutkimuksen sisällönanalyysissa päädyin hyödyntämään teemoittelua aineiston jäsentämiseksi. Teemoittelu on hyvin lähellä luokittelua,

mutta teemoittelussa huomio on siinä, mitä kustakin aihepiiristä on sanottu. Pohjimmiltaan siinä onkin kyse laadullisen aineiston pilkkomisesta ja jaottelusta eri aihepiireihin. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 93.) Käytännössä analyysiprosessini alkoi menetelmän mukaisesti selkeyttämällä aineisto. Pelkistin sanottuja suoria lainauksia yksinkertaisemmiksi ilmaisuiksi ja etsin niiden ydinsanomiamia. Tämän jälkeen aloin ryhmittelemään näitä ilmaisuja niissä esiintyvien yhdistävien tekijöiden kautta erilliselle Word-dokumentille. Luokiteltuani ilmaisut aloin etsimään jälleen yhdistäviä piirteitä ja jaottelin ne laajemmiksi kokonaisuuksiksi eli teemoittain. Analyysini muotoutui samalla teoriaohjaavan sisällönanalyysin mukaiseksi. Teoriaohjaavassa sisällönanalyysissä aineistoa tarkastellaan kytkien se aiempaan olemassa olemaan tietoon ja tutkimukseen, mutta analyysi ei perustu puhtaasti teoriaan eikä siinä myöskään testata aikaisempaa tietoa. Tässä tavassa teoria toimii enemmänkin analyysia ohjaavana elementtinä ja se voi auttaa pilkkomaan ja luokittelemaan aineistoa. (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 96-97.) Näin oli myös tämän tutkimuksen tapauksessa, jossa tutkimuksen teoriapohja, perustuen Mankan ja Mankan työhyvinvointimalliin, tarjosi raamit niin haastattelurungon teemoille kuin aineiston analyysinkin teemoille. Tutkimukseni tarkoituksena ei siis ollut tarkoitus testata kyseisen mallin paikkansapitävyyttä tai hyödyntää sitä puhtaasti sellaisenaan, vaan jäsentää aineistoa siihen peilaten. Teoriapohjan tarjoamat teemat tuntuivat sopivalta valinnalta tässä tapauksessa, sillä haastattelussa ilmenneet löydökset asettuivat näihin melko vaivattomasti. Pohdin ja keikelin myös muita teemoja ja jaotteluita aineistoon, mutta ne eivät tuntuneet yhtä selkeiltä ja tarpeeksi kattavilta. Myös Tuomi ja Sarajärvi (2009, s. 93) mainitsevat tämän selkeyden ja helppouden temahaastattelun ja teemoittelun yhdistämisen etuna.

4 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä kappaleessa käyn läpi tutkimuksen tuloksia jakaen ne kolmeen eri teemaan. Ensin käyn läpi kokemuksia liittyen rakennepääomaan, sitten sosiaaliseen pääomaan ja lopuksi psykologiseen pääomaan ja fyysisyyteen. Tulokset esittävät haastateltujen henkilöiden näkökulmia ja kokemuksia tutkittavasta aiheesta, ja tulkitsen niitä osittain myös teoriapohjaa hyödyntäen. Hyödynnän myös suoria lainauksia havainnollistamaan haastateltavien ajatuksia eri aiheista. Lainauksista on poistettu täytesanoja (niiku, tota noin) ja kesken jääneitä sanoja/lausahduksia.

4.1 Rakennepääoma

Haastateltavien vastauksissa nousi esiin hyvin paljon samankaltaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Työstä ja työhyvinvoinnista puhuttaessa ensimmäisenä monilla tuli luonnollisesti mieleen itse työ ja sen sisältö sitä leimaavine tekijöineen, eli rakenteelliset seikat. Tärkeimpänä asiana asfaltointityössä, joka toimi tässä tutkimuksessa fyysisesti raskaan kausityön kontekstina, oli sen tuoma **vapauden tunne**. Tämä vapaus heijastui vastauksiin monessa eri asiassa, joista ehdottomasti tärkeimpänä koettiin työn ja työympäristön vaihtelevuus ja monipuolisuus.

H10: Ku se ympäristö vaihtuu siinä koko ajan, paikkakunnat, uusia paikkoja ja muuta nii se tuo sitä mukavuutta.

H8: Ku ei tääl oo mikää päivä tavallinen. Joka päivä on eri päivä.

H6: ...se on mulla varmaan se pääjuttu et miks mä oon tääl pysynyt niin kauan, kun mulla tosiaan niin paljon vaihtelee tää.

Monelle perinteinen klo 8-16 kestävä tehdastyö oli kauhukuva ja sitä kuvattiin rajoittavaksi ja ahdistavaksi. Asfaltointityö koettiin tämän vastakohtaksi ja mainittiin useasti syyksi tehdä kyseistä työtä. Myös työympäristön sijoittuminen ulkoilmaan oli monelle merkittävä syy kyseisen työn tekemiselle ja siinä

viihtymiselle. Näitä ajatuksia työympäristön merkityksestä työtyytyväisyydelle tukee myös Raziq ja Maulabakhshin (2015) tulokset omassa tutkimuksessaan. Vaikka vaihtelevan työympäristön koettiin tuovan vapautta, tunnistettiin sen tuovan myös haittatekijöitä mukanaan. Tämä negatiivinen vaikutus oli lähinnä fyysinen; muun muassa jatkuva meteli, muu liikenne ja huono sää (äärimmäinen helle ja kylmenevät syksyt sateineen) vaikuttivat työntekijöiden jaksamiseen ja viihtymiseen. Samoin pitkät työmatkat vaihteleviin kohteisiin koettiin rankaksi ja tekevän työstä entistä raskaampaa vapaa-ajan jäädessä entistä rajallisemmaksi. Samassa yhteydessä työturvallisuuden merkitystä korostettiin kyseisellä alalla moneen otteeseen. Nämä haittatekijät ovat myös tunnistettu jo aiemmassa kausityön tutkimuksessa (Dall`Ora ym., 2016; Major ym., 2021).

H5: No se on siis se meteli, se on ihan järkyttävä. Sitten toi liikenteen aiheuttama semmoinen, sitä ei edes tajuakaan sitä stressiä, jos sä oot siellä liikenteessä. Sun pitää varoa koko ajan siellä ja olla silmät vähän selässä. Varsinkin kaupunkiympäristössä ja sitten noilla valtioneilla. Se liikenteen aiheuttama stressi on oma tekijänsä siinä.

H10: Se on tuo meidän työskentelylämpötila, et ku se massa tulee nii siellä ollaan koko ajan 40-80 asteessa, et kyllä se tuo ne omat haasteensa sinne.

Vapaus heijastui vastauksiin myös työhön vaikuttamisen mahdollisuuksina. Tämän myös Manka & Manka (2023) laskevat merkittäväksi rakenteelliseksi tekijäksi työhyvinvoinnin muodostumisessa. Vaikka työ koettiin toisaalta ylempää annettuna ja ohjeistettuna, koettiin omien vaikutusmahdollisuuksien olevan hyvät oman työporukan sisällä muun muassa työn organisoinnin ja aikataulutuksen suhteen. Erityisesti tunne siitä, että kukaan ei "valvo selän takana" tai kontrolloi jatkuvasti työryhmän tekemistä oli vastaajille tärkeää ja sen koettiin osoittavan samalla luottamusta työnantajan puolelta.

H6: Tietty mä saan työt tuolta työnjohdolta ja näin, mutta kyllä aika hyvin pystyy ite vaikuttamaan ja järjelemään näitä, et mitä tarvii tehdä ja millon. Ainaki nykypäivänä, kun on ollu jo nii kauan.

Moni myös koki työn kausiluontoisuuden tuovan vapautta mukanaan. Kun työt sijoittuvat tiiviisti työkaudelle, on osa vuodesta puhtaasti henkilön vapaa-aikaa. Tämän koettiin tarjoavan mahdollisuuksia niin perheen kanssa yhdessä ololle kuin toisaalta myös matkustelulle ja irtiotolle arjesta. Näitä ajatuksia tukee myös Gracian ym. (2011) toteama kausityön tietoisesta valinnasta. Toisaalta vastakohtana esille nousivat myös ajatukset kesän, eli työskentelykauden, aikana melkein totaalaisesti menetetyistä vapaa-ajasta.

Vapauden lisäksi vastauksissa korostui **vastuu** kahtia jakavana rakenteellisenä tekijänä. Yhtä mieltä oltiin siitä, että ala tarjoaa mahdollisuuksia edetä uralla ja laajentaa osaamistaan, eli näin ollen kartuttaa vastuuta, jos sitä vain haluaa. Eri mieltä oltiin siitä, kuinka tavoittelemisen arvoisena sitä pidetään. Asfaltointialalle ei ole olemassa varsinaista oppilaitosten tarjoamaa koulutusta, joten perinteinen linja ylenemiseen on ollut kyseisen työn tekemisen ja tätä kautta käytännössä osaamisen kartuttamisen kautta. Enemmistö alan työnjohtajista,

työmaapäälliköistä ja muista ylemmissä tehtävissä toimivista henkilöistä onkin noussut asemaansa työntekijäpositioista työmailta työkokemuksen kartuttua. Tämän tiedostivat myös kaikki haastateltavat, joista osa pitikin vastuun saamista ja kyseistä urapolkua hyvin tavoiteltavana ja motivoivana asiana. Samalla tuli kuitenkin ilmi, että monelle vastuu oli jopa kartettava asia. Koettiin, että oma paikka ns. rivityöläisenä suorittavassa työssä ilman ylimääräistä vastuuta ja stressiä oli monelle ideaali. Stressin suhteen yleinen mielipide tuntuikin olevan, että sitä ei itse työn suhteen pääse syntymään. Esille nousi kuitenkin stressi työn ja arjen yhdistämisestä vapaa-ajan jäädessä hyvin vähälle työskentelykauden aikana.

H8: Tää on kyl sellane työ, et sä laitat aamulla ne aivot narikkaan ja otat ne kun päivä päättyy.

H3: ...et kun ne hanskat tippuu pois käsistä, nii ei sen jälkeen enää mieti niitä hommia. Et työt kyl jää töihi.

H7: En mä kyl stressaa. Kaikki stressit mitä nyt on, nii ne liittyy jollai tavall sellasiin ulkopuolisiin asioihin, niin ku et jos päivä venyy, nii pääseekö koiran kans lenkille tai tämmösi.

Vaikka kyseisessä kausityössä varsinainen stressi koettiin vähäiseksi ja töiden kuvattiin jäävän työmaalle, esille nousi kuitenkin jatkuvasti paineen tunne ja paineensietokyvyn merkitys. Erityisesti painetta työhön toi jatkuva kiire. Tämän kausityötä leimaavan piirteen haitallinen vaikutus on todettu myös jo aiemmassa kausityön tutkimuksessa (Major ym., 2021). Asfaltointityössä koneet ovat liikkeellä melkein koko ajan ja yhteistyön on toimittava saumattomasti, jotta työn tulos vastaisi odotuksia. Työmaat vaihtuvat jopa päivittäin ja niiden suorittamiselle on tiukat aikarajat, joten viivästymisiä tai venymisiä ei enemmin sallita. Työnjäljen tulisi myös olla standardien mukaista ja virheetöntä, sillä pienikin moka näkyy helposti ja voi johtaa mittaviinkin seurauksiin. Moni haastateltava korostikin suunnittelun ja ennakoinnin tärkeyttä, mutta totesi samalla, ettei se ole kovin helppoa kyseisellä alalla.

H6: Kyllähä se täytyy ymmärtää, et on kausityö ja hektinen työ, mut se et se työnsuunnittelu ja valmistautuminen on iso osa kans henkisel puolella. ... Työnsuunnittelul on mun mielest aika iso osa siihen työhyvinvointiin.

Myös kausityön luonteen itsessään koettiin olevan kaksiteräinen miekka ja tuovan omanlaista painetta elämään. Kausityöstä ja sen luonteesta pidettiin tai vähintäänkin siihen oli totuttu ja kasvettu, mutta töiden ja sen myötä tulojen riittävyydestä koettiin paineita. Töiden keskittyessä vain kesäkaudelle, tulisi samassa ajassa kuitenkin tienata koko vuoden ansiot. Vähäisemmät urakat ja lyhyempi työskentelykausi haastatteluhetkellä vuonna 2023 vaikuttikin tuovan mukanaan enemmän huolta ja paineita kausityöläisten elämään, kuin aikaisemmat erittäin kiireiset ja pidemmät työskentelykaudet. Hiljaisemman kauden kerrottiin myös näkyvän ”ylempänä” viitaten esimiehiin ja johtoon, mistä sen koettiin

heijastuvan takaisin työntekijätasolle luoden lisää paineita. Tämän työn epävarmuuden on myös todettu olevan merkittävä stressitekijä jo aiemmassa tutkimuksessa (Thomson & Hünefeld, 2021).

H5: Tää on niin nähty. Se tulee sieltä ylhäältä ja valuu alas niiku junan vessas; se tulee, se menee ja satelee suoraa siihe lapiomieheen.

Tavoitteista ja työn merkityksestä puhuttaessa vastaukset olivat hyvin kaksijakoisia ja jakautuivat päästä päähän. Osa haastateltavista koki työn niin sanotusti vain pakolliseksi pahaksi ja sen rooli näyttäytyi rahantuojana talouteen ja vapaa-ajasta nauttimisen mahdollistajana. Asfaltointityö soveltuukin näitä arvoja elämässä arvostavalle melko hyvin, sillä siitä maksetaan keskimääräistä paremmin sen rankkuuden vuoksi ja sen kausiluonne tuo mukanaan lisää vapaa-aikaa. Tavoitteista kysyttäessä ne saattoivat olla hankalasti tunnistettavissa, mutta esille nousivat ajatukset työskentelykauden loppuun saattamisesta onnistuneesti ilman tapaturmia tai onnettomuuksia. Tutkijan näkökulmasta ajatuksia herättelevää olikin huomata, kuinka kokemukset kyseisen työn ja työympäristön vaarallisuudesta heijastuivat vastauksiin myös tämän aihepiirin osalta.

H2: No siis kauden kun saa maaliin nii se on se tärkein juttu.

H9: Tavotteena hengis kotiin. Eipä nyt sen kummosempaa, et rahan takiahan täällä oikeestaan kaikki vaan on.

Toisaalta taas osalle haastateltavista työllä oli suurempi rooli elämässä, mikä näyttäytyi muun muassa urahakuisuutena ja tavoitteellisuutena henkilökohtaisella tasolla. Heille työn merkitys ei muodostunut siitä maksettavan korvauksen ja sen tuoman vapaa-ajan kautta, vaan itse työssä olemisen ja siinä viihtymisen kautta. Tavoitteita myös tunnistettiin helpommin niistä kysyttäessä; esimerkiksi yleneminen, oman osaamisen kehittäminen ja yritykselle tuloksen tekeminen nähtiin tällaisina.

H5: Varsinki mitä enemmän ikää tulee, niin se rahamäärä ei enää nii paljoo vaikuta. Se vaikuttaa enemmän, miten mä viihyn tääl töis.

Oli työn merkitys vastaajalle mikä tahansa, huomattavaa oli, että vastauksissa nousi esille ammattilypeys ja oman työn jäljestä huolehtiminen. Kuten edellä on mainittu, asfaltointityössä tulos on heti nähtävissä ja se ei synny itsestään, vaikkakin koneistuminen ja teknologisoituminen ovat vaikuttaneet myös kyseiseen alaan. Se vaatii silti myös käsityötä, spesifiä osaamista ja ihmisen näkemystä. Hyvä laatu nähtiinkin kunnia-asiana ja se tuotti monelle mielihyvää. Konkreettisesti nähtävissä oleva oman työn tulos koettiin myös motivoivaksi ja kannustavaksi tekijäksi työssä. Esille nousi myös ajatus hyödyllisyyden tunteesta ja siitä, kuinka valmista tuotosta katsoessa koki olevansa osa tätä yhteiskuntaa yhtenä sen rakentajista.

H6: Mulla on tavote mieltii aina ku tekee noita töitä, et vähän niin ku ittelleen tekis, et se ois se laatu hyvä ja kehtaat jättää sen.

4.2 Sosiaalinen pääoma

Haastateltavien puheessa nousi esille vahvasti myös sosiaalinen aspekti työhyvinvoinnista keskustellessa. Tämä näkyi sekä työyhteisöstä että johtamisesta ja esimiestyöstä puhuttaessa. Kummatkin koettiin äärimmäisen tärkeiksi, mutta erityisesti työyhteisön merkitys osoittautui valtavaksi ja sitä kuvailtiin muun muassa motivaation lähteeksi ja syyksi lähteä töihin. Asfaltointiala on toimialana hyvin miesvaltainen, ja sen maskuliinisuus heijastui eritoten työyhteisöstä puhuttaessa. Haastateltavat puhuivat paljon ”äijäporukasta” ja ”jätkestä” hyvin tuttavalliseen tapaan, ja työyhteisöä verrattiinkin muun muassa veljeyteen, armeijan tupakaveruuteen sekä urheilun joukkuehenkeen. Työyhteisön merkitys ja läheisyys asfaltointialalla ei yllätä, sillä työn luonteeseen kuuluu työn tekeminen tiiviinä työryhmänä, jossa jokaisella on oma rooli hoidettavanaan. Yhteistyön tulee olla saumatonta, jotta työ etenee kuten sen kuuluukin ja jotta vahingoilta vältyttäisiin. Asfaltointityöntekijät viettävät työkauden aikana jopa yli puolet vuorokaudesta yhdessä työpäivien venyessä, ja työkohteen sijoituessa kauemmaksi, he voivat viettää myös vapaa-aikansa yhdessä majoittuessaan työnantajan tarjoamassa lokaatioissa. Yhdessäolo on siis hyvin tiivistä, ja näin ollen sen merkityksellisyys on ymmärrettävää. Tätä tukee myös aiempi tutkimus sosiaalisen aspektin merkityksestä kausityöntekijöiden työssä viihtymiseen ja seuraavana vuonna palaamiseen (Alverén ym., 2011; McCole, 2015).

Työyhteisöistä puhuttaessa moni vastaaja nosti esille **yhteishengen** käsitteen. Koettiin tärkeäksi, että omassa työryhmässä vallitsi hyvä yhteishenki, jossa kaikki tulivat vähintäänkin toimeen toistensa kanssa, mutta mielellään myös viihtyivät yhdessä. Hyvää yhteishenkeä pidettiin jopa ehtona työn onnistumiselle ja työssä jaksamiselle. Työryhmissä koettiin tärkeäksi, että toisista välitetään ja huolehditaan jokaisen jaksamisesta, sekä autetaan toinen toistaan aina tarvittaessa. Samalla korostettiin kuitenkin myös yksilön vastuuta omasta roolistaan yhteishengen ylläpitäjänä. Jokaisen hoitaessa oman osuutensa, koettiin myös yhteispelin toimivan hyvin. Tässä yhteydessä esille nousi myös luottamuksen merkitys työryhmässä. Koettiin, että ilman keskinäistä luottamusta yhteistyö ei voi toimia niin saumattomasti kuin sen kuuluisi, ja yhteishenki kärsii tästä helposti. Luottamuksenpuutteen lisäksi myös pessimistisyyden ja negatiivisuuden koettiin aiheuttavan helposti säröjä työryhmän yhteishenkeen ja ”fiilikseen”.

H4: Ja siis se sellane henkinen puoli, et mun mielestä aina ollu tosi hyvä henki porukoissa joissa oon ollu. Kyl mä oon aina lähes poikkeuksetta lähteny hyvin mielin töihin. Eihä tuolla oikee muute jaksaiskaa.

H9: No se on se, että jos kaikki tekee työnsä eikä kukaa lorvi, nii se auttaa aika paljon sitä sun työhyvinvointii.

H1: No siel on hyvä henki. Tehään töitä tiiminä ja uskalletaan kysyä tyhmiäkin kysymyksiä. Siel on huumoria ja siel välitetään toisesta ja luotetaan toisiin ja annetaan niiku autonomiaa. Eikä tälläst valvontaa ja kontrollointii. Se ratkasee, et onks työt tehty.

Edellä mainittujen lisäksi myös huumori oli erittäin tärkeäksi koettu elementti yhteishengen rakentajana. Huumorilla koettiin olevan erityisen suuri merkitys työssä viihtymiselle ja ajan kulumiselle. Sen koettiin myös yhdistävän työryhmää ja lähentävän sen jäseniä jutun luistaessa. Huumori auttoi myös suhtautumaan kyseessä olevaan rankkaankin työhön hieman kevyemmin ja madalsi kynnystä ottaa eri aiheita puheeksi.

H2: Aika leppoisa porukkaahan tää on, mikä täällä nyt on, ei oo semmosta turhan kaavoihin kangistunutta sakkia. Aika silleen niinku löysin rantein mennään etiäppäin.

H9: No semmoista vähän rajuu huumorii pitää olla ja sitten pientä naljailuu. Just silleen et ketään ei kiusata niinku ihan silleen tosissaan, mut ainahan toki äijäporukassa jonkin verran jotain kiusataan.

Yhteishengen lisäksi toistuva teema oli **kommunikaatio** ja sen merkitys työryhmässä. Koettiin tärkeäksi, että työryhmässä vallitsi avoin ilmapiiri, jossa uskalletaan puhua asiasta kuin asiasta. Tällä nähtiinkin olevan suora vaikutus töiden luonnistumiseen. Oli myös toivottavaa, että jokainen työntekijä kommunikoi reippaasti ja kertoisi mielipiteensä asioihin, jotta yhteistyö olisi mahdollisimman sujuvaa ja jotta väärinymmärryksiltä välttyttäisiin. Toisaalta tuotiin myös esille avoimesti ajatus siitä, että toki jokainen ei ole aina oikeassa ja avoin puhe voi myös helposti johtaa selkkauksiin. Oli kuitenkin selvää, että tämän koettiin olevan parempi vaihtoehto kuin puhumattomuus ja eräänlainen ”kuoreen vetäytyminen”.

H5: Avoin, tasapuolinen ja semmonen, että siellä uskalletaan omat mielipiteensä sanoo. ... Pitää puhuu niistä asioista asioiden oikeilla nimillä eikä semmosta jargonia.

Samalla esille nousi myös ajatuksia kommunikoinnin tyylistä. Yhteinen mielipide tuntui olevan, että kommunikoinnin ja puheen tulisi olla suoraa ja rehellistä. Asioista tulisi puhua niiden oikeilla nimillä ja välttää turhaa kaunistelua tai valehtelua. Esimerkiksi jos joku tekee virheen, siitä mainitaan suoraan asianomaiselle. Toisaalta samaa mieltä oltiin myös siitä, että vaikka asiat tulisi ilmaista suoraan ja kaunistelematta, tulisi tilanteet hoitaa yhdessä keskustelemalla eikä huumailulla, ja muutenkin kommunikoinnin tulisi olla asiallista ja kehittävää. Esiin nousi myös hyvien asioiden ääneen sanominen ja positiivisen palautteen antaminen pelkäämättä negatiiviseen keskittymisen sijasta. Samaa mieltä olivat Alverén ym. (2011), jotka totesivat tutkimuksessaan erityisesti työkollegoilta saadun palautteen vaikuttavan positiivisesti kausityöntekijän työhyvinvointiin. Näiden asioiden suhteen oli myös nähty muutosta kuluneiden vuosien aikana positiivisempaan ja parempaan suuntaan haastateltavien keskuudessa.

H7: Jos joku tekee väärin, niin sanotaan siitä eikä sille huutamalla eli sille vanhalla tyyllillä, vaan semmonen uus moderni työyhteisö, se on tärkeä.

Lopuksi työyhteisöstä puhuttaessa toistuva teema oli myös **tasa-arvon ja yhdenvertaisuuden** merkitys työryhmässä. Jokaista työryhmän jäsentä tuli kunnioittaa ja kohdella reilusti. Työryhmästä "äijäporukkana" puhuttaessa eräänlainen naljailu ja vitsailu koettiin luonnolliseksi ja hyväksyttäväksi, mutta varsinaista kiusaamista tai ilkeilyä ei siedetty. Työryhmää kuvattiin toimivaksi silloin, kun kaikki sen jäsenet ovat niin sanotusti samalla viivalla eli yhdenvertaisia. Yhtä mieltä oltiin myös siitä, että päämääröinnillä, kontrolloinnilla tai muiden tekemisiin turhaan puuttumisella ei pääse pitkälle. Tällainen toiminta korostui monen puheessa työryhmän helposti rikkovana ja eräänlaista kapinointia herättävänä asiana. Ainoa auktoriteettiasema suotiinkin esimiehelle/perämiehelle.

H7: Hyvä työyhteisö on sellane, että kaikki on tasavertasia. Ei oo ketään, tai no totta kai siellä on se perämies/-henkilö eli se joka johtaa sitä porukkaa, että sillä on pieni auktoriteetti siellä, mutta muuten kuitenkin se, että kukaan ei pidä itseensä parempana kuin muut.

Auktoriteetista puhuttaessa siirryttiin monissa tapauksista luontaisesti johtamisesta ja esimiestyöstä puhumiseen. Oli nopeasti huomattavissa, että haastateltavilla oli hyvin samankaltaisia näkemyksiä tämänkin aihepiirin suhteen. Näiden näkemysten keskiössä olivat selkeästi maskuliininen johtajuus, mutta myös erilaiset **pehmeät taidot**. Mielenkiintoista oli myös huomata, kuinka paljon samoja elementtejä em. työyhteisön kanssa toimimisesta tuli esille myös esimiestyöstä puhuttaessa. Tämä johtunee osittain siitä, että moni haastateltava mielsi esimiehensä työryhmänsä tasa-arvoiseksi jäseneksi ja koettiin olevan samalla viivalla myös hänen kanssaan. Toisaalta myös esimiesten omaa taustaa kyseisestä suorittavasta työstä pidettiin selkeästi suurena arvossa alaisten joukossa, sillä sen koettiin tuovan ymmärrystä muun muassa työn luonteesta ja työryhmän merkityksestä. Hyvää esimiestä kuvailtiinkin hyvän työyhteisön tapaan huumorintajuiseksi, luotettavaksi, tasa-arvoiseksi ja välittäväksi. Esimiehen toivottiin kohtaavan alaisensa yksilöinä, jotta hän voisi huomioida jokaisen vahvuudet ja heikkoudet, sekä hyödyntää näitä työnsuunnittelussa. Tämän yksilöinä kohtamisen koettiin myös viestivän huolehtimisesta ja tuovan esimiestä lähemmäs työryhmää. Hänen toivottiinkin olevan "yksi jätkistä" ja helposti lähestyttävissä oleva, jotta hänen luokseen olisi luontevaa mennä puhumaan esimerkiksi tavoitteistaan tai jopa vaikeista aiheista. Toisaalta esimiehen toivottiin myös johtavan heitä edestäpäin ja pitävän työryhmänsä puolia ylemmille tahoille. Arvostusta keräsi kuitenkin myös tietynlainen nöyryys, esimerkiksi osaamalla myöntää olensa väärässä, sekä pyrkimys joustavuuteen näinkin jäykkäluonteisella alalla.

H6: No hyvä johtaminen on mun mielestä selkeää ja se, että annetaan vastuuta. Ettei vaan pidä omasta sanasta kiinni, että sille et mestari antas vaa niin sanotusti yhden linjan ja sitten sitä täytyis noudattaa, vaikka itte oot eri mielt. Hyvä johtaminen antaa joustoo molempiin suuntiin ja sitä luottamusta, se on aika iso juttu siinä. ... Mun mielestä yhteistyö on miettimistä, että se ei oo enää semmonen työntekijä-mestari-

asetelma, niin se ei oo enää nii vahva. Että hän nyt kertoo mitä tehdään ja se on piste, vaan että pystytään yhdes miettimään niitä asioita.

H7: Sellane että on samaan aikaan siel se auktoriteetti, mutta sitten samaan aikaan on rento ja hyvin helposti lähestyttävä. Et ei ole semmonen, et ei viitsi sanoa mitään. Ja no nykyaikainen johtaminen on se, mistä mä itse pidän ja jos joku ei sitä tee, niin sitten mulle tulee semmoinen olo, et tää ei oo kivaa ja sit sielt saattaa tulla auktoriteettiongelmaa niit henkilöitä kohtaan. Koska jos joku pitää itseään korkeampana oman tittelinsä takia kuin minä itse, nii se ei oo ok. Semmoinen moderni lähestymine niiku.

Kommunikoinnin suhteen toivottiin myös inhimillistä lähestymistä, eli sitä ettei huudettaisi, vaan keskusteltaisiin. Myös kuuntelutaitoja arvostettiin, samoin kuin kannustamista ja palautteen antamista. Erityisesti toive positiivisenkin palautteen kuulemisesta pelkän negatiivisen sijaan nähtiin motivoivana. Vastauksissa korostui myös tarve selkeydelle muun muassa ohjeistusten annossa ja muussa viestinnässä. Pehmeiden taitojen lisäksi koettiin tärkeäksi, että esimieheltä löytyi myös **kovia taitoja**. Esimiehen tulee olla alan ammattilainen, joka huolehtii myös työn tuloksellisuudesta, aikatauluista ja muista asioista, jotka hänen työnkuvaansa kuuluvat. Erityisesti arvostettiin esimiehen pitkää kokemusta alalta ja täten ymmärrystä sen luonteesta. Sen koettiin tuovan mukanaan luottamusta ja uskottavuutta esimiehelle, ja näin ollen häntä koettiin olevan helpompi kunnioittaa. Toisaalta vallitseva toive oli myös esimiehen itsensä kehittäminen ja aikaansa seuraaminen. Toivottiin, ettei asioita hoidettaisi kuten ne on aina hoidettu tai johdettaisi kuten aina on johdettu, vaan pyrittäisiin kehittymään ja parantamaan työn tekemisen tapoja. Esimerkiksi vanhoilliseksi mielletty mikromanageeraaminen koettiin suorastaan vastenmielisenä ja kapinointia herättävänä.

H10: ...kyllähän se johtajilla tärkein tehtävä on se tulos sinne firman kassaan, mutta sitten taas, että osaa yhdistää sen, että se työhyvinvointi on siellä kohdallaan koko aika, että kaikki on mukana ja työnteko on mukavaa. Että ei ole ihan semmoinen, sanotaanko autoritäärinen johtaja, että kiinnostaa vaan se viivan alle jäävä rahasumma, vaan osataan kattoo niitä työntekijöiden naamojakin välillä, että kaikki on hyvin.

4.3 Psykologinen pääoma ja fyysisyys

Työhyvinvointiin vaikuttavia seikkoja tunnistettiin hyvin myös yksilötasolta tarkasteltuna. Fyysisestä kausityöstä puhuttaessa yllättävää oli, kuinka **henkinen puoli** nousi selkeästi fyysisistä puolta enemmän esiin ja kuinka paljon merkityksellisemmäksi se koettiin. Puhuttiin paljon siitä, kuinka henkinen jaksaminen on kauden kuluessa kovalla koetuksella ja kuinka henkiset voimavarat hiipuvat kauden edetessä. Tämä ei yllätä, sillä kausityön on todettu jo aiemmassa tutkimuksessa olevan kuluttavaa niin henkisesti kuin fyysisesti (Bardani & Francesconi, 2004). Tämän koettiin myös menneen negatiivisempaan suuntaan kuluineina vuosina, sillä työelämän koettiin vaativan aina vain enemmän ja enemmän.

Henkisestä puolesta huolehtiminen koettiin myös haastavaksi, sillä siihen ei koettu voivan vaikuttaa samalla tavalla kuin fyysiseen jaksamiseen. Tässä yhteydessä esille nousi myös ajatus ihmisen kokonaisuudesta ja fyysisen ja henkisen puolen yhteydestä toisiinsa, mutta tästä huolimatta fyysisestä kunnosta huolehtimisen ei koettu vaikuttavan tarpeeksi myös henkiseen jaksamiseen. Toisaalta viitattiin kuitenkin työssä viihtymisen ja eritoten työyhteisön merkitykseen henkisen jaksamisen tukijana.

H7: Tässä taas päästään siihen, että täällä viihtyy, niin en mä koe tätä mitenkään kuormittavana. Vaan että niin kauan, kun jossain viihtyy ja tykkää tehdä sitä, niin niin kauan se on kivaa. Ja koen et viihdyn paremmin tässä työssä, kun mitä suurin osa suomalaisista omassa työssään vaikka ne olisikin toimistolla istumassa tai silleen.

Myös omalla asenteella koettiin olevan jossain määrin vaikutusta sekä yksilön että ryhmän jaksamiseen. Toiveena oli pitää eräänlaista positiivista virettä yllä, eikä "velloa negatiivisuudessa". Tätä ajatusta tukee myös Zheng ym. (2016) toteamus yksilön vaikutuksesta omaan työhyvinvointiinsa. Yhtä mieltä oltiin joka tapauksessa siitä, että työskentelykausi on aina raskas ja kuluttava ja sen loputtua alkava loma tulee todella tarpeeseen. Talven tauko työskentelystä vaihtelee kyseisellä alalla kuukaudesta jopa yli puoleen vuoteen riippuen muun muassa säästä, töiden määrästä ja korvaavien työtehtävien (huoltotyöt yms.) mahdollisuuksista. Osalle haastateltavista riitti lyhyin mahdollinen tauko, kun taas toiset kokivat viettävänsä mielellään pidemmänkin ajan vapaalla. Moni kuitenkin korosti sitä, kuinka viimeistään kevään alkaessa ja voimien palauduttua edellisvuodesta uuden työkauden alkua alettiin jo odottamaan innoissaan. Tämän koettiin tuovan elämään muun muassa hyödyllisuuden tunnetta, järjestyksen tuntua ja sosiaalista elämää.

H4: Onha se syksyllä kun se kausi lähenee loppua, nii tahti vaa kiihtyy ja kiihtyy ja päivät lyhenee ja aika loppu siin alkaa olee, henkisetki voimavarat iha syöty. Mutta sitten taas toisaalta taas sitten talven jälkeen niin on aina kiva lähteä. Se tuo sit aina ehkä semmosta hyödyllisyyden tunnettakin, että ei räi vaan kattoon.

Vaikka henkinen jaksaminen koettiin merkityksellisemmäksi ja enemmän työskentelyyn vaikuttavaksi asiaksi, koettiin myös **fyysisellä kunnolla** olevan vaikutusta työssä pärjäämiseen. Yhtä mieltä oltiin siitä, että hyvä fyysinen kunto on työssä eduksi ja auttaa jaksamaan. Sen koettiin auttavan sietämään niin helkeitä ja auringonpaistetta, fyysistä työskentelyä (lapiointi, kolaaminen yms.) kuin vuorotyötäkin. Toisaalta tunnistettiin, että kaikki eivät tosiasiaassa ole erityisen hyvässä fyysisessä kunnossa, mutta ovat silti pärjänneet työssään. Henkiseen puoleen verrattuna fyysisestä puolesta koettiin myös pystyvän pitämään itse huolta helposti. Muun muassa yleisesti hyvät elintavat, tupakoimattomuus, vapaa-ajan liikunnallisuus, riittävä lepo ja unirytmistä huolehtiminen nostettiin esille fyysisen kunnan edistäjinä. Koettiin, että fyysisestä kunnosta huolehtiminen oli pääasiassa yksilön omalla vastuulla ja omista päätöksistä riippuvainen. Yksilötasosta puhuttaessa toistuva elementti oli myös **työ- ja vapaa-ajan tasapaino**, tai ainakin sen tavoittelu. Moni koki työn ja elämän muiden osa-alueiden

yhdistämisen suurimmaksi haasteeksi asfaltointialalla. Vaikka töiden koettiin jäävän töihin, työt vievät silti yksinkertaisesti suurimman osan ajasta työkauden aikana. Koettiin myös, että jäljelle jäävä vähäinen vapaa-aika menee nopeasti levätesä ja yrittäessä palautua seuraavaa työviikkoa varten. Ja vaikka tätä palautumista ja lepäämistä pidettiin erittäin tärkeänä, sen koettiin haukkaavan entistä suurempi osa vapaa-ajasta. Näin ollen aikaa työn ulkopuolisille harrastuksille ja sosiaaliselle elämälle, eritoten perhe-elämälle, jäi hyvin vähän.

H1: Ehkä se kumppanille on vähän haastavaa tuo asfalttityö, kun et sä tiedä koskaan päivän pituutta. Siin on niit muuttuvii tekijöitä, et sä voit sanoo, että joo tänään me päästään 5 ja sä tuutkii iltakymmeneltä kotiin. Paras oli, että mä tuln aamukuudelta joskus kotiin. Se luo ne omat haasteensa. Se vaatii joustavuutta kumppanilta myös aika paljon.

H5: Niin no siihenhän tottuu ja se perhekin jopa tottuu siihen, ettei sitä äijää sit tääl näy. ...mä oonki sit muuttanu ja keskittäny ne harrasteeni siihen talveen. Se elämä muuttuu, sä opit elämään sen kans et kesät oot kiinni tässä ja sitten talvella kun joulukuussa mä pääsen täältä pois, nii sit mä teen niitä omia asioita.

Tämä kausityön ja perhe-elämän yhdistämisen haasteellisuus on myös todettu jo aiemmassa tutkimuksessa (Inanc, 2018). Vaikka työn ja muun elämän tasapainottelu tunnustettiin äärimmäisen hankalaksi kyseisellä alalla, pidettiin sitä kuitenkin tavoittelemisen arvoisena. Ihminen nähtiin kokonaisuutena ja saman koettiin pätevän myös hyvinvoinnin käsitteeseen. Puhuttiinkin kokonaisyhyvinvoinnista tai yleisestä hyvinvoinnista, jonka osaksi työhyvinvointi miellettiin. Moni haastateltava oli sitä mieltä, että jos muilla elämän osa-alueilla ei mene niin hyvin, se heijastuu väkisin myös töiden puolelle. Saman koettiin pätevän myös toisinpäin, eli työhyvinvoinnin sakatessa, alkoi se näkymään nopeasti myös arjessa esimerkiksi ärtyisyytenä ja uupumuksena. Avaimena hyvinvointiin nähtiin näin ollen tasapaino, tai ainakin pyrkimys siihen.

H4: No siis , työhyvinvointi on osa kokonaisyhyvinvointia, nii onhan se tosi tärkeä asia.

H8: On vaan niin tottunu jo tähä. Et vaik kui väsyttää ja v*tuttaa, nii sitä pitää vaa yrittää olla kotonaki sellane mukava ja hymyilevä.

5 JOHTOPÄÄTÖKSET JA ARVIOINTI

5.1 Tutkimuksen johtopäätökset ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia työhyvinvoinnin rakentumista ja merkitystä fyysisesti raskaassa kausityössä, jonka kontekstina toimi asfaltointityö. Haluttiin tarkastella, onko kyseisellä poikkeuslaatuisella työsuhdemuodolla vaikutusta yleiseen työhyvinvoinnin kokemukseen ja korostuuko joku tekijä edukseen tai haitakseen. Pyrkimyksenä oli myös laajentaa alalle ominaista perinteistä näkemystä työhyvinvoinnista pelkkänä fyysisen työkyvyn säilyttäjänä. Tavoitteena oli lisäksi tuoda esiin yleisesti kausityön monimuotoisuutta ja esiintymistä muillakin aloilla, kuin vain perinteiseksi mielletyillä matkailu- ja maatalousaloilla. Tutkimuskysymykseni, joihin lähdin etsimään vastausta, olivat seuraavat:

1. Miten työhyvinvoinnin koetaan rakentuvan fyysisesti raskaassa kausityössä?
2. Millainen merkitys työhyvinvoinnilla koetaan olevan fyysisesti raskasta kausityötä tekevien keskuudessa?

Tämän tutkimuksen perusteella työhyvinvoinnin koetaan rakentuvan paljolti työssä jaksamisen ja työssä viihtymisen kannalta. Näiden koetaan rakentuvan monista eri tekijöistä niin rakennepääoman, sosiaalisen pääoman kuin psykologisenkin pääoman osalta ja siihen koetaan pystyvän vaikuttamaan niin yksilöinä kuin ryhmänäkin. Rakenteellisesta näkökulmasta tarkasteltuna itse työstä löydettiin monia stressitekijöitä, joiden koettiin haittaavan työhyvinvointia. Tällaisia olivat muun muassa fyysisesti ja henkisesti rankka työnkuva, jatkuva kiire ja aikapaine sekä työmaan ohi ajava liikenne, minkä koettiin aiheuttavan vaaratilanteita. Näiden lisäksi tunnistettiin myös voimavaratekijöitä työssä, kuten esimerkiksi alati vaihtuva työympäristö, työn vapaa luonne sekä siitä maksettava

reilu kompensatio. Yksi työn rakenteellisista elementeistä, eli työn kausiluontoisuus nähtiin vastaavasti kaksiteräisenä miekkana; toisaalta se toi vapaa-aikaa ja mahdollisuuksia toteuttaa itseään talviaikaan, mutta toisaalta työkausien aikana työhön oltiin vahvasti sidoksissa, eikä aikaa tai voimavaroja muulle jäänyt. Kaikista haitoista ja stressitekijöistä huolimatta hyötyjen koettiin ylittävän haitat, ja työn tekemisestä pidettiin. Tämä mielekkään työn ja työympäristön vaikutus työntekijän työhyvinvointiin on myös todettu aiemmassa tutkimuksessa (Manka & Manka, 2023, s. 127).

Sosiaalisesta aspektista puhuttaessa oli selvää, että tällä oli erittäin suuri merkitys kausityöntekijöiden kokemukselle työhyvinvoinnista. Tätä tukee myös aiempi tutkimus aiheesta, jossa todettiin hyvän työyhteisön olevan merkittävä syy palata töihin seuraavalle kaudelle (McCole, 2015). Työyhteisö koettiin äärimmäisen tärkeäksi, koska sillä tuntui olevan kaksijakoinen merkitys. Toisaalta hyvän työyhteisön koettiin lisäävän viihtyvyyttä huumorin kukoistaessa ja kommunikoinnin sujussa, mutta toisaalta sen koettiin olevan myös edellytys työssä onnistumiselle. Jos työilmapiiri olisi kireä ja riitaisa, se vaikuttaisi työryhmän yhteen pelaamiseen ja näin ollen työn laatuun ja tulokseen. Positiivista työyhteisöä ja työilmapiiriä leimasi myös välittämisen kokemus. Nähtiin, että oman jaksamisen lisäksi tulee huolehtia myös muiden jaksamisesta. Erityisen mielenkiintoista oli se, että myös esimiehen koettiin kuuluvan tähän ryhmään ja näin ollen myös hänen toiminnallaan oli vaikutusta työhyvinvoinnin kokemukseen. Esimiehellä ja hänen toiminnassaan arvostettiin paljolti samoja asioita kuin työkollegoissa, mutta eritoten yhteisölliset korostuivat. Tämä oli sinällään erikoista, koska esimies ei toimi työryhmän mukana ja esimerkiksi Alverén ym. (2011) ovat tutkineet, ettei esimiehen toiminnalla olisi niin suurta vaikutusta kausityöntekijöiden hyvinvointiin. Toisaalta taas yleisemmin laajemmalla skaalalla tarkasteltuna esimiestoiminta luetaan usein merkittäväksi tekijäksi työhyvinvoinnin rakentumisessa (Juuti & Vuorela, 2015, s. 23; Virolainen, 2012, s. 106-107). Joka tapauksessa sosiaalinen aspekti oli kokonaisuudessaan huomionarvoinen löydös ja kiistämättä merkittävä osa työhyvinvoinnin kokonaisuudessa.

Psykologisen pääoman lisäksi myös fyysisiä elementtejä tunnistettiin yksilötasolla työhyvinvointia tarkastellessa. Oli kuitenkin selvää, että henkinen jaksaminen ja oma asenne olivat paljon merkittävämpiä asioita hyvinvoinnin kannalta kuin fyysinen kunto. Yleinen kokemus myös oli, että näihin yksilötason tekijöihin pystyttiin itse myötävaikuttamaan ja niitä edistämään, kun taas aiemmin mainittuihin ei niinkään. Omaa työhyvinvointia koettiin pystyvän edistämään muun muassa huolehtimalla palautumisesta, nukkumisesta ja terveellisistä elämäntavoista sekä asennoitumalla positiivisesti. Näistäkin huolimatta oli kuitenkin selvää, että vaikka työntekijä pitäisi itsestään kuinka hyvin huolta, iskisi työn rankkuus silti jossain kohtaa. Vastauksissa korostui, kuinka kyseinen työ kulutti omia henkisiä ja fyysisiä voimavaroja, ja niiden kuvattiinkin menevän alati kiihtyvää alamäkeä kauden edetessä. Tässä kohtaa esille nousi myös hyvinvoinnin kokonaisuus, josta työhyvinvoinnin koettiin olevan vain osa sitä. Tunnistettiin, että työssä uupuminen vaikuttaa myös vapaa-ajan jaksamiseen ja tämän kautta myös työn ulkopuoliseen elämään. Eritoten vaikutukset perhe-elämään nähtiin

negatiivisessa valossa työskentelykauden aikana. Tätä tukee myös aiempi tutkimus kausityön ja muun elämän yhdistämisestä (Inanc, 2018). Näin ollen kausityön vaikutus hyvinvointiin korostuikin eritoten yksilötasolla tarkasteltuna. Kaiken kaikkiaan tämä näkemys työhyvinvoinnin kokonaisvaltaisuudesta vastasi aiemmassakin tutkimuksessa esitettyyn näkemykseen aiheesta, muun muassa tässä tutkimuksessa hyödynnetyn Mankan ja Mankan (2023) tarjoamaan malliin työhyvinvoinnin rakentumisesta. Samoin eritoten sosiaalisen pääoman merkityksen korostuminen kausityössä vastaa hyvin aiemmin aiheesta tutkittua. Erottavaa oli kuitenkin se, että työhyvinvoinnin rakentajina nähtiin kyllä yksilö, ryhmä sekä organisaatio, mutta vaikutusmahdollisuuksia koettiin lähinnä olevan itsensä kohdalla ja jossain määrin ryhmätasolla.

Työhyvinvoinnin merkitys tuntui itse käsitteen tapaan olevan hyvin monitahoinen. Yleisesti ottaen voidaan kuitenkin todeta, että työhyvinvoinnin merkitys fyysisesti raskaassa kausityössä on suuri. Kuten edellä mainittiin, työhyvinvoinnin koettiin rakentuvan pääasiassa työssä jaksamisen ja työssä viihtymisen kautta. Työn ollessa raskasta niin henkisesti kuin fyysisesti, näiden asioiden koettiin korostuvan. Eritoten työhyvinvointi työssä jaksamisen edistäjänä tunnuttiin kokevan tärkeänä mitä pidemmälle työskentelykaudessa edettiin. Työssä tuli voida hyvin, jotta raskaan työskentelykauden jaksaa saattaa loppuun asti. Yleinen kokemus tuntui olevan, että jos työssään ei viihtyisi ja sitä ei jaksaisi, olisi aika vaihtaa alaa kokonaan. Tosiasiana pidettiin sitäkin, että työhyvinvoinnilla on vaikutusta myös suoraan työkykyyn. Pahimmillaan huono olo fyysisesti tai henkisesti saattoi johtaa työkyvyttömyyteen. Esimerkiksi jos työntekijä rikkoisi selkensä, ei hän kyseiseen työhön enää kykenisi. Onnekseen haastateltavat kokivat itse voivansa hyvin ja viihtyvän työssään sekä työyhteisössään hyvin, joten heille kausi kauden jälkeen työhön palaaminen tuntui itsestään selvältä vaihtoehdolta. Näin ollen on nähtävissä, että työhyvinvoinnilla on vaikutusta jopa työhön palaamiseen kausiluontoisessa työssä. Tällä on ehkäpä eniten vaikutusta työntekijien suuntaan, sillä työhyvinvoinnista omalta osaltaan huolehtimalla he voivat vaikuttaa muun muassa henkilöstönsä vaihtuvuuteen, sairauslomien määrään ja kustannuksiin kausiluontoisella toimialalla toimiessa, kuten myös aiemmassa tutkimuksessa on todettu (Alverén ym. 2011). Sen lisäksi, että työhyvinvointi koettiin merkittävänä tekijänä työssä ja työhön palaamisessa, mielenkiintoista oli huomata, kuinka työ itsessään nähtiin yleisen hyvinvoinnin edistäjänä ja koettiin hyvin merkityksellisenä asiana elämässä. Vaikka jokainen koki työskentelykauden jälkeisen lepotaunon tarpeelliseksi ja tähdelliseksi, oli selvää, että työtä myös alettiin kaipaamaan jo talven tauon aikana. Työn koettiin muun muassa tuovan järjestystä elämään arkirutiinien muodossa, lisäävän sosiaalista elämää tiiviin työyhteisön kautta sekä tuovan hyödyllisyyden tunnetta niin yhteiskunnallisella kuin oman lähipiirin tasolla. Oltiin ylpeitä siitä, että omalla työllä oli merkitystä yhteiskunnan toimivuudelle teiden ylläpitämisellä ja toisaalta oli tärkeää, että sai "tuoda leivän pöytään" perheelleen ja elättää itsensä. Mielenkiintoista olikin huomata, kuinka tärkeäksi työhyvinvointi kokonaisuudessaan koettiin näinkin maskuliinisella ja perinteikkäällä toimialalla.

Lopuksi voidaan todeta, että työhyvinvointiin panostaminen todella kannattaa ja on hyvin toivottavaa. Työhyvinvoinnista huolehtimalla ja sitä kehittämällä voidaan saavuttaa lukuisia hyötyjä niin yhteiskunnallisella kuin yhteisöllisellä tasolla. Kuten tämä tutkimus ja aiemmin esitetty teoriapohja (Juuti, 2010, s. 46-47; Kauhanen 2016, s. 21-22; Suutarinen, 2010, s. 11-16; Vartiainen, 2017) esitti, työhyvinvoinnin suhteen on tultu pitkälle ja sen arvostus on noussut merkittävästi. Tästä huolimatta on selvää, että kehitettävää on edelleen maailman ja työelämän alati muuttuessa. Kausityöntekijöiden, ja erityisesti fyysisistä kausityötä tekevien, hyvinvointia tulisi edistää samalla panostuksella kuin perinteisessäkin työsuhteessa olevien, ehkä jopa enemmän. Tärkeää olisi ainakin huomioida kausityön poikkeuksellinen luonne ja sen tuomat ongelmakohdat sekä erityiset stressitekijät tässä kehitystyössä. Tämän tutkimuksen toivoisikin toimivan suuntaa antavana materiaalina työhyvinvoinnin edistämiseksi fyysisesti raskaan kausityön kontekstissa.

Jatkotutkimuksena voisi olla mielenkiintoista toteuttaa tämä tutkimus myös kyselymuotoisena tutkimuksena, jossa aineisto kerättäisiin merkittävästi suuremmalta joukolta. Kvantitatiivisen kyselytutkimuksen tulosten tarkastelu tämän kvalitatiivisen haastattelututkimuksen tulosten kanssa voisi olla mielenkiintoista ja toisiaan varmentavaa. Toisaalta myös laadullinen tutkimus, jossa aineistonkeruu tapahtuisi kerronnallisuuden keinoin voisi myös tarjota lisää ajatuksia ja syvällisempää ymmärrystä aiheeseen liittyen. Mielenkiintoista olisi myös toteuttaa tutkimus keskittyen esimerkiksi esihenkilöiden tai työnantajan näkökulmaan aiheesta. Mitä he kokisivat tärkeäksi ja kuinka he voisivat mielestään vaikuttaa henkilöstönsä hyvinvointiin? Lisäksi näkisin potentiaalisena spesifimpänä tutkimuskohteena työhyvinvoinnin sosiaalisen aspektin kausityössä. Se nousi esille todella merkittävänä työhyvinvoinnin tekijänä niin aiemmassa tutkimuksessa kuin tässäkin tutkimuksessa. Tämän tutkimuksen kontekstissa korostui myös täysin omanlaisensa joukkuehenkisyys ja ryhmädynamiikka oleellisena elementtinä työn tekemisessä. Tämä tarjoaisikin varmasti mielenkiintoisen ja antoisan aiheen tutkimukselle esimerkiksi sosiologian saralla.

5.2 Tutkimuksen luotettavuus ja arviointi

Perinteisesti tutkimuksen luotettavuutta pohditaan validiteetin ja reliabiliteetin kautta. Näistä ensimmäisellä viitataan tutkimuksen toistettavuuteen samat lopputulokset saaden ja jälkimmäisellä siihen, kuinka hyvin tutkimus mittaa sitä mitä oli tarkoituskin. Näiden hyödyntäminen laadullisen tutkimuksen tapauksessa, kuten tämän tutkimuksen kanssa, ei kuitenkaan ole kovin mielekäästä, sillä ne perustuvat ajatukseen siitä, että niitä hyödynnetään tutkimukseen, jossa tavoitellaan objektiivista todellisuutta tai totuutta. Näin ollen ne palvelevat paremmin kvantitatiivista tutkimusta, kuin tulkinnallisuuteen pyrkivää kvalitatiivista tutkimusta. (Hirsjärvi & Hurme, 2022.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaankin tarkastella hieman eri näkökulmista. Esimerkiksi Aaltio ja Puusa (2020) puhuvat luotettavuuden tarkastelemisesta kunkin tutkimuksen konteksti

ja tutkimuksessa hyödynnetyt laadulliset menetelmät huomioiden. Tutkimusraportin lukijan tulisi pystyä vakuuttumaan tutkijan tehneen tulkintansa asianmukaisesti ja vilpittömästi. Tuomi ja Sarajärvi (2008, s. 140) puhuvat puolestaan tutkimuksen koherenssista eli sen sisäisestä johdonmukaisuudesta. Tutkimusta tulisi arvioida kokonaisuutena ja näin ollen tarkastella myös tutkimuksen eri osuuksien yhteensopivuutta ja suhdetta toisiinsa sen sijaan, että keskityttäisiin pelkästään niiden sisältöön erillisinä osioina. Näin ollen tarkastelenkin seuraavaksi tutkimukseni luotettavuutta ja onnistumista tutkimusprosessi kokonaisuudessaan huomioiden.

Idea tälle tutkimuksen aiheelle syntyi oman työpaikkani innoittama. Työhyvinvointi tuntui aiheena mielenkiintoiselta ja ajankohtaiselta, ja tutustuessani aiempiin tutkimuksiin aiheesta, huomasin ettei sitä ollut käsitelty ko. näkökulmasta. Aiheeseen päätyessäni ja suunnitellessani tutkimustani, pohdin kovasti esiymmärryksen merkitystä tutkimuksen luotettavuudelle. Esiymmärryksellä tarkoitetaan tutkijan aiempaa tietoa ja kokemusta aiheesta, joka helposti suuntaa tutkijan ajatuksia ja voi luoda ennako-oletuksia. Toisaalta esiymmärrys voi myös olla eduksi esimerkiksi tutkimuksen kontekstin tai organisaation toimintatapojen tuntemuksena. (Aaltio & Puusa, 2020). Vaikka kyseiset ennako-oletukset pätevät myös minun tapauksessani, koin aiheen niin mielenkiintoiseksi ja hyödylliseksi, että päätin jatkaa sen kanssa. Koin myös, että se, että tunnistin esiymmärryksen vaikutuksen ajatuksiini oli hyvä asia ja auttoi minua sivuttamaan sen tuoman johdattelun. Pyrinkin pitämään esiymmärrykseni jatkuvasti mielessä tutkimuksen eri vaiheissa, jotta en päätyisi edistämään tutkimusta vahingossa sen suuntaan oikeiden tutkimustulosten sijasta.

Suunniteltuani tutkimukseni lähdin rakentamaan sille teoriapohjaa. Päädyin hyödyntämään tutkimuksessani Mankan ja Mankan (2023) esittämää mallia työhyvinvoinnin rakentumisesta, joten kuvasin myös sen tässä vaiheessa. Tunnistin, että tämä tulee rajaamaan näkemystä työhyvinvoinnista ja siitä, mitä se pitää sisällään, mutta koin valinnan kuitenkin luontevaksi ja sopivaksi tavaksi jäsentää kyseistä käsitettä tämän tutkimuksen yhteydessä. Tunnistin myös johdattelun mahdollisuuden, jos etenisin liian tiukasti kyseisen mallin mukaan. Tämä ei olisi ollut tarkoituksen mukaista, sillä tavoitteena ei ollut testata kyseistä teoriaa eli edetä teorialähtöisesti, vaan pikemminkin teoriaohjaavasti. Esiymmärryksen tapaan pyrin pitämään tämän tiukasti mielessäni tutkimukseni edetessä. Hyödynsin myös runsaasti muuta alan kirjallisuutta sekä vertaisarvioituja tutkimuksia Mankan ja Mankan (2023) lisäksi, jotta teoriaosuuteni ei perustuisi puhtaasti vain yhteen käsitykseen aiheesta. Huolehdin myös asianmukaisista viittauksista ja lähteiden esilletuonnista, jotta ero oman ajatteluni ja tutkitun tiedon välillä olisi selkeä.

Alustavan teoriapohjan jälkeen oli aika edetä haastattelurungon rakentamiseen ja itse haastatteluihin. Päädyin haastatteluun, ja nimenomaan teemahaastatteluun, sillä koin sen tarjoavan tarpeeksi ajatuksia ja puheenaiheita, mutta toisaalta myös paljon vapaata tilaa haastateltavalle puhua. Tässä huomasin esiymmärrykseni olevan hyödyksi, sillä tiesin kohderyhmäni entuudestaan, ja osasin tämän kautta ajatella sopivinta metodologia mahdollisimman kattavan aineiston

saamiseksi. Rakentaessani haastattelurunkoa, huomasin kiireen vaikutuksen. Henkilökohtaisen aikatauluni vuoksi haastattelut oli toteutettava kesällä ja tämän myötä myös haastateltavien työskentelykausi oli kiireisimmillään. Näin ollen minulla oli kiire rakentaa runko ja saada haastattelut suoritettua, ja valitettavasti tämä heijastui aineistoni laajuuteen. Koin saaneeni riittävästi materiaalia haastatteluista, mutta tunnistin, että sitä olisi voinut saada vielä laajemmin, jos haastateltavillani ja itselläni olisi vain ollut enemmän aikaa. Myös esihaastattelu olisi ollut hyödyllinen välivaihe tässä kohtaa. Hirsjärven ja Hurmeen (2022) mukaan esihaastattelu onkin hyödyllinen väline haastattelurungon ja sen aihepiirien/teemojen järjestyksen testaamiseksi. Kiireestä huolimatta huolehdin asianmukaisesti tietosuojasta, tutkimusluvista, haastateltavien anonyymiydestä sekä haastatteluiden eettisyydestä yleisesti. Tutustuin etukäteen Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (2023) Hyvään tieteelliseen käytäntöön ja luin menetelmäoppaita haastattelutilanteiden tueksi. Haastattelutilanteissa kerroin alussa vielä uudelleen lyhyesti tutkimuksen tavoitteesta, pyysin luvan nauhoittamiselle, korostin vastaamisen vapaaehtoisuutta ja toin esille, ettei ole olemassa oikeita tai väärriä vastauksia. Pyrin luomaan mahdollisimman rennon, vapaan ja luottamuksellisen ilmapiirin, jotta haastateltavat uskaltaisivat avoimesti kertoa ajatuksiaan aiheesta.

Haastatteluiden jälkeen litteroin äänitteet tekstiksi, jonka jälkeen poistin äänitteet asiaan kuuluen. Pohdin myös saturaation täyttymistä aineistossani. Aineiston saturaatiolla eli kylläntymisellä viitataan siihen, että se alkaa toistaa itseään eivätkä informantit tuota enää uutta tietoa halutusta aiheesta (Tuomi & Sarajärvi, 2009, s. 87). Huomasin jo haastatteluista tehdessäni, että vastauksissa toistui paljon samoja aiheita ja tämä näkyi myös tarkemmin aineistoon tutustuessani. Jos aikaa olisi ollut enemmän, olisi muutama haastattelu lisää voinut tarjota ehkä vielä jotain uutta, mutta pääasiassa koin aineistoni olevan melko yhdenmukaista, jopa kylläntynyttä. Alkaessani analysoida aineistoa pyrin jälleen pitämään mieleni avoimena, etten alkaisi automaattisesti kategorisoida löydöksiäni teemahaastattelun teemojen mukaisesti ns. ylhäältä alaspäin. Huomasin kuitenkin melko nopeasti luokitellessani aineistoa, että nämä yläteemat sopivat varsin mallikkaasti luokitteluilleni havainnoille. Hirsjärven ja Hurmeen (2022) mukaan onkin luonnollista, että nämä lähtökohtateemat nousevat esille myös aineiston analyysivaiheessa ja että niitä hyödynnetään. Näin ollen päädyin hyödyntämään niitä myös tutkimukseni analysointivaiheessa. Johtopäätökseni pyrin puolestaan perustamaan puhtaasti tutkimustuloksilleni ja vertailin niitä myös teoriassa esitettyyn. Eskola ja Suoranta (1998) puhuvatkin vahvistuvuudesta, eli tehtyjen tulkintojen vahvistamisesta vertaamalla niitä aiemmin aiheesta tutkituun. Näin ollen toin esille havaitsemiani yhtäläisyyksiä teorian ja tulkintani kesken, mutta toisaalta nostin esille myös eroavaisuuksia, jos näitä ilmeni. Tässä pohdin myös erityisesti tutkimuksen siirrettävyyttä. Tutkimuksen siirrettävyydellä viitataan siihen, kuinka hyvin tutkimuksen tulokset ovat siirrettävissä toiseen kontekstiin (Eskola & Suoranta, 1998, 138). Muu kausityön hyvinvointitutkimus keskittyy paljolti muille toimialoille, kuten matkailu- ja maatalousaloille, joten jo pelkästään kausityön sisällä tehdyt tutkimukset eivät välttämättä tuota

samanlaisia tuloksia samasta aiheesta. Tämä mielessä pitäen, tarkastelin myös tätä tutkimusta aina sen konteksti huomioon ottaen.

Kaiken kaikkiaan tutkimukseni oli pitkä ja vaiheikas prosessi, mutta onnistuin täyttämään itselleni asettamat tavoitteet ja pitäydyin aikataulussani. Koen oppineeni siitä paljon ja olen myös tyytyväinen kokemuksen kerryttämiseen tutkijan roolista. Harmillista oli tutkimuksen toteuttamisajankohta kesäaikaan, kun perinteistä pro gradu -ohjausta ei ollut saatavilla ja kiire oli jatkuvasti läsnä niin haastateltavilla kuin itselläni. Tuomi ja Sarajärvi (2008, s. 142) pitävät yhtenä laadullisen tutkimuksen perusvaatimuksena riittävää aikaa tutkimuksen toteuttamiselle. Tämä rajallinen aika asettikin omat rajoitteensa tutkimukselleni, mutta pyrin tunnistamaan ne ja suunnittelemaan toteutuksen parhaani mukaan ne huomioiden. Resurssit huomioon ottaen olen kuitenkin tyytyväinen lopputulokseen.

LÄHTEET

- Aaltio, I. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa P. Juuti & A. Puusa (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy. E-kirja.
- Alasuutari, P. (2011). *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.
- Alverén, E., Andersson, T., Eriksson, K., Sandoff, M. & Wikhamn, W. (2011). Seasonal employees' intention to return and do more than expected. *The Service Industries Journal*, 32(12), 1957-1972. DOI: 10.1080/02642069.2011.574280
- Ashraf, M. (2019). The mediating role of work atmosphere in the relationship between supervisor cooperation, career growth and job satisfaction. *The journal of workplace learning*, 31(2), 78-94. DOI: 10.1108/JWL-12-2017-0113
- Aura, O. & Ahonen, G. (2016). *Strategisen hyvinvoinnin johtaminen*. Helsinki: Talentum Pro.
- Babalola, S. (2016). The Effect Of Leadership Style, Job Satisfaction And Employee-Supervisor Relationship On Job Performance And Organizational Commitment. *Journal of applied business research*, 32(3), 935-946. DOI: 10.19030/jabr.v32i3.9667
- Bardasi, E. & Francesconi, M. (2004). The impact of atypical employment on individual wellbeing: evidence from a panel of British workers. *Social science & medicine*, 58(9), 1671-1688. DOI: 10.1016/S0277-9536(03)00400-3
- Bin, H., Lamm, F. & Tipples, R. (2008). The Impact of Stressors on the Psychological Wellbeing of New Zealand Farmers and The Development of an Explanatory Conceptual Model. *Policy and practice in health and safety*, 6(1), 79-96. DOI: 10.1080/14774003.2008.11667717
- Cartwright, S. & Cooper, Cary. (2009). Introduction: Perspectives on Organizational Health. Teoksessa S. Cartwright & C. Cooper (toim.), *The Oxford handbook of organizational well-being*. Oxford : Oxford University Press. E-kirja.
- Dall'Ora, C., Ball, J., Recio-Saucedo, A. & Griffiths, P. (2016). Characteristics of shift work and their impact on employee performance and wellbeing: A literature review. *International journal of nursing studies*, 57, 12-27. DOI: 10.1016/j.ijnurstu.2016.01.007
- Eskola, J. & Suonranta, J. (1998). *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino. E-kirja.
- Eläketurvakeskus. (8.4.2020). *Mielenterveyden sairaudet yleisin työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen syy*. Haettu osoitteesta <https://www.etk.fi/ajankohtaista/mielenterveyden-sairaudet-yleisin-tyokyvyttomyyselakkeelle-siirtymisen-syy/>
- Eläketurvakeskus. (9.3.2023). *Tuki- ja liikuntaelinten sairaudet nousseet uusien työkyvyttömyyseläkkeiden yleisimmäksi syyksi*. Haettu osoitteesta <https://www.etk.fi/ajankohtaista/tuki-ja-liikuntaelinten-sairaudet-nousseet-uusien-tyokyvyttomyyselakkeiden-yleisimmaksi-syyksi/>

- Gracia, F., Ramos, J., Peiró, J., Caballer, A. & Sora, B. (2011). Job attitudes, behaviours and well-being among different types of temporary workers in Europe and Israel. *International labour review*, 150(3-4), 235-254. DOI: 10.1111/j.1564-913X.2011.00115.x.
- Guidetti, G., Pedrini, G. & Zamparini, L. (2021). Assessing perceived job quality among seasonal tourism workers: The case of Rimini, Italy. *Tourism economics : the business and finance of tourism and recreation*, 27(8), 1629-1649. DOI: 10.1177/1354816620927524
- Hakanen, J. (2011). *Työn imu*. Tampere: Tammerprint Oy.
- Heery, E. & Noon, M. (2017). *A Dictionary of Human Resource Management*. E-kirja.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu: teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: Gaudeamus. E-kirja.
- Inanc, H. (2018). Unemployment, Temporary Work, and Subjective Well-Being: The Gendered Effect of Spousal Labor Market Insecurity. *American sociological review*, 83(3), 536-566. DOI: 10.1177/0003122418772061
- INFRA ry. (10.5.2023). *Päällystysammattilaisesta tulossa uhanalainen laji*. Haettu osoitteesta <https://www.rt.fi/INFRA/Ajankohtaista/tiedotteet2-kansio/2023/paallystysammattilaisesta-tulossa-uhanalainen-laji/>
- James, S., Honn, K., Gaddameedhi, S. & Van Dongen, H. (2017). Shift Work: Disrupted Circadian Rhythms and Sleep – Implications for Health and Well-being. *Current sleep medicine reports*, 3(2), 104-112. DOI: 10.1007/s40675-017-0071-6
- Jolliffe, L. & Farnsworth, R. (2003). Seasonality in tourism employment human resource challenges. *International journal of contemporary hospitality management*, 15(6), 312-316. DOI: 10.1108/09596110310488140
- Juuti, P. (2006). Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Teoksessa P. Vesterinen (toim.), *Työhyvinvointi ja esimiestyö* (s. 77-92). Helsinki: WSOYpro.
- Juuti, P. (2010). Työhyvinvoinnin strategia – mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.), *Työhyvinvoinnin johtaminen* (s. 45-55). Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020). Tieteenfilosofia ja laadullisen tutkimuksen taustaoletukset. Teoksessa P. Juuti & A. Puusa (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Helsinki: Gaudeamus Oy. E-kirja.
- Juuti, P. & Salmi, P. (2014). *Tunteet ja työ – Uupumuksesta iloon*. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Juuti, P. & Vuorela, A. (2015). *Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Karppanen, K. (2006). Esimiestyö ja työhyvinvointi. Teoksessa P. Vesterinen (toim.), *Työhyvinvointi ja esimiestyö* (s. 155-162). Helsinki: WSOYpro.
- Kauhanen, J. (2016). *Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä*. Viro: Printon.
- Kauko-Valli, S. & Koironen, M. (2010). Työnilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.), *Työhyvinvoinnin johtaminen* (s. 100-110). Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

- Kela. (9.2.2023). *Tietopaketti: sairauspoissaolot*. Haettu osoitteesta <https://tietotarjotin.fi/tietopaketti/2699253/tietopaketti-sairauspoissaolot>
- Kinnunen, T. & Saarikoski, V. (2006). Toivon johtamisella työhyvinvointia! Teoksessa P. Vesterinen (toim.), *Työhyvinvointi ja esimiestyö* (s. 107-119). Helsinki: WSOYpro.
- Kinnunen, U. (2017). Työstä palautuminen. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. PS-kustannus. E-kirja.
- Lund, D. (2003). Organizational culture and job satisfaction. *The Journal of business & industrial marketing*, 18(3), 219-236. DOI: 10.1108/0885862031047313
- Maahanmuuttovirasto. (ei vuosilukua). *Kausityö*. Haettu osoitteesta <https://migri.fi/kausityo>.
- Major, M-E., Clabault, H. & Wild, P. (2021). Interventions for the prevention of musculoskeletal disorders in a seasonal work context: A scoping review. *Applied ergonomics*, 94, 103417. DOI: 10.1016/j.apergo.2021.103417
- Mamia, T. (2009). Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi (toim.), *Työelämä muuttuu, joutaako työhyvinvointi?* (s. 20-55). Helsinki: Helsinki University Press. .
- Manka, M-L. (2008). *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. Hämeenlinna: Karisto Oy.
- Manka, M-L. (2011). *Työn ilo*. Helsinki: WSOYpro Oy.
- Manka, M-L. & Manka, M. (2023). *Työhyvinvointi*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Maslow, A. (1943). A theory of human motivation. *Psychological review*, 50(4), 370-396. DOI: 10.1037/h0054346
- McCole, D. (2015). Seasonal Employees: The Link between Sense of Community and Retention. *Journal of travel research*, 54(2), 193-205. DOI: 10.1177/0047287513513169
- Metsämuuronen, J. (2006). Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.), *Laadullisen tutkimuksen käsikirja*. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Mäkikangas, A. & Hakanen, J. (2017). Työstä hyvinvointia, mutta millaista? – Työhyvinvoinnin monet kuvaajat. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.
- Nivala, V. (2006). Kokonainen ihminen – ehjä organisaatio. Teoksessa P. Vesterinen (toim.), *Työhyvinvointi ja esimiestyö* (s. 93-106). Helsinki: WSOYpro.
- Puusa, A. (2020a). Haastattelutyypit ja niiden metodiset ominaisuudet. Teoksessa P. Juuti & A. Puusa (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy. E-kirja.

- Puusa, A. (2020b). Näkökulmia laadullisen aineiston analysointiin. Teoksessa P. Juuti & A. Puusa (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy. E-kirja.
- Pursio, H. (2010). Strategisen hyvinvoinnin johtamisen käytännön toimintamalli. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.), *Työhyvinvoinnin johtaminen* (s. 56-66). Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Rakennusliitto. (ei vuosilukua). *Asfalttiala*. Haettu osoitteesta <https://rakennusliitto.fi/palkat-ja-tyoehdot/sopimusalat/asfalttiala/>
- Rauramo, P. (2008). *Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta*. Edita Prima Oy.
- Raziq, A. & Maulabakhsh, R. (2015). Impact of Working Environment on Job Satisfaction. *Procedia economics and finance*, 23, 717-725. DOI: 10.1016/S2212-5671(15)00524-9.
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja*. Tampere: Vastapaino.
- Salojärvi, S. (2006). Osaaminen, työhyvinvointi ja luovuus – positiivinen kierre. Teoksessa P. Vesterinen (toim.), *Työhyvinvointi ja esimiestyö* (s. 49-60). Helsinki: WSOYpro.
- Sarajärvi, A. & Tuomi, J. (2009). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Jyväskylä: Tammi.
- Sargent, L. & Terry, D. (1998). The effects of work control and job demands on employee adjustment and work performance. *Journal of occupational and organizational psychology*, 71(3), 219-236. DOI: 10.1111/j.2044-8325.1998.tb00674.x
- Schaufeli, W. & Bakker, A. (2004). Job demands, job resources, and their relationship with burnout and engagement: a multi-sample study. *Journal of Organizational Behavior*, 25(3), 293-315. DOI:10.1002/job.248
- Schulz, P., Zimmerman, L. & Johansson, P. (2018). Seasonal Work and Cardiovascular Risk Factors in Farmers. *The Journal of cardiovascular nursing*, 33(4), E35-E39. DOI: 10.1097/JCN.0000000000000490
- Sears, L., Shi, Y., Coberley, C. & Pope, J. (2013). Overall Well-Being as a Predictor of Health Care, Productivity, and Retention Outcomes in a Large Employer. *Population health management*, 16(6), 397-405. DOI: 10.1089/pop.2012.0114
- Skakon, J., Nielsen, K., Borg, V. & Guzman, J. (2010). Are leaders' well-being, behaviours and style associated with the affective well-being of their employees? A systematic review of three decades of research. *Work and stress*, 24(2), 107-139. DOI: 10.1080/02678373.2010.495262
- Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. (ei vuosilukua). *Työhyvinvointi*. Haettu osoitteesta <https://stm.fi/tyohyvinvointi>.
- Suonsivu, K. (2014). *Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista*. Unipress.
- Sutela, H., Pärnänen, A. & Keyriläinen, M. (2019). *Digiaajan työelämä – Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2018* (tutkimusraportti). Tilastokeskus. Haettu osoitteesta

- https://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/184209/ytym_1977-2018_2019_21473_net.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Suutarinen, M. (2010). Työhyvinvoinnin organisointi. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.), *Työhyvinvoinnin johtaminen* (s. 11-44). Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Tanskanen, A. (18.8.2022). *Sairauspoissaolo maksaa työnantajalle jopa kaksi euroa minuutilta*. Haettu osoitteesta <https://ek.fi/ajankohtaista/blogit/sairauspoissaolo-maksaa-tyonantajalle-jopa-kaksi-euroa-minuutilta/>
- Thomson, B. & Hünefeld, L. (2021). Temporary Agency Work and Well-Being – The Mediating Role of Job Insecurity. *International journal of environmental research and public health*, 18(21), 11154. DOI: 10.3390/ijerph182111154
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsittelyminen Suomessa*. Haettu osoitteesta https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf
- Työturvallisuuskeskus. (ei vuosilukua). *Työhyvinvointi*. Haettu osoitteesta <https://ttk.fi/tyoturvaluus/tyohyvinvointi/>
- Van den Heuvel, M., Demerouti, E. & Peeters, M. (2015). The job crafting intervention: Effects on job resources, self-efficacy, and affective well-being. *Journal of occupational and organizational psychology*, 88(3), 511-532. DOI: 10.1111/joop.12128
- Vartiainen, M. (2017). Työpsykologian ja hyvinvointitutkimuksen kehitys Suomessa. Teoksessa A. Mäkikangas, S. Mauno & T. Feldt (toim.), *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*. Jyväskylä: PS-kustannus. E-kirja.
- Vartiainen, M. & Hyrkkänen, U. (2010). Kuormitus- ja hyvinvointitekijät uusissa tönteon tavoissa. Teoksessa M. Suutarinen & P-L. Vesterinen (toim.), *Työhyvinvoinnin johtaminen* (s. 79-99). Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Vesterinen, P-L. (2006). "Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin - ja se jatkuu koko päivän". Teoksessa P. Vesterinen (toim.), *Työhyvinvointi ja esimiestyö* (s. 29-48). Helsinki: WSOYpro.
- Viitala, R. (2015). *Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä*. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Virolainen, H. (2012). *Kokonaisvaltainen työhyvinvointi*. BoD-Books on demand.
- Wright, T. & Cropanzano, R. (2000). Psychological well-being and job satisfaction as predictors of job performance. *Journal of occupational health psychology*, 5(1), 84-94. DOI: 10.1037/1076-8998.5.1.84
- Zheng, C., Kashi, K., Fan, D., Molineux, J. & Ee, M. (2016). Impact of individual coping strategies and organisational work-life balance programmes on Australian employee well-being. *International journal of human resource management*, 27(5), 501-526. DOI: 10.1080/09585192.2015.1020447
- Zheng, C., Molineux, J., Mirshekary, S. & Scarparo, S. (2015). Developing individual and organisational worklife balance strategies to improve employee health and wellbeing. *Employee relations*, 37(3), 354-379. DOI: 10.1108/ER-10-2013-0142

LIITTEET

Liite 1. Tutkimushaastattelurunko

- **Taustatiedot**
 - Ikä?
 - Kokemus (vuosissa) asfaltointialalla työskentelystä?
 - Elämäntilanne?
 - Kertoisitko minulle, kuinka olet päätenyt alalle?
 - Kuvailisitko minulle tavallista työpäivääsi?

- **TEEMA 1. Käsitys työhyvinvoinnista**
 - Mitä sinun mielestäsi tarkoitetaan työhyvinvoinnilla?
 - Mitä työhyvinvointi merkitsee sinulle?
 - Minkä tekijöiden koet edistävän omaa työhyvinvointiasi tällä hetkellä?
 - Minkä tekijöiden koet haittaavan omaa työhyvinvointiasi tällä hetkellä?

- **TEEMA 2. Rakennepääoma**
 - Millaisia tavoitteita sinulla on työssäsi?
 - Millaisia osaamisenkehittämismahdollisuuksia sinulla on?
 - Millaisia urakehitysmahdollisuuksia sinulla on?
 - Millaiseksi koet työympäristösi?
 - Koetko pystyväsi vaikuttamaan työhösi ja työnkuvaasi? Jos kyllä, miten?

- **TEEMA 3. Sosiaalinen pääoma**
 - Miten kuvailisit hyvää työyhteisöä?
 - Millaiseksi koet oman työyhteisösi?
 - Miten tämä vaikuttaa työskentelyysi? Esimerkkejä?
 - Miten kuvailisit hyvää johtamista?
 - Millaiseksi koet johtamisen laadun omassa työssäsi?
 - Miten tämä vaikuttaa työskentelyysi? Esimerkkejä?

- **TEEMA 4. Psykologinen pääoma ja fyysisyys**
 - Mitä koet itse voivasi tehdä oman työhyvinvointisi eteen?
 - Mikä motivoi sinua työssäsi?
 - Koetko työssäsi stressiä? Jos kyllä, kuinka tämä näkyy työskentelyssäsi?
 - Millaiseksi koet työstä palautumisesi?
 - Kuinka fyysinen kunto vaikuttaa työskentelyysi?
 - Kuinka koet työskentelyn vaikuttavan yleiseen jaksamiseesi?

Tuleeko jotain muuta mieleen aiheeseen liittyen?