

# Työelämän tutkimuspäivät

7.-8.11.2024

Hyvä työ – hyvä elämä?

Abstraktikirja

## Sisällysluettelo

S1: Monipaikkainen työ – yhteisöllisyyttä, työhyvinvointia ja tuottavuutta? .....	1
Työskentelypaikan valintaan vaikuttavat tekijät monipaikkaisessa työssä.....	1
Työntekijäkokemukset valtion yhteisessä monitilamuotoisessa työympäristössä .....	2
Hybridityön tuottavuus ja hyvinvointi - katsaus tutkimuksiin .....	3
Emotionaalinen valenssi ja virittyneisyys etänä, hybridisti ja kasvotusten toteutetuissa työn vuorovaikutustilanteissa .....	4
Työhyvinvointia tukevan yhteisöllisyyden rakentuminen monipaikkaisessa työssä ....	6
S2: Uhat ja mahdollisuudet työhyvinvoinnille: tutkimustietoa ja työkaluja työhyvinvoinnin edistämiseksi .....	8
Työuupumuksen liikennevalomalli työuupumuksen vakavuuden tunnistamisessa ....	8
Työhyvinvointi ja työn voimavarat heikkenevät: havaintoja Miten Suomi voi? - pitkittäistutkimuksesta .....	9
Uraa tuunaamalla yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia.....	10
Etätyössä ei väsyttä, mutta pitkästyttää? Työhyvinvointi ja työolot etätyössä. ....	11
S3: Työhyvinvoinnin kehittäminen psykofysiologiaa hyödyntäen .....	13
Työhyvinvoinnin biomarkkereita etsimässä: Ihon sähkönjohtavuuden pitkäaikaismittausten yhteydet työuupumukseen ja työn imuun .....	13
Vagushermostimulaation vaikutus sotilaan kognitiiviseen toimintakykyyn univajeessa .....	14
Psykososiaaliset työolot ja sykevälivaihtelu – hyvällä sykkeellä parempaa terveyttä - hankkeen alustavia tuloksia .....	15
Hyvällä sykkeellä töissä: Käytännön keinoja työolojen muokkaamiseen terveyttä tukeviksi.....	16
S4: Ikääntyminen ja työ.....	18
Ageismi, työttömyys ja toimijuus työuran loppupuolella .....	18
Eläkkeellä olevien hoitajien työskentely ja siihen liittyvät tekijät .....	19
Ikääntyvien työ-, kuntoutus- ja eläköitymispolut Suomessa – SHARE- kyselytutkimukseen sekä kansallisiin rekistereihin perustuva polkuanalyysi .....	20

Työllisyysaseman yhteys toiminnanrajoitteisiin eurooppalaisilla 55–69-vuotiailla miehillä ja naisilla koulutuksen mukaan .....	21
Kolme tapaushistoria-analyysia eläköityjien kerronnallisesta toimijuudesta .....	22
S5: Monialainen yhteistyö työn muutoksessa - ratkeavatko viheliäiset ongelmat ja miten?.....	24
Monialainen yhteistyö yksilöllisenä, yhteisöllisenä ja yhteiskunnallisena kysymyksenä.....	24
Pedagogista hyvinvointia tukevan opiskelijahuoltotyön johtaminen ammatillisessa oppilaitoksessa .....	25
Monialainen yhteistyö maahan muuttaneiden työllistymisen tukena – tapaustutkimus lastenohjaajan oppisopimuskoulutuksesta .....	26
Ammattien rajapintoja ja välitiloja – ’kolmannen työn’ viitekehyksen rakentaminen toiminnanteoreettisen kirjallisuuskatsauksen ja rajapinnoilla toimivien kirjasto-, nuoriso- ja turvallisuusalan ammattilaisten näkemysten avulla .....	27
Hyvällä mielellä työelämään – case Mielihyvin duunissa -hanke.....	29
S6: Näkökulmia hyvään työelämään: Sosiaalinen konteksti hybridityössä .....	30
Monitasoinen analyysi työyksinäisyyden, esihenkilö-alaisuuteen ja työssä suoriutuminen välisestä yhteydestä hybridityössä .....	30
Uusien työntekijöiden sosiaalinen rohkeus etä- ja hybridityön konteksteissa .....	31
Uusien työntekijöiden viestintä ja sosiaaliset suhteet hybridityössä .....	32
Mitä tiiminvetäjän katseen kesto virtuaalipalaverissa kertoo tiimiläisen suoriutumisesta?.....	33
Uudistumisen johtaminen opetusalaan ulkoisten kriisien kohdatessa .....	34
S7: Taidetyön rooli kestävyden edistäjänä ja haasteet sen omassa kestävydessä....	36
Onko kulttuuri- ja luovien alojen työ tulevaisuuden kestävä työtä? .....	36
Taiteilijoiden työhyvinvointi kestävä työn kehikossa.....	37
Taide- ja kulttuurialan itsensätyöllistäjien työpolkujen kestävyys .....	38
Algoritmin miellyttämistä jaksamisen ääri rajoilla – Kuinka algoritmiset järjestelmät ja hyvinvointi kietoutuvat yhteen sosiaalisen median vaikuttajien työssä? .....	39
S8: Teknologioiden merkitys sosiaaliselle vuorovaikutukselle ja hyvinvoinnille työelämässä.....	41
Työelämän digitalisoituminen – Mitä tapahtuu psykososiaaliselle turvallisuudelle?. 41	
Sosiaalinen media työpaikalla: portti riippuvuuteen? Kansainvälinen ja pitkäikäistutkimuksellinen näkökulma.....	42

Huono apuri vai uusi paras työkaveri: Suomalaisten työntekijöiden kokemuksia tekoälyn käytöstä tietotyössä .....	43
Voiko teknologian käyttö auttaa psykologisten perustarpeiden täyttymisessä? Informaatioergonomian, työn imun ja työskentelytapojen ja työkäytänteiden rooli etäopetuksessa .....	44
S9: Työikäisten työ- ja toimintakyky - missä mennään? .....	46
Sairauspoissaolojen kehitys ja väestöryhmäerot viimeisen vuosikymmenen aikana	46
Kansallinen terveysindeksi – kattavaa tietoa työkyvyttömyydestä ja sairastavuudesta .....	47
Kelan asiakkaiden koettu työkyky Terve Suomi- tutkimuksessa .....	48
Kelan ammatillinen kuntoutusselvitys – suunnitelma kohti työelämää? .....	49
TR1. Alustatyöntekijöiden hyvinvointi ja sosiaaliset oikeudet.....	51
Digitaalisten alustojen strategiat terveyden ja turvallisuuden sääntelyyn .....	51
Alustatyöntekijöiden koettu terveys .....	51
Alustatyöntekijöiden koettu työhyvinvointi.....	52
Reiluuden vertailukohtat alustatyötä tekevien kokemuksissa.....	53
TR2: Arvojen mukaista työtä etsimässä.....	55
Eettinen rajatyö ja työn eettisyyden asemointi tietentekijöiden keskuudessa .....	55
Yliopiston opetus- ja tutkimushenkilökunnan työidentiteetti ja arvot .....	56
Työn merkityksellisyys yhä tehostetummassa media-alan tietotyössä.....	57
Työn merkityksellisyyden hahmottelua audiovisuaalisen sisällöntuotannon murroksessa .....	58
Järjestöjohtajat arvojen mukaista työtä etsimässä .....	59
Sosiaalityön arvojen mukaisen työn tukeminen hyödyntämällä mindfulness- menetelmiä opintojen aikana .....	60
Kehittämistoimijuuden vahvistaminen työhyvinvoinnin interventiossa eettisen kuormituksen vähentämiseksi .....	61
TR3: Asiantuntijuus kriisissä? Asiantuntijatyön murros ilmiönä ja sen seuraukset .....	63
Mikä auttaa asiantuntijaa rajaamaan työtään? .....	63
Jaettu asiantuntijuus mielenterveys- ja päihdepalvelujen kehittämisessä.....	64
Asiantuntija sosiaalisessa mediassa - odotukset, ideaalit ja paradoksit .....	65
Podcastit asiantuntijuuden markkinoilla – Siirtyykö vastuu kuulijalle? .....	66
Tiivistynyt, pirstaleinen ja neuvoteltu aika. Ajallisuus asiantuntijatyössä. ....	67

Työn ja muun elämän rajojen hallinnan ristiriidat ja paradoksit akateemisessa asiantuntijatyössä .....	68
Asiantuntijaorganisaatiot, hukkatyö ja työnjaon uudelleenlöytäminen .....	69
Suoriutumispaine ja työn merkityksellisyys tutkimustyössä –voiko kurjistumista estää? .....	70
TR4. Asiantuntijuus päätöksenteossa – faktoja, intuitiota ja jaettua ymmärrystä .....	72
Työikäisen väestön keskeiset hyvinvointitarpeet ja asiantuntijuuden kokemus .....	72
Vertaiscoaching auttaa kompleksisen asiantuntijatyön päätöksenteossa ja toimeenpanossa .....	73
Tietoon pohjautuva jaettu päätöksenteko terveydenhuollon ammattilaisten kokousvuorovaikutuksessa .....	74
Kokemusasiantuntijuus päätöksenteossa .....	75
Asiantuntijayhteistyö asiakasrajapinnassa. Julkisten palveluammattilaisten roolit arvon yhteisluomisessa .....	75
Kuka päättää, mitä koulukuraattori tekee työkseen ja mihin hänellä olevaa tietoa käytetään? .....	76
Asiantuntijuus resilientin organisaation päätöksenteossa .....	77
TR5. Dialogi ja uudistuminen työelämässä .....	79
Merkityksellisyysdialogi rakentaa ymmärrystä hyvästä työelämästä .....	79
Dialogi tiedekeskustuksen tutkimuksen ja kehityksen elementtinä .....	80
Dialogisuuden ja reflektiivisyyden merkitys sosiaali- ja terveysalalla .....	81
Dialogi ja dialogisuus YAMK-Tutkinnossa: Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen .....	82
Dialogi ja inhimillisesti kestävä organisaatio .....	82
Dialogi ja DEI-työhön liittyvä uudistuminen korkeakoulussa .....	83
Sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden johtamisdialogi kunnassa .....	85
Monimuotoisuuden dialoginen kehittäminen työelämässä .....	86
TR6. Ekosysteeminäkökulma työllisyyden edistämiseen .....	88
Työn laatu, irtisanoutuminen ja työttömyysturvan sanktiointi .....	88
Edistääkö vai estääkö työkyvyttömyyseläkejärjestelmä lapsena tai nuorena vaikeasti vammautuneiden työllistymistä? .....	89
Pitkään työttömänä olleiden palveluiden ja etuuksien käyttö ryhmittäin - sekvenssianalyysitarkastelu vuosilta 2013–2020 .....	90

Rakenteellinen työttömyys ja työvoimapalvelut - Suomen ja Tanskan mallin vertailua .....	91
Keiden tulisi osallistua työllisyyden ekosysteemeihin ja millaisissa rooleissa? .....	92
Hyvinvointialue työhön osallistumisen ekosysteemissä .....	93
Kolmannen sektorin rooli työllisyyden ekosysteemissä .....	94
Ekosysteemisen transformaation konsepti eheyttämään työvoimapalvelujen kunnallistamisen toteutusta ja vaikuttavuuden edistämistä? .....	95
Varaa mokailla ja tilaa onnistua: Nuoret kehittämässä kestäväää työelämää .....	96
Työttömien työkykyä ja työllistymistä edistävien palveluiden vaikuttavuus – systemaattinen kirjallisuuskatsaus .....	97
Työttömien työkykyä ja työllistymistä edistävien palvelujen merkityksellisyys .....	99
Hakevan toiminnan käytännöt aikuiskoulutuksessa .....	100
Pitkäaikaistyöttömien työllistymistä edistävän Taite-valmennuksen vaikutukset SYNCLUSIVE-hankkeessa .....	101
TR7. Henkilöstöjohtaminen muutoksessa .....	103
Itsearviointityökalu Valtionhallinnolle .....	103
The Role of Sustainable Human Resource Management in the Chocolate Industry	104
Ikääntyneillä on työhalua ja -kykyä, miten työmarkkinat tähän vastaavat? .....	104
Pitkä työura ei edellytä täydellistä terveyttä – eläkesuunnitelmista puhutaan työpaikoilla liian vähän .....	105
Esihenkilöiden näkemys työkykyjohtamisesta ja työterveysyhteistyöstä kunnissa ja hyvinvointialueilla .....	106
Työhyvinvoinnin johtamisen ja johtamiskäsitysten muutokset suomalaisissa johtamiskoulutuksissa .....	107
Esihenkilötyön merkitys työntekijäresilienssiin yllättävissä muutostilanteissa .....	109
Kartoittava kirjallisuuskatsaus sosiaali- ja terveysalan johtamisosaamisesta ja sen arviointimenetelmistä .....	110
Muutosjohtamisen merkitys sosiaali- ja terveysalan tilamuutoksessa .....	110
Hoivakotien milleniaaliesihenkilöiden työmotivaatio .....	112
TR8. Henkilöstöjohtamisen dilemmat ja sudenkuopat .....	113
Henkilöstön osaamistarpeet ja valmiudet hyvinvointialueilla .....	113
Henkilöstöjohtaminen pandemian jälkeisessä hybridityössä työn muotoilun näkökulmasta .....	114

Sosiaali- ja terveydenhuollon työelämä on murroksessa .....	115
Kirjallisuuskatsaus johtamisosaamisesta 2020-luvulla.....	116
Työnohjausta opiskelijoille? .....	117
Metakognitiiviset taidot johtajuudessa - työssäkäyvien yliopistoopiskelijoiden näkökulma .....	118
Organisatorinen kiltteys – voidaanko sitä johtaa?.....	119
Valtaetäisyys korkean suorituskyvyn tiimeissä .....	120
<b>TR9. Korkeasti koulutetut ulkomaalaistaustaiset työntekijät työorganisaatioissa: esihenkilötyö, organisaatiokäytännöt ja yhdenvertaisuus .....</b>	<b>122</b>
Työperäinen maahanmuuttaja – osa “meitä” vai “heitä”? .....	122
Korkeakoulutetut maahanmuuttaneet suomalaisilla työpaikoilla: toimivia kielikäytänteitä etsimässä .....	123
Ulkomailta rekrytointi ja sosiaalinen inklusio sote-alan organisaatioissa .....	124
Reflecting on practices that promote diversity and inclusivity of highly educated international people in Finland. Experiences from three work settings .....	125
Normatiivinen valkoisuus, työelämän kehittäminen ja moninaisuuskoulutukset. Miten rasismia käsitellään asiantuntijatyötä tekeville järjestetyissä moninaisuuskoulutuksissa.....	126
Mentorointi työllistymisen esteitä purkamassa .....	127
Integrating immigrant workforce at the workplace: Case study of Finnish organizations.....	128
Periferian pk-yritysten monimuotoisuushaasteet tarkastelussa .....	130
<b>TR10. Luovuus ja innovaatiot työssä .....</b>	<b>132</b>
Yhteisöllisen oppimisen, psykologisen turvallisuuden ja organisaation strategisen muutoksen yhteydet: kuvaileva kirjallisuuskatsaus .....	132
Valtuuttavan johtajuuden yhteys työhyvinvointiin: luovuuden rooli välittävänä tekijänä .....	133
Kollektiivisen luovuuden esteet asiantuntijayhteistyössä .....	134
Hiljaisia ajattelijoita ja visioivia vetureita: ideaalityyppianalyysi innovaatio- rooleista poliisi- ja teknologiatyössä .....	135
<b>TR11: Osatyökykyisten työ .....</b>	<b>136</b>
Osatyökykyisten ja muiden muita heikommassa työmarkkina-asemassa olevien rekrytointi: yritysten kokemuksia onnistumisen edellytyksistä .....	136
Oikeusnormien merkitykset migreeniä sairastavien työkykykerronnassa .....	137

Työn muokkauksen keinot eivät toimi, jos niitä ei käytetä.....	138
Työkyky ja työhön osallistuminen – vertailutuloksia työikäisen väestön ryhmittelystä .....	139
TR12: Palaverismia vai palkitsevia kokouksia? Kohti systemaattisempaa kokoustutkimusta.....	141
Kysymykset tiimin kokousvuorovaikutuksessa – tapaustutkimus moniammatillisesta tiimistä.....	141
Erialaisten näkemysten hyödyntäminen yritysten hallitusten kokouksissa - Momentum for debate in the boardroom .....	142
Kokoukset organisoitumisen jatkumossa .....	143
Kokousorientaatio esihenkilöiden kokemana.....	144
Etäpalavereissa osallistumisen tyylit vaihtelevat ja ne ovat yhteydessä palaverikokemukseen .....	145
Uneliaisuus virtuaalokokouksissa .....	146
TR13. Pienituloisten työssäkäyvien työ ja arki.....	148
Palkkaköyhyysriskissä olevien työelämän muotokuva .....	148
Sosiaaliturvan leikkaukset vajaata työaikaan tekevien toimeentulon näkökulmasta .....	149
Pienituloisten työssäkäyvien maahanmuuttaneiden kokemukset työstä.....	150
Työstä kieltäytyminen nykyajan noituutena.....	150
Kilpailutetun palvelutyöntekijän arki .....	151
Yhden aikuisen kotitalouksien ansiotulojen ja etuuksien yhtäaikainen saanti.....	151
Työssäkäyvien köyhien kokemuksen työstä .....	152
TR14. Tiedollisesti kyseenalaiset käytännöt työelämässä .....	154
Persoonallisuustestauksen tiedolliset haasteet työelämässä .....	154
Kaupallistuminen, läpinäkymättömyys ja rajanveto: Persoonallisuustestien käyttö rekrytoinnissa.....	155
Näennäistiede ja väitetty käytännön toimivuus: Thomas Erikson ja DISC-malli.....	156
Miten rakentaa tiedollista luotettavuutta? Tutkijat sote-alueiden johtamiskäytäntöjen innovaattoreina .....	157
TR15. Tuottavuuden ja työelämän laadun kehittäminen työn murroksessa.....	159
Työn imun merkitys työkyvylle ja työelämään osallistumiselle.....	159
Henkilöstöliikunta on vaikuttavinta työhyvinvoinnin johtamiseen integroituna.....	160
Henkilöstöliikunnan tila Suomen kunnissa 2024 .....	161



Joustavuutta ja räätälöintiä – kohti työelämälähtöisempää jatkuvaa oppimista .....	162
Syötteitä työelämän tutkimukseen: Työssä oppimisen, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kytkökset.....	163
Media-alan case-tutkimus: Miten Lean-ajattelua ja käytänteitä rakennetaan media-alan tietotyössä .....	164
Fantasiapuheesta teoksi - Monialainen yhteistyö työntekijöiden refleктоimana ....	165
Ydintyön ulkopuolisten tehtävien kuormittavuus yhteydessä heikompaan suoriutumisen kokemukseen luokanopettajan työssä .....	166
TR16. Työelämän ongelmalliset vuorovaikutustilanteet .....	168
Manipulointi kätkeytyneenä työyhteisöihin: Kertomuksia suhteista ja toimijuudesta, kun kaikki näyttää olevan päällisin puolin hyvin .....	168
Tunnetoimijuus voimavarana työyhteisön (epä)luottamussuhteissa.....	169
Vuorovaikutus, valta ja persoonallisuuden haavoittuvuus rekrytointihaastatteluissa .....	170
Byrokraatteja vai valmentajia? Esihenkilöiden vuorovaikutuskäytännöt tilanteissa, joissa vanhustyöntekijät ilmaisevat työhönsä liittyviä huolia .....	171
Uhkaavat vuorovaikutustilanteet työyhteisössä .....	172
Pelastusalan ja ensihoidon kohtaaman epäasiallisen kohtelun muodot ja puuttumiskeinot: Valtakunnallisen kyselytutkimuksen tuloksia .....	173
Kielteiset kokemukset kirkossa – professionaalistumista ja armon eetosta.....	174
Työsyrrintää kokeneiden toiminnan muodot syrjinnästä selviytymisessä .....	174
Rajojen asettamista vai töykeyttä? Vuorovaikutuksen rajoittamisen tavat työyhteisön digitaalisessa viestinnässä .....	175
Esihenkilö-työntekijävuorovaikutuksessa tapahtuvat rikkomukset .....	176
Työhön liittyvä väkivallan uhka erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavana tekijänä työterveyshuollon terveystarkastuksessa ja suunnatussa työpaikkaselvityksessä. ....	177
TR17. Työmotivaation monet kasvot .....	179
Itsemyötätunto voimavarana työelämässä .....	179
Psykologisten perustarpeiden tuki ja kausaalisuusorientaatioiden muutos.....	180
Sisäisen motivaatio ja palkitsemisen kontrolloiva psykologinen merkitys: Kolmen aikapisteen pitkittäistutkimus itsemääräämisteorian näkökulmasta .....	181
Vapaaehtoisten innostaminen – oppeja ja floppeja .....	182
TR18. Työn muutokset ja pysyvyydet kestävyysmurroksessa .....	184

Työn ekologinen kestävyys suomalaisten palkansaajien kokemuksissa .....	184
Työpaikkademokratia kestävä työn edistäjänä .....	185
Kestävyysosaaminen työpaikoilla – vastavalmistuneiden rooli .....	186
Työympäristön käytettävyys työyhteisön ekologisesti kestävä toiminnan tueksi – ekokäytettävyyden viitekehyksen kehittämisprosessi .....	187
Työpaikat ilmastotoimijoina – TILKE-malli kehittämisen tukena .....	188
Rakennusalan työn kestävyys prosesseina .....	189
Kohti jälkifossiilista työelämää? Ekologisesti kestävä työn ehdot ja jännitteet osana kestävyysmurrosta .....	190
Kohti kestävä kapitalismia? .....	191
Näpit irti psykedeelista kapitalistinen työ; eli miten nähdä psykedeelit kapitalismin yhteiskunnallistumisen viitekehyksessä työn kestävyysmurroksen aikakaudella ...	192
TR19. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen .....	194
Modeling UBI: enabling the reduction of the regular work time in Finland. ....	194
Osa-aikatyö ratkaisuna työn ja perheen yhteensovittamiselle? .....	195
Perhevapaa-asenteet tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla .....	196
Isien hoivavastuu ja joustava työ – helpottavatko työaikajoustot ja etätyö myös perhevapaan pitämistä? .....	197
Tasa-arvo akateemisessa työssä – vanhemmuuden yhdistäminen akateemiseen uraan .....	198
Nuorten naisten työnimu .....	199
TR20. Työhaun, rekrytoinnin ja työnhakijoiden arvioinnin käytännöt .....	201
”Sinikaulustyöntekijyyteen” kohdistetut vaatimukset ja sukupuoli miesvaltaisen teollisuusyrityksen rekrytointikäytännöissä .....	201
Organisaatioiden kokemukset englantia puhuvien asiantuntijoiden rekrytoinnista digitaalisten työkalujen avulla .....	202
”Minulla ja kollegalla saattaa olla tuhannen ero meidän hakutuloksissa, vaikka laitetaan täysin samat kriteerit” - Algoritmisten suosittelujärjestelmien ja autonomian väliset jännitteet .....	203
Työhaun ja rekrytoinnin pullonkaulat – yhteiskunta, työmarkkinat ja organisaatiot kehityksenä .....	204
TR21. Työuupumuksen syyt, ennaltaehkäisy ja työhön paluun tuki .....	205
Työuupumuksen varhaiset merkit: työhyvinvoinnin kehityspolut ja ihon sähköjohtavuus .....	205

Työuupumuksen syytekijät työuupuneiden kokemana .....	206
Työuupumusriskit ja työkyvyn tuki monimuotoisessa ansiotyössä.....	207
Mielenterveyden hoitopolut työterveyshuollossa ja työkyvyn ennustaminen .....	208
Mielenterveyden varhainen tukeminen varhaiskasvatuksen työpaikalla .....	209
Työuupumuksesta työelämään: Asiantuntijoiden kertomuksia työyhteisön viestimästä sosiaalisesta tuesta työuupumuksesta toipumisen polulla .....	210
Työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten kokemuksia työelämään siirtymisen nivelvaiheesta .....	211
Mielenterveyden työkalupakki – käyttöönottoa edistävät ja estävät tekijät sekä käyttöönoton onnistuminen .....	212
Vaikuttamisstrategia työpaikkojen valmiuksien parantamiseksi mielenterveyden vahvistamisessa ja tuessa - Esimerkkinä Mielenterveyden työkalupakki -hanke ....	213
Työuupumukseen liittyvät käytännöt kymmenessä Euroopan maassa .....	214
Mikä on ollut – ja mahdollisesti voisi olla – työsuojelun rooli työuupumuksen ehkäisyssä? .....	215
TR22. Vastuullinen johtaminen mikro- ja pienyrityksissä .....	217
Matkalla monimuotoisuuteen: Monimuotoisuusjohtaminen pienissä maaseudun yrityksissä .....	217
Työryhmien toimijuus tuntemattoman tulevaisuuden tekemisen käytänteissä. ....	218
Työyhteisöjen osallistaminen vastuullisuusasioiden kehittämiseen case-yrityksissä .....	219
Kokemusasiantuntijoiden kokemustieto organisaation toimintamallien eettisyyden peilinä.....	220
Pk-yritysten vastuullisuusstrategian kehittäminen – havaintoja eteläpohjalaisten pk-yritysten vastuullisuustyöstä .....	222
TR23: Työn muutos ja seuraukset .....	223
Työnteon moninaistuvat muodot 2000-luvulla tilastojen valossa.....	223
Ulkomaalaistaustaisten työllisyys ja asema työelämässä Suomessa .....	224
Etätö uutena normaalina – mutta ei aivan kaikille .....	225
Teknologiavälitteinen vuorovaikutus ja hyvinvoinnin riskit etätöissä .....	226
Alustavia tuloksia pitkittäistutkimuksesta: onko lähityö riski työhyvinvoinnille?.....	227
TR24: Työhyvinvointi, haasteet ja ratkaisut.....	229
Työelämän yksinäisyys .....	229

Työhyvinvointia edistävä tai estävä vuorovaikutus ammattikorkeakouluissa .....	230
Autenttisen johtamisen yhteydet alaisten sitoutumiseen ja hyvinvointiin: kahdeksan organisaation tutkimus .....	231
Rahapelaamisen puheeksiottaminen ehkäisee ongelmien syventymistä .....	232
TR25: Työelämän kehittämisen mallit ja menetelmät .....	234
Uudistava toimijuus uudistuvassa työelämässä .....	234
Näyttöön perustuvan toiminnan johtaminen työterveyshuollossa: EBP-OHS© -mittari työvälineenä toiminnan arvioinnissa .....	235
Polkuja täsmätyökykyisiin työyhteisöihin räätälöidyn työn avulla .....	236

# S1: Monipaikkainen työ – yhteisöllisyyttä, työhyvinvointia ja tuottavuutta?

*Pj. Kirsi Heikkilä-Tammi & Markku Kuula*

*Juhlasali, 2. kerros*

## Työskentelypaikan valintaan vaikuttavat tekijät monipaikkaisessa työssä

***Juha Eskelinen & Markku Kuula***

Monipaikkaisen työn valmiudet ja käytännöt -tutkimushankkeessa kerättiin kyselyllä tietoa kymmenestä suomalaisesta organisaatiosta työntekijöiden kokemuksista työskentely-ympäristöistä, työnteen paikoista sekä mahdollisuuksista valita sopivin paikka työlle. Keräämämme aineisto kattoi noin 3000 vastausta. Tässä esityksessä keskitymme tekijöihin, jotka vaikuttavat työnantajan tiloissa tapahtuvan työskentelyn osuuteen.

*Tutkimuksen tavoitteet*

Monipaikkaisessa työssä oletetaan, että henkilö valitsee työsuorituksen ajan ja paikan siten, että se parhaalla mahdollisella tavalla tukee työn tuottavuutta ja työn ja muun elämän tasapainoa. Tavoitteenamme on tutkia, missä määrin työntekijät voivat aidosti valita sopivimman paikan työn tekemiselleen. Osa tähän valintaan vaikuttavista tekijöistä saattaa olla implisiittisiä eikä niitä haluta paljastaa toisille työntekijöille.

*Metodit*

Tutkimme regressioanalyysillä tekijöitä, jotka vaikuttavat työnantajan tiloissa tapahtuvan työskentelyn osuuteen. Tältä pohjalta muodostimme klusterianalyysin avulla eri tavoin työskentelypaikan valintoja tekevien henkilöiden profiileja.

*Keskeiset tulokset*

Analyysimme osoittivat, että työnantajan tiloissa tapahtuvaan työskentelyyn vaikuttivat positiivisesti työnantajan tarjoamat työtilat ja paikkasidonnaisen työn osuus. Samoin työnantajan tiloissa tapahtuva työskentely lisääntyi, kun etätöiden tilat olivat puutteellisia. Toisaalta digitaalisten järjestelmien toimivuus lisäsi muualla tehtävän työn osuutta. Luonnollisesti esiin nousi myös pitkän kodin ja työpaikan

välinen etäisyys etätöiden lisääjänä. Aineiston pohjalta ilmeni, että myös epäilyt etätöiden vaikutuksesta henkilökohtaisen suorituksen arviointiin lisäsi työnantajan tiloissa tapahtuvaa työskentelyä.

#### *Johtopäätökset*

Työnantajan tiloissa tapahtuvaan työskentelyyn voidaan vaikuttaa vain osin suoraan työnantajan hallinnassa olevilla päätöksillä. Päätösten lisäksi työnantaja on mahdollisuus vaikuttaa myös organisaatiokulttuuriin sisältyviin implisiittisiin tekijöihin.

## **Työntekijäkokemukset valtion yhteisessä monitilamuotoisessa työympäristössä**

### ***Heljä Franssila***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Joensuussa on otettu käyttöön yksi ensimmäisistä valtion yhteisistä, monitilamuotoisista työympäristöistä. Tutkimuksessa tarkastellaan henkilöstön kokemuksia työympäristömuutoksesta.

#### *Metodit*

Noin puoli vuotta yhteisen työympäristön käyttöönoton jälkeen, joulukuussa 2023 toteutettiin laaja työntekijäkokemusta mittaava Fiksun työn kysely Joensuussa työskentelevälle henkilöstölle. Kyselyyn vastasi 172 työntekijää eri yhteistä työympäristöä käyttävistä virastoista, vastausprosentin ollessa 53.

#### *Keskeiset tulokset*

Yhteinen työympäristö vaikuttaa pandemian jälkeisessä ajassa melko vetovoimaiselta. Vastaaajat kertoivat työskentelevänsä keskimäärin 42 % työajastaan toimistolla – siis aktiivisemmin kuin valtion työntekijät keskimäärin syksyllä 2023. Nimeämättömin työpistein käytetyn monitilatyöympäristön peruseriaatteena on, että siellä tulee olla erityyppisiin työn tilanteisiin soveltuvia tiloja – tiloja vuorovaikutteiseen työhön, täyttä hiljaisuutta vaativaan työhön, luottamuksellisten keskustelujen käymiseen, verkkoneuvottelu- ja puhelintyöhön sekä erilaisia tukitiloja. Joensuussa kaikenlaisia tilatyyppisiä tunnistettiin olevan käytettävissä hyvin, erityisen hyvin etenkin tiloja, jotka mahdollistavat keskittymistä ja hiljaisuutta vaativan työn. Samaan aikaan kriittisemmin suhtauduttiin siihen, minkä verran työympäristössä oli keskittymistä häiritseviä tekijöitä (esim. ääni tai liike).

Monitilatyöympäristön käytön peruseriaatteisiin kuuluu, että kaikenlaista työtä ei edes yritetä tehdä yhdeltä ja samalta vyöhykkeeltä käsin, vaan työn luonteen mukaan hakeudutaan sopivalle vyöhykkeelle. Joensuussa noin kolmannes vastaajista ei vaihda työpistettä kertaakaan työpäivän aikana, reilu neljännes kerran työpäivän aikana ja reilu kolmannes vähintään kaksi kertaa työpäivän aikana. Työpiste löytyy ripeästi, kolme neljästä vastaajasta kertoo, että sopivan työpisteen etsimiseen kuluu päivässä aikaa maksimissaan viisi minuuttia. Valtaosa kokee, että eri vyöhykkeiltä löytyy vapaata työskentelytilaa silloin kun sitä tarvitsee ja että itse hallitaan monitilatoimiston käytön pelisäännöt. Jonkin verran tunnustetaan kuitenkin vyöhykkeiden käyttötarkoituksesta poikkeavia käyttötapoja ja lipsumista yhteisistä pelisäännöistä.

### *Johtopäätökset*

Työntekijäkokemus on Joensuussa ollut muutoksen jälkeen kauttaaltaan myönteinen. Kaikkia työympäristön piirteitä arvioidaan keskimäärin myönteisesti – niin fyysisen, digitaalisen kuin sosiaalisen työympäristön toimivuuteen ollaan tyytyväisiä. Myös työhyvinvointi ja itsearvioitu tuottavuus työssä arvioidaan keskimäärin hyviksi. Suuri muutos täysin uudenlaiseen työympäristöön ja uudenlaiseen toimipaikkayhteisöön näyttää kokonaisuutena onnistuneen hyvin.

## **Hybridityön tuottavuus ja hyvinvointi - katsaus tutkimuksiin**

### *Matti Vartiainen*

Hybridityö koostuu kahdesta tai useammasta työn peruselementistä, niiden alaelementeistä ja ominaisuuksista, jotka kootaan joustavasti organisaation tarkoituksen ja henkilöstön tarpeiden mukaisesti. Tyypillisiä hybridin työn tapoja ovat etätyö, kotoa käsin tehtävä työ, mobiili ja monipaikkainen työ sekä virtuaalinen ja alustatyö. Hybridityön tutkimus rakentuu useita vuosikymmeniä pitkän etätyön tutkimustradition pohjalle.

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Jo ennen vuosien 2020–22 pandemiaa käytiin keskustelua siitä, onko etätyö tuloksellista ja tuottavaa ja mitkä ovat sen hyvinvointivaikutukset. Pandemian aikaista ”pakollista” useimmiten kotona tehtyä etätyötä koskeva tutkimus tuotti lisää aineistoa ja tutkimustuloksia näistä vaikutuksista. Pandemian jälkeen käynnistyi keskustelu myös siitä, pitäisikö työntekijöiden palata takaisin päätyöpaikalle, jotta voitaisiin varmistaa työn tuloksellisuus ja parantaa työntekijöiden hyvinvointia

sosiaalisten suhteiden avulla. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, mitä empiirinen tutkimus kertoo hybridityön eri muotojen tuloksellisuus-, tuttavuus- ja hyvinvointivaikutuksista.

### *Metodit*

Tutkimusaineistona käytettiin traditionaalisesta etätyöstä ja pandemian aikana kotona tehdystä etätyöstä tehtyjä empiiris pohjaisia systemaattisia katsausartikkeleita. Riippumattomana muuttujana käytettiin etätyötä (esim. intensiteetti), ja riippuvina muuttujina olivat etätyön tuloksellisuus, tuottavuus ja hyvinvointi. Taustamuuttujien ja moderoivien sekä välittävien muuttujien vaikutuksia ei raportoida erikseen.

### *Keskeiset tulokset*

Alustavat tulokset kertovat, että etätyön määrä ja laatu ovat vaihtelevasti yhteydessä tuloksellisuuden ja tuottavuuteen sekä koettuun hyvinvointiin. Koska tiedonkeruussa tyypillisesti saadaan kokemustietoa joko työntekijöiltä ja johdolta ja vähemmän ns. objektiivista eli käyttäytymisestä ja taloudellista tulosta koskevaa tietoa, tulokset ovat usein ristiriitaisia ja monitulkinnallisia.

### *Johtopäätökset*

Joustavien työnteon tapojen tuloksellisuuden, tuottavuuden ja hyvinvointivaikutusten tutkiminen on haasteellista niiden moninaisuuden takia. Silti empiiris pohjaista tietoa on jo kasaantunut. Tämän tiedon käyttö suunnittelussa, käyttöönotossa ja työskentelyn jatkuvassa kehittämisessä tuottaa halutut vaikutukset sekä organisaation että työntekijöiden kannalta.

## **Emotionaalinen valenssi ja virittyneisyys etänä, hybridisti ja kasvotusten toteutetuissa työn vuorovaikutustilanteissa**

***Ilmari Puhakka, Petri Nokelainen & Eija Lehtonen***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tässä tutkimuksessa pyrittiin selvittämään kuinka fysiologinen virittyneisyys, autonomian, yhteenkuuluvuuden ja osaamisen kehittymisen kokemukset, sekä työn vuorovaikutustilanteen toteutustapa (täysin etänä, hybridisti, kasvokkain) ovat yhteydessä vuorovaikutustilanteeseen ja vuorovaikutustilanteen tavoitteiden



täyttymiseen liittyvään itsearvioituun emotionaaliseen valenssiin (positiivinen/negatiivinen) ja virittyneisyyteen (aktivoiva/deaktivoiva).

### *Metodit*

Asiantuntijatyötä tekevät työntekijät ( $n = 76$ ) raportoivat tilannekohtaiset itsearviot ja tilanteen toteutustavan LearningTracker-sovelluksella (LT). Osallistujat pitivät lisäksi samanaikaisesti älysormusta, joka mittasi objektiivista fysiologista virittyneisyyttä (elektrodermaalinen aktiivisuus; EDA). Aineisto kerättiin 5–12/2022 aikana osana Työsuojelurahaston rahoittamaa HYBRIDI-projektia. Aineiston analysoinnissa käytettiin Bayesiläistä monitasomallinnusta R ympäristössä (kaksi tasoa: 1 = päivittäiset EDA-arvot ja itsearvioituiden LT-vastaukset, 2 = osallistujat).

### *Keskeiset tulokset*

Osallistujat kokivat vuorovaikutustilanteen positiivisemmaksi silloin, kun he kokivat enemmän osaamisen kehittymistä (Odds Ratio; OR=1.48), yhteenkuuluvuutta (OR=3.04), ja heidän fysiologinen virittyneisyytensä oli ennen tilanteen loppua korkeampi (OR=1.02). Lisäksi enemmän yhteenkuuluvuutta kokevat osallistujat raportoivat positiivisempia tilanteeseen liittyviä emootioita (OR=3.42). Tilanteen tavoitteiden täyttymiseen liittyvien emootioiden valenssiin olivat positiivisesti yhteydessä osaamisen kehittymisen (OR=1.85) ja yhteenkuuluvuuden kokemukset (OR=2.68). Lisäksi ne osallistujat, jotka raportoivat enemmän kasvotusten toteutettuja vuorovaikutustilanteita, raportoivat positiivisempia tavoitteiden täyttymiseen liittyviä emootioita (OR=4.03). Emotionaaliseen virittyneisyyden suhteen osallistujat kokivat tilanteissa aktivoivampia emootioita silloin, kun kokemukset autonomiasta (OR=1.55), osaamisen kehittymisestä (OR=1.70) ja yhteenkuuluvuudesta (OR=1.48) olivat korkeammat. Aktivoivampiin tilanteen tavoitteen täyttymiseen liittyviin emootioihin olivat yhteydessä vain osaamisen kehittymisen (OR=1.36) ja yhteenkuuluvuuden kokemukset (OR=2.22).

### *Johtopäätökset*

Yhteenkuuluvuuden ja osaamisen kehittymisen kokemukset vaikuttivat vahvimmin ja laajimmin emotionaaliseen valenssiin ja virittyneisyyteen työn vuorovaikutustilanteissa. Vuorovaikutustilanteen toteutusmuoto oli yhteydessä vain tilanteen tavoitteiden täyttymiseen liittyvien emootioiden valenssiin. Nämä tulokset viittaavat siihen, että erityisesti yhteenkuuluvuuden vahvistaminen ja oppimiskokemusten mahdollistaminen työarjessa edesauttavat positiivisten ja aktivoivien emootioiden kokemista pääosin riippumatta vuorovaikutustilanteiden toteutusmuodosta.

## Työhyvinvointia tukevan yhteisöllisyyden rakentuminen monipaikkaisessa työssä

*Riitta-Liisa Larjovuori, Laura Bordi & Kirsi Heikkilä-Tammi*

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Koronapandemia siirsi etenkin tieto- ja asiantuntijatyöntekijät laajalti etätöihin. Pandemian taituttua monipaikkainen työ, jossa työtä tehdään enenevästi muualla kuin työnantajan tiloissa, vaikuttaa yleistyneen pysyvästi. Monipaikkaisella työllä tarkoitetaan tässä tutkimuksessa järjestelyä, jossa työntekijällä itsellään on valinnanmahdollisuuksia työnteon paikan suhteen. Työyhteisön toimivuus, vuorovaikutus ja yhteisöllisyys nousevat vahvasti esille sekä monipaikkaisen työn tutkimuksessa että yleisessä keskustelussa. On yhtäältä todettu, että monipaikkainen työ asettaa erityisiä haasteita yhteisöllisyyden ja sosiaalisen tuen syntymiselle, ja toisaalta, että yhteisöllisyyden ylläpitämisen ja kehittämisen tavat ovat muutoksessa. Esityksessä vastataan seuraaviin kysymyksiin: - Miten työhyvinvoinnin ja yhteisöllisyyden yhteyksiä tuodaan vastauksissa esille? - Millaista toimijuutta ja millaisia käytäntöjä liitetään työhyvinvointia tukevaan yhteisöllisyyteen ja yhteisöllisyyttä haastaviin tekijöihin?

### *Metodit*

Esitys perustuu Monipaikkaisen työn valmiudet ja käytännöt -tutkimushankkeessa kymmenelle organisaatiolle toteutetun kyselyn avoimiin vastauksiin (n=1779). Aineisto analysoitiin sisällönanalyysin menetelmällä. Tulokset ovat alustavia. Tarkastelemme yhteisöllisyyden rakentumista toimijuuden ja käytäntöjen käsitteiden avulla ja hyödynnämme teoreettisena viitekehystenä käytäntölähtöistä (leadership as practice) johtamisen tarkastelua sekä kokonaisvaltaista työhyvinvoinnin viitekehystä.

### *Keskeiset tulokset*

Yhteinen sopiminen monipaikkaisen työn tekemisen periaatteista ja toimintatavoista rakentaa työhyvinvointia tukevaa yhteisöllisyyttä, kuten myös tietoinen panostaminen tiimien sisäiseen vuorovaikutukseen: esim. aktiivinen yhteydenpito viestintäkanavissa sekä sovitut säännölliset kasvokkaiset tapaamiset. Ennakoitavuus, läpinäkyvä toiminta ja avoin viestintä työyhteisössä edistävät luottamusta ja psykologista turvallisuutta. Työntekijöiden oma aktiivinen toimijuus korostuu vastauksissa, mutta myös lähiesihenkilön yhteistyötä tukeva ja mahdollistava rooli koetaan tärkeäksi.

### *Johtopäätökset*

Työpaikoilla kannattaa mahdollistaa yhteisöllisyyttä tukevaa toimijuutta ja kehittää uusia, hybridiajan yhteisöllisyyttä mahdollistavia kanavia ja rakenteita. Yhteisöllisyys ei rakennu yksittäisten aktiviteettien ja tapahtumien varaan, vaan sen edellytyksiä on tarpeen vahvistaa osana päivittäisen, monipaikkaisen työn puitteita, kannusteita ja rakenteita.

## S2: Uhat ja mahdollisuudet työhyvinvoinnille: tutkimustietoa ja työkaluja työhyvinvoinnin edistämiseksi

*Pj. Janne Kaltiainen*

A4, 2. kerros

### Työuupumuksen liikennevalomalli työuupumuksen vakavuuden tunnistamisessa

**Jari Hakanen & Janne Kaltiainen**

*Tutkimuksen tavoitteet*

Työuupumusta on tutkittu tuhansissa tutkimuksissa yli 40 vuotta, mutta heikolle huomille on jäänyt esimerkiksi sellainen asia kuin luotettavien raja-arvojen määrittäminen eriasteiselle työuupumukselle. Tutkijat ovat aineistolähtöisesti saattaneet määrittellä tutkimusaineiston perusteella korkeimpaan kolmannekseen tai neljännekseen kuuluvat lähtökohtaisesti vakaa työuupumusta kokeviksi.

Vaihtoehtoisesti, kuten Suomessa, on käytetty työuupumusoireiden useutta (oireita kerran viikossa tai useammin) osoittamassa työuupumuksen vakavuutta. Wilmar Schaufelin ja kollegoiden (2020) kehittämä työuupumuksen itsearviointikysely Burnout Assessment Tool (BAT) määritteli työuupumuksen koostuvaksi neljästä ydinoireesta: kroonistuneesta työväsyyksestä, henkisestä etäännyttämisestä työstä, tiedollisen hallinnan häiriöistä ja tunteiden hallinnan häiriöistä. Tätä menetelmää hyödyntämällä pyrimme kolmen maan: Belgian, Hollannin ja Suomen yhteistyönä määrittämään työuupumukselle ns. kliiniset raja-arvot ja rakentamaan työuupumuksen liikennevalomallin erottelemaan ei työuupumusoireita (vihreä), kohonneen riskin työuupumukseen (keltainen) ja todennäköisen työuupumuksen (punainen).

*Metodit*

Vertailimme Suomessa, Hollannissa ja Belgiassa kerättyjä työväestön ja potilas/työterveyshuollon asiakasaineistojen työuupumusvastauksia keskenään ns. ROC-menetelmällä. ROC-analyysia käytetään yleisesti kyselyn tai testin luokittelu- ja erottelukyvyn arvioinnissa.

### *Keskeiset tulokset*

ROC-analyysit osoittivat kolmen maan tulosten olevan varsin yhdenmukaiset, joten päädyimme yhteisiin raja-arvoihin (Hakanen & Kaltiainen, 2022; Schaufeli ym., 2023). Pystyimme määrittelemään työuupumuksen liikennevalomallin alkuperäiselle 23 väittämän BAT-kyselylle ja siitä lyhennetylle 12 väittämän versiolle. Neljän väittämän BAT-kyselylle oli mahdollista erotella ainoastaan ei työuupumusta ja todennäköinen työuupumus -luokat. Työuupumuksen liikennevalomallia hyödyntämällä tätä kirjoitettaessa Työterveyslaitoksen viimeisimmän Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen perusteella suomalaisessa työikäisessä väestössä kohonnutta työuupumusriskiä koki loppuvuonna 2023 17 prosenttia ja todennäköisestä työuupuksesta kärsi 9 prosenttia.

### *Johtopäätökset*

BAT-kysely ja työuupumuksen liikennevalomalli toivoaksemme auttavat työuupumuksen oireiden varhaisessa tunnistamisessa. Se onkin otettu laajalti käyttöön työterveyshuolloissa ja soveltuu myös työpaikkojen käytettäväksi.

## **Työhyvinvointi ja työn voimavarat heikkenevät: havaintoja Miten Suomi voi? -pitkittäistutkimuksesta**

***Sampo Suutala, Janne Kaltiainen & Jari Hakanen***

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa työhyvinvoinnista ja työoloista sekä niissä tapahtuneista muutoksista vuoden 2021 kesän ja loppuvuoden 2023 välillä.

### *Metodit*

Tutkimuksen menetelmänä ovat kahden väestökyselyaineiston analyysit työssäkäyvien suomalaisten parista. Ensimmäinen poikkileikkausaineistoista kerättiin kesällä 2021 (N=1418). Toinen aineisto kerättiin kesällä ja loppuvuonna 2023 (molempiin kyselyihin vastanneita N=1843).

### *Keskeiset tulokset*

Loppuvuoteen 2023 tullessa työhyvinvoinnin ulottuvuuksista työn imu ja työkyky heikentyivät kesästä 2023 ja kesästä 2021. Lisäksi työssä tylsistytään enemmän ja koetaan vähäisempää työtyytyväisyyttä verrattuna kesään 2023. Kokonaisuutena työuupumusoireissa ei havaittu muutoksia kesän 2023 ja loppuvuoden 2023 välillä, vaikkakin kesästä 2021 krooninen työväsytys laski ja tunteiden hallinnan häiriöt kasvoivat sekä kesään 2023, että loppuvuoteen 2023. Sairaana työskentely on kasvanut tasaisesti kesästä 2021 ja irtisanoutumisaikheet ovat yleistyneet kesästä 2023. Työn voimavaroista heikentyi pystyvyyden tunne, mahdollisuudet uuden

oppimiseen sekä itsenäisyys päätöksenteossa. Missään voimavarassa ei havaittu myönteistä muutosta. Sen sijaan kahdessa työn vaatimuksessa tapahtui myönteistä muutosta kesään 2023 verrattuna kun työn yksitoikkoisuus ja epävarmuus vähenivät. Nuorten aikuisten (alle 36 v.) työhyvinvointi on edelleen muita heikompaa ja heikentynyt entisestään. Nuoria työssä kuormittavat vähäisempi itsenäisyys, riittämättömät haasteet ja sellaisten tunteiden näyttäminen, jotka eivät vastaa koettuja tunteita.

### *Johtopäätökset*

Työhyvinvoinnin heikentyminen näkyy työn imun, työssä tylsistymisen, työtyytyväisyyden sekä työkyvyn mittareissa. Kun kestävä työelämä koostuu hyvinvoivista ja tuottavista yksilöistä ja yhteisöistä, on huolestuttavaa, että osa työhyvinvointia kannattelevista voimavaroista on heikentynyt, ja sairaana työskennellään aikaista useammin. Vaikka arviot muutamista työn vaatimuksista olivat kehittyneet suotuisaan suuntaan, olisi tulevaisuuden työhyvinvoinnille tärkeää panostaa työntekijöitä tukeviin työn voimavaroihin.

## **Uraa tuunaamalla yhteisöllisyyttä ja työhyvinvointia**

### *Jie Li, Janne Kaltiainen & Jari Hakanen*

Tavoitteenamme on tutkia työuran tuunaamisen eli oma-aloitteisen ammatillisen osaamisen kehittämisen yhteyttä työhyvinvointiin ja tätä yhteyttä selittäviä tekijöitä. Työntekijän oma-aloitteisuuden tukemisella on todettu myönteisiä työhyvinvointivaikutuksia, mutta tutkimukset ovat keskittyneet lähinnä oma-aloitteiseen työtehtävien muokkaamiseen. Työelämän muutoksen seurauksena työurista on tullut moninaisia ja siksi työhyvinvoinnin edistämiseksi on yhä tärkeämpää ottaa huomioon työurien ja osaamisen tukeminen. Hypoteesimme mukaan työuran tuunaus on yhteydessä vahvistuvaan samaistumiseen (vrt. yhteenkuuluvuus) ammattikuntaan ja työpaikkaan. Nämä vahvistuneet samaistumisen kokemukset puolestaan voivat lisätä työn imua ja vähentää työssä tylsistymistä ja työuupumusta.

### *Metodit*

Analysoimme suomalaisesta työväestöstä vuosina 2021 ja 2022 kerättyä kahden aikapisteen kyselyaineistoa (N=842). Tilastomenetelminä käytimme rakenneyhtälömallinnusta, jonka avulla tutkimme muuttujissa tapahtuneita muutoksia ja niiden välisiä yhteyksiä.

### *Keskeiset tulokset*

Vahvistuva työpaikkaan samaistuminen välitti täysin vahvistuvan työuran tuunaamisen yhteyttä työn imuun kasvuun ja työssä tylsistymisen ja työuupumuksen

väheneeseen. Ammattikuntaan samaistumisen vahvistuminen puolestaan välitti täysin vahvistuvan työuran tuunaamisen yhteyttä työn imuun kasvuun ja työuupumuksen väheneeseen. Sen sijaan ammattikuntaan samaistumisella ei havaittu yhteyttä työssä tylsistymiseen.

#### *Johtopäätökset*

Tuloksemme osoittavat, että työuran tuunaaminen voi vahvistaa työntekijän psykologista sidosta vahvistamalla samaistumista sekä ammattikuntaan että työpaikkaan, mikä myös selittää työuran tuunauksen ja työhyvinvoinnin välisiä yhteyksiä. Tutkimuksemme korostaa urakehityksen merkitystä työhyvinvoinnin osalta ja siksi työpaikkojen tulisi kannustaa työntekijöitä tuunaamaan työtehtävien lisäksi urapolkujaan. Työurien tuunaamista voidaan tukea esimerkiksi tarjoamalla mahdollisuuksia kehittyä ja käyttää taitoja työssään sekä koulutusten, valmennusten ja verkostoitumisen kautta.

## **Etätyössä ei väsyttä, mutta pitkästyttää? Työhyvinvointi ja työolot etätyössä.**

***Janne Kaltiainen, Jari Hakanen & Sampo Suutala***

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa etätyön yhteyksistä työhyvinvointiin ja työoloarvioihin. Lisäksi tarkastellaan tekijöitä, jotka voivat vaikuttaa etätyötä tekevien haluun työskennellä myös työpaikalla. Huomioiden etätyön suosion kasvu viime vuosina tarve ymmärtää etätyön haasteita ja mahdollisuuksia on huomattava suomalaisilla työpaikoilla.

#### *Metodit*

Tutkimuksen menetelmänä ovat kahden kyselytutkimusaineiston tilastolliset analyysit etätyötä tehneiden parissa. Tutkimusaineistot on kerätty kahdesta vastaajajoukosta vuonna 2023: seurantatutkimus suomalaisen työssäkäyvän väestössä kesällä ja loppuvuonna 2023 (N=583) sekä Kuopion kaupungin ja OP Ryhmän työntekijöiltä loppuvuonna 2023 (N=2063).

#### *Keskeiset tulokset*

Molemmissa tutkimusaineistoissa havaitaan etätyön yhteys suurempaan työssä tylsistymiseen, mutta toisaalta myös vähäisempään krooniseen väsymykseen työssä. Etätyö oli yhteydessä myös suurempaan yksinäisyyteen sekä vähäisempään työpaikkaan kiinnittymiseen. Etätyö ei ollut yhteydessä parempaan työn ja muun elämän tasapainoon, vaan sen sijaan etätyössä koettiin vähemmän työn ja muun elämän toisiaan rikastuttavaa keskinäistä vaikutusta. Etätyön vahvuuksina havaittiin mm. suurempi autonomia ja pystyvyyden tunne sekä vähäisempi kokemus työn

liiallisesta määrästä, joka osaltaan selittää vähäisempää kroonista väsymystä työssä. Työpaikalla työskentelyyn voi puolestaan houkutella mm. soveltuvat työtilat, työtovereiden tapaaminen sekä reilu kohtelu ja palveleva johtaminen. Löydetyt yhteydet olivat vahvuudeltaan yleisesti pieniä tai kohtalaisia.

#### *Johtopäätökset*

Etätyössä havaittiin enemmän haasteita kuin myönteisiä mahdollisuuksia. Samalla kun etätyö voi säästää voimia, se voi vähentää työn motivoivia puolia. Myönteisten vaikutusten edistämiseksi olisi tärkeää, että etätyössä löydetään keinoja vaalia yhteisöllisyyttä sekä työn merkityksellisyyttä ja mahdollisuuksia oppia. Työpaikalla työskentelyyn houkutteleviin tekijöihin voidaan työpaikoilla vaikuttaa niin johtamisen kuin yksittäisen työntekijän aloitteellisen toiminnan keinoin.



## S3: Työhyvinvoinnin kehittäminen psykofysiologiaa hyödyntäen

*Pj. Kati Karhula*

*Juhlasali, 2. kerros*

### Työhyvinvoinnin biomarkkereita etsimässä: Ihon sähkönjohtavuuden pitkäaikaismittausten yhteydet työuupumukseen ja työn imuun

***Henna Salenius, Pasi Kytölä, Satu Pakarinen, Anne Mäkikangas, Virpi Liukkonen & Saija Mauno***

*Tutkimuksen tavoitteet*

Työuupumusta koskevassa tutkimuksessa on tunnistettu tarve lisätä ymmärrystä fysiologisesta perustasta, joka parhaimmillaan täydentää työuupumuksen teoriaa sekä tuo mahdollisuuksia kehittää menetelmiä työhyvinvoinnin objektiiviseen mittaamiseen ja tukemiseen. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millainen yhteys ihon sähkönjohtavuuden (eng. electrodermal activity, EDA) pitkäaikaismittauksilla on psyykkiseen työhyvinvointiin sekä niiden potentiaali työhyvinvoinnin tukemisessa.

Tutkimuksen teoreettinen viitekehys perustuu työhyvinvoinnin kehämalliin, jossa työhyvinvoinnin perusolot ovat työtyytyväisyys, työn imu, alkava työuupumus ja työuupumus. Mallin mukaan työhyvinvointia voidaan tutkia kahden muuttujan, virittyneisyys ja emotionaalinen valenssi, avulla. Korkea virittyneisyys ja epämiellyttävä tunnetila voivat olla merkkejä alkavasta työuupumuksesta. Matala virittyneisyys ja epämiellyttävä tunnetila voivat olla merkkejä vakavasta työuupumuksesta. Sen sijaan korkea virittyneisyys ja miellyttävä tunnetila voivat kertoa työn imusta. Tutkimuksessa virittyneisyys operationalisoitiin ihon sähkönjohtavuuden mittauksella, jota ei ole aiemmin vastaavassa tutkimusasetelmassa käytetty. Hypoteesina oli, että ihon sähkönjohtavuuden keskimääräinen vireystason vaihtelu sekä lyhyt mielihyvää kartoittava kysely ovat yhteydessä psyykkisen työhyvinvoinnin tilaan.

*Metodit*

Tutkimukseen rekrytoitiin 123 tietotyöntekijää kolmesta suomalaisesta kohdeorganisaatiosta. Aineistoa kerättiin 1,5 vuoden ajan kuuden kuukauden välein. Ihon sähkönjohtavuutta mitattiin Nuanic-älysormuksella. Nuanic on kehittänyt DNE-

indeksin, joka on tarkoitettu erityisesti ihon sähkönjohtavuuden pitkäaikaismittauksiin. Ihon sähkönjohtavuuden sekä emotionaalisen valenssin yhteyttä työuupumukseen (BAT-12) ja työn imuun (UWES-9) tutkittiin regressiomalleilla.

#### *Keskeiset tulokset*

Työuupumus ja työn imu ovat yhteydessä ihon sähkönjohtavuuteen mielekkäällä tavalla. Sekä työuupumus että työn imu ilmenivät odotetusti korkean virittyneisyyden tiloina. Tulokset viittaavat lisäksi siihen, että hyvin korkea työn imu voi pitkittyessään olla terveystarve.

#### *Johtopäätökset*

Ihon sähkönjohtavuuden mittaukset ja lyhyet mielihyvää kartoittavat kyselyt ovat potentiaalisia työkaluja työhyvinvoinnin objektiiviseen mittaamiseen ja tukemiseen.

## Vagushermostimulaation vaikutus sotilaan kognitiiviseen toimintakykyyn univajeessa

***Tomi Passi, Satu Pakarinen, Kristian Lukander, Jari Laarni, Johanna Närväinen, Mikko Lindholm & Kati Pettersson***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Turvallisuuskriittisillä aloilla, kuten puolustusvoimissa ja ydinvoimaloissa vaaditaan toimintakyvyn ylläpitoa kaikkina vuorokauden aikoina. Toimintakyky voi vaarantua erityisesti yön yli kestävässä työtehtävissä, joissa univaje voi heikentää kognitiivisia toimintoja. Jo vuorokauden valvominen usein johtaa virheiden lisääntymiseen, tarkkaavaisuuden ja valppauden heikkenemiseen sekä mielialan alenemiseen. Perinteisten kofeiinin ja muiden piristeiden sijaan, vagushermostimulaatio on nähty yhtenä potentiaalisena keinoa tukea toimintakykyä ja lievittää univajeen haittavaikutuksia pitkäkestoisesti ilman merkittäviä sivuvaikutuksia. Tässä tutkimuksessa selvitettiin korvan alueen kajoamattoman sähköisen vagushermostimulaation (engl. noninvasive trans auricular vagus nerve stimulation; taVNS) vaikuttavuutta erikoisjoukkoihin koulutettavien varusmiesten kognitioon, mielialaan ja suoriutumiseen sotilastehtävissä yhden yön univajeen aikana. Lisäksi tarkasteltiin stimulaatiovoimakkuuden yhteyttä suorituskäyttöön.

#### *Metodit*

Yhteensä 48 varusmiestä suoritti kvasikokeellisen kenttätutkimuksen, johon sisältyi 24 tunnin täydellinen univaje. Koehenkilöt jaettiin korkean (> 20 mA) ja alhaisen stimulaation (≤ 20 mA) ryhmiin sekä sham-stimulaatioryhmään. Sham-stimulaatio annettiin identtisesti varsinaisen stimulaation tavoin (kesto 4 min), mutta siinä

stimulaatioteho vaimeni 0 mA:iin ensimmäisen minuutin aikana. Valppauden ylläpitoa tarkasteltiin psykomotorista nopeutta mittaavalla reaktioaikatestillä (psychomotor vigilance test; PVT) ja tarkkaavaisuutta sekä vasteenestoa go-nogo-testillä (sustained attention to response task; SART).

#### *Keskeiset tulokset*

Univajeen seurauksena sotilaiden reaktioajat hidastuivat odotetusti molemmissa kognitiivisissa testeissä. Yksinkertaisessa reaktioaikatestissä unen puutteen vaikutus oli suurin aamuyön tunteina. Huomattavaa on, että taVNS lievensi tätä valppauden heikkenemistä varhain aamulla, jolloin unipaine on voimakkain. Lisäksi stimulaation voimakkuus oli käänteisesti yhteydessä valppauden heikkenemiseen; mitä voimakkaampi stimulaatio oli, sitä enemmän se tuki univajeisen sotilaan vireystilaa. taVNS:n havaittiin tukevan myös mielialaa ja vähentävän varusmiesten kokemaa uneliaisuutta SART-testin aikana.

#### *Johtopäätökset*

Toisin kuin aktiiviseen osallistumiseen kannustavissa tehtävissä, taVNS näyttäisi parhaiten soveltuvan tukemaan univajeesta kärsivien vireystilaa yksitoikkaisissa rutiinin omaisissa tehtävissä, kuten erilaisissa monitorointi ja valvontatehtävissä.

## **Psykososiaaliset työolot ja sykevälivaihtelu – hyvällä sykkeellä parempaa terveyttä -hankkeen alustavia tuloksia**

***Kati Karhula, Maria Hirvonen, Hanna Jantunen, Maria Sihvola & Piia Seppälä***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Alentuneen sykevälivaihtelun on aiemmin todettu olevan yhteydessä heikentyneeseen uneen, palautumiseen ja terveyteen. Työn psykososiaalisten kuormitustekijöiden tiedetään olevan yhteydessä alentuneeseen sykevälivaihteluun. Koska työn vaatimustekijöitä on pääsääntöisesti tutkittu yksittäin, toistaiseksi ei ole tutkimustietoa siitä, mitkä työn psykososiaalisista vaatimustekijöistä ovat tärkeimpiä sykevälivaihtelun alenemisen ja pitkällä aikavälillä heikentyneen terveyden ennustajia. Tavoitteenamme oli selvittää, mitkä psykososiaaliset työn vaatimustekijät ovat tärkeimpiä sykevälivaihtelun kannalta.

#### *Metodit*

Tutkimukseen osallistui 163 Raision kaupungin työntekijää (86 % naisia, keski-ikä 47 vuotta) eri ammattialoilta. Osallistujat vastasivat laajaan työolotekijöitä kartoittavaan kyselyyn ja pitivät sykevälivaihtelumittalaitetta neljän peräkkäisen yön ajan.

Tulosmuuttujana käytettiin työviikon aikaisen kolmen viimeisen yön RMSSD:tä (engl. root mean square of successive differences between normal heartbeats), joka on yleisin palautumista kuvaava muuttuja unenaikaisissa sykevälivaihtelututkimuksissa. Pääasiallinen tilastoanalyysi oli dominanssianalyysi, jonka avulla tutkittiin työn vaatimustekijöiden merkitystä sen mukaan, mikä on niiden suhteellinen osuus sykevälivaihtelun varianssin ennustamisessa. Vaatimustekijät valittiin mukaan aikaisempien tutkimustulosten ja teorian perusteella. Taustatekijöistä analyysissä olivat mukana ikä, sukupuoli, itseilmoitetut lääkitykset ja sairaudet sekä painoindeksi.

#### *Keskeiset tulokset*

Dominanssianalyysin perusteella mikään yksittäinen työn vaatimustekijä ei korostunut. Sykevälivaihtelun kannalta viisi tärkeintä työn vaatimustekijää (selitysaste 5,15 –0,64 %) olivat työhön liittyvän verkkohäirinnän tai vihapuheiden kohteena oleminen, sosiaalinen eristyneisyys työssä, panosten ja palkkioiden epätasapaino, työn ristiriitaiset odotukset ja eettisesti haastavat tilanteet työssä. Linjassa aikaisemman tutkimuksen kanssa yksittäisistä tekijöistä selvästi suurin selitysaste (75 %) oli tutkittavan iällä.

#### *Johtopäätökset*

Korkeampaa sykevälivaihtelua ja sitä kautta parempaa työterveyttä näyttäisi edistävän erityisesti verkkohäirinnän tai vihapuheiden kohteena olemisen käsittely ja hallinta ja työyksinäisyyden vähentäminen. Myös työn ristiriitaisten odotusten ja eettisesti haastavien tilanteiden vähentäminen sekä työhön sijoitettujen panosten ja palkkioiden epätasapainon parantaminen vaikuttaisivat olevan myönteisiä toimia.

## **Hyvällä sykkeellä töissä: Käytännön keinoja työolojen muokkaamiseen terveyttä tukeviksi**

***Suvi Sankelo, Kati Karhula, Hanna Jantunen & Piia Seppälä***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tavoitteena on tarjota työpaikoille ja työntekijöille konkreettisia ohjeita ja harjoituksia, joiden avulla sykevälivaihteluun vaikuttavia työolotekijöitä voidaan säädellä. Ensinnäkin selvitetään, mitkä työn psykososiaaliset vaatimus- ja voimavaratekijät tai niiden yhdistelmät ovat voimakkaimmin yhteydessä sykevälivaihteluun. Ohjeet ja harjoitukset laaditaan ”Hyvällä sykkeellä töissä” -verkko-oppimateriaalin ja työkirjan muotoon. Niiden avulla sykevälivaihtelun kannalta tärkeitä työolotekijöitä voi oppia tuunaamaan terveyttä tukeviksi osana tavallista työarkea.

### *Metodit*

Verkko-oppimateriaalin ja työkirjan tehtävien laadinnassa hyödynnetään Työterveyslaitoksen aiemmin toteuttamissa kehittämishankkeissa laadittuja ja toimiviksi osoitettuja käytännön harjoitteita työn vaatimusten ja voimavarojen muokkaamiseen. Oppimateriaalia ja työkirjaa kehitetään Raision kaupungin henkilöstön kanssa syksyn 2024 aikana. Esihenkilöiden työpajoissa luodaan yhteiskehittämisen menetelmin eri ammattiryhmille ja työpaikoille soveltuvia toimintamalleja ja harjoituksia oppimateriaaliin. Työntekijöiden tilaisuuksissa opastetaan oppimateriaalin ja työkirjan hyödyntämiseen. Työntekijöiltä kerätään loppuvuoden aikana palautetta oppimateriaalin ja työkirjan sisältöjen soveltuvuudesta erilaisiin työympäristöihin ja työtehtäviin. Palautteen perusteella oppimateriaali ja työkirja viimeistellään.

### *Keskeiset tulokset*

Oppimateriaalissa kerrotaan työn psykososiaalisista vaatimus- ja voimavaratekijöistä, autonomisen hermoston toiminnasta ja sykevälivaihtelusta sekä mihin työn vaatimus- ja voimavaratekijöihin olisi erityisesti syytä panostaa terveyden kannalta. Lisäksi oppimateriaalissa on käytännön harjoituksia työyhteisöille. Työkirja puolestaan sisältää harjoituksia, joiden avulla työntekijä oppii säätämään terveyden kannalta keskeisimpiä työn vaatimus- ja voimavaratekijöitä osana työarkeaan. Helmikuussa 2025 oppimateriaali ja työkirja julkaistaan Työterveyslaitoksen verkkosivustolla, jotta suomalaiset työntekijät ja työpaikat voivat hyödyntää materiaalia työterveyden edistämiseen.

### *Johtopäätökset*

Työpaikkojen kehittämistyö kannattaa keskittää olennaisimpiin sykevälivaihteluun vaikuttaviin työolotekijöihin. Työntekijät ja työpaikat voivat valita työkirjan ja oppimateriaalin harjoituksista työtilanteeseensa parhaiten sopivat, jolloin ne toimivat itsenäisinä terveyden edistämisen mini-interventioina.

## S4: Ikääntyminen ja työ

*Pj. Jenni Kulmala*

A4, 2. kerros

### Ageismi, työttömyys ja toimijuus työuran loppupuolella

**Katri Keskinen**

*Tavoitteet*

Vaikka eläke- ja työvoimapolitiittiset uudistukset ovat osiltaan muuttaneet mahdollisuuksia jatkaa ja poistua työelämästä, monen työttömäksi jääneen ura jää kuitenkin kesken. Keskittyen erityisesti ageismin, ajallisuuden ja toimijuuden dynamiikkoihin, tämä väitöstutkimus valottaa ajan myötä tapahtuvia yksilötason päätöksentekoprosesseja, valintoja ja työttömien työnhakijoiden kokemia ongelmakohtia Suomen työmarkkinoilla työuran loppupuolella koetun työttömyyden aikana.

*Metodit*

Tutkimus perustuu Kohti kaksitahti-Suomea? tutkimushankkeen laadulliseen seurantaaineistoon, jossa seurattiin neljänkymmenen Postilta yhteistoimintaneuvotteluiden kautta työttömäksi jääneen yli 50-vuotiaan elämää noin kahden vuoden ajan vuosien 2015–2018 välillä. Tutkimuksessa käytetty aineisto koostuu kasvokkaisista haastatteluista, puhelimitse tehdyistä seurantahaastatteluista, sekä haastateltavien piirtämistä tyytyväisyyskäyristä. Aineistoa on analysoitu väitöstutkimuksen osajulkaisuissa muun muassa tapausprofiilien ja -historioiden, sekä narratiivisten analyysien avulla.

*Tulokset*

Tulokset osoittavat, että työttömyyttä seuraavat työurapäätökset eivät ole yksiselitteisiä. Haastateltavista monet kokivat välinpitämättömyyttä sekä suoraa että epäsuoraa ikä syrjintää ja ageismia yrittäessään jatkaa työelämässä. Yksin jäämisen tunteet, työttömyyden tuomat hankaluudet ja työn epävarmuus lisäsivät osansa työttömien työnhakijoiden urapohdintoihin. Vastauksena kokemiinsa epäkohtiin, työelämässä jatkaneet kehittivät ajan myötä erilaisia strategioita, joiden avulla he mukautuivat ja muokkasivat kokemiaan tilanteita. Työelämästä poistuminen ei myöskään ollut yksinkertainen päätös, sillä eläkeputkeen päätyminen ei ollut yksilön kannalta aina lopullinen päätös eikä myöskään heidän toiveidensa mukaista.

### *Johtopäätökset*

Työttömyys työuran loppupäässä luo ikään kuin ajattoman välitilan, jossa yksilöt usein kokevat olevansa liian vanhoja jatkamaan työelämässä ja samalla liian nuoria eläköityäkseen. Tätä tukevat myös yhteiskunnalliset käytännöt ja toimintatavat, jotka osaltaan hankaloittavat työuran jatkamista tietyn iän jälkeen. Lopuksi tutkimus pohtii, millaisia muutoksia tämän päivän työelämään tarvittaisiin, jotta poliittiset päätökset ja käytännöt tukisivat paremmin työnuran loppupuolella työttömäksi jääviä yksilöitä.

## **Eläkkeellä olevien hoitajien työskentely ja siihen liittyvät tekijät**

***Leena Forma, Sanna Soini, Marja Vellonen, Anna-Liisa Männikkö, Anne Suvitie & Soili Vento***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Sosiaali- ja terveystalviteissa on merkittävä hoitajapula. Yhtenä keinona helpottaa hoitajapulaa on hoitajien työurien pidentäminen eli työssä jatkaminen pidempään ennen eläkkeelle jäämistä tai työskentely eläkkeellä. EMERIT-hankkeen osatutkimuksessa selvitettiin, miten yleistä hoitajien työskentely on eläkkeellä, ja mitkä yksilöön ja työhön liittyvät tekijät ovat yhteydessä eläkkeellä työskentelyyn.

### *Metodit*

Aineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella, joka lähetettiin Tehyn ja SuPerin kautta viiden viimeisen vuoden aikana eläkkeelle jääneille hoitajille. Eläkkeellä työskentelyyn yhteydessä olevia tekijöitä tarkasteltiin logistisella regressioanalyysillä. Yksilöön liittyvät tekijät olivat ikä, koulutustaso, siviilisäätö, terveys ja työkyky. Työhön liittyvät tekijät olivat työskentelytoimiala ennen eläkkeelle jäämistä ja se, kysyttiinö työpaikalla halua jatkaa työntekoa. Työtä kuvaavista muuttujista tehtiin lisäksi faktorianalyysin perusteella kaksi summamuuttujaa: työn joustavuus sekä työyhteisön haasteet.

### *Keskeiset tulokset*

Kyselyyn vastasi 1509 eläköitynyttä hoitajaa, vastausprosentti oli 49. Lähes puolella vastaajista oli toisen asteen koulutus ja yhtä monella korkea-asteen koulutus. 58 % vastanneista työskenteli tai oli työskennellyt eläkkeellä. Työn tekeminen oli todennäköisempää iäkkäämmillä kuin nuoremmilla, toisen asteen kuin korkea-asteen tutkinnon suorittaneilla sekä heillä, jotka eivät olleet parisuhteessa. Hyvä työkyky lisäsi todennäköisyyttä työskennellä. Toimialojen välillä ei ollut eroa, mutta työnteko oli todennäköisempää henkilöillä, joilta oli kysytty halukkuutta jatkaa työssä kuin

niillä, joilta tätä ei ollut kysytty. Työn joustavuus lisäsi ja työyhteisön haasteet vähensivät todennäköisyyttä työskennellä eläkkeellä.

#### *Johtopäätökset*

Yli puolet vastanneista oli työskennellyt eläkkeellä. Kyselyyn ovat saattaneet vastata ennen kaikkea ne hoitajat, jotka olivat kiinnostuneita työskentelemään eläkkeellä. Eläkkeellä työskentelyn taustalla on monia yksilöön ja työhön liittyviä tekijöitä. Työtä ja työyhteisöä koskevia tekijöitä voidaan kehittää ja näin mahdollisesti edistää hoitajien työntekoa eläkkeellä.

## **Ikääntyvien työ-, kuntoutus- ja eläköitymispolut Suomessa – SHARE-kyselytutkimukseen sekä kansallisiin rekistereihin perustuva polkuanalyysi**

***Olli Kurkela, Inna Lisko, Annele Urtamo, Jenni Kulmala & Leena Forma***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Työkyvyttömyyseläkettä saavien osuus on pysynyt lähes muuttumattomana viime vuosina, joskin työikäinen väestö Suomessa on pienentynyt vuodesta 2021. Kansaneläkelaitoksen yksilökohtaista kuntoutusta saaneiden määrä nousi 5,8% vuodesta 2021 vuoteen 2022. Työeläkekuntoutujien määrä on puolestaan laskenut vuodesta 2021 vuoteen 2023 (17 %). Jotta eläkeikää lähestyvien työkykyä voidaan tukea, on tärkeää tuntea siihen yhteydessä olevat tekijät. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ikääntyvien suomalaisten työ-, eläköitymis- ja kuntoutuspolkuja, kuvataan poluille tyypillisiä henkilöitä ja selvitetään, mitkä tekijät ovat yhteydessä eri poluille assosioitumiseen.

#### *Metodit*

Aineistona on Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE), jonka vastaajat ovat yli 50-vuotiaita eurooppalaisia henkilöitä. Suomalaisia, ei-eläköityneitä vastaajia on tarkasteluvuosina 2017–2021 n. 330. Kyselyaineiston lisäksi kyselytutkimukseen vastanneille ja yhdistämistä varten luvan myöntäneille (n. 80 % vastaajista) liitetään Kelan ja Eläketurvakeskuksen rekistereistä tietoja työstä poissaoloista (sairaslomat, työkyvyttömyys- ja muut eläkkeet) sekä kuntoutusjaksoista tarkasteluvuosilta. Aineistoa täydennetään Tilastokeskuksen Folk-tietokantojen tiedoilla mm. osallistujien sosioekonomisesta asemasta. Polkuanalyysin avulla pyritään tunnistamaan tyypillisiä työllisyysaseman kehityskuluja ennen ja jälkeen kuntoutusjakson, sekä kuvaamaan eri kehityskuluille tyypillisiä henkilöitä. Analyysi toteutetaan vertailuasetelmassa, jossa kuntoutusjaksolle osallistuneille muodostetaan verrokkit alttiuspistekaltaistuksella. Eri



sosioekonomisten ja muiden tekijöiden yhteyksiä todennäköisyyteen assosioitua eri poluille tutkitaan regressioanalyysin avulla.

#### *Tulokset*

SHARE-aineiston ja rekisteriaineiston yhdistäminen toteutetaan Suomessa ensimmäistä kertaa. Aineiston muokkaus sekä analyysit toteutetaan kevään ja alkusyksyn aikana. Keskeisinä tuloksina esitetään polut, joita havainnollistetaan sekä visuaalisesti että tilastollisilla malleilla. Lisäksi kuvataan poluille tyypillisten henkilöiden ominaisuuksia sekä poluille assosioitumiseen vaikuttavia tekijöitä.

#### *Johtopäätökset*

Tutkimus tuottaa hyödyllistä tietoa kuntoutustoimintaan osallistuneiden työkyvystä ja työllisyysaseman muutoksista, ja on avuksi iäkkäiden työkyvyn edistämisessä.

## **Työllisyysaseman yhteys toiminnanrajoitteisiin eurooppalaisilla 55–69-vuotiailla miehillä ja naisilla koulutuksen mukaan**

***Inna Lisko, Olli Kurkela, Annele Urtamo, Jenni Kulmala & Leena Forma***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella, missä määrin työllisyysasema on yhteydessä toiminnanrajoitteisiin 55–69-vuotiailla eurooppalaisilla.

#### *Metodit*

Aineistona oli Survey of Health, Ageing and Retirement in Europe (SHARE) -paneelitutkimuksen vuonna 2021 kerätty aineisto 27 Euroopan maasta ja Israelista. Tutkimukseen valittiin 55–69 vuotiaat henkilöt, jotka raportoivat työllisyysasemakseen työllinen, työtön, eläkkeellä tai hoitaa kotia (n=19 491). Analyysit tehtiin logistisella regressioanalyysillä, jossa vastemuuttujana oli toiminnanrajoitteet (jokin päivittäistoimintoja rajoittava terveysongelma). Sekä koulutuksella että sukupuolella oli tilastollisesti merkitsevä interaktio työllisyysaseman kanssa, ja ikävakioidut tarkastelut tehtiin koulutusryhmissä (korkeintaan perusaste, toinen aste, ja kolmas aste) sukupuolet erikseen.

#### *Keskeisen tulokset*

Toiminnanrajoitteita raportoiti työllisistä 26 % naisista ja 23 % miehistä, työttömistä 32 % naisista ja 39 % miehistä, eläkeläisistä 40 % naisista ja 37 % miehistä ja kotia hoitavista 30 % naisista ja 44 % miehistä. Alimman koulutusasteen työttömillä (Odds Ratio (OR)=2,73) ja eläkeläisillä (OR=2,29) miehillä oli suurempi

toiminnanrajoitteiden todennäköisyys kuin työssäkävillä miehillä, kun naisilla ainoastaan eläkeläisillä (OR=1,74) tulos oli tilastollisesti merkitsevä ( $p<0,05$ ) verrattuna työssäkäviin naisiin. Toisen koulutusasteen miehistä työttömillä oli 2,1-kertainen, eläkeläisillä 1,8-kertainen ja kotia hoitavilla 2,8-kertainen todennäköisyys toiminnanrajoitteille verrattuna työssäkäviin miehiin, kun naisilla merkitsevät erot havaittiin työttömien (OR=1,41) ja eläkeläisten (OR=1,67) kohdalla verrattuna työssäkäviin naisiin. Korkeimmalla koulutusasteella ainoastaan eläkeläisillä (miehillä OR=1.82 ja naisilla OR=1.53) oli tilastollisesti merkitsevästi suurempi todennäköisyys toiminnanrajoitteille.

### *Johtopäätökset*

Työllisyysasema on Euroopassa vahvemmin yhteydessä toimintakykyyn alemmilla koulutusasteilla ja miehillä enemmän kuin naisilla. Tulokset auttavat tunnistamaan eniten tukea tarvitsevia henkilöitä pyrittäessä parantamaan työkykyä ja pidentämään työuria. Jatkotutkimuksissa tarkastellaan myös aineiston pitkäaikaisasetelmaa.

## **Kolme tapaushistoria-analyysia eläköityjien kerronnallisesta toimijuudesta**

***Hanna Kosonen & Kirsi Lumme-Sandt***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Kiinnostuksen kohteenamme on se, miten ikääntyvät työntekijät ”tekevät tolkkua” eläkkeelle siirtymisestään. Pyrimme näin ymmärtämään, miten toimijuus näkyy ikääntyvien työntekijöiden puheessa, kun he jäsentävät eläköitymisprosessiaan ja sitä, mikä on heille mahdollista. Tutkimuksemme kohteena ovat täysipäiväisestä palkkatyöstä poistuneet henkilöt, joten samalla saadaan ymmärrystä siihen, mitä voitaisiin tehdä toisin työurien jatkumiseksi.

### *Metodit*

Tutkimme narratiivista toimijuutta kolmessa (3) tapauskertomuksessa, aineistonaamme entisten Postin työntekijöiden laadullisen haastatteluaineiston eläkkeelle suuntautuneet osallistujat ( $n=20$ ). Haastattelut on kerätty 2015-2018 osana Koneen Säätiön rahoittamaa Kohti kaksitahti-Suomea? -hanketta. Tutkimuksessa selvitettiin, miten ikääntyvät työntekijät kerronnallistavat mahdollisuuksiaan ja niiden rajoja sekä nivovat muutosprosesseja osaksi elämänsä suurempaa kertomusta. Tutkimuksen teoreettisena viitekehystenä on Hanna Meretojan narratiivisen toimijuuden malli, johon peilaten valittujen osallistujien haastatteluita luettiin ja analysoitiin.

### *Keskeiset tulokset*

Toimijuus näyttäytyy mm. tilanteissa, joissa muutosta (kuten yt-neuvottelut ja työelämästä poistuminen) seuraa tarve jäsentää uutena avautuvaa todellisuutta ja toteuttaa toimijuutta. Eläke näyttäytyi kertomuksissa vapautena päättää omista menoista ja ajankäytöstä joustavasti. Osallistujien eläköitymispäätöksiin vaikuttivat koettujen mahdollisuuksien (tai niiden puutteen) lisäksi ajatukset siitä, että eläkkeen tuoma vapaus on ansaittu ”vuosien palveluksella” työnantajalle, sekä huoli nuorempien työntekijöiden työllisyydestä. Seurannan aikana kolme tapausesimerkkiämme sopeutuivat eri tavoin vallitseviin olosuhteisiinsa ja välttivät ”suurten suunnitelmien” tekemistä. Tämä saattaa kertoa rajallisina koetuista mahdollisuuksista tai yksinkertaisesti tyytyväisyydestä uuteen, työn jälkeiseen arkeen.

### *Johtopäätökset*

Kertomuksia tarkastelemalla on mahdollista tutkia yksilöiden toimijuutta muutostilanteita jäsentävänä ja sosiaalisia rakenteita osaltaan toisintavana voimana. Työurien pidentämiseksi tulisi ottaa paremmin huomioon yksilöiden väliset erot työntekijöiden ikään katsomatta ja lisätä työelämän rakenteisiin joustavuutta.

## S5: Monialainen yhteistyö työn muutoksessa - ratkeavatko viheliäiset ongelmat ja miten?

Pj. Taru Lilja

A4, 2. kerros

### Monialainen yhteistyö yksilöllisenä, yhteisöllisenä ja yhteiskunnallisena kysymyksenä

**Kirsi Raetsaari, Anna Suorsa & Susanna Hellsten**

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimme monialaisen yhteistyön onnistumisen edellytyksiä ihmisten osallisuuden, hyvinvoinnin ja organisaation toiminnan tulosten näkökulmasta. Esityksessämme syvennymme erityisesti opiskeluhuollon ja ohjauksen kentällä toteutettavaan monialaiseen yhteistyöhön ammattilaisten näkökulmista. Keskitymme subjektiivisen kokemuksen sekä yhteisöllisten käytänteiden ja yhteiskunnallisten rakenteiden yhteyksiin ja kysymme, millä tavalla ammattilainen osallistuu työtilanteidensa ehtojen ylläpitämiseen ja muuttamiseen?

#### *Metodit*

Tutkimuksessa hyödynnetään ja edelleenkehitetään kulttuurihistoriallisen kasvatuspsykologian teoreettisia ja metodologisia välineitä. Tutkimuksen aineisto on tuotettu osallistumalla havainnoijana opiskeluhuollon työtilanteisiin, haastattelemalla työntekijöitä sekä analysoimalla näin tuotettuja tallenteita subjektitieteellisen perusteluanalyysin keinoin. Osa tutkimuksesta on raportoitu (esim. Hellsten ym., 2023; Raetsaari ym. 2021).

#### *Keskeiset tulokset*

Yhtäältä tulokset osoittavat monialaisen yhteistyön lähtökohdissa perustavan huolen sekä kyvyn tarttua yhdessä näkyville tuleviin mahdollisuuksiin. Tuloksissa piirtyy näkyville myös ammattilaisten toimintaperusteita, jotka näyttävät osaltaan pitävän yllä ongelmallisia tilanteita, joita monialaisella yhteistyöllä pyritään ratkaisemaan. Vaikka yhteistyö on kaikkien selkeä yhteinen tavoite, kaikkiin yhteistyölle tarjoutuviin mahdollisuuksiin ei esimerkiksi monialaisissa kokouksissa tai muussa työn arjessa kyetä tarttumaan, vaan arkeen rakentuu hienovaraisia tapoja ohittaa liian vaativiksi arvoidut ongelmanratkaisutavat. Samalla arkeen rakentuu myös hienovaraisia tapoja kehittää ohituksia suosivia käytänteitä ja rakenteita.

### *Johtopäätökset*

Arjen tilanteisiin ja osallisten toimintaperusteisiin pureutumalla saamme näkyville yhtäältä tapoja, joilla monialaisen yhteistyön mahdollisuudet ohitetaan, ja toisaalta sellaisia yhteistyön kannalta keskeisiä mahdollisuuksia, joihin tarttuminen on vaikeaa, mutta välttämätöntä, jos työlle asetetut tavoitteet halutaan saavuttaa. Päätämme esityksemme tarkastelemalla monitieteisen työn tutkimuksen edellytyksiä osallistua työn arkeen kuuluvien mahdollisuuksien ja rajoitusten tunnistamiseen ja siten osaltaan tukea mielekkään työn tekemisen mahdollisuuksia.

## **Pedagogista hyvinvointia tukevan opiskelijahuoltotyön johtaminen ammatillisessa oppilaitoksessa**

***Erja Raussi***

### *Tutkimuksen tausta*

Opiskeluhoitopalveluiden järjestäminen siirtyi hyvinvointialueiden vastuulle vuoden 2023 alusta. Kuntaliiton marraskuussa 2023 tekemän selvityksen mukaan 53 % kuntavastaaajista ja 40 % muista koulutuksen järjestäjistä kokivat, että yhteistyö hyvinvointialueiden ja oppilaitosten välillä toimi huonommin kuin ennen uudistusta. Hyvinvointialueiden organisaatio nähtiin epäselvänä ja tiedottaminen puutteellisenä hyvinvointialueilta oppilaitoksiin. Muutos luo uusia haasteita ja mahdollisuuksia opiskelu- hoitopalveluiden organisoinnille, koordinoinnille ja johtamiselle, niin hyvinvointialueilla kuin oppilaitoksissa. Tämän tutkimuksen ajankohtaisesti ja yhteiskunnallisesti merkittävänä tavoitteena on vastata seuraaviin kysymyksiin: Millaisia muotoja pedagoginen johtaminen saa hyvinvointia tavoittelevan moniammatillisen opiskeluhoillon johtamisessa? Miten jaetulla johtamisella tuetaan toimijoiden yhteistä ymmärrystä pedagogisesta hyvinvoinnista, sen sisällöistä, menetelmistä ja työtavoista? Kuinka opiskeluhoiltoa toteuttavien asiantuntijuus ja roolit näkyvät tehtävässä yhteistyössä ja miten ne rakentavat pedagogista hyvinvoivaa yhteisöä? Tutkimuksen kohdejoukon muodostavat hyvinvointialueen sekä oppilaitoksessa opiskeluhoiltotyön johtamisesta vastaavat esihenkilöt ja opiskeluhoiltotyötä toteuttava henkilöstö.

### *Metodit*

Laadullisen tutkimukseni aineistonkeruu tapahtuu puolistrukturoidun teemahaastattelun avulla. Aineisto analysoidaan aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla induktiivisesti.

### *Tulokset*

Laadullisen sisällönanalyysin tulokset lisäävät ymmärrystä monialalaisen opiskeluhuollon johtamisesta ja tuottavat tietoa tekijöistä, jotka vaikuttavat monialaisen opiskeluhuollon johtamiseen ammatillisessa oppilaitoksessa. tutkimuksen sisältönä olevan toiminnan kehittämisen sekä uusien käsitteiden ja teorioiden luomisen kerätystä aineistosta.

### *Johtopäätökset*

Tutkimukseni tuottaa ajankohtaisen ymmärryksen pedagogisesti hyvinvoivan toimintakulttuurin johtamisesta. Sillä on vaikuttavuutta merkityksellisten tulosten saavuttamisessa, kun yhteiskuntammettilanne on jatkuvassa murroksessa mukaan lukien hyvinvointialueiden kanssa tehtävä yhteistyö. Tutkimus antaa välineitä opiskeluhuollon kehittämiseen, jolla on kasvava merkitys tulevaisuudessa.

## **Monialainen yhteistyö maahan muuttaneiden työllistymisen tukena – tapaustutkimus lastenohjaajan oppisopimuskoulutuksesta**

### ***Ida Rinas***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Opinnäytetyössäni tutkin tapaustutkimuksen keinoin Omnian Osaamiskeskuksen vuonna 2024 järjestämää työvoimapoliittisena koulutuksena toteutettavaa lastenohjaajan oppisopimuskoulutukseen orientoivaa koulutusta. Omnian Osaamiskeskus (OSKE) on espooalaisten maahan muuttaneiden työnhakija-asiakkaiden työllistämiseen tähtäävä monialainen palvelu. Tutkimuskohteena olevan koulutuksen järjestämiseen osallistuu muun muassa työllisyshallinnon henkilö- ja työnantajapalveluiden asiantuntijoita, suomi toisena kielenä (S2)- ja ammattiopettajia, jalkautuvia suomen kielen opettajia sekä koulutukseen sisältyvän työharjoittelujakson päiväkoteja johtajineen ja henkilöstöineen. Tutkimuksen tavoitteena on tutkia, tuoda näkyväksi ja mallintaa, millaisilla monialaisen yhteistyön keinoilla Espoossa pyritään edistämään maahan muuttaneiden, kehittyvän suomen kielen taidon omaavien henkilöiden työllistymistä palkkatuetun oppisopimuskoulutuksen kautta työvoimapula-alalle. Tavoitteenani on mallintaa nivelvaiheeseen kehitettyä palveluprosessia ja siihen liittyvää monialaista yhteistyötä niin, että onnistuessaan prosessia voisi toistaa muillakin alueilla ja työvoima-aloilla ja tällä osaltaan ratkaista kohtaanto-ongelmaa työllisyyden kentällä.

### *Metodit*

Tutkimuksen toteutan aineistolähtöisenä tapaustutkimuksena. Tutkimushenkilöitä ovat tutkimuksen kohteena olevan koulutuksen järjestämiseen osallistuvat henkilöt sekä koulutukseen osallistuvat opiskelijat. Aineistoni muodostuu taustaorganisaatioiden palaveri- ja esitysmateriaaleista, havainnoinnin kautta tekemistäni kenttämuistiinpanoista sekä puolistrukturoiduilla teemaahaastatteluilla hankitusta laadullisesta aineistosta. Analyysimenetelmänä käytän laadullista sisällönanalyysia.

### *Tulokset*

Tutkimuksen tulokset tuottavat tietoa siitä, millaisena monialainen yhteistyö, koulutusprosessi ja sen eri vaiheet näyttäytyvät tutkimushenkilöille; millaisia rooleja ja merkityksiä he antavat omalle ja muiden tutkimushenkilöiden tekemiselle ja minkä tekijöiden he kokevat edistävän ja toisaalta estävän sekä tavoitteen (= koulutukseen osallistuvan asiakkaan eteenpäin pääseminen) saavuttamista että monialaisen yhteistyön toteutumista.

### *Johtopäätökset*

Tutkimuksen tulokset auttavat ymmärtämään, miten ja missä määrin monialaisen yhteistyön voidaan katsoa toteutuneen työvoimapolitiikan koulutuksen aikana. Tuloksia voidaan hyödyntää lastenohjaajan oppisopimuskoulutuksen kehittämisessä ja erityisesti monialaisen työtoiminnan edistämisessä.

## **Ammattien rajapintoja ja välitiloja – ’kolmannen työn’ viitekehyksen rakentaminen toiminnanteoreettisen kirjallisuuskatsauksen ja rajapinnoilla toimivien kirjasto-, nuoriso- ja turvallisuusalan ammattilaisten näkemysten avulla**

***Kirsi Purhonen***

### *Tavoitteet*

Ammatilliset rajapinnat ja välitilat viittaavat toiminnallisiin tiloihin, jotka yhtäältä erottavat toimijoiden osaamisalueet toisistaan, toisaalta tuovat näitä yhteisen kohteen pariin. Työn muuttuessa yhä monimutkaisemmaksi ja kollektiivisemmaksi, asiantuntijuudesta tulee jaettavaa. Jaetun asiantuntijuuden tulisi ratkaista yhteiskunnassa ilmeneviä ilkeitä ongelmia monialaisesti. Rajapinnoilla ja välitiloissa

työskentelevät ammattilaiset joutuvat rakentamaan uudenlaista ammattiidentiteettiä ja siltoja erilaisten ammatillisten maailmojen välille. Toimintaa voidaan kuvata sosiaalisena ja horisontaalisena oppimisprosessina, jossa oman ammatillisen totuuden hallitsemisen sijaan on otettava huomion toimintaympäristössä tapahtuvat muutokset, niihin liittyvät mekanismit ja tarkasteltava omaa toimintaa osana muutosta. Väitöstutkimuksen tavoitteena on tutkia ammattien rajapintoihin ja välitiloihin liittyvän ammatillisen osaamisen muodostumisen reunaehtoja kolmannen työn käsitteen avulla.

#### *Tutkimuksen metodit*

Tutkimus nojaa kulttuurihistoriallisen toiminnan teoriaan. Kirjallisuuskatsauksessa (11 artikkelia) hahmoteltiin kolmannen työn viitekehystä. Lisäksi analysoidaan teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla kirjasto-, nuoriso- ja turvallisuusalan ammattilaisten vastauksia (n=149) ammattien rajapinnoille asemoituvan työn luonteesta.

#### *Tulokset*

Kirjallisuuskatsauksen tuloksena luotiin alustava viitekehys kolmannen työn käsitteelle. Kolmannen työn elementeiksi muodostui rajanylitysten oppimispotentiaali, uudenlaisen ammatillisuuden muodostuminen ja työn uusi asemointi. Työn uutta asemointia määrittivät työn kohde, asiantuntijuus sekä työn välittyneisyys. Kirjasto-, nuoriso- ja turvallisuusalan ammattilaisten vastauksista on tunnistettavissa organisaation rakenteelliseen muutokseen, toimijaryhmien erilaisuuteen, vuorovaikutukseen ja hallinnan jännitteisiin liittyviä tekijöitä.

#### *Johtopäätökset*

Kolmannen työn kontekstissa kiinnostavia näkökulmia ovat tieteiden välinen neuvottelu ja erilaisten tietämyksen tasojen ylitykset sekä demokratiakäytäntöihin ja toiminnan ekspansioon perustuva oppiminen. Horisontaalisen ja vertikaalisen tiedon integraatio ja vuorovaikutus madaltavat ammattien ja organisaatioiden välistä hierarkkisuuutta ja mahdollistavat ammattien rajapinnoille ja välitiloihin asemoituvan työn rajanylitykset ja toisilta oppimisen mekanismit.



## Hyvällä mielellä työelämään – case Mielihyvin duunissa -hanke

*Kirsi Purhonen, Tove Lassenius, Mira Roine & Tarja Tikkanen*

### *Tavoitteet*

Työuraansa aloittavien nuorten työntekijöiden mielen hyvinvointiin liittyvät pulmat haastavat nuoren ympärillä olevan monialaisen toimijaverkon panostamaan asiaan enemmän sekä yhdessä. Kelan ja Eläketurvakeskuksen tilastojen mukaan yhä suurempi osa työuransa alussa olevista alle 35- vuotiaista nuorista aikuisista on vaarassa tippua ennenaikaisesti pois työelämästä joko väliaikaisesti sairauslomalle tai pysyvämmiin työkyvyttömyyseläkkeelle mielenterveysongelmien vuoksi. Tämän esityksen tavoitteena on tarkastella nuorten työelämään siirtymävaiheen mielen hyvinvointiin liittyviä haasteita nuorten itsensä, oppilaitosten sekä työelämän näkökulmasta. Vastamme esityksessä kysymykseen, minkälaista tukea nuoret tarvitsevat sekä miten opettajia ja työpaikkoja voidaan tukea mielen hyvinvoinnin teemojen sisällyttämisessä omaan työhönsä siten, että mielenhyvinvointi on osa meidän kaikkien arkista toimintaa.

### *Metodit*

Esityksessä kuvaamme, miten mielenhyvinvoinnin tukemista on lähestytty monialaisesti ja monitoimijaisesti pedagogiikan, nuorten kuntouttavan toiminnan, työpaikkojen esihenkilötyön ja voimavaralähtöisen mielen hyvinvointiosaamisen kautta.

### *Keskeiset tulokset*

Hankkeen keskeisenä tuloksena muodostuu yhteinen työkalupakki opettajien, työpaikkojen ja nuorten käyttöön. Työkalupakista löytyy mielenhyvinvointia tukevia menetelmiä kaikille toimijoille. Tuloksena syntyy myös kaksi politiikkasuositusta sekä suositukset opettajakorkeakoulujen opetussuunnitelmatyölle.

### *Johtopäätökset*

Mielen hyvinvointi ei ole ”on-off-mielentila”. Sen sijaan se on opeteltavissa oleva patteristo taitoja, joiden kanssa voi selviytyä erilaisista elämänhaasteista. Tarvitsemme ennen kaikkea merkityksellisiä kohtaamisia ja halua opettaa ja oppia mielen hyvinvointiin liittyviä asioita. Mielen hyvinvointitaitojen huomioiminen on kaikkien osaamista – talkoisiin tarvitaan yksilöiden lisäksi kaikkia ammattilaisia.

## S6: Näkökulmia hyvään työelämään: Sosiaalinen konteksti hybridityössä

*Pj. Liisa Mäkelä*

*Juhlasali, 2. kerros*

### Monitasoinen analyysi työyksinäisyyden, esihenkilö- alaissuhteen ja työssä suoriutuminen välisestä yhteydestä hybridityössä

***Samu Kemppinen, Jussi Tanskanen & Liisa Mäkelä***

*Tutkimuksen tavoitteet*

Työyksinäisyys on osoittautunut tärkeäksi tekijäksi työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta ja työyksinäisyys on yhdistetty myös heikompaan suoriutumiseen työtehtävissä. Esihenkilön ja alaisen välisen sosiaalisen suhteen laadun tiedetään myös liittyvän työyksinäisyyden kokemukseen. Työ kuitenkin on tyypillisesti organisoitu tiimeittäin, jolloin tiimin sisäinen sosiaalinen vuorovaikutus voi vaikuttaa sosiaalisiin suhteisiin ja työyksinäisyyteen. Tämä puolestaan aiheuttaa eroja tiimien välille. Tässä tutkimuksessa selvitämme miten työntekijöiden välillä havaitut yhteydet näyttäytyvät tiimien välillä.

*Metodit*

Tutkimuksessa käytetään yhden suuren teknologiateollisuusalan yrityksen useasta yksiköstä vuonna 2022 kerättyä tilastoaineistoa (N=1641), jossa oli mukana useita hybridityötä tekeviä tiimejä (n = 415). Tiimit identifioitiin ja määriteltiin esihenkilön mukaan. Aineistoa analysoitiin monitasomallinnuksen avulla käyttäen robustia suurimman uskottavuuden estimaattoria.

*Keskeiset tulokset*

Työntekijöiden välillä tulokset vastasivat aiemmin lähityössä havaittuja yhteyksiä. Parempi esihenkilön ja alaisen välinen suhde oli yhteydessä matalampaan työyksinäisyyden kokemukseen ja korkeampi työyksinäisyys oli yhteydessä heikompaan suoriutumiseen. Tiimien välillä tuloksissa oli eroja. Tiimin keskimääräinen esihenkilön ja alaisen välinen suhde oli yhteydessä tiimin keskimääräiseen työyksinäisyyteen, mutta työyksinäisyydellä ei ollut tiimitasolla yhteyttä työssä suoriutumiseen. Etätyön määrällä oli hyvin erilainen yhteys työyksinäisyyteen eri tasojen välillä. Yksilötasolla enemmän etätyötä tekevät kokivat

vähemmän työksinäisyyttä, kun taas tiimitasolla tiimin keskimääräinen etätyön määrä ennusti suurempaa keskimääräistä työksinäisyyttä tiimissä.

#### *Johtopäätökset*

Tutkimus vahvistaa aiemmin havaittuja työksinäisyyteen liittyviä yhteyksiä myös hybridityön kontekstissa ja tarjoaa uutta tietoa tiimien välisistä eroista. Esihenkilön ja alaisen välisen suhteen laadulla on merkitystä työksinäisyyden kokemukseen sekä yksittäisten työntekijöiden että kokonaisten tiimien kannalta. Hybridityössä tiimien keskimääräiseen etätyön määrään on tarpeen kiinnittää huomiota, sillä se näyttää altistavan työksinäisyydelle.

## **Uusien työntekijöiden sosiaalinen rohkeus etä- ja hybridityön konteksteissa**

***Liisa Mäkelä, Aija Siiriäinen & Laura Urrila***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimus tarkastelee uusien työntekijöiden sosiaalisesti rohkeita työpaikkakäyttäytymisiä etä- ja hybridityöympäristössä. Sosiaalinen rohkeus viittaa tekoihin, joka voivat vahingoittaa tekijän työsuhteita tai sosiaalista imagoa, eli sisältävät sosiaalisen riskin. Aiempi tutkimus on keskittynyt sosiaalisen rohkeuden lopputuloksiin, ei itse prosessiin. Uuteen tehtävään asettuminen ja yhteisöön verkostoituminen voi olla haastavaa, jos kollegat työskentelevät pääosin etänä, mikä saattaa hillitä tai provosoida uutta työntekijää sosiaalisessa rohkeudessa. Uudet työntekijät voivat kokea sosiaalisesti rohkean toiminnan välttämättömänä esimerkiksi tiedon saamiseksi tai sopeutuakseen työympäristöön.

#### *Metodit*

Laadulliseen tutkimukseen kerättiin neljästä suomalaisyrityksestä puolistrukturoitu haastatteluaineisto (n: 18) eri toimijanäkökulmista (uudet työntekijät, esihenkilöt ja kollegat, HR). Aineistolle tehtiin temaattinen sisällönanalyysi.

#### *Keskeiset tulokset*

Etätyön vuoksi uudet työntekijät kokevat sopeutumisensa vaativan paljon omaaloitteista panostusta, vaatien sosiaalisesti rohkeaa toimintaa. Epävarmuudet ja hämmennys johtivat tilanteisiin, joissa tulokkaat pyrkivät esimerkiksi ratkaisemaan ongelmia, hankkimaan tietoa ja luomaan yhteyksiä työyhteisössä mutta tunsivat toimintansa taustalla nolostumisen tai kasvojen menettämisen riskin. Sopeutuminen ja integroituminen motivoivat uusia tulokkaita ryhtymään sosiaalisesti rohkeisiin tekoihin, vaikka ne olisi koettu kuormittavina. Esihenkilöt ja kollegat usein arvostavat

tai jopa odottavat tällaista käyttäytymistä etätyössä. Tiimin vastavuoroisuus sekä sosiaaliset käytännöt vaikuttavat uuden työntekijän sosiaalisesti rohkeaan toimintaan. Tulokset korostavat epävirallisen kanssakäymisen roolia uusien työntekijöiden sosiaaliseen rohkeuteen liittyvän kuormittavuuden helpottamisessa. Sekä virtuaalisesti että kasvokkain tapahtuvat epäviralliset vuorovaikutusmahdollisuudet tunnistettiin kriittisiksi yhteenkuuluvuuden tunteen ja työpaikan dynamiikan oppimisen edistämiseksi. Epävirallinen kanssakäyminen ja mahdollisuudet tavata kollegoita epävirallisissakin merkeissä koettiin ratkaiseviksi sosiaalisesti rohkeaa toimintaa koskeneen kuormituksen helpottamisessa.

#### *Johtopäätökset*

Tutkimus auttaa ymmärtämään uusien työntekijöiden integroitumista etä- ja hybridityöympäristöön, tarjoten uusia teoreettisia ja käytännöllisiä näkökulmia. Tutkimus havainnollistaa sosiaalisen rohkeuden, epävirallisen viestinnän ja uusien työntekijöiden integroitumisen välisiä yhteyksiä etä- ja hybridiympäristössä.

## **Uusien työntekijöiden viestintä ja sosiaaliset suhteet hybridityössä**

***Jussi Tanskanen, Liisa Mäkelä, Laura Urrila, Samu Kemppinen & Aija Siiriäinen***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tutustuminen työkavereihin ja integroituminen työyhteisöön on haastavaa varsinkin hybridityötä tekevissä organisaatioissa, joissa kasvokkaisia kohtaamisia on rajatusti. Uudet työntekijät tutustuvat työyhteisöön ja sen jäseniin perehdytysprosessissa, mutta se on vasta alku luottamuksellisten ja syvempien työkaverisuhteiden kehitykselle. Tässä tutkimuksessa selvitämme miten uusien työntekijöiden sosiaaliset suhteet kehittyvät vertailemalla eri ajan organisaatiossa työskennelleiden viestintätapoja, epävirallisen viestinnän määrää ja työhön liittyvien sosiaalisten suhteiden laatua sekä koettua työyhteisöä.

#### *Metodit*

Tutkimus perustuu suuren teknologiateollisuusalan konsernin useasta yksiköstä kerättyyn tilastoaineistoon (N=1641). Lähes kaikki vastaajat työskentelivät hybridisti yhdistäen lähi- ja etätyön. Työntekijät kategorisoitiin kuuteen luokkaan sen mukaan kauanko he olivat työskennelleet organisaatiossa: 1) 0-6kk, 2) 7-12kk, 3) 1-2v, 4) 2-3v, 5) 3-5v ja 6) 5 vuotta tai kauemmin. Vertaileva analyysi suoritettiin regressioanalyysin avulla vakioiden taustatekijöitä kuten ikä, sukupuoli ja etätyön määrä.

### *Keskeiset tulokset*

Uudet työntekijät viestivät kollegoidensa kanssa vähemmän varsinkin sähköpostin ja puhelimen kautta. Aivan uudet työntekijät tapasivat työkavereitaan ja viestivät heidän kanssaan epävirallisesti kasvotusten yhtä usein kuin kokeneemmatkin, mutta 7-12kk työskennelleillä kasvokkaisten tapaamisten ja epävirallisen viestinnän määrä oli matala. Etänä uudet työntekijät viestivät epävirallisesti selvästi kokeneimpia vähemmän. Aivan uudet työntekijät olivat yhtä tyytyväisiä kuin kokeneemmatkin työntekijät työhön liittyvien sosiaalisten suhteiden määrään ja laatuun, mutta 7-12kk työskennelleet kokivat tyytymättömyyttä suhteiden laatuun. Uudet työntekijät ja varsinkin 7-12kk työskennelleet kokivat hieman enemmän työyksinäisyyttä kuin kokeneemmat työntekijät.

### *Johtopäätökset*

Tutkimustulosten mukaan ensimmäisen puolen vuoden aikana uudet työntekijät tapaavat kollegoitaan paljon kasvotusten ja ovat tyytyväisiä työsuhteiden määrään ja laatuun, mutta virallisen perehdytyksen ja tutustumisvaiheen jälkeen kasvokkaiset tapaamiset vähenevät eivätkä suhteet työkavereihin ole ehtineet vielä syventyä, joka ilmenee vähäisenä epävirallisena viestintänä, tyytymättömyytenä sosiaalisiin suhteisiin ja työyksinäisyyden kokemuksina. Uusilla työntekijöillä vaikuttaa kestävä useampi vuosi integroitua työyhteisöön ja luoda merkityksellisiä ihmissuhteita työkavereiden kanssa.

## **Mitä tiiminvetäjän katseen kesto virtuaalipalaverissa kertoo tiimiläisen suoriutumisesta?**

***Liisa Mäkelä, Juha Herttua, Jussi Tanskanen & Samu Kemppinen***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella virtuaalijohtajuutta juuri muodostetun väliaikaisen ongelmanratkaisutiimin kontekstissa. Tutkimus pyrkii vastaamaan kysymykseen: kertooko johtajan katseen kohdentuminen eri tiimiläisten välillä siitä, miten hän arvioi tiimiläisten suoriutumista tehtävistään.

### *Metodit*

Tämän tutkimuksen aineisto on kerätty yliopisto-opiskelijoilta maaliskuussa 2024 Vaasan yliopiston VME-laboratoriossa, iMotions-katseenseurantalaitteiston avulla sekä digitaalisia kyselylomakkeita hyödyntäen. Pilottiaineiston muodostaa neljä neljän hengen tiimiä (tiiminvetäjäksi nimetty henkilö + kolme tiimiläistä), joiden tiiminvetäjien katseen seuranta ja kyselylomakevastauksia hyödynnetään. Aineistoa on analysoitu alustavasti ja analyysija jatketaan parhaillaan.

### *Keskeiset tulokset*

Alustavat havaintomme aineistosta osoittavat, että jokaisen tiiminvetäjän (n=4) katse on pisimpään kiinnittyneenä tiimiläiseen, jonka hän arvioi kokouksen jälkeen selvinneen tehtävistään parhaiten. Toiseksi ja kolmanneksi parhaiten suoriutuviksi arvioituihin tiimiläisiin katseen kiinnittymisen kesto ei ollut yhtä johdonmukaista.

### *Johtopäätökset*

Alustavina johtopäätöksenä toteamme, että tiiminvetäjät näyttävät keskittyvän eniten parhaiten suoriutuviin tiimiläisiinsä virtuaalokokouksissa. Tämä pilottitutkimus tukee näkemystä, jonka mukaan katseenseurantaa hyödyntävät menetelmät voivat tarjota aiempaa objektiivisempia menetelmiä ja uudenlaisia mahdollisuuksia esimerkiksi tiimidynamiikan ja johtajuuden kehittymisen tutkimukseen.

## **Uudistumisen johtaminen opetuslalla ulkoisten kriisien kohdatessa**

***Laura Urrila, Sari Käpykangas, Liisa Mäkelä & Virpi Kalakoski***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tämä tutkimus selvittää, millaiset työ- ja johtamiskäytännöt edistävät oppimista ja uudistumista opetuslalla Suomessa ulkoisten kriisien kohdatessa. Kriisi on merkittävä, äkillinen ja mahdollisesti häiritsevä tapahtuma, joka voi herättää organisaatioissa uusia oppimistarpeita ja lisätä ihmisten motivaatiota ja kykyä oppia. Esimerkiksi koronakriisin takia opetus tuli siirtää toteutettavaksi etäympäristöön nopealla aikataululla, minkä on huomattu tukevan oppilaitosten etä- ja hybridiopetuskyvykkyyttä myös koronakriisin jälkeen.

### *Metodit*

Tutkimuksen laadullinen aineisto on kerätty haastatteluin (n=26) ja työpajatoiminnan kautta, ja analyysimenetelmänä on käytetty teema-analyysiä.

### *Keskeiset tulokset*

Löydöksemme tarjoavat näkemyksiä työn ja johtamiskäytäntöjen uudistumiseen. Kriisin aikana opettajat kehittävät ja toteuttavat itsenäisesti uusia opetusmenetelmiä ja ratkaisuja sekä pyrkivät yhteistyöhön toistensa ja ulkoisten sidosryhmien kanssa oppimisympäristön parantamiseksi. Vastaavasti kriisin aikainen johtaminen sisältää opettajien autonomian ja yhteistyön tukemisen sekä kehyksien tarjoamisen yhteisten työtapojen ohjaamiseksi, innovatiivisen työkäytännön kehittämisen ja oppimisen tukemiseksi.

### *Johtopäätökset*

Tutkimuksemme käsittelee tehokkaan johtamisen ominaispiirteitä vastattaessa kriisien seurauksiin henkilöstön uudistumiskyvyn suhteen. Tutkimus korostaa opettajien proaktiivista roolia heidän kehittäessään opetuskäytäntöjään kriisitilanteessa itsenäisesti. Lisäksi tutkimuksemme tuo esiin yhteisöllisyyden ja yhteistyön merkityksen sekä sisäisten että ulkoisten sidosryhmien kanssa innovaation lähteenä kouluympäristössä kriisinjälkeisen oppimisen kannalta.

## S7: Taidetyön rooli kestävyysedistäjänä ja haasteet sen omassa kestävyudessa

Pj. Miikka Pyykkönen

A2a, 2. kerros

### Onko kulttuuri- ja luovien alojen työ tulevaisuuden kestävä työtä?

**Miikka Pyykkönen**

Monet ekologisesti kestävä ja vaihtoehtoisen talouden tutkijat, kuten Tim Jackson ja Manuel Castells, ovat nostaneet esiin sen, että kulttuuriin liittyvässä työssä on monia tulevaisuuden kestävä työn keskeisiä piirteitä. Näitä ovat esimerkiksi se, että kulttuurin parissa – varsinkin paikallisesti – tehtävä työ on yhteisöllistä, osallistavaa, sivistävää, mielihyvää tuottavaa ja ihmistyöntensivistävää. Erityisesti kulttuurityön nähdään olevan ekologista vähäisten päästöjen, energiankulutuksen, materiaalsen kulutuksen ja jätemäärien vuoksi. Aivan viime vuosina tämä luovien ja kulttuurialojen työn ja talouden kestävyyspotentiaali on noteerattu myös kansanvälisen ja kansallisen tason kulttuuri- ja kestävyyspolitiikassa. Esimerkiksi Euroopan komission New European Bauhaus -ohjelma puhuu monessa kohdin kulttuurialojen työn potentiaalista ekologisesti kestävämmän talouden perustana. Monet radikaalimmat kulttuurin työn ja talouden tutkijat (esim. John Clammer ja Pascal Gielen) ovat nostaneet esiin alan eräiden käytäntöjen, kuten laajan osuuskunta- ja yhteisötoiminnan, voittoa tavoittelemattomuuden ja ei-kulutuskeskeisyyden, mahdollisuudet tarjota reaalin vaihtoehto kapitalistiselle markkinataloudelle tai vähintään eräänlainen rinnakkainen talouden harjoittamisen tapa.

Asiaa on kuitenkin toistaiseksi tarkasteltu hyvin vähän hallinnossa ja tutkimuksessa itse luovien alojen ja niiden työntekijöiden näkökulmasta. Muutamat ensimmäiset aiheesta julkaistut empiiriseen taiteilijoiden tai luovan työntekijöiden tutkimuksiin perustuvat eurooppalaiset julkaisut antavat ymmärtää, että suhtautuminen asiaan ei ole kulttuurityön kentällä ristiriidatonta tai yksioikoista. Useimmat luovien alojen toimijat haluavat työllään edesauttaa yhteisöllisyyttä, ekologisista arvoja ja elämäntapoja sekä vihreää taloutta ja siirtymää, kuten tunnettua, mutta uhkiksi ”uuden ekologisen talouden mallioppilaisiksi” asettamisessa nähdään se, että taide ja luovuus instrumentalisoidut kestävyyspolitiikan vetureiksi hieman samoin kuin nykyään osa kulttuuritoimijoista kokee taiteen ja luovan toiminnan välineellistetyn talouskasvun palvelukseen. Osa taiteilijoista myös epäilee, ettei taiteen ja luovuuden



nostaminen ekologisemman taloudellisen toiminnan keskiöön välttämättä paranna taiteilijoiden työmarkkina-asemaa, elintasoja tai työolosuhteita nykyisestä.

Pohdin esitelmässäni viimeaikojen kulttuurin ja kestävän talouden ja luovan työn tekijöiden tutkimuksiin sekä nykykulttuuripolitiikan kestävyyspuheeseen perustuen, millaisia vaihtoehtoisia työn tekemisen ja talouden harjoittamisen malleja kulttuurialoille tunnustetaan? Esitelmän tutkimuskysymyksiin kuuluvat myös: Miten kulttuurityöstä ja luovasta taloudesta ollaan poliittisessa puheessa leipomassa ”tulevaisuuden alaa” ja millaisia konkreettisia mahdollisuuksia sillä voi olla nousta sellaiseksi? Mitä reunaehtoja tulee täyttyä, että kulttuurityön ekologinen ja vaihtoehtoinen potentiaali voisi kukoistaa niin, että tekijät tuntisivat nämä tavoitteet omikseen tai luontevaksi osaksi työtään? Entä mitä ovia ”ympäristöinstrumentalisointi” taiteelta, kulttuurilta ja luovilta aloilta mahdollisesti sulkee?

## Taiteilijoiden työhyvinvointi kestävän työn kehikossa

*Sari Karttunen, Minna Ruusuvirta & Aino Leppänen*

Pohdimme alustuksessa taiteilijan työn ja työhyvinvoinnin kaksijakoisuutta kestävän työn käsitteen näkökulmasta. Taidetyössä voi usein pitkälle itse määrätä työn aikatauluista ja sisällöistä ja työ itsessään tuottaa tekijälleen nautintoa. Toisaalta työ voi olla yksinäistä tai sitä tehdään tiheään vaihtuvissa sosiaalisissa suhteissa. Taiteilija myös kohtaa työssään epäasiallista käytöstä. Kuormitusta taidetyössä aiheuttaa etenkin heikko ja epävakaa toimeentulo. Taidetyötä rahoitetaan usein muulla työllä tai hakemalla jatkuvasti apurahoja. Yhden vuoden aikana taiteilijalla on tyypillisesti monia työmarkkina-asemia ja hän voi harjoittaa useita eri ammatteja. Kaiken tämän taustalla on taiteilijan pyrkimys toteuttaa pitkäaikaista tavoitetta tehdä taidetta ja edistyä siinä. Kestämättömillään tilanne johtaa ammatinvaihtoon. Alustuksemme liittyy Työterveyslaitoksen vuosina 2023–25 toteuttaman Mielenterveyden työkalupakki -hankkeen osaprojektiin Mielen hyvinvoinnin ja työkyvyn tukeminen taide-, kulttuuri- ja tapahtuma-alalla. Osahankkeessa Cupore syventää vuoden 2022 työhyvinvointiteemaisen Taiteen ja kulttuurin barometrin aineiston analyysiä. Aineisto kerättiin ammattitaiteilijoille kohdennetulla kyselyllä, johon saatiin runsaat 1 300 vastausta. Osahankkeessa keskityimme itsensä työllistäviin taiteilijoihin (noin 500).

## Taide- ja kulttuurialan itsensätyöllistäjien työpolkujen kestävyys

*Sara Lindström & Heli Ansio*

Työoura on monelle taide- ja kulttuurialan ammattilaiselle vieras käsite. Perinteiset käsitykset työurista pitkäkestoisina työsuhteina osana vakaita työorganisaatioita, joissa ihminen etenee kohti vaativampia tehtäviä, ovat paitsi aikansa eläneitä myös vieraannuttavia taide- ja kulttuurialan ammattilaisten parissa.

Symposiumissa käsittelemme työuria taide- ja kulttuurialoilla työpolkujen käsitteen kautta. Tarkastelemme työpolkuja vuorovaikutussuhteena yksilöiden, heidän toimintaympäristöjensä ja ajallisen ulottuvuuden välillä. Tutkittavat ovat taide- ja kulttuurialojen ammattilaisia, jotka työskentelevät itsensätyöllistäjinä eli freelancereina (lyhytaikaisissa työ- ja toimeksiantosuhteissa), yrittäjinä tai apurahansaajina.

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, mitä merkityksiä taide- ja kulttuurialan itsensätyöllistäjät antavat työpoluille ja minkälaisia kestävyys ulottuvuuksia näistä merkityksistä hahmottuu. Esityksessä käsittelemme tutkimuksen teoreettista taustaa, tutkimuksen toteutusta sekä alustavia tuloksia.

Aineistomme koostuu teemahaastatteluista, jotka on toteutettu keväällä 2024 Työterveyslaitoksen, Taiteen edistämiskeskuksen, Muusikkojen liiton ja Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liiton Temen järjestämien työhyvinvointia käsittelevien valmennus- ja vertaisryhmien osallistujien kanssa. Haastatteluissa keskustellaan taide- ja kulttuurialan ammattilaisten nykyisestä työstä (töistä), työhistoriasta sekä tulevaisuudesta.

Tutkimus toteutetaan osana Mielenterveyden työkalupakki (2023–2025) -hanketta. Hanke on osa Suomen Kestävän kasvun ohjelmaa ja hankkeen rahoitus tulee EU:n kertaluonteisesta elpymisvälineestä (Next Generation EU) sosiaali- ja terveysministeriön kautta.

# Algoritmin miellyttämistä jaksamisen ääri rajoilla – Kuinka algoritmiset järjestelmät ja hyvinvointi kietoutuvat yhteen sosiaalisen median vaikuttajien työssä?

*Hanna Reinikainen, Tuukka Lehtiniemi, Laura Savolainen & Jesse Haapoja*

Kulttuuristen toimijoiden ja luovan alan työntekijöiden tuottamien sisältöjen näkyvyys ja menestys sosiaalisessa mediassa vaatii yhä syvällisempää ymmärrystä sisältöjä järjestävistä algoritmeista. Kulttuurista sisältöä tuottavista toimijoista ammattimaiset sosiaalisen median vaikuttajat ovat suoraan riippuvaisia algoritmeista: Mikäli he haluavat saada sisältönsä tehokkaasti ja laajasti näkyviin, heidän täytyy huomioida algoritmisten järjestelmien rooli sosiaalisen median alustojen toiminnassa. Samalla alustoitunut työ ja nopeasti muuttuvat teknologiset järjestelmät tuntuvat uhkaavan sosiaalisen median vaikuttajien hyvinvointia.

Tässä paperissa tarkastelemme ammattimaisten sosiaalisen median vaikuttajien ja algoritmisten järjestelmien suhdetta algoritmin miellyttämisen käsitteen avulla. Algoritmin miellyttämisellä viittaamme sisällöntuottajien tapoihin muovata omaa toimintaansa ja sisältöjään tavoilla, joita he ajattelevat algoritmisen järjestelmän suosivan ja palkitsevan. Sisällöntuottajat saattavat esimerkiksi tuottaa tietynlaisia, ”trendaavia” sisältöjä tai julkaista sisältöjään aikoihin, jolloin he olettavat sisällön keräävän eniten huomiota ja näkyvyyttä sosiaalisessa mediassa. Kysymme, millaisia merkityksiä algoritmien miellyttäminen saa ammattimaisten sosiaalisen median vaikuttajien työssä ja kuinka tämä kytkeytyy heidän hyvinvointiinsa. Olemme haastatelleet eri sosiaalisen median alustoille (Instagram, Tiktok, YouTube, blogit) sisältöä tuottavia, ammattimaisia sosiaalisen median vaikuttajia sekä niin sanottujen vaikuttajatoimistojen asiantuntijoita (N=18).

Haastattelujen perusteella algoritmisiin järjestelmiin mukautuminen ja pyrkimykset miellyttää algoritmeja tuottavat vaikuttajissa usein negatiivisia tunteita. Vaikuttajat saattavat kokea sosiaalisen median alustojen algoritmien olevan arvaamattomia ja vaikeasti ennakoitavissa, mikä aiheuttaa heissä turhautumista, ärtymystä ja suuttumusta. Algoritmien koetaan ajoittain jopa estävän sosiaalisen median vaikuttajia tekemästä työtään hyvin, siitähän huolimatta, että näkyvyys on aina algoritmien välittämää ja vaikuttajat pyrkivät ottamaan algoritmit huomioon sisällöntuotannossa ja -julkaisussa parhaan kykynsä mukaan. Negatiivisista tunteista seuraa haastateltavien mukaan esimerkiksi uupumusta, kapinamielialaa tai halua lopettaa työt vaikuttajana kokonaan. Vaikuttajatyötä saatetaan näin tehdä oman jaksamisen ääri rajoilla. Toisaalta se, että algoritmiset järjestelmät tuntuvat jakavan näkyvyyttä ja huomiota vaikuttajille epätasaisesti, voi tehdä

sisällöntuotannosta myös hyvin koukuttavaa. Algoritmin miellyttämisestä tulee peliä, jossa “viraalin somehitin” mahdollisuus on aina olemassa.

Algoritmin miellyttämisen näkökulma alleviivaa sitä, etteivät algoritmit ainoastaan järjestä ja kohdenna sisältöjä, vaan vaikuttavat digitaaliseen kulttuurintuotantoon ja sitä tekeviin ammattilaisiin syvämmällä tavalla. Ne ohjaavat sosiaalisen median vaikuttajien työtä, millä taas on seurauksia vaikuttajille sekä emotionaalisesti että psykologisesti. Tämä taas herättää laajemmin kysymyksiä vaikuttaja-alan sosiaalisesta kestävydestä.

# S8: Teknologioiden merkitys sosiaaliselle vuorovaikutukselle ja hyvinvoinnille työelämässä

*Pj. Nina Savela & Reetta Oksa*

*A4, 2. kerros*

## Työelämän digitalisoituminen – Mitä tapahtuu psykososiaaliselle turvallisuudelle?

***Nina Savela, Reetta Oksa, Rita Latikka & Naomi Ellemers***

*Tutkimuksen tavoitteet*

Työntekijöiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa rakentuvan psykososiaalisen turvallisuuden on osoitettu olevan yhteydessä organisaation menestykseen ja työntekijöiden hyvinvointiin. Työyhteisön sosiaalinen vuorovaikutus on kuitenkin siirtynyt yhä enemmän digitaalisille yhteistyöalustoille. Tutkimuksessamme tarkastelemme sitä, minkälainen merkitys hybridi- ja etätyöjärjestelyillä sekä teknologiavälitteisellä vuorovaikutuksella on psykososiaalisen turvallisuuden rakentamiseen ja ylläpitämiseen.

*Metodit*

Hyödynsimme systemaattisen kirjallisuuskatsauksen menetelmää kysymykseen vastataksemme. Keräsimme aihepiiriä koskevan aiemman tutkimuskirjallisuuden kattavista tietokannoista ja karsimme alustavat hakutulokset (N = 1027) ennakkoon muodostettujen kriteerien perusteella. Aineiston analysoimiseen hyödynsimme sisällönanalyysia. Kokosimme yhteen tutkimustiedon mahdollisista uhkista tai hyödyistä, joita teknologiavälitteinen sosiaalinen vuorovaikutus asettaa psykososiaaliselle turvallisuudelle.

*Keskeiset tulokset ja johtopäätökset*

Psykososiaalisen turvallisuuden rakentuminen digitaalisesti vaatii kasvokkaista vuorovaikutusta enemmän aikaa ja tietoista panostamista. Digitaalisten yhteistyömuotojen tarkoituksellisuus ja sovittujen toimintatapojen vakiinnuttaminen voivat auttaa työyhteisön psykososiaalisen turvallisuuden ylläpitämisessä lähityöskentelypäivien välissä. Psykososiaalisen turvallisuuden syntymekanismien lisäksi lisää tutkimustietoa tarvitaan siihen, minkälainen merkitys eri teknologioilla ja

niiden käyttötavoilla on. Tutkimustuloksemme tarjoavat ajankohtaista tutkimustietoa organisaatioille psykososiaalisen turvallisuuden rakentamisesta ja ylläpitämisestä teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen keinoin. Avainsanat: psykososiaalinen turvallisuus, digitaalinen vuorovaikutus, työyhteisö.

## Sosiaalinen media työpaikalla: portti riippuvuuteen?

### Kansainvälinen ja pitkittäistutkimuksellinen

### näkökulma

*Iina Savolainen*

#### *Tausta*

Sosiaalisen median käyttö on lisääntynyt työpaikoilla, mikä helpottaa viestintää kollegoiden kesken ja työyhteisöjen sisällä. Jopa henkilöt, jotka eivät ehkä muuten osallistu sosiaaliseen mediaan, voivat joutua tutustumaan tai heitä voidaan vaatia käyttämään sitä nykytyöelämässä. Sosiaalisen median lisääntynyt käyttö voi aiheuttaa velvollisuuden käyttää sosiaalista mediaa enemmän tai saada työntekijät pohtimaan sen merkitystä myös silloin, kun he eivät sitä käytä.

#### *Tavoitteet & menetelmät*

Tässä tutkimuksessa analysoitiin suomalaisilta työntekijöiltä kerättyä 10 aikapisteen pitkittäiskyselyä viiden vuoden ajalta sekä kuuden Euroopan maan kansainvälistä väestötietoa. Tutkimuksessa tarkasteltiin liittyikö sosiaalisen median työkäyttö liiallisen internetin käytön oireisiin (Compulsive Internet Use Scale; CIUS) tai sosiaalisen median riippuvuuteen (Bergen Social Media Addiction Scale; BSMAS). Myös mielenterveystekijät ja työn nopeatempoisuus otettiin huomioon. Analyysseissa hyödynnettiin pitkittäisaineiston osalta monitasoista hybridiregressiomallinnusta ja kansainvälisen aineiston osalta robustia regressiota.

#### *Tulokset*

Tulokset paljastivat tilastollisesti merkitsevän yhteyden sosiaalisen median työkäytön ja sosiaalisen median riippuvuuden välillä kaikissa tarkastelluissa maissa. Lisääntynyt psyykkinen kuormittuneisuus oli myös yhteydessä kohonneisiin BSMAS-pisteisiin. Pitkittäisanalyysseissä havaittiin sosiaalisen median työkäytön yksilönsisäinen vaikutus, mikä osoittaa, että lisääntynyt sosiaalisen median käyttö työtarkoituksiin korreloi Internet-riippuvuuden oireiden voimistumisen kanssa ajan myötä. Alhaisempi henkinen hyvinvointi liittyi lisääntyneeseen Internet-riippuvuuteen. Internet- ja sosiaalisen median riippuvuuden oireet olivat yleisempiä erityisesti naistyöntekijöiden keskuudessa molemmissa aineistoissa.

### *Johtopäätökset*

Tuloksissa korostuu ammatillisen sosiaalisen median käytön vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin ja työhön liittyvän teknologian käyttöönoton ja mielenterveystulosten välinen yhteys. Kun organisaatiot integroivat sosiaalista mediaa yhä enemmän toimintaansa, on välttämätöntä tunnistaa ja pyrkiä lieventämään liialliseen käyttöön liittyviä mahdollisia riskejä. Edistämällä digitaalista hyvinvointia ja tasapainoa edistävää työkulttuuria työnantajat voivat kehittää terveellisempiä ja kestävämpiä työympäristöjä digitaalisella aikakaudella. Avainsanat: Sosiaalinen media, internet, riippuvuus, mielenterveys, työhyvinvointi.

## **Huono apuri vai uusi paras työkaveri: Suomalaisten työntekijöiden kokemuksia tekoälyn käytöstä tietotyössä**

***Jenna Bergdahl, Iina Savolainen & Atte Oksanen***

### *Tausta*

Tekoälymurros ravistelee suomalaista työelämää. Erityisesti tietotyötä tekevien työntekijöiden edellytetään ottavan työssään nopeasti haltuun erilaisia tekoälyteknologioita. Hyvin vähän on kuitenkin toistaiseksi tietoa siitä, miten työntekijät sopeutuvat tekoälyn käyttöön ja miten heitä tuetaan tekoälyteknologian käyttöönotossa ja siihen liittyvien taitojen kehittämisessä.

### *Tavoitteet*

Tutkimuksessamme tarkastelimme, millaisia tekoälyteknologioita suomalaiset tietotyöntekijät käyttävät työssään ja millä tavoin näitä teknologioita hyödynnetään työn tukena. Analysoimme työntekijöiden kuvauksia tekoälyn roolista heidän työssään, heidän asenteitaan tekoälyn käyttöä kohtaan ja millaisia muutoksia tekoälyn tuleminen on tuonut heidän työhönsä. Tarkastelimme myös keinoja, joilla työntekijöitä tuetaan tekoälyteknologian käyttöönotossa ja niihin liittyvien taitojen kehittämisessä.

### *Menetelmät*

Keräsimme yli 50 asiantuntijahaastattelua kuudesta suomalaisesta organisaatiosta. Aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Keräsimme ensin yhteen kuvailevaa tietoa asiantuntijoiden tekoälyn työkäytöstä, jonka jälkeen ryhmittelimme aineiston tutkimuskysymysten mukaisesti teemoihin.

### *Tulokset*

Analyysimme perusteella suomalaiset työntekijät käyttävät eniten hyödyksi generatiivista tekoälyä. Tyypillisimmät käyttökohteet olivat sparraaminen, ideointi, tekstin tuottaminen ja kääntäminen. Tekoälyn käyttö työn prosesseissa tai päätöksen teon tukena ei ollut vielä tavallista. Useimmiten tekoälyä kuvattiin avustajaksi tai työkaveriksi. Haastateltavien työn kuva oli harvoin muuttunut tekoälysovellusten käyttöönoton myötä, mutta työtehtävät ja työskentelytavat olivat usein monipuolistuneet tai jopa korvautuneet. Suhtautuminen tekoälyn käyttöä kohtaan oli hyvin positiivista. Myös tukea koettiin saavan organisaatioilta riittävästi, vaikkakin myös jatkuva uuden oppimisen tarve tunnistettiin.

### *Johtopäätökset*

Tekoälymurros muuttaa suomalaista työelämää ja työntekijöiden osaamistarpeita. Vaikka tekoäly ei tulisi korvaamaan työntekijöitä, ne työntekijät, jotka tekoälyn hallitsevat todennäköisesti tulevat. Tekoälystä voidaan saada hyvä avustaja tietotyöhön, mutta ei ilman motivaatiota ja kykyä uuden oppimiseen. Tekoälyllä on myös riski korvata tietotyön sosiaalista vuorovaikutusta. Hyväksi havaittuja käytäntöjä tekoälyn käyttöönotossa ja niihin liittyvien taitojen kehittämisessä tulee jakaa ja jalkauttaa suomalaisessa työelämässä. Avainsanat: tekoälymurros, työelämä, asenteet, haastattelututkimus.

## **Voiko teknologian käyttö auttaa psykologisten**

## **perustarpeiden täyttymisessä?**

## **Informaatioergonomian, työn imun ja**

## **työskentelytapojen ja työkäytänteiden rooli**

## **etäopetuksessa**

***Reetta Oksa, Mia Laine, Edward White & Jussi Okkonen***

### *Tausta*

Nykyään työskentely tapahtuu yhä enemmän erilaisissa sosioteknisissä työympäristöissä, jotka voivat haastaa informaatioergonomiaa, työskentelytapoja ja työkäytänteitä sekä työhyvinvointia. Aiemman tutkimuksen perusteella tiedetään, että autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden psykologiset perustarpeet ovat keskeisiä motivaation, menestyksen ja hyvinvoinnin kannalta myös työssä.



### *Tavoitteet*

Esityksessä tarkastellaan miten nämä yksittäiset autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden ulottuvuudet liittyvät eri informaatioergonomian, työn imun ja työskentelytapojen ja työkäytänteiden tekijöihin, koska niistä on vielä vähän tietoa koronapandemian jälkeisessä teknologisoituneessa työelämässä.

### *Menetelmät*

Aineisto (N = 201) kerättiin kahden ghanalaisen yliopiston opettajilta ja tutkimushenkilöstöltä lokakuun 2023 ja tammikuun 2024 välillä. Informaatioergonomian, työn imun ja työskentelytapojen ja työkäytänteiden vaikutusta etäopetuksen liittyvään perustarpeiden tyydyttymiseen analysoitiin kvantiiliregressio-menetelmällä. Erityisesti autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden ulottuvuuksien selitettiin informaatioergonomian, työn imun ja työtapojen ulottuvuuksilla.

### *Tulokset*

Alustavien tulosten perusteella autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden ulottuvuuksien eri tasoilla selittävien ulottuvuuksien vaikutusten suuruus ja suunta vaihtelivat. Tämä viittaa psykologisten perustarpeiden täyttymisen kompleksisuuteen etäopetuskontekstissa. Esimerkiksi autonomiakokemuksen olleessa korkea, työn imun omistautuneisuusulottuvuus laskee autonomiaa. Lisäksi kompetenssin ollessa alhainen, koetulla teknologian käytön valumisella vapaa-ajalle oli laskeva vaikutus koettuun kompetenssiin. Teknologian ylikuormittavuudella oli yhteenkuuluvuutta lisäävä vaikutus kun yhteenkuuluvuus oli muuten vähäisempää.

### *Johtopäätökset*

Koronapandemia ja sen jälkeen lisääntynyt etä- ja hybridityöskentely ovat haastanut opettajien työskentelytapoja ja työhyvinvointia, johon yliopistojen on kiinnitettävä entistä enemmän huomiota. Tulokset tuovat uutta ja arvokasta tietoa psykologisten perustarpeiden täyttymisestä etäopetuksessa. Yliopistoja kannustetaan informaatioergonomian, työn imun, työskentelytapojen ja työkäytänteiden eri ulottuvuuksien huomioimiseen, jotta opettajien autonomian, kompetenssin ja yhteenkuuluvuuden tarpeet täytyisivät myös etäopetuksessa. Avainsanat: psykologiset perustarpeet, etäopetus, informaatioergonomia, työn imu, työskentelytavat ja työkäytänteet.

## S9: Työikäisten työ- ja toimintakyky - missä mennään?

Pj. Riitta Seppänen-Järvelä

A3, 2. kerros

### Sairauspoissaolojen kehitys ja väestöryhmäerot viimeisen vuosikymmenen aikana

**Jenni Blomgren & Riku Perhoniemi**

*Tutkimuksen tavoitteet*

Mielenterveyden häiriöistä johtuvat sairauspoissaolot ovat viime vuosina yleistyneet samalla kun tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvat poissaolot ovat edelleen vähentyneet. Koronaviruspandemia toi omat erityispiirteensä sairauspoissaolojen kehitykseen. Tutkimuksen tavoitteena on eritellä Kelan korvaamien pitkien sairauspoissaolojen kehitystä erityisesti sukupuolen, iän ja sosioekonomisen aseman mukaisissa ryhmissä. Tutkimuksessa tarkastellaan kaikkia sairauspoissaoloja sekä erikseen mielenterveyden häiriöistä ja tuki- ja liikuntaelinsairauksista johtuvia sairauspoissaoloja.

*Metodit*

Tutkimuksessa hyödynnettiin Kelan, Tilastokeskuksen ja Eläketurvakeskuksen rekisteriaineistoja. Tutkimuksen perusjoukoksi poimittiin vuosien 2010–2020 loppuista 25–64-vuotiaat suomalaiset, jotka eivät poimintahetkellä olleet eläkkeellä (N noin 2,5 miljoonaa henkilöä vuosittain). Tutkittaville yhdistettiin tietoja Kelan korvaamista sairauspäiväraha-kausista vuosilta 2011–2021. Taustatietoina hyödynnettiin tietoja sukupuolesta, iästä ja ammattiin perustuvasta sosioekonomisesta asemasta. Aineistoa tarkasteltiin kuvailevin menetelmin.

*Keskeiset tulokset*

Kelan korvaamat sairauspoissaolot vähenivät vuosina 2011–2016, minkä jälkeen vuosina 2017–2021 ne yleistyivät lukuun ottamatta ensimmäisen koronapandemiavuoden (2020) notkahdusta. Vuodesta 2017 alkanut kasvu on johtunut mielenterveysperusteisista poissaoloista, jotka ovat yleistyneet kaikissa ikäluokissa ja kaikissa sosioekonomisissa ryhmissä niin naisilla kuin miehilläkin. Voimakkainta kasvu on ollut 25–34-vuotiailla ja alemmilla toimihenkilöillä, erityisesti naisilla. Kaikkiaan vajaa 5 % tutkimusjoukon naisista ja noin 2 % miehistä oli

mielenterveyden häiriöön perustuvalla sairauspäiväraahakaudella vuonna 2021. Vuonna 2020 alemmat toimihenkilönaiset saavuttivat työntekijäasemassa olevat naiset sairauspäivärahaa saaneiden kokonaisosuudella mitattuna, mikä johtuu mielenterveysperusteisten poissaolojen yleistymisestä tässä ryhmässä samalla kun tuki- ja liikuntaelinsairauksiin perustuvat sairauspoissaolot ovat vähentyneet erityisesti työntekijöillä. Jatkotarkasteluissa analysoidaan myös ikävakioituja osuuksia sekä selvitetään muiden sosiodemografisten taustatekijöiden yhteyttä trendeihin.

#### *Johtopäätökset*

Mielenterveysperusteiset sairauspoissaolot ovat viime vuosina yleistyneet erityisesti nuorimmilla työkäisillä ja erityisesti alemmilla toimihenkilöillä. Mielenterveyden häiriöistä johtuvien sairauspoissaolojen taustatekijöitä ja näihin poissaoloihin puuttumisen keinoja eri ammattiteissa toimivilla on syytä selvittää.

## **Kansallinen terveysindeksi – kattavaa tietoa työkyvyttömyydestä ja sairastavuudesta**

***Kati Sarnola (esittäjänä Riitta Luoto)***

#### *Tausta*

Kansallinen terveysindeksi on Kelan, THL:n, Eläketurvakeskuksen ja Tilastokeskuksen tuottama tietokokonaisuus väestön sairastavuudesta ja työkyvyttömyydestä. Indeksimuoto mahdollistaa hyvinvointija yhteistyöalueiden ja kuntien työkyvyttömyyden vertailun muihin alueisiin sekä koko maan tilanteeseen (indeksiluku 100). Indeksillä voidaan lisäksi seurata työkyvyttömyydessä tapahtuneita muutoksia ajassa.

#### *Metodit*

Kansallisen terveysindeksin tiedot perustuvat usean kansallisen viranomaisen ja tutkimuslaitoksen rekisteritietoihin. Tilastointijakso sisältää aina kolmen vuoden ajanjakson: kuluva ja kaksi edellistä vuotta. Tietokokonaisuus sisältää sairastavuusindeksin osaindekseineen ja työkyvyttömyysindeksin osaindekseineen.

Kansallisen terveysindeksin työkyvyttömyysindeksissä on kolme osaindeksiä, joita voidaan tarkastella yhdessä (työkyvyttömyyden kokonaisindeksi) tai erikseen:

- työkyvyttömyyseläke
- yli 90 päivää kestänyt sairauspäiväraajakso
- ammatillisen kuntoutuksen myöntävä päätös

### *Tulokset*

Vuosien 2019-2021 työkyvyttömyyden kokonaisindeksin mukaan työkyvyttömyys oli yleisintä Kainuussa (kokonaisindeksin arvo 135), Pohjois-Savossa (135) ja Pohjois-Pohjanmaalla (129), ja vähäisintä Länsi-Uudellamaalla (69), Helsingissä (71) sekä Vantaan ja Keravan hyvinvointialueella (74).

Osaindekseistä työkyvyttömyyseläkkeellä olevien osuus oli suurin Pohjois-Savossa (138), Kainuussa (138) ja Pohjois-Pohjanmaalla (130), ja pienin Länsi-Uudellamaalla (68) sekä Vantaan ja Keravan alueella (71). Pitkäaikaisen sairauspäivärahan saaminen oli tavallisinta Keski-Pohjanmaalla (131), Kainuussa (130) ja Pohjois-Pohjanmaalla (129), ja vähäisintä Helsingissä (66), Länsi-Uudellamaalla (73) sekä Vantaan ja Keravan alueella (83). Myöntävän ammatillisen kuntoutuspäätöksen saaneiden osuus on suurin Pohjois-Karjalassa (242), Pohjois-Savossa (177) ja Etelä-Savossa (153), ja pienin Itä-Uudellamaalla (38) ja Helsingissä (50).

### *Johtopäätökset*

Työkyvyttömyys kuormittaa eniten Itä- ja Pohjois-Suomen hyvinvointialueita ja kuntia. Tilanne on puolestaan paras Etelä-Suomessa. Työkyvyttömyys ja sairastavuus kulkevat osin käsi kädessä, sillä myös sairastavuus on suurinta Itä- ja Pohjois-Suomessa. Erojen taustalla ovat muun muassa väestön elintavat, ikäjakauma, koulutusaste, työllisyystilanne ja tulotaso.

## **Kelan asiakkaiden koettu työkyky Terve Suomi-tutkimuksessa**

***Riitta Luoto, Tero Kujanpää, Johanna Repo, Virpi Liukkonen & Aliisa Palanne***

### *Tutkimuksen tausta*

Väestön hyvinvoinnin, terveyden ja toimintakyvyn seuranta ja ennakointi on tärkeää sairausvakuutusetuksien ja kuntoutuksen etuus- ja palvelujärjestelmän kehittämiseksi. Kelan asiakkaista tarvitaan väestöaineistoihin perustuvaa alueellista hyvinvointi- ja terveystietoa, jota ei saada rekistereistä. Hankkeessa selvitetään Kelan haavoittuvien asiakasryhmien, kuten sairausvakuutusetuus- ja kuntoutusasiakkaiden, koettua työ- ja toimintakykyä.

### *Metodit*

Terveyden ja hyvinvoinnin laitoksen Terve Suomi- tutkimukseen kootaan monipuolista tietoa kyselyillä, haastatteluilla ja terveystarkastuksilla. Aineistoon yhdistetään myös kansallista rekisteritietoa kuten tietoa Kelan etuuksien saamisesta. Tutkittava väestö koostuu valtakunnalliseen kyselyyn vastaajista (otoksen N=61 000

henkilöä) sekä terveystarkastustutkimukseen kutsuttavista (N=10 000). Kelan etuuksia saaneiden koettua työkykyä vertaillaan muihin Terve Suomi- aineiston vastaajaryhmiin, määrällisiä tilastollisia menetelmiä hyödyntäen.

### *Tulokset*

Tutkimuksen laaja aineisto on saatu analysoitavaksi 5/2024 ja tulokset valmistuvat syksyn 2024 aikana. Symposiumissa esitetään tuoreita, empiiriseen aineistoon perustuvat tutkimustuloksia ja johtopäätöksiä Kelan sairausvakuutus- ja kuntoutusasiakkaiden koetusta työ- ja toimintakyvystä.

## **Kelan ammatillinen kuntoutus selvitys – suunnitelma kohti työelämää?**

***Pekka Heino & Riitta Seppänen-Järvelä***

### *Tutkimuksen tausta ja tavoite*

Ammatillinen kuntoutus selvitys on Kelan palvelu, jossa arvioidaan henkilön työ-, toiminta- ja opiskelukykyä, osaamista, työelämävalmiuksia sekä kuntoutustarvetta ja valmistellaan ammatillinen suunnitelma. Aiemman tiedon perusteella palveluun osallistuneiden työ- ja opiskelukyky on vaikuttanut yleisesti heikoilta. Siihen ohjaututtiin useimmiten Kelan, TE-toimiston tai työvoiman palvelupisteen aloitteesta, harvemmin omaehtoisesti. Käynnissä olevassa tutkimuksessa selvitetään ammatillisen kuntoutus selvityksen asiakaskunnan profiilia ja tarkastellaan asiakkaan saamia etuuksia ajallisena jatkumona. Tavoite on tuottaa uutta tietoa asiakkaiden etuussiirtymistä ja asiakkuusprosesseista.

### *Metodit*

Tutkimuksessa käytetään Kelan kuntoutusrekisterejä, joista tarkastellaan kuntoutuksen hakemus- ja maksutietoja. Lisäksi aineistoon yhdistetään sosiodemografisia tietoja sekä tietoja asiakkaan lääkkeiden käytöstä sekä tuloista ja etuuksista, kuten opintotuesta ja sairauspäivärahasta. Tutkimukseen poimitaan Kelan etuusrekistereistä kaikki ammatilliseen kuntoutus selvitykseen vuosina 2019-2021 myönteisen ratkaisun saaneet ja heidän Kelan kuntoutuksensa vuosilta 2017 – 2022. Aineistoa tarkastellaan kuvailevin menetelmin.

### *Keskeiset tulokset*

Esitys perustuu rekisteritutkimuksen syksyllä v. 2024 valmistuviin tuloksiin. Siinä tarkastellaan, millaisia asiakkaita palveluun ohjautuu ja mitä heidän toimintakyvystään tiedetään sekä millainen asiakaspolku edelsi palvelua ja muodostui sen jälkeen.

### *Johtopäätökset*

Tulosten valossa keskustellaan siitä, miten tämän tyyppisellä nivelvaiheen kuntoutuspalvelulla yksilöitä voidaan tukea kohtia työelämää.

# TR1. Alustatyöntekijöiden hyvinvointi ja sosiaaliset oikeudet

*Pj. Hanna Nurmi, Lauri Kokkinen, Meri Koivusalo & Mikko Perkiö*

A1, 2. kerros

## Digitaalisten alustojen strategiat terveyden ja turvallisuuden sääntelyyn

*Lauri Kokkinen, Hanna Nurmi, Meri Koivusalo & Mikko Perkiö*

Digitaalisten alustojen strategiat terveyden ja turvallisuuden sääntelyyn Pyrimme selittämään, miten ja miksi digitaalisten alustojen strategiat terveyden ja turvallisuuden sääntelyyn vaihtelevat eri maiden välillä Euroopassa. Empiirisenä aineistona käytämme haastatteluja ja asiakirjoja. Analyytisesti tukeudumme institutionaaliseen teoriaan. Löydämme maakohtaisia muutoksia aiemmasta passiivisesta lainsäädännön harmaiden alueiden hyödyntämisestä aktiivisiin yksi-, kaksi- ja kolmikantaisiin vaikuttamisstrategioihin. Sääntelymuutoksia ajaessaan digitaaliset alustat ovat oppineet hyödyntämään institutionaalisia valtaresurssejaan. Hyödynnetyt valtaresurssit kytkeytyvät tiukasti kansallisiin konteksteihin ja resurssi riippuvuuksiin.

## Alustatyöntekijöiden koettu terveys

*Hanna Nurmi*

Alustatyöntekijöiden koettu terveys Digitaalisten alustojen välityksellä tehtävän työn uskotaan lisääntyvän Euroopassa lähivuosina. Alustatyöhön on liitetty positiivisia tekijöitä, kuten vapaus ja joustavuus sekä uudet tulonhankkimismahdollisuudet. Toisaalta alustatyöhön liitetään myös haasteita liittyen työn ja tulojen epävarmuuteen, työsuojelun puutteeseen sekä psyykkisen ja fyysisen kuormitukseen. Aiemmat kansainväliset tutkimukset ovat osoittaneet, että alustatyöntekijät kokevat terveytensä muuta väestöä heikommaksi. Alustatyöntekijöiden on havaittu kärsivän muuta väestöä yleisemmin muun muassa masennusoireista sekä psykososiaalisesta kuormituksesta. Alustatyöntekijöillä on havaittu myös muuta väestöä yleisemmin tuki- ja liikuntaelinvaivoja. Alustatyön lisääntyessä on tärkeää selvittää edelleen, miten alustatyöntekijät kokevat terveytensä, jotta mahdollisiin riskitekijöihin voidaan puuttua varhaisessa vaiheessa

esimerkiksi sääntelyn avulla. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan Suomessa asuvien alustatyöntekijöiden koettua terveyttä sekä siihen yhteydessä olevia tekijöitä. Tutkimus on osa Euroopan laajuista GIGOSH-tutkimushanketta, jossa tutkitaan alustatyöntekijöiden terveys- ja turvallisuusriskejä seitsemässä eri maassa. Suomen osuutta tutkimuksesta rahoittaa Suomen Akatemia ja toteuttaa Tampereen yliopisto. Tutkimuksen kyselyaineisto kerättiin lokakuun 2023 ja huhtikuun 2024 välisenä aikana. Kyselyssä tarkasteltiin digitaalisilla alustoilla työskentelevien henkilöiden työn luonnetta, koettua terveyttä sekä terveyteen ja turvallisuuteen liittyviä riskejä. Aineistoa analysoidaan tilastollisin menetelmin. Työryhmäesityksessä esitellään kyselyn ensimmäisiä ja alustavia tuloksia Suomessa asuvien alustatyöntekijöiden koetusta terveydestä ja siihen yhteydessä olevista tekijöistä sekä arvioidaan eri alustatyömuotojen vaikutusta koettuun terveyteen. Tuloksien avulla voidaan luoda suosituksia alustatyöntekijöiden turvallisemman ja terveellisemmän työympäristön luomiseksi.

## Alustatyöntekijöiden koettu työhyvinvointi

*Pirjo Toivonen*

*Tutkimuksen tavoitteet*

Pro gradu -tutkielmassani pyrin tuottamaan tietoa alustatyöntekijöiden koetuista positiivisista ja negatiivisista työhyvinvointitekijöistä. Alustatyö eli digitaalisten alustojen kautta välitetty työ on uudehko työskentelymuoto ja sitä koskeva alustatyöntekijöiden kokemuksiin perustuva työhyvinvointitutkimus on toistaiseksi vähäistä. Kansainvälisesti alustatyön määrän oletetaan kasvavan nopeasti ja alustatyötä toteutetaan yhä useammilla aloilla myös Suomessa. Tiedon tarve alustatyöntekijöiden kokemista työhyvinvointitekijöistä on ilmeinen, sillä monet työhyvinvointia määrittävät mallit sopivat alustatyöhön vain osittain. Esimerkiksi työhyvinvointiin yhteydessä olevien johtamisen ja sosiaalisen työyhteisön roolit poikkeavat alustatyössä totutusta ja näiden sijaan painottunevat yksilökeskeiset hyvinvointi- ja voimavaratekijät.

*Metodit*

Tampereen yliopisto on mukana alustatyön turvallisuus- ja terveysriskejä Euroopan alueella selvittävässä GIG-OSH -hankkeessa. Laadullinen tutkimusaineisto koostuu Suomen osa-aineistoon kuuluvista, tietoisien tutkimussuostumuksensa antaneiden, eri aloilla toimivien alustatyöntekijöiden (n= 20) puolistrukturoiduista teemahaastattelusta. Haastatteluaineisto kerätään kevään ja kesän 2024 aikana sekä pseudonymisoidaan ja litteroidaan Tampereen yliopiston ja tutkimusryhmän määrittämien käytäntöjen mukaisesti. Aineiston analysointimenetelmänä pro gradu -tutkielmassani käytetään teema-analyysia.



### *Keskeiset tulokset ja johtopäätökset*

Digitalisoituminen on eräs tunnistetun ja käynnissä olevan työelämän murroksen keskeisistä tekijöistä. Tutkimuksessa pyritään tuottamaan tietoa koetuista työhyvinvointitekijöistä alustatyössä, jotta sen vaikutukset ja vaatimukset muuttuvassa työelämässä tunnistettaisiin nykyistä paremmin.

## **Reiluuden vertailukohtat alustatyötä tekevien kokemuksissa**

***Jere Immonen***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Alustatyön reiluuden tutkimuksessa on tunnistettu, että useat reiluuskysymykset ovat samanlaisia perinteisen palkkatyön kanssa. Tutkimuksissa käytetyt teoriat perustuvat usein perinteisen palkkatyön normistoon. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten reiluus rakentuu alustatyötä tekevien subjektiivisissa kokemuksissa eri tavoin johdetuilla alustoilla. Tämän vertailevan ja reiluutta yksilöllisestä näkökulmasta katsovan asetelman tarkoituksena on selvittää, missä määrin palkkatyön normatiiviset reiluuskäsitykset ovat linjassaan sen kanssa, miten alustatyötä tekevät itse lähestyvät alustojen toiminnan reiluutta.

### *Metodit*

Tutkimus koostuu laadullisista alustatyötä tekevien haastatteluista kahdella alustojen arkkityypillä. Ensimmäisellä arkkityypillä työ on vahvasti alustan algoritmisesti johtamaa ja standardoimaa. Toinen arkkityyppi edustaa vapaampaa markkinapaikkaa, jossa algoritmit määrittävät työtä tekevien näkyvyyttä ja kilpailukykyä, mutta eivät johda itse työtä. Reiluuskokemuksia on tulkittu reiluusteorian avulla. Teoria perustuu reiluuden referensseihin, jotka ovat vaihtoehtoisia reiluuden tiloja tai malleja, joihin arvioitavan kohteen reiluutta verrataan. Laadullisen sisällönanalyysin keinoin aineistosta on pyritty tunnistamaan näitä referenssejä alustatyötä tekevien reiluuskokemuksista.

### *Keskeiset tulokset*

Reiluuskokemuksissa toistuvat monet samat referenssit kaikkien alustatyötä tekevien kesken. Suurimmat erot ilmenevät palkkatyö- ja yrittäjyysreferensseissä. Vähemmän johdetuilla alustoilla työtä tekevät lähestyvät reiluutta yrittäjyysnäkökulmasta arvioiden, kuinka alustat joko rajoittavat tai mahdollistavat yrittäjyyttä ja itsenäistä kilpailua. Vahvemmin johdetuilla alustoilla moni lähestyy reiluutta palkkatyöreferenssien kautta kehumalla, kuinka alustatyö on joustavampi

vaihtoehto palkkatyölle tai kritisoimalla palkkatyölle tyypillisen suojelun puutetta alustatyössä. Osa heistäkin lähestyy reiluuutta yrittäjäreferenssien kautta.

#### *Johtopäätökset*

Tulokset antavat viitteitä siitä, ettei alustatyötä tekevien reiluuskokemus rakennu kaikissa johtamiskonteksteissa palkkatyön normiston kautta. Vahvemmin johdetuilla alustoilla haasteen muodostaa referenssien moninaisuus. Jos vertailukohtat reiluudelle ovat työtä tekevien kesken risteäviä samoilla alustoilla, herää kysymys, kenen ehdoilla ja mihin suuntaan näiden alustojen toimintaa tulisi kehittää.

## TR2: Arvojen mukaista työtä etsimässä

Pj. Elina Mäkinen & Outi Koskinen

A07, 0, kerros

### Eettinen rajatyö ja työn eettisyyden asemointi tieteentekijöiden keskuudessa

**Elina Mäkinen & Outi Koskinen**

#### *Research aims*

While Gieryn's notion of boundary-work focuses on the demarcation of the boundary between science and non-science, ethical boundary-work concerns the distinction between what is perceived as ethically legitimate research activity and what is not. We study ethical boundary-work among scientists who use animal models in their research and those who utilize other research methods that do not involve animal experimentation. We are interested in how ethical stances are constructed and how they affect the research methodologies scientists choose to use, the knowledge they create, and the kinds of careers they want to build.

#### *Research methods*

We analyze semi-structured interviews conducted with academic scientists who use varied methods, that is, we interviewed those who rely on animal models and those who do not or refuse to do so.

#### *Findings and conclusions*

Our findings detail scientists' ethical stances and how those relate to their perceptions of what kinds of science and careers they want to be associated with. We find that in some cases ethical boundary-work is used to construct a boundary between personal ethics and the perceived unethical aspects of scientific knowledge creation. It highlights what scientists are willing to do in the name of science. In contrast, we demonstrate how ethical boundary-work can be used to create a boundary between ethical science and the demands and realities of scientific knowledge creation. Here, scientists seek to distance personal ethics from the scientific system. These accounts shed light on ethical intensification in science and how scientists position themselves and their research in these conversations.

## Yliopiston opetus- ja tutkimushenkilökunnan työidentiteetti ja arvot

*Laura Perttola & Kirsi Lehto*

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimuksemme tarkastelee yliopiston akateemisen henkilökunnan työidentiteettiä ja työtä ohjaavia arvoja. Tutkimme, mitä arvojen mukainen työ tarkoittaa yliopistokontekstissa, kun tarkastellaan opetus- ja tutkimustyötä tekeviä.

Tutkimuskysymyksemme on: millaisia työidentiteettejä akateemisella henkilöstöllä voidaan tunnistaa, ja miten työidentiteetti kytkeytyy arvoihin? Pyrimme rakentamaan viitekehyksen, jolla tarkastella yliopistoissa opetus- ja tutkimustyötä tekevien työidentiteettejä ja tunnistaa erilaisia työidentiteettiprofiileja. Samalla pyrimme laajentamaan käsitystä siitä, millaista on hyvä akateeminen työ.

### *Metodit*

Esittelemme tutkimuksemme ensimmäisen vaiheen eli kirjallisuuskatsauksena toteutettavan tutkimuspaperin. Hyödynnämme siinä kartoittavaa kirjallisuuskatsausta (ks. Salminen 2023).

### *Keskeiset tulokset*

Työidentiteetti viittaa siihen, miten yksilö määrittelee itsensä työssään. Se, miten yksilö paikantaa itsensä työhön, paljastaa hänen työidentiteettinsä merkityksen suhteessa omaan persoonaan ja arvomaailmaan. Työn ja identiteetin suhde on vastavuoroinen, jolloin molemmat muovaavat toisiaan. (Mahlakaarto 2010). Akateeminen työ muodostuu tutkimukseen, opetukseen ja hallintoon liittyvistä työtehtävistä, jotka ovat luonteeltaan hyvin erilaisia ja joita myös arvotetaan yliopiston sisällä eri tavoin. Tutkimus- ja opetustyö koetaan tuoreen tutkimuksen mukaan merkityksellisenä, mutta ”näkyvämmän työn” määrän kasvu on lisännyt työn kuormitusta. Lisäksi ylöspäin suuntautuva uramalli ja ”huipukkuuspuhe” ovat osin ristiriidassa yliopiston perustehtävää toteuttavan perustutkimuksen ja opetuksen kanssa. (Haapakorpi ym. 2023). Aiemmassa tutkimuksessa on myös tunnistettu yliopistotyöhön liittyviä merkityksellisyyden ja kynnisyden lähteitä (mm. Tapanila 2020).

### *Johtopäätökset*

Jatkuvat muutokset on tunnistettu työidentiteettiä haurastuttaviksi tekijöiksi, jolloin seuraukset voivat ilmetä erilaisena työuupumusoireiluna tai kuormittuneisuutena ja riittämättömyyden tunteina (Mahlakaarto 2010). Työidentiteetti on jatkuvasti muotoutuva prosessi. Tutkimuksen seuraavassa vaiheessa olemme kiinnostuneita selvittämään, millaisena akateemista työtä tekevät näkevät riittävän hyvän työn, ja millaisena se näyttäytyy heidän työidentiteettiprofiiliensa kautta.

## Työn merkityksellisyys yhä tehostetummassa media-alan tietotyössä

*Katriina Tapanila & Päivi Siivonen*

*Tutkimuksen tausta ja tavoitteet*

Media-alalla digitalisaation ja globalisaation kiihdyttämä murros luo tarvetta työn tehostamiseen ja sujuvoittamiseen muun muassa lean-ajattelun ja -käytäntöjen avulla. Leanin ja muun työn tehostamisen vaikutuksista tietotyöntekijöiden kokemaan työn merkityksellisyyteen tiedetään kuitenkin vain vähän, vaikka kokemus työn merkityksellisyydestä on luovassa tietotyössä yhä tärkeämpää. Tässä esityksessä kysymme, mistä asioista media-alan tietotyöntekijät rakentavat työnsä merkityksellisyyttä ja miten työn tehostaminen on yhteydessä heidän kokemukseensa työn merkityksellisyydestä.

*Aineisto ja menetelmät*

Tämä esitys pohjautuu vuosina 2023-2025 toteutettavassa Lean-ajattelu tietotyössä ja työn merkityksellisyys -hankkeessa keväällä 2024 kerätyn kyselyaineiston (N=127) analyysiin. Kyselyyn vastanneet ovat tietotyötä eri puolella Suomea tekeviä media-alan ammattilaisia, kuten toimittajia, toimituspäälliköitä, myynnin, markkinoinnin ja viestinnän ammattilaisia sekä tuottajia. Heistä vähän yli puolet oli työntekijäasemassa ja vähän yli kolmannes edusti keski- tai ylintä johtoa. Analysoimme kyselyn avovastauksia aineistolähtöisen temaattisen analyysin keinoin.

*Keskeiset tulokset*

Alustavien tulosten mukaan media-alan tietotyöntekijät rakentavat työnsä merkityksellisyyttä seuraavista elementeistä, joita voi kutsua työn merkityksellisyyden lähteiksi: Yhteiskunnallinen vaikuttaminen, arvon luominen asiakkaalle, työyhteisön hyväksi toimiminen, ihmisten kohtaaminen sekä työn mielekkyys ja arvokkuus itselle. Työn merkityksellisyyden rakentamisessa korostuvat myös työskentelyolosuhteet, joille työn tehostaminen ja mahdolliset käytössä olevat lean-käytännöt osaltaan asettavat ehtoja.

*Johtopäätökset*

Työn tehostamisessa tulisi huomioida moninaiset työn merkityksellisyyden lähteet, jotta tehostaminen ei veisi tilaa merkityksellisyyden toteutumiselta työssä. Ihmisten kohtaaminen on media-alan tietotyössä yksi tärkeä työn merkityksellisyyden lähde, joten siihen tulee tarjoutua työn arjessa riittävästi aikaa ja mahdollisuuksia.

## Työn merkityksellisuuden hahmottelua audiovisuaalisen sisällöntuotannon murroksessa

*Liisa Kääntä*

Media-alalla ja erityisesti journalistisessa työssä puhutaan tällä hetkellä eräänlaisesta audiovisuaalisen sisällöntuotannon murroksesta. Videot ja multimodaaliset mediatekstit eivät ole uusia asioita journalistisessa työssä, mutta niiden rooli ja niiden tarjoamat mahdollisuudet sisällöntuotantoon ovat kehittyneet todella paljon viime vuosina. Kimmokkeena tälle murrokselle ovat toimineet ja toimivat yhä erilaiset audiovisuaalisuuteen keskittyneet sosiaalisen median alustat, kuten TikTok. Toisaalta murrokseen liittyy myös yleinen mediamaiseman ja työnkuvan muutos osana yhteiskunnan digitalisaatiota ja tekoälyistymistä.

*Tutkimuksen tavoitteet*

Edellä mainittua taustaa vasten on kiinnostavaa tarkastella media-alan ammattilaisten puhetta omasta työstään. Tässä tutkimuksessa selvitetäänkin, millä tavalla media-alan ammattilaiset tekevät näkyväksi työnsä merkityksellisyyttä haastatteluvuorovaikutuksessa. Työn merkityksellisyyttä lähestytään yksilöllisen ja sosiaalisen näkökulman yhdistelmänä hyödyntäen mukautetusti 4C-mallia (yhteenkuuluvuus, myötävaikutus, muuntuvuus ja kahlitsevuus).

*Metodit*

Aineistona on Helsingin Sanomien Säätiön rahoittamassa hankkeessa kerättyjä toimittajien sekä muiden media-alan ammattilaisten haastatteluja, joita on yhteensä yhdeksän. Puolistrukturoiduissa teemahaastatteluissa käsiteltiin mm. audiovisuaalisen sisällöntuotannon roolia osana työkäytäntöjä, työnantajaorganisaatiota ja tulevaisuutta. Analyysimenetelmänä hyödynnettiin etnometodologista keskusteluanalyysia ja erityisesti toimintajaksojen eli sekvenssien organisoitumista työn merkityksellisyyttä ilmentävien toimintojen kautta.

*Alustavat tulokset*

Työn merkityksellisyyttä tehdään näkyväksi muutamilla erilaisilla toiminnoilla: refleктоimalla työnkuvan muuttumista, osoittamalla kehittämistarpeita omaan osaamiseen, huomioimalla muuttuvia yleisöjä ja heidän tarpeitaan, havainnoimalla sosiaalisten ja teknologisten toimijoiden kietoutumista ja pohtimalla mediaympäristön ja alustojen suhdetta uusilla ja/tai tuoreilla tavoilla.

*Johtopäätökset*

Työn merkityksellisyys näyttäisi kiinnittyvän limittyviin näkökulmiin, joissa media-alan ammattilainen samanaikaisesti toteuttaa itseään luovasti ja kehittävästi työssään ja tarjoaa toisaalta monipuolisia kokemusmahdollisuuksia laajalle kirjolle erilaisia

yleisöjä. Yleisöjen (runsas ja kiihtyvä) kuluttaminen audiovisuaalisten sisältöjen parissa voi puolestaan viitata alan ammattilaisten työn yhteiskunnalliseen arvostukseen, joka voi vahvistaa käsitystä oman työn merkityksellisyydestä.

## Järjestöjohtajat arvojen mukaista työtä etsimässä

*Anne Lindfors*

Sosiaali- ja terveysjärjestöjen toimintaan kohdistuu suuria muutospaineita, muun muassa ajankohtaisten rahoitusleikkausten myötä. Järjestöjohtaminen on monipuolista ja vaativaa työtä, mutta tiedämme hyvin vähän siitä, mikä järjestöjohtajia ohjaa heidän työssään ja urallaan.

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Väitöstutkimukseni tavoitteena on tuottaa tietoa sosiaali- ja terveysjärjestöjen johtamisesta ja järjestöjohtajien työurista. Tutkin sitä, miten järjestöjohtajaksi tullaan ja millaisia tavoitteita järjestöjohtajilla on työssään ja urallaan.

### *Metodit*

Aineisto koostuu potilas- ja kansanterveysjärjestöjen johtajien urakertomuksista, jotka olen kerännyt haastattelemalla. Narratiivisen aineiston olen analysoinut hyödyntäen työurien kaaosteoriaa etsien työuria ohjaavia attraktoreita. Lisäksi olen käyttänyt henkilökohtaisten projektien analyysiin liittyvää tärkein työtavoite - kysymystä, joka mahdollistaa vertailun muilla sektoreilla toimiviin johtajiin.

### *Keskeiset tulokset*

Analyysin tuloksena muodostin kolme uraidentiteetin mukaan nimettyä järjestöjohtajan uratyyppeä, joissa kaikissa työn merkityksellisyys ja arvojen keskeisyys näkyvät, mutta hieman eri tavalla. Arvopohjaisuus tulee esiin myös siinä, että johtajaksi päätyminen näyttäytyy osalla jopa vastentahtoisena: merkityksellinen työ on tärkeämpää kuin se, missä asemassa sitä tekee. Järjestöjohtajat eivät ole uraorientoituneita, vaan kokevat uraan ja urakehitykseen liittyvät termit itselleen vieraiksi. Järjestöjohtajien työtavoitteet muodostavat kolme tasoa: henkilökohtainen, organisaatio ja yhteiskunta. Näistä kahteen ensimmäiseen tasoon kuuluvat työtavoitteet ovat tyyppillisiä muillakin aloilla. Sen sijaan yhteiskuntatasolla korostuvat vaikuttamiseen ja arvoihin liittyvät työtavoitteet ovat järjestöjohtamisen erityispiirre.

### *Johtopäätökset*

Narratiivinen aineisto mahdollistaa subjektiivisten kokemusten huomioimisen. Arvot ja työn merkityksellisyys ohjaavat järjestöjohtajien työuria ja ne näkyvät myös heidän työtavoitteissaan. Ura siirtymiä ja työtavoitteita eivät kuitenkaan ohjaa niinkään

altruistiset, vaan erityisesti työn mielekkyyttä lisäävät tekijät: järjestöjohtajan työssä voi toteuttaa itseään tavalla, joka hyödyttää myös muita.

## Sosiaalityön arvojen mukaisen työn tukeminen hyödyntämällä mindfulness-menetelmiä opintojen aikana

**Samuel Salovaara**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Sosiaalityöntekijöiden työssä kuormitusta aiheuttavat erityisesti suuret asiakasmäärät, eettisen vastuun ja resurssien väliset ristiriidat, jatkuva monimutkainen ongelmanratkaisu ja päätöksenteko sekä traumatisoituneiden ihmisten kohtaaminen. Sosiaalityön yliopisto-opintojen puitteissa voi olla haastavaa valmentaa opiskelijoita työelämän tilanteisiin riittävästi. Mindfulness-menetelmät tarjoavat joustavan ja lupaavan kontekstin sille sosiaalityölle tyypilliselle vuorovaikutukselle, missä tarkastellaan yksilöä suhteessa ympäristöön. Pilottitutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa mindfulness-taitojen mahdollisuuksia valmentaa tulevia sosiaalityöntekijöitä kohtaamaan työn haasteita ja toteuttamaan sosiaalityön arvojen mukaista työtä.

### *Tutkimusmenetelmät*

Tutkimus toteutettiin lisäämällä mindfulness-taitojen harjoituksia osaksi sosiaalityön opintokokonaisuutta ja keräämällä opiskelijapalautetta (n=40) sähköisellä kyselylomakkeella. Kysely sisälsi viisi väittämää, joilla vastaajia pyydettiin arvioimaan mindfulness-taitojen hyödyllisyyttä sosiaalityössä viisiportaisella Likertin asteikolla. Lisäksi kerättiin avointa palautetta. Tutkimuksen analyysi toteutettiin hyödyntämällä kuvailevia tilastollisia menetelmiä, joita täydennettiin laadullisella analyysillä.

### *Tulokset*

Enemmistö vastaajista oli sosiaalityön pääaineopiskelijoita ja oli opiskellut sosiaalityötä 1–3 vuotta. Kenelläkään vastaajista ei ollut aiempaa työkokemusta sosiaalityöntekijänä, mutta kaikilla oli ainakin hieman tietoja mindfulness -käsitteestä ja -menetelmistä ennen opintokokonaisuutta. Kaikki (100 %) vastaajat olivat sitä mieltä, että mindfulness tarjoaa välineitä tunteiden säätelyyn. Lähes kaikki vastaajat (95 %) arvioivat, että mindfulness tarjoaa välineitä oman hyvinvoinnin tueksi ja valtaosa (90 %) sitä mieltä, että mindfulness tarjoaa välineitä työssä jaksamiseen ja haastaviin tilanteisiin. Suuri osa vastaajista (82,5 %) arvioi, että mindfulness tarjoaa välineitä vuorovaikutukseen.



### *Johtopäätökset*

Sosiaalityön opiskelijoiden arviot mindfulness-taitojen mahdollisuuksista tarjota välineitä sosiaalityöhön ja sen haastaviin tilanteisiin olivat erittäin myönteisiä. Tutkimus kohdistui pieneen pilottiryhmään, joten sen perusteella ei voida vielä tehdä laajoja päätelmiä. Pilottitutkimuksen tulokset ovat kuitenkin samansuuntaisia muiden sosiaalityön ja mindfulness-menetelmiä koskevien tutkimustulosten kanssa ja rohkaisevat tutkimaan aihetta lisää jatkossa.

## **Kehittämistoimijuuden vahvistaminen työhyvinvoinnin interventiossa eettisen kuormituksen vähentämiseksi**

***Tarja Kantola Tarja & Soile Juujärvi***

### *Tavoitteet*

Tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa yhteisöllisen kehittämistoimijuuden edistämisestä työhyvinvoinnin tutkimus- ja kehittämisinterventiossa, jossa fokuksena oli eettisen kuormituksen vähentäminen. Eettinen kuormitus syntyy arvoriitiriidoista ja on merkittävä työhyvinvoinnin riskitekijä. Tutkimus toteutettiin kahdessa organisaatiossa ikääntyneiden palveluiden työyksiköissä, joissa työntekijät olivat osallistujia tutkimuksessa ja toimijoita työhyvinvoinnin edistämisessä.

### *Metodit*

Interventio perustui metodologisesti kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan (CHAT) ja ajatukseen yhteisöllisellä lähikehityksen vyöhykkeellä (CZPD) etenemisestä ekspansiivisena oppimisena. Tutkimus tuotti tietoa siitä, miten yhteisöllinen kehittämistoimijuus rakentui interventioprosessin aikana ja sen muutostekojen myötä. Keskeinen tutkimuskysymys oli: Millaisia kehittämistekoja interventioprosessin eri vaiheissa ilmeni? Aineistona tutkimuksessa olivat ääninauhoitettut työpajat (5 kpl molemmissa organisaatioissa) ja niiden välissä tuotettu kirjallinen kokemusaineisto. Kokemustiedon tuottamisella ja hyödyntämisellä oli interventiossa keskeinen rooli. Kehittämistekojen kategorisointia käytetään tutkimuksessa analyttisenä välineenä.

### *Tulokset*

Tutkimuksen tulosten perusteella kehittämisinterventiot mahdollistivat erilaiset kehittämisteot, oman toimijuuden asemoinnista ja muutostarpeen tunnistamisesta uusien toimintamallien suunnitteluun ja toimintaa muuttaviin tekoihin. Henkilöstö heittäytyi interventioprosessiin sitoutuneesti, ja pyrkimyksiä uuden käytännön vakiinnuttamiseksi ilmeni intervention aikana. Toimintatapojen vakiinnuttaminen osoittautui kuitenkin haasteelliseksi. Tutkimus- ja kehittämiskohteena olivat

työyhteisöt, joissa henkilöstön vaihtuvuus, myös esihenkilöiden vaihtuvuus, oli suurta ja joissa kärsittiin ajoittain osaavan henkilöstön vajauksesta. Henkilöstö oli heterogeenista sisältäen runsaasti maahanmuuttajia, sijaisia, keikkatyöläisiä sekä sosiaali- ja terveysalan opiskelijoita. Tarvittiin erityistä panostusta muutosten kannatteluun arjessa. Näin oli silloinkin, kun muutosteot oli yhteisesti argumentoitu työhyvinvoinnin edistämiseksi ja eettisen kuormituksen vähentämiseksi ja valinnat kokeiltavista muutosteista oli tehty työntekijöiden ja esihenkilöiden yhteistyönä.

#### *Johtopäätökset*

Tutkimus teki näkyväksi sosiaali- ja terveysalalla ikääntyneiden palveluun keskittyvän osallistavan ja pitkäjänteisen työhyvinvoinnin kehittämisen haasteita. Aiemman tutkimuksen valossa eettisten ongelmien ratkaisu tulisi kiinnittää pitkäjänteiseen ja yhteisölliseen työhyvinvoinnin edistämiseen, jossa ylitetään yksilölliset tulkinnat eettisestä kuormituksesta ja hyödynnetään vertaisoppimista ja erilaisia tiedonlajeja. Yhteisölliset ja toiminnan tason ilmiöihin paneutuvat interventiot tuottavat ratkaisuja, joiden vakiinnuttamiseen tarvitaan paitsi muutostekoja työyhteisössä, myös organisaation ja johdon tukea.

## TR3: Asiantuntijuus kriisissä?

# Asiantuntijatyön murros ilmiönä ja sen seuraukset

*Pj. Annika Blomberg, Kirsi-Mari Kallio, Aki Lehtivuori & Lauri Lepistö*

*A05, 0. kerros*

## Mikä auttaa asiantuntijaa rajaamaan työtään?

*Kirsi Yli-Kaitala, Kaisa Reuna & Minna Toivanen*

*Tutkimuksen tavoite*

Työn digitalisoituminen ja muutokset työn organisoinnin tavoissa, mm. tehokkuuden ja työntekijän autonomian korostuminen, ovat muuttaneet asiantuntijatyötä ja vaikuttavat kokemuksiin työn intensiivisyydestä (esim. Rosa 2013; Chesley 2014; Oppenauer & Van De Voorde 2018). Monen asian yhtäaikainen tekeminen kuormittaa ylemmissä toimihenkilöasemissa työskenteleviä, ja työtä on usein liikaa suhteessa resursseihin (Toivanen & Väänänen 2024). Työ voikin pursuta yli monella tapaa ja vaarantaa asiantuntijoiden hyvinvoinnin ja ammatti-identiteetin eheyden (emt.). Työn rajaaminen siten, että resurssit kohdistuvat työn ydintavoitteen saavuttamiseen, näyttäytyy yhä tärkeämpänä. Tutkimuksen tavoitteena on kuvata tekijöitä, jotka auttavat asiantuntijaa rajaamaan työtään.

*Metodit*

Tutkimus perustuu Yksityisalojen Esimiehet ja Asiantuntijat YTY (nyk. Asiantuntijat ja Esihenkilöt ASIA) ry:n jäsenistön parissa vuonna 2023 kerättyyn verkkolomakeaineistoon (n=189). Lomakkeessa oli neljä avokysymystä sekä taustatietokysymyksiä. Aineisto analysoitiin ensin käyttäen Sentence-BERT -algoritmia avovastausten klusteroimiseen semanttisten yhteneväisyyksien perusteella. Seuraavaksi alustava klusterointi tarkistettiin ja klustereita muokattiin sisällönanalyysin avulla. Taustatietomuuttujien ja klustereiden yhteyksiä tarkasteltiin ristiintaulukoimalla. Analyysissä kiinnostuksen kohteena olivat työn rajaamista vaikeuttavat ja helpottavat tekijät.

*Keskeiset tulokset*

Työn rajaamista vaikeuttavista tekijöistä muodostui kuusi klusteria, joista suurimmat: johtaminen ja resurssien vähyys (n=50), työn ennakoimattomuus (n=31), tunnollisuus (n=28). Työn rajaamista helpottavista tekijöistä muodostui kuusi

klusteria, joista suurimmat: suunnitelmallisuus (n=46), oma toimijuus (n=36), työjärjestelyt (n=30). Työn rajaamista vaikeuttavat syyt paikantuivat siis erityisesti organisaatioon ja työn luonteeseen liittyviin tekijöihin. Työn rajaamista helpottavat tekijät paikantuivat erityisesti oman toimijuuden alueelle. Esihenkilön tuki mainittiin harvoin työn rajaamista helpottavana tekijänä.

### *Johtopäätökset*

Tulosten tarkastelu on kesken, mutta vaikuttaa siltä, että resurssien ja johtamisen puutteen tilanteessa asiantuntijat toteuttavat vahvasti sisäistettyä oman työn johtamisen ideaalia ilman riittävää tukea organisaatiolta ja esihenkilöiltä.

## **Jaettu asiantuntijuus mielenterveys- ja päihdepalvelujen kehittämisessä**

### ***Päivi Vuokila-Oikkonen***

Teimme syksyllä 2023 kartoituksen mielenterveys- ja päihdetyön tilanteesta Pohjois-Pohjanmaan hyvinvointialueella (Pohde). Kartoitukseen osallistujat olivat kokemustoimijat, kuntalaiset ja työntekijät Pohde-alueelta. Kartoittamisessa käytettiin osallistavia menetelmiä kriittisten tapahtumien tekniikkaa (Flanagan 1954), MeWeUs-menetelmää (Nummi 2015) ja Learning Cafemenetelmää (Innokylä 2023) Kartoitusten perustella voidaan todeta, että mielenterveys- ja päihdepalveluja tulee kehittää samanaikaisesti ja yhteistyössä palveluita käyttävien ja -tuottavien kanssa. Kehittämisen kohteiksi valikoituivat ihmisen kohtaaminen, jossa huomioidaan samanaikaisesti mielenterveys, päihteiden käyttö ja fyysisen terveyden haasteet. Ihmisen määrittelemien läheisten mukaan ottaminen ja hoidon jatkuvuus. Hoidon jatkuvuus pitää sisällään matalan kynnyksen palvelut ja siellä ryhmätoimintoja, jossa ovat mukana kokemus- ja vertaisasiantuntijat. Seuraavaksi kehittämistyö jatkuu ratkaisuja tuottava yhteiskehittämisen lähestymistavalla ja -menetelmillä ja kokeiluilla edellä kuvatuissa teemoissa. Ratkaisuja tuottavassa yhteiskehittämisessä on olennaista, että kaikki, joita muutos koskee, ovat mukana muutoksen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa. Tuloksena syntyy toimintamalli Pohteen, seurakuntien ja järjestöjen yhteisoinnoille. (Vuokila-Oikkonen, 2020). Kehittämistyötä rahoittaa ESR ja sitä toteuttavat Diakonia-ammattikorkeakoulu, Oulun seurakunnat ja Helsingin Diakonissalaitos.

## Asiantuntija sosiaalisessa mediassa - odotukset, ideaalit ja paradoksit

***Kaisa Pekkala***

*Tutkimuksen tausta ja tavoitteet*

Viestintäroolit työyhteisöissä ovat muuntuneet ja monipuolistuneet viimeisen vuosikymmenen aikana merkittävästi ja odotukset työntekijöiden viestintäkäyttäytymistä kohtaan ovat kasvaneet. Sosiaalinen media on mahdollistanut yksittäisten työntekijöiden asiantuntijuuden näkyväksi tekemisen yli organisaatorajojen, ja etätöön lisääntyminen on muokannut työn tekemisen tapoja ja teknologiavälitteisen vuorovaikutuksen merkitystä. Monet organisaatiot kannustavat työntekijöitään someviestintään ja ovat kehittäneet työntekijöiden tueksi koulutusohjelmia, joissa työntekijät saavat koulutusta ja tukea asiantuntijaviestintäänsä. Tässä tutkimusartikkelissa selvitetään, millaista viestinnällistä osaamista ja osallistumista työntekijöiltä odotetaan organisaatioiden edustajina sosiaalisessa mediassa.

*Metodit*

Tutkimuksen aineisto koostuu 23 viestinnän asiantuntija- tai johtotehtävissä toimivan henkilön haastattelusta. Haastattelut on toteutettu suomalaisissa asiantuntijaorganisaatioissa. Aineiston analyysissä on käytetty abduktiivista lähestymistapaa, jossa aineiston ensimmäinen koodauskierros tehtiin avoimen koodauksen periaatteiden mukaan ja tämän jälkeen avoimista koodeista esiin nousevia teemoja verrattiin jo olemassa oleviin käsitteisiin ja teoreettisiin viitekehyksiin.

*Keskeiset tulokset*

Tutkimustulokset osoittavat, että asiantuntijaorganisaatioissa työntekijöiden sosiaalisen median käyttö nähdään organisaation kilpailukyvyn kannalta merkittäväksi toiminnaksi, joka edellyttää siihen osallistuvilta työntekijöiltä uudenlaista osaamista, uusia toimintatapoja ja näiden jatkuvaa kehittämistä.

*Johtopäätökset*

Sosiaalisesta mediasta on tullut merkittävä konteksti asiantuntijuuden esiintuomiseen työelämän verkostoissa. Sosiaalisen median tarjoamat mahdollisuudet ovat luoneet uudenlaisia odotuksia, ideaaleja ja myös paradokseja. Tämä tutkimus tarjoaa uutta ymmärrystä siitä millaista viestinnällistä osallistumista ja osaamista työntekijöiltä odotetaan organisaatioiden edustajina sosiaalisessa mediassa ja tarjoaa näin uuden näkökulman asiantuntijuuden murroksen tutkimukseen.

## Podcastit asiantuntijuuden markkinoilla – Siirtyykö vastuu kuulijalle?

*Merja Koskela & Niina Nissilä*

*Tutkimuksen tausta ja tavoitteet*

Podcast on 2000-luvulla yleistynyt, usein kevyen asiantuntijatiedon välittämisen muoto. Se voidaan määritellä verkon kautta välitettäväksi audio- tai videotallenteeksi, jota voi käyttää millä tahansa laitteella. Podcast-maailmasta on tullut perinteisen asiantuntijuuden ja ”rakennetun asiantuntijuuden” kohtaamispaikka. Se voidaan näin nähdä esimerkkinä teknologisen kehityksen mukanaan tuomasta asiantuntijuuden murroksesta. Tässä esitelmässä tarkastelemme niitä tapoja, joilla potentiaalisille kuulijoille markkinoidaan, esitellään ja jäsenetään podcasteja eri julkaisualustoilla. Pohdimme, näyttäytyykö perinteinen asiantuntijuus alustoilla eri tavoin kuin uudemmat asiantuntijuuden muodot. Tällä tavalla avaamme uusia tutkimuksellisia näkökulmia asiantuntijuuden määrittelyn haasteisiin ja sitä kautta asiantuntijuuden murroksen tutkimukseen.

*Metodit*

Tutkimuksen aineisto on poimittu erilaisilta podcastien julkaisualustoilta (esim. YLE Areena, Spotify), joilla podcastit on jaoteltu aihealueiden mukaan. Analysoimme teemoittelun ja käsiteanalyysin avulla luokitteluperiaatteita, luokkien nimeämistä ja pohdimme, mitä niiden perusteella voi päätellä asiantuntijuudesta.

*Keskeiset tulokset*

Analyysimme mukaan sekä podcast ilmiönä että alustojen aihealuekittely heijastavat mediamuodon jatkuvaa muutosta ja pakenevat eksakteja määrittelyjä. Samallakin julkaisualustalla on käytössä eri logiikkaan perustuvia jaotteluita, eli saman podcastin voi löytää eri reittejä pitkin. Tuloksemme osoittavat, että podcasteihin sisältyy perinteistä koulutukseen, työtehtäviin, akateemiseen tutkimukseen ja kokemukseen perustuvaa asiantuntijuutta ns. perinteisillä aloilla. Yhtä lailla ja samalla tasolla esitettynä tarjolla on kuitenkin myös muita asiantuntijuuden muotoja. Perinteiseen asiantuntijuuteen kytkeytyvät podcastit liittyvät yleensä johonkin ilmiöön, jota lähestytään ratkaisukeskeisesti tai joka määritellään ongelmaksi. Kuulijoille tarjotaan asiantuntijatietoon perustuvia ratkaisuja ja näkökulmia. Ongelmanratkaisu ei podcast-alustoilla ole kuitenkaan välttämätön asiantuntijaroolin saamiseksi, vaan jo taito viestiä podcast-välineen kautta vastaanottajaa puhuttelevalla ja hänelle ymmärrettävällä tavalla voi tuottaa mielikuvan asiantuntijuudesta.

*Johtopäätökset*

Siinä missä perinteinen asiantuntijuus on toisten asiantuntijoiden tunnistamaa ja tunnustamaa, podcastalustoilla asiantuntijuuden määritelmät ovat vapaasti suuren

yleisön tulkittavissa. Samastakin aihepiiristä on tarjolla perinteistä asiantuntijuutta ja yleisön suosioon perustuvaa asiantuntijuutta, ja viime kädessä kuulija päättää, minkälaista asiantuntijuutta valitsee, mihin tarpeeseen ja millaiseen asiantuntijaan luottaa.

## Tiivistynyt, pirstaleinen ja neuvoteltu aika. Ajallisuus asiantuntijatyössä.

**Niina Koivunen**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tämän tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää ajallisuuden merkitystä asiantuntijatyössä. Ajallisuus on näkymätön ja niin itsestään selvä kulttuurinen ominaispiirre organisaatioissa, että siihen voi olla arkityössä vaikea päästä käsiksi. Ajallisuuden merkitys ja toimintaa ohjaava rooli on kuitenkin niin suuri, että sitä kannattaa miettiä myös asiantuntijatyön näkökulmasta. Hybridityö ja monipaikkainen työ sekä digitalisaatio ovat tarkoittaneet ajan kokemuksen nopeutumista sekä pirstaloitumista. Etätyön yleistyminen antaa työntekijöille mahdollisuuden tehdä työtä oman kokemuksellisen ajan mukaan. Kuitenkin useampien työntekijöiden kokemuksellisen ajan yhteensovittaminen vaatii neuvotteluja ajankäytön yhteisistä periaatteista. Ajalliset neuvottelut yleistyvät ja ovat entistä haastavampia. Samanaikaisesti hybridityön myötä on syntynyt uudenlainen videokokousten käytäntö, joka tuntuu olevan hyvinkin lineaarinen ja strukturoitu. Hybridityö siis yhtäältä vapauttaa työntekijöiden ajankäyttöä ja toisaalta pakottaa ihmiset Zoom- ja Teamskokousten monotonisiin maratoneihin. Koska asiantuntijatyötä tehdään usein yhdessä muiden asiantuntijoiden kanssa, työn sidoksisuus kasvaa ja oman ajan hallinta vaikeutuu.

### *Metodit*

Tutkimuksessa on kerätty aineistoa yhdestä media-alan yrityksestä eli paikallissanomalehdestä sekä projektiteollisuudesta. Tutkimuksessa käytettiin valokuvahaastattelumenetelmää (Soronen & Koivunen, 2018): osallistujia pyydettiin ottamaan valokuvia niistä tilanteista, joissa he erityisesti ajattelivat aikaa. Näitä valokuvia käytettiin haastatteluissa auttamaan haastateltavia puhumaan ajasta konkreettisten työn käytäntöjen yhteydessä eikä pelkästään abstraktilla tasolla. Valokuvahaastatteluja kertyi paikallislehdessä kuusi ja projektiteollisuudessa kuusi.

### *Keskeiset tulokset*

Paikallislehden päälliköiden työtä kuvasi ”multitaskaus” ja monikanavaisuus. Sekä toimittajat että päälliköt kamppailivat jatkuvan aikapaineen kanssa ja totesivat sen

kuuluvan työhön. Työtä hallitsi kahden deadlinen systeemi: tehtäviä piti saada valmiiksi sekä printti- että verkkolehden aikataulujen mukaan. Projektiteollisuuden päälliköt navigoivat päällekkäisten kokousten, suurten sähköpostimäärien ja tiukkojen valmistusaikataulujen keskellä.

### *Johtopäätökset*

Perinteisesti asiantuntijatyön tunnuspiirteitä ovat itsenäisyys ja autonomia. Ajallinen autonomia on kuitenkin illuusio, koska asiantuntijatyön ajallinen sidoksisuus on suurta ja nopeuden vaatimus kova. Ajanhallinnan yrityksistä muodostuu itsehallintamenetelmä, jossa asiantuntijat valvovat itse itseään ja kurittavat itseään asiassa, jota ei lähtökohtaisesti voi hallita. Tämän sijasta asiantuntijaorganisaatioissa on tarve yhteisesti jaetuille aikarakenteille, jotka tukevat kokemuksellista aikaa ja keskittymistä vaativaa aikaa sekä suojaavat työn ulottumiselta kaikkeen vapaa-aikaan jollakin yhdessä sovitulla tavalla.

## **Työn ja muun elämän rajojen hallinnan ristiriidat ja paradoksit akateemisessa asiantuntijatyössä**

***Sarita Laine***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Väitöskirjatutkimuksessa tarkastelen työn ja muun elämän rajojen hallinnan ristiriitoja ja paradokseja hybridissä akateemisessa asiantuntijatyössä. Kysyn, millaisia ristiriitoja ja paradokseja työn ja muun elämän rajojen hallintaa koskevassa puheessa voidaan tunnistaa. Lisäksi tarkastelen, miten sukupuoli ja muut risteävät erot näkyvät rajojen hallintaa koskevassa puheessa. Tutkimus kytkeytyy laadulliseen, konstruktionistiseen tutkimusperinteeseen ja paikantuu viestinnän sekä työelämän- ja organisaatiotutkimuksen kentille. Teoreettisena viitekehystenä hyödynnän kriittistä organisaatioteoriaa, paradoksiteoriaa sekä rajatyötä, uusliberalismia ja työelämän ”yrittäjämäistymistä” koskevia keskusteluja.

### *Metodit*

Tutkimuksen aineisto koostuu akateemisesti koulutettujen, tietotyötä tekevien asiantuntijoiden teemahaastatteluista (n=30). Haastattelut on toteutettu syksyllä 2023 ja keväällä 2024 fokusryhmähaastatteluina 2–5 osallistujan pienryhmissä. Haastateltavat työskentelevät asiantuntijatehtävissä kolmessa suomalaisessa julkisen sektorin organisaatioissa. Aineiston analyysimenetelminä hyödynnän kriittistä diskurssianalyysia sekä laadullista sisällönanalyysia.



### *Keskeiset tulokset*

Analyysin tuloksena olen jäsentänyt kahdeksan rajavetodiskurssia ja nimennyt neljä ristiriitaa, jotka voidaan tunnistaa asiantuntijoiden työn ja muun elämän välistä rajanvetoa koskevassa puheessa. Rajanvedon ristiriidat koskevat 1) tehokkuutta, 2) itsekkyyttä, 3) yksilöllisyyttä ja 4) johtamista koskevia puhetapoja ja rajanvedon paradokseja. 2 Työn ja muun elämän rajojen hallintaa koskevan puheen analyysi osoittaa, että akateemisessa asiantuntijatyössä työntekijöihin kohdistuu odotuksia työn ja muun elämän välisten rajojen asettamisesta itsenäisesti ja jopa yrittäjämäisesti samalla, kun mahdollisuudet vaikuttaa omiin työtehtäviin ja niiden määrään ovat rajalliset.

### *Johtopäätökset*

Rajanvedon haasteita koskevassa puheessa ratkaisuksi esitetään usein parempaa “itsensä johtamista” ja “jämäkämpää” rajanvetoa. Työn ja muun elämän rajojen hallinnan keskeiset haasteet liittyvät kuitenkin rakenteellisiin ongelmiin, kuten työn organisointiin ja resursointiin. Työn ja muun elämän välisen rajan säilyttämisestä on tullut lisävaatimus ja tehtävä, josta huolehtiminen on työntekijän vastuulla.

## **Asiantuntijaorganisaatiot, hukkatyö ja työnjaon uudelleenlöytäminen**

***Tomi J. Kallio, Aki Lehtivuori & Kirsi-Mari Kallio***

Julkisuudessa on viime aikoina käyty laajaa keskustelua eri julkissektorin asiantuntijaorganisaatioiden resurssipulasta. Erityisen akuutti resurssipula on sosiaali- ja terveydenhuollossa, mutta esimerkiksi myös korkeakoulujen ja poliisin on raportoitu olevan yhä synkkenevässä resurssitilanteessa. Varsinainen taloudellisiin resursseihin liittyvä resurssipula on kuitenkin vain toinen puoli niistä ongelmista, jotka aiheuttavat asiantuntijatyön resurssien riittämättömyyttä monissa organisaatioissa. Toinen puoli ilmiötä on luonteeltaan organisatorinen ja seurausta siitä, että julkissektorin asiantuntijaorganisaatioiden tehokkuutta on maassamme pyritty parantamaan keskittämällä avustavat työtehtävät asiantuntijoiden oman työn osaksi. Esimerkiksi osasto- ja taloussihteereitä ei usein enää ole organisaatioissa avustamassa asiantuntijoita kuten ennen, ja asiantuntijat tekevät nykyään ennen avustaville henkilöille kuuluneet tehtävät itse. Julkisuudessa onkin toistuvasti raportoitu siitä, kuinka esimerkiksi lääkärien ja sosiaalityöntekijöiden työajasta kuluu yhä vähemmän työhön potilaiden ja asiakkaiden kanssa samalla, kun yhä monimuotoisemmaksi kasvaneet raportointivelvollisuudet kuluttavat asiantuntijoiden työaikaa.

Avustavien työtehtävien kohdentaminen asiantuntijoille ilmentää puutteellista työnjakoa, joka tuottaa ainoastaan näennäistehokkuutta ja osaoptimointia. Koska ilmiö koskettaa maassamme jokapäiväisessä työssä kymmeniätuhansia asiantuntijoita eri organisaatioissa, ovat kustannusvaikutukset valtiontaloudellisesti erittäin mittavia. Koska aihetta ei ole systemaattisesti tutkittu, ilmiön suuruusluokasta voi toistaiseksi esittää vain arvailuja. Ilmiöön on kuitenkin hiljattain alettu havahtumaan niin kansainvälisesti kuin kotimaassa. Kotimaassa ilmiöön on viitattu sellaisilla käsitteillä, kuten ”hukkatyö” ja ”työn turhakkeet”. Kansainvälisessä kirjallisuudessa on puolestaan erotettu toisistaan ”kohtuuttomat työtehtävät” ja ”tarpeettomat työtehtävät”. Kohtuuttomat työtehtävät ovat luonteeltaan tehtäviä, jotka ovat organisaation kannalta sinänsä tarpeellisia, mutta jotka joku muu henkilö, kuten osastosihteeri tekisi nopeammin, laadukkaammin ja edullisemmin kuin asiantuntija (kuten lääkäri tai professori) itse. Tarpeettomat työtehtävät ovat puolestaan tehtäviä, joita organisaatiossa ei pitäisi tehdä ollenkaan ja jotka ovat usein seurausta esimerkiksi julkisorganisaation byrokratiakriisistä, jossa toimintansa tehokkuuden kanssa kamppailevat organisaatiot luovat yhä uusia normeja ja raportointikäytänteitä ymmärtämättä, että juuri tällainen toiminta paradoksaalisesti kasvattavat tehottomuutta entisestään.

Kasvaneiden transaktiokustannusten ohella puutteellinen työnjako aliarvio asiantuntijoiden osaamista ja laskee heidän työmotivaatiotaan. Tässä esityksessä kuvataan Liikesivistysrahaston rahoittaman ”Työnjaon uudelleenlöytämisen julkissektorin asiantuntijatyössä” -tutkimushankkeen agenda ja pohditaan, kuinka aihepiiriin tutkimuksen avulla olisi mahdollista saavuttaa mahdollisimman suuri vaikuttavuus.

## **Suoriutumispaine ja työn merkityksellisyys tutkimustyössä –voiko kurjistumista estää?**

***Aki Lehtivuori & Kirsi-Mari Kallio***

Jatkuvat ja korkeat suoriutumispaineet kuvastavat nykyistä asiantuntijatyötä monella tapaa työelämän muuttuessa yhä vaativammaksi ja stressaavammaksi (Mauno ym. 2023). Tämä näkyy osaltaan asiantuntijatyön suoriutumisen johtamis- ja urakäytänteissä, jotka nojaavat monelta osin ulkoisen paineen käyttämiseen työntekijöiden ohjauksessa. Akatemiassa tämä paine on esillä erityisen voimakkaasti ”publish or perish” -käsitteen myötä. Esimerkiksi Ellemers (2021) on hiljattain varoittanut ja kritisoinut paineistavan organisaatioilmaston negatiivisista seurauksista akateemiselle työlle.

Tämä tutkimus pureutuu tähän tematiikkaan tarkastelemaan suoriutumispainetta ja sen heijastumista työn merkityksellisyyden kokemukseen suomalaisella

yliopistosektorilla. Keskeisenä tavoitteena on vastata kysymykseen, miten työn merkityksellisyydelle käy suoriutumispaineen puristuksessa? Tutkimuksen aineisto pohjautuu vuonna 2023 kerättyyn yli 2700 hengen kyselyaineistoon, joka on kerätty seitsemästä suomalaisesta yliopistosta. Kohdejoukkona kyselyssä toimi tutkimus- ja opetushenkilöön kuuluvat. Esitettyä tutkimuskysymystä tarkastellaan niin tilastollisen analyysin kuin kyselyyn tuottaman laadullisten avovastausten kautta.

Kerätyn aineiston analyysi on vielä kesken, mutta alustava tilastollinen tarkastelu indikoi koetun suoriutumispaineen tason sekä toistuvuuden olevan kohtuullisen korkealla tasolla. Lisäksi alustava analyysi indikoi suoriutumispaineen olevan negatiivisesti yhteydessä työn merkityksellisyyden kokemukseen. Avoimen kysymyksen alustava analyysi piirtää puolestaan kuvaa suoriutumispaineesta merkittävän stressin, ahdistuksen ja riittämättömyyden kokemuksen aiheuttajana. Tämä auttaa osaltaan ymmärtämään, miksi suoriutumispaineet voivat murentaa työn merkityksellisyyden tunnetta.

## TR4. Asiantuntijuus päätöksenteossa – faktoja, intuitiota ja jaettua ymmärrystä

Pj. Anne-Marie Haavisto, Miira Heiniö, Susanna Leimio & Hanna Uusitalo

A06, 0. kerros

### Työkäisen väestön keskeiset hyvinvointitarpeet ja asiantuntijuuden kokemus

**Susanna Leimio**

Monet tekijät, kuten stressi, unen puute, taloushuolet, elämäntavat, kriisit ja työelämän muutokset, kuormittavat ja uhkaavat ihmisen hyvinvointia, toimijuutta ja toimintakykyä. Ne synnyttävät vajeita ja tarpeita, joiden tunnistaminen on olennaista ihmisen kasvun, eheyden ja hyvinvoinnin vahvistamiseksi ja lisäämiseksi. Tutkimuksessani olen kiinnostunut hyvinvointitarpeista erityisesti ehkäisevän mielenterveys- ja päihdetyön sekä pelihaittojen ehkäisyn ja ehkäisevän lähisuhdeväkivaltatyön kontekstissa, sekä siitä, millainen ehkäisevä työ olisi vaikuttavaa. Tämä esitys pohjautuu väitöskirjatutkimukseni ensimmäiseen, valmisteilla olevaan artikkeliin, joka pyrkii vastaamaan tutkimuskysymyksiin: Kuinka koettu hyvinvointi vaihtelee eri väestöryhmien mukaan ja miten taustatekijät ovat yhteydessä koettuun hyvinvointiin. Olen käyttänyt tutkimuksessani Itä-Suomen yliopistossa kerättyä Wellbeing QALY -aineistoa, joka edustaa suomenkielistä 18-79-vuotiasta aikuisväestöä (n=2187). Analysoin aineistoni konfirmatorisen faktorianalyysin menetelmällä, ja käytän analyysissäni professoreiden, Edward Deci ja Richard Ryan, kehittämää ja paljon eri elämänalueita koskevassa tutkimuksessa ja käytännöissä sovellettua itseohjautuvuusteoriaa. Itseohjautuvuusteorian (self-determination theory) mukaan ihmisellä on kolme keskeistä perustarvetta, jotka ylläpitävät hyvinvointia ja saavat ihmisen kukoistamaan. Näitä tekijöitä ovat omaehtoisuus (autonomy), kyvykkyys (competence) ja yhteisöllisyys (relatedness). Yhdessä tekijät muodostavat ihmisen sisäisen motivaation rakenteen, joka ohjaa häntä toteuttamaan inhimillisiä tarpeitaan kohti omalle toiminnalle ja kehitykselle asettamiaan päämääriä. Teoria näkee ihmisen oman elämänsä aktiivisena toimijana. Esittelen puheenvuorossani tuoreen tutkimukseni alustavia tuloksia koetuista hyvinvointitarpeista eri taustatekijöiden valossa, ja peilaan niitä ehkäisevän työn tekemisen edellytyksiin. Pohdin esityksessäni myös hyvinvointitarpeiden yhteyttä päätöksentekoon työelämässä.

## Vertaiscoaching auttaa kompleksisen asiantuntijatyön päätöksenteossa ja toimeenpanossa

**Minna Rasila & Minna Lakkala**

### *Tavoitteet*

Asiantuntijatyön haasteet ovat yhä monimutkaisempia eikä asiantuntijoilla ole ketään ohjeiden antajaa tai neuvojaa. Kärsimme työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia vähentävästä ohjausvajeesta, jota etätyö on edelleen lisännyt. Tekoälyn tähän tuomia haasteita voimme vasta kuvitella. Yksi ohjausvajeen syy on ns. asiantuntijajohtamisen paradoksi: esihenkilö pystyy auttamaan vain asioissa, jotka asiantuntija osaa itsekin (Niemi & Kräkin, 2019). Toinen merkittävä syy on, että ongelmien kompleksisuutta ei ymmärretä ja niitä pyritään ratkomaan liian yksinkertaisilla tavoilla, mikä saattaa vain pahentaa tilannetta (Raisio ym., 2018). Coaching on varteenotettava vaihtoehto lisätä asiantuntijatyön ohjausta. Se perustuu ohjattavan potentiaalin hyödyntämiseen eikä vaadi ohjaajalta käsiteltävän asian substanssiosaamista. Tutkimuksen tarkoituksena on lisätä coachingin saatavuutta vertaiscoachingin avulla. Vertaiscoaching (Rasila, 2022) on kahden henkilön välistä coaching-keskustelua, jossa toinen on selkeästi Coach ja toinen Asiakas. Vertaiscoachingissa noudatetaan coaching-menetelmiä, mutta molemmat tietävät, että vertais-coachilla ei ole yhtä vahvaa coaching-osaamista kuin ammatticoachilla. Tässä osatutkimuksessa tarkastellaan vertaiscoachingin hyötyjä.

### *Metodit*

Tutkimuksessa rakennetaan kehittämistutkimusta soveltaen vertaiscoachingin käytäntöä johtamisen sosiaalisena innovaationa (Hamel, 2006) tuoden coaching arkipäivän menetelmäksi kompleksiseen asiantuntijatyöhön. Tässä osatutkimuksessa aineistona on vertaiscoachingia opettelevien asiantuntijoiden (n=20) coaching-harjoitusten reflektointiraportit (noin 250 kpl) sekä heidän saamastaan että antamastaan coachingista. Aineistoa on analysoitu sekä määrällisesti että laadullisesti.

### *Tulokset*

Tulosten perusteella vertaiscoachingin on hyödyllistä sekä asiakkaille että coachille. Hyötyjä asiakkaille:

- Tavoitteen kirkastuminen
- Asian selkiytyminen ja jäsentyminen
- Uusien näkökulmien löytäminen
- Toimintavalmiuden ja päätöksenteon tehostuminen
- Asian käsittelemisen tärkeys

Hyötyjä coachille:

- Coaching-taidon kehittyminen
- Oivalluksia coachingin sovellettavuudesta
- Asiakkaan asian kautta tuleva oma kehitys

*Johtopäätökset*

Tulokset rohkaisevat vertaiscoaching-käytännön laajentamiseen asiantuntijatyön haasteiden ratkaisemisessa. Jatkamme tutkimalla pitempiaikaisia vaikutuksia systeemien eri osiin ja tekoälyn mahdollisuuksia asiantuntijatyön coachingissa

## **Tietoon pohjautuva jaettu päätöksenteko terveydenhuollon ammattilaisten kokousvuorovaikutuksessa**

***Miia Marttinen***

Kansalliset hoitosuositukset tiivistävät terveydenhuollon ammattilaisille lääketieteellistä tutkimustietoa ja nimensä mukaisesti suosittavat tiettyjä toimintatapoja. Suositukseen nojaavat käytännöt tuottavat paitsi kustannustehokkuutta, myös turvallisinta mahdollista hoitoa. Ammattilaisten näkökulmasta suositusten hyödyntäminen on usein kuitenkin monimutkaisempaa: käytännön päätöksenteossa on tarpeen huomioida myös muita näkökohtia, kuten vaikkapa resurssien riittävyyttä suositellun mukaisen hoidon tarjoamiseen. Esityksessä tarkastelemme terveydenhuollon ammattilaisten keskinäistä päätöksentekoa. Hyödynnämme vuorovaikutustutkimuksen menetelmiä ja analysoimme kokouksia, joissa uusien Käypä hoito -suositusten sovellutuksista neuvotellaan. Näytämme miten suosituksista ja niiden tulkinnoista käydään neuvottelua, sekä miten ammattilaiset sovittavat yhteen erilaisia tiedon lajeja, kuten kokemustietoa ja taloudellista tietoa. Näytämme vuorovaikutuksen tasolla, miten hoitosuositusten käyttöönottoa koskevat päätökset rakentuvat osallistujien yhteistoimintana. Pohdimme esityksen lopuksi jaettuun päätöksentekoon kytkeytyviä käytäntöjä sekä mahdollisuuksia niiden kehittämiseen.

## Kokemusasiantuntijuus päätöksenteossa

*Hanna Toiviainen*

Tarkastelen kokemusasiantuntijuutta kulttuuri-historiallisen toiminnan teorian viitekehysessä 1) luoden katsauksen ko. viitekehyksessä julkaistuun tutkimukseen; 2) kehittellen edelleen toiminnanteoreettista käsitteistöä sekä 3) uudelleen tulkitsemalla kahta kokemusasiantuntijuustutkimustamme. Toinen tutkimuksista analysoi käsitteen muodostusta kokemusasiantuntijoiden ja psykiatrisen hoidon ammattilaisten kehittämishannkeessa. Toinen keskittyy kokemusasiantuntijoiden vuorovaikutukseen asiakkaiden kanssa ja kokemuksen uudelleen välittymiseen. Aiempi tutkimus on nostanut esiin, kuinka kokemus voi kääntyä tiedon ja sosiaalisen toiminnan lähteeksi. Kokemusasiantuntijuus voi edistää tekijänsä sosiaalista osallisuutta, mahdollisesti myös päätöksenteon prosesseissa. Toiminnanteoreettiset käsitteet laajentavat keskustelua ja avaavat uusia tutkimussuuntia.

## Asiantuntijayhteistyö asiakasrajapinnassa. Julkisten palveluammattilaisten roolit arvon yhteisluomisessa.

*Salla Maijala & Aino Rantamäki*

Tutkimuksen tavoitteet Palveluperustaisuuden näkökulma asettaa julkisten palveluiden asiakkaat aktiiviseen rooliin palvelutuotannossa ja arvon yhteisluomisessa. Julkisten palveluiden ei nähdä tuottavan arvoa itsessään, vaan arvon nähdään muodostuvan palvelun käyttäjien elämässä sekä palvelun mahdollistamana että palveluprosessin toivottuna lopputuloksena. Asiantuntijatasoisten palveluammattilaisten vastuulla on muuntaa monimutkaisiakin julkisia toimintatapoja käytännön palveluiksi ja lopputulemiksi. Asiakasrajapinnan asiantuntijayhteistyö muokkaa julkisten palveluiden laatua, tehokkuutta ja legitimitettä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on täydentää ymmärrystä palveluammattilaisten rooleista arvon yhteisluomisessa, sekä auttaa tunnistamaan jännitteitä asiakasrajapinnan kohtaamisissa. Lisäksi tutkimus tuottaa ymmärrystä asiantuntijatyön johtamisen kehittämiseksi. Näiden tavoitteiden saavuttamiseksi tutkimuksessa vastataan kysymykseen: "Miten palveluammattilaisten rooli näyttäytyy julkisten asiantuntijaorganisaatioiden välisessä yhteistyössä ja -kehittämisessä?" Metodit Aineisto muodostuu Kelan ja kolmen hyvinvointialueen asiantuntijoiden ja johtajien teemahaastattelusta (n=56), joissa pyrittiin tunnistamaan keinoja julkisten palveluiden palveluperustaisuuden kehittämiseksi ja palveluilla tuotetun arvon lisäämiseksi. Aineisto analysoitiin abduktiivisella sisällönanalyysillä, jonka avulla etsittiin sekä yhtäläisyyksiä että eroja tekijöiden aiemmin toteuttaman kirjallisuuskatsauksen pohjalta muodostuneisiin palveluammattilaisten rooleihin. Keskeiset tulokset Asiantuntijoilla tunnistetaan olevan useita eri rooleja, joita he

hyödyntävät ja yhdistelevät työssään. Aikaisemmassa tutkimuksessa tunnistetut roolit näyttävät myös empirian ilmentämässä käytännön toiminnassa. Aineisto tuo esille, kuinka asiantuntijat joutuvat työssään tasapainottelemaan julkisten ja yksilöllisten arvojen välillä. Yhtenä keskeisenä palveluammattilaisten roolina tunnistetaan monitoimijainen yhteistyö, jossa asiantuntija toimii esimerkiksi eri organisaatioiden ja toimijaryhmien välisenä yhteyshenkilönä, palveluiden yhteensovittajana sekä kehittämiseen ohjaavana muutosagenttina. Johtopäätökset Asiantuntijat edistävät organisaatioiden oppimista suoraan asiakasrajapinnassa tapahtuvista kohtaamisista. Oppiminen mahdollistaa toiminnan keskittämisen tavalla, jossa toiminnan painopiste ja resurssit saadaan hyödynnettyä tehokkaasti ja palveluperustaisesti. Arvojen ristipaineet aiheuttavat asiantuntijoille eettistä kuormitusta, joka tulee huomioida esimerkiksi johtamisessa.

## **Kuka päättää, mitä koulukuraattori tekee työkseen ja mihin hänellä olevaa tietoa käytetään?**

### ***Taina Laitinen***

Opiskeluhuollon palvelut siirtyivät hyvinvointialueiden vastuulle 1.1.2023 lukien. Opiskeluhuollon kuraattoreina ja vastaavina kuraattoreina työskentelevät sosiaalialan ammattilaiset ovat tuoneet esiin iloa oman tieteenalan kotipesään pääsystä ja kritisoineet viimeaikaisessa poliitissa keskustelussa väläytellyjä ajatuksia takaisin kuntien työntekijöiksi siirtymisestä. Samaan aikaan monet kuraattorit kuitenkin kokevat henkisesti olevansa osa oppilaitosyhteisöä ja sen ammatillista verkostoa. Kouluille on myös yhä enenevässä määrin palkattu kuntien palveluksessa olevia psykiatrian sairaanhoitajia, kouluvalmentajia, yhteisöohjaajia ja monia muita ammattilaisia, joiden tehtävänkuvat vaikuttaisivat keskittyvän lasten ja nuorten kohtaamiseen, yhteisölliseen työhön sekä koko kouluyhteisön hyvinvointia vahvistavaan työhön. Tekeillä oleva sosiaalityön väitöstutkimus tarkastelee ammatillista verkostoa ja sen toimijoita opiskeluhuollon kuraattorin näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on täyttää opiskeluhuollon kuraattoreiden työtä käsittelevää kansallista tutkimusaukkoa ja tuottaa ymmärrystä kuraattoreiden ammatillisesta asemasta osana monitoimijaista yhteistyötä. Keskiössä ovat koulukuraattorin sosiaaliset identiteetit ja roolit sekä ammatillisen verkoston sisällä syntyvät nonformaalit hierarkiat, joihin sisältyy produktiivista valtaa. Väitöstutkimuksen aineisto koostuu 67 kansainvälisestä tieteellisestä artikkelista (osatutkimus 1) sekä Suomessa työskentelevien koulukuraattoreiden / vastaavien kuraattoreiden haastatteluista (n. ~40) (osatutkimukset 2 ja 3). Aineistoa tarkastellaan paitsi sisällönanalyysin myös diskurssianalyysin silmin. Osatutkimuksessa 2 fokus on kuraattoreiden kertomuksissa moniammatillisen flow'n hetkistä ja epäonnistumisista. Alustavien tulosten mukaan suomalaiset opiskeluhuollon kuraattorit kokevat



moniammatillisen yhteistyön kerrostuneen entisestään sen jälkeen, kun opiskeluhuollon asiantuntijat siirtyivät hyvinvointialueiden työntekijöiksi ja kouluihin on palkattu uusilla nimikkeillä toimivia ammattilaisia. Yhteistyö koetaan sujuvaksi silloin, kun ammattilaisten keskinäiset roolit ovat tiedossa ja yhdessä sovittuihin toimenpiteisiin sitoudutaan. Yhteistyötä rajoittavat mm. työn epätarkoituksenmukainen rajaaminen, työhön kohdistuvat odotukset, vallankäyttö sekä johtamiseen linkittyvät ratkaisemattomat kysymykset, joita työryhmäesityksessä avataan lähemmin.

## Asiantuntijuus resilientin organisaation

### päätöksenteossa

#### *Miira Heiniö & Hanna Uusitalo*

Resilientti organisaatio säilyttää toimintakykynsä nopeissa muutoksissa ja toimintaa uhkaavissa tilanteissa. Se kehittää toimintaansa ja seuraa aktiivisesti toimintaympäristöään ja pystyy siksi mukautumaan toimintaympäristön muutoksiin joustavasti. Resilientti organisaatio ennakoi mahdollisia tulevia tilanteita ja hyödyntää koko organisaation asiantuntemusta ja osaamista tilanteiden ratkaisemiseen. Päätöksentekoa voidaan kuvata prosessina, jossa toteutuvat seuraavat päätöksenteon vaiheet: ongelman tunnistaminen, tiedon hankinta, vaihtoehtojen tuottaminen ja arviointi, vaihtoehtojen valitseminen, päätöksen toimeenpano ja päätöksenteon arviointi. Resilientin organisaation päätöksenteko – ResData - tutkimuksessa havaittiin, että päätöksenteon prosessin eri vaiheet toteutuivat usein tiedostamatta tapahtumaketjua päätöksenteon prosessiksi. Päätöksenteosta vastuussa olevat henkilöt toimivat tehtävänsä mukaisesti kyseisessä hetkessä toimivaa käytäntöä ja kokemustietoa hyödyntäen ratkaistessaan pulmallisia tilanteita. Prosessin vaiheista päätöksenteon tavan arviointi jäi usein puuttumaan päätöksenteon tuloksia arvioitaessa. Lisäksi tutkimuksessa paljastui, että päätöksentekoon ei sinällään ole saatu koulutusta tai perehdytystä. Tutkimuksessa havaittiin myös, että resilientille organisaatiolle tyypillisen asiantuntijuuden hyödyntäminen oli rajallista. Erityisesti toiminnan suunnitteluvaiheessa työn toteuttajien näkemyksiä ei kuulla, varsinkaan jos työn toteuttajat tulevat eri organisaatiosta. Yllättävissä monimutkaisissa pulmatilanteissa kuullaan useimmiten saman hierakiatason asiantuntijoita organisaatorajat ylittäen. Esitys perustuu ResData-hankkeeseen, jossa tutkiñin rakennusalan työturvallisuuteen liittyvää päätöksentekoa. Hankkeessa tarkasteltiin kolmessa organisaatiossa tapahtuneiden esimerkkien avulla, miten päätöksenteon prosessin eri vaiheet toteutuvat yllättävissä tilanteissa. Tutkimusaineisto kerättiin yksilö- ja ryhmähaastatteluilla, jotka on ääninauhoitettu, litteroitu ja analysoitu sisällönanalyysillä. Haastatteluja syvennettiin työpajatyöskentelyllä, joissa tapausesimerkkejä tarkasteltiin toimijoittain aikajanalla.

Johtopäätöksenä esitämme, että perehtyminen päätöksenteon prosessiin antaa mahdollisuuden tehdä päätöksiä entistä systemaattisemmin ja tietoisemmin. Asiantuntijuuden hyödyntäminen monimutkaisissa päätöksissä kaipaa huolellista selvittämistä, keillä kaikilla on tilanteen ratkaisemiseen tarvittavaa tietoa. Päätöksenteon tavan arviointi tarjoaa mahdollisuuden oppimiseen ja kehittymiseen päätöksentekijänä.

## TR5. Dialogi ja uudistuminen työelämässä

Pj. Kati Tikkamäki & Kaija Loppela

A2b, 2. kerros

### Merkityksellisyydialogi rakentaa ymmärrystä hyvästä työelämästä

**Suvi-Jonna Martikainen (esittäjänä Tuija Oikarinen)**

*Tutkimuksen tavoitteet*

Työn merkityksellisyys on noussut viime vuosikymmeninä työelämän tavoitelluksi laaduksi ja keskeiseksi tutkimuskeskusteluksi. Esityksessä tarkastellaan merkityksellisyyden kokemusten sosiaalista ja vuorovaikutteista rakentumista työyhteisöissä. Tutkimuskysymyksinä ovat, kuinka työn merkityksellisyys rakentuu vuorovaikutteisesti, kuinka työpaikoille voi tietoisesti rakentaa dialogeja tutkimuslähtöisen keskustelukortiston avulla ja kuinka merkityksellisyyskeskustelut liittyvät hyvään työelämään.

*Metodit*

Esityksessä keskitytään ”Työn m & m – vastavoimaa merkityksettömyydelle!” - keskustelukortistoon, työn merkityksellisyyden tutkimukseen ja teoriaan kortiston taustalla sekä kortiston kokeilujen kautta kartoitettuun empiriaan. Kortistoa kehitettiin hoito- ja opetusalojen työntekijöiden kanssa yhteistutkijusprosessissa (co-operative inquiry), jossa keskeistä on ilmiön tutkiminen niiden ihmisten kanssa, joita ilmiö koskettaa. Kortiston sisältö muodostui tutkimusprosessin informoimana ja sitä validoitiin kokeiluissa yhteistutkijaryhmien kanssa.

*Keskeiset tulokset*

Merkityksellisyyteen keskittyviä keskusteluja tarkastellessa havaittiin, että dialogeissa luotiin uudenlaista ymmärrystä työn arkisten kokemusten ja niiden merkityksellisyyden ympärille. Työyhteisöjen välisessä dialogissa on näin potentiaalia työn merkityksellisyyden tukemiseen. Merkityksellisyyden sosiaalista rakentumista voi tukea tietoisilla dialogin rakentamisen teoilla ja keskustelukortisto on siihen toimiva väline. Merkityksellisyyskeskusteluista avautuu aitoja työntekijälähtöisiä käsityksiä hyvän työelämän tekijöistä, joita voidaan nostaa kehittämisen, johtamisen ja työelämän tutkimuksen keskiöön.

### *Johtopäätökset*

Työn kokemisella merkitykselliseksi nähdään useita positiivisia seurauksia ja siksi on herännyt tarvetta kehittää työelämää merkityksellisyyttä tukevaksi.

Merkityksellisyyden kokemukset ovat kuitenkin monitahoisuudessaan ja yksilöllisyydessään vaikeita kehittää. Kokemusten ymmärtäminen sosiaalisesti rakentuvina avaa uusia suuntia merkityksellisen, hyvän työelämän tukemiseen. Työn merkityksellisyyden vahvistaminen dialogiseen lähestymistapaan perustuen suojaa myös managerialistiselta merkityksellisyyden kokemusten välineellistämiseltä ja kontrollilta korostaessaan työntekijälähtöisyyttä.

## **Dialogi tiedekeskustyön tutkimuksen ja kehityksen elementtinä**

### ***Johanna Enqvist & Kaisa Torkkeli***

Vuonna 2020 perustettu Suomen tiedekeskukset ry yhdistää 15 suomalaista tiedekeskusta ja - museota verkostoksi, jonka jäsenet ovat sitoutuneet edistämään tieteen ja yhteiskunnan vuorovaikutusta mukaanottavan tiedekeskustyön keinoin. Yhdistys tutkii ja kehittää mukaanottavan tiedeviestinnän ja -kasvatuksen muotoja kansatutkijuuteen, vertaisoppimiseen ja -tukeen perustuvien poikkitieteellisten näkökulmin, yhteistyössä jäsenverkoston sekä muiden yhteistyökumppaniensa kanssa. Tavoitteena on kerryttää tietoa ja ymmärrystä siitä, kuinka tieteen periaatteita, työkaluja ja sisältöjä avataan mahdollisimman houkuttelevasti, innostavasti ja yhdenvertaisesti – tieteen, ihmisyyden ja koko elonkirjon moninaisuutta kunnioittaen.

Lisäksi yhdistys rakentaa jäsentensä välille luottamusta ja avointa vuorovaikutusta tukeakseen verkoston kasvua tutkivaksi ja oppivaksi yhteisöksi, joka suuntaa ja toteuttaa tarkoitustaan tutkimukseen perustuen. Ylirajainen yhteisö mahdollistaa tiedekeskusten kehityksen avoimiksi kansalaistieteen keskuksiksi, joissa tiedettä voi omaksua ja oivaltaa osallistumalla myös sen tekemiseen. Yhteisöllisesti muodostettu ymmärrys ja taitotieto empatiaa, ekososiaalista sivistystä, kriittistä ajattelua ja tutkivaa asennetta ruokkivasta elämyksellisestä oppimisesta voi tulevaisuudessa näyttää suuntaa myös muodollisen oppimisen ja kasvatuksen instituutioille.

Suomen tiedekeskukset ry:n ja Tiedekeskus Heureka:n yhteinen osahanke (5 Tieteen demokratisointi) Strategisen tutkimuksen neuvoston (STN) rahoittamassa monitieteisessä FINSCI (Fostering Finnish Science Capital 2020–26) - tutkimuskonsortiossa etsii uudenlaisia tapoja tavoittaa ja puhutella ihmisiä, joille tieteen ja tiedekeskusten maailmat ovat vieraita. Kehittämistyön tueksi hanke analysoi nykytilannetta: tiedekeskustyön eri ulottuvuuksia edustavien ammattilaisten

”yleisösuhdetta” sekä suomalaisissa tiedekeskuksissa eläviä määritelmiä ja käsityksiä ”yleisötyön” muodoista, keinoista ja tavoitteista sekä niiden toteuttamisesta.

Esittelemme Erätauco-malliin perustuvan dialogisen keskustelun soveltamista 1) tiedekeskustuksen tutkimusta ja kehittämistä tukevan aineiston keruussa; 2) tiedekeskustuksen ammattilaisia ja tutkijoita yhdistävänä kanssatutkimuksen menetelmänä; 3) tutkivaa ja oppivaa yhteisöllisyyttä luovana kohtaamisen, kuulemisen ja ylläpitävän yhteistyön muotona sekä 4) mukaanottavan tiedeviestinnän ja -kasvatuksen keinona.

## Dialogisuuden ja reflektiivisyyden merkitys sosiaali- ja terveysalalla

*Pia Keiski*

Sosiaali- ja terveysalan yksi merkittävimmistä haasteista liittyy henkilöstön riittävyteen. Huolena lisäksi on, että moni alalle kouluttautunut haluaa vaihtaa alaa. Tiedetään, että aineellisten kannustimien lisäksi hyvällä johtamisella, työpaikan kannustavalla ilmapiirillä ja mahdollisuuksilla hyvinvoinnin ylläpitämiseen on merkitystä alalla pysymiseksi. Suomesta puuttuu viime vuosilta tutkimus, jossa olisi tarkasteltu sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten työyhteisön reflektiivisyydelle ja dialogisuudelle antamia merkityksiä, joten päädyttiin tarkastelemaan, millaisia merkityksiä sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset antavat reflektiivisyydelle ja dialogisuudelle ja voidaanko niiden avulla tukea alalla pysymistä.

Tutkimus toteutettiin kaksivaiheisesti. Ensimmäisessä vaiheessa tehtiin integratiivinen kirjallisuuskatsaus, jonka aineisto kerättiin kuudesta tietokannasta. Systemaattisen tietokantahaun ensimmäisessä vaiheessa tulokseksi saatiin 1773 artikkelia, joista tutkimuskysymykseen lopulta vastasi 16 artikkelia. Aineisto analysoitiin temaattisella analyysimenetelmällä. Tutkimuksen toisessa vaiheessa, empiirinen aineisto kerättiin kahdella ryhmähaastattelukerralla, joihin osallistui yksityisistä ja julkisista organisaatioista sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia. Aineisto analysoitiin tulkinnallisella fenomenologisella menetelmällä.

Kirjallisuuskatsauksen tulokset kuvaavat dialogisuutta ja reflektiivisyyttä sosiaali- ja terveysalalla jakautuen yhdeksään teemaan, joita ovat prosessiivisuus, systeemisyys, transformatiivisuus, paljastavuus, toleranssi, vastavuoroisuus, synkronisuus, solidaarisuus ja turvallisuus. Näiden teemojen kautta kuvastuu dialogisuuden ja reflektiivisyyden luonteena sekä samanaikainen tämänhetkisyys että eteenpäin suuntautuminen. Tutkimuksen toisen vaiheen tulokset kuvaavat

ammattilaisten dialogisuudelle ja reflektiivisyydelle antamia merkityksiä yksilön, työyhteisön ja organisaation näkökulmista.

Johtopäätöksenä todetaan, että reflektiivisyys ja dialogisuus sosiaali- terveysalalla on moniulotteinen ilmiö, jolla on yhtymäkohtia työyhteisön kehittymiseen ja oppimiseen sekä työtyytyväisyyteen, sekä alalla pysymiseen. Tutkimuksen seuraavassa vaiheessa tulosten perusteella muodostetaan käsitteellinen malli ja kehittämisehdotukset sosiaali- ja terveysalalla pysymiselle dialogisuuden ja reflektiivisyyden näkökulmista.

## **Dialogi ja dialogisuus YAMK-Tutkinnossa: Sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen**

***Kaija Loppela***

Tämän esityksen tarkoituksena on kuvata ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon: sosiaali- ja terveysalan kehittäminen ja johtaminen opetuksessa toteutettavaa dialogista oppimista, opettamista sekä kurssisisältöjä, jossa dialogisuus on keskiössä. Myös opiskelijoiden ajatuksia ja käsityksiä dialogisuudesta niin omassa oppimisessaan kuin myös työelämässä sekä työelämään liittyvässä opinnäytetyössä kuvataan. Monet opiskelijoista haluavat tarkastella dialogisuutta työelämässä jostakin näkökulmasta myös opinnäytetyössään, joka on usein tutkimuksellinen kehittämishanke tai toimintatutkimus aidossa työelämäkontekstissa, joko omassa työpaikassa tai jossakin muussa organisaatiossa. Tässä esityksessä kyseessä ei ole minkään tutkimuksen eikä siten tutkimustulosten esittely, vaan katsaus siihen, miten yamkopiskelijoiden opetuksessa ja usein tulevien esihenkilöiden tai jo esihenkilöinä työskentelevien aikuisopiskelijoiden näkemyksissä, kokemuksissa ja opintoihin liittyvissä tehtävissä dialogisuus näyttäytyy ja millaisena he kokevat / miten kommentoivat dialogisuuden opettamista ja oppimista sekä soveltamista omassa koulutuksessaan yamk-yliopettajan näkökulmasta ja kokemuksista tarkasteltuna.

## **Dialogi ja inhimillisesti kestävä organisaatio**

***Eeva Nummi***

*Tutkimuksen tavoitteet*

Käsillä oleva post-doc tutkimukseni jatkaa aiempaa autoetnografisena toimintatutkimuksena toteutettua väitöskirjatutkimustani syventäen ymmärrystä siitä, miksi tehokkuuden ja tuottavuuden tavoitteista vapaa dialogi on välttämätöntä inhimillisesti kestävässä organisaatiossa, etenkin radikaalien muutosten yhteydessä.

Tutkimuksen tavoitteena on kehittää dialogiin perustuvan, kokemuksesta oppivan ja inhimillisesti kestäväen organisaation teoreettinen malli väitöskirjatutkimuksessa esittelemäni aineistolähtöisen teorian pohjalta.

### *Metodit*

Tutkimus pohjautuu aiempaan autoetnografiseen toimintatutkimukseeni hyödyntäen edelleen sen ainutlaatuista tutkimusaineistoa. Aineisto kerättiin julkisen sektorin sote-fuusio-organisaatiossa 2019- 2020, jossa dialogisen toimintakulttuurin juurruttamiseen tähtäävää kehittämistoimintaa seurattiin kahden vuoden ajan. Tutkimukseni teoreettis-metodologisesti keskeinen käsite on Deweyn kokemusfilosofiaan pohjautuva kokemuksesta oppiminen.

### *Keskeiset tulokset*

Tehokkuuden ja tuottavuuden tavoitteista sekä konsensushakuisuudesta vapaassa dialogissa avautuu mahdollisuus vaihtoehtoihin tarinoihin, joissa inhimillinen haavoittuvuus on läsnä, eikä sitä suljeta pois organisaatiopuheesta. Dialogi, jossa mahdollistuu kokonaisvaltaisten kokemusten, ajatusten ja tunteiden käsittely, rakentaa yksilön sisäistä ja ihmisten välistä integraatiota. Olosuhteissa, joissa tällainen toiminta mahdollistuu, rakentuu turvallinen sosiaalinen todellisuus, jossa ihminen pärjää, ja joka on inhimillisesti kestävä. Dialogi mahdollistaa uudenlaisen johtamis- ja organisaatiokäsityksen kehittymisen. Jatkuvista dialogeista muodostuu kokemuksesta oppiva, dialoginen strategiaprosessi.

### *Johtopäätökset*

Tutkimukseni teoreettinen uutuusarvo syntyy dialogiin perustuvan inhimillisesti kestäväen organisaation teoreettisen mallin kehittämistä sekä inhimillisen kestävyden käsitteen määrittelystä ja sen tuomisesta osaksi laajempaa kestävyyskeskustelua. Lisäksi tutkimuksessa rakennetaan käsitystä dialogin syvätasolla tapahtuvan kokemuksesta oppimisen ulottuvuuksista. Menetelmällinen uutuusarvo liittyy monimenetelmälliseen tutkimusasetelmaan, jossa yhdistyy toimintatutkimus, autoetnografia ja dialogi. Käytännön uutuusarvoa tuottavat käytännössä koetellut tavat järjestää organisaatiodialogi ja kokemuksesta oppiminen.

## **Dialogi ja DEI-työhön liittyvä uudistuminen korkeakoulussa**

### ***Karoliina Nikula & Piia Tiilikallio***

Esityksessä pohditaan sitä, miten tavoitteellisesti ja dialogisesti johtaa DEI-teemojen (diversity, equality/equity, inclusion, eli moninaisuus, yhdenvertaisuus ja osallisuus)

uudistumista, muutosta ja osaamista korkeakoulussa. Esityksessä kuvataan konkreettisesti DEI-teemojen muutoksen johtamisen tekoja tarkastelemalla viiden eri eurooppalaisen korkeakoulun välillä käytyä dialogia ja pohditaan yhden suomalaisen korkeakoulun sisäisen dialogisuuden kehittämistä näihin teemoihin liittyen.

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Esitys pohjautuu Horizon-hankkeen DEI-työpakettiin, jossa tavoitteena on 1) tutkia ja arvioida DEI-tilannetta verkoston korkeakouluissa, 2) laatia ja omaksua yhteinen DEI-suunnitelma ja 3) viestiä ja toimeenpanna DEI-suunnitelma eli erityisesti olla dialogissa ja vuorovaikutuksessa korkeakoulu yhteisöissä.

#### *Metodit*

Lähestymistapa on toimintatutkimuksellinen, jolloin tehdyssä tutkimuksessa yhdistyy tieteellinen ja käytäntöä palveleva tiedonintressi. Toimintatutkimuksen avulla pyritään aktiivisesti muuttamaan sosiaaliasia käytäntöjä parempaan päin. (Heikkinen ym. 2023.) Metodina on käytetty dokumenttianalyysiä ja organisaatioiden sisäistä, asiantuntijoiden vastauksiin perustuvaa kyselyä. Kyselyssä oli 81 kysymystä neljästä teemasta. Aineiston analysoinnin jälkeen on verkostossa käyty dialogia siitä, millaiseen jaettuun ymmärrykseen voimme päästä yhteisen DEI-suunnitelman kanssa.

#### *Keskeiset tulokset*

Alustavina tuloksina voidaan todeta, että DEI-suunnitelmassa on teemat: 1) Johtajuuden sitoutuminen, 2) Osallisuuden mahdollistava oppimis- ja työympäristö, 3) Läpinäkyvä ja säännöllinen seuranta, 4) DEI-asioiden integrointi opetussuunnitelmaan ja tutkimuskäytäntöihin, 5) Rekrytointi, valintaprosessit ja urakehitys, 6) Yhteisön sitouttaminen, 7) Viestintä ja jatkuva parantaminen.

#### *Johtopäätökset*

Kehittymisen ja dialogisuuden varmistamisen kannalta on tärkeää, että korkeakouluun luodaan mm. keskustelevampikulttuuri. Johtaminen on erityisesti sosiaalisessa vuorovaikutuksessa ja kielessä, eli dialogisuus on muutoksen johtamisen ytimessä. Olennaista DEI-teemojen edistämässä on teot liittyen vuorovaikutukseen, kohtaamiseen ja organisaation rakenteisiin. Kyse on siitä, miten voimme edistää hyvää (työ)elämää. Haasteita on vielä edessä, sillä korkeakoulu yhteisön jäsenten saaminen dialogiin on ajankäytöllisten ja intressiristiriitojenkin vuoksi haasteellista. Haasteellisuutta lisää se, ettei DEI-asiat ole hallinnollisesti usein kenenkään päätyötehtävä.



## Sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden johtamisdialogi kunnassa

**Lotta-Maria Sinervo, Harri Laihonen, Paula Pusenius, Kristiina Takala & Leena Mantere**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Kestävyys on monitulkintainen ilmiö, jolle asetetaan yhteiskunnallisia tavoitteita, jotka koskettavat kaikkia yhteiskunnan eri toimijoita. Kunnilla on merkittävä rooli kestävyuden edistämässä. Vaikka kestävyyttä on tutkittu laajasti monilla tieteenaloilla, kestävyuden johtamista on tutkittu verrattain vähän. Tässä tutkimuksessa paneudumme kestävyuden johtamiseen kunnassa. Kestävyydellä on erilaisia ulottuvuuksia, jotka voivat ja usein ovatkin ristiriitaisia keskenään. Tässä tutkimuksessa keskitymme erityisesti sosiaaliseen ja taloudelliseen kestävyteen, joiden välillä kestävyuden johtamisessa tasapainoillaan erityisesti kunnissa. Kyse on myös perinteisestä julkisjohtamisen dilemmasta, jossa rajallisilla resursseilla pyritään luomaan mahdollisimman paljon kestävyysvaikutuksia. Sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden johtamista tarkastelemme johtamisdialogin näkökulmasta.

Johtamisdialogilla tarkoitamme sosiaalisessa vuorovaikutuksessa tapahtuvaa tiedonmuodostusta ja tiedon varassa käytävää vuorovaikutusta kuntajohtamisessa. Tutkimuksemme tavoitteena on ymmärtää johtamisdialogin muodostumista sekä niitä edellytyksiä ja kyvykkyyksiä, joita organisaatiolta vaaditaan, jotta aktiivinen tietoperusteinen johtamisdialogi eri organisaatiotasojen, ryhmien ja yksilöiden välillä mahdollistuisi.

### *Metodit*

Tutkimuksemme on laadullinen tutkimus, jossa hyödynnetään monipuolista aineistoa. Tutkimuksemme perustuu Työsuojelurahaston rahoittamaan Tampereen ja Itä-Suomen yliopistojen TieDi-tutkimushankkeeseen. Tutkimushankkeessa ovat mukana Kangasalan ja Hämeenlinnan kaupungit. Empiirinen aineisto on kerätty kyseisten kaupunkien ylimmältä viranhaltijajohdolta haastatteluin. Aineisto sisältää myös hankkeen työpajatyöskentelyyn osallistuneiden perusopetuksen ja varhaiskasvatuksen päällikkö- ja asiantuntijatason toimijoiden kyselyvastaukset sekä työpajatyöskentelyn havainnointiaineiston ja muun materiaalin. Aineistoa analysoimme sisällönanalyysin keinoin.

### *Keskeiset (alustavat) tulokset*

Johtamisdialogi on moniulotteinen ilmiö, joka ensimmäiseksi liitetään toimivaan vuorovaikutukseen, puhumiseen ja kuunteluun. Johtamisdialogi on kuitenkin johtamisen toiminto, jossa tavoitteena on luoda yhteistä ymmärrystä sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden yhteensovittamisesta perusopetuksen ja

varhaiskasvatuksen palvelujen johtamisessa. Johtamisdialogi edellyttää riittävän tietopohjan lisäksi tiedonhyödyntämisen käytänteitä.

#### *Johtopäätökset*

Johtamisdialogi voi olla merkittävä keino kestävyyden erilaisten tavoitteiden yhteensovittamiseen kuntajohtamisessa. Organisaatioilta johtamisdialogi edellyttää tiedolla johtamisen strategioita ja tiedonkäyttöä ja vuorovaikutusta tukevia rakenteita.

## **Monimuotoisuuden dialoginen kehittäminen työelämässä**

***Kati Tikkamäki***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Esityksessä tarkastellaan työntajien sekä nuorten työllistymisen parissa työskentelevien asiantuntijoiden käsityksiä erityisesti tukea tarvitsevien nuorten työllistymiseen liittyvistä haasteista ja mahdollisuuksista sekä monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumisesta työelämässä ja työpaikoilla. Kontekstina on ESR+-rahoitteinen ”TREENI -Työelämän yhteistreenit” -hanke, jossa kehitetään valmentavalla sosiaalipedagogisella työotteella ratkaisuja nuorten työnhakijoiden ja työelämän kohtaanto-ongelmiin sekä työyhteisöjen moninaisuuden tukemiseen. Hankkeella edistetään nuorten hyvää elämää työelämään sijoittumisen ja osallisuuden kautta sekä vaikuttaa yhteiskuntaan lisäämällä moninaisuuden ja yhdenvertaisuuden ymmärrystä työyhteisöissä. Työyhteisöillä on iso merkitys nuorten integroitumisessa työelämään. Hankkeeseen osallistuvia työyhteisöjä kehitetään dialogisella kehittämisotteella.

#### *Metodit*

Dialoginen ja yhteistoiminnallinen kehittämisote kiinnittyy pohjoismaiseen työelämän kehittämisen perinteeseen, jossa keskeisenä metodina ovat olleet osallistava toimintatutkimus (participatory action research), työkonferenssit ja demokraattinen dialogi. Tiedon nähdään rakentuvan ja kehittämistoimien muotoutuvan osallistujien ja kehittäjien välisessä vuorovaikutuksessa, sosiokonstruktivistisen paradigman mukaisesti yhteiskehittämisen hengessä. Tämän esityksen aineistot ovat rakentuneet yksilö-, pari- ja ryhmähaastattelujen avulla. Lisäksi on hyödynnetty erilaisia työpaikoilta saatuja dokumentteja ja kirjallisia materiaaleja.

#### *Keskeiset tulokset*

Tiedon keruu ja haastattelut ovat tämän abstraktin kirjoitushetkellä vasta käynnistymässä ja yrityksiä rekrytoidaan hankkeeseen koko ajan lisää. Esityksessä

tulla esittelemään alustavia tuloksia haastatteluista on saatavilla aikaisintaan syksyllä 2024.

### *Johtopäätökset*

Monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden kehittäminen työelämässä on ajankohtaista ja tärkeää. Tulevaisuudessa yritysten menestys hyötyy siitä, että monimuotoisuuden periaatteet ohjaavat sen toimintatapoja. Moninaisuuden hyödyt realisoituvat, kun siitä tulee kokonaisvaltainen osa yrityksen johtamista, strategiaa, arvoja ja toimintakulttuuria. Ymmärrys dialogista ja dialoginen toimitapa ovat edellytyksenä monimuotoisuuden ja yhdenvertaisuuden toteutumiselle työ arjessa. Työpaikkojen kanssa käydyissä hanketoimia koskevissa neuvotteluissa ja suunnittelupalavereissa on tullut esille se, että työyhteisössä on kiinnostusta sekä tarvetta monimuotoisuus- ja dialogiosaamiselle.

## TR6. Ekosysteeminäkökulma työllisyyden edistämiseen

*Pj. Osa 1 – Peppi Saikku, Osa 2 – Simo Aho, Osa 3 – Sanna Blomgren*

*A2a, 2. kerros*

### Työn laatu, irtisanoutuminen ja työttömyysturvan sanktiointi

***Niklas Mäkinen & Satu Ojala***

Työttömän velvoitteet osallistua julkisen vallan edellyttämiin työllisyys- ja aktiivitoimenpiteisiin ovat työttömyysturvajärjestelmän ytimessä. Näiden velvoitteiden noudattamatta jättämisestä on säädetty erilaisia sanktioita, joilla pyritään vaikuttamaan työttömän työnhakijan työnhakukäyttäytymiseen. Työnhakijaa voi kohdata sanktio esimerkiksi silloin, jos hän ei täytä työnhakovelvoitteitaan tai kieltäytyy toistuvasti työtarjouksista tai työllistymistä edistävästä aktivointitoimista. Sanktioiden seurauksena työnhakijan työttömyys- tai muita etuuksia voidaan alentaa tai evätä kokonaan.

Sanktioinnin uhka ulottuu työttömien työnhakijoiden ohella myös työssäkäyviin. Jos työntekijä ilman pätevää syytä eroaa työstään tai itse aiheuttaa työsuhteen päättymisen, hän menettää oikeutensa työttömyysetuuteen määräajaksi. Sanktion voi välttää, jos eroamisen taustalla on esimerkiksi henkilön alentunut työkyky tai työnantajan laiminlyönnit palkanmaksussa. Aikaisempien tutkimusten perusteella viranomaisten tulkinnat työstä eroamiseen johtavien syiden pätevyydestä ovat toisinaan voimakkaasti ristiriidassa sanktion saaneiden omien kokemusten kanssa. Riskinä on, että työstä eroamiseen liittyvissä sanktioissa ei huomioida riittävästi yksilöiden henkilökohtaisia toimintavalmiuksia tai työympäristöön liittyviä rajoitteita.

Artikkelissa selvittämme, mitkä työntekijöiden hyvinvointiin ja työn laatuun liittyvät tekijät ovat yhteydessä irtisanoutumissanktioihin. Aineistona hyödynnämme Työ- ja elinkeinotoimiston asiakastietojärjestelmän (URA), kansallisen tulorekisterin sekä Tilastokeskuksen FOLK-rekisteriaineiston ja yritystietovaraston tietoja. Alustavat tulokset osoittavat, että irtisanoutumissanktiot kytkeytyvät matalapalkkaisuun, osaaikaisuun ja vähemmän koulutusta vaativiin työsuhteisiin. Työntekijän alentunut terveydentila lisää sanktioinnin riskiä. Havainnot herättävät kysymään, ovatko työstä eroamiseen oikeuttavat syyt määritelty työttömyysturvalaissa riittävän kattavasti tai tulkitsevatko työvoimaviranomaiset eroamiseen liittyviä tilanteita liian ahtaasti.

# Edistääkö vai estääkö työkyvyttömyyseläkejärjestelmä lapsena tai nuorena vaikeasti vammautuneiden työllistymistä?

**Karoliina Ahonen & Pauli Rautiainen**

## *Tutkimuksen tavoitteet*

Suomen perustuslaki velvoittaa viranomaisia edistämään työllisyyttä ilman syrjintää. YK:n vammaisyleissopimuksen 27 artiklassa määrätään vammaisten henkilöiden oikeudesta työskennellä yhdenvertaisesti muiden kanssa. Vaikeimmin vammaisten työllisyysaste jää Suomessa silti yhdeksi Euroopan alhaisimmista. Esityksessämme pohditaan, miten ja miksi lapsena tai nuorena vaikeasti vammautuneilla on Suomessa suuria vaikeuksia päästä työmarkkinoille. Esitämme, että heidän työllistymisensä kannalta työkyvyttömyyseläkejärjestelmä on merkittävässä roolissa, ja kuvaamme, miten se vaikuttaa vammaisten nuorten työllistymiseen ja mitä he itse järjestelmästä ajattelevat.

## *Metodit*

Esityksemme perustuu haastatteluaineistoon, jonka olemme keränneet osana Suomen Akatemian rahoittamaa Vammaisuus ja ihmisarvo -tutkimushanketta. Olemme haastatelleet kuutisenkymmentä eri tavoin vammaista nuorta. Aineisto kattaa vaikean vammaisuuden tyypilliset muodot lukuunottamatta keskivaikeaa ja syvää kehitysvammaisuutta. Haastattelujen pohjalta olemme rakentaneet profiileja, joiden avulla jäsenämme vammaisten nuorten erilaisia polkuja työelämään ja sieltä pois.

## *Keskeiset tulokset*

Työkyvyttömyyseläkejärjestelmässä on lukuisia syrjiviä mekanismeja, kuten kansaneläkelain 12.4 §:ään kirjattu sokeiden ja pyörätuolikäyttäjien kohtelu automaattisesti oikeutettuina työkyvyttömyyseläkkeeseen todellisesta työkyvystä riippumatta. Haastatteluaineistomme pohjalta työkyvyttömyyseläkejärjestelmä näyttäytyy työstä ja työkyvystä irrallisena mekanismina, joka toimii sattumanvaraisesti, epäjohdonmukaisesti ja ristiriitaisesti eri tavoin vammaisten nuorten kohdalla. Vammaisten nuorten suhde työkyvyttömyyseläkejärjestelmään on ristiriitainen: osalle se näyttäytyy työelämästä ulossulkijana, osaa se kannattelee ja osa lähestyy sitä esimerkiksi perustulotyypisesti.

## *Johtopäätökset*

Yli seitsemänkymmentä vuotta vanhaa vammaisten nuorten työllistymiseen merkittävästi vaikuttavaa työkyvyttömyyseläkejärjestelmää ei ole tutkittu etenkin aisti- ja liikuntavammaisten näkökulmasta eikä päivitetty vastamaan tätä aikaa.

Vaikuttaa siltä, että osaa täysin työkykyisistä vammaisista ei tosiasiallisesti edes haluta työelämään eikä etenkin aisti- ja liikuntavammaisten työelämän ulkopuolisuutta nähdä yhteiskuntapoliittisena ongelmana. Vaikka etenkin kansaneläkelain 12.4 § pitäisi ottaa työ- ja sosiaalipoliittisen keskustelun kohteeksi, sosiaaliturvakomiteakin on vältellyt sen käsittelyä.

## **Pitkään työttömänä olleiden palveluiden ja etuuksien käyttö ryhmittäin - sekvenssianalyysitarkastelu vuosilta 2013–2020**

***Sanna Kärkkäinen, Jukka Laaksonen & Merita Mesiäislehto***

Pitkäaikaistyöttömyyden katsotaan usein liittyvän terveyteen ja työkykyyn. Rajoitteet työkyvyssä voivat aiheuttaa työelämästä syrjäytymistä, mutta myös työttömyys itsessään, ja työttömyyteen liittyvät toimeentulovaikeudet, voivat heikentää työkykyä. Pitkittyneeseen työttömyyteen liittyvien taustapolkujen tunnistamisesta voi olla hyötyä tukitoimien oikea-aikaisessa kohdentamisessa.

Tutkimusaineisto sisälsi koko Suomen työikäisen väestön (18–64 -vuotiaat). Tutkimusjoukko oli vuonna 2021 vähintään 2 vuotta työelämän ulkopuolella olleet (vähintään 11 työttömyyskuukautta, tai enintään 1 työllisyyskuukautta vuodessa edellisten 2 vuoden aikana). Tutkittavat ryhmiteltiin sekvenssianalyysillä vuosien 2013–2021 pääasiallisen toiminnan (työtön, työssä, opiskelija tai muu työvoiman ulkopuolella) mukaan. Työtön -kategoria tarkennettiin sisältämään tieto työllisyyspalveluiden aktivointitoimenpiteisiin tai omaehtoiseen koulutukseen osallistumisesta. Pääasiallinen toiminta sisältää siten yhteensä 6 eri kategoriaa. Tutkimuksen pääkysymyksenä on selvittää, eroavatko pitkään työttömien pääasiallisen toiminnan perusteella tunnistetut ryhmät terveystalouden tai sosiaaliturvan käytön suhteen. Terveystalouksena huomioidaan perusterveydenhuollon ja erikoissairaanhoidon käynnit. Etuuksissa tarkastelun kohteena ovat työttömyysturva, toimeentulotuki ja sairauspäiväraha. Rekisteritietolähteenä ovat Eläketurvakeskuksen, Finanssivalvonnan, Kelan, THL:n, Tilastokeskuksen ja työ- ja elinkeinoministeriön aineistot.

Pitkään työttömänä olleet rajattiin analyysiä varten niihin, joilta oli tiedot kaikilta yhdeksältä tutkimusvuodelta (n = 72 585, ikä 26–64v vuonna 2021). Alustavissa tarkasteluissa tutkimusjoukosta tunnistettiin viisi ryhmää: työvoiman ulkopuolelta työttömäksi siirtyneet (12 %), koko seuranta-ajan pääosin työttömänä olleet (53 %), työelämästä takaisin työttömyyteen palanneet (14 %), opiskelijasta työttömäksi siirtyneet (8 %) ja tarkastelun alkuvuosina työelämässä olleet (13 %). Tutkimuksen

seuraavassa vaiheessa selvitetään eroavatko ryhmät terveyspalvelujen käytön ja etuuksien suhteen vuosina 2013–2021.

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää palvelujen ja sosiaaliturvajärjestelmän kehittämisessä huomioiden pitkäaikaistyöttömät ja pitkäaikaistyöttömyyden riskissä olevat henkilöt.

## Rakenteellinen työttömyys ja työvoimapalvelut - Suomen ja Tanskan mallin vertailua

*Simo Aho*

Hyvinvointivaltion taloudellisen (ja monesti sosiaalisenkin) kestävyuden katsotaan edellyttävän mahdollisimman korkeata ja joka tapauksessa nykyistä korkeampaa työllisyysastetta – muutoin ei kyetä maksamaan sosiaaliturvan ja palvelujen kasvavia kustannuksia, kun väestö ikääntyy ja huoltosuhde heikkenee. Erityisesti ongelmaksi nousee rakenteellinen työttömyys, eli kohtaantoongelma: samanaikaisesti esiintyy laajaa ja sitkeää pitkäaikaistyöttömyyttä ja yhä useammille aloille leviävää työvoimapulaa. Ongelman ratkaisuksi kiristetään työllistymisen kannustimia ja kehitetään monialaisia palveluja erityisesti ”vaikeasti työllistyville”.

Erityisesti pohjoismaissa, joissa on perinteisesti haluttu suojata väestö markkinoiden riskeiltä (decommodification), on satsattu paljon työvoimareservien mobilisoimiseksi työmarkkinoille. Edellyttävätkö nämä tavallaan ristiriidassa olevat pyrkimykset toisiaan: jotta kattava sosiaaliturva voidaan rahoittaa, on pyrittävä kaikin keinoin vähentämään niiden määrää, jotka sitä tarvitsevat?

Työllisyysasteen nostamisella on kuitenkin rajansa ja vaikeasti työllistyville suunnattujen palveluiden vaikuttavuus on keskimäärin vähäinen. Mitä vaihtoehtoja ”vaikeasti työllistyvien” ongelman ratkaisemiseen voi olla? Esityksessä vertaillaan työvoimapolitiikan viimeaikaista kehitystä Suomessa ja Tanskassa, ja pohditaan sen mahdollisuuksia ja rajoja hyvinvointivaltion ”kestävyysvajeen” näkökulmasta.

## Keiden tulisi osallistua työllisyyden ekosysteemeihin ja millaisissa rooleissa?

*Eeva Salmi & Jaana Toikkanen*

### *Tavoitteet*

Yhteiskunnallisten yritysten osaamiskeskusta toteuttavan Yhteiskunnallisten yritysten liiketoimintaedellytysten parantaminen –koordinaatiohankkeen (ESR+) keskeinen tavoite on osatyökykyisten ja muiden heikossa työmarkkina-asemassa olevien henkilöiden työllisyyden edistäminen. Tätä varten on koottu ja arvioitu työllisyyttä edistäviä malleja ja käytänteitä Suomesta sekä muualta Euroopasta. Koontityössä pääpaino on ollut malleissa, joita ovat olleet kehittämässä yhteisötalouden toimijoita. Mallien arvioinnin tavoitteena on löytää hyviä malleja yhdistävät teemat ja analysoida onnistumiseen johtavia tekijöitä. Hyviä malleja ja käytänteitä levitetään hyödynnettäväksi ja kehitettäväksi edelleen.

### *Menetelmät*

Mallien (N=71) tarkasteluun kehitettiin arviointityökalu, jota tällä hetkellä jatkokehitetään. Toimintamalleja arvioitiin muun muassa kohderyhmän, tavoiteltavan hyödyn, mallin toimivuuden, vaikutusten, yhteiskehittämisen, innovatiivisuuden sekä skaalautuvuuden kannalta. Arviointia on ollut tekemässä seitsemän asiantuntijaa, jotka edustavat eri näkökulmia työllisyyskysymyksiin. Lupaavimmiksi arvioituja (N=15) malleja on tarkasteltu lähemmin mallien keskeisten tekijöiden, arviointimenetelmien, muutospotentiaalin merkityksellisyyden sekä yhteistyökumppanuuksien näkökulmasta. Kansainvälisten mallien osalta arvioidaan soveltuvuutta suomalaiseen toimintaympäristöön ja yhteiskuntaan.

### *Tulokset*

Analyysin perusteella onnistumisen yksi keskeinen tekijä on monialainen yhteistyö ja hyvät verkostot. Aineiston pohjalta näyttää, että verkostoja ei hyödynnetä täysimääräisesti kehitystyön eri rooleissa ja vaiheissa. Alkuvaiheessa yhteistyö perinteisten yritysten kanssa on vähäistä eivätkä myöskään työnhakijat ole kehittämisprosesseissa mukana. Julkisen tahon rooli skaalautumisen mahdollistajanakin (esim. hankkeesta ostettavaksi palveluksi) näyttää vähäiseltä. Kansainvälisissä malleissa merkillepantavaa onkin juuri verkostojen ja ekosysteemityön vahvuus.

### *Johtopäätökset*

Työllistymistä edistäviä malleja ei voi kehittää ilman hyviä kumppanuuksia ja verkostoja. Verkostoihin ja toimijoiden rooleihin niissä tulee kuitenkin panostaa ja yhteisötalouden toimijoiden tulee olla mukana paikallisten työllisyyden ekosysteemien rakentamisessa.



## Hyvinvointialue työhön osallistumisen ekosysteemissä

**Mikko Henriksson, Matti Joensuu, Jarno Turunen, Elina Ahola, Jenni Ervasti & Vaula Siltala**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Työikäisten työkykyisyyttä tulee tukea huoltosuhteen heikentyessä. EU:n kestävän kasvun ohjelman rahoituksella tehdyn tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa työkykyä ja työhön osallistumista koskevaa väestötason tietoa päätöksenteon tueksi. Hyödynsimme Työkyvyn tila Suomessa -rekisteriaineistoa ja ryhmittelimme työikäisen väestön työkykyyn liittyvien yksilötason tekijöiden perusteella ja tarkastelimme ryhmien työhön osallistumisen astetta. Tarkastelu tehtiin myös hyvinvointialuekohtaisesti. Hyvinvointialueille asetetaan toiveita työikäisen väestön työkyvyn edistämisestä. Toiveet kytketään työllisyysasteen lisäämiseen, usein käytännössä terveyden edistämisen tai ylläpitämisen kautta. Yksilön terveyteen liittyvillä tekijöillä on kuitenkin rajallinen potentiaali selittää työhön osallistumisen astetta. Lisäksi työikäiset ovat laaja joukko ihmisiä, jonka työhön osallistumisen aste ei ole usein hyvinvointialueilla erityisenä tarkastelun kohteena. Haluamme kiinnittää huomiota hyvinvointialueiden rooliin työhön osallistumista mahdollistavien tekijöiden osalta yksilön, työpaikan ja yhteiskunnan näkökulmista. Mahdolliset alueelliset erot työhön osallistumisessa eri työkykyisyysryhmissä voivat viitata työpotentiaaliin kyseisellä hyvinvointialueella.

### *Metodit*

Ryhmittelimme K-prototypes-klusterointimenetelmällä työikäiset (20–64 v.) kansallisista rekistereistä löytyvien työkykyyn liittyvien tekijöiden perusteella ja tutkimme ryhmien alueellista jakautumista sekä suhdetta työhön osallistumiseen. Vuotta 2021 kuvaavassa aineistossa oli tarkasteltavia henkilöitä yhteensä 2 920 099 (90 % satunnaisotos työikäisestä väestöstä).

### *Keskeiset tulokset*

Tunnistimme aineistosta 14 työkykyisyysryhmää, joiden keskimääräinen työssäolokuukausien määrä vaihteli 6 ja 11 kuukauden välillä vuodessa. Yksittäisten ryhmien sisällä työhön osallistumisessa oli hyvinvointialuekohtaisia eroja jopa usean kuukauden verran. Tulokset ovat tarkasteltavissa interaktiivisesti [tyoelamatieto.fi](http://tyoelamatieto.fi)-palvelussa.

### *Johtopäätökset*

Tietoja työkykyisyysryhmistä, niiden alueellisesta jakautumisesta sekä työhön osallistumisesta voidaan tarkastella hyvinvointialueilla yhdessä esimerkiksi alueellisen työmarkkinatilanteen tai palvelujärjestelmän kanssa. Tämä voi edesauttaa tarvittavien toimien tunnistamista hyvinvointialueella. Haasteena on se, kuinka hyvinvointialueet toimivat nimenomaan työhön osallistumisen ekosysteemissä

ja miten heidän roolinsa kytkeytyy valtakunnallisiin työllisyyden edistämistä koskeviin tavoitteisiin.

## Kolmannen sektorin rooli työllisyyden ekosysteemissä

**Anne Kallio**

Esityksessä kerrotaan Järjestöt työllisyyden kuntakokeilussa-hankkeen keskeiset havainnot kolmannen sektorin toimijoiden vahvuuksista työllisyydenhoidossa, järjestöihin kohdistuvien muutosten vaikutuksista sekä luodaan katse tulevaan, mitä muutokset tarkoittavat heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymisen tukeen.

Kaksi merkittävää poliittista päätöstä heti kuntakokeilujen alettua ovat muuttaneet työllisyyden edistämisen palvelurakenteita. Sosiaali-, terveys- ja pelastuspalvelut siirtyivät kunnilta yhteensä 22 hyvinvointialueen vastuulle 1.1.2023. Julkisten työvoimapalvelujen järjestämisvastuu siirtyy 15 TE-palvelualueelta 45 työllisyysalueelle 1.1.2025.

Rakenteellisten uudistusten lisäksi samanaikaisesti järjestötoimijoihin kohdistuu myös muita muutoksia. Palkkatuki uudistus, työllisyyspoliittisten rahoitusten loppuminen, STEA-rahoitusten leikkaukset sekä palveluostojen muuttuminen kumppanuussopimuksista kilpailutuksiin vaikuttavat siihen, miten järjestöt pystyvät tukemaan heikossa työmarkkina-asemassa olevien työllistymistä.

Keväällä 2024 tiedetään jo, että hyvinvointialueiden rahoitus ei ole riittävä, ja työkykyä tukevien palveluiden saatavuus hyvinvointialueilta vaihtelee alueittain. Työllisyydenhoidon vastuu siirtyy kunnille aliresursoituna. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kunnille siirtyvillä valtionosuuksilla pystytään kattamaan lakisääteiset työllisyyspalvelut, ja kunnat resursoivat mahdollisuuksiensa mukaan vapaaehtoisia lisäpalveluja.

Palveluostojen kilpailutuksissa palvelua on pystyttävä tarjoamaan suuremmilla alueilla ja pienemmillä yksikkökustannuksilla. On nähtävissä, että myös kolmannen sektorin toimijoiden osalta siirrytään kohti suurempia, valtakunnallisesti palveluja tarjoavia organisaatioita. Pienemmät järjestötoimijat keskittävät toimintaansa työllisyydenhoidosta kansalaisyhteiskunta-rooliin.

Heikossa työmarkkina-asemassa olevat tarvitsevat työllistyäkseen sosiaali- ja terveyspalveluja. Vaikka toimijat tunnistavat kohderyhmän palveluiden tärkeyden paikallisesti, yleisesti työllisyysalueita kannustetaan elinvoimatehtävään, ja tukevat palvelut nähdään tulevan hyvinvointialueilta. Niiden perustehtävä liittyy kuitenkin sosiaali- ja terveyspalveluihin, joiden tavoitteet tulevat muista mittareista, kuin

työllistymisestä. On vaarana, että heikossa asemassa olevat pääsevät putoamaan järjestelmässä oleviin aukkoihin.

Työllisyyden ekosysteemissä kolmannen sektorin toimijoilla on perinteisesti ollut se rooli, että he pitävät huolta kaikkein heikoimmassa asemassa olevista. Ja tukevat julkista palveluntuotantoa järjestämällä niitä palveluita, mitä julkinen sektori ei halua tai pysty tuottamaan. Yleensä se on myös tarkoittanut sitä, että nämä palvelut eivät ole kannattavia tuottaa markkinaehtoisesti. Nyt menossa oleva kehitys pyrkii saamaan työllisyyspalveluista markkinaehtoisia – mutta onko se mahdollista ja millä ehdoilla?

## **Ekosysteemisen transformaation konsepti ehyttämään työvoimapalvelujen kunnallistamisen toteutusta ja vaikuttavuuden edistämistä?**

***Robert Arnkil***

Tarvitaan työvoimapalvelukonseptin kehittelyä työvoimapalvelujen sijoituksessa kuntien moninaistuviin kumppanuuksiin ja elinvoimapolitiikkaan.

Työllisyyden kuntakokeilujen arvioinnin mukaan henkilökohtaisen palvelujen kehittäminen kokeiluissa jatkui, painottaen enemmän palvelujen koordinaatiota ja yhteyksiä 'osaekosysteemeihin' (erityisesti osaamiseen). Samalla nähtiin uhkatekijöitä monialaisten palvelujen koherenssin suhteen, erityisesti sote-rakennemuutoksissa. Lisääntyneestä vaikuttavuudesta ei arvioinnissa löydetty todisteita. 2025 käyttöön otettavan 'kannustavan rahoitusmallin' myötä korostuu työllistävän vaikuttavuuden parantaminen. Malli antaa kunnille enemmän vapautta kuin yksityiskohtainen keskusohjattu säätäminen, mutta samalla synnyttää kysymyksen siitä, miten vaikuttavuus ymmärretään.

Tarkastelen esityksessäni mitä mahdollisuuksia kestävä kehityksen ja ekosysteemisen transformaation konseptien kehittely voisi tässä tarjota.

Tanskan kunnallistetun mallin viimeisessä vaiheessa on korostettu kuntien vapautta muotoilla niiden työvoimapolitiikkaa ja kansalaisten työvoimapalveluja räätälöidysti ja kokonaisvaltaisesti. Tässä yhteydessä siellä on keskusteltu tarpeesta vahvistaa eri organisaatiotasojen yhteiskuntapoliittista toimintakapasiteettia, paitsi palvelujen yksilöllistymiseen liittyen, myös kykyä elämänkaaren ja ylisukupolvisuuden kattavaan näkökulmaan, pitkäaikaisten sosiaalisten investointien tekemiseen (ja seurantaan/arviointiin) ja organisaatioiden välisen yhteistyön koherenssiin. Tämä toimintakapasiteettikonseptin ja osaamisen kehittely voisi olla tärkeää myös työllisyyden ekosysteemikeskustelun jatkamisessa.

Sosiaalipolitiikassa on jo pidempään, myös Suomessa, ollut käynnissä keskustelu sosiaalipolitiikan ja palvelujen yhteydestä 'ekososiaalisen hyvinvointivaltion' edistämiseen. Tässä diskurssissa on tutkittu kokonaisvaltaisesti yhteyttä kestäväan kehitykseen ja 'ekosysteemisen' lähestymistavan 'eko' dimensioon.

Tällainen on työvoimapolitiisessa keskustelussa ollut kuitenkin vielä vähäistä tai implisiittistä. Parempi kytkentä tähän voisi avata uusia mahdollisuuksia esimerkiksi eri toimijoiden strategiselle ja käytännölliselle yhteistyölle työllisyyden ekosysteemeissä ja myös työmarkkinoiden 'vahvemman' ja 'heikomman osan' yhteyden parantamisessa.

Sosiaalipolitiisessa keskustelussa on pohdittu mitkä tekijät käytännössä mahdollistavat 'transformatiivista kyvykkyyttä' tehdä 'ekososiaalisia aloitteita'. Sellaisiksi on tunnistettu pyrkiminen koordinoitusti samaan ekososiaaliseen päämäärään, sosiaalisten verkostojen oppiminen yhtä aikaa niin yksilöllisellä, organisatorisella kuin verkostojen tasolla, samaan tapaan kuin toimintakapasiteettikeskustelussa. Työllisyyttä edistävässä ekosysteemikeskustelussa voisi tätä transformaatiokyvykkyyden teemaa jatkaa.

## **Varaa mokailla ja tilaa onnistua: Nuoret kehittämässä kestäväää työelämää**

***Paula Rossi, Kyösti Husso & Jaana Toikkanen***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Mielihyvin duunissa -hankkeemme tavoitteena on kehittää opintoja ja työelämää, johon nuori voi hyvinvoivana liittyä ja kiinnittyä. Hankkeessa tarjotaan koulutuksia ja työkaluja opinnoista työelämään siirtyville nuorille ja heidän kanssaan työskenteleville ammattilaisille. Rakennamme nuorten mielen hyvinvointia tukevia kestäviä käytäntöä niin oppilaitoksille, työnantajille kuin nuorille itselleen. Tämän tutkimuksen tavoitteena on hankkeen vaikutusten ja potentiaalisen vaikuttavuuden arviointi yhdessä nuorten kanssa.

### *Metodit*

Tutkimuksessa hyödynnämme Participatory Systems Mapping -menetelmää. Se on tulevaisuusorientoitunut ja ilmiölähtöinen osallistava arviointimenetelmä, jota toteutamme nuorille, oppilaitosedustajille ja työnantajille suunnattujen työpajojen avulla. Esityksessä keskitymme nuorten työpajan tuloksiin hyödyntäen ekosysteeminäkökulmaa analyttisena viitekehystenämme.

### *Keskeiset tulokset*

Työpajassa nuoret kuvasivat hyvinvointiinsa vaikuttavan niin palvelujärjestelmään, oppilaitoksien ja työpaikkojen käytäntöihin, esihenkilötyöhön, työyhteisöön ja nuoriin itseensä liittyviä asioita. Käsittelimme näitä esityksessämme havainnollistavien esimerkkien avulla.

### *Johtopäätökset*

Ilmiölähtöinen ja osallistava arviointimenetelmä mahdollistaa eri ekosysteemin toimijoiden näkökulmasta sen tarkastelun, miten nuorten hyvinvointi toteutuisi koulussa ja työelämässä. Toisaalta arviointimenetelmä tuo esiin hankemuotoisen toiminnan asettamia reunaehtojakin vaikuttavien toimenpiteiden yhteiskehittämisessä. Samalla se mahdollistaa potentiaalisen vaikuttavuuden näkyväksi tekemisen yli hanketoiminnan. Johtopäätöksenä esitämme, mitä nuorten osallisuus hyvinvoinnin kehittämisessä tarkoittaa ekosysteemin eri tasoilla sekä muiden toimijoiden kannalta ja miten vaikuttavia keinoja voidaan kehittää, testata, juurruttaa ja levittää: (1) mikrotasolla nuorten osallisuus on ensiarvoisen tärkeää niin arvioinnissa kuin vaikuttavaa toimintaa ohjaamassa. Sen tulisi toteutua hankesuunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa läpileikkaavana toimintatapana. (2) Mesotasolla oppilaitoksissa ja työpaikoilla tulisi tarkastella sitä, mitä nuoret tarvitsevat voidakseen hyvin opinnoissaan ja töissä. Lisäksi tarvitaan mahdollisuuksia ja resursseja yhteiskehittämiselle. (3) Makrotasolla tarvitaan ymmärrystä siitä, miten mikro- ja mesotason toimet voitaisiin mahdollistaa esimerkiksi rahoituksen ja ohjauksen keinoin.

## **Työttömien työkykyä ja työllistymistä edistävien palveluiden vaikuttavuus – systemaattinen kirjallisuuskatsaus**

***Kati Päätaalo, Tuulikki Sjögren, Hilikka Korpi, Sanna Kurttila & Heidi Ruotsalainen***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Työllistymisen ja työkyvyn tuen palvelut muodostavat moniulotteisen järjestelmän. Työttömät ovat heterogeeninen ryhmä ja työttömille suunnatuilla palveluilla on erilaisia tavoitteita; vaihdellen työpaikan löytämisestä tarpeeseen tukea työ- ja toimintakykyä. Tämän osatutkimuksen tavoitteena on tutkia työttömien työkykyä ja työllistymistä edistävien palveluiden vaikuttavuutta työllistymiseen sekä työ- ja toimintakyvyn ylläpitämiseen ja edistämiseen. Tutkimus on osa laajempaa Kelan rahoittamaa tutkimushanketta (8/2023–12/2024).

### *Metodit*

Kirjallisuuskatsauksessa noudatettiin JBI:n (Joanna Briggs Institute) ohjeistusta vaikuttavuuskatsaukselle. Aineisto kerättiin tietokannoista (Scopus, Web of Science, PubMed, CINAHL, PsycINFO) vuonna 2024 ja koottiin COVIDENCE –ohjelmaan. Alkuperäistutkimusten (vuosilta 2020–2024) tuli kohdistua työttömiin, osatyökykyisiin työttömiin tai NEET-nuoriin (Not in Employment, Education or Training). Interventiot rajattiin työkykyä ja työllistymistä edistäviin interventioihin ja vaikuttavuutta tutkimuksissa tuli arvioida RCT-asetelmalla työkyvyn eri osa-alueisiin tai työllistymiseen. Valittaville alkuperäistutkimuksille toteutetaan laadunarviointi JBI –kriteerien mukaisesti. Analyysi toteutetaan kuvaillen ja interventioiden ollessa riittävän heterogeenisia, toteutetaan meta-analyysi kuvaamaan interventioiden yhteisvaikuttavuutta kussakin alaryhmässä, päälopputulospuuttajien mukaisesti.

### *Keskeiset tulokset*

Aineiston haku tuotti 5645 osumaa (2295 duplikaattia). Kaksi tutkijaa arvioi aineiston otsikoiden ja tiivistelmien (n=3345) perusteella, joista sisäänotto- ja poissulkukriteerejä vastasi 103 kokotekstiä. Alustavien tulosten mukaan interventioina tunnistettiin erilaisia malleja, kuten JOBS –ohjelma, motivoiva haastattelu sekä erilaiset tuetun työllistymisen mallit, kuten mielenterveyskuntoutujille suunnattu IPS (Individual Placement Support) sekä räätälöity tuetun työllistymisen malli CES (Customized Employment Supports). Interventioiden kohteena olivat usein työttömät, joilla oli eriasteisia mielenterveyden häiriöitä, päihdeongelmia, tule- tai neurologisia sairauksia. Erityisiä ryhmiä olivat nuoret työttömät sekä palveluksen jälkeen heikentyneen työkyvyn veteraanit (U.S). Interventiot tavoittelivat työllistymistä, jota arvioitiin työllistymisen kestona, työnhakuedellytysten parantumisena tai fyysisen terveyden, mielenterveyden tai sosiaalisen kyvykkyyden avulla.

### *Johtopäätökset*

Interventioina on tunnistettavissa useita malleja, joiden vaikuttavuudesta työ- ja toimintakykyyn sekä työllistymiseen on tietoa. Tarkemmat tulokset esitellään konferenssissa.

## Työttömien työkykyä ja työllistymistä edistävien palvelujen merkityksellisyys

*Tuulikki Sjögren, Hilkka Korpi, Sanna Kurttila, Kati Päätaalo & Heidi Ruotsalainen*

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Työllistymisen edistämisen tavoitteet liittyvät hyvinvointivaltion toiminnan edellytysten turvaamiseen sekä työllisyys- ja sosiaalipolitiisiin tavoitteisiin. Työllistymistä edistävillä toimilla on myös tärkeitä perustuslailliset ja inhimilliset tavoitteet, sillä jokaisella tulee olla oikeus työhön ja elinkeinoon. Työ on merkityksellistä ihmiselle itselleen ja hänen työ- ja toimintakyvyilleen sekä terveydelle. Kelan rahoittaman ”Työttömien työkykyä ja työllistymistä edistävät palvelut sekä niiden vaikuttavuus ja merkityksellisyys” tutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa työkykyä ja työllistymistä edistävästä palveluista ja niiden vaikuttavuudesta sekä kuvailla palvelujen merkityksellisyyttä työttömille. Tämän osatutkimuksen tavoitteena oli selvittää, millaisia kokemuksia asiantuntijoilla on työttömien työ- ja toimintakyvystä, työkykyä ja työllisyyttä edistävästä palveluista sekä niiden merkityksellisyydestä.

### *Metodit*

Yksilölliset teemahaastattelut, jotka tehtiin etäyhteydellä Teamisin välityksellä helmimaaliskuussa 2024:lle vapaaehtoiselle Työttömien Keskusjärjestö ry:n työntekijälle ja hallituksen jäsenelle (naisia 54 %; mediaani-ikä 48 vuotta; ylempi korkeakoulututkinto 50 %). Litteroitu haastatteluaineisto (9,8 tuntia) analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Haastattelututkimuksella on Jyväskylän yliopiston eettisen toimikunnan puoltava lausunto (2023).

### *Keskeiset tulokset*

Alustavan analyysin tuloksena löytyi seuraavat seitsemän teemat: 1) yhteiskunnan muutosten lyhytjänteisyys 2) välitilassa eläminen 3) palvelujen saavutettavuus, yhdenvertaisuus ja käyttö, 4) epäoikeudenmukaisuuden ja osattomuuden kokeminen, pelot ja turhautuminen 5) sairaudet, riippuvuudet toimintakyvyn rajoitukset ja arjen muut katastrofit, 6) normaalisuuden ja ihmisarvon toive - tasapuolisuus, yksilöllisyys 7) merkityksellinen yhdistys ja vertaistoiminta. Tarkemmat teemoihin liittyvät pää-, ylä- ja alakategoriat esitetään kongressissa.

### *Johtopäätökset*

Haastattelututkimuksen tulokset lisäävät ymmärrystä laaja-alaisen, monikerroksellisen ja vuorovaikutteisen työttömyyden, työllistymisen sekä toiminta- ja työkykyyn liittyvästä ilmiöstä. Tulokset edistävät merkityksellisten tutkimukseen perustuvien palvelujen kehittämisessä.

## Hakevan toiminnan käytännöt aikuiskoulutuksessa

*Anu Järvensivu, Mirikka Vuorento & Pinja Ryky*

Koulutus kasaantuu, eli aikuiskoulutukseen osallistuvat useimmin eniten koulutetut. Kansantalouden ja työllisyyden näkökulmasta olisi kuitenkin tärkeää innostaa vähiten kouluttautuneet osallistumaan lisäkoulutukseen, sillä vähäisesti kouluttautuneiden kouluttamisella saavutetaan parhaat taloudelliset hyödyt ja parannetaan heidän työllistymismahdollisuuksiaan työttömyyden osuessa kohdalle. Koulutukseen osallistumiseen liittyy kuitenkin monenlaisia esteitä ja vähäisesti kouluttautuneiden houkuttelevuus koulutukseen on vaikeaa. Yksi esteistä on tiedon puute kouluttautumismahdollisuuksista. Tutkimuksemme käsittelee Jatkuvan oppimisen ja työllisyyden palvelukeskuksen (Jotpa) koulutuksessa aliedustettuihin ryhmiin kohdistamaa hakevan toiminnan pilottia, joka käynnistyi 2023. Pilotin tavoite on kannustaa koulutustietoa jakamalla työssä olevia ja etenkin pelkän yleissivistävän koulutuksen varassa olevia osallistumaan koulutukseen. Pilotissa hakevan toiminnan palvelua eri alueilla tarjoavat organisaatiot etsivät työpaikoilta pelkän perusasteen tai yleissivistävän koulutuksen varassa olevia työntekijöitä ja järjestävät koulutuksiin osallistumista aktivoivia ohjauksia. Pilotissa tutkitaan rekisteriaineistoilla, lisäävätkö koulutustiedon jakaminen ja ryhmäohjaukset koulutukseen osallistumista. Tässä esiteltävän laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tarkentaa pilotoidun mallin hyviä puolia ja heikkouksia eri näkökulmista.

Menetelmällisesti tutkimus perustuu teemahaastatteluiden sisällönanalyysiin. Olemme haastatelleet palveluntarjoajia, ryhmäohjauksiin osallistuneita työntekijöitä sekä työnantajia.

Tulosten perusteella työnantaja on vaikea innostaa pilottiin ja työnantajille muodostui portinvartijarooli. Tämän vuoksi palveluntarjoajat muokkasivat toimintakäytäntöjään hyödyntäen vahvuuksia, jotka vaihtelivat palveluntarjoajittain ja alueittain. Lopputuloksena oli varsin erilaisia toimintakäytäntöjä, joista osassa työnantaja sivuutettiin. Esityksessä tarkastelemme toimintakäytäntöjä, joita palveluntarjoajat kehittivät kohderyhmän tavoittamiseen ja ryhmäohjausten järjestämiseen, pohdimme niiden taustalla vaikuttavia tekijöitä ja oletuksia sekä käytäntöjen vahvuuksia ja heikkouksia.

Johtopäätöksenä esitämme, että paikallisten variaatioiden kehittämiseksi on hyvä jättää mahdollisuuksia.



## Pitkäaikaistyöttömien työllistymistä edistävän Taite- valmennuksen vaikutukset SYNCLUSIVE-hankkeessa

**Miia Wikström, Mervi Ruokolainen, Ritva Horppu, Otto Pankkonen, Kirsi Unkila & Jukka Vuori**

### *Tausta*

SYNCLUSIVE-sujuvasti töihin on neljässä Euroopan maassa toteutettava tutkimushanke, jonka tavoitteena on tuottaa ratkaisuja haastavassa työmarkkina-  
asemassa olevien henkilöiden työllistymisen tueksi sekä vahvistaa matalasti  
koulutettujen työntekijöiden kestäviä työuria. Suomessa hankkeen toteuttaa  
Työterveyslaitos (TTL) yhteistyössä Kokkolan kaupungin kanssa. Hanketta rahoittaa  
EU:n komissio vuosina 2023–2027.

Hankkeessa Kokkola toimii työllisyydenhoidon ekosysteemin kehittämisen  
kokeiluympäristönä (Living Lab), jossa kehitetään ja toteutetaan eri kohderyhmille  
interventioita ja tutkitaan niiden vaikutuksia, vaikutusmekanismeja ja implementointia  
hyödyntäen mm. realistisen arvioinnin viitekehystä. Tutkimuskokonaisuus on pääosin  
yhdenmukainen kaikissa hankkeeseen osallistuvissa maissa. Hankkeessa  
vaikuttavaksi havaittuja toimintamalleja on mahdollista ottaa käyttöön laajemmin  
sekä Suomessa että Euroopassa.

### *Menetelmät*

Taite-valmennus on valittu yhdeksi pitkään työttömänä olleiden työllistymisen  
edistämisen interventioksi Kokkolassa. Taite on vertaisryhmässä (6–15 hlöä)  
toteutettava, yhden työviikon kestävä työnhakuvalmennus, jonka tavoitteena on  
vahvistaa työnhakutaitoja, motivaatiota, itseluottamusta ja mielen hyvinvointia. Taite  
on päivitetty versio vaikutustutkitusta JOBS©-ryhmämenetelmästä. Taite-  
valmennukseen osallistuvat rekrytoidaan ensisijaisesti Kokkolan kaupungin  
työllisyyspalveluiden asiakkaana olevista pitkäaikaistyöttömistä. Myös nuorille  
työttömille järjestetään omia Taite-valmennusryhmiä.

TTL kouluttaa Kokkolaan Taite-ohjaajia osana Suomen kestävän kasvun ohjelmaa  
(RRP). Taite-ohjaajat toimivat sekä TE-toimistossa, kaupungin työllisyyspalveluissa,  
kolmannella sektorilla että oppilaitoksissa ja vetävät valmennusryhmiä pareittain.

Taite-valmennuksen vaikutuksia sekä intervention onnistumista arvioidaan kolmessa  
ajankohdassa: ennen interventiota (T0), heti intervention jälkeen (T1) ja neljä  
kuukautta intervention jälkeen (T2). Arviointimenetelminä käytetään sekä määrällisiä  
itsearviointikyselyjä että laadullisia haastatteluja, ja niihin osallistuvat sekä Taite-  
osallistujat että -ohjaajat. Työllisyysvaikutuksia seurataan TE-palveluiden  
asiakastietojärjestelmän ajantasaisen työllisyyskoodin avulla. Arviointiin osallistuvilta  
pyydetään kirjallinen suostumus tietojen hyödyntämiseen.

### *Tulokset*

Työryhmässä esitellään Taite-valmennuksen ensimmäisiä tuloksia syksyltä 2024 sekä valmennukseen osallistuneiden että ohjaajien näkökulmista.

## TR7. Henkilöstöjohtaminen muutoksessa

*Pj. Susanna Kultalahti & Pia Heilmann*

A3, 2. kerros

### Itsearviointityökalu Valtionhallinnolle

***Ilona Toth, Aino Kianto, Liisa Virolainen & Sari Virta***

*Tutkimuksen tavoitteet*

Valtiokonttori toteutti vuoden 2023 aikana organisatorisen resilienssin kehittämishankkeen, jonka tavoitteena oli rakentaa resilienssityökaluja koko Valtionhallinnon käyttöön. Kehittämishankkeen aluksi proaktiivinen resilienssi määriteltiin kyvyksi toimia arvaamattomissakin toimintaympäristöissä siten, että toimintakyky ja työhyvinvointi säilyvät. Osana laajempaa kokonaisuutta LUT-yliopisto rakensi tutkimustietoon pohjautuvan proaktiivisen työresilienssin itsearviointityökalun koko Valtionhallinnon käyttöön. Tutkimuksen pohjalta ja tavoitteena oli rakentaa itsearviointityökalu, joka tarkastelee proaktiivista organisatorista resilienssiä kolmella eri tasolla: yksilön, työryhmän tai tiimin ja koko organisaation kannalta.

*Metodit*

Itsearviointityökalun pohjaksi tehtiin systemaattinen kirjallisuuskatsaus työresilienssistä keväällä 2023. Kirjallisuuskatsausprotokolla rakennettiin siten, että siinä tarkasteltiin resilienssin johtamista joko yksilö-, tiimi- tai organisaatiotasolla. Kirjallisuuskatsauksen tuloksista otettiin laajempaan tarkasteluun ne artikkelit, jotka käsittelivät joko proaktiivista resilienssiä tai sitä, että organisatorista resilienssiä on syytä tarkastella useammalla tasolla. Kirjallisuuskatsauksen perusteella syntyi alustava käsitys proaktiivisen organisatorisen resilienssin ulottuvuuksista. Kirjallisuuskatsausartikkeleita hyödynnettiin myös jo olemassa olevien resilienssimittaristojen tunnistamiseen. Näiden lisäksi tutkijat käyttivät aiempaa osaamistaan resilienssikyselypatteriston rakentamisessa. Kyselyyn lisättiin myös itsegeneroituja väittämiä. Lopullisessa mittarikyselyssä oli 129 väittämää. Mittarikyselyyn vastasi 1136 vastaajaa syyskuun 2023 aikana seitsemästä Valtionhallinnon organisaatiosta. Vastauslomakkeista 982 oli riittävän pitkälle täytettyjä tilastollista analyysia varten.

*Keskeiset tulokset*

Kyselyaineistoa käsiteltiin SPSS-ohjelmassa. Eksploratiivisen faktorianalyysin perusteella väittämät jakautuivat yhteensä 21 ulottuvuuteen, joten Valtiokonttorin itsearviointityökaluun sisällytettiin seitsemän väittämää yksilötasolle, kuusi väittämää

työryhmätasolle ja kahdeksan väittämää organisaatiotasolle. Kukin väittäjä edustaa siis yhtä tunnistettua organisatorisen resilienssin ulottuvuutta.

### *Johtopäätökset*

Itsearviointityökalu on otettu käyttöön maaliskuussa 2024 ja se on vapaasti ladattavissa Valtiolla.fi - sivustolta. Resilienssisivuston tavoitteena on, että sitä voisivat hyödyntää erityisesti valtioyhteisön johto, esihenkilöt ja kehittäjät, mutta aiheen yleistettävyyden vuoksi sivustosta on hyötyä myös muille aloille.

## **The Role of Sustainable Human Resource Management in the Chocolate Industry**

*Maija Viitasaari, Maria Järleström, Essi Saru & Kleio Akrivou*

Chocolate is a multi-billion-dollar business with a high demand across the world. However, the chocolate industry is facing severe social (e.g., human rights) and environmental (e.g., deforestation) sustainability issues. There is a need for a shift in making the chocolate industry more ethical and sustainable. Sustainable human resource management can contribute to advancing SDGs and shape organizations to operate more sustainably. This paper provides a plan for how we are looking to study the chocolate industry and the role of sustainable HRM in making the business more sustainable. The aim of this case study is to create an understanding of how ethical and sustainable HRM is in the chocolate industry and how the role of HR in the chocolate industry is seen in promoting the sustainability goals.

## **Ikääntyneillä on työhalua ja -kykyä, miten työmarkkinat tähän vastaavat?**

*Olli Lehtiniemi, Riitta Kärkkäinen & Reetta-Kaisa Kuusiluoma*

Huoltosuhteen heikentymisestä sekä työvoimapulasta johtuva paine saada työikäiset pysymään työelämässä mahdollisimman pitkään on tunnistettu jo ainakin parinkymmen vuoden ajan. Ikääntyminen tuo mukanaan fyysisiä ja kognitiivisia muutoksia, mutta työstä suoriutuminen ei heikkene samassa tahdissa. Suomessa 65–74-vuotiaista noin 55 prosenttia arvioi olevansa täysin työkykyisiä. Tämä potentiaali työmarkkinoilla jää usein käyttämättä. Tutkimusten mukaan noin puolet kaikista 59-75-vuotiaista ovat motivoituneita jatkamaan työssä vielä eläköitymisen jälkeen. Kansallisia linjauksia työurien jatkamiseksi on tehty. Harvalla yrityksellä on

kuitenkaan systemaattisia työurajohtamisen strategioita, joilla pyritään pidentämään työuria. Silver

Strategies on Central Baltic -ohjelman rahoittama hanke, jonka tarkoituksena on lisätä ikääntyvien työntekijöiden työllistymismahdollisuuksia ja mahdollisuuksia jatkaa työuria eläkeiän saavuttamisen jälkeenkin. Hankkeessa kehitetään alueen yritysten kanssa yhteneväisiä strategioita edellä mainittuihin haasteisiin. Hankkeessa haastateltiin yhteensä yhdeksää suomalaista, virolaista ja latvialaista yritystä, joiden tiedettiin olevan ikäystävällisiä.

Yhteistä näille yrityksille oli, että ne tukivat ikääntyneiden työuria monipuolisesti tarjoamalla erilaisia tukitoimia ja kannustimia. Yritykset tarjosivat ikääntyneille työntekijöilleen uudelleen- ja täydennyskoulutusta, työajan ja työtehtävien joustoja sekä hyvinvointia ja työkykyä edistäviä työsuhte-etuja. Myös yksilöllinen tuki sekä palkitsemisjärjestelmä työntekijän ikääntyessä oli yhteinen tekijä haastatelluilla yrityksillä.

Tulevaisuudessa työvoimapolua tulee olemaan etenkin luonnonvara- ja sote-alalla sekä energia-alalla. Yleisesti yritykset ovat melko tietoisia työuria pidentävistä hyvistä käytänteistä, mutta ikääntyneiden työurien johtamisessa on paljon eroja yritysten välillä. Silver Strategies- hankkeen lopputuotos on verkkokäsikirja, joka tarjoaa yrityksille konkreettisia ratkaisuja ja ohjeistusta yli 55- vuotiaiden työurajohtamiseen. Erityisen kiinnostuksen kohteena tässä tutkimuksessa on tunnistaa keinoja lisätä työssä jatkamisen motivaatiota ja yritysten pito- ja vetovoimaa työuran loppuvaiheessa.

## **Pitkä työura ei edellytä täydellistä terveyttä – eläkesuunnitelmista puhutaan työpaikoilla liian vähän**

***Simo Levanto***

Tarkastelimme työntekijän ja työpaikan voimavarojen vaikutusta yli 55-vuotiaiden työntekijöiden eläköitymissuunnitelmiin ja aikeisiin jatkaa työskentelyä eläkkeellä.

Kyselytutkimukseen vastasivat seitsemän työeläkeyhtiö Ilmarisen asiakasyrityksen yli 55-vuotiaat työntekijät (n=1352). Yritykset edustivat kaupan, hoivan, pankki- ja vakuutusalan sekä ympäristö- ja kiinteistöpalvelujen toimialoja. Kartoitimme työntekijöiden terveyttä, työkykyä ja elämäntilannetta sekä ammatillista minäpystyvyyttä ja osallisuutta. Työpaikan voimavaroista kartoitimme esihenkilötyötä sekä työympäristöä ja järjestelyjä sekä työn muokkauksia ja muokkaustarvetta.

Tulokset osoittivat, että suuri osa vastaajista 70% arvioi työkykynsä hyväksi tai erinomaiseksi. 48 % vastaajista suunnitteli kuitenkin eläköityvänsä heti, kun se on mahdollista. Huolestuttavasti vain 13 % oli keskustellut esihenkilönsä kanssa eläkesuunnitelmistaan.

Regressiomallinnuksessa myöhempää eläköitymistä selittävät alle 55-59-vuotiailla voimakkaimmin ikä, halu olla työelämässä ja arvio omasta työkyvystä kahden vuoden kuluttua ( $R^2=.19$ ). 60 vuotta täyttäneillä vahvimmat selittäjät ovat ikä, halu olla työelämässä ja arvio omasta työkyvystä kahden vuoden kuluttua sekä myöhäisempään eläköitymiseen ( $R^2=.28$ ), että aikeisiin työskennellä eläkkeellä ( $R^2=.24$ ).

Tulosten perusteella pitkä työura ei edellytä täydellistä terveyttä. Työkyky ja terveys ovat tulosten perusteella olennaisia pitkän työuran edellytyksiä. Niiden lisäksi ammatillinen minäpystyvyys on keskeinen tekijä ikääntyvien työntekijöiden eläköitymissuunnitelmissa. Lisäksi vastausten jakaumien tarkastelussa työn muokkaaminen tarpeen mukaan osoittautui lupaavaksi keinoksi työurien pidentämiseen.

Esitämme tulosten perusteella kolme keskeistä suositusta kestävien työurien kehittämiseen ja ikäjohtamiseen. 1) Työpaikoilla tulisi käydä avointa keskustelua eläkesuunnitelmista ja mahdollisuuksista jatkaa työskentelyä eläkkeellä. 2) Työn muokkaaminen tarpeen mukaan ja joustavien työaikojen tarjoaminen voivat edistää ikääntyvien työntekijöiden työssä jaksamista ja työkyvyn ylläpitämistä. 3) Työpaikkojen tulisi panostaa työntekijöiden minäpystyvyyden tunteen vahvistamiseen ja heidän osallisuutensa lisäämiseen hyvissä ajoin ennen alinta eläkeikää.

Avainsanat: työkyky, ikäjohtaminen, ammatillinen minäpystyvyys, tulevaisuusmotivaatio, osallisuus, eläköitymisaikeet, työurien pidentäminen, kestävät työurat.

## **Esihenkilöiden näkemys työkykyjohtamisesta ja työterveysyhteistyöstä kunnissa ja hyvinvointialueilla**

***Johanna Pulkkinen, Katja Ryyänen, Noora Mela & Laura Pekkarinen***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää esihenkilöiden näkemyksiä organisaationsa työkykyjohtamisesta sekä työkykyjohtamisen osaamisestaan julkisen alan organisaatiossa sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla (hyvinvointialueilla) sekä kunta-alan organisaatioissa.

### *Metodit*

Kuvaileva poikkileikkaustutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena ( $N=1859$ ), vastausprosentti oli 34. Aineiston kuvailussa käytettiin frekvenssejä ja prosentteja. Aineisto ristiintaulukoitiin ja ryhmien välisiä eroja tutkittiin Khin neliötestillä ja

Fischerin tarkalla testillä. Kaksisuuntaisten testien merkitsevyystasona pidettiin arvoa 0,05. Avointen kysymysten osalta suoritettiin aineistolähtöinen sisällön analyysi ja luokittelu.

### *Keskeiset tulokset*

Esihenkilöiden näkemyksen mukaan henkilöstön työkykyä ja työkyvyttömyysriskejä seurataan julkisella alalla hyvin ja käytännön toimenpiteitä työurien tukemiseksi tehdään tiiviisti, kunta-alalla hyvinvointialueita hieman paremmin. Sen sijaan vain puolella organisaatioista on jaettu ymmärrys osatyökykyisen työllistämisen tärkeydestä, uudelleensijoitusmahdollisuuksia yli yksikkö- ja toimialarajojen 64 prosentissa työyksikköjä. Esihenkilöt kokevat työkykyjohtamisen osaamisensa olevan hyvällä tasolla. He toivovat kuitenkin valmiita toimintamalleja, selkeää ohjeistusta, koulutusta työkykyjohtamisen aiheista sekä konkreettista tukea työkykyjohtamisen tilanteisiin niin omalta esihenkilöltään kuin henkilöstöhallinnolta. Esihenkilö on kunnissa ja hyvinvointialueilla yleisimmin esihenkilönä 21-50 työntekijälle ja lähes puolet esihenkilöistä kokee, ettei henkilöstöasioihin ole resursoitu tarpeeksi aikaa. Kunta-alalla esihenkilöt olivat tyytyväisempiä työterveysyhteistyöhön kuin hyvinvointialueilla ( $p < .001$ ). Työterveyshuollon toivottiin ottavan selkeämmin kantaa työterveysneuvotteluissa työhön palaavan työntekijän jäljellä olevaan työkykyyn ja sen edellyttämiin muutoksiin työssä. Työterveyshuollon toivottiin ottavan aktiivisemmin yhteyttä tilanteissa, joissa työntekijöiden työkyky ja työssä jatkaminen on vaarantunut.

### *Johtopäätökset*

Vaikka esihenkilöt tietävät työkykyjohtamiseen liittyvät vastuunsa ja kokivat oman työkykyjohtamisen osaamisensa olevan pääsääntöisesti hyvällä tasolla, he tarvitsevat tukea haastaviin tilanteisiin. Henkilöstöasioihin ei ole resursoitu riittävästi aikaa. Esihenkilöiden työkykyjohtamisen tukeen, koulutukseen ja työkyvyn tuen toimintamalleihin tulee panostaa. Työterveyshuollon aktiivinen rooli osatyökykyisten työntekijöiden työssä jatkamisen tukemisessa on tärkeää.

## **Työhyvinvoinnin johtamisen ja johtamiskäsitysten muutokset suomalaisissa johtamiskoulutuksissa**

***Pinja Ryky & Anu Järvensivu***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Mielen hyvinvoinnista johtuvat sairauspoissaolot ovat Kelan vuoden 2023 tilaston mukaan nousseet yleisimmäksi poissaolosyyksi sekä lyhyissä että pitkissä sairauspoissaoloissa. Tiedetään, että johtaminen vaikuttaa merkittävästi

työhyvinvointiin. STM:n rahoittaman Mielen terveyden tuen työkalupakki-ohjelman osahankkeessa tarkastellaan, millä tavoin johtajia koulutetaan mielen hyvinvoinnin teemoista. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, millaisia näkemyksiä työhyvinvoinnin johtamisesta suomalaisissa johtamiskoulutuksissa esiintyy ja miten ne ovat muuttuneet 2000-luvulla. Tutkimuksen kohteena ovat sekä yliopistojen että ammattikorkeakoulujen johtamisen opintokokonaisuuksien kurssikuvaukset, samoin kuin JYEAT-koulutusten kurssikuvaukset ja tutkinnon perusteet viimeisen 25 vuoden ajalta.

### *Metodit*

Aineistona käytetään 81 suomalaisen johtamiskoulutuksen julkisesti saatavilla olevia kurssikuvauksia, jotka on kerätty vuoden 2023 tietojen perusteella oppilaitosten nettisivuilta. Kurssikuvaukset kattavat yhteensä 36 sivua tekstiä. Lisäksi tutkimuksessa hyödynnetään Opetushallituksen julkaisemia JYEAT-koulutuksen tutkinnon rakenteita koskevia dokumentteja vuosilta 1998–2016. Näiden dokumenttien yhteispituus on 114 sivua. Aineiston avulla tarkastellaan johtamiskoulutuksen työhyvinvoinnin johtamisen opetuksen muutosta sekä nykytilaa. Laadullinen aineisto analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin.

### *Keskeiset tulokset*

Analyysin perusteella kurssikuvaukset ja tutkinnon rakenteiden painotukset heijastavat erilaisia työhyvinvoinnin johtamisen käsityksiä, jotka vaihtelevat aikakausittain korostuksiltaan ja arvoiltaan. Mielen hyvinvointiin liittyvät teemat eivät korostu vahvasti kurssikuvauksissa eivätkä tutkinnon rakenteissa, mutta lähiteemoja, kuten vuorovaikutukseen liittyviä asioita dokumenteissa esiintyy. Työhyvinvoinnin johtamisen opetus keskittyy usein johtajan omaan hyvinvointiin työyhteisön hyvinvoinnin kehittämisen jäädessä toissijaiseksi. Samoin työhyvinvoinnin johtamisen tavoitteet ja arvot näyttäytyvät alisteisina taloudellisille arvoille. Johtamiskoulutuksissa henkilöstöjohtamiseen liittyvien käsitteiden ja teorioiden kirjo on laaja, mikä osoittaa monimuotoisuutta johtamisen näkökulmissa.

### *Johtopäätökset*

Tutkimus antaa viitteitä siitä, että koko henkilöstön työhyvinvoinnin johtamisen tematiikkoja tulisi entistä enemmän sisällyttää johtamiskoulutusten opetussuunnitelmiin. Tarvitaan konkreettisia keinoja lisätä työhyvinvoinnin johtamisen teemoja johtamiskoulutuksiin.



## Esihenkilötyön merkitys työntekijäresilienssiin yllätävissä muutostilanteissa

*Marianne Ekonen & Pia Heilmann*

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tämän tutkimuksen tavoiteena on selvittää työntekijöiden kokemuksia esihenkilötyön merkityksestä yllätäviin muutostilanteisiin sopeutumisessa. Lisäksi tavoiteena on selvittää, miten esihenkilö voi tukea työntekijäresilienssiä.

### *Teoreettinen viitekehys*

Tutkimuksen teoreettinen pohja liittyy työntekijäresilienssin (employee resilience) ja esihenkilötyön aiempaan tutkimukseen. Resilienssi on kykyä palautua epäsuotuisien tapahtumien jälkeen ja pysyä toimintakykyisenä. Henkilöt, joilla on korkea resilienssi, omaksuvat positiivisen asenteen ongelmien ratkaisemiseen, kun taas henkilöt, joilla on alhainen resilienssi, ovat alttiita negatiivisille tunteille ja välttelevät ongelmia, mikä vaikeuttaa heidän selviytymistään vastoinkäymisistä. Työntekijäresilienssillä ymmärretään työntekijöiden kykyä sopeutua ja palautua työssään.

Työntekijäresilienssiä voidaan organisaatioissa tukea. Esihenkilön kannustavaa johtajuutta (servant leadership) voidaan pitää tärkeänä työntekijäresilienssin tukimekanismina. Palvelevalla johtajuudella tuetaan ja johdetaan samanaikaisesti. Palvelevassa johtamisessa esihenkilö keskittyy huolehtimaan kokonaisuudesta ja siitä, että hänen tiiminsä voi menestyä. Tämä johtamismalli asettaa työntekijät etusijalle ja painottaa työntekijöiden kuuntelemista, voimaannuttamista ja kunnioittamista. Esihenkilön tuki on erityisen tärkeää vastoinkäymisten tai suurien muutosten kohdatessa.

### *Metodit*

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimusaineisto koostuu 37 esseestä, jotka on keräty Jyväskylän ammattikorkeakoulun ylemmän ammattikorkeakoulun opintojaksolla työelämässä olevilta aikuisopiskelijoilta. Aineiston analysoinnissa käytettiin teoriaohjaavaa sisällönanalyysia.

### *Alustavat tulokset ja johtopäätökset*

Tutkimuksen alustavat tulokset osoittavat, että työntekijöiden kokemukset esihenkilön tuesta yllätävissä muutostilanteissa olivat vaihtelevia. Osa koki saaneensa paljon tukea keskusteluista esihenkilön kanssa ja se edesauttoi heitä sopeutumisessa. Sen sijaan osa koki, että saatu tuki oli käytännöllistä eikä henkistä tukea saanut lainkaan. Lisäksi toiset kokivat jääneensä tilanteessa yksin ja esihenkilön tuen puutuessa hakivatsit muualta, kuten työkavereilta. Tulosten perusteella on mahdollista lisätä ymmärrystä esihenkilöltä saatavan tuen merkityksestä työntekijäresilienssin edistämiseen.

## Kartoittava kirjallisuuskatsaus sosiaali- ja terveysalan johtamisosaamisesta ja sen arviointimenetelmistä

**Kati Pääatalo, Essi Maaninka-Mäkinen, Anne Pörhö & Kirsi Koivunen**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimuksen tarkoituksena on kuvata sosiaali- ja terveysalan johtamisosaamisen sisältöä ja johtamisosaamisen arvioinnin mittareita ja menetelmiä. Kyseessä on scoping -katsaus, joka toteutettiin JBI:n (Joanna Briggs Institute) ohjeistuksen mukaisesti. Tiedonhaku tehtiin seuraaviin tietokantoihin: Medic, CINAHL, PubMed ja ScienceDirect joulukuussa 2022 ja täydennyshaku samoin hakukriteerein joulukuussa 2023.

### *Metodi*

Otsikot, tiivistelmät ja kokotekstit käsiteltiin kahden tutkijan toimesta ennalta määriteltujen sisäänotto- ja poissulkukriteerien mukaisesti Covidence -ohjelmaa hyödyntäen. Vuosina 2018 – 2023 julkaistuja artikkeleita oli yhteensä 2188. Katsaukseen valikoitui mukaan 25 artikkelia, jotka vastasivat sisäänotto- ja poissulkukriteereihin. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

### *Keskeiset tulokset ja johtopäätökset*

Katsauksen tulosten mukaan johtamisosaamisen sisältö etenkin terveysalalla on kuvattavissa eri kompetenssialueina. Sosiaalialan johtamisosaamisesta oli saatavilla tietoa niukasti. Katsauksessa löydettiin myös johtamisosaamisen arviointiin käytettävissä olevia mittareita, jotka olivat pääasiassa itsearviointimenetelmiä. Tarkemmat tutkimustulokset esitellään konferenssissa.

## Muutosjohtamisen merkitys sosiaali- ja terveysalan tilamuutoksessa

**Sara Malve-Ahlroth, Pia Sirola & Suvi Hirvonen**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Yhteiskäyttöiset vastaanottotilat ja monitilatoimistot yleistyvät sosiaali- ja terveysalalla (sote) aiheuttaen suuria muutoksia työprosesseihin. Yhteiskäyttöisyydellä tavoitellaan toiminnan ja tilojen tehostamista sekä moniammatillisen yhteistyön lisäämistä. Jotta työ sujuisi myös uusissa tilaratkaisuihin, tulisi tilojen ja toiminnan muutosta johtaa kokonaisuutena. Muutosjohtamisen merkityksestä sote-tilojen muutoksessa puuttuu kuitenkin

tutkimustietoa. Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella johdon ja henkilöstön kokemuksia työympäristömuutoksen johtamisesta.

### *Metodit*

Tutkimuksen kohteena oli kuusi yhteiskäyttöisiin tiloihin muuttanutta sote-organisaatiota. Aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla (johto, esihenkilöt ja muut avainhenkilöt; N=18) ja kyselyllä (henkilöstö; N=424). Haastattelut analysoitiin teorialähtöisesti sisällönanalyysillä. Kyselyaineisto analysoitiin tilastollisin menetelmin.

### *Keskeiset tulokset*

Avainhenkilöhaastattelut osoittivat, että muutoksen johtaminen vaihteli eri organisaatioissa ja organisaatiotasoilla. Toiminnallista ja tilojen muutosta johdettiin omissa erillisissä työryhmissään ja työryhmien välinen vuoropuhelu vaihteli. Henkilöstön osallistaminen tapahtui enimmäkseen edustuksellisesti erilaisissa ryhmissä ja tilaisuuksissa. Ylin johto oli sitoutuneempaa kuin keskijohto ja muut avainhenkilöt. Muutosprosessin etenemistä edisti yhteinen näkemys muutoksen tarpeellisuudesta ja merkittävydestä, johdon päättäväisyys ja johdonmukaisuus, sekä selkeät linjaukset. Muutosprosessin etenemistä häiritsi monitahoinen ja pitkä prosessi, toiminnan ja tilojen yhtäaikaisen johtamisen haasteellisuus sekä strategisuuden puuttuminen joiltain johtamisen tasoilta. Lisäksi muutosta johtaneiden henkilöiden kaksoisrooli johtajina koettiin haastavana. Käyttäjätiedon hyödyntämistä päätöksenteossa haastoivat muun muassa taloudelliset reunaehdot sekä valmiit linjaukset yhteiskäyttöisyyden osalta. Kyselyn perusteella henkilöstö arvioi työympäristömuutoksen johtamista pääosin kriittisesti. Myönteisimmin arvioitiin johdon sitoutumista. Kielteisimmin arvioitiin osallistumis- ja vaikutusmahdollisuuksia sekä henkilöstön näkemysten huomioimista.

### *Johtopäätökset*

Työympäristömuutokset, joissa sekä toiminta että tilat muuttuvat samaan aikaan, ovat muutosjohtamisen näkökulmasta haastavia. Sote-organisaatioiden erityispiirteet tuovat yhtälöön omat lisähaasteensa. Kun toiminta ja työtilat muuttuvat yhtä aikaa yhteiskäyttöisiin työtiloihin siirryttäessä, on erityisen tärkeää panostaa muutosjohtamiseen sekä ylimmän johdon, että esihenkilöiden osalta. Työympäristömuutoksen johtamisen hyviä käytäntöjä ovat yhteisen muutostavoitteen muodostaminen, johdonmukaisuus, selkeät linjaukset, toiminnallisen ja tilamuutoksen riittävä integrointi, henkilöstön osallistaminen muutosprosessin eri vaiheissa sekä strateginen muutosjohtaminen kaikilla organisaation tasoilla.

## Hoivakotien milleniaaliesihenkilöiden työmotivaatio

**Katja Riihimaa, Satu Harju & Kaija Loppela**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Aihe tähän artikkeliin saatiin Satu Harjun ja Katja Riihimaan Seinäjoen ammattikorkeakoulussa keväällä 2023 valmistuneesta kehittämisen ja johtamisen ylemmän AMK-tutkinnon opinnäytetyöstä, jonka aiheena oli hoivakotien milleniaaliesihenkilöiden työmotivaatio. Opinnäytetyön ohjaajana toimi yliopettaja Kaija Loppela. Ylemmän ammattikorkeakoulun (YAMK) opinnäytetyöt ovat usein työelämästä lähtöisin olevia ja sitä kehittäviä tutkimus- ja kehittämistehtäviä. Milleniaaleilla tarkoitetaan vuosina 1978–2000 syntyneitä. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää ja tuottaa tietoa hoivakodeissa työskentelevien milleniaaliesihenkilöiden työmotivaatiosta. Tavoitteena oli saada selville, miten milleniaaliesihenkilöiden työmotivaatiota voidaan kehittää ja tukea.

### *Tutkimuksen metodit*

Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena yksityisen organisaation hoivakotien esihenkilöille Suomessa. Teemahaastatteluiden aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

### *Keskeiset tulokset*

Hoivakotien milleniaaliesihenkilöiden työmotivaatiota tukevat ja heikentävät tekijät jakautuvat työhön liittyvien tunteiden vaikutuksiin, työn suorittamiseen liittyviin tekijöihin, palkitsemisen ja työyhteisön vaikutuksiin, esihenkilön ja yksikön hyvinvointiin liittyviin tekijöihin, työmäärään, yhteiseen arvomaailmaan sekä tukeen. Keskeisinä tutkimustuloksina mainittiin milleniaaliesihenkilöiden arvostavan joustavuutta monissa eri muodoissa, työ- ja vapaa- ajan yhteensovittamista ja rajaamista, vapautta tehdä työtä yksilöllisellä tavalla sekä palautteen saamista. Esihenkilön tuki ja riittäväksi koettu palkka nähtiin tärkeinä tekijöinä hoivakotien milleniaaliesihenkilöiden työmotivaation kannalta.

### *Johtopäätökset*

Esihenkilöillä on tärkeä rooli olla vaikuttamassa alan veto- ja pitovoimaisuuteen ja henkilöstön sitoutumiseen, sillä esihenkilön työmotivaatio, sitoutuminen ja työtyytyväisyys heijastunee koko henkilökuntaan. Tutkimuksesta saatua tietoa voidaan hyödyntää milleniaaliesihenkilöiden työmotivaation tukemisessa. Tuloksia voidaan käyttää milleniaaliesihenkilöiden perehdytyksessä, ohjauksessa, koulutuksessa, rekrytoinnissa ja kehityskeskusteluissa.

## TR8. Henkilöstöjohtamisen dilemmat ja sudenkuopat

*Pj. Hannele Laaksonen & Seija Ollila*

*D14, (kulku 0. kerroksesta)*

### Henkilöstön osaamistarpeet ja valmiudet hyvinvointialueilla

***Hannele Laaksonen & Seija Ollila***

*Tutkimuksen tavoitteet*

Hyvinvointialueet ovat aloittaneet vuoden 2023 alussa. Tässä esitettävän tutkimuksen tulokset on kerätty vuoden 2022 keväällä ennen hyvinvointialueille siirtymistä. Tutkimusaineisto on osa valtakunnallisen Etänä Enemmän -sote-työ uudistuu - hankkeen (2019-2022) loppukyselyn aineistoa. Kysely suunnattiin kaikille hankkeen työpaketteihin osallistuneille (N=367). Kyselyyn vastasi 89 henkilöä. Saadusta aineistosta käsitellään esihenkilöasemassa olevien (n=65) vastaukset avoimeen kysymykseen: Minkälaista osaamista ja millaisia valmiuksia sote-henkilöstöltä mielestäsi tarvitaan hyvinvointialueilla tulevaisuudessa? Tutkimuksen tavoitteena oli kuvata esihenkilöiden näkemyksiä henkilöstön tulevaisuuden osaamisen ja valmiuksien tarpeista, joita tässä pohditaan henkilöstöjohtamisen dilemmojen ja sudenkuoppien näkökulmasta.

*Metodit*

Kysely toteutettiin sähköisenä kyselynä käyttäen eLomake-editoria. Sisällönerittelyn keinoin analysoitu aineisto koostuu yhden avoimen kysymyksen vastauksista (6481 merkkiä välilyönteineen).

*Keskeiset alustavat tulokset*

Vastauksissa on pääosin käsitelty osaamistarpeita, joista nousi laajempina kokonaisuuksina esille digiosaaminen, joustavuusosaaminen ja itseohjautuvuus. Esitetyt valmiudet liittyivät työn kehittämiseen, muutoksiin, toimipisteestä toiseen siirtymiseen ja toimintatapojen joustavuuteen. Tuloksista nostetaan tässä yhteydessä dilemmoina esille digiosaaminen ja joustavuus. Digiosaaminen on vastausten mukaan puutteellista, mistä seuraa dilemma, koska henkilöstöllä menee liikaa aikaa kirjaamisen tehtäviin. Tämä aika on pois asiakkailta. Joustavuus voi olla dilemma silloin, jos se nähdään hyvin kapea-alaisesti yksilökohtaisesta eikä

yhteisöllisestä näkökulmasta. Yksilötasolla esihenkilön joustavuus keskittyy yhden työntekijän toiveeseen, jolloin muut näkevät toiminnan epäoikeudenmukaisena. Yhteisöllisellä joustavuudella esihenkilö mahdollistaa henkilöstön toiveiden ja tarpeiden oikeudenmukaisen toteutumisen, mikä puolestaan voi olla kuitenkin johtamiselle haaste. Itseohjautuvuus voi olla sudenkuoppa, koska sitä tarjotaan nopeana ratkaisuna johtamisen aikapulaan, vaikka henkilökunnalle ei ole samassa suhteessa annettu valtaa päättää asioista.

### *Johtopäätökset*

Henkilöstön osaamistarpeet ja valmiudet hyvinvointialueilla ovat moninaiset ja niissä voidaan havaita myös dilemmoja ja sudenkuoppia, joista tulisi keskustella henkilöstön kanssa ja pyrkiä löytämään selkeitä ratkaisuvaihtoehtoja.

## **Henkilöstöjohtaminen pandemian jälkeisessä hybridityössä työn muotoilun näkökulmasta**

### ***Talvikki Kollmann***

Nopea siirtyminen etätöihin pandemian aikana on herättänyt tutkijoiden huomion eri tieteenaloilla ja etätöihin liittyvää tutkimusta on tehty muiden muassa työhyvinvoinnin, tuottavuuden lisääntymisen, inklusiivisuuden sekä sujuvan yhteistyön ja kommunikaation näkökulmista. Vaikka nämä tutkimukset tarjoavat ymmärrystä organisaatioiden ja yksilöiden etätöikäytännöistä pandemian aikana, ne pystyivät vain ennakoimaan niitä muutoksia ja haasteita, joita organisaatiot kohtaavat pandemian jälkeen. Organisaatiot eivät enää voi nojata tuttuihin pandemian edeltäviin työjärjestelyihin, vaan niiden on kehitettävä syvälinen ymmärrys siitä, miten tietotyötä tehdään juuri nyt, miten tietotyö muuttuu pitkällä tähtäimellä ja mitä tämä merkitsee henkilöstölle ja henkilöstön johtamiselle. Tässä tutkimuksessa tutkin, miten tietotyö on muuttunut pandemian jälkeen ja mitä haasteita henkilöstöjohtajat kohtaavat nykyisissä hybridityöjärjestelyissä. Puolistrukturoidussa haastattelututkimuksessa neljänkymmenen kahden suomalaisen organisaation henkilöstöjohtajan kanssa kävi ilmi, että pandemian aikana tietotyö on merkittävästi muuttunut korostaen yksilöiden ja tiimien autonomiaa ja joustavuutta. Yksilöillä on lisääntyvästi päätöksentekovaltaa ja vaikutusta työelämään ja arjen käytänteistä sovitaan enenevässä määrin tiimeittäin. Näistä muutoksista johtuen erityisesti henkilöstöjohtajat kohtaavat rooliinsa liittyviä konflikteja ja haasteita, kuten mitä päätöksiä tehdä työyhteisön puolesta, miten kohdella yksittäisiä työntekijöitä tasavertaisesti tai miten varmistaa sujuvaa yhteistyötä myös useamman tiimin välillä. Työn muotoilun kirjallisuuden avulla pohdin, miten tietotyötä tulisi johtaa hybridityöjärjestelyissä niin, että henkilöstö voi työssään hyvin sekä

henkilöstöjohtajien rooliin ja tehtäviin liittyviä konflikteja ja haasteita voidaan lievittää jatkossa.

## Sosiaali- ja terveydenhuollon työelämä on murroksessa

**Marjo Pulliainen**

### *Taustaa*

Pitkään on keskusteltu sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden pulasta, mutta vasta viime vuosina on alettu todella herätä tähän haasteeseen. Kasvava sosiaali- ja terveyspalveluiden tarve ei aina kohtaa palveluiden saatavuutta, ja alueelliset erot väestön ikääntymisessä, sairastavuudessa ja elämäntilanteissa ovat merkittäviä. Sosiaaliset ja muut ongelmat ovat myös taipuvaisia kasaantumaan ja pahenemaan, mikäli niihin ei puututa varhaisessa vaiheessa.

### *Tavoitteet*

Sote-palveluja siis tarvitaan ja niiden tarjonnan edellytykset on riittävät resurssit. Henkilöresurssit ovat tässä se oleellisin palanen. Kuinka saada jo työssä olevat pysymään ja jaksamaan, ja kuinka saadaan uusia ammattilaisia sote-alalle? Esittelemme seuraavaksi kehittämistyötä, jonka tavoitteena on luoda systemaattinen, Etelä-Savon maakunnan sotealan koulutusorganisaatioiden ja työelämän yhteinen ekosysteemimäinen osaamisen ennakointi-, kehittämis- ja toteutusmalli.

### *Metodit*

Toimenpiteet tavoitteiden saavuttamiseen ovat konkreettisia. Yhteistyössä alueen sote-koulutusorganisaatioiden ja Etelä-Savon hyvinvointialueen kanssa mm. kartoitetaan työssä olevan henkilöstön osaamistarpeita ja vastataan näihin pilotoitavilla koulutuksilla. Yhdessä kehitetään urapolkumallia ja selkeytetään työnkuvia. Osaamistarpeiden ennakoinnin tarkastelussa hyödynnetään saatavilla olevaa määrällistä tilastotietoa, jota syvennetään mm. laadullisin tutkimusmenetelmin tehtävillä haastatteluilla.

### *Keskeiset tulokset*

Tarve yhteiselle ekosysteemimäiselle sote-alan osaamisen ennakointi-, kehittämis- ja toteutusmallille on suuri. Meneillään olevien hyvinvointialueiden ennakoinnista ja koulutusorganisaatioiden vastaavien henkilöiden haastattelujen pohjalta on nähtävillä, että yhteistyö vaihtelee alueittain ja koulutusaloittain. Ennakoinnin käsitteen määrittelyssä on myös eroja; ennakoidaanko vuoden vai kymmenen

vuoden päähän sekä mitä ylipäätään ennakoinnilla osaamistarpeiden yhteydessä tarkoitetaan.

### *Johtopäätökset*

Laaja-alainen yhteistyö kaikkien sote-alaan tavalla tai toisella liittyvien tahojen kanssa voi toimia. Yhteinen päämäärä turvata toimivat sosiaali- ja terveystalvet tulevaisuudessa kannustaa toimimaan.

## **Kirjallisuuskatsaus johtamisosaamisesta 2020-luvulla**

***Merja Sinkkonen & Annukka Tapani***

***Koordinaattorit: Susanna Kultalahti & Pia Heilmann***

### *Tutkimuksen tausta ja tavoitteet*

Työelämä muuttuu, työntekijät ja työvälit muuttuvat ja nyt myös johtamisparadigman on muututtava. Tutkimuksemme lähtökohtana on ajatus siitä, että henkilöstöjohtaminen tarvitsee muutosta, joka ulottuu uudenlaisen ihmiskuvan omaksumiseen asti (ks. Juuti 2023). Mutta näkyykö tämä 2020 -luvun johtamistutkimuksissa? Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaista johtamisosaamista 2020-luvulla julkaistu johtamistutkimustutkimus tuo tuloksissaan esille, mitä uutta, mitä vanhaa?

### *Metodit*

Tutkimus toteutetaan systemaattisena kirjallisuuskatsauksena. Tietokannaksi on valittu alustavasti Scopus. Tärkeimmät sisäänottokriteerit ovat julkaisu vuosi; julkaisu (jo julkaistut tai prosessissa) sijoittuvat vuosille 2020-2024, englanninkielinen ja Open access -saatavuus. Käytetyt hakusanat ovat "leadership" AND "knowledge" AND "employee" OR "Follower" AND "new". Työntekijät ovat mukana hakusanoissa, koska tutkimuksen lähtökohtana on näkemys johtamisesta sosiaalisena konstruktiona, jonka ihmiset rakentavat vuorovaikutuksessa.

### *Keskeiset tulokset ja johtopäätökset*

Alustavien tulosten perusteella hakusanoilla löytyvien julkaisujen määrä on kasvanut merkittävät valittuina vuosina, Scopus antoi hakutulokseksi 108 julkaisua aikarajauksessa 2020-2024, kun aikarajauksella 1999-2024 julkaisujen määrä oli 168. Suurin osa näistä 108 julkaisusta on luokiteltavissa perinteisten johtamisen "ismien" alle ja luokittelemmekin aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla kaikki 108 julkaisua. Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen katsauksen keinoin analysoimme tutkimusaineiston ja julkaisujen laadun, sekä teemme kuvailevan tulosten synteessin. Tarkoituksenamme on paneutua erityisesti mahdollisiin "heikkoihin signaaleihin" tulevaisuudessa tarvittavasta johtamisosaamisesta.



## Työnohjausta opiskelijoille?

*Hannele Laaksonen & Seija Ollila*

Työnohjaus on alkanut 1920-luvun Yhdysvalloista sosiaalityön piiristä. Suomeen työnohjaus saapui 1950-luvulla ja sitä alettiin käyttää sosiaalialan lisäksi terveydenhuollossa ja kirkon työntekijöiden keskuudessa. Nykyään työnohjausta toteutetaan useilla ammattialoilla työn ja työyhteisöjen sekä johtamistyön kehittämiseen ja tukemiseen. Opiskelijoille suunnattua ryhmätyönohjausta on Suomessa toteutettu ja tutkittu vasta vähän.

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimus kohdennettiin sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen ylempää korkeakoulututkintoa opiskeleville (N=30). Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa työnohjauksen mahdollisuuksia edistää opiskelijoiden tiimiytymistä ja opiskeluun sitoutumista. Tutkimuksen tavoitteena oli löytää vastauksia kysymyksiin, miten ryhmätyönohjaus soveltuu korkeakouluopiskelijoiden opiskelun tukemiseen, ja mitä hyötyä opiskelijat saavat työnohjauksesta sekä miten opiskelijoille suunnattua ryhmätyönohjausta voidaan kehittää?

### *Metodit*

Tampereen ammattikorkeakoulun Työnohjaaja -koulutuksessa pilotoitiin johtamisen yamk-tutkinnon opiskelijoille (N=30) suunnattua työnohjausta syksyllä 2021. Kuusi Tampereen ammattikorkeakoulun työnohjaaja-koulutuksen opiskelijaa ohjasi sosiaali- ja terveysalan johtamisen yamk-tutkinnon kuutta 4–6 hengen tiimiä viiden tapaamisen verran. Työnohjausprosessin jälkeen toteutettiin kuusi ryhmähaastattelua Teams -alustan välityksellä. Aineisto analysoitiin induktiivisella sisällönanalyysillä.

### *Keskeiset tulokset*

Tulokset osoittavat, että ryhmätyönohjaus soveltui hyvin opiskelijatiimien tukemiseen, sillä tiimiytyminen käynnistyi ja syveni edelleen prosessin edetessä. Yksittäisten tiimien saama työnohjaus on vaikuttanut koko ryhmän me-henkeen ja sitoutumiseen. Työnohjauksen hyötyinä nousi esille vertaistuen mahdollisuus, tiimiin ja opiskeluun sitoutuminen sekä työnohjauksen merkityksen ymmärtäminen. Työnohjauksen organisoinnissa tulisi kehittää etenkin opiskelijoiden informointia työnohjauksen merkityksestä, prosessista ja tavoitteista, sillä monille työnohjaus oli täysin uusia kokemus. Työnohjauksen sisällön kehittämisessä tulee kiinnittää huomiota hyvään suunnitteluun, selkeään rakenteeseen ja alkuvirittelyyn. Työnohjaajan roolia olisi hyvä dialogin avulla kehittää aktiivisemmaksi enemmän opiskelijoita haastaen.

### *Johtopäätökset*

Myönteisten kokemusten myötä yhteistyötä työnohjaajakoulutuksen ja yamk-tutkintojen välillä jatketaan sekä kehitetään edelleen.

## **Metakognitiiviset taidot johtajuudessa - työssäkäyvien yliopistoopiskelijoiden näkökulma**

***Juha P. Kinnunen & Susanna Toikka***

### *Tutkimuksen tavoite*

Jatkuvan oppimisen periaate ja samalla myös metakognitiivisten taitojen merkitys korostuvat nykytyöelämässä. Metakognitiivisia taitoja, eli yksilön taitoa säädellä ja ohjata ajattelun toimintojaan, on tutkittu runsaasti oppimisen näkökulmasta erityisesti korkeakouluympäristössä. Metakognitiiviset taidot voi nähdä jopa välttämättöminä myös johtamisessa, esimerkiksi oman ja muiden osaamisen kehittämisen tukemisessa. Aihetta on tutkittu johtamisen näkökulmasta tarkasteltuna kuitenkin vain vähän. Tavoitteenamme on täyttää tätä tutkimusaukkoa tutkimalla, millaisia metakognitiivisten taitojen ulottuvuuksia yliopisto-opiskelijat pitävät kuvailemiensa työelämäkokemusten perusteella tärkeinä nykyjohtajuudessa. Kontribuoimme metakognitiivisia taitoja käsittelevään työelämäkeskusteluun henkilöstöjohtamisen kontekstissa nostamalla esiin työntekijöiden äänen.

### *Metodit*

Analysoimme tutkijatriangulaatiota hyödyntäen 42 työssäkäyvän yliopisto-opiskelijan kirjoittamat esseet laadullisella aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Essee oli pakollinen oppimistehtävä osana Työ- ja organisaatiopsykologian opintokokonaisuuteen kytkeytyvän opintojakson suorittamista, mutta tutkimukseen osallistuminen vapaaehtoista.

### *Keskeiset tulokset*

Alustavan analyysin perusteella opiskelijoiden nykyjohtajuudessa tärkeinä pitämät metakognitiiviset taidot jakautuvat kolmeen pääulottuvuuteen: I. Johtajan tiedot ja kriittinen ajattelu: Johtajan kyky omata laaja-alainen tieto ja ymmärrys organisaation toiminnasta sekä taito soveltaa sitä kriittisesti päätöksenteossa sisältäen taidon hahmottaa asioita kokonaisvaltaisesti ja ennustaa tulevia kehityskulkuja. II. Sosioemotionaaliset taidot: Johtajan tarve hallita omia tunteitaan ja toimia vuorovaikutuksessa myös paineen alla käsittäen muun muassa stressinhallinnan ja kyvyn luoda positiivista työilmapiiriä. III. Itsetietoisuus ja oman osaamisen kehittämisen taidot: Johtajan taito tunnistaa omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan, asettaa itselleen tavoitteita sekä arvioida omaa oppimistaan.

### *Johtopäätökset*

Tutkimustuloksemme vahvistavat metakognitiivisten taitojen tarpeellisuutta jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Esimerkiksi henkilöstöjohtamisen käytännöillä voidaan metakognitiivisia taitoja tukemalla edistää henkilöstön taitoa toteuttaa jatkuvan oppimisen periaatteita. Toisaalta tutkimukseen osallistuneet eivät tuoneet suoraan esille johtajan osaamistarvetta tukea muiden osaamisen kehittämistä. Tämä korostaa tarvetta suunnitella ja integroida laaja-alainen metakognitiivisten taitojen näkökulma henkilöstöjohtamisen koulutusohjelmiin.

## **Organisatorinen kiltteys – voidaanko sitä johtaa?**

***Elina Palovuori, Anna-Aurora Kork & Harri Jalonen***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Kiltteys on laajalti hyödynnetty mutta aliarvostettu voimavara työpaikoilla. Kiltteys on paitsi yksilöiden ominaisuus myös organisaation ominaisuus, joka liittyy vuorovaikutukseen ja vastuullisuuteen. Näin ollen kiltteyttä on mahdollista tarkastella myönteisenä ominaisuutena eikä vain yksilöiden työuupumuksen syynä. Tässä tutkimuksessa kiltteyttä tarkastellaan organisaatioiden menestystekijänä ja pohditaan, miten kiltteyden johtaminen voisi edistää henkilöstön hyvinvointia. Tutkimuksen tavoitteena on analysoida organisatorista kiltteyttä organisaatio- ja johtamistutkimuksen nousevana ilmiönä.

### *Metodit ja aineisto*

Systemaattisen kirjallisuuskatsauksen avulla organisatorista kiltteyttä tutkitaan ihmisten välisenä suhteena ja työn tekemiseen liittyvänä eettisenä ja humanina ilmiönä henkilöstöjohtamisessa. Kysymme positiivisen organisaatio-opin hengessä: 1) Miten kiltteys ilmenee organisaatioissa, ja 2) miten sitä käsitellään johtamisessa? Aineisto koostuu systemaattisella tietokantahaulla valitusta tutkimuskirjallisuudesta organisaatiotutkimuksen, käyttäytymistieteiden, etiikan, sosiologian, psykologian sekä johtamisen aloilta. Aineisto analysoidaan luokittelemalla tutkimusartikkeleista organisatorisen kiltteyden ominaisuudet sekä sen ilmeneminen organisaatiossa. Löydöksiä tarkastellaan lopuksi pohtimalla, miten kiltteyttä voidaan vaalia organisaatioissa osana johtamista.

### *Keskeiset tulokset*

Tutkimusta organisatorisesta kiltteydestä on niukasti erityisesti johtamisen alalta, eikä aihetta ole Suomessa tutkittu aiemmin. Alustavat havainnot aineistosta kertovat, että työpaikoilla kiltteys kohdistuu sekä omaan työyhteisöön että asiakkaisiin. Organisatorinen kiltteys ei koske ainoastaan henkilöstöä, vaan sen oleellinen osa-alue ovat myös työympäristön materiaallinen todellisuus, teknologia ja prosessit.

Kiltteyden käsite on osin tulkinnanvarainen, ja kiltteys onkin ilmiö, joka voidaan helpoiten havaita ja tunnistaa silloin, kun sitä puuttuu, mikä osaltaan perustelee aiheen tutkimisen tärkeyttä.

### *Johtopäätökset*

Tutkimus tuo kiltteyden johtamisen näkökulman hallintotieteelliseen keskusteluun. Henkilöstön johtamista tarkastelemalla voidaan lisätä ymmärrystä organsatorisen kiltteyden ilmenemisestä. Kun organisatorisen kiltteyden ilmiö tehdään näkyväksi, saadaan avaimia ymmärtää organisaatioita ja siten parantaa työhyvinvointia, johtamista ja toiminnan vaikuttavuutta.

## **Valtaetäisyys korkean suorituskyvyn tiimeissä**

### ***Jaakko Koivumäki***

Havaitsin väitöstutkimuksessani (Koivumäki 2008), että valtion asiantuntijaorganisaatioissa lähityöyhteisö oli merkityksellisempi viiteryhmä yksittäisille työntekijöille kuin tätä laajemmat organisaatiotasot. Toisaalta havaitsin, että lähityöyhteisöissä ilmenevä luottamus ja yhteisöllisyys (työyhteisön sosiaalinen pääoma) vahvistivat organisaatiositoutumista. Korkean sosiaalisen pääoman työyhteisöissä oli keskimääräistä lyhyempi valtaetäisyys, työnjako selkeämpi ja ryhmän jäsenet kokivat palkitsemisjärjestelmän oikeudenmukaisempana kuin niissä yksiköissä, joissa luottamuksen ja yhteisöllisyyden kokemus oli heikompaa. Työyhteisön sosiaalinen pääoma edisti tiedon jakamista ja tuki työhyvinvointia, ja siten edisti työyksikön suorituskykyä.

Havainto primääriryhmän ensisijaisuudesta ei ole uusi, vaan palautuu ainakin 100 vuoden taakse, kun 1920-luvulla aloitetuissa Hawthorne-tutkimuksissa tutkijoiden huomio siirtyi fyysisestä työympäristöstä tuotannollisten pienryhmien epäviralliseen organisaatioon, jonka havaittiin vaikuttavan enemmän ryhmän toimintaan kuin esimerkiksi valaistuksen säätelyn (Mayo 1945). Myös sotilassosiologiassa tehtiin toisen maailmansodan aikana samansuuntaisia havaintoja (esim. Pipping 1947).

Käytän valtaetäisyyden käsitettä kuvaamaan työyksiköiden johtamiskulttuuria. Käsitteen alkuperä on vertailevassa kulttuurin tutkimuksessa (Hofstede 1980). Keskeinen kysymys on, kuinka paljon lähiesihenkilö voi ja haluaa antaa johtamansa ryhmän jäsenille itsenäistä päätöksentekovaltaa ja millaisen sosiaalisen etäisyyden hän ottaa ryhmäänsä. Ääripäinä voi nähdä hierarkkisen käskytyksen, joka voi ilmentyä alaisille pelolla johtamisena tai pätemisenä mutta joskus myös välttämättömänä vastuunkantona, ja toisena ääripäänä hierarkian häivyttämisen ja esihenkilön sulautumisen ”yhdeksi muiden joukossa”. Jälkimmäisen yksi mahdollinen negatiivinen ilmaus voi olla alaisten käsitys vastuunpakoilusta.

Taitava johtaja kykenee säätelemään sosiaalista etäisyyttä alaisiinsa ja sosiaalinen etäisyys vaihtelee myös esimerkiksi tilanteiden mukaan ja pitkälti tiedostamatta. Valtaetäisyyden säätelyssä – siten kuin sen tässä ymmärrän – on kyse enemmän toiminnallisten rakenteiden organisoinnista: Kenen vastuulla asia on, kuka saa päättää keinoista tavoitteisiin pääsemiseksi?

Pohdin esityksessäni erilaisissa konteksteissa toimivien lähityöyhteisöjen ja pienryhmien dynamiikkaa valtaetäisyyden kannalta. Korostan työnjaollisen rakenteen mukauttamisen näkökulmaa.

# TR9. Korkeasti koulutetut ulkomaalaistaustaiset työntekijät työorganisaatioissa: esihenkilötyö, organisaatiokäytännöt ja yhdenvertaisuus

*Pj. Suvi Heikkinen & Päivi Ilikkanen*

*KH1, 1. kerros*

## Työperäinen maahanmuuttaja – osa “meitä” vai “heitä”?

***Jutta Anttalainen***

Työperäinen maahanmuutto näyttäytyy ratkaisuna väestörakenteen muutoksen pirulliseen ongelmaan läpileikkaavasti yhteiskunnassamme. Pro gradu -tutkielmassani syvennyn ymmärtämään miten ja millaisia kategorioita rakennetaan sekä kuinka kategoriat tuottavat toiseutta hyvinvointivaltion ohjausdokumenteissa työperäisen maahanmuuton kontekstissa. Diskursiivisesti orientoitunut kategorianalyysini kohdistuu ajankohtaisiin hallitusohjelmiin sekä niitä tarkentaviin, työperäiseen maahanmuuttoon liittyviin toimenpideohjelmiin.

Alustavien tulosten perusteella työperäisille maahanmuuttajille vaikutetaan aineistossa rakennettavan kolmea, vielä työstönimillä nimettyä kategoriala: hyvinvointivaltion pelastaja, kehittämistä vaativa yksilö ja järjestelmän väärinkäyttäjä. Kategorisointien taustalla merkityksellisiksi työperäisen maahanmuuttajan kategoriasidonnaisiksi määreiksi, esimerkiksi kompetensseiksi ja toiminnoiksi, muodostuvat yhteiskunnasta lähtöisin määrittävän osaamisen “tarveperustainen” hyödyntäminen, työllistyminen, kielenosaaminen sekä kotoutuminen tai paikoin sulautuminen. Lisäksi aineistossa tehdään paikka- ja moraalisisidonnaista itsen kategorisointia suhteessa länsimaisuuteen, eurooppalaisuuteen, pohjoismaalaisuuteen ja suomalaisuuteen, joka tuottaa toiseutta kategoriapariksi eli ulkomaalaisiksi määrittyville kategoriakonstrastin rakentamana. Aineistossa rakennetut kategoriat nojaavat siis toisaalta itsen kategorisointiin, esimerkiksi moraalisen ja tiedollisesti ylemmän identiteetin rakentamisella, sekä toisaalta toisten poikkeavuuden kategorisointiin, esimerkiksi alemman sosiaalisen tai moraalisen järjestyksen implikoinnilla.

Tulokset osoittavat, että ohjauksellisessa ja poliittisiin ideologioihin kytkeytyneessä aineistossa tuotetut työperäisiin maahanmuuttajiin liittyvät kategorisoinnit ovat luonteeltaan paikoin tarkoituksellisesti dikotomisista ja työperäisiä maahanmuuttajia objektisoivia. Aineiston perusteella vaikuttaa siltä, että työperäisestä maahanmuuttajasta, häneen liitetystä odotuksista ja oletuksista rakennetaan voimakasta sosio-kulttuurista jäsenystä ja/tai kulttuurista figuuria, josta poikkeaminen aiheuttaa toiseutta. Tulokset osoittavat paikoin myös ohjausdokumenteissa tuotettuun implisiittiseen rodullistamiseen ja stereotypisointiin, muutoin aineistossa eksplisiittisesti esiintyvän kansainvälisyyden edistämisen ja syrjinnän ehkäisemisen diskurssien vastaisesti.

Haastan tutkielmani kautta pohtimaan Työelämän tutkimuspäivillä, miten työperäiset maahanmuuttajat voivat integroitua osaksi yhteiskuntaa ilman dikotomista jaottelua “meihin” ja “heihin”. Viritän myös keskustelua siitä, mitä suomalaisen yhteiskunnan, päättäjien, työnantajien ja työyhteisöjen tulisi huomioida työperäisten maahanmuuttajien ja itsemme kategorisoinneissa, jotta rakennamme hyvinvointivaltiotamme sosiaalisesti ja eettisesti kestävästi.

## **Korkeakoulutetut maahanmuuttaneet suomalaisilla työpaikoilla: toimivia kielikäytänteitä etsimässä**

***Katariina Pyykkö***

*Tutkimuksen tavoitteet*

Vaikka sekä kieltä että työllistymistä on kutsuttu onnistuneen kotoutumisen avaimiksi, huomio on painottunut yksilöiden valintoihin ohittaen ilmiön moniulotteisuuden. Työvoiman kansainvälistyessä enenevällä tahdilla työorganisaatioiden arjen kielikäytänteet nousevat tapetille myös Suomessa. Väitöskirjatutkimuksessani (2022–2026) perehdyn englannin kielen rooliin korkeakoulutettujen maahanmuuttaneiden työllistymisessä ja kotoutumisessa. Lähestyn aihetta poikittaistutkimuksella, jossa tarkastelen arjen kielivalintoja ja monikielisyyttä työympäristöissä sosiolingvistiikan ja kriittisen diskurssintutkimuksen viitekehysten avulla.

*Metodit*

Hyödynnän mixed methods -lähestymistapaa eli käsittelen sekä määrällistä että laadullista aineistoa. Keräsin aineistoni vuosina 2023–2024 verkkokyselyllä (n=455) ja puolistrukturoiduilla temaattisilla haastatteluilla (n=3–5). Analyysissäni yhdistän kyselyllä kerättyjä sosiaalisia taustamuuttajia, kuten sukupuoli ja ammattiala, avoimiin vastauksiin.

### *Keskeiset tulokset*

Tulokset paljastavat laajan kirjon sekä piilotettuja että avoimesti kommunikoituja kielikäytänteitä, joita analysoin myös eri ammattialojen näkökulmasta. Monissa suomalaisissa työorganisaatioissa keskustellaan kielikäytännöistä vain harvoin tai ei lainkaan osallistujien raportoiman mukaan. Monet osallistujat suhtautuvat joustavasti ja tilannekohtaisesti arjen kielivalintoihin ja pohtivat työorganisaatioiden toimintatapojen muodostamia rakenteellisia tukijärjestelmiä ja esteitä. He nostavatkin esille myös turhautumista perusteettomiin kielitaitovaatimukseen, työorganisaatioiden kielikäytänteiden epäselvyyteen sekä syrjiviin ennakkokäsityksiin. Tulosten arvokkaimmaksi anniksi nostan esitelmässäni osallistujien ehdotuksia työorganisaatioiden kielikäytänteiden parantamiseksi sekä niiden kehittämisen yhteiskunnallisen merkityksen mikro-, meso- ja makrotasolla.

### *Johtopäätökset*

Tulokset lisäävät ymmärrystä arjen monikielisyydestä suomalaisilla työpaikoilla, mutta ne paljastavat myös kieleen perustuvaa syrjintää. Tutkimus tarjoaa arvokasta tietoa kielikäytänteiden kehittämiseen sekä yhdenvertaisuuden ja osallisuuden lisäämiseen työorganisaatioissa. Tutkimustulokset auttavat löytämään keinoja parantaa maahanmuuttaneen väestön sitoutumista työorganisaatioihin ja täten myös Suomen pitovoimaa ulkomaalta muuttaneiden silmissä. Tutkimustieto on arvokasta myös muille sidosryhmille kuten ammattiliitoille, päättäjille ja maahanmuuttotyön asiantuntijoille.

## **Ulkomailta rekrytointi ja sosiaalinen inkluusio sote- alan organisaatioissa**

### ***Mirkka Vuorento, Barbara Bergbom & Anu Järvensivu***

Sosiaali- ja terveysala pyrkii vastaamaan työvoimapulaan ja varmistamaan työvoiman riittävyyden rekrytoimalla enenevässä määrin henkilöstöä suoraan ulkomailta. Vastuullinen rekrytointi perustuu yhdenvertaiseen kohteluun, syrjimättömyyteen sekä ihmisoikeuksien ja työelämän perusperiaatteiden kunnioittamiseen. Työpaikalla haasteita voi liittyä esimerkiksi kielitaitoon ja vuorovaikutukseen, rasismiin, syrjintään ja epäasialliseen käytökseen sekä ammatillisen roolin ja statuksen muutoksiin. Lisäksi kiireisessä työssä esihenkilöiden ja kollegoiden mahdollisuudet tukea ulkomailta rekrytoituja henkilöitä saattavat olla rajalliset. Onnistuneen ja eettisesti kestävänsä rekrytoinnin kannalta on tähdellistä, että ulkomailta rekrytoitujen hoitajien hyvinvointiin panostetaan, ja he pääsevät työyhteisöjensä täysivaltaisiksi jäseniksi. Yhteenkuulumisen tunne ja kokemukset yhteisöllisyydestä vaikuttavat merkittävästi työhyvinvointiin ja työpaikkaan



sitoutumiseen. Tutkimuksen tavoite. Tässä esiteltävän tutkimuksen tavoitteena on lisätä tietoa ja ymmärrystä ulkomailta rekrytoitujen hoitajien sosiaalisesta inklusiosta, työyhteisöön sisään pääsemisen prosessista ja siihen liittyvistä tekijöistä. Lisäksi paikannamme sote-alan organisaatioissa jo kehitettyjä hyviä keinoja ja toimintatapoja ulkomailta palkattujen hoitajien tueksi. Menetelmät. Tutkimuksessa kerätään tapaustutkimus- ja teemahaastatteluaineisto. Tapaustutkimuksessa havainnoimme neljää ulkomailta rekrytoitua hoitajaa työssään sekä haastattelemme heidän esihenkilöitään ja ohjaajiaan. Teemahaastatteluaineistoa varten haastattelemme ulkomailta rekrytoituja hoitajia (n=15) sekä kohdeorganisaatioiden ja sidosryhmien avainhenkilöitä ja asiantuntijoita (n=18). Aineisto kerätään huhti-marraskuussa 2024 kolmesta julkisesta pääkaupunkiseudun sote-alan organisaatiosta, jonne on palkattu hoitajia ulkomailta viimeisen kahden vuoden aikana. Analyysissa hyödynnetään refleksiivistä temaattista analyysia sekä tutkimuskysymyslähdeistä tapauksittaista moninäkökulmaista aineistojen vertailua. Tulokset. Tutkimus ja sen aineistonkeruu on edelleen käynnissä, ja esityksessämme kerromme tutkimuksen alustavia tuloksia.

## **Reflecting on practices that promote diversity and inclusivity of highly educated international people in Finland. Experiences from three work settings**

***Berenice Rivera-Macias, Alina Leminen & Hilikka Lydén***

Kun organisaatiot sitoutuvat moninaisuuteen ja inklusioon, tällaiset käytännöt näkyvät työyhteisössä. Tutkimuksessamme on havaittu, että erilaisissa työympäristöissä, joissa tietoisuus liittyy rakenteellisiin muutoksiin, suunnittelu ja toimet johtavat korkeasti koulutettujen, kansainvälisesti taustaltaan korkeasti koulutettujen työntekijöiden myönteiseen inklusioon. Tässä esityksessä keskitytään yhteen tutkimuksemme osa-alueeseen ja osoitetaan, että Suomessa on esimerkkejä hyvistä käytännöistä työpaikoilla. Tutkimus on osa Moniaistinen kosketus uuteen kieleen (MAKU) -hanketta. Kokonaishankkeen tavoitteena on kehittää innovaatioita, jotka tukevat suomen kielen oppimista työpaikoilla. Tässä esiteltävässä tutkimuksessa on tehty 34 yksilöhaastattelua, yhdeksän fokusryhmähaastattelua ja kolme kenttähavaintoa eri sidosryhmien kanssa. Jälkimmäiset koostuvat työnantajista, suomen- ja maahanmuuttajataustaisista työntekijöistä, suomen kielen opettajista ja kielenoppijoista. Lisäksi tutkimusryhmään kuuluu tutkijoita, joilla on kansainvälinen tausta, ja siksi olemme käyttäneet autoetnografiaa sisällyttääksemme refleksiivisyyttä ja empatiaa koko tutkimusprosessiin. Analysoimme kolmea erilaista organisaatiota, jotka ovat kunnostautuneet korkeasti koulutettujen kansainvälisten ammattilaisten rekrytoinnissa ja edistämisessä. Yksi on ammattikorkeakoulu, toinen

palvelualan suuryritys ja kolmas terveydenhuoltoalan rekryointiryitys. Oivallukset on saatu suoraan todellisilta työntekijöiltä heidän työelämäkokemustensa perusteella Suomessa. Esityksessä korostetaan, että on tärkeää jakaa esimerkkejä hyvistä käytännöistä, jotka koskevat sekä makro- että mikrokontekstia. Johtopäätöksenä toteamme, että monimuotoisuuden, tasa-arvon ja inklusion onnistuminen edellyttää ajattelutavan, suunnittelun ja toteutuksen muutosta, joka edellyttää eri sidosryhmien osallistumista organisaatioissa.

## **Normatiivinen valkoisuus, työelämän kehittäminen ja moninaisuuskoulutukset. Miten rasismia käsitellään asiantuntijatyötä tekeville järjestetyissä moninaisuuskoulutuksissa**

***Heli Tikkanen***

*Tutkimuksen tavoitteet*

Monimuotoisuus on yleistynyt työnantajaorganisaatioiden tavoitteena ympäri maailmaa, ja työntekijöille järjestettävät moninaisuuskoulutukset lisääntyvät työelämän kehittämisessä myös Suomessa. Moninaisuuskoulutusten tavoitteena on lisätä tietoa syrjivistä rakenteista sekä tukea tiedostamattomien ennakkoluulojen ja etuoikeuksien tunnistamista. Tutkin sosiologian väitöskirjassani, miten rasismia käsitellään asiantuntijatyötä tekeville järjestetyissä moninaisuuskoulutuksissa yksityisellä sektorilla Suomessa ja minkäläisten rodullisten valtarakenteiden ehdoilla keskustelua käydään. Analysoin, minkälainen normatiivinen valkoisuus Suomessa vaikuttaa ja minkälaisia vaikutuksia sillä on työelämän yhdenvertaisuuden kehittämiseen asiantuntijatyötä tekevien keskuudessa. Valkoisuutta lähestyn suomalaista yhteiskuntaa läpäisevänä normina ja historiallisesti muodostuneena ihonväriä monitahoisempana valta-asemana, josta käsin tarkastellaan "toisia", ja keskityn paikalliseen analyysiin Suomen etninen moninaisuus huomioiden.

*Metodit*

Tutkimus on etnografinen. Käynnistyneessä kenttätyössä kerään aineistoa tutustumalla moninaisuuskoulutuksia järjestävien organisaatioiden työhön, osallistumalla moninaisuuskoulutuksiin sekä haastatteleamalla kouluttajia ja osallistujia. Tarvittaessa kerään lisämateriaalia työperäistä maahanmuuttoa ja rasismia käsittelevistä tilaisuuksista ja raporteista. Analysoin aineistoa temaattisen ja narratiivisen analyysin avulla.

### *Keskeiset tulokset*

Tutkimukseni asettuu osaksi eriarvoisuutta käsittelevää työelämän tutkimusta, asiantuntijuuden tutkimusta sekä kriittistä valkoisuuden tutkimusta. Se täydentää aiempaa suomalaisen työelämän eriarvoisuudesta ja rakenteellisesta rasismista tehtyä sosiologista tutkimusta kohdistamalla analyyttisen katseen työelämän moninaisuuskoulutuksiin, joissa eriarvoisuutta pyritään purkamaan. Tutkimuksessani keskityn siihen, minkälaisia käsityksiä rasismista vallitsee, kenen näkökulmasta keskustelua käydään ja minkälaiset tiedolliset rakenteet vaikuttavat työelämän moninaisuustyön mahdollisuuteen työelämän yhdenvertaisuuden edistämässä rasismien kysymyksissä.

### *Johtopäätökset ja alustavat tulokset*

Työelämän tutkimuspäivät 2024 Abstrakti Heli Tikkanen Helsingin yliopisto Sosiaalitieteiden tohtoriohjelma Aineiston keruu on käynnistynyt loppuvuodesta 2023. Alustavia tuloksia määrittää ristiriita aiheen koetun tärkeyden ja sen tarkempaan käsittelyyn liittyvän torjunnan välillä. Työelämää kehittävät tahot näkevät tutkimusaiheen hyvin tärkeänä. Yksityisen sektorin niin kutsutussa dei-työssä (diversity, equity, inclusion) anti-rasistiset koulutukset ovat kuitenkin hyvin harvinaisia. Asiakkaat tilaavat rasismiin keskittyviä koulutuksia harvoin ja kokevat “ettei tähän olla valmiita”. Poikkeuksena näyttäytyvät palvelualalla asiakastyötä tekevien etnisesti moninaisten työntekijöiden esihenkilöt. Toisaalta myös moninaisuuskoulutuksia järjestävät tahot saattavat kuvata olevansa anti-rasistisessa työssä vasta “alussa”.

## **Mentorointi työllistymisen esteitä purkamassa**

### ***Päivi Ilikkanen***

Tässä esitelmässä analysoidaan työuramentoroinnin tarjoamia mahdollisuuksia edesauttaa korkeasti kouluttautuneiden maahanmuuttajien työllistymistä. Maahanmuuttajien työllistymisen haasteet on tunnistettu laajasti suomalaisessa yhteiskunnallisessa keskustelussa ja tutkimuksissa: heillä on kolminkertainen riski jäädä työttömiksi suomalaistaustaisiin asiantuntijoihin verrattuna ja työllistyminen omaa asiantuntemusta vastaamattomille matalapalkka-aloille on yleistä. Työllistymishaasteiden syinä on yhtäältä pidetty suomen kielen taidon riittämättömyyttä ja tutkintojen tunnistamiseen liittyviä ongelmia mutta toisaalta myös työnantajien asenteita. Esimerkiksi pelkästään vierasperäiseltä vaikuttava nimi vähentää työhaastattelukutsuja selvästi, vaikka hakijan koko koulusivistys olisi Suomesta ja suomen kielen taito olisi erinomainen. Maahanmuuttotäustaisten suomalaisilla työmarkkinoilla kohtaamia ongelmia on käsitelty aiemmassa tutkimuksessa jo melko paljon, mutta vähemmän on tutkittu sitä, mitkä keinot voisivat

edesauttaa työelämään integroitumista. Työuramentoroinnin on todettu voivan tukea työllistymistä esimerkiksi tarjoamalla uusia ammatillisia verkostoja sekä helpottamalla maahanmuuttotaustaisten työnhakijoiden polkuja erilaisten työllistymistä tukevien palveluiden piiriin. Tämän tutkimuksen kontekstina ovat mentorointiohjelmat, joita tarjotaan Suomeen muuttaneille työuraansa ja työllistymistään pohtiville korkeakoulutetuille maahanmuuttaneille. Aineistona on käytetty mentoreiden ja mentorointiohjelmia organisoivien henkilöiden haastatteluja, koska he toimivat ikään kuin välittäjinä maahanmuuttotaustaisten työnhakijoiden ja suomalaisen työelämän välissä. Lisäksi mentoreina toimivat henkilöt ovat usein työpaikallaan sellaisessa asemassa, jossa heidän on mahdollista vaikuttaa organisaation rekrytointipäätöksiin. Tuloksia analysoidaan työllistettävyyden näkökulmasta ja ne on jaoteltu kahteen osa-alueeseen: suomen kielen taidon, suomalaisen kulttuurin tuntemuksen ja verkostojen saavuttamiseen sekä työnantajien asenteisiin liittyviin haasteisiin. Alustavat tulokset viittaavat siihen, että mentorointi auttaa maahanmuuttotaustaisia työnhakijoita harjoittelemaan suomen kieltä ja saamaan lisää itseluottamusta sen käyttöön. Mentoroinnin kautta korkeakoulutetut maahanmuuttotaustaiset työnhakijat laajentavat ammatillisia verkostojaan ja mentorit ovat voineet toimia suosittelijoina työhakemuksissa. Asenteisiin vaikuttamisen osalta mentorit pitivät erittäin tärkeänä sitä, että työnantajat pyrkisivät näkemään maahanmuuttotaustaiset työnhakijat ensisijaisesti ihmisinä, eivätkä pelkästään kasvottoman maahanmuuttaja -kategorian edustajina.

## **Integrating immigrant workforce at the workplace:**

### **Case study of Finnish organizations**

#### ***Katariina Jussila***

The employment of immigrants has been extensively studied in Finland through various surveys and official reports, mainly in terms of integration measures and educational experiences (Kurki 2019; Pehkonen 2019; Integration.fi). Internationally, studies have been conducted on the experiences of immigrants working in agriculture and fast-food businesses, as well as on the occurrence of modern slavery (Enbuska, Lähdesmäki & Suutari 2021, 543; Cavanna 2018). In some areas of Finland, there is a severe labor shortage (HS 24.3.2023; Government of Finland 16.1.2023), and it has been found that we cannot cope without foreign labor.

There are currently more immigrants in Finland than ever before, and it is believed that a steady flow of immigration would help companies survive the market imbalance (Statistics Finland). In the future, the most successful employers will be those who consciously promote the recruitment and well-being of immigrants in the workplace. Well-prepared employers also benefit the most from the knowledge and

skills of immigrants (Enbuska et al. 2021, 544; Lasonen, Teräs, Oksanen, Kärkkäinen & Hakala 2013; Stumpf, Damelag, Abraham&, Ebensperger 2020).

Finnish employers often have negative attitudes toward foreign job seekers, citing inadequate Finnish language skills, citizenship, lack of work experience, or ethnicity as the most common reasons (Lasonen et al. 17,2013; Ahmad 2019). It has been noticed that the standardized education system of the receiving country creates more expectations for the immigrant's skills, and these expectations often do not match reality. Those with different skills in job hunting must prove their skills and are thus at a disadvantage when seeking work that matches their profession (Stumpf et al. 2020).

There are various types of prejudice and discrimination in the workplace, ranging from direct to indirect and structural discrimination (Lasonen et al. 76,2013). To identify different ways of discriminating, common rules must be established to ensure smooth work. The values and norms prevalent in the workplace must also be identified and acted upon by management. This requires action and active monitoring from leadership. The public debate and division on the importance of immigration in the face of labor needs, high unemployment among immigrants, and societal policies require success stories. Currently, the debate is a discussion on the importance of immigration in the face of labor needs, high unemployment among immigrants, and societal policies.

The purpose of this study is to investigate immigrants' experiences in the Finnish work life, how they have been received and how they were introduced, when they have felt excluded, and why they decide to remain and work in Finland. This research aims to examine the actions employers in Finland have taken or intend on taking, and their experiences in employing, integrating, and retaining immigrant workers, as well as, how practices can be improved.

The preliminary research questions for this study are:

1. What are immigrants' experiences of Finnish workplaces, and what reasons make them committed?
2. What cultural values, norms, and attitudes shape the functionality of a multicultural work community?
3. What actions have employers taken in the face of quality integration, and what could be done differently?

## Periferian pk-yritysten monimuotoisuushaasteet tarkastelussa

**Milja Manninen**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Monimuotoisen työyhteisön rakentaminen on osoittautunut monella tavalla haastavaksi pk-yrityksissä. Olemme selvittäneet yhdessä yritysten kanssa keskeisiä ongelmakohtia, jotka liittyvät työorganisaation johtamistyöhön, organisaatiokäytänteisiin sekä yhdenvertaisuuden toteutumiseen. Kohderyhmämme ovat eteläsavolaiset eri alojen yritykset. Henkilöstökyselyiden ja puolistrukturoitujen haastattelujen avulla olemme analysoineet tilannetta ja kehityskohteita, jotka auttavat uusien kielen ja kulttuurin oppimistapojen luomisessa sekä kehittävät työelämälähtöistä kielten- ja kulttuurin opetusta. Tavoitteena on näin vahvistaa muunkielisten työntekijöiden integroitumista suomalaiseen työkuulttuuriin ja työyhteisöihin. Kantäväestöltään yksikielisellä periferia-alueella on olennaista vaikuttaa myönteiseen ajatteluun monimuotoisuudesta työyhteisöjen voimavarana.

### *Metodit*

Tutkimuksemme metodina hyödynsimme oppimismuotoilua (oppimisen palvelumuotoilun), jonka lähtökohtana on oppija- ja asiakaslähtöinen tilanneanalyysi sekä ongelmakohtien määrittäminen. Selvitimme samalla kieli- ja kulttuuritietoisuuteen liittyvää osaamista, niihin liittyviä haasteita ja kehittämistarpeita yrityksissä. Ymmärrys työntekijöiden osaamispääomasta sekä parhaista tavoista oppia on tärkeää. Ratkaisut ja toimenpiteet kohdennetaan tarpeiden mukaisesti. Yrityshaastatteluista nousseita sisältöjä olivat mm. konkreettisesti työtehtäviin liittyvä suomen kieli, työyhteisön kieli- ja kulttuuritietoisuuden lisääminen ja positiivinen asenne, monikielisyys työyhteisössä sekä työyhteisön ja johdon valmiudet integroida kv-osaajia työyhteisöön periferiaalueella.

### *Keskeiset tulokset*

Kehittämisen, oppimisen ja opetuksen tulee tiiviisti tapahtua osana yritysten arkea ollakseen motivoivaa ja tehokasta. Tämä haastaa kehittämään pedagogisia malleja ja toimintatapoja oppimismuotoilun avulla. Kieltenoppimisessa keskeistä on jatkuva altistuminen opiskeltavalle kielelle. Oppiminen voi koostua lyhyistä mikrohetkistä esimerkiksi osana kahvitaukoa tai digitaalisten sovellusten hyödyntämistä. Näin oppimisprosessista tulee luonnollinen osa työtä eikä vaadi suuria ponnisteluja tai raskaita aika- sekä resurssijärjestelyjä.

### *Johtopäätökset*

Yleinen työelämän tarpeiden kuuntelu ei korkeakouluissa riitä vaan tarvitaan syvällisempää ymmärrystä työyhteisön arjesta kielen ja kulttuurin oppimisen

mahdollistamiseksi. Yritysten tarpeet eroavat toisistaan. Myös opettajan rooli muuttuu. Yritysten ja korkeakoulujen yhteiskehittämisenä toteutettava oppimismuotoilu kokeiluineen tuottaa syvällistä ymmärrystä ja oppimista ilman ulkokohtaisuutta. Työyhteisön oppimisen muotoiluprosessissa vahvistetaan kv-osaajien integroitumista suomalaisiin työyhteisöihin ja -kulttuuriin sekä tiivistetään työelämän ja korkeakoulujen välistä yhteistyötä. Tutkimus toteutettiin osana Monivoima – monimuotoiset työyhteisöt pk-yritysten voimavarana – hanketta.

## TR10. Luovuus ja innovaatiot työssä

*Pj. Soila Lemmetty*

C6, 1. kerros

### **Yhteisöllisen oppimisen, psykologisen turvallisuuden ja organisaation strategisen muutoksen yhteydet: kuvaileva kirjallisuuskatsaus**

*Teemu Ojala*

Organisaatioiden strategian elinkaari on lyhentynyt työelämän muutoksen aiheuttaessa jatkuvaa tarvetta toiminnan, palvelujen ja tuotteiden kehittämiseksi. Strategisen muutoksen keskiössä nähdään nykyaikana yhteisöllisyys ja henkilöstön vahva osallistuminen. Muutosprosessin onnistumisessa on siten kyse henkilöstön oppimisesta sekä oppimisen mahdollistamisesta. Psykologinen turvallisuus puolestaan nähdään yhdeksi oleelliseksi yhteisöllistä oppimista tukeväksi elementiksi. Kuitenkin ymmärryksemme yhteisöllisen oppimisen, psykologisen turvallisuuden ja strategisen muutoksen välisistä suhteista on hajanainen. Tämän tutkimuksen tavoitteena on luoda kokonaiskuva siitä, miten organisaation strategisen muutoksen, yhteisöllisen oppimisen ja psykologisen turvallisuuden välisiä yhteyksiä on tarkasteltu aikaisemmassa tutkimuksessa ja millaisia tuloksia aikaisempi tutkimus on tuottanut.

*Tutkimuskysymykset ovat:*

1. Miten yhteisöllistä oppimista ja psykologista turvallisuutta on tarkasteltu yhdessä aikaisemmissa tutkimuksissa?
2. Miten yhteisöllistä oppimista ja organisaation strategista muutosta on tarkasteltu yhdessä aikaisemmissa tutkimuksissa?
3. Miten psykologista turvallisuutta ja organisaation strategista muutosta on tarkasteltu yhdessä aikaisemmissa tutkimuksissa?
4. Miten organisaation strategista muutosta, yhteisöllistä oppimista ja psykologista turvallisuutta on tarkasteltu yhdessä aikaisemmassa tutkimuksessa?

*Tutkimusmetodina* käytettiin kuvailevaa kirjallisuuskatsausta. Tarkasteltavia ilmiöitä ja niiden suhteita käsitteleviä artikkeleita haettiin eri tietokannoista kuten Scopus ja Google scholar. Artikkelihaun tulokset rajattiin englanninkielisiin artikkeleihin.



*Alustavien tulosten* perusteella vaikuttaa siltä, että psykologinen turvallisuus vahvistaa yhteisöllistä oppimista. Samoin yhteisöllisen oppimisen ja organisaation strategisen muutoksen välillä näyttää olevan yhteys. Aikaisempi tutkimus psykologisen turvallisuuden ja strategisen muutoksen yhteydestä on vähäistä, eikä tutkimusta, jossa näistä jokaista ilmiötä tarkasteltaisiin yhdessä, tässä katsauksessa löytynyt. Siten psykologisen turvallisuuden, yhteisöllisen oppimisen ja organisaatioiden strategisen muutoksen empiiriselle tarkastelulle erilaisissa yrityksissä ja organisaatioissa on tarvetta.

## **Valtuuttavan johtajuuden yhteys työhyvinvointiin: luovuuden rooli välittävänä tekijänä**

***Marianne Jaakkola, Eija Räikkönen & Elina Riivari***

Työelämän erilaiset jatkuvat muutokset haastavat työntekijöiden työhyvinvointia. Johtajuuden ja esihenkilötyön sekä työhyvinvoinnin välinen suhde on havaittu aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa, joten tarvitaan syvempää empiiristä tutkimusta, jotta ymmärretään prosesseja, jotka edistävät työhyvinvointia työkontekstissa. Tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä työhyvinvoinnin johtamisesta ja luovuuden merkityksestä tässä prosessissa. Tutkimuksessa pyritään selvittämään, ovatko valtuuttava johtaminen ja esihenkilötyö yhteydessä työhyvinvointiin. Lisäksi selvitetään, miten koettu organisaation luovuuden arvostaminen ja luova minäpystyvyys välittävät valtuuttavan johtajuuden ja esihenkilötyön sekä työhyvinvoinnin välistä yhteyttä. Aineistona toimi kyselytutkimus kuudesta suomalaisesta IT-alan organisaatiosta, johon vastasi 265 työntekijää. Aineiston analyysissä hyödynnettiin rakenneyhtälömallia. Tulokset osoittavat, että valtuuttavalla johtajuudella ja esihenkilötyöllä on positiivinen yhteys työn imuun ja negatiivinen yhteys työuupumukseen. Koettu organisaation luovuuden arvostaminen välitti valtuuttavan johtajuuden ja esihenkilötyön välistä yhteyttä, mutta luova minäpystyvyys ei. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tutkimus tarjoaa kiinnostavia näkökohtia työhyvinvointiin vaikuttavasta yksilöllisestä luovuudesta. Lisäksi tutkimus tukee laajemman organisaationäkökulman huomioimista työhyvinvoinnin edistämisen välineenä. Tutkimus syventää tietoa työhyvinvoinnin johtamisen prosesseista luovuuden osalta ja ylläpitää keskustelua työhyvinvoinnin merkityksestä yhteiskunnassa. Käytännön työn näkökulmasta tutkimus vahvistaa tietoa johtajuuden ja esihenkilötyön tärkeästä merkityksestä työntekijöiden työhyvinvoinnissa.

## Kollektiivisen luovuuden esteet asiantuntijayhteistyössä

**Satu Parjanen**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Kollektiivisen luovuuden lähteenä pidetään asiantuntijuuksien erilaisuutta, jolloin vuorovaikutus eri asiantuntijoiden välillä avartaa näkökantoja ja luo mahdollisuuksia kollektiiviselle luovuudelle. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella kuntien julkisen taiteen hankintaprosesseja ja määrittää niitä tekijöitä, jotka estävät prosessiin osallistuvien yhdyskuntasuunnittelijoiden ja taiteilijoiden välillä kollektiivisen luovuuden.

### *Metodit*

Tutkimus on toteutettu haastattelututkimuksena, jossa on haastateltu yhdeksää julkisen taiteen tai yhdyskuntasuunnittelun asiantuntijaa. Aineiston analysointimenetelmänä on käytetty laadullista sisällönanalyysiä. Analyysissä on kiinnitetty huomioita erityisesti kollektiivista luovuutta estäviin tekijöihin.

### *Keskeiset tulokset*

Julkisen taiteen hankintaprosesseihin osallistuu asiantuntijoita hyvinkin erilaisilla koulutuksilla, joten prosessissa on läsnä mahdollisuus kollektiiviseen luovuuteen. Tulosten mukaan kollektiivista luovuutta estää kuitenkin asiantuntijuuksien liiallinen erilaisuus. Tämä näyttäytyy esimerkiksi yhteisen kielen puutteena. Asioista puhutaan itselle tutuilla käsitteillä, jotka kuitenkin eivät ole ymmärrettäviä toiselle osapuolelle. Lisäksi kollektiivisen luovuuden esteenä ovat erilaiset tietoaukot. Taiteilijoille ei ole tietämystä yhdyskuntasuunnittelun ja kaavoituksen prosesseista, kun taas yhdyskuntasuunnittelijoilta saattaa puuttua tietämystä taiteen mahdollisuuksista sekä taiteen tekemisen prosesseista. Sosiaalisen läheisyyden puuttuminen asiantuntijoiden väliltä saattaa johtaa epäluottamukseen sekä toisen asiantuntemuksen aliarvioimiseen. Kollektiivista luovuutta estää myös liian tiukka aikataulu ja prosessin suunnittelemattomuus.

### *Johtopäätökset*

Monitoimijainen asiantuntijayhteistyö luo hedelmällisen pohjan kollektiiviselle luovuudelle. Asiantuntijuuden erilaisuus ei kuitenkaan automaattisesti takaa kollektiivista luovuutta vaan sen hyödyntämisessä voi olla erilaisia esteitä, jotka olisi hyvä tunnistaa. Kollektiivista luovuutta estävät mm. asiantuntijuuksien erilaisuudesta johtuvat tiedolliset ja kommunikatiiviset esteet. Johtopäätöksenä voidaan todeta, että julkisen taiteen hankintaprosessissa tarvitaan monialaista prosessiosaamista, jossa eri alojensa asiantuntijoiden tulee osata ottaa paremmin huomioon toistensa

näkökannat ja kommunikoida ymmärrettävästi ja toisen asiantuntijuutta kunnioittaen, jotta kollektiiviselle luovuudelle olisi tilaa prosessissa.

## **Hiljaisia ajattelijoita ja visioivia vetureita: ideaalityyppianalyysi innovaatio-rooleista poliisi- ja teknologiatyössä**

***Soila Lemmetty***

Organisaatiomuutosten haasteissa navigoimiseksi yrityksissä on ratkaisevan tärkeää hyödyntää henkilöstön kollektiivista luovaa potentiaalia, ammatillista asiantuntemusta ja eri työntekijäryhmien monipuolista tietämystä. Eri työtehtävissä toimivat työntekijät ja asiantuntijat omaavat kyvyn nähdä uusia ratkaisuja ja kehittämismahdollisuuksia omassa ja yhteisönsä arjessa. Kuitenkin työntekijöiden roolien sovittaminen tunnistamaan ja toteuttamaan näitä luovia mahdollisuuksia näyttää organisaatioissa rajallisena. Vaikka roolien tunnistetaan olevan perustavanlaatuinen elementti innovaation edistämiseksi, ymmärryksemme tiettyjen roolien merkityksestä erilaisissa organisaatiokonteksteissa, erityisesti innovatiivisessa kehitystyössä, on rajallinen. Tässä tutkimuksessa hyödynnetään Giddensin strukturointiteoriaa (1984) tarkoituksena tutkia innovaatiota yksilöiden roolin rakentumisen kautta, ottaen huomioon toimijuus, organisaatorakenteet ja niiden välinen vuorovaikutuksellinen suhde. Tutkimuksen aineistona hyödynnettiin teknologia-alan yrityksestä sekä poliisiorganisaatiosta kerättyä haastatteluaineistoa (n=48). Tutkimuksessa hyödynnetyn ideaalityyppianalyysin kautta voitiin muodostaa neljä roolityyppiä: visioivat veturit, käytännölliset äänitorvet, idearikkaat arvioijat ja hiljaiset ajattelijat. Roolityypeistä rakennettiin typologia, joka paljastaa a) monimutkaiset suhteet toimijuuden ja rakenteen välillä roolien rakentumisessa, b) kuvailevan sisällön kussakin roolissa, ja c) roolien jäsentymisen hierarkkisesti, niin, että korkeamman tason roolit kattavat alemman tason roolit. Tutkimuksen tuloksena kuvataan moninainen roolityypittely, joka näyttää työntekijöitä ohjaavana viitekehystenä muutokseen vaikuttamisessa ja luovien mahdollisuuksien hyödyntämisessä. Tutkimus tuo tietoa siitä, millaisia innovaatio-rooleja eri työtehtävissä toimivilla työntekijöillä voi organisaatioissa rakentua. Tämä ymmärrys on oleellista innovaatiotoiminnan kehittämisessä ja johtamisessa työpaikoilla. Roolityypittelyä voidaan käyttää myös työkaluna innovaatiroolien hahmottamisessa ja kehittämisessä organisaatioissa.

## TR11: Osatyökykyisten työ

Pj. Salome Tuomaala-Özdemir, Anna Leppo & Elina Niinivaara

A08, 0. kerros

### Osatyökykyisten ja muiden muita heikommassa työmarkkina-asemassa olevien rekrytointi: yritysten kokemuksia onnistumisen edellytyksistä

**Paula Alanen**

*Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimuksen tavoitteena oli tehdä näkyväksi osatyökykyisten ja muiden muita heikommassa asemassa olevien (jatkossa: kohderyhmien) rekrytointin prosessia työnantajan näkökulmasta.

*Tutkimuksen menetelmät*

Tutkimus perustuu empiiriseen aineistoon, joka kerättiin kohderyhmien työllistymisen työnantajalähtöisestä kehittämisestä. Tutkimuksen aineistona käytettiin Euroopan sosiaalirahaston (ESR) hankekauden 2014-2020 dokumentteja ja haastatteluja kokemuksista ja tuloksista.

*Keskeiset tulokset*

Tulokset kuvaavat rekrytointin prosessina. Työnantaja käynnistää rekrytointin, kun esimerkiksi tuotannon kasvu tai aiemman työntekijän korvaaminen edellyttävät uutta tekijää. Yritys odottaa, että rekrytointi tuottaa lisäarvoa. Rekrytointiin liittyy kuitenkin taloudellisia ja toiminnallisia riskejä. Mikäli sopivaa työntekijää ei helposti löydy, työnantajalta kuluu aikaa ja usein myös rahaa rekrytointiprosessin läpiviemiseen. Rakenteet ja asenteet ovat joidenkin väestöryhmien työllistymisen esteenä. Työnantajat eivät miellä kohderyhmiä potentiaalisiksi työvoimaksi, eivätkä työnhakijat aina usko omiin työllistymisen mahdollisuuksiinsa. Työllistämisen edistämisen ja rekrytointin tuen keinot eivät ole kaikille työnantajille tuttuja. Etenkään pienemmissä yrityksissä ei ole HR-yksikköä, joka vastaa rekrytoinnista ja työsuhteasioista. Rekrytointi voi olla kertaluonteista tai se toteutuu niin harvoin, että prosessista ei kerry osaamista. Palvelujärjestelmä tarjoaa työllistämisen kannusteita, mutta työnantaja voi tarvita tukea järjestelmän hyödyntämiseen. Tutkimuksessa löydettiin useita toimivia keinoja, joilla eri kohderyhmien rekrytointia on onnistuneesti toteutettu. Hankkeet olivat tukeneet työnantajia rekrytointin toteuttamisessa siten, että kohderyhmän työnhakijat tulivat paremmin huomioiduiksi. Työnantajat saivat

käytännön tukea palvelujärjestelmän tukitoimien hyödyntämisessä. Työntajia opastettiin työn ja työajan muokkauksessa. Työyhteisöjen vastaanottavuutta ja asenneilmapiiriä kehitettiin yhdessä työnantajien kanssa.

#### *Johtopäätökset*

Kun työvoiman tarjonta alkaa alueella tai toimialalla supistua, työelämän monimuotoisuuden lisääminen on tunnustettu keinona saada tarvittavaa työvoimaa. Monimuotoisuuden lisääminen edellyttää käytännön esteiden poistamista, jotta jokainen työhaluinen voisi puutteistaan tai rajoitteistaan huolimatta löytää paikkansa työelämässä.

## **Oikeusnormien merkitykset migreeniä sairastavien työkykykerronnassa**

**Saana Majander**

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Oikeusnormit asettavat osatyökykyisten työlle konkreettisia rajoja ja mahdollisuuksia, mutta oikeus ilmenee arkielämässä myös epäsuoremmin. Subjektiiiviset käsityksemme muun muassa oikeuden sisällöstä, sen saavutettavuudesta sekä sen hyödyllisyydestä voivat vaikuttaa siihen, miten hahmotamme toimintamahdollisuutemme. Tästä oikeudellisen tietoisuuden (legal consciousness) viitekehyksestä tarkastelen osatyökykyisten työelämäosallisuutta. Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää, millaisilla tavoilla osatyökykyistensubjektiiiviset käsitykset oikeusnormeistavoivat vaikuttaa siihen, millaisiksi heidän työelämätodellisuutensa muotoutuvat. Tutkimukseeni haastattelen migreeniä sairastavia ihmisiä, joiden työkykyyn sairaus vaikuttaa. Tutkittavien käsitykset esimerkiksi työn muokkauksen, kuntoutuksen ja etuuksien saavutettavuudesta voivat avata näkökulmia siihen, millaisia haasteita liittyy niiden oikeusnormien hyödyntämiseen, jotka raamittavat osatyökykyisten työtä. Minua kiinnostaa myös se, nousevatko sairauden näkymättömyyden erityispiirteet aineistossa esiin.

#### *Metodit*

Hankin aineiston haastatteleamalla kymmentä migreeniä sairastavaa henkilöä, jotka ovat ilmoittautuneet haastateltaviksi vastaamalla Krooninen migreeni -Facebook-ryhmässä julkaistuun ilmoitukseen. Haastattelu alkaa kerronnallisella osuudella, jonka tarkoituksena on asettaa haastateltavien työkyky- ja työelämäkokemuksia koskeva kerronta haastattelun kiintopisteeksi haastateltavan itse antamalla painotuksilla. Tätä osuutta seuraa temaattinen osuus, jossa konkretisoidaan kerronnallisessa osuudessa esiin nousseita mahdollisia oikeusnormikytkentöjä ja

niiden merkityksiä haastateltavalle. Analysoin aineistoa temaattisesti keskittyen oikeusnormien ilmenemiseen siinä, millaisia toimintamahdollisuuksia ja työssä pärjäämisen keinoja haastateltavat näkevät tilanteessaan.

#### *Keskeiset tulokset ja johtopäätökset*

Oikeudellisen tietoisuuden viitekehyksen perusteella oletan, että tutkimustulokset voivat koskea tutkittavien käsityksiä oikeuden sisällöstä ja saavutettavuudesta, identiteetin kietoutumista oikeusnormeihin sekä näiden seikkojen vaikutusta lainsäädännön hyödynnettävyyteen. Esimerkiksi stigmatisoitumisen pelko näkyy oikeudellisen tietoisuuden tutkimuksessa esteenä sosiaaliturvan hakemiselle, kun taas migreeniä koskevien tutkimusten valossa tiedetään, että migreenipotilaiden kokemuksia värittää stigmatisoitumisen välttäminen. Viitekehys kytkee haastateltavien yksilökokemukset siihen, millaisessa roolissa lainsäädäntö osatyökykyisten työn mahdollistajana on ja millaisin keinoin osatyökykyisten työelämäosallisuutta voidaan edistää.

## **Työn muokkauksen keinot eivät toimi, jos niitä ei käytetä**

### ***Tiia Tuovinen***

#### *Tavoitteet*

Gynekologinen potilasjärjestö Korento ry järjesti kohderyhmälleen työpajan, jonka tavoitteena oli kartoittaa työn muokkauksen keinoja erityisesti gynekologisesta sairaudesta tai oireyhtymästä johtuvien työkykyhaasteiden tueksi.

#### *Metodit*

Työpajan metodina hyödynnettiin utopiakehykseen rajattua aivoriihityöskentelyä. Työpajaan osallistui gynekologisen sairauden tai oireyhtymän kanssa eläviä sekä työkykykoordinaattori. Työpaja järjestettiin etäyhteydellä zoomissa. Työpajaa edelsi lyhyt alustus, jossa kerrottiin kokonaisvaltaisen työkyvyn käsitteestä ja määriteltiin utopiatyöskentely. Utopiatyöpajan ensimmäisessä vaiheessa osallistujat ohjeistettiin listaamaan kaikista utopistisimmat työn muokkauksen keinot, joista he voisivat hyötyä – välittämättä niiden todellisesta käyttöpotentiaalista. Ajatukset listattiin Online valkotaululle, joka mahdollisti samankaltaisten asioiden ryhmittelyn ja yhdistämisen toisiinsa. Työpajan seuraavassa vaiheessa heränneitä ajatuksia purettiin keskustelupiirissä, jossa pyrittiin tunnistamaan esteitä listattujen työn muokkauksen keinojen hyödyntämisessä. Pohdinnan tarkoituksena oli tunnistaa rajoitteiden pohjimmaiset syyt, laajuus ja muutospotentiaali (esim. pystyisikö ajatuksesta tekemään mahdollisen teknologian avulla tai lainsäädännöllisellä

ohjauksella). Viimeiseksi pohdinnasta tehtiin kooste, joka kiteytti työpajan keskustelut.

#### *Keskeiset tulokset*

Osallistujien ideoimat työn muokkauksen keinot pystyttiin luokittelemaan kuuteen kategoriaan: tauotus ja lepo, työajan jousto, työnkuvan jousto, etätyömahdollisuudet, apuvälineet sekä sosiaalinen tuki. Keinot, joita työpajassa listattiin utopistisina, olivat siis niitä keinoja, joita työkyvyn asiantuntijat ovat suositelleet jo vuosien ajan.

#### *Johtopäätökset*

Työpajan tulosten perusteella voidaan päätellä, että teoriassa elämme työnmuokkauksen utopiassa tälläkin hetkellä. Käytännössä työn muokkausta ja sen keinoja tunnetaan heikosti, eikä niitä riittävästi hyödynnetä. Oli keinovalikon käyttämättömyyden syy sitten ala- tai työpaikkakohtaisten pakonalaisuuksien tai heikon tietoisuuden aiheuttama – niin varmaa on – että työn muokkauksen keinot eivät toimi, jos niitä ei käytetä.

## **Työkyky ja työhön osallistuminen – vertailutuloksia työikäisen väestön ryhmittelystä**

***Jarno Turunen, Vaula Siltala, Elina Ahola, Mikko Henriksson, Suvi Ahtinen, Jenni Ervasti & Matti Joensuu***

#### *Tausta ja tavoite*

Työkyvyn ongelmat ja työkyvyttömyys ovat yleisiä Suomen väestössä, ja niiden odotetaan lisääntyvän väestön ikääntyessä. Työkyvyn ongelmat ovat aiempaa yleisempiä myös nuorissa ikäluokissa. Työllisyysasteen nostamiseksi – ja ylläpitämiseksi – tarvitaan kattavampaa tarkastelua työkyvyn ja työhön osallistumisen välisestä suhteesta. Tässä tutkimuksessa laajensimme näkökulmaa työkyvyttömyyden tarkastelusta ja teimme tarkastelumme pohjautuen aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa esiteltyyn laaja-alaiseen työkyvyn käsitteeseen. Tutkimme työkykyyn liittyvien yksilötason tekijöiden yhteyttä työhön osallistumiseen hyödyntäen edustavaa väestötason rekisteriaineistoa.

#### *Aineisto ja menetelmät*

Operationalisoimme työkyvyn käsitettä rekisteritiedoista hyödyntäen Työkyvyn tila Suomessa -aineistoa, joka koostuu 90 prosentin satunnaisotoksesta suomalaisesta työikäisestä väestöstä (20-64-vuotiaita vuonna 2021, N= 2 920 099). Tuotimme ryhmittelyanalyysin käyttäen K-Prototypes-klusterointia ja työkykyyn liittyviä muuttujia aihealueista, kuten demografia, koulutus ja osaaminen, taloudellinen, sosiaalinen ja kulttuurinen tausta ja terveys. Käyttämämme analyysimenetelmä salli sekä jatkuvien

että kategoristen muuttujien hyödyntämisen ryhmittelyssä. Tulosmuuttujina tarkastelimme työssäolo- ja työttömyyskuukausien määrää eri ryhmissä kansallisesti ja hyvinvointialueittain.

### *Tulokset*

Optimaalisin klusterianalyysi tuotti 14 ryhmää. Työhön osallistuminen vaihteli näissä ryhmissä keskimäärin kuuden ja lähes kahdentoista kuukauden välillä vuonna 2021. Eri hyvinvointialueilla työhön osallistumisessa oli merkittäviä eroja ryhmien välillä. Erot samoissa ryhmissä eri alueilla olivat pisimmillään yli kaksi kuukautta vuodessa. Pienimmilläänkin erot olivat 0,4 kuukautta. 53 %:lla henkilöistä oli rekistereistä tunnistettavia terveyshaasteita. Terveysahaasteet eivät kuitenkaan suoraan määrittäneet työhön osallistumista. Neljässä ryhmässä, joita luonnehti heikohko terveys, työssäolokuukausia oli keskimäärin kuudesta yhteentoista kuukautta. Toisin sanoen, terveyshaasteisissakin ryhmissä osallistuttiin työhön sekä vähän että paljon, ryhmän muiden työkykyyn liittyvien piirteitten mukaan.

### *Johtopäätökset*

Laaja-alaista työkykyä voidaan operationalisoida väestötason rekisteriaineistoista. Väestötasolla työkyvyltään toisistaan eroavat ryhmät osallistuvat työelämään eri laajuudessa. Erot korostuvat tarkasteltaessa ryhmien osallistumista työhön eri hyvinvointialueilla. Työikäisen väestön vähentyessä ja työkyvyn heiketessä on tärkeää tarkastella työkykyä aiempaa laajemmin, työkykynä työkyvyttömyyden sijaan. Tarkastelu on syytä pitää koko työikäisessä väestössä ja sen työkykyisyydessä osatyökykyisen joukon sijaan. Laaja-alaista työkyvyn käsitettä operationalisoivaa ja täten hyödyntävää ryhmittelytietoa voidaan käyttää sekä kansallisen että hyvinvointialuekohtaisen työkykyjohtamisen tukena. Jatkossa työpaikan ja työmarkkinoiden toimintaan liittyviä tekijöitä olisi tärkeää liittää tarkasteluun.



# TR12: Palaverismia vai palkitsevia kokouksia? Kohti systemaattisempaa kokoustutkimusta

Pj. Esa Jokinen & Anne Mäkikangas

C8, 2. kerros

## Kysymykset tiimin kokousvuorovaikutuksessa – tapaustutkimus moniammatillisesta tiimistä

**Tessa Horila**

Tehokas ja tarkoituksenmukainen vuorovaikutus, on oleellista kaiken tiimityön laadun ja tehokkuuden kannalta (Horila, 2018). Moniammatillisissa tiimeissä tällainen osaava vuorovaikutus on työn laadun ja potilasturvallisuuden edellytys (IPEC, 2023). Kokoukset ovat keskeinen areena vuorovaikutusosaamisen osoittamiselle ja neuvottelemiselle tiimityössä.

Esitelmässä esittelen tekeillä olevaa tapaustutkimusta, jonka tavoitteena on ymmärtää sitä, miten kysymyksillä rakennetaan ja osoitetaan vuorovaikutusosaamista moniammatillisen tiimin kokousvuorovaikutuksessa. Vuorovaikutusosaamista lähestytään merkityskeskisesti prosessina, jossa neuvotellaan ja hyödynnetään tiimin yhteisiä merkityksiä osaavalle viestintäkäyttäytymiselle (Horila, 2024). Kysymyksiä on tiimien kokousvuorovaikutuksessa tarkasteltu sekä välineenä tuottaa ja osoittaa valtaa ja johtajuutta (Aritz ym., 2017) että keinona tasapainottaa ammatillisia rajoja ja jännitteitä (Arbor, 2008). On myös ehdotettu, että runsas kysyminen tiimissä voi lisätä moninäkökulmaisuuutta, hierarkioiden madaltumista ja päätöksenteon laatua (Lee et al., 2021).

Aineistona on viisi terveydenhuollon alalla toimivan moniammatillisen tiimin kokousta. Tutkimusasetelma on johdettu aineistolähtöisesti havainnosta, että tiimin vuorovaikutuksessa esiintyy runsasta ja monimuotoista kysyvää vuorovaikutusta kaikkien jäsenten kesken. Aineisto analysoidaan diskursiivisesti (ks. Lee ym., 2021), tarkoituksena tunnistaa ja analysoida kysymysten käyttötapoja ja kaavoja vuorovaikutuksessa.

Alustavat havainnot osoittavat, että runsasta kysymystä tapahtuu tiimissä sekä puheenjohtajavetoisina episodeina, joissa lähinnä varmistetaan yhteinen ymmärrys

toimintatavoista, että koko tiimin yhteisinä ”kyselevinä episodeina”, joissa useat tai kaikki jäsenet tuottavat kysymyksiä ja vastauksia merkityksiä tiimin osaamisesta ja tehtävistä. Kysymyksillä esimerkiksi pyydetään toisia jakamaan osaamistaan, sanoitetaan omaa epätietoisuutta ja -varmuutta, tehdään ja vahvistetaan ehdotuksia, ja tuotetaan sekä kutsutaan muut tuottamaan yhteistä ymmärrystä tiimistä, sen tehtävistä ja toiminnasta. Esitelmässä esittelen täsmentyneet tulokset. Lisäksi nostan esille tulosten implikaatioita sekä tiimispesifin, yhteisen vuorovaikutusosaamisen teoretisoinnille, tiimien kokoustutkimukselle, että moniammatillisen tiimityön kehittämiselle.

## **Erilaisten näkemysten hyödyntäminen yritysten hallitusten kokouksissa - Momentum for debate in the boardroom**

***Aira Eirola***

*Tavoitteet*

Tutkimuksen tavoitteena on syventää systemaattisempaa ymmärrystä erilaisten näkemysten käytöstä (yritysten hallitusten) kokouksissa. Hallitusten kokoukset ovat erityisen kiinnostava tutkimuskohde, sillä koko hallituksen toiminta perustuu lähes yksinomaan kokouskeskusteluille. Monet normatiiviset odotukset hallituksen roolista, diversiteetistä ja ulkopuolisista jäsenistä pohjaavat oletuksille aktiivisesta erilaisten näkemysten käytöstä ja rakentavasta väittelystä. Aiempi tutkimus kuitenkin tarjoaa ristiriitaisia tutkimustuloksia, epätarkkoja käsitteitä ja yleisluontoisen, melko staattisen konflikti-käsityksen erilaisista näkemyksistä. Tiedämme hyvin vähän miten näkökulmista todella keskustellaan ja millaisia mahdollisuuksia rakentavalle väittelylle hallitusten kokouksissa on. Tämä tutkimus tuo uutta tietoa jäsenten keskinäisestä vuorovaikutuksesta sekä prosessuaalista tietoa väittelyistä.

*Metodit*

Laadullinen case perustainen tutkimus pohjaa havainnointi-, kokousmateriaali- ja haastatteluaineistoon. Kaksi pk-yritystä, joiden hallitusten kokoonpano perustui ulkopuolisiin jäseniin, mahdollistivat ”kärpänen katossa” havainnoinnin vuoden ajan.

*Keskeiset tulokset*

Tulokset valottavat aiemmin tutkimattomia prosesseja eri näkemysten hyödyntämisestä hallitusten kokouksissa. Hallitusten kokoukset perustuivat pitkälti paneelimaiseen keskusteluun, jossa osallistujat omista näkökulmistaan kommentoivat johdon tekemiä esityksiä. Tästä ovat poikkeuksena kolme eri tyyppistä keskustelumuotoa, jossa eri näkemykset ovat vuorovaikutuksessa keskenään.

Tutkimus tunnistaa herätteet ja prosessit, jotka luovat harvinaista kokousväittelyä. Tutkimustulokset haastavat aiemmassa konflikti-, hallitus- ja diversiteettikirjallisuudessa vallinneita oletuksia sekä käytettyjä mittareita erilaisten näkemysten vuorovaikutuksesta. Tutkimus osoittaa myös, että kokoustutkimusta ja -tietoa on tärkeä tarkastella suhteessa hallitusten kontekstiin, jonka toimintalogiikka eroaa muista organisaatioryhmistä.

### *Johtopäätökset*

Monipuolinen kokoonpano ja avoin keskustelukulttuuri eivät vielä kerro tarkemmin siitä, miten näkemyksiä todella hyödynnetään kokouksessa. Sen lisäksi, että puheenjohtaja varmistaa kaikille avoimen mahdollisuuden osallistua keskusteluun, tulisi enemmän kiinnittää huomiota siihen miten keskustelua voitaisiin syventää ja rikastaa ja millaista keskustelua halutaan riippuen päätösaiheesta.

## **Kokoukset organisoitumisen jatkumossa**

### ***Tomi Laapotti & Leena Mikkola***

Organisaatio voidaan mieltää vuorovaikutustilanteiden muodostamaksi verkostoksi. Kokoukset ovat tämän verkoston merkittäviä kohtaamispisteitä, ja niiden on todettu vaikuttavan merkittävästi esimerkiksi organisaation tuloksellisuuteen sekä työntekijöiden hyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen. Kokouksia on viimeisen reilun vuosikymmenen aikana tutkittu paljon. Valtaosa tutkimuksesta on keskittynyt kokoustilanteisiin, kuten kokousten tehokkuuteen tai kokousten ja työntekijöiden tyytyväisyyden ja työvoiminnan välisiin yhteyksiin. Sen sijaan kokouksia ei ole juurikaan tutkittu systeemisestä näkökulmasta osana laajempaa organisoitumisen prosessia, vaikka kokousten perustehtävä on organisoitumista tukeva.

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimuksen tavoitteena on jäsentää tapoja, joilla säännölliset kokoukset liittyvät organisoitumisen prosessiin ajallisessa jatkumossa. Tavoitteeseen vastaamalla lisätään ymmärrystä kokousten roolista osana organisaatioiden ydinprosesseja, mikä täyttää tutkimusaukkoa kokousten systeemisen ymmärtämisen osalta.

### *Metodit*

Laadullisen tutkimuksen aineistona on 15 videotallennettua hybridimuotoista viikko- tai kuukausipalaveria yhteistyötiloja ja yhteisökoulutusta tarjoavasta organisaatiosta. Aineisto analysoidaan soveltamalla ventrilokvistista analyysia, jossa keskitytään erilaisten ihmis- ja ei-ihmistoimijoiden materialisoitumiseen ja rooleihin osana kokousvuorovaikutusta.

### *Keskeiset tulokset*

Alustavat tulokset osoittavat, että kokoukset ovat keskeinen organisoitumisen väline sekä pysyvyyden että muutoksen kannalta. Kokouksia käytetään tulevaan toimintaan vaikuttavina tilanteina, kun osallistujat viittaavat niin menneeseen kuin tulevaan asiointilaan. Samanaikaisesti kokoustilanne itsessään autorisoi vuorovaikutusta, joka ylläpitää organisaation rakenteita ja kurssia pitkällä aikajänteellä, esimerkiksi kunkin yksikön kuulumisista kerrottaessa. Osa organisoitumisesta vaikuttaa olevan tarinallista, ja sellaisenaan se kiinnittyy ainoastaan kokouksiin, joissa tarinankerrontaa jatketaan kokousten toistuessa.

### *Johtopäätökset*

Kokoukset näyttäytyvät organisoitumisprosessia kannattelevina tukipilareina. Niissä tuodaan esiin monenlaisia ääniä, joilla edistetään, muutetaan, ylläpidetään ja muodostetaan organisaation ydinprosesseja. Samaan aikaan kokouksella itsellään on ääni, jota ohjataan vuorovaikutuksessa ja joka ohjaa osallistujien vuorovaikutusta ja toimintaa. Säännöllisesti järjestettävät kokoukset näyttäytyvät nimenomaisesti organisaation kokonaisuuteen kytkeytyvinä tilanteina: kokoustutkimuksessa on tärkeää keskittyä kokouksiin osana organisaatiokontekstiaan niin tilanteen kuin ajallisuuden näkökulmista, jotta kokousten merkitystä osana työelämää voidaan ymmärtää nykyistä syvemmin.

## **Kokousorientaatio esihenkilöiden kokemana**

***Esa Jokinen, Pekka Isotalus & Anne Mäkikangas***

### *Tutkimuksen tavoite*

Organisaatioissa käytetään runsaasti aikaa kokouksiin. Esimerkiksi 2000 hengen yrityksessä kokouksiin käytettävä aika voi olla vuosittain yli miljoona tuntia. Kansainvälisessä kirjallisuudessa on hiljattain tuotu esiin kokousorientaation merkitys työntekijöiden kokoukokemuksia, kokousten tehokkuutta ja työn imua selittävänä tekijänä (Mroz ym., 2019). Kokousorientaatiolla viitataan organisaatiossa valitsevaan kokouskulttuuriin, joka kuvaa kokouksille annettavaa arvoa ja niiden merkitystä määrittäen myös kokouskäytänteitä (ts. kuinka usein, milloin ja missä olosuhteissa kokouksia järjestetään). Organisaatiot, joilla on korkea kokousorientaatio, hyödyntävät kokouksia tärkeänä työprosessin osana ja vuorovaikutuksen muotona. Kokousorientaatiota ei ole aiemmin tutkittu suomalaisessa työelämässä, ja se täydentää tärkeällä tavalla vuorovaikutuspainottunutta kokousten tutkimusperinnettä. Tässä tutkimuksessa selvitetään esihenkilöiden kokemuksia organisaationsa kokousorientaatiosta, sen rakentumisesta ja mahdollisesta kehittämisestä.

### *Metodit*

Tutkimus liittyy Työsuojelurahaston rahoittamaan Palaverismista tuottaviin kokouksiin -tutkimushankkeeseen, joka toteutetaan vuosina 2024–2026. Tutkimusaineistona toimii noin 30 haastattelua, jotka on kerätty keväällä 2024 julkisen ja yksityisen alan esihenkilötehtävissä toimivilta, joiden työtehtäviin on kuulunut kokousten vetämisestä. Haastatteluaineisto analysoitiin laadullisesti hyödyntäen temaattista ja diskurssianalyysia.

### *Keskeiset tulokset ja johtopäätökset*

Alustavien tulosten mukaan esihenkilöiden kokousorientaatio ilmeni tyypillisesti kokouksiin liittyvän tehokkuuden, vuorovaikutuksen tai syvemmän osallisuuden toiveina, tarpeina ja ongelmina. Lisäksi esihenkilöt kokivat usein ristiriitaa oman ja organisaationsa kokousorientaation välillä. Esihenkilöt esimerkiksi arvioivat säännönmukaisesti itse vetämiensä kokousten laadun paremmaksi kuin organisaatiossaan muuten. Tulosten perusteella voitiin muodostaa nelikenttä esihenkilön ja organisaation korkean ja matalan

kokousorientaation yhdistelmistä. Parhaimmillaan korkean henkilökohtaisen ja korkean organisaation kokousorientaation yhdistelmään näytti kuuluvan uudenaisten keinojen luomista niin etä- kuin lähikokoustenkin kiinnostavuuden lisäämiseksi. Esihenkilöt olivat pystyneet uudistamaan muun muassa kokousten kestoa, aikatauluja ja työskentelytapoja.

Kokouksia kehittävän alhaalta ylös -orientaation rinnalle tarvitaan kuitenkin myös muita keinoja vahvistamaan organisaatioiden kokoustietoisuutta ja käytäntöjä, kuten kokouksista käytävää keskustelua ja hyvien kokouskäytänteiden jakamista organisaatioiden sisällä ja välillä. Henkilökohtaisen ja organisaation kokousorientaation välisen jännitteen tarkastelu avaa kiinnostavia uusia näkökulmia kokousorientaation tutkimukseen.

## **Etäpalavereissa osallistumisen tyylit vaihtelevat ja ne ovat yhteydessä palaverikokemukseen**

***Anu Tourunen, Mikko Pohjola, Miriam Nokia, Miiamaaria Kujala, Joona Muotka, Risto Puutio, Aleksander Vedernikov, Zhaodong Sun, Xiaobai Li & Virpi-Liisa Kykyri***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Videopalavereissa sanaton vuorovaikutus välittyy vain osittain, tekniset ongelmat ovat tavallisia ja palaverit voivat tuntua kuormittavilta tai puuduttavilta. Tutkimuksemme tavoitteena oli selvittää, miten etäpalaverissa sanallinen ja kehollinen osallistuminen sekä osallistujien arvio palaverin laadusta liittyvät toisiinsa.

### *Metodit*

Aineisto sisältää 24 etäpalaveria. Neljässä työnohjausryhmässä Zoom-sovelluksella toteutettuihin tapaamisiin osallistui 31 mielenterveys- ja päihdetyön ammattilaista kokeneiden työnohjaajien johdolla. Osallistujat tallensivat videokuvaansa, mittasivat sykkettään sormen pulssivolyymilla ja arvioivat palaverikokemustaan lomakkeella. Puheen määrän lisäksi koodattiin osallistumisaktiivisuus tarkastelemalla ilmeitä, eleitä ja kehon liikkeitä. Erilaisia osallistumisprofiileja tarkasteltiin klusterianalyyseilla. Työskentelyn aikaisen puheen määrän ja osallistumisaktiivisuuden yhteyttä istuntoarvioihin analysoitiin monitasomalleilla.

### *Keskeiset tulokset*

Palaverien laadun keskiarvo oli 34,45 (asteikko 0-40; SD = 4,63). Puheenvuorojen määrässä ja kestossa oli vaihtelua osallistujien välillä. Ohjattavien osallistumisaktiivisuus oli keskitasoista varsinaisen työskentelyn aikana (ka 70%), osallistuminen oli aktiivista noin 22% ajasta ja huomio oli selvästi muualla vain 8% työskentelystä.

*Alustavissa analyysissa* tunnistettiin kolme osallistumistyyliä ja palaverikokemuksiltaan erilaista osallistumistyyliä: muutama superaktiivinen osallistui erittäin paljon sekä sanallisesti että sanattomasti ja arvioivat palaverit hyväksi (6%); perusaktiiviset osallistuivat kohtalaisesti ja antoivat myös hyvät arviot (43%); ja passiiviset osallistuivat vähän ja antoivat heikommät arviot (51%). Työnohjattavien kokonaisvaltainen osallistumisaktiivisuus, jossa huomioidaan myös sanaton aktiivisuus, on selvästi voimakkaammin yhteydessä istuntoarvioihin, kuin pelkkä sanallinen osallistuminen. Palaverien alun ja lopun vertailussa havaittiin, että loppua kohden osallistujien sykevälivaihtelu lisääntyi eli osallistujat rentoutuivat fysiologisesti.

### *Johtopäätökset*

Sanaton osallistuminen vuorovaikutukseen on merkityksellistä ja se selittää etäpalaverikokemusta, joka oli hyvä sekä paljon että keskimääräisesti osallistuneilla. Palaverikokemus jäi heikoksi osallistumistyyliä passiivisilla, joiden kohtalaisen suuri määrä viittaa tarpeeseen kehittää palaverikäytäntöjä osallistumaan kutsuviksi.

## **Uneliaisuus virtuaalikokouksissa**

**Niina Nurmi & Satu Pakarinen**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Aiemmissa itsearviomenetelmiin perustuvissa tutkimuksissa on havaittu, että tietotyöntekijät kokevat virtuaalikokouksissa ylikuormitusta ja väsymystä (esim.

Bennett ym., 2021; Shockley ym., 2021), jota kutsutaan myös "zoom uupumukseksi". Tämä johtuu virtuaalikokousten lisääntyneistä kognitiivisista vaatimuksista, kuten jatkuvasta tarkkaavaisuuden suuntaamisesta näytölle (Bennett ym., 2021), vähäisestä nonverbaalisesta viestinnästä (Bailenson, 2021) ja vaatimuksesta esiintyä kameran edessä (Kuhn, 2022; Shockley ym., 2021). Kognitiiviset psykologit luokittelevat tällaisen ylikuormitukseen liittyvän tunteen aktiiviseksi väsymykseksi, kun taas passiivinen väsymys liittyy alikuormitukseen (esim. Desmond & Hancock, 2001; Saxby ym., 2013). Tutkimuksemme tarkoituksena oli selvittää, kumpaan väsymyksen muotoon virtuaalikokoukset tyypillisesti johtavat, käyttäen etnografisia, fysiologisia ja itsearviointimenetelmiä.

### *Metodit*

Tutkimus toteutettiin kahdessa monikansallisessa yrityksessä ja siihen osallistui 44 tietotyöntekijää omilla työpaikoillaan kahden työpäivän ajan. Tutkimusmenetelmänä käytettiin etnografista havainnointia ja sydämen sykevaihdelun (RMSSD, LF/HF) mittausta 382 kokouksen aikana. Kokousten jälkeen osallistujien kokemuksia, esim. uneliaisuutta (KSS) ja kokouksessa koettuja vaatimuksia, mitattiin itsearviointilomakkeella ja heidän kognitiivista suoriutumistaan mitattiin kognitiivisen joustavuuden testillä (Leinikka, ym. 2014). Havainnoimme jokaista tutkimushenkilöä kahden työpäivän ajan, kirjatun ylös kaikki tapahtumat aikaleimojen kera ja yhdistimme havaintomme sykevälivariaatiomittauksiin. Taustakyselyn avulla mitattiin työn imun kokemusta.

### *Keskeiset tulokset*

118 virtuaalikokouksen ja 263 kasvokkaisen kokouksen aikaisen sykevälivaihdelun ja itsearviointien vertailu osoitti, että virtuaalikokouksissa koettiin keskimäärin korkeampaa uneliaisuutta kuin kasvokkain tapaamisissa. Kokouksen aikainen alivirittyminen ja uneliaisuus heikensivät kognitiivista suoriutumista kokouksen jälkeen. Työn imun kokemuksen havaittiin vähentävän (moderoivan) virtuaalikokousten unettavaa vaikutusta.

### *Johtopäätökset*

Tutkimustulosten mukaan virtuaalikokouksiin osallistuminen johtaa uneliaisuuden kokemukseen ja passiiviseen väsymykseen alikuormittumisen ja tylsistymisen seurauksena. Korkeaa työn imua kokeneille henkilöille kokouksen muodolla ei ollut juuri vaikutusta, ja he pystyivät pysymään aktiivisena myös virtuaalisten kokousten aikana.

## TR13. Pienituloisten työssäkäyvien työ ja arki

Pj. Mikko Jakonen Suvi Kouri

A31, 3. kerros

### Palkkaköyhyyssriskissä olevien työelämän muotokuva

**Ari Näätänen**

*Tutkimuksen tavoitteet*

SAK:n alojen työntekijöistä noin joka kymmenes eli 52 000 ihmistä, on suuressa palkkaköyhyyssriskissä. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos on arvioinut, että Orpon hallituksen päätösten seurauksena Suomeen syntyy 27 000 uutta palkkaköyhää. Lähivuosina palkkaköyhyys tulee näin ollen vahvistumaan suomalaista työelämää kuvaavana ilmiönä. Palkkaköyhyyden vahvistumisen seuraukset suomalaiselle työelämälle ovat kuitenkin vielä pitkälle epäselviä. Lisätietoa tarvitaan ainakin kysymykseen, mitkä työelämän laadun osatekijöistä ovat tyypillisiä työssäkäyville köyhille, ja mitkä eivät. Tähän kysymykseen etsin vastausta tässä tutkimuksessa.

*Metodit*

Tutkimuksessa mitataan työelämän laatua SAK:n Hyvän työn mittarin (myöh. HTM) mukaan. HTM-mittarissa on kaksi osaa, joista toinen mittaa työelämän perusasioita ja toinen työntekijöiden sujuvuuteen liittyviä tekijöitä. HTM-mittarin tarkoituksena on kuvata työelämän kokokuvaa, sillä se kattaa 10 työelämän osa-alueita. Työelämän perusasioita tarkastellaan terveyden, turvallisuuden, toimeentulon, työsuhteen varmuuden ja sopivuuden sekä työntekijöiden tasapuolisen kohtelun näkökulmista. Työn sujuvuutta arvioidaan työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien, työn ilon ja mielekkyyden, työtahdin, työnantajan antaman tuen ja työyhteisön yhteenkuuluvuuden kautta. Tässä tutkimuksessa palkkaköyhyyssriskiä mitataan summamuuttujalla, jonka osa-alueet ovat:

- 250 euroa vähemmän kuussa käteen tekisi elämästä käytännössä mahdotonta.
- Elämä helpottuisi merkittävästi 250 euron lisätuloista.
- Kokee arjessa usein huolta tulojen riittävydestä menoihin ja laskuihin
- Palkka ei takaa riittävää toimeentuloa.

Suuressa köyhyyssriskissä olevilla kaikki neljä osa-alueita täyttyvät samanaikaisesti. Jos köyhyyssriskiä ei ole, vastaaja ei täytä yhtään mainituista osa-alueista. Analysoin palkkaköyhyyttä selittäviä tekijöitä lineaarisen regressioanalyysin menetelmällä.



Aineistona käytän SAK:n Työolobarometri 2024- aineistoa, joka kerätään helmimaaliskuussa 2024. Otokoko on 1201 ja se kerätään puhelinhaastatteluin.

### *Tulokset ja johtopäätökset*

Alustavia tutkimustuloksia ja -johtopäätöksiä ei ole vielä saatavilla, koska tutkimusaineistoa ei ole vielä saatavilla. Työelämäntutkimuspäiviin marraskuuhun 2024 mennessä analyysi on kuitenkin valmis, ja tutkimuskysymykseen voidaan vastata työryhmässä.

## **Sosiaaliturvan leikkaukset vajaata työaika tekevien toimeentulon näkökulmasta**

### ***Yrjö Mattila***

Väitöskirjatutkimukseni koskee nollatuntisopimuslaisten/vaihtelevaa työtä tekevien asemaa ja toimeentulomahdollisuuksia sekä työsuhteessa että työtä ja sosiaaliturvaa yhteensovittaessa. Vajaata työaika tekee satoja tuhansia työntekijöitä ja osa vastentahtoisesti, koska kokoaikatyötä ei ole saatavissa. Kysymys on huomattavasta joukosta Suomen työssäkäyvää väestöä. Onko työ heille parasta sosiaaliturvaa?

Väitöskirjan pääosa tarkastelee nollatuntisopimuslaisten ansiomahdollisuuksia eri näkökulmista työsuhteessa. Toisessa osassa tarkastelen myös työn ja sosiaaliturvan yhteen sovittamista ja sen antamista mahdollisuutta kohtuulliseen toimeentuloon, Soviteltu päiväraha oli vuoteen 2024 saakka tärkeä toimeentulon turvaaja osa-aikatyötä ja vaihtelevaa työaika tekeville, mutta 300 euron suojaosan poisto muutti tilanteen. Työn ja työttömyysturvan yhdistely ei enää riitä kohtuulliseen toimeentuloon. Lisäksi asiaan vaikuttavat vuonna 2024 toteutetut asumistuen ja toimeentulotuen leikkaukset, jolloin olemme uuden tilanteen edessä. Onko vajaata työaika tekevien toimeentulo enää turvattu?

Toteutettuja leikkauksia on tarkasteltava myös perustuslain 19 §:n näkökulmasta ja mietittävä, ovatko leikkaukset sopusoinnussa perustuslain kanssa? Lisäksi on otettava huomioon myös Suomea sitovat kansainväliset sopimukset (YK, EN, ILO, EU) Millaisia heijastuksia näillä sopimuksilla on toteutettuihin sosiaaliturvan leikkauksiin.? Myös tällaisia kysymyksiä tarkastellaan tutkimuksessani ja etsitään vastauksia.

Tutkimus on poikkitieteellinen. Pääasiallinen lähestymistapa on oikeustieteellinen, Sen ohessa tutkimuksessa hyödynnetään sosiaalipoliittisia tutkimuksia ja tilastotietoja.

## Pienituloisten työssäkäyvien maahanmuuttaneiden kokemukset työstä

**Mikko Jakonen**

Maahanmuuttaneiden määrä Suomessa on kasvanut nopeasti kahden viimeisen vuosikymmenen aikana kokonaismäärän ollen noin 500 000. Aikaisemmassa tutkimuksessa on osoitettu, kuinka maahanmuuttaneet tekevät selvästi enemmän prekaareja töitä kuin suomea äidinkielenään puhuva väestö (Ojala, Pyöriä & Jakonen 2024). Maahanmuuttaneiden elämää vaikeuttavat monet erilaiset lupa- ja byrokratiakysymykset, sekä monin eri tavoin rajattu oikeus sosiaaliturvaan (Könönen 2015; Mankki 2024), joiden voidaan myös katsoa tuottavan prekaaria työvoimaa. Viime vuosina yrittäjämäisestä alustatyöstä on tullut yksi maahanmuuttaneiden prekaarin työn kasvava muoto. Maahanmuuttaneet siis kärsivät monin tavoin työelämän prekarisaatiosta, pienituloisuudesta ja epävarmasta elämästä. Tässä paperissa tarkastelen maahanmuuttaneiden työssäkäyvien köyhien kokemuksia työstä, työsuhteista, työnantajista ja yksinyrittämisestä vuonna 2022 kerätyn haastatteluaineiston (N=22) avulla.

## Työstä kieltäytyminen nykyajan noituutena

**Ilkka Levä**

Kun taiteilija/somevaikuttaja Alma Tuuva kertoi lehtihaastattelussa tammikuussa 2024, että häntä ei kiinnosta tehdä merkityksetöntä ja huonosti palkattua työtä sekä että hän jää mieluummin yhteiskunnan tukien varaan etsimään omaa tulevaisuuttaan, tabloidilehtien moraalinen paniikki oli valmis. Tuuva sai huutia sekä toimittaja Oskari Onniselta että Sanna Ukkolalta heidän kolumneissaan ja myös sosiaalietiikan professori Jaana Hallamaalta. Samassa rytäkässä moraalinen tuomio langetettiin myös kirjailija/näyttelijä Amanda Palolle, joka oli julkisesti kertonut katsovansa toisaalle varkaan kaupassa havaitessaan. Eikä tässä vielä kaikki. Puolitoista vuotta aiemmin pääministeri Sanna Marin oli saanut jatkuvaa kritiikkiä toiminnastaan "bileprinsessana" erityisesti Setä-Arkadialta eli toimittaja Timo Haapalalta. Pohdin näiden konkreettisten esimerkkien kautta työstä kieltäytymistä nykyajan noituutena Isabelle Stengersin ja Philippe Pignarren sekä Gilles Deleuzen ja Félix Guattarin teoreettisten avauksien kautta. Kysyn miksi kyseiset esimerkit menivät vallan ääntä käyttävien journalistien ja professorin ihon alle ja saivat nämä tuomitsemaan sekä ontologisoimaan esimerkkien nuoret naiset. Alustukseen liittyy aihetta koskeva n. 10 minuuttia kestävä lyhytelokuva.

## Kilpailutetun palvelutyöntekijän arki

*Ville-Alexi Valli, Pasi Pyöriä & Satu Ojala*

Suomalaisessa työelämässä korkea työn laatu on ollut sekä ohjelmallinen että käytännöllinen tavoite viime vuosikymmeninä. Samaan aikaan työn organisointia luonnehtii jälkifordistisessa taloudessa ”ydintoimintoihin keskittyminen”, siinä missä ”tukipalveluiksi” tulkittavat toiminnot ulkoistetaan. Tukipalveluita ovat muun muassa työvoimaintensiiviset kiinteistöhuoltoon ja taloushallintoon liittyvät työt. Niissä kilpaillaan väistämättä työvoimakustannuksilla ja työvoiman käytön joustavuudella. Kilpailutusten ohella yritysjärjestelyt ovat eri palvelualoilla tavanomaisia: yhtäältä palvelutuotannolla on taipumusta keskittymiseen, mutta toisaalta palvelualojen yritysten liiketoimintojen osat ovat finansialisoituneen talouden pilkottua kauppatavaraa.

Kilpailutetun työn laatua ei kilpailutusprosesseissa määritellä työntekijöiden työn laadun, vaan teetettävän työsuorituksen laadun kannalta. Työntekijän arjelle kaikki tämä voi tarkoittaa epävarmuutta työn jatkumisesta eri työnantajien palveluksessa sekä pienipalkkaista, tiivistähtistä työtä. Työryhmässä esittelemme syksyllä 2024 aloitettavan, Työsuojelurahaston rahoittaman Kilpailutetut palvelut ja työn laatu - tutkimushankkeen ensimmäisiä tutkimustuloksia. Hankkeessa perkaamme kiinteistöhuollon ja taloushallinnon yksityisen ja julkisen sektorin tilaajaorganisaatioiden ja yksityisen sektorin tuottajaorganisaatioiden asiantuntija- ja työntekijähaastatteluita, Tilastokeskuksen työolotutkimusta, tulo- ja yritysrekisteriaineistoja sekä työntekijäliittojen haastatteluita kilpailutetun työn laadun kannalta. Esityksessä keskitymme taloushallinnon ja kiinteistöhuollon työntekijöiden ryhmähaastatteluaineiston ensimmäisiin analyysihavaintoihin. Laadultaan hyvä työ tarjoaa paitsi oikeudenmukaisen palkan myös varmuutta työn jatkumisesta, autonomiaa, kehittymismahdollisuuksia ja työyhteisön sosiaalista tukea, mihin suomalaisen työelämän kehittämisessä tulisi jatkossa kiinnittää nykyistä enemmän huomiota.

## Yhden aikuisen kotitalouksien ansiotulojen ja etuuksien yhtäaikainen saanti

*Jussi Partanen, Antti Halmetoja & Satu Ojala*

Köyhyyden ja eriarvoisuuden torjunnassa keskitytään usein työllisyyden lisäämiseen. Työssäkäynti ei kuitenkaan itsessään takaa välttämättä riittävää toimeentuloa. Osana laajempaa yleiseurooppalaista suuntausta Suomessa on viime vuosina muokattu sosiaaliturvaa korostaen työssä käyville maksettavia etuuksia. Instituutionaaliset tekijät, kuten sosiaaliturva, vaikuttavatkin olennaisesti

matalapalkkaista työtä tekevien toimeentuloon. Niin kutsutut sosiaaliturvan suojaosat otettiin käyttöön osana asumistukea, työttömyysturvaa 2010-luvun puolivälissä ja hieman aiemmin viimesijaista toimeentulotukea. Aiemman kirjallisuuden perusteella tiedetään, että työssäkäynnin ja etuuksien yhteensovittaminen on muita yleisempää naisilla, yksinasuvilla, nuorilla sekä yhden vanhemman perheissä. Ilmiö on osaltaan liitetty etenkin palvelualojen kasvuun, joilla tehtävä työ on usein epätyypillistä ja matalapalkkaista.

Työssäkävien köyhien osuuden on arvioitu Suomessa olevan Euroopan alhaisempia, ja hienoisesti vähentyneen viime vuosikymmenen aikana. Suomessa köyhyysrajan alle työvoimasta on arvioitu jäävän kuitenkin noin 60 000 työssäkävää henkilöä. Lisäksi on huomioitava, että taloudellinen niukkuus koskettavaa huomattavasti suurempaa joukkoa palkkatyötä tekevistä Suomessa, ja on myös lisäksi viitteitä siitä, että työllisten sosiaaliturvamenot ovat viime vuosina kasvaneet.

Tutkimuksessa keskitytään yksinasuviin työssäkäviin, joiden toimeentulo muodostuu ansiotuloista ja tulonsiirroista, kuten (sovitelluista) työttömyysetuuksista, yleisestä asumistuesta ja viimesijaisesta toimeentulotuesta sekä muista tulonsiirroista. Tutkimuksessa käytetään suhteellisen köyhyyden käsitteen ohella, matalapalkkaisuuden (engl. low-wage employment) määritelmää kuvaamaan laajempaa köyhyysriskissä olevien työssäkävien joukkoa. Tutkimuksessa hyödynnetään tilastollisia analyysimenetelmiä. Tutkimusaineistona käytetään Tilastokeskuksen Folk-rekisteritutkimusaineistoja. Tutkimuksessa tarkastellaan kuvailevien tilastollisten menetelmien tuottaman tiedon ohella monimuuttujamenetelmin sosiodemografisten taustamuuttujien, eri toimialoilla työskentelemisen ja ammattiaseman kaltaisten tekijöiden yhteyttä työssäkävien pienituloisuuteen. Tarkastelu tehdään ennen ja jälkeen sosiaaliturvan suojaosareformien 2010-luvulla.

Tutkimuksesta saatavien tulosten perusteella on mahdollista tunnistaa aiempaa tarkemmin eri elämäntilanteiden, sosiodemografisten sekä intersektionaalisten tekijöiden vaikutukset työssäkävien köyhyyteen ja pienituloisuuteen.

## Työssäkävien köyhien kokemuksen työstä

*Eeva Heikkinen*

Työelämän murroksen seurauksena erilaisten epätyypillisen työsuhteiden ja työssäkävien pienituloisten määrä on Suomessa lisääntynyt. Esitys käsittelee suomalaisten työssäkävien pienituloisten ja köyhien kokemuksia työstä, työnantajista ja työelämästä prekarisaation kontekstissa. Tutkimuksessa olen kiinnostunut erityisesti erilaisissa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien kokemuksista. Laadullisen analyysin kohteena on Työssäkävät köyhät

jälkiteollisessa hyvinvointivaltiossa -tutkimushankkeen kirjoituspyynnöllä kerätty (2021) *Töissä ja köyhä 2.0!* - aineisto (n=250). Aineisto koostuu taustatietokyselystä ja kirjoituksista. Kirjoituspyynnössä pyydettiin kokemuksista yksittäisistä arjen tilanteista tai sattumuksista, tai laajempia omaa elämää ja työhistoriaa kartoittavia tekstejä, jossa sai vapaasti yhdistellä köyhyyden, työn, yrittäjyyden, sosiaaliturvan ja sosiaalisten suhteiden teemoja haluamalla tavalla.

Aiemmassa tutkimuksessa työssäkäyvien köyhien omia kokemuksia työstä ja työelämästä on käsitelty niukasti. Kysyn, millaisena työssäkäyvät köyhät kokevat työnsä ja työelämän, kun ansiot eivät riitä elämiseen. Millaisia puolia työn tekemiseen ja prekaariin työelämään liittyy? Millaisena oma neuvotteluasema työmarkkinoilla koetaan ja millaisia työelämän riskejä työssäkäyvät köyhät ovat valmiit hyväksymään työllistyäkseen? Miten sosiaaliturvan ja ansioiden yhteensovittaminen vaikuttaa kokemuksiin työstä.

# TR14. Tiedollisesti kyseenalaiset käytännöt työelämässä

Pj. Inkeri Koskinen & Päivi Seppälä

A05, 0. kerros

## Persoonallisuustestauksen tiedolliset haasteet työelämässä

**Teija Ahopelto & Sara Liinamo**

*Tutkimuksen tavoite*

Ihmisiä tarkastellaan työelämässä yhä enemmän psykologisesta näkökulmasta. Tämä näkyy esimerkiksi rekrytoinneissa, joissa työnhakijoiden persoonallisuutta arvioidaan erilaisilla testeillä. Vastuu valittujen testien luotettavuudesta ja niitä käyttävien henkilöiden asiantuntijuudesta kuuluu lain mukaan soveltuvuusarvioinnin tilaaville organisaatioille, joilla on kuitenkin harvoin pääsyä soveltuvuusarvioinnin käytänteisiin. Syy on persoonallisuustestejä suojaavissa testi- ja liikesalaisuuksissa. Salaus on heijastunut myös tutkimuksen kentälle, jossa persoonallisuustestejä on tutkittu lähinnä teknisluonteisen toimivuuden näkökulmasta. Harvemmin on analysoitu kriittisesti, minkälaisen oletusten ja luokitusten varaan testit on rakennettu tai miten testejä käytetään todellisissa vuorovaikutustilanteissa. Esityksessä perehdymme tähän.

*Metodit*

Tarkastelemme persoonallisuustestejä kahden aineiston kautta. Ensimmäisessä aineistossa testivastaajat kertovat, miten he tulkitsevat kysymyksiä ja päätyvät vastaamaan niihin siten kuin vastaavat. Analysoimme kriittisen diskursiivisen psykologian ja intersektionaalisuuden viitekehyksistä, minkälaista kuvaa ihmisyydestä persoonallisuustestien ja testivastaamisen yhteydessä rakennetaan, ja onko testivastaaja-aineiston perusteella testeille tunnistettavissa jonkinlaisia ”ideaalivastaajia”. Toisessa aineistossa rekrytointikonsultit ja työnhakijat keskustelevat autenttisissa, videoiduissa haastatteluissa työnhakijan persoonallisuustestituloksista. Tarkastelemme keskustelunanalyttisesti, miten työnhakija ja rekrytointikonsultti neuvottelevat työnhakijan persoonallisuudesta ja episteemisistä oikeuksistaan suhteessa toisiinsa. Kysymme, millainen rooli persoonallisuustestille tuotetaan vuorovaikutustilanteessa.

### *Keskeiset tulokset ja johtopäätelmät*

Analyysimme näyttävät, että persoonallisuustestaukseen liittyy tiedollisia haasteita. Ne näkyvät sekä testivastaamisessa että testitulosten vuorovaikutuksellisessa läpikäymisessä. Testivastaajat tunnistavat, että persoonallisuustestit sisältävät normatiivisia oletuksia ihmisyydestä. Vastaajat voivat myötäillä näitä oletuksia mutta myös selittää omaa toimintaansa aivan toisin. Keskeistä on, että testi häivyttää yhteiskunnallisia eriarvoisuuksia ja yksilöpsykologisoii ilmiöitä, jotka eivät ole sisäsyntyisiä. Kun työnhakija ja rekrytointikonsultti purkavat työnhakijan testituloksia, he asettuvat sensitiiviselle alueelle sen suhteen, kenellä on valta, oikeus ja auktoriteetti tietää ja määrittää toisen ihmisen persoonallisuutta. Analyysi erittelee hienovaraista dynamiikkaa, jossa rekrytointikonsultin orientoituminen testiin vaihtelee. Tämä heijastuu suoraan työnhakijalle muodostuviin toimintamahdollisuuksiin tilanteessa, jossa hän on jo valmiiksi altavastaaaja-asemassa. Tutkimuksemme vahvistavat ymmärrystä persoonallisuustestien tiedollisesta perustasta.

## **Kaupallistuminen, läpinäkymättömyys ja rajanveto: Persoonallisuustestien käyttö rekrytoinnissa**

***Marko Forsell & Inkeri Koskinen***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Väitämme, että tieteen kaupallistumisen tuottama tiedollinen läpinäkymättömyys vaikeuttaa tieteen ja näennäistieteen välistä rajanvetoa. Asiaa ei ole käsitelty riittävästi tieteenfilosofisessa demarkaatiokeskustelussa eikä tieteen kaupallistumista koskevassa tieteenfilosofisessa keskustelussa. Yhdistämme näitä keskusteluja ja havainnollistamme väitettämme tarkastelemalla persoonallisuustestien käyttöä työhönotossa.

### *Metodit*

Havainnollistavaa esimerkkiämme varten olemme selvittäneet, mitä tietoa Suomen suurimmat rekrytointiyrietykset tarjoavat käyttämistään persoonallisuustesteistä. Artikkelissa olennaisinta on kuitenkin filosofinen argumentaatio.

### *Keskeiset tulokset eli argumenttimme tiiviisti*

Tieteenfilosofiassa ei ole enää vuosikymmeniin etsitty yksittäistä kriteeriä, joka avulla tieteellisyys voitaisiin aina tunnistaa. Rajanvetokriteerejä kuitenkin tarvitaan, joten tieteenfilosofit ovat kehittäneet muun muassa luetteloita tieteen tyypillisistä piirteistä. Ajatuksena on, että luetteloihin vertaamalla näennäistiede voidaan yleensä käytännössä tunnistaa. Tällainen vertailu ei kuitenkaan ole mahdollista, jos

esimerkiksi jotain menetelmää väitetään tieteelliseksi, mutta väitteen perustelu katsotaan liikesalaisuudeksi. Kun oikeutta salata tietoja kaupallisten etujen suojelemiseksi pidetään vahvempana kuin velvollisuutta oikeuttaa väitteet tieteellisyydestä, jää näennäistiede kaupallisissa ympäristöissä helposti tunnistamatta. Havainnollistaaksemme väitettämme tarkastelemme persoonallisuustestien käyttöä työhönotossa. Testauspalvelut ostetaan tyypillisesti rekrytointiyrityksiltä. Osa käytettävistä testeistä perustuu suoraan psykologiselle tutkimukselle, osa on rekrytointiyritysten itse kehittämiä. Vaikka jälkimmäistenkin testien väitetään usein perustuvan tutkimukselle, niitä ei ole validoitu julkisesti. Testejä pidetään liikesalaisuuksina ja aidosti tiedeperustaisia testejä suojaa myös testisalaisuus. Persoonallisuustestien kyky ennustaa työssä suoriutumista on kyseenalaistettu monasti. Koska testausta myyvät yritykset kertovat käyttämistään testeistä varsin vähän, työnantajat eivät kuitenkaan käytännössä kykene arvioimaan testien luotettavuutta ja ennustusvoimaa. Työnhakijan mahdollisuudet arvioida testejä ovat vielä heikommat, sillä he eivät välttämättä saa testeistä niinkään paljon tietoja kuin työnantajat.

#### *Johtopäätökset*

Väitämme, että monet demarkaatiokeskustelussa ehdotetut näennäistieteen tunnistamisen tavat ovat kuvaamamme kaltaisissa tilanteissa soveltamiskelvottomia.

## **Näennäistiede ja väitetty käytännön toimivuus:**

### **Thomas Erikson ja DISC-malli**

#### ***Kaisa Luoma***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Sisällytämme filosofiseen demarkaatiokeskusteluun yrityskonsultaation ja selfhelp-kirjallisuuden kaltaisia alikäsiteltyjä aihealueita. Perinteisesti on esitetty, että näennäistieteilijät väittävät teorioidensa olevan tieteellisiä tai edustavan parasta saatavilla olevaa tietoa (Baigrie 1988; Mahner 2007; Hansson 2013).

Yrityskonsultaatiossa ja selfhelp-kirjallisuudessa esitetään harvoin näin vahvoja väitteitä. Sen sijaan näennäistieteellisiä teorioita oikeutetaan vetoamalla niistä johdettujen sovellusten toimivuuteen ja käytännön hyötyihin. Kysymme: 1) Voidaanko tällaisia teorioita perustellusti pitää näennäistieteellisinä? 2) Millaisin käsitteellisin välinein voisi kuvata niiden suhdetta muihin demarkaatiokeskustelun tunnistamiin näennäistieteen ja sen käytön muotoihin?



### *Metodit*

Metodinamme on yhden esimerkkitapauksen filosofinen analyysi. Tarkastelemme yksilöiden persoonallisuuksia eri väreihin luokittelevaa DISC-mallia ja siihen nojaavaa Thomas Eriksonin (2019) suosittua selfhelp-teosta.

### *Keskeiset tulokset*

DISC-mallia on perusteltua pitää näennäistieteenä, vaikka Erikson ei johdonmukaisesti väitäkään sen olevan tieteellistä tai parasta saatavilla olevaa tietoa. Useat vaihtoehtoiset mekanismit voivat selittää mallin koetun toimivuuden, koska ongelmat, joita sen oletetaan käytännössä ratkaisevan, on määritelty epämääräisesti. Ehdotamme sosiaalisen pseudoteknologian käsitettä välineeksi, jolla DISC-mallista ja Eriksonin argumentaatiosta tekemiämme havaintoja voi hedelmällisesti suhteuttaa filosofiseen demarkaatiokeskusteluun. Hanssonin (2020) väite, että pseudoteknologiat ovat harvinaisia, koska niiden toimimattomuus on yleensä ilmeistä, pätee lähinnä luonnontieteellisten teknologioiden kanssa kilpaileviin pseudoteknologioihin. Sosiaalisten pseudoteknologioiden kohdalla tilanne on monimutkaisempi.

### *Johtopäätökset*

Myös totunnaista heikompia tiedollisia väitteitä esittäviä teorioita on joskus syytä pitää näennäistieteellisinä ja niiden tiedolliset ongelmat ovat monelta osin samoja kuin perinteisemmissä näennäistieteellisissä teorioissa. Tällaiseen näennäistieteeseen pohjaavien sosiaalisten pseudoteknologioiden tunnistaminen vaatii kuitenkin myös omanlaisiaan välineitä ja erityisen huomion kiinnittämistä virhepäätelmään, jonka mukaan teorian paikkansapitävyys on oletusarvoisesti paras selitys sen sovellusten käytännön menestykselle.

## **Miten rakentaa tiedollista luotettavuutta? Tutkijat sote-alueiden johtamiskäytäntöjen innovaattoreina**

***Päivi Seppälä***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Esitelmässäni tutkin Sotehelmet-sivustolla esitettyjä johtamisen teorioita ja työkaluja ja kysyn, miten tieteellisten asiantuntijoiden ja tiedon käyttäjien välistä tiedollista luottamusta tulisi rakentaa käytännön sovelluskonteksteissa. Sotehelmet.fi on vuoden 2023 alussa julkaistu verkkosivusto, jota johtamisen ja henkilöstöhallinnon asiantuntijat useasta yliopistosta, ammattikorkeakoulusta ja tutkimuslaitoksesta olivat mukana luomassa uusien sotealueiden johtamisen tueksi.

### *Metodit*

Lähestymistapani on tieteenfilosofinen ja normatiivinen. Sovellan sotehelmet.fi-verkkosivuston materiaalien laadulliseen analyysiin Kristina Rolinin (2020) näkemystä tiedollisen luottamuksen rakentumisesta tilanteissa, joissa vallitsee ainakin osittain tiedollinen riippuvuus tieteellisten asiantuntijoiden ja tiedon käytännön soveltajien välillä.

### *Keskeiset tulokset*

Tiedollinen luottamus rakentuu kahdesta tekijästä. Ensinnäkin käyttäjille tarjotun tiedon on oltava luotettavaa eli tiedon käyttäjille pitää tarjota tietoa, jonka asiantuntijat perustellusti arvoivat olevan sovellettavaa. Toiseksi tiedon tarjoajien pitää olla luotettavia myös sosiaalisesti ja moraalisesti, jotta tiedon käyttäjät tai tiedon tilaajat voivat hyväksyä heidän tarjoamansa neuvot. Esitän, että sotehelmet.fi-sivustolla tieteelliset asiantuntijat ovat tarjoamansa tiedon valikoinnissa normatiivisesti sitoutuneet työelämän tehokkuuden, laadun ja innovatiivisuuden lisäämiseen. Epäselvää kuitenkin on, missä määrin tiedon oletetut käyttäjät jakavat näitä päämääriä, mikä voi vaarantaa myös asiantuntijoita kohtaan tunnetun tiedollisen luottamuksen. Kun otetaan huomioon myös Cartwrightin ja Hardien (2012) näkemys tieteellisen tiedon soveltamisesta, parannettavaa on myös itse tiedon luotettavuuden arvioinnissa: neuvojen ja työkalujen soveltamisen tueksi pitää tarjota eksplisiittiset kriteerit siitä, millaisissa tilanteissa näitä voidaan soveltaa ja millaisissa ei.

### *Johtopäätökset*

Tiedollisen luottamuksen rakentamiseksi johtamistiedon soveltamisessa on kiinnitettävä huomioita arvositoumusten esiintuomiseen nimenomaan arvositoumuksina sekä kerrottava selkeästi tarjottujen työkalujen ja johtamismallien sovelluttavuuden ehdoista.

# TR15. Tuottavuuden ja työelämän laadun kehittäminen työn murroksessa

*Pj. Niilo Hakonen & Juha Antila*

*A06, 0. kerros*

## Työn imun merkitys työkyvylle ja työelämään osallistumiselle

***Heli Kiema-Junes***

*Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella, miten työn imun kokemus 46-vuotiaana on yhteydessä itse arvioituun työkykyyn ja työelämään osallistumiseen työssäolopäivien, työttömyyden ja työkyvyttömyyden näkökulmista. Eliniän odotteen nousun ja väestöpyramidin myötä työuria tulee vahvistaa ja pidentää, jotta yhteiskunnan kestävä talous voidaan turvata. Keskeinen haaste on ehkäistä työikäisen henkilöstön poistumista työelämästä niin fyysisten kuin henkisten terveysongelmien, työkyvyttömyyden kuin työttömyyden takia. Tässä tutkimuksessa esitämme, että työn imun kokemus ja sen vahvistaminen voisi edistää yleisesti työkykyä ja työelämään sitoutumista sekä osallistumista. Työn imun on osoitettu lukuisissa tutkimuksissa edistävän niin työntekijän työssä suoriutumista ja hyvinvointia, mikä ilmenee myös organisaation taloudellisissa mittareissa. Näin ollen, oletamme, että työn imun kokemus voisi vahvistaa työelämään osallistumisen astetta.

*Metodit*

Tässä tutkimuksessa työn imun kokemusta, työelämään osallistumista ja työkyvyn sekä työttömyyden takia esiintyviä poissaoloja työelämästä kartoitettiin Pohjois-Suomen syntymäkohorttiin 1966 – aineistolla sekä rekisteriaineistoja hyödyntäen. Aineisto analysoitiin tilastollisia menetelmiä hyödyntäen, kuten regressiomalleja polkuanalyysia pohjautuvia.

*Keskeiset tulokset*

Työn imun kokemus on yhteydessä parempaan työkykyyn 46-vuotiaana ( $B=0.27$ ,  $p<001$ ), kuten työn imun ulottuvuudet energisyys ( $B=0.32$ ,  $p<001$ ), omistautuminen ( $B=0.27$ ,  $p<001$ ) ja uppoutuminen ( $B=0.21$ ,  $p<001$ ) ovat yhteydessä parempaan työkykyyn. Itse arvioitu työkyky henkisten vaatimusten osalta on yhteydessä

korkeampaan työn imun kokemukseen ( $B=0.23$ ,  $p<.001$ ), kuten myös energisyyteen ( $B=0.25$ ,  $p<.001$ ), omistautumiseen ( $B=0.19$ ,  $p<.001$ ) ja uppoutumiseen ( $B=0.13$ ,  $p<.001$ ). Alustavien tulosten pohjalta näyttäisi, että työn imu ennustaa korkeampaa työelämään osallistumisen astetta työssäolopäivien ja työkyvyttömyydestä sekä työttömyydestä johtuvien poissaolojen osalta.

#### *Johtopäätökset*

Tietoa työn imun kokemisesta ja sen merkityksestä työelämään osallistumiselle tarvitaan, jotta inhimillisesti kestäviä työuria voitaisiin paremmin tukea niin työpaikoilla kuin yhteiskunnallisella tasolla.

## **Henkilöstöliikunta on vaikuttavinta työhyvinvoinnin johtamiseen integroituna**

***Miia Malvela, Reetta Laakkonen, Tomi Hussi & Ossi Aura***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Hallitusohjelma nostetaan fyysinen aktiivisuus keskeiseksi osaksi työkyvyn ja työelämän kehittämistä sekä työhyvinvointia. Tavoiteena on selvittää työnantajien vaikuttavimmat keinot edistää työntekijöiden fyysistä aktiivisuutta. Liikkuminen hoitaa ja ennaltaehkäisee työkykyä uhkaavia sairauksia ja lisää työtehoa, mutta työkäisistä vain 74% liikkuu terveytensä kannalta riittävästi. Opetus- ja kulttuuriministeriön rahoitama Liikkuva aikuinen toteutti Henkilöstöliikunnan barometrin, jossa selvitetään muun muassa, miten työnantajat Suomessa toteuttavat henkilöstöliikuntaa, miten henkilöstöliikunta on yhteydessä työhyvinvoinnin johtamiseen ja mitkä ovat vaikuttavimpia keinoja.

#### *Metodit*

Aineiston kerättiin marras-joulukuussa 2023. Strukturoituun puhelinhaastateluun vastasi 300 työnantajaa, viideltä eri toimialalta (kauppa, teollisuus, palvelut, rakentaminen ja julkinen sektori) ja eri kokoisista organisaatioista. Tuhat palkansaajaa vastasi verkossa toteutettuun kyselyyn. Tulosten analysoinnissa on käytetty tilastollisia menetelmiä.

#### *Keskeiset tulokset*

Tulokset osoittivat, että työhyvinvoinnin johtamisen laatu on yhteydessä siihen, miten henkilöstöliikuntaa toteutetaan ja millaisia vaikutuksia sillä saadaan. Kun työhyvinvoinnin johtamisen kaikki kolme peruspäätöstä (tavoite, suunnitelma ja esihenkilöiden vastuu) toteutuvat on käytössä työtehtäväkohtaisia liikunnallisia ratkaisuja, liikkuminen on huomioitu etätöydessä, liikkumisella tuetaan palautumista,

liikkuminen kuuluu osaksi työterveyshuollon kanssa tehtävää yhteistyötä ja liikkumisen teemat olivat mukana esihenkilöiden valmennuksissa ja koulutuksissa ja edelleen henkilöstön kehityskeskusteluissa. Lisäksi liikunnalliset ratkaisut tuovat yksilön terveyshyötyjen lisäksi hyötyjä organisaatiotasoisesti.

#### *Johtopäätökset*

Työhyvinvoinnin johtamisen taso on yhteydessä henkilöstöliikunnan toteutukseen ja monipuolisuuteen. Johtamisen peruspäätökset oli yleisemmin tehty isoissa organisaatioissa. Kaiken kokoisten organisaatioiden johto tarvitsee koulutusta liikkumisesta ja työhyvinvoinnin johtamisesta. Työhyvinvoinnin johtamiseen integroitu henkilöstöliikunta edistää organisaation strategisia tavoitteita. Fyysisesti ja psyykkisesti hyvinvoiva henkilöstö on keskeinen tuloksen ja kasvun tekijä.

## **Henkilöstöliikunnan tila Suomen kunnissa 2024**

### ***Satu Kankkonen & Reetta Laakkonen***

#### *Tutkimuksen tausta*

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää henkilöstöliikunnan tilaa ja vaikutuksia Suomen kunnissa. Tutkimuksen toteutti Liikkuva aikuinen, joka on osa kansallista Liikkuvat-kokonaisuutta ja jonka tehtävä on edistää työikäisten liikkumista Suomessa. Kuntien henkilöstöliikunnan tutkimus perustuu tutkittuun tietoon siitä, että liikunnalla ja aktiivisella elämäntavalla on monia myönteisiä vaikutuksia työn tuottavuuteen. Edistämällä liikkumista voidaan vaikuttaa positiivisesti myös työelämän laatuun.

#### *Tutkimuksen toteutus*

Tutkimuksen tiedonkeruu toteutettiin helmikuussa 2024 verkkokyselynä strukturoidulla kysymyslomakkeella yhteistyössä Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajien ja Taloustutkimuksen kanssa. Vastauksia saatiin yhteensä 65 kunnasta ja aineisto yhdistettiin aiemmin kerättyyn Henkilöstöliikunnan barometrin kunta-aineistoon, jossa kuntatyönantajia oli vastaajina 58. KT avusti verkkokyselyn lähettämässä kuntiin, jotta vastaajiksi saatiin henkilöstö- ja liikunta-asioista päättävät tahot. Taloustutkimus yhdisti kyselydatan ja laati aineistosta tilastollisen yhteenvedon. Aineistoa ei ole painotettu. Käsiteltävä tutkimus sisältää 123 (n=293) kunnan vastaukset henkilöstöliikunnan tilasta.

#### *Keskeiset tulokset*

Työhyvinvointi on lakisääteinen asia ja kunta-alalle on hyväksytty suositus työhyvinvoinnin edistämiseksi. Tästä huolimatta vain hiukan yli puolesta kunnista on henkilöstöstrategia ja reilu kaksi kolmesta oli laatinut vuositason suunnitelman työhyvinvoinnin edistämiseen. Kun suunnitelma oli laadittu, ne sisälsivät liikunnallisia

ratkaisuja työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseen. Lisäksi lähes kaikissa kunnissa tuetaan henkilöstön liikkumista tavalla tai toisella. Liikunnan tukemisen vaikutukset nähdään erittäin myönteisinä. Tukemisen uskotaan lisäävän henkilöstön hyvinvointia ja terveyttä, parantavan työkykyä, lisäävän psyykkistä työhyvinvointia, lisäävän työpaikan tuottavuutta ja vaikuttavan sairauspoissaoloihin. Positiivisista uskomuksista huolimatta vain vajaassa puolessa kunnista seurataan ja arvioidaan henkilöstöliikunnan panostusten toteutumista.

### *Johtopäätökset*

Useimmat kunnat ovat laatineet suunnitelman, joka sisältää liikunnallisia ratkaisuja työhyvinvoinnin ja työkyvyn edistämiseksi. Liikunnan tukemisen vaikutukset nähdään myönteisinä. Huolimatta liikunnan tukemisen myönteisistä uskomuksista, henkilöstöliikunnan seurannassa ja arvioinnissa on kehittämistä. Parantamalla suunnitelmallisuutta ja vaikutustenarviointia voidaan parantaa työhyvinvointitoimenpiteiden tuloksellisuutta. Liikkumisen edistäminen tulee nähdä työhyvinvoinnin edistämisen osatekijänä ja se tulisi integroida strategisen työhyvinvoinnin edistämisen kokonaisuuteen.

## **Joustavuutta ja räätälöintiä – kohti työelämälähtöisempää jatkuvaa oppimista**

### ***Jiri Vilppola & Annukka Tapani***

Työelämä muuttuu, pirstaloituu ja intensiivistyy (Minkkinen ym., 2020, Tapani & Salonen, 2019). Tässä muutoksessa pitäisi pysyä mukana, oppia ja kehittyä ja samalla hoitaa meneillään olevat työtehtävät. Koulutuspäivät eivät enää välttämättä merkitse vaihtelua, vaan lisäjärjestelyjä, jonka jälkeen tekemättä jääneet työt pitää kiireellä kursia kasaan (Juntti & Uusihanni, 2022).

*Tässä tutkimuksessa tarkastelemme, millaisena työpaikkojen edustajat näkevät alallaan ja toimintaympäristöissään tarvittavan osaamisen 5–10 vuoden kuluessa. Lisäksi kartoitamme, millaisia osaamisen kehittämisen tapoja he kokevat mielekkäiksi ja mikä on ammattikorkeakoulujen merkitys osaamisen kehittämisessä.*

*Tutkimuksen aineiston muodostavat 80 haastattelua, jotka toteuttivat Tampereen ammattikorkeakoulun henkilöstön edustajat omalle alalleen merkitykselliset työpaikat itse valiten. Mukana olivat liiketalous ja media (n = 22), teollisuusteknologia (n = 22) sosiaali- ja terveysala (n = 13) musiikki (n = 9), rakennettu ympäristö ja biotalous (n = 7) sekä opetusala (n = 7). Haastattelumenetelmänä oli puolistrukturoitu haastattelu. Haastattelurunko oli kaikille aloille ja työpaikoille sama.*

*Analyyysi* oli kaksivaiheinen, ja sen toteutti kaksi tutkijaa. Ensimmäisessä vaiheessa haastattelulitteroinnit analysoitiin laadullista sisällönanalyysiä hyödyntäen, jonka tuloksena syntyi alakohtaiset yhteenvedot. Toisessa vaiheessa vertailtiin samaa menetelmää hyödyntäen alakohtaisia yhteenvedoja, erojen ja yhtäläisyyksien havaitsemiseksi.

Vaikka alakohtaisia eroja löytyikin, aineisto kuvaa digitalisoituvaa ja kansainvälistyvää työelämää, jossa pitkäkestoiset perinteiset täydennyskoulutukset menettävät merkitystään. Tilausta on tehokkaille, intensiivisille ja lyhytkestoisille osaamiskokonaisuuksille, itseopiskelumateriaalit mukaan lukien.

Ammattikorkeakoulujen näkökulmasta keskeistä on yhteistyö työpaikkojen omien sisäisten osaamisen kehittämisen järjestelmien kanssa.

## **Syötteitä työelämän tutkimukseen: Työssä oppimisen, työhyvinvoinnin ja tuottavuuden kytkökset**

***Maija Lyly-Yrjänäinen & Sinimaaria Ranki***

### *Tavoite*

Moni toimintamalli hakee muotoaan ja monessa työyhteisössä etsitään toimivia malleja uusissa, pandemian jälkeisissä hybridityön oloissa, joita myös muut työelämään vaikuttavat megatrendit ja kehityskulut muovaavat. Erityisen kiinnostuksen kohteeksi on noussut kysymys siitä, miten laajamittainen etätyöoloikka on vaikuttanut työn tuottavuuden sekä työelämän laadun keskeisten elementtien, työssä oppimisen ja työhyvinvoinnin, kehitykseen. Kokonaiskuva tuottavuuden, työhyvinvoinnin ja jatkuvan oppimisen kytköksistä ja tilasta nostaa esiin työelämän kysymyksiä, joiden paremmaksi ymmärtämiseksi tarvitaan uutta, laaja-alaista tutkimustietoa.

Työyhteisön hyvinvointi ja tuottavuus kytkeytyvät yhteen Työhyvinvoinnin, jatkuvan oppimisen ja taloudellisten tekijöiden yhteen kytkeytymistä voi tarkastella työn tuottavuuden kautta. Niin sanotun kokonaistuottavuuden ytimessä on kyky hyödyntää ja kartuttaa inhimillistä pääomaa. Työyhteisössä työntekijöiden kokemaan hyvinvointiin vaikuttavat työolot, työn sujuvuus, kannustava, positiivinen ilmapiiri ja työssä oppiminen. Nämä vaikuttavat siihen, miten liiketoiminnallisin perustein tehdyistä investoinneista ja muista toimintaa koskevista päätöksistä saadaan (kilpailijoita) tehokkaammin aikaiseksi tuotteita ja palveluita. Kokonaisuutta ohjataan johtamisella.

### *Keskeiset havainnot*

Suomalaisen työelämän laadun tärkeä vahvuus on oppimiseen kannustava ilmapiiri. Sellaisen syntyminen on vuorovaikutuksen tulosta. Laajamittainen siirtyminen hybridityöhön nostaa etätöiden myötä tapahtuneen vuorovaikutuksen muutoksen tärkeäksi seurattavaksi kehityskuluksi. Se heijastuu työyhteisöjen yhteiseen oppimiseen ja sitä kautta organisaatioiden strategisten tavoitteiden uudistumiseen.

### *Johtopäätökset*

Tärkeäksi tutkimuksen alueeksi nousee työyhteisöjen yhteinen oppiminen Työn autonomian kasvu, työssä oppimisen muuttuminen yhä itsenäisemmäksi sekä lähijohtamisen haasteet vaalia yhteisöllisyyttä ovat hybridityön voimistamia kehityssuuntia. Ne herättävät pohtimaan, miten työyhteisöissä voidaan hybridityön oloissa vahvistaa yksilöiden välistä osaamisen leviämistä ja eri osaamisista nousevien näkemysten hyödyntämistä. Pitkällä aikavälillä tuottavuus ja työhyvinvointi vahvistavat toisiaan, jos työyhteisöissä osataan vaalia monipuolista, rikasta vuorovaikutusta, joka tarjoaa kasvualustan oivalluksille ja innovaatioille.

## **Media-alan case-tutkimus: Miten Lean-ajattelua ja käytänteitä rakennetaan media-alan tietotyössä**

### ***Meri Kotamäki***

Media-ala on digitalisaation seurauksena globaalissa murroksessa ja lisäksi kotimainen media-ala on kovassa kilpailussa isoja kansainvälisiä jättejä vastaan. Media-alan yritykset kilpailevat osajista ja pyrkivät löytämään erilaisia tehostamisen tapoja, kuten esimerkiksi lean, pärjätäkseen tässä kisassa. Samaan aikaan työn merkityksellisyyden kokemus on yhä tärkeämpi arvo erityisesti tietotyötä tekeville asiantuntijoille. Tämän tutkimuksen case-organisaation tavoin monissa tietotyön organisaatioissa on päädytty ottamaan käyttöön lean-ajatteluun pohjautuvia käytänteitä, joilla pyritään saamaan aikaan lisää tehokkuutta ja työn sujuvoittamista. Parhaimmillaan näillä toimilla saadaan aikaan paljon hyvää, mutta tutkimuksissa on kuitenkin myös tunnistettu leanin kielteisiä vaikutuksia työstressiin, työtyytyväisyyteen ja työhön sitoutumiseen. Leanin vaikutuksista tietotyöntekijöihin itseensä tai heidän kokemaansa työn merkityksellisyyteen, kuten arvokkuus, hyvää tuottava päämäärä sekä itsensä toteuttaminen, tiedetään kuitenkin vain vähän. Tämä esitys pohjautuu case-tutkimukseen, joka toteutetaan suuren media-alan organisaation kolmessa eri yksikössä. Tutkimus on osa laajempaa Työsuojelurahaston rahoittamaa LeanTietohanketta (2023-2025), jossa tutkitaan lean-ajattelun ja -käytäntöjen soveltamista tietotyössä työn merkityksellisyyden näkökulmasta. Case-tutkimuksen aineistona on havainnointimuistiinpanot yksiköiden



toiminnasta, dokumentit liittyen leaniin sekä johdon ja työntekijöiden haastattelut. Tutkimuksessa olen kiinnostunut, millaista lean-ajattelua case-organisaation yksiköissä rakennetaan arvojen ja periaatteiden sekä käytäntöjen tasolla sekä miten tietotyön erityispiirteet ja työn merkityksellisyys huomioidaan ja miten työntekijät asemoituvat lean-ajatteluun ja käytäntöihin ja miten he tulkitsevat työn merkityksellisyyttä. Kuvaan esityksessäni case-organisaatiota sekä esitän tuloksia ja analyysia työntekijöiden haastatteluaineistosta.

## **Fantasiapuheesta teoiksi - Monialainen yhteistyö työntekijöiden refleктоimana**

*Taru Lilja*

Monialainen yhteistyö on tieteenala- ja organisaatorajat ylittävä yhteistyön muoto, joka edellyttää työntekijöiltä muutosta toimintatavoissaan ja siinä, millaisiksi oma organisaatio ja työtavat käsitetään. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tarkastella systeemisen organisaatiotutkimuksen ja diskursiivisen psykologian näkökulmasta varhaiskasvatuksessa ja esi- ja perusopetuksessa toimivien työntekijöiden reflektioita monialaisesta yhteistyöstä. Tavoitteena oli tutkia, miten työntekijät ymmärtävät monialaisen yhteistyön luonteen ja toteuttamisen sekä miten se mahdollisesti eroaa monialaisen yhteistyön tieteellisestä teoreettisesta ymmärryksestä. Lisäksi tarkasteltiin, millaisia uskomuksia monialaisen yhteistyön toteuttamiseen liittyy. Tutkimusaineisto koostuu julkisen sektorin organisaatioissa työskentelevien työntekijöiden (n = 2787) avovastauksista kyselyyn, jossa kartoitettiin monialaisen yhteistyön toimivuutta kasvatus- ja opetusallalla kahdeksan kunnan alueella. Teoriaohjaavan sisällönanalyysin tuloksena vastauksista rakentui tyyppikuvaukset, jotka ensinnäkin ilmentävät vastaajien toisistaan yhteneviä ja eroavia tapoja tunnistaa ja ymmärtää monialaisen yhteistyön ilmiötä, ja toiseksi sitä, miten vastaajien subjektiiviset käsitykset eroavat monialaisen yhteistyön teoreettisesta määritelmästä. Tutkimuksemme pyrkii osaltaan tuomaan täydentävää näkökulmaa Suomessa käytävään käsitteelliseen keskusteluun monialaisesta yhteistyöstä, joka vielä kaipaa jäsenystä ja tarkennusta erityisesti konkreettisten työtapojen osalta.

# Ydintyön ulkopuolisten tehtävien kuormittavuus yhteydessä heikompaan suoriutumisen kokemukseen luokanopettajan työssä

**Teppo Valtonen (esittäjänä Kirsi Yli-Kaitala)**

## *Tutkimuksen tavoitteet*

Oppimistulokset ovat laskeneet Suomessa jo useita vuosia. Samaan aikaan kouluissa on huutava pula varsinkin muista kuin opetustyötä tekevästä, kuten psykologeista, terveydenhoitajista ja kuraattoreista. Opettajat joutuvat jatkuvasti tekemään ei-legitiimejä tehtäviä, jotka eivät kuulu heidän ydintyöhönsä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on lisätä keskustelua siitä, kuinka tärkeää Suomen tulevaisuuden kannalta on, että opettajat voivat keskittyä siihen, mihin heidät on palkattu ja missä he ovat maailman parhaita.

## *Metodit*

Toteutimme kyselyn koulutus-, kasvatus- ja tutkimusalan ammattilaisille eri puolilla Suomea vuonna 2021. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme luokanopettajia (N=112). Kysyimme kolmella kysymyksellä, kuinka innostavana tai kuormittavana vastaajat kokevat ei-legitiimin työn, joka ei liity heidän ydintehtäväänsä, vastuihinsa tai työnkuvaansa, sisälly heille asetettuihin tavoitteisiin tai ei kuulu heidän osaamisalueeseensa. Lisäksi kysyimme heidän arviotaan heidän omasta työsuorituksestaan.

## *Keskeiset tulokset*

Kolme kysymystä ydintyön ulkopuolisen työn innostavuudesta tai kuormittavuudesta kuvasivat luotettavasti samaa ilmiötä ( $\alpha=0,9$ ). Näistä kolmesta kysymyksestä muodostettiin keskiarvomuuttuja, jossa positiiviset arvot tarkoittivat innostavuutta ja negatiiviset arvot kuormittavuutta. Valtaosa vastaajista (75,9 %) koki ydintyön ulkopuolisen työn kuormittavana, kukaan ei kokenut sitä innostavana. Keskiarvomuuttujan yhteys arvioon omasta työsuorituksesta oli positiivinen ja suuruudeltaan kohtalainen ( $r=0,34$ ,  $p<0,001$ ). Lineaarisen regressiomallin perusteella ydintyön ulkopuolisen työn keskiarvomuuttuja selitti yksinään lähes 12 prosenttia vaihtelusta arvioissa omasta työsuorituksesta ja yhteys oli positiivinen ( $R^2=0,118$ ,  $Beta=0,30$ ,  $p<0,001$ ).

## *Johtopäätökset*

Ydintyön ulkopuolinen työ vaikuttaa kokemukseen työsuorituksesta. Mitä kuormittavamaksi ydintyön ulkopuolinen työ koettiin, sitä heikompi oli arvio omasta työsuorituksesta. Jos haluamme varmistaa Suomalaisten osaamisen myös jatkossa,

on tärkeää huolehtia siitä, että eri ammattiryhmien välinen yhteistyö kouluissa sujuu eikä aiheuta turhaa kuormitusta.

## TR16. Työelämän ongelmalliset vuorovaikutustilanteet

Pj. Minna Leinonen

C6, 1. kerros

### Manipulointi kätkettynä työyhteisöihin: Kertomuksia suhteista ja toimijuudesta, kun kaikki näyttää olevan päällisin puolin hyvin

**Sanni Marttila**

Tutkin pro gradussani työyhteisöissä tapahtuvaa manipulointia, josta tyypillisesti vaietaan. Analysoin kertomuksia, joissa kouluttautuneet aikuiset kertovat kokemastaan manipulaatiosta esihenkilön taholta. Tutkielmani aineistona on itsen esitysten vastaanottamista ja narsistista haavoittuvuutta käsittelevä kertomusaineisto, joka on kerätty Suomen Akatemian rahoittamana ja joka koostuu kahdeksastatoista kirjoituksesta. Käyttämäni Michael Bambergin narratiivisen positiointianalyysin menetelmä mahdollistaa sen osoittamisen, missä määrin ja kuinka manipuloinnista pystyy kertomaan todistettavissa olevana ongelmana. Manipuloinnin seurauksena työntekijä kokee jäävänsä työyhteisössään ulkopuolelle, tuntee olonsa epämotivoituneeksi ja menettää työn ilon. Manipulointi on rinnastettavissa epäasialliseen kohteluun, häirintään ja jopa kiusaamiseen, jotka kielletään työturvallisuuslaissa. Vaikeus todistaa manipulointia ylläpitää sen jatkumista ja kätkeytymistä työyhteisöissä tapahtuvaksi ja sivuutetuksi asiaksi, minkä vuoksi ilmiöön on erittäin vaikeaa puuttua ja se muuttuu entistäkin vakavammaksi asiaksi. Todistamisen vaikeus vääristää kokemuksista kertomista ja vahvistaa eriarvoisten asemien säilymistä organisaatiossa. Työyhteisöissä voidaan pahoin, mutta objektiivisia todisteita kokemuksen tueksi ei ole. Manipuloinnissa tapahtuu jotakin, joka tuntuu subjektiivisesti ongelmalliselta, mutta josta on hankalaa puhua, koska siitä yleisesti vaietaan kulttuurissamme. Aineistossani työntekijät kuvaavat ongelmallista toimintaa niin, että se näyttäytyy manipulointina. Työntekijöiden kertomusten analyysissä keskityn kolmeen eri teemaan: esihenkilön itsestään antamaan ensivaikutelmaan, esihenkilön manipuloivan toiminnan yksityiskohtiin sekä kertojan omaan reagointiin. Myöhemmin manipuloiviksi paljastuneet esihenkilöt kätkevät manipuloinnin näennäisen hyvän ensivaikutelman alle. He näyttävät toimivan kolmella tapaa ongelmallisesti: eristämällä, kontrolloimalla ja käyttäytymällä arvaamattomasti. Työntekijät puolestaan reagoivat manipulaatioon toimimalla

aktiivisesti tai passiivisesti sekä prosessoimalla tapahtumia sisäisesti. Kaikissa osissa kertojat pyrkivät todistamaan, että heidän kokemuksensa esihenkilön manipuloinnista, on oikea ja perusteltu. Tutkielmani vahvistaa käsitystä siitä, ettei manipulointia ole helppoa tunnistaa, käsitellä ja todistaa. Ilmiön tutkiminen tieteellisesti mahdollistaa vuorovaikutustilanteissa tapahtuvan manipuloinnin tunnistamisen ja käsittelyn työpaikoilla sen vaatimalla vakavuudella.

## Tunnetoimijuus voimavarana työyhteisön (epä)luottamussuhteissa

*Outi Kähäri & Sari Vanhanen*

Viimeaikaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että tunnetoimijuuden merkitys työelämässä on ammatillisen toimijuuden rinnalla toimivien vuorovaikutussuhteiden näkökulmasta keskeinen (Hökkä ym. 2023; Vähäsantanen 2024). Tunnetoimijuudella viittaamme kykyyn tunnistaa omia ja toisten tunteita ja vaikuttaa niihin vastavuoroisesti rakentavalla tavalla, mikä heijastuu puolestaan työpaikkojen sosiaalisiin suhteisiin ja työprosesseihin etenkin työskenneltäessä tiimeissä. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme tunnetoimijuutta neljässä työyhteisössä institutionaalisen etnografian keinoin ja analysoimme, miten työntekijöiden tunnetoimijuus ilmenee heidän vertikaalisissa ja horisontaalisissa luottamuksen ja epäluottamuksen kokemuksissaan. Lisäksi pyrimme ymmärtämään, kuinka aktiivinen tunnetoimijuus voi tukea työntekijöiden pyrkimyksiä käsitellä epävarmuutta ja epäluottamusta ja miten tunnetoimijuus voi helpottaa luottamuksen uudelleen rakentumista luottamuksen menettämisen jälkeen. Analysoitu aineisto koostuu yksityisellä, julkisella ja kolmannella sektorilla työskentelevien työntekijöiden (N=4) kirjoittamista työhön liittyvistä tunnepäiväkirjoista. Tuloksemme osoittavat, kuinka työntekijät kokevat luottamusta tai epäluottamusta heijastavia tunteita vertikaalisissa suhteissa koskien pääosin ammatillista tunnustamista ja horisontaalisissa suhteissa koskien mahdollisuuksia jakaa työhön liittyviä tunteita. Analysoimalla tunteita ja niihin liitettyjä merkityksiä työorganisaatioiden vertikaalisissa ja horisontaalisissa suhteissa näytämme, millaista tunnetoimijuutta näissä suhteissa ilmenee. Keskustelemme siitä, miten työpaikoilla voidaan käsitellä tunnetoimijuutta työyhteisön voimavarana (epä)luottamussuhteissa jatkuvaa vuorovaikutusta ylläpitämällä ja näin edistää työorganisaation oppimiskeskeistä organisaatiokulttuuria.

Olemme tutkineet erityisesti kuulumisen tunnetta (sense of belonging) ja luottamuksen rakentumista moninaisissa työyhteisöissä Mobile Futures -hankkeessa (2021–2027). Kuuluvuuden tunne liittyy läheisesti arvostuksen kokemukseen työssä (workplace dignity) eli oman työn merkityksellisyyteen sekä työyhteisön yhdenvertaiseen ja oikeudenmukaiseen toimintaan. Tällöin työntekijällä on

mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja osallistua yhteiseen päätöksentekoon. Arvostuksen kokemuksella on työssä jaksamista ja työhyvinvointia vahvistava vaikutus (Tiwari & Sharma 2019).

## Vuorovaikutus, valta ja persoonallisuuden haavoittuvuus rekrytointihaastatteluissa

### *Teija Ahopelto*

Rekrytointihaastattelut haastavat vuorovaikutuksellaan sekä työntekijän että rekrytoivan työnantajan: lyhyessä ajassa on täytyy riittävästi tietoa tuntemattoman työnhakijan osaamisesta, motivaatiosta ja persoonasta, jotta päätös rekrytoinnista voidaan tehdä. Enenevässä määrin rekrytoinnin tukena käytetään persoonallisuustestejä, joiden avulla arvioidaan työnhakijoiden osaamisen ja kokemuksen rinnalla persoonallisuutta ja sen soveltuvuutta haettavaan työtehtävään ja rekrytoivaan tiimiin. Toisen yksilön arviointi on kuitenkin vuorovaikutuksen näkökulmasta sensitiivistä toimintaa linkittyen vahvasti valtaasetelmaan keskustelijoiden välillä ja heidän episteemisiin oikeuksiinsa tietää työnhakijan persoonallisuudesta.

### *Tavoite ja metodit*

Tutkimuksessani tarkastelen vuorovaikutustilanteita, joissa rekrytointikonsultti haastaa vuorovaikutuksen perusteella työnhakijan persoonallisuutta. Kysyn, miten työnhakijat selviytyvät, kun heidän itsensä kuvaama persoonallisuuden piirre ei rekrytointikonsultin mukaan näy meneillään olevassa vuorovaikutustilanteessa. Aineistoni koostuu aidoista, videoiduista rekrytointihaastatteluista (N:21), joita olen analysoinut keskusteluanalyttisellä tutkimusotteella.

### *Keskeiset tulokset*

Käyttämällä vuorovaikutustilannetta haastamisen resurssina, rekrytointikonsultit paljastavat, etteivät ole vain keskittyneet vuorovaikutustilanteeseen sen omilla ehdoilla, vaan tarkkailleet työnhakijan persoonallisuuden näkymistä tilanteisessa vuorovaikutuksessa. Samalla työnhakija tulee tietoiseksi, kuinka hän näyttäytyy toisen silmissä ja, että hänen antamassaan persoonallisuuden kuvauksessa ja rekrytointikonsultille näkyvässä käytöksessä on epäjohdonmukaisuuksia. Esimerkkien kautta tulee näkyväksi, miten työnhakijat pyrkivät ylläpitämään koherenttia kuvaa persoonallisuudestaan ja kuinka haavoittuvainen hakijan oma näkemys persoonallisuudesta lopulta on.

### *Johtopäätökset*

Työnhakijan persoonallisuuden haastaminen vuorovaikutuksesta saadun kuvan pohjalta asettaa työnhakijan haastavaan tilanteeseen: työnhakijalla ei ole pääsyä siihen, kuinka hän rekrytointikonsultille näyttäytyy ja konsultin näkemyksen haastaminen kyseenalaistaisi sekä konsultin oikeuden tietää persoonallisuudesta että asiantuntijuuden. Lisäksi työnhakijan tulee osoittaa kykenevänsä itsereflektioon ja ylläpitää johdonmukaista kuvaa persoonallisuudestaan. Pohdin, miten nämä vuorovaikutuksessa näkyväksi tulevat haasteet vaikuttavat persoonallisuuden arviointiin ja miten rekrytointihaastatteluja tulisi kehittää, jotta työnhakijan arviointi olisi yhtäältä vertailukelpoista toisiin hakijoihin nähden ja toisaalta kuvaisi persoonallisuuden soveltuvuutta mahdollisimman todenmukaisesti.

## **Byrokraatteja vai valmentajia? Esihenkilöiden vuorovaikutuskäytännöt tilanteissa, joissa vanhustyöntekijät ilmaisevat työhönsä liittyviä huolia**

***Miira Niska, Vilhelmiina Lehto-Niskala & Antero Olakivi***

Väestön ikääntyessä ja vanhojen ihmisten määrän kasvaessa hoivatyön ammattilaisia tarvitaan huolehtimaan ikääntyneistä. Tutkimukset kuitenkin osoittavat, että monet vanhustyöntekijät pohtivat alan vaihtoa. Jotta työntekijät eivät jättäisi hoivatyötä, on tärkeää, että heitä kuunnellaan ja heidän näkemyksensä huomioidaan hoivaorganisaatioissa. Tässä tutkimuksessa tarkastelemme vanhustyön lähiesihenkilöiden ja hoivatyöntekijöiden suhteen rakentumista tilanteissa, joissa työntekijät nostavat esiin työhönsä liittyviä huolia. Tutkimuksemme hyödyntää diskurssianalyttistä ja positiointiteoreettista lähestymistapaa ja tarkastelemme esihenkilöasemaa tilanteisena ja sosiaalisessa vuorovaikutuksessa rakentuvana ilmiönä. Aineistomme koostuu kuudesta videoidusta kehityskeskustelusta ja 13 videoidusta kokouksesta neljässä suomalaisessa hoivakodissa. Tulokset osoittavat, että lähiesihenkilöt hyödyntävät vuorovaikutustilanteissa kahta tulkintarepertuaaria, jotka puolestaan mahdollistavat lähiesihenkilöille kaksi erillistä, mutta myös osin päällekkäistä subjektipositiota: tehtäväorientoituneen johtajuuden repertuaari tarjoaa esihenkilöille perinteisen byrokraatin positiota ja suhdeorientoituneen johtajuuden repertuaari puolestaan valmentajan positiota. Terveystieteiden resurssit ovat usein rajallisia ja työpaine ja kiire yleisiä. Aineistomme perusteella vaikuttaakin siltä, että esihenkilöiden on haastavaa asemoida itsenä vain valmentajiksi, jotka odottavat työntekijöiden ratkovan itse työhönsä liittyvät haasteet. Vaikka vanhustyön johtajilta odotetaan valmentavaa johtamisotetta, näyttää lähiesihenkilöiden olevan joissain tilanteissa helpompaa ottaa perinteisempi byrokraatin asema. Taitava lähiesihenkilö hallitsee joustavasti molempien tulkintarepertuaarien ja subjektipositioiden käytön.

Tutkimuksemme tulokset voivat auttaa hoiva-alan lähiesihenkilöitä kiinnittämään huomiota omiin vuorovaikutuskäytäntöihinsä tilanteissa, joissa hoivatyöntekijät ilmaiset työhönsä liittyviä huolia.

## Uhkaavat vuorovaikutustilanteet työyhteisössä

*Henri Nevalainen, Melisa Stevanovic, Tuuli Turja, Minna Leinonen & Annika Valtonen*

Työelämässä voimme kohdata monenlaisia ongelmallisia vuorovaikutustilanteita: saatamme esimerkiksi saada moitteita omasta työstämme ja saatamme myös itse joutua puuttumaan työkaverin ongelmalliseen käyttäytymiseen. Työelämässä esiintyy kuitenkin myös tilanteita, joissa tilanteen ongelmallisuutta voi olla vaikeaa havaita ja sitä voi olla vaikeaa puheuttaa sanoiksi. Näillä tilanteilla voidaan kuitenkin kokea olevan negatiivisia seurauksia tulevaisuudessa, vaikka tämä havaittu potentiaalinen vahinko ei vielä itse tilanteessa konkretisoituisikaan. Esimerkiksi se, että henkilöä ei tervehditä takaisin kollegoja tervehtiessä voi johtua kiireestä tai vahingosta, mutta se voi herättää huolen esimerkiksi työyhteisöstä ulossulkemisesta tai työpaikan säilymisestä. Toisin sanoen, henkilö voi kokea olonsa uhatuksi.

Vuorovaikutustilanteen osallistujien sosiaaliset tekijät voivat osaltaan vaikuttaa siihen, kuinka ongelmalliseksi ja uhkaaviksi vuorovaikutustilanteita arvioidaan. Organisaatiopsykologisissa tutkimuksissa on esimerkiksi esitetty naisten olevan alttiimpia pitämään negatiivisia sosiaalisia kohtaamisia kiusaamisena ja myös kokevan ne vakavampina kuin miespuoliset. Vastaavasti esimerkiksi miesten taholta tuleva vuorovaikutuskumppanin kompetenssia kyseenalaistava käyttäytyminen voidaan tulkita vakavampana, koska se voidaan kokea seksismin ilmentymänä.

Esitys pohjautuu verkkokyselyyn, jossa vastaajille on esitetty videoituja, näyteltyjä kuvauksia potentiaalisesti uhkaavista vuorovaikutustilanteista. Kyselyssä vastaajat ovat arvioineet muun muassa esitettyjen skenaarioiden uhkaavuutta, ongelmallisuutta ja tarvetta tilanteeseen puuttumiselle. Kustakin skenaariosta on kaksi versiota, joissa on manipuloitu esitettyjen tilanteiden henkilöiden ominaisuuksia muun muassa sosiaalisen aseman ja sukupuolen suhteen. Esitetyt skenaariot on satunnaistettu vastaajien kesken. Esityksessämme esittelemme kyselytutkimuksesta saatuja alustavia tuloksia, jotka koskevat työelämäkontekstiin sijoittuvia skenaarioita. Esityksessä käsittelemme sitä, miten videoissa esiintyvien henkilöiden identiteettitekijät, kuten sukupuoli, status ja ikä ovat yhteydessä esitettyjen tilanteiden uhkaavuuden ja ongelmallisuuden arviointeihin ja tulkintaan.



## **Pelastusalan ja ensihoidon kohtaaman epäasiallisen kohtelun muodot ja puuttumiskeinot: Valtakunnallisen kyselytutkimuksen tuloksia**

*Oliver Saal*

Vuonna 2021 uutisoitiin laajasti pelastusosalalla tapahtuvasta syrjinnästä ja häirinnästä. Samaan aikaan erilaiset ulkoa kohdistuvat uhka- ja väkivaltakokemukset ovat yleistymässä sekä pelastusosalalla että ensihoidossa. Työterveyslaitoksen vuoden 2023 hyvinvointialueiden työolomittausten mukaan pelastusalan työntekijät kohtaavat epäasiallista kohtelua yhtä suurin määrin kuin hoitoalan työntekijät. Kattavaa tutkimusta pelastusalan kohtaaman epäasiallisen kohtelun muodoista, yleisyydestä ja vaikutuksista ei kuitenkaan olla Suomessa toteutettu.

Esityksessäni esittelen Pelastusopiston toteuttaman Pelastustoimen nollatoleranssi syrjinnälle ja häirinnälle – faktaa vai fiktiota? -tutkimushankkeen tuloksia. Hankkeessa olemme toteuttaneet systemaattisen kirjallisuuskatsauksen suomalaisesta ja eurooppalaisesta tutkimuksesta väkivallasta, uhkailusta, syrjinnästä, häirinnästä ja muista epäasiallisen kohtelun alamuodoista pelastusosalalla ja ensihoidossa. Katsauksen pohjalta kehitimme kyselytyökalun yhteistyössä alaa edustavien organisaatioiden kanssa työpajatyöskentelyssä. Mittaristo validoitiin tilastollisesti osana esirekisteröityä tutkimusraporttia.

Esitän kyselytyökalun keskeisimpiä tuloksia: epäasiallisen kohtelun esiintyvyyttä eri muodoittain, kohtelun koettuja vaikutuksia ja tilastollisia yhteyksiä työuupumukseen, työkuvaan muutosaikeisiin ja Sisäministeriön vuonna 2022 julkaiseman pelastustoimen tasa-arvo- ja yhdenvertaisuussuunnitelman toimenpiteisiin.

Esityksessäni problematisoin varsinkin epäasiallisen kohtelun mittaamisen ongelmia. Kirjallisuuskatsauksen tuloksien mukaan yhtenäisiä viitekehyksiä epäasialliselle kohtelulle ei ole, saatiikka kokonaisvaltaisesti validoituja mittareita. Aikaisemmassa tutkimuksessa on käytetty sekä rekisteritietoja että retrospektiivisiä kyselyasetelmiä, joiden tulokset voivat erota laajastikin. Tilannekuvan muodostaminen on siksi haastavaa, varsinkin pelastusosalalla, jossa henkilöstön eriävät sidosryhmäkohtaukset altistavat työntekijöitä useille eri epäasiallisen kohtelun muodoille ja konteksteille.

## Kielteiset kokemukset kirkossa – professionaalistumista ja armon eetosta

*Minna Leinonen*

Evankelis-luterilainen kirkko on perinteinen hierarkkinen instituutio, joka kohtaa sekä jäsenistöstä että yleisestä yhteiskunnallisesta kehityksestä nousevia tasa-arvon vaateita sekä julkishallinnon trendien mukana kasvaneita läpinäkyvyyden ja menettelytapoihin kohdistuvia vaateita. Samalla kirkon työyhteisöt ovat moninaisia, usein pieniä itsenäisiä seurakuntia tai isoihin yhtymiin kuuluvia työpaikkoja, joihin erilaiset paikalliset kontekstit vaikuttavat sekä työntekijöiden että luottamushenkilöiden välityksellä. Vaikka työ tyypillisesti koetaan merkitykselliseksi, arvostuksen ja syrjinnän kysymykset hiertävät työyhteisöissä. Henkilöstöryhmien välinen epätasa-arvo on tunnistetuin tasa-arvokysymys ja sukupuolten epätasa-arvo toinen. Osassa henkilöstöryhmistä on koettu työyhteisön tuen puutetta. Johtamisen ongelmat näkyvät esimerkiksi nuorten pappien halukkuutena vaihtaa alaa.

Tässä käynnissä olevassa tutkimuksessa tarkastellaan ongelmallisia vuorovaikutustilanteita siitä näkökulmasta, miten ne heijastelevat ristiriitaisiakin kehityskulkuja organisaatiokokonaisuudessa. Tarkastelu perustuu 29:ään kirkon työntekijän haastatteluun (kerätty 2022–2023) heidän kokemuksistaan ongelmallisista vuorovaikutustilanteista työssä. Haastateltavat edustavat eri henkilöstöryhmiä ja sukupuolia, erimittaisia työuria sekä monenkokoisia työyhteisöjä eri puolilta maata. Millaisin oletuksin ja näkemyksin kirkosta ja seurakunnasta kielteisistä kokemuksista kerrotaan tutkimushaastattelussa? Kun kielteisistä kokemuksista, kuten häirinnästä tai kiusaamisesta, kerrotaan työpaikalla, millaisia menettelytapoja niihin sovelletaan? Kysymyksiä tarkastellaan sisällönanalyttisin ja diskursiivisin menetelmin. Alustavat tulokset nostavat esiin työn ammatillistumiseen ja työpaikan hierarkioihin liittyviä jännitteitä. Kontekstin erityislaatuisuus ja muutoksessa eläminen ovat osa epäkohdista kertomisen resursseja. Tutkimuksen taustalla on ongelmallisia vuorovaikutuskokemuksia käsittelevä tutkimushanke, jossa ollaan kiinnostuneita muun muassa ongelmien kerrottavuuden rakentumisesta.

## Työsyrintää kokeneiden toiminnan muodot syrjinnästä selviytymisessä

*Marjut Pietiläinen*

*Tutkimuksen tavoitteet*

Työsyrintä on yhä edelleen ongelma Suomen työmarkkinoilla ja arkea kymmenille tuhansille palkansaajille. Työsyrynnällä on myös vakavia seurauksia, mikä on uhka

erityisesti työhyvinvoinnille ja työelämässä pysymiselle. Toistaiseksi työsyrijintään reagoimista ja työsyrijinnästä selviytymistä on tutkittu melko vähän. Tämän tutkimuksen tavoitteena on tarkastella työsyrijintää kokeneille muodostuneita toiminnan muotoja syrjintään reagoimisessa ja selviytymisessä. Näitä toiminnan muotoja tarkastelen alun perin Hirschmanin (1970, 1972) esittämän exit, voice, loyalty and neglect (EVLN)- teoriakehikon avulla.

#### *Tutkimusmenetelmä*

Aineisto koostuu 23 puolistrukturoidusta vuonna 2017 tehdystä teemahaastattelusta. Haastateltaviksi valikoitui sellaisia Tilastokeskuksen vuoden 2013 työolotutkimukseen vastanneita ja syrjintää kokeneita palkansaaajia, jotka vastasivat vuonna 2016 tehtyyn jatkokyselyyn ja antoivat luvan jatkoyhteydenottoon. Aineiston analysoinnissa käytän sisällönanalyysiä. Ryhmittelen toimintatavat teorialähtöisesti poistumiseen, ääneen, lojaalisuuteen ja välinpitämättömyyteen. Näistä tunnistan erilaisia toimintojen ilmenemismuotoja, joita tarkastelen aineistosta nousseiden jäsenysten ja sitaattien avulla.

#### *Keskeiset tulokset ja johtopäätökset*

Rajoitteistaan huolimatta EVLN-teoriakehikko tarjoaa toimivan viitekehyksen myös työsyrijintäkokemuksiin reagoimisen tarkasteluun. Tutkimusaineisto osoittaa toimintatapojen vaihtelevan kokemuksen eri vaiheissa, olevan usein päällekkäisiä, vaikuttavan toistensa valintaan ja ulottuvan myös työelämän ulkopuolelle. Toimintatapojen valintaan vaikuttavat syrjintää kokeneen käytettävissä olevat resurssit sekä esimerkiksi lojaalisuus itseä, sukupuolta tai perhettä kohtaan. Työsyrijintää kokeneiden toimintatavat ja oma ääni auttavat ymmärtämään työssä koetun syrjinnän ilmenemismuotoja ja seurauksia sekä pohtimaan uusia keinoja työsyrijinnän kitkemiseksi ja syrjintää kokeneiden auttamiseksi.

## **Rajojen asettamista vai tönkeyttä? Vuorovaikutuksen rajoittamisen tavat työyhteisön digitaalisessa viestinnässä**

### ***Jenni Kantola***

Teknologiavälitteinen viestintä on nykyään merkittävässä roolissa työyhteisöjen välisessä vuorovaikutuksessa. Teknologiset alustat ovat mahdollistaneet ajasta ja paikasta riippumattoman vuorovaikutuksen työyhteisön kesken, jota ennen ei voitu kuvitellakaan. Tavoitettavuutta on pidetty yhtenä työyhteisön vuorovaikutusta helpottavana tekijänä, mutta teknologiavälitteinen vuorovaikutus ja jatkuva tavoitettavuus taas on koettu kuormittavana ja rajattomana (Nurmi & Hinds, 2020).

Tämän myötä on tunnistettu syntyneen vuorovaikutusta rajaavaa ja jopa katkaisevaa käyttäytymistä (Hafermalz & Riemer, 2020; Nasse ym. 2023). Tällainen käyttäytyminen haastaa perinteisiä työyhteisön vuorovaikutuksen normeja ja herättää ristiriitaisia tunteita työyhteisön jäsenissä.

Affordanssiteorian näkökulmasta teknologiavälitteisyys mahdollistaa keskustelun ja informaation kontrolloinnin, jolloin yksilön on mahdollista myös välttää hankalia tilanteita, keskusteluita ja hallita omia vuorovaikutustilanteitaan (Fox & McEwan, 2017). Toisaalta organisaatiokäyttäytymisen näkökulmasta tällainen rajaava käytös saatetaan kokea tylynä ja epäasiallisena käytöksenä (Lim & Teo, 2009).

Tutkimuksessa tarkastellaan 28 asiantuntijatyöntekijän haastattelun kautta, miten yksilöt rajaavat ja hallitsevat työyhteisön digitaalisessa vuorovaikutuksessa tavoitettavuuttaan sekä pohtia eri organisaatiotutkimuksen näkökulmien valossa, miten tällainen käytös heijastaa ja muokkaa työyhteisön vuorovaikutusta.

## Esihenkilö-työntekijävuorovaikutuksessa tapahtuvat rikkomukset

### *Hilpi Kangas*

Organisatorisessa kontekstissa esihenkilön ja työntekijän välinen suhde on merkittävä, ja työsuhteiden nähdäänkin olevan johtajuuden perusta. Suhdeperustaisessa johtajuudessa nähdään, että johtajuus syntyy vuorovaikutuksessa ja rakentuu sosiaalisena sekä dynaamisena prosessina (ks. Graen & Uhl-Bien, 1995; Uhl-Bien, 2006). Esihenkilön ja työntekijän välisiä työsuhteita, ja suhdeperustaista johtajuutta voidaan tarkastella Leader-member exchange- teorian (LMX) kautta. LMX teoriassa käsitetään työsuhteet esihenkilön ja jokaisen tämän työntekijän välillä uniikkeina, vaihdellen näiden suhteiden sisältämän vaihdannan määrän ja laadun mukaan.

Aiemmassa kirjallisuudessa tunnistetaan, että nämä suhteet kehittyvät lopulliseen muotoonsa nopeasti, mutta suhteissa tapahtuvia muutoksia ja jopa rikkomuksia on kirjallisuudessa käsitelty niukasti (ks. Epitropaki et al., 2020; Kangas, 2021). On kuitenkin tärkeää ymmärtää, että suhteissa voi tapahtua rikkomuksia, jotka pahimmillaan voivat johtaa jopa suhteen päättymiseen (refs). Nämä esihenkilö-alaisrikkomukset määritellään ”henkilön toista henkilöä kohtaan toteuttamat toimet, jotka ylittävät normatiivisen sosiaalisen kanssakäymisen rajat ja rikkovat siten erilaisia sosiaalisia ja moraalisia sääntöjä” (Jones et al. 2001, s. 234). Esihenkilö-alaisrikkomukset voidaan nähdä tapahtumina, jotka laukaisevat suhteessa sen laatuun tai jatkumiseen liittyvän pohdinnan (Epitropaki et al., 2020). Erityisen vähän tiedetään niistä prosesseista, joiden kautta työntekijät arvioivat näitä rikkomuksia ja haastavaa vuorovaikutusta esihenkilönsä välisessä suhteessa (Krylova et al. 2018).

Tässä tutkimuksessa katsotaan esihenkilö-työntekijärikkomuksia ja näistä kertovia narratiiveja, ja miten vastaajat (työntekijät) käsittelevät todellisuutta johtajuudesta ja tapahtuneita rikkomuksia. Tutkimuksessa tarkastellaan haastavia vuorovaikutustilanteita esihenkilön ja tämän työntekijän välillä, ja miten vastaajat rakentavat ymmärrystä vuorovaikutuksesta, sekä omasta ja esihenkilönsä toiminnastaan osana näitä prosesseja.

## **Työhön liittyvä väkivallan uhka erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavana tekijänä työterveyshuollon terveystarkastuksessa ja suunnatussa työpaikkaselvityksessä**

*Johanna Pulkkinen & Jouki Ratilainen*

Työelämän ongelmalliseen vuorovaikutustilanteeseen saattaa liittyä työväkivaltaa tai sen uhkaa. Työväkivallan ja sen uhan on todettu olevan yhteydessä mm. masennuksen ja ahdistuksen oireisiin sekä unihäiriöihin ja työkuormitukseen. Työterveyshuollolla on rooli väkivallan uhan hallinnan kokonaisuudessa. Mikäli työpaikalla on ilmeinen väkivallan uhka, tulee työntekijät ohjata lakisääteiseen terveystarkastukseen työterveyshuoltoon.

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimuksen tarkoituksena oli pilotoida toimintamalli työterveyshuollolle työväkivallan ja sen uhan hallinnan kokonaisuuteen asiakastyöhön. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, voiko väkivallan uhka erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavana tekijänä työssä työterveyshuollon määräaikaisen terveystarkastuksen toteuttaa työväkivaltakyselyä hyödyntämällä sekä pystytäänkö toimintamallin avulla vaikuttamaan työpaikalla työväkivallan ja sen uhan hallintaan.

### *Metodit*

Tutkimus oli laadullinen toimintatutkimus, jossa aineistonkeruumenetelmänä käytettiin esihenkilöiden (N=7), työsuojeluvaltuutettujen (N=4) sekä työterveyshuollon asiantuntijoiden (N=6) teemahaastattelua. Aineisto teemoiteltiin aineistolähtöisesti.

### *Keskeiset tulokset*

Työn vaarojen selvitys ja arviointi oli tehty aiemminkin säännöllisesti, nyt työväkivaltaa käsiteltiin käytössä olleen riskiarviolomakkeen kanssa aiempaa tarkemmin. Työntekijät ja esihenkilöt kokivat työterveyshuollon lähettämän

työväkivaltaan liittyvän terveystarkastuskyselyn toimivana. Työterveyshuollon asiantuntijat painottavat selkeitä ohjeita kyselyn käytöstä ja tulkinnasta. Suunnatun työpaikkaselvityksen osallistava palautetilaisuus koettiin erittäin antoisana ja työterveyshuollon kyselystä saatiin hyvä pohja työyksikkökohtaiselle kehitystyölle. Toimintamalli koettiin toimivaksi jatkossa erityisesti, jos työyksikössä on ollut haasteita työväkivallan hallinnassa.

#### *Johtopäätökset*

Työväkivaltakyselyä voidaan hyödyntää työterveyshuollossa lakisääteisessä terveystarkastuksessa, kun yhteiset toimintatavat on sovittu. Työväkivaltakyselyn työyhteisökoonti on hyödyllinen sekä työterveyshuolloseksi että työyhteisölle suunnatussa työpaikkaselvityksessä. Pilotoitu toimintamalli sisältäen samassa yhteydessä työväkivaltaan liittyvien riskien arvioinnin, koko työyhteisön lakisääteiset terveystarkastukset sekä suunnatun työpaikkaselvityksen työyhteisöpalautteella on toimiva toimintamalli erityisesti, jos työyksikössä on ollut haasteita työväkivallan hallinnassa.

## TR17. Työmotivaation monet kasvot

Pj. Aki Lehtivuori & Petri Karkkola

A2b, 2. kerros

### Itsemyötätunto voimavarana työelämässä

**Merja Julkunen**

*Tutkimuksen tavoitteet*

Väitöskirjatutkimuksessa selvitetään, miten itsemyötätunto vaikuttaa työuupumukseen ja työn imuun. Itsemyötätunto on opittavissa oleva tunteiden säätelytaito, jota voidaan parantaa valmennuksen avulla. Tutkimuksessa kehitetään työyhteisöille uudenlainen helposti saavutettavissa oleva valmennus, joka lisää itsemyötätuntoa ja työhyvinvointia. Työhyvinvointi rakentuu työhön liittyvien ominaispiirteiden ja yksilön taitojen yhteissummana. Henkilökohtaiset ajattelumallit ja itsesäätelytaidot ovat kuitenkin nopein keino hallita omaa stressiä ja motivaatiota. Siksi itsemyötätunnon kaltaisten kehitettävissä olevien taitojen tutkiminen ja uudenlaisten valmennusohjelmien kehittäminen on ensiarvoisen tärkeää, jotta sosiaalinen kestävyys työelämässä voidaan säilyttää.

*Tutkimusmenetelmät*

Tutkimus on kaksivaiheinen monimenetelmäinen tutkimus, jossa vaiheessa 1 kerätään kvantitatiivisin menetelmin poikittaisaineistolla tietoa vaiheen 2 valmennuksen suunnittelua varten. Valmennuksen vaikutusta arvioidaan vertailemalla tilastollisesti testi- ja kontrolliryhmien tuloksia. Tämän lisäksi testiryhmän haastatteluaineistoa hyödynnetään tulosten syvällisemmän analysoinnin ja valmennuksen onnistumisen arvioinnin tukena. Kyseessä on selittävä tutkimusasetelma, jossa ensin tehtävää kvantitatiivista vaihetta seuraa kvalitatiivinen vaihe, jonka tuloksilla selitetään ja tulkitaan kvantitatiivisen vaiheen tuloksia. Aineistona tutkimuksessa on ammatillisen koulutuksen opettajat, joka on hyvä tutkimusjoukko, kun halutaan tutkia työhyvinvointia ympäristössä, johon sisältyy paljon stressin kokemista ja muutoksia. Ensimmäisen vaiheen kyselyyn vastasi yli 900 henkilöä 24 ammatillisesta oppilaitoksesta. Toiseen vaiheeseen ilmoittautui yli 200 ammatillisen koulutuksen opettajaa.

*Keskeiset tulokset*

Ensimmäisen vaiheen tilastolliset analyysit tehtiin rakenneyhtälömallilla (Structural Equation Model). Alustavien tutkimustulosten perusteella korkeampi itsemyötätunto

näyttäisi olevan yhteydessä matalampaan työuupumukseen ja korkeampaan työn imuun.

### *Johtopäätökset*

Perinteisesti työtä on kehitetty kuormitustekijöitä vähentämällä. Työn imun, työhyvinvoinnin ja sitä kautta tuottavuuden syntyyn kuitenkin tarvitaan myös erilaisten työhön ja yksilöön itseensä liittyvien voimavarojen kehittämistä. Tällainen työelämän tarkastelu voimavarakeskeisestä näkökulmasta on eettistä ja inhimillistä toimintaa.

## **Psykologisten perustarpeiden tuki ja kausaalisuusorientaatioiden muutos**

### ***Petri Karkkola***

#### *Tavoitteet*

Tutkimuksessa tavoitteena oli tarkastella itsemääräämisteorian mukaista esihenkilöltä koetuksi saatua psykologisten perustarpeiden tukea ja kausaalisuusorientaatioita pitkittäisasetelmassa.

#### *Metodit*

Aineisto koostui kolmen mittauspisteen noin neljän kuukauden välein kerätystä itsearviointidatasta (NT1 = 620, NT2 = 409, NT3 = 365). Osallistujat arvioivat esihenkilönsä tarjoamaa psykologisten perustarpeiden tukea sekä omaa kolmea kausaalisuusorientaatiotaan (autonominen orientaatio, kontrolloitu orientaatio ja impersonallinen orientaatio). Mittausmalleja arvoitiin eksploratorisessa rakenneyhtälömallinnuksessa. Tekijöiden ajallisia suhteita arvioitiin latenttien faktoreiden ristiviivemalleissa hyödyntäen sekä kaikkia kolmea että vain ensimmäistä ja viimeistä mittauspistettä.

#### *Keskeiset tulokset*

Kussakin mittauspisteessä psykologisten perustarpeiden tuki ja autonominen orientaatio olivat voimakkaassa positiivisessa yhteydessä ja tuki ja impersonallinen orientaatio kohtalaisessa negatiivisessa yhteydessä. Tuen ja kontrolloidun orientaation yhteys vaihteli ei-merkitsevältä kohtalaisesti negatiiviseen. Ristiviivemalleista aineistoon sopivat parhaiten mallit, joissa perustarpeiden tuki ennustaa kausaalisuusorientaatioita. Psykologisten perustarpeiden tuki ennusti etenkin autonomisen orientaation voimistumista. Ajalliset yhteydet eivät kuitenkaan olleet täysin johdonmukaisia ja vaihtelivat myös sen mukaan, tarkasteltiin ko neljän kuukauden mittausvälejä vai kahdeksan kuukauden väliä.



### *Johtopäätökset*

On todennäköisempää, että koettu psykologisten perustarpeiden tuki ennustaa muutosta kausaalisuusorientaatioissa kuin toisin päin. Kokemus esihenkilön tarjoamasta tuesta saattaa vahvistaa etenkin autonomista orientaatiota eli voimistaa työntekijän taipumusta havainnoida työympäristöstään omia kiinnostuksenkohteita ja omaehtoista kehittymistä tukevia vihjeitä. Johtopäätösten luotettavuutta rajaa se, ettei ole tietoa melko piirremäisenä pidettyjen kausaalisuusorientaatioiden muutosnopeudesta ja optimaalisesta mittausvälistä. Lisäksi sekä perustarpeiden tuen että kausaalisuusorientaatioiden arviointimenetelmissä esihenkilön toiminnan arvioinnilla on suuri rooli, jolloin on kyseenalaista kuinka laajasti eri tilanteisiin menetelmällä arvioidut kausaalisuusorientaatiot yleistyvät.

## **Sisäisen motivaatio ja palkitsemisen kontrolloiva psykologinen merkitys: Kolmen aikapisteen pitkittäistutkimus itsemääräämisteorian näkökulmasta**

***Aki Lehtivuori***

Sisäinen motivaatio on merkittävä työponnistelija energisoiva tekijä (Good et al., 2022; Van den Broeck et al., 2021) – etenkin asiantuntijatyössä. Vaikka sisäisen motivaation rooli on tunnistettu työelämässä, organisaatioiden keinovalikoima työntekijöiden motivointiin pohjautuu monesti suoriutumiseen sidoksissa olevien ulkoisten kannusteiden käyttöön. Palkitsemistutkijat ja sisäisen motivaation tutkijat ovat olleet kuitenkin pitkään eri mieltä tällaisten ulkoisten kannusteiden hyödyllisyydestä (esim. Gerhart & Fang, 2015) tai haitallisuudesta (Kuvaas et al., 2020; Lehtivuori, 2023; Ryan & Deci, 2017) sisäiselle motivaatiolle.

Itsemääräämisteorian (Ryan & Deci, 2017) sekä viimeaikaisen tutkimuksen (Lehtivuori, 2023) näkökulmasta tällaisten kannusteiden käyttö on ongelmallista niiden sisäistä motivaatiota potentiaalisesti heikentävän vaikutuksen vuoksi.

Itsemääräämisteoria argumentoi, että keskeisenä tekijänä vaikutuksen ymmärtämisessä on palkkion saama psykologinen merkitys. Jos palkkion koetaan paineistavan ja kontrolloivan yksilön tekemistä, tällä kokemuksella on esitetty olevan sisäistä motivaatiota heikentävä vaikutus. Palkitsemisen vaikutuksia on tutkittu kuitenkin rajallisesti sen saaman psykologisen merkityksen kautta. Lisäksi aikaisemmat tutkimukset ovat rajoittuneet lähinnä poikkileikkaustutkimuksiin.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on testata itsemääräämisteorian esittämää hypoteesia kolmen aikapisteen pitkittäistutkimuksen kautta. Tutkimuksen aineisto on

kerätty yhdestä suomalaisesta yliopistosta. Kyselyjen aikaväli oli neljä kuukautta (T1 = 431, T2 = 290, T3 = 238 vastaajaa). Aineiston analysointi toteutettiin ristiviivemallilla.

Asetettu hypoteesi sai osittaista tukea. Palkkion kontrolloiva psykologinen merkitys aikapisteessä 1 ennusti alhaisempaa sisäisen sisäistä motivaatiota aikapisteessä 2 ( $\beta = -.107$ ,  $p = .027$ ) sekä epäsuorasti aikapisteessä 3 (standardoitu epäsuora yhteys =  $-.09$ ,  $p = .027$ ). Yhteydet sisäisestä motivaatiosta palkkion kontrolloivaan psykologiseen merkitykseen eivät olleet tilastollisesti merkitseviä.

Tutkimuksen alustavat tulokset antavat tukea itsemääräämisteorian oletukselle siitä, että palkkion aikaansaama paineen ja ulkoisen kontrolloinnin kokemus heikentää sisäistä motivaatiota (Ryan & Deci, 2017). Tietävästi tämä tutkimus on ensimmäinen laatuaan, joka on tarkastellut palkkion kontrolloivan psykologisen merkityksen ja sisäisen motivaation välistä yhteyttä pitkittäistutkimuksen kautta.

## Vapaaehtoisten innostaminen – oppeja ja floppeja

*Johanna Vuori*

Vapaaehtoistyön johtaminen on johtamisen erityiskonteksti, johon liittyy monia perustavanlaatuisia johtajuuteen ja motivaatioon liittyviä näkökulmia. Onko vapaaehtoistyön johtamisessa paras tapa pyrkiä transformationaaliseen johtajuuteen (Dwyer ym. 2013) vai voiko miten vapaaehtoistyön johtaja rakentaa oman toimintansa vapaaehtoisten sisäisen motivaation (Fernandez & de Matos 2023) varaan ja pyrkiä ylläpitämään sitä? Tässä tutkimuksessa kysymystä vapaaehtoisten johtamisesta lähestyttiin sanavalinnalla ”innostaa”, koska haluttiin tutkia, miten vapaaehtoistyön parissa työskentelevät merkityksellistävät innostamisen ja minkälaisin keinoin he pyrkivät siihen.

Tutkimusaineiston hankinnassa käytettiin kriittisten tapahtumien metodia (critical incident technique, Flanagan 1954). Aineisto kerättiin niin, että vapaaehtoistyön koordinaattoreita pyydettiin kirjallisesti kuvaamaan tilanne, jossa he olivat onnistuneet herättämään vapaaehtoisissa innostusta ja tilanne, jossa he eivät olleet onnistuneet herättämään innostusta, vaikka olivat siihen pyrkineet. Kriittisten tapahtumien metodin etuna on saada tietoa vapaaehtoistyön koordinaattorien omasta ajattelu- ja toimintatavasta sekä siihen liittyvästä hiljaisesta tiedosta. Menetelmän haittapuolena aineiston retrospektiivisuus ja alttius muistivirheille. (Jaakola ym. 2014.) Kahden vapaaehtoiskoordinaattoreiden yhteistyöreenkaan jäseniltä saatiin tutkimusta varten yhteensä 87 tilannekuvausta, joista 44 oli onnistuneen tilanteen kuvausta ja 43 epäonnistuneen tilanteen kuvausta. Tarkempi aineistoon tutustuminen osoitti, että analyysiyksikköjä oli tätä enemmän, sillä

joissakin kirjoituksissa vapaaehtoiskoordinaattorit kuvasivat useampia innostamisen keinoja.

Aineiston analyysi on abstraktia kirjoitettaessa kesken. Ensimmäisellä analyysikierröksellä käytettiin koodauskehikkona Michie ym. (2011) käyttäytymisen muutospyörän yhdeksää vaikuttamiskeinoa (koulutus, suostuttelu, kannustaminen, asettaminen, pakottaminen, valmentaminen, rajoittaminen, ympäristön muutos, esimerkkinä toimiminen ja mahdollistaminen). Vaikka aineistossa esiintyi kaikkia yhdeksää interventiokeinoa, jäi luokkaan ”muut” niin paljon aineistoa, että analyysia täytyy pohtia uusista näkökulmista syvemmän kuvan saamiseksi vapaaehtoistyön koordinaattorin keinoista johtaa vapaaehtoisten innostusta.

## TR18. Työn muutokset ja pysyvyydet kestävyyssmurroksessa

*Pj. Eeva Houtbeckers, Paul Jonker-Hoffrén & Arja Haapakorpi*

*A08, 0. kerros*

### Työn ekologinen kestävyys suomalaisten palkansaajien kokemuksissa

***Anna Pärnänen & Hanna Sutela***

*Tutkimuksen tavoitteet*

Työn ekologinen kestävyys, ilmastomuutokseen varautuminen ja vihreä siirtymä ovat tulleet työelämän tutkimuksessa yhä keskeisimmiksi aiheiksi. Vielä on kuitenkin jäänyt varsin vähäiseksi tieto siitä, miten nämä tavoitteet konkretisoituvat työn arjessa. Tutkimuksessa selvitetään miten ja missä määrin työpaikoilla otetaan huomioon tavoitteita kestävästä, ekologisemmasta työelämästä.

*Tutkimusmenetelmä*

Tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työolotutkimukseen. Työolotutkimuksessa tutkitaan palkansaajien työoloja kyselytutkimuksella. Tiedot kerättiin vuonna 2023 verkkolomakkeella Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen vastanneilta palkansaajilta. Vastanneita oli aineistossa 5 744. Vuodesta 1977 lähtien toteutetussa työolotutkimuksessa on joka tutkimuskerralla aina ollut jokin vaihtuva erityisteema kuten tasa-arvo tai työn digitalisaatio. Vuonna 2023 toteutetun työolotutkimuksen teemaksi valikoitiin työn ekologinen kestävyys.

*Keskeiset tulokset ja johtopäätökset*

Tutkimuksessa kartoitettiin muun muassa sitä, millä tavoin työn ekologinen kestävyys otetaan strategisella tasolla huomioon työpaikoilla sekä missä määrin on tehty toimenpiteitä, joilla työn ekologisuuksutta ja ilmastonmuutoksen varautumista parannetaan. Työpaikkatasoa koskevan tiedon lisäksi tutkittiin palkansaajien omia kokemuksia muun muassa siitä, missä määrin he pystyivät vaikuttamaan oman työnsä ekologiseen kestävyYTEEN ja kuinka tärkeänä he asian ylipäättään kokivat. Tiedot julkistetaan syksyllä 2024. Alustavien tulosten mukaan työn ekologisuus on verrattain kattavasti otettu huomioon suomalaisilla työpaikoilla. Eroja muun muassa sukupuolen ja eri toimialojen välillä kuitenkin löytyy.

## Työpaikkademokratia kestävän työn edistäjänä

*Reima Launonen*

Esityksessäni käsittelen työpaikkademokratian tuottamia hyötyjä kestävyysmurroksen mahdollistamisessa. Työelämän demokratisointi, joka oli työelämän kehittämisen agendalla vahvasti 60-70-luvuilla, on jälleen noussut esille organisaatioiden kehittämiseen liittyvissä keskusteluissa (Frega et al 2019). Uudet organisoitumisen ja johtamisen mallit, kuten itseohjautuvuus (Lee & Edmondson 2017) ja jaetun johtajuuden ajatukset (Denis et al 2012), vahvistavat työntekijöiden vaikutusvaltaa, mikä taas luo pohjaa vaatimuksille viedä nämä muutokset rakenteelliselle tasolle.

Työpaikkademokratia tarjoaa merkittävän vaihtoehdon organisoitumisen muodolle yrityksissä. Eräs tärkeä, mutta keskusteluissa usein unohdettu, argumentti työpaikkademokratian puolesta on mallin kytkös kestävämpään työelämään. Nykyisessä talousjärjestelmässä korostuu jatkuvan kasvun vaatimus, sekä se että pääoman kerryttäminen näyttäytyy merkittävämpänä seikkana kuin työllistäminen. Jatkuva kasvun ajatus haastaa elinympäristömme kantokykyä (Raworth 2017), mutta myös työelämämme mielekkyyttä ajaen ihmisiä kilpailemaan toisiaan vastaan ja rakentamaan identiteettiään kulutusvalintojen kautta (Jackson 2011). Tutkimuksieni pohjalta esitän, että työpaikkademokratiaa vahvistamalla voimme luoda edellytyksiä kestävälle ja oikeudenmukaiselle työelämälle. Työpaikkademokratiaan liittyviin käytäntöihin lukeutuu tekijöitä, jotka vahvistavat yhteistyötä organisaatioissa suhteessa kilpailuun (Diefenbach 2020). Demokraattiset organisaatiot pyrkivät suojelemaan työpaikkoja sen sijaan, että niiden tarkoituksena olisi ensisijaisesti tuottaa voittoja omistajille. Näissä organisaatioissa työntekijät nähdään yhteisön jäseninä, ei pelkkänä resurssina. Demokraattinen arvomaailma on myös omiaan korostamaan inhimillisyyden vaatimuksia.

Työpaikkademokratia mahdollistaa siis merkittäviä muutoksia arjen käytäntöihin ja organisaatioiden toimintalogiikkaan, luoden mahdollisuuksia siihen että ihmiset voivat irtautua ylimitoitetuista kulutuksen ja kasvun vaatimuksista, jotka leimaavat tämänhetkistä kilpailua korostavaa työelämää. Tämä seikka mahdollistaa kaistaa myös sille elämäntapa muutokselle, jota kestävyysmurros edellyttää. Tarkastelen esityksessäni mitä tulisi tehdä, jotta työpaikkademokratian tarjoamat mahdollisuudet voitaisiin laajemmassa mittakaavassa kytkeä työelämän kehittämiseen.

## Kestävyyssosaaminen työpaikoilla – vastavalmistuneiden rooli

*Meeri Karvinen*

Kestävyyssmurros vaatii uudenlaista osaamista niin yksilöiltä kuin organisaatioilta. Kestävyyssosaamista voi kehittää organisaatioissa esimerkiksi jatkuvan oppimisen kautta, mutta myös vastavalmistuneilla voi olla merkittävä rooli tuoreimman tutkimustiedon ja näkemysten soveltajina. Yliopistoista valmistuneita kohtaan onkin usein paljon odotuksia, sillä nuorten nähdään olevan hyvin tietoisia kestävyysasioista. Työpaikoilla ei kuitenkaan välttämättä oteta huomioon, mitä haasteita nuoret kohtaavat työelämäsiirtymän vaiheessa tai sitä, ettei koulutus vielä tarjoa riittäviä valmiuksia soveltaa kestävyystietämystä omiin työtehtäviin. Erityisesti tekniikan alalla on vasta vähän tietoa siitä, miten organisaatiot tukevat vastavalmistuneiden työelämäsiirtymää ja erityisesti kestävyystoimijuutta. Tässä puheenvuorossa tuon esiin, millaista kestävyysosaamista tekniikan alan työpaikoilla tarvitaan. Pohdin myös, millaisin keinoin vastavalmistuneiden kestävyysosaamista voisi paremmin hyödyntää työpaikoilla. Aineisto pohjaa pääosin vesi- ja ympäristötekniikan alalla tehtyihin työnantajakyselyihin ja haastatteluihin. Lisäksi esitys ammentaa pyöreän pöydän keskustelusta, jota olen mukana järjestämässä kesäkuussa 2024 Sustainability Research and Innovation / Sustainability Science Days -konferenssissa. Keskusteluun kestävyyskompetensseista ja niiden soveltamisesta työelämässä osallistuu koulutuksen, työelämän sekä TEK:n edustajia. Jo tehtyjen analyysien pohjalta vaikuttaa siltä, että organisaatioissa ei vielä tunnisteta vastavalmistuneiden tarvetta saada tukea kestävyysosaamisen soveltamiseen – heidän katsotaan osaavan soveltaa kestävyystietämystään itsenäisesti työtehtäviinsä. Organisaatioiden sitoutumisella kestävyysteen voisi kuitenkin edistää vastavalmistuneiden kestävyystoimijuutta. Kestävyysosaamisen parempi hyödyntäminen edellyttää lisäksi olemassa olevien tiedonjakamisen käytänteiden kehittämistä sekä uusien käytänteiden luomista.

*Avainsanat: kestävyysmurros, kestävyysosaaminen, työpaikkojen kestävyystoimet, vastavalmistuneet*

# Työympäristön käytettävyys työyhteisön ekologisesti kestävä toiminnan tueksi – ekokäytettävyyden viitekehyksen kehittämisprosessi

**Sara Malve-Ahlroth & Tarja Heikkilä**

## *Tutkimuksen tavoitteet*

Kestävyysmurros asettaa työpaikoille vaatimuksia muuttaa toimintaa kestävämmäksi. Työ ja sen vaatimukset muuttuvat, mutta muuttuvatko työtilat ja -ympäristöt samassa suhteessa? Miten ekologisesti kestävä toiminta tehdään työn arjessa sujuvaksi, helpoksi ja houkuttelevaksi? Työympäristön tarjoamia mahdollisuuksia toimia ekologisen kestävyys tavoitteiden saavuttamiseksi tuloksellisesti, tehokkaasti ja käyttäjää tyydyttävällä tavalla voidaan kutsua ekokäytettävyydeksi. Tässä tutkimuksessa kuvataan ekokäytettävyyden viitekehyksen ja siihen liittyvän toimintamallin kehittämisprosessi kahdessa kohdeorganisaatiossa tehtyjen kokeilujen aikana.

## *Metodit*

Ekokäytettävyyden käsitettä on kehitelty teorialähtöisesti rakennetun ympäristön käytettävyyden tutkimuskirjallisuuden pohjalta. Ekokäytettävyyssävelyn menetelmää testattiin kahdessa työpaikassa (pesula ja koulu). Kävelyille osallistui työyhteisön edustajia eri ammattiryhmistä ja työtilat kierrettiin ohjatusti keskustellen teemahaastattelun tapaan etukäteen valituista ekologisen kestävyys teemoista. Aineisto koostuu kävelyiden nauhoituksista, tutkijoiden muistiinpanoista ja havainnoista kävelyiltä sekä tiloissa otetuista valokuvista.

## *Keskeiset tulokset*

Kehittämisprosessin alussa toteutettiin perinteinen käytettävyyssävelyn kohteessa 1. Kokemusten pohjalta yhdistettiin käytettävyyden viitekehykseen kestävyysteema ja kokeiltiin kohteessa 1 uudelleen kestävä käytettävyyden kävelyä. Näin muotoutui ekokäytettävyyden viitekehys, jota kokeiltiin kohteessa 2. Kehittämisprosessin tuloksena syntyi ekokäytettävyyden viitekehys, joka sisältää viisi keskeistä käytettävyyden näkökulmaa (toiminnallisuus, turvallisuus, viihtyisyys, orientoitavuus ja vuorovaikutus) sekä näitä läpileikkaavat ekologisen kestävyys tiloihin liittyvät ulottuvuudet (mm. energian ja veden käyttö, kierrättäminen, liikkuminen sekä työpaikkakohtaiset aiheet). Malliin sisältyy alkukartoitus, ohjattu kartoituskävely työpaikan työtiloissa sekä asiantuntijoiden toteuttama synteesi työpaikan kehittämistyön tueksi. Ekokäytettävyyssävelyn kautta päästiin käsiksi hyvin työprosesseihin liittyviin ekologisen kestävyys haasteisiin ja mahdollisuuksiin.

### *Johtopäätökset*

Alustavat kokeilut työpaikoilla osoittavat, että ekokäytettävyys on hyödyllinen viitekehys, jonka kautta voidaan tarkastella sitä, kuinka työympäristöt estävät, mahdollistavat tai kannustavat työntekijöitä toimimaan ekologisesti työpaikan arjessa. Sen avulla voidaan tukea työpaikan vastuullisuustyötä yhdistämällä samaan keskusteluun sekä työpaikan ekologisen kestävyuden että sosiaalisen kestävyuden ulottuvuuksia. Ekokäytettävyyskävely tuo eri ammattiryhmien edustajia yhteiskehittämään ratkaisuja ja sopimaan toimijoiden rajapintojen parhaat käytännöt. Keskeistä on ekokäytettävyysmallin toteuttaminen yhteisellä kävelyllä työympäristössä eri toimijoiden vuorovaikutuksessa. Mallia voisi jatkossa testata myös kehittämishankkeiden ideoinnissa ja vaikutusten arvioinnissa.

## **Työpaikat ilmastotoimijoina – TILKE-malli kehittämisen tukena**

***Arja Ala-Laurinaho, Anna-Maria Teperi & Heli Clottes Heikkilä***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Ilmastonmuutos ja siihen kytkeytyvät sopeutumis- ja hillitsemistoimet ovat keskeinen työelämään vaikuttava murrosvoima. Työpaikat voivat olla keskeisiä toimijoita kestäväen elämäntavan ja toimintakulttuurin edistämiseksi. Tutkimuksessa on toistaiseksi käsitelty vain vähän työyhteisöjen aktiivista roolia kestävyysmurroksen toteuttamisessa ja paikallisten ratkaisujen kehittämisessä. Tässä tutkimuksessa kehitämme Työpaikkojen ilmastotoimijuuden kehittämismallin eli TILKE-mallin työpaikkojen ilmastotoimijuuden ja konkreettisten ratkaisujen yhteiskehittämisen tueksi. Kuvaamme mallin teoreettisia lähtökohtia ja esittelemme kohdeorganisaatioiden kokeilujen perusteella muodostetun mallin kokonaisuuden.

### *Metodit*

TILKE-mallin teoreettisia lähtökohtia ovat toiminnan teoria ja kehittävä työntutkimus (toimijuus, yhteisöllinen oppiminen) yhdistettynä Human Factors (HF, inhimilliset tekijät) -näkökulmaan ja (rakennetun ympäristön) käytettävyysajatteluun. Lisäksi hyödynnetään tutkijaryhmän tietoa terveysvaikutuksista (erit. lämpökuormitus), työturvallisuudesta ja työhyvinvoinnista. Mallin kehittämiseen osallistuu myös ns. fokusryhmä, joka koostuu ilmastotoimien eri alojen asiantuntijoista. TILKE-mallin empiirisenä aineistona ovat kohdeorganisaatioiden (koulu, tekstiilihuoltopalvelu, palo- ja pelastuslaitos) ilmastotoimien kokeiluprosessit. Tutkimusaineistona ovat nauhoitetut työpajaprosessit (3-4 työpajaa/organisaatio) ja kokeilujen jälkihaastattelut (kevät 2023 - kevät 2024). Työskentelyssä sovellettiin kehittävä työntutkimuksen metodologiaa. Aineisto analysoidaan em. teoreettisia näkökulmia hyödyntäen TILKE-



mallin kehittämiseksi. Erityisesti etsitään toimijuutta ja yhteiskehittämistä tukevia rakenteita sekä toisaalta tunnistetaan keskeisiä ulottuvuuksia ja kriteerejä, joita työpaikkojen ilmastotoimissa on huomioitava.

#### *Keskeiset tulokset*

TILKE-malli sisältää työpaikkojen ilmastotoimijuuden indeksin sekä ilmastotoimijuutta edistävän yhteiskehittämisen prosessin kuvauksen. Mallin avulla hahmotetaan ilmastokestävän työpaikan ulottuvuuksia ja kriteereitä. Sen avulla luodaan tilannekuvaa nykyisistä toimista, tunnistetaan ilmastotoimien vahvuuksia, heikkouksia ja esteitä sekä hahmotetaan jatkokehitystä. Keskeistä on luoda ymmärrystä toiminnan systeemisydestä ja eri osatekijöiden vaikutuksista toisiinsa.

#### *Johtopäätökset*

Työpaikat voivat olla keskeisiä toimijoita ilmastomuutoksen hillitsemisessä ja kestävyysmurroksen edistämisessä, mutta ne tarvitsevat keinoja tukea yhteisöllistä toimijuutta ja yhdistää eri ammattiryhmien näkökulmat ja osaamiset. Ilmastomuutos ja luontokato ovat systeemisiä, toisiinsa kytkeytyviä aikamme viheliäisiä haasteita. Siksi myös ratkaisujen niin globaalilla ja lokaalilla tasolla kuin työpaikkojen käytännöissäkin täytyy olla systeemisiä ja monitieteisyyteen pohjaavia. TILKE-malli osaltaan pyrkii tukemaan työpaikkoja kokonaisvaltaisessa, yhteisöllisessä ja eri ammattiryhmien osaamista hyödyntävässä kehittämisessä.

## **Rakennusalan työn kestävyys prosesseina**

### ***Paul Jonker-Hoffrén***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

ReCreate-projektissa tutkitaan betonielementtien uudelleenkäyttäminen. Oma tutkimukseni tässä käsittelee työprosesseja ja prosessi-innovaatioita, jotka mahdollistavat tällaista uudelleenkäyttämistä. Tutkimuksen tavoite on selvittää, millaisia prosesseja tarvitaan ja millaisia uusia taitoja niissä tarvitaan. Esitys käsittelee yhtä vaihetta Suomen pilotin avulla, nimittäin ehjänä purkamista. Ajatustasolla tämä on helppoa, jos mietitään LEGO-tavan rakentaa. Käytännössä tässä on hyvin monta toimijaa ja eri prosessi mukana. Jotta pystyy purkaa ehjänä, ei vaan tarvitse purkumiehiä, vaan myös insinööri-toimiston suunnittelua, viranomaisten prosessit ja päätöksentekoa sekä varsinkin torninosturin osaamista.

#### *Metodit*

Tutkimus käyttää monimenetelmällinen lähestymistapa, koska fyysinen työ, eri työkalujen käyttö ja kohteen fyysisyys ovat keskiössä. Aineisto perustuu

haastatteluihin, etnografiseen kenttätööhön sekä visuaaliseen aineistoon. Teoreettinen linssi perustuu työprosessiteoriaan sekä Dejoursin työn teoriaan.

#### *Keskeiset tulokset*

Pilotin kokonaisuudessa keskeisin uusi työvaihe on ehjänä purkaminen. Tämä uusi vaihe koostuu kuitenkin työvaiheista ja -tavoista jotka ovat pilotin partnerin työntekijöille hyvin tuttuja. On kuitenkin ihan uusiakin työprosesseja, jotka liittyvät suunnitteluun. Ehjää purkua varten tarvitsee tehdä purkusuunnitelman, jossa on yksityiskohtaisesti kohteen materiaaliset ominaisuudet. Tätä varten tarvitaan mm. arkistotyötä ja erilaista mallinnusosaamista. Tätä yleensä ei tehdä purkutyötä varten. Toinen uusi ”prosessien konfiguraatio” liittyy elementin nostamiseen, sillä valmistelevana työnä pitää porata nostoreikiä. Nostoa varten käytettiin tätä (ja tulevaisuutta) varten teetetty tukikappaletta. Nostotyön yhteydessä ilmeni, että siinä työ sinänsä ei ole kovin uutta, mutta työn kuormittavuus ja intensiteetti nousee.

#### *Johtopäätökset*

Käytännön tasolla rakennusalan kiertotalouden työ ei muutu radikaalisti, mutta pitkälti olemassa olevien taitojen uudelleen konfigurointi tarvitaan. Ennen kaikkea tarvitaan huomattavasti enemmän yhteistyötä eri tahojen välissä, sillä tietoa materiaaleista ja kohteesta ovat ykkössijassa kaikille toimijoille.

## **Kohti jälkifossiilista työelämää? Ekologisesti kestävä työn ehdot ja jännitteet osana kestävyysmurrosta**

***Suvi Salmenniemi, Eeva Houtbeckers, Timo Räikkönen, Hanna Ylöstalo, Katriina Siivonen & Satu Tuittila***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tässä esitelmässä esittelemme Työsuojelurahaston rahoittaman ”Kohti jälkifossiilista työelämää: Ekologisesti ja sosiaalisesti kestävä työ kestävyysmurroksen aikakaudella (POFOTYÖ)” – tutkimushankkeen tuloksia. Hanke yhdistää sosiologista tutkimusta, johtamisen ja organisaatioiden tutkimusta ja tulevaisuudentutkimusta ja siinä tarkastellaan ekologisesti kestävä työn edellytyksiä kestävyysmurroksen aikakaudella. Hankkeen lähtökohtana on, että kestävyysmurros edellyttää työn käsitteen sekä työn rakenteiden ja prosessien uudelleenajattelua ja -järjestämistä yrityksissä. Kestävyysmurroksen vaikutuksia työhön on tutkittu vasta vähän, ja tähän tutkimustarpeeseen hanke vastaa. Teoreettisesti hanke ammentaa monitieteisestä kestävyystutkimuksesta, sosiologisesta työelämäntutkimuksesta, kvantifioinnin ja standardisoinnin sosiologiasta sekä tulevaisuudentutkimuksen tutkimuskeskusteluista, erityisesti liittyen tulevaisuusperintöön ja kulttuuriseen kestävyysmurrokseen.

*Esitelmämme vastaa seuraaviin tutkimuskysymyksiin:*

Millaisia kestävän työn muotoja työpaikoilla toteutetaan? Miten työn arkisissa käytännöissä edistetään ekologista kestävyyttä, ja millaisia jännitteitä ja ristiriitoja tähän liittyy? Millaisia subjektipositiota yrityksille kerrotaan ja millaisia habituksia arkisen kestävyystyön kontekstissa rakentuu? Millainen rooli kvantifiointilla ja standardisoinnilla on osana yritysten kestävyystyötä? Millaista voi olla tulevaisuuden ekologisesti ja sosiaalisesti kestävä työelämä ja miten sitä voi tavoitella?

*Metodit*

Hanke on toteutettu yhteistyössä Climate Leadership Coalition (CLC) - businessverkoston kanssa. Tutkimusaineisto koostuu 20 CLC:n jäsenyrityksessä toteutetusta haastattelusta, yritysten julkisista dokumenteista sekä tulevaisuustaitotyöpajan pohjalta kerätystä materiaalista.

*Tulokset ja johtopäätökset*

Hankkeen tulokset osoittavat, että yritysten arjessa kestävyysmurros on muokannut työprosesseja, osaamista ja liiketoimintaa. Vaikka työntekijät suhtautuvat kestävyteen eri tavoin, ekologisen, sosiaalisen ja taloudellisen kestävyuden kysymykset ovat arkipäiväistyneet lainsäädännön kehityksen, raportointivaatimusten ja toimialojen parhaiden käytäntöjen myötä. Tutkimustuloksissa korostuu ekologisen ja taloudellisen kestävyuden välinen jännite, jota neuvotellaan tuottamalla ”kapitalismin ekologista henkeä” uutena legitimaatiotarinaan. Tämä tuottaa ajoittain myös eräänlaista ”haljennutta habitusta” toimijoille.

## **Kohti kestäväää kapitalismia?**

***Ari Nieminen***

Kapitalismia luonnehtii tuotantovälineiden omistuksen erottaminen työntekijöistä, tuotanto suhteellisen suurissa yrityksissä (työorganisaatioissa) sekä massatuotannon ja massakulutuksen yhteys. Siinä tehtävä ansiotyö on muuttunut kansainvälisen kilpailun, tekniikan muutosten, tuottavuuden, voittojen takaamisen ja muiden paineiden takia (muutos ”fordismista” ”postfordismiin” jne.).

Aiemmin on usein ajateltu, että talous muuttuu paljolti oman sisäisen dynamiikkaansa voimin, mutta nykyiset ekologisen kestävyuden ongelmat (ilmaston lämpeneminen, luonnon kuluminen ja saastuminen) näyttävät asettavan voimakkaan ulkoisen muutoksen vaatimuksen. Siksi tässä esityksessä kysyn: Missä määrin ekologisen kestävyuden vaatimukset ovat johtamassa uudenlaisen kapitalismin syntymiseen?

Kapitalistiseen talouteen kuuluu kilpailun paineiden aiheuttama pakko kasata pääomaa ja lisätä tuotantoa, mistä syystä ekologinen vaatimus tuotannon rajoittamisesta on erityisen hankala toteuttaa. Tätä ristiriitaa on yritetty kiertää esittämällä, että talouskasvu voidaan irrottaa talouden ympäristövaikutuksista. Toisaalta talous on osoittautunut varsin joustavaksi eri historian vaiheissa, taloudellinen kilpailu on ollut usein varsin voimakkaasti poliittisesti säänneltyä ja uudet poliittiset, institutionaaliset ja työorganisaatioiden innovaatiot ovat mahdollisia. Ei siis tarvitse tuudittautua pääoman logiikan väistämättömyyksiin, vaan kannattaa tutkailla uusia mahdollisuuksia.

Tässä esityksessä kysymystä kapitalismin mahdollisesta muutoksesta kestävämpään suuntaan tarkastellaan kapitalismin sääntelyn tai organisoitumisen muutosten kautta. Tarkastelu kohdistuu seuraaviin kapitalismin sääntelyn elementteihin: työmarkkinasuhteet, kilpailusuhteet, rahapolitiikka, kansainväliset suhteet, pääoman kasaamisen tapa (mukaan lukien tuotantotekniikan ja työn muutokset) sekä sosiaalistumisen tapa. Kaikista näistä elementeistä etsitään mahdollisia kestäväen kapitalismin malliin johtavia kehityspiirteitä. Tarkastelu kohdistuu vertaillen Italiaan, Saksaan, Yhdysvaltoihin sekä Suomeen.

Kapitalismin mahdollisen kestäväen muutoksen toteutumisen mittareina tähän mennessä toimivat kierrätyksen taso, jätteiden tuottamisen määrä, luonnonvarojen kulutuksen määrä sekä kasvihuonepäästöjen määrä.

## **Näpit irti psykedeeleistä kapitalistinen työ; eli miten nähdä psykedeelit kapitalismin yhteiskunnallistumisen viitekehyksessä työn kestävyysmurroksen aikakaudella**

***Ilkka Levä***

HS Visio suositti vuonna 2021 suomalaisia yritysjohtajia kokeilemaan psykedeelejä. Myös niin sanottu mikroannostelu työpaikoilla on lisääntynyt merkittävästi sekä Yhdysvalloissa että suomalaisessa työelämässä nykyisen kestävyysmurroksen aikakaudella. Psykedeelien ajatellaan lisäävän keskittymiskykyä työhön pienissä annoksissa nautittuna. Psykedeeleiksi kutsuttuihin substansseihin kohdistetaan tällä hetkellä poikkeuksellisen suuria tunnelatauksia. Psykedeelikokemuksien on nimittäin havaittu voivan muuttaa ihmisen suhdetta itseensä, kulttuuriin ja yhteiskuntaan sekä luontoon jopa pitkäaikaisesti. Lisääntyneen kiinnostuksen myötä voidaan puhua psykedeelisestä renessanssista. Työtä koskevan liityntänsä kautta psykedeelit ja suhtautuminen niihin työelämässä koskettaa myös kestävyysmurroksen teemaa

siihen vaikuttaessaan. Psykedeelit, esimerkiksi LSD, psilosybiini ja DMT, ovat kuitenkin useimmissa järjestyneissä yhteiskunnissa edelleen huumausaineiksi määriteltyjä yhdisteitä, koska ne vaikuttavat käyttöhetkellä voimakkaasti käyttäjän tajunnan tilaan, aistihavaintoihin sekä käsityksiin omasta itsestä ja ympäröivästä maailmasta sekä tätä kautta myös olemassaolon luonteeseen poliittisena asiana. Tajuntaa muuntavan vaikutusten vuoksi niihin on lisäksi liitetty eri aikoina monenlaisia ontologisia näkemyksiä ihmisen maailmassa olemiseen, valta-asetelmiin ja yleisemmin transsendenttiin liittyen. Alustuksessani pohdin lähtökohtia sille, millä tavoin psykedeelit tulisi nähdä tutkimuksessa. Tavoitteena on ymmärtää paremmin sitä, mihin laajempiin ilmiöihin nykyinen psykedelinen renessanssi liittyy nykyisen työn kestävyysmurroksen kontekstissa. Väitän, että vastausta tulee lähteä hakemaan vanhan kyberneettisen yksilöselitysmallin ohi. On laajennettava tutkimuksellista katsetta psykedelien roolia työn kestävyysmurroksessa tarkasteltaessa modernin kapitalistisen yhteiskunnan muuntumisen ilmiöön Marxin sekä Deleuzen ja Guattarin ihmisten toimintaa yhteiskunnallistavien teoreettisten näkökulmien avulla.

# TR19. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen

Pj. Johanna Närvi & Anneli Miettinen

A07, 0.kerros

## Modeling UBI: enabling the reduction of the regular work time in Finland.

**Elisabet Miheludaki**

*Tutkimuksen tavoitteet*

Samalla kun THL:n Terve Suomi -väestötutkimuksessa ilmeni kuinka voimakkaasti työkäisten elämänlaatu on heikentynyt viime vuosina, SAK:n työolobarometrissa kerrotiin että 69% työntekijöistä haluaisi lyhentää työaikaansa. Vallitseva narratiivi jatkuvan talouskasvun tarpeesta tukee kuitenkin kokoaikatyön regiimin jatkumista, koska jatkuva kasvu vaatii jatkuvaa työvoiman saatavuutta. Tämä yhtälö ei kuulosta kestävältä pidemmällä aikavälillä; työkäiset eivät jaksakaan tehdä töitä eläkkeelle saakka elämänlaadun huonontuessa. Työn, perheen ja muun elämän yhteensovittaminen on keskiössä ratkaisujen löytämisessä. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan perustulona ratkaisuna työajan lyhentämiseen. ILO:n 2013 osa-aikatyötä koskevan raportin mukaan osa-aikatyöllä olisi mahdollisuuksia parantaa työoloja, tuottavuutta ja työelämän joustavuutta, eli jaksamiseen vaikuttavia asioita.

*Metodit*

Tutkimuksessa hyödynnetään kyselyä johon vastasi touko-lokakuun 2023 aikana 371 Suomessa asuvaa työllistä eri aloilta. Kyselyä tukee 28 teemahaastattelua työntekijöiden, HR-asiantuntijoiden, yrittäjien, osakkaiden, sekä yhden työelämäpsykologin kanssa ja yhden Suomen perustulokeilun osallistujan kanssa. Lisäksi, tutkimuksessa esitetään päättäjien näkökulmaa aiheesta hyödyntäen helsinkiläisten ehdokkaiden vastauksia Duunitorin vaalikoneeseen vuoden 2023 eduskuntavaalien aikana. Lopuksi, osa-aikatyön nykytilanne tutkitaan keräämällä tietoa tarjolla olevista koko- ja osa-aikatöistä työmarkkinatorilla ja muissa työnhakualustoissa.

*Keskeiset tulokset*

Kolme neljästä kyselyyn vastanneesta haluaa lyhentää työaikaansa mutta vain yksi neljästä on töissä osa-aikaisesti, joten puolet kyselyyn vastanneista haluavat mutta

eivät pysty vähentämään työtunteja. Työnhakualustojen analyysi osoittaa että osa-aikatyöt ovat harvassa ja huonolaatuisia. Haastatteluista käy ilmi että osa-aikatyöhön liittyy myös asennekysymyksiä ja taloudellisen pärjäämisen kysymyksiä. Kyselyyn vastanneiden profiileja hyödynnettiin perustulomallinnukseen jonka kautta selviää kuinka perustulo on mahdollista toteuttaa tukemaan siirtymää lyhyempään työviikkoon. Päättäjistä jotka vastasivat Duunitorin vaalikoneeseen 47,6 % kannatti 30-tuntista työviikkoa ja 55,6 % perustuloa.

### *Johtopäätökset*

Tutkimus osoittaa että työtuntien vähentämiselle on kysyntää, ja että sille on myös keinoja jos vaan poliittista tahtoa löytyy. Kyseessä on ensimmäinen tutkimus Suomessa, joka yhdistää perustulon osa-aikatyön problematiikkaan. Perustulolla osa-aikatyöhön yhdistettynä on mahdollisesti yhteiskunnan ja ympäristön hyvinvointia, sekä yksilön hyvinvointia, autonomiaa ja taloudellista riippumattomuutta edistäviä vaikutuksia jotka samalla voivat osoittautua myös ympäristön näkökulmasta kannattavammiksi.

## **Osa-aikatyö ratkaisuna työn ja perheen yhteensovittamiselle?**

***Johanna Lammi-Taskula, Johanna Närvi, Anneli Miettinen & Miia Saarikallio-Torp***

Jännitteet perhe-elämän hoivavastuiden ja ansiotyön välillä haastavat pienten lasten vanhempien hyvinvointia. Osa-aikatyö on usein nähty ratkaisuna näiden jännitteiden lieventämiselle. Tutkimukset eri maista kertovat, että osa-aikatyöllä voi yhtäältä olla myönteisiä vaikutuksia työ- ja perhe-elämän yhteensovittamiselle, mutta toisaalta siihen liittyy riski heikommasta asemasta työelämässä sekä haasteita toimeentulolle ja urakehitykselle.

Suomessa perhepolitiikka pyrkii edistämään ansiotyön ja perhe-elämän yhteensovittamista perhevapailla, joihin liittyy myös tulonmenetyksen kompensointia. Kokopäiväisten vapaiden ohella pienten lasten vanhemmilla on mahdollisuus myös lyhentää työaikaansa joustavan hoitorahan ja/tai osittaisen hoitovapaan avulla. Näitä mahdollisuuksia käyttää kuitenkin vain vähemmistö vanhemmista, äidit isiä yleisemmin. Osa-aikatyön esteeksi koetaan paitsi toimeentulo, myös vahva kokopäivätyön normi.

Tässä esityksessä tarkastellaan pienten lasten vanhempien työajan lyhentämistä Perhevapaakysely 2022 - aineiston avulla. Analysoimme logistisen regressioanalyysin avulla eroja vanhempien ratkaisuisissa sukupuolen, sosioekonomisen taustan sekä työelämään liittyvien tekijöiden suhteen, sekä

selvitämme osa-aikatyön yhteyttä vanhempien kokemuksiin työn ja perheen yhteensovittamisesta.

Alustavat tulokset kertovat, että työn ja perheen yhteensovittamisen kokeminen helppona oli hieman todennäköisempää niillä äideillä, jotka eivät olleet lyhentäneet työaikaansa, kun taas isillä näiden välillä ei ollut yhteyttä. Kun otettiin huomioon sosiodemografiseen taustaan sekä työn piirteisiin liittyviä tekijöitä, yhteensovittamisen helppoutta ennusti sekä äideillä että isillä ennen kaikkea kokemus riittävästä toimeentulosta, äideillä myös kokemus myönteisestä suhtautumisesta perhevapaaseen työpaikalla.

Osa-aikatyön alhainen suosio voi tulosten valossa selittyä yhtäältä pikkulapsivaiheen toimeentulon haasteilla mutta toisaalta myös ilmiöllä, jota työelämän tutkijat kutsuvat termillä “flexibility stigma” (Williams et al. 2013; Chung 2018). Vaikka vanhemmilla on lyhennettyyn työaikaan lakisääteinen oikeus, sitä ei hyödynnetä, jos pelätään leimautumista vähemmän tuottavaksi ja heikommin työhön sitoutuneeksi työntekijäksi.

## Perhevapaa-asenteet tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla

**Susanna Bairoh**

Perhevapaiden tasaisempi jakautuminen on tärkeimpiä keinoja lisätä miesten ja naisten välistä tasa-arvoa suomalaisessa työelämässä. Ei-synnyttävien vanhempien kuten isien mahdollisuudet pidempiin vapaisiin paranivat viimeisimmän perhevapaaudistuksen myötä elokuusta 2022 alkaen. Perhevapaiden pitämiseen vaikuttavat silti vahvasti myös asenteet työpaikoilla. Johtotehtävissä toimivat ovat keskeisessä roolissa sukupuolten tasa-arvon edistämässä, kuten työn ja perheen yhteensovittamisen tukemisessa. Aikaisemmat tutkimukset kuitenkin osoittavat, että johdon edustajat usein pitävät nykyisiä käytäntöjä riittävinä eivätkä näe tarvetta muutoksille. Tällaiset asenteet voivat korostua miesvaltaisilla aloilla kuten tekniikan työpaikoilla.

*Tutkimuksen tavoitteet*

Tavoitteena on tarkastella johtajien perhevapaisiin liittyviä asenteita sekä asenteiden mahdollista muutosta tekniikan korkeakoulutettujen työpaikoilla. Lisäksi analysoidaan, poikkeavatko johtajien näkemykset merkittävästi asiantuntijoista.

*Aineisto ja menetelmät*

Tutkimuksen aineistona ovat tekniikan korkeakoulutettujen ammattiliiton tekemät kyselyt. Uudempi data kerättiin web-kyselyllä loka-marraskuussa 2023.



Kohdejoukkona olivat työmarkkinoilla olevat liiton jäsenet ja vastaajia perhevapaakysymyksiin oli noin 9000. Tuloksia vertaillaan soveltuvin osin vuonna 2018 toteutettuun vastaavaan kyselyyn. Menetelmät: kuvailevat (frekvenssit, ristiintaulukoinnit) ja tilastolliset menetelmät (ryhmien välisten erojen tarkastelu, merkitsevyytestaus).

#### *Alustavat tulokset*

Vuoden 2023 kyselyn tulokset osoittavat selkeitä ja merkitseviä eroja johtajien ja asiantuntijoiden välillä. Esimerkiksi: johdon edustajista 88 % arvioi, että työnantaja tukee riittävästi perheen ja työn yhteensovittamista, kun asiantuntijoista tätä mieltä on 78 %. Johtajista 77 % pitää ei-synnyttävän vanhemman perhevapaalle jäämistä työpaikalla helppona, asiantuntijoista vain 55 %. Vastaavat erot näkyivät myös vuoden 2018 tuloksissa.

#### *Johtopäätökset*

Aktiiviset toimet sukupuolten tasa-arvon edistämiseksi edellyttävät, että johdon edustajat tunnistavat epätasa-arvoisuuden yhteiskunnassa ja omassa organisaatiossaan. Alustavien tulosten perusteella johtajat arvioivat työnantajan suhtautuvan perhevapaisiin selvästi myönteisemmin kuin asiantuntijat. Näin ollen lisätoimille, kuten isien kannustamiselle pitempien perhevapaiden pitämiseen, ei välttämättä nähdä tarvetta.

## **Isien hoivavastuu ja joustava työ – helpottavatko työaikajoustot ja etätyö myös perhevapaan pitämistä?**

***Johanna Närvi, Miia Saarikallio-Torp, Johanna Lammi-Taskula & Anneli Miettinen***

Työn aikaan ja paikkaan liittyvät joustomahdollisuudet ovat jo pidemmän aikaa yleistyneet, etätyömahdollisuudet selvästi etenkin aivan viime vuosina koronapandemian myötä. Myös isille korvamerkityn vanhempainvapaakiintiön käyttö on vähitellen yleistynyt, mutta vielä juuri ennen vuoden 2022 perhevapaauudistusta isistä alle puolet käytti tätä vapaata. Joustoja on useammin korkeasti koulutetuilla toimihenkilöillä, jotka myös käyttävät useammin isille kiintiöityjä vanhempainvapaita.

Tutkimukset osoittavat, että työpaikkatasolla ja työelämän käytännöillä on – monien muiden tekijöiden ohella – merkitystä isien perhevapaiden käytölle. Joustavat käytännöt voivat helpottaa vanhempien ansiotyön ja lastenhoitovastuiden yhteensovittamista, mutta tutkimuksissa on havaittu myös ristiriitaisia seurauksia. Vaikka esimerkiksi korona-aikana monissa maissa etätyöskentely auttoi isiä ottamaan aiempaa laajemmin osaa palkattomaan hoivatyöhön, joustavat työajat ja etätyö johtavat – etenkin miehillä – usein myös pidempiin työaikoihin ja siten vievät

aikaa perheeltä. Tarkastelemme tutkimuksessamme työn ajan ja paikan joustojen yhteyttä isien perhevapaan käyttöön, ja kysymme, käyttävätkö isät, joilla on mahdollisuus liukuvaan työaikaan ja etätöihin, myös useammin tai enemmän heille kiintiöityä perhevapaata vai käytetäänkö työpaikkatason joustomahdollisuuksia pikemminkin perhevapaiden sijaan.

Aineistona ovat Kelan ja THL:n Perhevapaakyselyn 2022 työssä käyvien, 1–2-vuotiaan lapsen isien vastaukset (n = 1267). Aineistoa analysoidaan logistisen regressioanalyysin avulla. Tutkimus on osa hanketta Työn muuttuvat muodot, perhevapaat ja työn ja perheen yhteensovittaminen, jota rahoittaa Työsuojelurahasto.

Tulokset osoittavat, että isät, joilla oli käytössään työn ajan ja paikan joustoja, jättivät muita todennäköisemmin isälle kiintiöidyn perhevapaan käyttämättä. Niiden isien joukossa, jotka käyttivät vapaata, laajamittainen etätö kuitenkin näytti helpottavan pidemmän vapaan pitämistä. Keskustelemme esityksessä siitä, miksi osa isistä näyttää mieluummin käyttävän työpaikkatason joustoja lakisääteisten perhevapaamahdollisuuksien sijaan, kun taas toiset isät näyttävät hyödyntävän monenlaisia joustoja ainakin osittain perheen hyväksi.

## Tasa-arvo akateemisessa työssä – vanhemmuuden yhdistäminen akateemiseen uraan

***Kirsi-Mari Kallio, Aki Lehtivuori & Tomi Kallio***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää, kuinka suoriutumispaine vaikuttaa erilaisessa perhetilanteessa olevien akateemisten tietotyöläisten työuriin yliopistoissa. Erityisesti selvitetään, miten erilaiset perhetaustat ja hoivavastuut perheessä voivat vaikuttaa tähän koettuun paineeseen ja urakehitykseen. Aihepiiriä tutkitaan yliopistotyöntekijöiden kontekstissa, mutta tulokset heijastuvat myös muuhun akateemiseen tietotyöhön, jossa koetaan suoriutumispainetta työssä.

### *Metodit*

Tutkimus koostuu laajasta kyselyaineistosta, johon on vastannut yli 7400 yliopistojen opetus- ja tutkimushenkilökuntaan kuuluvaa henkilöä Suomesta, Ruotsista ja Norjasta. Kysely sisältää sekä laadullisia että määrällisiä tuloksia liittyen laajasti akateemiseen uraan, suoriutumispaineeseen ja hoivavastuisiin.

### *Keskeiset tulokset*

Tutkimuksen keskeiset tulokset osoittavat, että yliopistoissa ei toteudu uratasa-arvo, ja kaikkien voimakkaimmin epätasa-arvoa selittää vastaajan sukupuoli. Vaikka pohjoismaissa on vahva traditio kahden uran perhemalliin, jäävät naiset silti todellisuudessa epätasa-arvoiseen asemaan ainakin yliopistojen urajärjestelmissä. Yliopistojen uramalli rakentuu maskuliinisten arvojen varaan, ja korostaa vapaata liikkuvuutta, kilpailua ja urakeskeisyyttä.

### *Johtopäätökset*

Tutkimuksen tulokset auttavat ymmärtämään paremmin haasteita, jotka liittyvät vanhemmuuden ja tietointensiivisen työn yhdistämiseen ja auttavat osaltaan rakentamaan tasa-arvoisia toimintapolitiikkoja sekä organisaatioissa että yhteiskunnassa yleisesti.

## **Nuorten naisten työnimu**

### ***Ida Nikkola***

Maria Akatemia ry:n ja Naistenkartano ry:n yhteistyöhankkeessa pyritään vahvistamaan nuorten naisten työnimua työuran alkuvaiheessa. Hankkeeseen osallistuessaan naiset voivat osallistua ryhmään, jonka tavoitteena on vahvistaa ammatillista itsetuntemusta. Pienryhmätyöskentelyn avulla pyritään ennaltaehkäisemään uupumusta työelämässä, vahvistamaan ammatti-identiteetin kehittymistä ja työnimua. Hankkeessa tehdään myös tutkimusta. Kansainväliset työelämään liittyvät tutkimukset keskittyvät nuorten naisten kohdalla vahvasti perheen ja työn yhteensovittamiseen. Meitä kiinnosti selvittää, ajattelevatko nuoret naiset työelämästä Suomessa samoin, liittyykö heidän ajatuksiinsa perheen perustaminen ja perheen ja työelämän yhteensovittamisen ajatukset, vai onko tämänkaltainen ajattelu muuttunut.

Hankkeen alkuvaiheessa nuoria naisia, alle 36-vuotiaita, kutsuttiin yksilöhaastatteluun, kertomaan kokemuksia työelämästä. Haastatteluteemat haluttiin pitää hyvin laajoina, jotta naiset kuvailisivat vapaasti kokemuksiaan. Haastatteluun osallistui kahdeksan naista. Aineisto analysoitiin tulkitsevalla fenomenologisella analyysillä. Tulokseksi muodostui naisten työelämälle antama merkitysrakenne.

Tuloksissa naiset kuvaavat työyhteisön merkityksellisyyttä vahvistamassa osallisuuden kokemuksia. Työyhteisön merkityksellisyyden osatekijänä näyttäytyy työelämän sosiaalinen ulottuvuus, ei niinkään työuran alkuun liittyvät uhkakuvat osaamattomuudesta. Työelämän sosiaaliseen ulottuvuuteen kytkeytyvät työntekemisen tavat ja odotukset siitä, miten työelämä tuottaa hyvinvointiin liittyviä merkityksiä. Työn ja perheen yhteensovittaminen tuntuu haastavalta ajatukselta.

Naiset tuottavat ajatuksen, että heidän pitänee siirtyä vähemmän vaativaan työhön perheenperustamisen tullessa ajankohtaiseksi, jotta lapsille jäisi enemmän aikaa. Toisaalta työn vaativuus työntää ajatuksia perheestä kauemmaksi.

Työelämän kehittämisen näkökulmasta nuoret ammattilaiset toivovat pystyvänsä liittymään työyhteisöihin ja nuorilla ammattilaisilla on halu työssä yhteisöllisiin kokemuksiin. Tätä ulottuvuutta tulisi johtamisessa rohkeasti huomioida, vaikka etätyötä pidetäänkin tänä päivänä varsin toimivana tapana ja työntekijäystävällisenä. Ammatillisen identiteetin vahvistumisen näkökulmasta kuitenkin tarvitaan työyhteisöjä ja ehkä pidemmän työuran tehneiden kollegoiden kokemuksia perheen ja työelämän yhteensovittamisesta.

## TR20. Työnhaun, rekrytoinnin ja työnhakijoiden arvioinnin käytännöt

Pj. Arja Haapakorpi & Tuija Koivunen

A2b, 2. kerros

### ”Sinikaulustyöntekijyyteen” kohdistetut vaatimukset ja sukupuoli miesvaltaisen teollisuusyrityksen rekrytointikäytännöissä

**Timo Aho**

Teollisuudessa tapahtuvan miesvaltaisen ”sinikaulustyön” luonne ja vaatimukset ovat muutoksessa. Erään ison koneteollisuusalan yrityksen rekrytointikäytäntöjä tutkineena näyttää siltä, että sellaiset tuotantotyöntekijöiltä perinteisesti vaaditut seikat, kuten fyysinen voimankäyttö, ruumiillinen sietokyky, kädentaidot, erityinen tekninen osaaminen ja formaali koulutus eivät nykypäivän tietoistuvassa tuotantotyössä enää yksistään riitä. Näiden seikkojen ohella tuotantotyöntekijöiltä vaaditaan yhä enemmän ongelmanratkaisu- ja tiimityötaitoja, kommunikointikykyä, oma-aloitteellisuutta, oikeaa asennetta, ennakoitukykyä, tiedon käsittelyä sekä jatkuvaa halua oppia uutta. Tilanne näyttää siis jokseenkin toisenlaiselta kuin tiukkojen taylorististen oppien mukaan organisoidussa teollisen ajan massatuotannossa, jossa työntekijöiden persoonallisuus, kommunikointi ja harkintakyky pyrittiin eliminoimaan. Toisaalta miestapainen kokemus koneiden kanssa ”värkkäilystä” ja teknisistä taidoista on edelleen käypä resurssi työtehtäviin valikoitumisessa. Mutta mitä ”kovien” ja yleisinhimillisten ”pehmeiden” taitojen ristivetoisista vaateista seuraa miesenemmistöisessä yrityksessä, joka korostaa työvoiman monimuotoisuutta rekrytointipolitiikkansa ja liiketoimintastrategiansa ydinarvona?

Tässä alustuksessa käsittelen ”sinikaulustyöntekijyydelle” asetettuja odotuksia ja vaatimuksia erään monikansallisen koneteollisuusalan yrityksen rekrytointipolitiikkaan ja -käytäntöihin keskittyen. Tarkasteluni empiirisenä kohteena on yrityksen tytäryhtiö, ja erityisesti sen miesvaltainen tuotantolaitos Suomessa. Alustuksessani kysyn, miten sukupuoli järjestää yrityksen rekrytointikäytännöissä mobilisoituja vaatimuksia ja työtehtäviin valikoitumista. Hybridimaskuliinisuuden ja kognitiivisen kapitalismin teoretisointeja yhdistäen tarkoitukseni on pohtia, miten yritys pyrkii hyödyntämään rekrytoinnissaan monimuotoisuuden ideaa ja erityisesti

oletuksia sukupuolesta taloudellisen arvon synnyttämiselle. Aineistona käytän yrityksen työnjohdolle suunnattuja teemahaastatteluja, etnografisia kenttämuistiinpanoja, yrityksen nettisivuilta löytyviä ura- ja strategiadokumentteja sekä avoimia työnhakuilmoituksia.

## Organisaatioiden kokemukset englantia puhuvien asiantuntijoiden rekrytoinnista digitaalisten työkalujen avulla

*Sami Koivunen*

Organisaatiot rekrytoivat kansainvälisiä osaajia uusien taitojen, näkökulmien, ja markkina-alueiden kartuttamiseksi. Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää työnantajien ja rekrytoijien sosioteknisiä kokemuksia ja käytäntöjä englantia puhuvien kansainvälisten osaajien rekrytoinnissa. Tutkimuksessa kysytäänkin: ”millaisia sosioteknisiä käytäntöjä ja haasteita liittyy kansainvälisten osaajia rekrytointiin?” Rekrytointityön tukena käytetään vähäisesti tutkittuja rekrytointijärjestelmiä ja työnhakusivustoja, kuten LinkedIniä. Tunnistamalla kokemuksia ja käytäntöjä voimme tarkastella järjestelmiä kriittisesti ja tarjota avaimia entistä parempien digipalvelujen suunnitteluun.

Tutkimusta varten haastateltiin 14 rekrytoinnin ammattilaista, joiden organisaatiot rekrytoivat englantia puhuvia kansainvälisiä osaajia Suomeen tai Suomessa. Aineisto analysoitiin konstruktivisella grounded theorylla erityisesti ihmisen ja teknologian vuorovaikutuksen tieteenalan intressit huomioiden.

Alustavat tulokset sisältävät kolme vaihetta rekrytoinnissa: (1) rekrytoinnin määrittely, (2) osaajien houkuttelu ja tunnistaminen ja (3) osaajien vertailu. Digityökaluja käytetään mm. työpaikkailmoituksen teossa, hakijoiden houkutteluun eri hakukanavissa ja hakemusten suodatuksessa. Ammatillaiset tunnistivat haasteita työnhakusivustoilla erottautumiseen, LinkedInin kriittiseen asemaan, kansainvälisten osaajien rekrytoinnin hyötyjen huomioimisessa rekrytoinnin valmistelussa, esihenkilöiden kokemattomuuteen työkalujen käytössä ja heidän asenteisiinsa kansainvälisten osaajien hakemuksia käsitellessä.

Suomenkielisiin rajoittuvaan rekrytointiin verrattuna kansainvälisessä rekrytoinnissa vaihtoehtoja ja suoramakutyötä voi olla paljon. Tutkimus esittelee mahdollisuuksia digityökaluille systemaattisuuden lisäämiseksi ja osaajien tavoittamiseen sekä LinkedInissä että sen ulkopuolella. Erityisesti harvoin rekrytointityökaluja käyttävät esihenkilöt hyötyisivät digityökalujen käyttöön liittyvästä tuesta. Tarve työkaluille myös vaihtelee osaaja- ja markkinatilanteen mukaan. Siksi tutkimuksen tarjoamissa

suunnitteluhuomioissa huomioidaan tilanteen mukaiseen saatavuuteen ja matalaan oppimiskynnykseen liittyvät vaatimukset.

## **”Minulla ja kollegalla saattaa olla tuhannen ero meidän hakutuloksissa, vaikka laitetaan täysin samat kriteerit”**

### **- Algoritmisten suosittelujärjestelmien ja autonomian väliset jännitteet**

***Matti Laukkarinen***

Ammatilliset sosiaalisen median alustat ovat kehittyneet viime vuosina yhdeksi merkittävimmistä rekrytointikanavista. Ammatilliset sosiaalisen median alustat (esim. LinkedIn, XING) hahmotetaan tyypillisesti verkostoitumisalustoina, joiden kautta käyttäjät saavuttavat ammatillisia hyötyjä ensisijaisesti sosiaalisten verkostojen kautta. Tämä näkemys on yksinkertaistava, sillä alustat tarjoavat käyttäjille erilaisia haku- ja suosittelutoimintoja, jotka muuntavat ne algoritmiavusteisiksi rekrytointialustoiksi. Rekrytoijat käyttävät alustojen tarjoamia haku- ja suosittelujärjestelmiä erityisesti potentiaalisten työnhakijoiden tunnistamisessa ja houkuttelussa.

Kun puhutaan algoritmien käytöstä rekrytoinnissa, huomio kiinnitetään tyypillisesti diskriminaation ja valideetin kysymyksiin. Esitelmässäni keskityn poikkeavasti siihen, millä tavalla algoritmiavusteiset rekrytointijärjestelmät vaikuttavat rekrytoijien kykyyn harjoittaa itsenäisiä ja autonomisia päätöksiä rekrytointiprosessin aikana. Grounded theory-orientoitunut analyysini perustuu 41 puolistrukturoituun teemahaastatteluun rekrytointiammattilaisten kanssa, jotka käyttävät LinkedIniä päivittäisessä rekrytointityössä. Tutkimuskysymyksinäni kysyn, 1) millaisia autonomiaa edistäviä strategioita rekrytoijat käyttävät ammatillisilla sosiaalisen median alustoilla, ja 2) miksi rekrytoijat haluavat edistää autonomiaansa ammatillisilla sosiaalisen median alustoilla?

Alustavat tulokset osoittavat, että läpinäkymättömät ja muuttuvat algoritmit turhauttavat rekrytoijia. Rekrytoijat pyrkivät edistämään autonomiaansa kiertääkseen puutteellisen käyttäjädatan aiheuttamia ongelmia, ohittaakseen ei-haluttua algoritmista päätöksen tekoa sekä rajoittavia alustamekanismeja. Autonomiaa edistävien strategioiden harjoittamisessa keskeiseksi tekijäksi muodostuu rekrytoijan algoritminen kompetenssi. Esityksessäni kommentoin, kuinka algoritminen kompetenssi tukee rekrytoijien autonomista päätöksentekoa ja auttaa rekrytoijia navigoimaan algoritmisesti läpinäkymättömässä ympäristössä. Lisäksi syvennyn

esityksessäni siihen, kuinka algoritmisen kompetenssi edistää rekrytoijien kykyä toteuttaa ja ylläpitää vastuullisia rekrytointikäytäntöjä.

## Työhaun ja rekrytoinnin pullonkaulat – yhteiskunta, työmarkkinat ja organisaatiot kehyksenä

*Arja Haapakorpi, Tuija Koivunen, Heidi Lehtovaara & Pasi Pyöriä*

### *Tutkimuksen tavoite*

Työmarkkinoiden ongelmana on työvoimapula tietyillä aloilla sekä työvoiman kysynnän ja tarjonnan ontuva kohtaaminen. Työvoimapulasta kärsivillä aloilla on pyritty kehittämään rekrytointia tavoittelemalla työvoimareserviksi määriteltyjä ryhmiä. Huolimatta syrjinnän kieltävästä lainsäädännöstä ja työvoimapulasta tutkimukset kertovat tiettyjen ryhmien kokemasta epäasiallisesta kohtelusta tai syrjinnästä työhaussa. Näitä ryhmiä ovat maahanmuuttajataustaiset ja ikääntyneet tai nuoret sekä naiset. Rekrytointiprosessi koostuu monesta vaiheesta ja sen toteutus voi vaihdella aloittain ja organisaation mukaisesti. Tavoitteena on tutkia rekrytoijien ja työnhakijoiden kokemuksia rekrytoinnista. Millaiset ryhmät kokevat epäasiallista kohtelua ja millaisessa rekrytoinnin kehyksessä? Millaisia haasteita rekrytoijat kohtaavat työvoimapula-aloilla?

### *Tutkimuksen metodit*

Tutkimusmenetelmiä ovat työnhakijoille suunnattu kysely, jonka avovastaukset ovat varsinaista aineistoa, ja seitsemän rekrytoijan haastatteluaineisto. Analyysimenetelmänä on sisällönanalyysi.

### *Keskeiset tulokset ja johtopäätökset*

Epäasiallinen kohtelu tai syrjintä työhaussa on monisyistä ja kytkeytyy moniin rakenteellisiin, tilannekohtaisiin ja käytännöllisiin asioihin rekrytointiprosessissa. Työvoimapula-aloilla kehitetään rekrytointia erilaisin keinoin, mutta työhaun tai rekrytoinnin ongelmien luonne on monisyinen johtuen yhteiskuntatason ilmiöistä ja alakohtaisista erityisyyksistä. Yksittäiset kehittämisponnistukset eivät ratkaise yhteiskuntatason ongelmia, vaikka osaltaan edistävätkin ajatuksellista ja toiminnallista suuntautumista avoimempaan rekrytointiin. Esitys perustuu Rekrytointiosaaminen ja työntekijöiden hakutaidot yhdenvertaisuuden perustana (2022-2024) – tutkimukseen.



# TR21. Työuupumuksen syyt, ennaltaehkäisy ja työhön paluun tuki

Pj. Jaana Vastamäki & Maija Lyly-Yrjänäinen

A1, 2. kerros

## Työuupumuksen varhaiset merkit: työhyvinvoinnin kehityspolut ja ihon sähkönjohtavuus

**Henna Salonius, Pasi Kytölä, Virpi Liukkonen, Anne Mäkikangas & Saija Mauno**

*Tutkimuksen tavoitteet*

Työuupumuksen biomarkkereihin liittyvä tutkimus on ollut vähäistä ja sen tulokset ristiriitaisia. Tässä tutkimuksessa selvitettiin työn imun ja työuupumuksen kehityspolkuja sekä niihin liittyviä ihon sähkönjohtavuuden muutoksia. Tutkimuskysymykset olivat: 1) Millaisia työhyvinvoinnin kehityspolkuja voidaan havaita 1,5 vuoden pitkittäistutkimuksessa sekä 2) ja onko työhyvinvoinnin kehityspoluissa eroja ihon sähkönjohtavuuden arvoissa. Tavoitteena oli lisätä tietoa siitä, voisiko ihon sähkönjohtavuus toimia biomarkkerina työuupumuksen varhaisessa tunnistamisessa. Tutkittiin myös työn imun ja työuupumusriskin yhteyttä.

*Metodit*

Tutkimukseen rekrytoitiin tietotyöntekijöitä (N=123) kolmesta suomalaisesta kohdeorganisaatiosta. Aineistoa kerättiin kuuden kuukauden välein, neljänä kahden viikon mittaisena jaksena. Ihon sähkönjohtavuutta mitattiin Nuanic-mittauksella. Aineistosta (n=71) etsittiin piiloluokka-analyysin avulla työuupumuksen ja työn imun kehityspolkuja sekä vertailtiin ihon sähkönjohtavuuden profiileja havaituissa piiloryhmissä.

*Keskeiset tulokset*

Aineistosta tunnistettiin viisi erilaista työuupumuksen sekä neljä erilaista työn imun kehityspolkua. Noin joka neljännellä korkeaa työn imua kokevalla havaittiin todennäköisyys kuulua työuupumusriskipolulle. Keskimääräistä työn imua kokevilla todennäköisyys kuulua työuupumisriskipolulle oli lähes joka kolmannella ja erittäin korkealle työuupumusriskipolulle joka viidennellä. Ihon sähkönjohtavuuden profiileissa havaittiin sahaavaa muutosta kahdessa työuupumuksen kehityspolussa, joilla työuupumusriski kasvoi tutkimuksen aikana.

### *Johtopäätökset*

Alustavat tulokset osoittivat, että työuupumuksen eri kehityspolkuihin yhdistyy erilaiset ihon sähkönjohtavuuden profiilit. Tämä tarkoittaa, että ihon sähkönjohtavuudella voitaisiin tunnistaa työhyvinvoinnin tiloja ja riskejä. Lisäksi havaittiin, että työn imu ja työuupumus voivat esiintyä yhtäaikaisesti ja työn imu ei siten suojaa työuupumuksen oireilta.

## **Työuupumuksen syytekijät työuupuneiden kokemana**

***Monika Snellman, Jaana-Piia Mäkinieniemi, Stela Salminen, Saija Mauno, Riitta Sauni & Anne Mäkikangas***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Työuupumuksen kokeminen on lisääntynyt koronapandemian aikana ja sen jälkeen. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää työuupumuksen syytekijöitä työuupuneiden kokemana. Erityisenä kiinnostuksen kohteena oli se, liittyykö koronapandemian jälkeiseen aikaan ja työelämätilanteeseen erityisiä työuupumusta selittäviä tekijöitä.

### *Menetelmät*

Aineisto koostui vakavia työuupumusoireita kokevien haastatteluista (n = 25), jotka valikoituivat Burnout Assessment Tool (BAT) -itsearviointikyselyn tulosten perusteella. Haastateltavista 20 oli naisia ja viisi miestä. Haastateltavat olivat iältään 27–62-vuotiaita (keski-ikä 43,8). Haastateltavat työskentelivät eri toimialoilla, työtehtävien painottuessa asiantuntijatehtävissä toimiviin. Haastatteluaineisto analysoitiin hyödyntäen sisällönanalyysia.

### *Tulokset*

Tulokset osoittivat, että koetut työuupumuksen syytekijät voitiin jakaa viiteen pääluokkaan: johtamiseen, työtehtävään, työyhteisöön, omaan itseen ja työn ulkopuolisiin tekijöihin liittyviin. Työuupumuksen työperäiset selittäjät korostuivat haastateltujen kokemuksissa. Näitä olivat esimerkiksi työmäärä, vähäiset työn vaikutusmahdollisuudet, epäselvä työrooli ja tuen puute, jotka ovat myös aikaisemmassa työuupumuskirjallisuudessa tunnistettuja syytekijöitä. Näiden lisäksi tähän aikaan liittyvinä syytekijöinä korostuivat työn turhakkeet, työn epävarmuus ja jatkuvat muutokset sekä etätönn aiheuttamat haasteet. Itseen liittyvistä syistä korostuivat persoonallisuuden taipumukset sekä käyttäytymisen tasolla korkea vaatimustaso ja tarve miellyttää muita. Työn ulkopuolisista tekijöistä taloudellinen stressi, sosiaalisen median käyttö, ihmissuhteisiin liittyvät huolet ja yleinen maailmantilanne koettiin aiheuttavan uupumusta. Haastatelluista lähes kaikki, kahta lukuun ottamatta, kertoivat myös aikaisemmin koetusta työuupumusoireilustaan.

### *Johtopäätökset*

Työuupumus näyttäytyi vakavasta työuupumuksesta kärsivien keskuudessa ensisijaisesti työperäisenä. Monet työuupumusta aiheuttavista tekijöistä liittyivät työelämän intensifikaation lisääntymiseen, joka näyttäytyi esimerkiksi kiireenä ja puutteellisena perehdytyksenä. Myös nykyinen taloustilanne, johon kietoutui taloudellinen stressi, määräaikaosuudet ja yleisesti koettu työn epävarmuus, olivat työuupumusta lisääviä tekijöitä. Itseen liittyvät ja työn ulkopuoliset tekijät näyttäytyivät työuupumuksen riskitekijöinä, mutta eivät työuupumuksen pääasiallisina selittäjinä. Työuupumuksen syytekijät ovat moninaisia, samoin tulisi olla sitä ennaltaehkäisevät toimet.

## **Työuupumusriskit ja työkyvyn tuki monimuotoisessa ansiotyössä**

***Anu Järvensivu, Hanna Keränen & Ritva Horppu***

Työnteon mallit ovat monimuotoistuneet osa-aikatyön, sivutöiden tekemisen, vuokratyön, alustatyön, itsensätyöllistäjyyden ja yksinyrittäjyyden lisääntyttyä. Ilmiötä voidaan nimittää monimuotoiseksi ansiotyöksi. Sillä tarkoitetaan ansioiden hankkimista useasta lähteestä sen sijaan, että työskenneltäisiin yhdessä kokopäiväisessä toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa. Monimuotoisen ansiotyön tekijöiden määrä on epäselvä. Sivutyö on Eurostatin mukaan lähes 200000 suomalaisella työllisellä ja määrä kasvaa. Usean työn tekijät ovat erityisen yleisiä tulodesiilien ääripäissä. Usean työn tekeminen voi olla niin taloudellinen välttämättömyys kuin valinta, jolla tavoitellaan vapausasteita ja työaikajoustoja tai mahdollisuuksia keskittyä merkitykselliseksi koettuun ammattiin ydintyöhön tai kehittää osaamista edelleen. Tutkimuksemme tavoitteena on ymmärtää työuupumusriskejä ja työkyvyn tukea monimuotoisessa ansiotyössä. Metodisesti tutkimus perustuu työntekijöiden, työnantajien, työterveyshuollon ja työsuojeluhallinnon toimijoiden teemahaastatteluihin. Tulosten perusteella monimuotoinen ansiotyö voi altistaa kuormittumiselle ja työuupumukselle, mutta myös ehkäistä niitä. Siihen liittyy omaleimaisia työkykyriskejä, kuten metatyön suuri määrä. Työpaletin hallinta ja järjesteleminen sekä arkipäivien aikatauluttaminen sijoittuvat vapaa-ajalle ja jäävät työpaikkakeskeisten työkyvyn tukitoimien ja työterveyshuollon perustoimintojen ulottumattomiin. Työnantajien on vaikea havaita esimerkiksi lyhyitä keikkoja tai osa-aikaisuuksia tekevien työkykyongelmia kontaktien jäädessä vähäisiksi, ongelmiin puuttuminen ja tilanteen korjaaminen on harvoin yhden työnantajan käsissä ja totutut pitkäjänteistä molemminpuolista sitoutumista edellyttävät työkyvyn tukitoimet soveltuvat monimuotoiseen ansiotyöhön heikosti. Ylipäänsä monimuotoiselle ansiotyölle on tyypillistä ammattialasta riippumatta

työhyvinvoinnista huolehtimisen ja työkyvyn tuen jääminen korostuneesti yksilön vastuulle, vaikka työtä tehtäisiin pelkästään palkkatyösuhteissa. Johtopäätöksenä esitämme tarpeen tunnistaa paremmin monimuotoista ansiotyötä tekevät ja heidän työkyky- ja työuupumusriskinsä sekä kehittää heille soveltuvia työkyvyn tukitoimia.

## Mielenterveyden hoitopolut työterveyshuollossa ja työkyvyn ennustaminen

***Pekka Varje, Tiina Kalliomäki-Levanto, Ari Väänänen, Pauliina Kangas, Ilkka Kivimäki & Olli Haavisto***

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimuksen tavoitteena on tarkastella mielenterveyteen liittyviä työterveyshuollon hoitopolkuja koneoppimismenetelmiä hyödyntäen. Hoitopolku muodostaa prosessin, joka sisältää erilaisia työterveyshuollon palvelutapahtumia ja päättyy esimerkiksi terapiaan tai työkyvyttömyysetuuteen. Tutkimuksessa pyritään ennakoimaan tulevaa työkykyä ja paikantamaan suotuisia työterveyshuollon hoitopolkuja ottaen huomioon esimerkiksi etäpalveluiden lisääntyneen käytön. Pyrimme myös ennustamaan mielenterveysdiagnoosin riskiä yksilötasolla ja tunnistamaan keskeisimmät ennustavat tekijät.

### *Metodit*

Tutkimusaineistona hyödynnämme työterveyshuollosta vuosilta 2015–2023 kerättyä rekisteriaineistoa, joka käsittää noin 300 000 henkilöä. Aineisto sisältää aikaleimattuja palvelutapahtumatietoja, työterveyskyselyitä sekä hoitokertomustekstejä. Tutkimusmenetelmät perustuvat erilaisiin koneoppimisen malleihin. Hoitopolkujen analyysissa menetelminä ovat prosessinlouhinta ja klusterointi. Ennustamisen välineenä hyödynnämme luokittelevaa ennustemallinnusta. Hoitokertomustekstit sidotaan osaksi polku- ja ennustemallinnusta aihemallinnuksen avulla. Mielenterveystapahtumien osalta tutkimukseen on sisällytty masennukseen, ahdistuneisuuteen, unihäiriöihin ja työuupumukseen liittyvät merkinnät.

### *Keskeiset tulokset*

Tekemämme alustavat analyysit osoittavat, että koneoppimismenetelmillä on mahdollista ennustaa tulevaa mielenterveysdiagnoosia esimerkiksi työterveyskyselyn vastausten perusteella vähintään kohtuullisella tarkkuudella. Ennustavat tekijät liittyvät etenkin stressaantuneisuuden, päiväsaikaisen väsymyksen ja surumielisyyden kokemuksiin. Mallin tarkkuutta on vielä mahdollista parantaa täydentämällä mallia tiedoilla erilaisista diagnoosia edeltävistä hoitotapahtumista. Myös hoitopolun piirteitä, kuten mielenterveyteen liittyvän

hoitosarjan pitkittymistä, on mahdollista ennustaa esimerkiksi aikaisempien hoitokertomusten aihevektoreiden avulla.

#### *Johtopäätökset*

Alustavia analyyseja huomattavasti laajemmalla aineistolla tehtävässä tutkimuksessa on mahdollista parantaa ennustemallien tarkkuutta huomattavasti ja tuottaa kokonaan uutta tietoa erilaisista hoitopoluista ja niiden lopputuloksista. Tutkimuksen tulokset edistävät työterveyshuollon kykyä ennakoida mielenterveyteen liittyviä tapahtumia ja tukevat ennaltaehkäisevää toimintaa työkyvyn tukemisessa.

## **Mielenterveyden varhainen tukeminen varhaiskasvatuksen työpaikalla**

***Pirjo Juvonen-Posti, Maarit Kauppi, Pekka Varje, Ari Väänänen & Pauliina Mattila-Holappa***

#### *Tausta*

Varhaiskasvatusta voidaan pitää mielenterveyteen liittyvien sairauspoissaolojen riskialana. Tunnistan ajoissa – toimin aktiivisesti -toimintamallin tavoitteena oli löytää kahdessa kaupungissa keinoja varhaiskasvatuksen työpaikoille mielenterveyden tukeen. Tutkimuksessa (1) tarkastelimme sairauspoissaolojen kehitystä kehittämishankkeen aikana 1.10.2019-31.12.2020 kohdeyksiköissä. Tätä kehitystä verrattiin vastaavien ammattiryhmien työntekijöiden sairauspoissaoloihin muissa Kunta 10 -kaupungeissa. Lisäksi selvitimme, (2) mistä haasteista mielenterveyttä tukevan toiminnan yhteydessä varhaiskasvatustyöpaikalla neuvoteltiin.

#### *Aineisto ja menetelmät*

Tutkimuksen määrälliseen osaan osallistui 700 kohdeyksiköissä työskennellyttä varhaiskasvatuksen työntekijää, joiden rekisteripohjaisia sairauspoissaolotietoja verrattiin vertailuyksiköiden 17634 työntekijän tietoihin. Vertailu tehtiin yleistettyjen lineaaristen mallien avulla. Laadullinen aineisto koottiin 13 työyhteisöjen ja esihenkilöiden työpajoista ja 13 eri toimijoille toteutetusta haastattelusta. Analyysi toteutui tutkimuskysymyslähteisesti refleksiivisen temaattisen analyysin avulla.

#### *Tulokset*

Verrattuna vuoteen 2018 keskimääräiset sairauspoissaolopäivien ja pitkien sairauspoissaolojaksojen lukumäärät kasvoivat merkitsevästi vuosina 2019–2020 vertailuyksiköissä, mutta eivät kohdeyksiköissä. Kuitenkin seuraavana vuonna (2021) sekä sairauspoissaolopäivien että pitkäaikaisten sairauspoissaolojaksojen määrät kasvoivat merkitsevästi molemmissa ryhmissä vuosien 2019–2020 tasoon verrattuna. Mielenterveyden yhteydessä neuvoteltiin kolmesta haasteesta:(1)

neuvottelu varhaiskasvatuksen uuden ja vanhan ideaalin välillä, ja (2) neuvottelu työkyvyttömyydestä ongelmallisiksi määrittyvien yksilöllisten ominaisuuksien ja varhaiskasvatustyön mielenterveyttä kuormittavien tekijöiden suhteena ja (3) tuen tarpeen tunnistamiseen ja puheeksiottamiseen liittyvät haasteet kuten vaativien ihmissuhdetaitojen tarve, mielenterveysongelmiin liittyvä sosiaalinen stigma ja pelko ongelman pahenemisesta puheeksioton myötä.

#### *Pohdinta*

Kehittämistyössä kokeiltiin uutta muokatun työn innovaatiota työkyvyn tukemiseen tiimityössä. Tavoiteltua pitkäaikaista sairauspoissaolojen vähenemistä ei saavutettu. Covid19-pandemian vaikutukset tekivät tulosten tulkinnan monimutkaiseksi. Mielenterveyttä tukevassa toiminnassa fokus tulisi siirtää yksilölähtöisen tukemisen rinnalla työn ja työolosuhteiden kehittämiseen. Varhaiskasvatustyöpaikoilla keskeistä on jatkossa inklusiivisen työyhteisökulttuurin kehittäminen. Mielenterveyden tukemisessa tarvitsemme monimenetelmällistä tutkimusta.

## **Työuupumuksesta työelämään: Asiantuntijoiden kertomuksia työyhteisön viestimästä sosiaalisesta tuesta työuupumuksesta toipumisen polulla**

### ***Rosanna Lyytinen***

Työelämän jatkuvat vaatimukset ja muutospaineet sekä kognitiivinen, emotionaalinen ja eettinenkin kuormitus uuvuttavat tieto- ja asiantuntijatyötä tekeviä. Moni uupuu työssään, jää sairauslomalle ja palaa jossain vaiheessa takaisin samaan työyhteisöön. Työuupumuksen aiheuttajia, kehittymistä ja ehkäisyä on tutkittu paljon. Sen sijaan vähemmän huomiota on kiinnitetty siihen, mitä tapahtuu yksilön ja työyhteisön jäsenten välillä silloin, kun työntekijä on jo työuupunut. Tässä tutkimuksessa keskitytään työuupumuksesta toipumisen prosessiin sairauslomalle jäämisestä alkaen.

Työuupumuksesta toipuminen on usein pitkä prosessi, jonka aikana yksilön itse tekemien muutosten lisäksi työyhteisöstä saatavalla sosiaalisella tuella on tärkeä merkitys. Työyhteisössä toteutuvan supportiivisen viestinnän eli työyhteisön jäseniltä haetun, saadun ja vastaanotetun tuen on havaittu suojaavan työuupumukselta ja auttavan myös työuupumuksesta toipumisessa. Sitä, millaisesta supportiivisesta viestinnästä voi olla apua työuupumuksesta toipuvalle, ei vielä tiedetä. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on syventää ymmärrystä tietotyötä tekevien asiantuntijoiden työuupumuksesta toipumisen prosessista. Tutkimuksen tavoitteena on jäsentää työuupumuksesta toipumisen tarinoita ja ymmärtää työyhteisön

supportiivisen viestinnän ilmaisutapoja ja niiden merkitystä tieto- ja asiantuntijatyön tekijöille.

Tutkimus toteutettiin narratiivista lähestymistapaa hyödyntäen. Aineisto koostui kahdeksan työuupumuksen kokeneen tietotyötä tekevän asiantuntijan kertomushaastattelusta. Aineistoa kertyi yhteensä noin 18 tuntia. Kertomukset analysoitiin narratiivisella analyysillä ja juonianalyysillä. Työuupumuksesta toipumisen prosessia kuvasi kolme tyyppitarinaa – onnellinen, epäonninen ja ristiriitainen toipumistarina – jotka tuovat esiin työyhteisön supportiivisen viestinnän merkitystä toipumisprosessissa. Kertomuksista tunnistettiin yhdeksän ajallista käännekohtaa, jotka olivat merkityksellisiä työyhteisössä toteutuvan supportiivisen viestinnän kannalta: käännekohtiin liitettiin erilaisia sosiaalisen tuen ilmaisutapoja, kuten esihenkilön rauhoittavaa puhetta, vastuunottoa tilanteesta ja töihin paluuseen valmistelevaa viestintää sekä työkavereiden rohkaisevaa puhetta ja vertaistukea. Tutkimus tuotti uutta tietoa supportiivisen viestinnän merkityksestä työuupumuksesta toipumisessa. Esitelmässä keskustellaan siitä, miten työuupumuksen kohdannutta voisi tukea paremmin työpaikalla.

## Työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten kokemuksia työelämään siirtymisen nivelvaiheesta

*Mira Roine, Tiina Sassali & Kirsi Purhonen*

### *Tavoitteet*

Tässä esityksessä kuvataan Mielihyvin duunissa -hankkeen kehittämistyöhön osallistuneiden nuorten kokemuksia opintojen ja työelämän kuormitustekijöistä ja toisaalta mielenterveyttä ja jaksamista vahvistavista tekijöistä. Osalla nuorista on taustallaan tutkinto(ja) ja pidempi työkokemus mahdollisesti useammaltakin alalta, toisilla koulutus- ja työhistoria voi olla hyvin rikkonainen esimerkiksi päihde- ja mielenterveyshaasteiden tai oppimisen pulmien vuoksi. Lähes kaikilla nuorilla on erilaisia neurokirjon oireita. Tavoitteenamme on kuvata, miten oppilaitoksissa, työyhteisöissä ja erilaisissa nuorille suunnatuissa ohjauspalveluissa (esim. etsivä nuorisotyö) voidaan nuorten näkökulmasta vahvistaa erityistä tukea tarvitsevien nuorten mielen hyvinvointia ja edistää onnistunutta opintoihin ja työelämään kiinnittymistä.

### *Metodit*

Aineisto on kerätty toteuttamalla hankkeen kehittämistyöhön osallistuneiden, Silta-Valmennusyhdistyksen avoimen nuorten toiminnan kautta tavoitettujen nuorten avoimia haastatteluja. Kaikki haastateltavat ovat aineistonkeruuhetkellä työn ja koulutuksen ulkopuolella. Haastatteluaineistoa täydennetään nuorten arvoja

käsitelleissä työpajoissa nuorten tuottamilla tarinoilla opintoihin ja työelämään liittyvistä peloista, toiveista ja odotuksista. Aineisto analysoidaan sisällönanalyysillä teemoitellen.

#### *Keskeiset tulokset*

Haastatteluista ja tarinoista muodostuu esimerkkitarinoita työn ja koulutuksen ulkopuolella olevien nuorten uupumiseen johtaneista poluista sekä kuntoutumisen ja työllistymisen näkymiä. Aineistosta nousee esiin myös kuvauksia työelämään siirtyvien nuorten tuen tarpeista.

#### *Johtopäätökset*

Nuorten haastatteluista ja työpajoista kerätystä aineistosta hahmotellaan opiskelu- ja työympäristön sekä palvelujärjestelmän prosesseja, joihin vaikuttamalla voidaan ennaltaehkäistä erityisesti yhteiskunnassa haavoittuvassa asemassa olevien nuorten uupumista. Nuorten kokemuksia analysoimalla muodostuu kuvaus siitä, miten eri tahot voivat osana omaa perustoimintaansa ennaltaehkäistä nuorten uupumista ja tukea opinnoista työelämään siirtymisen nivelvaiheen sujuvuutta.

## **Mielenterveyden työkalupakki – käyttöönottoa edistävät ja estävät tekijät sekä käyttöönoton onnistuminen**

***Julia Anttilainen, Eija Haukka, Heli Järnefelt & Irmeli Pehkonen***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Mielenterveyden häiriöt ovat ohittaneet tuki- ja liikuntaelinsairaudet yleisimpänä syynä sekä tilapäiseen että pysyvään työkyvyttömyyteen. Hyvällä työkykyjohtamisella ja työpaikan tukitoimenpiteillä mielenterveyden häiriöitä voitaisiin kuitenkin ehkäistä ja tukea työkykyä sekä työhön paluuta. Tätä varten Työterveyslaitoksessa on kehitetty tutkittuun tietoon perustuva Mielenterveyden työkalupakki, joka on julkaistu verkossa, ja se on maksuttomasti kaikkien saatavana. Tutkimuksemme tavoitteena on 1) tunnistaa tekijöitä, jotka edistivät tai estivät Mielenterveyden työkalupakin työkalujen käyttöönottoa osana työkykyjohtamista keskisuurilla ja suurilla työpaikoilla Suomessa, 2) selvittää työkalupakin käytön vaikutuksia työpaikkojen toimintaan.

#### *Metodit*

Tutkimus on käynnistynyt syksyllä 2023. Siihen osallistuu kuusi työpaikkaa eri toimialoilta. Työpaikkojen työkykyjohtamisen nykytilaa selvitettiin kyselyllä, jota seurasi kaksi työpajaa kullekin työpaikalle. Ensimmäisessä työpajassa käytiin läpi



kyselyn tulokset, keskusteltiin niistä ja esiteltiin työkalupakin työkalut. Työpaikan tarpeiden perusteella jokainen työpaikka valitsi 1–2 työkalua kokeiltavaksi työpaikallaan. Toisessa työpajassa osallistujat kokeilivat valitsemiaan työkaluja ja ennakoivat käyttöönottoa edistäviä ja estäviä tekijöitä. Noin kuusi kuukautta käyttöönoton jälkeen toteutettavissa ryhmähaastatteluissa työntekijät arvioivat käyttöönoton onnistumista. Tunnistamisessa hyödynnettiin Consolidated Framework for Implementation Research (CFIR) - viitekehystä. Haastattelut analysoidaan temaattisen analyysin keinoin.

#### *Keskeiset tulokset*

Mielenterveyden tukeminen työpaikoilla on ajankohtaista ja työkykyjohtamisen toimenpiteissä näyttäisi olevan kehittämistarpeita erityisesti yhteistyössä, tiedonkulussa ja palautumisen käytännöissä.

#### *Johtopäätökset*

Alustavien tulosten mukaan työpaikat ovat motivoituneita ottamaan mielenterveyttä tukevia työkaluja käyttöön. Edistävänä tekijänä nähtiin työkalujen helppokäyttöisyys ja estäväksi tekijäksi arvioitiin ajanpuute.

## **Vaikuttamisstrategia työpaikkojen valmiuksien parantamiseksi mielenterveyden vahvistamisessa ja tuessa - Esimerkkinä Mielenterveyden työkalupakki - hanke**

***Otto Pankkonen & Mikko Henriksson***

#### *Tavoitteet*

Mielenterveydestä on tullut keskeinen työkykykysymys. Varhainen ennaltaehkäisy sekä näyttöön perustuvat preventiiviset menetelmät ja interventiot ovat erityisen tärkeässä roolissa mielenterveyden tukemisessa työpaikoilla. Tutkimuksissa vaikuttaviksi osoitettujen menetelmien implementointiin, saavutettavuuteen ja levittämiseen tulee kiinnittää erityistä huomiota, jotta toimivia menetelmiä saadaan tehokkaasti juurrutettua osaksi työpaikan käytäntöjä. Työterveyslaitoksen Mielenterveyden työkalupakki: Mielenterveys osana työkykyjohtamista -hanke on osa Suomen Kestävän kasvun ohjelmaa ja Elpymis- ja palautumissuunnitelmaa. Hanke koostuu kymmenestä eri osaprojektista, joissa pyritään erilaisilla työkaluilla ja tiedon levittämisen keinoilla lisäämään ymmärrystä mielenterveydestä osana työkykyä ja tarjoamaan työpaikoille keinoja käsitellä työhyvinvoinnin haasteita. Osana hankkeen tutkimusosiota koostamme projektien interventioologiikoista ja

levittämisen tavoista koostuvan vaikuttamisstrategian mielenterveyden vahvistamisessa ja tuessa työpaikoille.

### *Menetelmät*

Osaprojektien interventologiikat ja niitä todentavat indikaattorit kerättiin projektipäälliköiden haastatteluiden ja dokumenttianalyysin avulla ja koottiin osaksi hankkeen kokonaisvaikutusketjua. Työkalujen levittämistä ja käyttöönottoa koskevia tavoitteita tarkasteltiin Leemanin ja kollegoiden implementaation tasoja koskevan strategian mukaisesti.

### *Tulokset*

Tarkemmat tiedot osaprojekteista tulevat kerätyksi kokonaisuudessaan vuoden 2024 loppuun mennessä. Tähän mennessä kerätyn aineiston pohjalta hankkeen osaprojektien interventologiikoissa painottui tavoite erityisesti ymmärryksen ja tiedon lisäämisestä työpaikkojen merkityksestä mielenterveyttä tukevana ympäristönä. Koko hankkeen tasolla eri osaprojekteissa tapahtuvat toimenpiteet painoutuivat Leemanin ja kollegoiden jaottelussa erityisesti työkalujen ja tiedon levittämiseen. Lisäksi hankkeessa tehtiin käyttöönoton tukea vahvistamalla työpaikkojen kyvykkyyksiä mielen hyvinvoinnin tukemiseen.

### *Johtopäätökset*

Yksilötason interventioiden lisäksi on tärkeää tunnistaa työpaikat ja työyhteisöt sosiaalisina ympäristöinä, joissa voidaan rakentaa mielen hyvinvointia tukevaa inhimillistä työkulttuuria. Tulostemme mukaan on jatkossakin tärkeä ottaa huomioon, millä eri keinoilla ja vaikuttamisen strategioilla voidaan parantaa työpaikkojen valmiuksia vahvistaa ja tukea mielenterveyttä osana työkykyjohtamista. Työpaikkojen päätöksentekijöillä on erityisen tärkeä rooli erilaisten mielenterveyttä tukevien työkalujen juurruttamisessa ja laajemmassa käyttöönotossa.

## **Työuupumukseen liittyvät käytännöt kymmenessä**

### **Euroopan maassa**

**Jari Hakanen, Johanna Kausto, Mirkka Vuorento, Anne Mäkikangas, Riitta Sauni & Stela Salminen**

#### *Tavoitteet*

Työterveyslaitoksen Miten Suomi voi? -seurantatutkimuksen mukaan vuonna 2023 suomalaisesta työväestöstä 17 %:lla oli kohonnut riski työuupua ja 8 %:lla oli todennäköinen työuupumus. Työuupumuksen yleisyydestä huolimatta sen tunnistamiseen, ennaltaehkäisyyn ja hoitoon liittyvät käytännöt ovat olleet kirjavia ja vaihdelleet maasta toiseen. Jo siitä, miten työuupumus määritellään, on erilaisia

käsityksiä. Iso kysymys liittyy työuupumuksen diagnostiseen statukseen. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminta (VNTEAS) tilasi Työterveyslaitokselta ja Tampereen yliopistolta selvityksen työuupumuksen diagnosointiin, hoitoon ja kuntoutukseen liittyvistä käytännöistä eri maissa, jotta Suomen käytäntöjä voitaisiin kehittää. Tavoitteena on tuottaa ehdotus tarvittavista toimenpiteistä työuupumuksen liittyvien käytäntöjen – tunnistamisesta hoitoon – kehittämiseksi Suomessa.

### *Metodit*

Olemme haastatelleet aiheesta eri alojen työuupumuksen asiantuntijoita kymmenestä Euroopan maasta: Ruotsi (5 haastattelua), Hollanti (5), Tanska (4), Ranska (4), Belgia (3), Saksa (3), Espanja (2), Italia (2), Latvia (1) ja Suomi, jossa toteutimme kaksi yksilöhaastattelua ja neljä ryhmähaastattelua eri tahoja edustavien asiantuntijoiden kanssa Suomen käytäntöjen vahvuuksien ja kehittämiskohteiden selvittämiseksi.

### *Tulokset*

Selvitys on tätä kirjoitettaessa analyysivaiheessa. Alustavasti voi todeta, että jo yksistään eri maissa työuupumuksen määritelmät vaihtelevat. Työuupumus on esimerkiksi määritelty osassa maita ammautaudiksi ja osassa siitä on myönnetty korvausta sosiaalivakuutusjärjestelmästä. Kuitenkin myös ammautaudin määritelmä vaihtelee eri maissa, samoin kuin sosiaalivakuutusjärjestelmä.

### *Johtopäätökset*

Hankkeessa teemme ehdotuksia siitä, mitä toimenpiteitä tarvitaan, jotta työuupumusta saataisiin ennaltaehkäistyä ja hoidettua Suomessa mahdollisimman hyvin. Nämä ehdotukset ja raporttimme valmistuvat syksyksi 2024.

## **Mikä on ollut – ja mahdollisesti voisi olla – työsuojelun rooli työuupumuksen ehkäisyssä?**

### ***Merja Karjalainen***

#### *Tutkimuksen tavoitteet ja tausta*

Väitöstutkimukseni käsittelee henkistä työsuojelua osana työsuojeluhallinnon – eli ylimmän työsuojeluviranomaisen ja alueellisen valvontaviranomaisen – toimintaa 1980-luvun lopulta 2010-luvun alkuun. Tutkimus pyrkii täydentämään työuupumus- ja ylikuormituskeskustelua yhteiskunnallisilla ja rakenteellisilla näkökulmilla. Henkisen terveyden turvaaminen työssä on mainittu työturvallisuuslaissa vuodesta 1987, tuolloin lakimuutoksena. Vuoden 2002 yhä voimassa olevassa työturvallisuuslaissa korostetaan terveystarkistusten ja vaarojen ennaltaehkäisyä. Psykososiaaliseen

kuormitukseen liittyvien vaarojen kattavaa arviointia ja työnantajan huolehtimisvelvoitetta täsmennejin kesäkuussa 2023 voimaan tulleella lakimuutoksella.

#### *Tutkimuksen menetelmät ja tärkeimmät lähteet*

Tutkimusmenetelmänä toimivat historiantutkimuksen perustyövälineet: lähdekritiikki, kontekstualisointi sekä hermeneuttinen dialogi arkistolähteiden, aiemman tutkimuksen, kirjallisuuden sekä tutkijan päättelyn ja tulkintojen välillä. Työkalut ja teoriapohja rakentuvat monitieteisesti yhteiskuntatieteitä hyödyntäen. Ensisijainen lähdeaineisto koostuu työsuojelun viranomaisasiakirjoista ja -julkaisuista. Tärkeintä lähdekokonaisuutta – työministeriön sekä sittemmin sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston johtoryhmän pöytäkirjoja liitteineen ja muistioineen – ei ole aiemmin käytetty tutkimuksessa.

#### *Tutkimuksen tähänastiset tulokset*

Työsuojeluviranomainen tunnisti henkisen työsuojelun kasvavan tarpeen 1970–1980-luvuilla, mistä lähtien se oli huolissaan kasvavaan haasteeseen kohdennetuista resursseistaan ja osaamisestaan. Nyt väitöstutkimukseni toisena vuonna keskityn 1990-lukuun. Samaan vuosikymmeneen mahtuvat Työsuojeluhallituksen nopeasti toteutettu lakkautus 1993, hallinnollinen epävakaus, talouslama, julkishallinnon säästötoimet, Euroopan yhdentyminen, työsuojeluviranomaisen valvontatehtävien lisääntyminen sekä viranomaisen roolin ja tavoitteiden uudelleen määrittelyt, alueellisen hallinnon eli työsuojelupiirien itsenäisyys ministeriön tulosohjauksessa sekä uuden työturvallisuuslain valmistelut. Kun Suomessa sanotaan 1970-luvulla siirrytyn työväensuojelusta työsuojeluun, käyttämiäni alkuperäisaineistojen mukaan 1990-luvulla siirrytin sosiaalis-laillisuusperiaatteesta tehokkuus-talousnäkökulmaan.

#### *Tähänastiset johtopäätökset*

Työsuojeluhallituksen lakkauttamisen jälkeen (1993) vastuu työolojen kehittämisestä haluttiin antaa yhä enemmän työpaikoille ja työterveyshuollolle sekä vähentää valvonnan roolia työsuojelun linjauksissa. Työhyvinvointipuheen yleistyminen on hämärtänyt työsuojelua ja sen lakisääteisiä vastuita, mikä on myös viivästyttänyt sekä työsuojeluvalvonnan että työpaikkojen työsuojelun kehittämistä psykososiaalisen kuormituksen osalta.

## TR22. Vastuullinen johtaminen mikro- ja pienyrityksissä

*Pj. Anna-Mari Simunaniemi & Emilia Kangas*

A05, 0. kerros

### **Matkalla monimuotoisuuteen:**

### **Monimuotoisuusjohtaminen pienissä maaseudun yrityksissä**

***Merja Lähdesmäki, Emilia Kangas & Timo Suutari***

Monet maaseutuyhteisöt kohtaavat demografisia haasteita, kuten väestön ikääntymistä ja muuttoliikettä, jotka heijastuvat haitallisesti työvoiman kehittymiseen. Tämän seurauksena maaseudulla sijaitsevilla yrityksillä on yleensä pienempi työvoimapooli sekä korkeasti että matalasti koulutettujen työntekijöiden osalta verrattuna kaupunkialueisiin. Maahanmuuttajien rekrytointi ja työllistäminen korostuvatkin tärkeinä keinoina työvoimapolun haasteiden voittamiseksi. Maaseudun pienyritykset ovat kuitenkin usein syvästi paikallisiin olosuhteisiin kiinnittyneitä ja niiden henkilöstö on yleensä kulttuurisesti ja etnisesti homogeenista, maahanmuuttajien rekrytointi voikin haastaa maaseudulla toimivia yrityksiä uudelleen tarpeineen ja odotuksineen. Näin ollen, varmistaakseen kestävä ja vastuullisen liiketoiminnan, pienten maaseudun yritysten täytyy tunnistaa sekä monimuotoistumisen mahdolliset haasteet että mahdollisuudet integroidakseen paremmin erilaiset taustat omaavaa henkilöstöä yritykseen.

Vaikka monimuotoisuuden johtamiseen liittyvä tutkimus on ollut pitkään kasvava tutkimusalue vastuullisen johtamisen kentällä, se on pääasiassa keskittynyt suuriin yrityksiin ja pienyrityksiä on tutkittu vähemmän. Kuitenkin tutkimukset viittaavat siihen, että etenkin pienyrityksissä monimuotoisuuden lisääntyminen aiheuttaa tarvetta johtamiskäytäntöjen kehittämiseksi. Osallistuaksemme keskusteluun vastuullisesta johtamisesta pienissä yrityksissä, tutkimme, miten maaseudun pienten yritysten omistajajohtajat lähestyvät monimuotoisuuden johtamista erityisesti maahanmuuttajatyöntekijöiden rekrytoinnin ja työllistämisen kontekstissa. Tutkimuksen aineisto perustuu 22 haastatteluun, jotka on suoritettu maaseudulla toimivien pienten yritysten omistajajohtajien kanssa. Tutkimuksessa pienyritys määritellään Euroopan unionin (2003) määritelmän mukaisesti yritykseksi, jotka työllistävät alle 50 henkilöä ja joiden vuotuinen liikevaihto on alle 10 miljoonaa euroa.

Kaikilla haastatelluilla omistajajohtajilla oli kokemusta maahanmuuttajatyöntekijöistä ja yritykset toimivat maaseutualueilla.

Tutkimuksemme keskeisin kontribuutio on uuden tiedon tuottaminen maaseudulla toimivien pienten yritysten kokemuksista maahanmuuttajatyövoiman johtamisessa. Näiden havaintojen perusteella tuotamme myös käytännön suosituksia pienyritysten johtajille siitä, miten he voivat entistä paremmin hyödyntää maahanmuuttajatyövoiman tarjoamia mahdollisuuksia. Tämän tavoitteen saavuttaminen edistää niin maahanmuuttajien parempaa työllistymistä kuin pienyritysten kestävästä kasvusta ja maaseutualueiden elinvoimaisuutta.

## Työryhmien toimijuus tuntemattoman tulevaisuuden tekemisen käytänteissä.

***Maria-Elisa Männistö & Saku Mäkinen***

*Tutkimuksen tavoitteet*

Yritykset näyttelevät merkittävää roolia globaalien kestävyysasteiden ratkaisemisessa muiden toimijoiden ohella. Yritysten toiminta ja päätöksenteko rakentuu suurelta osin erilaisten työryhmien toiminnan varaan, jolla tulevaisuuden tekemisen käytännöt lepäävät. Yritysten vastuullisuustoiminta on jatkuvassa jännitteisessä tilassa, jossa kilvoittelevat ristiriitaiset päämäärät epävarman tulevaisuuden edessä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on lisätä ymmärrystä vastuullisuustyöryhmien tulevaisuuden tekemistä kohtaan tuntemattoman tulevaisuuden äärellä. Työryhmien identiteetti rakentuu alitajuisten ja emotionaalisten sekä kognitiivisten prosessien kautta suhteessa ryhmän toimintaympäristöön. Identiteetin syntyminen on iteratiivinen prosessi, joka valmistaa ryhmää toimijuuteen suhteessa ryhmän perustehtävään ja tavoitteisiin. Tutkimuksemme vastaa kysymykseen: Miten vastuullisuustyöryhmien toimijuus rakentuu tuntemattoman tulevaisuuden tekemisen äärellä vihreässä siirtymässä? *Metodit*

Tutkimuksen empiirinen osuus on toteutettu neljässä kansainvälisessä yrityksessä niiden ollessa vaiheessa, jossa yritys on päättänyt lähteä edistämään vastuullisuusstrategian jalkauttamista niiden operatiiviseen arkeen. Tutkimus pohjautuu mikroetnografiaan, jota täydennetään yksilöhaastatteluilla sekä kyselyillä. Tutkimuksen näkökulmana toimii sosiomateriaalisuus, jonka kautta toimijuutta tarkastellaan sosiaalisissa suhteissa tapahtuvana tietämisen tilana suhteessa toimijoiden keholliseen tekemiseen ja kokemiseen. Empiirisessä tutkimuksessa kartoitetaan kollektiivista tietämistä, johon esimerkiksi strateginen päätöksenteko vastuullisuustyöryhmissä voi nojautua. Tämä kollektiivinen tietäminen syntyy ryhmän

toimijuuden, joka pohjautuu ryhmäidentiteettiin, tuloksena suhteessa sen toimintaympäristöön.

#### *Keskeiset tulokset*

Vastuullisuustyöryhmien tulevaisuuden tekemistä haastavat sosiaalisten, ympäristöllisten ja taloudellisten tekijöiden kompleksisuus ja sen synnyttämä toiminnan ja toimintaympäristön logiikan epäjatkuvuus. Työryhmien toimijuus rakentuu asia- ja suhdetason tarkastelun tasapainosta, joka tulee ilmi yksilöiden välisessä kanssakäymisessä ja sen haasteissa. Toisena löydöksenä tutkimuksessa korostuu työryhmän realiteetteihin kytkeytymisen tärkeys osana päätöksenteon ja tulevaisuuden tekemisen käytäntöjä. Kolmantena havaintona tutkimuksessa korostuu vahvan resurssitietoisuuden merkitys tulevaisuuden tekemisen käytänteiden muotoutumisessa. Tutkimuksen viimeisenä havaintona löydetään työryhmän toiminnan kannalta tärkeänä aspektina ryhmäidentiteetin jatkuva huoltaminen, jolla taataan ryhmän tulevaisuuden tekemisen käytänteiden sujuvuus.

#### *Johtopäätökset*

Vastuullisuustyöryhmien toimijuuden tukemiseksi niiden johtamisessa on kiinnitettävä erityistä huomiota tasapainoon työryhmän asiatarason sekä suhdetason työskentelyssä. Ahdistus tuntemattoman tulevaisuuden äärellä voi helposti heikentää työryhmien aktiivista ja normatiivista sitoutumista johtaen työryhmän ryhmäidentiteetin kriisiytymiseen ja toimijuuden heikkenemiseen vaikuttaen ryhmien strategiseen päätöksentekoon heikentävästi. Tulevaisuuden tekemisen käytänteiden sujuvuus nojautuu vahvasti myös ryhmäidentiteetin muodostumiseen, sen jatkuvaan hoitamiseen ja resurssitietoisuuden vaalimiseen.

## **Työyhteisöjen osallistaminen vastuullisuusasioiden kehittämiseen case-yrityksissä**

### ***Jaana Jeminen & Anna Uusitalo***

Käytännön case-esimerkkikuvauksessa tarkastellaan viiden Pohjois-Pohjanmaalaisen pk-yrityksen vastuullisuusosaamisen kehittymistä ja sitä, miten nämä yritykset osallistavat työyhteisöjään vastuullisuusasioiden systemaattiseen kehittämiseen yrityksissään.

VATUPASSI – Vastuullinen tulevaisuus -hankkeen (ESR+) aikana etsitään ratkaisuja tunnistaa ja ymmärtää vastuullisuus läpileikkaavana teemana yritysten strategiassa, tuote- ja palveluprosessien kehittämisessä sekä toimitusketjussa. Hankkeessa kehitetään, testataan ja pilotoidaan eri kokoisille ja eri vaiheessa oleville yrityksille kolmen tason vastuullisuusportaati. Pilotoinnin aikana rakennetaan yrityksille ja

yrityspalveluorganisaatioille VATUPASSI-työkalupakki, jonka avulla saadaan yritysten vastuullisuusasiat kuntoon. Yrityksille tullaan tarjoamaan kolmen tason vastuullisuusvalmennuksia ja työkaluja vastuullisuusasioiden kehittämiseen. Perusvalmennukset ovat alkaneet huhtikuussa 2024 ja jatkuvat syksyllä 2024 vastuullisuusstrategiavalmennuksilla. Kohderyhmänä ovat mikro-, pien- ja keskisuuret yritykset sekä yrityspalveluorganisaatiot projektin toiminta-alueella Pohjois-Pohjanmaan eteläosassa.

Perusvalmennusten tavoitteena on helposti ja vaivattomasti päivittää vastuullisuusosaamista, lisätä ymmärrystä yritys vastuullisuusasioista sekä laatia yrityksen vastuullisuuden kehittämissuunnitelma. Valmennus koostuu yrityskohtaisesta nykytilanteen selvittämisestä, sisältäen vastuullisuustestin ja tilannekartoitushaastattelun. Vertaisryhmätyöpajoissa työstetään oman yrityksensä vastuullisuuden kehittämissuunnitelmaa step-by-step. Työpajojen välissä on itsenäistä osaamisen kehittämistä verkkovalmennusmateriaalien ja annettujen vastuullisuustyökalujen avulla sekä tietenkin isommissa yrityksissä henkilöstön tai yhteistyöverkoston osallistamista vastuullisuusteemojen yksityiskohtaisiin tarkasteluihin yhdessä tekemällä.

Perusvalmennuksen tavoite on vastuullisuuden kehittämissuunnitelma, ensimmäisiä vastuullisuustekoja, joita konkreettisesti lähdetään toteuttamaan tai vastuullisuusviestinnän aloittaminen. Syksyllä jatketaan vastuullisuusstrategiavalmennusten parissa, jossa työskentely tulee osittain tapahtumaan oman yrityksensä henkilöstöä tai verkostokumppaneita strategiatyöhön osallistaen. Tutkimuksen case-yritykset tullaan syvähaastattelemaan valmennusten päätyttyä. Tarkastelussa tullaan erikseen dokumentoimaan prosessin aikana sitä, miten case-yritykset osallistavat työyhteisöjään vastuullisuustyöhön ja vastuullisuusasioiden kehittämiseen?

Työelämän tutkimuspäivillä marraskuussa 2024 tullaan esittämään viiden case-yrityksen työyhteisöjen osallistamista vastuullisuusasioiden kehittämiseen ja jalkautumiseen yrityksissään. Viitekehyksenä toimii palvelumuotoilu (Service Design).

## **Kokemusasiantuntijoiden kokemustieto organisaation toimintamallien eettisyyden peilinä**

***Mari Turja***

Asiakkaiden ja työntekijöiden kokemustieto jää helposti hyödyntämättä organisaation tavoitteiden määrittelyssä tai niiden toteutumisen arvioinnissa ja organisaation kehittämisessä helposti toistetaan ylhäältä ja ulkoa annettuja, mekanistisia



tavoitteita. Rakenteista lähtevän, tuloskeskeisen ja sääntöjä noudattavan tietokulttuurin sekä kehittämistyön tilalle tarvitaan suhdeperustainen ja riskejä ottava, luovan tiedon tuottamisen järjestelmä (Vakkala & Syväjärvi, 2020) (Popadiuk & Choo, 2006). Organisaatio voi muuttaa työntekijöitä ja asiakkaita marginalisoivaa toimintakulttuuria ja vahvistaa ei-hierarkkista dialogisuutta ja mahdollistaa henkilöstön ja asiakkaiden osallistumista ja heidän näkökulmansa mukaan ottamista.

Tutkimus osan valtakunnallista Työterveyslaitoksen tutkimuskonsortiota tarkasteli, millainen toiminnallinen tila kokemusasiantuntijoille ja kokemustiedolle muodostui suurehkoissa sote-organisaatioissa ja millaista muutosta se tuo organisaation toimintamalleihin ja esimerkiksi yhteisön oppimiseen. Tutkimus on toteutettu haastattelututkimuksena 2020 erikoissairaanhoidossa (27 haastattelua, työntekijöitä, esimiehiä, asiakkaita, asiakkaiden läheisiä, kokemusasiantuntijoita). Tutkimus on sosiokonstruktivismiin pohjaava laadullinen aineistolähtöinen tutkimus, jossa teoreettisen taustan muodostavat Doreen Massey (1992) sosiaalista tilaa koskeva teoria sekä työyhteisöjen ammatillista tilaa koskevat tutkimukset; Collin 2005, Kostogriz & Peeler 2007.

Kokemusasiantuntijuustoiminta edustaa potilaan ääntä ja toimii palvelujärjestelmän kriittisenä reflektiona. Kokemusasiantuntijoiden potilaille tarjoamassa tilassa potilaat voivat keskustellen jakaa myös palvelujärjestelmän puutteita sekä huolta ja pelkoja palvelujärjestelmässä.

Kokemusasiantuntija toimii myös välittäjän roolissa, esim. tulkin roolissa tuomassa osaamista ammattilaisten yhteisöön potilaan tilanteiden ymmärtämiseen ja esiin potilaille oikeuksiaan hoitoon tai sen tietynlaiseen sisältöön. Kokemusasiantuntijat pohtivat myös, tekevätkö he jonkun muun töitä ja tulevatko he paikkaamaan ammattilaisten resurssipulaa. Ammatilliset kertoivat haastatteluissa, että heillä on liian vähän aikaa potilaalle, eikä kiireen vuoksi potilaskohtaamisia ei aina pystytä hoitamaan niin hyvin kuin pitäisi ja heille jää liian vähän aikaa keskenään pohtia potilaan hoitoa. Tämän voidaan nähdä vaikuttavan hoidon laatuun, myös organisaatioissa oppimiseen ja työhyvinvointiin.

Ammattilaisten yhteisen työskentelyn aikapulaan ei kokemusasiantuntijuus sinällään tuo apua, se tuo kuitenkin uusia näkökulmia potilaiden hoitoon, jos näitä ehditään käsitellä yhdessä. Kokemusasiantuntijuuden luonteeseen kuuluu kyseenalaistaminen. Perinteisen professionaalisen tiedon oheen kokemustieto nostaa eettisiä kysymyksiä palvelujärjestelmistä ja näin tuo niitä myös ammattilaisten käsittelyyn. Aikapula ja työn resurssivajeet nousevat näkyväksi. Kokemustiedon ja ammattilaistiedon yhteen tulo muuttanee organisaatiota ja ammattilaisten ennalta määrättyjä osaamisen ja palvelujärjestelmään ja esim. hierarkisuuteen ja tietokulttuuriin liittyviä ajatusmalleja heidän omassa työssään. Kokemustieto tekee tilaa moniäänisyydelle ja järjestelmäjohtoisen kehittämisen kyseenalaistamiselle, näin myös työyhteisön oppimiselle.

## **Pk-yritysten vastuullisuusstrategian kehittäminen – havaintoja eteläpohjalaisten pk-yritysten vastuullisuustyöstä**

*Paula Linna, Suvi Hakala, Heli Hietala & Emilia Kangas*

Vastuullisuus nousee yritysten liiketoiminnan keskiöön. Samalla, kun EU:n osalta yritysvastuulainsäädäntö kiristyy, niin myös asiakkaat ja työntekijät ovat enenevässä määrin halukkaita tietämään, kuinka yritykset toimivat vastuullisesti. Pk-yrityssektori ei ole jäänyt paitsioon vastuullisuudessa, vaan nämä teemat koskevat laajasti myös niitä. Vastuullisuustyö voidaan ymmärtää tavoitteellisen muutoksen johtamisena: millaisena yritys näkee oman roolinsa yhteiskunnassa, millaisia haasteita se haluaa olla ratkomassa ja millaisen jäljen jättää omalla toiminnallaan. Tässä esityksessä käsittelemme miten eteläpohjalaiset pk-yritykset ovat lähteneet luomaan vastuullisuusstrategiaansa ja ylipäättänsä johtamaan omaa vastuullisuustyötään systemaattisesti. Aineisto pohjautuu viiden eri pk-yrityksen vastuullisuustyön seuraamisesta noin reilun vuoden ajalta. Nostamme esille mitä vastuullisuuteen liittyvät teemoja yritykset kokevat haasteelliseksi, miten omaa tavoitteellista vastuullisuustyötä lähdetään käynnistämään, millaisia tavoitteita ja mittareita asetetaan vastuullisuudelle. Tämän hetkisten tulosten perusteella voimme todeta, että osa pk-yrityksistä voi olla jo pitkällä omassa vastuullisuustyössään, mutta vastuullistoimia ei kuitenkaan ole vielä välttämättä johdettu kokonaisvaltaisesti ja strategisesti. Konkreettisenä esimerkkinä vaikkapa henkilöstön hyvinvointiin satsaaminen, energiatehokkuuden huomioiminen ja jätteiden kierrätys. Motivaattorina vastuullisuusstrategian luomiselle on voinut olla päämiehiltä tuleva tarve raportoida omista vastuullisuustoiminnasta tai halu luoda vastuullisuudesta kilpailuetua omalla toimialalla. Käynnistäessään vastuullisuustyönsä pk-yritys voi heti alusta alkaen haluta saada kokonaisvaltaista muutosta aikaiseksi pohtimalla pidemmän aikaa oman liiketoimintansa/yrityksen olemassaolon tarkoitusta. Vastuullisuustavoitteiden ja sopivien mittareiden valinta voi toisaalta luonnistua helposti, mutta niiden jalkauttaminen konkreettisiksi kehitystoimenpiteiksi voi aiheuttaa haasteita resurssien niukkuudesta johtuen. Aineistomme pk-yritykset myös toivovat tukea omasta vastuullisuudesta viestimiseen.

## TR23: Työn muutos ja seuraukset

*Pj. Hanna Sutela*

*C8, 2. kerros*

### Työnteon moninaistuvat muodot 2000-luvulla tilastojen valossa

**Hanna Sutela & Anna Pärnänen**

*Tutkimuksen tavoitteet*

Työmarkkinoiden pirstaloituminen on ollut kestoaihe 2000-luvun työelämäkeskustelussa. Työnteon moninaistuvat muodot eivät ole haaste vain työmarkkina- ja sosiaaliturvajärjestelmien näkökulmasta, vaan ne haastavat myös tilastointia. Tässä tutkimuksessa kartoitetaan sitä, miten työnteon moninaistuminen 2000-luvulla näkyy työmarkkinoiden kokonaiskuvassa ja miten ilmiötä pyritään työmarkkinatilastoilla tavoittamaan.

*Tutkimusmenetelmä*

Tiedot perustuvat pääosin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen aineistoihin vuosina 2000–2023. Työmarkkinoiden rakennetta työnteon muotojen yleisyyden mukaan tarkastellaan ristiintaulukoinnin muun muassa sukupuolen, iän ja syntyperän mukaan eri ajankohtina. Tulokset korotetaan väestötasolle. Lisäksi Suomen kehitystä 2000-luvulla peilataan myös muutamaan muuhun Euroopan maahan: Ruotsiin, Saksaan ja Italiaan.

*Keskeiset tulokset ja johtopäätökset*

Työnteon muodoissa 2000-luvulla tapahtunut kokonaiskuvan muutos ei näytä tilastojen valossa kovin dramaattiselta. Kaikista 15–64-vuotiaista työllisistä noin kaksi kolmasosaa työllistyi kokoaikaisiin ja pysyviin, niin sanottuihin normaalityösuhteisiin niin vuonna 2000 kuin 2023. Työnteon muiden muotojen – kuten yrittäjyyden, määräaikaisten työsuhteiden ja osa-aikatyön – suhteellisessa yleisyydessä on kuitenkin tapahtunut jonkin verran muutoksia. Lisäksi työnteon muotojen yleisyys vaihtelee selvästi muun muassa iän ja sukupuolen mukaan. Ja vaikka kokonaistilanne ei tilastojen valossa näytä 2020-luvulla merkittävästi epävakammalta kuin vuosituhaten alussa, on syytä kysyä, missä määrin eri työnteon muodoissa on tapahtunut tällä välin laadullista muutosta. Edustavatko kokoaikaiset pysyvät työsuhteet samanlaista vakautta nykypäivän työelämässä kuin pari vuosikymmentä sitten?

## Ulkomaalaistaustaisten työllisyys ja asema työelämässä Suomessa

*Tarja Baumgartner & Hanna Sutela*

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Viime aikoina on puhuttu paljon maahanmuuttajien työllisyydestä sekä siitä, pitäisikö muualta Suomeen muuttavien määrää rajoittaa vai kasvattaa. Ulkomaalaistaustaisen väestön määrä on kasvanut jatkuvasti, kun taas suomalaistaustaisen väestön määrä on vähentymässä. On syytä seurata ulkomaalaistaustaisen väestön työllisyyden kehitystä etenkin, koska se ei ole toistaiseksi ollut yhtä hyvää kuin suomalaistaustaisilla. Työllistyminen on tärkeää sekä Suomen huoltosuhteen että yksilöiden toimeentulon ja kotoutumisen näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena oli kuvata ulkomaalaistaustaisen 20–64-vuotiaan väestön työllisyyttä ja siinä tapahtuneita muutoksia vuosien 2016–2023 aikana. Työllisyyttä tarkastellaan mm. työllisyysasteen, työnteon muotojen sekä ammatin ja toimialan kautta.

### *Metodit*

Aineistona käytettiin Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen aineistoa, jossa vastanneita on ollut vuosittain keskimäärin 63 000 henkilöä. Työllisyysastetta ja työnteon muotoja verrataan suomalais- ja ulkomaalaistaustaisen väestön välillä sukupuolen ja iän mukaan. Lisäksi ulkomaalaisen väestön työllisyyttä tarkastellaan taustamaan ja maahantulon syyn mukaan. Menetelmänä käytetään lähinnä ristiintaulukointia. Tulokset on painotettu väestötasolle.

### *Keskeiset tulokset*

Vuonna 2016 ulkomaalaistaustaisen väestön työllisyysaste oli lähes 15 prosenttiyksikköä matalampi kuin suomalaistaustaisen väestön. Tarkastellun seitsemän vuoden aikana ulkomaalaistaustaisen väestön työllisyys on kasvanut voimakkaammin kuin suomalaistaustaisen. Vuonna 2022 ulkomaalaistaustaisten työllisyysaste nousi ensimmäisen kerran 70 prosentin yli ja pysyi siellä myös vuonna 2023 työllisyysasteen laskusta huolimatta. Naisten työllisyysaste on noussut voimakkaammin kuin miesten. Erityisesti Euroopan ulkopuolelta tulleiden naisten työllisyyden kasvu on kansainvälisestikin huomattavaa. Ulkomaalaistaustaiset työskentelevät kuitenkin suomalaistaustaisia useammin epätyypillisissä töissä eli vuokratyössä, määräaikaisissa työsuhteissa sekä osa-aikatöissä. He toimivat suomalaistaustaisia useammin myös alustatyöntekijöinä tai kevytyrittäjinä.

### *Johtopäätökset*

Hyvästä työllisyyskehityksestä huolimatta ulkomaalaistaustaiset ovat työssä haavoittuvammassa asemassa suomalaistaustaisiin verrattuna: työllistyminen on vaikeampaa, epätyypilliset työnteon muodot ovat tavallisempia ja

ulkomaalaistaustaisen väestön osaamista jää hyödyntämättä. Ulkomaalaistaustaisten työllisyystilanne reagoi myös herkemmin talouden suhdannevaihteluille.

## Etätyö uutena normaalina – mutta ei aivan kaikille

**Joanna Viinikka & Hanna Sutela**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Etätyö on lisääntynyt voimakkaasti työn digitalisoitumisen myötä viimeksi kuluneiden 10–15 vuoden aikana. Tutkimuksessa on tarkasteltu etätyön yleisyyttä, kiinnostusta ja mahdollisuuksia etätyön tekemiseen, etätyöhön käytettyä työaikaa ja sitä, missä etätyötä pääasiassa tehdään. Samalla on selvitetty etätyötä tehneiden vaikutusmahdollisuuksia etätyön määrään. Tutkimuksessa on lisäksi vertailtu palkansaajien kokemuksia työympäristön haittatekijöistä etätyössä ja työntajan tarjoamissa työtiloissa.

### *Tutkimusmenetelmä*

Tiedot perustuvat Tilastokeskuksen työolotutkimukseen. Työolotutkimuksessa tutkitaan palkansaajien työoloja kyselytutkimuksella. Etätyötä on mitattu työolotutkimuksessa vuodesta 1997 lähtien. Tiedot on kerätty vuosina 1997–2018 käyntihaastatteluilla ja vuosina 2021 ja 2023 verkkolomakkeella Tilastokeskuksen työvoimatutkimukseen vastanneilta palkansaajilta. Vuosien 2021 ja 2023 tiedot eivät ole täysin vertailukelpoisia aiempiin vuosiin tiedonkeruutavassa tapahtuneen muutoksen vuoksi. Tuloksia on tarkasteltu ristiintaulukoimalla mm. sukupuolen, sosioekonomisen aseman ja työntantajasektorin mukaan. Tulokset korotetaan väestötasolle.

### *Keskeiset tulokset ja johtopäätökset*

Etätyötä tekevien palkansaajien osuuksissa on tapahtunut muutoksia esimerkiksi sukupuolten osalta vuoden 2023 tietojen valossa. Miesten ja naisten välillä eroa on myös etenkin siinä, missä määrin koetaan vaikutusmahdollisuuksia etätyön tekemisen määrään. Tämä on yhteydessä työntantajasektorin mukaiseen sukupuolirakenteeseen. Etätyön yleisyydessä ja etätyön osuudessa työajasta sekä ylipäänsä kiinnostuksessa ja mahdollisuuksissa tehdä etätyötä on myös merkittäviä eroja sosioekonomisen aseman ja työntantajasektorin mukaan tarkasteltuna. Tulokset julkaistaan 7.5.2024.

## Teknologiavälitteinen vuorovaikutus ja hyvinvoinnin riskit etätyössä

**Virpi Ruohomäki & Mirkka Vuorento**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tarkastelemme vuorovaikutuksen rakentumista ja hyvinvoinnin riskejä etätyössä. Tutkimme organisaatioiden kokemuksia teknologiavälitteisestä vuorovaikutuksesta. Sillä tarkoitetaan viestintää, joka tapahtuu teknologioiden tai digitaalisten työvälineiden välityksellä, mobiileilla laitteilla tai sovelluksilla, jotka mahdollistavat viestinnän ajasta ja paikasta riippumatta. Tutkimuksemme kohdistuu työpaikkojen sisäisiin vuorovaikutussuhteisiin. Analysoimme vuorovaikutukseen ja hyvinvointiin liittyviä riskejä sekä niiden ratkaisuja koronapandemian aikana.

### *Metodit*

Tutkimusaineisto kerättiin kuudessa organisaatiossa, joissa tehtiin etätyötä kotona huhti-syyskuussa 2021. Tutkimusaineisto koostuu esihenkilöiden, HR-asiiantuntijoiden, työsuojelun ja työterveyshuollon edustajien teemahaastatteluista (n=45) sekä henkilöstölle suunnatusta Webropol-kyselystä (n=688, vastaajia 57 %). Vastaajien keski-ikä oli 47 vuotta ja 76 % oli naisia. Haastatteluaineiston analyysi perustuu sisällönanalyysiin. Kyselyaineistosta tarkasteltiin tunnuslukuja ja jakaumia.

### *Tulokset*

Haastattelutulosten mukaan organisaatioissa hyödynnettiin monipuolisesti digitaalisia viestintävälineitä ja luotiin uusia rakenteita vuorovaikutukselle etätyössä. Työpäivissä oli aiempaa enemmän kokouksia ja ne olivat asiakeskeisempiä. Kokousten teknologiavälitteisyys vaikeutti viestintää. Teams/Zoom-kokouksiin osallistuttiin usein vain ääniyhteydellä tai pikaviestitoiminnoilla. Osa haastatteluista koki kokousten vetämisen ja niihin osallistumisen vaativaksi. Erityiseksi haasteeksi muodostui yhteisöllisyyden ylläpitäminen ja edistäminen. Kyselytulosten mukaan vuorovaikutus oman tiimin ja kollegoiden kesken arvioitiin vähentyneen etätyöskentelyn myötä. Osa vastaajista koki saaneensa liian vähän työnsä kannalta tarpeellista tietoa. Osa koki jääneensä paitsi työpaikan epävirallisia tilaisuuksia ja niissä välittyvää tietoa. Viidesosa vastaajista koki olevansa eristyksissä etätyössä.

### *Johtopäätökset*

Tutkituissa organisaatioissa pyrittiin aktiivisesti tunnistamaan ja ratkaisemaan etätyön riskejä työyhteisöissä ja tiimeissä. Teknologiavälitteinen vuorovaikutus ja etäkokoukset eivät pystyneet täysin korvaamaan kasvokkaisia kohtaamisia työpaikoilla. Tutkimuksessa tunnistimme teknologiavälitteiseen vuorovaikutukseen liittyviä riskejä: digitaalinen kuormitus, työn intensiteetti, sosiaalisen tuen puute, yhteisöllisyyden heikentyminen, yksinäisyyden ja eristyneisyyden kokemukset. Nämä

riskit saattavat heikentää henkilöstön hyvinvointia ja työkykyä. Pitkäaikaisen etätyön kaikkia riskejä ei kuitenkaan vielä tunneta.

## Alustavia tuloksia pitkittäistutkimuksesta: onko lähityö riski työhyvinvoinnille?

**Taina Hintsa & Petri Karkkola**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Koronapandemian myötä työelämään on tullut monia muutoksia, jotka ovat vaikuttaneet siihen, miten työskentelemme. Työn tekemisen uudet muodot (lähi-, etä- ja hybridityö sekä näiden yhdistelmät) ovat tuoneet monipuolisuutta työn tekemisen tapoihin. Vaikka uudet työn tekemisen muodot ovat tuoneet monia hyviä asioita mukanaan, on tärkeää tunnistaa myös mahdollisia hyvinvoinnin riskejä. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää työn tekemisen muotojen, työkuormituksen ja työuupumuksen kokemuksia koronapandemian jälkeen.

### *Metodit*

Tutkimuksen aineisto on pitkittäistutkimus suomalaisella työväestöllä. Kyselyaineisto on kerätty kolme kertaa kuuden kuukauden välein (3/2023  $n_1=1060$ , 9/2023  $n_2=650$  ja 3/2024  $n_3=510$ ). Tässä tutkimuksessa käytetään kahta ensimmäistä aikapistettä. Työkuormitusta arvioitiin ERI-kyselyllä (EffortReward Imbalance) ja työuupumusta BAT-mittarilla (Burnout Assessment Tool). Aineistoa analysoitiin vertailemalla keskiarvoja työkuormituksessa ja työuupumuksessa eri työtapojen muodoissa.

### *Keskeiset tulokset*

Ensimmäisessä aikapisteessä työkuormitusta kokivat eniten lähityössä työskentelevät verrattuna etätyötä tai hybridityötä tekeviin verrattuna (1,03 vs. 0,92  $p<0,05$ ). Toisessa aikapisteessä työkuormituksen kokemuksissa ei ollut eroja, mutta lähityötä tekevät kokivat työn vaatimuksia enemmän kuin etätyötä tai lähi- ja etätyön yhdistelmällä työskentelevät (2,6 vs. 2,40  $p=0,009$  ja 2,6 vs. 2,45  $p=0,027$ ). Lähityötä tekevät raportoivat työn palkitsevuutta vähemmän kuin etä- tai hybridityötä tekevät. Työuupumusta ensimmäisessä aikapisteessä kokivat eniten lähi- ja etätyön yhdistelmällä työskentelevät. Työuupumuksen kokemuksissa ei ollut työn tekemisen muotojen välillä eroja toisessa aikapisteessä.

### *Johtopäätökset*

Uudistuvassa työelämässä monipaikkatyö ja erilaiset työn tekemisen tavat ovat tulleet jäädäkseen. Tämän tutkimuksen havaintojen perusteella näyttää siltä, että

lähityötä tekevät kokevat eniten työkuormitusta ja työn vaatimuksia sekä vähiten työn palkitsevuutta. Työhyvinvoinnin edistämiseksi työpaikoilla olisi näiden alustavien havaintojen perusteella hyvä kiinnittää huomiota töiden ajanmukaiseen organisointiin ja huomioida nämä myös uudistuvassa johtamisessa.



## TR24: Työhyvinvointi, haasteet ja ratkaisut

*Pj. Tanja Airaksinen*

A08, 0. kerros

### Työelämän yksinäisyys

**Aku-Pekka Laakso & Pauliina Pudas**

*Tutkimuksen tavoitteet*

HelsinkiMissio toteutti jo toistamiseen keväällä 2024 Työelämän yksinäisyys - barometrin osana HelsinkiMission Work to Belong -ohjelmaa, joka on maailman ensimmäinen ohjelma ja sertifikaatti, jossa vähennetään yksinäisyyttä työyhteisöissä. Barometrin tavoitteena oli selvittää työyhteisökokemusta suomalaisessa työelämässä ja verrata yksinäisyyden kokemuksia vuoden 2022 tilanteeseen.

*Metodit*

Barometrin toteutti Verian 8.-17.3.2024 välisenä aikana verkkokyselytutkimuksena. Kohderyhmänä oli 18–69 –vuotiaat työssäkäyvät suomalaiset. Vastaajia oli yhteensä 1 602 vastaajaa, joista työllisiä 1 063. Vastaajat edustivat väestöä sukupuolen, iän ja asuinalueen mukaisesti. Tutkimuksen kohderyhmä oli poimittu valtakunnallisesta Forum -nettipaneelistä. Tutkimuksessa yksinäisyyttä kartoitettiin kuudella suljetulla ja kahdella avoimella kysymyksellä.

*Keskeiset tulokset*

Tuloksista selviää, että joka viides suomalainen kokee yksinäisyyttä työelämässä vähintään joskus. Haitallista yksinäisyyttä työelämässä kokee puolestaan 7 % Mitä nuoremasta vastaajasta on kyse, sitä enemmän työyhteisössä koetaan yksinäisyyttä. Vastaajista lähes kolmannes (32 %) kokee vähintään silloin tällöin itsensä ulkopuoliseksi organisaatiossaan. Hieman pienempi osuus (25 %) tuntee olevansa vähintään silloin tällöin eristynyt kollegoistaan. 12 % kokee olevansa onneton, koska on jäänyt ulkopuoliseksi organisaatiossaan. 27 % kokee, että organisaatiossa ympärillä on ihmisiä, mutta ei koe yhteyttä heihin ja 24 % kokee toverillisuuden puuttumista.

*Johtopäätökset*

Työelämän yksinäisyyttä koetaan vähemmän kuin edellisessä barometrissa vuodelta 2022, mutta haitallinen yksinäisyys ei ole merkittävästi vähentynyt. Yhteys muihin työkavereihin ja koettu toverillisuus on tärkeä ulottuvuus työelämässä, sillä sosiaalinen tuki suojaa tutkitusti stressiltä ja kuormittuneisuudelta. Työkaveruus

vahvistaa myös yhteenkuuluvuutta. Erityisesti nuorten työntekijöiden yhteenkuuluvuuteen ja yhteisöllisyyteen on tärkeää kiinnittää työyhteisöissä huomiota. Work to Belong -ohjelmassa arvioidaan työpaikkakohtainen tilanne yksinäisyyskyselyn avulla ja koulutetaan henkilöstöä. Keskeistä on, että yritys sitoutuu yksinäisyyden vähentämiseen kokonaisvaltaisesti.

## Työhyvinvointia edistävä tai estävä vuorovaikutus ammattikorkeakouluissa

**Lena-Segler Heikkilä**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, minkälainen vuorovaikutus edistää tai estää työhyvinvointia ammattikorkeakoulujen työntekijöiden mielestä. Lisäksi tutkittiin, minkälaisiin hyveisiin työhyvinvointia edistävät vuorovaikutustekijät perustuvat. Tuloksista kehitettiin vuorovaikutusmalli, jota korkeakoulut voivat hyödyntää hyvinvointityössään. Teoriapohjina toimivat vuorovaikutusetiikkaan kuuluvia malleja sekä Petersonin ja Seligmanin kuuden hyveen ja 24 luonteenpiirteen teoria.

### *Metodit*

Tutkimusmenetelmänä käytettiin avoimia ja numeerisia kysymyksiä sisältävää kyselyä. Avoimissa kysymyksissä pyydettiin kertomaan konkreettisista vuorovaikutustilanteista, joilla oli selvästi työhyvinvointia edistäviä tai estäviä vaikutuksia. Kyselyyn vastasi yhteensä 172 henkilöä eri ammattikorkeakouluista.

### *Keskeiset tulokset*

Tuloksista kävi ilmi ammattikorkeakoulujen työntekijöiden vuorovaikutusideaali suhteessa työhyvinvointiin. He pitivät seuraavia vuorovaikutuksellisia osa-alueita työhyvinvointia edistävinä:

1. Ystävällisyys: Ystävällinen, arvostava ja kannustava kohtelu
2. Sosiaalinen älykkyys: Toisen huomioiminen ja aidon kiinnostuksen osoittaminen
3. Rehellisyys: Sisällöllinen ja tiedollinen laatu vuorovaikutuksessa
4. Yhteistyö: Yhteistyötä ja kollegiaalisuutta edistävä vuorovaikutus
5. Johtajuus: Tehokkuutta edistävä vuorovaikutus, positiivinen verbaalinen vaikuttaminen muihin.

Seuraavia vuorovaikutuksen osa-alueita pidetään työhyvinvointia estävinä:

1. Mahtipontisuus: Verbaalinen autoritaarinen käytös, määräily, uhkailu, paineen aiheuttaminen
2. Ilkeys: Vähättely ja loukkaaminen, kiusaaminen, ostrakismi
3. Flegmaattisuus: Reaktioiden, katsekontaktin ja kiinnostuksen osoittamisen puuttuminen, hiljaisuus ja passiivisuus
4. Itsekkyys: Heikot kuuntelemisen taidot, liiallinen itsensä esille tuominen, tiedon panttaaminen, päälle puhuminen, sekaantuminen, sooloilu (esim. liian pitkän puheenvuoron muodossa)
5. Tunne-elämän säätelyn ongelmat: Liioiteltu emotionaalisuus, sopimaton verbaalinen käytös (esim. aggressiivisuus, hyökkääminen tai muu toksinen käytös), negatiivinen kehonkieli.

#### *Johtopäätökset*

Työhyvinvointia edistävä ja estävä vuorovaikutus kumpuaa ihmisen arvoista, luonteenpiirteistä sekä hänen vuorovaikutuseettisestä osaamistasostaan. Se, miten ja mitä puhumme toisillemme, heijastaa sen, mitä ajattelemme ja minkälaisia olemme. Jokaisen työntekijän vastuulla on kehittää omien luontevahvuuksien hyödyntämistä niin, että niitä osattaisiin hyödyntää tietyssä tilanteessa ja kontekstissa sopivissa määrin.

## **Autenttisen johtamisen yhteydet alaisten sitoutumiseen ja hyvinvointiin: kahdeksan organisaation tutkimus**

***Tarja Turtio-Annanolli, Taru Feldt, Mari Herttalaampi, Joonas Muotka & Mikael Nederström***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Organisaatioiden johtamista haastetaan työelämän digitalisoitumisen, pandemian mukanaan tuoman jännitteisyyden ja johtaja-alaissuhteiden eriytymisen myötä. Vastavoimana näille ilmiöille on autenttinen johtaminen, positiiviseen psykologiaan ja organisaatiokäyttäytymisteoriaan perustuva käsite, joka kuvaa johtajien kykyä mukauttaa toimintaansa vaatimusten mukaisesti ja taitoa kohdata alaisten erilaisia tarpeita. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkia 1) johtajien itsearviointien ja heidän alaistensa arviointien yhdenmukaisuutta autenttisesta johtajuudesta, 2) alaisten kokeman autenttisen johtamisen yhteyttä heidän sitoutumiseensa ja hyvinvointiinsa,

ja 3) johtaja-alaisuuden kestoa moderoivana tekijänä edellä mainituissa yhteyksissä.

#### *Metodit*

Aineisto kerättiin kahdeksan suomalaisen organisaation henkilöstöltä kyselyllä, johon vastasi 240 johtajaa ja 1357 alaista. Autenttista johtamista tutkittiin 4-osioisella ALQ-mittarilla kohdistuen niin johtajiin (itsearviointit) kuin heidän alaisiinsa (alaisen arviointi johtajastaan). Alaisten sitoutumisen kuvaajina olivat työhön sitoutuneisuus (4 osiota) ja työpaikan vaihtoaiheet (1 kysymys). Hyvinvoinnin kuvaajina olivat työn imu (UWES-3) ja työuupumus (BBI-9). Johtajien ja heidän alaiensa vastaukset yhdistettiin hierarkkiseksi aineistoksi, jota analysoitiin Mplus-ohjelmistolla toteutetuilla monitasoanalyysillä.

#### *Keskeiset tulokset*

Tulokset osoittivat, että johtajien itsearviointit autenttisesta johtamisesta ( $ka = 5,4$  ja  $SD = 0,77$ ) ja johdettavien arviot autenttisesta johtamisesta ( $ka = 5,3$  ja  $SD = 1,2$ ) eivät eronneet toisistaan merkitsevästi ( $MD = .08$ ,  $p = .27$ ). Alaisten kokema autenttinen johtaminen oli yhteydessä alaisten korkeampaan työhön sitoutumiseen ( $\beta = .25$ ,  $p < .001$ ), työn imuun ( $\beta = .27$ ,  $p < .001$ ), vähäisempiin työvaihtoihteisiin ( $\beta = -.25$ ,  $p < .001$ ) ja alhaisempaan työuupumukseen ( $\beta = -.19$ ,  $p < .001$ ). Johtaja-alaisuuden kesto ei moderoinut edellä mainittuja yhteyksiä.

#### *Johtopäätökset*

Tutkimus osoitti, että johtajien itsearviointit olivat keskimäärin yhteneväiset heidän alaiensa arvioiden kanssa. Alaisten kokemus autenttisesta johtamisesta osoittautui tärkeäksi työhön ja organisaatioon sitouttavaksi tekijäksi ja työhyvinvoinnin voimavaraksi. Johtaja-alaisuuden kestolla ei ollut näitä edellä mainittuja yhteyksiä muuntavaa vaikutusta.

## **Rahapelaamisen puheeksiottaminen ehkäisee ongelmien syventymistä**

### ***Tanja Airaksinen***

#### *Tutkimuksen tavoitteet*

Monia työikäisiä suomalaisia vuosittain koskettaviin päihde- ja riippuvuussairauksiin voi liittyä yhtäaikaista mielenterveysongelmia toimien riskitekijöinä rahapeliongelman ja ollen yleisiä rahapeliongelman yhteydessä. Koettu rahapeliongelma on yleisempi työikäisillä verrattuna eläkeläisiin, viikoittainen rahapelaaminen yleisempää matalasti koulutetuilla verrattuna korkeasti koulutettuihin

ja ongelmallinen rahapelaaminen. Rahapelaamista ei kuitenkaan oteta systemaattisesti puheeksi sosiaali- ja terveydenhuollon palveluissa. Tunnistamalla puheeksiottamiseen liittyviä esteitä asiakaskohtamisessa ja siihen liittyviä tarpeita, voimme vaikuttaa varhaiseen tunnistamiseen ja haittojen vähentämiseen muun muassa työikäisten keskuudessa aikaisempaa tehokkaammin.

#### *Metodit*

Kuvaan esityksessä erityisesti rahapeliongelman esiintyvyyttä ja siihen liittyviä tekijöitä aikaisempien kuntakyselyiden ja Suomalaisten rahapelaaminen 2023-väestötutkimuksen avulla. Lisäksi esittelen alustavia tuloksia puheeksiottamisen nykytilaa kartoittavasta haastattelututkimuksesta. Haastattelututkimus kartoittaa muun muassa asiakaskohtamista, osallisuutta, puheeksiottamisen haasteita ja menetelmiä. Lisäksi hyödynnetään Aluetuki-hankkeen (2020-2023) aikana ammattilaisilta kerättyä aineistoa puheeksiottamisesta. Väitöstutkimukseni koskee osallisuutta päihde- ja riippuvuuspalveluissa.

#### *Keskeiset tulokset ja johtopäätökset*

Vuonna 2023 kohtalaisen riskin tai ongelmapelaamisen tasolla pelasi 4,2 prosenttia vastaajista, väestötasolla noin 151 000 henkilöä. Vain 10 % Rahapelaaminen puheeksi-koulutuksiin osallistuneista ammattilaisista kertoi ottavansa rahapelaamisen puheeksi aina. Osallisuus päihde- ja riippuvuuspalveluissa toteutuu vain osittain ja usein kokemusasiantuntijuuden kautta. Kuulijat saavat esityksestä tietoa ja näkökulmia, jotka voivat auttaa heitä ymmärtämään paremmin rahapeliongelmiensa laajuutta ja vaikutuksia sekä pohtimaan keinoja niiden ratkaisemiseksi yksilö- ja yhteisötasolla. Lisäksi esitys nostaa keskusteluun, miten tunnistaa ja käsitellä rahapeliongelmiä omassa elinympäristössään, olipa kyse sitten ammattilaisista, päättäjistä tai tavallisista kansalaisista. Tulosten avulla voidaan kehittää sekä palveluita että ammattilaisten osaamista vastaamaan enemmän asiakkaiden tarpeita.

# TR25: Työelämän kehittämisen mallit ja menetelmät

Pj. Laura Kuismala

*KH1, 1. kerros*

## Uudistava toimijuus uudistuvassa työelämässä

***Laura Kuismala, Päivikki Jääskelä, Tommi Kärkkäinen & Eeva Kuoppala***

Elämme nopean muutoksen aikakautta, joka haastaa yksilöt ja yhteisöt muuttamaan tapaansa ajatella ja toimia, ja myös toimimaan muutoksen promoottoreina.

Yhteiskunnallisessa keskustelussa erityisesti elinikäinen oppiminen on nostettu keskeiseksi muutoksen mahdollistajaksi niin yksilön, työelämän kuin yhteiskunnankin tasolla. Työelämän tai toimintaympäristöjen uudistaminen tuntuu kuitenkin vaativan tavanomaista tietotaidon oppimista enemmän. Keskeistä lienee, miten uusi hankittu osaaminen saadaan realisoitumaan muutosta edistävinä tekoina ja toimintana. Jotta elinikäisen oppimisen merkitys työelämän uudistajana saadaan täysimittaisesti hyödynnettyä, tarvitaan lisää ymmärrystä toimijuuden olemuksesta osana oppimista.

Ehdotamme uutta lähestymistapaa ja teoreettista käsitteellistystä uudistavasta toimijuudesta erityisesti työikäisten elinikäisen oppimisen kontekstissa: Jotta voimme ymmärtää ja tukea elinikäisen oppimisen uudistavaa ulottuvuutta, yksilö tarvitsee tiettyjä sisäisiä ja ulkoisia resursseja, jotta uudistava toimijuus tulee mahdolliseksi.

Transformative agency for lifelong learning (=TALL) on teoreettinen malli, jossa uudistavan toimijuuden interventionistiseen tutkimustraditioon integroidaan monidimensionaalinen ymmärrys toimijuudesta. Uudistuva toimijuus nähdään dynaamisena prosessina, joka toteutuu koettujen yksilöllisten, relationaalisten ja osallistavien/kontekstuaalisten resurssien kautta. Vaikka uudistava toimijuus tulee näkyväksi erityisesti niissä tilanteissa, joissa hankittu uusi osaaminen realisoituu uudistavana toimintana, mallia tulkitaan syklinä, joka toistuu läpi ihmisen eliniän: elinikäisestä oppimisesta tulee tapa vastata elämässä vastaantuleviin haastaviin tilanteisiin.

Malli tarjoaa viitekehyksen tarkastella kriittisesti elinikäisen oppimisen eri muotoja ja sitä, miten ne tukevat uudistavaa toimijuutta niin henkilön sisäisen kasvun kuin ulospäin suuntautuvan muutoksen tekemisen näkökulmasta. Mallia voidaan hyödyntää myös esimerkiksi työyhteisöjen ja -kulttuureiden tarkastelussa, kun pohditaan sitä, miten niitä voidaan kehittää, jotta ne tarjoavat uudistavaa toimijuutta tukevia resursseja.

## Näyttöön perustuvan toiminnan johtaminen työterveyshuollossa: EBP-OHS© -mittari työvälineenä toiminnan arvioinnissa

**Kati Päätaalo**

### *Tutkimuksen tavoitteet*

Näyttöön perustuva työterveyshuolto -tutkimushankkeessa ja tämän jälkeisessä tutkimuksessa on kehitetty työkaluja näyttöön perustuvan toiminnan arviointiin organisaatitasolla. Joanna Briggs Institute on määritellyt näyttöön perustuvan terveydenhuollon mallissaan prosessin, jonka mukaan tutkimusnäytöstä edetään käytännön työssä tapahtuvaan näyttöön perustuvaan päätöksentekoon. Prosessin tärkeimmät vaiheet ovat: näytön tuottaminen, tiivistäminen, levittäminen ja käyttöönotto. Terveydenhuollon organisaatioissa johtamisen rooli korostuu etenkin näytön levittämisen vaiheessa. Käytännön työtä tekevän terveydenhuollon ammattilaisen toiminta sen sijaan sijoittuu ensisijaisesti näytön käyttöönoton vaiheeseen. Näyttöön perustuva toiminta kokonaisuudessaan tarvitsee vahvaa johtamista: osaamista, aktiivisuutta, erilaisia organisatorisia tukirakenteita ja toimintaa tukevaa kulttuuria. Tutkimuksemme tavoitteena oli kehittää luotettava mittari näyttöön perustuvan toiminnan arviointiin työterveyshuollossa.

### *Metodit*

Mittari on kehitetty kolmessa vaiheessa: 1) väittämien luominen, 2) asiantuntija-arviointi (n = 12) ja 3) psykometrinen testaus (n = 289 työterveyshoitajaa, n = 166 työterveyslääkäreitä ja n = 69 asiantuntijaa tai esihenkilöä).

### *Keskeiset tulokset*

EBP-OHS© on 15 väittämästä koostuva mittari, jolla voidaan tarkastella henkilöstön näyttöön perustuvan toiminnan asenteita, osaamista ja organisatorisen tuen tilannetta. Asiantuntija-arvioinnin jälkeen toteutettu eksploratiivinen faktorianalyysi tuotti kolmen faktorin rakenteen: 1) organisaation tuki (seitsemän väittämää), 2) työntekijän osaaminen (kuusi väittämää) ja työntekijän asenteet (kaksi väittämää). Koko mittarin Cronbachin alpha -arvo (0.88) osoittaa mittarin reliabiliteetin olevan hyvä.

### *Johtopäätökset*

EBP-OHS © on luotettavaksi osoitettu työkalu, jolla työterveyshuollossa voidaan arvioida ja seurata toimintatapojen yhtenäisyyttä ja vastaavuutta näyttöön.

## Polkuja täsmätyökykyisiin työyhteisöihin räätälöidyn työn avulla

*Nenne Amnell, Jarna Savolainen & Minna Männikkö*

### *Tavoitteet*

Taustaa Räätälöidyllä työllä tarkoitetaan työtä, joka on tavalla tai toisella mukautettu työssä olevan työntekijän alentunutta työkykyä ja vähentyneitä voimavaroja vastaavaksi. Räätälöidyn työn avulla pyritään sovittamaan yhteen työntekijän ominaisuudet, tarpeet, mahdolliset rajoitteet ja työtehtävät. Selkeät työkyvyn johtamisen mallit sekä keinot puuttuvat pienissä ja keskisuurissa yrityksissä. Yritysten on haasteellista tunnistaa tarpeitaan sekä löytää sopivia koulutuksia ja toimintatapoja osatyökykyisille tai heille, joiden työkyky on heikentynyt tai heikkenemässä. Työn räätälöinnin tavoista on saatu hyviä kokemuksia aiemmin julkisella sektorilla työelämän ulkopuolella olevien työntekijöiden parissa, mutta työn räätälöintiä ei ole juuri toteutettu työkyvyn ennakoinnin näkökulmasta julkisella eikä yrityssektorilla. Tavoitteet Räätälöity Työ -hankkeessa kehitetään yhdessä yritysten ja heidän työkyvyn asiantuntijatahojen kanssa keinoja työn räätälöintiin yrityksissä jo työskentelevien työntekijöiden työkykyhaasteisiin ja niiden ennakointiin. Tavoitteena on kasvattaa yritysten työkykyjohtamisen osaamista, lisätä työkyvyn tuen keinovalikoimaa ja vastata osaamistarpeisiin jatkuvalla oppimisella siten, että työurien jatkaminen keskeltä ja lopusta mahdollistuu. Työkyvyn tuen keinovalikoimaa ja osaamista kehitetään yritysten ja toimialojen tarpeista lähtien, huomioiden monimuotoistuva työelämä.

### *Metodit*

Osaamis- ja kehittämistarpeiden kartoittamisessa hyödynnetään yrityksistä kerättävää laadullista aineistoa, jota täydennetään määrällisellä aineistolla. Tiedonkeruumenetelminä käytetään haastatteluja, kyselyjä ja havainnointia.

### *Keskeiset tulokset*

Alustavien tulosten perusteella pienissä ja keskisuurissa yrityksissä on vaihtelevasti keinoja työn räätälöintiin ja työkyvyn haasteisiin. Työkykyä johdetaan pääsääntöisesti tilanteisiin reagoiden ja erilaiset ennakoivat toimet ovat vähäisiä. Yrityksissä havaittu osaamistarve liittyy monimuotoistuvaan työelämään, esihenkilötyön tukemiseen ja tavoitteellisen työkykyjohtamisen vahvistamiseen.

### *Johtopäätökset*

Räätälöidyn työn mallin kehittämisessä on huomioitava yritysten erityisyys ja kyseisten työvoimapula-alojen tarpeet yritysten työkyvyn ennakoinnissa. Keskeistä on ennakoiden havainnoida ja tunnistaa työkyvyn mahdolliseen alenemaan viittäviä



merkkejä. Tarve yrityskohtaisille työkyvyn tuen poluille ja työkykyjohtamisen osaamisen kehittämiseksi on ilmeistä.