

1. ALKUSANAT

Yhä useammin kysytään, onko työn ilo loppumassa, kun ihmiset kaikkoavat eläkkeelle ja epäilevät, etteivät jaksakaan nykyisessä työssään eläkeikään asti. Mistä on kyse, kun nuoretkin uskovat työelämän vaativan nykyisin työntekijöiltä niin paljon, että monet ihmiset uupuvat ennenaikaisesti? Kuinka käy puolestaan niiden, jotka ovat joutuneet pätkätöiden loukkuun ja elämään epävarmuudessa? Entä mikä niitä riivaa, joille työ on suorastaan ”leipälaji”, innostumisen ja energian lähde? Nämä kysymykset ovat esimerkkejä siitä, miten henkinen hyvinvointi työelämässä puhututtaa. Aihe on mietityttänyt myös meitä tutkijoita, ja siksi sitä kirjassamme käsittelemmekin. Tässä luvussa puolestaan tarkoituksemme on valaista lyhyesti kirjamme syntyhistoriaa ja esitellä kirjamme tavoitteet ja sisällöt. Aivan aluksi luomme kuitenkin lyhyen katsauksen työelämän muutossuuntiin, jotka osoittavat monella tapaa, että henkinen hyvinvointi työssä on mitä ajankohtaisin ja tärkein aihe.

1.1. Työelämän muutossuunnat

Suomalaisesta työelämän laadusta ja työntekijöiden hyvinvoinnista on oltu viime aikoina huolestuneita monella taholla. Tilastokeskuksen laajat työolotutkimukset ovat osoittaneet monia kielteisiä työelämän pitkän aikavälin kehityskulkuja. Esimerkiksi työelämän kiire on lisääntynyt jatkuvasti vuoden 1977 jälkeen ja vain aivan viimeisin tutkimus vuodelta 2003 osoittaa pientä lievenemistä kiireen haittaavuuden kokemisessa (Lehto & Sutela, 2004). Silti 30 % palkansaajista piti

kiirettä melko tai erittäin haittaavana työssään ja jopa 42 % kunnissa työskentelevistä naisista piti kiirettä haittaavan rasittavana. Myös työn henkinen rasittavuus on lisääntynyt kaikkein voimakkaimmin kuntien töissä. Erityisesti naiset näillä aloilla valittivat työn henkistä raskautta: kunta-alalla 66 % naisista piti työtään erittäin tai melko raskaana, kun kaikkien palkansaajien keskuudessa osuus oli 51 %. Samanaikaisesti sellaiset oireet kuin univaikeudet, väsymys ja tarmottomuus sekä jännittyneisyys ovat lisääntyneet – erityisesti jälleen naisten keskuudessa. Esimerkiksi vuonna 2003 viikoittaista väsymystä ja tarmottomuutta, jotka olivat kysytyistä oireista yleisimmät, kertoi kokevansa 41 % naisista ja 27 % miehistä. Myös työhön liittyvien ennakoimattomien muutosten uhka on ollut lisääntymään päin etenkin yksityissektorilla, jolla 41 % palkansaajista pelkäsi ennakoimattomia muutoksia työssään.

Myös Työterveyslaitoksen laaja Työ ja terveys Suomessa -tutkimus (Kauppinen ym., 2004) osoittaa samantapaisia työelämän laadun kehityskulkuja vuosien 1997 ja 2003 välillä. Sen mukaan kiirehtimisen tarve vähentyi vuosiin 1977 ja 2000 verrattuna, mutta silti edelleen lähes puolet työssä käyvistä palkansaajista ja yrittäjistä joutui kiirehtimään usein selvitäkseen työstään. Myös työn henkisessä rasittavuudessa on havaittavissa vähenevä suuntaus useimmilla toimialoilla. Kuitenkin rasittavuutta tunsivat edelleen reilu kolmannes työssä käyvistä ja selvästi useampi – yli puolet – koulutuksen alalla sekä terveys- ja sosiaalipalveluissa. Ylipäätään ylemmät toimihenkilöt kokivat työssään paljon kiirettä, henkistä rasittavuutta sekä stressiä, ja he joutuivat myös usein kohtaamaan kielteisiä tunteita työssä.

Näiden kielteisten kehityskulkujen ohella työelämässä on tapahtunut myös myönteistä kehitystä. Työolotutkimusten mukaan (Lehto & Sutela, 2004) palkansaajat ovat paljon paremmin koulutettuja kuin 25 vuotta sitten – etenkin naisten koulutustaso on erittäin korkea. Myös palkansaajien kokemat kouluttautumisen- ja kehittymismahdollisuudet ovat koko ajan lisääntyneet. Myönteistä kehitystä on myös nähtävissä työn tarjoamien vaikutusmahdollisuuksien lisääntymisessä. Työ ja terveys Suomessa -tutkimuksen mukaan (Kauppinen ym., 2004) esimerkiksi työyhteisön vuorovaikutuksen laatu on kehittynyt sekä esimies-alaisuus- ja työtoverisuhteiden osalta vuosina 1997–2003

lievästi myönteiseen suuntaan ja henkinen väkivalta on vähentynyt. Myös työtyytyväisyys on pysynyt hyvänä koko tarkastelujakson.

Kaikkiaan nämä työelämän pitkän aikavälin muutossuunnat merkitsevät sitä, että työ paremman työelämän ja hyvinvoinnin lisäämiseksi on käynyt yhä haastavammaksi. Keskiöön ovat nousseet psykososiaaliseen työympäristöön liittyvät ongelmat, sillä keskimäärin työympäristön terveellisyys ja turvallisuus ovat kolmen viimeksi kulu-
neen vuosikymmenen aikana kiistatta parantuneet. Lehdon ja Sutelan (2004) mukaan monien nykyajan työelämän uhkien ja lisääntyneiden vaatimusten takana on oletettavasti yhä koveneva kilpailu yksityisellä sektorilla ja henkilöstön riittämättömyys julkisella puolella. Rantanen (2004) puolestaan toteaa, että useat ns. uuden talouden työelämän piirteet – esimerkiksi henkilöstön, palkan, työajan, työsuhteen ja työn intensiteetin joustavuus – ovat luonteeltaan sopeutumisongelmia: pitkän teollisen yhteiskunnan perinteen jälkeen sopeutumisprosessi vaatii aikaa yhteiskunnallisella, sosiaalisella sekä yritys- ja yksityistasolla.

Euroopan tasolla tehty selvitys osoittaa, että työolojen ja työelämän myönteiset piirteet keskittyvät suuriin yrityksiin ja pysyvien työsuhteiden haltijoihin, kun taas epäedulliset piirteet liittyvät pienyrityksiin sekä epätyypillisiin työsuhteisiin (Paoli & Merilie, 2001). Tällainen työn ja työolojen kahtiajakautuminen näkyy myös monin tavoin Suomessa. Sitä esiintyy mm. suhteessa ammattiin, koulutustasoon ja osaamiseen, työsuhteen ehtoihin ja myös ikään (Rantanen, 2004). Työolojen kahtiajakautuminen näkyy myös terveystekijöiden epätasaisena jakautumisena. Se ulottaa vaikutuksensa jopa ammattien kuolleisuuseroihin, jotka ovat kasvaneet 1990-luvun loppupuolella (Valkonen ym., 2003). Työ siis kehittää parhaimmillaan ihmisen voimavaroja, mutta pahimmillaan työ voi olla myös terveystekijä.

Työhyvinvointiin liittyvien kysymysten ajankohtaisuutta Suomessa korostavat myös lainsäädännössä tapahtuneet viimeaikaiset muutokset. Niin nykyinen työturvallisuuslaki (vuodelta 2002) kuin työterveyshuoltolaki (vuodelta 2001) kiinnittävät aiempaa enemmän huomiota työn henkisiin kuormitustekijöihin. Esimerkiksi työterveyshuoltolain mukaan työntekijällä on subjektiivinen oikeus pyytää tarvittaessa arviointia omasta työkuormituksestaan. Työturvallisuuslaissa puolestaan mainitaan selvemmin psyykkiseen terveyteen vaikuttavat tekijät

työssä, ja se sisältää mm. väkivaltatilanteiden, epäasiallisen kohtelun ja häirinnän kieltävät säädökset. Näin myös lainsäädäntö luo lisätarvetta tiedolle työhyvinvoinnin psykologisista perusteista.

1.2. Kirjan tavoitteet ja sisältö

Tämä kirja on syntynyt työelämän hyvinvointikysymyksiin suuntautuneen pitkäjänteisen tutkimustyön tuloksena. Työelämän hyvinvointikysymykset ovat olleet tutkimustemme kestoaiheena tavalla tai toisella aina 1980-luvulta lähtien ja aiempaa enemmän 1990-luvun puolivälistä alkaen. Tätä tutkimustyötä olemme tehneet Jyväskylän yliopiston psykologian laitoksella ja perhetutkimuskeskuksessa. Kirjan tavoitteena on koota vuosien varrella eri tutkimusprojekteissa saatuja tutkimustuloksia yhteen. Punaisena lankana kaikissa kirjan luvuissa on työelämän hyvinvointi.

Tavoitteenamme on lisätä ymmärrystä työhyvinvoinnista ilmiönä. Tätä käsittelemme kirjan luvussa 2, jossa pohdimme niitä käsitteistöjä ja malleja, joilla työhyvinvointia tai -pahoinvointia on lähestytty ja kuvattu. Rajaudumme tarkastelussa lähinnä perinteisiin työstressin ja työuupumuksen käsitteistöihin ja uudemmista käsitteistä tarkastelemme työn imua. Luvussa 3 näkökulma laajenee yksilöllisiin eroihin työhyvinvoinnin kokemisessa, jolloin erot yksilöiden persoonallisuudessa nousevat keskiöön. Tavoitteena on luoda kokonaisvaltainen kuva niistä mekanismeista, joilla eri tasoiset persoonallisuuteen liittyvät tekijät voivat vaikuttaa työolojen ja työhyvinvoinnin kokemiseen. Luku 4 on omistettu hyvin toimivalle, terveelle organisaatiolle, sillä yksilöt toimivat aina suhteessa johonkin työyhteisöön, organisaatioon. Luvussa tarkastellaan organisaation toiminnan eri osa-alueita ja niiden yhteyksiä henkilöstön hyvinvointiin sekä organisaation tehokkuuteen ja tuottavuuteen. Lisäksi paneudutaan organisaatiokulttuurin käsitteeseen ja siihen, minkälaista on henkilöstön hyvinvointia edistävä organisaatiokulttuuri.

Tämän jälkeen, kun kokonaiskuva työhyvinvoinnista yksilö- ja organisaatiotasoisena ilmiönä on rakennettu, tarkastelemme muutamaa ajankohtaista työelämän hyvinvointikysymystä. Näistä ensimmäinen kytkeytyy työttömyyteen ja sen uhkaan, joita käsittelemme luvussa 5.

Työntekijöiden epävarmuus työsuhteen jatkumisesta ja epätyypilliset työsuhteet ovat huomattavasti lisääntyneet 1980-lukuun verrattuna. Vaikka edelleen työttömyyden vaara on suurin matalan koulutustason ryhmillä, myös korkeammin koulutetuilla on alkanut esiintyä työllistymisongelmia. Luvussa 5 tarkastellaan sekä työn epävarmuutta että työttömyyttä koetun hyvinvoinnin näkökulmasta.

Luvussa 6 laajennamme hyvinvointinäkökulmaa ja paneudumme työn ja muun elämän yhteensovittamisen kysymyksiin. Muulla elämällä tarkoitamme pääasiassa perhe-elämää. Tässä luvussa esittelemme aluksi niitä teoreettisia lähtökohtia, joihin työn ja perheen yhteensovittamisen tutkimus kytkeytyy: alueen tutkimusta on usein syytetty teorian puutteesta. Tämän jälkeen kysymme, miten perheystävällinen työpaikka voisi edistää työntekijöiden hyvinvointia. Lopuksi käsittelemme työelämää lasten hyvinvoinnin näkökulmasta. Tämä erityiskysymys on noussut viime aikoina ajankohtaiseksi koventuneen työelämän vuoksi.

Viimeinen luku 7 tarjoaa joitakin lähtökohtia työelämän hyvinvoinnin edistämiseen ja kehittämiseen ja on siksi muita lukuja käytännönläheisempi. Ensinnäkin luvussa tarkastellaan, kuinka työntekijöiden hyvinvointia voidaan tukea taitavan johtamisen ja työyhteisön kehittämisen keinoin. Tässä yhteydessä esitellään mm. kehittämistyön perusperiaatteita ja -menetelmiä. Lisäksi luvussa esitellään työterveyshuollon ja kuntoutuksen tarjoamia mahdollisuuksia työntekijöiden jaksamisen ja työkyvyn ylläpitämisen tukemisessa. Aivan viimeiseksi pohditaan niitä ongelmia, jotka liittyvät yrityksiin saada tutkimusnäyttöä erilaisen kehittämistoimien – interventioiden – vaikutuksista. Tarkastelun kohteena ovat kokeelliset tutkimusasetelmat ja niiden soveltaminen työelämään.

Kaikkiaan kirjan sisältö kattaa melko laajasti sekä työpsykologian että organisaatiopsykologian sisältöjä. Työpsykologialla tarkoitetaan yleensä sellaista tutkimustietoa ja sen sovellusta, joka tarkastelee yksilöä ja hänen suhdettaan työhön (esim. työstressi), kun taas organisaatiopsykologiassa näkökulma on laajempi ja tarkastelun kohteena on yksilön suhde työyhteisöön ja työorganisaatioon (esim. johtaminen ja organisaation toimivuus). Sen sijaan kolmas alue, jossa henkilöstökysymykset (esim. rekrytointi, henkilöstön osaamisen ja pätevyyden kehittäminen) ovat keskeisessä asemassa, jää kirjan sisältöjen ulkopuolelle.

Kirjassa esittelemämme tutkimustulokset perustuvat useaan tutkimusprojektiin, joiden päärahoittajina ovat olleet Työsuojelurahasto, Suomen Akatemia ja Emil Aaltosen Säätiö. Organisaatiokulttuuria ja hyvinvointia käsittelevän hankkeen päärahoittajana on ollut Aaltosen Säätiö. Työsuojelurahasto on puolestaan rahoittanut mm. opetusalan työstressiä ja työuupumusta, teknisten suunnittelijoiden ja esimiesten hyvinvointia, kuntoutuksen vaikuttavuutta sekä organisaatioiden perhemyönteisyyttä käsitteleviä hankkeitamme. Suomen Akatemia on tukenut ”Kotitalous, työ ja hyvinvointi” -projektia, joka kuului Suomen talouskriisi -tutkimusohjelman rahoittamiin hankkeisiin. Lisäksi työn ja perhe-elämän vaatimusten yhteensovittamista yksilöiden ja avioparien näkökulmasta tarkasteleva hanke on saanut Suomen Akatemian rahoitusta. Lapsesta aikuiseksi -tutkimus on osa ”Ihmisen kehitys ja sen riskitekijät” -huippuyksikön toimintaa, jota Suomen Akatemia on rahoittanut vuosina 1997–2005 (hankenro 44858).

Lämmin kiitos kaikille rahoittajille, samoin kuin kaikille niille henkilöille ja organisaatioille, jotka ovat osallistuneet tutkimukseemme. Kiitos kuuluu myös Jyväskylän yliopistolle. Ilman kaikkea tätä tukea emme olisi pystyneet toteuttamaan kirjahankettamme.

Lähteet

- Kauppinen, T. ym. (toim.) (2004). *Työ ja terveys Suomessa 2003*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Lehto, A.-M., & Sutela, H. (2004). *Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2003*. Helsinki: Tilastokeskus.
- Paoli, P., & Merilie, D. (2001). *Third European survey on working conditions 2000*. Dublin, Ireland: European Foundation for Improvement of Living and Working Conditions.
- Rantanen, J. (2004). Työelämän kehityssuunnat 2000-luvun ensimmäisellä vuosikymmenellä. Teoksessa T. Kauppinen ym. (toim.), *Työ ja terveys Suomessa 2003* (s. 5–27). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Valkonen, T., Ahonen, H., & Martikainen, P. (2003). *Sosiaaliryhmien väliset erot elinajanodotteessa kasvoivat 1990-luvun loppuvuosina*. Hyvinvointikatsaus 2. Helsinki: Tilastokeskus.