

Industrial Relations in Europe
Conference (IREC) and Työelämän
tutkimuspäivät 2022

ABSTRACT BOOK

14 – 16 SEPTEMBER

TAMPERE UNIVERSITY,
CITY CENTRE CAMPUS,
TAMPERE FINLAND

Program

Sessions

Abstracts

Practical information

New Turns in European Industrial Relations

Currently, the traditional industrial relations are challenged by various new trends like digitalisation, self-employment, globalisation, environmental crises, ageing labour force. Service sector employment has become the dominant industry. Employment, trade unions, and collective bargaining all have gradually become more female. Many important global institutions have started to promote decent work, labour protection and minimum wages. The Covid-19 pandemic might have made new divisions in the world of work, and amplified some undergoing trends. All these tendencies pose challenges but also opportunities for industrial relations.

The theme of the conference, New Turns in European Industrial Relations, is broad, open and optimistic. Empirical and theoretical approaches deliver interesting insights into the future trends in European industrial relations. IREC is a multidisciplinary forum and welcomes empirical and theoretical contributions using imaginative and creative analysis as well as research with more traditional methodology. The 2022 Work Research Days will be held at the same time with the IREC conference.

The conference is organised by the Work Research Centre (WRC) at the Tampere University in association with The Finnish Association of Work Life Research (FAWORE) – Työelämän tutkimusyhdistys.



Table of Contents

1. PROGRAMME.....	4
2. IREC SESSIONS, WORK GROUPS & ABSTRACTS.....	7
2.1. IREC Session 1.....	7
2.1.1. Trade unions and migrant workers.....	8
2.1.2. Work ability, aging and organizational changes.....	10
2.1.3. Participation and inclusion in working life and the labour market, <i>part 1/2</i>	14
2.1.4. Work and working conditions in the platform economy, <i>part 1/2</i>	16
2.1.4. Environmental problems, subsequent greening and industrial relations.....	20
2.1.6. Engagement, money and work	25
2.2. IREC Session 2.....	29
2.2.1. Dimensions and trends in work representation	30
2.2.2. Gender, power & industrial relations, <i>part 1/2</i>	33
2.2.3. Work and working conditions in the platform economy <i>2/2</i>	35
2.2.4. Participation and inclusion in working life and the labour market, <i>part 2/2</i>	39
2.3. IREC Session 3.....	42
2.3.1. Collective organisations in a disorganised labour market, <i>part 1/2</i>	42
2.3.2. Remote work and well-being during COVID-19, <i>part 1/2</i>	46
2.3.3. Gender, power & industrial relations, <i>part 2/2</i>	49
2.3.4. Technologies Shaping Work in the 2020's, <i>part 1/2</i>	51
2.4. IREC Session 4.....	53
2.4.1. Collective organisations in a disorganised labour market, <i>part 2/2</i>	54
2.4.2. Remote work and well-being during COVID-19, <i>part 2/2</i>	56
2.4.3. Supporting learning and meaning at work.....	59
2.4.4. Technologies Shaping Work in the 2020's, <i>part 2/2</i>	63
3. TYÖELÄMÄN TUTKIMUSPÄIVIEN SESSIOT, TYÖRYHMÄT JA ABSTRAKTIT	65
3.1. TTP SESSIO 1	65
3.1.1. Tunteet työelämässä ja organisaatioiden muutoksessa, <i>osa 1/3</i>	66
3.1.2. Resilienssi työelämässä, <i>osa 1/3</i>	70
3.1.3. Työllisyyden edistämisen ekosysteemi, <i>osa 1/2</i>	75
3.1.4. Tuottavuuden ja työelämän laadun kehittäminen työn murroksessa, <i>osa 1/2</i>	78
3.1.5. Suorittavan työn tekijät ja ammatit tutkimuskohteena.....	83

3.2. TTP SESSIO 2	88
3.2.1. Ajankohtaisia työelämän haasteita ja mahdollisuuksia	89
3.2.2. Työntekijän tukeminen työuran eri vaiheissa	93
3.2.3. Työelämän ongelmalliset vuorovaikutustilanteet, osa 1/2.....	98
3.2.4. Tuottavuuden ja työelämän laadun kehittäminen työn murroksessa, osa 2/2.....	101
3.2.5. Työllisyyden edistämisen ekosysteemi, osa 2/2	106
3.2.6. Resilienssi työelämässä, osa 2/3	109
3.2.7. Tunteet työelämässä ja organisaatioiden muutoksessa, osa 2/3	113
3.3. TTP SESSIO 3	117
3.3.1. Työhön kytkeytyvä kuntoutus pidentää työuria.....	118
3.3.2. Ilmastomuutos ja kestävä työelämä	122
3.3.3. Vastuullisuus mikroyrityksissä, osa 1/2	126
3.3.4. Työelämän ongelmalliset vuorovaikutustilanteet, osa 2/2.....	130
3.3.5. Resilienssi työelämässä, osa 3/3	134
3.3.6. Tunteet työelämässä ja organisaatioiden muutoksessa, osa 3/3	138
3.4. TTP SESSIO 4	143
3.4.1. Etätyön ajankohtaisia haasteita ja mahdollisuuksia.....	144
3.4.2. Työntekijöiden arviointi ja testaaminen.....	148
3.4.3. Hybridiyrittäjyyden haasteet ja mahdollisuudet	151
3.4.4. Vastuullisuus mikroyrityksissä, osa 2/2	156
3.4.5. Professori Jouko Nätin muistosymposium.....	160
4. PRACTICAL INFORMATION	161
5. HOTELS AND RESTAURANTS.....	166
5.1. Hotels.....	166
5.2. Restaurants.....	166
6. LIST OF PARTICIPANTS	169

1. PROGRAMME

The Conference will be held at 14 - 16 of September 2022 at **Tampere University, City Centre Campus** (Kalevantie 4, 33100 Tampere, Finland)

You may find the maps of the University Campus and Tampere venue [from chapter 4. Practical information](#)

ALL OF THE SESSIONS, LUNCH AND COFFEE SERVICES WILL BE HELD AT THE MAIN BUILDING (excluding only the “in memoriam of Jouko Nätti” event on Friday 16th)

Day I	WEDNESDAY September 14 th	PLACE
12.15 – 12.30	Opening of the Conference Welcoming words from the conference organizers and Tampere University Finnish Work Environment Fund (TSR): Launching a new thematic research call (Kenneth Johansson)	Main auditorium, 2 nd floor
12.30 – 14.00	PLENARY SESSION I <i>Populism, migration and labour relations</i> Chair: Professor Antti Saloniemi Keynote speakers: David Blanchflower (<i>remote</i>) & Guglielmo Meardi	Main auditorium, 2 nd floor
14.00 – 14.45	Coffee	Main auditorium foyer, 2 nd floor
14.45 – 17.00	SESSION 1	See the sessions
18.30 –	Welcome reception at Old City Hall (Raatihuone)	Keskustori 10, 33100 Tampere

Day II	THURSDAY September 15 th	PLACE
9.00 – 10.30	PLENARY SESSION II <i>Environmental crises as a new challenge for industrial relations</i> Chair: Katri Salmenoja (Finnish Association of Work Life Research FAWORE) Keynote speakers: Professor Nora Räthzel & Postdoc. researcher Tero Toivanen	Main auditorium, 2 nd floor
10.30 – 12.30	SESSION 2	See the sessions
12.30 – 13.30	Lunch (at YO Juvenes included in the registration fee)	The 2 nd floor
13.30 – 15.10	SESSION 3	See the sessions
13.30 – 15.10	Tapaa toimittajia ja rahoittajia (in Finnish) Työsuojelurahasto (TSR), Mikael Saarinen Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö (SAK) Työelämän tutkimus -lehti, Antero Olakivi	A1
15.10 – 15.45	Coffee	Main auditorium foyer, 2 nd floor
15.45 – 16.45	PLENARY SESSION III <i>Gendered perspectives to industrial relations - achievements, prospects, problems</i> Chair: Associate professor Anne Mäkikangas Keynote speaker: Paula Koskinen Sandberg Commentator: Valeria Pulignano	Main auditorium, 2 nd floor
18.30 –	Dinner at Puistotorni, Konsu hall	Hämeenpuisto 28, 33200 Tre

Day III	FRIDAY September 16 th	PLACE
9.00 – 10.45	SESSION 4	See the sessions
9.00 – 10.45	In memoriam of Jouko Nätti (open to all)	Linna K103
10.45 – 11.15	Coffee	Main auditorium foyer, 2 nd floor
11.15 – 13.00	PLENARY SESSION IV, Closing seremony Chair: Professor Antti Saloniemi Panel discussion: <i>Challenges of Finnish Labour Market System</i> Discussant: Professor. emer. Harri Melin Panelists: - Minna Helle, Deputy CEO, Technology Finland - Antti Palola, Chairman, Finnish Confederation of Professionals - Jyrki Raina, Global Industrial Relations Expert, Former General Secretary of IndustriALL Global Union Best Work –award 2022 Last words, Professor emer. Richard Hyman Closing, Professor Antti Saloniemi	Main auditorium, 2 nd floor

2. IREC SESSIONS, WORK GROUPS & ABSTRACTS

2.1. IREC Session 1

SESSION 1		WEDNESDAY, SEPTEMBER 14 th AT 14.45 – 17.00	
GROUP	CHAIRS	PRESENTATIONS	HALL
TRADE UNIONS AND MIGRANT WORKERS 14.45 – 15.45	LILLIE	1. Borello & Friis Hau: Intersectional strategies of resistance and coping: The role of migrant networks and alternative forms of collectivism in platform union organising 2. Gumbrell-McCormick: Trade Unions and Migrant Workers: The Case of the ETUC	A2A
PARTICIPATION AND INCLUSION IN WORKING LIFE AND THE LABOUR MARKET, PART ½ 16.00 – 17.00	KÄRRYLÄ, KETTUNEN	1. Haapakorpi: Large-scale management in universities: purpose of participation? 2. Kärkkäinen et al.: Working life participation, service use, and social security pathways among unemployed participants of the Finnish Work Ability Programme: a retrospective register-linkage study 3. Fleming: The Moral Economy of Swedish Labour Market Co-operation and Job Security	A2B ALSO ONLINE
WORK ABILITY, AGING AND ORGANIZATIONAL CHANGES	KULMALA, NEUPANE	1. Hartikainen: The impact of burnout on perceived efficiency of executive functions in daily life 2. Prakash KC et al.: Changes in life satisfaction during the transition to retirement: Findings from the FIREA cohort study 3. Kulmala: Work-related stressors in relation to older age cognitive functioning 4. Neupane et al.: Sustainable employability among older employees: a longitudinal study of age and time effect 5. Partanen et al.: The relationship between self-reported work ability and service patterns during the National Work Ability Program	A3
WORK AND WORKING CONDITIONS IN THE PLATFORM ECONOMY, PART ½	PULIGNANO, TIJDENS	1. Bertolini et al.: Platformising Informality, One Gig at a Time 2. Dasgupta et al.: Examining Emerging Trends of Resistance and Voice in the Gig Economy 3. DiCataldo et al.: Bad jobs or bad regulation: what platform worker performance depends on? 4. Kosinova: Gendered social recruiting in the gig economy: the case of the network marketing industry	A4 ALSO ONLINE
ENVIRONMENTAL PROBLEMS, SUBSEQUENT GREENING AND INDUSTRIAL RELATIONS	RANTA-TYRKKÖ, TOIVANEN	1. Lahikainen & Houtbeckers: More-than-human work and planetary boundaries as touchstones for the philosophy of work: Towards environmental freedom 2. Moilanen: Workers' perceptions on greening of work – A novel survey, data collection and a PhD project 3. Purcell: Can labour save the planet? Exploring labour's relationship with nature under fossil capitalism 4. Ranta-Tyrkkö: Going greener? Possibilities and challenges in the field of social welfare in Finland 5. Vaden et al.: Energy transition and forest biomass: pressures towards a change in industrial metabolism 6. Turunen & Moilanen: In-demand green skills – a survey study in the Finnish service industry	A05
ENGAGEMENT, MONEY AND WORK	KAUHANEN	1. Kauhanen: Economic wellbeing and multiple job holding 2. Lehtivuori et al.: The effects of intrinsic motivation, monetary rewards, and performance pressure on research goals and research productivity intention in Swedish and Finnish universities	A06

		3. Olaniyan & Okunade: Influence of teamwork on organizational performance in banking industry in Osun state 4. Pilch: IT specialists in business processes outsourcing industry in Poland. Initial findings on meanings of work and working conditions 5. Oberti: Italian industrial relations: between regional dynamics and national growth models and strategies. 6. Gevaert: Work engagement among different types of solo self-employed: the mediating role of intrinsic job resources	ALSO ONLINE
--	--	---	----------------

2.1.1. Trade unions and migrant workers

Chair: Lillie

1. Intersectional strategies of resistance and coping: The role of migrant networks and alternative forms of collectivism in platform union organising

Andrea Borello, Aalborg University, Denmark (andreab@socsci.aau.dk)

Mark Friis Hau, University of Copenhagen, Denmark

Migrant workers often find themselves under precarious employment conditions (Rubery *et al.*, 2018), and the Danish labour market is no exception (Jaehrling *et al.*, 2018). Despite regulative frameworks and relatively strong trade unions, migrant workers in Denmark are repeatedly subject to exploitation and segregation (Refslund and Thörnquist, 2016; Refslund, 2021; Spanger and Hvalkof, 2021). It has been argued that a strong institutional setting is not enough to foster collectivism among migrant workers (Refslund and Sippola, 2020) and that trade unions need special inclusive measures to embrace migrants' vulnerability (Alberti, Holgate and Tapia, 2013). Likewise, recent research has recognised migrants' innovative efforts to confront their precariousness that is not merely union-embedded (Berntsen, 2015, 2016; Alberti and Però, 2018). However, little is still known about migrant workers *own* strategies and efforts to bring about social change.

This paper contributes to fill this knowledge gap through an empirical founded fieldwork that explores migrant workers' here and now working conditions and strategies as either resistance or coping (inspired by Lister, 2002 and Wright, 2016) in a harsh working environment. Firstly, I unveil empirically the different strategies migrant workers impose confront their precariousness as either direct or indirect forms of resistance, everyday coping, or exit-strategies. Secondly, I draw attention to different agents involved in this process, including the migrant network, unions and new union-like alliances. And lastly, I employ power resource theory as a heuristic tool to explore when and under what condition possibilities for different forms of action is present. With this contribution, I argue that the migrants' possibilities for collective action cannot merely be described as a union-embedded phenomenon but that we need a broader and more holistic understanding of migrant worker agency beyond institutions

2. Trade Unions and Migrant Workers: The Case of the ETUC

Rebecca Gumbrell-McCormick, Birkbeck, University of London, UK

International migration is a quintessentially global issue, as well as a European one, which has become a highly divisive source of conflict at national, European and global levels. While much attention has been paid to the views and discourses of different actors at the national level, there is less attention to the discourses and policies of European industrial relations actors, and how they shape and are shaped by national-level discourses and policies.

This paper investigates trade union discourses, policies, and actions around migrant workers at the European level, through a case study of the European Trade Union Confederation (ETUC). It will explore how the European-level body has been influenced by and sought to find a common position out of the sometimes conflicting views of national actors, in particular its own affiliates as well as European-level actors, such as the European Commission. It will go back to the debates over European enlargement and free movement in the early 2000s, and explore how both migration from within and outside Europe has been addressed by the confederation up to the present day. Beyond the issue of general policies on migration, this paper will also focus on the voice and representation of the migrant workers themselves within the ETUC and its affiliates.

Building on a previous IREC presentation on global actors' discourses on migration, which focused purely on actors at the global level (ITUC and ILO), this paper will seek to understand the patterns of the ETUC's discourses and actions and discuss them in relation to the dominant political discourses at the national and international levels.

This paper draws on work I carried out in the course of the research project '*In Search of the Global Labour Market*' project at the Zentrum für Interdisziplinäre Forschung (ZiF), University of Bielefeld, 2017 – 9.

2.1.2. Work ability, aging and organizational changes

Chairs: Kulmala, Neupane

1. The impact of burnout on perceived efficiency of executive functions in daily life

Kaisa Hartikainen, Tampere University Hospital, Behavioral Neurology Research Unit, Finland

Mia Pihlaja, Tampere University Hospital, Behavioral Neurology Research Unit, Finland

Objectives: Modern work life puts high demand on brain's executive functions. On the other hand, overly demanding work life may sometimes lead to burnout. Burnout may be linked with impaired

executive functions impairing ability to work in most jobs in modern information society. In this study the aim was to evaluate the impact of burnout on perceived executive functions as part of Sustainable Brain Health -project funded by European Social Fund via Finnish Ministry of Social Affairs and Health.

Materials and Methods: 54 teachers working in basic education in Tampere city volunteered in this study and were assessed in Behavioral Neurology Research Unit, Tampere University Hospital. Volunteers filled Beck's depression scale (BDI-21), Bergen Burnout Inventory (BBI-15) and Behavioral Regulation Inventory of Executive Functions (BRIEF). Based on BBI-15 28 volunteers had burn out (mild n= 6, moderate n=10, severe n=12) while 26 did not. Volunteers also participated in a computer-based test of Executive Functions, Executive- RT test (Hartikainen et al., 2000).

Results: Subjects with burnout had impaired executive functions in daily life based on BRIEF. Indices

reflecting metacognition and behavioral regulation as well as the overall score of executive functions reflected greater challenges in daily life in tasks requiring executive functions in subjects with

burnout in contrast to those without.

Conclusions: In conclusion burnout impairs executive functions in daily life and thus is an important factor contributing to impaired ability to work due to burnout. Intact executive functions are needed for efficient and high-quality work in teaching positions and most modern professions. Thus, more

research is needed on the impact of burnout on executive functions and on the impact of executive

functions on ability to work. Furthermore, it is important to pay attention to cognitive and affective

ergonomics to prevent burnout and maintain brain health at work.

2. Changes in life satisfaction during the transition to retirement: Findings from the FIREA cohort study

Prakash KC, University of Turku and Turku University Hospital, Finland; Stockholm University, Sweden; Tampere University, Finland (Prakash.kc@tuni.fi)

Marianna Virtanen, University of Eastern Finland, Joensuu, Finland

Soili Törmälehto, University of Eastern Finland, Joensuu, Finland; Karolinska Institutet, Sweden

Saana Myllyntausta, University of Turku, Finland

Jaana Pentti, University of Turku and Turku University Hospital; University of Helsinki, Finland

Jussi Vahtera, MD, University of Turku and Turku University Hospital, Finland

Sari Stenholm, University of Turku and Turku University Hospital, Finland

Objectives: Life satisfaction is an essential construct of well-being that is tied to behavioral, emotional, social and psychological outcomes. This study aimed to examine changes in total and domain specific life satisfaction during the retirement transition and additionally examine whether those changes differ by gender, occupation, health and spousal working status.

Methods: Aging public sector employees (n=3,543) from the Finnish Retirement and Aging Study cohort study (FIREA), were followed up annually before and after retirement. Total life satisfaction score (range 4-20) was computed by summing up the responses in four domains (interestingness, happiness, easiness and togetherness). The mean and mean change estimates and their 95% CI were calculated by using the linear regression models with generalized estimating equations, adjusted for age, gender, occupation, health and marital status.

Results: Total life satisfaction score improved among the entire study population during the retirement transition and remained stable thereafter. The improvement in life satisfaction was greater among women vs. men (gender*time interaction $p=0.003$), among those with suboptimal health before retirement vs. those who had good (health*time $p<0.0001$) and those who had no spouse vs. those who had a retired or working spouse (spousal-status*time $p<0.0001$). There was no difference in change in total life satisfaction based on occupational positions (occupation*time interaction $p=0.173$). In case of domain specific life satisfaction scores, the greatest improvement was observed in the easiness domain and the improvement were higher among women, those with self-rated health and those who had no spouse.

Conclusions: Life satisfaction improves during the retirement transition period, especially among women, those with suboptimal health and those living without a spouse. The improvement was considerably greater in the easiness domain than any other domains. Life satisfaction remained improved and stable during the postretirement period.

3. Work-related stressors in relation to older age cognitive functioning

Jenni Kulmala, Tampere University, Finland

Aims: Work-related stressors may negatively affect cognitive health after the retirement. Using several longitudinal datasets, we aimed to investigate how work-related stress, sleeping problems and financial situation are associated with later cognitive status and dementia risk.

Research questions: We aimed to answer the following research questions: Is there an association between midlife work-related stress and mild cognitive impairment (MCI), dementia, and Alzheimer's disease later in life; how midlife perceptions of financial situation relate to dementia risk later in life; and is there an association between sleep disturbances in mid-life and late-life and late-life cognitive status.

Methods: We used several population-based studies from Finland and Sweden and investigated the associations using ordered logistic regressions.

Results: We found that midlife improvements in financial situation were associated with a reduced dementia risk later in life. In addition, midlife work-related stress increased the risk for MCI, dementia, and Alzheimer's disease. Also sleep disturbances and midlife nightmares were associated with lower cognitive capacity later in life.

Conclusions: Work-related stressors are important determinants of later cognitive status. When aiming to prevent future global burden of increasing dementia epidemic, work-related risk factors should be taken into account.

4. Sustainable employability among older employees: a longitudinal study of age and time effect

Subas Neupane, Tampere University, Finland

Saila Kyrönlahti, Tampere University, Finland

Prakash K.C, Tampere University, Finland; University of Turku and Turku University Hospital, Finland

Anna Siukola, Tampere University, Finland

Hanna Kosonen, Tampere University, Finland

Kirsi Lumme-Sandt, Tampere University, Finland

Pirjo Nikander, Tampere University, Finland

Clas-Håkan Nygård, Tampere University, Finland

Aim: We studied how the indicators of sustainable employability among older employees changed over time and also estimated the effect of age on these indicators in a two-year follow-up.

Methods: A questionnaire survey of the Finnish postal service employees was conducted in 2016 and a follow-up in 2018. We analysed data from 1,262 subjects who replied to both the baseline and the follow-up surveys. Sustainable employability was defined as a multidimensional construct using nine indicators covering three domains (health, well-being and employability). Measurement time (repeated measure) was used as a within-subject factor and age was used as a between-subject factor. Estimated marginal means of the indicators of sustainable employability at baseline and the follow-up by age in years were calculated.

Results: No significant change in the indicators (self-rated health, work ability, time and resources, recovery after work, job satisfaction, motivation, perceived employability, enough education and job performance) of the sustainable employability were found during two years of follow-up except for self-rated health. Statistically significant effect of age on self-rated health ($F=6.56$, $p=0.011$) was found. Six out of nine indicators (self-rated health, work ability, time and resources, recovery after work, job satisfaction, and perceived employability) had statistically significant effect of age between subjects. Partial Eta Squared (η^2_p) shows very small difference in the indicators of the sustainable employability during the follow-up. This indicates that the employability of the workers was sustained during two-year follow-up.

Conclusion: Although, based on single items, these indicators showed consistency with no significant change over time. Significant effect of age between subjects was found for six out of nine indicators. Variation in most of these indicators increased with age.

5. The relationship between self-reported work ability and service patterns during the National Work Ability Program

Jussi Partanen, Finnish Institute for Health and Welfare (THL)

Peppi Saikku, Finnish Institute for Health and Welfare (THL)

Vilja Männistö-Inkinen, Finnish Institute for Health and Welfare (THL)

Sanna Blomgren, Tampere University, Finland

Collaborative approaches have raised interest when efforts are made to improve health and health-equity but also to further employment, labour market integration and economic well-being among disadvantaged people. Collaborative approach has been seen to benefit particularly disadvantaged populations with often complex needs. For example, compared to more traditional disease-driven view in health care, collaborative and integrated approaches rest on a holistic view of population- and person-focused understanding that acknowledges the interconnectedness of medical, psychological, and social problems and moreover can emphasize e.g., personal preferences and needs. The context of the study is the Finnish Work Ability Program (2019–2023), where local health and welfare agencies are involved to promote health and work ability of working-aged people who don't have access to occupational health services. The program aims to provide individualised and well-timed work ability and employment services in 22 local program pilots.

The aim of this paper is on the one hand to illustrate perceived work ability and employability of clientele of the program pilots, and on the other hand to reveal different service patterns that clients have during their cliency. In the second part of the analysis the service patterns are linked to the self-perceived measure to assess a connection between the former and the latter.

Information of clients' received services during the cliency is collected in local level projects by the project-workers with a client-specific questionnaire. The self-reported work ability and employability is based on client-questionnaire ('the Abilitator') in the beginning of cliency. The data is analyzed with descriptive, clustering and ANOVA-like analyses. The results of the paper potentially add more elaborate information about the connection of clients' background information, perceived employability and work ability, and the service patterns of working-aged people outside the occupational health care services.

2.1.3 Participation and inclusion in working life and the labour market, *part 1/2*

Chairs: Kärriylä, Kettunen

1. Large-scale management in universities: purpose of participation?

Arja Haapakorpi, Tampere University, Finland

Merging of universities into large-scale organizations and related reorganization of faculties into multidisciplinary and big administrative units have been carried out to enhance effectiveness, efficiency and economy in universities. Decision-making is concentrated at the top of the university organization and the big faculties follow the pattern of large-scale management with their task in implementation. With the large-scale management, mainstreamed services and support are promoted instead of the interests and particular needs in different disciplines. Virtual communication systems are applied in order to decrease the administrative staff and promote mediated communication and information. Because of relying heavily on top-down communication in the hierarchical large-scale organization, particular measures for activating academic staff at the implementation stage are necessary.

We ask, how does the university management understand the purpose of the academics' participation in the work community and the implementation of the large-scale goals, and how does this understanding resonate with the experiences of the academics themselves. Our data consist of 10 interviews of university managers and 37 interviews of the academic staff in three Finnish universities. The data were collected in our ongoing research project "Changing University Management and Equalities in Academic Work". Content analysis was applied.

Based on the interview data, we argue that the involvement of the university personnel is increasingly carried out through development projects, which derive from top-level decision-making. In our data, also the university strategy is seen as a means for involving the academic staff in the activity of the university and faculty. However, the views on the management and expectations for the involvement of the academic staff were varied and even contradictory, to some extent.

2. Working life participation, service use, and social security pathways among unemployed participants of the Finnish Work Ability Programme: a retrospective register-linkage study

Sanna Kärkkäinen, Finnish Institute for Health and Welfare (THL)

Merita Mesiäislehto, Finnish Institute for Health and Welfare (THL)

Kia Gluschkoff, Finnish Institute for Health and Welfare (THL)

Johanna Kausto, Finnish Institute for Health and Welfare (THL)

Taina Leinonen, Finnish Institute for Health and Welfare (THL)

Joonas Poutanen, Finnish Institute for Health and Welfare (THL)

Matti Joensuu, Finnish Institute for Health and Welfare (THL)

Peppi Saikku, Finnish Institute for Health and Welfare (THL)

In Finland, it is estimated that around 65,000 people with partial work ability are outside the labour market despite their capacity and willingness to work. The aim of the Work Ability Programme (2020-2023) is to strengthen the existing work ability and to promote employment among persons with partial work ability. The *Work Ability Programme Evaluation Study*, implemented by the Finnish Institute for Health and Welfare and the Finnish Institute of Occupational Health, examines the work participation and pathways of service and social security benefit use among the participants of the program.

The analysis is based on register data from various sources, including information on unemployment, health care and rehabilitation services from the years 2005 to 2021. Beyond register data, information from participants' current self-assessed work capacity will be used (The Abilitator -method). In the first phase of this study, register information from over 500 participants is gathered during spring 2022.

The planned study has two key questions: 1) What has been the history of the working life participation and service and benefit use prior to the current unemployment period? and 2) How background factors, prior participation in working life, and different service and benefit history pathways are linked with current self-assessed work capacity? As background factors, age, sex, socioeconomic position, and current situation in terms of length of unemployment and service and benefit use, will be considered.

This combined information from several national registries allows to gain knowledge of different subgroups in terms of service and benefits use among those with long-term unemployment. This information can be helpful when planning customer-orientated service pathways, especially when integrating supportive service network for those in need of multidisciplinary services and can be utilized to develop health care services and social security benefits that support work capacity and employment.

3. The Moral Economy of Swedish Labour Market Co-operation and Job Security

James Fleming, Australian Institute of Employment Rights, Australia

In the neoliberal era, there has been a global trend towards increased labour market insecurity and inequality, even in countries traditionally emblematic of union strength and socio-economic security such as Sweden. In this study, I present the first anthropological study of negotiations between the central Swedish union and employer peak bodies (known as the 'labour market partners'). These negotiations were conducted in 2020 against the background of a political crisis and political pressure to modernise and liberalise longstanding and fundamental job security protections in the Employment Protection Act (LAS). Through the lens of these negotiations, I investigate the role of the labour market partners in moderating neoliberal trends and how the partners see their relationship and role in society. I investigate, for example, why Swedish employers support unions and a system that ostensibly curbs their own power. The theoretical framework draws on the notions of moral economy and embedding to look beyond economic self-interest to the moral and institutional norms that help explain the partners' co-operation over time; i.e., their role as 'guardians of the social peace'.

I also incorporate interview material describing diverse workers' experiences of the current job security protections under LAS. I argue that workers' voices and experiences reveal a parallel moral economy where job security is experienced as a highly nebulous, ambivalent and contextual phenomenon. I argue the moral economy of job security is one of entangled reciprocity between employer, worker and the state. The study shows that even in the context of increasing marketisation of labour and society, reciprocity and cooperation both at the workplace and during the LAS negotiations serve to de-commodify labour and embed the economy in various moral norms. In this way, the research contributes to both an ethnographic and theoretical understanding of labour market institutions and job security.

2.1.4. Work and working conditions in the platform economy, *part 1/2*

Chairs: Pulignano, Tijdens

1. Platformising Informality, One Gig at a Time

Alessio Bertolini, University of Oxford, UK

Mark Graham

Mounika Neerukonda

Sanna Ojanperä

Balaji Parthasarathy

Janaki Srinivasan

Pradyumna Taduri

Funda Ustek-Spilda

Digital platforms have captured significant value from their businesses through sophisticated subcontracting arrangements and attempts to gigify all aspects of the employment process through breaking them into small, task-based jobs. They have taken advantage of gaps in governance and regulation with respect to gig labour rights, using their technological capabilities. Yet, discussions on platformisation have centred around conflicting outlooks. For the Global North, they focused on the informalising effect of platforms on the established employment relationships and structures; for the Global South, on their potential to formalise labour relationships that remain largely informal and unregulated. This dichotomous categorisation of Global North and Global South, informal and formal, employment and gig work, however, misses important similarities in how these seemingly different categories of labour geography contribute to the reproduction of existing inequalities and vulnerabilities of labour. In this sense, recent technological changes introduced to the labour relationship only offer a new means of combining capital and labour which increasingly relies on the commodification and individualisation of work.

Against this background, we question what platformising entails in the context of the Global North and Global South. By studying digital labour platforms, such as food delivery, ride-hailing, domestic work and personal care services in India and the UK, we explore the dual formalising and informalising effects of platforms, and how a new logic of governance is shaping the interaction of power and capital. Instead of a binary categorisation, we argue it is more useful to examine the specificity of different contractual arrangements and operational processes platforms use to extract financial and operational advantages. Rather than conceptualising platformisation as a mere shift from informality to formality, or the other way around, we argue that platforms set in motion a cyclical process where informality and formality are becoming increasingly woven together, one gig at a time.

2. Examining Emerging Trends of Resistance and Voice in the Gig Economy

Prakriti Dasgupta, Cork University Business School, University College Cork, Ireland

Ronan Carbery, Cork University Business School, University College Cork, Ireland

Anthony McDonnell, Cork University Business School, University College Cork, Ireland

Stefan Jooss, Cork University Business School, University College Cork, Ireland

A shaping characteristic of the gig economy is the use of algorithms, that are responsible for orchestrating the end-to-end labour process, while allowing platform organisations to safely distance themselves from conventional employment liabilities on the grounds of operating as a 'matchmaking entity' that connects customers with service providing 'freelancers'. With low barriers of entry and exit and high scalability, most gig organisations have been operating in legislative blind spots. This has led to rising concerns about workplace rights for gig workers

and the lack of obligations on these platform organisations to ensure decent working standards. Unsurprisingly, given the concerns over how algorithms are programmed, there has been increasing evidence of workers seeking to find ways to resist some of the autocratic features of platform work. This can be supported with instances of sporadic mobilisations and strike action led by gig workers in different geographical jurisdictions. Situated within this dynamic context, this paper's primary objective is to understand the state and forms of collective solidarity amongst this hyper-fragmented workforce, along with the use of novel voice mechanisms. Further, we examine if these are more or less manifested in particular variants of gig work. To address this objective, we undertake a systematic literature review. From this, we recognise 'algorithmic management' and 'resistance', as organic outcomes of the labour process, and synthesize all current debates from these published works. Finally, we propose a research agenda that aims to guide future research in this domain.

3. Bad jobs or bad regulation: what platform worker performance depends on?

Luigi Di Cataldo, Università di Catania, Sicily

Valentina Pantaleo, Università di Catania, Sicily

Marta Basile, Università di Catania, Sicily

Although the platform economy has been presented as a collaborative, inclusive and neutral market space, scholarly debate has revealed a complex and heterogeneous factual reality ⁽²⁾, composed of areas that are variously convenient for the people who work on them. Yet it does not seem entirely clear "why" some forms of platform work are more advantageous than others, representing real spaces of emancipation, and "what" the legal system can do to improve working conditions in the worst areas.

These two aspects are addressed starting from the studies of Gil Garcia (2017), who identifies three fundamental variables for the platform worker performance: (i) the "costs of participation", which indicate the effort (in economic, time and psycho-physical energy terms) required; (ii) the "potential benefits" are those forms of capital that can be generated through the platform economy and can be reused in it to improve one's condition in the market (e.g., digital reputation, followers, customers); (iii) the "economic profitability" indicates the ability to generate income in relation to the costs of participation.

Starting with this set of variables, an attempt will be made to explain: (1) what they depend on; (2) how regulation can act on them. The first question will be addressed by associating the variables mentioned with: a differentiation of the platform work in relation to the main added value that characterizes them (economic capital intensive, human capital intensive and labor intensive ⁽³⁾); the particular relationship platform-worker; the effects that the restructuring of transaction costs operated by the platform can produce on working conditions. After that, the effects that the regulatory framework can produce on each of the three variables under study will be set out.

The discussion highlights the change of reference variables in relation to the three forms of platform work mentioned above; moreover, it is pointed out that where the platform-worker relationship is "hierarchical" the reference variables are determined, and modulated, unilaterally by the plat-firm, it is pointed also that platform worker can be penalized by transaction costs reconstruction produced by the digital infrastructure; to conclude, the legal system can intervene on the three variables examined by redistributing the costs of participation, ensuring the potential benefits (e.g., the right to portability-cumulability of digital reputation), as well as maintaining economic profitability above minimally decent thresholds. At the same time, law and, in particular, techno-regulation can correct the reorganization of the transaction cost implemented by the platform, increasing the bargaining power of the worker and producing overall regulatory effects on the market ⁽⁴⁾.

According to the results of this study, "labor intensive" platform work includes those activities that are less advantageous for people. In these sectors, the three variables are determined unilaterally, working conditions are penalized by the restructuring of the workforce and, in addition, there is a lack of heteronomous regulation capable of effectively acting on the variables under study.

Notes

(¹) *ex multis* Botsman, Rogers, R. (2010). What's mine is yours: how collaborative consumption is changing the way we live. Collins London;

(²) Eurofound (2018), Employment and working conditions of selected types of platform work, Publications Office of the European Union, Luxembourg; Pesole A., Urzì M.C., Brancati E., Fernández-Macías F., Biagi F., González Vázquez I., (2018). *Platform Workers in Europe*. Bruxelles: EU Commission JRC Science Report;

(³) This depends on the main value added in that type of platform work: economic capital, human capital, labor. Examples of the first group are Booking and Airb&b, of the second group is UpWork or you tube influencers, of the last group are TaskRabbit, Uber and the food delivery sector. Cfr. Gil Garcia J. (2017). Desigualdades, límites y posibilidades para la transformación del capital en las economías colaborativas, *redes.com*, n. 15; Cfr. Ferandez-Trujillo, Gil Garcia (2021). *Mecanismos y dinámicas del trabajo en las plataformas digitales: los casos de Airbnb y de las plataformas de reparto*. EMPIRIA. Revista de Metodología de Ciencias Sociales. N. 52 pp. 175-198. La riflessione trae ovviamente spunto dagli studi di Bourdieu P. (2012). Capitale simbolico e classi sociali. *Polis*, n. 3; Bourdieu P. (2015). *Forme di capitale*. Armando Editore.

(⁴) Cfr. Cucinotta A. (2017). Coase, Hayek e la concezione classica della concorrenza. *Mercato, concorrenza, regole*. n. 1, p. 44 ss.; cfr. Drahokoupil, Pisana (2017). Work in the platform economy: beyond lower transaction costs. *Intereconomics*, ISSN 1613-964X, Springer, Heidelberg, Vol. 52, Iss. 6, pp. 335-340; Ichino P. (2017). Le conseguenze dell'innovazione tecnologica sul diritto del lavoro. *Rivista Italiana di Diritto del Lavoro*, n. 4; Bani, Machiavello (2017). Il diritto alla portabilità dei dati nell'ambito della nuova economia dei dati. In Falce V. (a cura di). *Financial innovation tra disintermediazione e mercato*. Giappichelli; Giorgianni M. (2019). Il "nuovo" diritto alla portabilità dei dati personali. *Profili di diritto comparato. Contratto e Impresa*, n. 4; De Minicis, Donà, Lettieri, Marocco (2019). *Disciplina e tutela del lavoro nelle digital labour platform. Un modello di tecno-regolazione*. Inapp - Public Policy Innovation Marzo 2019.

4. Gendered social recruiting in the gig economy: the case of the network marketing industry

Daria Kosinova, Tampere University, Finland

In my research I examine the contemporary form of direct selling and network marketing industry as a form of the gig economy. I look at female network marketing professionals who do work remotely as at the independent contractors (form of self-employment). The gig economy is a part of a larger transformation of the economy, where all kinds of online platforms take center stage. My research widens the understanding of the gig economy and brings a more gendered perspective to the debates by focusing on a women-centered industry and its practices. It is a 'blind point' in the studies as so far researchers have not paid much attention to these kinds of gendered gig economy forms of work.

I collect new data which allows looking at the point of entry to the new modes of digital work from a new perspective. This data produces new knowledge on how women become a part of digital labour and gig economy, why they trade their time to labour platforms, why they choose to do online activities like posting on social media, hosting calls, mentoring or chatting to

recruits and customers. I explore how and why women become a part of the gig economy. I also develop the concept of gendered social recruiting. For my research I have systematically conducted digital fieldwork for a period of September 2020 - August 2021. I followed Instagram posts and stories of network marketing professionals from four EMEA region countries (Finland, Russia, United Kingdom, South Africa). I focus on countries that belong to the same region inside the case company and according to my observations share similar social recruiting practices. It allows studying the international societal phenomenon that is important both in a global and national context.

2.1.4. Environmental problems, subsequent greening and industrial relations

Chairs: Ranta-Tyrkkö, Toivanen

1. More-than-human work and planetary boundaries as touchstones for the philosophy of work: Towards environmental freedom

Lauri Lahikainen, Tampere University, Finland (lauri.lahikainen@tuni.fi)

Eeva Houtbeckers, Aalto University, Finland

Ecological emergencies are, at least in part, a result of how we work. Some people have more choices available to them than others regarding where they work and how, and some people are at positions where their decisions may have far reaching consequences. Thus, agency, and its normative aspects, freedom and responsibility, are key concepts for understanding how we as workers relate to the ongoing ecological crises. What can workers do, why is it that they can do X but not Y, what should they do now, how should society be reorganized and what is the role of workers in this process? In this article we discuss a possible theoretical and normative framework for working with these questions. Our approach is at the same time diagnostic and normative, but we also draw on empirical work from an interdisciplinary field that especially in the Nordic countries is called “working life studies”.

We start from the concept of metabolism as a good enough notion of modeling the ontology of work in terms of human-nature relationship. We then discuss work and freedom by probing the ecological limits of two current theories: the neo-republican case for freedom as non-domination and the neo-Hegelian case for social freedom. Furthermore, we explore how the ecofeminist and critical theoretical notions of the continuity of domination can help us towards a fuller theory of environmental freedom and responsibility at work. We discuss how the issues of freedom and responsibility at work can be reconceptualized through the theories of metabolism and the continuity of domination and how this reconceptualization makes for a productive synthesis of the conceptions of freedom as non-domination and social freedom. Finally, we suggest that more theoretical and empirical work is required for understanding work in all its aspects in the time of ecological emergencies.

2. Workers’ perceptions on greening of work – A novel survey, data collection and a PhD project

Fanni Moilanen, Finnish Institute of Occupation Health & University of Helsinki, Finland (fanni.moilanen@ttl.fi)

The motivation of this study is based on two observations. First, the world of work is greening, and it has multiple consequences on workers. This multi-level greening, which can also be conceptualized as sustainability transitions (Markard et al., 2012), has multiple effects on workers. Sustainability transitions create and destroy jobs (Wang & Lo, 2021), demand novel skills from the labour force (ILO, 2019), and change the accustomed occupational safety and health issues at the workplace (Daheim et al., 2021). Secondly, research on actors and their roles in sustainability transitions literature has been much ignored (Teerikangas et al., 2021; Wittmayer et al., 2017), though the essence of transitions is equally social and technical. The aim of this project is to investigate the potential changing role of the employees in transitions.

To investigate workers opinions and their potential roles as actors in sustainability transitions, a novel work life survey was designed in 2021. The project began by first, scoping what concepts relate to the topic, and second, how surveys in particular have been used for data collection. It was quickly noted that use of surveys is infrequent. Most previous surveys on the

topic have focused on citizen's general opinion on climate change (such as European Social survey) or field-specific questions (such as Finnish labour union SAK's member survey from 2019). Literature on pro-environmental behaviour has proposed multiple ways to measure proactive agents' environmental initiatives at work by means of survey (Francoeur et al., 2021). Based on this pre-research phase, we sought inspiration from different academic discussions and drafted outlines for our novel survey.

The data collection was implemented for wage earners in Finland in spring 2022. The results are expected to provide novel viewpoints to the current discussion on greening of work by presenting an employee perspective from different economic sectors.

References

- Daheim, C., Prendercast, C., Rampacher, J., & Désaunay, C. (2021). *Foresight Study on the Circular Economy and its effects on Occupational Safety and Health* [Publications Office of the European Union]. https://www.euosha-events.eu/ForesightWS2/files/Foresight_Study_Circular_Economy_effects_on_Occupational_Safety_and_Health_report_0.pdf
- Francoeur, V., Paillé, P., Yuriev, A., & Boiral, O. (2021). The Measurement of Green Workplace Behaviors: A Systematic Review. *Organization & Environment*, 34(1), 18–42. <https://doi.org/10.1177/1086026619837125>
- ILO. (2019). *SKILLS FOR A GREENER FUTURE. KEY FINDINGS*. EMPLOYMENT POLICY DEPTM. <https://search.ebscohost.com/login.aspx?direct=true&scope=site&db=nlebk&db=nlabk&AN=3109774>
- Markard, J., Raven, R., & Truffer, B. (2012). Sustainability transitions: An emerging field of research and its prospects. *Research Policy*, 41(6), 955–967. <https://doi.org/10.1016/j.respol.2012.02.013>
- SAK. (2019). *SAK:n jäsentutkimus 2019*.
- Teerikangas, S., Onkila, T., Koistinen, K., & Makela, M. (Eds.). (2021). *Research Handbook of Sustainability Agency*. Edward Elgar Publishing Ltd.
- Wang, X., & Lo, K. (2021). Just transition: A conceptual review. *Energy Research & Social Science*, 82, 102291. <https://doi.org/10.1016/j.erss.2021.102291>
- Wittmayer, J. M., Avelino, F., van Steenberg, F., & Loorbach, D. (2017). Actor roles in transition: Insights from sociological perspectives. *Environmental Innovation and Societal Transitions*, 24, 45–56. <https://doi.org/10.1016/j.eist.2016.10.003>

3. Can labour save the planet? Exploring labour's relationship with nature under fossil capitalism

Christina Purcell, Manchester Metropolitan University

The slide towards climate catastrophe is the single most important issue facing humanity in the 21st century. The window of opportunity to push back the point of no return is narrowing with each passing year that increases the emissions of fossil fuels. The lack of urgency exhibited by national and regional governments and other powerful actors, such as large corporations, shifts attention to the role that other, less (formally) powerful actors can play in leading humanity out of the existential crisis we face.

Labour makes up the vast majority of the global population, yet wields negligible power in a formal sense. Despite this, labour has historically been able to significantly influence the direction of capitalism by curbing its worst excesses in relation to the exploitation and degradation of workers' lives. Labour has also had an objectively problematic relation to nature throughout the history of industrial capitalism, with many sectors relying on the extraction of fossil fuels for survival as wage labourers. As a result labour and trade unions have often been viewed as antagonistic to environmental campaigns (Thomas 2021), and seen as a “treadmill

actor” (Obach, 2004) within fossil capitalism, as primary agents driving the irrational treadmill of production (Curran, 2017).

This research draws upon archival sources to explore the contradictory relationship of labour to the environment, tracing the complex and turbulent history of industrial labour interacting with nature to transform raw materials into exchange value for capital. The overall aim of the research is to draw upon this contradictory relationship in order to shape a new research agenda which centres labour and working class communities as key agents in finding solutions to the climate crisis.

References

- Curran, D. (2017) The Treadmill of Production and the Positional Economy of Consumption, *Canadian Review of Sociology*, 54(1), 28-47.
- Obach, B.K. (2004) New labor: slowing the treadmill of production? *Organization & Environment*, 17(3), 337–354.
- Thomas, A. (2021) “Heart of steel”: how trade unions lobby the European Union over emissions trading. *Environmental Politics*, 1–20.

4. Going greener? Possibilities and challenges in the field of social welfare in Finland Satu Ranta-Tyrkkö, University of Jyväskylä, Finland

Current and evolving ecological crises, which are both global and local in nature, such as the climate crisis, biodiversity loss and toxification and pollution land, air, and water, have a multitude of social ramifications for human communities, as do the attempts to prevent and mitigate them. In the broader, sector-crossing project of ecological reconstruction or ecological/ green/ sustainability transition of societies, the field of social welfare is potentially focal. This is because social welfare professionals work hands on with diverse social consequences of these complex crises, especially with people and communities who are increasingly or abruptly vulnerable due to the changing, or exceptionally severe, circumstances. Moreover, preventing, mitigating, and adapting to the global scale ecological crises requires massive and rapid social and cultural adaptation and change, promoting which social welfare professionals are, in principle, both well placed and have expertise, their key knowhow being bringing on change in the lives of individuals and communities.

Despite its traditionally highly human centric focus, the field of social welfare in the global North is gradually awakening to the challenges posed by ecological degradation for human wellbeing - in much of the global South, this has been a taken for granted starting point for long. However, despite increasing interest of many social professionals to adopt pro-environmental methods and strategies of work, or just to utilise the healing and calming power of the natural environment, has been far from easy. Replacing old frameworks with a pro-environmental, ecosocial one, requires a paradigm change (underway), which is neither welcomed by nor matches with the institutional structures, logics, and leadership styles. I discuss these issues in the context of Finland, paying attention to both prospects and hindrances of change. The presentation draws on data from various sources, including social work students' course assignments on an advanced level course dealing with social work's role in the ecosocial transition.

5. Energy transition and forest biomass: pressures towards a change in industrial metabolism

Tere Vaden, BIOS Research Unit, Helsinki (lead author)

Antti Majava, BIOS Research Unit, Helsinki

Paavo Järvensivu, BIOS Research Unit, Helsinki

Tero Toivanen, University of Helsinki, Finland

Jussi T. Eronen, BIOS Research Unit, Helsinki

As a part of its policy process towards carbon neutrality by 2035, the Finnish government facilitated the creation of low-carbon roadmaps by sectors of industry (TEM 2020). The roadmaps were prepared by industry federations, and were promoted as an international benchmark in COP26. In the roadmaps, the main condition for cleaner industry is rapid electrification, and the roadmaps project an increase of one third by 2035 and a doubling by 2050 in the electricity use by industry. In addition, the roadmaps together contain a level of annual forest biomass use (ca. 140 Mm³) that radically oversteps the current sustainable level of harvesting (80,5 Mm³ in terms of wood use, not taking into account ecological sustainability) and even yearly growth levels (Majava et al. 2022). With a dynamic but binding upper limit for sustainable yearly harvesting, forests can not provide increased energy and raw-materials for all industry sectors. As an extreme, a separate estimation has shown that replacing all Finnish fossil fuel use (in electricity and heat production, and traffic) with biomass and biomass-derived fuel would demand more than the maximum sustainable yearly harvest of wood, thus depriving the forest sector of its resource base (Michaux et al. 2022). Together these analyses show a massive need for both new low-carbon energy production and an unworkable demand for wood as a resource.

At the same time, the role of forest bioenergy is shifting because new modes of energy production, such as wind power, produce orders of magnitude more energy per used land area. Due to climate and biodiversity concerns, forests are also gaining new economic uses through carbon sequestration and storage markets, as well as in use as compensation for biodiversity losses. Together these two factors – the accelerating energy transition and new economic uses for forests – mean a challenge to the current regime of wood biomass use. As it stands, industrial economy in Finland has directed over half of forest biomass for energy use, mostly in the forest sector itself, where most of the wood is used as bioenergy in the production of wood-based products (pulp, board, paper, timber, etc.). This energy use of wood faces economic and ecological pressure, as higher-value uses proliferate both for the forested land area and for harvested wood. As the role of forests and wood changes, the industrial metabolism around forest biomass changes, necessitating changes in land-use planning, acceptability of energy and resource use and industrial division of labour.

6. In-demand green skills – a survey study in the Finnish service industry

Jarno Turunen, *Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)*

Fanni Moilanen, *Finnish Institute of Occupational Health (FIOH)*

Aim: Climate change mitigation calls for investments to human capital. Indeed, climate change and related implications are changing the work as well as skills demanded in the labour market (ILO, 2019). The demand for greener skills goes beyond the green economy or green jobs. Increased employer efforts to answer greening customer demand, and in their part to mitigate climate change, suggest that there is an increasing demand for greener skills in service industry jobs. The demand for new skills calls for various institutions to enhance the skills of workforce.

Our aim was to shed light on the association between environment related efforts of service industry employers on the skills demanded from employees.

Methods: We sent an online survey to a random sample of Service Union United PAM members in May 2021. The study participants were 2877 employees representing retail trade, property services, security services as well as tourism, restaurant, and leisure services. They were asked whether their employers' have taken efforts towards climate change mitigation, and whether these efforts play a role in skills demanded from employees. Cross-sectional survey responses are reported for different groups of employees.

We are going to send a new survey to union members in May 2022. This allows studying potential changes in demand for greener skills in services industry.

Results: For 47%, employer had taken active efforts to mitigate climate change. Furthermore, this had introduced new in-demand skills for 42% of them. The demand for new skills was more apparent among older age groups and those working in metropolitan area.

Conclusion: The employers that conduct active mitigation efforts demand new, greener skills from their employees. Skills demanded distribute unevenly among employees. This poses a challenge for investments in human capital among work force.

References

ILO. (2019). *SKILLS FOR A GREENER FUTURE. KEY FINDINGS*. EMPLOYMENT POLICY DEPARTM. https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_732214.pdf

2.1.6. Engagement, money and work

Chair: Kauhanen

1. Economic wellbeing and multiple job holding

Merja Kauhanen, The Labour Institute for Economic Research LABORE, Finland

Part of the diversification of work relationship in the labour market is the rise of multi-activity at work: workers holding several jobs and multiple income sources at the same time. The prevalence of multiple job holding has also grown in Finland but there is still scarce evidence on the different facets of this phenomenon. One important question is related to the economic wellbeing of multiple job holders which is examined in this paper. The empirical analysis is based on Statistics Finland's highly representative register-based individual level panel data including information on background characteristics and income of multiple job holders. Detailed individual level income data allows to analyse income status and low income incidence of multiple job holders compared to single job holders. Both descriptive statistical and regression analyses are exploited. The findings show that on average low income incidence is greater for multiple job holders relative to single job holders. The distribution of earned income by deciles also shows greater variation for multiple job holders.

2. The effects of intrinsic motivation, monetary rewards, and performance pressure on research goals and research productivity intention in Swedish and Finnish universities

Aki Lehtivuori, University of Turku, Finland (aki.lehtivuori@utu.fi)

Kirsi-Mari Kallio, University of Turku, Finland

Tomi J. Kallio, University of Vaasa, Finland

Elin Funck, Linnaeus University, Sweden

Different forms of compensation and performance management (PM) systems are widely utilized in universities to motivate scholars and improve research performance. However, given the intrinsically motivated nature of scientific work, the effectiveness of these systems is somewhat questionable, especially when compared to the effectiveness of intrinsic work motivation. The present study tries to illuminate this issue by examining how extrinsic motivators –namely contingent monetary rewards and performance pressure– and intrinsic motivation are related to research goals and self-reported future research performance. We hypothesize that intrinsic motivation is generally a more positive predictor of research outcomes than the aforementioned extrinsic motivators.

To test our model, we conducted two cross-sectional surveys. Study 1 was conducted in Sweden, and the data was collected from four universities (over 850 respondents). Study 2 was conducted in Finland, and the data was collected from three universities yielding 791 respondents. Structural equation modeling was used to analyze the data. Preliminary analyses demonstrated that both the measurement models and the structural models showed a reasonably good fit to the data.

The preliminary results of both studies show quite clearly that intrinsic motivation is positively associated with an intrinsic research goal (i.e., desire to advance science) while being negatively associated with conducting risk-free research. Conversely, contingent monetary rewards and performance pressure are positively related to risk-free research projects while demonstrating only a weak positive association or no association with an intrinsic research goal. Finally, the results indicate that intrinsic motivation has a direct positive effect on self-reported future research performance and an indirect one via the intrinsic research goal variable. Somewhat surprisingly, focusing on doing risk-free research was not associated with

self-reported future research performance. Overall, this study suggests that while intrinsic motivation seems to drive high-quality research performance, extrinsic motivators drive scholars to engage in risk-free research.

3. Influence of teamwork on organizational performance in banking industry in Osun state

T.S. Olaniyan, Osun State University, Nigeria (toyin.olaniyan@uniosun.edu.ng)

I. O. Okunade, Osun State University, Nigeria

Organizational performance refers to an organization's actual output or results as compared to its expected outputs. Every organization's responsibility is to improve its performance in order to contribute to the success of the business landscape and, as a result, to preserve a valuable image and reputation in a dynamic environment.

The study's major goal is to look into the impact of teamwork on organizational performance in the banking industry in Osun State. The research topics are: how does collaboration affect organizational performance, and to what extent does teamwork influence organizational performance in terms of importance? The survey research design was used in this study. Fidelity Bank, Zenith Bank, and First Bank are among the participants in this study.

The data was collected using a questionnaire format and a sample size of 150 respondents was recruited from the bank's population. T-tests for independent measures were used to examine the acquired data.

The study's findings revealed that teamwork had a significant impact on organizational performance among bank employees [$t(118) = 6.45, p.01$]. As a result, hypothesis one was supported by the study's findings, which also revealed that teamwork had a significant impact on organizational performance among bank employees in terms of "I am good at communicating with my team members" [$t(118) = 3.67, p.05$]. There was a significant influence of teamwork on organizational performance among bank employees in Osun state, as well as a significant influence of teamwork in terms of "I am good at communicating with my team members" on organizational performance, according to the study. Managers should strive to ensure that each team consists of the necessary skills to enable the team to perform effectively, according to the study.

4. IT specialists in business processes outsourcing industry in Poland. Initial findings on meanings of work and working conditions

Szymon Pilch, University of Wrocław, Poland

The aim of this paper is to present the preliminary results of an exploratory analysis of the meanings of work attributed by IT specialists employed in business processes outsourcing centers in Poland. In particular, I will focus on the analysis of selected aspects of working conditions (working time, remuneration, autonomy at work, control and surveillance) in the industry under study. In this paper I seek to provide (preliminary) answer to the question: what are the macro-social, organizational and biographical conditions of the ways in which IT professionals employed in business processes outsourcing centers in Poland make sense of their work?

As a result of the analysis of 27 biographical narrative interviews with IT specialists employed in business services centers in Poland, inspired by the analytical procedures of the grounded theory methodology, three initial ways of assigning meanings to work were reconstructed.

These are the original categories named as follows: 'enthusiasm', 'indifference', 'skepticism'. The way of assigning meanings to work depends primarily on the whole biographical experiences of the interviewees and their understandings of work, on the structural – global and/or local – context of the work organization, as well as on the management methods applied by teams of IT specialists in projects, and on the technological sophistication of the company. The decisive condition for the specific way in which IT professionals interpret their work is seems to be their individual – economic, social and cultural – resources (Bourdieu 1986). At a general level, I will outline the properties of a preliminary typology of ways of making meanings of IT professionals' work.

The paper is part of the project NCN PRELUDIUM 20 „IT specialists in outsourcing centers for business services in Poland. Sociological study of experience of work”, funded by the National Science Centre, Poland. The NCN project number UMO-2021/41/N/HS6/00557.

5. Italian industrial relations: between regional dynamics and national growth models and strategies.

Marco Oberti, Max Planck Institut fuer Gesellschaftsforschung (om@mpifg.de)

This paper is aimed at exploring developments in the industrial relations system of Italy during the crisis and post-crisis periods. In particular, referring to the recent growth model literature (Baccaro & Pontusson, 2016), it will be attempted to spot light on the relationship between the industrial relations system of these countries and their growth models. This will be done by focusing on four main topics emerging as relevant for the current debate both in industrial relations and in the growth models literature. First, developments in the national system of collective bargaining will be analyzed and related to the broader growth model, with particular emphasis on the redistributive logics underlying it. Second, in light of the declining effectiveness of national arrangements, the role of regional arrangements in industrial relations is also of interest, in order to understand whether and how new levels of regulation are arising for filling some regulatory gaps. The regional level is argued to be particularly important for Italy, particularly in light of the effect that political culture still carries on the intertwining between party and union cadres (Trigilia and Burroni, 2009). Third, the analysis of industrial relations in Mediterranean countries will be integrated with a growth model perspective, considering the interrelation between demand and supply-side factors, as well as highlighting the relationship between the Dominant Social Bloc (Amable, 2017) and what Baccaro and Pontusson (2019) defined “second order coalitions”. Particular attention will be paid to highlight the interplay between coalitions underpinning the industrial relations regime and those underpinning the growth model at broad. Fourth, any analysis of industrial relations in Mediterranean countries cannot avoid considering the role of the state and how state intervention managed to shape the industrial relations system.

Amable, B. (2017). *Structural crisis and institutional change in modern capitalism: French capitalism in transition*. Oxford University Press.

Baccaro, L., Pontusson, J. (2016). Rethinking comparative political economy: the growth model perspective. *Politics & Society*, 44(2), pp. 175-207.

Baccaro, L., Pontusson, H. J. (2019). *Social blocs and growth models: An analytical framework with*

Germany and Sweden as illustrative cases. Working Paper, Genève.

Trigilia, C., Burroni, L. (2009). Italy: rise, decline and restructuring of a regionalized capitalism. *Economy and Society*, 38(4), 630-653.

6. Work engagement among different types of solo self-employed: the mediating role of intrinsic job resources

Jessie Gevaert, Vrije Universiteit Brussel, Belgium

Aims: The ideal-typical entrepreneur presents him/herself in the neoliberal iconography as an autonomous and pro-active individual, who is highly engaged with his/her vocation. Nevertheless, empirical research on the actual work engagement of the self-employed is scarce. In addition, labour market phenomena like 'necessity self-employment' (i.e., a constrained choice out of a paucity of other employment opportunities) and 'economically dependent self-employment' (i.e., involving 'subordinance' from one or a few dominant clients) raise concerns about the potential well-being outcomes of these self-employed.

Research questions: In this study, we therefore investigate, whether poor employment conditions in solo self-employment (e.g., economically dependent self-employment and necessity self-employment) are associated with work engagement, and whether there is a mediating influence of intrinsic job resources in that association.

Methods: The authors used data from the 2015 European Working Conditions Survey (EWCS) involving 5 463 solo self-employed participants. For analyzing the data, structural equation modeling (SEM) with the Lavaan package was used.

Results: Both necessity self-employment and economically dependent self-employment were linked to poor work engagement, however, intrinsic job resources mediated both effects.

Conclusions: While previous studies have shown differences in hedonic well-being between opportunity/necessity entrepreneurs, and economically (in)dependent entrepreneurs, this study considers their distinct profiles regarding eudaimonic well-being. Eudaimonic well-being was deemed particularly relevant because of its implications for other outcomes such as life satisfaction, psychological well-being, ill-health, business performance and persistence in self-employment.

2.2. IREC Session 2

SESSION 2 THURSDAY, SEPTEMBER 15 th AT 10.30 – 12.30			
GROUP	CHAIRS	PRESENTATIONS	HALL
DIMENSIONS AND TRENDS IN WORK REPRESENTATION	REGO, COSTA	1. Bergholm: Reluctant Vanguard? Communist Party and Finnish Building Workers' Unions 1949-1973 2. Connolly et al.: Neoliberalism by stealth? The impact of the 2017 labour reforms on unions and social dialogue in France 3. Soeiro: The representation of precarious workers: two case studies from Portugal 4. Rego & Espirito-Santo: Beyond Density: Improving European Labor Unions' Representativeness through Gender Quotas 5. Mrozowski & Czarzasty: Searching for a cure: social dialogue and the (post-)pandemic socio-economic crisis in Poland	A2A ALSO ONLINE
GENDER, POWER & INDUSTRIAL RELATIONS, PART 1/2	MUSTOSMÄKI	1. Czarzasty et al.: Industrial relations and gender equality, the perspective of Poland 2. DeStefanis: The role of Trade Unions in the Promotion of Gender Equity in the Building Industry: a Scoping Review 3. Lemeire & Zanoni: The role of consensus in the transformation of labour market institutions: The evolution of gender equality frames in Belgian social dialogue since 1950	A3
WORK AND WORKING CONDITIONS IN THE PLATFORM ECONOMY 2/2	PULIGNANO, TIJDENS	1. Koutsimpogiorgos et al.: "Pulling the brake!" Institutional Reaction to Uber's Entry 2. Muszynski et al.: It Takes Three to Tango: Bargaining Power in Online Freelancing Platform Work 3. Seo: Autonomy paradox: do gig workers actually have control over their working hours? 4. Seppänen et al.: Digital agency promoting online platform workers' learning, well-being and voice 5. Immonen: Justifications for online labour platform management	A4 ALSO ONLINE
PARTICIPATION AND INCLUSION IN WORKING LIFE AND THE LABOUR MARKET, PART 2/2	KÄRRYLÄ, KETTUNEN	1. Larjovuori: "This is not my company after all" – balancing efforts and rewards in self-managing organisations 2. Launonen & Kostamo: Marxian or Bismarckian? Challenges of participation in new modes of organising 3. Sutela: Gendered impact of the COVID-19 crisis on employment in Finland 4. Björk et al.: Bottom-Up Interventions Effective in Promoting Work Engagement: A Systematic Review and Meta-Analysis	A2B

2.2.1. Dimensions and trends in work representation

Chairs: Rego, Costa

1. Reluctant Vanguard? Communist Party and Finnish Building Workers' Unions 1949-1973

Tapio Bergholm, University of Eastern Finland

In Finland Communist had substantial electoral support and quite strong position in trade union movement after the Second World War. Although there has been quite high propensity strike in Finland, we have challenged in mechanical the link between Communism and strikes in Finland. We are in good international company because e. g. Richard Hyman have much earlier made the point that political motives for strikes have been exaggerated. On the other hand there are still stereotypical interpretations about crucial communist involvement and influence organising strikes.

In Finland there is a tradition among Finnish Security Intelligence Service and its predecessors to believe, that Communist were always planning strikes. Security Police reported quite often from 1920s onwards that Communist had plans to organise gradually growing strike movement, which according to these reports, should grow to revolutionary general strike or to general strike to enhance Communist political ambitions.

In this paper we look at strikes not from statistical neither from societal angle but from the perspective of communists themselves. How did the Communist leaders of Building Workers' Union – the strongest Communist led trade union in Finland – prepare, discuss, and organise strikes in 1950s, 1960s and 1970s? To do this, we look at archival material of Finnish Communist Party (Suomen Kommunistinen Puolue, SKP) and its trade union section.

The picture is complicated and complex. In the nutshell it is obvious that building industry was prone to industrial conflicts, but on the other hand the Communist leadership of Building Workers' Union was often cautious and even reluctant to be the vanguard of strike action or battering ram to achieve wage demands made by Finnish Communist Party.

2. Neoliberalism by stealth? The impact of the 2017 labour reforms on unions and social dialogue in France

Heather Connolly, Grenoble Ecole de Management, France

Élodie Béthoux, UVSQ, Université Paris-Saclay, France

Rémi Bourguignon, Université Paris Est Créteil, France

Pauline de Becdelièvre, ENS Paris-Saclay, France

Arnaud Mias, Université Paris Dauphine-PSL, France

Paul Tainturier, IAE Paris Sorbonne, France

This paper draws on extensive qualitative research to analyse the impact of the 2017 French labour reforms on social dialogue in France. The reforms required French companies to set up a new employee representative body, the *Comité Social et Economique* (social and economic committee, CSE) for firms with over 11 employees by December 2019. This new body merged three separate bodies, *délégués du personnel* (employee delegates, DP), *comité d'entreprise* (works council, CE) and the *comité d'hygiène, de santé et des conditions de travail* (health, safety and working conditions committee, CHSCT). Prior to the reforms, each of these bodies had a high degree of autonomy and access to institutional resources, including regularly sanctioned meetings with management. The reforms have changed the way in which individual and collective issues are raised and dealt with in employee representative structures.

We conducted over 150 interviews with managers, employee representatives and external actors in seven large French companies across retail, finance, energy and pharmaceuticals during 2020-2021. The report published from the findings fed into *France Stratégie's* Labour Ordinances Evaluation Committee report published in December 2021. The findings present a complex and nuanced picture for both managers and trade unions, in navigating and implementing the reforms to employee representation. Rather than strengthening social dialogue – the original aim of the reform – there is evidence of further transformation of French employment relations in a neoliberal direction, with a weakening of trade unions' capacity to represent employees' interests and an increase in employer discretion (see Amable, 2016; Baccaro and Howell, 2017). However, our research also shows a degree of resilience of the 'dual system' of representation in France, where we find trade unions reinvesting in the new structures and resisting management's attempts at developing a more 'integrated' representative body of social dialogue.

3. The representation of precarious workers: two case studies from Portugal

José Soeiro, Instituto de Sociologia -Universidade do Porto, Portugal
(josemourasoeiro@gmail.com)

In recent decades, Portugal has witnessed a multiplication of collectives, associations and initiatives around labour precarisation. Launched outside or on the fringes of the union universe, these groups structured a field of activism for which the prevailing union repertoires were perceived as unsatisfactory. Drawing on research carried out between 2008 and 2014, involving long-term contacts with these organisations, content analysis of documents and interviews with activists, this chapter presents two case-studies, FERVE and Precários Inflexíveis. This focuses on the strategies of both groups to counter the external and internal factors that weaken and hinder the representation of precarious workers, and to find ways of collective representation through an eclectic repertoire of protest that spans the classic tools of social movements as well as new digital resources. The formation of a common experience is analysed considering its multiple spaces of sociability, forms of expression, usage of the online public sphere, the expansion of labour struggles beyond the workplace and the political forms of representation put forward by these groups.

4. Beyond Density: Improving European Labor Unions' Representativeness through Gender Quotas

Raquel Rego, Instituto de Ciências Sociais - Universidade de Lisboa, Portugal
Ana Espírito-Santo, Iscte-instituto Universitário de Lisboa, Portugal

Labor unions' legitimacy is rooted in membership, since unions result from the organization of workers who found they were stronger through a collective voice. Accordingly, union representativeness has been assessed primarily through 'density' – the ratio of union members to the total workforce. We argue that density is crucial but insufficient. First, there is a growing heterogeneity of the workforce that unions owe to represent; second, unions have developed external legitimacy when acting beyond their members. Inspired by the multifaceted concept of 'political representation', we suggest a fairer approach which adds the gender composition of unions' boards to density whenever unions act on behalf of *all* workers. Specifically, we contend that labor unions willing to take a seat at the European negotiations should adopt gender quotas. This approach is likely to stimulate equality in the labor market, while contributing to unions' revitalization, thus, fostering the quality of democratic institutions.

5. Searching for a cure: social dialogue and the (post-) pandemic socio-economic crisis in Poland

Adam Mrozowski, University of Wrocław, Poland

Jan Czarzasty, SGH Warsaw School of Economics, Poland

COVID-19 pandemic has undeniably left mark on industrial relations and social dialogue across the world. However, the impact and responses to the crisis by the means of social dialogue in managing pandemic socio-economic crisis differ and are clearly path-dependent. In the context of theoretical debates on the diversity of Eastern European capitalism(s) and industrial relations and the political, institutional and economic conditions for social dialogue, the paper aims at exploring developments of social dialogue in Poland following the outbreak of the pandemic.

The central research question is whether the current public-health crisis and its consequences present a case of a radical shift type of social change or are merely a factor accelerating the changes already underway. In the paper, we attempt to show it is the latter, using empirical data gathered in course of the COV-WORK project, (2021-2025), and supplemented by secondary data sources. The original data includes: the first wave of nation-wide representative quantitative survey (N=1,400), 20 expert interviews with trade unions, employer organizations and public authorities representatives, and 13 Focus Group Interviews (FGI) with workers in education, public health-care, social care and logistics.

The analysis suggests that there is more continuity than change visible as far as social dialogue responses to the crisis are concerned: it reinforced the statist tendencies in IR, contributed to informality of bi-lateral relations of social partners and the government, and, at least in the first phase, led to the procedural, technical and substantive deadlock of the Social Dialogue Council. Simultaneously, it helped in capacity building of social partners' organisations and led to some novel, but rather limited workers' protests beyond the "locked" workplaces in all industries studied.

2.2.2. Gender, power & industrial relations, part 1/2

Chair: Mustosmäki

1. Industrial relations and gender equality, the perspective of Poland

Jan Czarzasty, SGH Warsaw School of Economics, Poland

Izabela Grabowska, SGH Warsaw School of Economics, Poland

Iga Magda, SGH Warsaw School of Economics, Poland

Agnieszka Chłoń-Domińczak, SGH Warsaw School of Economics, Poland

Karolina Bolesta, SGH Warsaw School of Economics, Poland

Gender equality has been one of the topics that entered the discourse of national-level industrial relations in Poland as a consequence of the EU accession, albeit not only in a direct way (via *acquis*) but also indirectly, through links and cooperation with EU-level social partner organisations and their respective members in specific Member States (MS) in a bilateral way. In recent decades Polish trade unions have been growing more and more feminized, and currently nearly half of union members are women. The decline in union membership has been stronger among men: in 2017 13% female and 9% of male employees in Poland were union members, while in 1991 the figures were 15% and 23% respectively. Furthermore, some influential sectoral unions are dominated by women, especially in public health-care, social services, education and retail. Despite all that, the scale of women's empowerment in Polish trade unions is still moderate.

In the paper we discuss the results of the VIRAGE (*Visualising and measuring the role of industrial relations in addressing gender equality*) project within the Polish context. Our discussion of gender equality in industrial relations in Poland is based on 10 individual in-depth interviews (IDI), and three Focus Group Interviews (FGI) interviews with workers, trade union representatives, non-governmental organisations and experts. The data suggest that the topic of gender equality is still a minor one comparing to other, typical (in a traditional way) subjects of industrial relations, such as wages or working conditions. We are aiming to explore the reasons for underrepresentation of women in the power structures of major trade unions, as well as a relative negligence of gender mainstreaming in union strategies and policies.

2. The role of Trade Unions in the Promotion of Gender Equity in the Building Industry: a Scoping Review

Eleonora De Stefanis, University of Milan, Italy (eleonora.destefanis@unimi.it)

Constructions are one of the most male-intensive industries in most countries. The international literature studied the experiences of its female workforce, chiefly promoting discussions on the socio-cultural and economic barriers faced when entering and establishing a career in the industry. Moreover, the role of workplace culture in (re)producing (in)direct mechanisms of exclusion has been discussed, together with informal institutions' ability to obstruct concrete gender equity notwithstanding the adoption of (sector-specific) equity policies (Agapiou, 2002; Clarke et al., 2005; Dainty and Lingard, 2006; Watts, 2007, 2009, 2012; Clarke and Gribling, 2008; Worrall et al. 2010; Wright, 2016; Onyebeke et al., 2016; Afolabi et al., 2019; Galea et al. 2020).

This work relies on a scoping review to categorize the (proposed and implemented) solutions to tackle gender discrimination and promote equity in the building industry. In doing so, it focuses on the extent to which trade unions' initiatives have been reported and analysed in the existing literature.

Findings show that a critical approach to women's presence in constructions is lacking, as the discussed solutions chiefly address women as their only target. Beside (re)producing the narrative on "equity policies" as being "women's policies", most of the existing contributions fail in exposing the relational dimension of gender discrimination and repeatedly exclude men from being considered active actors in the promotion of gender equity. In this scenario, the active involvement of trade unions has rarely been the object of in-depth analyses as research focused on structural solutions or individual coping strategies to tackle gender discrimination. In conclusion, further research is needed to address the lack of data on the involvement of meso-level actors, such as their commitment to (and the challenges faced in) the promotion and retainment of women's presence in constructions, together with their role in promoting a fair implementation of equity policies.

3. The role of consensus in the transformation of labour market institutions: The evolution of gender equality frames in Belgian social dialogue since 1950

Veronika Lemeire, Hasselt University, The Netherlands

Patrizia Zaroni, Hasselt University, Utrecht University, The Netherlands

In contrast to the traditional employment relations literature that has pointed to the positive role of social dialogue institutions in advancing gender equality, recent studies have argued that consensus in social partnership may also hinder radical institutional change towards gender equality (Erikson 2021, Koskinen Sandberg & Saari 2019). Yet, thus far little is known about how consensus between the social partners is actually reached (Wagner & Teigen 2022) and how it might evolve over a longer time leading to institutional change (Streeck & Thelen 2005). To respond to this research gap, this paper examines the evolution of gender equality frames adopted by the social partners to build consensus on gender equality in social dialogue institutions and assesses their impact on equality.

Empirically, we investigate how consensus over gender equality has been reached in Belgian social dialogue institutions since the post-war period based on a corpus of data including the opinions of the National Labour Council and the Commission of Women's Labour and 17 expert interviews.

The preliminary findings indicate an evolution of frames from a period with initially gender blind (the 'standard' worker) and family-oriented (women's role in children's education and in the household) frames (until +-1965); to a period with mostly social equality and women-oriented (women's particular needs) frames (1966-1980), towards a period with more individualistic, choice-oriented frames (after 1980). Second, government policies and economic motivations seem to have a strong impact on the types of gender equality frames and whether consensus is reached between the social partners.

This paper aims to advance the literature on gender equality and social partnership by reconstructing the evolution of the stance and approaches of social partners and to identify the turning points in the evolution of gender equality outcomes, from a male breadwinner model after WWII to the current one-and-a-half breadwinner model.

2.2.3. Work and working conditions in the platform economy 2/2

Chairs: Pulignano, Tjdens

1. “Pulling the brake!” Institutional Reaction to Uber’s Entry

Nikolaos Koutsimpogiorgos, Copernicus Institute of Sustainable Development, Utrecht University, The Netherlands

Koen Frenken, Copernicus Institute of Sustainable Development, Utrecht University, The Netherlands

Andrea M. Herrmann, Nijmegen School of Management, Radboud University, The Netherlands

Aims and Research Question: Gig economy platforms, connect consumers and freelancers providing services in the form of short term assignments. They raise a series of regulatory questions, amongst others, on the topic of employment classification of gig workers, social security coverage, adherence to industry standards and taxation (Koutsimpogiorgos et al., 2020). Uber presents itself as the most prominent case of a platform which experienced rapid proliferation, with little regard for regulation, facing significant institutional pushback in the process (Uzunca et al., 2018; Thelen, 2018).

With that paper, we aim to investigate which institutions present more challenges to gig economy platforms at a global scale. We aim to decipher the conditions which hamper the diffusion of the gig economy, and shed light on the power of nation states to regulate the online economy.

Methods: The study begins by constructing a dataset of all the negative institutional reaction towards the entry Uber in a global scale for all 76 countries that Uber was active in February 2017. Followingly, we use open source documents (e.g. news articles) in order to identify all negative institutional reactions related to Uber’s presence in those countries.

In order to test the effect of particular types of institutions we use four sets of indicators, compiling economic, political, and labor market institutions (11 indicators) with data taken from the Institutional Profiles Database (IPD) 2016. We perform negative binomial and Cox regression to test our hypothesis.

Results: Our results indicate that the presence of an efficient legal system and low levels of corruption do increase negative institutional reaction against Uber. Surprisingly, robust labor market regulations and pro-innovation institutions have no effect on the intensity or propensity of negative reaction. Furthermore, labor issues constitute a small part of the of the sum of reactions, and they only appear later.

Conclusions: Despite Uber’s wide disruption, it was the questions on its legality that weighted more heavily and led to more negative reactions. Also, in countries with more robust rule of law, societal actors are more likely to use litigation to claim their rights. Neither the “innovation” nor the “labor disruptive” aspect of Uber becomes prominent overall..

Bibliography

Koutsimpogiorgos, N., van Slageren, J., Herrmann, A. M., & Frenken, K. (2020) Conceptualizing the gig economy and its regulatory problems. *Policy & Internet*, 12(4), 525-545.

Thelen, K. A. (2018) Regulating Uber: The politics of the platform economy in Europe and the United States. *Perspectives on Politics*, 16(4), 938-953.

Uzunca, B., Rigtering, J. C., & Ozcan, P. (2018). Sharing and shaping: A cross-country comparison of how sharing economy firms shape their institutional environment to gain legitimacy. *Academy of management discoveries*, 4(3), 248-272.

2. It Takes Three to Tango: Bargaining Power in Online Freelancing Platform Work

Karol Muszyński, Centre for Sociological Research, KU Leuven, Belgium

Valeria Pulignano, Centre for Sociological Research, KU Leuven, Belgium

Maite Tapia, School of Human Resources and Labor Relations, Michigan State University, USA

The increasing importance of platform work and the poor-quality jobs it often entails raises the question of whether and how platform workers can negotiate better working conditions in the platform economy. The paper examines under which conditions online freelancers can gain power to determine prices within online platforms, given the transnational and cost-based competitive nature of this digital market.

Specifically, we focus on the bargaining power of online freelancers within this transnational realm and provide an integrated framework to explore the conditions affecting their bargaining power over clients. This framework considers the organizational context of platforms, which includes the rules and technologies implemented to match clients and freelancers in different ways (Woodcock and Graham 2020), and the product market context (Rahman and Thelen 2019) as ‘boundary conditions’ that are likely to either encourage or inhibit the bargaining power of online freelancers. We draw from Edwards, Bélanger, and Wright’s (2006) notion of ‘concerns’ which builds upon an understanding of the dynamic nature of the social relationships at work to define the interests and choices made on the part of each agent mainly through action.

Second, exploring the ‘boundary conditions’ under which freelancers can gain bargaining power over clients adds novelty on how freelancers become agents by negotiating change with – rather than solely being antagonistic and conflictual against – the platform (Jarrahi and Sutherland 2019; Wood and Lehdonvirta 2021) and/or clients (Anwar and Graham 2020; Wood, Lehdonvirta, and Graham 2018). We show how freelancers can become agents also by building coherent career trajectories and portfolios which help them establishing relationships and building cooperation with clients (Borg and Söderlund 2015; Leung 2014).

Paper is based on 63 qualitative narrative interviews with online freelancers across four platforms operating in five European countries.

3. Autonomy paradox: do gig workers actually have control over their working hours?

Hyojin Seo, KU Leuven, Belgium

This study aims to examine the extent to which the gig workers are ‘autonomous’. One of the widely believed characteristics of the gig workers is that they have autonomy over their work. They are considered to have more control over their working hours and consequently their income. It is therefore often believed that the amount of work they do portrays their preferences – namely, how much they *want* to work. In this study, we question this very assumption and examine if they actually work as much as they want with reference to their sense of control over their work. We use the survey data collected by WageIndicator Foundation between 2020.04 and 2021.09 in Argentina, India and Spain. We limit our sample to the courier workers (including delivery) (N=721) as the majority of the survey respondents were working in this sector. We chose to include different countries to examine the cross-national variations, and the selection of the three countries are based on the data availability and the distinctively different national contexts while the characteristics of the jobs are similar. First, we use t-test to analyse how one’s sense of control over their working hours translates into their actual working hours. Then, we conduct multivariate logistic regression analysis to

examine the relationship between the workers' sense of control over their working hours and their satisfaction of their working hours. We account for some factors such as the actual working hours, wage, and sociodemographic characteristics. Finally, we conduct these analyses separately for the three countries to examine if the results vary across countries. Preliminary findings suggest that the control platform-based courier/delivery workers think they have may not necessarily lead to the work that they want to do – namely, the choices may in reality be constrained.

4. Digital agency promoting online platform workers' learning, well-being and voice

Laura Seppänen, Finnish Institute of Occupational Health (TTL)

Marja Känsälä, Finnish Institute of Occupational Health (TTL)

Tuomo Alasoini, Finnish Institute of Occupational Health (TTL)

Aims and research questions: Learning possibilities at work, including skills development and training, are part of working conditions that are also linked to workers' future career development (Eurofound, 2018).

Despite differences in the length, spatial reach or complexity of tasks, all platform workers face the challenge of learning digital technologies and algorithmic management at least to some degree. The digital nature of platforms and their organization of work shape considerably workers' possibilities for learning (Cedefop, 2020). Workers' voice or speaking up is part of this learning that possibly may contribute to improving fairer working conditions (Seppänen et al., 2022) or representation (fair.work). How do workers use the platforms' digital tools for their learning and voice?

Methods and data: We will approach this question with the notion of digital agency, which means individual's ability to control and adapt to a digital world (Passey et al., 2018). Aagaard and Lund (2020) differentiate between mastery and appropriation as different levels of use of digital tools. In mastery, a person controls an object by instrumentally using a tool, while in appropriation, a person controls both the object and the tool. Appropriation involves a deep understanding of and benefitting from the tools and their transformative potential. The data consist of 25 interviews of persons working through online labour platforms in expert virtual work or in food couriating.

Results: We will qualitatively demonstrate how digital agency and the difference between mastery and appropriation are manifested in platform workers' experiences.

Conclusions: Digitalisation, including platforms, represents a major learning challenge for the whole population. Based on the findings, we will discuss the meaning of platform workers' digital agency in learning the skills needed in future work.

5. Justifications for online labour platform management

Jere Immonen, University of Jyväskylä, Finland; Finnish Institute of Occupational Health

Platform work often takes place outside traditional employment relations. However, most of the people who work through these online labour platforms (OLPs) have been subjects to a range of human resource management (HRM) activities such as selection, recruitment, appraisal, compensation, and job design.^{1 2} It has been remarkable that OLPs frequently choose certain important work intermediation functions to manage often with algorithmic means. They also decentralize control in some dimensions. By doing so they evade hierarchical authority and rely on disciplining effect of the market, while simultaneously using the management in a way that centralizes their own power.³

In autumn of 2021, I interviewed leaders from seven Finnish OLP companies. Companies use varying management strategies for work allocation, work performance, compensation, and ratings/rankings. Question of this presentation is: How do leaders of OLPs justify the use and non-use of HRM activities in digital gig work mediation? I use theory-guided content analysis method, justification theory⁴ and organizational legitimization strategies⁵ to analyze how leaders justify and through justification legitimize their work intermediation models - some of which have been questioned by administrative bodies.

Interviews brought up that legitimization question was most current for leaders whose companies had been directly questioned because of their management and lack of employment relations. However, it was relevant for leaders of other OLPs too. Justifications for non-use of management activities reflected neoliberal ideals of individual freedom and responsibility on one's own work and economic fate. Justifications for different management methods were more pragmatic by their nature and underlined benefits of management to workers or clients. Leaders did not necessarily saw management of work in contradiction with entrepreneurial freedom, but rather as procedures that help workers with self-employment and protect them from market insecurities. Results indicate diverse and partially contradicting fairness perceptions of platform work stakeholders.

¹ Keegan, A. & Meijerink, J. (2021) Online OLPs, human resource management and platform ecosystem tension: an institutional perspective. In Meijerink, J., Jensen, G. & Daskalova, V. (eds.) Platform economy puzzles: A Multidisciplinary Perspective on Gig Work. Edward Elgar publishing.

² Connelly, C. E., Fieseler, C., Černe, M., Giessner, S. R. & Wong, S. I. (2021) Working in the digitized economy: HRM theory & practice. Human Resource Management Review 31.

³ Vallas, S. & Schor, J. (2020) What Do Platforms Do? Understanding the Gig Economy. The Annual Review of Sociology 46, 273 -294.

⁴ Boltanski, L. & Thévenot, L. (2006) On Justification: Economies of Worth. Princeton University Press, Princeton, New Jersey.

⁵ Suchman, M. C. (1995) Managing Legitimacy: Strategic and Institutional Approaches. Academy of Management Review. Vol. 20(3) 571 -610.

2.2.4. Participation and inclusion in working life and the labour market, part 2/2

Chairs Kärriylä, Kettunen

1. "This is not my company after all" – balancing efforts and rewards in self-managing organisations

Riitta-Liisa Larjovuori, Tampere University, Finland

Self-managing organisations (SMO's) is a form of work organisation, where both responsibility and authority are widely and formally distributed throughout the organisation.

One of the main arguments in favor of such organizing is, that it enables extensive employee autonomy and involvement, which are found to be related with high levels of employee wellbeing. However, there are also notions in the previous research, that self-management may be wearing in a sense of increased self-control. In some cases, it can lead to abolishment of resources that have supported employee well-being, without offering much in return.

In TEOT (Employee well-being in self-managing organisations) -project during 2020-2021, qualitative interview data was collected from four companies which had chosen to operate according to SMO principles. Analysis of employee perceptions of their work and work-related well-being uncovered many positive features of working in a self-managing organisation. However, employees also reflected on the possibility of conflicts between the expectations of pervasive commitment generated and maintained by managerial and cultural ideals and the still formally subordinate position of the employees.

In this presentation, labor process theory (LPT) is utilized to analyse employee perceptions from the perspective of how rewards and efforts are evaluated and balances in of self-managing organisations. LPT is a late Marxist theory, which looks at how people work, how their work is controlled, which resources they use in work and how they are compensated. This approach offers a fresh way to analyse work within this kind of "novel" organisational forms, allowing for disclosing contradictory dynamics affecting employee well-being in them. As a theoretical contribution, the presentation extends the use of LPT into new domains, that are characteristic for working environments and conditions in 2020's.

2. Marxian or Bismarckian? Challenges of participation in new modes of organizing

Reima Launonen, University of Helsinki, Finland (reima.launonen@helsinki.fi)

Tuukka Kostamo, Aalto University School of Science, Finland

In this paper, we discuss employee participation and democracy in the workplace. In the last 40 years, the means to enhance the participation of employees have varied from leader-centric transformative methods that support employee motivation to the ideas of self-management, which promises to give actual decision power to employees. One way to measure how successful these different doctrines of leadership have been, is to analyze the actual level of participation: how much power and influence has been given to employees?

The prevalent leader-centric culture and the hierarchies which support its existence, present a threat for every pursuit for stronger participation and equality. Thus, the existing situations influence even the way how democratic doctrines are implemented. In the case of self-management, one can find that it is a two-edged sword: it can manifest both positive and negative outcomes for the democratization of work life. There are two ways of conceiving self-management: one that creates opportunities for empowerment (which we call the "Marxian turn") and one that strictly strengthens control over employees (which we call the "Bismarckian

turn"). We claim that the doctrines of employee participation can present us with either a Marxian or a Bismarckian turn.

Based on this framework, in our paper we will make short inquiry into what kinds of elements can diminish or support employee participation and the democratization of work life. We will draw from leadership studies (where the traditional focus on a single leader has recently been broadened to different forms of shared leadership), recent models of self-management and self-managing organizations, and literature on democracy. Our goal is to identify those processes and mechanisms that actually enhance the participation of employees and support the formation of workplace democracy.

3. Gendered impact of the COVID-19 crisis on employment in Finland

Hanna Sutela, Statistics Finland

In this analysis I study the gendered impact of COVID-19 crisis on employment in Finland. Which groups were the most affected in the labour market and how did the situation evolve during the first two years of the crisis? The analysis is based on the Labour Force Survey data from 2019, 2020, 2020 and the beginning of 2022.

Contrary to the previous economic crisis in Finland, in the COVID-19 crisis the female employment was the first to be hit but also started to recover sooner than the male employment. The employment impact of the COVID-19 crisis differed a lot by industrial sectors. The structural differences in the sectors – eg. the service sector employing more women, young people, part-timers and students - are directly reflected to the different patterns of decrease and, later on, increase in employment among women and men.

Among women, employment fell in 2020 only among those aged under 35, while among men, also those belonging to the prime age groups were affected. To continue, the lost female jobs were only part-time jobs, while men also lost full-time jobs. Moreover, the number of female self-employed decreased, while among men only employees were affected. Compared to one male full-time job about 1.7 female part-time jobs were lost. Interestingly, this was further reflected in total payroll, which arose for women but decreased for men in 2020.

In 2021, the employment started to recover especially among female employees, while the situation among men – especially those at the prime age – was still lacking behind. Regarding female employment, students working besides their studies – in part-time jobs in the service sector – turned out to be a significant labour market buffer during the COVID-19 crisis.

The detailed results show the importance to study labour market changes from gender perspective.

4. Bottom-Up Interventions Effective in Promoting Work Engagement: A Systematic Review and Meta-Analysis

Janina M. Björk, Åbo Akademi University, Finland

Pernilla Bolander, Stockholm School of Economics, Sweden

Anna K. Forsman, Åbo Akademi University, Finland

Background: Promoting work engagement is of interest to organizations across sectors due to the associated positive outcomes. This interest warrants research on the evidence of work engagement interventions. Intervention research increasingly advocates a bottom-up approach, highlighting the role of employees themselves. These workplace interventions often

encourage employees to identify, develop, and make use of workplace resources. The aim of this systematic review and meta-analysis is to investigate the effectiveness and potential underlying mechanisms of these bottom-up, resource-developing interventions.

Method: Systematic searches were conducted in the online databases Web of Science, Academic Search Complete, Business Source Ultimate, PsycInfo, PsycArticles, SCOPUS, and Google Scholar. Publication year range was 2000–2020. Eligibility criteria were defined using PICOS. To be eligible for the systematic review, the intervention study identified had to aim at promoting working individuals' work engagement by developing workplace resources from bottom-up. Work engagement had to be measured using the Utrecht Work Engagement Scale. The systematic review included one-, two-, or multiple-armed –randomized or non-randomized –intervention studies with various study designs. Further, a meta-analysis was conducted on a sub-set of the studies included in the systematic review. To be eligible for the meta-analysis, the studies had to be two-or multiple-armed and provide the information necessary to compute effect sizes.

Results: Thirty-one studies were included in the systematic review. The majority reported that overall work engagement increased as an effect of the intervention. The evidence regarding the sub-components of work engagement was scattered. Potential underlying mechanisms explored were intervention foci, approach, and format. Dimensions of satisfaction and performance were identified as secondary outcomes. Participant experiences were generally described as positive in most of the studies applying mixed methods. The meta-analysis showed a small but promising intervention effect on work engagement (24 studies, SMD: -0.22 , 95% CI: -0.34 to -0.11 , with $I^2=53\%$, indicating moderate inconsistency in the evidence).

Conclusion: The synthesized evidence suggests that bottom-up, resource-developing interventions are effective in the promotion of work engagement. The meta-analysis suggests that focusing on strengths use or mobilizing ego resources and adopting a universal approach increase intervention effectiveness.

2.3. IREC Session 3

SESSION 3		THURSDAY, SEPTEMBER 15 th AT 13.30 – 15.10	
GROUP	CHAIRS	PRESENTATIONS	HALL
COLLECTIVE ORGANISATIONS IN A DISORGANISED LABOUR MARKET, PART 1/2	GUMBRELL-McCORMICK, HYMAN, MELIN	1. Näätänen: The Consequences of Trade Union Decline in Post-Industrial Welfare States 2. Quondamatteo: A complicated history. Trade union strategies in Italian shipbuilding industry 3. Vanderleyden: The moderating role of organised labour inclusivity on cross-national variation in the relation between mental well-being and employment arrangements 4. Sorsa et al.: The (meta-)organizational transformation of corporate political activity and its consequences to employer organizations: the case of the Finnish forest industry	A4
REMOTE WORK AND WELL-BEING DURING COVID-19, PART 1/2	MÄKIKANGAS, DE BLOOM	1. Sutela & Pärnänen: COVID-19 crisis – a step to the new world of work? 2. Kemppinen et al.: Developmental profiles of loneliness at work during COVID-19 3. Kyrönlähti et al.: Perceived work ability during forced working from home due to the COVID-19 pandemic among Finnish higher educational staff 4. Mäkikangas et al.: Work Engagement and Its Antecedents in Remote Work: A Person-Centered View	A05
GENDER, POWER & INDUSTRIAL RELATIONS, PART 2/2	MUSTOSMÄKI	1. Mäkinen: Informal Employment and Women's Access to Labour Market Opportunities 2. Sippola et al.: The future of Finnish social and health sector wage bargaining: Under or beyond control? 3. Kylä-Laaso: Gendering competitive corporatism: public sector wages and trade union strategies in Finland	A3
TECHNOLOGIES SHAPING WORK IN THE 2020'S, PART 1/2	TURJA	1. Lloyd et al.: What next for unions? Comparing approaches to digitalisation in banking and retail in Norway and the UK 2. Kaasinen et al.: Industry 4.0/5.0 influence on factory floor jobs	A06

2.3.1. Collective organisations in a disorganised labour market, part 1/2

Chairs: Gumbrell-McCormick, Hyman, Melin

1. The Consequences of Trade Union Decline in Post-Industrial Welfare States

Ari-Matti Näätänen, Central Organisation of Finnish Trade Unions (SAK), Finland

Trade unions in the OECD-countries have usually supported expansion of social policies for protecting wage-earners from different risks of the (post-)industrial labour market. The decline of trade unions (deunionisation) has arguably changed fundamentally their political aims. In the 21st century the view that modern trade unions increasingly focus on advancing primarily the interests of its existing members at the expense of employees in a more vulnerable is widely shared. For welfare states this change in trade unions would denote, for example, to declining social and employment policy expenditure and growing income inequalities, but it could also improve competitiveness in the international markets.

My results show that the weakening of the trade unions in terms of membership base and coverage of collective agreements appears to reduce social and employment policy spending and increase income inequalities among mature welfare states. It is possible that the weakening of the trade unions has affected its ability to pursue expansive social policy. The decline in membership base and collective bargaining power may also have altered the political goals of trade unions. As the current research is unable to distinguish between the two explanatory theories, the debate on the impact of the trade unions on retrenchment of social policy and increasing income inequality is likely to continue.

I also find that the decline of unions is, in many circumstances, harmful to economic growth. Specifically, I find that the Continental and Nordic type of capitalism where employees and employers negotiate over, for example, salaries and social policy reforms is associated with more rapid GDP growth and higher probability of firm's moving back to their country of origin.

2. A complicated history. Trade union strategies in Italian shipbuilding industry

Nicola Quondamatteo, Scuola Normale Superiore, Italy

The Italian shipbuilding industry - and in particular Fincantieri (a state-owned company and world leader in the shipbuilding sector) - represents a paradigmatic case of difficult labor regulation. Over the years, in fact, the number of direct employees has decreased significantly (Galisi, 2011) in favor of a work organization based on contracts and subcontracts. Today the ratio between direct and indirect workers is 1:5/1:6, with a strong presence - in directly productive work - of migrant workers from various countries: Croatia, Romania, Bangladesh. Within the main construction sites examined (Monfalcone, Marghera) more than 400 contracting companies operate. The Fincantieri case is paradigmatic, since - unlike the Italian metalworking industry (Benassi - Dorigatti, 2020) - the provisions of national collective bargaining that regulate the possibility of outsourcing core production functions are essentially circumvented.

Starting from the assumption that subcontracted employment represents a crucial challenge to organized labor (Wills, 2009) and that an increasingly migrant workforce constitutes a litmus test for unions that need innovative and inclusive organizational forms (Alberti - Però, 2018), this paper chooses the Fincantieri case as a privileged laboratory of analysis to contribute to the academic debate on these issues. Starting from interviews with social actors and ethnographic material collected for the research for the doctoral thesis (with specific focus on the company's largest shipyard, the Monfalcone one), the author intends to reconstruct what are the union strategies to face these challenges.

In particular, the paper investigates positions and responses that the three largest and most representative unions (Fiom-Cgil, Fim-Cisl and Uil-Uilm) provide at the national level and at the level of the Monfalcone plant; the experiences in Monfalcone of two rank-and-file unions (Unione Sindacale di Base and Slaiprol Cobas) are also mentioned. The paper aims to present the first results of the research carried out in the field for the doctoral thesis.

3. The moderating role of organised labour inclusivity on cross-national variation in the relation between mental well-being and employment arrangements

Julie Vanderleyden, Vrije Universiteit Brussel, Belgium

The purpose of this study was to examine cross-national variation in the association between mental well-being and employment arrangements, and whether the inclusiveness of organized

labor (OL) towards outsiders on the labor market moderates the strength of association within countries.

By combining individual data from the EWCS nested within countries with country-level indices of OL inclusiveness from ILOSTAT, we tested via multilevel analyses whether and how individuals in different employment arrangements across countries differ in terms of mental well-being outcomes.

We identified five different employment arrangements based on the multifaceted employment quality concept using latent class cluster analysis: SER-like, instrumental, precarious intensive, precarious unsustainable and portfolio jobs. This allowed us to make a fine-grained segmentation model of the labor market in Europe, contrasting standard with non-standard employment. Analyses indicated that there is a gradient between mental well-being and the various employment arrangements, with SER-like showing the most advantageous association with mental well-being, whilst precarious intensive has the most detrimental. However, the magnitude of the latter association is attenuated in some countries, while it is strengthened in others. Nevertheless, generally the precarious intensive arrangement still shows the most adverse association in terms of mental well-being outcomes. Inclusivity towards outsiders could not provide a meaningful explanation for this varying inequality between countries. We discuss potential explanations for these findings. We conclude that foremost employment should be modelled to features of standard employment, as precarious non-standard employment affects mental well-being negatively across countries, albeit to a different degree.

4. The (meta-)organizational transformation of corporate political activity and its consequences to employer organizations: the case of the Finnish forest industry

Ville-Pekka Sorsa, Faculty of Social Sciences, University of Helsinki, Finland (ville-pekka.sorsa@helsinki.fi)

Joonas Aitonurmi, Faculty of Social Sciences, University of Helsinki, Finland

Joel Kaitila, Department of Social Sciences and Philosophy, University of Jyväskylä, Finland

Aims: Corporate political activity (CPA) has been primarily examined as company specific activity. Less research exists on the meta-organizational forms and consequences of CPA. The purpose of our presentation is to identify the drivers of the departure from peak-level (meta-organizational) CPA to company-level (organizational) and industry-level (meta-organizational) CPA and assess the consequences of these shifts to CPA organized through employer organizations and business associations.

Research questions: Our case study is focused on the Finnish Forest Industries Federation (*Metsäteollisuus ry*, FFI). In 2016, FFI departed from the main peak-level employer organization, the Confederation of Finnish Industries (EK). In 2020, the FFI decided to abandon industry-level collective agreement and shift towards local agreement. Our research questions concerning the case study are: 1) What are the drivers behind FFI's departure from EK and collective bargaining? 2) What kinds of consequences do these shifts have on organized CPA in Finland?

Methods: We draw insights and propositions from different theoretical traditions – including social exchange, meta-organization, power resources, and rational choice – to 1) identify the conditions under which companies are expected to organize CPA at company, industry, and peak levels, and 2) interpret the meaning of FFI's shifts and its anticipated consequences to CPA in Finland. Our research draws on interview data, documentary analysis, and secondary research.

Results: Although our findings partially support various explanations, the meta-organizational explanations for the FFI's departure from EK and collective bargaining gain most support. The FFI's departure puts pressure toward the strengthening of internal and external representation in organized CPA in Finland. Our case study also questions the extent in which Finnish companies have the ability and know-how to bargain on the company level without industry-level engagement.

Conclusions: We call for further research attention to meta-organizational forms and dynamics of key shifts in industrial relations and CPA.

2.3.2. Remote work and well-being during COVID-19, part 1/2

Chairs: Mäkikangas, de Bloom

1. COVID-19 crisis – a step to the new world of work?

Hanna Sutela, Social Statistics, Statistics Finland

Anna Pärnänen, Social Statistics, Statistics Finland

During the COVID-19 crisis, half of the Finnish employees worked remotely as against to some 20 % in 2018. In our presentation we examine changes in well-being at work among employees in remote work during the crisis, comparing the results to 2018.

This analysis is based on a web survey conducted by Statistics Finland in spring 2021 and the Finnish Quality of Work Life Survey 2018.

The results indicate a smooth transition to remote work, despite half of those working remotely in spring 2021 had not done it before. Only one in ten remote worker told not having felt any impact of the COVID-19 crisis on their work. Remote workers experienced the impact of crisis more commonly as mainly positive (21 %) and less frequently as mainly negative (14 %) than those doing on-site work (8 % and 25 %). Most commonly the impact was felt both positive and negative.

The results on wellbeing are contradictory. On the one hand, eg. the experienced health and sufficiency of sleep during showed positive trend. On the other, feelings of irritation, fatigue and difficulties to concentrate had increased.

All this should be viewed against the results, which show both a high satisfaction to work remotely but also a kind of intensification of work. Moreover, in the long run the lack of work community had made it visible how surprisingly important it is to be seen and heard in day-to-day situations at work.

About 90 % of respondents wanted to continue telework after the crisis. This said, the most common wish was to combine on-site and remote work. Indeed, hybrid work would seem to be the way to maximise the positive experiences of remote work while minimising its negative consequences on employees' well-being: to combine the positive aspects of both remote and on-site work.

2. Developmental profiles of loneliness at work during COVID-19

Samu Kemppinen, University of Vaasa, Finland

Jussi Tanskanen, University of Vaasa, Finland

Liisa Mäkelä, University of Vaasa, Finland

Laura Urrila, University of Vaasa, Finland

Social relations in organizations have been in a state of flux recently, but particularly after the COVID-19 restrictions obliged a substantial number of employees to work from home. It is predicted that remote work, at least to some extent, is here to stay. However, remote and hybrid work can be a risk regarding social well-being. Loneliness at work is defined as psychological pain deriving from perceived unsatisfactory social relationships at work. This study aims to identify different developmental profiles for loneliness at work during the COVID-19 pandemic.

The study was based on longitudinal data collected during the COVID-19 pandemic. Sample was collected in Finland from a big corporation in technology industry. Loneliness at work was measured from total of 460 remote workers in all three time points. Latent profile analysis was conducted to examine whether different developmental profiles regarding loneliness at work could be identified.

Latent profile analysis identified three developmental profiles. Over half (53%) of the employees belonged to the first profile, which was characterized by a low level of loneliness at work which stayed relatively stable over time with a slight decrease between T2 and T3. The second profile (33%) represented those employees who had mediocre level of loneliness at work with a small increase in time. The third developmental profile (13%) was characterized by a high level of loneliness at work, which further increased over time particularly between T1 and T2. Moreover, factors predicting profile membership were found.

The study identified three separate profiles differentiating mostly regarding the level of work loneliness, but also concerning developmental paths during COVID-19. A group of employees with high and increasing risk for loneliness at work was identified. Thus, the less social nature of work can be an unpleasant downside for some remote workers.

3. Perceived work ability during forced working from home due to the COVID-19 pandemic among Finnish higher educational staff

Saila Kyrönlahti, Tampere University, Finland

Subas Neupane, Tampere University, Finland

Clas-Håkan Nygård, Tampere University, Finland

Jodi Oakman, La Trobe University, Australia

Soile Juutinen, Tampere University, Finland

Anne Mäkikangas, Tampere University, Finland

Background: Due to COVID-19 pandemic, many employees were forced to suddenly shift to working from home (WFH). How this disruption of work affected employees' work ability is not known. In this study, we investigated the developmental profiles of work ability among Finnish higher education employees in a one-year follow-up during the enforced WFH. Secondly, we investigated demographic, organizational, and ergonomic factors associated with the developmental profiles.

Methods: A longitudinal web-survey was conducted with four measurement points (April 2020 – February 2021). Employees of a Finnish university who answered the questionnaire at baseline and at least at two follow-up surveys (n=678) were included (71% women, 45% teachers/research staff, 44% supporting staff, 11% hired students). Perceived work ability was measured on a scale of 1-5 in all time-points. Latent class growth curve analysis was used to identify profiles of work ability. Multinomial logistic regression was used to determine the associations of perceived stress, musculoskeletal pain, functionality of home for work, organizational support with the work ability profiles.

Results: Six distinct work ability profiles were identified. For most (75%) work ability remained stable during the follow-up. 17% had a favorable trend (very good-stable or increasing) of work ability and 8% had non-favorable (poor-stable or decreasing). Poor ergonomics at home, low organizational support, high stress and musculoskeletal pain were associated with non-favorable development of work ability.

Conclusions: Heterogeneity in development of work ability during forced WFH was found. Several factors were identified through which work ability can be supported.

4. Work Engagement and Its Antecedents in Remote Work: A Person-Centered View

Anne Mäkikangas, Tampere University, Finland

Soile Juutinen, Tampere University, Finland

Jaana-Piia Mäkinen, Finnish Institute of Occupational Health (TTL), Finland

Kirsi Sjöblom, Tampere University, Finland

Atte Oksanen, Tampere University, Finland

Aims: The aim of this study was to investigate characteristics associated with employees' ability to cope with the challenges of remote working as flexible work arrangements are predicted to constitute an increasingly pervasive model of work. More specifically, we investigated job resources specific to remote work and employees' strengths and behaviors that may be crucial for enhancing work engagement when working outside a traditional office environment.

Method: The present study adopted a person-centered approach to investigate work engagement and its antecedents. A sample of 455 employees completed a questionnaire four times across a ten-month period during the enforced remote work occasioned in response to the corona pandemic. Latent Profile Analysis was used to identify longitudinal profiles of work engagement. R3STEP method (Asparouhov & Muthén, 2014) was used to investigate the relationship of job resources and employees' strengths and behaviors to work engagement profiles. All the analyses were performed by using Mplus (version 8.5) (Muthén & Muthén, 1998–2017).

Results: The results revealed four distinct work engagement profiles. Most employees (76%) belong to profiles with either average or high levels of work engagement, which remained stable after a slight initial increase. A decrease was observed in 24% of those employees whose work engagement was already low at the study baseline. High levels of organizational support, the functionality of home as a work environment, job-related self-efficacy, and job crafting characterized the profile in which work engagement remained at a high level during the remote work.

Conclusions: Work engagement remained at its high or average levels among most of the participants in our sample. Different trajectories were also evident, and they suggest varying remote work experiences. Therefore, when returning to the office, it is important to consider the suitability of multi-locational work individually. It is furthermore vital to resource multi-locational work through organizational support and to give employees the skills and freedom to craft their jobs to best suit themselves and their own life situations.

2.3.3. Gender, power & industrial relations, part 2/2

Chair: Mustosmäki

1. Explaining Women's Participation in Informal Employment: Evidence from the European Social Survey

Niklas Mäkinen, Tampere University, Finland

Informal employment, defined as paid activities that are in principle legal but not declared to the public authorities, is a pervasive phenomenon in the labour markets not just in the Global South, but also in European societies. Perhaps the most influential explanation for informal employment is the notion that informal employment is conducted out of necessity by marginalized populations excluded from the formal economy. Although many studies have explored the relationship between marginalization and informality, few have focused on how women's limited access to labour market opportunities influence their participation in informal employment.

Women face additional barriers to labour market participation due to cultural attitudes towards female employment and household roles, employers' discrimination, and the lack of sufficient maternity-leave arrangements and childcare facilities. As informal employment is associated with lower entry barriers, and working arrangements and hours tend to be more flexible, there are expectations that in certain labour market and social context the flexibility of women's employment may be expressed in terms of informal employment instead of formal part-time or temporary employment.

The aim of the study is to explore to what extent social and structural constraints that affect women's access to labour market influence their participation informal employment. More specifically, the study addresses the following questions: Whether lack of childcare facilities encourage mothers' informal employment, which may provide the flexibility to balance work and family duties? Whether unfavorable cultural norms towards female employment translate into an increased supply of female informal workers? How gender interacts with other dimensions of social inequality in the labour market, such as ethnicity and age, to shape the participation in informal employment? The study draws from the pooled waves (2004-2018) of the European Social Survey and the Eurostat regional dataset. The analysis is based on multilevel logistic regression models.

2. The future of Finnish social and health sector wage bargaining: Under or beyond control?

Markku Sippola, University of Helsinki, Finland

Satu Ojala, Tampere University, Finland

Paul Jonker-Hoffrén, Tampere University, Finland

This analysis traces possible scenarios for Finnish social and health sector wage bargaining under austerity. There has been a social and health sector reform pending for fifteen years, a rationale of which has been to cut social and health care expenses. This rationale is incorporated into the idea of the new Welfare Districts that will be formed in the beginning of 2023. The demand for austerity coincides with other developments taking place in Finnish industrial relations. As the concluding of the centralized income agreements (*tulopoliittinen kokonaisratkaisu*, *Tupo*) became unacceptable for Finnish employers' associations, a new 'Finnish model' has gained ground as the benchmark of collective bargaining.

However, the new model has proven impossible for correcting structural wage gaps between private and public sector workers. Salary levels of ordinary social and health workers are not compatible with workers in other sectors when comparing the high work effort, demanding working conditions and high qualifications of the workers. A considerable rise in salary will be inevitable in the sector sooner or later.

By scrutinizing the fiscal preconditions and the ways how social and health services could be organized in Finland, we conclude that there will be a systemic change that will occur either under control or uncontrollable. If the development of wage bargaining remains under control of the stakeholders involved, the rise will be covered by increase in public spending, that is, by collecting more taxes. In case of uncontrollable wage increases - that is, the wage bargaining becomes fragmented and the services privatised - there would be a scenario for the total change of the financing of healthcare system in Finland. A possible outcome in the latter case would be a US-type (expensive) insurance-based healthcare provision.

The controlled option would mean that the locus of wage negotiations remains at the sector, while they will be developed toward tripartite negotiations between the employer(s), trade union federations and the state. Provided that the new Welfare Districts will get the right to collect taxes, a new level of negotiations between the representatives of the region and trade union federations will emerge. In the uncontrolled case, there would be an increased competition between workers of different sectors in the public sector, increasingly fragmented patterns of negotiation and a proliferation of the provision of services of private firms, even self-entrepreneurs, which - unless heavily regulated by the state - would eventually lead to the rise in the costs of healthcare and social services.

3. Gendering competitive corporatism: public sector wages and trade union strategies in Finland

Miikaeli Kylä-Laaso, Tampere University, Finland

The article studies collective bargaining in the feminized public sector in Finland in bargaining rounds of 2020 and 2022. What makes these bargaining rounds interesting are the explicit goals of trade unions in the public sector to exceed the wage increases of the export sector, challenging the traditional model of competitive and male-dominated corporatism in Finland. Traditionally Finnish corporatism has emphasized competitiveness of the export sector, and the level of wage increases in collective bargaining has followed the export-sector increases. This system has been upheld by highly centralized peak-level negotiations. Now Finnish corporatism is undergoing major changes, as employers have initiated increases in decentralization and local bargaining and ended all peak-level contracts. Yet coordination in wages based on export sector wage increases is also still demanded. As Finnish labour markets are highly segregated with men working more in the export and women in the public sector, feminized public sector unions view such a system as a barrier to reducing the gender pay gap.

The goal of this article is to analyse collective bargaining in the public sector with the following questions in mind: 1) how are public sector wage claims influenced by demands of improving national competitiveness and 2) how are relations between labour market parties – trade unions and employers' associations – influenced by such demands? The data is made up of interviews with representatives of central negotiating organization in public sector collective bargaining.

2.3.4. Technologies Shaping Work in the 2020's, part 1/2

Chair: Turja

1. What next for unions? Comparing approaches to digitalisation in banking and retail in Norway and the UK

Caroline Lloyd, Cardiff University, Wales

Secki Jose, De Montfort University, UK

Jonathan Payne, De Montfort University, UK

Trade unions are potentially significant actors in shaping digitalisation, yet their role today remains under-researched. Current debates have tended to present the 'era' of digitalisation either as a major threat to unions or as an opportunity for renewal (Murray et al 2020 Martinez-Lucio et al 2021). Past evidence suggests unions have often struggled to exert direct influence over technology decisions, and union decline gives little cause for optimism. Contemporary studies predominantly focus on unions' ability to use digital tools for organising or on union engagement with Industry 4.0. There is limited research on union approaches and their strategic capabilities and resources in 'traditional' service sector workplaces, and a paucity of international comparative studies that address different institutional contexts.

This paper draws on a comparative study of banking and retail unions in Norway and the UK to address the following questions. Have unions developed new strategies towards digital technology at sector level? Are there differences in the resources and union support systems available to workplace representatives and what role do they play in enabling unions to influence digitalisation? The paper draws on over 50 interviews with four trade unions organising in either the banking or grocery retail sectors. Participants include workplace representatives from a range of companies, regional and national officials, with interviews undertaken during 2021 and 2022.

The findings indicate substantive national differences in the supports and resources available to unions which, alongside other institutional and power-based factors, influence union capabilities. Norwegian unions have greater power resources and a supportive institutional and regulatory context lacking in the UK that allows for more involvement in the digitalisation agenda. Nevertheless, there are substantive differences in union organisation and effectiveness *within* countries, both between sectors and across employers. The paper discusses where and why unions have been more successful.

2. Industry 4.0/5.0 influence on factory floor jobs

Eija Kaasinen, VTT Technical Research Centre of Finland

Anu-Hanna Anttila, Finnish Industrial Union

Päivi Heikkilä, VTT Technical Research Centre of Finland

Digitalization is changing industrial jobs so that people are dealing less with actual physical artefacts but increasingly with their digital counterparts. This change has been described as Industry 4.0 transformation, highlighting the trend of seamless integration of physical and virtual in work environments and in work tools. Industry 5.0 concept further extends the technology driven Industry 4.0 concept towards sustainable, resilient, and human-centric industry.

The aim of our study was to investigate how the Industry 4.0/5.0 transformation will influence factory floor jobs in manufacturing industry. The research question is: How can Industry 4.0/5.0

transformation be applied to provide meaningful jobs and to support well-being at work on factory floor?

To understand the ongoing industrial transformation, we made a literature study, focusing especially on Operator 4.0 literature that describes the potential impacts of various Industry 4.0 technologies on factory floor work. In addition, we studied worker experiences and expectations with Finnish blue-collar workers in three large scale surveys, where we gathered quantitative data and answers given to open-ended questions. We analysed and integrated the results of these studies, concluding them as a vision of future industrial work.

We have recognized key Industry 4.0 technologies influencing factory floor work: collaborative robots, exoskeletons, virtual and augmented reality, connectivity, and artificial intelligence. Future work teams will include human workers on site and remote, collaborative robots and artificial intelligence solutions. The attitudes of workers towards Industry 4.0/5.0 transformation were mainly positive. However, more attention should be paid to new ways to organize the work and new work practices.

In our vision the specific skills of each worker are recognised and supported with personalised and dynamically changing job roles. Machine intelligence complements human expertise and creativity in smoothly working human-machine teams. Meaningful and motivating work as well as possibilities to influence support well-being at work.

2.4. IREC Session 4

SESSION 4			
FRIDAY, SEPTEMBER 16 th AT 9.00 – 10.45			
GROUP	CHAIRS	PRESENTATIONS	HALL
COLLECTIVE ORGANISATIONS IN A DISORGANISED LABOUR MARKET, PART 2/2	GUMBRELL-McCORMICK, HYMAN, MELIN	1. Bembič: Industrial relations in foreign owned MNCs in Slovenia: a case of decline or revitalisation of trade unions? 2. Canzio: What do unions do to temporary workers' wages? Evidence from Spain, before and during the 2008 financial crisis 3. Brandl: Trade Unions' Rage Against the Machine? The Role of Industrial Relations for the Use of Digital Technology	A4
REMOTE WORK AND WELL-BEING DURING COVID-19, PART 2/2	MÄKIKANGAS, DE BLOOM	1. Haapakorpi et al.: Agency and well-being in the cultural sector – interrelations and variations? 2. Pietiläinen: Challenges in work life balance among employed women and men in Finland during Covid-19 3. Ruohomäki et al.: Remote work, satisfaction, and well-being of employees during COVID-19 4. Hartikainen: The impact of COVID-19 on teachers' perceived brain health 5. Sjöblom et al.: Psychological safety as a boundary condition for self-leadership – the importance of goal-oriented and well-being-related self-leadership strategies in the context of enforced remote work	A05
SUPPORTING LEARNING AND MEANING AT WORK	RANTANEN	1. Neves et al.: Engaging managers with online learning in a context of COVID uncertainty: challenges and opportunities 2. Tikkamäki et al.: Learning and developing resilience in the hotel and restaurant business 3. Järvinen: On supervising doctoral thesis 4. Rantanen et al.: The Vocational Meaning and Fulfilment Survey (VMFS) – A new and practical tool to foster meaning in work	A2A
TECHNOLOGIES SHAPING WORK IN THE 2020'S, PART 2/2	TURJA	1. Bechter: Digital voice in the workplace: digital interactions and engagement at work 2. Baum: Influence of cognitive task on the relation between technology use and continuing training 3. Levä: Mapping the Micropolitics of LSD Microdosing as a New Semiocultural Technology in Future Knowledge Work	A06

2.4.1. Collective organisations in a disorganised labour market, part 2/2

Chairs: Gumbrell-McCormick, Hyman, Melin

1. Industrial relations in foreign owned MNCs in Slovenia: a case of decline or revitalisation of trade unions?

Branko Bembič, University of Ljubljana, Slovenia (branko.bembic@fdv.uni-lj.si)

Slovenia differed from most other CEECs that joined the EU by two important features: the neo-corporatist industrial relations system and reliance on domestic sources of capital accumulation. Both of these distinctive features changed after the integration of Slovenia into EU in 2004. The industrial relations system underwent significant changes with falling union density rates and declining collective bargaining coverage while many companies were sold to foreign owners recently. This raises the question of a possible link between increased role of foreign capital in Slovene economy and the position of trade unions. Some observers have suggested that the strength of Slovene trade unions was primarily based in the domestically owned companies where managers are well acquainted with the benefits of their role facilitating role for the 'flexible production'. Others, however, reckon that foreign MNCs generally follow industrial relation practices common in Western Europe and could potentially even become a leverage for increasing union power in CEE. Our paper thus analyses the impact of foreign MNCs on industrial relations in Slovenia. Firstly, we will use descriptive statistics to compare aggregate changes in ownership of Slovenian companies with trends in industrial relations. Secondly, we will present qualitative data on industrial relations from four case studies of Slovenian companies with foreign ownership. We find that standard indicators of trade industrial relations such as trade union density and collective bargaining coverage show no significant impact of foreign ownership at the aggregate level. However, the case studies show how new owners may try to realign the power relations in companies in favour of capital. Responding to these pressures, trade unions tend to switch from their traditionally cooperative to more adversarial strategies, adopting innovative instruments and opening themselves to broader social concerns. In this regard the shock associated with ownership change may be understood as a factor of union revitalisation.

2. What do unions do to temporary workers' wages? Evidence from Spain, before and during the 2008 financial crisis

Leandro Iván Canzio, University of Lausanne; Centre LIVES, Switzerland)

The labour market dualization theory claims that labour unions bargain against the temporary workers and that they foster inequalities between temporary and permanent employees. Instead, the industrial relations literature frequently finds that unions commonly follow solidaristic strategies. This study contributes to the literature by exploring the effects unions have on temporary workers' hourly wages and the wage gap between permanent and temporary workers.

The analyses rely on a group of five cross-sectional surveys conducted between 2006 and 2010 in Spain, one of the most prominent examples of dual labour markets in Europe. I analyse three institutions: works councils, collective agreements, and union density. Results suggest that unions generally do not reduce nor widen wage differences between the two groups.

The associations with temporary workers' wages are insignificant or positive, both during the period of economic growth and recession. Collective agreements and works councils tend to present similar results. Instead, analysing union density reveals that temporary workers frequently earn higher wages in sectors with stronger unions. These findings suggest that in

some cases unions might widen wage differences between permanent and temporary workers, but there is no evidence that unions benefit permanent workers at the expense of the temporary ones.

3. Trade Unions' Rage Against the Machine? The Role of Industrial Relations for the Use of Digital Technology

Bernd Brandl, Durham University, UK (bernd.brandl@durham.ac.uk)

There has been a long debate whether employees and their representatives, e.g. trade unions, are supportive (or not) to the implementation and use of new “machines”, i.e. new technologies and automatization, within the workplace. Research has shown that the answer to this question is far from straightforward and dependent upon a number of contextual factors. In this paper the role of differences in the institutional and organizational structure of industrial relations systems in different countries for the use of automation processes, e.g. robots, and new digital technologies in workplace management is analysed.

The motivation behind this work is that automation and the use of new digital technologies became increasingly important in recent years but, so far, little attention has been paid to the role of industrial relations institutions and structures regarding the implementation and use of such “machines” in firms. More specifically, in the paper it will be argued and explained that support or resistance by the employee representation is dependent upon differences in the industrial relations systems in which actors are embedded. Most notably, by the rights employee representatives have to influence and monitor the implementation of new technologies.

The main analysis is based on a multi-level regression analysis that makes use an up-to-date, large scale, cross-national and cross-sectoral data set on the incidence of use of automation processes and new digital methodologies in 20,411 firms in all member states of the EU. It is shown that if the industrial relations system allows employee representatives to participate in the implementation of new technologies, the employee representation facilitates its use substantially.

2.4.2. Remote work and well-being during COVID-19, part 2/2

Chairs: Mäkikangas, de Bloom

1. Agency and well-being in the cultural sector – interrelations and variations?

Arja Haapakorpi, Tampere University, Finland

Minna Leinonen, Tampere University, Finland

Katri Otonkorpi-Lehtoranta, Tampere University, Finland

In the cultural sector, employment patterns are varied ranging from full-time employment to self-employment and portfolio career, and due to atypical employment, the position of cultural workers is often at the margins of the labour market systems and permanent channels of welfare systems, such as unemployment benefit. The consequences of COVID-19 pandemic for cultural sector employment have varied from losses of assignment to full-time employment. Thus, the conditions for agency in the cultural sector have/has varied, which have shaped well-being of professionals and artists. We assume that well-being is related to agency defined by particular conditions and human resources. Our aim is to study well-being and agency in the cultural sector in the era of COVID-19.

Through qualitative content analysis of written texts by cultural sector workers we collected at the time of the first wave of the pandemic, we discern, firstly, the possibilities and limits to work agency and, secondly, the effects of the changes in conditions and methods of working to the well-being of those working in the cultural sector. The results of our analysis indicate the importance of contextual factors such as form of employment in creating inequalities between people working in the cultural sector. Also, resources for agency varied as did the control over work processes. The possibilities to maintain work agency proved more difficult for those in precarious positions. Therefore, the findings are contradictory, reflecting the complex nature of the cultural sector. Remote work can be a privilege and a trap for those working in normative employment and in precarious positions it requires a lot of self-management, resources and skills in managing uncertainties. Although agency and well-being are viewed as mutually supportive, they stand in a risky relationship.

2. Challenges in work life balance among employed women and men in Finland during Covid-19

Marjut Pietiläinen, Statistics Finland (marjut.pietilainen@stat.fi)

In my presentation, I will discuss experiences of Finnish employees' during COVID19 times based on two data sets collected by Statistics Finland. The first one is a web survey researching the quality of work life during crisis among Finnish employees conducted during spring 2021. The second data consists of semi-structured interviews targeted at the respondents of the web survey. The data is collected as part of the research project "The impact of the COVID-19 crisis on gender equality in Finland" funded by the Prime Minister's Office.

My focus is to find out what a qualitative data — interviews — can bring to the research on well-being at work and working conditions amidst the crisis and how such qualitative data can enrich a large employee level survey data on the quality of work life and work life balance. I discuss how women and men have experienced work life balance, the burden of paid and unpaid work, how they have managed to combine work and family life during the crisis, and what kind of challenges they have met while working remotely or not. Descriptive methods and content analysis are used in analyzing the data.

The qualitative interviews show that there is individual variation in combining paid and unpaid work and leisure. In this respect, women's and men's perceptions seem to differ even more than previously.

3. Remote work, satisfaction, and well-being of employees during COVID-19

Virpi Ruohomäki, Finnish Institute of Occupational Health (TTL), Finland

Leena Kaila-Kangas, Finnish Institute of Occupational Health (TTL), Finland

Mirkka Vuorento, Finnish Institute of Occupational Health (TTL), Finland

Research aims and questions: During the COVID-19 pandemic, many employees were obliged to adjust to work remotely. This study aimed to analyze employees' satisfaction and job-related well-being in remote work including perceived productivity, working hours and work-life balance. We also compared the experiences of those employees who had previously worked remotely with those who had not.

Methods: This survey study was conducted in five Finnish organizations in April-September 2021 when recommended at national level to work remotely. The survey study included 695 participants (response rate 57%), whose mean age was 47 years, 76% were women.

Results: Most of the participants (63%) had previous experience of remote work but 37% started working remotely only after the outbreak of the COVID-19 pandemic. They normally (73%) worked remotely every working day and wanted (75%) to continue it also after the pandemic.

Majority of the participants (86%) were satisfied with remote work, women more often than men (88% vs. 79%). Most of them (72%) reported that they were more efficient and productive. Participants (65%) felt that the balance between work and private life was better in remote work compared to working in the company office. However, 36% of them reported that their weekly working hours had lengthened and only 58% kept breaks as well as at the office.

Overall, a small share of those who had worked remotely even before pandemic were more satisfied with remote work, they reported being more efficient and productive when working remotely and were able to better achieve work-life balance. However, they also reported working longer hours.

Conclusions: Employees were in general satisfied with remote work and they expressed a preference to combine working from home and from the employer's premises i.e. hybrid working. However, care should be directed to long working days and recreation breaks in remote work.

4. The impact of COVID-19 on teachers' perceived brain health

Kaisa Hartikainen, Tampere University Hospital, Behavioral Neurology Research Unit, Finland

Mia Pihlaja, Tampere University Hospital, Behavioral Neurology Research Unit, Finland

Objectives: COVID-19 pandemic has imposed novel demands on teachers including remote and digital teaching, uncertainty and need for quick adjustments. These and many other factors have contributed to increased workload with impact on teachers' perceived brain health. To better understand the impact of the pandemic on teacher's perceived brain health we developed a novel COVID-19 Brain Health Questionnaire in Behavioral Neurology Research Unit, Tampere University Hospital as part of Sustainable Brain Health -project funded by European Social Fund via Finnish Ministry of Social Affairs and Health.

Materials and Methods The questionnaire includes 4 questions in five different categories that reflect brain health including attention, executive function, emotional control, somatic symptoms, and mood. The subject is required to reflect both their current situation and the situation prior to COVID-19 pandemic to respond to each question. In addition, Beck's depression scale (BDI-21), BBI-15 burnout inventory and Behavioral Regulation Inventory of Executive Functions (BRIEF) were filled by 54 teachers working in basic education in Tampere city, who volunteered in this study. Based on BB-15 28 volunteers had burn out (mild $n=6$, moderate $n=10$, severe $n=12$) while 26 did not.

Results: COVID-19 had a detrimental impact on perceived brain health in the whole group, however those with burnout were more severely impacted. Those with burnout had more challenges than those without in each question category. Executive functions and emotional control were especially impaired due to COVID-19 pandemic in those with burnout. Those with burnout had significantly higher scores in all the questionnaires than those without.

Conclusions: To conclude the novel COVID Brain Health Questionnaire differentiated those with burnout from those without. In addition, the novel questionnaire allowed identification of those types of challenges that COVID had the greatest impact on. Executive functions and emotional control were especially vulnerable to stressful factors related to COVID-19 pandemic in subjects with burnout.

5. Psychological safety as a boundary condition for self-leadership – the importance of goal-oriented and well-being-related self-leadership strategies in the context of enforced remote work

Kirsi Sjöblom, Tampere University, Finland

Soile Juutinen, Tampere University, Finland

Anne Mäkikangas, Tampere University, Finland

This study examined the relationship between self-leadership strategies and occupational well-being and whether psychological safety moderated these relationships in the context of enforced remote work caused by COVID-19. Altogether 2,493 higher education employees, most of whom were working entirely remotely due to the pandemic, responded to an electronic survey in May 2021. Hierarchical multiple linear regression analyses were conducted as the main method of analysis. The results showed that goal-oriented and well-being-related self-leadership strategies as well as psychological safety were positively related to meaningfulness of work ($\beta = 0.10-0.33$, $p < .001$) and negatively to job burnout ($\beta = -0.17-0.27$, $p < .001$). Psychological safety moderated the relation between goal-oriented self-leadership strategies and meaningfulness of work ($\beta = -0.06$, $p < .01$).

The study presents much needed novel knowledge about self-leadership and psychological safety in the context of remote work and sheds light on the interrelatedness between self-leadership strategies, psychological safety, and occupational well-being. It is plausible that while psychological safety is essential in protecting employees against workplace ill-being, it has an even more focal role in creating fruitful circumstances for flourishing at work. Furthermore, in terms of theoretical and practical contributions, the study presents a novel category of well-being-related self-leadership strategies and contributes to the measurement of both self-leadership and psychological safety. As to practical implications, in order to both enable sufficient well-being and facilitate flourishing at work, it is imperative to support employees in learning and applying diverse self-leadership strategies as well as ensure psychological safety at workplace, especially in the post-pandemic multi-locational work.

2.4.3. Supporting learning and meaning at work

Chair: Rantanen

1. Engaging managers with online learning in a context of COVID uncertainty: challenges and opportunities

Rita Neves, University of Sheffield, UK

Paul Latreille, University of Sheffield, UK

Richard Saundry, University of Sheffield, UK

Peter Urwin, University of Westminster, UK

Fatima Matwuk, University of Westminster, UK

Aims: As part of a wider research project to evaluate whether a training intervention to develop the conflict competence of line managers improves workplace productivity, this paper aims to share the learnings from the pilot phase and the migration from face-to-face to online design/delivery in response to the COVID-19 pandemic.

Research questions: The key research questions were as follows:

- ☐ To what extent does the training meets the needs of managers in terms of level, content and mode of delivery?
- ☐ How do levels of engagement with the training vary across individuals and organisations, and what factors, including design features, explain such variation?
- ☐ What are the benefits and challenges of delivering such training online rather than in-person?

Methods: The training was delivered online to 82 delegates across 4 organisations and 7 'courses' (with varying formats), and administrative data collected from the platform on various metrics including access, completion rates and time spent (including on specific activities), quiz/assessment scores etc. Delegates were also asked to provide brief, qualitative feedback.

Results: Our data suggest varying levels of engagement, with a lack of time in pressured work environments being identified as a key constraint. The course was positively received and delegates who engaged with the material reported finding it useful. This was confirmed by shifts in pre-/post-assessment confidence levels on various managerial skills. Mode of delivery appears to matter, with an apparent trade-off between breadth and depth between one-day, largely synchronous delivery and multi-week, primarily asynchronous delivery.

Conclusions: The study suggests a range of interesting and useful insights from an *in extremis* migration to online delivery, despite limited resources. Crucially, online delivery permits a range of new data to be collected, as well as providing important scalability benefits both in relation to the training and research.

2. Learning and developing resilience in the hotel and restaurant business

Kati Tikkamäki, Tampere University, Finland

Anne Mäkikangas, Tampere University, Finland

Pauliina Tiuraniemi, Tampere University, Finland

Aims and research theme: The impact of the coronavirus crisis has been particularly strong on the operating conditions and future prospects of the hospitality sector. The goal of the ESF-project “Capable – becoming resilient in the hotel and restaurant business” is to strengthen the resilience of professionals in small and micro businesses in the hospitality sector by improving general and work-related well-being as well as continuous learning skills.

The resilience has been examined on individual, team, organizational as well as community levels. Here, learning and renewal are seen at the core of resilience. Individual-level resilience has been seen as an ability to bounce back or recover from stress that would be valuable in coping with health-related stressors (Smith, Dalen, Wiggins, Tooley, Christopher, & Bernard, 2008). Experiential learning and self-reflection are seen to play crucial role in learning to become more resilient individual. Team resilience is a capacity of a team to withstand and overcome stressors in a manner that enables sustained performance, like handling and bouncing back from challenges endangering team’s cohesiveness and performance (Alliger, Cerasoli, Tannenbaum, & Vessey, 2015). Similarly, organisational resilience is an ability to rebound from unexpected, stressful and adverse situations (e.g., Kobasa et al., 1982; Sutcliffe and Vogus, 2003). Team and organizational resilience characteristics can also be found from the classical theories of learning organization (e.g., Senge, 1994). Community resilience in turn can be seen as an indicator of social sustainability (Magis, 2010).

The “Capable” -project strives to promote participants’ resilience, (work-related) wellbeing and continuous learning by combining various multidisciplinary scientific and theoretical viewpoints and methods. Based on the project goals, the research aim here is to examine the connection between resilience, learning and development.

Methods: The development process is based on the participatory action research where the participants play an active role in development. Research methods (like questionnaire and interviews) are utilized also as development tools.

The mixed method data presented here, contains both quantitative and qualitative methods, like questionnaire (N=78) and thematic individual, pair and group interviews (N=15). The questionnaire was collected before the interventions. And it will be collected again at the end of the project to investigate the possible changes. The data at hand is not completed but serves as a starting point for developing and learning of resilience.

Results: Based on the questionnaire, the participants estimated their resilience as good ($M = 3.70$, scale 1-5), likewise their learning at work ($M = 3.52$, scale 1-5). They experienced to cope with challenging situations quickly ($M = 3.91$), recover from stressful situations quickly ($M = 3.40$) and get to pounce back fast when encountering problems ($M = 3.79$). They wanted to continuously learn new things at their work ($M = 3.93$) and from the other professionals ($M = 3.94$). They also developed their ways of working regularly ($M = 3.36$). So, the starting point for developing resilience and learning to be more resilient were good. Based on the correlation analysis, learning correlated significantly with resilience ($r = .32$, $p < .01$).

Conclusions: According to the earlier research and theories, the resilience is seen as a skill and an ability that can be learned and developed. The “Capable” -project improves the resilience of hospitality sector businesses and their personnel now and in the future by increasing resilience skills through continuous learning and by supporting the holistic (work-related) well-being. Based on the preliminary results participants’ resilience and willingness to

learn were good at the beginning of the project. The quantitative analysis resulted significant correlation between resilience and learning.

The aim is, that as a result of the project, businesses, their employees, and supervisors have an improved ability to stay functional in an ever-changing operating environment. We suggest that resilience should be considered as a fundamental factor in developing a socially sustainable working life.

3. On supervising doctoral thesis

Pertti Järvinen, Tampere University, Finland (pertti.jarvinen@tuni.fi)

Supervising doctoral theses mainly concerns a supervisor and a doctoral student. I have worked as a supervisor since 1990 and I finished my second thesis about a year ago. Hence, I am familiar with a role of a supervisor and a doctoral student. My aim is to structure both a topic and an environment according to resource types (physical, social, informational). We first consider doctoral students and thereafter supervisors.

About a half of doctoral students were lecturers at universities of applied sciences, and another half from industry. Topics of doctoral students seldom had purely physical entities like hardware and software, more often a combination of technical and social resources supplemented by informational resources.

Many doctoral students organized their physical environment at home, some used their working office and few a small office at the library. All used some supporting software in writing, in statistical analyses. Concerning a social environment, doctoral seminars were warmly mentioned, also another doctoral or master candidate and a supervisor were praised. Many doctoral students collected their primary data themselves, few used public catalogues. All much used scientific articles from big data bases.

Supervisors much entailed electronic mail in communication and application software in preparation and realizing teaching. They also discussed with colleagues about key problems and negotiated about unsolved problems with experts. My supervisor was extremely careful whether she knew or not something. One supervisor much used scientific articles as teaching tool.

Concerning technical and social environments, they were not adequate enough because of the corona pandemic. Also an informational environment has and had some drawbacks. Here we mean that our government does not enough invest for acquiring international scientific articles.

In summary, this article concerns an expert's work and can be therefore evaluated unimportant but its structuring principles can be wider used.

4. The Vocational Meaning and Fulfilment Survey (VMFS) – A new and practical tool to foster meaning in work

Johanna Rantanen, University of Jyväskylä, Finland (k.johanna.rantanen@jyu.fi)

Gary Peterson, Florida State University, USA

Elina Auvinen, University of Jyväskylä, Finland

Frank Martela, Aalto University, Finland

Katriina Hyvönen, JAMK University of Applied Sciences, Finland

Debra Osborn, Florida State University, USA

Aim and research question. In the present study the content validity and psychometric properties of the Vocational Meaning and Fulfilment Survey (VMFS) developed in the USA was examined in Finnish working life context. VMFS contains two complementary scales through which the same items are rated twice. First, while thinking about "What aspects of work are especially important to me (i.e., vocational meanings)?" Second, while thinking about "How well does my current employment meet expectations that I have towards work (i.e., vocational fulfilments)?" A visual profile is then created, and employees aided by a professional can explore matches and discrepancies between one's expectations and realizations of meaningful work on each dimension of the VMFS.

Method and results. Based on a Finnish pilot study ($n = 218$) with thematic analyses of qualitative survey data it was concluded that the existing dimensions of VMFS could be refined, and new dimensions could be added to the original USA version. Accordingly, a Finnish version of the VMFS was developed and quantitative survey data collected ($n = 1,119$). Based on it, confirmatory factor analyses supported correlated two first-order factor and five second-order factor model within both vocational meaning (CFI = .95, RMSEA = .05) and fulfillment (CFI = .96, RMSEA = .05) scales of the VMFS: 1) Basic needs: Subsistence AND Stability, 2) Career success (no subdimensions), 3) Self-enhancement: Recognition AND Capability, 4) Agency (no subdimensions), 5) Self-realization; Authenticity AND Self-development, 6) Team-Enhancement: Belongingness at work AND Contributing to belongingness at work, and 7) Transcendence: Contributing to broader purpose AND Everyday good doing.

Conclusions. The Finnish version of VMFS captures even more comprehensively the individually emphasized meanings of work. If significant gaps are observed in one or several dimension of VMFS, actions can be planned and taken to remedy the situation.

2.4.4. Technologies Shaping Work in the 2020's, part 2/2

Chair: Turja

1. Digital voice in the workplace: digital interactions and engagement at work

Barbara Bechter, Durham University, UK

The paper focuses on the effect of digital technology on opportunities and employees' willingness to exercise voice in the workplace. We aim to investigate challenges affecting working lives such as: How does digital technology affect social interactions at work and the opportunities and employee's willingness to use direct and indirect voice?

Many antecedents of employees' engagement in direct and indirect (representative) voice include some form of physical social proximity. Group identity, social network resources, and support are essential factors in employees' opportunities and willingness to share e.g., suggestions, ideas, and problems with co-workers and with management. Empirical research focused on the motives underlying voice, considering individual and situational factors, but research on the role of digital communication technology on how individuals and groups/teams interact, and exercise voice is missing. Current understanding is hampered by the lack of theory and data/knowledge on how digital communication technologies/tools facilitate, and in what ways they challenge, social interactions and employee engagement.

A combination of online surveys, lab, and (subsequent) field experiments will be employed to investigate e.g. workers willingness to engage in a variety of types of worker voice practices and to understand the role of digital technology in shaping social interactions and the effects of virtual interactions on agency, influence, and power in the workplace.

The data of the pilot study, carried out in collaboration with the Shared Services Forum (SSF) UK, have been collected in the period between October and December 2021. The first findings of how digital communication technologies affect modes of communication and social interactions and how this affects employee voice at work will be presented at the conference.

2. Influence of cognitive task on the relation between technology use and continuing training

Myriam Baum, Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB), Germany (baum@bibb.de)

New technologies are altering the skill demands and work tasks. Thereby, they are increasing the need for employees' participation in continuing vocational training. Still we know little about the interrelation between technology, continuing training participation and tasks. Moreover, we have little research about skill group differences and training inequalities in this context. Different tasks compositions of employees with dissimilar skill-levels might act as a mediator, leading to increased or decreased inequalities in continuing training participation. The central theoretical assumptions for the analysis are drawn from the skill-biased technological change hypothesis, the need to adjust employees' skills to changing demands and human capital theory.

With data from the BIBB Establishment Panel on Training and Competence Development, structural equation models are used, to determine the mediating influence of employees' non-routine task on the relation between a firm's technology level and employees continuing training participation.

A greater share of non-routine tasks has a positive impact on the continuing training participation in a firm overall and for medium-skilled employees in a firm. Firms with a greater technology level show increased continuing training participation overall and for low-skilled employees. However, this increase is not big enough to compensate the initial lower continuing training participation of the low-skilled. For high-skilled employees neither of the indicators has an impact on the continuing training participation. Moreover, the technology level of a firm is not increasing the non-routine tasks in a firm. So, no indication of a mediation via non-routine task is found. This implies that the mechanisms behind the relation of technology and tasks with continuing training are possible more interrelated and simultaneous as thought and not a downstream process. Employees continuing training participation is not affected to the same extent. Especially low-skilled employees in firms with a low technology level or medium-skilled employees with little non-routine tasks need more attention, to assure that the continuing training gap is not further increasing or even decreasing in the future.

3. Mapping the Micropolitics of LSD Microdosing as a New Semiocultural Technology in Future Knowledge Work

Ilkka Levä, University of Turku, Finland (iileva@utu.fi)

This paper aims to ponder the micropolitical relationship between LSD microdosing and division of labor in the era of "late capitalism," pressures of semiocapitalism, and competitiveness in current Western working life. Research has usually categorized psychedelics as psychiatric miracle cures, chemicals that mimic psychosis, tools for introspection in the 1950s, and nootropics for economic efficiency, creativity, and well-being combined with computerized work (since the 2000s). The study asks what kind of a stand we should adopt with psychedelics (and especially LSD) microdosing in the light of the recent development of capitalism in future knowledge work. In addition, we apply the method of Deleuzoguattarian reading of culture. They claim that value standards of any given era are always internal or immanent, and we should examine them accordingly. The paper summarizes hypothetical results in the following three questions: 1) if we adopt the situation as it is and competitiveness as the highest moral sentiment, then should we decriminalize the use of psychedelics to get a better outcome from future knowledge workers? 2) if we analyze the situation critically and immanently and want to affect it, should we try to transform the working life culture instead? 3) how should we assess the micropolitics of this overall situation? This paper concludes that assessing the micropolitics of microdosing gives us tools for a new position in the working life. We need to rethink the role of working life and construct a new image of thought of work and working.

3. TYÖELÄMÄN TUTKIMUSPÄIVIEN SESSIOT, TYÖRYHMÄT JA ABSTRAKTIT

3.1. TTP SESSIO 1

SESSIO 1	14.09 KESKIVIIKKO KLO 14.45 – 17.00		
RYHMÄ	PJ:T	ESITYKSET	TILO
TUNTEET TYÖELÄMÄSSÄ JA ORGANISAATIOIDEN MUUTOKSESSA, OSA 1/3	IKÄVALKO, HÖKKÄ, VÄHÄSANTANEN, PALONIEMI	1. Kolonen & Toljamo: Peruskoulun opettajien tunteet ja eettinen kuormitus korona-aikana 2. Parkatti ym.: Ammatillinen toimijuus ja tunteet pakotetussa etätyössä 3. Urrila ym.: Autonomiia ja kompetenssia – mitä tapahtui yhteenkuuluvuudelle? Psykologiset perustarpeet ja niiden täyttyminen siirryttäessä etätyöstä kohti hybridimallia 4. Päätaalo ym.: Eettinen kuormitus ICT-alan työssä 5. Päätaalo ym.: Eettinen kuormitus peruskoulun opettajien työssä	C6
RESILIENSSI TYÖELÄMÄSSÄ, OSA 1/3	TIKKAMÄKI, TIURANIEMI, MÄKIKANGAS	1. Janhonen & Launonen: Mitä on työyhteisön resilienssi, ja miten sitä voidaan kehittää lisäämällä organisaation demokraattisuutta? 2. Niemi: Käsitteitä itseohjautuvan asiantuntijatyöntekijän resilienssistä 3. Malin: Muutoksen hallinta ja resilienssin monet tulkinnat johtamisen näkökulmasta 4. Kareinen & Heilmann: Yliopistojen opettavan henkilökunnan työntekijäresilienssi 5. Tikkamäki ym.: Muutoskykyisemmiksi yhdessä – Resilienssin kehittäminen Mara-alan yrityksissä	C8
TYÖLLISYYDEN EDISTÄMISEN EKOSYSTEEMI, OSA 1/2	SAIKKU, AHO, JOENSUU	1. Harkko: Näyttöön perustuvat tuettu työllistyminen (IPS-malli) osana työllistymisen edistämisen ekosysteemiä 2. Kallio & Uurtimo: Kolmannen sektorin rooli muuttuvassa työllisyyden edistämisen ekosysteemissä 3. Iso-Koivisto & Miettinen: Kela osana monialaisen työkyvyn tuen verkostoa – kokemuksia, näkemyksiä ja rekisteritietoa monialaisesta osatyökykyisten työttömien työkyvyn tukemisesta 4. Joensuu ym.: Monimutkaisten interventtioiden arviointi Työkykyohjelman arviointi- ja seurantatutkimuksessa	C5
TUOTTAVUUDEN JA TYÖELÄMÄN LAADUN KEHITTÄMINEN TYÖN MURROKSESSA, OSA 1/2	HAKONEN, ANTILA	1. Järvensivu ym.: Teollisten ääniympäristöjen monimerkityksinen melu 2. Aaltonen ym.: Varhaisen vaiheen teknologiavälitteinen yhteiskehittäminen sosiaali- ja hyvinvointialalla 3. Jokinen ym.: Virtuaalikokousten työelämävaikutukset – katsaus tutkimuskirjallisuuteen 4. Hakonen: Työn murros on käynnissä kaikilla ammattialoilla 5. Sinervo & Hietapakka: Esihenkilöiden kokemuksia moniammatillisesta tiimityöstä sote-keskuksissa 6. Syvänen & Loppela: Yhteistoiminnallisen ja dialogisen kehittämisen vaikuttavuus SoteDialogit-hankkeessa	A32

SUORITTAVAN TYÖN TEKIJÄT JA AMMATIT TUTKIMUSKOHTENA	LINDSTRÖM, SAARI	1. Lindström: Koronakevään sankari, syyllinen vai uhri? Palvelualojen ammattien mediajulkisuuden tarkastelua keväällä 2020 2. Anttila ym.: Digitalisaatio tekee teollisuustyöstä vaativampaa ja kiinnostavampaa 3. Näätänen: Hyvän työn mittari työelämän laadun kuvaajana 4. Mäkinen: Majoitus- ja ravintola-alan varjotalous: Työntekijöiden kokemukset, asenteet ja havainnot pimeästä työstä 5. Pehkonen ym.: Työnantajan vaihtoaiheet ja työhyvinvointi korona-aikana – tuloksia kyselytutkimuksesta 6. Saari & Pyöriä: Ammattilypeys ja työn merkityksellisyys suorittavassa työssä	A31
---	---------------------	--	-----

3.1.1. Tunteet työelämässä ja organisaatioiden muutoksessa, osa 1/3

Puheenjohtajat: Ikävalko, Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi

1. Peruskoulun opettajien tunteet ja eettinen kuormitus korona-aikana

Mirva Kolonen, Tampere University of Applied Sciences

Kirsi Toljamo, Tampere University of Applied Sciences

Kestävä aivoterveys -hankkeessa selvitetään ja tutkitaan aivokuormitusta työelämässä ja kehitetään toimintatapoja ja työvälineitä työntekijöiden aivoterveiden ja työhyvinvoinnin sekä organisaatioiden tuloksellisuuden edistämiseksi. Tutkimuksen yhtenä kohteena on peruskoulun opettajien tunteet ja eettinen kuormitus korona-aikana.

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme lähemmin opettajien kokemia tunteita ja eettistä kuormitusta haastavassa korona-ajan työskentelyssä. Opetusta on järjestetty lähi- ja hybridiopetuksena poikkeusolosuhteissa, mikä on haastanut opettajien aivoterveystta ja työhyvinvointi merkittävästi. Aineisto on kerätty osana laajaa korona-ajan kyselyä joulukuussa 2020 –helmikuussa 2021 (n=361). Kyselyn yhtenä osana oli Omantunnon stressi-kysely ja työyhteisön tunneilmapiiriä kartoittava osio. Kyselystä saatuja tuloksia on syvennetty haastatteleamalla peruskoulun opettajia (n=10) keväällä 2021. Kyselyaineisto on analysoitu kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmällä ja haastatteluaineisto aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmällä.

Peruskoulun opettajat kokivat koronapandemian aikana työskennellessään eettistä kuormitusta ja kielteisiä tunteita kuten pelkoa. Osa opettajista esimerkiksi kertoi, että he joutuvat päivittäin/viikoittain kohteilemaan työn kohteena olevia henkilöitä huomattavasti kuin olisi tarpeen ja joutuneensa tekemään vähintään kerran kuussa sellaista, jonka kokee vääräksi. Haastatteluaineiston tulosten mukaan opettajien eettisesti kuormittaviksi koetut tekijät liittyivät resursseihin, arvostuksiin, haastavaan käyttäytymiseen, sääntöjen noudattamiseen, kommunikointiin ja vuorovaikutukseen, työkuormaan, henkiseen hyvinvointiin, esimiestyöhön ja työyhteisöön sekä fyysiseen työympäristöön.

Tunteiden vaikutuksen ja eettisen kuormituksen tunnistaminen ja kuormitustekijöiden vähentäminen on tärkeää aivojen hyvinvoinnin optimoimiseksi. Aivojen tunnetoimintojen ymmärtämisellä ja huomioimisella on mahdollista muuttaa yksilön ja organisaation toimintatapoja ja -kulttuuria aivoterveystta edistäväksi. Aivojen tunnetoiminnoilla on merkittävä vaikutus mielialaan, motivaatioon ja kognitioon. Tunnetasolla positiivinen ja turvallinen työympäristö tukee sekä työhyvinvointia että optimaalista työn suorittamista. On

tärkeää löytää keinoja eettisen- ja tunnekuormituksen vähentämiseksi. Opettajat pyrkivät vähentämään eettistä kuormitusta mm. rentoutumisella, palautumisella, läheisten tuella, työyhteisön tuella, työstä irrottautumisella ja työn hallinnalla.

2. Ammatillinen toimijuus ja tunteet pakotetussa etätyössä

Anne Parkatti, Tampereen yliopisto (anne.parkatti@tuni.fi)

Marita Husso, Tampereen yliopisto

Mia Tammelin, Tampereen yliopisto

Tutkimuksessa tarkastellaan finanssialan työntekijöiden ammatillista toimijuutta ja tunteita pakotetussa etätyössä korona-aikana. Ammatillisen toimijuuden tarkastelussa hyödynnetään subjektikeskeisen sosiokulttuurisen teorian näkökulmia. Aineisto koostuu kahdenkymmenen finanssialan työntekijän haastatteluista, jotka on analysoitu laadullisen sisällönanalyysin menetelmillä.

Tulokset osoittavat, että pakotettu etätyö on muuttanut merkittävästi työn käytäntöjä ja ammatillista toimijuutta, ja muutoksiin on liittynyt monenlaisia tunnekokemuksia. Haastateltavat kertoivat kokeneensa vihaa, surua, turhautumista, riittämättömyyttä, yksinäisyyttä ja epävarmuutta, mutta myös yhteenkuuluvuuden ja innostuksen tunteita sekä onnistumisen ja ilon hetkiä. Työn käytäntöjen ja ammatillisen toimijuuden näkökulmasta korona-aika nosti esille rakenteellisten ratkaisujen keskeisyyden, järjestelmien toimivuuden, keskinäisen tuen ja luottamuksen merkityksen sekä työhön perehdyttämisen ja yksilöllisten kehittämistarpeiden huomioimisen oleellisuuden. Pakotettuun etätyöhön liittyvät tunteet olivat yhteydessä aiempiin etätyökokemuksiin: jos kokemusta etätyöstä ei ollut, pakotettu etätyö lisäsi helpommin epävarmuutta ja stressiä. Toisaalta aiempi etätyökokemus ei käytäntöjen muuttuessa suojannut kuormittumiselta ja paineilta.

3. Autonomiaa ja kompetenssia – mitä tapahtui yhteenkuuluvuudelle? Psykologiset perustarpeet ja niiden täytyminen siirryttäessä etätyöstä kohti hybridimallia

Laura Urrila, Vaasan yliopisto

Liisa Mäkelä, Vaasan yliopisto

Hilpi Kangas, Vaasan yliopisto

Aija Siiriäinen, Työterveyslaitos

Etätyötä tehdään joustavasti, tavanomaisen työpaikan ulkopuolella ja kommunikaatio tapahtuu suurimmalta osin teknologian välityksellä. Parin viime vuoden aikana etätyö on räjähdysmäisesti lisääntynyt pandemian seurauksena, lisäten ihmisten välistä fyysistä, ja osin myös psykologista etäisyyttä. Etätyösuositusten päätyttyä asiantuntijatyö on vähitellen siirtymässä ns. pakotetusta etätyöstä hybridityöhön. Hybridityö tarkoittaa etä- ja lähityön yhdistämistä. Vaikka hybridityön myötä lähityön määrä ja mahdollisuudet kohtaamisiin paranevat, voi hybridityössä edelleen kohdata eriaikaisuutta siinä, miten ihmiset viettävät varsinaisilla työpaikoilla aikaa, ja sen ennustaminen milloin ja missä työkaverit ovat, voi olla haastavaa. Hybridityö monimutkaistaa myös johtajuutta, kun esihenkilöiden täytyy samanaikaisesti johtaa ihmisiä kahdessa työkontekstissa; etä- ja lähityössä. Hybridityö haastaa johtajuutta ja työpaikan sosiaalisia suhteita myös erilaisen vuorovaikutuskontekstin kautta.

Itseohjautuvuusteorian mukaan ihmisen kolme psykologista perustarvetta ovat yhteenkuuluvuus, autonomia ja kompetenssin kokemus, ja ne muodostavat pohjan motivaatiolle ja hyvinvoinnille. Intensiivinen etätyöjakso on muuttanut työn tekemisen tapoja ja päätäntävalta oman työn suhteen on pääsääntöisesti lisääntynyt. Uusi tilanne on usein

myös tarjonnut tilaisuuden kehittää osaamista ja hyödyntää olemassa olevaa osaamista. Kun siirrytään etätöskentelystä hybridityöskentelyyn, korostuu ihmisen mahdollisuus muokata omaa työtään ja työskentelyään vastaamaan omia toiveitaan. Työyksinäisyys, jolla tarkoitetaan epätyytyttäväksi koetuista työhön liittyvistä sosiaalisista suhteista kumpuavia negatiivisia tunteita, liittyy puutteelliseen yhteenkuuluvuuden kokemukseen. Pandemian aikainen etätö on lisännyt riskiä työyksinäisyyden lisääntymiselle ja yhteenkuuluvuuden tunteen heikentymiselle. Vaikka hybridityö lisää mahdollisuuksia kohdata työkavereita, lisää se myös mahdollisia yhteen kuulumattomuuden tunteita ja osapuolten aktiivisuutta suhteiden ylläpidossa.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on lisätä ymmärrystä siitä, miten pandemian aikana intensiivisesti etätöitä tehneet asiantuntijat kokevat tapahtuneen autonomialle, kompetenssille ja yhteenkuuluvuudelle –psykologisille perustarpeille- ja millaisia ovat heidän odotuksensa ja kokemuksensa siirryttäessä kohti hybridityötä. Tutkimusaineistoa kerätään kevään 2022 aikana haastattelemalla noin 15 henkilöä ja tutkimuksen alustavia tuloksia esitellään kongressissa syyskuussa.

4. Eettinen kuormitus ICT-alan työssä

Reetta Saarnio, Oulun ammattikorkeakoulu

Kati Päätaalo, Oulun ammattikorkeakoulu

Satu Pinola, Oulun ammattikorkeakoulu

Tavoitteet/tutkimuskysymykset: Eettisen kuormittuneisuuden käsitteellä tarkoitetaan psyykkistä stressiä, joka johtuu eettisistä dilemmoista. Niiden voidaan katsoa syntyvän kahden tyyppisissä tilanteissa: työntekijä ei tiedä mikä olisi eettisesti oikea toimintatapa tilanteessa tai tietää, miten hänen olisi toimittava, mutta ei koe voivansa toimia eettisesti oikein. Eettistä kuormitusta syntyy myös tilanteissa, joissa työntekijä joutuu toimimaan omien arvojen, ammattietiikan tai työyhteisön arvojen vastaisesti tai kokiessaan, ettei voi tehdä työtä riittävän hyvin. Tutkimus on osa Kestävä aivoterveys –hanketta, jonka yhtenä kohteena on affektiivinen ergonomia. Affektiivisen ergonomian on määritelty liittyvän tunteisiin ja eettiseen kuormitukseen työssä. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata ICT-alan ammattilaisten kokemuksia eettisesti epätyytyttävistä tilanteista nykyisessä työssään.

Käytetyt menetelmät: Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella Kestävä aivoterveys -hankkeessa osana hankkeen alkukyselyä ajanjaksolla 11/2020–2/2021. Kysely toteutettiin hankkeen kohdeorganisaatioissa (neljä yritystä) työskenteleville ICT-alan ammattilaiselle. Tässä tiivistelmässä raportoidaan aineisto, joka on kerätty avoimella kysymyksellä: Mikä on ollut eettisesti epätyytyttävimpin tilanne nykyisessä työssäsi? Kuvaile siihen liittyviä ajatuksia, tunteita, henkilöitä ym. Kysymykseen vastasi 35 henkilöä. Vastaukset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Keskeisimmät tulokset ja niistä tehdyt johtopäätelmät: ICT-alan ammattilaiset kuvasivat eettisesti epätyytyttävimmän tilanteen nykyisessä työssään liittyneen tilanteisiin, joissa 1) he joutuvat toimimaan vastoin omia arvojaan, 2) kokevat riittämättömyyden tunnetta suhteessa ristiriitaisiin odotuksiin työpanoksensa suhteen, 3) työasemaan tai -tehtävään liittyy haasteita, 4) tuotteen valmistumisprosessiin liittyy haasteita sekä tilanteisiin, jotka liittyvät 5) organisaation henkilöstöjohtamisen epäeettiseen toimintaan. Eettisesti epätyytyttäviin tilanteisiin liittyi erilaisia ristiriitaisia tunteita: viha, pettymys, harmitus, turhautuneisuus, epävarmuus, epäreilisuus, voimattomuus, ahdistus, huonommuuden ja riittämättömyyden tunne. Tunteita kuvattiin eniten liittyen tilanteisiin, joissa oli kyse henkilön työasemasta ja/tai-tehtävästä, kuten yt-tilanteet ja niiden seuraukset.

Tutkimuksen tulosten perusteella vaikuttaa, että ICT-alalla eettisesti kuormittavat tilanteet liittyvät vahvasti erilaisiin vuorovaikutustilanteisiin erityisesti luottamusmies- ja esihenkilötehtävissä sekä työn kohteeseen. Työn kohteeseen liitettiin eettisesti kuormittavana tekijänä tekninen velka, johon liittyi haasteita sekä henkilöstön osaamisen, aikaresurssin että asiakkaiden tyytyväisyyden näkökulmasta. ICT-alan organisaatioissa tulisi kiinnittää huomiota riittäviin resursseihin tuotteen kehitysprosessissa, jotta voitaisiin ehkäistä teknisestä velasta aiheutuvaa työntekijän eettistä kuormitusta.

5. Eettinen kuormitus peruskoulun opettajien työssä

Kati Päätaalo, Oulun ammattikorkeakoulu

Satu Pinola, Oulun ammattikorkeakoulu

Reetta Saarnio, Oulun ammattikorkeakoulu

Tavoitteet/tutkimuskysymykset: Eettisen kuormittuneisuuden käsitteellä tarkoitetaan psyykkistä stressiä, joka johtuu eettisistä dilemmoista. Niiden voidaan katsoa syntyvän kahden tyyppisissä tilanteissa: työntekijä ei tiedä mikä olisi eettisesti oikea toimintatapa tilanteessa tai tietää, miten hänen olisi toimittava, mutta ei koe voivansa toimia eettisesti oikein. Eettistä kuormitusta syntyy myös tilanteissa, joissa työntekijä joutuu toimimaan omien arvojen, ammattietiikan tai työyhteisön arvojen vastaisesti tai kokiessaan, ettei voi tehdä työtä riittävän hyvin. Tämä tutkimus on osa Kestävä aivoterveys –hanketta, jonka yhtenä kohteena on affektiivinen ergonomia. Affektiivisen ergonomian on määritelty liittyvän tunteisiin ja eettiseen kuormitukseen työssä. Tutkimuksen tarkoituksena oli kuvata opettajien kokemuksia eettisesti epätydyttävistä tilanteista nykyisessä työssään sekä niiden herättämiä tunteita.

Käytetyt menetelmät: Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselylomakkeella Kestävä aivoterveys -hankkeessa osana hankkeen alkukyselyä ajanjaksolla 11/2020–2/2021. Kysely toteutettiin hankkeen kohdeorganisaatiossa työskenteleville peruskoulun opettajille. Tässä tiivistelmässä raportoidaan aineisto, joka on kerätty avoimella kysymyksellä, jossa opettajat kuvailivat eettisesti epätydyttävintä tilannetta nykyisessä työssään ja siihen liittyviä tunteita. Avoimeen kysymykseen vastasi 68 opettajaa. Vastaukset analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Keskeisimmät tulokset ja niistä tehdyt johtopäätelmät: Opettajat kuvailivat eettisesti epätydyttävimmän tilanteen nykyisessä työssään liittyneen tilanteisiin suhteessa 1) oppilaisiin, 2) koulu- ja työyhteisöön ja 3) verkostoihin. Oppilaisiin liittyvät tilanteet kytkeytyvät usein ajanpuutteeseen ja riittämättömyyteen tukea ja huomioida oppilaita riittävällä tavalla. Koulu- ja työyhteisön osalta yhteistyön hankaluudet ja arvojen kohtaamattomuus koettiin kuormittavaksi. Verkostoihin liittyville tilanteille tyypillistä oli pettyminen moniammatilliseen työskentelyyn tai yhteistyöhaasteisiin vanhempien kanssa. Nämä eettisesti kuormittavat tilanteet aiheuttivat erilaisia tunteita. Esille nousseita tunteita olivat turhautuneisuus, harmitus, huono omatunto, syyllisyys, riittämättömyys, neuvottomuus, epävarmuus, ahdistus, ärtymys, pettymys, viha, pelko ja suru.

Tulosten perusteella vaikuttaa, että eettisesti kuormittavat tilanteet liittyvät vahvasti työn kohteeseen eli oppilaiden kanssa toimimiseen sekä moniulotteisesti opettajan työn erilaisiin yhteisöihin ja verkostoihin. Eettisesti kuormittavat tilanteet herättävät monenlaisia, jopa äärimmäisiä tunteita. Tulokset vahvistavat käsitystä työn eettisen ulottuvuuden ja tunteiden huomioinnin tärkeydestä nostaen affektiivisen ergonomian käsitteen keskiöön työhyvinvointia tarkasteltaessa.

3.1.2. Resilienssi työelämässä, osa 1/3

Puheenjohtajat: Tikkamäki, Tiuraniemi, Mäkikangas

1. Mitä on työyhteisön resilienssi, ja miten sitä voidaan kehittää lisäämällä organisaation demokraattisuutta?

Minna Janhonen, Filosofian Akatemia (minna.janhonen@filosofianakatemia.fi)

Reima Launonen, Helsingin yliopisto

Resilienssi eli kyky toimia hankalissa, epävarmoissa ja epätoivoisissa tilanteissa ja selvitä niistä käsitetään usein yksilöllisenä voimavarana, jolloin resilienssin kehittämisessä keskitytään ihmisten henkilökohtaisten stressin- ja muutoksenhallintataitojen kehittämiseen. Kuitenkin esimerkiksi työelämässä kriisit ja muutokset joita kohtaamme koskettavat usein koko yhteisöä. Näistä selviämiseksi tarvitaan sosiaalista resilienssiä, joka auttaa ryhmää löytämään selviämisen keinoja ja uusia tapoja toimia muuttuneessa tilanteessa. Nykyisessä työelämässä muutosten jatkuvuus on enemmän sääntö kuin poikkeus, joten myös muutoksen hallinnan keinojen merkitys nousee yhteisön ja sitä kautta organisaation keskeiseksi voimavara (ja myös kilpailu) tekijäksi.

Esityksemme tavoitteena on avata resilienssiä sosiaalisena ja yhteisöllisenä voimavarana työn kontekstissa. Ryhmän resilienssi on tilannesidonnaista: se vaihtelee ympäristön ja ryhmään kuuluvien jäsenten mukaan. Siihen vaikuttaa useat eri tekijät, kuten ryhmän tapa olla vuorovaikutuksessa toistensa kanssa, ryhmän psykologinen turvallisuus sekä asennoituminen kasvuun ja kehittymiseen (Lipponen, 2020). Yhteisön resilienssin kehittymiselle keskeistä on yhteisen käsityksen muodostaminen yhteisön toiminnasta ja sen tavoitteesta. Esimerkiksi muutostilanteessa on keskeistä sanoittaa yhdessä muutoksen vaikutuksia yksittäisten ihmisten toiminnan ohella systeemisestä näkökulmasta.

Resilienssissä on vahvasti kyse toimijuuden vahvistamisesta, organisaatiokontekstissa tämä liittyy sekä yksilön autonomian että yhteisöllisyyden vahvistamiseen. Johtamisen näkökulmasta keskeistä on antaa ihmisille itselleen mahdollisuus vaikuttaa siihen millaiseksi oma työ muotoutuu. Nämä tekijät näyttelevät merkittävää roolia pitkäkestoisen motivaation ylläpitämisessä (Deci, Olafsen, Ryan 2016).

Esityksemme loppupuolella tarkastelemme yhteisön resilienssiä organisaatiodemokratian kehyksen kautta. Organisaatiodemokratia tarjoaa oivallisen työkalun yhteisöllisen toiminnan kehittämiseen (Diefenbach 2020, Rothschild 2016), sillä se antaa työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhönsä liittyviin päätöksiin sekä myös vipuvartta vaikuttaa huonon johtamisen haasteisiin (Juuti 2018).

2. Käsityksiä itseohjautuvan asiantuntijatyöntekijän resilienssistä

Sari Niemi, Lapin yliopisto / LAB-ammattikorkeakoulu (sari.niemi@lab.fi)

Resilienssin tarve työelämässä organisaatioiden ja työntekijöiden toivottuna ominaisuutena on kasvanut viime vuosina pandemian myötä ja pandemiasta seuranneissa elvytystoimissa. Resilienssi onkin käyttökelpoinen termi kuvaamaan yksilöiden tai systeemien iskunkestävyyttä, selviytymis-, toipumis- ja palautumiskykyä tai uudistumista – valittu suomenkielinen vastine kuvannee, millaista prosessia tai lopputulosta resilienssillä halutaan kulloinkin tavoittaa. On mielenkiintoista, missä määrin resilienssi nähdään yksilön, kuten itseohjautuvan asiantuntijan henkilökohtaisesti ominaisuudeksi, ja millainen painoarvo yksilön ulkopuolisille tekijöille annetaan yksilölähtöisyyttä ja itsensä johtamista korostavassa asiantuntijatyössä.

Tässä esityksessä ollaan kiinnostuneista siitä, miten resilienssi käsitetään asiantuntijatyössä äkillisen kriisin keskellä ja millaisia käsityksiä työstä ja johtamisesta käsitykset mahdollisesti heijastavat. Aineistona ovat asiantuntijatyöntekijöiden haastattelut pandemia-ajassa. Alustavien, fenomenografiseen analyysiin perustuvien tulosten perusteella resilienssikäsitykset kriisin aikana ovat moninaisia eikä yksittäistä tapaa tai määritelmää voida antaa. Tarkoitus on myös pohtia, onko resilienssi asiantuntijatyössä yksinomaan toivottava ja myönteinen ominaisuus, kuten se yleisessä keskustelussa usein näyttäytyy.

3. Muutoksen hallinta ja resilienssin monet tulkinnat johtamisen näkökulmasta

Arja-Tuulikki Malin, LAB ammattikorkeakoulu (arja-tuulikki.malin@lab.fi)

Resilienssi on määritelty keskeiseksi organisaationaaliseksi kyvykkyydeksi, jonka turvin nykyaikaiset organisaatiot ennakoivat ja sopeutuvat erilaisiin kriiseihin sekä selviytyvät niistä (mm. Bhamra, Dani & Burnard 2011; Hillman 2020; Rodríguez-Sánchez ym. 2021). Tässä tutkimuksessa tarkastellaan teoreettisesti systeemitason resilienssiä (mm. Hosseini, Barker & Ramirez-Marquez 2016) metahallinnan ja adaptiivisen hallinnan (Folke ym. 2005; Osborne 2010; Torfing ym. 2012; Gjaltema, Biesbroek & Termeer 2020) viitekehyksessä.

Miten resilienssi on tulkittavissa organisaatiotasolla tavoitetilana kriisejä pienemmän mittakaavan muutoksissa, jotka haastavat toiminnan jatkuvuuden? Miten systeeminäkökulmasta resilienssi tulkitaan monin eri tavoin ja ristiriitaisesti kansallisesti, alueellisesti ja paikallisesti organisaatioissa? Miten johtamisen näkökulmasta hallitaan muutosta, jota luonnehtii ristiriitaiset tulkinnat resilienssistä? Vastauksia em. kysymyksiin esitellään esittelemällä empiirisen tutkimuksen tuloksia (Malin 2021), jossa analysoitiin aineistolähtöisesti sote-uudistuksen lainsäädännön valmisteludokumentteja (vuosilta 2016–2019) kilpailevien hallinnan kohteiden näkökulmasta (Jessop 2018; Gjaltema, Biesbroek & Termeer 2020).

Tulosten perusteella esitellään jatkotutkimuksen teoreettinen viitekehys, jonka keskiössä on sosiaali- ja terveystaloudellisen systeemin resilienssin hallinta (ks. Sagan ym. 2021), strateginen johtaminen (Lynch 2018) ja häiriötilanteiden ennakointi (mm. Duchek 2019).

Lähteet

- Bhamra, R., Dani, S. & Burnard, K. (2011). Resilience: the concept, a literature review and future directions. *International Journal of Production Research*, 49(18), 5375–5393. <https://doi.org/10.1080/00207543.2011.563826>
- Duchek, S. (2019). Organizational resilience: a capability-based conceptualization. *Business Research*, 13(1), 215–246. <https://doi.org/10.1007/s40685-019-0085-7>
- Folke, C., Hahn, T., Olsson, P. & Norberg, J. (2005). Adaptive governance of social-ecological systems. *Annual Review of Environment and Resources*, Vol. 30:441-473. <https://doi.org/10.1146/annurev.energy.30.050504.144511>
- Hillmann, J. (2020). Disciplines of organizational resilience: contributions, critiques, and future research avenues. *Review of Managerial Science*, 15(4), 879–936. <https://doi.org/10.1007/s11846-020-00384-2>
- Hosseini, S., Barker, K. & Ramirez-Marquez, J. E. (2016). A review of definitions and measures of system resilience. *Reliability Engineering & System Safety*, Vol. 145, 47-61. <https://doi.org/10.1016/j.ress.2015.08.006>
- Gjaltema, J., Biesbroek, R. & Termeer, K. (2020). From government to governance...to meta-governance: a systematic literature review. *Public Management Review*, 22:12, 1760–178. <https://doi.org/10.1080/14719037.2019.1648697>
- Jessop, B. (2018). The rise of governance and the risks of failure: the case of economic development. *International Social Science Journal*, 68(227-228), 43–57. <https://doi.org/10.1111/issj.12186>

Lynch, R. L. (2018). Strategic management. Eighth edition. Pearson.

Malin, A-T. (2021). Kilpailevat hallinnan kohteet hybridien johtamisessa sosiaali- ja terveydenhuollossa. *Hallinnon ja kuntatutkimuksen tiedepäivät* 17-19.11.2021.

Osborne, S. P. (2010). Introduction. The (New) Public Governance: a suitable case for treatment? In S. P. Osborne (ed.) *The New Public Governance? Emerging Perspectives on the Theory and Practice of Public Governance*. London and New York, Routledge., 1–16.

Rodríguez-Sánchez, A., Guinot, J., Chiva, R., & López-Cabrales, Á. (2021). How to emerge stronger: Antecedents and consequences of organizational resilience. *Journal of Management & Organization*, 27(3), 442–459. <https://doi.org/10.1017/jmo.2019.5>

Sagan, A., Erin, W., Dheepa, R., Marina, K. & Scott, L. G. (2021). Health system resilience during the pandemic: It's mostly about governance. *Eurohealth* 27 (1), 7-14. <https://apps.who.int/iris/handle/10665/344959>

Torring, J., B. Peters, B. G., Pierre, J. & Sørensen, E. (2012). *Interactive Governance: Advancing the Paradigm*. Published to Oxford Scholarship Online: May 2012. <https://doi:10.1093/acprof:oso/9780199596751.001.0001>

4. Yliopistojen opettavan henkilökunnan työntekijäresilienssi

Marjaana Kareinen, Itä-Suomen yliopisto

Pia Heilmann, Itä-Suomen yliopisto

Yliopisto-opetus elää muutosvaiheessa. Muutoksia aiheuttavat erilaiset poliittiset päätökset, rahoitusmallien muutokset, digitalisaatio, kansainvälinen kilpailu sekä parina viime vuotena pandemia ja nyt Euroopassa vallitseva sotatila. Korkeakoulujen muutosjohtamisen tärkeys on tuotu esille opetus- ja kulttuuriministeriössä. Samaan aikaisesti sekä suomalaiset, että kansainväliset yliopistot tiedostavat opettavan henkilökunnan työn jakautuvan kahteen hyvin erilaiseen työnkuvaan, tutkijan ja opettajan. Yliopistoissa käydyt keskustelut sekä aiempi tutkimus osoittavat, että tutkimustyö korostuu kokonaisuudesta puhuttaessa. Kuitenkin korkealaatuinen opettaminen vaatii yhä enemmän aikaa ja osaamista.

Tämän paperin keskiössä on yksilön työntekijäresilienssi yliopistoympäristössä. Tutkimuksessa on kerätty yhteen yksilön työntekijäresilienssiin liittyvää, kansainvälisestäkin pirstaloituneeksi todettua poikkitieteellistä tutkimusta niin organisaatiokäyttäytymisen ja henkilöstöjohtamisen alalta kuin psykologiasta. Tutkimus perustuu tieteellisiin julkaisuihin, jotka ovat muun muassa Itä-Suomen yliopiston kirjaston Primo-tietokannasta. Hakusanoja ovat esimerkiksi resilienssi ja englanniksi employee resilience, personal capacity of resilience, personality-based conceptualization of resilience ja trait measures. Empiria tutkimukseen tulee yliopistoissa opettavien arjesta julkaistuista tieteellisistä artikkeleista, jotka keskittyvät yliopistoissa opettavien henkilöiden reaktioihin ja suhtautumiseen muuttuvassa ympäristössä. Näkökulmat ovat kokemuksellisia eli kuinka he kokevat, arvostavat ja tekevät työnsä. Tutkimuksessa tarkastellaan, pystytäänkö näiden artikkelien perustella opetushenkilökunnasta suoraan löytämään työntekijäresilienssiksi määriteltäviä ominaisuuksia.

Sosiokulttuurisen ympäristön ollessa yksi yksilön työntekijäresilienssiin vaikuttavista tekijöistä samoin kuin läntinen yliopistomaailma on arvotautaltaan Humboldttilainen, eli akateemiseen vapauteen perustuva, tässä tutkimuksessa niin työntekijäresilienssi kuin yliopistonäkökulma ovat länsimaiset. Lopulliset tulokset ovat hyödynnettävissä sekä kansallisesti, että kansainvälisesti. Ne kontribuovat tutkimuksellisesti työelämäresilienssiä tutkivissa tutkijayhteisöissä ja manageriaalisesti yliopistomaailmassa antaen tietoa opettavalle henkilökunnalle heidän työhyvinvointiinsa ja yliopistoille niiden muutosjohtamisen prosesseihin.

5. Muutoskykyisemmiksi yhdessä – Resilienssin kehittäminen Mara-alan yrityksissä

Kati Tikkamäki, Tampereen yliopisto

Anne Mäkikangas, Tampereen yliopisto

Pauliina Tiuraniemi, Tampereen yliopisto

Tutkimustehtävä – Monitieteinen muutoskyvykkyyden tarkasteleminen: Resilienssistä eli muutoskyvykkyyden merkityksestä on puhuttu ja sitä on tieteellisesti tutkittu jo pitkään. Koronapandemian aikana tämä puhe on yleistynyt edelleen. Resilienssiä on perinteisesti tarkasteltu yksilön psyykkisenä tai henkisenä palautumiskyynä ja taitona, jonka avulla yksilöt selviävät ja palautuvat vaikeista tai muuttuvista tilanteista (Smith, Dalen, Wiggins, Tooley, Christopher, & Bernard, 2008). Sitä on luonnehdittu myös kyvyksi ja valmiudeksi säilyttää toimintakyky ja identiteetti vastoinikäymisistä huolimatta (Valtioneuvosto, 2019). Yksilönäkökulman lisäksi resilienssiä on tarkasteltu ja tutkittu tiimi- ja ryhmätasolla (mm. Alliger, Cerasoli, Tannebaum, Vessey, 2015) sekä yhteiskunnallisena ilmiönä (Folke, Carpenter, Walker, Scheffer, Chapin & Rockström, 2010).

KYVYKÄS – muutoskykyiseksi MaRa-alalla ESR-hankkeessa (09/21 – 08/23) resilienssiä tarkastellaan työelämässä ja monitieteisesti psykologian, kasvatustieteiden, fysioterapian sekä organisaatioiden kehittämisen näkökulmista käsin. Erilaisilla kehittämistoimilla pyritään vahvistamaan mara-alan yrittäjien ja yritysten henkilökunnan muutoskyvykkyyttä, ja siten heidän kokonaisvaltaista hyvinvointiaan. Muutoskyvykkyyden nähdään kytkeytyvän vahvasti jatkuvaan uuden oppimiseen ja kehittymiseen.

Tutkimustehtävänä on selvittää osallistujien käsityksiä muutoskyvykkyystermistä, omasta muutoskyvykkyyden tilanteestaan sekä sosiaalisen tuen merkityksestä ja roolista muutoskyvykkyydessä.

Tutkimusote ja -menetelmät: KYVYKÄS-hankkeessa kehittäminen perustuu tutkimusavusteiseen kehittämiseen. Kehittämistoimintaan liittyy olennaisena osana kehittämisessä hyödynnettävien erilaisten aineistojen kerääminen monimenetelmällisesti. Kehittämisoitteessa on myös toimintatutkimuksen piirteitä, sillä todellisuutta tutkitaan pyrkimällä muuttamaan sitä. Keskeistä on kehittämishankkeessa mukana olevien toimijoiden aktiivinen osallistuminen ja osallistaminen.

Hankkeeseen osallistuneet yrittäjät ja yritysten henkilökunta vastasivat hankkeen alkuvaiheessa (syksyllä 21 - keväällä 22) muutoskykyisyyttä selvittävään kyselyyn (n = 78), joka tullaan toistamaan hankkeen lopussa. Tämän lisäksi jokaisesta hankkeesta mukana olevasta yrityksestä haastateltiin yrittäjää ja/tai yrityksen avainhenkilöä (n = 10). Yhdessä yrityksessä kerättiin ryhmähaastattelut viideltä tiimiltä (n=5). Haastattelut olivat vapaamuotoisia teemallisia yksilö-, pari- ja ryhmähaastatteluja ja ne tallennettiin analyysia varten. Osallistujia tullaan haastattelemaan myös hankkeen loppuvaiheessa.

Keskeisimmät tulokset: Haastatteluaineistojen alustavan analyysin mukaan, KYVYKÄS-hankkeessa mukana olevien yrittäjien ja yritysten henkilökunnan keskuudessa muutoskyvykkyys nähtiin pääosin myönteisenä ja välttämättömänä yrittäjyyden ja työelämän ”dynamona”, mm. henkilökohtaisen kasvun ja kehityksen sekä yritystoiminnan jatkumisen kannalta. Keskeisiä muutoskyvykkyyden piirteitä olivat yritteliäisyys ja päättäväisyys, sitkeys sekä erilaisten mahdollisuuksien tunnistaminen ja niitä koskevat kokeilut. Osa haastateltavista kertoi muutoskyvykkyydestä tietynlaisena päätöksenä. Haastatteluissa muutoskyvykkyyden sosiaalinen puoli korostui. Tärkeässä roolissa muutostilanteista selviytymisessä nähtiin kollegat, toiset yrittäjät sekä verkostot.

Kyselytulosten mukaan (N=78) vastaajat arvioivat oman muutoskyvykkyytensä korkealle tasolle (ka = 3.69, asteikolla 1-5). Muutoskyvykkyyden tasossa ilmeni kuitenkin hajontaa

tiimien ja yritysten sisällä sekä tutkittujen organisaatioiden välillä. Vastaajat kokivat saavansa runsaasti sosiaalista tukea sekä kollegoiltaan ($ka = 3.9$) että esihenkilöltään ($ka = 3.71$). Uusia asioita koettiin opittavan omissa ammatillisissa verkostoissa melko paljon ($ka = 3.25$). Resilienssi ja sosiaalinen tuki korreloivat tilastollisesti merkitsevästi keskenään sekä työntekijöillä ($r = .31, p < .05$) että yrittäjillä ($r = .62, p < .01$).

Johtopäätökset: Tulosten mukaan kehittämishankkeeseen osallistuvien MaRa-alan yrittäjien ja työntekijöiden muutoskyvykkyys oli lähtökohtaisesti korkealla tasolla. Muutoskyvykkyys kuvattiin merkittäväksi muutokseen sopeutumista ja sitkeyttä fasilitoivaksi voimaksi, joka edistää erilaisiin mahdollisuuksiin tarttumista sekä erilaisia työhön ja yrittäjyyteen liittyviä kokeiluja. Tulokset osoittivat, että muutoskyvykkyuden yksi tärkeä voimavara on kollegoilta, esihenkilöiltä ja verkostoihin kuuluvilta ihmisiltä saatu sosiaalinen tuki.

3.1.3. Työllisyyden edistämisen ekosysteemi, osa 1/2

Puheenjohtajat: Saikku, Aho, Joensuu

1. Näyttöön perustuvat tuettu työllistyminen (IPS-malli) osana työllistymisen edistämisen ekosysteemiä

Jaakko Harkko, Helsingin yliopisto (jaakko.harkko@helsinki.fi)

Tausta: Ekosysteemi kielikuvana viittaa eri toimijoiden vähintään melko vakiintuneeseen keskinäisriippuvuuteen ja vuorovaikutukseen. Työllisyyden edistämisen kontekstissa uudet toimintamallit ovat yksi potentiaalinen toimijoiden välisten suhteiden tasapainoa muuttava tekijä. Näyttöön perustuvat tuettu työllistyminen (IPS-malli) on toimintamalli, jossa mielenterveysongelmista kärsiviä ihmisiä tuetaan avoimille työmarkkinoille terveydenhoidon avohuollon kontekstissa. Mallin toteutettavuudesta ja tehokkuudesta on vakiintunutta näyttöä. Vähemmän kuitenkin tiedetään siitä, kuinka malli sijoittuu osaksi työllisyyttä edistävään ekosysteemiä ja kuinka tätä ekosysteemiä ohjaavat rakenteelliset tekijät kuten lainsäädäntö, toimintapolitiikat ja rahoitus vaikuttavat mallin toimeenpanoon. Tässä esityksessä esitellään ensimmäisiä tuloksia käynnissä olevasta scoping reviewistä, jossa kansainväliseen kirjallisuuteen perustuen tarkastellaan IPS-mallin juurtumista osaksi työllisyyttä edistäviä ekosysteemeitä.

Menetelmä: Kartoitamme scoping review -katsausten tekoon vakiintuneilla menetelmillä tutkimuksia, joissa raportoidaan instituutiorakenteista IPS-mallin toimeenpanon yhteydessä. Tutkimukset voivat olla kvantitatiivisia, kvalitatiivisia tai mixed methods -tyyppisiä vertaisarvioituja englanninkielisiä tieteellisiä artikkeleita. Käytämme tulosten temaattiseen luokitteluun laadullista sisältöanalyysiä.

Tulokset: Odotamme IPS-mallin toimeenpanoa ja juurtumista koskevien tutkimusten koonnin tukevan päätöksentekijöitä ja työllistymistä edistävien palveluiden johtajia parantamaan IPS:n ja muiden näyttöön perustuvien käytäntöjen levinneisyyttä ja kattavuutta.

2. Kolmannen sektorin rooli muuttuvassa työllisyyden edistämisen ekosysteemissä

Anne Kallio, Vates-säätiö

Ruut Uurtimo, Vates-säätiö

Tavoite: Kolmannen sektorin rooli työllisyydenhoidossa on murroksessa. Hahmotamme muutokseen vaikuttavia asioita ja pohdimme kolmannen sektorin roolia tulevaisuudessa. Työ liittyy Vates-säätiön selvityshankkeeseen ”Järjestöt työllisyyden kuntakokeiluissa”.

Aineisto: Aineistoina on kuntakokeilujen vetäjien haastattelut (N=25), järjestöille tehty kysely vuosina 2021 (N=40) ja 2022 (kerätään elo-syyskuussa), sekä kuntakokeilualueilla toimiville järjestöille tehty teemahaastattelut (N=50).

Tulokset ja johtopäätökset: Työllisyyttä edistävien järjestöjen rahoitus on aihe, joka herättää näkemyksiä sekä kuntakokeilujen että järjestöjen taholta. Kuntakokeilujen suunnalta viesti on vahva, toiminta-avustuksista ollaan siirtymässä pois kohti ostopalveluja. Kolmannelle sektorille isoja kysymyksiä tämän osalta ovat mm. hyvinvointialueiden mahdollisesti myöntämät toiminta-avustukset, sekä kuntouttavan työtoiminnan osalta järjestön koon vaikutus mahdollisuuksiin osallistua kilpailutuksiin. Rajapinta hyvinvointialueille onkin monille järjestöille kuntakokeilua merkittävämpi.

Rahoitusrakenteen muutos johtaa siihen, että jatkossa työllisyyttä edistävien järjestöjen täytyy kasvaa entisestään pystyäkseen osallistumaan kestäväällä tavalla kilpailutuksiin aiempaa

suuremmilla hyvinvointialueilla. Toisaalta pienemmille järjestöille mahdollisuuksia voi tarjota palvelujen erikoistuminen, kun tieto yksilöllisistä asiakastarpeista lisääntyy kuntakokeiluissa. Kuntien odotukset kolmatta sektoria kohtaan liittyvät sekä kansalaisyhteiskuntarooliin että palveluntuottajarooliin. Kolmannen sektorin käyttämätöntä potentiaalia kunnissa osallisuuden ja elinvoiman rajapinnassa tulisikin tutkia tarkemmin.

Tuloksellisuus ja vaikuttavuus painavat yhä enemmän julkisissa palveluhankinnoissa. Myös järjestöihin kohdistuu kasvava tarve seurata ja osoittaa palveluidensa vaikutuksia. Järjestökyselyssä 2021 vain 42,5 % vastaajista ilmoitti seuraavansa kirjallisesti palvelujensa vaikutuksia/vaikuttavuutta. Näyttää siltä, että vaikuttavuus on terminä saanut tietynlaisen kaiun, ja puheluissa järjestöt sanallistivatkin sitä synonyymina avoimille työmarkkinoille etenemiseen. Toisaalta järjestöjä haastatellessa kaikilla oli jokin laadullinen tapa arvioida asiakkaan työ- ja toimintakyvyn etenemistä. Tarvitaan systemaattisia ja yhtenäisiä vaikuttavuuden arvioinnin työkaluja, jotka tunnistavat palveluiden erilaiset tavoitteet. Eri palveluntuottajilla voisi olla erilaisia tavoitteita ekosysteemissä, jotta se tukisi mahdollisimman hyvin asiakkaan matkaa kohti avoimia työmarkkinoita.

3. Kela osana monialaisen työkyvyn tuen verkostoa – kokemuksia, näkemyksiä ja rekisteritietoa monialaisesta osatyökykyisten työttömien työkyvyn tukemisesta

Pekko Iso-Koivisto, Kela

Sari Miettinen, Kela

Kela kokeilee osatyökykyisten työttömien monialaista työ- ja toimintakyvyn tukemista, STM:n ja TEM:n toteuttaman Työkykyohjelman kokeilukumppanina, kaksi vuotta kestävässä kokeiluhankkeessa (2021-2023). Kela sote-keskuksissa -projektissa kymmenen Kelan projektityöntekijää tekee kokopäiväisesti yhteistyötä 17 kunnan ja kuntayhtymän toteuttaman kokeiluhankkeen kanssa osatyökykyisten työttömien työkyvyn tukemiseksi. Projektityöntekijät tekevät yhteistyötä kokeiluhankkeiden kanssa niin asiakasyhteistyön suunnittelussa kuin sen toteuttamisessa.

Kela sote-keskuksissa -tutkimusprojektissa tutkitaan Kelan projektityöntekijöiden ja Työkykyohjelman kokeiluhankkeiden ammattilaisten toteuttamaa asiakasyhteistyötä osatyökykyisten työttömien työ- ja toimintakyvyn tukemisessa. Tutkimusprojektissa arvioidaan Kelan roolin merkitystä asiakasyhteistyön kumppanina osatyökykyisten työttömien palvelutarpeeseen vastaamisessa. Lisäksi tuotetaan tietoa Kelan etuuksia ja palveluja koskevasta osatyökykyisten työttömien palvelutarpeesta sekä palvelutarpeeseen vastaamisen oikea-aikaisuudesta.

Tutkimus toteutetaan monimenetelmällisesti ja moninäkökulmaisesti vuosien 2021-2023 aikana. Tutkimusaineisto koostuu Kelan projektityöntekijöiden yksilöhaastatteluista, kokeiluhankkeiden asiantuntijoille tehtävästä kyselystä ja Kelan rekisteriaineistosta.

Esityksessä kerrotaan tutkimuksen alustavista tuloksista ja kuvataan alustavat johtopäätelmät. Tuloksissa käsitellään Kelan ammattilaisten kokemuksia ja näkemyksiä monialaisesta osatyökykyisten työttömien työkyvyn tuesta niin ammattilaisten toteuttaman asiakasyhteistyön kuin asiakkaiden palvelutarpeen ja palveluun sitoutumisen näkökulmasta. Tuloksissa käsitellään myös kokeiluhankkeiden ammattilaisten kokemuksia ja näkemyksiä Kelan toiminnasta. Lisäksi tarkastellaan työkyvyn tuen toimintaa ja asiakkaiden lähtökohtia Kelan etuusrekisterien näkökulmasta.

4. Monimutkaisten interventioiden arviointi Työkykyohjelman arviointi- ja seurantatutkimuksessa

Matti Joensuu, Työterveyslaitos (matti.joensuu@ttl.fi)
Sanna Blomgren, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
Kia Gluschkoff, Työterveyslaitos
Laura Hakumäki, Työterveyslaitos
Pirjo Juvonen-Posti, Työterveyslaitos
Johanna Kausto, Työterveyslaitos
Sanna Kärkkäinen, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
Taina Leinonen, Työterveyslaitos
Merita Mesiäislehto, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
Vilja Männistö-Inkinen, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
Jussi Partanen, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos
Joonas Poutanen, Työterveyslaitos
Kirsi Unkila, Työterveyslaitos
Mirkka Vuorento, Työterveyslaitos
Peppi Saikku, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

Tavoitteet: Yhteiskunnallisissa kehittämistoimissa on usein kyse monimutkaisista interventioista. Tällaisissa interventioissa voi olla useita eri tekijöitä ja niiden välisiä interaktioita. Niihin voi sisältyä useita toimintoja, eri ryhmiä tai organisaatiotasoja ja niissä voidaan arvioida useita lopputulemia. Lisäksi interventioiden toteutus voi vaihdella paljon. Työkykyohjelma on osa hallitusohjelmaa, ja sosiaali- ja terveysministeriö toteuttaa sen yhdessä työ- ja elinkeinoministeriön kanssa vuosina 2019–2023. Sosiaali- ja terveysministeriön rahoittamien hankkeiden tarkoitus on edesauttaa osatyökykyisten työllistymistä kehittämällä ja tarjoamalla heille tarkoituksenmukaisia työkyvyn ja työllistymisen tuen palveluja. Tutkimme palveluiden kehittämistä ja toimeenpanoa sekä sitä, millaisia muutoksia ja vaikutuksia rahoitetuilla toimilla saadaan aikaan. Tavoitteenamme on kuvata hankkeista kertyvän tiedon pohjalta osatyökykyisten työllistymiseen liittyvää toimintaympäristöä ja arvioida millaisia vaikutuksia Työkykyohjelmalla on sen kehittämisessä.

Menetelmät: Tutkimuksessa kerätään 22 Työkykyohjelmasta rahoitetusta alueellisesta hankkeesta ja hankkeiden asiakkaista niin kysely-, haastattelu-, havainnointi-, dokumentti- kuin rekisteritietoja. Aineistoa analysoidaan niin laadullisin kuin määrällisin analyysimenetelmin sekä näitä yhdistämällä.

Tulokset: Työkykyohjelman valtakunnalliset kehittämistavoitteet vastaavat hyvin alueilla koettuja kehittämistarpeita osatyökykyisten työttömien palveluissa. Hankkeet kuitenkin eroavat paljon toisistaan siinä, miten ohjelman toimenpiteitä käytännössä toteutetaan. Hankkeiden asiakaskunta näyttää ohjelman tavoitteiden mukaiselta, mutta eri kehittämistoimiin ohjautuneilla asiakkailla on esimerkiksi eroja koetussa työkyvyssä. Samanaikaiset muut toiminta-alueen muutokset, kuten tulevaisuuden sosiaali- ja terveyskeskus -ohjelma ja työllisyyden kuntakokeilut, ovat mahdollistaneet yhteistyön toimintaympäristössä, mutta myös tuoneet haasteita toiminnan koordinointiin.

Johtopäätökset: Työkykyohjelman hankkeet ovat esimerkki monimutkaisista interventioista, joiden arviointiin monimenetelmäinen viitekehys sopii hyvin. Toimintaympäristön kuvaaminen tutkimuksessamme kertyneen tiedon pohjalta on kuitenkin vielä sirpaleista tässä tutkimuksen vaiheessa ja vaikutusten arviointiin tarvitaan selkeämpi kuva eri toimista ja toimijoiden roolista. Arvioinnin haasteina ovat eri toimintamallien ja tavoitteiden moninaisuus sekä hankkeiden välillä että valtakunnallisen ohjelmason ja paikallisen hanketason kesken. Muutokset toimintaympäristössä ja toimintatavoissa vievät aikaa, joten toimintaympäristön kuvaukseen tulee pystyä liittämään uutta tietoa myös tulevaisuudessa siten, että ymmärrys vaikutuksia tuottavista mekanismeista lisääntyy.

3.1.4. Tuottavuuden ja työelämän laadun kehittäminen työn murroksessa, osa 1/2

Puheenjohtajat: Hakonen, Antila

1. Teollisten ääniympäristöjen monimerkityksinen melu

Anu Järvensivu, Humanistinen ammattikorkeakoulu; Työterveyslaitos

Katri Otonkorpi-Lehtoranta, Humanistinen ammattikorkeakoulu; Tampereen yliopisto

Esa Nousiainen, A-Insinöörit Oy

Rauno Pääkkönen, A-Insinöörit Oy

Teollisuuden ääniympäristöjä ja melun hallintaa on pyritty monin keinoin kehittämään vuosikymmeniä. Siitä huolimatta meluvammat lukeutuvat edelleen yleisimpiin ammattitauteihin. Yksilön ohella melulla on vaikutuksia työyhteisön ja koko yrityksen toiminnalle, mutta seurausten havaitseminen ja ymmärtäminen on usein vaikeaa. Teollisia ääniympäristöjä on harvoin lähestytty tutkimuksissa ja kehittämistoiminnassa sosiokulttuurisesta näkökulmasta pohtien melua ja sen torjuntaa erilaisten merkitysten, eri henkilöstöryhmien tai teollisen kulttuurin näkökulmasta.

Tavoite: Tässä esitetyssä tutkimuksessa tavoitteenamme on tutkia neljällä teollisella työpaikalla melun hallinnan esteitä ja edellytyksiä sosiokulttuuriset seikat huomioiden. Tutkimme melua, sille annettuja merkityksiä ja sen vaikutuksia yksilön, yhteisöjen ja yritysten näkökulmat huomioiden.

Aineisto ja menetelmät: Tutkimus toteutettiin toimintatutkimuksellisessa kehyksessä. Aineisto kerättiin neljällä teollisuusalan työpaikalla, joissa pienimmässä työskentelee alle sata henkilöä ja suurimmissa 2500. Jokaisella työpaikalla tehtiin 8–14 noin tunnin kestävää haastattelua. Haastattelut toteutettiin osin kasvokkain ja osin verkkovälitteisesti. Haastatteluaineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Lisäksi työpaikoilla tehtiin havainnointia ja suoritettiin tekninen meluanalyysi.

Tulokset: Tulosten perusteella melun merkitykset ovat moninaiset ja eri henkilöstöryhmille erilaiset. Teollisessa ympäristössä melu ajatellaan ensinnäkin teolliseen ympäristöön kuuluvaksi ja toiseksi toissijaiseksi verrattuna muihin työturvallisuusriskeihin ja työtapaturmille altistaviin tekijöihin. Melu raportoituu heikosti käytettyihin työturvallisuusmittareihin, kuten sairauspoissaolojen syiksi, tapaturmiksi tai turvallisuushavainnoiksi. Pitkällä aikajänteellä melu kuitenkin aiheuttaa kuulovaurioita ja estää ja muokkaa kommunikaatiota, vaikuttaa yhteisöjen muotoutumiseen ja toisilta oppimiseen. Tätä kautta melu vaikuttaa monin tavoin työn sujuvuuteen ja yrityksen tuottavuuteen. Toisaalta melu on merkki teollisen prosessin pyörimisestä ja koneeseen kuuluu juuri oikeanlainen käyntiään. Melun ja sen torjunnan merkitys ei ole sama tehdassalin melussa työskenteleville työntekijöille kuin toimihenkilöille, jotka vain pistäytyvät tehdassalissa mutta toisaalta altistuvat avokonttorin hälylle.

Johtopäätökset: Tutkimus osoittaa sosiokulttuuristen tekijöiden huomioinnin tärkeyden toteutettaessa melunhallintaa teollisilla työpaikoilla. Koska meluun totutaan helposti ja sen merkitystä vähätellään, melu pitäisi nostaa tietoisemmin näkyville työpaikkojen työturvallisuustyössä ja -käytännöissä. Melunhallintaa tulisi korostaa jo ammatillisessa koulutuksessa.

2. Varhaisen vaiheen teknologiavälitteinen yhteiskehittäminen sosiaali- ja hyvinvointialalla

Satu Aaltonen, Turun yliopisto

Eva Collanus, Turun yliopisto

Minna Rantanen, Turun yliopisto

Riitta Söderlund, Turun yliopisto

Antti Tuomisto, Turun yliopisto

Yhteiskehittäminen on yhteisen ongelman ratkaisemista (Torfing ym., 2019). Yhteiskehittämisen eri vaiheita voidaan edistää ja tukea monin tavoin joko fyysisessä tai virtuaalisessa ympäristössä. Sosiaali- ja hyvinvointialoilla yhteiskehittäminen on ollut vähäistä, vaikka yhteiskehittämisestä olisi todennäköisesti hyötyä näiden alojen monien kompleksisten ongelmien ratkaisemisessa. Sosiaali- ja hyvinvointialoilla resurssit ovat niukat, joten myös yhteiskehittämiseen on haettava resurssiviisaista keinoja. Yksi resurssiviisaista keinoista on panostaa etänä tapahtuvaan yhteiskehitykseen, vaikka se tuokin omat haasteensa kehityksen toteutukseen.

Tutkimuksellamme pyrimme lisäämään ymmärrystä virtuaalisin välinein toteutettavasta yhteiskehittämisen varhaisesta vaiheesta sosiaali- ja hyvinvointialoilla. Varhaisen vaiheen yhteiskehityksellä tarkoitamme yhteiskehityksen vaihetta, jossa pyritään luomaan pohja varsinaiselle yhteiskehitykselle. Tutkimuksemme ensimmäiseen vaiheeseen osallistuu julkisesta ja yksityisestä kotihoidosta hoitotyön ammattilaisia sekä teknologiayrityksistä tietotekniikan ammattilaisia.

Yhteiskehittämisessä yhteisen ymmärryksen luominen, luottamus ja avoin dialogi ovat olennaisia (Pralhad & Ramaswamy, 2004). Pyrkimyksenämme on parantaa yhteiskehittämisen laatua ja vaikuttavuutta empiirisen tutkimuksen kautta. Kirjallisuuden perusteella tiedämme, että kommunikaation haasteita aiheuttavat erilaiset institutionaaliset toimintalogiikat (Thornton ym., 2012) ja teknisen palvelutuottajan ja asiakkaan vaikeudet ymmärtää toisiaan (Payne ym., 2008; Gustafsson ym., 2012). Lisäksi kanssakäyminen virtuaalisilla alustoilla luo omat haasteensa, sillä se eroaa merkittävästi kasvokkaisesta kanssakäymisestä.

Tutkimuskysymyksemme ovat

1. mitkä ovat varhaisen vaiheen yhteiskehittämisen erityispiirteitä,
2. miten teknologiavälitteisyys ilmenee varhaisen vaiheen yhteiskehittämisessä,
3. miten osallistuvien organisaatioiden erilaiset institutionaaliset toimintalogiikat ilmenevät yhteiskehittämisen varhaisessa vaiheessa.

Tutkimuspäivillä esiteltävät tulokset perustuvat aiempaan kirjallisuuteen, kolmeen kevään 2022 aikana järjestettävään sosiaali- ja hyvinvointialan yhteiskehittämiskokeiluun ja niiden jälkeen toteutettaviin teemahaastatteluihin. Tutkimusmenetelmänä käytämme intensiivisen tapaustutkimuksen menetelmää, koska tunnistamme, että jokainen yhteiskehittäminen on vahvasti kontekstisidonnainen (Eriksson & Kovalainen, 2008). Kokeilut eroavat toisistaan virtuaalisen toiminnan määrän ja fasilitointimenetelmien suhteen, mikä mahdollistaa näiden tekijöiden vaikutusten tutkimisen ja vertailun. Kehittämiskokeiluja jatketaan syksyllä 2022 kevään tulosten pohjalta. Tutkimus toteutetaan osana ESR-rahoitteista REDI SOTE -hanketta. Alustavat vastaukset tutkimuskysymyksiin valmistuvat kevään ja kesän aikana. Niiden perusteella tulemme esittämään empiirisen aineiston analyysiin perustuvia propositioita tavoista tukea yhteiskehittämisen varhaista vaihetta mahdollisimman tehokkaasti ja laadukkaasti.

3. Virtuaalikokousten työelämävaikutukset – katsaus tutkimuskirjallisuuteen

Esa Jokinen, Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto

Anne Mäkikangas, Työelämän tutkimuskeskus, Tampereen yliopisto

Tavoitteet/tutkimuskysymykset ja käytetyt menetelmät: Koronapandemian myötä virtuaalikokouksien hyödyntämisestä on tullut arkipäivää työelämän käytännöissä, mutta mitä niiden työhyvinvointi- ja tuottavuusvaikutuksista loppujen lopuksi tiedetään? Tämä esitys perustuu virtuaalikokouksia – tai videokonferensseja – koskevan tutkimustiedon koostamiseen ja tiivistämiseen.

Kokoustutkimuksessa on erotettavissa useita vaiheita alkaen Helen Schwartzmanin 1980-luvun etnografisista tutkimuksista ja päätyen) ”kokoustieteeseen” (esim. Rogelberg 2019), jossa suurena huolenaiheena on kokouksiin tärväytyvä aika ja energia. Tällä hetkellä teknologia mahdollistaa laajamittaisen virtuaalikokouksiin siirtymisen, mutta työelämän käytännöt ja ajattelutavat muuttuvat hitaammin. Tämä näkyy muun muassa siinä, että virtuaalikokoukset ovat tutkimuskohteena nousseet lähikokousten rinnalle, mutta tutkimuksellisten lähestymistapojen juuret ovat edelleen syvällä perinteisissä viestintä-, tietojenkäsittely- ja johtamistieteiden kysymyksenasetteluissa. Virtuaalikokouksia koskeva terminologia on epäsystemaattista ja tutkimusasetelmiin liittyy edelleen monia pulmia.

Tulokset: Monitieteiseen Scopus-tietokantaan kohdistettu virtuaalikokouksia ja niiden erilaisia työelämävaikutuksia koskeva kirjallisuushaku tuotti maaliskuussa 2022 yli 500 osumaa, jotka suurimmaksi osaksi kohdistuivat lähivuosiin tehtyihin julkaisuihin. Katsauksen perusteella hyvin harvoissa tutkimuksissa käsiteltiin virtuaalikokousten a) yksilö- tai b) organisaatiovaikutuksia c) empiirisillä tutkimusasetelmilla. Työntekijöiden hyvinvointi oli esillä vain muutamissa tutkimuksissa ja tuottavuus vain kahdessa. Vaikka monet tutkimukset koskettivat näitä teemoja vähintäänkin epäsuorasti, tutkimusasetelmissa varsinainen fokus oli yleensä muualla kuin itse kokouksissa. Virtuaalikokouksia koskevaa tutkimuskenttää voidaankin selvittää jäsentämällä se työhyvinvointi- ja tuottavuusvaikutuksia koskevaan ydintutkimukseen, muuhun nimenomaisesti virtuaalikokouksiin kohdistuvaan tutkimukseen ja rinnakkaisiin tutkimuslinjoihin.

Johtopäätökset: Johtopäätöksenä voidaan todeta, että työelämävaikutusten ytimessä olivat ennen kaikkea tunneperäinen työhyvinvointi ja yksilötasoinen työn tuottavuus, joiden systemaattisempi tutkimus on vasta alkamassa. Näiden selvittämiseksi hyödyllisimpiä ovat sellaiset tutkimusasetelmat, joissa konkreettisesti koettujen virtuaalikokousten piirteitä voidaan yhdistää erilaisiin vastemuuttujiin kuten työhyvinvointimittauksiin. Erityisen tärkeää olemassa olevan tutkimuksen ymmärtämiseksi on erottaa toisistaan virtuaalikokousten *virtuaalisuutta* – usein teknologismiviritteisesti – problematisoiva tutkimus ja *kokousinstituutiota* problematisoitava tutkimus, johon liittyy vahvasti sosiaalipsykologinen ja toimijuuteen liittyvä ulottuvuus. Kirjallisuuskatsaus auttaa tutkijoita ja työelämän kehittäjiä jäsentämään virtuaalikokouksiin liittyvää tutkimuskirjallisuutta ja antaa eväitä aiheen jatkotutkimukseen.

4. Työn murros on käynnissä kaikilla ammattialoilla

Niilo Hakonen, Kunta- ja hyvinvointialuetyönantajat KT

Kunta-alan työn murroksen seurannassa keväällä 2021 kerättiin tietoa työn muutoksesta yli 20 ammattialalla tai teemassa. Seurantaan osallistui yli tuhat asiantuntijaa, jotka edustivat esimerkiksi kuntatyöpaikkojen johtoa, kehittäjiä ja henkilöstöä. Työn murroksen seuranta on kunta-alan työmarkkinaosapuolten yhteinen hanke.

Kun edellisellä seurantakierroksella vuonna 2019 asiantuntijat nostivat merkittävimmäksi uudeksi asiaksi uudistukset toimintatavoissa, eli siinä, miten toimitaan yhdessä toisten ihmisten kanssa, koronakevällä 2021 sen rinnalle nostettiin etäyhteyksien kautta toimiminen sekä siihen liittyvä toimintakulttuurin ja ajattelutavan muutos.

Esityksessä käydään lävitse ainutlaatuisen seurannan tärkeimmät - ja yllättävimmät - tulokset, ja kuvataan työn muutosta työpaikoilla eri ammattialoilta koottujen esimerkkien avulla.

5. Esihenkilöiden kokemuksia moniammatillisesta tiimityöstä sote-keskuksissa

Timo Sinervo, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

Laura Hietapakka, Terveiden ja hyvinvoinnin laitos

Tutkimuskysymykset: Sote-keskuksia kehitetään valtakunnallisesti osana sosiaali- ja terveydenhuollon rakenneuudistusta ja Tulevaisuuden sote-keskus -hanketta. Maakunnalliset, yhteisen johdon alaisuuteen rakentuvat organisaatiot antavat mahdollisuuden muokata työn organisointia alueellisesti. Terveyskeskusten perinteisen organisointimallin ongelmina ovat olleet pitkät jonotusajat, heikko koordinaatio eri ammattilaisten ja sektoreiden välillä sekä henkilöstön kuormitus ja alan heikko vetovoimaisuus. Sote-keskuksia kehitetään yleisesti moniammatillisten tiimien mallilla, johon yhdistyvät tehokkaat digipalvelut.

Tavoite: Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millä eri tavoilla moniammatillisia tiimejä on rakennettu, miten ne toimivat henkilöstön näkökulmasta ja mitä kehitystarpeita tiimimalleissa on.

Menetelmät: Tutkimus on osa laajempaa Toimivatko sote-keskukset -hanketta, jossa tarkastellaan ammattilaisten yhteistyöverkostoja sote-keskuksissa. Aineistoa kerätään yhdeltä maakunnallisesti toimivalta hyvinvointialueelta. Tämä tutkimus perustuu alueen viiden sote-keskuksen esihenkilöiden ja ylemmän johdon haastatteluihin (työntekijöiden haastattelut meneillään). Sote-keskuksista kahdessa hyvinvointialue vastaa palvelujen tuottamisesta, yhdessä vastuutahona on kunta ja kahdessa ulkoistettu yritys. Haastatteluita on toteutettu yhteensä 16 (yhteensä 25 haastateltavaa). Haastatteluissa on selvitetty palveluiden organisointia, ammattilaisten verkostoa ja yhteistyötä eri tahojen kanssa sekä kokemuksia toimintamallin onnistumisesta asiakkaan ja työntekijän näkökulmista. Haastattelut olivat taustaltaan lääkäreitä, sairaan-/terveydenhoitajia, sosiaalityöntekijöitä, sosionomeja tai fysioterapeutteja.

Tulokset: Alustavat tulokset osoittivat, että moniammatilliset tiimit rakentuvat eri tavoin eri sote-keskuksissa ja eri ammattilaisten johtaminen on toteutettu eri tavoin. Lääkärin ja sairaanhoitajan muodostaman perustiimin lisäksi muut ammattilaiset ovat vaihtelevasti osallisia tiimien työhön. Asiakkaita on useimmissa sote-keskuksissa segmentoitu joko episoditiimeihin tai terveyshyötytiimeihin riippuen siitä, kuinka jatkuvaa hoitoa heidän terveydelliset ja sosiaaliset ongelmansa vaativat (yksittäiset terveysongelmat vs. pitkäaikaissairaudet). Haastateltavien kokemus oli, että parhaimmillaan yhdistämällä tiimityö, digipalvelut ja puhelimitse tapahtuva hoidon tarpeen arviointi on saatu hoitojonot poistettua. Tämän mallin koettiin myös parantaneen työn mielekkyyttä ja vähentäneen kuormitusta. Toisaalta työskentelymallin koettiin edellyttävän hoitajalta laaja-alaista osaamista. Asiakkaiden segmentoinnin haasteena on se, että työ voi joissakin tiimeissä muodostua kuormittavammaksi kuin muissa.

Johtopäätökset: Sotokeskuksissa moniammatillisen tiimityön, digipalveluiden ja tehokkaan puhelinpalvelun yhdistelmästä on pääosin myönteisiä kokemuksia. Esihenkilöt kokevat työskentelymallin mielekkääksi ja kokivat sen lyhentäneen hoitajonoja.

6. Yhteistoiminnallisen ja dialogisen kehittämisen vaikuttavuus SoteDialogit-hankkeessa

Sirpa Syvänen, Tampereen yliopisto (sirpa.syvanen@tuni.fi)

Kaija Loppela, Seinäjoen ammattikorkeakoulu (kaija.loppela@seamk.fi)

Artikkelissa kuvataan Euroopan sosiaalirahaston/STM rahoittaman SoteDialogit-hankkeen vaikuttavuutta ja tuloksia. Hankkeen kehittämistyötä on tehty 2019–2022. Ajanjaksolla alkoi myös COVID-19 pandemia. Taustalla ja kehittämisen teoreettiskäsitteellisenä viitekehyksenä on dialogisen johtamisen ja kehittämisen teoria. Hankkeen kehittämistapa on yhteistoiminnallinen, dialoginen ja toimintatutkimuksellinen. Organisaationaalista oppimista ja uudistumista on edistetty luovuutta ja innovointia edistävillä osallistavilla ja dialogisilla kehittämismenetelmillä. Hankkeen tavoitteena on ollut johtamisen ja johtamisosaamisen, työhyvinvoinnin sekä dialogisuuden, reflektiivisyyden, uudistumisen ja digitalisuuden metataitojen kehittyminen. Viitekehyksen mukaisesti on tavoiteltu samanaikaista tuloksellisuuden, työelämän laadun ja innovatiivisuuden paranemista.

Tavoite: Tavoitteena on tutkia ja analysoida, millaista vaikuttavuutta hankkeen kehittämistyöllä on ollut. Tutkimus tuo esille kehittämistoiminnan tuloksia ja vaikutuksia sekä kehittämistyön edistäjiä ja esteitä sekä COVID-19 pandemian vaikutuksia hankkeen toteutukseen, kehittämistapaan, kehittämistyön ohjaajiin sekä kohdeorganisaatioihin.

Aineistot ja menetelmät: Kehittämistyön yhteistyöosapulia ovat yhdeksän maakunnan alueelta vanhuspalveluiden, lastensuojelun, lasten, nuorten ja perheiden palvelujen sekä erityisopetuksen organisaatioita. Hankkeen toteuttajia ovat Tampereen ja Itä-Suomen yliopistot sekä Lapin ja Seinäjoen ammattikorkeakoulut. Aineiston hankinnan menetelmiä ovat työhyvinvointikysely sekä laadulliset kehittämistyön vaikutusten arvioinnit. Arvioinnit kohdennettiin kehittämistyön ohjaajille keväällä 2020 ja hankkeeseen osallistuneiden organisaatioiden edustuksellisille työntekijä- ja esihenkilöryhmille syksyllä 2021. Aineistojen analyysitapana on kyselyjen alku- ja loppumittausten tilastolliset analyysit sekä laadullisen arviointiaineiston analyysi.

Tulokset: Tulokset kertovat myönteisistä ja kielteisistä muutoksista työhyvinvoinnin tilassa sekä kehittämistyötä edistäneistä ja estäneistä tekijöistä. Lisäksi saadaan esille konkreettisia asioita ja tekijöitä, joiden kehittämisessä on onnistuttu kohdeorganisaatioissa. Alustavien tulosten mukaan esimerkiksi dialogisuus ja vuorovaikutus, dialoginen ja yhteistoiminnallinen kehittäminen ja johtaminen ovat lisääntyneet ja parantuneet. Työpaikoilla on myös tapahtunut myönteistä muutosta ja uudistumista esimerkiksi isomman aikaresurssin kohdentamisessa kehittämistyöhön ja työyhteisön yhteisiin dialogeihin. Kehittämistuloksia on saavutettu myös kokous- ja palaverikäytännöissä, tiedonkulussa, työprosesseissa, työhyvinvoinnin johtamisessa, avoimuudessa, tiimityössä sekä sitoutumisen asteen nousussa yhteiseen ja systemaattiseen kehittämiseen. Koronapandemian on koettu heikentävän dialogista kehittämistä ja johtamista sekä työhyvinvointia. Keskeisiä selittäviä tekijöitä ovat olleet etätööhön siirtyminen sekä kehittämistyön toteutus etänä teknologiavälitteisesti.

3.1.5. Suorittavan työn tekijät ja ammatit tutkimuskohteena

Puheenjohtajat: Lindström, Saari

1. Koronakevään sankari, syyllinen vai uhri? Palvelualojen ammattien mediajulkisuuden tarkastelua keväällä 2020

Sara Lindström, Työterveyslaitos

Tässä esityksessä kerron käynnissä olevasta tutkimuksesta, jossa tarkastelen, miten yksityisten palvelualojen suorittavan työn ammatteja – myyjiä, ravintolatyöntekijöitä, vartioita ja siivoojia – käsiteltiin mediajulkisuudessa ensimmäisenä koronakeväänä vuonna 2020. Yksityiset palvelualat työllistävät Suomessa yli 400 000 ihmistä. Suurin osa heistä työskentelee kaupan, kiinteistöpalvelujen, matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelujen ja vartioinnin parissa.

Palvelualojen ammatteihin tavallisesti liitettyjä ominaisuuksia ovat matala palkka, koulutus ja arvostus. Ammatillaiset ovat usein naisia, jotka tekevät työtään paikan päällä joko suoraan asiakkaita palvellon tai heidän läheisyydessään. Monet heistä ovat läpikulkuaammateissa, joissa vaihtuvuus on suurta. Poikkeustilan alettua maaliskuussa 2020 kaikkien työ muuttui, kun uudet terveysturvallisuusvaatimukset joko asettivat uusia vaatimuksia tai jopa pakottivat sulkemaan osan työpaikoista. Työn luonteesta johtuen koronaan usein liitettyä etätyöoloikkaa ei tapahtunut näillä aloilla. Lisäksi osa ammanteista luokiteltiin viranomaisen toimesta uudessa tilanteessa kriittisiksi.

Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää, miten käsitykset ammateista esitettiin mediajulkisuudessa. Tämä on tärkeää, koska uutismediat toistavat ja uudistavat sosiaalisia normeja ja arvoja. Ne muokkaavat osaltaan työn arvostusta sekä niitä odotuksia, joita meillä on eri alojen ammatillaisten toiminnalle. Yhteiskunnalliset ilmiöt kuitenkin heijastuvat näissä medioissa aina tietyistä näkökulmista. Siksi selvitänkin, millä tavoin ja minkälaisia teemoja esiin nostaen Helsingin sanomissa käsiteltiin palvelualojen ammatillaisia ensimmäisen koronakevään aikana? Miten nämä esitystavat toistavat tai uudistavat käsityksiä alojen ammatillisuudesta?

Tutkimuksen laajempi tavoite on täydentää tutkimustietoa palvelualojen ammatillisuudesta koronaepidemian myötä muuttuneessa toimintaympäristössä sekä kiinnittää huomiota osaamiseen ja työhyvinvointiin osana palvelualojen ammatillisuutta.

Tutkimusaineistona on yli 100 yksityisten palvelualojen ammatteja käsittelevää, maaliskesuussa 2020 Helsingin Sanomissa julkaistua uutistekstiä, mielipidekirjoitusta, kolumnia ja pääkirjoitusta.

2. Digitalisaatio tekee teollisuustyöstä vaativampaa ja kiinnostavampaa

Anu-Hanna Anttila, Teollisuusliitto

Eija Kaasinen, Teollisuusliitto

Päivi Heikkilä, Teollisuusliitto

Kun työpaikalla on otettu digiaskelia, yleistyvät äly- ja muut erikoislaitteet sekä tekoälypohjainen automaatio. Teollisuus 4.0 ja 5.0 muutoksen myötä teollinen työ muuttuu tietotyön suuntaan ja manuaalinen työ vähenee. Työntekoon tulee uusia, kiinnostavia ja jopa yksilöllisesti muokattuja työrooleja. Erilaisten digitaitojen lisäksi työntekijältä vaaditaan ammatitaitoa, kokemusta ja osaamista sekä ongelmanratkaisukykyä ja kykyä oppia uutta.

Ammattikoulutetut, kokeneet työntekijät hyötyvät eniten työn digitalisaation tuomista muutoksesta.

Kysymme tutkimuksessamme, miten työnteko muuttuu digitalisoituissa tehtaissa ja miten työntekijät suhtautuvat muutokseen. Tutkimuksemme osoittaa, että teollisuustyöntekijät suhtautuvat työn digitalisaatioon pääosin myönteisesti. Digitalisaation ajatellaan vähentävän työn fyysistä kuormittavuutta, lisäävän työn tuottavuutta, parantavan työturvallisuutta ja tekevän työstä kiinnostavampaa. Etenkin miehet ja nuoremmat teollisuustyöntekijät näkevät muutoksen myönteisenä. Neljäsosa työntekijöistä näkee muutoksen enimmäkseen kielteisenä. Työn digitalisaation nähdään pahimmillaan lisäävän tuotantokatkoksia, kiristävän työtahtia ja vähentävän työpaikkoja.

Teollisuustyöntekijät kokevat, että digitalisaatio vaatii työnantajilta entistä enemmän panostusta työntekijöiden kouluttamiseen. Muuten ei digitaalisten laitteiden kanssa työskentely suju. Aineistojen avulla tutkimuksessamme päästään katsomaan myös työnteon arkeen. Avovastausten työn kuvauksista piirtyvät esiin uuden teollisen työn vaatimukset. Työntekijät kertovat monisanaisesti vaativan tietotyön haasteista. He myös kuvaavat ihmisten ja erilaisten koneiden tiimityötä moninaisissa tuotantoprosesseissa.

Tutkimuksemme aineistoina on käytetty Teollisuusliiton jäsenistölle tehtyjä jäsenpaneelikyselyitä vuosilta 2019 (N=2 565) ja 2020 (N=2 047) sekä jäsenkyselyä vuodelta 2020 (N=13 500). Aineistot on kerätty sähköisillä kyselyillä. Kyselylomakkeissa on ollut monivalintakysymyksiä, sanallisia skaaloja sisältäviä kysymyspatteristoja sekä avoimia kysymyksiä. Kyselyihin vastanneista selvä enemmistö työskentelee suurimmilla Teollisuusliiton piiriin kuuluvilla teollisuudenaloilla: metalliteollisuuden, kemianteollisuuden, puuteollisuuden ja graafisen teollisuuden työpaikoilla.

3. Hyvän työn mittari työelämän laadun kuvaajana

Ari-Matti Näättänen, SAK

SAK:n Hyvän työn mittarin (myöh. HTM) kuvaa työelämän laatua SAK:laisilla aloilla. Sen esikuvana on Saksan DGB:n (Deutscher Gewerkschaftsbund) Gute Arbeit -indeksi. HTM-mittarissa on kaksi osaa, joista toinen mittaa työelämän perusasioita ja toinen työnteon sujumiseen liittyviä tekijöitä. HTM-mittarin tarkoituksena on kuvata työelämän kokokuvaa, sillä se työyhteen kymmenen työelämän osa-aluetta. 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. Sekä perusasioita että työnteon sujumista mitataan pisteillä 0—100.

Tarkastelen työelämän laatua kuvaavan HTM-mittarin ajallista muutosta selittäviä tekijöitä HTM-mittarin kymmenen osa-alueen avulla. Lisäksi analysoin HTM-mittaria selittäviä tekijöitä lineaarisen regressioanalyysin menetelmällä. Aineistona käytän SAK:n Työolobarometri 2022- aineistoa, joka kerättiin helmi-maaliskuussa 2022. Otoskoko on 1201 ja se kerättiin puhelinhaastatteluin. Otos poimittiin satunnaisesti SAK:n jäsenliittojen rekisteristä. Aineiston keruu kiintiöitettiin sukupuolen, iän ja jäsenliiton mukaan. Vähäiset vinoumat aineistossa korjattiin painokertoimin.

Tulosten mukaan työelämän laatu SAK:laisilla aloilla on hieman parempi, kuin edellisellä mittauskerralla vuonna 2022. Vuonna 2022 työelämän vähittäinen parantuminen koskee kahdeksaa HTM:n kymmenestä osa-alueesta. Vain työn mielekkyydessä ja ilossa sekä työnantajan tarjoamassa tuessa HTM-pisteet laskivat vuoteen 2020 verrattuna. Useilla osa-

alueilla, kuten työn koetuissa terveysvaikutuksissa, työn turvallisuudessa, tasapuolisessa kohtelussa ja työnteon tehokkuusajattelussa työelämä muuttui HTM-mittarin mukaan hieman paremmaksi vuoteen 2020 verrattuna.

Tulosten mukaan HTM-pisteet ovat tilastollisesti merkitseväällä tasolla korkeammat miehillä kuin naisilla. Myös työpaikoilla, joilla on luottamusmies, HTM pisteet ovat korkeammat. Lisäksi säännöllistä työaikaa tekevillä HTM-pisteet ovat yleensä korkeammat kuin vuorotyötä tekevillä työntekijöillä. Työn mielekkyyden muuttuminen huonommaksi heikentää merkittävästi HTM-pisteitä, kun työn mielekkyyden parantuminen nostaa koettua työelämän laatua HTM-pisteiden mukaan. Tulokset on vakioitu vastaajan iällä, työpaikan henkilöstön lukumäärällä, vastaajan kuntaryhmällä ja toimialalla.

4. Majoitus- ja ravintola-alan varjotalous: Työntekijöiden kokemukset, asenteet ja havainnot pimeästä työstä

Niklas Mäkinen, Tampereen yliopisto

Eurooppalaisessa kontekstissa pimeä työllä tarkoitetaan maksettua työtä, jota ei ilmoiteta viranomaisille, vaikka lainsäädäntö niin edellyttäisi. Pimeän työn laajuudesta Suomessa ei ole olemassa luotettavia kokonaisarvioita, mutta sitä esiintyy erityisesti työvoimavaltaisilla aloilla, kuten rakennus- ja ravintola-alan yrityksissä. Pimeä työ vähentää valtion verokertymää ja vääristää yritysten välistä kilpailua. Lisäksi pimeään työhön saattaa liittyä alipalkkausta ja työnsuojelun laiminlyöntiä, eikä tulorekisterin ohi maksettu palkka kerrytä työntekijän ansiopäivärahaa tai eläkettä.

Tutkimuksessani käsittelen majoitus- ja ravintola-alan työntekijöiden omakohtaisia kokemuksia pimeästä työstä sekä havaintoja työpaikoilta. Tavoitteena on tunnistaa pimeän työn syitä ja siihen liittyviä riskejä työntekijöiden näkökulmasta. Lisäksi tutkin, minkälaisia asenteita alan työntekijöillä on pimeää työtä ja harmaan talouden ilmiöitä kohtaan. Analyysi perustuu kyselyaineistoon, joka kerättiin Palvelualojen ammattiliiton ja Kaupanalan esimiesliiton majoitus- ja ravintola-alan jäsenistöltä. Kyselyyn vastasi 897 työntekijää. Aineiston analyysissa hyödynnän sisällönanalyysia ja monimuuttujamenetelmiä.

Perinteisesti pimeää työtä koskevaa tutkimusta on hallinnut taloustieteellinen lähestymistapa. Suomessa tehdyt analyysit ovat myös keskittyneet mittaamaan harmaan talouden laajuutta, johon lasketaan pimeän työn lisäksi myös muu liiketoiminta, jossa laiminlyödään lakisääteisiä velvoitteita. Pimeän työn piirissä toimivien työntekijöiden osalta huomio on kiinnittynyt ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttöön mukaan lukien työperäiseen ihmiskauppaan, jota on esiintynyt huolestuttavan paljon erityisesti siivous- ja ravintola-alalla. Pääosin työntekijöiden näkökulma ja kokemukset ovat kuitenkin jääneet tarkastelun ulkopuolelle, eikä ilmiöstä ole juurikaan empiiristä tutkimusta tai havaintoaineistoja.

Teoreettisessa kirjallisuudessa on arvioitu, että Pohjoismaat muodostavat muista eurooppalaisista yhteiskunnista poikkeavan ympäristön pimeälle työlle. Pohjoismaita on leimannut verrattain korkea työvoiman osallistumisen aste, tasokkaat julkiset palvelut ja kattava vähimmäisturvajärjestelmä, joka ehkäisee työelämän marginaalissa olevien köyhyysriskiä. Kirjallisuuden perusteella Pohjoismaissa pimeä työ on harvemmin ensisijainen tulonlähde ja sosiaaliturvan korvike toisin kuin esimerkiksi Etelä-Euroopassa. Sen sijaan on yleisempää, että pimeällä työllä hankitaan lisätuloja virallisen palkkatyön ja/tai sosiaalietuuksien oheen. Verrattain korkeat virallisen työn kustannukset saattavat myös ruokkia pimeää työtä. Toisaalta ilmiö kytkeytyy myös avunantoon sosiaalisissa verkostoissa, esimerkiksi perheyriyksessä. Edelleen, empiirinen tutkimus aiheesta on kuitenkin ollut liian niukkaa johtopäätöksille.

5. Työnantajan vaihtoaikeet ja työhyvinvointi korona-aikana – tuloksia kyselytutkimuksesta

Irmeli Pehkonen, Työterveyslaitos
Jarno Turunen, Työterveyslaitos
Sara Lindström, Työterveyslaitos
Minna Savinainen, Varma

Johdanto: COVID19 -pandemia ja sen leviämisen ehkäisemiseksi toteutetut rajoitustoimenpiteet ovat vaikuttaneet työhön palvelualoilla. Aloja ovat kohdanneet laajat lomautukset sekä työvoiman uudelleenjärjestelyt, toisaalla on taasen koettu lisääntyntä kiirettä. Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä työhyvinvointiin liittyvät tekijät ovat yhteydessä työnantajan vaihtoaikeisiin majoitus- ja ravintola- sekä kiinteistöpalvelualoilla poikkeuksellisenä aikana. Tämä on osa Työhyvinvointi ja osaaminen palvelualoilla tutkimusta.

Aineisto ja menetelmät: Sähköinen kysely lähetettiin satunnaisotokselle Palvelualan ammattiliitto PAM ry:n jäsenistöstä keväällä 2021. Osa-aineisto koostuu majoitus- ja ravintola- sekä kiinteistöpalvelualan työntekijöistä, jotka olivat töissä koko- tai osa-aikaisesti (n=883). Valtaosa vastaajista oli naisia (81 %) ja vastaajien keski-ikä oli 43,3 vuotta. Kokoaikaisesti töissä oli kaksi kolmasosaa vastaajista. Majoitus- ja ravintola-alalla työskenteli 60 % ja kiinteistöpalvelualalla 40 % vastaajista.

Koettua terveyttä arvioitiin 5-portaisella asteikolla (erittäin hyvä – erittäin huono). Työkykyä arvioitiin 0-10 asteikolla (0=ei pysty lainkaan työhön ja 10 =työkyky parhaimmillaan). Eri muuttujien välisiä yhteyksiä tarkasteltiin χ^2 -testillä hyödyntäen perinteistä tilastollisen merkitsevyyden tasoa.

Tulokset: Työnantajan vaihtoaikeita oli vastaajista reilulla puolella (55 %). Vaihtoaikeet olivat tilastollisesti merkitsevästi yleisempiä nuoremmilla ikäryhmillä (alle 34-vuotiailla) sekä terveytensä (71 % vs. 48 %) tai työkykynsä (78 % vs. 49 %) heikoksi kokeneilla verrattuna hyväksi kokeneisiin. Lisäksi vaihtoaikeet olivat yleisempiä 6–10 vuotta samalla työnantajalla työskennelleillä henkilöillä, kun taas yli 20 vuotta samalla työnantajalla työskennelleillä vaihtoaikeita oli harvemmin (69 % vs. 41 %). Lisäksi vaihtoaikeisiin olivat yhteydessä muun muassa vaikutusmahdollisuudet työhön ja työaikoihin, perehdytys, ammattikuntaan samaistuminen ja sekä esihenkilöiltä että työkavereilta saatu tuki.

Johtopäätökset: Useisiin työnantajan vaihtoaikeisiin liittyviin tekijöihin voidaan vaikuttaa työkykyjohtamisella. Nuorille palvelualan työpaikat ovat usein tilapäisiä työpaikkoja, jolloin esimerkiksi hyvällä perehdytyksellä voidaan luoda hyvää työnantajakuva ja vähentää vaihtoaikeita. Henkilöt, joilla on pidempi työkokemus, saattavat tunnistaa ja reagoida herkemmin työhyvinvointia heikentäviin johtamiskäytäntöihin, mikä voi lisätä halua vaihtaa työnantajaa. Terveytensä tai työkykynsä heikoksi kokeneilla työnantajan vaihtoajatukset ovat puolestaan saattaneet herätä, jos pandemian aika on lisännyt työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta.

6. Ammattiylpeys ja työn merkityksellisyys suorittavassa työssä

Tiina Saari, Tampereen yliopisto

Pasi Pyöriä, Tampereen yliopisto

Tutkimme Työsuojelurahaston rahoittamassa Duunarit-hankkeessa suorittavaa työtä tekevien kokemuksia työstään. Tutkimuskohteenamme oli ammattiylpeys ja työn merkityksellisyys suorittavassa työssä, mitä arvioimme kysely- ja haastatteluaineistojen avulla. Hankkeen kyselyyn osallistui 1 242 ja haastatteluihin 30 työntekijää kiinteistöpalvelualalta ja teollisuudesta (muovi- ja kumiteollisuus, ajoneuvoteollisuus). Määrittelimme ammattiylpeyden työssä koetuksi myönteiseksi tunteeksi, asenteeksi tai motivaatioksi.

Työssä koettu ylpeys liittyy usein saavutuksiin, jotka ovat joko työntekijän itsensä, työyhteisön tai organisaation aikaansaamia. Työn merkityksellisyydellä tarkoitamme työntekijän kokemusta siitä, kuinka merkittävää ja itseisarvoisesti arvokasta hänen työnsä on. Tulostemme mukaan suurin osa duunareista kokee ammattiylpeyttä: teollisuudessa 62 % ja kiinteistöpalveluissa 68 % vastaajista on melko tai erittäin ylpeitä työstään. Ammattiylpeyttä koettiin työssä onnistumisesta (oma ammattitaito, osaaminen ja hyvä työn jälki), muiden auttamisesta (asiakkaiden työkavereiden ja työnantajan auttaminen, yhteiskunnan auttaminen) sekä selviytymisestä (raskaasta ja huonosti palkatusta työstä selviytyminen luo ammattiylpeyttä).

Keskeisiä työn merkityksellisyyden lähteitä olivat työn autonomia, kompetenssi, yhteisöllisyys sekä hyvän tekeminen eli kokemus mahdollisuudesta auttaa omaa työyhteisöä, asiakkaita ja koko yhteiskuntaa. Kiinteistöpalvelualan ja teollisuuden työpaikoilla työn autonomiaa tulisi lisätä ja varata työvaiheiden suorittamiseen tarpeeksi aikaa siten että työntekijöillä olisi nykyistä paremmat mahdollisuudet tehdä työnsä hyvin ja olla ylpeitä työnsä jäljestä.

3.2. TTP SESSIO 2

SESSIO 2	15.09 TORSTAI KLO 10.30 – 12.30		
RYHMÄ	PJ:T	ESITYKSET	TILA
AJANKOHTAISIA TYÖELÄMÄN HAASTEITA JA MAHDOLLISUUKSIA	KOIVUNEN	1. Lindfors: "Saun mun koko osaamisen käyttöön" – Sote-järjestöjen johtajien urapolut 2. Huhtasalo & Raukola-Lindblom: Uudet moniosaajat 3. Vuokila-Oikkonen: Ratkaisuja tuottava yhteiskehittäminen 4. Lehtivuori ym.: Suoriutumiseen sidotun palkkauksen koettu kontrolloivuus, suoriutumispaine ja sisäinen työmotivaatio: kahden aikapistein tutkimus ulkoisten kannusteiden yhteydestä yksilön sisäiseen työmotivaatioon 5. Koivunen: Segregaatio ja syrjintä pelastusalalla	A05
TYÖNTEKIJÄN TUKEMINEN TYÖURAN ERI VAIHEISSA	PÖYRY, NYKÄNEN	1. Leinikki ym.: Freelance-neuvola helpottamaan freelancereiden työelämää 2. Nykänen ym.: Onnistuneesti työuralle – verkkovalmennus: Menetelmä nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnin vahvistamiseen 3. Pankkonen ym.: Osaamisen ja työuralla uudistumisen tukeminen työpaikoilla 4. Seppälä: Koetun työkyvyn yhteys työllistymisuskon rakentumiseen 5. Ruokolainen ym.: Esihenkilöiden osaamisen vahvistaminen ikäjohtamisessa – vertaisryhmävalmennuksen välittömät vaikutukset satunnaistetussa kenttäkokeessa	A1
TYÖELÄMÄN ONGELMALLISET VUOROVAIKUTUSTILANTEET, OSA 1/2	STEVANOVIC, LEINONEN, WEISTE	1. Leinonen: Epäkohtien kerrottavuus kulttuurialan kontekstissa 2. Kallio & Blomberg: Mistä asioista suomalaisissa työyhteisöissä vaietaan? – Tutkimus työyhteisöjen tabuista 3. Olakivi ym.: Ikäsyrjintäkokemuksen sanallistaminen kehityskeskustelussa: tapaustutkimus vaikeudesta rakentaa organisaatiorelevantti kertomus hienovirteisestä syrjintäkokemuksesta 4. Pietiläinen ym.: Työssä koettu seksuaalinen häirintä	A31
TUOTTAVUUDEN JA TYÖELÄMÄN LAADUN KEHITTÄMINEN TYÖN MURROKSESSA, OSA 2/2	HAKONEN, ANTILA	1. Tanskanen & Kemppinen: Suomenkielisen työkyvynmittarin validointi etä- ja hybridityöläisillä 2. Myllymaa ym.: Vertaistuellista kestävää työtä 3. Ylisassi ym.: Organisaatioiden välinen yhteiskehittäminen – riemu vai riesa? Työpaikkojen näkemyksiä kehittämisestä koronapandemian aikana 4. Mäkelä ym.: Kokemuksia hyvästä ja huonosta johtamisesta: Johtajuusbarometrin tuloksia 5. Kostamo & Gamrasni: Viisi askelta kohti yhteisöohjautuvuutta	A32
TYÖLLISYYDEN EDISTÄMISEN EKOSYSTEEMI, OSA 2/2	SAIKKU, AHO, JOENSUU	1. Ojala ym.: Työttömyysturvan vastikkeellisuus – Kirjallisuuskatsaus sanktioiden vaikutuksista työllisyyteen, sosiaaliturvan käyttöön ja hyvinvointiin 2. Ahlroth: Muutakin kuin työvoimareservi: Nuorten työvoimapolitiikan tavoitteet ja työkalut 3. Wikström & Joensuu: Koettu työ- ja toimintakyky työllisyyden kuntakokeilun ja TE-toimiston asiakkailta -kahden tapauksen vertailu palvelun alkaessa	C5

RESILIENSSI TYÖELÄMÄSSÄ, OSA 2/3	TIKKAMÄKI, TIURANIEMI, MÄKIKANGAS	1. Rantanen ym.: MEANWELL – Merkityksellisestä työstä resilienssiä 2. Heilmann & Ekonen: Resilienssin parantaminen johtamiskäytäntöjen avulla – Case Covid-19 3. Heiniö: Muutoskyvykyys organisaation taitona PK-yityksissä 4. Mäki ym.: Organisaatioiden resilienssin kehittäminen rakennusalan yritysten oppimispoluilla	C8
TUNTEET TYÖELÄMÄSSÄ JA ORGANISAATIOIDEN MUUTOKSESSA, OSA 2/3	IKÄVALKO, HÖKKÄ, VÄHÄ- SANTANEN, PALONIEMI	1. Hartikainen: Tunteiden ja toiminnanohjauksen vuorovaikutus työssä – Miksi affektiivista ergonomiaa tarvitaan? 2. Hökkä ym.: Tunnetoimijuus ja sen mittaaminen organisaatioiden kehittämisessä 3. Simola: Kuinka tavoittaa tunne organisaatiossa ja kehittämistyössä? Emootiot huomioivan diskurssianalyttisen analyysitavan askelmerkkejä 4. Vähäsantanen ym.: Ammatillinen toimijuus ja tunteet – erottamattomat työelämässä? 5. Mayor: Yksilölliset motivaatiotekijät ja tunteet opettajien hyvinvoinnin tukemisessa	C6

3.2.1. Ajankohtaisia työelämän haasteita ja mahdollisuuksia

Puheenjohtaja: Koivunen

1. ”Saun koko osaamisen käyttöön” – Sote-järjestöjen johtajien urapolut

Anne Lindfors, Tampereen yliopisto (anne.lindfors@tuni.fi)

Sosiaali- ja terveysjärjestöt ovat suurten muutosten äärellä. Niiden toimintaa haastavat rahoituksen muutokset sekä sosiaali- ja terveystuudistus. Lisäksi megatrendit, kuten esimerkiksi kaupungistuminen ja ikääntyminen vaikuttavat niiden toimintaan. Aivan kuten järjestöt etsivät paikkaansa muuttuvassa toimintaympäristössä, joutuvat niiden johtajat etsimään ja määrittelemään omaa paikkaansa. Järjestötyön omaleimaisuus ja siihen liittyvät työhyvinvoinnin kysymykset sekä toimintaympäristön voimakkaat muutokset aiheuttavat haasteita järjestöjohtamiselle, jonka on todettu olevan vaativaa ja laaja-alaista moniosaamista edellyttävää.

Järjestöbarometrin mukaan sote-järjestöjen johtajille on muodostunut erityiset työmarkkinat. Rekrytoinneissa arvostetaan järjestöosaamista, sillä yli 60 prosenttia johtajista on toiminut aiemmin järjestötehtävissä, heistä viidennessä samassa järjestössä. Julkiselta sektorilta on siirtynyt 22 prosenttia ja yksityiseltä sektorilta 6 prosenttia. Selkeää koulutuspolkua tai muodollisia koulutus- ja pätevyysvaatimuksia ei järjestöjohtajille ole. Yli 60 prosenttia järjestöjohtajista on suorittanut ylemmän korkeakoulututkinnon ja lähes kymmenellä prosentilla on tieteellinen jatkokoulutus (Litmanen & Ruuskanen 2016.) Järjestöjohtamisen oppiminen näyttää tapahtuvan osaltaan omasta käytännön kokemuksesta muodostuvan intuition avulla (Lind 2020).

Esitelmässä kerron alustavia tuloksia yhteiskuntatieteelliseen narratiiviseen uratutkimukseen lukeutuvasta väitöstutkimuksestani. Aineistona on 19 potilas- ja kansanterveysjärjestön johtajan kertomushaastattelua, joiden pohjalta olen muodostanut uratyyppejä soveltaen Urien kaaosteoriaa (CTC). Kysyn millaisia urasiirtymiä järjestöjohtajilla on ja millaiset attraktorit niihin ovat vaikuttaneet. Esittelen myös vastakertomuksia.

Aineiston perusteella järjestöjohtamisen vaatimukset kasvavat. Järjestöjen toimintaedellytysten turvaamiseksi tarvitaan ennakoitiosaamista sekä arviointi- ja

raportointiosaamista. Tämän lisäksi työ edellyttää strategista johtamista, henkilöstöjohtamista ja talousjohtamista usein hyvin tiukassa taloustilanteessa. Substanssiosaamisen merkitys vaihtelee järjestöstä riippuen. Järjestöt ovat tyypillisesti kooltaan pieniä, mutta pienessäkin järjestössä kaikki osa-alueet pitää hallita. Aineiston perusteella järjestöjohtajaksi voi päätyä hyvin monenlaisella koulutuksella. Useimmilla haastatelluista on kaksi tutkintoa.

Sote-järjestön johtaminen tapahtuu pitkälti julkisten sosiaali- ja terveyspalveluiden toimintaympäristössä, mutta muistuttaa enemmän pk-yrityksen johtamista. Järjestöjohtaminen näyttäytyy omana johtamisalanaan; haastateltavat kuvaavat olevan vaikeaa, ellei mahdotonta hakeutua toisentyypiseen työhön. Järjestöjohtajakollegat mainitaan tärkeinä mentoreina, tiedon jakajina ja tukijoina.

2. Uudet moniosaajat

Jenni Huhtasalo, Turun yliopisto
Marjaana Raukola-Lindblom

Taustaa: Työelämä ja asiantuntijatyö ovat jatkuvassa muutoksessa. Teknologian kehittyminen ja käyttöönotto toimivat tällä hetkellä työelämän vahvoina muutosvoimina. Muutokset puolestaan muokkaavat ammattien osaamisvaatimuksia ja työnkuvia. Tämä käynnistää tarpeita uudennaisille ajattelu- ja toimintatavoille sekä työn sisältöjen ja kompetenssin muutokselle.

Työelämässä muutoksiin reagoidaan monin tavoin. Yksi näistä on täysin uusien ammattien synnyttäminen. Hyvinvointianalyttikko on sosiaali- ja terveysalan uusi ammattiryhmä, joka on syntynyt suoraan työelämän muutoksen tarpeesta. Hyvinvointianalyttikot tuntevat hoitotyön käytännöt ja osaavat analysoida monenlaista tietoa. Heillä tulee olemaan oleellinen rooli tiedon tuottamisessa terveydenhuollossa hoitotiimin tai johdon päätöksenteon tueksi sekä tulevilla hyvinvointialueilla palveluiden ja toimintamallien suunnittelussa.

Hyvinvointianalyttikoiden koulutus alkaa Satakunnan ja Lapin ammattikorkeakouluissa syksyllä 2022. Koulutuksessa yhdistyy sekä teknologisen että monialaisen osaamisen vaade. Asiantuntijaksi kasvaminen edellyttää oman alan substanssiosaamisen kertymistä tietotaidollisesti sekä ammatti-identiteetin kehittymistä. Oma ammatti-identiteetti sidotaan usein muihin oman alan osaajiin ja tietopohjaan. Tutkimuksessa ammatti-identiteettiä tarkastellaan jatkuvana, aktiivisena, kognitiivisena ja emotionaalisena työnä, jossa rakennetaan ammatillista minäkäsitystä. Opiskelu hyvinvointianalyttikoksi edellyttää tutkintoa sosiaali-, terveys- tai liikunta-alalta, liiketaloudesta tai matkailusta, tai insinöörin tutkintoa. Eli opiskelu tulee tapahtumaan monialaisessa yhteisössä ja tuleva ammatti tulee yhdistämään hyvin erilaisia osaamisalueita, kuten sosiaalialaa ja teknologista osaamista. Tämän vuoksi uuden ammatin osaamis- ja asiantuntijaidentiteetin syntyminen ei ole yksinkertainen asia. On selvää, että tämä edellyttää syvempää identiteettityötä, jota tulisi tehdä jo opintojen aikana. Meillä ei ole vielä tietoa siitä, miten tällainen monitieteisen uuden alan ammatti-identiteetti rakentuu opintojen aikana.

Tutkimuskysymykset, aineisto ja menetelmät: Tutkimuksessa kysymme millaiseksi hyvinvointianalyttikko-opiskelijat kuvaavat monialaisen ammatti-identiteetin syntymistä ja muodostumista koulutuksen aikana?

Aineisto kerätään haastattelemalla opiskelijoita kaksi kertaa opintojen aikana: opintojen alussa ja koulutuksen loputtua. Haastattelut toteutetaan sekä yksilö- että ryhmähaastatteluina. Lisäksi opiskelijat täyttävät opintojen aikana reflektiolumaketta, jota analysoidaan aineistolähtöisesti sisällön analyysin menetelmin.

Haastattelut tallennetaan, litteroidaan ja analysoidaan temaattisesti sekä sisällön analyysin avulla.

Tulokset ja johtopäätökset: Tulokset ja niistä tehtävät johtopäätökset raportoidaan tutkimuksen valmistuttua. Konferenssiesityksessä esitämme tutkimuksen taustan, toteutussuunnitelman sekä käytettävät tutkimusmenetelmät.

3. Ratkaisuja tuottava yhteiskehittäminen

Päivi Vuokila-Oikkonen, Diakonia-ammattikorkeakoulu

Yhteiskehittäminen on paljon käytetty käsite. Käsite on monitulkintainen ja moniulotteinen. Kuitenkin sen kuvaus yhteiskehittämiseen osallistujien ja sen tuloksen näkökulmasta on vielä niukkaa. Yhteiskehittämisestä on ilmestynyt oppaita ja hankeraportteja. Englanniksi yhteiskehittämisestä käytetään käsitteitä coproduction ja cocreation. Coproduction viittaa toimintaan, joka sisältää toiminnan tai muotoilun muutoksen aikaan saamiseksi. Cocreation tarkoittaa prosessia, joka sisältää suunnittelun, muotoilun/toteutuksen ja arvioinnin.

Esityksessä kuvataan ratkaisuja tuottavan yhteiskehittämisen käsitettä lähestymistapana ja kuvataan sen menetelmiä (eng. solution focused cocreation) ja sen taustalla on toimintatutkimukseen pohjautuva osallistava työelämän tutkiva kehittäminen ja ratkaisukeskeisyys. Ratkaisukeskeisellä yhteiskehittämisellä on yhteistä rajapintaa kompleksisuusajattelun ja deliberaation kanssa. Ratkaisuja tuottava yhteiskehittämien sopii erityisesti hankalien ongelmien ratkaisemiseen, johon se tarjoaa lähestymistavan ja menetelmän.

4. Suoriutumiseen sidotun palkkauksen koettu kontrolloivuus, suoriutumispaine ja sisäinen työmotivaatio: kahden aikapisteen tutkimus ulkoisten kannusteiden yhteydestä yksilön sisäiseen työmotivaatioon

Aki Lehtivuori, Turun yliopisto (aki.lehtivuori@utu.fi)

Kirsi-Mari Kallio, Turun yliopisto

Tomi Kallio, Vaasan yliopisto

Suoriutumiseen pohjautuvia kannustimia käytetään laajasti motivoimaan ihmisiä parempaan suoriutumiseen. Useat tutkijat (esim. Bartol & Locke, 2000; Gerhart, 2017; Gerhart & Fang, 2015) kuin myös arkielämän toimijat näkevät suoriutumiseen sidotut ulkoiset palkkiot sekä ulkopuolelta tulevan paineet tehokkaina motivointikeinoina edistää halutun tavoitteen tai suoriutumistason saavuttamista. Motivaatiotutkimuksen kentällä on kuitenkin erimielisyyttä siitä, voivatko ulkoiset kannustimet ja paineet heikentää yksilön sisäistä työmotivaatiota. Esimerkiksi itsemääräämisteoriat (Ryan & Deci, 2017) ehdottaa, että ulkoiset kannustimet ja paineistus voivat heikentää yksilön sisäistä motivaatiota heikentämällä motivaation taustalla toimivaa autonomian perustarvetta. Lisäksi kyseinen teoria ehdottaa, että vaikutus on riippuvaista siitä, kuinka voimakkaasti yksilö kokee ulkoisen kannustimen ohjaavan hänen toimintaansa.

Tämä tutkimuksen tarkoituksena on kontribuoida tähän keskusteluun tutkimalla suoriutumiseen sidotun palkkauksen koetun kontrolloivuuden sekä suoriutumispaineen yhteyttä sisäiseen työmotivaatioon. Lisäksi tutkimuksessa selvitetään, missä määrin autonomian tarve toimii välittävänä psykologisena mekanismina tässä prosessissa.

Tutkimuksen aineisto on kerätty kahden aikapisteen kyselytutkimuksella (syksy 2021, talvi 2022). Tutkimus kohdennettiin kohdeyliopistossa työskenteleville tutkimus- ja opetushenkilöstön jäsenille. Molempiin kyselyihin vastasi yhteensä 291 samaa vastaajaa. Palkitsemista sekä suoriutumispainetta mitattiin aikapisteessä 1, autonomiaa ja sisäistä

työmotivaatiota puolestaan aikapisteessä 2. Aineiston analysoinnissa hyödynnettiin rakenneyhtälömallinnusta ja Mplus-ohjelmistoa. Aineiston analyysi on kesken, mutta alustavat tulokset indikoivat, että suoriutumiseen pohjautuvan palkkauksen koettu kontrolloivuus on negatiivisesti yhteydessä sisäiseen motivaatioon autonomian tarpeen kautta (standardoitu epäsuora vaikutus = -0.214 , $p < .01$; standardoitu kokonaisvaikutus = -0.198 , $p < 0.05$). Työympäristön aiheuttama suoriutumispaine on myös negatiivisesti yhteydessä sisäiseen motivaation autonomian tarpeen kautta (standardoitu epäsuora vaikutus = -0.126 , $p < 0.05$; standardoitu kokonaisvaikutus = -0.176 , $p < 0.05$). Tutkimuksen alustavat tulokset antavat tukea itsemääräämisteorialle (Ryan & Deci, 2017).

Kokonaisuudessaan tämä tutkimus tuottaa tietoa ulkoisten kannustimien ja sisäisen työmotivaation välisestä vuorovaikutuksesta sekä sen taustalla toimivasta psykologisesta mekanismista. Koska sisäinen työmotivaatio on liitetty moniin positiivisiin yksilötason lopputulemiin, kuten luovuuteen (de Jesus et al., 2013) ja suoriutumiseen (Van den Broeck et al., 2021), on tämän ilmiön tutkimisella niin tieteellistä kuin käytännöllistä merkitystä.

5. Segregaatio ja syrjintä pelastusalalla

Tuija Koivunen, Itä-Suomen yliopisto

Suomessa poikkeuksellisen voimakasta sukupuolen mukaista segregaatiota eli koulutuksen, alojen, ammattien ja työtehtävien eriytymistä sukupuolen mukaan on hyvin laajasti yritetty purkaa kannustamalla naisia miesenemmistöisille aloille. Segregaatio on rakenne, joka ei välttämättä ole epätasa-arvoinen tai syrjivä, mutta se tarjoaa hyvän pohjan eriarvoisuudelle. On myös todettu, että kokemukset syrjinnästä eri työtilanteista ovat yleisimpiä naisilla, jotka työskentelevät miesenemmistöisissä työyhteisöissä. Kun työyhteisössä on yhtä paljon naisia ja miehiä, naiset kokevat vähemmän syrjintää kuin selvästi nais- tai miesenemmistöisessä työyhteisössä. Toisin sanoen naisten syrjintäkokemusten kannalta työelämän voimakas segregoituminen nais- ja miesenemmistöisiin työyhteisöihin on ongelma. Samaan aikaan segregaation purkamiseen tähtäävät keinot voivat altistaa naisia syrjinnälle.

Puheenvuoro perustuu analyysille, jonka aineistona on Instagram-tili tunnisteella #emergencyservicestoo. Se on pelastusalan jatkoa laajemmalle #meetoo-liikkeelle. Kyseinen tili koostuu tällä hetkellä (29.3.2022) 150 anonyymistä kirjoituksesta. Sosiaalisen median tilit eivät välttämättä ole sellaista avointa aineistoa, jota voi vapaasti käyttää tutkimuksen aineistona. Katson kuitenkin, että tämän kaltaiset tilit ovat poikkeus, sillä kirjoittajat ovat täysin nimettömiä ja he ovat aiheen arkaluonteisuuden takia miettineet tarkkaan mitä tietoja he itsestään ja työpaikastaan antavat. Lisäksi kirjoitukset on nimenomaan tarkoitettu tuomaan julki alan ongelmia ja heidän kokemuksiaan niistä. Kuitenkin aineiston erityisyyden ja arkaluonteisuuden takia en poimi siitä katkelmia tähän tekstiin. Sen sijaan teemoittelen aineistoa ja etsin siitä toistuvia asioita, jotka kuvaavat yhteyksiä segregaatioon, ja kuvaan niitä omin sanoin. Kysyn aineistolta, millä tavoin syrjintä, häirintä ja muut kirjoituksissa kuvatut tapahtumat ylläpitävät sukupuolten välistä segregaatiota pelastusalalla.

3.2.2. Työntekijän tukeminen työuran eri vaiheissa

Puheenjohtajat: Pöyry, Nykänen

1. Freelance-neuvola helpottamaan freelancereiden työelämää

Sikke Leinikki, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Anu Järvensivu, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Anna Anttila, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto

Milla Lähdeniemi, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Nina Simola-Alha, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Tavoitteet ja menetelmät: Pureudumme freelancereina työskentelevien erityiskysymyksiin ja pyrimme etsimään näihin kysymyksiin ratkaisuja. Kirjallisuuden ja Freet2030-hankkeessa tehtyjen haastattelujen, työpajojen, kerättyjen elämäkertojen, seminaarien ja tutkimuksellisen reflektoinnin avulla kuvataan freelance-työtä sekä etsitään mahdollisuuksia ratkaista kyseisen työn muodon ongelmia. Tutkimuksellisin menetelmin on tuotettu 31 esittävän taiteen tekemistä helpottavaa ehdotusta, joista kuvaamme kokonaisvaltaista neuvontaa tarjoavaa keskusta.

Tulokset ja johtopäätökset: Freelanceriudella tarkoitamme ansaintalogiikkaa, jossa on sarjana lukuisia työnantajia ja toimeksiantajia ja johon kuuluu myös erilaisten roolien ja työidentiteettien vaihtamista. Työskentely eripituisissa pätkissä ja työsuhteissa on esittävän taiteen aloilla läpi uran kestävä työn tapa, toisilla aloilla freelancerius on yksi vaihe työuralla. Suomalaisen työelämän ja sosiaaliturvan rakenteet eivät riittävästi tunnista freelanceriutta työn tapana ja sen tarjoama kytkös ympäröivään yhteiskuntaan jää ohuemmaksi kuin työsuhteista palkkatyötä tekevillä. Pohdimme artikkelissamme, millaisia institutionaalisia keinoja olisi tukea freelance-työn tekemistä ja esittelemme freelance-neuvolaa.

Aineistomme ja kirjallisuuden perusteella pidämme tärkeänä, että erityisesti työhaun ja verkostojen vahvistamisen tueksi tarjotaan julkisin varoin ylläpidettyjä alustoja tai kohtaamispaikkoja, joissa alan toimivat voivat ilman kilpailua kohdata. Näin vähennetään verkostoitumisen taakkaa yksilöiden harteilta. Kohtaamisten lisäksi näissä paikoissa tarvitaan tilaisuuksia oman osaamisen kehittämiseen sparraaviin keskusteluihin, jotta näilläkin aloilla työn tekijät voisivat suunnitelmallisesti kehittää ja ylläpitää osaamistaan ja saisivat samalla tukea jatkuvaan identiteettityöhönsä. Tähän palveluun tulisi sisällyttää myös säännöllisen työhyvinvointikartoitukset ja jatkuvaa oppimista tukevat palvelut.

Freelance-neuvola rohkaisisi avaamaan instituutioita ja institutionaalisia järjestelmiä (Kela, työttömyyspäiväraha, aikuiskoulutustuki, eläke, työnantajan koulutustuet, vero) siihen suuntaan, että freelance- tai monistatuksellinen työ tarjoaisi yhtäläiset mahdollisuudet hyvään työelämään kuin perinteinen, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa tehtävä työ.

Freelance-neuvolassa freelancereille ja heidän kanssaan tekemisissä oleville viranomaisille olisi tarjolla monenlaista sähköistä neuvontaa sekä materiaaleina että mahdollisuuksina henkilökohtaiseen keskusteluun. Keskukseen voisi liittää mahdollisuuksia täydennyskoulutuksiin, työvälitysapua ja työvälitysalustan, apurahahakuun tukea ja työhyvinvointipalveluita.

2. Onnistuneesti työuralle – verkkovalmennus: Menetelmä nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnin vahvistamiseen

Mikko Nykänen, Työterveyslaitos

Marjaana Pöyry, Työterveyslaitos

Telma Rivinoja, Työterveyslaitos

Nuori kohtaa työelämän vaatimukset, kun hänen ammattitaitonsa on vasta kehittymässä. Nuorten työntekijöiden työhyvinvoinnissa on huolestuttavia kehityskulkuja. Tämä ilmenee mm. Työterveyslaitoksen käynnissä olevasta seurantatutkimuksesta (Mäkinen, Kaltiainen & Hakanen, 2022). Lisäksi nuorten aikuisten mielenterveyden häiriöistä johtuva työkyvyttömyys on lisääntynyt (Matti-Holappa, 2018). Työpaikkatasoon vaikuttamisen lisäksi on tärkeää vahvistaa nuorten omia valmiuksia työhyvinvoinnista huolehtimiseen sekä työelämään kiinnittymisen edistämiseen.

Ryhmämuotoisesti toteutetuilla voimavarakeskeisillä valmennusmenetelmillä on osoitettu myönteisiä vaikutuksia työhyvinvointiin (esim. Vuori, Toppinen-Tanner & Mutanen, 2011).

Aikaisempi tutkimustieto perustuu kuitenkin kasvokkain toteutettuihin ryhmävalmennuksiin. Verkkovalmennus tarjoaa vaihtoehdon kasvokkain kokoontuville ryhmille. Verkkovalmennuksen ryhmävalmennuksen etuihin kuuluu mm. joustavuus osallistujien sijainnin suhteen. Verkkovalmennusta ryhmämenetelmiä on käytetty terveystieteissä ja terapeuttisissa tutkimuksissa jo useamman vuoden ajan (ks. Bandura et al., 2018). Tutkimustieto verkkovalmennuksen ryhmävalmennusten vaikutuksista on toistaiseksi vähäistä ja satunnaistettuja kenttäkokeita tarvitaan enemmän. Verkkovalmennusten vaikutuksia koskevan vähäisen tiedon lisäksi tarvitaan lisää tietoa verkkovalmennusten potentiaalista synnyttää sosiaalisen läsnäolon tunnetta, joka on todettu usein keskeiseksi tekijäksi mm. oppimisen kannalta, ryhmän jäsenten välisen yhteenkuuluvuuden tunteen ja ryhmän emotionaalisen ilmapiirin kanssa (ks. Bailey, 2021; Holmes & Kozlowski, 2015).

Työterveyslaitoksella on kehitetty voimavarakeskeinen Onnistuneesti työuralle - valmennusmenetelmä, jonka päätavoitteena on vahvistaa nuorten työntekijöiden työn koherenssin tunnetta ja valmistautuneisuutta työuran hallintaan. Näin pyritään edistämään työuran alussa olevien työntekijöiden työhyvinvointia ja työelämään kiinnittymistä. Verkkovalmennuksen vaikutustutkimus toteutetaan vuosina 2021–2023. Tutkimukseen osallistuu n. 300 alle 30-vuotiaasta työntekijää suomalaisilta työpaikoilta. Tutkimukseen osallistuvat työntekijät satunnaistetaan kahteen joukkoon tutkimuksen alkukyselyn jälkeen. Puolet työntekijöistä osallistuvat 9 – tunnin laajuiseen Työterveyslaitoksen toteuttamaan verkkovalmennukseen. Puolet osallistujista muodostavat vertailuryhmän, joka saa kirjallista itseopiskelumateriaalista verkkovalmennuksen teemoista. Lisäksi työpaikalla toteutetaan verkkovalmennus (3 x 2 t) työntekijöiden esihenkilöille. Esihenkilöiden verkkovalmennuksen ensisijaisena tavoitteena on vahvistaa työntekijöiden verkkovalmennuksen vaikutuksia. Tutkimuksessa arvioidaan Onnistuneesti työuralle – valmennusmenetelmien vaikutuksia seurantakyselyjen avulla (välittömät vaikutukset ja 7 kk seuranta). Lisäksi arvioidaan verkkovalmennuksen potentiaalia tuottaa sosiaalista läsnäolon tunnetta. Tässä esityksessä kuvaillaan satunnaistetun kenttäkokeen tutkimusmenetelmät mukaan lukien verkkovalmennuksen sisällöt.

3. Osaamisen ja työuralla uudistumisen tukeminen työpaikoilla

Otto Pankkonen, Työterveyslaitos

Marjaana Pöyry, Työterveyslaitos

Telma Rivinoja, Työterveyslaitos

Jukka Vuori, Työterveyslaitos

Tavoitteet: Teknologian kehittyminen ja globalisaatio ovat johtaneet nopeisiin muutoksiin työelämässä viime vuosikymmenten aikana. Lisäksi koronapandemia on monilla työpaikoilla vauhdittanut siirtymistä entistä laajempaan etätyöhön tai vaatinut muita uudenlaisia työjärjestelyjä. Samalla Suomen tavoite pidentää työuria ja yksilöiden vastuun lisääntyminen omasta työurastaan edellyttävät työntekijöiden osaamisen ja työllistymiskyvyn ylläpitämisen lisäksi myös työntekijöiden omaa ennakkointia sekä itsenäisten työuran ratkaisujen löytämistä. Näillä kehityssuunnilla on vaikutusta sekä monen työntekijän omaan työhön että henkilökohtaiseen hyvinvointiin ja ne tuovat toisaalta mukanaan erilaisia haasteita ja uusia mahdollisuuksia. Oman osaamisen kehittäminen ja motivaatio työssä ovat merkittäviä työkyvyn ja hyvinvoinnin kannalta.

Esittelemme Työelämän tutkimuspäivillä interventiotutkimuksen, jonka tarkoituksena on edistää työntekijöiden aktiivista osaamisen kehittämistä ja työuralla uudistumista ja ehkäistä uralla jumiutumista. Hanke kohdistuu erityisesti työuran keskivaiheella oleviin työntekijöihin, jotka kokevat kehittymismahdollisuutensa työurallaan heikoksi tai haasteita osaamisensa uudistamisessa.

Käytetyt menetelmät: Keräämme aineistoa satunnaistetun kenttäkokeellisen tutkimusasetelman avulla suomalaisissa organisaatioissa vuosina 2022–2023. Mukaan otetaan sekä julkisen että yksityisen sektorin organisaatioita. Osallistujien tulee olla yli 35-vuotiaita työntekijöitä. Osallistujat arvotaan kahteen menetelmäryhmään: Toinen ryhmistä käy itsenäisesti läpi Osaamisen uudistaminen -oppaan ja toiseen ryhmään arvotut työntekijät osallistuvat työpaikallaan 12 tunnin Osaava ja uudistuva työura -ryhmävalmennukseen. Menetelmien vaikutuksia koettuun terveyteen ja työuraan arvioidaan kolmen eri kyselyn avulla (alkukysely, lyhyen ajan seuranta ja kuuden kuukauden seuranta).

Odotetut tulokset: Oletamme, että tutkimamme menetelmät ja erityisesti ryhmävalmennus parantavat työntekijöiden valmistautuneisuutta osaamisen kehittämiseen ja uudistumiseen. Odotamme menetelmien edistävän työntekijöiden työuran hallinnan keinoja eli kykyä tunnistaa omia ammatillisia mielenkiinnon kohteita, kehittää omaa osaamistaan ja asettaa itselleen uratavoitteita. Odotuksena on myös, että menetelmät tukevat työntekijöiden koettua työhyvinvointia ja jaksamista sekä lisäävät työn imua ja kykyä hyödyntää ja laajentaa omia sosiaalisia verkostoja työuran kehittämisessä.

Johtopäätelmät: Hankkeen tulokset valmistuvat vuoden 2023 aikana. Mikäli menetelmät toimivat odotetulla tavalla, niiden käyttöä tullaan levittämään laajemmin suomalaisille työpaikoille. Tavoitteenamme on edistää tutkimusta, joka tukee suomalaisten työntekijöiden työurien jatkuvuutta.

4. Koetun työkyvyn yhteys työllistymisuskon rakentumiseen

Essi Seppälä, Itä-Suomen yliopisto

Työelämän vaatimusten muuttuminen ja työelämän epävarmuus heijastuvat yksilöiden kokemukseen omista mahdollisuuksistaan työmarkkinoilla. Näitä kokemuksia tarkastellaan tässä tutkimuksessa työllistymisuskon (*perceived employability*) näkökulmasta.

Työllistymisen mahdollisuuksia arvioidaan työuran siirtymävaiheessa: työelämän alussa, työssä ollessa työn säilyttämisen ja siirtymien yhteydessä sekä työttömyyden aikana. Työllistymisuskon ylläpitäminen erityisesti työttömyysaikana voi kuitenkin olla haastavaa, sillä mahdollisuudet oman työmarkkinapotentiaalin vahvistamiseen tai säilyttämiseen voidaan kokea rajallisiksi. Työllistymisuskolla tässä tutkimuksessa tarkoitetaan subjektiivista kokemusta, joka muodostuu tilannesidonnoisesti (*context*) yksilön henkilökohtaisten ominaisuuksien (*disposition*) ja kyvykkyyksien (*competencies*) yhteisvaikutuksesta.

Työllistymisuskon rakentuminen on aikaisempien tutkimusten perusteella sidoksissa työmarkkinoiden ja henkilökohtaisen elämän tilannetekijöihin (esim. työmarkkinoiden rakenne ja perhesuhteet), koulutuksen ja työn kautta hankittuun työelämässä tarvittavaan osaamiseen sekä yksilöllisiin ominaisuuksiin kuten optimismiin. Osaaminen, yksilön ominaisuudet ja henkilökohtaisen elämän tilannetekijät sisältyvät myös laajasti työkyvyn kokemukseen. Koska työllistymisuskon on havaittu vaikuttavan positiivisesti yksilön hyvinvointiin, negatiivisesti työelämän epävarmuuden kokemuksiin sekä osaltaan tukevan työnhaun tehokkuutta, kestävän työllistyvyyden näkökulmasta onkin tärkeää tutkia tarkemmin subjektiivisen työkykyarvion yhteyttä työllistymisuskon rakentumiseen. Siksi tässä tutkimuksessa työllistyvyyttä ja työkykyä tullaan tarkastelemaan erillisinä mutta toisiinsa sidoksissa olevina käsitteinä.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää miten yksilötasolla arviot työ- ja toimintakykyyn liittyvistä työllistymisuskoon vaikuttavista tekijöistä työttömyyden aikana ennustavat työllistymisuskoa eli tässä uskoa palkkatyön löytämisestä. Tutkimuksessa selvitetään erityisesti työkyvyn, työelämässä tarvittavan osaamisen, työllistymisen esteiden ja tilannetekijöiden yhteyttä.

Työ- ja toimintakykyyn liittyvien arvioiden yhteyttä työllistymisuskoon selvitetään Kykyviisari-kyselyn tuottaman empiirisen aineiston avulla. Tutkimus on määrällinen. Kykyviisari on työ- ja toimintakyvyn itsearviointimenetelmä, jota hyödynnetään laajasti TE-palveluissa ja kuntakokeiluissa asiakkaiden palveluohjauksessa, palvelujen kehittämisessä ja vaikuttavuuden arvioinnissa.

Työkykyarvion huomioiminen työllistymisuskon rakentumisessa voi olla merkittävää työllistymistä edistävien palveluiden kehittämisen näkökulmasta, sillä yksilön subjektiivinen kokemus työkyvystä ja omista mahdollisuuksistaan työmarkkinoilla voi poiketa merkittävästi tilanteen objektiivisesta tulkinnasta. Laajempi ymmärrys koetun työkyvyn vaikutuksista työttömän kokemukseen omista työmarkkinamahdollisuuksistaan ja työllistymisen esteistä voikin tarjota hedelmällisen pohjan arvioitaessa työllistymistä tukevien ja edistävien palveluiden oikea-aikaisuutta sekä vaikuttavuutta.

Tutkimus liittyy alkuvaiheessa olevaan väitöskirjatyöhöni, jossa tarkastelen työelämässä tarvittavan osaamisen kehittämismahdollisuuksien merkitystä työllistymisuskon rakentumisessa.

5. Esihenkilöiden osaamisen vahvistaminen ikäjohtamisessa – vertaisryhmävalmennuksen välittömät vaikutukset satunnaistetussa kenttäkokeessa

Mervi Ruokolainen, Työterveyslaitos (mervi.ruokolainen@ttl.fi)

Marjaana Pöyry, Työterveyslaitos

Telma Rivinoja, Työterveyslaitos

Terje Leivategija, Työterveyslaitos

Jukka Vuori, Työterveyslaitos

Tavoitteet: Tutkimukset ovat osoittaneet, että osa vanhemmista työntekijöistä kokee, ettei pitkiä työuria arvosteta ja että heistä pyritään työpaikoilla pikemminkin eroon. Työpaikoilla tarvitaan siten parempaa ymmärrystä ja osaamista ikäjohtamisesta. Tämän tutkimuksen päätavoitteena on selvittää, voidaanko voimavaroalähtöisellä vertaisryhmävalmennuksella vahvistaa esihenkilöiden kykyä ymmärtää ja tukea vanhempia työntekijöitä ja heidän tilanteitaan työssä sekä lisätä esihenkilöiden myönteisempää asennoitumista vanhempia työntekijöitä kohtaan.

Menetelmät: Tutkimus toteutetaan satunnaistettuna kenttäkokeena kymmenellä suomalaisella työpaikalla vuosina 2021-2022. Tarkastelemme alustavasti valmennuksen välittömiä vaikutuksia esihenkilöille seitsemän työpaikan osalta tekemällä toistomittauksen varianssianalyysit. Tutkimusaineisto koostuu tällöin 153 esihenkilöstä, jotka arvottiin alkukyselyn (T1) jälkeen koe- ja verrokkiryhmään työpaikkakohtaisesti. Koeryhmä (n=77) osallistui alkukyselyn jälkeen 3*3 tunnin valmennukseen. Verrokkiryhmä (n=76) saa samanlaisen valmennuksen tutkimuksen viimeisen seurantakyselyn (6 kk, T3) päätyttyä. Välittömiä vaikutuksia arvioivaan seurantakyselyyn (T2) vastasi koeryhmästä 68 (88,3 %) ja verrokkiryhmästä 67 (88,2 %) esihenkilöä. Esihenkilöiden keski-ikä oli 49,5 vuotta.

Tulokset: Tulokset osoittivat valmennuksen vahvistavan esihenkilöiden kykyä (vanhempia työntekijöitä koskien) 1) ymmärtää työntekijöiden tilanteita ($p < .001$), 2) hyödyntää paremmin työntekijöiden vahvuuksia työssä ($p < .001$), 3) tukea työntekijöitä mm. muutostilanteissa ($p < .001$), 4) keskustella työntekijöiden kanssa työurataavoitteista ($p < .01$), 5) hyödyntää paremmin organisaation tarjoamia käytäntöjä työntekijöiden työkyvyn ja työuran tukemiseksi ($p < .01$) sekä kykyä 6) edistää moni-ikäisen tiimin yhteistyötä työyhteisössä ($p < .001$). Koeryhmä raportoi tilastollisesti merkitsevää parannusta kaikissa em. ulottuvuuksissa, kun taas verrokkiryhmässä arviot pysyivät muuttumattomina tai heikentyivät. Koeryhmäläiset myös raportoivat seurantakyselyssä (T2) verrokkiryhmäläisiä useammin, että heillä oli suunnitelmia esihenkilötyönsä haasteiden varalle ($p < .001$) ja vahva usko itseensä niiden ratkaisijana ($p < .001$). Lisäksi esihenkilöiden asenteet vanhempia työntekijöitä kohtaan muuttuivat koeryhmässä myönteisempään suuntaan verrokkiryhmään verrattuna ($p < .05$).

Johtopäätökset: Kokemus käyttöön työyhteisössä -ryhmävalmennus lisäsi esihenkilöiden osaamista vanhempien työntekijöiden ja moni-ikäisen työyhteisön johtamisessa sekä vanhempien työntekijöiden työkyvyn ja työuran tukemisessa. Jatkossa tutkimuksessa tarkastellaan esihenkilöiden arvioita valmennuksen pidemmän aikavälin hyödyistä sekä työntekijöiden arvioita valmennuksen vaikutuksista.

3.2.3. Työelämän ongelmalliset vuorovaikutustilanteet, osa 1/2

Puheenjohtajat: Stevanovic, Leinonen, Weiste

1. Epäkohtien kerrottavuus kulttuurialan kontekstissa

Minna Leinonen, Tampereen yliopisto (minna.leinonen@tuni.fi)

Kulttuurialalla työskennellään hyvin monenlaisissa järjestelyissä, ja toimeentulon sirpaleisuus on tyypillinen alaa luonnehtiva piirre. Työtä synnytetään usein verkostoissa, joten sosiaalisten suhteiden ylläpito on keskeistä työn jatkuvuuden takaamisessa. Alalle tyypilliset freelancer-asetat, heikko sopimuskulttuuri ja taiteen tekemiseen liitetty ajatus kutsumuksesta altistavat kulttuurin parissa työskenteleviä epäasialliselle kohtelulle ja syrjinnälle. Samalla nuo olosuhteet voivat rajoittaa valintoja ja toimintamahdollisuuksia. Kun epävarmuuden hallinta on kulttuurialalla työskentelevän pärjäämistä edistävä ja kokemuksen myötä kehittynyt taito, voivat myös kokemukset työelämän epäkohdista normalisoitua ja niistä kertominen vaikeutua.

Tutkimuksessa olen kiinnostunut siitä, miten kertomukset kulttuurialan työn epäkohdista avautuvat haastattelun vuorovaikutustilanteessa. Miten kokemukset rakentuvat kerrottaviksi ja mitä rajataan ulos? Miten kertomuksissa ja kertomisen tilanteissa ilmennetään toimijuutta? Millaisia, etenkin kulttuurialaa koskevia, reunaehtoja kertoessa käytetään resurssina ja tuotetaan? Alustavat havainnot viittaavat siihen, että keskusteluissa käytetyt käsitteet sekä mahdollisuudet rakentaa toimijuutta vaikuttavat kokemusten ja kerrottavuuden rajaamiseen. Tutkimus perustuu kulttuurialan freelancer-asemissa toimivien haastatteluihin, joissa käsitellään työtä, toimeentuloa ja pandemiasta selviytymistä ja joita analysoidaan keskusteluanalyysin ja diskursiivisen vuorovaikutusanalyysin keinoin. Esityksen taustalla on ongelmallisia vuorovaikutuskokemuksia käsittelevä tutkimushanke, jossa ollaan kiinnostuneita muun muassa ongelmien kerrottavuuden rakentumisesta.

2. Mistä asioista suomalaisissa työyhteisöissä vaietaan? – Tutkimus työyhteisöjen tabuista

Tomi Kallio, Vaasan yliopisto

Annika Blomberg, Tampereen yliopisto

Useimmissa työyhteisöissä on asioita, joiden olemassaolosta pidempään organisaation palveluksessa työskennelleet tietävät ja jotka voivat vaikuttaa merkittävästikin näiden organisaatioiden toimintaan, mutta joista päivittäisessä kanssakäymisessä kuitenkin yhtä kaikki vaietaan. Näistä asioista puhutaan epäsuoraan tai hyssytellen ja niistä kertominen organisaation uusille jäsenille koetaan vaikeaksi ja kiusalliseksi. Usein voi käydä myös niin, että organisaation uudet jäsenet törmäävät tällaiseen työyhteisön tabuun ilman, että kukaan on heille kertonut siitä. Vaikka tabut sosiaalisena ja kulttuurillisena ilmiötä on tunnettu jo pitkään, niitä on tutkittu eksplisiittisesti yllättävän vähän. Näin on erityisesti työyhteisöjen tabuja kohdalla, joita tunnetaan ilmiönä yllättävänkin huonosti. Tässä konferenssiesityksessä kerrotaan suomalaisten työyhteisöjen tabuihin kohdistuneen empiirisen tutkimuksen havaintoja.

Tutkimuksen empiirisen aineiston keruu toteutettiin vuonna 2021 verkkokyselyllä tutkimusta johtaneen professorin ja hänen kolmen graduopiskelijansa toimesta. Kyselyn tarkoituksena oli kartoittaa sitä, millaisiin asioihin työtekijät törmäävät tabuina työyhteisöissään ja kuinka tabut tulevat esille. Verkkokyselylomaketta suunniteltiin huolellisesti ja sitä testattiin kahteen kertaan erillisten testiryhmien toimesta niin, että kyselylomaketta muokattiin kummallakin testikierroksella saadun palautteen perusteella. Ensimmäisen testiryhmän muodosti kahdeksan ja toisen testiryhmän seitsemän vastaajaa. Osa testiryhmien vastaajista oli

tutkijakoulutuksen omaavia henkilöitä ja osa ei. Tällä menettelyllä pyrittiin varmistamaan yhtäältä kyselylomakkeen tieteellinen laatu ja toisaalta sen ymmärrettävyys tutkijakoulutusta omaamattoman näkökulmasta. Lopullinen kyselylomake muodostui kolmesta kysymyksestä:

1. Mihin seuraavista asioista olet törmännyt **tabuina työyhteisössä**? (voit valita useita)
2. Miten tai mistä huomasit tabun olemassaolon työyhteisössä?
3. Kuvaile tilanteita, joissa tabut ovat tulleet esille työyhteisössä.

Ensimmäinen kysymys oli monivalintakysymys, jossa vastaajille tarjottiin 30 vaihtoehtoa sekä vaihtoehto ”muu mitä tai mitkä”. Kaksi jälkimmäistä kysymystä olivat avoimia kysymyksiä.

Turun yliopisto ja Porin yliopistokeskus uutisoivat tutkimuksesta omilla verkkosivuillaan tarjoten uutisen lukijoille samalla vastauslinkin ja useat instituutiot mukaan lukien Palvelualojen ammattiliitto Pam ry, Tekniikan akateemisen TEK sekä Työelämän tutkimusyhdistys ry jakoivat linkkiä omissa sosiaalisen median kanavissaan. Lisäksi tutkimusta johtanut professori ja hänen kolme graduopiskelijaansa jakoivat verkkokyselylomakkeen linkkiä omilla sosiaalisen median tileillään Facebookissa, LinkedInissä ja Twitterissä. Kyselylomakkeeseen vastasi yhteensä 361 vastaajaa. Tässä konferenssiesityksessä raportoidaan ensimmäistä kertaa julkisesti kyselyn empiirisiä havaintoja.

3. Ikäsyrrintäkokemuksen sanallistaminen kehityskeskustelussa: tapaustutkimus vaikeudesta rakentaa organisaatiorelevantti kertomus hienoviritteisestä syrjäntäkokemuksesta

Antero Olakivi, Helsingin yliopisto
Melisa Stevanovic, Tampereen yliopisto
Henri Nevalainen, Tampereen yliopisto
Pentti Henttonen, Helsingin yliopisto
Niklas Ravaja, Helsingin yliopisto

Ikäsyrrintää työelämässä on tutkittu paljon. Tärkeä tutkimussuuntaus pyrkii ”antamaan äänen” työntekijöiden kokemuksille ikäsyrrinnästä. Oma tutkimuksemme täydentää tätä suuntausta osoittamalla, miten ikäsyrrintäkokemusten sanallistaminen voi olla monimutkainen diskursiivinen tehtävä – erityisesti, mikäli kokemukset ikäsyrrinnästä perustuvat hienoviritteisiin rikkomuksiin työpaikan vuorovaikutuksellisissa kohtaamisissa.

Tutkimme ikäsyrrintäkokemuksista kertomisen vaikeutta käyttämällä aineistona videoituja kehityskeskusteluja ja menetelmänä keskustelunanalyysia ja positiointianalyysia. Esimerkkianalyysimme syventyy tapaukseen, jossa työntekijä kertoo esihenkilölleen ammatillisen asiantuntemuksensa hienoviritteisestä sivuuttamisesta työpaikan vuorovaikutuksessa. Työntekijä itse liittyy sivuuttamisen korkeaan ikäänsä.

Osoitamme, miten hienoviritteisestä syrjäntäkokemuksesta kertominen voi edellyttää kertojalta kokemuksen dramatisointia ja elävöittämistä omakohtaisilla tulkinnoilla. Kokemuksen kerronnallinen dramatisointi ja elävöittäminen voivat puolestaan vähentää kertomuksen käytännöllistä relevanssia esihenkilön eli organisaation johtamisen näkökulmasta.

4. Työssä koettu seksuaalinen häirintä

Marjut Pietiläinen, Tilastokeskus (marjut.pietilainen@stat.fi)

Henna Attila, Tilastokeskus

Juhani Saari, Tilastokeskus

Tausta: Seksuaalinen ja sukupuoleen perustuva häirintä työpaikoilla on kielletty tasa-arvolaissa. Tästä huolimatta häirintää esiintyy yhä edelleen. Vuoden 2018 työolotutkimuksen mukaan seksuaalista häirintää työpaikallaan oli edellisten 12 kuukauden aikana kokenut 10 prosenttia naisista ja 2 prosenttia miehistä. Erityisesti nuoret naiset kohtaavat työelämässä seksuaalista häirintää (Sutela et al. 2019). Myös vuoden 2017 tasa-arvobarometri osoitti seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää tai nimittelyä tapahtuvan: 15 prosenttia palkansaajanaيسista ja 9 prosenttia palkansaajamiehistä oli havainnut seksuaalista tai sukupuoleen perustuvaa häirintää tai nimittelyä tuolloisessa työpaikassaan (Attila et al. 2018). Sekä työolotutkimus että tasa-arvobarometri osoittavat seksuaalisen häirinnän tapahtuvan yleisimmin asiakkaiden taholta.

Tutkimuskysymykset: Ensimmäinen tutkimuskysymyksemme on, kuinka yleistä työssä koettu seksuaalinen häirintä on. Tarkastelemme häirinnän yleisyyttä ja ilmenemismuotoja koko elämän ja viimeisten 12 kuukauden aikana vastaajien omakohtaisten kokemusten näkökulmasta. Toinen tutkimuskysymyksemme selvittää sitä, ketkä häirintää työssään kokevat, kenen taholta ja millaisilla työpaikoilla. Taustamuuttujina käytämme mm. sukupuolta, ikää ja työpaikan sukupuolijakaumaa.

Aineisto: Aineistona käytämme Tilastokeskuksen toteuttamaa EU-harmonisoitua Gender-Based Violence (GBV) -tutkimusta, joka kerättiin lokakuun 2021 ja helmikuun 2022 välisenä aikana pääasiassa verkkotiedonkeruuna. Tutkimuksen ensisijaisen kohdejoukon muodostivat Suomessa asuvat 18–74-vuotiaat naiset ja lisäositteena olivat 18–74-vuotiaat miehet sekä 16–17-vuotiaat nuoret naiset.

Käytetyt menetelmät: Analyysissä käytämme pääasiassa kvantitatiivisia menetelmiä.

3.2.4. Tuottavuuden ja työelämän laadun kehittäminen työn murroksessa, osa 2/2

Puheenjohtajat: Hakonen, Antila

1. Suomenkielisen työyksinäisyys-mittarin validointi etä- ja hybridityöläisillä

Jussi Tanskanen, Vaasan yliopisto (jussi.tanskanen@uva.fi)

Samu Kempainen, Vaasan yliopisto

Tavoitteet: Sosiaaliset suhteet ovat ihmisille tärkeitä ja niiden määrällinen ja laadullinen puute heikentävät terveyttä ja hyvinvointia. Yksinäisyys onkin tunnustettu henkilökohtaiseksi ja yhteiskunnalliseksi ongelmaksi. Työn kontekstissa ilmenevä yksinäisyys on kuitenkin jäänyt kansainvälisesti ja varsinkin Suomessa vähälle huomiolle. Työyksinäisyys viittaa negatiivisiin tunteisiin, jotka kumpuavat työhön liittyvien merkityksellisten sosiaalisten suhteiden kaipuusta. Työyksinäisyys on subjektiivinen kokemus ja eroaa siten objektiivisemmin määriteltävistä yksin olemisen ja sosiaalisen eristyksen käsitteistä. Tässä tutkimuksessa esitellään työyksinäisyyden käsite ja suomenkielinen mittari sen arvioimiseksi. Esittämämme työyksinäisyys-mittari perustuu tunnetun ja yleisesti käytetyn validoidun UCLA-yksinäisyysmittarin osioihin, jotka olemme muuntaneet sopimaan työelämän kontekstiin.

Menetelmät: Validointitutkimus perustuu suuresta teknologiateollisuuden alalla toimivasta yrityksestä kerättyyn pitkittäisaineistoon, joka kerättiin COVID-19-pandemian aikana. Ensimmäiseen kyselylomakkeeseen vastasi 1128, toiseen 732 ja kolmanteen 562 sillä hetkellä etä- tai hybridityötä tekevää työntekijää. Tutkimukseen osallistuneista valtaosa on ylemmässä toimihenkilöasemassa työskenteleviä keski-ikäisiä miehiä. Työyksinäisyys-mittarin rakennevaliditeettia tarkasteltiin konfirmatorisella faktorianalyysillä.

Tulokset: Konfirmatorinen faktorianalyysi osoitti viiden osion työyksinäisyys-mittarilla olevan hyvä rakennevaliditeetti. Faktorilataukset olivat suuret (0,53–0,80) ja faktorirakenne sopi hyvin aineistoon. Mittarin faktorirakenne pysyi myös samana eri mittauspisteissä osoittaen aikainvarianssia. Työyksinäisyys-mittarin reliabiliteetti oli hyvä ($\alpha = 0,82$ ja $\omega = 0,83$). Työyksinäisyys oli oletetusti yhteydessä etätyötyytyväisyyteen, työuupumukseen ja suoriutumiseen osoittaen mittarin kriteerivaliditeettia.

Johtopäätökset: Tutkimus esittelee validin mittarin työyksinäisyyden arvioimiseksi. Lyhyt ja yksinkertainen mittari soveltuu käytettäväksi esimerkiksi tieteellisissä tutkimuksissa, barometreissa ja organisaatioissa työntekijöiden sosiaalisen hyvinvoinnin arviointiin. Vaikka validointiaineisto koostuu etä- ja hybridityötä tekevistä toimihenkilöistä, pitäisi mittari yleisluonteisuutensa vuoksi soveltua hyvin työyksinäisyyden arviointiin myös pelkästään lähityötä kuin myös erilaisissa organisaatioissa ja ammateissa työtä tekevien keskuudessa.

2. Vertaistuellla kestäväää työtä

Tapio Myllymaa, Metropolia ammattikorkeakoulu

Kati Ylikahri, Metropolia ammattikorkeakoulu

Tinja Kaivolahti, Metropolia ammattikorkeakoulu

Riitta Kärkkäinen, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Taustaa: Vertaistuen merkitys korostuu yritysten kohtaamissa kriisitilanteissa, jotka vaikuttavat liiketoiminnan edellytyksiin. Työelämän murroksen mukanaan tuoma työyhteisöjen moninaisuus, muuttuvat työn tekemisen tavat ja kasvava eri alojen työvoimapula asettavat johtamiselle haasteita. Yritykset muodostavat turvaverkoston, jossa on paljon kokemustietoa siitä, miten ongelmista selvitään. Yritykset voivat jakaa työtä toisilleen ja tehdä projekteja yhdessä, kun omat voimavarat eivät riitä. Kriiseissä mitataan sitä, onko johtajalla vierellään henkilö, jolle voi delegoida asioita ja jonka kanssa voi jakaa vaikeita hetkiä.

Yhteistyö lisää parhaimmillaan työn tuloksellisuutta etenkin pienissä yrityksissä. Yhdessä myös rakennetaan hyvinvointia, turvallisuutta ja työn terveydellisiä edellytyksiä. Vertaistuki edellyttää vastavuoroisuutta, yhteistyöhalukkuutta ja avointa dialogia riittävästi samaa kokeneiden vertaisten kanssa. Horisontaalinen vertaistuki toteutuu homogeenisen ryhmän, esimerkiksi esihenkilöiden tai saman alan yritysten kesken. Vertikaalinen vertaistuki mahdollistuu ryhmässä, jossa on henkilöitä yrityksen eri tasoilta.

Tavoitteet: Kestävä keikkatyö -hankkeessa kehitetään työhyvinvointia, työterveyttä ja työturvallisuutta keikkatyötä hyödyntävissä ja välittävissä yrityksissä. Tavoitteena on kestävä työ etenkin sosiaalisen ja inhimillisen kestävyuden näkökulmasta. Hankkeessa tehdään myös tutkimusta kerätyistä aineistoista. Hankkeeseen osallistuneissa yrityksissä on toteutettu työhyvinvoinnin kehittämisprosesseja. Prosessiin sisältyy työturvallisuuskysely, työhyvinvoinnin teemahaastattelu sekä työpaja, jossa hyödynnetään kyselyn ja haastattelun tuloksia. Yhdessä tunnistetaan sekä voimavaroja että kehittämistarpeita ja ideoidaan niihin ratkaisuja.

Havainnot ja johtopäätökset: Kehittämisprosesseissa vertaistuki toteutui vuorovaikutuksessa osallistujien kesken. Keikkatyötä hyödyntävät ja välittävät yritykset jakoivat kokemuksiaan vertaistuesta ja sen merkityksestä sekä oman yrityksen sisällä että yritysten välillä. Keikkatyöntekijöiden ääni tuli kuuluviin ja mahdollisti heillekin vertaistuen. Osallistujat kokivat vertaistuen voimavaroja vahvistavaksi. Yhdessä tunnistetut voimavarat ja jaetut kokemukset yritysten haasteista vahvistivat itsetuntemusta sekä uskoa omaan yrittäjyyteen. Vertaistukea kannattaa siten hyödyntää kehitettäessä kestävämpää työtä.

Hanke: Kestävä keikkatyö-hanke toteuttaa Euroopan sosiaalirahaston (ESR) toimintalinjaa 3, erityistavoitetta 7.1. Tuottavuuden ja työhyvinvoinnin parantaminen. Rahoittajina ESR ja STM. Hanke toteutetaan yhteistyössä Metropolia Ammattikorkeakoulun, Tampereen yliopiston, Oulun yliopiston ja Satakunnan Ammattikorkeakoulun kanssa 1.3.2020 – 31.8.2023.

3. Organisaatioiden välinen yhteiskehittäminen – riemu vai riesa? Työpaikkojen näkemyksiä kehittämisestä koronapandemian aikana

Hilkka Ylisassi, Työterveyslaitos

Krista Anttila, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Heli Clottes Heikkilä, Työterveyslaitos

Marianne Ekonen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Anu Perälä, Työterveyslaitos

Tausta ja tavoitteet: Digitalisaatio on tuonut mahdollisuuksia ja muutospaineita organisaatioiden toimintatavoille, tuotannon kehittämislle ja yhteistyölle. Viimeiset pari kolme vuotta koronapandemia on lisäksi aiheuttanut ja nostanut esiin yllättäviä uusia muutostarpeita. Normaalioloissa työpaikat toimivat yhteistyökumppaneiden kanssa sekä kasvokkain että virtuaalisesti. Korona on rajoittanut kasvokkaista yhteistyötä dramaattisesti avaten samalla mahdollisuuksia uusille toimintatavoille. Yhteistyökumppanit ovat voineet kaikota tai mennä verkkoon, ja myös asiakkaiden tarpeet ja toimintatavat ovat muuttuneet. Kaikki tämä edellyttää kykyä edistää kehittämistoimintaa myös virtuaalisessa ympäristössä.

Tavoitteena on selvittää kuuden erilaisen työpaikan näkemyksiä niin oman kehittämistoimintansa haasteista ja mahdollisuuksista kuin kehittämisyhteistyöstä kumppaniensa kanssa koronapandemian aikana. Selvitys on alkukartoitusosa Työsuojelurahaston rahoittamassa tutkimus- ja kehittämishankkeessa ”Virtuoosit”, jossa kolme kahden organisaation muodostamaa luonnollista kehittämisparia muotoilee ja toteuttaa yhdessä virtuaalisen yhteiskehittämisen prosessin toimintansa haasteiden ratkaisemiseksi.

Aineisto ja menetelmät: Aineisto koostuu ryhmähaastatteluista, joihin osallistuu yhteensä 15-20 henkilöä (johtoa, kehittäjiä ja työntekijöitä) kuudesta erilaisesta organisaatiosta. Haastattelut toteutetaan keväällä 2022. Organisaatiokohtaiset haastattelut toteutetaan etäyhteyksillä ja ne ääninauhoitetaan ja litteroidaan.

Organisaation toiminnan nähdään kehittyvän vuorovaikutuksessa toimintaympäristön kanssa. Kehityksen suuntaa ja sisältöä määrittävät organisaation paikalliset ratkaisut erilaisten ristipaineiden kentässä. Kompleksisessa toimintaympäristössä organisaatioiden yhteistyössä niin kehittämisen ongelmat kuin uudistumismahdollisuudetkin risteävät ja kertautuvat (Vartiainen & Raisio 2020). Koronan ja digitalisaation tuomia ristipaineita kehittämiselle tarkastellaan sekä työpaikkakontekstin että työpaikkojen välisen yhteistyön näkökulmasta.

Aineisto analysoidaan teoriaohjaavan sisällönanalyysin keinoin hyödyntämällä kulttuurihistorialliseen toiminnan teoriaan piiriin lukeutuvaa toimintajärjestelmän (Engeström 1987) käsitettä.

Tulokset ja johtopäätelmät: Analyysi tuottaa jäsenyyksen organisaatioiden näkemyksistä kehittämistyöstään ja yhteiskehittämisen tarpeista, haasteista ja uusista näköaloista. Tuloksista nostetaan pohdittavaksi erityisesti näkemykset digitalisaation ja koronan merkityksestä organisaatioiden väliselle yhteistyölle. Koronapandemian nyt jatkuessa ennakoitua kauemmin, tuloksia reflektoidaan aiempia, vuosilta 2020–2021 korona-ajan vaikutuksia koskevia selvityksiä vasten.

Tuloksia tulkitaan ja hyödynnetään muodostamalla kuvaa siitä, millaisia ongelmia ja uusia mahdollisuuksia organisaatiot kohtaavat kehittämistoiminnassaan digi- ja hybridityön ajassa koronan myötä. Hankkeen toisessa vaiheessa saatetaan kehittämisparien näkemyksiä vuoropuheluun yhteiskehittämisen prosesseissa.

4. Kokemuksia hyvästä ja huonosta johtamisesta: Johtajuusbarometrin tuloksia

Liisa Mäkelä, Työterveyslaitos & Vaasan yliopisto
Sini Havukainen Suomen Nuorkauppakamarit Ry
Hilpi Kangas, Vaasan yliopisto
Sanna Kulmala, Työterveyslaitos
Mari Männistö, Suomen Nuorkauppakamarit Ry

Hyvä johtaminen on yksi hyvän työelämän kulmakivistä. Tämä tutkimus pohjautuu Suomen Nuorkauppakamarin (JCI) yhteistyössä TYÖ2030-ohjelman ja Työterveyslaitoksen kanssa toteuttamaan Johtajuusbarometri-kyselyyn. Kysely toteutettiin JCI:n jäsenistölle maaliskuun huhtikuussa 2022 ja tässä tiivistelmässä esitetyt tulokset ovat alustavia (aineistonkeruu kesken, n= 521) ja lopullisten analyysien tuloksia esitellään konferenssissa. JCI:n jäsenistö on iältään korkeintaan 40-vuotiaita, joten tämä tutkimus kohdentuu suomalaisen työelämän nuorimpiin ikäryhmiin.

60 % vastaajista kokee, että tällä hetkellä heillä on työelämässä hyvä esihenkilö ja näistä vastaajista 45 % kokee, että se on tekijä, joka sitouttaa ja motivoi heitä työelämässä. 25 % kokee että hyvä esihenkilötyö ei toteudu ja 17 % vastaajista kokee, että tämä myös kuormittaa (15 % neutraaleja/ei osaa vastata). Vastaajista 47 % kokee, että he työskentelevät hyvin johdetussa organisaatiossa ja se motivoi 33 % heistä. 44 % puolestaan koki, että he eivät työskentele hyvin johdetussa organisaatiossa ja 25 % vastaajista tämä myös kuormittaa (9 % neutraali/ eos).

91 % vastaajista kertoo kokeneensa huonoa johtamista työuransa aikana ja jopa 65 % huonoa johtamista kokeneista vastaajista arvioi, että huono johtaminen on vaikuttanut negatiivisesti heidän työhyvinvointiinsa. Uralla aikana koettu huono johtaminen on tilastollisesti merkitsevästi yhteydessä tapahtuneeseen työpaikan vaihtoon viimeisen kahden vuoden aikana, mutta sillä ei löydetty olevan yhteyttä tämän hetkisiin työpaikan vaihtoaikaisiin. Jos vastaaja koki, että tällä hetkellä hyvä esihenkilötyö ei toteudu, aikeet vaihtaa työpaikka olivat todennäköisempiä kuin jos vastaaja koki hyvän esihenkilötyön toteutuvan. Tällä hetkellä toteutuvalla esihenkilötyöllä ei ollut yhteyttä jo tapahtuneisiin työpaikan vaihtoihin.

Suomalaisessa työelämässä nuoret ovat valitettavan usein ehtineet jo kokea huonoa johtajuutta, mutta onneksi suurimmalla osalla on parhaillaan työelämässä hyvä esihenkilö. Huonolla johtajuudella on lukuisia negatiivisia seurauksia ja siksi esihenkilöiden osaamiseen tulee työelämässä kiinnittää erityistä huomiota.

5. Viisi askelta kohti yhteisöohjautuvuutta

Tuukka Kostamo, Aalto-yliopisto
Mirjam Gamrasni, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Viimeisen kymmenen vuoden aikana itseohjautuvuudesta on tullut kuuma keskustelunaihe työelämässä. Kun oman työnsä asiantuntijat saavat tehdä työnsä parhaaksi katsomallaan tavalla, saadaan parasta tulosta aikaan. Siinä on itse- ja yhteisöohjautuvuuden lupaus pähkinänkuoressa. Siirtymällä kohti yhteisöohjautuvampaa organisaatiota yritykset uudistavat toimintatapojaan, hyödyntävät digitalisaation tuomia mahdollisuuksia mm. automatisoinnin kautta ja ennen kaikkea vahvistavat työntekijöidensä yhteistoimintaa ja luottamukseen perustuvaa työskentelyä. Kaikki tämä lisää työntekijän sisäistä motivaatiota ja hyvinvointia, mikä heijastuu myös yrityksen menestykseen perinteisillä tulostavoitteilla.

Kaikesta hehkutuksesta huolimatta itse- ja yhteisöohjautuvuudesta on olemassa vain hyvin vähän tutkimusta. Vuonna 2019–2021 toteutetussa Minimalist Organizational Design (MODE) -hankkeessa tutkimme itseohjautuvuuden lupauksia, mahdollisuuksia ja toteutuksia. Tavoitteenamme oli koota yhteen tutkimusta ja esimerkkejä maailmalta, tutkia

itseohjautuvuutta toteuttavia käytäntöjä ja toimintatapoja, sekä rakentaa ymmärrystä siitä, miten lisätä itseohjautuvuutta organisaatioissa. Esityksessämme keskitymme niihin oppeihin, joita hankkeessa saimme matkasta kohti itseohjautuvuutta.

Yhtenä lopputuotoksena hahmottelimme mallin matkasta kohti itse- ja yhteisöohjautuvuutta. Muutosmatkat ovat yrityksillä erilaisia, joten kaikki askeleet eivät ole yhtä olennaisia jokaiselle organisaatiolle. Askeleita voisikin hahmottaa kerroksina, jotka rakentuvat toistensa päälle ja joita työstetään yhdessä matkan aikana:

1. Tutustuminen, jossa perehdytään yhteisöohjautuvuuden olemukseen ja mahdollisiin hyötyihin;
2. Nykytilan selvittäminen ja muutoksen visiointi, jossa rakennetaan mahdollisimman hyvä kuva organisaation nykytilanteesta ja muutosmatkan päämäärästä ja pituudesta;
3. Muutoksen suunnittelu, jossa päätetään tarkemmin muutoksen askeleet, aikataulu ja välietapit;
4. Muutoksen toteuttaminen, jossa muutokset viedään läpi ja seurataan matkan edistymistä;
5. Välitilinpäätös, jossa arvioidaan tehtyä matkaa, tavoitteiden onnistumista sekä siitä kertyneitä oppeja. Tämä ei ole lopputilinpäätös, sillä yhteisöohjautuva organisaatio elää jatkuvassa muutoksessa ja kehityksessä. Yksi matkan tärkeimmistä opeista onkin sen ymmärrys, että ns. "valmista" ei koskaan tule.

Esityksessämme valotamme mallin taustalla olevaa itse- ja yhteisöohjautuvuuden tutkimusta, kirjallisuutta ja kokemuksia. Lisäksi esittelemme mallin askeleet tarkemmin ja esittelemme niihin liittyvät toimenpiteet, ratkaisut ja esiin nousevat haasteet. Pohdimme myös sitä, miten korona-aikana monille tutuksi tullut etätyöskentely vaikuttaa mallin käyttöönottoon ja toteutukseen.

3.2.5. Työllisyyden edistämisen ekosysteemi, osa 2/2

Puheenjohtajat: Saikku, Aho, Joensuu

1. Työttömyysturvan vastikkeellisuus – Kirjallisuuskatsaus sanktioiden vaikutuksista työllisyyteen ja hyvinvointiin

Satu Ojala, Tampereen yliopisto (satu.ojala@tuni.fi)

Niklas Mäkinen, Tampereen yliopisto

Laura Peutere, Tampereen yliopisto

Jussi Partanen, Tampereen yliopisto

Työttömän velvoitteet osallistua julkisen vallan edellyttämiin työllisyys- ja aktiivitoimenpiteisiin ovat eri maiden työttömyysturvajärjestelmien 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 työnhakuvelvoitteitaan tai kieltäytyy toistuvasti työtarjouksista tai työllistymistä edistävästä aktivointitoimista. Sanktioiden seurauksena työnhakijan työttömyys- tai muita etuuksia voidaan alentaa tai evätä kokonaan.

Sanktioinnin odotetut työllisyysvaikutukset perustuvat oletuksille työttömyyden kasvavista kustannuksista työttömille. Sanktion seurauksena työnhakijan oletetaan hakevan intensiivisemmin töitä ja laajentavan työhaun kohteina olevien työpaikkojen kirjoa, minkä on katsottu lisäävän työllistymisen todennäköisyyttä (ex-post effect). Toisaalta sanktioihin liittyy niin sanottu uhkavaikutus (ex-ante effect). Vaikutuksen taustalla on ajatus siitä, että sanktioinnin mahdollisuus ohjaa työttömän työnhakukäyttäytymistä ja edesauttaa nopeampaa työllistymistä.

Toisaalta sanktiointikäytäntöjä on kritisoitu, koska ne eivät huomioi työnhakijan omia henkilökohtaisia toimintavalmiuksia, toiveita tai arvoja. Jos järjestelmä ei tunnista työnhakijan toimijuutta, vaan kohtelee häntä toimenpiteiden passiivisena kohteena, saattaa työttömän yhteys työvoimapaalveluihin ja työmarkkinoihin ohentua entisestään. Mekaanisiin hakuvelvoitteisiin keskittyvät sanktiot saattavat myös vähentää epävirallisten kanavien hyödyntämistä työhaussa, vaikka ne voivat olla työllistymisen kannalta keskeisiä. Edelleen, työtön saattaa ottaa vastaan heikompileatuista töistä kuin hän muutoin ottaisi. Sanktioiden on myös havaittu kasautuvan vaikeasti työllistyville työnhakijaryhmille, mikä voi heikentää heidän hyvinvointiaan ja mielenterveyttään sekä kytkeytyä ajautumiseen työttömyysturvajärjestelmän ulkopuolelle.

Tavoitteemme on koota viimeaikaista tutkimustietoa paitsi sanktioiden työllisyysvaikutuksista, etenkin niiden hyvinvointivaikutuksista pitkällä aikavälillä sekä legitimitetistä kaikkein haavoittuvimmilla työnhakijoilla. Kysymme, miten sanktioiden uhkavaikutukset sekä saadut sanktiot vaikuttavat työttömien työllistymiseen ja hyvinvointiin. Kysymme myös, eriytyvätkö nämä havainnot eri työnhakijaryhmien kuten ansiosidonnaista etuutta tai perusturvaa saavien välillä tai pitkäaikaistyöttömillä, joiden työllistymismahdollisuudet ovat jo valmiiksi vähäiset. Analyysi perustuu kotimaisista ja kansainvälisistä tutkimusjulkaisujen tietokannoista kerättävään, valituilla hakusanoilla rajattuun tutkimuskirjallisuusaineistoon. Menetelmänä on systemaattinen kirjallisuuskatsaus. Työryhmässä esittelemme analyysin ensimmäisiä havaintoja ja mahdollisia johtopäätöksiä. Analyysi tehdään osana Koneen Säätiön rahoittamaa hanketta *Työtä vailla olevien työ- ja sosiaaliturvapolut ja työttömyysturvan poiskäännyttävät vaikutukset*.

2. Muutakin kuin työvoimareservi: Nuorten työvoimapolitiikan tavoitteet ja työkalut

Essi Ahlroth, Turun Yliopisto (esmaa@utu.fi)

Tavoitteena on luoda systemaattisen politiikka-analyysin keinoin käsitteellinen kuva suomalaisesta nuorille suunnatusta työvoimapolitiikasta. Samalla valaisena nuorille suunnatun työvoimapolitiikan kehitystä 1990-luvulta tähän päivään.

Näen nuoret työmarkkinapolitiittisena erityisryhmänä, jota koskien tavoitteina ovat työvoiman tarjonnan turvaamisen lisäksi nuorten työllistymisen ja syrjäytymisen ehkäiseminen. Työvoimapalvelu näyttäytyy paikallisena ekosysteeminä ja yhtenä keskeisimmistä työvoimapolitiikan toimeenpanijoista. Työvoimapolitiikka käsitetään erilaisia tavoitteita ja keinoja sisältävistä poliittisista interventioista eri aikoina kerrostuneena kokonaisuutena. Tarkastelen nuorten työvoimapolitiikkaa aktiivisen työmarkkinapolitiikan (active labor market policy=ALMP) kehityksessä ja pohjoismaisen hyvinvointivaltion kontekstissa. Näin katsottuna työvoimapolitiikka on myös sosiaalipoliittista ja perustuu paitsi kilpailukyky-ajatteluun, myös universalismiin ja tasa-arvoon.

Tutkimuskysymykset ovat: (1) Millaisia toisiinsa liittyviä tavoitteita ja keinoja nuorten työvoimapolitiikka sisältää, eli minkälaisia interventioita voidaan hahmottaa? (2) Miten nuorten työvoimapolitiikka on kehittynyt 1990-luvulta 2020-luvulle?

Tarkastelen työvoimapalveluihin liittyvää lainsäädäntöä ja hallituksen esityksiä laadullisen sisällönanalyysin, tarkemmin abduktiivisen analyysin keinoin. Lisäksi hyödynnän kuvailevia määrällisiä menetelmiä. Tarkastelu ajoittuu vuosiin 1992-2022. Luen lainsäädäntötekstiä ja hallituksen esityksiä nuorten näkökulmasta. Olen siis kiinnostunut teksteistä, jotka käsittelevät nuorille erityisiä toimia, tai yleisiä toimia, jotka koskevat myös nuoria. Etsin aineistosta tavoitteita, keinoja ja työkaluja ja tutkin, mitkä tavoitteet ja keinot liittyvät yhteen muodostaen poliittisia interventioita. Kuvaan ideoiden ilmaantumista ja politiikan painotusten muutoksia määrällisen tarkastelun avulla.

Alustavien tulosten mukaan nuorisotyöttömyyteen ja syrjäytymiseen liittyvä huolipuhe on runsasta, mutta ei aina kulje käsi kädessä konkreettisten toimien kanssa. Nuorten työvoimapolitiikassa ei voida havaita merkittäviä poliittisista voimasuhteista johtuvia eroja ennen aivan viime vuosia. Sen sijaan kansantalouden kehitys ja kansainvälinen politiikka ovat määrittäneet kehityksen suuntaa. 1990-luvun laman jälkeen nuorten oikeuksia korostettiin ja nuorten työmarkkinapolitiittinen erityisasema alkoi muotoutua. 2000-luvulla nuoristyöttömyys nousi erityisongelmaksi ja nuorten aktivointi siirtyi keinosta tavoitteeksi. Työvoiman tarjonta nousi keskiöön. Suomi rakensi nuorille suunnattua aktiivista työmarkkinapolitiikkaa kaikessa hiljaisuudessa 1990-luvulta alkaen, ensin säästötoimenpiteenä, sitten hyvinvointipoliittisena korjausliikkeenä ja lopulta systemaattisena kansantaloudellisena hankkeena, ja astui 2010-luvulla Euroopassa estradille nuorten ALMP:n edelläkävijänä ja suunnannäyttäjänä.

3. Koettu työ- ja toimintakyky työllisyyden kuntakokeilun ja TE-toimiston asiakkaille - kahden tapauksen vertailu palvelun alkaessa

Miia Wikström, Työterveyslaitos
Matti Joensuu, Työterveyslaitos

Tausta: Työllisyyden kuntakokeiluissa on kerätty asiakkaiden koettuun työ- ja toimintakykyyn liittyvää tietoa Kykyviisarilla 1.3.2021 alkaen. Kykyviisari on Työterveyslaitoksen kehittämä maksuton työ- ja toimintakyvyn itsearviointikysely työkäisille.

Tavoitteet: Tavoitteena oli kuvata Kainuun seudun kuntakokeilun sekä kokeilun vertailualueena toimivan Kaakkois-Suomen TE-toimiston asiakkaiden koetun työkyvyn ja toimintakyvyn tilannetta palvelun alkaessa.

Menetelmät: Kahden alueen tuloksia tarkasteltiin ja verrattiin 31.12.2021 mennessä kertyneellä aineistolla. Tarkasteltavat muuttujat olivat koettu terveys, koettu toimintakyky, koettu työkyky, suhde työelämään, osallisuus, mielen hyvinvointi, arjesta selviytyminen, osaaminen ja fyysinen kunto. Asiakasryhminä olivat kuntakokeilu, TE-toimisto ja monialaiset palvelut. Eri asiakasryhmien välisiä eroja analysoitiin tarkastelemalla Kykyviisarin raja-arvoja hyödyntävää jaottelua sekä vertailemalla muuttujien keskiarvoja.

Tulokset: Kykyviisariin vastanneita oli Kainuussa N=599 (miehet 55.4 %, ikä ka. 38.3 vuotta). Vastaavat luvut olivat Kaakkois-Suomessa N=2531 (miehet 48.5 %, ikä ka. 41.6 vuotta). Yli vuoden työttömänä olleita oli Kainuussa 49.2 % ja Kaakkois-Suomessa 47.1 %. Yli 50 % kaikista vastaajista koki omaavansa hyvät valmiudet työelämään osallistumiseen. Asiakkaista terveytensä heikoksi tai melko heikoksi koki Kainuussa 49.6 %, Kaakkois-Suomen TE-toimistossa 42.9 % ja Kaakkois-Suomen TE-toimiston monialaisissa palveluissa 73 %. Vastaavat osuudet olivat toimintakyvyssä 44.4 %, 37.1 % ja 64.6 %, työkyvyssä 44.4 %, 37.1 % ja 64.6 %, osallisuudessa 13.5 %, 11 % ja 22.7 %, mielen hyvinvoinnissa 27.9 %, 21.4 % ja 40.6 %, arjesta selviytymisessä 3.6 %, 2.8 % ja 8 %, osaamisessa 23.7 %, 18.3 % ja 42.2 %, sekä fyysisessä kunnossa 26.6 %, 20.4 % ja 48.3 %. TE-toimiston asiakkaille oli kaikissa tarkastelluissa muuttujissa tilastollisesti merkitsevästi paremmat Kykyviisari tulokset kuin kuntakokeilussa, mutta vastaavasti monialaisissa palveluissa olevilla kuntakokeilua heikommat.

Johtopäätökset: Kuntakokeilun asiakkaat sijoittuvat TE-toimiston ja monialalaisiin palveluihin osallistuvien välille koetun työ- ja toimintakyvyn näkökulmasta. Systemaattinen, itsearviointiin perustuva työkyvyn kartoitus voi helpottaa asiakasryhmien tarpeiden määrittelyä ja palveluiden kehittämistä.

3.2.6. Resilienssi työelämässä, osa 2/3

Puheenjohtajat: Tikkamäki, Tiuraniemi, Mäkikangas

1. MEANWELL – Merkityksellisestä työstä resilienssiä

Sanna Markkula, Jyväskylän yliopisto, (sanna.m.markkula@jyu.fi)

Sanna Konsti, Jyväskylän yliopisto

Johanna Rantanen, Jyväskylän yliopisto

Lisätietoa hankkeesta: <https://jyu.fi/edupsy/meanwell>

Tavoite: Esittelemme *MEANWELL – Merkityksellisestä työstä hyvinvointia organisaatioihin* tutkimushankkeen, jonka viitekehyksenä on inhimillisesti kestävien työurien malli (de Vos ym., 2020). Hankkeessa hyödynnetään Työn merkitysten ja täyttymysten kyselyä, joka yksilö- ja organisaatiotason profiileineen on työelämä- ja uraohjauksen sekä henkilöstöjohtamisen käytännönläheinen työväline (Peterson ym., 2017; Rantanen ym., painossa). Hankkeessa kehitetään MEANWELL-toimintamalli organisaatioille sekä HR- ja työterveysammattilaisille ja selvitetään, voidaanko työssä jaksamista, työssä suoriutumista ja organisaatioon sitoutumista lisätä työn merkityksellisyyttä kehittämällä. Keskeisenä osana mallia on resilienssille läheinen psykologisen joustavuuden käsite, jolla tarkoitetaan kykyä toimia työssä tarkoituksenmukaisesti hankalienkin kokemusten läsnä ollessa (Bond ym., 2013).

Menetelmät: MEANWELL-toimintamallia toteutetaan 2021–2023 suomalaisissa organisaatioissa, jotka toimivat koulutuksen, tutkimuksen, vähittäiskaupan, henkilöstöpalveluiden ja kunnallishallinnon toimialoilla. Toimintamallin hyödyllisyyttä tarkastellaan fokusryhmä- ja yksilöhaastatteluilla ($n = 15 + 60$) sekä alku-, väli- ja loppukyselyllä ($n = 500–1000$), jotka sisältävät työn merkityksellisyyden ja psykologisen joustavuuden lisäksi kestäväen työuran indikaattoreita (mm. työn vaatimukset ja voimavarat, työn ja muun elämän tasapaino, työuupumus ja työn imu).

Oletetut tulokset ja johtopäätökset: MEANWELL-toimintamallissa työn merkityksellisyyttä kehitetään niin yksilö- kuin yhteisötasolla organisaatioissa ja samalla vahvistetaan työntekijöiden ja esihenkilöiden psykologista joustavuutta, keskinäistä vuorovaikutusta sekä yhteisöllisyyttä. Oletammekin MEANWELL-toimintamallin vahvistavan niin henkilöstön kuin organisaatioiden toimintakykyä ja resilienssiä nykytyöelämässä.

Lähteet

- Bond, F. W., Lloyd, J. & Guenole, N. (2013). The work-related acceptance and action questionnaire: Initial psychometric findings and their implications for measuring psychological flexibility in specific contexts. *Journal of Occupational and Organizational Psychology*, 86(3), 331-347.
- de Vos, A., van der Heijden, B. I. & Akkermans, J. (2020). Sustainable careers: Towards a conceptual model. *Journal of Vocational Behavior*, 117, 103196.
- Peterson, G. W., MacFarlane, J. & Osborn, D. (2017). The Vocational Meaning Survey (VMS): An Exploration of Importance in Current Work. *Career Planning and Adult Development Journal*, 33(2), 49-59.
- Rantanen, J., Martela, F., Auvinen E., Hyvönen, K. & Feldt, T. (painossa). Vocational Meaning Survey (VMS) kyselyn rakenne- ja sisällön valideetti suomalaisen työelämä- ja uraohjauksen näkökulmasta. *Psykologia*.

2. Resilienssin parantaminen johtamiskäytäntöjen avulla – Case Covid-19

Pia Heilmann, Itä-Suomen yliopisto

Marianne Ekonen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Tavoitteet: Tutkimme johtamiskäytäntöjä organisaatioissa Covid-19:n aikana ja sitä, kuinka yksilön ja organisaation resilienssiä voidaan parantaa johdon toimilla.

Resilienssillä ymmärretään kykyä toipua vastoinkäymisistä, konflikteista, epäonnistumisista tai jopa positiivisista tapahtumista, kuten edistymisestä ja lisääntyneestä vastuusta. Organisaation resilienssi liittyy joustavuuteen, ketteryyteen ja sopeutumiskykyyn. Yksilön resilienssiä on kuvattu siten, että yksilöt eivät vain selviä, vaan myös pystyvät menestymään stressin tai vastoinkäymisten jälkeen. Yksilöllistä resilienssiä voidaan kehittää osana henkilöstöjohtamista.

Tutkimuskysymykset: Tutkimuskysymykset ovat

1. Miten yksilön ja organisaation resilienssiä voidaan tukea johtamis- ja johtamiskäytäntöjen avulla?
2. Miten organisaatiot voivat parantaa henkilöstön resilienssiä Covid-19:n aikana?

Menetelmät: Kvalitatiivinen tutkimusaineisto on tuore, se on kerätty Jyväskylän ammattikorkeakoulussa järjestettävällä 'Uudistumiskykyinen organisaatio'-opintojaksolla. Opintojakso järjestettiin sekä syyslukukaudella 2021 että kevätlukukaudella 2022. Vastaajat olivat YAMK-opiskelijoita, joista suurin osa työskenteli opintojensa aikana.

Opiskelijoita pyydettiin kirjoittamaan esseitä ja arvioimaan, kuinka Covid-19 on muuttanut heidän omaa työorganisaatiotaan ja omaa työtään. Jos opiskelija ei työskennellyt tiedonkeruun aikana, häntä pyydettiin tekemään lyhyt haastattelu aiheesta. Esseiden kokonaismäärä on 37 kappaletta. Analyysi tehdään kvalitatiivisilla analyysimenetelmillä, esim. narratiivisella analyysillä.

Alustavat havainnot: Alustavien tulosten perusteella ylimmän johdon nopea reagointi sekä keski johdon ja työntekijöiden lisääntynyt vuorovaikutus tukivat yksilön ja organisaation resilienssiä. Johdon selkeä ja nopea viestintä sekä omasta tiimistä välittäminen olivat tärkeitä. Näyttää myös siltä, että joissain tapauksissa johtamiskäytännöt paranivat. Toisaalta, jos ongelmia ja johtamisosaamisen puutetta oli ollut jo ennen pandemiaa, niin nyt nämä ongelmat tulivat selvemmiksi ja näkyvämmiksi. Lähijohtajat olivat enemmän tekemisissä työntekijöiden kanssa ja yhteistyö lisääntyi. Johtajat organisaation eri tasoilla tulivat lähemmäksi työntekijöitä ja toisista välittäminen lisääntyi. Puutteita työn koordinoinnissa kuitenkin esiintyi. Tarinat paljastivat myös, että organisaatiot voivat edistää henkilöstön resilienssiä ja parantaa jaksamista tekemällä yhteistyötä ja arvostamalla henkilöstön panosta ja mielipiteitä.

3. Muutoskyvykyys organisaation taitona PK-yrityksissä

Miira Heiniö, Työterveyslaitos

Kasvetaan yhdessä -hankkeen tarkoituksena on vahvistaa pk-yritysten (kokoluokka n 10 henkilöä tai sitä enemmän) koronapandemian aiheuttamasta shokista toipumista, resilienssiä, muutoskyvykkyyttä ja aktiivista jatkuvaa kehittämistä, ja näin turvata tuottavuutta, työhyvinvointia ja suomalaisia työpaikkoja. Hankkeen yritysکوhtaisiin työpajoihin osallistuu 20 uusmaalasta yritystä ja lisäksi hanke tuottaa webinaareja työpajojen teemoista. Hanke on ESR-rahoitteinen ja kestää 1/2021–6/2023. Hankkeen tavoitteena on kehittää yritysten muutoskyvykkyyttä ja yhteiskehittämisaamasta ja tuottaa pk-yrityksille soveltuvia työkaluja ja toimintamalleja näiden kehittämiseen.

Hankkeen työpajoihin osallistuneet yritykset ovat kukin asettaneet valmennussarjalle oman tavoitteensa. Nämä ovat vaihdelleet koronasta johtuvista yhteistoimintamenettelyistä toipumisesta ja liiketoiminnan elvyttämisestä yhteisöllisyyden vahvistamiseen, eritasoisen yhteistyön kehittämiseen, työprosessien sujuvoittamiseen, itseohjautuvuuden lisäämiseen, strategian suuntaamiseen ja toiminnan muutoksen johtamiseen.

Vaikka hankkeen tavoitteena oli tuottaa uusia työkaluja uuteen tilanteeseen, on ollut havaittavissa, ettei työpajoja varten oli juurikaan tarvinnut tuottaa uusia työskentelytapoja ja menetelmiä, vaan hyödyntää olemassa olevia työkaluja työyhteisön kanssa yhteiseen työskentelyyn tai soveltaa niitä verkon yli käytettäväksi. Alustavana tuloksena voi mainita, ettei pienissä yrityksissä ole useinkaan dialogista kehittämisosaamista tai taitoa ottaa koko yhteisöä mukaan ratkaisemaan koronapandemian kaltaista kompleksista tilannetta. Yritykset ovat hyötynet hankkeessa siitä, että valmentajat ovat tarjonneet yrityksille fasilitointiapua ja jäsentämisen malleja tilanteensa ja tulevaisuutensa hahmottamiseksi.

Organisaation resilienssiä eli muutoskyvykkyyttä vahvistavat ainakin kyky avoimeen keskusteluun ja yhteiseen kehittämiseen, uskallus ja taito nähdä vähän pidemmälle tulevaisuuteen ja ottaa pieniä kokeilun ja osaamisen kehittämisen askeleita vallittuun suuntaan.

Esityksessä kerron esimerkkejä, millaisiin tilanteisiin yritykset ovat kaivanneet kehittämistukea ja havaintoja, mitkä ovat olleet keskeisiä tekijöitä muutoskyvykkyyden vahvistamisessa.

4. Organisaatioiden resilienssin kehittäminen rakennusalan yritysten oppimispoluilla

Tarja Mäki, Mittaviiva Oy (tarja.maki@mittaviiva.fi)

Hannele Kerosuo, Helsingin yliopisto

Anssi Koskenvesa, Mittaviiva Oy

Organisaatioiden resilienssin kehittämisellä viitataan organisaatioiden mahdollisuuksiin selvitä ja kukoistaa toimintaympäristön muutoksissa (Hillman & Guenther, 2021). Toimintaympäristön muutokset heijastuvat yritysten toimintaan sekä työntekijöiden että yrityksen johdon osaamisen kehittämisen haasteina ja vaatimuksina. Resilienssin kehittäminen toteutuu niissä mm. työpaikkakoulutuksen ja jatkuvan työssäoppimisen prosesseissa ja vaatii organisaation eri tasojen osallistumista mielekkäällä tavalla. Organisaation resilienssin tutkimuksessa kuvataan yhtäältä osaamisen kehittämisen suunnitteluprosesseja (*engineering resilience*) ja toisaalta toteutuneita prosesseja sekä niiden lopputuloksia (*egological resilience*) (Hillmann, 2021). Tarkoituksena on tässä tutkimuksessa paneutua resilienssin kehittämisen ja toteutuksen prosesseihin. Millaisia osaamisen kehittämisen rakenteita suunnitellaan rakennusalan yrityksissä ja miten ne toteutuvat käytännössä?

Tutkimuksen kohteena on kuusi erikokoista rakennusalan yritystä. Tutkimus on osa Työsuojelurahaston ja osallistuvien yritysten rahoittamaa vertaisoppimisen tutkimus- ja kehittämishanketta (#200390). Tutkimuksen etnografinen aineisto on kerätty haastattelemalla yritysten kehityshenkilöstöä ja työntekijöitä, tallentamalla hankkeessa toteutetut koulutukset, työpajat ja kokoukset sekä keräämällä keskeiset dokumentit tutkimusaineistoksi. Aineistosta on laadittu tarkat muistiinpanot ja haastatteluaineisto sekä keskeiset osat videoidusta aineistosta on litteroitu.

Aineiston analyysissä oppiminen ja kehittäminen liittyvät tiiviisti yhteen ja kehittämisprosesseja tutkitaan oppimisen ja kehittämisen polkuina (oppimispolut lyhyesti). Analyysin kohteena ovat sekä resilienssin kehittämisen suunnitteluprosessit että toteutuneet prosessit. Esimerkkejä prosesseista ovat puurakentamisen vastaavan työnjohtajan osaamisen kehittäminen, rakennusfysiikka-suunnittelijan pätevytyminen, Last Planner-

menetelmän käyttö ja tietomallintamisen oppiminen. Polkujen rakentuminen muodostuu mm. oppimistavoitteen määrittelystä, osaamisen kehittämisen vaatimista välineistä ja oppimisympäristöstä sekä, oppimisen ja kehittämisen osallistujista, keskeisistä kohtaamisista, vuorovaikutuksesta, itsenäisestä työskentelystä ja arvioinnista. Kaikkien polkujen osalta analysoidaan myös niiden toteutuksessa ilmeneviä haasteita ja ratkaisuja sekä oppimismenetelmiä.

Tutkimuksen alustavien tuloksien mukaan yritysten suunnitteluprosessit jakautuvat sisällön perusteella laajempiin osaamisen kehittämistä vaativiin prosesseihin sekä rajattuihin prosesseihin, joissa suunnittelu ja toteutus kulkevat rintarinnan. Prosessien toteutukseen sisältyvien haasteiden ratkaisut eivät ainoastaan stabiloi yrityksen suhdetta ympäristöön, vaan ne voivat johtaa uudentuloksiin, yrityksen kilpailukykyä edistäviin ratkaisuihin. Rakennusala on vähän tutkittu ala resilienssin näkökulmasta. Tutkimus tarjoaa uutta tietoa erityisesti resilienssin kehittämisestä organisaatioissa operationaalisella tasolla.

3.2.7. Tunteet työelämässä ja organisaatioiden muutoksessa, osa 2/3

Puheenjohtajat: Ikävalko, Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi

1. Tunteiden ja toiminnanohjauksen vuorovaikutustyössä – Miksi affektiivista ergonomiaa tarvitaan?

Kaisa Hartikainen, Tampereen Yliopistollinen Sairaala

Nykytyöelämä edellyttää hyviä aivojen toiminnanohjaustoimintoja. Toiminnanohjausta tarvitaan kaikissa uusissa ja haastavissa tehtävissä. Monet työelämässä tarvittavat taidot ja tehtävät nojaavat hyviin toiminnanohjaustoimintoihin kuten suunnittelu, organisointi ja joustava toiminta. Myös tunnesäätelyyn tarvitaan toiminnanohjausta. Aivojen toiminnanohjauksen kapasiteetti on rajallinen ja siksi ei ole merkityksetöntä, mihin näitä rajallisia resursseja ohjataan.

Affektiivisen neurotieteen alan tutkimuksista tiedetään, että aivot priorisoivat uhkaärsykkeet ja tarkkaavuus ja toiminnanohjaus ohjataan uhan arviointiin ja minimointiin. Tällöin käynnissä olevan tehtävän suoritus saattaa hetkellisesti heikentyä, joko hidastua tai tulla alttiiksi virheille. Uhkaavat tunnepitoiset tilanteet kaappaavat helposti aivojen tiedonkäsittelyresurssit, jolloin työtehtäviin tarvittava tarkkaavuus ja toiminnanohjaus saattavat kärsiä. Jotta aivojen kognitiivinen kapasiteetti on optimaalisesti työtehtävien käytössä, on tärkeää, että työntekijä kokee olonsa turvalliseksi ja tunneilmapiiri on miellyttävä, jottei turha negatiivinen tunneinformaatio varasta aivojen prosessointikapasiteettia työtehtäviltä.

Kestävä Aivoterveys -hankkeessa, jota rahoittaa Euroopan sosiaalirahasto Sosiaali- ja terveysministeriön kautta, pyritään löytämään affektiivisen ergonomian keinoja tukea sekä aivojen hyvinvointia ja terveyttä työssä, että työn laatua ja tuloksellisuutta. Affektiivinen ergonomia on syytä nostaa kognitiivisen ergonomian rinnalle kestävän aivoterveystyön nimissä.

2. Tunnetoimijuus ja sen mittaaminen organisaatioiden kehittämisessä

Päivi Hökkä, Tampereen yliopisto (paivi.hokka@tuni.fi)

Eija Räikkönen, Jyväskylän yliopisto

Heini Ikävalko, Aalto-yliopisto

Susanna Paloniemi, Jyväskylän yliopisto

Katja Vähäsantanen, Jyväskylän yliopisto

Ammatillinen toimijuus on noussut keskeiseksi käsitteeksi tutkittaessa työssä oppimista ja organisaatioiden muutosta samalla kun ammatillisen toimijuuden empiirinen tutkimus on lisääntynyt huomattavasti (esim. Goller & Paloniemi, 2017). Lisääntyneestä kiinnostuksesta ja tutkimuksesta huolimatta ammatillinen toimijuus määritellään usein pääosin intentionaaliseksi, rationaaliseksi ja tavoitesuuntautuneeksi toiminnaksi, jossa tunteiden merkitystä ei ole otettu huomioon (Hökkä ym., 2019). Kuitenkin tunteiden keskeinen merkitys niin työn tekemisessä, kehittämisessä kuin päätöksenteossa ja johtamisessa tunnustetaan jo laajasti (Ashkanasy & Dorris, 2017). Tästä syystä on tärkeää laajentaa ammatillisen toimijuuden tarkastelua myös tunteiden näkökulmasta.

Tässä esityksessä tarkastelemme toimijuuden ja tunteiden yhteyttä kuvaamalla tunnetoimijuuden käsitteen sekä esittelemällä tunnetoimijuuden tutkimiseen kehittämämme mittarin. Mittarin validointia varten keräsimme empiirisen aineiston (n = 200) verkkovälitteisellä kyselyllä terveydenhuollon ja kiinteistöhuollon organisaatioissa. Kyselylomakkeen väittämät rakennettiin nojautuen tunnetoimijuuden käsitteeseen, jossa sekä tunteet että toimijuus

ymmärretään subjektikeskeisen sosiokulttuurisen teorian pohjalta (Eteläpelto ym., 2013). Tämä lähestymistapa korostaa yksilöllisen ja sosiaalisen vastavuoroista suhdetta. Ensimmäisessä analyysivaiheessa tunnetoimijuuden rakenne analysoitiin eksploraatiivisen faktorianalyysin avulla. Sen jälkeen löydettyä rakennetta tarkasteltiin eksploraatiivisen rakenneyhtälömallinnuksen avulla. Tulokset osoittivat tunnetoimijuuden rakentuvan kahdesta eri ulottuvuudesta; tunnetaidot työssä ja tunteisiin vaikuttaminen työssä. Nämä ulottuvuudet olivat erilliset, mutta positiivisesti ja läheisesti yhteydessä muihin työelämään ja emotioihin liittyviin ilmiöihin, kuten työnimuun ja psykologiseen turvallisuuteen.

Tämä tutkimus pyrkii osaltaan syventämään ja laajentamaan ammatillisen toimijuuden teoriaa tarkastelemalla sen yhteyttä tunteisiin. Tunnetoimijuuden mittari tarjoaa myös uuden työkalun tarkastella ja tukea organisaatioiden muutosta.

Lähteet:

Ashkanasy, N. M. & Dorris, A. D. (2017). Emotions in the Workplace. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 4(1), 67-90.

Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P., & Paloniemi, S. (2013). What is agency? Conceptualizing professional agency at work. *Educational Research Review*, 10, 45-65.

Goller, M. & Paloniemi, S. (2017) (Eds.), *Agency at Work: An Agentic Perspective on Professional Learning and Development*. Professional and Practice-based Learning, 20. Springer, Netherlands.

Hökkä, P., Vähäsantanen, K., Paloniemi, S., Herranen, S., & Eteläpelto, A. (2019). Emotions in leaders' enactment of professional agency. *Journal of Workplace Learning*, 31 (2), 143-165.

3. Kuinka tavoittaa tunne organisaatiossa ja kehittämistyössä? Emootiot huomioivan diskurssianalyttisen analyysitavan askelmerkkejä

Mari Simola, Helsingin yliopisto

Esitykseni fokus on metodologisessa kehittämissä ja esittelen emootiot huomioivan diskurssianalyttisen analyysitavan taustaoletuksia, käytäntöä ja sen hyödyntämisen mahdollisuuksia ja haasteita. Tässä esityksessä tunteita tarkastellaan sosiaalisiin käytäntöihin ja hierarkioihin linkittyvinä ja limittyvinä sosiaalisen elämän elementteinä.

Tunteet ovat läsnä organisaatioissa joka puolella, ne vaikuttavat ihmisten motivaatioon, poliittiseen käyttäytymiseen, päätöksentekoon ja johtamiskäytäntöihin, yhdistäen ja erottaen toimijoita ja toimijaryhmiä, ja motivoiden tai estäen muutosta (mm. Ahmed, 2004; Fotaki, Kenny, & Vachhani, 2017; Zietsma, Toubiana, Voronov & Roberts, 2019). Emootiot huomioiva diskurssianalyttinen analyysitapa perustuu Margaret Wetherellin (2012) affektiivisen käytännön ('affective practice') käsitteeseen, vieden ajattelua konkreettiseen analyysiin. Esityksessäni erittelen analyysin ulottuvuuksia ja vaiheita.

Analyysimenetelmän kehittämissä olen hyödyntänyt tutkimusaineistoani yliopistokoulutuksen kehittämishankkeista. Näissä hankkeissa tunne monin tavoin nousi keskeiseksi elementiksi – suhteissa vaikuttavana, niissä rakentuvana ja tätä kautta sosiaalista todellisuutta monin tavoin muokkaavana voimana (vrt. Ahmed 2004), affektiivisen työn eri muotoina (Hochschild, 1979; Hardt, 1999) sekä affektiivisina käytäntöinä (Wetherell, 2012).

Lähteet:

Ahmed, S. (2004). *The cultural politics of emotion*. New York: Routledge.

Fotaki, M., Kenny, K., & Vachhani, S. J. (2017). Thinking critically about affect in organization studies: Why it matters. *Organization*, 24(1), 3-17. DOI:

<https://doi.org/10.1177/1350508416668192>

Hardt, M. (1999). Affective Labor. *boundary 2*, 26(2), 89-100.

Harding, J., & Pribram, E. D. (2002). The power of feeling locating emotions in culture. *European Journal of Cultural Studies*, 5(4), 407-426.

Hochschild, A. R. (1979). Emotion work, feeling rules, and social structure. *American journal of sociology*, 85(3), 551-575.

Wetherell, M. (2012). *Affect and emotion: A new social science understanding*. London: Sage Publications.

Zietsma, C., Toubiana, M., Voronov, M., & Roberts, A. (2019). *Emotions in organization theory*. Cambridge University Press. DOI: <https://doi.org/10.1017/9781108628051>

4. Ammatillinen toimijuus ja tunteet – erottamattomat työelämässä?

Katja Vähäsantanen, Jyväskylän yliopisto (katja.vahasantanen@jyu.fi)

Kari Nissinen, Jyväskylän yliopisto

Susanna Paloniemi, Jyväskylän yliopisto

Päivi Hökkä, Tampereen yliopisto

Heini Ikävalko, Aalto-yliopisto

Muuttuvassa työelämässä ammatillisen toimijuuden merkitys korostuu entistä enemmän. On jo itsessään tärkeää, että työntekijät voivat kokea itsensä aktiivisiksi toimijoiksi suhteessa työhönsä ja työyhteisöönsä. Lisäksi viimeaikaiset tutkimukset ovat nostaneet esiin ammatillisen toimijuuden merkityksen paitsi yksilöiden oppimiselle, luovuudelle ja hyvinvoinnille myös organisaatioiden kehittymiselle, innovatiivisuudelle ja kukoistukselle. Viime aikoina on myös alettu ymmärtää tunteiden keskeinen asema kaikessa työhön liittyvässä toiminnassa. Avoimena kysymyksenä on kuitenkin, miten ammatillinen toimijuus on yhteydessä tunteisiin työelämässä.

Tämän kysymyksen innoittamina tutkimme, millaisena ammatillinen toimijuus ja tunteet koetaan työssä sekä millaisia ovat niiden väliset yhteydet. Lisäksi tarkastelimme eri taustamuuttujien yhteyksiä toimijuus- ja tunnekokemuksiin. Mittasimme ammatillista toimijuutta kolmessa dimensiossa: vaikuttaminen työssä, työkäytäntöjen kehittäminen ja ammatillisen identiteetin neuvottelu. Tunteita työssä kartoitimme PANAS-mittarilla, joka kattaa niin positiiviset kuin negatiivisetkin tunteet. Aineisto perustui teknisen alan asiantuntijaorganisaatiossa toteutettuun sähköiseen kyselyyn (n = 777), ja analysoimme sitä kuvailevien tilastollisten tunnuslukujen ohella varianssianalyysillä ja rakenneyhtälömallinnuksella.

Tutkimusaineistossamme ammatillinen toimijuus raportoitiin melko korkeaksi ja positiivisia tunteita koettiin useammin kuin negatiivisia tunteita. Erityisesti *ammattiryhmällä* oli vaikutusta sekä ammatilliseen toimijuuteen että tunteisiin siten, että hallinnollissa ja esimiestehtävissä työskentelevät raportoivat korkeampaa ammatillista toimijuutta ja useammin positiivisia tunteita kuin muu henkilöstö (liiketoiminnan tukihenkilöstö, tutkijat ja tutkimusta avustava henkilöstö). Ammatillisen toimijuuden kohdalla havaittiin *koulutuksen ja työkokemuksen* yhdysvaikutus siten, että pitkään työssä olleet matalasti koulutetut kokivat toimijuutensa muita heikommaksi. Vastaavasti tunteiden osalta *liiketoiminnan tuessa työskentely* sekä *korkea ikä yhdistettynä korkeaan koulutukseen* oli yhteydessä positiivisiin tunnekokemuksiin. Tutkimustulostemme mukaan ammatillinen toimijuus on voimakkaassa yhteydessä tunteisiin työssä: se selitti aineistossamme yli puolet tunnekokemusten vaihtelusta. Tutkimuksemme johtopäätös onkin, että työelämässä on syytä kiinnittää huomiota ammatilliseen toimijuuteen ja sitä edistäviin käytäntöihin, kun halutaan edistää positiivisten tunteiden kokemista työpaikoilla. On myös hyvä pitää mielessä, että aikaisemmat tutkimukset ovat osoittaneet positiivisten tunteiden voiman niin organisaation ilmapiiriin kuin henkilöstön suorituskykyyn ja työtyytyväisyyteen.

5. Yksilölliset motivaatiotekijät ja tunteet opettajien hyvinvoinnin tukemisessa

Päivi Mayor, Tampere University of Applied Sciences

Monet opettajat kokevat korkeaa stressitasoa kouluissa ja harkitsevat ammatinvaihtoa. Peruskoulun opettajat ovat yksi kohderyhmä Tampereen ammattikorkeakoulun koordinoimassa Kestävä aivoterveys -hankkeessa.

Projektissa on hyödynnetty Reiss motivaatioprofiilia, joiden avulla on tunnistettu 71:n opettajan yksilölliset motiivit.

Psykologian ja psykiatrian professori Steven Reissin laajat empiiriset tutkimukset osoittivat, että ihmisiä motivoi 16 perustarvetta: valta, riippumattomuus, uteliaisuus, hyväksyntä, järjestys, kerääminen, kunnia, idealismi, sosiaaliset kontaktit, perhe, status, kosto/voittaminen, syöminen, fyysinen aktiivisuus, esteettisyys ja mielenrauha. Tarpeiden intensiteetti, miten näitä priorisoidaan, yksilöllistä, mitä kuvataan Reiss motivaatioprofiiliin (engl. Reiss Motivation Profile®, RMP) avulla (Reiss 2000, 2004, 2008; Mayor & Risku 2015). Kun yksilö pystyy elämään omien tarpeidensa mukaan juuri sopivassa määrin, hän kokee tyydytystä ja iloa, kun taas tarpeiden tyydyttymättä jääminen synnyttää negatiivisia tunteita, stressiä ja ahdistusta.

Tutkimuksessa havaittiin, että monet erilaiset tarpeet motivoivat opettajia työssä ja vapaa-ajalla; ei ole olemassa "tyypillistä" opettajan motivaatioprofiilia. Jotkut motiivit eivät kuitenkaan seuranneet yleisen väestön normaali jakaumakäyrää. Monilla opettajilla oli varsin matala vallan tai vaikuttamisen tarve. Toinen motiivi, joka vallitsi tässä ryhmässä väestön keskiarvoon verrattuna, oli matala itsenäisyyden tarve. Tämä tarkoittaa, että näitä opettajia motivoi tiivis yhteistyö ja ryhmätyö kollegojen kanssa sen sijaan, että he haluaisivat selvittää kaikkea itsenäisesti.

Opettajat, joilla on matala uteliaisuuden tarve ja jotka eivät luontaisesti juurikaan halua etsiä lisää tietoa ja oppia jatkuvasti uutta tiedon itsensä vuoksi, saattavat kokea suuren informaation määrän erityisen stressaavana. Reiss motivaatioprofiilin tulokset osoittivat myös, että joka kolmannella opettajista oli matala sosiaalisen kontaktin tarve. Tyypillinen opettajan työpäivä sisältää kuitenkin paljon ihmisiä meluisassa ympäristössä.

Omien motivoivien tekijöiden ymmärtäminen auttoi opettajia ymmärtämään omien negatiivisten tunteiden juurisyitä paremmin. Tämä auttoi heitä ottamaan enemmän vastuuta itsensä johtamisesta ja omien työpäivien järjestämisestä tavalla, joka auttoi heitä pysymään motivoituneempina ja energisinä. Opettajien yksilöllisten motivaatiotekijöiden tunteminen on arvokasta tietoa myös koulujen johtajille kestävämmän ja positiivisemmän työelämän edellytysten luomisessa.

3.3. TTP SESSIO 3

SESSIO 3	15.09 TORSTAI KLO 13.30 – 15.10		
RYHMÄ	PJ:T	ESITYKSET	TILA
TYÖHÖN KYTKEYTYVÄ KUNTOUTUS PIDENTÄÄ TYÖURIA	TANTTU, TAMMELIN	1. Ruotsalainen ym.: Työhön kytkeytyvän kuntoutuksen tietopaketti -tukena työkyvyn ja työurien edistämiseen työpaikoilla 2. Pehkonen ym.: Työn muokkauksen toimintamallin kehittäminen 3. Henriksson ym.: Kuinka edistää työkyvyn tukea työpaikoilla? 4. Poutanen & Joensuu: Työ- ja toimintakyvyn muutos työkyvyn tuen tiimien palveluihin osallistuvilla osatyökykyisillä työelämän ulkopuolella olevilla henkilöillä	A2A
ILMASTONMUUTOS JA KESTÄVÄ TYÖELÄMÄ	ALA-LAURINALHO, JALONEN, TAIPALE	1. Turunen & Moilanen: Ilmastomuutoksen hillintä ja työntekijöiden osaamistarpeet yksityisillä palvelualoilla – tuloksia kyselytutkimuksesta 2. Jalonen & Niemi: Työelämän kestävyyttä edistämässä – miten tuoda kestävyysnäkökulma työpaikkojen muutoskyvykkyyden kehittämiseen? 3. Uusitalo: Ilmastomuutos ja työturvallisuus 4. Taipale: Ammatillinen opetus kestävyysmurroksessa	A2B
VASTUULLISUUS MIKROYRITYKSISSÄ, OSA 1/2	SIMUNANIEMI, LIIKALA, FRANZEN	1. Kangas ym.: Vastuullisen liiketoiminnan kehittäminen pienyrityksissä 2. Valkjärvi ym.: Lessons from the Green Sustainability project for micro businesses and entrepreneurs – sustainable themes generated from the corporate world 3. Jeminen & Tulonen: Kokemuksia mikroyrityksille suunnatun vastuullisuusvalmennuksen kehittämisen prosessista ViVa – Vihreä vastuullisuus mikroyrityksissä -hankkeessa 4. Viitasaari ym.: Human resource management in sustainability reports	C5
TYÖELÄMÄN ONGELMALLISET VUOROVAIKUTUSTILANTEET, OSA 2/2	STEVANOVIC, LEINONEN, WEISTE	1. Weiste ym.: Terveystieteen asiakkaiden negatiiviset palvelukokemukset: kerronta, aseointi ja asiakkuuden normatiiviset diskurssit 2. Vartiainen & Repo: Kaksikielistä ohjaamista ja vuorovaikutusta sairaanhoitajakoulutuksessa 3. Hyvönen: Kieleissävytteinen feminiinisyyden osana miesten käsityksiä työpaikalla tapahtuvasta terveyden edistämisestä 4. Nissi ym.: Asiakkaan kysymysten käsittely palvelumyynnissä	A31
RESILIENSSI TYÖELÄMÄSSÄ, OSA 3/3	TIKKAMÄKI, TIURANIEMI, MÄKIKANGAS	1. Alasoini & Selander: Etätö organisaation resilienssitekijänä 2. Vuori: Esihenkilöiden resilienssi ja työhyvinvointi pandemian aikana 3. Mäkelä ym.: Lähijohtaja aivotyön kognitiivista kuormaa helpottamassa 4. Vento: Muutoskyvykkyys sosiaalialan työssä 5. Jousmäki: Venyykö ope? Resilienssi peruskoulun maahanmuuttajaopetuksessa	C8
TUNTEET TYÖELÄMÄSSÄ JA ORGANISAATIOIDEN MUUTOKSESSA, OSA 3/3	IKÄVALKO, HÖKKÄ, VÄHÄ-SANTANEN, PALONIEMI	1. Rantanen: Työpaikan tunnetoimijuutta vahvistava interventio 2. Ikävalko ym.: Tunteet strategian toteuttamisessa 3. Ikävalko ym.: Tunnetoimijuuden merkitys strategian toimeenpanossa	C6

		4. Vanhanen: Hauras luottamus ja kuulumisen tunne moninaistuvassa työelämässä 5. Paloniemi ym.: Tunteet yhteisöllisissä työssä oppimisen prosesseissa	
TAPAA TOIMITTAJIA JA RAHOITTAJIA		Tule tapaamaan suomalaisia toimittajia ja rahoittajia! Paikalla esimerkiksi Työsuojelurahasto (TSR), Mikael Saarinen Suomen ammattiliittojen keskusjärjestö (SAK) Työelämän tutkimus -lehti, Antero Olakivi	A1

3.3.1. Työhön kytkeytyvä kuntoutus pidentää työuria

Puheenjohtajat: Tanttu, Tammelin

1. Työhön kytkeytyvän kuntoutuksen tietopaketti -tukena työkyvyn ja työurien edistämiseen työpaikoilla

Heidi Ruotsalainen, Oulun ammattikorkeakoulu

Nina Nevala, Työterveyslaitos

Maija Paukkunen, Oulun yliopisto

Anja Tanttu, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Tausta: Työpaikoilla tarvitaan nykyistä enemmän työkyvyn tuen osaamista ja uusia toimintatapoja työntekijöiden työurien pidentämiseksi. Työhön kytkeytyvä kuntoutus tarkoittaa laaja-alaisen työkykykäsityksen mukaisesti työkykyä, työssä pysymistä ja työhön paluuta tukevaa monialaista työpaikan ja sen yhteistyökumppaneiden toimintaa. Kuntoutus kohdistuu tavoitteen ja tarpeen mukaisesti yksilöön ja/tai työyhteisöön, työhön tai työprosesseihin ja työympäristöön. Kuntoutus kytkeytyy aiempaa paremmin työhön, kun eri toimijat tekevät monialaista yhteistyötä ja yhdistävät osaamistaan.

Työhön kytkeytyvä kuntoutus työurien edistäjänä KUURA-hankkeen tavoitteena oli kehittää työhön kytkeytyvän kuntoutuksen tietopaketti ja työn muokkauksen toimintamalli. Tässä kuvataan tietopaketin pilotoinnin tuloksia sekä esihenkilöiden käsityksiä työhön kytkeytyvän kuntoutuksen toteutumisesta. Hanketta rahoittaa ESR ja se toteutetaan 1.3.2020-30.6.2023.

Menetelmät: Tietopaketti tuotettiin yhteiskehittämällä neljän tutkimus- ja koulutusorganisaation sekä 24 työpaikan kanssa. Tietopakettia pilotoitiin hankkeeseen osallistuneiden työpaikkojen (n=24) ja hankkeen ohjausryhmän kanssa. Pilotit arvioivat tietopaketin sisältöä, käytettävyyttä ja selkeyttä vastaamalla sähköiseen kyselyyn. Osa työpaikoista kokeili tietopaketin toimintamalleja myös käytännössä. Esihenkilöiden käsityksiä työhön kytkeytyvästä kuntoutuksesta ja sen kehittämisestä selvitetään sähköisellä kyselyllä toukokuussa 2022. Kysely sisältää väittämiä työkyvyn varhaisesta tuesta ja työkyvyn edistämisestä, työkykyjohtamista, yhteistyöstä työterveyshuollon kanssa ja työn muokkauksesta. Lisäksi kysytään esihenkilöiden suhtautumista työkykyyn ja osatyökykyisyyteen.

Tulokset: Työhön kytkeytyvän kuntoutuksen tietopaketti sisältää viisi osiota: 1) kehitä toimivia käytäntöjä 2) edistä työkykyä, 3) tue varhain, 4) tue työhön paluuta, ja 5) muokkaa työtä. Pilotoinnin tulokset tuottivat kehittämisohdotuksia tietopaketin sisältöön, rakenteeseen ja käytettävyyteen. Tulosten perusteella tietopakettia pidettiin monipuolisena, konkreettisena ja loogisena. Kehittämisohdotuksena tietopakettiin ehdotettiin uutta työkyvyn edistämisen osiota, joka siihen lisättiin. Lisäksi toivottiin käsitteiden selkiyttämistä, käytännön esimerkkejä

ja taloudellista näkökulmaa. Ne huomioitiin tietopaketin jatkokehittämisessä. Esihenkilöiden kyselyn aineisto kerätään ja analysoidaan elokuun 2022 loppuun mennessä. Tietopaketti julkaistaan kaikille avoimena vuoden 2022 lopussa.

Johtopäätökset: Tietopakettia voidaan hyödyntää työpaikkojen ja työterveyshuoltojen työvälineenä osana työkyvyn tukemista, työkykyjohtamista ja kuntoutusta. Sitä voidaan hyödyntää myös ammattilaisten osaamisen vahvistamisessa sekä hyvien käytäntöjen toimeenpanossa eri alojen työpaikoilla.

2. Työn muokkauksen toimintamallin kehittäminen

Irmeli Pehkonen, Työterveyslaitos

Nina Nevala, Työterveyslaitos

Maarit Virtanen, Oulun ammattikorkeakoulu

Pauliina Mattila-Holappa, Työterveyslaitos

Pirjo Juvonen-Posti, Työterveyslaitos

Anja Tanntu, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Tausta: Työn muokkaus tarkoittaa työpaikan toimia, joilla työ, työprosessi ja työympäristö saadaan vastaamaan työntekijöiden työkykyä. Se on osa työkykyjohtamista, työntekijöiden työkyvyn tukemista ja kuntoutusta. Työn muokkauksen on todettu lisäävän työhön osallistumista tai tukevan ja nopeuttavan työhön paluuta työntekijöillä, joilla on jokin vamma tai tuki- ja liikuntaelinsairaus, mielenterveyden häiriö, syöpä tai muu krooninen sairaus. Monilla työpaikoilla ei kuitenkaan osata hyödyntää työn muokkausta riittävästi. Työhön kytkeytyvä kuntoutus työurien pidentäjänä – ESR-hankkeessa kehitettiin työpaikkojen käyttöön Työn muokkauksen toimintamalli.

Menetelmät: Toimintamalli kehitettiin Yhdysvalloissa julkaistun Job Accommodation Network -mallin (JAN) pohjalta. Kehitetty malli sisältää kuusi vaihetta: havaitse tarve, kerää tietoa, selvitä vaihtoehtoja, valitse ratkaisut, toteuta ratkaisut, sekä seuraa ja arvioi. Hankkeessa toimintamallin kehittäminen eteni viidessä vaiheessa. (1) Ensimmäisessä vaiheessa määriteltiin käsitteet ja valittiin teoreettinen viitekehys. (2) Seuraavaksi tutustuttiin tutkimuskirjallisuuteen ja olemassa oleviin työkyvyn tuen toimintamalleihin. (3) Kolmannessa vaiheessa valittiin kehitettävän toimintamallin rakenne, ja tuotettiin pilottiversio. (4) Toimintamallia kehitettiin eteenpäin yhteistyössä hankkeen työpaikkojen kanssa työpajassa, jonka jälkeen ne pilotoivat sitä. Myös hankkeen ohjausryhmä tutustui malliin. (5) Lopuksi työpaikoilta ja ohjausryhmältä kerättiin kyselyllä kehittämisehdotukset, joiden pohjalta toimintamalli viimeisteltiin.

Tulokset: Työpajaan osallistui 18 työpaikalta yhteensä 58 henkilöä. Pilotointiin liittyvään kyselyyn vastasi 15 henkilöä. Palautteen perusteella toimintamallia pidettiin monipuolisena, konkreettisena ja loogisena. Kehittämis ehdotuksena esille tuotiin muun muassa käsitteiden selkiyttäminen sekä käytännön ratkaisujen ja keinojen kuvaaminen esimerkkien avulla.

Toimintamalli julkaistaan lokakuussa 2022 osana Työhön kytkeytyvän kuntoutuksen tietopakettia. Toimintamalli tarjoaa työpaikan toimijoille tietoa työn muokkausprosessin etenemisestä, työn muokkauksen vaihtoehtoista sekä eri toimijoiden rooleista ja vastuista.

Johtopäätökset: Tavoitteena on, että työn muokkauksen toimintamalli auttaa työpaikkoja ottamaan systemaattisemmin työn muokkauksen osaksi työhön kytkeytyvää kuntoutusta ja työkyvyn tukemista työpaikalla. Toimintamalli ohjaa työpaikkoja räätälöimään sitä oman työpaikan tarpeisiin ja kontekstiin. Jatkossa tarvitaan lisää tietoa mallin toimeenpanosta erilaisissa töissä ja työpaikoilla.

3. Kuinka edistää työkyvyn tukea työpaikoilla?

Mikko Henriksson, Työterveyslaitos

Maija Paukkunen, Oulun yliopisto

Mia Tammelin, Tampereen yliopisto

Sanna Sihvonen, Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Pirjo Juvonen-Posti, Työterveyslaitos

Tavoitteet: Työkyvyn tukeminen työssä ja työpaikoilla on tärkeää, kun tavoittelemme parempaa työllistävyyttä, työhyvinvointia ja ratkaisuja työvoimapulaan. Keinot, menetelmät ja mallit, joilla työkykyä tuetaan edellyttävät aktiivista yhteistyötä työntekijän, työpaikan esihenkilöiden, työterveyshuollon ja mahdollisesti kuntoutuksen palveluntuottajan välillä. Työkyvyn tukea voidaan tehostaa ottamalla käyttöön esimerkiksi työn muokkauksen tai korvaavan työn malleja. Toivottujen vaikutusten aikaansaamiseksi tulee mallien käyttöönottoon ja toimeenpanoon kiinnittää huomiota. Muutoin hyväksi todetut mallit eivät tuota tavoiteltuja tuloksia. Työkyvyn tuen mallien toimeenpanoa työpaikoilla voidaan edesauttaa kiinnittämällä huomiota implementaatiotutkimuksen tuloksiin. Tutkimusperusteinen toimeenpanon tuki ja työkalut voivat parhaimmillaan kannustaa työpaikkaa aktiiviseksi toimijaksi omassa muutosprosessissaan.

Käytetyt menetelmät: Työhön kytkeytyvä kuntoutus työurien pidentäjänä (KUURA) ESR-hankkeessa kehitettiin Muutoksen suunnittelu työpaikalla -työkalu perustuen implementaatiotutkimuksiin sekä olemassa oleviin implementaation tuen työkaluihin. Sen tavoitteena on auttaa työpaikkaa suunnittelemaan ja arvioimaan sen menettelytapoja ja työkyvyn tukemiseen liittyvän tavoitteen saavuttamista edistäviä tai estäviä tekijöitä. Työpaikat määrittelevät itse muutostavoitteen, jota lähtevät edistämään työkalun avulla. Työkalun avulla tehdään aluksi tilanneanalyysi, jossa voidaan tunnistaa laaja-alaisesti tekijöitä, joiden käsittely ja toteuttaminen luo työpaikalle ja sen yhteistyöverkostolle järjestelmällisen pohjan muutoksen onnistumiselle. Tilanneanalyysin tekeminen tuo esiin työpaikoille muutosprosessin läpiviemistä edesauttavia konkreettisia tehtäviä, joita voidaan seurata työkalun avulla. KUURA-hankkeessa työkalua hyödynnettiin hankeyhteistyössä seitsemän työpaikan kanssa.

Keskeisimmät tulokset: Keväällä ja syksyllä 2021 KUURA-hankkeen järjestämissä työpaikkakohtaisissa fasilitoiduissa etätapaamisissa työkalun avulla saatiin kohdennettua työpaikkojen muutostavoitteita ja siihen liittyvää työskentelyä. Tarkempaa tietoa työkalun käytöstä ja hyödyllisyydestä saadaan keväällä 2022 työpaikkojen kyselyjen ja haastattelujen myötä.

Johtopäätelmät: Erilaisten työkyvyn tuen mallien ja käytäntöjen toimeenpano edellyttää aktiivista suunnittelutyötä, aikaresurssia sekä vastuunjakoa. Tässä hankkeessa kokeilimme toimeenpanon tukea uutena kehittämistyön muotona. Kehitimme implementaatiotutkimukseen perustuvia työkaluja työpaikkojen muutosprosessien tueksi. Mallien käyttöönottoa tuettiin hankeyhteistyössä fasilitoiduissa tapaamisissa. Kokemuksiemme mukaan konkreettiset työkalut voivat auttaa työpaikkoja edistämään työkyvyn tukemiseen liittyviä muutostavoitteita sekä niihin liittyviä edistäviä ja estäviä tekijöitä. Työkalujen hyödyllisyydestä ilman fasilitoitua tukea ei hankkeessa kertynyt tietoa.

4. Työ- ja toimintakyvyn muutos työkyvyn tuen tiimien palveluihin osallistuvilla osatyökykyisillä työelämän ulkopuolella olevilla henkilöillä

Joonas Poutanen, Työterveyslaitos

Matti Joensuu, Työterveyslaitos

Tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset: Työterveyslaitoksen ja THL:n toteuttamassa Työkykyohjelman arviointi- ja seurantatutkimuksessa arvioidaan Kykyviisari itsearviointimenetelmällä Työkykyohjelman palveluihin osallistuvien osatyökykyisten työelämän ulkopuolella olevien henkilöiden työ- ja toimintakykyä ja sen muutosta. Tutkimuskysymyksinä on: 1) Millaisia asiakkaita työkyvyn tuen tiimien palveluihin ohjautuu? 2) Mikä on yksilön työ- ja toimintakyky palvelun alussa ja muuttuuko työ- ja toimintakyky palvelun aikana? 3) Muuttuuko Kykyviisarin osallisuus, mieli, arki, taidot tai keho osa-alueiden tulokset tai kokonaistilanne palvelun aikana?

Menetelmät: Tutkimuksen otos koostuu Työkykyohjelman asiakkaista, jotka ovat osallistuneet monialaisen työkyvyn tuen tiimin palveluun 15 eri alueella. Palveluiden rakenteet ja toimintatavat eroavat toisistaan alueellisesti. Aineistona on käytetty asiakkaiden Kykyviisari alku- (n=581) ja seurantakyselyitä (n=138). Seuranta-ajan keskiarvo oli 114 päivää.

Tulokset: Osallistujista 55 % oli naisia ja keski-ikä oli 45-vuotta. Työttömien osuus oli 79 % ja 82 % oli ollut työttömänä vähintään vuoden. Osallistujista 23 %:lla ei ollut ammatillista koulutusta, 60 %:lla oli ylioppilas tai ammatillinen tutkinto ja 16 %:lla oli korkeakoulututkinto. Yhteensä 70 % koki terveyteen tai toimintakykyyn liittyvien ongelmien vaikeuttavan paljon tai erittäin paljon työelämäänsä osallistumista. Toiseksi eniten työelämäänsä osallistumista vaikeutti työmahdollisuuksien puute; 32 % koki sen vaikeuttavan paljon tai erittäin paljon. Osallistujat toivoivat eniten muutosta terveydentilaansa (75 % vastaajista) ja taloudelliseen tilanteeseensa (66 % vastaajista). Työtilanteeseen ja työllistymiseen muutosta toivoi 53 % vastaajista.

Koetun toimintakyvyn keskiarvo oli alussa 5,5/10,0 ja seurannassa 5,7/10,0 pistettä (p=0,156). Koetun työkyvyn keskiarvo oli alussa 3,9/10,0 ja seurannassa 4,2/10,0 pistettä (p=0,142). Suurimpia haasteita koettiin keho (51,2 %) ja mieli (53,0 %) osa-alueilla (asteikko 0–100 %). Seurannassa osallisuus koheni 1,4 (p=0,189), mieli 1,7 (p=0,089), arki 1,4 (p=0,176), taidot 0,3 (p=0,786) ja keho 1,6 (p=0,168) prosenttiyksikköä. Kykyviisarin kokonaistilanne (asteikko 0–100 %) koheni 1,3 (p=0,096) prosenttiyksikköä.

Johtopäätökset: Vaikka osallistujien työ- ja toimintakyky sekä Kykyviisari osa-alueiden ja kokonaistilanteen tulokset hieman kohenivat seurannan aikana, muutokset eivät olleet tilastollisesti merkitseviä. Terveyteen ja toimintakykyyn liittyvät muutostoiveet ja ongelmat korostuivat aineistossa, joten hoidon ja kuntoutuksen rooli työkyvyn tuen palveluissa voidaan nähdä keskeisinä toimina kohderyhmän työllistymispotentiaalin kohentamiseksi.

3.3.2. Ilmastomuutos ja kestävä työelämä

Puheenjohtajat: Ala-Laurinalho, Jalonen, Taipale

1. Ilmastomuutoksen hillintä ja työntekijöiden osaamistarpeet yksityisillä palvelualoilla – tuloksia kyselytutkimuksesta

Jarno Turunen, Työterveyslaitos

Fanni Moilanen, Työterveyslaitos

Tavoite: Ilmastomuutos vaikutuksineen muuttaa työn ohella työntekijöiltä vaadittua osaamista työmarkkinoilla (ILO, 2019; Opetushallitus, 2020). Niin kutsutun ilmasto-osaamisen merkitys korostuu enenevässä määrin myös palvelualojen työssä. Vaikka palvelualan suorat päästöt ovat moneen muuhun toimialaan verrattuna vähäisiä, ilmastomuutoksen hillintää tarvitaan myös palvelualalla missä ilmastovaikutuksia syntyy muun muassa energian ja materiaalien käytöstä (Hoffmann & Paulsen, 2020). Tämän artikkelin tavoitteena on tuoda esiin palvelualojen työnantajien ilmastomuutoksen hillitsemiseen liittyvien tavoitteiden yhteyttä työntekijöiltä vaadittuun osaamiseen. Lisäksi arvioidaan tavoitteissa ja osaamistarpeissa tapahtuneita muutoksia vuosina 2021 ja 2022.

Menetelmät: Kysely toimitettiin satunnaisotokselle palvelualojen ammattiliitto PAMin jäsenistä. Vuoden 2021 toukokuussa toteutetulla kyselyllä tavoitettiin 2877 kaupan, majoitus-ravintola ja vapaa-ajan palveluiden, kiinteistöpalveluiden tai vartiointin alan työntekijää. Vastaajilta kysyttiin työpaikan aktiivisesta toiminnasta ilmastomuutoksen hillitsemiseksi sekä tämän toiminnan mukanaan tuomista uusista osaamistarpeista heidän työhönsä. Vastauksia tarkasteltiin useiden eri taustamuuttujien valossa. Tarkasteltuja taustamuuttujia olivat sukupuoli, ikä, toimiala, asuinseutu sekä työpaikan koko.

Kysely toistetaan vuoden 2022 toukokuussa sekä uudelle satunnaisotokselle että toistomittauksena noin puolelle ensimmäiseen kyselyyn vastanneista.

Tulokset: Vuonna 2021 toteutetussa kyselyssä ilmastomuutokseen vastaaminen ja ympäristöystävällisyys näkyvät muutoksena työympäristössä ainakin jonkin verran jopa 70 prosentilla vastaajista. Kuitenkin vain 47 prosenttia koki työpaikkansa toimivan aktiivisesti hillitkseen ilmastomuutosta. Ja edelleen aktiivisten toimijoiden työntekijöistä 42 prosenttia koki ilmastomuutoksen hillintään liittyvien työpaikan tavoitteiden edellyttävän heiltä uutta osaamista työssään. Tarve uudelle osaamiselle oli yleisempää pääkaupunkiseudulla verrattuna pienempiin seutukuntiin ja vanhemmilla työntekijöillä verrattuna nuorempiin. Osuuksissa oli vain pientä alaan, sukupuoleen tai työpaikan kokoon liittyvää vaihtelua. Vuonna 2022 toteutettava toinen kysely mahdollistaa ajassa tapahtuneen muutoksen arvioinnin sekä palvelualoilla yleensä että myös joidenkin yksittäisten vastaajien kohdalla.

Johtopäätökset: Ilmastomuutoksen hillitsemisestä on enenevässä määrin tullut osa yksityisten palvelualojen työtä ja arkea. Kuitenkin työnantajien aktiivisuus ilmastomuutoksen hillinnässä yksityisillä palvelualoilla on työntekijöiden käsityksissäkin vaihtelevaa. Tuloksemme seuraavat aiempia havaintoja palvelualojen työnantajakyselystä, jossa noin puolet vastanneista kokee ilmastomuutoksen vaatineen työpaikalta uusia palveluratkaisuja, kun samalla vain joka neljäs kokee olevansa ilmastotoimissa edelläkävijä (Palta, 2021). Aktiivisesti toimivilla työpaikoilla edellytetään uutta osaamista työntekijöiltä. Uuden osaamisen tarve jakautuu epätasaisesti työntekijöiden kesken. Uutta osaamista työtehtävissään tarvitsevat todennäköisemmin pääkaupunkiseudulla työskentelevät sekä vähintään keski-ikässä olevat työntekijät.

Lähteet

FIBS. (2021). *Yritysvastuu 2021—Tiivistelmä*. https://www.fibsry.fi/wp-content/uploads/2021/11/Yritysvastuu_2021_Tiivistelma%CC%88_FIBS_Final.pdf

Hoffmann, M., & Paulsen, R. (2020). Resolving the 'jobs-environment-dilemma'? The case for critiques of work in sustainability research. *Environmental Sociology*, 6(4), 343–354. <https://doi.org/10.1080/23251042.2020.1790718>

ILO. (2019). *SKILLS FOR A GREENER FUTURE. KEY FINDINGS. EMPLOYMENT POLICY DEPARTM.* https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---ed_emp/documents/publication/wcms_732214.pdf

Opetushallitus. (2020). *Ilmasto-Osaamiset.* https://www.oph.fi/sites/default/files/documents/ilo_tuloksia.pdf

Palta. (2021). *Ilmastokysely 2021.* https://www.palta.fi/wp-content/uploads/2021/07/Ilmastokysely-2021_tutkimukset-ja-julkaisut-alasivuilla-palta.fissa-julkaistu-versio.pdf

2. Työelämän kestävyyttä edistämässä – miten tuoda kestävyysnäkökulma työpaikkojen muutostyökyvykkyuden kehittämiseen?

Meri Jalonen, LAB-ammattikorkeakoulu
Sari Niemi, LAB-ammattikorkeakoulu

Vaikka ympäristökriisit ja ilmastonmuutoksen vaikutukset on tunnustettu niin ihmisten kuin muiden eliöiden elinolosuhteita uhkaaviksi ilmiöiksi (mm. IPCC 2022), niiden kosketuspinta työelämän arkeen on toistaiseksi vähäinen monilla suomalaisilla työpaikoilla. Siinä missä viimeaikaiset äkkinäiset kriisit, kuten koronapandemia ja Ukrainan sota, ovat muuttaneet miljoonien ihmisten arkea radikaalilla tavalla, hyvinvointimme ekologinen perusta on murentumassa vähitellen mutta vääjäämättä. Miten voisimme ennakoida ympäristömuutosten vaikutuksia työelämään? Entä millaiselta työelämä näyttäisi, jos vaurauden ja talouskasvun sijaan pyrkisimme riittävään elintasoon (vrt. Jungell-Michelsson & Heikkurinen 2022)?

Työelämän kestävyyskysymykset ovat olleet yhtenä tärkeänä lähtökohtana asiantuntijoiden ja asiantuntijaorganisaatioiden muutostyökyvyttä ja tulevaisuusorientaatiota kehittävässä hankkeessamme. Järjestämme asiantuntijoille koulutusta, joka tähtää ennakoitaitojen, kompleksisuusymmärryksen ja muutostyökyvykkyuden kehittämiseen sekä työntekijöiden ja työyhteisöjen osallistumisen ja hyvinvoinnin edistämiseen. Koulutuksen osana asiantuntijat toteuttavat valitsemaansa työpaikan kehittämistehtävää edistävän kokeilun, jossa he pääsevät käyttämään saamiaan oppeja. Lisäksi järjestämme asiantuntijaorganisaatioille työpajoja, joissa pureudumme niille ajankohtaisiin kehittämissaasteisiin yhteiskehittämisen menetelmien avulla. Työpajoissa tarkastellaan yhdessä organisaation tai toimialan tulevaisuutta, muotoillaan prosesseja ja toimintatapoja sekä simuloidaan työyhteisön arjen tilanteita.

Sekä yksilökoulutuksessa että työpaikkojen työpajoissa pyrimme tuomaan työelämän kestävyyskysymyksiä ammattilaisten ja työyhteisöjen pohdittavaksi. Selvitämme kyselyiden ja haastattelujen avulla interventioiden osallistujien käsityksiä kestävyyskysymyksistä. Kokeilemme työskentelytapoja, joiden avulla kestävyiden eri ulottuvuuksia voidaan käsitellä yhteisöllisesti ja kehittää työyhteisöjen toimijuutta. Esityksessämme reflektimme ensimmäisen koulutuksen ja työpajojen kokemuksia.

Lähteet:

IPCC. (2022). *Climate Change 2022: Impacts, adaptation and vulnerability. Summary for policymakers.*

Jungell-Michelsson, J., & Heikkurinen, P. (2022). Sufficiency: A systematic literature review. *Ecological Economics*, 195, 107380.

3. Ilmastomuutos ja työturvallisuus

Hanna Uusitalo, Työterveyslaitos

Ilmastomuutos koskettaa työelämää eri tavoin. Muutoksen seuraukset ovat osittain jo nähtävissä ja osittain vielä piilossa, mutta ennakoitavissa. Ilmastomuutoksen seurauksena, sen hillitsemiseksi ja siihen sopeutumiseksi työpaikoilla toteutetaan erilaisia ratkaisuja, joilla on yhteyksiä työntekijöiden työturvallisuuteen. Näistä ilmastomuutoksen myötä työturvallisuuteen liittyvistä ratkaisuista on hajanaista ja pirstaleista tietoa ja siksi Työterveyslaitoksen ja Työturvallisuuskeskuksen vuosittain toteutettavassa Työsuoje-lupaneelissa kysyttiin ilmastomuutoksesta työturvallisuuden näkökulmasta. Tavoitteena oli kerätä tietoa työpaikoilla tehdyistä toimista liittyen ilmastomuutokseen yleensä ja erityisesti työturvallisuuteen liittyen.

Kysely lähetettiin sähköpostilinkkinä Työsuoje-luhenkilörekisteristä poimitulle noin 4000 henkilön (noin 2000 työsuoje-lupäällikköä ja noin 2000 työsuoje-luvaltuutettua) otokselle loka-marraskuussa 2021. Siihen vastasi 521 työsuoje-lupäällikköä ja -valtuutettua eri toimialojen työpaikoilta sekä yksityiseltä että julkiselta sektorilta. Kyselyssä oli avoimia ja vaihtoehtokysymyksiä. Avoimet vastaukset luokiteltiin sisällönanalyttisesti teemoittain ja vaihtoehtokysymysten vastaukset raportoitiin kuvailevasti. Tulokset löytyvät [Työelämä-tieto.fi](https://tyoelamätieto.fi) -sivustolta.

Kyselyn keskeisin tulos oli, että yli puolella vastanneiden työpaikoista ilmastomuutos oli vaikuttanut jollain tavalla. Useimmin mainittuja vaikutuksia ovat energiaratkaisut, materiaali- ja tuotevalinnat, kierrätys, päästöjen vähentäminen, ilmastoystävällisen strategian laatiminen ja sään ääri-ilmiöihin varautuminen. Sen sijaan ilmastomuutoksen vaikutuksia työturvallisuuden näkökulmasta oli käsitelty vain harvoilla työpaikoilla (8 %). Yleisimmin tunnistetut työturvallisuusriskit olivat liukkauden lisääntyminen talvisin ja lämpöaltistuminen kesäisin.

Keskeisenä johtopäätöksenä tuloksesta päätellä, että ilmastomuutokseen on tartuttu sopeutumalla ja etsimällä ratkaisukeinoja välittömiin työturvallisuusseurauksiin. Esityksessä pohditaan tarkemmin ilmastomuutosta työturvallisuuden näkökulmasta: mitä asiasta tiedetään Työsuoje-lupaneelin perusteella ja minkälainen rooli työsuoje-lulla voi olla ilmastomuutokseen liittyvissä hillintä- ja sopeutumistoimissa.

4. Ammatillinen opetus kestävyysmurroksessa

Tiina Taipale, Suomen ympäristöopisto Sykli (tiina.taipale@sykli.fi)

Tavoite: Ilmastokriisi, luonnon monimuotoisuuden kaventuminen ja pyrkimykset kestävyysmurrokseen muuttavat työn sisältöjä ja työn tekemisen tapoja kaikilla aloilla. Silti jo käynnissä tai ennakoitavissa olevia muutoksia eri aloilla on erityisesti empiirisesti tutkittu toistaiseksi vähän. (Taipale & Houtbeckers 2021.) Tässä esityksessä tarkastelen ammatillisten opettajien käsityksiä siitä, miten ilmastomuutos ja kestäväan kehitykseen pyrkiminen muokkaavat osaamisvaatimuksia ja työn tekemistä heidän opettamillaan aloilla. Samalla tavoitteena on kuvata ammatillisen opettajuuden muutosta kestävyysmurroksessa.

Menetelmät: Tarkasteltava aineisto on kerätty *Ammatilliset oppilaitokset kestäväan elämäntavan edistäjinä* -hankkeen verkkokurssivastauksista. Yhteensä 126 henkilöä vastasi syksyllä 2020 ja keväällä 2021 järjestettyjen koulutusten yhteydessä Ilmastomuutoksen vaikutukset alaani – esseekysymykseen. Näitä vastauksia on tarkasteltu aineistolähtöisen sisällönanalyysin avulla.

Tulokset: Opettajien esseevastaukset heijastelevat aikaisempien ennakointien ja mallinnuksien tuloksia siten, että ilmastonmuutoksen katsotaan lisäävän tarvetta niin kutsutuille metataidoille (International Labour Office, 2019). Metataitoja, kuten kriittinen ajattelu, medialukutaito, tunnetaidot tai valmius oppia uutta, tarvitaan ilmastonmuutokseen liittyvien ilmiöiden ymmärtämiseksi ja uuden tiedon sisällyttämiseksi osaksi omaa ammattitaitoa. Myös laajempi sivistystavoite, eli ilmastovastuullisesti toimivien kansalaisten kasvattaminen, korostuu monissa vastauksissa.

Vastausten alakohtainen tarkastelu paljastaa, että ilmastonmuutokseen sopeutuminen ja sen hillintä ovat jo osa opetettavaa ammattitaitoa monilla aloilla. Hillintä- ja sopeutustoimet painottuvat eri alojen opettajien vastauksissa eri tavoin. Esimerkiksi luonnonvara- ja puutarha-aloilla korostuvat ilmastonmuutokseen sopeutuminen, kun taas rakennus-, tekniikan- ja energia-alan kohdalla korostuvat kestävyys- ja kiertotalousratkaisut. Siivous- ja kiinteistöpalveluissa, matkailualalla, tekstiilialalla ja liikeloudessa painottuvat kestävien liiketoimintamallien ja/tai ympäristövastuullisten työtapojen tuntemus. Erityisesti YTO-opettajien keskuudessa, sekä sosiaali- ja terveysalalla, mainitaan myös ilmastonmuutoksen sosiaaliset ja terveydelliset seuraukset sekä niihin sopeutuminen, esimerkiksi ilmastopakolaisuus ja ympäristöahdistus.

Johtopäätökset: Opettajien esseevastaukset piirtävät kuvaa opettajan muuttuvasta työstä ilmastonmuutoksessa. Ilmastonmuutos vaikuttaa eri tavoin eri alojen opetettaviin sisältöihin, mutta samalla myös itse opetuksen tiloihin ja käytäntöihin. Oppilaitosten ympäristö- ja hiilineutraaliustavoitteet muokkaavat opetuksen toteutusta, opetustiloja ja liikkumista sekä opetusmateriaalien käyttöä. Yhä enemmän hanketoimintaa, työpaikkayhteistyötä ja innovaatiotoimintaa toteutetaan kestävyystavoitteet edellä. Vastauksista käy ilmi se, että opettajat tarvitsevat tukea ja täydennyskoulutusta kestävyyskysymysten nivomiseksi osaksi opetusta.

3.3.3. Vastuullisuus mikroyrityksissä, osa 1/2

Puheenjohtajat: Simunaniemi, Liikala, Franzen

1. Vastuullisen liiketoiminnan kehittäminen pienyrityksissä

Emilia Kangas, Seinäjoen Ammattikorkeakoulu

Aila Hemminki, Seinäjoen Ammattikorkeakoulu

Mika Koivupuisto, Seinäjoen Ammattikorkeakoulu

Pörssiyhtiöiltä ja pian myös suurilta yrityksiltä vaaditaan erilaisia toimenpiteitä ja kriteereitä vastuullisuuteen liittyen. Samat vaatimukset kohdistuvat aikanaan myös pienyrityksiin, jotka toimivat kiinteänä osana erilaisia tilaus, -toimitus, -palvelu -ja tuotantoketjuja. On todennäköistä, että pienyritykset pystyvät esittämään läpinäkyvästi toimintansa vaikutuksia ihmisiin, luontoon ja talouteen. On kuitenkin yhtä todennäköistä, ettei niissä ole perehdytty riittävästi siihen, mitä vastuullinen liiketoiminta, vastuullisuus ja ESG tarkoittavat ja mitkä ovat niiden kokonaisvaikutukset yritystoimintaan. Tiedon hankkiminen voi olla jopa ylivoimaista, koska yrittäjä on usein oman alansa asiantuntija, eikä osaa ehkä tulkita riittävästi vastuullisuudesta kertovia viestejä. Tämän kehittämistutkimuksen tavoitteena on kehittää viiden pienyrityksen vastuullisuuden kokonaisosaamista sekä pyrkiä ymmärtämään syvemmin niiden haasteita vastuullisuuden kehittämistyössä. Tuloksena pienyrityksille voidaan tarjota konkreettisia ja liiketoiminnan tasoon skaalautuvia työkaluja sekä tietoa.

Rakensimme aiemman tutkimuksen avulla pilotoitavan itsearviointityökalun, jossa käydään läpi kolmea vastuullisuuden osa-aluetta: talous, sosiaalisuus ja ympäristö. Lisäksi panostimme pilottityökalun käytettävyyteen ja ymmärrettävyyteen. Jokaisesta vastuullisuuden osa-alueesta on kolme eri tasoista väittämää, jotka kuvaavat vastuullisuustoimia organisaatioissa. Näiden väittämien perusteella yrityksissä voidaan arvioida nykyhetken vastuullisuusosaamisen -ja toiminnan tasoa sekä kehittämiskohteita.

Toteutimme työkalun pilotoinnin viidessä pienyrityksessä tammikuussa 2022. Pilotoinnit aloitettiin alkuhaastattelulla ja sekä haastattelut että varsinainen pilotointiprosessi nauhoitettiin. Pilotoinnissa keskityttiin yrityksen itsearviointiin, pilottityökalun arviointiin ja sen kehittämiseen. Pilotointiprosessien ja alkuhaastattelujen nauhoitukset litteroitiin ja analysoitiin sisällönanalyysin keinoin. Näin saimme koottua yhteen, mitä pienissä yrityksissä jo tehdään ja mihin vastuullisuuden teemoihin tarvitaan eniten tietoa, koulutusta ja sparrausta. Lisäksi saimme kehittämisohjeita vastuullisuustyökalun työstämiseen.

Alustavien tulosten pohjalta voidaan todeta, ettei pienyrityksille ole juurikaan tarjolla käytännönläheisiä, itsearviointiin ja kehittämiseen soveltuvia vastuullisuustyökaluja. Lisäksi todettiin, että vastuullisuuden kokonaisuuden ymmärryksen lisäämiselle on tarvetta ja myös konkreettisille ja toteuttamiskelpoisille kehittämistoimenpiteille, jotka skaalautuvat pienyritysten toimintaan. Pienten yritysten laaja-alaiset yritysvastuuosaamisen kehittämisresurssit ovat usein rajalliset. Tämän vuoksi yritysvastuun kokonaisymmärryksen lisääminen ja soveltuvien kehittämistoimenpiteiden esiintuominen auttaa heitä parhaiten vastaamaan nykypäivän vaatimuksiin ja pysymään mukana kilpailussa.

2. Lessons from the Green Sustainability project for micro businesses and entrepreneurs – sustainable themes generated from the corporate world

Mira Valkjärvi, Centria-amk
Janne Peltoniemi, Centria-amk
Johanna Hallbäck, Centria-amk
Katja Viiliäinen-Tyni, Centria-amk

During the educational consortium project “Green Sustainability” together with two universities and two municipal business development centers, micro business participants or entrepreneurs were coached towards the principles and practices of sustainability in environmental, social, financial, and communication themes. It is notable that the theories in sustainability stem from large organizations, and are hardly compatible and applicable with small or micro businesses. To examine how the theoretical background and practical applications of sustainability theme connect, this research examines micro businesses and entrepreneurs with a case analysis of three representative companies involved in the project. The expected results provide adjusted tools for micro businesses for their daily operations connected to the long-term strategy, change management and digitalization developments in green sustainability.

The paper and results are presented in Finnish

3. Kokemuksia mikroyrityksille suunnatun vastuullisuusvalmennuksen kehittämisen prosessista ViVa – Vihreä vastuullisuus mikroyrityksissä -hankkeessa

Jaana Jeminen, Oulun yliopisto / Kerttu Saalasti Instituutti / MicroENTRE, (jaana.jeminen@oulu.fi)
Suvi Tulonen, Oulun yliopisto / Kerttu Saalasti Instituutti / MicroENTRE

Tavoitteena on tarkastella ViVa – Vihreä vastuullisuus mikroyrityksissä -hankkeen (ESR) vastuullisuusvalmennuskonseptin kehittämistä. Hanketta toteuttavat Oulun yliopiston Kerttu Saalasti Instituutti, MicroENTRE; Centria-ammattikorkeakoulu Kokkolasta; Nivala-Haapajärven seutu NIHAK ry ja Kalajoen kaupunki. Hanketta rahoittavat Pohjois-Pohjanmaan ELY-keskus, osallistujakunnat Pohjois-Pohjanmaalta sekä Kerttu Saalasti Säätiö.

Miten saadaan neljän eri organisaation eri työpaketeista yhtenäinen palvelukokemus mikroyrittäjäasiakkaalle? Hanketta toteutettaessa on lisäksi huomioitava rahoittajan sekä toteuttajaorganisaatioiden erilaiset vaatimukset tulosten saavuttamisen suhteen. Hankkeen tulostavoitteet rahoittajan suunnalta ovat 60 mikroyritys- ja 90 henkilöosallistujaa kahden vuoden aikana. Projektitiimin tapaamiset keskittyvät Teams’iin maantieteellisistä etäisyyksistä johtuen.

Mikroyrittäjän vastuullisuusvalmennuksen tarkoituksena on helposti ja vaivattomasti päivittää vastuullisuusosaamistaan, lisätä ymmärrystään yritysvastuuasioista sekä laatia yrityksensä vastuullisuussuunnitelma. Valmennus koostuu yrityskohtaisesta lähtötilanteen selvittämisestä, verkkovalmennusjaksosta, yritysvierailuista vastuullisiin yrityksiin, lähivalmennusjaksosta sekä lopputilanteen arvioinnista. Valmennuksen konkreettinen tavoite on, että osallistuja laatii oman yrityksensä vastuullisuussuunnitelman (ViVa Road Map).

Ennen varsinaista mikroyrittäjävalmennusten alkamista kehitettiin yhdessä neljän organisaation yhdeksän henkilön projektitiimin kesken vastuullisuusvalmennuskonsepti sekä käytännön

toteutuksen organisointi työkaluineen ja aikatauluineen. Konseptin kehittämisessä hyödynnettiin yhdessä kehittämistä, palvelumuotoiluprosessia, osallistavia menetelmiä, ketterää kehittämistä ja kokeiluja, testaamista, Service Blueprint'n ajatusta, tiedon visualisointia sekä jatkuvia arviointi- ja palautekeskusteluja. Yhdessä kehittämiseen kutsuttiin tarpeen mukaan mm. yrityskehittäjiä ja yrityskehityspäälliköitä ideoimaan sekä mikroyrittäjiä testaamaan ja antamaan palautetta jo kehittämisvaiheessa. Haluttiin aidosti kehittää asiakaslähtöinen (mikroyrittäjä) valmennusprosessi.

Konseptia kehitettiin syksyllä 2021 ja vastuullisuusvalmennuksen pilottijakso käynnistyi tammikuussa 2022. Ensimmäisen vastuullisuusvalmennuksen suoritti 19 osallistujaa usealta eri toimialalta, mm. hyvinvointi-, matkailu-, elintarvike-, teollisuus- ja kaupan aloilta. Konseptin kehittämisen tuloksena ja ensimmäisen mikroyrittäjien valmennusohjelman arviointitulosten perusteella voidaan todeta muutamia selkeitä onnistumistekijöitä neljän eri organisaation mikroyrittäjälle suunnatun palvelun kehittämisessä ja toteuttamisessa.

Vaikka koulutusorganisaatioina yliopistoissa ja ammattikorkeakouluissa opetetaan tieteellistä tietoa, täytyy meidän osata kääntää nämä vieraskieliset sanat helposti ymmärrettäviksi ja konkreettisiin asioihin selkeästi viittaaviksi / samaistuttaviksi? (tieteellisen tiedon popularisointi).

Valmennuskonseptikokonaisuuden työkaluineen tulee olla selkeä ja riittävän yksinkertainen sekä hyvin käytännönläheinen. Tavoitteen tulee olla hyvin konkreettinen ja yrityksen saavuttamat hyödyt helposti ymmärrettäviä. Onnistumiskokemukset voidaan kokea eri tavoin, joten tarjosimme niin verkkovalmennusta, lähivalmennusta kuin vierellä kulkemisen sparrausta. Verkkovalmennusympäristömme on erittäin helppokäyttöinen ja palvelupolku hyvin yksinkertainen ja visualisoituna havainnollistava.

Selkeästi tehokkaimmin konseptin kehittämisen tuloksia saavutettiin live-tapaamisissa. Panostimme heti hankkeen alusta alkaen visuaalisen ilmeeseen ja värimaailman kokonaisuutena. Esitteiden, valmennusympäristön ja käytettävien työkalujen visualisointi antaa ammattimaisen ja yhtenäisen kuvan neljän eri organisaation yhteisestä tekemisestä asiakkaiden suuntaan.

4. Human resource management in sustainability reports

Maija Viitasaari, University of Vaasa
Maria Järnlström, University of Vaasa
Essi Saru, University of Turku

There has been growing research interest in defining and developing the concept of sustainable human resource management (HRM). This is a result of the growing sustainability requirements and challenges facing the world overall, which also require action from businesses. Companies face expectations from their stakeholders to operate in a sustainable way. HRM practices are the concrete actions an organization takes to build a sustainably operating organization (Podgorodnichenko et al. 2020). The challenge arises from the difficulties of measuring and reporting the outcomes of these actions to stakeholders

(Schouteten et al., 2021). However, in spite of the growing number of publications on both corporate sustainability reporting and sustainable HRM, there is lack of common understanding on what sustainable HRM is and how to report sustainability in HRM.

The majority of HRM research seems to be based on the premise that the purpose of HRM is ultimately to improve performance and the financial return to shareholders (Beer et al. 2015). Scholars have identified the “best” HRM practices or bundles of HRM practices (e.g., HPWSs) that might lead to performance improvements at multiple levels (Dyer & Reeves, 1995). Concerning the human and social outcomes of HRM practices, employee-level outcomes (e.g., health and well-being) are particularly important (Schouteten et al., 2021).

The purpose of the paper is to study how reported HRM practices promote social sustainability and organizational well-being. Our qualitative data consist of sustainability reports of the 40 most sustainable corporations in the world. The sustainability reports indicate that the sustainable HRM aims to health and well-being, employee development, employee engagement, and diversity and inclusion. Sustainability reporting regarding HRM is relatively homogeneous, giving more support to “best practice” rather than “best fit”. Our study contributes to a well-being model of Guest (2017) from sustainable HRM perspective.

3.3.4. Työelämän ongelmalliset vuorovaikutustilanteet, osa 2/2

Puheenjohtajat: Stevanovic, Leinonen, Weiste

1. Terveysthuollon asiakkaiden negatiiviset palvelukokemukset: kerronta, aseointi ja asiakkuuden normatiiviset diskurssit

Elina Weiste, Työterveyslaitos

Melisa Stevanovic, Tampereen yliopisto

Minna Leinonen, Tampereen yliopisto

Henri Nevalainen, Tampereen yliopisto

Annika Valtonen, Tampereen yliopisto

Asiakkaiden näkemykset onnistuneista ja epäonnistuneista palvelutilanteista ovat tärkeitä asiakkaiden tarpeisiin vastaavien palveluiden kehittämisessä. Palvelukokemuksia koskevat kertomukset eivät kuitenkaan ole vain ilmauksia asiakkaan kokemuksista tai reflektioita siitä, mikä tilanteessa onnistui tai epäonnistui. Kertomuksilla myös tuotetaan, omaksutaan ja vastustetaan toiminnan moraalisten oikeuksien ja velvollisuuksien jakautumista asiakkaiden ja ammattilaisten välillä. Tässä tutkimuksessa hyödynnämme Michael Bambergin ja kollegoiden kehittämää narratiivista aseoinnin analyysiä terveydenhuollon asiakkaiden kertomien negatiivisten palvelukokemusten analysoimiseen. Kysymme, miten asiakkaat rakentavat tarinan, miten kertomus tuotetaan vuorovaikutuksessa haastattelijan kanssa ja millaisiin kulttuurisiin mallitarinoin palvelutilanteet kytketään. Aineistona on neljäntoista erilaisia sote-palveluita käyttävän asiakkaan haastattelut.

Aineistossa rakentuu kolmenlaisia tarinatyppejä. Ensimmäisessä asiakas asemoi itsensä avuttomaksi ja tietämättömäksi avun tarvitsijaksi. Asiakas ei kuitenkaan koe saavansa tarvitsemaansa hoivaa, vaan kokee ammattilaisten syyllistävän häntä aktiivisuuden puutteesta. Tarinassaan asiakas pyrkii osoittamaan syyttömyytensä avuttomaksi joutumiselle ja siten aktiivisuuden puutteelleen. Toisessa tarinatyyppissä asiakas asemoi itsensä aktiivisesti apua hakevaksi vahvaksi toimijaksi, joka tarvitsee ammattilaisten tietotaitoa, jotta asiakkaan tunnistamat oireet tulisivat oikein tutkituksi ja asiakas saatetuksi oikean hoidon piiriin. Asiakas osoittaa tehneensä kaikkensa hakeakseen apua, mutta ammattilaiset toimivat tilanteessa väärin, joko osaamattomuuttaan tai byrokraattisuuttaan. Kolmannessa tarinatyyppissä asiakas asemoi itsensä paitsi aktiiviseksi toimijaksi, myös vahvaksi asiantuntijaksi. Asiakas osoittaa hallitsevansa paitsi ammattilaisten käyttämän kielen, myös avun hakemisen lainalaisuudet. Epäonnistuneet palvelukokemukset syntyvät siitä, etteivät ammattilaiset huomioi asiakkaan tietämystä voidakseen tarjota hänelle tarvitun avun. Samalla asiakas haastaa aktiivisen asiakkaan mallitarinaa tuomalla eksplisiittisesti esille, että on väärin vaatia asiakkaalta aktiivisuutta ja osaamista saadakseen apua. Esityksessä näytetään, miten kyseiset palvelukokemuskuvaukset rakentuvat niin tarinan kuin kerronnan tasolla ja miten asiakkaat asemoivat itsensä ja ammattilaiset eritavoin suhteessa ”aktiivisen asiakkaan” mallitarinaan.

Tutkimus näyttää, miten tärkeää palvelukokemuksen sisällön lisäksi on ymmärtää sen kerronnallista rakentumista. Vaikka tutkitut palvelukokemukset kiinnittyvät sisällöllisesti melko saman tyyppisiin aiheisiin, rakentuu varsinainen tyytymättömyys kertomuksessa tuotetuista asiakkaiden ja ammattilaisten moraalisisista oikeuksista ja velvollisuuksista ja niiden kohtaamattomuuksista. Jos palveluita halutaan kehittää asiakkaiden kokemusten pohjalta, on näiden asemoitumisten ja asiakkuuden normatiivisten diskurssien ymmärtäminen tärkeää.

2. Kaksikielistä ohjaamista ja vuorovaikutusta sairaanhoitajakoulutuksessa

Vartiainen, Päivi, Tampereen ammattikorkeakoulu

Repo Jamal, Hanna, Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tavoitteet: Tokasa-hankkeen seurantatutkimuksen tavoitteena on kuvata ja arvioida muunkielisten sairaanhoitajaopiskelijoiden harjoittelussa tapahtuvaa oppimista, oppimisen ohjausta sekä ohjaajan ja ohjattavan välistä vuorovaikutusta. Tavoitteena on lisäksi kuvata opiskelijoiden ja heidän opettajiensa kokemuksia Tokasa-koulutuksesta, arvioida opiskelijoiden suomen kielen osaamisen kehittymistä sekä potilaan/asiakkaan ja muunkielisen opiskelijan välistä suhdetta harjoittelun aikana, mutta näitä osa-alueita ei käsitellä tässä esityksessä.

Tokasa-hankkeessa kehitetään ja pilotoidaan toiminnallisesti kaksikielinen sairaanhoitajakoulutus. Koulutuskielet ovat englanti ja suomi, mutta suomen kielen osaamista ei vaadita opintojen alussa. Tarkoituksena on, että opiskelijat valmistuvat sairaanhoitajan ammattiin ja saavuttavat suomen kielessä ammatin harjoittamisen edellyttämän tason. Suomen kielen opetus integroidaan substanssiopintoihin, myös työharjoitteluun. Hanketta rahoittaa Opetus- ja kulttuuriministeriö Talent Boost -ohjelmasta 2021-24. Hanketta toteuttavat Metropolia Ammattikorkeakoulu ja Tampereen ammattikorkeakoulu.

Menetelmät: Aineistoa kerätään teemahaastatteluilla, jotka analysoidaan laadullisesti. Lisäksi käytetään kahta strukturoitua mittaria. Aineistoa kerätään Tokasa-opiskelijoilta, opettajilta, harjoitteluiden ohjaajilta sekä opiskelijoiden harjoittelussa kohtaamilta potilailta/asiakkailta. Työpaikkaohjaajille järjestetään kulttuuri- ja kielitietoisuuskoulutusta, jonka kokemukset ovat osa tutkimusaineistoa. Ensimmäiset aineistot opettajilta ja opiskelijoilta kerätään huhtitoukokuussa 2022. Harjoittelun ohjaajilta ja potilailta/asiakkailta kerätään ensimmäinen aineisto syksyllä 2022. Aineistonkeruut toistetaan opintojen loppuvaiheessa, mikä mahdollistaa tulosten pitkittäistarkastelun.

Alustavat tulokset: Tulokset paljastavat muunkielisen sairaanhoitajaopiskelijan oppimisen ja harjoittelun ohjauksen onnistumisia ja ongelmakohtia sekä niiden koettuja syitä. Tuloksena saadaan kokemuksia oppimisesta ja vuorovaikutuksesta työyhteisössä sekä potilaan/asiakkaan ja muunkielisen opiskelijan välisen suhteesta ja sen kehittymisestä harjoittelun aikana. Lisäksi saadaan kokemuksia työpaikkaohjaajille tarjottavan kulttuuri- ja kielitietoisuuskoulutuksen toimivuudesta. Tässä esityksessä esitellään alustavia tuloksia koskien muunkielisen opiskelijan oppimista ja ohjausta työpaikalla sekä hänen ja ohjaajan välistä vuorovaikutusta.

Johtopäätelmät: Terveystieteiden alalla vallitsee Suomessa työvoimapula, ja tarve työperäiselle maahanmuutolle ja muunkielisille suunnatuille alan koulutuksille on suuri. Tokasa-arviointitutkimus tuottaa tutkittua tietoa siitä, millaisia ohjaukseen ja vuorovaikutukseen liittyviä haasteita muunkieliset opiskelijat, heidän ohjaajansa ja vastaanottavat työyhteisöt kohtaavat, ja miten nämä haasteet olisi hyvä ottaa huomioon, kun ulkomaalaistaustaisen työvoiman määrä kasvaa terveydenhuollossa.

3. Kielteissävytteinen feminiinisyys osana miesten käsityksiä työpaikalla tapahtuvasta terveyden edistämisestä

Henri Hyvönen, Helsingin yliopisto; Itä-Suomen yliopisto

Viimeaikaisessa kriittisessä miestutkimuksessa on esitetty, että julkisesti arvostetun maskuliinisuuden muutos, sukupuolten tasa-arvoa korostavassa diskurssissa mahdollistunut miesfeminiinisyys ja perinteiseksi katsotun maskuliinisuuden lisääntynyt julkinen kritiikki ovat lisänneet miesten kiinnostusta terveyttään ja hyvinvointiaan kohtaan. Tämän muutoksen on myös nähty tekevän miehistä entistä otollisemman kohderyhmän työpaikoilla tapahtuvalle terveyden edistämiselle ja työsuojelutoimenpiteille. Muuttuvaa mieheyttä korostaviin edistysnarratiiveihin kohdistuu kuitenkin myös kritiikkiä: miesten itsemääritelyihin identiteetteihin keskittyvä tarkastelu sivuuttaa miesten tunnetason kiintymisen sukupuolten väliseen institutionalisoituneeseen työnjakoon ja miesten toiminnan vaikutukset toisiin ihmisiin.

Esitys keskittyy *Miesten affektiivinen suhde työn ruumiillisuuteen, työsuojelutoimenpiteisiin ja työpaikkojen terveyttä edistäviin hankkeisiin* (Työsuojelurahasto #200493) -hankkeen tuloksiin. Tarkastelun kohteena on alun perin väitöstutkimustani varten keräämääni sosioekonomisesti moninainen 18 miehen haastatteluista koostuva aineisto. Aineiston keruussa sovellettiin intersektionaalista näkökulmaa, eli siinä pyrittiin edustavuuteen sosioekonomisten ja muiden erojen suhteen. Haastatteluissa käsiteltyjä teemoja ovat käsitykset siitä, miksi ja miten itsestä pitää huolehtia, kokemukset siitä, kuinka viestintä työpaikalla vaikuttaa haastateltavan terveyskäyttäytymiseen sekä käsitykset sukupuolen ja terveyskäyttäytymisen välisistä yhteyksistä. Aineiston affektiivis-diskursiivinen analyysi kohdistuu sekä merkityksenantoihin ja subjektipositioihin että niihin liittyviin tunteenilmaisuihin.

Haastatellut miehet samastavat itsensä sukupuolettomaan työntekijäkansalaisuuteen, joka hyödyntää tarpeen tullen sekä maskuliiniseksi että feminiiniseksi miellettyjä eleitä ja käyttäytymistapoja. Terveystä on tullut miesten työelämää koskevan puheen keskeinen "onnellisuusobjekti", jota edesauttavista toimenpiteistä työpaikalla ollaan kiitollisia ja jota uhkaaviin tekijöihin kohdistuu voimakasta tunnepitoista kritiikkiä ja inhoa. Feminiinisyttä ei lähtökohtaisesti torjuta, sillä itse voidaan mieltää feminiiniseksi verrattuna epärationaaliin, itsensä ja terveytensä työlle uhraaviin menneisyyden miehiin. Samanaikaisesti analyysi kuitenkin paljastaa, että miesten suhde feminiinisyysiin on valikoivaa. Epämielekkäiksi ja toimimattomiksi koetut terveyttä edistävät toimijat, hankkeet ja puhutavat merkitään miesten puheessa feminiiniseksi tavalla, joka korostaa epärationaalisen toiminnan ja naiseuden välistä pitkäkestoista diskursiivista yhteyttä. Tarkasteluni ilmentää miesten pitkäkestoisia sukupuolistuneita tapoja yhtäältä jäsentää turhauttaviksi koettuja valtasuhteita sekä toisaalta pukea niitä jälkikäteen sanoiksi haastattelutilanteessa tapahtuvassa tarinankerronnassa.

4. Asiakkaan kysymysten käsittely palvelumyynnissä

Riikka Nissi, Jyväskylän yliopisto

Jarkko Niemi, LUT-yliopisto

Piia Mikkola, Jyväskylän yliopisto

Palvelumyynnissä myyjä pyrkii aktiivisesti rakentamaan palvelun arvolupausta yhdessä asiakkaan kanssa. Arvolupauksen yhteistuottamisella tarkoitetaan näin kaikkea sitä vuorovaikutuksellista työtä, jonka avulla myyjä ja asiakas muodostavat yhteistä ymmärrystä siitä, mitä palvelu on, mikä siitä saatava hyöty on sekä miten se eroaa muista palveluista. Yhteistoiminnallisuudesta huolimatta arvolupauksen rakentamiseen liittyy myös suostuttelun ulottuvuus, sillä myyjän keskeisenä tavoitteena on vakuuttaa asiakas tarjoamansa palvelun tuomasta arvosta suhteessa sen vaatimaan taloudelliseen panostukseen. (Alamäki, Timonen & Kaski, 2021.) Esitelmässä tarkastelemme palvelumyyntiä uudenlaisten palveluyrittäjien – taiteilija-kehittäjien – työn kontekstissa. Taiteilija-kehittäjät ovat taiteen ammattilaisia, jotka hyödyntävät taiteellisia menetelmiä organisaation koulutus- ja kehittämistyöhön tarjoten organisaatioille esimerkiksi taidepohjaisia työpajoja (Lehikoinen ym. 2016). Ammatillisen laajentumisen myötä heidän työnsä edellyttää myös uudenlaista kaupallista osaamista, sillä taiteilijoiden pitää myydä palvelujaan erilaisille kohderyhmille – mukaan lukien niille, joille taide ei ole ennestään tuttua tai joita oudoksuttaa sen tuominen taideinstituution ulkopuolisiin ympäristöihin (ks. Onnismaa 2018).

Aineistomme tulee erään visuaalisen taiteilija-kehittäjän videoituista työtilanteista, joissa hän esittelee työpaikkaorganisaatioille kehittämäänsä palvelua potentiaalisille asiakkaille. Esittelytilaisuudet ovat palvelumyyntiprosessin alkuvaiheista, joissa myyjä ja asiakas vasta hahmottelevat palvelun käyttökohteita eikä myyjä ole esimerkiksi jättänyt yksilöityä tarjousehdotusta. Tarkastelemme erityisesti esittelytilaisuuksien kohtia, joissa asiakas kysyy tarkentavia kysymyksiä esiteltävästä palvelusta. Analysoimme etnometodologisen keskusteluanalyysin keinoin kysymysten sekventiaalista paikkaa ja muotoilua sekä myyjän niihin tuottamia vastauksia. Tuloksemme osoittavat, että myyjä orientoituu asiakkaan lisätietoa hakeviin vaihtoehto- ja hakukysymyksiin potentiaalisesti ongelmallisina ja pyrkii muotoilemaan vastauksensa tavalla, joka vastaa kysymyksen asettamiin odotuksiin, mutta säilyttää silti palvelun mahdollisimman laajan sovellettavuuden eikä lukitse sitä vain tiettyihin käyttötarkoituksiin. Toisaalta asiakas voi myös sisällyttää kysymykseensä epäilystä tai kritiikkiä esimerkiksi kategorisoinnin keinoin, jolloin kysymys toimii selvemmin palvelun kyseenalaistamisen funktiossa. Tällöin myyjä pyrkii purkamaan vastauksessaan kysymyksen sisältämän kritiikin ja kehystämään palvelun jälleen positiivisessa valossa. Päättännössä pohdimme palvelun esittelyä ja palvelumyyntiä erityisesti myyjää haastavana työtilanteena, johon palvelun räätälöinti sekä siihen liittyvän asiakkaan epäilyksen ja vastustuksen käsittely kiinteästi kuuluvat ja jossa myyjän on toiminnallaan varmistettava, että myyntiprosessi pääsee jatkumaan.

Lähteet:

Alamäki, A., Timonen, H. & Kaski, T. 2021. Arvolupauksen yhteistuottaminen: Yhteisymmärryksestä asiakastarpeen kirkastamiseen. Teoksessa J. Niemi & J. Vuori (toim.): *Myyntityö vuorovaikutuksena*. Tampere: Vastapaino, 183–210.

Lehikoinen, K., Pässilä, A., Martin, M. & Pulkki, M. (toim.) 2016. *Taiteilija kehittäjänä: Taiteelliset interventiot työssä*. Helsinki: Taideyliopiston Teatterikorkeakoulu.

Onnismaa, J. 2018. Outouden tuojat: Taide- ja hyvinvointityön yhdistäminen. *Työelämän tutkimus*, 16 (2), 133–144.

3.3.5. Resilienssi työelämässä, osa 3/3

Puheenjohtajat: Tikkamäki, Tiuraniemi, Mäkikangas

1. Etätyö organisaation resilienssitekijänä

Tuomo Alasoini, Työterveyslaitos

Kirsikka Selander, Työterveyslaitos

Resilienssiä käytetään esineen, yksilön, organisaation tai jonkin laajemman järjestelmän kestävyyttä tai muutosjoustavuutta kuvaavana ominaisuutena. Organisaatiotutkimuksessa kiinnostus resilienssiä kohtaan organisaatioiden menestystekijänä on lisääntynyt viime vuosina organisaatioiden toimintaympäristön muutosten otaksutun nopeutumisen sekä kasvaneen ennakoimattomuuden, monimutkaisuuden ja hallitsemattomuuden johdosta. Resilienssi ilmenee organisaation kykyä sopeutua, selviytyä ja/tai uudistua jonkin muutoksen tai kriisin yhteydessä. Resilienssin tarvetta lisänneinä muutoksina tutkimuskirjallisuudessa mainitaan erityisesti digitalisaatio, globalisaatio, deregulaatio ja ilmastonmuutos; kriiseinä taas esimerkiksi ekokriisit, kyberhyökkäykset ja terroristiset teot. Tavat käsitteellistää ja mitata organisaatioiden resilienssiä ovat vaihdelleet tutkimuksittain, ja organisaatiotutkimuksen sisälle on syntynyt toisistaan erotettavissa olevia tutkimusalueitaan.

Koronapandemiaa voi pitää vastaavanlaisena resilienssin tarvetta lisänneenä tekijänä organisaatioiden toimintaympäristössä. Osa organisaatioista kykeni jatkamaan toimintaansa pääosin läsnätyötä teettämällä henkilöstönsä terveysturvallisuutta suojaavin keinoin. Osa organisaatioista pystyi jatkamaan toimintojaan siirtämällä henkilöstönsä kokonaan tai suurelta osin etätyöhön. Osalle organisaatioita kumpikaan vaihtoehto ei ollut mahdollista joko viranomaispäätösten tai tuotteiden ja palvelujen kysynnän muun hiipumisen johdosta.

Tutkimme etätyötä organisaation resilienssitekijänä korona-ajan kokemusten valossa. Oletamme a priori, että organisaation kykyä teettää työtä ja pitää toimintojaan käynnissä etänä voi pitää yhtenä organisatorisen resilienssin ilmenemismuotona. Tutkimuskysymyksemme ovat: Kuinka organisaation digitaalinen kyvykkyys on yhteydessä korona-ajan etätyön laajuuteen? Kuinka organisaation työsuuhdekulttuurin yhteistoiminnallisuus on yhteydessä korona-ajan etätyön laajuuteen? Kuinka organisaation digitaalinen kyvykkyys, työsuuhdekulttuurin yhteistoiminnallisuus ja korona-ajan etätyön laajuus ovat yhteydessä organisaation valmiuteen delegoida jatkossa päätöksentekoa etätyöskentelystä tiimeille tai työntekijöille?

Käytämme aineistona syksyllä 2021 toteutetun MEADOW-kyselytutkimuksen työnantaja-aineistoa ja siihen yhdistettyjä rekisteritietoja (n=1041). Tulostemme perusteella etätyön käyttö on yhteydessä organisaation digitaaliseen kyvykkyYTEEN ja työsuuhdekulttuuriin, kun henkilöstörakenne, toimiala ja organisaation koko huomioidaan. Nämä kaikki tekijät ovat yhteydessä organisaation valmiuteen delegoida jatkossa päätöksentekoa etätyön tekemisestä.

2. Esihenkilöiden resilienssi ja työhyvinvointi pandemian aikana

Johanna Vuori, Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Etätyöhön on kiinnitetty sekä julkisuudessa että tutkimuksessa paljon huomiota COVID-pandemian aikana. Kuitenkin yli puolet suomalaisista on tehnyt koronan aikana työtä, jota ei ole edes osittain voitu tehdä muulla kuin normaalilla työpaikalla. Tehtaat ovat pyörineet ja kaupat on pidetty auki. Hotelleja ja ravintoloita taas on suljettu ja avattu vuoron perään.

Työ näillä työpaikalla on kuitenkin suuresti eronnut normaalista pandemiaa edeltävästä ajasta. Työ on vaatinut sekä työntekijöiltä että heidän esihenkilöiltään nopeaa reagoitua muutuviin olosuhteisiin ja uuden oppimista. Esihenkilöiden työhyvinvointia ovat varjostaneet paitsi pelko omasta, työntekijöiden ja asiakkaiden sairastumisesta, myös ennakoimat kysyntähuiput, lomautukset ja muut pandemiasta johtuvat kiireiset uudelleenjärjestelyt usein vajaalla miehityksellä.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan läsnätyötä yksityisellä sektorilla johtaneiden esihenkilöiden resilienssiä ja työhyvinvointia. Johtajan henkilökohtaisen resilienssin tarkastelemiseksi valittiin viitekehys, joka korostaa resilienssiä prosessina, ei esihenkilön piirteinä tai kompetenssina (Foerster & Ducheck, 2017, 2018).

Tutkimusta varten haastateltiin yhteensä 21 esihenkilöä syksyllä 2021 pandemian kolmannen ja neljännen aallon välissä. Haastatelluista esihenkilöistä seitsemän työskenteli valmistavassa teollisuudessa, seitsemän kaupan alalla ja seitsemän hotelleissa. Haastateltujen toimipaikat olivat eri puolilla Suomea. Haastattelujen refleктоivat esihenkilöiden omia kokemuksia pandemian aikana. Erityisenä näkökulmana haastatteluissa oli sekä työntekijöiden että esihenkilön oma työhyvinvointi.

Haastatteluaineiston alustavan analyysin pohjalta esihenkilöiden pandemiakertomuksista nousee neljä toisistaan erottuvaa narratiivia. ”Ei hätä mitään” -narratiivissa esihenkilöt kuvaavat pandemiatoimia normaaliin esihenkilötoimintaan kuuluviksi järjestelyiksi, joilla ei ole ollut vaikutusta heidän työhyvinvointiinsa. ”Pollyanna” -narratiivissa esihenkilöt kiinnittävät huomion pandemian aikaisiin oppimiskokemuksiinsa ja näkevät ajan vaikuttaneen heidän omaan työn ja yksityiselämän tasapainoon positiivisesti. ”Ontuvaa laukkaa” -narratiivi kuvaa esihenkilön työtä pandemian aikana katkeilevana, mutta kuitenkin eteenpäin kulkevana prosessina, kun taas ”kokovartalokipsi” -narratiivi kuvaa esihenkilöiden rankkaa pandemiamatkaa, jolla on ollut negatiivisia vaikutuksia työhyvinvointiin.

Tutkimus tuo uutta tietoa esihenkilöiden resilienssistä prosessina ja korostaa erityisesti esihenkilöiden välisten tukiverkoston tärkeyttä ennakoimattomassa ja pitkäaikaisessa poikkeustilanteessa.

3. Lähijohtaja aivotyön kognitiivista kuormaa helpottamassa

Liisa Mäkelä, Työterveyslaitos & Vaasan yliopisto

Samu Kemppinen, Vaasan yliopisto

Virpi Kalakoski, Työterveyslaitos

Heidi Lahti, Työterveyslaitos

Teppo Valtonen, Työterveyslaitos

Viime vuosina työelämässä on ollut suuri tarve oppia uusia taitoja maailmanlaajuisen pandemian aiheuttamien muutosten vuoksi. Esimerkiksi laajamittainen siirtyminen etäopetukseen poikkeustilan alussa vaikutti opettajien työhön monin tavoin. Uudet ja äkilliset osaamisvaatimukset ovat kognitiivisia työn vaatimuksia, jotka voivat aiheuttaa kuormitusta työntekijöille. Kognitiivisen kuormituksen on todettu olevan haitallista työntekijöiden työhyvinvoinnille, se voi esimerkiksi heikentää työhön sitoutumista ja lisätä työuupumuksen riskiä. Lähijohtajuus on tunnistettu merkittäväksi työn voimavaraksi haastavissa työtilanteissa.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, liittyykö lähijohtajan tuki opettajien pienempään kognitiiviseen kuormitukseen ja sitä kautta parempaan työhyvinvointiin (työn imu ja työuupumus).

Tutkimusaineisto on kerätty 4/2020 verkkokyselynä. Lomakkeelle vastasi 1348 opetusalan ammattilaista. Tähän tutkimukseen valittiin mukaan peruskoulun ja toisen asteen opettajat, jotka raportoivat osaamisvaatimusten kasvaneen pandemian aikana (n=973). Tutkimuksessa hyödynnettiin rakenneyhtälömallinnusta robustilla suurimman uskottavuuden estimaattorilla (MLR). Molemmat tarkastellut mallit sopivat aineistoon hyväksyttävästi. Tulokset vahvistettiin myös suurimman uskottavuuden estimaattorilla (ML) ja 5000:lla virhekorjatulla bootstrap-otoksella.

Tulokset osoittavat, että pandemian alkuvaiheessa osaamisvaatimusten aiheuttama kognitiivinen kuormitus oli yleistä (asteikko 1–5; $\kappa = 3,7$; $\kappa_h = 1,0$). Kuormitus oli korkeampaa naisilla ja vanhemmilla opettajilla. Analyysi osoitti, että esihenkilön tuella oli työn imua parantava epäsuora yhteys kognitiivisen kuormituksen kautta. Esihenkilöltä saatu tuki paransi suoraan työn imua ja lievensi kognitiivista kuormitusta. Kognitiivisella kuormituksella puolestaan oli suora työn imua heikentävä yhteys. Näin ollen, esihenkilöltä saatu tuki paransi työn imua sekä suoran yhteyden kautta että epäsuorasti vähentämällä kognitiivista kuormitusta. Esihenkilön tuella oli myös työuupumusta lieventävä epäsuora yhteys kognitiivisen kuormituksen kautta. Esihenkilön tuella oli tässä mallissa työuupumusta lieventävä suora yhteys ja, suora kognitiivista kuormitusta lieventävä yhteys. Kognitiivinen kuormitus puolestaan suoraan pahensi työuupumusta. Näin ollen, esihenkilöltä saatu tuki lievensi työuupumusta sekä suoran yhteyden kautta että epäsuorasti kognitiivista kuormitusta lieventämällä.

Uusien ja äkillisten osaamisvaatimusten kohtaamiseen liittyvä kuormitus voi johtaa työhyvinvoinnin heikkenemiseen. Lähijohtajat voivat kuitenkin tukea parempaa hyvinvointia suoraan ja epäsuorasti vähentämällä työntekijöiden kognitiivista rasitusta, ja heidän olisikin hyvä tunnistaa oma keskeinen roolinsa tässä prosessissa.

4. Muutoskyvykyys sosiaalialan työssä

Soili Vento, Laurea-ammattikorkeakoulu (soili.vento@laurea.fi)

Esitys perustuu Kemusote –hankkeessa tehtyyn tutkimukseen muutoskyvykkyyydestä sosiaalialan työssä. Tutkimus toteutettiin 4.6.- 3.9.2020 välisenä aikana. Kyselyn linkki jaettiin 3641 Sosiaalialan ammattijärjestö Talentia ry:n ylemmän korkeakoulututkimuksen suorittaneille jäsenille. Vastaaajamäärä vaihteli muutoskyvykkyyttä mittaavissa osa-alueissa 392-389 vastaajan välillä.

Muutoskyvykkyys tutkiminen perustui Resilience Alliancen henkilökohtaisen profiilin seitsemään osa-alueeseen liittyviin väittämiin. Vastaaja arvioi väittämään kahdella ulottuvuudella: vaaka-akselilla samaa tai erimielistä oli väittämästä ja pystyakselilla kuinka merkitykselliseksi koki asian.

Kyselyyn vastanneista (73,0%) uskoo pandemian kehittävän ja lisäävän sosiaalipalveluja. että Sosiaalialan työssä voidaan ratkaista myös yhteiskunnallisten ongelmia (69,1%) vastaajan mielestä. Vastaajista (68,8%) ei koe työssä saatua kriittistä palautetta lannistavana, vaan oman toiminnan arviointia mahdollistavana. Vastaajista (69,0%) koki voivansa vaikuttaa omaan työhyvinvointiinsa ja tulevaisuuteensa parhaiten työuraa koskevilla valinnoilla. Vähän yli puolet (54,9%) pystyy kiireestäkin huolimatta keskittymään työssä tilanteiden vaatimalla tavalla ja heistä (61,4%) suunnittelee ajankäyttöään. Vastaajista (66,9%) kehittää luovia ratkaisuja ja (70,2%) pohtii työkäytänteiden joustavuutta ja vaikuttavuutta. Sosiaalialan

ammattilaisista (77,2%) haluaa auttaa työyhteisön jäseniä ja heillä (79,3%) on verkostoissaan ihmisiä, joiden apuun voi turvautua. Vastaajista (77,6%) pyrkii jäsentämään arvaamattomia tilanteita ja kaaosta jälkeenpäin. Vastaajista (61,4%) hyödyntää työssään tutkimustietoa ja digitaalisia työvälineitä. Vastaajista (74,9%) on valmis suuriinkin muutoksiin työolosuhteissa. Vastaajista (55,3%) uskoo voivansa yhdistää palkkatyötä ja yrittäjyyttä.

Tutkimustulosten perusteella muutoksenkyvykkyudessa vahvinta on joustava sosiaalisuus, mikä ilmenee työtovereiden auttamisena ja verkostojen hyödyntämisenä. Järjestelmällisyys ilmenee kykynä jäsentää ennakoimattomia tilanteita, tutkimustiedon ja digitaalisten työvälineiden hyödyntämisenä. Proaktiivisuus on valmiutta suuriinkin muutoksiin työuralla. Joustavan ajattelun avulla kehitetään työkäytänteitä ja niiden vaikuttavuutta. Noin puolet vastaajista kykenee riittävästi keskittymään työssään ja uskoo mahdollisuuteen yhdistää palkkatyötä ja yrittäjyyttä tulevaisuudessa.

5. Venyykö ope? Resilienssi peruskoulun maahanmuuttajaopetuksessa

Henna Jousmäki, Tampereen yliopisto

Maahanmuuttajataustaisten lasten ja nuorten kanssa työskentelevät opettajat tarvitsevat työssään erilaisia taitoja ja ominaisuuksia tukeakseen oppilaiden oppimista ja hyvinvointia. Perusopetuksen opetussuunnitelman perusteet (2014) luovat tähän viitekehyksen, joka velvoittaa muun muassa kunnioittamaan monikulttuurisuutta ja monikielisyyttä sekä tukemaan oppilaan identiteetin kehittymistä. Käytännön työkalut ja niiden käyttöön ottaminen tavoitteiden saavuttamiseksi lepäävät kuitenkin usein yksittäisten, usein valmistavan luokan (valo) opettajien harteilla, etenkin jos koulussa tai kunnassa ei ole johdon tukea tai sitouttavaa strategiaa tavoitteelliselle monikulttuurisuus- tai kulttuurienvälisyyskasvatukselle.

Opettaessaan maahanmuuttajataustaisia oppilaita opettaja saattaa kohdata lapsia ja nuoria, jotka ovat kulkeneet pitkän ja epävarman matkan suomalaiseen luokkahuoneeseen. Esimerkiksi pakolaisena tai turvapaikanhakijana Suomeen saapunut kouluikäinen saattaa olla traumatisoitunut kokemastaan ja näkemästään, mikä aiheuttaa monenlaisia haasteita hänen oppimiselleen ja kehitykselleen.

Esitelmässä pohditaan valo-opettajien ammatillista resilienssiä puolistrukturoitujen teemahaastattelujen (n=13) ja kirjoitusten (n=10) pohjalta, jotka kerättiin Horisontti2020-rahoitteisen lasten kotoutumista tutkineen hankkeen (Children Hybrid Integration: Learning Dialogue as a Way of Upgrading Policies of Participation 2019-2022) Suomen osatutkimuksessa Pirkanmaalla ja Etelä-Pohjanmaalla.

Opettajien kertomukset sisältävät kuvauksia heidän työssään kohtaamista haasteista sekä onnistumisista. Kertomukset auttavat hahmottamaan niitä tekijöitä, jotka koettelevat opettajien resilienssiä ja ammatillisuutta, sekä johtavat pohtimaan keinoja, joilla voidaan tukea erityisesti valo-opettajien työhyvinvointia ja työssäjaksamista.

3.3.6. Tunteet työelämässä ja organisaatioiden muutoksessa, osa 3/3

Puheenjohtajat: Ikävalko, Hökkä, Vähäsantanen, Paloniemi

1. Työpaikan tunnetoimijuutta vahvistava interventio

Jarkko Rantanen, Emergy

Tunnetoimijuus Strategian toimeenpanon apuna (Tunto2) tutkimuhankkeeseen osallistuneissa organisaatioissa toteutettiin interventio, jonka tavoitteena oli vahvistaa osallistujien valmiuksia ja kykyä työpaikalla esiintyvien tunteiden ymmärtämiseen, kohtaamiseen ja käsittelyyn strategian toteuttamisessa ja näin tukea heidän tunnetoimijuuttaan. Interventio kiinnittyi erityisesti strategian toteuttamisen haasteisiin ja tunteisiin ja tunnetoimijuuteen tässä kontekstissa.

Interventiot toteutti työelämän tunnetaitojen valmentamiseen erikoistunut Emergy Oy. Interventio koostui aloitustyöpajasta (kick-off), kuuden tunnetoimijuutta vahvistavan työpajan sarjasta, ohjatusta parityöskentelystä tapaamisten välillä, sekä viidestä case-klinikasta, joissa pureuduttiin kunkin organisaation ajankohtaisiin haasteisiin strategian toimeenpanossa.

Interventiossa painotettiin seuraavia teemoja:

1. Työpaja 1: Tiedosta tunteiden vaikutus strategian toteuttamisen arjessa
 - a. Mitä tunteita strategia herättää ja miten eri tunteet meihin vaikuttavat?
2. Työpaja 2: Ymmärrä ihmisten reaktioita ja käyttäytymistä työssä
 - b. Mikä selittää ihmisten toimintaa muutoksessa ja miten voimme vahvistaa sitoutumista strategiaan?
3. Työpaja 3: Tunnista strategian toteuttamisen kannalta olennaiset positiiviset tunteet ja opi herättelemään ja vahvistamaan niitä
 - c. Mitkä positiiviset tunteet ovat erityisen hedelmällisiä strategian toteuttamisen kannalta ja millä keinoilla vahvistaa positiivisia tunnekokemuksia arjen strategiajohtamisessa?
4. Työpaja 4: Tunnista strategian toteuttamiseen olennaisesti vaikuttavat negatiiviset tunteet ja opi käsittelemään niitä
 - d. Mitkä negatiiviset tunteet erityisesti estävät strategian toteutumisen ja millä keinoilla kohdata ja käsitellä rakentavasti näitä tunteita ja reaktioita?
5. Työpaja 5: Sovella tunnetaitoja strategian toimeenpanon eri vaiheissa ja tilanteissa
 - e. Keinot vahvistaa strategian toimeenpanoa sen eri vaiheissa ja ratkoa haastavimpia vuorovaikutuksellisia tilanteita
6. Työpaja 6: Johda strategiaa tukevaa tunneilmastoa työpaikan arjessa
 - f. Keinot johtaa strategian toteutumista tukevaa tunneilmastoa organisaatiotason toimintatapojen ja arjen käytäntöjen kautta

Työpajat ja case-klinikat olivat interaktiivisia ja osallistavia. Interventoiden aikana paneuduttiin kunkin organisaation tunneilmastoon, siihen vaikuttaviin tekijöihin, tunneilmastoon ja sen rakentamiseen tarvittavia tekijöitä. Interventiossa harjoiteltiin opittujen taitojen soveltamista omien, todellisten esimerkkien avulla.

2. Tunteet strategian toteuttamisessa

Heini Ikävalko, Aalto-yliopisto (heini.ikavalko@aalto.fi)

Katja Vähäsantanen, Jyväskylän yliopisto

Susanna Paloniemi, Jyväskylän yliopisto

Päivi Hökkä, Tampereen yliopisto

Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tunteita strategian toteuttamisessa. Strategian toteuttamisella pyritään tuomaan johdonmukaisuutta organisaation toimintaan ja käytäntöihin. Johdonmukaisuuden (tai epäjohdonmukaisuuden) nähdään rakentuvan eri rooleissa toimivien organisaation jäsenten välisissä vuorovaikutusprosesseissa, joissa strategiaa luodaan ja toteutetaan. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan sitä, millaisia tunteita organisaation jäsenet liittävät strategiaan ja millaisiin strategian toteuttamisen vuorovaikutusprosesseihin tunteet kiinnittyvät. Tunteita lähestytään tunnekokemuksina, jotka ovat yksilöllisiä ja sosiaalisissa tilanteissa ilmeneviä ja muuttuvia.

Tutkimus hyödyntää TUNTO2-tutkimushankkeen laadullista aineistoa, joka hankittiin kolmessa organisaatiossa toteutetussa valmennuksessa. Valmennuksessa tunteita käsiteltiin paitsi yleisesti (esim. tunteiden vaikutus työpaikalla), mutta myös suhteessa kunkin organisaation strategiaan. Valmennus koostui kuudesta moduulista, jotka rakentuivat työpaja- ja caseklinikkatyöskentelystä.

Tutkimusaineisto koostuu havainnointiaineistosta. Yksi tai kaksi tutkijaa havainnoi kaikki zoomin kautta toteutetun valmennuksen tilaisuudet (työpajat ja caseklinikat) ja teki muistiinpanoja siitä, millaisia tunnekokemuksia valmennuksen osallistujat liittävät organisaation strategiaan ja sen toimeenpanoon. Havainnoituja keskusteluja käytiin sekä yhteiskeskustelussa kaikkien valmennukseen osallistujien kesken että pienryhmissä.

Strategiaan kiinnittyviä tunnekokemuksia analysoitiin muistiinpanoaineiston pohjalta circumplex-nelikenttää hyödyntäen sen mukaan, millainen tunne kokemukseen liittyy (positiivinen/negatiivinen, matala/korkea energia). Seuraavaksi analysoitiin tunnekokemuksen sisältöä strategian toteuttamisen näkökulmasta.

Tutkimuksessa tunnistettiin tunnekokemuksia kaikkiin nelikentän osa-alueisiin liittyen, mikä osoittaa, että strategiaan liittyy monenlaisia tunteita. Ne rakentavat eri tavoin strategian toteuttamista organisaation toiminnan johdonmukaisuutena. Korkean energian positiivisista tunteista esimerkkinä innostus voi kummuta strategiaan liittyvistä uusista asioista ja vahvistaa yksilön osallisuuden kokemusta strategian toteuttamisessa. Vähäisen aktiivisuuden tunnekokemukset, kuten esimerkiksi tyytyväisyys, eivät välttämättä samalla tavalla vahvista strategiaan liittyvää toimintaa, mutta voivat puolestaan vahvistaa toiminnan johdonmukaisuuden kokemusta sitä kautta, että henkilö huomaa tavoitteita saavutettavan ja niiden tukevan organisaation pyrkimyksiä.

Toisaalta korkean energian negatiivinen tunnekokemus voi näyttäytyä esimerkiksi turhautumisena. Verrattuna matalan energian tunnekokemuksiin (esim. riittämättömyys ja siihen liittyvä vetäytymisen pyrkimys), turhautuminen voi aktivoida strategian tai strategian toteuttamisen kehittämistä, jolloin se voi tukea johdonmukaisuuden kehittämistä organisaation toiminnassa.

Tutkimustulokset korostavat tunteiden tunnistamisen ja huomioimisen merkitystä strategian toimeenpanossa ja strategian toteuttamisen kehittämisessä.

3. Tunnetoimijuuden merkitys strategian toimeenpanossa

Heini Ikävalko, Aalto-yliopisto (heini.ikavalko@aalto.fi)

Susanna Paloniemi, Jyväskylän yliopisto

Tanja Oinonen, Jyväskylän yliopisto

Katja Vähäsantanen, Jyväskylän yliopisto

Päivi Hökkä, Tampereen yliopisto

Tutkimuksen tavoitteena on ymmärtää tunnetoimijuuden, strategian toteuttamisen ja strategiseen muutokseen sitoutumisen välisiä yhteyksiä. Tunnetoimijuudella tarkoitetaan sekä tunteiden (omien ja muiden) tiedostamista, ymmärtämistä ja huomioonottamista että tunteisiin vaikuttamista organisaation käytänteissä, toiminnassa ja vuorovaikutuksessa. Strategian toteuttamisella tarkoitetaan organisaation tavoitellun suunnan käsitteellistämisen, toiminnan ja koordinoinnin vuorovaikutusta organisaation jäsenten kesken. Strategian toteuttamisessa toisiinsa kietoutuvat kognitiiviset, affektiiviset ja behavioraaliset elementit. Strategiseen muutokseen sitoutumisella tarkoitetaan tunnetason kiinnittymistä strategialla tavoiteltavaan muutokseen. Sitoutuminen nähdään mielentilana, joka heijastelee organisaation jäsenen halua tukea tavoiteltua muutosta. Tutkimuksella haettiin vastausta siihen, miten tunnetoimijuus on yhteydessä strategian toteuttamiseen ja strategiseen muutokseen sitoutumiseen.

Tutkimusaineistona on TUNTO2-tutkimushankkeen kyselyaineisto, joka kerättiin kolmen suomalaisen organisaation henkilöstöltä keväällä 2021 (N = 837). Tunnetoimijuutta ja sen kahta ulottuvuutta (Omat tunnetaidot ja Tunteisiin vaikuttaminen työssä) mitattiin kymmenellä väittämällä. Strategian toteuttamista mitattiin kahdeksalla väittämällä, jotka liittyivät kognitiiviseen, affektiiviseen ja behavioraaliseen elementtiin. Strategiseen muutokseen sitoutumista mitattiin kuudesta väittämästä koostuvalla summamuuttujalla. Hypoteesina on, että tunnetoimijuus on myönteisesti yhteydessä strategian toteuttamiseen ja strategiseen muutokseen sitoutumiseen. Tutkimusaineisto analysoitiin regressioanalyysin keinoin.

Tunnetoimijuudella oli positiivinen yhteys sekä strategian toteuttamiseen että strategiseen muutokseen sitoutumiseen. Tunnetoimijuuden ulottuvuuksista erityisesti Tunteisiin vaikuttaminen työssä -ulottuvuus oli keskeinen sekä strategiseen muutokseen sitoutumisen että strategian toteuttamisen tarkasteluissa. Mitä enemmän vastaaja koki pystyvänsä vaikuttamaan tunteisiin työssä, sitä myönteisemmin hän oli sitoutunut strategiseen muutokseen ja arvioi myönteisemmin oman roolinsa selkeyttä strategiassa, strategian tärkeyttä ja sitä, miten strategia toteutuu puheissa ja teoissa työpaikalla.

Tutkimuksen tuloksia tarkastellaan suhteessa aiempiin strategian toimeenpanon tutkimuksiin ja keskustellaan tunnetoimijuuden merkityksestä strategian toteutumisessa ja strategian toteuttamisen tukemisessa työpaikoilla.

4. Hauras luottamus ja kuulumisen tunne moninaistuvassa työelämässä

Sari Vanhanen, Siirtolaisuusinstituutti

Tutkimukseni käsittelee Suomessa tapahtuvaa työelämän muutosta etnisesti, kielellisesti ja kulttuurisesti moninaistuvassa yhteiskunnassa. Keskustelu työperäisestä maahanmuutosta ja työelämän vastuullisuudesta on noussut uudella tavalla esiin myös Ukrainan tilanteen vuoksi kasvaneen muuttoliikkeen myötä: miten tulijoiden osaaminen tunnistetaan, mutta myös miten mahdollinen hyväksikäyttö estetään?

Lähestyn suomalaisen työelämän muutosta kuuluvuuden tunteena (sense of belonging) ja kunnioituksen kokemuksena (feeling of dignity) sekä yksittäisen työntekijän että työyhteisön kannalta: miten kuuluvuuden tunne rakentuu ja miten ammatillinen arvostus koetaan? Entä millä tavoin hienovaraisia, usein myös piiloon jääviä yhdenvertaisuuden jännitteitä tai rakenteellisia eriarvoisuuksia kohdataan ja tunnistetaan? Tarkoitukseni on käyttää tunnetoimijuuden käsitettä ja pohtia, miten kuulumisen tunne koetaan kulttuurisesti moninaisessa työyhteisössä tai millaisia ehtoja ja uudelleenmäärittelyjä toimijuuteen latautuu, eli kenen tunnekokemuksista tai toimijuudesta tällöin on kyse?

Tutkimus perustuu erilaisten erontekojen risteämiseen ja sivuaa myös sukupuolituneita ajattelumalleja. Kyse on affektiivisesta luottamuksesta, joka murtuu tai rakentuu yhä uudelleen keskusteluina ja käytäntöinä. Lisäksi kiinnostavaa on pohtia sitä, millä tavoin ”oikeanlainen ammatillisuus” määrittyy tai miten tämä käsitys muokkautuu yhteisöllisenä, informaalina oppimisprosessina.

Laadulliseen aineistoon pohjautuvassa tutkimuksessa sovellan institutionaalista etnografiaa sekä temaattisia, osallistavia työpajoja tutkimuskohteiksi valikoituissa työyhteisöissä. Tarkoitus on valita tutkimuskohteet eri ammattialoilta ja sektoreilta (julkinen, yksityinen, järjestösektori).

Työryhmässä toivon keskustelua ja ideoita siitä, millä tavoin tunnetoimijuutta voisi tarkastella tässä kontekstissa. Lisäksi toivon käytännönläheisiä ehdotuksia metodologisesta näkökulmasta.

Tutkimukseni on yksi osa Strategisen tutkimuksen neuvoston rahoittamaa Mobile Futures: Diversity, Trust, and Two-way integration -hanketta (2021–2027), jossa haetaan ratkaisuja, miten Suomesta voisi tehdä oikeudenmukaisemman ja vastaanottavaisemman yhteiskunnan. Hanke käsittelee sosiaalista ja institutionaalista luottamusta, ja samalla kääntää katseen maahanmuuttotaukaisuudesta väestöstä ja yksilöistä koko yhteiskuntaan hyödyntäen kaksisuuntaisen kotoutumisen ajatusta. Hankkeen eri vaiheissa sovelletaan ja kehitetään edelleen Living Lab -metodologiaa tiiviinä vuoropuheluna tutkijoiden ja yhteistyökumppaneiden kesken.

5. Tunteet yhteisöllisissä työssä oppimisen prosesseissa

Susanna Paloniemi, Jyväskylän yliopisto

Katja Vähäsantanen, Jyväskylän yliopisto

Päivi Hökkä, Jyväskylän yliopisto ja Tampereen yliopisto

Teemu Vasama, Jyväskylän yliopisto

Työpaikat eivät ole tunteiden autiomaata vaan nykyään tunteiden ymmärretään olevan vahvasti läsnä työntekijöiden ja johtajien toiminnassa, vuorovaikutuksessa, päätöksenteossa ja ajattelussa (esim. Ashkanasy 2015; Lerner ym. 2015). Vaikka tunteet työssä eivät ole enää työelämässä katvealueella, tunteet työssä oppimisessa ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Oppiminen työssä on nähty pikemminkin kognitiivisina ja rationaalisina prosesseina.

Esityksessä tarkastelemme tunteiden roolia työntekijöiden ja johtajien työssä oppimisen prosesseissa. Teoreettinen ymmärryksemme niin työssä oppimisesta kuin tunteista kiinnittyy sosiokulttuuriseen viitekehykseen. Työssä oppiminen ymmärretään erityisesti ammatillisena identiteettityönä, mutta myös työkäytäntöjen tuunaamisena sekä tietojen ja taitojen kehittämisenä (Vähäsantanen ym. 2017). Tunteet vastaavasti käsitteellistetään yksilöiden tilannekohtaisina tunnekokemuksina sosiaalisissa ympäristöissä liittyen erilaisiin tapahtumiin, toisiin ihmisiin ja itseen (esim. Barsade ja Gibson 2007; Zembylas 2007).

Aineistona hyödynnämme koulutus- ja terveydenhuollon alalla aiemmin toteuttamiamme tutkimuksia, joiden aineistot on kerätty yhteisöllisten työelämävalmennusten konteksteissa. Laadullisen metasynteesin (Sandelowski & Barroso 2007; Schreiber ym. 1997) avulla uudelleenanalysoimme keskeisiä tuloksia kaikkiaan neljästä aiemmasta empiirisestä tutkimuksesta. Tutkimuskysymyksemme ovat: 1) Millaisia tunteita esiintyy yhteisöllisissä oppimisprosesseissa? ja 2) Millainen yhteys tunteilla on työssä oppimiseen? Tavoitteenamme on rakentaa kokonaisvaltaisempaa käsitystä tunteiden ja työssä oppimisen yhteydestä.

Tulosten perusteella tunteiden rooli yhteisöllisissä työelämävalmennuksissa näyttäytyy moninaisena. Tunteet voivat edistää tai estää oppimista, myös oppiminen laukaisee erilaisia tunnekokemuksia. Tietyt tunteet (esim. luottamus, uteliaisuus ja hämmennys) aktivoivat oppimista, mutta toiset tunteet (esim. erillisyys ja epävarmuus) haittasivat sitä. Oppimisprosessissa esimerkiksi uudenlaisen ymmärryksen omaksuminen, uusien taitojen oppiminen ja identiteetin vahvistuminen synnyttivät armollisuutta, uskallusta ja innostusta. Erityisesti innostus ja uskallus toimia toisin loivat puitteet omien työkäytäntöjen kehittämiseksi ja uudenlaiselle tavalle toimia työssä. Johtopäätöksenä esitämme, että tunteet ovat voimakkaasti läsnä yhteisöllisissä oppimisympäristöissä ja että niillä on monipuolinen merkitys oppimisessa. Tulosten pohjalta esitämme työelämäpedagogisia johtopäätöksiä oppimisen mahdollistamiseksi ja tukemiseksi.

3.4. TTP SESSIO 4

SESSIO 4	16.09 PERJANTAI KLO 9.00 – 10.45		
RYHMÄ	PJ:T	ESITYKSET	TILA
ETÄTYÖN AJANKOHTAISIA HAASTEITA JA MAHDOLLISUUKSIA	BORDI	1. Koponen & Salin: Etäjohtamisen käsiteanalyysi 2. Huhtasalo & Mäkitalo: Etäpalveluiden vuorovaikutuksen haasteet 3. Pohjola ym.: Miten etäpalaverien vuorovaikutuksen laatua voi parantaa? 4. Bordi ym.: Teknostressitekijät peruskoulun opettajan työssä korona-aikana	C6
TYÖNTEKIJÖIDEN ARVIOINTI JA TESTAAMINEN	AHOPELTO, LIINAMO, PETERI, RUUSUVUORI	1. Liinamo: Persoonallisuudesta sosiologisen tutkimuksen kohteena 2. Seppänen ym.: Arviointi eli reittaus alustatyössä – ja kuinka alustatyön suorittajat arvioivat reittausta? 3. Kallio: Laadunvarmistus osana henkilöstön arviointia yliopistoissa 4. Ahopelto ym.: ”Keskimääräisen empaattinen” – persoonallisuuspiirteistä neuvottelemisen rekrytointihaastatteluissa	A2A
HYBRIDI- YRITTÄJYYDEN HAASTEET JA MAHDOLLISUUDET	KANGAS, VILJAMAA	1. Kangas ym.: Rahasta ja rakkaudesta – sivutoimisen yrittäjyyden motiivit 2. Viljamaa ym.: Hybridiyrittäjien hyvinvointia selittävät tekijät 3. Järvensivu ym.: ”Toisinaan koen olevani valmis päivätöihin, työyhteisöön ja kuukausipalkkaan” 4. Lähdeniemi ym.: Näkemyksiä yrittäjyydestä ja palkkatyöstä sote-alalla 5. Viljamaa ym.: Sivutoimisten yrittäjien kasvuaikomuksia selittävät tekijät 6. Palukka & Salin: Osuuskuntayrittäjyys työhyvinvoinnin ja työurien pidentämisen mahdollistajana	A2B
VASTUULLISUUS MIKROYRITYKSISSÄ, OSA 2/2	SIMUNANIEMI, LIIKALA, FRANZEN	1. Franzen & Suomi: Vastuullisen mikroyrittäjän identiteetti – miten yrittäjät rakentavat vastuullista yrittäjäidentiteettiä puheessa 2. Tähtinen: The conceptual landscape of corporate sustainability and CSR 3. Liikala & Franzén: Eikö vastuullisuusvalmennus houkuttele mikroyrittäjää? – Syitä negatiivisen asenteen taustalla 4. Haukioja ym.: Tulevien yritysjohtajien vastuullisuusasenteet 5. Simunaniemi ym.: Mikroyritysten vastuullisuuden käsitykset ja käytännöt	C5
JOUKO NÄTIN MUISTOSYMPOSIUM			LINNA K103

3.4.1. Etätyön ajankohtaisia haasteita ja mahdollisuuksia

Puheenjohtaja: Bordi

1. Etäjohtamisen käsiteanalyysi

Jonna Koponen, Itä-Suomen yliopisto

Lotta Salin, Itä-Suomen yliopisto

Etäjohtaminen on ajankohtainen ja tärkeä tutkimusaihe, sillä koronapandemian aiheuttamien etätyösuositusten ja erilaisten rajoitusten vuoksi työpaikoilla on pitänyt nopeasti oppia uusia viestintätapoja ja ottaa haltuun uusia viestintäteknologisia välineitä. Johtajat ovat olleet uusien haasteiden edessä, kun he ovat nopeasti joutuneet ratkaisemaan, miten rakennetaan työyhteisön viestintää tilanteessa, jossa koko henkilökunta tai osa siitä tekee etätyötä.

Vaikka etäjohtamista on tutkittu yli 20 vuoden ajan (Avolio ym., 2000), ei etäjohtamiselle ole yhtä selkeää määritelmää (Cortellazzo ym., 2019). Tämä vaikeuttaa käsitteen operationalisointia ja etäjohtamisen teoreettisen pohjan rakentamista. Siksi tämän käsiteanalyttisen tutkimuksen tavoitteena on analysoida evolutionaarisen käsiteanalyysin (evolutionary concept analysis) menetelmällä (Rodgers, 1989), miten etäjohtamisen käsite on muuttunut viimeisen 21 vuoden aikana.

Systemaattisen kirjallisuushaun kautta tutkimuksen aineistoksi valikoitui 29 liiketaloustieteen alalla julkaistua vertaisarvioitua tutkimusta. Aineistosta analysoitiin etäjohtamisen edeltävät tekijät (antecedents), lähikäsitteet (surrogate and related terms), sitä määrittävät tekijät (attributes) sekä etäjohtamisen seuraukset (consequences). Tulokset osoittavat, että etäjohtaminen on monitasoinen ja kontekstuaalinen ilmiö, joka tarkoittaa hajautetun organisaation johtamista yhdistelemällä tehokkaasti ja tarkoituksenmukaisesti teknologiavälitteistä ja kasvokkaista viestintää johtamistyössä. Etäjohtamisessa yhdistyy sekä tehtävien että ihmisten johtaminen ja se vaatii erityistä tieto- ja viestintäteknologista osaamista, vuorovaikutusosaamista sekä etäosaamista (e-competence).

Tutkimuksen johtopäätöksenä esitetään etäjohtamisen kokoava määritelmä sekä sen ydintä kuvaava teoreettinen malli.

Lähteet:

Avolio, B., Kahai, S. and Dodge, G. (2000). 'E-leadership: Implications for theory research, and practice'. *Leadership Quarterly*, **11**, 615–668. [https://doi.org/10.1016/S1048-9843\(00\)00062-X](https://doi.org/10.1016/S1048-9843(00)00062-X).

Cortellazzo, L., Bruni, E. and Zampieri, R. (2019). 'The role of leadership in a digitalized world: A review'. *Frontiers in Psychology*, **10**, 1938–1938. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2019.01938>.

Rodgers, B. (1989). 'Concepts, analysis, and the development of nursing knowledge: The evolutionary cycle'. *Journal of Advanced Nursing*, **14**, 330–335. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.1989.tb03420.x>.

2. Etäpalveluiden vuorovaikutuksen haasteet

Jenni Huhtasalo, Turun yliopisto

Tiina Mäkitalo, Satakunnan ammattikorkeakoulu

Metropolia Ammattikorkeakoulun, Satakunnan Ammattikorkeakoulun ja Tampereen Ammattikorkeakoulun yhteinen, vuoden 2022 alusta alkanut Hyvinvointia Hybridisti -hanke pyrkii kehittämään sote-alan toimijoiden hybridi- ja etäpalveluja. Koronapandemia on vauhdittanut erilaisten etäpalveluiden käyttöönottoa sote-alalla ja lisäksi asiakkailta itseltään on tullut tarve palveluiden hybriditoteutukselle. Etä- ja lähipalveluiden yhdistäminen vastaa paremmin asiakkaiden yksilöllisiin tarpeisiin.

Etäpalvelut kuitenkin edellyttävät vuorovaikutuksessa uudenlaisia, ajattelun-, kohtaamisen ja etätoiminnan tapoja, työvälineitä ja vuorovaikutusosaamista. Etäkontaktissa keskustelu ammattilaisen ja asiakkaan välillä voi jäädä lähikontaktia käytännönläheisemmälle, rationaalisemmalle ja pinnallisemmalle tasolle, sillä tunteiden, ilmeiden ja eleiden välittäminen etänä on erilaista. Nonverbaali ja kehollinen viestintä rajautuu etätapaamisissa suurelta osin pois ja tunteiden yhteissäätely asiakkaan kanssa vaikeutuu. Aiemmissä tutkimuksissa on tullut esiin, että empatiaa voi mahdollisesti välittää etänä yhtä hyvin, mutta tähän ammattilaisen tulee erityisesti kiinnittää huomiota, jotta tämä mahdollistuisi. Tutkimuksessamme kysymme seuraavaa:

- 1) Miten ammattilaisten empaattisen läsnäolon ja kohtaamisen vuorovaikutusosaaminen toteutuu nykyisissä etäpalveluissa ja
- 2) Minkälaisia uudenlaisia välineitä ammattilaiset itse kuvailevat tarvitsevänsä, jotta empaattinen vuorovaikutus toteutuisi etäpalveluissakin niin hyvin kuin mahdollista?

Aineisto ja menetelmät

Kartoitamme laajasti sote- alan toimijoilta kyselykaavakkeen kautta nykyistä vuorovaikutusosaamista sekä niitä tarpeita, joita on noussut vuorovaikutuksessa esiin, ja joihin he toivovat lisää koulutusta. Näitä kyselylomakkeella saatuja vastauksia hyödynnetään teemahaastattelujen pohjana, joiden avulla on tarkoitus vielä syvemmin pureutua kyselylomakkeiden tulosten avulla kartoitettuihin etävuorovaikutuksen haasteisiin.

Tulokset ja johtopäätökset

Tulokset ja niistä tehtävät johtopäätökset raportoidaan tutkimuksen valmistuttua. Konferenssiesityksessä esitämme tutkimuksen taustan, toteutussuunnitelman sekä käytettävät tutkimusmenetelmät.

3. Miten etäpalaverien vuorovaikutuksen laatua voi parantaa?

Mikko Pohjola, Jyväskylän yliopisto

Risto Puutio, Jyväskylän yliopisto

Joona Muotka, Jyväskylän yliopisto

Miriam Nokia, Jyväskylän yliopisto

Virpi-Liisa Kykyri, Jyväskylän yliopisto

Verkkovälitteinen vuorovaikutus eroaa monilla tavoilla kasvotusten tapahtuvasta vuorovaikutuksesta. Tekniset häiriöt ovat etäpalaverissa hyvin yleisiä. Etäpalaverissa sanattomien viestien välittyminen on niukempaa kuin kasvotusten tapahtuvassa vuorovaikutuksessa ja teknologiasta aiheutuvat viiveet voivat vaikuttaa keskustelun rytmittymiseen ja viestien tulkintaan.

Etäpalaverissa on myös etuja verrattuna kasvokkain pidettäviin tapaamisiin. Palaverien vaatima aika lyhentyä ja matkustamisen tarve vähenee. Tämä helpottaa tapaamisiin osallistumista. Joissakin tutkimuksissa on havaittu, että etävälitteisyys voi myös edistää keskustelun tasa-arvoisuutta ja konfliktien rakentavaa käsittelyä.

Tutkimuksemme on osa Työsuojelurahaston rahoittamaa tutkimushanketta: "Työryhmien etäpalaverien kuormittavuuden vähentäminen ja hyödyllisyyden lisääminen fysiologisten mittareiden avulla". Neljän ryhmän etäyhteydellä toteutetut työnohjaustapaamiset (24 tapaamista) on videotallennettu ja niiden aikana osallistujat ovat itse mitanneet pulssioksimetrin avulla sydämen sykettä. Lisäksi osallistujat ovat arvioineet työtilanteensa kuormittavuutta ja istunnon hyödyllisyyttä numeerisesti ja sanallisesti.

Analysoimme osallistujien ja työnohjaajan välistä vuorovaikutusta työnohjaustapaamisissa, joissa työntekijät keskustelevala työtilanteistaan ja niissä toimimisesta. Tapaamisista on paikannettu tekniset ja muut häiriöt. Tarkempi analyysi kohdistuu tapaamisten aktiiviseen työskentelyn vaiheeseen. Olemme tarkastelleet erityisesti sitä, millaiset vuorovaikutuksen piirteet kutsuvat työntekijöitä osallistumaan keskusteluun ja edistävät uudenlaisen ymmärryksen muodostumista.

Aineistossamme tekniset ja muut etävälitteisyyteen liittyvät häiriöt olivat yleisiä. Niiden keskustelussa saamaan merkitykseen voidaan kuitenkin vaikuttaa vuorovaikutuksellisesti. Konkreettisen tilasta toiseen siirtymän puuttuminen voi vaikeuttaa irtautumista muista tehtävistä ja keskittymistä tapaamiseen. Havaitimme myös, että mitä kuormittavaksi ohjattava koki tapaamista edeltävän työtilanteensa, sitä kriittisemmin hän arvioi tapaamisen yhteistyösuhdetta.

Etävälitteisyys näyttää vaikeuttavan tapaamisen yhteisen "koreografian" muodostamista ja ylläpitämistä. Hyödylliseksi arvioitua istuntoa koskeva analyysimme osoitti, että silloin kun tämä onnistui, keskustelu oli koherenttia ja ohjattavat osallistuivat siihen jakaen omia ajatuksiaan ja kokemuksiaan heille merkityksellisestä aiheesta. Tällaiseen keskustelun osallistuneiden ohjattavien sykevälivaihtelu näytti lisääntyvän keskustelujakson aikana viitaten siihen, että ohjattavat mahdollisesti rentoutuivat keskustelun kuluessa. Pohdimme tulosten merkitystä ja esitämme niihin perustuvia suosituksia etäpalaverien ohjaajille vuorovaikutuksen laadun parantamiseksi.

4. Teknostressitekijät peruskoulun opettajan työssä korona-aikana

Laura Bordi, Tampereen yliopisto

Sanna Nuutinen, Tampereen yliopisto

Kirsi Heikkilä-Tammi, Tampereen yliopisto

Koronapandemiaan liittyvät erityisjärjestelyt, kuten etä- ja hybridiovetus, ovat merkittäväällä tavalla lisänneet teknologian hyödyntämistä opetustyössä. Pandemian alkuvaiheessa keväällä 2020 peruskouluissa siirryttiin nopealla aikataululla pääasialliseen etäopetukseen, joka edellytti ripeää teknologian käyttöönottoa sekä teknologisten ratkaisujen soveltamista myös sellaisiin oppiaineisiin, joissa opetusteknologian käyttö on aiemmin ollut vähäistä. Tällaiseen tilanteeseen liittyy riski teknostressin kokemiseen. Teknostressi on työstressin muoto, joka liittyy informaatio- ja kommunikaatioteknologian käyttöön ja sen aiheuttamiin fyysisiin, psyykkisiin, sosiaalisiin ja kognitiivisiin vaatimuksiin (ks. esim. Ragu-Nathan ym. 2008; Salanova ym. 2013; Tarafdar ym. 2014).

Tässä esityksessä tarkastelemme teknostressitekijöitä peruskoulun opettajan työssä korona-aikana. Tulokset ovat alustavia. Aineisto koostuu opettajien kuvauksista työn kuormitustekijöistä (n=352), joista tunnistettiin teknostressitekijöitä aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmällä. Aineisto kerättiin avoimena kysymyksenä osana laajempaa Tampereen kaupungin peruskoulun opettajille suunnattua kyselyä ajalla joulukuu 2020 - helmikuu 2021.

Teknostressitekijät jakoutuivat viiteen teemaan: teknologian haltuunottoon, pedagogisiin muutoksiin, vuorovaikutuksen kapenemiseen, teknologisiin puutteisiin sekä viestintä- ja

tavoitettavuuspaineisiin. Opettajat kuvasivat tietokonevälitteiseen opetukseen siirtymistä kuormittavaksi. Tähän liittyi ohjelmistojen käytön opettelu kiireellä ja omatoimisesti, ilman riittävää koulutusta tai ohjeistusta. Teknologian opettelu saattoi valua myös työajan ulkopuolelle ja kuormitukseen vaikutti myös tarve neuvoa oppilaita ja kollegoja teknologian käytössä. Tietokonevälitteiseen opetukseen siirtyminen aiheutti myös tarvetta pedagogisiin muutoksiin. Opettajien kuvasivat opetuksen valmisteluun, oppilaiden työskentelyn seuraamiseen, tehtävien tarkastamiseen ja arviointiin liittyviä muutoksia. Pedagogisia haasteita koettiin niin etä- kuin hybridiopetuksessa. Tietokonevälitteisen opetuksen koettiin myös kapeuttavan ja hankaloittavan vuorovaikutusta niin oppilaiden kuin kollegojen kanssa. Vuorovaikutuksen kapenemiseen liittyi myös vaikeudet oppilaiden tavoittamiseen ja ylimääräinen vaiva kontaktin luomisessa. Teknologiset puutteet puolestaan näkyivät tarvittavien laitteiden puutteena, teknisinä ongelmina sekä teknisen tuen vähäisyytenä. Opettajat kuvasivat myös viestintä- ja tavoitettavuuspaineita, kuten usean kommunikaatiokanavan jatkuvaa seuraamista sekä odotusta olla laajasti tavoitettavissa.

Tulokset viittaavat siihen, että peruskoulun opettajien työssä on esiintynyt monenlaisia teknostressitekijöitä pandemia-aikana. Vaatimustekijöissä nousevat esiin niin psyykkiset, kognitiiviset kuin sosiaaliset aspektit. Kouluissa onkin tärkeää kehittää käytäntöjä opettajien teknologiakuormituksen vähentämiseksi niin mahdolliset tulevat etäopetustilanteet kuin yleisemminkin työn digitalisoituminen huomioiden.

3.4.2. Työntekijöiden arviointi ja testaaminen

Puheenjohtajat: Ahopelto, Liinamo, Peteri, Ruusuvuori

1. Persoonallisuustesti sosiologisen tutkimuksen kohteena

Sara Liinamo, Tampereen yliopisto

Esitelmä ammentaa tutkimuksesta, jossa kehitetään menetelmää yhteiskuntatieteelliseen testimenetelmien tutkimukseen. Esitelmässä otetaan lähempään tarkasteluun *Personality Research Form* -testi, joka on yksi Suomen eniten käytetyistä psykometrisistä persoonallisuustesteistä. Kyseisessä testissä sukupuoli on keskeinen persoonallisuuseroja selittävä tekijä, sillä se sisältää mies- ja naisoletetuille omat pisteytysstandardit. Tämä tarkoittaa, että naisoletetun vastaajan persoonallisuudessa normaalina näyttäytyvä testitulos voi näyttäytyä miesoletetun vastaajan persoonallisuudessa normaalista poikkeavana. Sukupuolen lisäksi testiin kytkeytyy merkityksiä esimerkiksi yhteiskuntaluokasta, iästä, etnisyydestä ja fyysisestä toimintakyvystä. Testiväitteet ja pisteytysstandardit sisältävät julkilausumattomia oletuksia testin ihannetäyttäjistä. Samalla ne muokkaavat kulttuurista ymmärrystä siitä, millaisia piirteitä työmarkkinoiden havittelemalla ihannetyöntekijällä tulisi olla.

Yhteiskuntatieteellisellä testimenetelmien tutkimuksella pyritään siihen, että tutkimuksella päästään käsiksi testin tuottamien oletusten lisäksi erityisesti vastaajien tulkintoihin testiväittämistä. Menetelmän lähtökohtana on saada näkyville testin täyttäjien aktiivisuus testiväittämien tulkintaprosessissa. Analyysissä kuljetaan ”edestakaisin” testin tuottamien merkitysten ja testin täyttäjien tulkintojen välillä. Huomion kohteena on neuvottelu, jota testin täyttäjät käyvät testiväittämien kanssa. Kun tutkimuksen aineistona ovat sekä testiväittämät että testin täyttäjien tulkinnat, silloin saadaan esille testin täyttäjien tulkinta, tasapainoilu ja neuvottelu väittämien kanssa.

Esitelmä perustuu Testaamisen sosiologia -hankkeessa kerättyyn haastatteluaineistoon, jossa ihmiset puhuvat läpi testiväitteitä ja perustelevat testivastauksiaan. Aineiston lukutapa ammentaa diskursiivisesta psykologiasta ja kriittisestä diskurssianalyysistä.

2. Arviointi eli reittaus alustatyössä – ja kuinka alustatyön suorittajat arvioivat reittautsa?

Laura Seppänen, Työterveyslaitos

Jere Immonen, Työterveyslaitos

Marja Känsälä, Työterveyslaitos

Tuomo Alasoini, Työterveyslaitos

Tavoitteet ja tutkimuskysymykset: Digitaalisten alustojen kautta välitettävässä työssä työn suorittajien arviointi eli reittaus tuotetaan asiakkaiden palautteiden ja suoritusten perusteella alustan algoritmien muokkaamana (Rahman, 2021). Reittauksilla välitetään tietoa ja rakennetaan luottamusta ostajien ja suorittajien välillä. Ne tarjoavat suorittajille keinoja kehittyä työssä ja alustat voivat hyödyntää reittausdataa sisäisesti ja ulkoisesti.

Esityksen tavoitteena on asettaa alustojen reittaus kehittyvään työntekijöiden arvioinnin kenttään. Kuinka työnvälitysalustojen reittausjärjestelmät toimivat? Ja kuinka suorittajat itse arvioivat alustojen reittautsa? Esitys perustuu Reiluuden mallit alustatyössä -hankkeen tuloksiin ja vie niitä eteenpäin. Näkökulmia alustatyön reiluuteen. Reiluuden mallit alustatyössä -hankkeen loppuraportti (julkari.fi)

Käytetyt menetelmät: Työnvälitysalustojen reittausjärjestelmiä kuvataan aiempien hankkeiden ja kirjallisuuden perusteella. Tulokset reittauksen arvioinnista perustuvat alustatyön suorittajien reittausta koskeviin arvottaviin kokemuksiin 25 haastattelun pohjalta. Analyysissa on sovellettu reiluusteoriaa (Folger & Cropanzano, 2001). Erityisenä mielenkiintona ovat reittaukseen liitetyt vertailukohdat eli referenssit, jotka valottavat reittausarviointien muodostumista.

Keskeisimmät tulokset: Väärinkäytös- ja liikesalaisuusnäkökulmista johtuen reittauksen muodostuminen ei ole täysin läpinäkyvää alustatyön suorittajille (Cedefop, 2020). Asiakkaiden ja alustan panos reittauksen tuloksissa vaihtelee alustoittain. Reittaus voi olla yksipuolinen tai kaksipuolinen, jolloin sekä asiakas että suorittaja arvioivat toisensa työtehtävässä. Reittaukset kerryttävät suorittajien mainepääomaa alustoilla. Työnvälitysalustojen välittämään ja muokkaamaan reittaukseen liittyy voimakkaitakin reiluuskokemuksia hyödyistä ja haitoista.

Johtopäätelmät: Alustamaiset piirteet, kuten työntekijöiden arviointi asiakaspalautteiden perusteella, yleistynevät kaikessa työssä (Berástegui, 2021; Huws ym., 2017). Alustojen algoritmien, osin sosiaalista mediaa muistuttava luonne tuo arviointiin omat piirteensä. Keskustelemme tuloksista työn suorittajien ja kehittämisen näkökulmista. On oleellista, että alustatyön suorittaja ymmärtää reittauksen muodostumisen viime kädessä ihmisten toimintana ja tunnistaa omat mahdollisuutensa vaikuttaa niihin.

3. Laadunvarmistus osana henkilöstön arviointia yliopistoissa

Kirsi-Mari Kallio, Turun yliopisto, (kirsi-mari.kallio@utu.fi)

Tomi Kallio, Vaasa yliopisto

Aki Lehtivuori, Turun yliopisto

Elin Funck, Linnaeus University, Sweden

Yliopistot kohtaavat kasvavan paineen kilpaillessaan keskenään mm. rahoituksesta, opiskelijoista ja henkilökunnasta niin kansallisesti kuin kansainvälisesti. Tämän seurauksena yliopistot maailmanlaajuisesti ovat ottaneet käyttöön erilaisia suoritusmittaus- ja laadunvarmistusjärjestelmiä henkilökuntansa toiminnan ohjaamiseen. Tämä kehityskulku on johtanut siihen, että tutkijat ja opettajat kokevat kasvavan suorituspaineen, joka työelämän lisäksi vaikuttaa myös heidän yksityiselämäänsä.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan ruotsalaisten yliopistojen työntekijöiden kokemuksia yliopistonsa laadunvarmistusjärjestelmistä. Aineisto on kerätty kyselyllä, johon vastasi yhteensä 932 tutkimus- ja opetushenkilökunnan edustajaa kolmesta eri ruotsalaisesta yliopistosta. Aineiston analyysi on vielä keskeneräinen, mutta alustavasti näyttää siltä, että laadunvarmistusjärjestelmät lisäävät stressiä ja suorituspainetta akateemisessa työssä. Tämän lisäksi laadunvarmistukseen liittyvä raportointi vie erittäin paljon työaikaa tutkijoilta ja opettajilta.

4. ”Keskimääräisen empaattinen” – persoonallisuuspiirteistä neuvottelemisen rekrytointihaastatteluissa

Teija Ahopelto, Tampereen Yliopisto

Johanna Ruusuvuori, Tampereen Yliopisto

Melisa Stevanovic, Tampereen Yliopisto

Sanni Tiitinen, Jyväskylän Ammattikorkeakoulu

Erilaisista persoonallisuustesteistä on tullut arkipäivää työelämässä. Pelkästään Suomessa rekrytointien yhteydessä toteutetaan vuosittain satojatuhansia henkilöttestauksia. Persoonallisuustestausten yleistymisen myötä, tarve ymmärtää niiden taustoja, roolia ja vaikutuksia on myös kasvanut. Testausten mielekkyydestä käydään säännöllisesti kriittistä keskustelua. Kriitikki kohdistuu persoonallisuustestien pohjalta tehtävien johtopäätösten virheellisyyteen ja käyttämiseen alkuperäisen tarkoituksen vastaisesti yksilötestaukseen. Testaamisen puolustajat näkevät persoonallisuustestien tuovan kuitenkin luotettavuutta pelkän rekrytointihaastattelun rinnalle, jonka sellaisenaan nähdään mittaavan enemmän haastattelijan ja haastateltavan yhteensopivuutta. Vähemmälle huomiolle on jäänyt testaamisen ja persoonallisuustestitulosten merkitys itse haastattelussa, eli varsinaisessa vuorovaikutustilanteessa. Tutkimuksessamme vastaamme kysymykseen miten persoonallisuudesta neuvotellaan rekrytointihaastattelun aikana ja miten episteemiset oikeudet jakautuvat osallistujien kesken.

Tutkimusaineistomme koostuu 21 videoiduista rekrytointihaastattelutilanteesta. Ennen videoitua haastattelua, työnhakija on tehnyt testipatteriston, joista yksi on ollut persoonallisuustesti. Videoitujen haastattelujen aikana työnhakija ja konsultti keskustelevalta hakijan työhistoriasta ja taustasta sekä käyvät läpi testien tuloksia. Tarkastelemme tutkimuksessamme sekvenssejä, joissa palaute persoonallisuudesta annetaan kolmannessa vuorossa. Tätä palautevuoroa on edeltänyt rekrytointikonsultin esittämä kysymys ja kandin kysymykseen antama vastaus. Tutkimuksemme metodina ja viitekehysenä toimii keskusteluanalyysi.

Esimerkkien avulla kuvaamme, miten rekrytointikonsultin muotoilema palaute rakentaa episteemistä auktoriteettia toimijoiden (rekrytointikonsultti, kandi ja testi) välille siten, että testi asetetaan tilanteessa vahvimman auktoriteetin asemaan. Kuvaamme myös, miten rekrytointikonsultin muotoilema palaute vaikuttaa kandin toimintamahdollisuuksiin oman persoonallisuutensa määrittäjänä.

3.4.3. Hybridiyrittäjyyden haasteet ja mahdollisuudet

Puheenjohtajat: Kangas, Viljamaa

1. Rahasta ja rakkaudesta – sivutoimisen yrittäjyyden motiivit

Emilia Kangas, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Anmari Viljamaa, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Sanna Joensuu-Salo, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Nykytyöelämää voidaan kuvata hybridisenä. Niin työn tekemisen kuin työsuhteidenkin muodot ovat yhä moninaisempia. Yhä useampien työ sijoittuu yrittäjyyden ja palkkatyön välimaastoon (Heiskanen, 2019), joko työsuhdemuodon tai työn tekijäidentiteetin näkökulmasta. Perinteinen kahtiajako palkkatyöhön ja yrittäjyyteen ei enää kuvaa työelämän todellisuutta. Yrittäjyyden ja työelämän tutkimuksella on perinteisten paradigmojen puitteissa vaikeuksia hahmottaa meneillään olevaa muutosta, mikä taas vaikeuttaa uuden työn ja yrittäjyyden toimintaedellytysten edistämistä (Järventaus & Kekäläinen, 2018). Yksilötasolla työelämän muuttuminen yhä monimuotoisemmaksi voi tarkoittaa niin haasteita kuin mahdollisuuksiakin. Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita sivutoimisten yrittäjien motivaatiosta sivutoimiyrittäjyyden aloittamiseen. Yrittäjyyden motiiveja on pidetty perinteisesti taloudellisina. Yrittäjyyteen voi kuitenkin liittyä myös muita tavoitteita ja motiiveja.

Tutkimusaineistona on 488 sivutoimisen yrittäjän vastaukset kyselyyn, joka toteutettiin keväällä 2021. Sivutoimisilta yrittäjiltä kysyttiin tekijöitä, jotka kuvaavat motiiveja sivutoimisen yritystoiminnan aloittamiseen. Lisäksi kysyttiin missä määrin sivutoimiset yrittäjät pyrkivät yritystoiminnallaan tuottamaan myös muuta kuin taloudellista arvoa. Näiden lisäksi kysyttiin vielä avoimella kysymyksellä yritystoiminnan aloittamisen syitä.

Kyselyn tulosten mukaan tärkeimpiä motiiveja sivutoimisen yrittäjyyden aloittamiseen ovat taloudelliset motiivit ja itsensä toteuttamisen motiivit. Myös itsenäisyyteen liittyvät motiivit ovat tärkeitä. Lisäksi suuri osa sivutoimiyrittäjistä haluaa tuottaa yrittäjyydellään muutakin kuin taloudellista arvoa (yhteiskunnallista, kulttuurista tai ekologista arvoa). Jopa 52 prosenttia vastanneista tavoittelevat merkittävässä määrin muidenkin kuin taloudellisen arvon tuottamista omalla yritystoiminnallaan. Toisaalta 33 prosentille vastaajista yhteiskunnallisilla, kulttuurisilla tai ekologisilla arvoilla ei ole kovin suurta merkitystä omassa yritystoiminnassaan. Avovastauksista tunnistimme taloudellisia, itsensä kehittämiseen, työskentelytapaan, omaan osaamiseen sekä elämäntilanteeseen liittyviä sivutoimisen yrittäjyyden aloittamisen syitä. Kaiken kaikkiaan sivutoimiyrittäjyyden aloittamisen keskeisimmiksi motiiveiksi nousivat sekä tilastollisessa analyysissä että laadullisessa analyysissä toisaalta taloudelliset motiivit ja toisaalta itsensä toteuttamisen motiivit sekä halu tuottaa muutakin kuin taloudellista arvoa. Tuloksista nousee selvästi esille, että itsensä toteuttaminen on vahvassa yhteydessä siihen, että yritystoiminnalla halutaan tuottaa muutakin kuin taloudellista arvoa. Näin ollen arvo voi syntyä itselle, mutta myös laajemmin yhteiskunnallisesti. Samalla yrittäjyydellä on merkittävää potentiaalia myös ns. viheliäisten ongelmien ratkaisemiseen.

2. Hybridiyrittäjien hyvinvointia selittävät tekijät

Anmari Viljamaa, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Emilia Kangas, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Sanna Joensuu-Salo, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Yrittäjyyden tutkimuksessa hybridiyrittäjyyttä, eli sivutoimista yrittäjyyttä palkkatyön ohella, on lähestytty paljolti alkavan yrittäjyyden näkökulmasta (esim. Folta ym., 2010; Demir ym., 2020). Käytännössä useissa tutkimuksissa on kuitenkin todettu, että hybridiyrittäjyys voi olla varsin pitkäaikaista (esim. Thorgren ym., 2014; Viljamaa ym., 2017), joten hybridiyrittäjien hyvinvointiakin on syytä tarkastella erikseen.

Yrittäjyys voi olla henkilökohtaisen kehityksen, kasvun ja hyvinvoinnin lähde (Shir, 2015), ja aiemmassa tutkimuksessa yrittäjien hyvinvointi näyttää jollain osa-alueilla korkeammalta kuin palkkatyössä olevien (Baron ym., 2016; Andersson, 2008). Hytti ym. (2013) kuitenkin totesivat, että yrittäjyys menetti merkityksensä työtyytyväisyyttä selittävänä tekijänä, jos työn piirteet (esim. autonomia) huomioitiin.

Hybridiyrittäjyyttä voidaan kuitenkin ajatella mahdollisuutena sellaisten henkilökohtaisten tavoitteiden toteuttamiseen, jotka eivät omassa palkkatyössä ole mahdollisia. Tässä tutkimuksessa tarkastellaan hybridiyrittäjien hyvinvointia selittäviä tekijöitä perustuen kyselyyn, joka toteutettiin keväällä 2021 yhteistyössä Suomen Uusyrityskeskusten ja Norstat Oy:n kanssa. Aineisto koostuu 295 hybridiyrittäjän vastauksista. Kyselyssä arvioitiin hyvinvointia hyödyntäen Shirin ym. (2019) kolmen hyvinvointikysymyksen mittaristoa, johon sisältyy tyytyväisyys elämään, globaali onnellisuus sekä subjektiivinen elinvoimaisuus. Lineaarissa regressioanalyysissä hyvinvointia erittäin merkitsevästi selittäviksi tekijöiksi nousivat taloudellisen tilanteen vakaus ($\beta .343^{***}$), tyytyväisyys palkkatyöhön ($\beta .250^{***}$) sekä terveydentila ($\beta .190^{***}$). Lisäksi taloudellisilla motiiveilla yrittäjyyden syinä oli vaikutusta hyvinvointiin ($\beta .105^*$). Sen sijaan itsensä toteuttamiseen liittyvillä yrittäjyyden motiiveilla ei ollut tilastollista merkitystä. Koko malli selittää hyvinvoinnin vaihtelusta 26 %.

Tulokset osoittavat, että vaikka hybridiyrittäjillä on itsenäistä yritystoimintaa, tyytyväisyys palkkatyöhön on tärkeää hyvinvoinnin kannalta. Yrittäjyyden tarjoama ”varaventtiili” ja mahdollisuus autonomiaan eivät tee palkkatyöstä vähemmän tärkeää. Itsensä toteuttaminen yrittäjyyden kautta ei näytä olevan hyvinvointiin vaikuttava tekijä, mutta taloudellisella vakaudella on keskeinen merkitys.

3. ”Toisinaan koen olevani valmis päivätöihin, työyhteisöön ja kuukausipalkkaan”

Anu Järvensivu, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Anna Anttila, Teatteri- ja mediatyöntekijöiden liitto

Sikke Leinikki, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Milla Lähdeniemi, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Nina Simola-Alha, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Tausta: Palkkatöitä ja yrittäjyyksiä työnteon tavoissaan yhdistävät ovat jääneet tutkimuksissa katveeseen, mikä saattaa osin johtua yrittäjyystutkimusten ja palkkatyön tutkimusten erillisyydestä, osin myös tilastointikäytännöistä, joissa painottuu ihmisen kulloinenkin pääansainnan lähde. Niin ikään vakiintunut oletus on ollut, että ihmisellä on yksi työnteon sopimussuhde kerrallaan ja hän toimii työuransa ajan joko palkkatyössä tai yrittäjänä. Tässä esitellyssä toimintatutkimuksessa kontekstina on kulttuuriala ja erityisesti esittävät taiteet. Vaikka alalla sopimussuhteiden yhdistely on pitkään ollut vakiintunut työnteon tapa, hybridiyrittäjä ei ole käytetty käsite. Sen sijaan käytetään käsitettä freelancer, joka viittaa käytännössä kaikkiin niihin, joilla ei ole vakituista organisatorista kiinnitystä. Freelancereiden työ saattaa muodostua palkkatyöpätkistä, mutta mukaan mahtuu myös monenlaisia muita

toimeksiantoja ja sopimuksia. Freelance-työn haasteet ja mahdollisuudet ovatkin jokseenkin samoja kuin hybridiyrittäjillä tai itsensätyöllistäjillä, joskin taidealaan liittyy omat erityispiirteensä.

Tutkimustavoitteet: Freelance-työn haasteita, erityisesti ansainnan epävarmuutta, on vuosikymmenet pyritty ratkaisemaan työryhmien ja selvitysten avulla. Edistystä ei kuitenkaan ole juuri tapahtunut. Tutkimuksessa pohditaan, millaisia toimijuuksia ja toimijapositioneita liittyy alalle vakiintuneeseen hybridimäiseen työnteon tapaan. Analyysissä yhdistetään yksilön, verkostojen ja toimialan käytäntöjen näkökulmia.

Menetelmät: Esitys perustuu TYÖ2030-ohjelman rahoittamassa Freet2030-hankkeessa toteutettuun toimintatutkimukseen, jossa tutkijat ovat yhteistoiminnallisesti kentän edustajien kanssa rakentaneet tilannekuvaa ja kehittäneet freelancereiden työhyvinvointia ja osaamisen kehittymistä tukevia ideoita. Aineisto muodostuu järjestetyissä työpajoissa ("kinkereillä") tehdyistä muistiinpanoista, avaintoimijoiden haastatteluista sekä freelancereiden uratarinoista.

Tulokset: Tulosten mukaan esittävien taiteiden freelance-työ on luonteeltaan ristiriitaisuuksien sävyttämä työnteon muoto ja moninaisten aaltoilevien toimijuuksien risteys. Siinä kietoutuu toisiinsa alalle vakiintuneiden käytäntöjen ja monitahoisen kilpailullisuuden sanelemaa rakenteellista pakkoa, alaa hallitsevien verkostotoimijoiden vahvoja asemia sekä freelancereiden itsensä aktiivisesti haluamia vapauksia monipuoliseen itsensä toteuttamiseen.

Johtopäätökset: Tutkimuksen johtopäätöksenä esitetään, että freelance-työ on eräänlainen monitahoisten ja ristiriitaisten toimijuuksien muodostaman kentän tasapainotila, jossa haasteita helpottaviakin muutoksia on vaikea toteuttaa heilauttamatta saavutettua herkkää balanssia.

4. Näkemyksiä yrittäjyydestä ja palkkatyöstä sote-alalla

Milla Lähdeniemi, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Juha Niiranen, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Anu Järvensivu, Työterveyslaitos

Anita Saaranen-Kauppinen, Humanistinen ammattikorkeakoulu

Tavoite: Sote-alan työvoimapulan kasvaessa ja julkisen sektorin kentän haasteiden lisääntyessä palkkatyöstä yrittäjyyteen siirtyminen tai hybridiyrittäjyys puhuttaa ja kiinnostaa alan toimijoita. Tässä esityksessä tarkastelemme, kuinka yrittäjyyteen ja palkkatyöhön sote-alalla suhtaudutaan ja millaisena yrittäjyys tällä hetkellä näyttäytyy.

Aineistot ja menetelmät: Kevytyrittäjyys ja muutoksenkyvykyys sote-alan toimintaedellytysten sekä työhyvinvoinnin edistäjänä (KEMUSOTE) -hankkeessa (ESR, 2020–2023) kohderyhmänä ovat sote-alan toimijat, joille palkkatöistä yrittäjäksi siirtyminen tai hybridiyrittäjyys ovat ajankohtaisia ja kiinnostavia mahdollisuuksia. Tässä esityksessä hyödynnämme hankkeen työpajoihin osallistuneiden yksilö- ja ryhmäkeskusteluita ja heiltä kerättyjä kyselyjä sekä hankkeessa työskennelleiden tahojen kanssa käytyjä keskusteluita ja työpajoja. Hahmottelemme laadulliseen sisällönanalyyysiin perustuen alustavia tuloksia sote-alan toimijoiden yrittäjyyskäsitteistä ja suhteesta yrittäjyyteen.

Tulokset: Yrittäjyyttä ja palkkatyötä kommentoitaessa voidaan havaita teemoja, jotka liittyvät kiinteästi toisiinsa: 1) vapaus (vaikutusmahdollisuudet) ja vastuu (sitoutuminen, velvoitteet), 2) itsenäisyys (autonomia, itsensä johtaminen, oma substanssiin liittyvä erityisosaaminen) ja yhteisöperustaisuus (yhteisöllisyys, sosiaalinen tuki, kuormitus), 3) riskit (epävarmuus,

osaamisen haasteet) ja turvallisuus (pysyvyys, ennakoitavuus). Läpäiseviä teemoja ovat ammatillinen osaaminen ja sen kehittäminen, ammatillinen sekä henkilökohtainen arvoperusta sekä yksilöllinen elämäntilanne ja tarpeet.

Johtopäätökset ja pohdinta: Sote-alan toimijoille yrittäjyys tarjoaa mahdollisuuden oman substanssipainotteisen erityisosaamisen hyödyntämiseen, mutta vaatii myös uudenlaisen geneerisen ja joustavan osaamisen hankkimista ja kehittämistä. Oma suhdetta ammatillisuuteen, palkkatyöhön ja yrittäjyyteen rakennetaan ja arvioidaan suhteessa yhteiskunnalliseen ja alaan liittyvään puheeseen sekä omiin kokemuksiin ja käsityksiin työstä. Palkkatyöstä eri tavoin yrittäjyyteen siirryttäessä liiketoiminta- ja lainsäädäntöosaamiseen liittyvä tietotaito ja koulutus on tärkeää, mutta yhtä lailla oleellista on huomioida ja tukea ammatillisia arvoihin ja hyvinvointiin liittyviä tarkasteluja sekä ammatillista identiteettityötä.

5. Sivutoimisten yrittäjien kasvuaikomuksia selittävät tekijät

Anmari Viljamaa, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Sanna Joensuu-Salo, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Emilia Kangas, Seinäjoen ammattikorkeakoulu

Sivutoimisen yrittäjyyden merkitys on kasvanut yhteiskunnassa, kun epätyypillisen työnteon muodot ovat yleistyneet (Heiskanen, 2019). Sivutoiminen yrittäjyys haastaakin perinteistä dualistista käsitystä palkkatyöstä ja yrittäjyydestä, kun esimerkiksi kevytyrittäjyys on mahdollistanut yhä useammalle tavan kokeilla yrittäjyyttä helposti (Rope, 2020). On kuitenkin mielenkiintoista tarkastella, missä määrin sivutoimisilla yrittäjillä on aikomuksia kasvattaa liiketoimintaa siten, että se voisi työllistää kokopäiväisesti yrittäjän itsensä ja mahdollisesti myös muita. Tässä tutkimuksessa selvitetään sivutoimiyrittäjien kasvuaikomuksia sekä niihin vaikuttavia tekijöitä. Aineistona on 488 sivutoimisen yrittäjän vastaukset kyselyyn, joka toteutettiin yhteistyössä Suomen Uusyrityskeskusten ja Norstat Oy:n kanssa keväällä 2021.

Yli puolet (51 %) vastaajista oli tyytyväinen nykyiseen tilanteeseensa, eikä heillä ollut kasvuaikomuksia. Vastaajista 35 % halusi kasvattaa yritystä niin paljon, että sen avulla pystyisi työllistymään päätoimisesti ja 13 % halusi kasvattaa yritystä niin paljon, että työllistäisi myös muita. Ordinaalisen regressioanalyysin avulla testattiin sitä, mitkä eri tekijät vaikuttavat sivutoimiyrittäjien aikomuksiin kasvattaa liiketoimintaansa. Muuttujien valinta perustui suunnitellun käyttäytymisen teoriaan (Ajzen, 1991) sekä aiempiin tutkimuksiin motiivien vaikutuksesta (Block & Landgraf, 2016). Lopulliseen malliin jätettiin ainoastaan muuttujat, jotka olivat mallissa tilastollisesti merkitseviä.

Tärkeimpiä kasvuaikomuksia selittäviä tekijöitä ovat itsenäisyyteen liittyvät motiivit ja lähipiiriin tuki. Mitä pidempään yritystoiminta on kestänyt, sitä vähemmän vastaajalla on kasvuaikomuksia. Myös hyvinvointi selittää negatiivisesti kasvuaikomuksia eli mitä paremmin vastaaja voi, sitä vähemmän hänellä on tarvetta muuttaa nykyistä tilannettaan. Innovatiivisuuteen liittyvät motiivit selittävät positiivisesti kasvuaikomuksia ja riskien kaihtaminen negatiivisesti. Vastaajat, joiden sivutoimisen yrittäjyyden toiminnan muotona on y-tunnus, tavoittelevat kasvua todennäköisemmin kuin ne, joilla on joku muu toiminnan muoto. Kaupan ala toimialoista selittää kasvuaikomuksia myös. Mielenkiintoista on, että vastaajat, jotka haluavat tuottaa muutakin kuin taloudellista arvoa, omaavat enemmän kasvuaikomuksia kuin vastaajat, joilla ei ole merkittävässä määrin muita tavoitteita kuin taloudellisen arvon tuottaminen. Malli sopii hyvin aineistoon ($p < 0,001$). Pseudo R^2 arvot ovat: Cox & Snell .314, Nagelkerke .365 ja McFadden .192. Tutkimus tuo uutta tietoa monista eri tekijöistä, joka muokkaavat sivutoimisten yrittäjien kasvuaikomuksia.

Lähteet

Ajzen, I. (1991). The theory of planned behavior. *Organizational behavior and human decision processes*, 50(2), 179-211.

Block, J. H., & Landgraf, A. (2016). Transition from part-time entrepreneurship to full-time entrepreneurship: the role of financial and non-financial motives. *International entrepreneurship and management journal*, 12(1), 259-282.

Heiskanen, T. (2019). Johdanto. Teoksessa Heiskanen, T., Syvänen, S., & Rissanen, T. (2019). *Mihin työelämä on menossa? Tutkimuksen näkökulmia*. Tampere University Press.

6. Osuuskuntayrittäjyys työhyvinvoinnin ja työurien pidentämisen mahdollistajana

Hannele Palukka, Tampereen ammattikorkeakoulu

Sirpa Salin, Tampereen ammattikorkeakoulu

Keskityimme esityksessämme tarkastelemaan sote-alan osuuskuntamuotoista yrittäjyyttä sekä osuuskuntayrittäjien esittämiä näkemyksiä osuuskuntayrittäjyyden hyödyistä ja haasteista sekä heidän työhyvinvointinsa tilasta. Esityksemme perustuu vielä käynnissä olevan Euroopan sosiaalirahaston rahoittaman kehittämishankkeen tuloksiin. Hankkeen tavoitteena on tukea sote-alan yrittäjien muutoskyvykkyyttä ja osaamista sekä vahvistaa heidän työhyvinvointiaan.

Sote-alalla toimialayrittäjyys on verraten yleistä. Toiminta on tosin pientä ja perustuu lähinnä yrittäjän itsensä työllistymiseen. Sosiaali- ja terveystalvetuissa toimii lisäksi yrittäjiä, jotka tuottavat sote-palveluita jäsenosuuskuntiensa kautta. Osuuskuntien osuus kaikista sosiaali- ja terveystalvetu yrityksistä oli vuonna 2016 ainoastaan 0,3 % ja liikevaihto oli 18,8 miljoonaa euroa eli 0,3 % kaikkien sosiaali- ja terveystalvetuissa toimivien yritysten liikevaihdosta, joka oli noin 6,7 miljardia vuonna 2016. Osuuskuntayrittäjyys saattaa kuitenkin olla tulevaisuudessa kasvava yrittäjyyden muoto. Sote alalla toimintaympäristön muutos tulee vaatimaan, että toimijan tulee olla monen eri osa-alueen osaaja ja tähän tukena voi hyvin olla osuuskuntamallinen liiketoiminta. Mitä pienemmästä toimijasta on kyse, sitä tärkeämpää on kuulua johonkin yhteisöön.

Esityksemme perustuu 15 sote-alan osuuskuntayrittäjän yksilöhaastatteluun, jotka toteutettiin vuonna 2020. Haastattelut toteutettiin puhelinhaastatteluina ja ne sisälsivät 11 kysymystä, joiden avulla selvitettiin yrittäjien työhyvinvointiin ja -terveyteen liittyviä palvelutarpeita. Haastatellut olivat iältään 55–68-vuotiaita. He olivat kokeneita sote-alan ammattilaisia, sairaanhoitajia (9) ja lähihoitajia (6). Heistä 11 oli työskennellyt ennen siirtymistään osuuskuntayrittäjäksi julkisella sektorilla ja 4 yksityisellä sektorilla. Emme tavoittaneet haastateltaviksi nuoria osuuskuntayrittäjiä, koska heitä ei juurikaan ole. Nuorten yrittäjien vähäinen osuus sote-alan osuuskuntayrittäjistä voi osin selittyä alan koulutus- ja kokemusvaatimuksilla.

Osuuskuntayrittäjien haastatteluista ilmenee, että osuuskuntayrittäjänä työskentely tarjoaa vaikutusmahdollisuuden työn tekemiseen, työoloihin, työn laatuun ja sen kehittämiseen omien arvojen mukaisesti. Lisäksi osuuskuntayrittäjyys mahdollistaa monipuoliset työtehtävät sekä tarjoaa joustavuutta, turvallisuutta ja yhteisöllisyyttä paremmin, kuin palkkatyösuhte tai yksin yrittäminen. Osuuskuntayrittäjyyteen liittyy myös haasteita. Se edellyttää itseohjautuvuutta, oma-aloitteisuutta, pitkäjänteisyyttä ja yrittäjähenkisyyttä sekä vaatii kaikilta tahtotilaa hyväksyä erilaisuutta ja moninaisuutta.

3.4.4. Vastuullisuus mikroyrityksissä, osa 2/2

Puheenjohtajat: Simunaniemi, Liikala, Franzen

1. Vastuullisen mikroyrittäjän identiteetti – miten yrittäjät rakentavat vastuullista yrittäjäidentiteettiä puheessa

Riikka Franzén, Turun yliopiston kauppakorkeakoulu, Porin yksikkö

Kati Suomi, Turun yliopiston kauppakorkeakoulu, Porin yksikkö

Identiteetti-käsitettä on hyödynnetty yrittäjyydenkin tutkimuksessa laajalti, esimerkiksi tutkittaessa yrittäjäidentiteetin rakentumista (Hytti 2003), naisyrittäjien (sukupuoli-) identiteettiä (Díaz García & Welter 2013), äitiyrittäjien (mumpreneurs) uraidentiteettiä (Duberley & Carrigan 2012) tai sosiaalisten yrittäjien yrittäjäidentiteetin rakentumista (Jones ym. 2008). Identiteetillä tarkoitetaan subjektiivisia merkityksiä ja kokemuksia, joiden kautta rakennamme käsitystä siitä, keitä me olemme (tai emme ole), mihin ryhmiin kuulumme (tai emme kuulu), ja miten meidän näiden perusteella tulee käyttäytyä (Alvesson ym. 2008, ks. myös Radu-Lefebvre ym.2021). Yksilön identiteetti ei ole muuttumaton, vaan se on kehittyvä, häilyvä ja erilainen eri konteksteissa. Identiteettejä ei siis ole vain yhtä, vaan useita, ja joskus ne voivat olla ristiriitaisia ja fragmentoituneita (Alvesson ym. 2008; Pullen & Simpson 2009). Identiteetit rakentuvat sense-making prosessissa, joissa menneisyyden kokemusten perusteella teemme tulkintaa nykyisyydestä ja tulevaisuudestamme (Polkinghorne 1999). Tarvitsemme vuorovaikutusta toisten kanssa identiteettien jatkuvassa tuottamisessa, jossa niitä voidaan kyseenalaistaa, vahvistaa tai muuttaa. (Alvesson ym. 2008; Pullen & Simpson 2009).

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme, miten yrittäjät rakentavat puheessaan vastuullisen yrittäjän identiteettiä. Tarkastelemme, miten yrittäjät käyttävät samanlaisuutta ja toiseutta identiteettiä rakentaessaan (vrt. esim. Jones 2008) ja millaisia identiteettejä ja niiden mahdollisia ristiriitoja aineistosta löytyy. Vastuullisuusidentiteetti voidaan kokea ristiriitaisena yrittäjyysidentiteetin kanssa (hyvän tekeminen vs. voiton ansaitseminen), ja huomiota kiinnitetäänkin siihen, miten yrittäjät puheessaan tämän jännitteen rakentavat ja mahdollisesti ratkaisevat. Tutkimuksessa tarkastellaan myös, miten menneisyys, nykyisyys ja tulevaisuus näkyvät yrittäjien puheessa; millaisia ovat yrittäjien tämän hetkiset identiteetit verrattuna tulevaisuuteen.

Aineistomme koostuu HYBRIDI-hankkeessa (ESR) kerätyistä mikro- ja pienyrittäjien vastuullisuuskäsityksiä ja -asenteita kartoittavista haastatteluista. Haastattelut on toteutettu vuoden 2022 aikana, ja ne on nauhoitettu ja litteroitu. Aineisto analysoidaan laadullisella sisällönanalyysillä hyödyntäen NVivo-ohjelmaa. Aineiston analysoinnin ollessa vielä kesken, voidaan kuitenkin havaita, että mikroyrittäjät ovat melko varovaisia puhuessaan vastuullisuudestaan; he eivät erityisesti tuo esille vastuullisuuttaan, vaikka he toimisivatkin vastuullisuusperiaatteiden mukaisesti. Identiteetin rakentamisen keinona käytetään melko yleisesti erottautumista esimerkkien keinoin ei yhtä vastuullisesti toimivista yrityksistä.

2. The conceptual landscape of corporate sustainability and CSR

Jaana Tähtinen, University of Turku, TSE Pori

This study aims to disentangle the conceptual landscape of two topical concepts; 'corporate sustainability' and 'corporate social responsibility, CSR'. The study will provide an empirical alignment of the two concepts that are used both in business studies and business practice, focusing on micro-sized companies. The practical understanding and use of sustainability concepts in micro business is a neglected research field, in spite of the size and importance of the field in sustainability transition. The study brings forward micro companies' voices to understand their practices and to criticize and balance the current corporate worldview of business studies. Moreover, by using and advancing the concept analysis method (CAM) (Tähtinen and Havila 2019; Tähtinen and Suomi 2022) the study addresses, not only theoretical language, but also the language of micro firm practice seldom included in concept analysis. So far, research interest has focused on how large companies *report* or *communicate* sustainability, but little is known about practitioners' understanding of sustainability and its practises. Micro firms do not have the legitimacy to use rhetorical strategies so that they appear to be sustainable (Ihlen 2009). Hence, there is a strong need to focus on micro firms to increase both researchers' understanding of world of micro companies and to support their sustainability efforts.

Hence this study asks; (i) what are the meanings of 'corporate sustainability' and 'CSR' both in theoretical discussions and in managerial practice? (ii) what theoretical roots, values, and ontological assumptions the concepts contain? (iii) what voices the concepts highlight and suppress? (iii) how to align concepts form practice and different theoretical discussions to aid multidisciplinary research?

The study offers three contributions; clarification of two concepts, a more diverse conceptual method, and knowledge on the practical business content of corporate sustainability.

3. Eikö vastuullisuusvalmennus houkuttele mikroyrittäjää? – Syitä negatiivisen asenteen taustalla

Sari Liikala, Oulun yliopisto, Kerttu Saalasti Instituutti MicroENTRE

Franzén Riikka, Turun yliopisto

Yritysvastuullisuus ja yrityksen arvot ovat nostaneet merkitystään liike-elämässä ja sen eteenpäin vieminen yrityksen strategisena sisältönä tai päämääränä. Suurin osa yrityksistä mieltää asian merkityksellisyyden ja tärkeyden. Näin on myös monissa mikroyrityksissä, mutta haasteena on, ettei vastuullisuuden syvällisempään pohdintaan riitä aika tai muut resurssit. Toisaalta pienissä yrityksissä saatetaan kokea, että vastuullisuuden vaatimukset koskettavat vain isompia yrityksiä, eikä niillä nähdä olevan merkitystä käytännön yritystoiminnan kannalta. Esimerkiksi Tall ym. (2018) havaitsivat kyselynsä perusteella, että miltei puolet vastanneista yrittäjistä (46 %) ei ollut lainkaan tai oli vain vähän kiinnostunut oman eettisen ajattelun vahvistamisesta esim. osallistumalla yrittäjille suunnattuihin tilaisuuksiin. Kyselytutkimuksessa ei kuitenkaan päästy käsiksi syihin, joita näiden vastausten takana on.

Hybridi-hankkeessa tuotetaan vastuullisuusvalmennusta mikro- ja pienille yrityksille ja kerätään aineistoa yrittäjien näkemyksistä yritysvastuullisuudesta. Mikroyrittäjien kommentteista on ollut myös havaittavissa, että yrittäjien suhtautuminen vastuullisuuteen saattaa olla negatiivinen tai jopa vihamielinen. Syynä saattaa olla esimerkiksi pelko byrokratian tai kustannusten lisääntymisestä, oman tietotaidon puutteesta tai yksinkertaisesti pelko muutoksesta.

Tässä tutkimuksessa tarkastelemme mikro- ja pienten yrittäjien näkemyksiä yritys vastuullisuudesta painottuen erityisesti negatiivisiin näkemyksiin, kuten miksi vastuullisuuteen keskittyviin tilaisuuksiin ei haluta osallistua tai miksi vastuullisuudesta viestimistä kaihdetaan. Aineistona käytämme puhelinkeskusteluissa yrittäjien esille nostamia syitä, miksi he eivät ole kiinnostuneita vastuullisuusvalmennuksesta, sekä valmennukseen osallistuvien yritysten haastatteluja. Puhelinkeskusteluissa esille nostetut syyt on kirjattu puhelun kuluessa tai heti sen jälkeen ylös. Haastattelut on nauhoitettu ja litteroitu. Aineiston analyysissä on käytetty teemoittelua.

Aineistosta nousee esiin erilaisia syitä, miksi vastuullisuutta ei pidetä oman liiketoiminnan kannalta merkityksellisenä. Näitä ovat esimerkiksi ajan puute, yritystoimintaa ollaan lopettamassa yritystoimintaa tai eläköitymässä nähdään, että vastuullisuus koskettaa vain isompia yrityksiä. Jyrkimmissä kommentteissa kyseenalaistettiin vastuullisuusvalmennuksen laillisuus ("huijausta ja aivan laitonta toimintaa... en ole koskaan kuullut näin turhasta toiminnasta") tai oltiin sitä mieltä, että vastuullisuuden kehittämiseen lähdetään vasta pakon edessä ("ei halua tehdä asian eteen mitään ennen kuin on pakko, eikä kyllä silloinkaan").

4. Tulevien yritysjohtajien vastuullisuusasenteet

Teemu Haukioja, Turun yliopisto

Anu Lähteenmäki-Uutela, SYKE

Tuomas Pohjola, Turun yliopisto

Tavoitteet/tutkimuskysymykset: Tutkimuksen tavoitteena on selvittää kauppakorkeakouluopiskelijoiden asenteita ja arvoja yritys vastuullisuuden osa-alueilla. Kysely on jaettu kolmoistilinpäätösajattelun mukaisesti ympäristölliseen, sosiaaliseen ja taloudelliseen vastuuseen. Opiskelijoita pyydettiin asennoitumaan kuten päätöksentekijä yrityksessä tai muussa organisaatiossa. Aineisto on kerätty Turun kauppakorkeakoulun Porin yksikössä vuonna 2017 ja siihen vastasi 66 kotimaista ja kansainvälistä opiskelijaa pääasiassa 1–3 vuosikursseilta. Taustamuuttujina käytettiin muun muassa vuosikurssia, sukupuolta, syntymävuotta, kansallisuutta ja pääainetta.

Käytetyt menetelmät: Tutkimuksen teoreettinen viitekehys rakentuu monitieteisesti keskeiseen CSR-tutkimukseen (Corporate Social Responsibility) painottuen markkinoinnin, juridiikan ja taloustieteen relevantteihin teorianäkökulmiin. Lähestymistapa on siten ongelmakeskeinen ja teoreettisesti eklektinen, eikä perustu jonkin tietyn kauppatieteellisen teorian soveltamiseen. Aineistoa käsitellään tilastollisen kuvauksen ja analyysin perusmenetelmillä painottuen kuitenkin laadullisen sisällön analyysiin. Kyselylomake rakentuu väittämiin ja niiden avoimiin perusteluihin.

Keskeisimmät tulokset ja niistä tehdyt johtopäätelmät: Tuloksena saadaan käsitys kauppakorkeakoulussa opiskelevien ennakoasenteista ja -arvoista ennen heidän valmistumistaan yhteiskunnallisiksi päätöksentekijöiksi. Taustamuuttujia hyödyntämällä on mahdollista selvittää, löytyykö erilaisten ryhmien välillä eroja, kuten esimerkiksi miesten ja naisten tai suomalaisten tai muualta tulleiden välillä. Uusintakyselyillä on mahdollista seurata, onko opiskelijoiden, tulevien yhteiskunnallisten päättäjien, ennakoasenteissa ja arvoissa tapahtunut muutoksia johonkin tiettyyn suuntaan.

5. Mikroyritysten vastuullisuuden käsitykset ja käytännöt

Anna-Mari Simunaniemi, Oulun yliopiston Kerttu Saalasti Instituutin Mikroyrittäjyyskeskus
MicroENTRE

Jaana Jeminen, Oulun yliopiston Kerttu Saalasti Instituutin Mikroyrittäjyyskeskus
MicroENTRE

Sari Liikala, Oulun yliopiston Kerttu Saalasti Instituutin Mikroyrittäjyyskeskus MicroENTRE

Yritysvastuullisuuden keskeiset osa-alueet ovat ympäristövastuu, sosiaalinen vastuu ja taloudellinen vastuu. Lisäksi tarvitaan viestintää, jolla yritys kertoo vastuullisuustoimistaan ja vahvistaa omaa kilpailuetuaan.

Mikroyrityksillä ei ole lakiin perustuvaa vastuullisuuden raportointivelvoitetta, mutta moni pieni yritysikin raportoi vastuullisuuttaan vapaaehtoisesti. Vastuullisuustoimiin ja niiden suunnitelmalliseen esiintuomiseen yrityksen viestinnässä kannustavat yrittäjän henkilökohtaiset arvot, rahoittajien vaatimukset tai asiakkaiden odotukset. Koronapandemia ja kevättalven 2022 dramaattiset tapahtumat Euroopan turvallisuustilanteessa toivat yritysvastuullisuuden esimerkiksi toimitusketjujen, kohdemarkkinan ja raaka-aineiden alkuperän osalta laajan yleisen huomion kohteeksi. Vastuullisuudesta on tullut yrityksiltä odotettava normi. Isot yritykset tekevät järjestelmällisesti vastuullisuustoimia ja viestivät niistä näkyvästi, mutta useimmilla mikroyrityksillä toimintaa ei johdeta strategisesti eikä hyvistä käytänteistä kerrota riittävästi.

Vihreä vastuullisuus mikroyrityksissä (ViVa)-hankkeessa (ESR) käynnistettiin verkko- ja vertaisryhmätoimintaan perustuva vastuullisuusvalmennus Pohjois-Pohjanmaalla toimiville mikroyrityksille. Valmennuksessa lisääntyvä vastuullisuusosaaminen parantaa yrittäjien kykyä vastata myös tulevaisuudessa toimintaympäristön muutoksiin sekä asiakkaiden muuttuviin vaatimuksiin.

Ensimmäiseen valmennusryhmään talvella 2022 osallistuvat yrittäjät (n=21) arvioivat omia vastuullisuustoimiaan verkkopohjaisella lähtötilanteen selvityksellä. Kyselyssä oli 46 vastuullisuustoimea, joita yrittäjä arvioi viisiportaisella asteikolla (äärivaihtoehtoina suuntaa vailla ja asia hallussa). Kyselyn jälkeen yrittäjät kertoivat alkuhaastatteluissa laajemmin liiketoimintansa perusarvoista, nykyisistä vastuullisuuskäytännöistään ja niiden viestinnästä sekä nimesivät keskeisimmät kehittämiskohteet tulevaan ViVa-valmennukseen.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata, millä tavalla mikroyrittäjät arvioivat omia vastuullisuustoimien nykytilaa ympäristövastuun, sosiaalisen vastuun, taloudellisen vastuun sekä vastuullisuusviestinnän osalta. Alustavien havaintojen mukaan monien mikroyrittäjien ennakkoymmärrys vastuullisuuskäsitteestä on heikko ja itsearviot yrityksen vastuullisuudesta ovat suhteellisen kriittisiä. Kuitenkin tutkijan kanssa käydyissä alkuhaastatteluissa tunnistettiin monia vastuullisia käytäntöjä ja toiminnan perusarvoja, joita ei kuitenkaan hyödynnetä yrityksen viestinnässä. Toisaalta ViVa-valmennukseen osallistuneiden yrittäjien joukossa oli niitäkin, joiden koko liiketoimintamalli pohjautui vahvasti ekologisuuteen ja kestäväan kulutukseen. Hekin kokivat kuitenkin tarvitsevänsä asiantuntijoiden apua tunnistaakseen laajan vastuullisuusteeman alta ne asiat, joihin juuri heidän yrityksessään kannattaisi keskittyä. ViVa-valmennuksen aluksi yrittäjä valitsee, mitä osa-aluetta hän haluaa ensimmäiseksi kehittää. Useimpien valinta kohdistui juuri vastuullisuuden viestintään.

Havainnot osoittavat, että pystyäkseen rakentamaan yritysbrändiään vastuullisuuden kautta, useimmat mikroyrittäjät kaipaavat alkuun pääsemiseksi hoksauttavia työkaluja ja käytännönläheistä valmennusta.

3.4.5. Professori Jouko Nätin muistosymposium

PERJANTAI 16.09 LINNA K103	JOUKO NÄTIN MUISTOSYMPOSIUM Puheenjohtajat: Merja Kauhanen (Labore) & Timo Anttila (Jyväskylän yliopisto)
9.00 – 9.10	AVAUS Professori (emeritus) Pertti Koistinen, Tampereen yliopisto
9.10 – 10.40	1. Social investments, life-long learning and employment among the older employees and immigrants: a European level comparison Olli Kangas, Turun yliopisto 2. Longer working lives: Are Finnish employers ready? Noora Järnefelt, Eläketurvakeskus 3. Perceived gender discrimination of work and disability pension due to depression among Finnish female employees Jouko Nätti in memoriam; Marjut Pietiläinen, Tilastokeskus; Satu Ojala, Tampereen yliopisto 4. Involuntary temporary and part-time work, job quality and wellbeing at work revisited Merja Kauhanen, Labore 5. Good mother can't – but a good father should? Cross- and within-country differences in attitudes towards parents' fulltime earner-roles in 26 European countries Milla Salin, Turun yliopisto; Katri Otonkorpi-Lehtoranta, Tampereen yliopisto; Mia Tammelin, Tampereen yliopisto; Henna Isoniemi, Turun yliopisto 6. Työ, hoiva ja vanhemmuus ensimmäistä lastaan odottavien pariskuntien kertomana: vertaileva laadullinen tutkimus Suomesta, Japanista ja Portugalista Mia Tammelin, Tampereen yliopisto; Beatriz Melim; Daisuke Ito; Carolina Garraio; Matilde Carvalho; Tiago Ferreira; Kaisa Malinen; Paula Mena Matos; Marisa Matias 7. Kun työ tulee kotiin (Halifax-paperi) Jouko Nätti in memoriam; Timo Anttila, Jyväskylän yliopisto; Tomi Oinas, Jyväskylän yliopisto 8. Koetut sisäilmaongelmat ja pitkät sairauspoissaolot Eerika Finell, Itä-Suomen yliopisto 9. Työpolitiikan laadukas valmistelu perustuu tutkittuun tietoon Minna Ylikännö, Työ- ja elinkeinoministeriö
10.40 – 10.45	Yhteiskuntatieteiden tiedekunnan tervehdys Mia Tammelin, Tampereen yliopisto
10.45 – 11.15	Kahvitarjoilu, Yliopiston pääatalo, 2. kerroksen aulatila

4. PRACTICAL INFORMATION

TIME AND VENUE

The Conference will be held at 14 - 16 September 2022 at **Tampere University, Main building, City centre campus** (address: Kalevantie 4, 33100 Tampere, Finland).



The entrance is marked by a red triangle on the map below (see Main entrance)



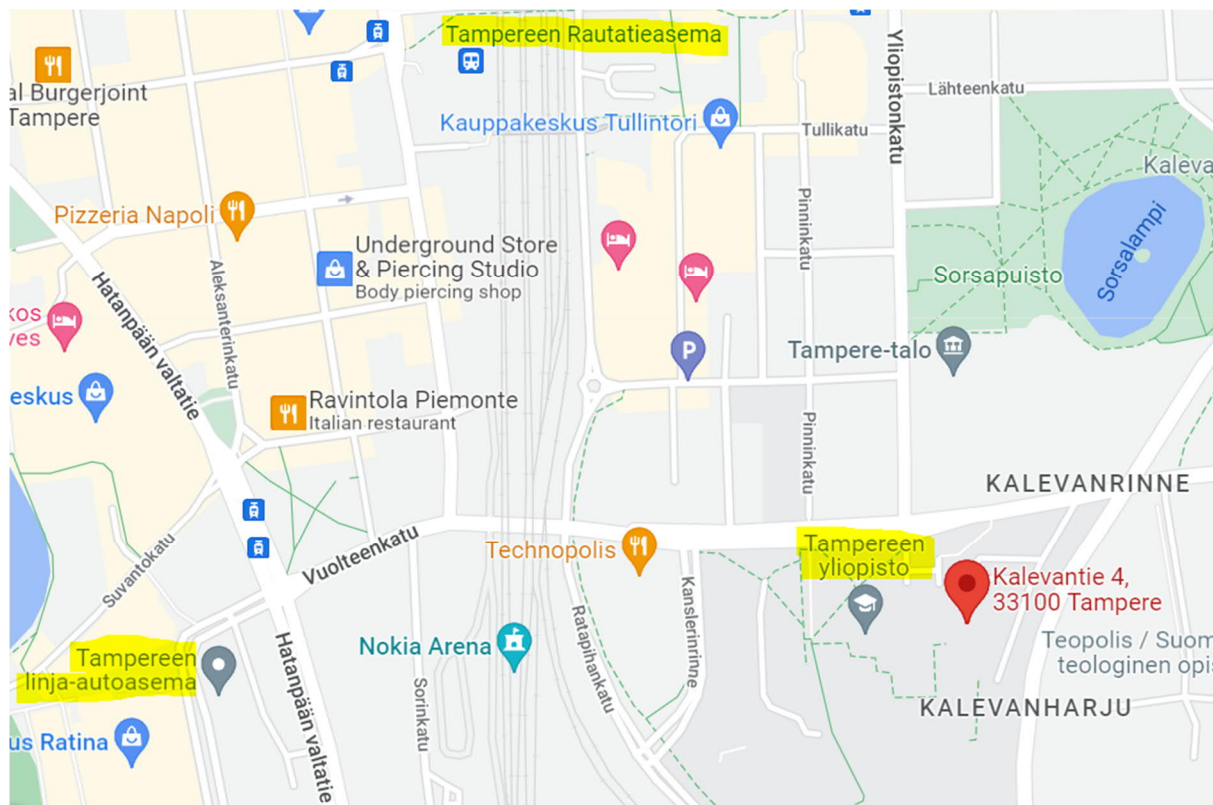
CITY CENTRE CAMPUS



HOW TO GET THERE

Find some information on [how to get to the conference](#)

Map of Tampere University, railway station and bus station on Tampere, Finland



Linja-autoasema = Bus station (long distance buses)

Rautatieasema = Railway station

Tampereen yliopisto = Tampere University

[MAP OF THE TAMPERE UNIVERSITY AREA AND THE SURROUNDING AREA \(click here\)](#)

CONGRESS INFO DESK

The conference info desk is situated in **Main building, Main lobby** (desk is on the right of the entrance). The desk will be open all day through the conference.

When you arrive to the conference site, **please collect your personal badge** from the info desk.

- The badge will function as your ticket to the sessions, to one free lunch and to three free coffee services (see information about lunch and coffee services below) during the conference.

The badge will function as a ticket to **the reception or/and the dinner** to the participants who have registered to these events as well.

CONTACT INFORMATION:

Pauliina Tiuraniemi/Jenna Bergdahl: +358 50 409 3145

INTERNET CONNECTION ON TAMPERE UNIVERSITY CAMPUS FOR VISITORS

You'll be able to use the computers on Tampere University campus with this information:

Username (Käyttäjätunnus): guest_parntdrr

Password (Salasana): nwxbwzyb4y

LUNCH

Lunch on **Thursday 15th September at 12.30 – 13.30 in Tampere University restaurant** (Main building, 2nd floor) is included in the conference fee. Restaurant is located on the City centre campus in the Main building of the Tampere University.

You'll be able to dine for free at this given time by showing your conference badge (given to you at the info desk) to the cashier.

You may find locations of other restaurants in the nearby area in the next chapter ([5. Hotels and restaurants](#)).

COFFEE

One coffee service per day is included in the conference fee. It will be served at the Main building, 2nd floor, Main auditorium foyer on

Wednesday 14th at 14.00 – 14.45

Thursday 15th at 15.10 – 15.45

Friday 16th at 10.45 – 11.15.

There are also other cafeterias on the University Campus where you may find refreshments during the conference.

TAXI

In case you need a taxi, you may call [0100 4131](#) (Taksi Tampere)

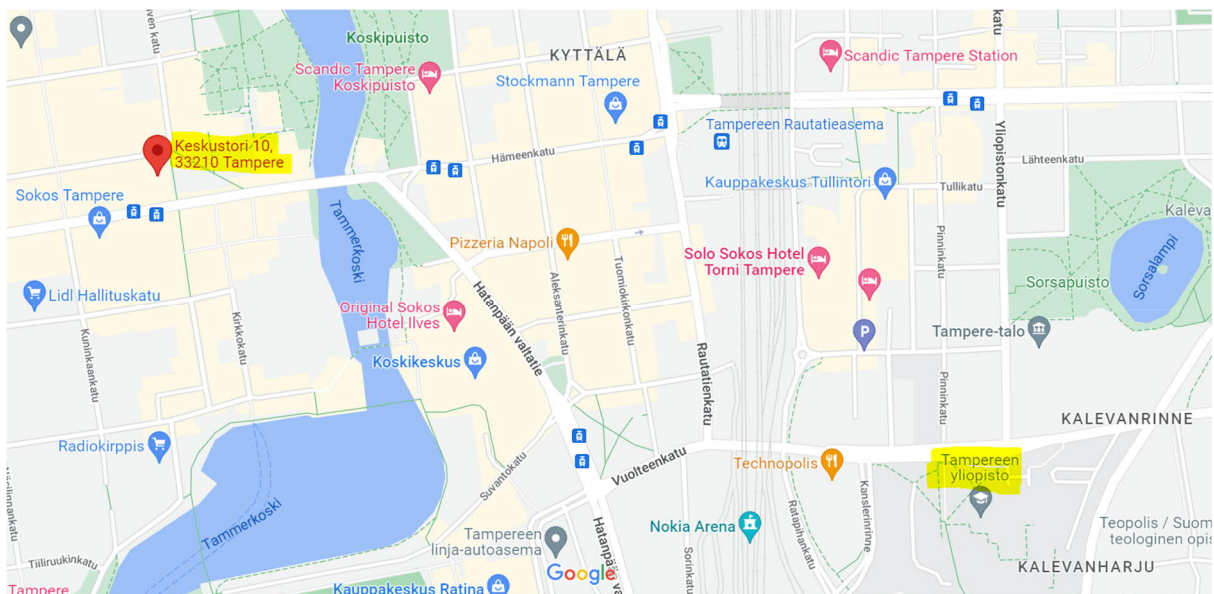
RECEPTION

Reception will be held at [Old City Hall](#) (Raatihuone) on Wednesday, 14th September at 6.30 pm.



The Old City Hall is a neo-renaissance building in Tampere, Finland, situated at the edge of the Tampere Central Square. The current city hall was built in 1890 and was designed by Georg Schreck. The palacial building has many halls and the city of Tampere holds many events there. During the Great Strike in 1905, the so-called “Red Manifest” was read from the balcony of the Old City Hall.

Address: [Keskustori 10, 33100 Tampere](#)



DINNER

Dinner will be held at [Puistotorni](#) on Thursday, 15th September at 6.30 pm.



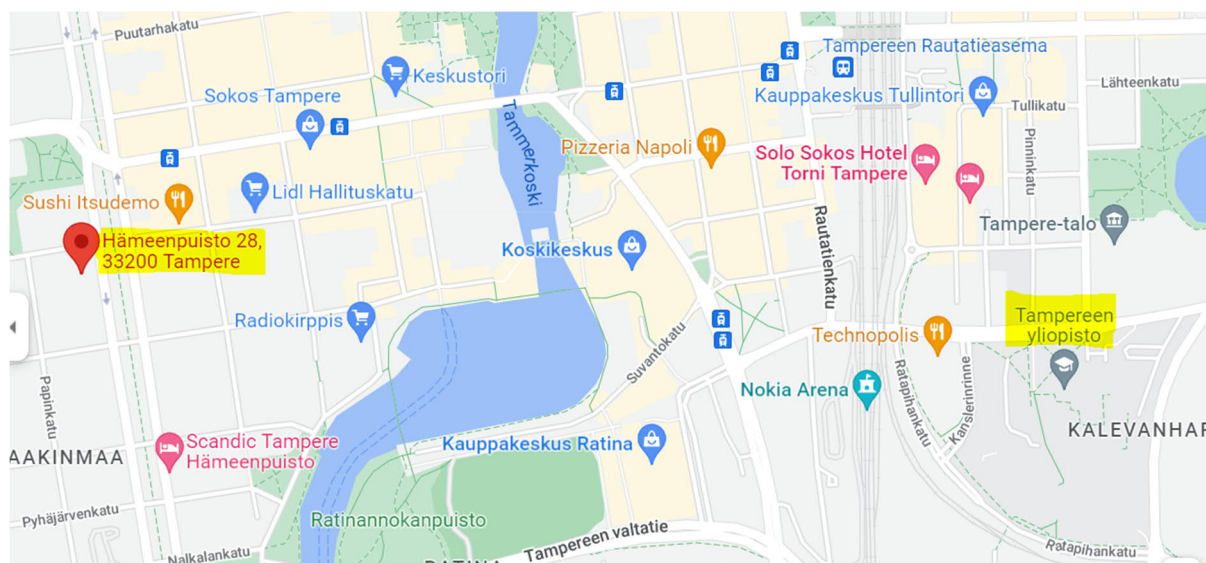
Program:

6.30 pm arrival

7.00 – 8.30 pm Three-course dinner (fish/vegan)

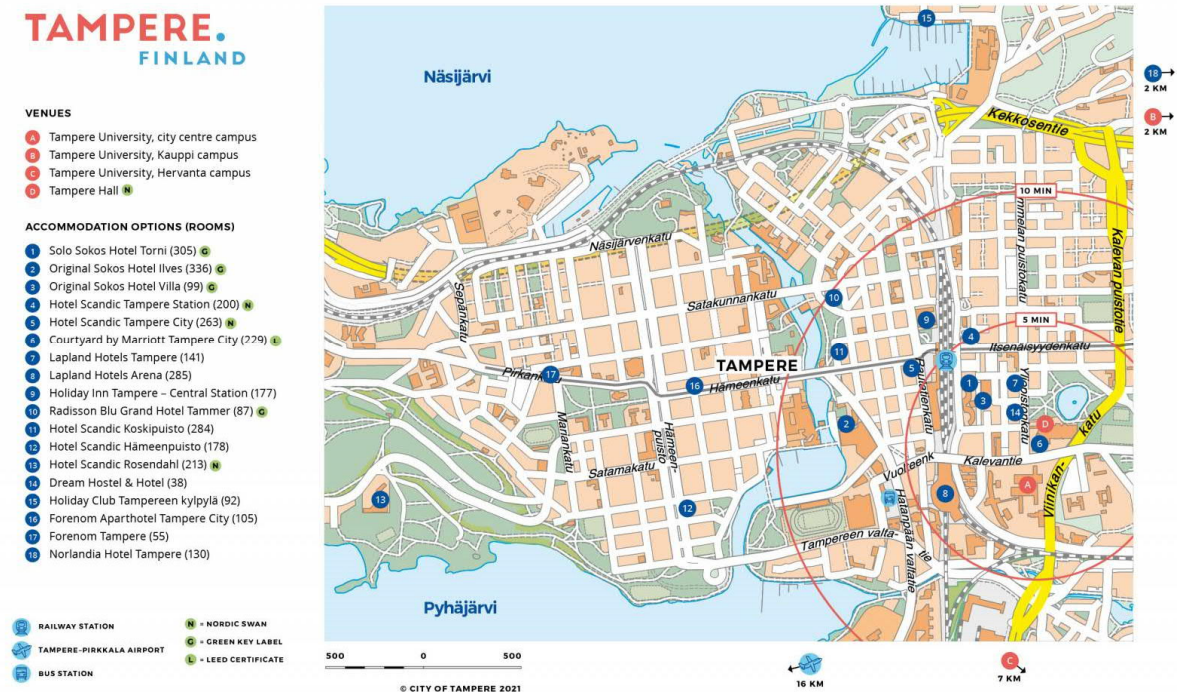
8.30 – 9.15 pm Music by Mikko Siltala & Riitis

Address: [Hämeenpuisto 28](#), 33200 Tampere



5. HOTELS AND RESTAURANTS

5.1. Hotels



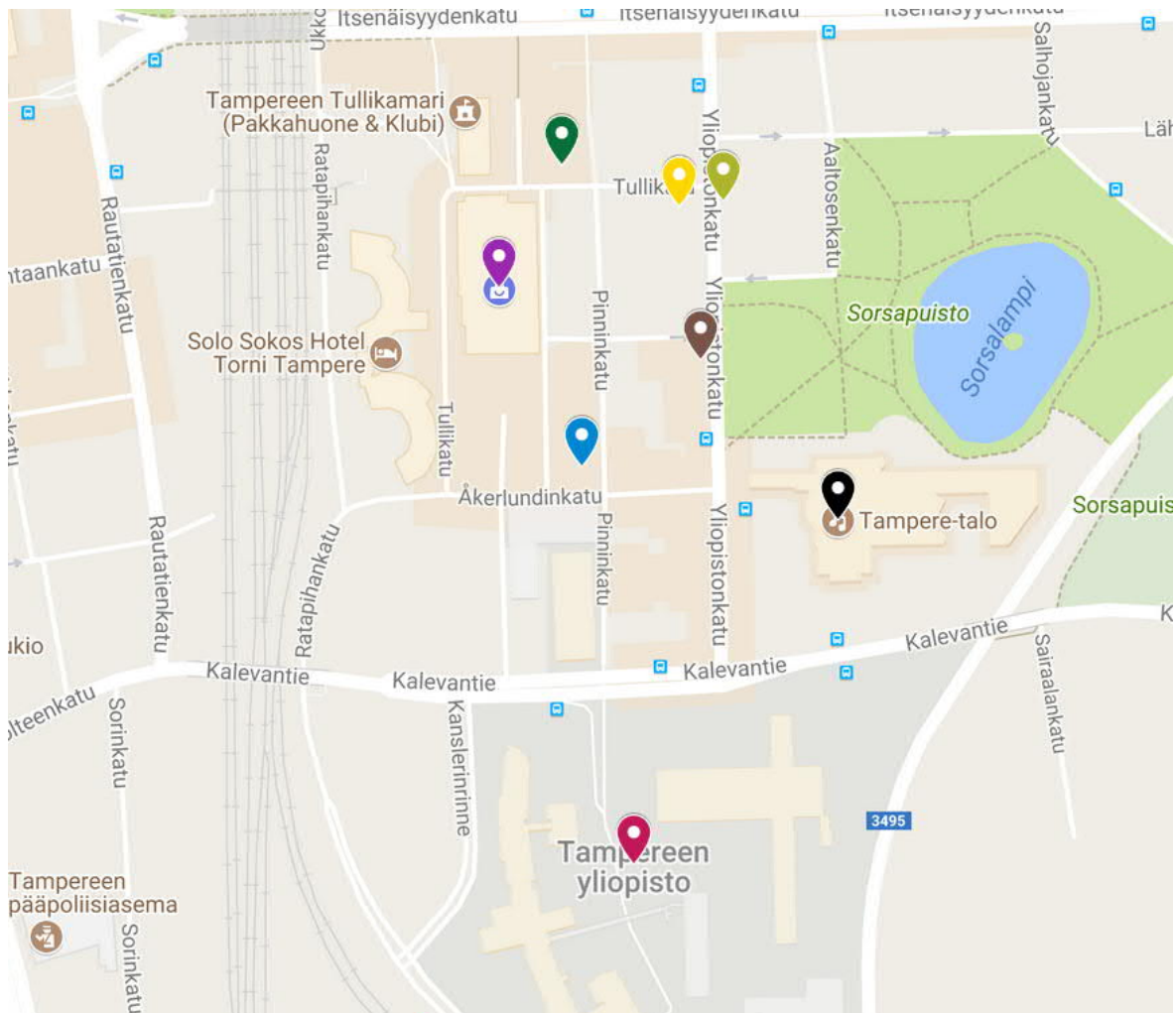
Conference participants are asked to make their own hotel reservations and pay for their own accommodation at the hotel.

You may also find a list of recommended hotels and some discount codes from [here](#)

5.2. Restaurants

Here is a list of restaurants near to Tampere University:

- Restaurant Dabbal, Yliopistonkatu 44 (Lapland Hotel)
- Restaurant Myllärit, Åkerlundinkatu 4
- Restaurant Sasor, Yliopistonkatu 50
- Restaurant Sorella, Vuolteenkatu 20
- Restaurant Telakka, Tullikamarin aukio 3
- Restaurant Tuhto, Yliopistonkatu 55 (Tampere Hall)
- Restaurants at the Tullintori shopping centre (Tullikatu 6)



- Restaurant Dabbal (Lapland Hotel)
- Restaurant Myllärit
- Tullintori Shopping Centre
- Restaurant Telakka
- Restaurant Sasor
- Restaurant Tuhto (Tampere Hall)
- University of Tampere
- Restaurant Tuhto (Tampere Hall)

You may find more restaurant options [here](#)



QR-code to the abstract book

(Program, Sessions, Abstracts,
Practical information, Hotels/Restaurants
and List of participants)

CONTACT INFO:

Tampere University personnel:

Pauliina Tiuraniemi / Jenna Bergdahl: +358 50 409 3145

IREC & Työelämän tutkimuspäivät at WRC Instagram:



WORK_RESEARCH_CENTRE

6. LIST OF PARTICIPANTS

FIRST NAME	SURNAME	ORGANISATION	COUNTRY
Satu	Aaltonen	University of Turku	Finland
Essi	Ahlroth	University of Turku, INVEST	Finland
Simo	Aho	Tampere University	Finland
Teija	Ahopelto	Tampere University	Finland
Joonas	Aitonurmi	Digital and Population Data Services Agency	Finland
Arja	Ala-Laurinaho	Työterveyslaitos	Finland
Mikael	Andolin	Foredata Oy	Finland
Terhi	Ansamaa	Suomen Ääniergonomiaseuran hanketyöryhmä	Finland
Juha	Antila	SAK	Finland
Anna	Anttila	Teme ry / Freet2030-hanke	Finland
Anu-Hanna	Anttila	Teollisuusliitto	Finland
Krista	Anttila	Jyväskylän ammattikorkeakoulu	Finland
Timo	Anttila	Jyväskylän yliopisto	Finland
Julia	Anttilainen	Työterveyslaitos	Finland
Robert	Arnkil	TAU	Finland
Marta	Basile	University of Catania	Italy
Myriam	Baum	Federal Institute for Vocational Education and Training (BIBB)	Germany
Barbara	Bechter	Durham University	United Kingdom
Branko	Bembič	Faculty of Social Sciences, University of Ljubljana	Slovenia
Jenna	Bergdahl	Tampere University	Finland
Tapio	Bergholm	Itä-Suomen yliopisto	Finland
Alessio	Bertolini	University of Oxford	United Kingdom
Elodie	Bethoux	Université Versailles Saint-Quentin (UVSQ)	France
Janina	Björk	Åbo Akademi University	Finland
Melinda			
David J.	Blanchflower	Dartmouth College, Hanover, New Hampshire	United Kingdom
Annika	Blomberg	Tampere University	Finland
Laura	Bordi	Tampere University	Finland
Andrea	Borello	Aalborg University, Denmark	Denmark
Bernd	Brandl	Durham University Business School	United Kingdom
Leandro	Canzio	University of Lausanne	Switzerland
Iván			
Heather	Connolly	Grenoble Ecole de Management	France
Jan	Czarzasty	SGH Warsaw School of Economics	Poland

Jessica	de Bloom	Tampere University	Niederlande
Eleonora	De Stefanis	University of Milan	Italy
Luigi	Di Cataldo	Università di Catania	Italia
Johanna	Eerikäinen	Finla Työterveys	Finland
Marianne	Ekonen	Jyväskylän ammattikorkeakoulu	Finland
Riikka	Franzén	Turun yliopisto, Turun kauppakorkeakoulu, Porin yksikkö	Finland
Mirjam	Gamrasni	Haaga-Helia ammattikorkeakoulu / Ulysseus Eurooppa-yliopisto	Finland
Jessie	Gevaert	Vrije Universiteit Brussel - Interface Demography	Belgium
Rebecca	Gumbrell- McCormick	Birkbeck, University of London	United Kingdom
Arja	Haapakorpi	Tampere University	Finland
Niilo	Hakonen	Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT	Finland
Johanna	Hallbäck	Centria University of Applied Sciences	Finland
Heini	Halme	Tampere University	Finland
Mari	Harald	Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius	Finland
Jaakko	Harkko	University of Helsinki	Finland
Kaisa	Hartikainen	Behavioral Neurology Research Unit	Finland
Teemu	Haukioja	Turun yliopisto kauppakorkeakoulu Porin yksikkö	Finland
Mari	Haverinen	Työterveyslaitos	Finland
Sauli	Havu	Tampere University	Finland
Kirsi	Heikkilä-Tammi	Tampere University	Finland
Pia	Heilmann	University of Eastern Finland	Finland
Miira	Heiniö	Finnish Institute of Occupational Health	Finland
Mikko	Henriksson	Työterveyslaitos	Finland
Eeva	Houtbeckers	Aalto University	Finland
Jenni	Huhtasalo	Satakunnan ammattikorkeakoulu	Finland
Richard	Hyman	The London School of Economics	United Kingdom
Henri	Hyvönen	Itä-Suomen yliopisto	Finland
Katriina	Hyvönen	Jyväskylän ammattikorkeakoulu	Finland
Päivi	Hökkä	Tampere University	Finland
Heini	Ikävalko	Aalto University	Finland
Jere	Immonen	Työterveyslaitos	Finland
Pekko	Iso-Koivisto	Kela	Finland
Päivi-Maria	Isokääntä	Työsuojelurahasto	Finland
Meri	Jalonen	LAB-ammattikorkeakoulu	Finland
Minna	Janhonen	Filosofian Akatemia	Finland
Jaana	Jeminen	Oulun yliopisto, Kerttu Saalasti Instituutti, MicroENTRE	Finland
Matti	Joensuu	Työterveyslaitos	Finland
Kenneth	Johansson	Työsuojelurahasto	Finland
Esa	Jokinen	Tampere University	Finland
Henna	Jousmäki	Tampere University	Finland
Merja	Jutila Roon	Teollisuuden palkansaajat	Finland
Pirjo	Juvonen-Posti	Työterveyslaitos	Finland

Maria	Järnlström	Vaasan yliopisto	Finland
Anu	Järvensivu	Humak / Freet2030-hanke	Finland
Pertti	Järvinen	Tampere University	Finland
Eija	Kaasinen	VTT Technical Research Centre of Finland	Finland
Joel	Kaitila	University of Jyväskylä	Finland
Anne	Kallio	Vates-säätiö sr	Finland
Kirsi-Mari	Kallio	Turun yliopisto	Finland
Tomi	Kallio	Vaasan ylopisto	Finland
Emilia	Kangas	Seinäjoen ammattikorkeakoulu	Finland
Emilia			
Marjaana	Kareinen	Itä-Suomen yliopisto	Finland
Merja	Kauhanen	Työn ja talouden tutkimus Labore	Finland
Prakash	KC	Tampere University	Finland
Samu	Kemppinen	University of Vaasa	Finland
Hannele	Kerosuo	Helsingin yliopisto	Finland
Pauli	Kettunen	Helsingin yliopisto	Finland
Tiina	Koivula	Tampere University	Finland
Tuija	Koivunen	University of Eastern Finland	Finland
Mirva	Kolonen	Tampere University of Applied Sciences	Finland
Sanna	Konsti	Jyväskylän yliopisto	Finland
Daria	Kosinova	Tampere University	Finland
Paula	Koskinen	Aalto University School of Business	Finland
Hannele	Sandberg		
Hanna	Kosonen	Tampere University	Finland
Tuukka	Kostamo	Aalto-yliopisto	Finland
Nikos	Koutsimpogiorgos	Utrecht University	Netherlands
Jenni	Kulmala	Tampere University	Finland
Miikaeli	Kylä-Laaso	Tampere University	Finland
Saila	Kyrönlähti	Tampere University	Finland
Marja	Känsälä	Työterveyslaitos	Finland
Riitta	Kärkkäinen	Satakunnan ammattikorkeakoulu Oy	Finland
Sanna	Kärkkäinen	THL	Finland
Ilkka	Kärskylä	Helsingin yliopisto	Finland
Lauri	Lahikainen	Tampere University	Finland
Roosa	Lahtinen	University of Turku	Finland
Riitta-Liisa	Larjovuori	Tampere University	Finland
Reima	Launonen	Helsingin yliopisto, Filosofian Akatemia	Finland
Anne	Lehtelä	Taiteen edistämiskeskus	Suomi
Aki	Lehtivuori	Turun yliopisto	Finland
Heidi	Lehtovaara	OKM/TEM	Finland
Sikke	Leinikki	Humak / Freet2030-hanke	Finland
Minna	Leinonen	Tampere University	Finland
Veronika	Lemeire	Hasselt University	België
Ilkka	Levä	University of Turku	Finland
Ilkka	Levä	University of Turku	Finland
Sari	Liikala	Oulun yliopisto	Finland
Sara	Liinamo	Tampere University	Finland

Nathan	Lillie	Jyväskylän Yliopisto	Finland
Sami	Lind	Tampere University	Finland
Anne	Lindfors	Tampere University	Finland
Sara	Lindström	Finnish Institute of Occupational Health	Finland
Caroline	Lloyd	Cardiff University	UK
Kaija	Loppela	Seinäjoen ammattikorkeakoulu	Finland
Kati	Luoto	Työsuojelurahasto	Finland
Tanja	Luukkanen	Ammattiliitto Pro	Finland
Milla	Lähdeniemi	Humak	Finland
Arja-Tuulikki	Malin	LAB University of Applied Sciences	Finland
Sanna	Markkula	Jyväskylän yliopisto	Finland
Päivi	Mayor	Tampere University of Applied Sciences	Finland
Guglielmo	Meardi	Scuola Normale Superiore, Florence	Italy
Sari	Miettinen	Kela	Finland
Fanni	Moilanen	Työterveyslaitos	Finland
Armi	Mustosmäki	University of Jyväskylä	Finland
Tapio	Myllymaa	Satakunnan ammattikorkeakoulu	Finland
Liisa	Mäkelä	Finnish Institute of Occupational Health & University of Vaasa	Finland
Tarja	Mäki	Mittaviiva Oy	Finland
Anne	Mäkikangas	Tampere University	Finland
Niklas	Mäkinen	Tampere University	Finland
Jaana-Piia	Mäkinen	FIOH/ Tampere University	Finland
Tiina	Mäkitalo	Satakunta University of Applied Sciences	Finland
Mari	Männistö	Suomen Nuorkauppakamarit Ry	Finland
Vilja	Männistö-Inkinen	Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (THL)	Finland
Subas	Neupane	Tampere University	Finland
Henri	Nevalainen	Tampere University	Finland
Sari	Niemi	LAB-ammattikorkeakoulu	Finland
Juha	Niiranen	Humanistinen ammattikorkeakoulu	Finland
Riikka	Nissi	Jyväskylän yliopisto	Finland
Mikko	Nykänen	Finnish Institute of Occupational Health	Finland
Ari-Matti	Näätänen	SAK ry	Finland
Satu	Ojala	Tampere University	Finland
Teemu	Ojala	Jyväskylän yliopisto	Finland
Antero	Olakivi	University of Helsinki	Finland
Katri	Otonkorpi-Lehtoranta	Humanistinen Ammattikorkeakoulu ja Tampereen yliopisto	Finland
Susanna	Paloniemi	University of Jyväskylä, Department of Educational Sciences	Finland
Hannele	Palukka	Tampere University of Applied Sciences	Finland
Otto	Pankkonen	Työterveyslaitos	Finland
Anne	Parkatti	Tampere University	Finland
Jussi	Partanen	Terveystieteiden ja hyvinvoinnin laitos (THL) / Tampereen yliopisto	Finland
Maija	Paukkunen	Oulun Yliopisto	Finland

Irmeli	Pehkonen	Työterveyslaitos	Finland
Janne	Peltoniemi	Centria UAS	Finland
Mikko	Perkiö	Tampere University	Finland
Anu	Perälä	Työterveyslaitos	Finland
Virve	Peteri	Tampere University	Finland
Marjut	Pietiläinen	Tilastokeskus	Finland
Marjo	Pihlajaniemi	SAK	Finland
Szymon	Pilch	University of Wrocław	Poland
Satu	Pinola	Oulun ammattikorkeakoulu	Finland
Mikko	Pohjola	Jyväskylän yliopisto	Finland
Tuomas	Pohjola	Turun yliopiston kauppakorkeakoulu	Finland
		Porin yksikkö	
Joonas	Poutanen	Työterveyslaitos	Finland
Valeria	Pulignano	KU Leuven CeSO BE0419.052.173	België
Christina	Purcell	Manchester Metropolitan University	United Kingdom
Merja	Pursiainen	University of Eastern Finland	Finland
Merielle	Purunen	Tampere University	Finland
Pasi	Pyöriä	Tampere University	Finland
Kati	Päätaalo	Oulun ammattikorkeakoulu	Finland
Marjaana	Pöyry	Työterveyslaitos	Finland
Nicola	Quondamatteo	Scuola Normale Superiore (Florence, Italy)	Italy
Satu	Ranta-Tyrkkö	University of Jyväskylä	Finland
Jarkko	Rantanen	Emergy Oy	Finland
Johanna	Rantanen	Jyväskylän yliopisto	Finland
Marjaana	Raukola-Lindblom	Turun yliopisto	Finland
Marja	Rautajoki	Turun yliopisto	Finland
Raquel	Rego	Instituto de Ciências Sociais, Universidade de Lisboa	Portugal
Tapio	Rissanen	Ammattiliitto Pro	Finland
Päivi	Rosenius	UEF	Finland
Mia	Rosenström	Tampere University	Finland
Virpi	Ruohomäki	Finnish Institute of Occupational health	Finland
Mervi	Ruokolainen	Finnish Institute of Occupational Health	Finland
Heidi	Ruotsalainen	Oulun ammattikorkeakoulu	Finland
Johanna	Ruusuvuori	Tampere University	Finland
Nora	Räthzel	Umeå University	Sweden
Anita	Saaranen-Kauppinen	Humanistinen ammattikorkeakoulu	Finland
Tiina	Saari	Tampere University	Finland
Eeli	Saarin	University of Turku	Finland
Mikael	Saarin	Työsuojelurahasto	Finland
Reetta	Saarnio	Oulun ammattikorkeakoulu	Finland
Peppi	Saikk	THL	Finland
Lotta	Salin	University of Eastern Finland	Finland
Sirpa05	Salin	Tampere University of Applied Sciences	Finland

Katri	Salmenoja	The Finnish Association of Work Life Research	Finland
Ville	Salonen	University of Turku	Finland
antti	saloniemi	Tampere University	Finland
Essi	Saru	Turku School of Economics, Pori unit	Finland
Kirsikka	Selander	Työterveyslaitos	Finland
Hyojin	Seo	KU Leuven CeSO - BE0419.052.173	Belgium
Essi	Seppälä	Itä-Suomen yliopisto	Finland
Laura	Seppänen	Työterveyslaitos	Finland
Emmi	Siirtola	Tampere University	Finland
Mari	Simola	Helsingin yliopisto	Finland
Nina	Simola-Alha	Humak	Finland
Anna-Mari	Simunaniemi	University of Oulu	Finland
Timo	Sinervo	Terveysten ja hyvinvoinnin laitos	Finland
Markku	Sippola	University of Helsinki	Finland
Kirsi	Sjöblom	Tampere University	Finland
José	Soeiro	Instituto de Sociologia - Universidade do Porto	Portugal
Ville-Pekka	Sorsa	University of Helsinki	Finland
Timo	Spangar	Tmi Spangar Negotiations	Finland
Melisa	Stevanovic	Tampere University	Finland
Anu	Suoranta	Humak	Finland
Hanna	Sutela	Tilastokeskus	Finland
Sirpa	Syvänen	Tampere University	Finland
Tiina	Taipale	Suomen ympäristöopisto Sykli	Finland
Mia	Tammelin	Tampere University, Faculty of Social Sciences	Finland
Insani	Tanjung	Tampere University	Finland
Kamilia			
Anja	Tanttu	JAMK university of applied sciences	Finland
Katriina	Tapanila	Tampere University	Finland
Ulla	Teppo	Jyväskylän ammattikorkeakoulu	Finland
Kati	Tikkamäki	Tampere University	Finland
Pauliina	Tiuraniemi	Tampere University	Finland
Jaana	Toikkanen	Nuorten Ystävät ry	Finland
Tero	Toivanen	University of Helsinki	Finland
Kirsi	Toljamo	Tampere University of Applied Sciences	Finland
Tuuli	Turja	Tampere University	Finland
Jarno	Turunen	Finnish Institution of Occupational Health	Finland
Jaana	Tähtinen	Turku School of Economics, Pori	Finland
Katja	Törrönen	Riihimäen kaupunki	Finland
Laura	Urrila	University of Vaasa	Finland
Peter	Urwin	University of Westminster	UK
Ruut	Uurtimo	Vates-säätiö sr	Finland
Hanna	Uusitalo	Työterveyslaitos	Finland
Mira	Valkjärvi	Centria-ammattikorkeakoulu	Finland
Annika	Valtonen	Tampere University	Finland

Julie	Vanderleyden	Vrije Universiteit Brussel (VUB)	Belgium
Sari	Vanhanen	Migration Institute of Finland	Finland
Päivi	Vartiainen	Tampere University of Applied Sciences	Finland
Soili	Vento	Laurea-ammattikorkeakoulu	Finland
Katja	Viiliäinen-Tyni	Centria University of Applied Sciences	Finland
Maija	Viitasaari	University of Vaasa / Accenture	Finland
Anmari	Viljamaa	Seinäjoen ammattikorkeakoulu	Finland
Päivi	Vuokila-Oikkonen	Diakonia-ammattikorkeakoulu	Finland
Hertta	Vuorenmaa	Aalto yliopisto	Finland
Mirkka	Vuorento	Työterveyslaitos	Finland
Johanna	Vuori	Haaga-Helia ammattikorkeakoulu	Finland
Katja	Vähäsantanen	University of Jyväskylä	Finland
Vilma	Väyrynen	Tampere University	Finland
Elina	Weiste	Työterveyslaitos / Finnish Institute of Occupational Health	Finland
Miia	Wikström	Työterveyslaitos	Finland
Kati	Ylikahri	Metropolia AMK	Finland
Minna	Ylikännö	Työ- ja elinkeinoministeriö	Finland
Hilkka	Ylisassi	Työterveyslaitos	Finland