

**TYÖKYVYN SUKUPUOLITTUNEET KÄYTÄNNÖT
– TYÖKYVYN KYSEENALAISTUESSA**

syksy 2009
Lisensiaatintutkimus
Ammatillinen lisensiaatinkoulutus
Kuntouttavan sosiaalityön erikoisala
Lapin yliopisto
Helena Kangasniemi

Lapin Yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta

Työn nimi:	Työkyvyn sukupuolittuneet käytännöt - työkyvyn kyseenalaistuesssa
Tekijä:	Helena Kangasniemi
Koulutusohjelma:	Ammatillinen lisensiaatinkoulutus
Oppiaine:	Kuntouttavan sosiaalityön erikoisala
Työn laji:	Lisensiaatintutkimus
Sivumäärä:	140
Vuosi:	2009

Tiivistelmä

Tutkimuksessa tarkastellaan sukupuolen välittymistä työkyvyn kokemukseen eli sitä, miten miehet ja naiset määrittävät omaa työssä jaksamistaan, työnsä hallintaa ja osallisuuttaan työelämässä.

Tutkimus sitoutuu moniulotteiseen työkykykäsitykseen: näkemykseen, että työssä realisoituva työkykyisyys ei ole vain yksilön henkilökohtainen ominaisuus, vaan että se on moninaisten toisiinsa kytköksissä olevien yksilöllisten, yhteisöllisten ja yhteiskunnallisten tekijöiden suhde. Sukupuoli tutkimuksessa nähdään sosiaalisesti rakentuneena kokonaisuutena, itsemäärittelyjen, toiminnan ja mielikuvien kautta tuotettuna mies-/naistapaisuutena. Työkyvyn kokemista tarkastellaan sukupuolen kautta myös työkyvyn kokemisen eri ryhmissä: huonon kokonaistyökyvyn, alentuneen henkisen ja alentuneen fyysisen työkyvyn sekä hyvän kokonaistyökyvyn ryhmässä.

Tutkimukseni on empiirinen tutkimus ja pohjautuu aineistoon, joka on koottu strukturoidulla kyseilylomakkeella vuoden 2004 aikana Invalidiliiton Lapin kuntoutuskeskuksessa kuntoutuksessa olleilta työelämässä olevilta kuntoutujaryhmiltä. Aineiston analyysissä olen käyttänyt sekä ristiintaulukointia että faktorianalyysiä sekä niiden pohjalta rakennettuja sumamuuttujia. Naisten ja miesten eri työkykyryhmien välisten erojen esille tuomiseen olen käyttänyt kaksisuuntaista varianssianalyysiä.

Työssä jaksamista vastaajien toimintakyvyn kokemisen kautta tarkastellessa havaitsin, että koettu terveydentila oli selkeästi yhteydessä työkykyyn. Huonon kokonaistyökyvyn ryhmä oli koettujen oireiden kautta katsottuna heikoimmassa asemassa ja hyvän työkyvyn ryhmä parhaimmalla molemmilla sukupuolilla. Olipa sitten kyse naisten paremmasta oiretiedostuksesta, tai ”naisille sallitusta heikkouden osoittamisesta” ja ”miehille ei sallitusta heikkouden osoittamisesta” naisten toimintakyky oli heikompi kuin miesten kaikissa muissa työkyvyn ryhmissä paitsi huonon työkyvyn ryhmässä. Yllättävää oli se, että miesten alentuneen henkisen työkyvyn ryhmällä oli enemmän fyysisiä oiretuntemuksia kuin alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmällä.

Työn kuormittavuuden kokemusta tarkastellessa naisilla työn ruumiillisen rasittavuuden kokeminen näytti liittyvän yhteen heikoksi koettuun toiminta- ja työkykyyn. Huonon työkyvyn ja erityisesti alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmät kokivat myös työnsä ruumiillisesti rasittavaksi. Miehillä taas huonon työkyvyn lisäksi alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä koki työnsä ruumiillisesti rasittavana. Työn määrä uuvutti naisia työkykyryhmästä riippumatta. Miehillä työn määrä uuvutti huonon työkyvyn ja alentuneen henkisen työkyvyn ryhmiä. Työyhteisöt eivät saaneet kovin hyvää arviota jaksamisen tukemisesta. Naisten mielestä jaksamista tukevien työyhteisötekijöiden esiintyminen oli harvinaisempaa ja toisaalta jaksamista heikentäviä tekijöitä esiintyi naisten mielestä miehiä useammin.

Tarkasteltaessa vastaajien käsitystä osaamisestaan ja taidoistaan kävi ilmi, että naisten alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä oli selkeä riskiryhmä työkyvyn menetykselle huonon toimintakykynsä, työnsä fyysisen kuormittavuuden ja heikon koulupohjasta takia. Miesten kohdalla vastaava ryhmä löytyi huonon kokonaistyökyvyn ryhmästä. Taitojen nais-/miestyypillisyydessä selkein ero oli ns. naistyyppillisten taitojen kohdalla. Naiset kokivat omaavansa näitä naistyyppilliseksi nimettyjä taitoja;

tunnollisuutta, myötäelämisen taitoa ja kykyä hoitaa useita asioita yhtä aikaa taitoa selkeästi miehiä useammin. Varsinkin tunnollisuus korostui naisilla. Toisaalta vaikka eroja sukupuolten väliltä löytyi nimetyt tärkeimmät taidot olivat miehillä ja naisilla aivan samat.

Valtaosa vastaajista sekä miehistä että naisista koki työnsä mielekkääksi. Hyvä työkyky oli selkeästi kytköksissä työn mielekkääksi kokemiseen, sillä hyvän työkyvyn ryhmä koki työnsä useimmin mielekkääksi. Työroolien selkeyden suhteen miesten alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä näytti olevan useammin epäselvien odotusten kohteena työssään kuin muut. Työssä koettujen vaikutusmahdollisuuksien suhteen ero miesten ja naisten välillä oli selkeä. Miehistä yli puolet, mutta naisista vain runsas kolmannes koki, että heillä oli usein vaikutusmahdollisuuksia työhönsä.

Näkemys kotityövastuiden jakaantumisesta oli selkeä. Molempien mielestä naiset edelleenkin vastasivat suurimmasta osasta arkisia kotitöitä. Naiset myös kokivat pysyvänsä heikommin yhdistämään palkkatyön ja muun elämän vaateet. Eri tahoilta, erityisesti ystäviltä saatu sosiaalinen tuki oli naisille taas voimavara työstressistä selviämiseen. Miehet vastaavasti olivat pitkälti puolisoluen varassa ja sitäkin he miehet kokivat saavansa naisia vähemmän. Työyhteisön ristiriitoja naiset havaitsivat herkemmin. Myös työyhteisön tasa-arvoisessa suhtautumisessa sukupuoleen naiset kokivat miehiä useammin ongelmia. Miehiä koettiin suosittavan varsinkin etenemismahdollisuuksien, palkan ja arvostuksen suhteen.

Avainsanat: työkyky, työn hallinta, työssä jaksaminen, miestapaisuus, naistapaisuus, sukupuolita-paisuus

SISÄLLYS

1 JOHDANTO.....	1
2 TUTKIMUKSEN KIINNEKOHDAT -TEORIATAUSTA.....	4
2.1 TYÖKYKY KÄSITTEENÄ.....	4
2.1.1 <i>Työkyky yksilön toimintakykynä (l. lääketieteellinen työkykykäsitys)</i>	4
2.1.2 <i>Työkyvyn tasapainomalli</i>	6
2.1.3 <i>Integroitu tai systeeminen työkykykäsitys sekä moniulotteinen työkykykäsitys.....</i>	7
2.2 SUKUPUOLI KÄSITTEENÄ	10
2.4 TYÖKYKY TUTKIMUSKOHTENA JA SUKUPUOLEN NÄKYMINEN TYÖKYVYN TUTKIMUKSESSA.....	15
3 TUTKIMUSASETELMA.....	17
3.1 TUTKIMUSONGELMA JA TUTKIMUKSEN TEKIJÄN SUHDE TUTKIMUSONGELMAAN.....	17
3.2 AINEISTON KERUU	21
3.3 AINEISTON ANALYYSI.....	24
4 TYÖSSÄ JAKSAMINEN	28
4.1 KOKEMUS TOIMINTA- JA TYÖKYVYSTÄ.....	28
4.1.1 <i>Kokemus toimintakyvystä</i>	28
4.1.2 <i>Kokemus työkyvystä.....</i>	34
4.2 KOKEMUS TYÖN KUORMITTAVUUDESTA	40
4.2.1 <i>Työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus.....</i>	41
4.2.2 <i>Työn määrällisten vaatimusten aiheuttama kuormitus.....</i>	43
4.2.3 <i>Työn osaamisvaatimusten aiheuttama kuormitus.....</i>	46
4.3 JAKSAMISEEN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT TYÖYHTEISÖTASOLLA	47
5 TYÖN HALLINTA	51
5.1 SUKUPUOLI JA AMMATILLISET VALMIUDET SEKÄ OSAAMINEN.....	51
5.1.1 <i>Koulutuspohja ja ammattialavalinta</i>	52
5.1.2 <i>Taidot.....</i>	57
5.2 TYÖPROSESSIN HALLINNAN KOKEMUS	64
5.2.1 <i>Työn mielekkyyden kokemus.....</i>	64
5.2.2 <i>Työroolin selkeys</i>	65
5.3 TYÖN HALLINTAAN VAIKUTTAVAT TEKIJÄT TYÖYHTEISÖTASOLLA	66
5.3.1 <i>Kokemus osaamisen tukemisesta</i>	67
5.3.2 <i>Kokemus vaikutusmahdollisuuksista työssä</i>	69
6 OSALLISUUS.....	71
6.1 TYÖN JA PERHEEN VÄLINEN SUHDE	71
6.1.1 <i>Työnjako ja vastuut kotona.....</i>	72
6.1.2 <i>Työn ja vapaa-ajan välinen suhde.....</i>	79
6.2 SOSIAALINEN TUKI JA SOSIAALISTEN SUHTEIDEN SOLMUKOHDAT TYÖYHTEISÖTASOLLA ..	85
6.2.1 <i>Kokemus tuen saamisesta</i>	85

II

6.2.2 <i>Ongelmatilanteiden esiintyminen</i>	92
6.3 TASA-ARVO TYÖYHTEISÖTASOLLA	96
7. POHDINTA	103
LÄHTEET	108
LIITTEET	117

1 JOHDANTO

Työelämässä etsitään kuumeisesti keinoja siihen, miten vaikuttaa työssä olevan väestön työhyvinvointiin, ja miten edistää heidän työkykyään ja näin varmistaa heidän työssä jatkamisensa mahdollisimman pitkään. Kiinnostuksen työkykyyn ymmärtää, sillä lähi-vuosina suomalainen väestö ja työvoima vanhenevat nopeasti, nopeimmin Euroopassa. Viimeisetkin suurten ikäluokkien edustajista ovat nyt poistumassa työelämästä. Samaan aikaan työelämään tulevien ikäluokkien koko on sieltä lähteviä ikäluokkia selvästi pie-nempi ja työelämään tullaan mukaan entistä vanhempina.

Ikääntyvän työväestön pakoa työelämästä on pyritty hillitsemään monin keinoin sekä pakottein että houkuttimin. Pakotteita edustavat erilaiset säädösmuutokset, joilla on py-ritty estämään työikäisen väestön ”ennenaikainen” eläkkeelle siirtyminen. Ammatillisia eläkeikiä ja varhaiseläkejärjestelmiä on purettu. Vanhuuseläkkeelle siirtymiseen on tuo-tu liukuma, jossa työelämässä jatkaminen on mahdollista 63 -vuodesta aina 68 -vuotiaaksi saakka. Kevään 2009 aikana puhuttiin jopa vanhuuseläkkeelle siirtymisen alaikärajan nostamisesta 67 – vuoteen. Työkyvyttömyyseläkkeestä on tulossa alle 62-vuotiaille ainoa mahdollinen kokoaikaeläke. Houkuttimia taas edustavat mm. 1990 – luvulla työkyvyn ylläpitoon kehitellyt uudet kuntoutusmuodot: Aslak -kuntoutus ja Tyk – valmennus, sekä eläkkeen karttumaprosenttien nosto vanhuuseläkeikää edeltäviltä viimeisiltä työvuosilta eli ns. superkarttuma.

Voisi ylipäättään kysyä, miksi puhutaan ennenaikaisesta eläkkeelle siirtymisestä, sillä suomalaiset eivät siirry eläkkeelle yhtään aiempaa aikaisemmin. Eläkeiän nostoa perus-tellaan sekä väestön eliniän että toimintakyvyn paranemisella. Ajatuksena on, että koska suomalainen työväestö elää pidempään ja on terveempää, myös työssäoloaika voidaan pidentää. Eläkeiän nostopyrkimys on siis ollut keino, jolla yritetään hallita vauhdilla kasvavaa vanhuuseläkkeellä olevien määrää. Samanaikaisesti on todettu, että työelä-män asettamat vaatimukset työvoimalle ovat sekä kasvaneet että laajentuneet. Muuttuva työelämä vaatii osaamisen jatkuvaa päivittämistä ja pelkästään ammatillinen osaaminen ei enää riitä, vaan työvoimalta vaaditaan yhä enenevässä määrin monitaitoisuutta ja myös muita työelämävalmiuksia, kuten joustavuutta, sosiaalisia taitoja ja sopeutumis-kykyä muutoksiin. Ovatko työkykyä laajemmasta näkökulmasta tarkastelevien eläkejär-jestelmien lakkauttaminen ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen kriteerien tiukennus

oikeita keinoja? Työkyvyttömyyseläkkeellä olevien määrä on koko 2000 – luvun ajan ollut laskusuunnassa, vaikka niiden ikäluokkien koko, joista yleensä siirrytään työkyvyttömyyseläkkeelle, on ollut kasvava. Työssä jatkamisen ajan pidentämisessä on siis paljolti kysymys taloudellisista lähtökohdista; siitä miten tulevaisuudessa turvataan kasvavan vanhuusväestön sosiaaliturvan rahoitus, ja siitä miten taataan työvoiman riittävyys.

Oma kiinnostukseni työkykyaiheeseen selittyy työhistoriallani. Olen kuntoutuslaitoksen sosiaalityöntekijänä ollut 1980-luvun lopulta lähtien tekemisissä työkyvyn ja työkyvyttömyyden määrittelyn kanssa. Olen päässyt tutustumaan työkykyyn ja -kyvyttömyyteen sekä kuntoutujien kokemusmaailman että asiantuntijoiden ja sosiaalivakuutusjärjestelmien määrittelyjen kautta. Kiinnostukseni työkyvyn tarkasteluun sukupuoleen sidoksissa olevana ilmiönä heräsi luettunani kolme sukupuolta ja työelämää käsittelevään teosta (Haavio-Mannila ym. 1984, Kinnunen & Korvajärvi 1996, Kolehmainen 1999). Kieltämättä aihe kosketti myös henkilökohtaisella tasolla – kahden lapsen työssäkäyvänä äitinä olin usein joutunut tasapainoilemaan työn ja perhevaateiden välillä.

Sukupuoli tulee näkyville työelämässä monella tasolla. Rakenteellisella tasolla tarkastellessa havaitaan, että erilaistuminen lähtee jo koulutuslavalinnoista, jotka tuottavat tulevia ammatillisia kompetensseja. Terveystieteiden ja sosiaalialan opiskelijoista valtaosa on naisia. Vastaavasti teknillisissä oppilaitoksissa valtaosa opiskelijoista on miehiä. Samankin koulutusalan valinnan tehneiden miesten ja naisten välillä tapahtuu eriytymistä ammattiin työllistymisvaiheessa. Naiset hakeutuvat useammin julkisen sektorin palvelukseen ja miehet vastaavasti yksityissektorin palvelukseen. Miehet etenevät urallaan naisia nopeammin ja heidän keskiansionsa ovat selkeästi naisia korkeammat siitäkin huolimatta, että koulutustasollinen tasa-arvo sukupuolten välillä on jo jokin aika sitten saavutettu ja itse asiassa jo ”ohitettu”, sillä nykyisin työmarkkinoilla olevien naisten koulutustaso on jo miehiä korkeampi. Myöskään säädösten tasolla ei olla oltu valmiita sukupuolten tasa-arvoa työmarkkinoilla korjaaviin uudistuksiin. Vielä jokin aika sitten voimakkaana käynyt keskustelu vanhempainrahakustannusten tasaamisesta eri työnantajien kesken on nyt melkein kokonaan lakannut. Mitään merkittävää uudistusta tilanteeseen ei tullut ja edelleenkin naisten työnantajat kantavat yksin vastuun työnantajille lankeavista vanhempainrahakustannuksista. Tämä on yksi merkittävä naisvaltaisia aloja ja naisten asemaa työmarkkinoilla kuormittava seikka. Koulutusalojen ja ammatti-

en eriytymisen lisäksi sukupuoli tulee esiin mikrotasolla erilaisissa rooleissa ja odotuksissa, joita me sukupuoleen työssä ja työn ulkopuolella kytkemme. Nämä sukupuoliteut roolit ja odotukset näkyvät arkipäivän askareissa ja rutiineissa. Itsestään selvyytensä vuoksi niitä on hyvin hankala tunnistaa ja kyseenalaistaa.

Sukupuolella on siis selkeästi merkitystä työelämässä. On luonnollista päätellä, että nämä erot näkyvät jolloin tavalla myös työkyvyn sisällöissä sukupuolten välillä. Todennäköisesti ne näkyvät myös työkyvyn tai työkyvyttömyyden määrittelyissä. Sukupuolen kytkeminen työkyvyn ja -kyvyttömyyden tarkasteluun tekee näkökulmasta mielenkiintoisen.

Tutkimuksen teon prosessi on ollut oppimisprosessi myös suhteessa omaan työhöni. Huomasin tutkimusprosessin aikana joutuvani katsomaan kriittisesti myös omaa työtäni ja sen taustalla olevia käsityksiä työstä ja työkyvystä. Työkyvyttömyyseläkkeisiin tulee tulevana vuosina kohdistumaan entistä enemmän paineita, kun muut varhaiseläkejärjestelmät on karsittu. On mielenkiintoista seurata, muuttuvatko työkyvyttömyyseläkkeiden tiukat lääketieteelliset kriteerit vai tuottaako järjestelmä jatkossa uusia työn ja eläketurvan väliinputoajia ja onko sukupuolella merkitystä tässä prosessissa.

Työni rakentuu kuudesta osaluvusta. Luvussa kaksi käyn läpi tutkimukseni teoriataustaa; työkykyä ja sukupuolta käsitteenä. Työkyvyn ja sukupuolen huomioivan työelämä-tutkimuksen esittelen tässä luvussa vain yleisellä tasolla ja tarkemmin palaan näihin työni tulosluvuissa, joissa käytän niitä soveltaen saamieni tulosten taustoitukseen ja tulkintaan. Luvussa kolme kuvaan tutkimusprosessini käytännön toteutuksen; tutkimusongelman täsmentymisen, oman suhteeni tutkimuksen tekoon, tutkimusjoukkoni, tutkimusmenetelmäni lomaketutkimuksen ja sen kautta saamani aineiston sekä sen analyysin. Varsinaisia tuloslukuja työssäni on kolme; luvussa neljä käyn lävitse työssä jaksamiseen vaikuttavia tekijöitä, luvussa viisi työn hallinnan kokemusta ja luvussa kuusi osallisuutta ja sen merkitystä työkyvylle. Pohdinnassa nostan esille tuloslukujen esille tuomia, miesten ja naisten työkyvyn käsittämiseksi mielestäni merkityksellisiä ilmiöitä.

2 TUTKIMUKSEN KIINNEKOHDAT -TEORIATAUSTA

2.1 Työkyky käsitteenä

Työkyvyn käsite on yksi tutkimukseni keskeisistä käsitteistä, mutta mitä tarkoitetaan ja mistä puhutaan, kun puhutaan työkyvystä. Hankalaksi työkyvyn käsitteen määrittelyn tekee sen monitasaisuus. Konkreettisesti työkyky tarkoittaa kykyä tehdä työtä. Jo tästä määritelmästä käy esille, että käsite pitää sisällään suhteen - yksilön kyky suhteessa työhön. Yksinkertaistaen voisi ajatella että käsitteen ymmärtämiseksi tulee määritellä suhteen osatekijät: kyky ja työ. Näin on työkykyä määriteltäessä itse asiassa tehtykin. On pyritty määrittelemään yksilön kykyä ja kykyyn vaikuttavia osatekijöitä ja toisaalta työtä ja työn osatekijöitä, ja näiden keskinäistä suhdetta.

Työkyvyn käsite on kuitenkin aina sidoksissa yhteiskuntaan ja sen muutokseen. Työelämä; työt ja töiden vaatimukset, työn luonne ja samalla yksilön kyvyt ja työn merkitys yksilöille muuttuvat koko ajan. Työkyky saa konkreettisen ilmiönsä yksilöiden tasolla, mutta siihen kytkeytyvät yhteisö- ja yhteiskuntatason sekä globaalit työelämänilmiöt, jotka työmarkkinoiden kautta heijastuvat yksilöiden elämään. Työkyvyn käsitteen sisältö ja siihen vaikuttavat tekijät on ymmärretty eri aikoina hieman eri tavoin. Myös tulkitsijan tieteellinen orientaatio on vaikuttanut tulkintaan. Työkyvyn osatekijöitä, yksilön kykyä ja työtä, on painotettu ja sisältöä tulkittu eri tavoin. Seuraavaksi käyn lyhyesti lävitse kolme näkemystä työkyvystä.

2.1.1 Työkyky yksilön toimintakykynä (I. lääketieteellinen työkykykäsitte)

Työkyky on varsinkin varhaisvaiheissa määritelty sen negaation eli työkyvyttömyyden kautta. Työkyvyttömyyden tarpeen määrittely kytkeytyy kiinteästi palkkatyömarkkinoiden syntyyn. Teollinen palkkatyöläistyminen, kaupungistuminen ja perhe- ja yhteisösuhteiden löystyminen vaati vanhusväestön ja työhön kykenemättömän väestön toimeentulon turvaamista. Työhön kykenemättömyys, työstä irrottautuminen oli legitimoitava sekä moraalisesti että taloudellisesti. Agraari- ja teollisessa yhteiskunnassa työ oli pääosin ruumiillista ja työkyvyn määrittelyssä yksilöllinen fyysinen toimintakyky tai sen vajavuus nousi keskeiseksi työkyvyn sisällössä. Työkyvyttömyyden etiologia nähtiin ja määriteltiin yksilöllisen vajavuuden etiologiaksi. Jos ei ollut työkykyinen, oli

työkyvytön. Yksilön vajavuuden arvioinnin katsottiin kuuluvan lääketieteen piiriin ja olevan parhaiten lääketieteen menetelmin arvioitavissa. Ajateltiin, että lääketieteen diagnostisin menetelmin pystytään erottamaan todelliset työkyvyttömät ne, jotka eivät pysty työhön, niistä, jotka eivät halua tehdä työtä. (Gould 1985, 1, 76 – 83; Stone 1984, 90-117).

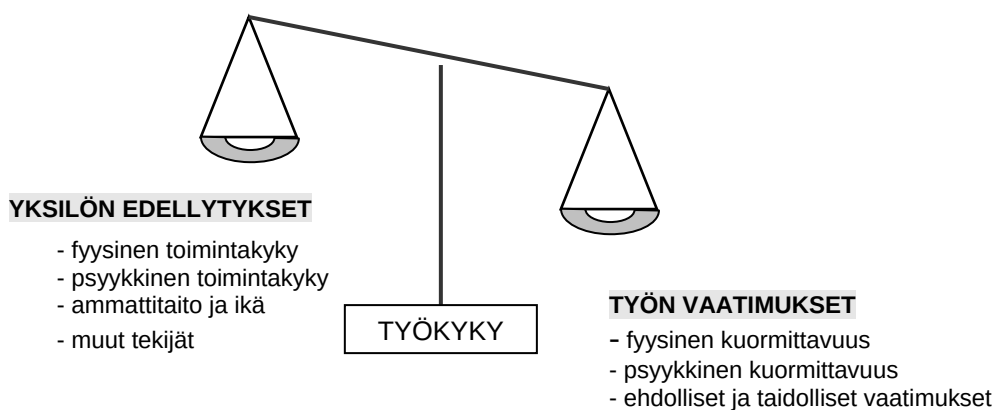
Varsinainen työkyvyttömyyden lääketieteellinen perusta on Suomessa kuitenkin muotoutunut varsin myöhään. Vanhoissa komiteamietinnöissä ja vielä vuoden 1937 kansaneläkelaisakin puhutaan yleisesti voimien heikkenemisestä työkyvyttömyyden syynä (Gould 1985, 65). Vasta työkyvyttömyyseläkelainsäädännössä (kansaneläkelain mukainen työkyvyttömyyseläkelaki vuonna 1942 ja työeläkelakien mukaiset lait TEL ja LEL vuonna 1962) työkyvyttömyyden toteamisen edellytykseksi nousi sairauden, vian tai vamman toteaminen. Sairauteen ja vammaan on katsottu kuuluvan tietty pysyvyys ja tämä on todennäköisesti lisännyt kliinisen työkyvyttömyyskäsityksen suosiota. Juridinen lääketieteellinen työkyvyttömyyden käsitys on vaikuttanut voimakkaasti käsitykseen työkyvystä ja sen sisällöistä. (Gould 1985, 65–66.) Lääketieteellistä työkyvykkäsitystä edustaa mm. Englannissa työkyvyn arvioinnin välineeksi kehitetty ns. henkilökohtaisen kyvykkyyden arviointimenetelmä Personal Capability Assessment (PCA). PCA arviointimenetelmän käyttökelpoisuutta työkyvyttömyyseläkeratkaisujen apuna on jo kokeiltu Suomessakin Kelan ja kolmen työeläkelaitoksen toimesta ja sen pysyvää käyttöönottoa jo suunnitellaan. Puoli vuotta kestäneen kokeilun tuloksista on julkaistu tutkimusraportti Kelan tutkimusoston toimesta (Virta & Lahtela 2005). Kokeilussa mukana olleista lääkäreistä suurin osa koki saavansa arviointimenetelmän kautta uutta tai selventävää tietoa ongelmallisten työkyvyttömyys-eläkehakemusten ratkaisemisessa (Virta & Lahtela 2005, 9-12).

Mutta onko tällainen toimintakyvyn tulosmittariksikin lanseerattu (mm. Matikainen 2006) mittari ratkaisu ongelmallisten hakemusten ratkaisuun. Arviointimenetelmä on herättänyt kritiikkiä myös emämaassaan Englannissa liiasta keskittymisestä työkyvyttömyyden määrittelyyn. Pikemminkin voisi kysyä, miksi lääkärit kokevat osan työkyvyttömyyseläkeratkaisuista ongelmallisiksi. Kuntoutuslaitoksen työntekijänä olen jo varhain havainnut, ettei työkykyä voi pelkistää toimintakyvyksi. Asian tiedostavat hyvin myös lääkärit, joiden tehtäväksi työkyvyttömyyden kuvaaminen ja arviointi on langennut. Työurani alkuaikheessa laitoksemme ylilääkäri pyysi minua etsimään sopivaa

sosiaalisen toimintakyvyn mittaria, jota voitaisiin käyttää apuna työkyvyttömyyttä arvioitaessa. Häntä häiritsivät tilanteet, joissa esiintyi selkeää ristiriitaa lääketieteellisesti todettavan työkyvyttömyyden ja ihmisten kokemusten välillä. Näitä olivat tilanteet, joissa ihminen koki olevansa täysin työkyvytön, vaikka selkeää lääketieteellistä etiologiaa vaivoille ei löytynyt, ja toisaalta tilanteet, joissa vaikeastikin vammautunut kuntoutuja koki, että hänellä oli työkykyä jäljellä ja hän halusi raivata ja joskus raivasi tiensä työelämäänsä vammasta huolimatta. Kliinisen työkykykäsityksen kompastuskiveksi onkin muodostunut sen keskittyminen yksilöön; sairauden tai vamman aiheuttamaan vaurioon, toiminnanvajavuuteen ja vajaakuntoistumiseen. On osoittautunut mahdottomaksi arvioida työkyvyttömyyttä yksinomaan yksilön lääketieteellisen vajaakuntoisuuden kautta. Yksilön toimintakykyyn ja -kyvyttömyyteen perustuvan työkyvyn määrittelyyn rinnalle alettiin vaatia myös työn ominaisuuksia arvioivia tekijöitä.

2.1.2 Työkyvyn tasapainomalli

Sekä yksilön toimintakyvyn että työn ominaisuudet huomioivaa työkykymallia kutsutaan ns. työkyvyn tasapainomalliksi. Työkyvyn tasapainomalliin kuuluu kaksi peruselementtiä: toisaalta yksilö ja hänen suorituskäytöksensä ja toisaalta työ ja sen vaatimukset. Työkyvyn aleneminen on seurausta näiden kahden elementin välisen tasapainon horjumisesta, joko yksilön suorituskäytöksen heikkenemisestä tai työn vaatimusten muutoksesta. (Gould 1985, 14–15; Purola 1979, 17–27.)



Kuva 1. Tasapainomalli ja sen vaakakupit (Gould 1985, 14)

Työkyvyn yksilölliset osatekijät nähdään tässä mallissa aiempaa laajemmin. Keskeisiä osatekijöitä ovat yksilön fyysinen ja psyykkinen toimintakyky, ammattitaito ja kvalifi-

kaatiot. Fyysisessä ja psyykkisessä toimintakyvyssä kiinnitetään edelleen eniten huomiota terveyteen ja sen vaikutukseen yksilön toimintakykyyn, mutta myös iällä, persoonallisuudella, koulutuksella ja kasvuolosuhteilla nähdään olevan vaikutusta. Tärkeinä yksilön suorituskyvyn osatekijöinä nähdään myös kvalifikaatiot ja ammattitaito: tiedot ja taidot, joilla on merkitystä työssä selviytymisessä. Kvalifikaatioiden saavuttamisen tärkeimpänä keinona on koulutus. Suorituskyvyn puute on määriteltävissä työkyvyttömyydeksi vain työn vaatimuksia vasten peilaten. Työkyvyn tasapainomallissa lähtökohdana on yksilön toimintakyky ja sen suhteuttaminen työn vaatimuksiin. Toisaalta työkyvyttömyys voi mallin mukaan syntyä myös työn ja sen vaatimusten muuttuessa niin, että ne ylittävät yksilön suorituskyvyn. Työn vaatimuksista kuvataan työn fyysinen ja psyykkinen kuormittavuus sekä tiedolliset ja taidolliset vaatimukset. (Gould 1985, 14–15; Järvikoski 1994, 61–64; Purola 1979, 17–27.)

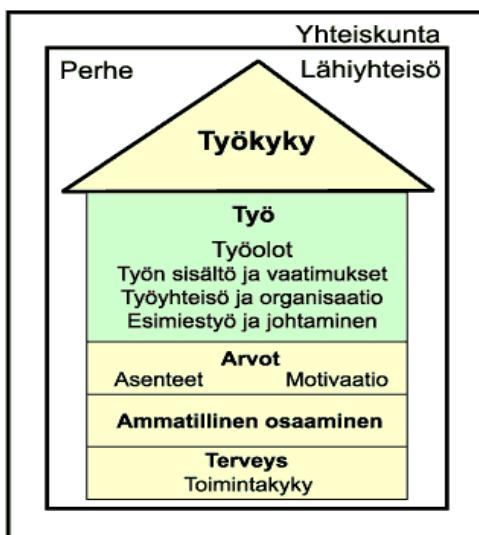
Tasapainomallia on kritisoitu liiasta mekanistisuudesta (Gould 1984, Järvikoski 1994, Suikkanen 1990). Sen on sanottu jättävän liiaksi huomiotta työn ja se tekemisen laajemmat yhteydet: ajan ja paikan, yhteiskunnan ja työmarkkinoiden tilan vaikutukset työhön sekä työntekijän tavoitteisiin ja motivaatioon ja siten työkyvyn sisältöön. Tasapainomalli ei sinällään sulje pois laajempien yhteyksien mahdollisia vaikutuksia työkykyyn, se ei vain huomioi näitä. Työkykyä sosiaalisena ilmiönä ja työkyvyttömyyttä sosiaalisena haittana ei kuitenkaan voi tarkastella irrallaan näistä laajemmista yhteiskunnallisista yhteyksistään, sillä työkyvyttömyys on ennen kaikkea sosiaalisesti luotu kategoria. Tämä merkitsee sitä että työkyvyttömyyden määritelmä muuttuu yhteiskunnan muutoksen mukana. (Gould 1985, 9-14; Järvikoski 1994, 65–68; Suikkanen 1999, 14–18; Hytti 1993, 15–17.)

2.1.3 Integroitu tai systeminen työkykykäsitys sekä moniulotteinen työkykykäsitys

Viime vuosikymmeninä työkykyä on enenevässä määrin alettu tarkastelemaan laajempaan kuin pelkästään yksilön ja työn välisenä suhteena. Työn ja yksilön ominaisuuksien lisäksi huomion kohteeksi ovat nousseet työyhteisö- ja yhteiskuntatason vaikutukset työkykyyn. Työterveyteen liittyvien tutkimusten mukaan mahdollisuus tehdä sisältörikasta työtä ja osallistua työtä koskevaan päätöksentekoon sekä työpaikan hyvä työilmapiiri ovat tärkeitä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä (Vahtera 1999). On nähty, että työssä

realisoituva työkykyisyys ei ole yksilön henkilökohtainen ominaisuus, eikä selity pelkästään yksilön fyysisten ja psyykkisten resurssien ja työn vaatimusten välisen suhteen kautta. Tällaista työkykykäsitystä eri työelämän tutkijat ovat tarkastelleet hieman eri näkökulmista. On puhuttu sekä integroidusta työkykymallista että moniulotteisesta työkykykäsityksestä (Järvikoski ym. 1991; Mäkitalo & Palonen 1994; Mäkitalo 2001a).

Juhani Ilmarisen kehittämää työkyvyn talomallia voi pitää askeleena tasapainomallista kohti moniulotteista työkykykäsitystä. Siinä työkyvyn vaakakupit ovat vaihtuneet kerroksiksi ja työn sisältö osana työkykyä nähdään huomattavasti laajemmin kuin tasapainomallissa, jossa työtä tarkasteltiin pääasiassa sen työkyvylle asettamien vaatimusten kautta.



Kuva 2. Työkyvyn talomalli (Ilmarinen ym. 2003, 70)

Talon kolme alinta kerrosta kuvaavat yksilön voimavaroja ja neljäs kerros työtä ja työoloja. Mallin mukaan talon kaikkia kerroksia tulee jatkuvasti kehittää ihmisen työelämän kuluessa. Tavoitteena on kerrosten yhteensopivuuden turvaaminen ihmisen ja työn muuttuessa. Perhe, lähiyhteisö ja yhteiskunta muodostavat työkykytalon ympäristön. (Ilmarinen ym. 2003; Ilmarinen 2005)

Jorma Mäkitalo (2001b) on mm. lähestynyt työkykykäsitettä toiminnan teorian kautta. Tarkastelun keskiössä on työ toimintana ja työn näkeminen jatkuvassa muutostilassa olevana. Perusoletuksena on, että työkyvyssä on ennen kaikkea kysymys työprosessin

(yhteisöllisestä) hallinnasta ja työkykyongelmissa tämän systeemin häiriötiloista. Itse asiassa Mäkitalo ei halua enää puhua työkyvystä vaan pikemminkin hänen mielestään pitäisi puhua työhyvinvoinnista tai työssä jaksamisesta, sillä työkyky kytkeytyy käsitteenä liikaa työntekijän fyysiseen kuntoon. Mäkitalo on tuonut käytännön kuntoutustyöhön näkökulmaa työkyvyn ei-yksilöllisestä luonteesta, sen kytkeytymisestä työyhteisöihin ja niissä tehtävään työhön, työprosesseihin. Tämä näkökulma korostaa työn kuormittavuuden aiheuttamien ongelmatilanteiden poistamista työprosesseja kehittämällä. Työkyky ongelmat paikantuvat työyhteisöihin ja kehittymättömään tapaan tehdä työtä muuttuneissa olosuhteissa. (Mäkitalo 2001b, 39–48.)

Muun muassa Ritva Linnakangas ja Asko Suikkanen (1999; 2002) ovat tutkineet työkyvyn käsitettä erityisesti muuttuneiden työelämänvaatimusten ja koulutuksen näkökulmasta. Muuttuneiden työelämänvaatimusten taustalla he näkevät monia asioita kuten tietoyhteiskuntakehitys, uuden tekniikan käyttöönotto, työn tekemisen tapojen muuttuminen, projektiluonteisen työn yleistyminen, yritysten ja työsuhteiden pilkkoutuminen. Tällaisessa yhteiskunnassa korostuu tiedon ja osaamisen päivittämisen merkitys. Elinikäinen oppiminen on keino osaamisen päivittämiseen, ja sitä kautta työn hallintaan ja työkykyyn liittyvä asia. Linnakangas ja Suikkanen toteavat, ettei osaamisen päivittäminen ja uudelleen kouluttautumisen tarve koske koko työvoimaa samalla tavalla, vaan se koskee eri palkansaajaryhmiä eri tavalla ja on kytköksissä koulutustasoon. Alemman koulutustason ammattiteissa riski menettää ammatti on suurempi ja ammatillisen liikkuvuuden mahdollisuudet pienemmät. Varsinkin ikääntyvät kohtaavat työelämän muutoksen huomattavilta osin ilman tarvittavia koulutuksellisia ja ammatillisia valmiuksia. (Linnakangas & Suikkanen 2002, 9-25)

Aila Järvikoski, Kristiina Härkäpää ja Simo Mannila (2001) ovat esittäneet ns. moniulotteisen työkykymallin käsitteen. Heidän mukaansa moniulotteinen työkykymalli on eräänlainen yhdistelmä työkyvyn tasapainomallista ja integroidusta työkykymallista. Siinä työkyvyn sisältö on laajentunut työntekijän toimintakyvyn ja työn vaatimisten tarkastelusta myös työn tekemisen kontekstuaaliseen kokonaisuuteen. Tämä kokonaisuus koostuu työssä jaksamisesta, työn hallinnasta sekä työyhteisön toimintaan osallistumisesta (Järvikoski ym. 2001, 6-7).

TYÖNTEKIJÄ	KOKONAIS- TYÖKYKYISYYS	TYÖPROSESSI JA TYÖOLOSUHTEET	TYÖORGANISAATION TEHTÄVÄT JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ
Fyysinen ja psyykinen toimintakyky, kestävyys	TYÖSSÄ JAKSAMINEN	Työn fyysinen ja psyykinen kuormittavuus, työympäristön resurssi- ja haizzatekijät	Organisaation perustehtävät ja työympäristöt työntekijöiden kuormittumisen näkökulmasta
Ammatilliset valmiudet ja kompetenssit	TYÖN HALLINTA	Ammatin ja työtehtävän vaatimukset, kvalifikaatiot	Organisaatioiden tehtävät ja töiden organisointi työntekijöiden kuormittumisen, vaihtelevuuden ja kehittymismahdollisuuksien kannalta
Yleiset työelämävalmiudet ja sosiaaliset taidot; intressit	SOSIAALINEN OSALLISUUS	Sosiaalisen tuen saatavuus, sosiaalisten verkostojen	Organisaation arvot ja asenteet, työyhteisön ilmapiiri, erilaisuuden ja monikulttuurisuuden hyväksyminen

Kuva 3. Moniulotteinen työkykykäsitys (Järvikoski ym. 2001, 7)

2.2 Sukupuoli käsitteenä

Sukupuolta tarkastellessa on tapana erotella toisistaan biologinen ja sosiaalinen sukupuoli. Biologinen sukupuoli on se ”luonnon tuottama”, syntymästä lähtien olemassa oleva erilaisuus miehen ja naisen välillä; sosiaalinen on taas ympäristön rakentama sukupuoli. Tämän näkemyksen kritiikissä pisimmälle on mennyt feministisen naistutkimus. Judith Butler (1990) on mm. esittänyt, että sukupuolen nykyinen kahtiajako ja sen liittäminen yhteen seksuaalisuuteen, ja sen normiin, heteroseksuaalisuuteen, olisi tietoisien vallankäytön tulosta. Hänen mukaansa mitään kahta selkeää sukupuolta tai seksuaalista suuntautumista ei todellisuudessa ole olemassa, vaan pikemminkin eräänlaiset sukupuolen ja seksuaalisuuden jatkumot. (Butler 1990, 6-7.)

Suomalaisista tutkijoista mm. Eeva Jokinen ja Soile Veijola (2001) ovat olleet kiinnostuneita sukupuolen muotoutumisesta. Jokinen (2004) ohittaa kysymyksen sukupuolen biologisesta luonteesta ja keskittyy sukupuolen sosiaaliseen rakentumiseen. Hän käyttää tapaisuuden käsitettä, mies- ja naistapaisuutta kuvaamaan sukupuolen sosiaalista rakentumista. Tapaisuuden etuna hän näkee sen, ettei se viittaa ihmisten (naisten – miesten) tehtäviin ja todelliseen osaamiseen tai naisellisuuteen ja miehekkyyteen psykologisena ominaisuutena vaan sosiaalisen todellisuuden rakentamiseen. Yksilötasolla sukupuoli syntyy toistoteoissa; eleissä, liikkeissä, tyyliä ja puheessa. Jokisen mukaan meillä on myötäsyttyinen kyky aistia ruumiimme objektina, kyky katsoa itseämme muiden silmin ja toteuttaa siten ”luonnollista” tapaa toimia eli toimia kuten mies tai nainen. Sukupuoli-

listamisen prosessi, tapaisuus näkyy yhteiskunnan kaikilla tasoilla. Yksilötasolla se on henkilökohtainen identiteettiä muokkaava ominaisuus, yhteisötasolla se ilmenee instituutioissa esim. työelämän käytännöissä ja symbolitasolla se tarkoittaa niitä arvoja ja normeja ja ajattelutapoja, joita ihmisillä on. (Veijola & Jokinen 2001, 24–5; Jokinen 2004, 5-8.)

Tapaisuutta ei kuitenkaan voi yleistää yleispäteväksi toimintamalliksi; niin että ”naiset toimivat aina näin” tai ”miehet näin”. Käsitukset siitä, mikä on mies- tai naistapaista, muuttuvat kulttuurin ja ajan mukana ja aina on niitä, jotka rikkovat käyttäytymismalleja tai eivät sovi niihin. Tästä johtuen tapaisuuden muotoihin on tutkimuksen kautta hankalaa päästä käsiksi. (Jokinen 2004, 5.)

Toinen suomalainen tutkijakaksikko Päivi Korvajärvi ja Merja Kinnunen (1996) on myös tutkinut sukupuolen sosiaalista rakentumista. He ovat pyrkineet tavoittamaan nimenomaan työelämässä ”tuotettua” sukupuolta. Kinnunen ja Korvajärvi ovat eritelleet kolme tasoa tai näkökulmaa, joiden avulla sukupuolta työelämässä voidaan yrittää tavoittaa. Nämä tasot ovat mielikuvien, vuorovaikutuksen ja itsemäärittelyjen tasot. Ajatus tasoista on yhtäläinen tapaisuuksien näkymiselle yksilö-, yhteisö- ja symbolitasolla. Itsemäärittelyt tapahtuvat yksilötasolla, vuorovaikutus yhteisötasolla ja mielikuvat vaikuttavat symbolitasolla. Tasot eivät ole toisistaan riippumattomia. Mielikuvat heijastavat yhteiskunnassa vallitsevia arvoja ja normeja, sopivia käyttäytymismalleja ja vaikuttavat sekä itsemäärittelyjen että vuorovaikutuksen tasolla. Myös itsemäärittelyt vaikuttavat vuorovaikutustasolla. Kyse on ehkä pikemminkin siitä, mihin huomio tarkastelussa kohdistetaan: katsotaanko ihmisen omaa määrittelyä tilanteesta, tarkastellaanko toimintaa vai pyritäänkö tavoittamaan näihin vaikuttavat mielikuvat. Seuraavaksi tarkastelen sitä, miten näitä tasoja ja sukupuolen näkyväksi tulemistä niillä on kuvattu.

Meitä ei vain määritellä sukupuolemmme mukaan vaan me myös toimimme sukupuolemmme mukaan, naisena ja miehenä eri elämäntilanteilla, myös työelämässä. Me asetamme tavoitteita, teemme valintoja ja toimimme sen mukaan, mikä meistä tuntuu oikealta. Naisten ja miesten tavassa suhtautua työhönsä ja työtilanteeseensa on väitetty olevan yhtäläisyyksiä henkilökohtaisiin suhteisiin suuntautumisen kanssa. Jo sosiologian klassikko Georg Simmel (1984) on kuvaillut, kuinka miehillä on pyrkimys toiminnassaan irrottaa asiat omasta itsestään, kun naiset taas pyrkivät ”henkilökohtaistamaan” asioita,

olemaan läsnä henkilökohtaisesti. Subjektiivisilta tuntuvat valinnat ja teot tapahtuvat kuitenkin aina olemassa olevan sukupuolitapaisuuksien virrassa. Tapaisuudet sekä ohjaavat että antavat puitteet ja reunaehdot teoillemme ja valinnoillemme ja samalla jokainen meistä sovittaa itsensä ja toimintansa tähän tapaisuuksien verkkoon. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 237–238.)

Sukupuolen tuottaminen mielikuvissa on yksi usein näkymätön ja vaikeasti todennettavissa oleva työelämässä vaikuttava asia. Osaamme nimetä melkein kaiken sukupuolen mukaan; tiedämme, mikä on miehen rooliin sopivaa tai maskuliinista ja päinvastoin. Useat työt leimautuvat joko miehille tai naisille sopiviksi ja ihmiset sijoittuvat eri tehtäviin sukupuolensa mukaan. Sukupuolen mukainen työnjako ei sinänsä sisällä käsitystä miesten ja naisten eriarvoisuudesta, mutta naisten töiden aliarvostaminen on juurtunut syvälle kaikkiin yhteiskuntajärjestelmiin ja kulttuureihin. (Kinnunen & Korvajärvi 1996, 234–236.)

Samaan aikaan keskeinen työelämää jäsentävä mielikuva on sukupuolineutraalisuus. Työpaikan tehtävänimikkeitä tarkasteltaessa ne näyttävät neutraaleilta ja sukupuollettomilta. Kuitenkin tehtävät sisältävät valmiiksi sukupuolen muovaamia mielikuvia ja määrittäviä työn sisällöstä, vaatimuksista ja sen arvosta samoin kuin niitä täyttävät ihmiset toimivat enemmän tai vähemmän sukupuolitapaisuuksiensa ohjaamina. Käytännössä käy usein niin, että sukupuolistunut mielikuva muuttaa työn sisällön määrittelyä ilman että työn sisältö varsinaisesti muuttuu, kun tehtävässä toimivan sukupuoli vaihtuu. Työelämän uudistuessa näitä muutoksia on hankala osoittaa sukupuolesta johtuviksi, jos vertailukohtia työpaikan sisällä ei ole. (Korvajärvi & Kinnunen 1996, 95–108, 236; Korvajärvi 2002, 62–64; 2005, 13–14.)

Sukupuoleen liittyvät mielikuvat ja itsemäärittelyt ovat mukana myös vuorovaikutuksen tasolla. Sukupuoli on aina läsnä vuorovaikutustilanteissa työpaikalla. Sukupuolen läsnäolo ei edellytä molempien sukupuolten olemassaoloa työpaikalla. Sukupuolta tehdään myös suhteessa samaan sukupuoleen, miehet miehiin ja naiset naisiin. Eri sukupuolta olevien läsnäolo voi kuitenkin konkreettisesti nostaa esille sukupuolen mukaiset jaot ja erottelut. Arkisimmillaan tämä tulee esille esim. kahvipöytäkäyttäytymisessä (samaa sukupuolta olevien hakeutuminen yhteen).

Vuorovaikutuksen tasolla miesten on nähty toiminnassaan pyrkivän saamaan näkyvää valtaa, valtaa esineisiin ja naisten taas vastaavasti pyrkivän saamaan valtaa yksilöihin emotionaalisen otteen kautta. Molempien väitteiden kohdalla voi kysyä, onko kyse vain tapaisuudesta ja siten oikein ”valitusta” käyttäytymiskoodista. Vuorovaikutusta voidaan tarkastella myös laajemmalla tasolla, erilaisten ihmiselle tärkeiden sosiaalisten instituutioiden välisenä vuoropuheluna, yhteensovittamisena. Instituutioista tärkeimmän, perheen, vaateiden sovittamisesta työelämän vaateisiin tulee varsinkin pienten lasten perheissä varsinainen mosaiikki. Tapaisuuksien valossa tarkastellessa suurimman osan yhteensovittamisen vastuusta kantavat naiset. Työelämä on näiden vaateiden suhteen sukupuoli-neutraali. Asema työelämässä riippuu vain itsestä. Julkisuudessa käydyssä keskustelussa mm. äitiysloma-ajan työnantajalle aiheuttamien kustannusten tasaamisessa voidaan nähdä orastavia merkkejä perhevaateiden tunnustamisesta. (Korvajärvi 1996, 106; Kinnunen & Korvajärvi 1996, 238–240.)

Kaikki nämä tasot: symbolitaso, vuorovaikutuksen taso ja itsemäärittelyjen taso sisältävät samalla sekä mahdollisuuden sukupuolen aseman lukitsemiseen että laajentamiseen. Kuvassa 4. on esitetty Korvajärven ja Kinnusen (1996) luoma teoreettinen kehikko sukupuolen tavoittamiseen. Siinä on kuvattu se, miten eriarvoisuuden toisto tai muutokseen suuntaava suhtautuminen suhteessa sukupuoleen tulee esiin työelämän eri tasoilla. Mielikuvien tasolla eriarvoisuuden toisto suhteessa sukupuoleen tulee esille näennäisenä neutraalisuutena ja sukupuolen suhteen tehtyinä kahtiajakoina kun taas muutokseen suuntaava suhde sukupuoleen näkyy mm. sukupuoleen liittyvän moninaisuuden hyväksymisenä, sukupuolen näkyväksi tekemisenä. Itsemäärittelyjen tasolla se eriarvoisuuden toiston puolella omakohtaisen ja yleisen kokemisentason erillistämisenä ja muutokseen suuntaavassa suhtautumisessa taas sukupuolen kollektiivisen luonteen esille tuomisessa. Vuorovaikutuksen tasolla eriarvoisuuden toisto näkyy sukupuolesta johtuvina arvojärjestyksinä ja jopa suoranaishana alistamisena ja muutokseen suuntaavassa suhtautumisessa taas erilaisuuden samanarvoisuuden korostamisessa.

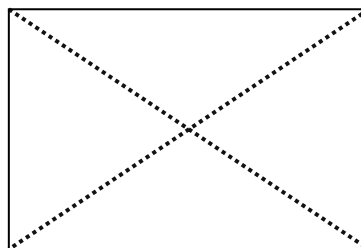
Neutraalius Kahtiajaot	Näkyvyys Moninaisuus	Mielikuvat
Henkilökohtaisen ja yhteisen erillistäminen	Kollektiivisuus Julkisuus	Itsemäärittelyt
Erilaisuuksien arvojärjestys Alistus	Erilaisuuden samanarvoisuus Toimintakykyisyys	Vuorovaikutus

Kuva 4. Työelämän sukupuolistavat käytännöt (Korvajärvi & Kinnunen 1996, 235)

Soile Veijola (2004) on ottanut sukupuolen toiminnan tarkasteluun mukaan subjektin oman suhteen tekemiseensä ja olemiseensa, eli modaalisesti määrittyneen tekemisen ja olemisen tavan ja tyylin. Sen mukaan toimintaa voidaan analysoida mittaamalla subjektin astetta, sitä miten paljon oleminen ja tekeminen nojaa subjektin omaan osaamiseen ja haluun toimia. Mitä heikompi subjekti on, sitä enemmän tilanne ja toiset subjektit määräävät subjektin kykyä ja velvoitteita toimia. Sukupuolen toiminnan tarkastelussa voidaan käyttää apuna semioottisen neliön deonttista versiota, jossa modaalisia vastakohtia kuvataan suhteessa pakkoon ja velvoitteeseen (Kuva 5.). Kuvion lukuohje on seuraava: vinosti vastakkaiset kulmat ovat vastakohtina toistensa kontradiktioita, ne eivät voi olla yhtä aikaa voimassa. Ylärivillä taas vallitsee asteikollinen vastakohtaisuus: vaikka velvoite ja kielto eivät voi olla yhtä aikaa voimassa, kielteisinä ne voivat olla yhtä aikaa voimassa (lupa ja vapautus). Kuvion yläkulmat taas sisältävät alakulmat, eli jos jotain velvoitetaan, se on myös lupa tehdä, ja jos jokin on kiellettyä, sen tekemisestä on myös vapautettu. (Veijola 2004, 112.)

VELVOITE (pitää)
täytyy olla vahva
täytyy edetä uralla

LUPA (saa)
saa olla vahva
saa edetä uralla



KIELTO (ei saa)
ei saa olla vahva
ei saa edetä uralla

VAPAUTUS (ei tarvitse)
ei tarvitse olla vahva
ei tarvitse edetä uralla

Kuva 5. Deonttinen neliö täydennettynä tutkimusten tekijän esimerkeillä (Veijola 2004, 112)

Yllä olevassa kuvassa kursivoidut tekstit ovat omia esimerkkejäni. Neliöstä löytää helposti mies-/naistyyppillisiä toimintamalleja. Mielestäni tarkastelutapa tuo hyvin esiin sukupuoleen liittyviä odotuksia ja käsityksiä. Vertaillen deonttista neliötä Korvajärven ja Kinnusen teoreettiseen kehikkoon havaitsin näiden välillä yhtäläisyyksiä suhtees-

sa sukupuolen tarkasteluun. Veijolan subjektin omaan osaamiseen ja haluun perustuva toiminta ja oleminen (lupa ja vapautus) edustavat Korvajärven ja Kinnusen kehikossa muutokseen suuntautumista suhteessa sukupuoleen. Ja taas toisaalta subjektin ulkopuolelta tulevat, tilanteen ja toisten subjektien asettamat velvoitteet ja kiellot, kytkeytyvät Korvajärven ja Kinnusen määrittelyyn eriarvoisuuden toistosta suhteessa sukupuoleen.

2.4 Työkyky tutkimuskohteena ja sukupuolen näkyminen työkyvyn tutkimuksessa

Työkykyyn ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on tutkittu paljon. On selvitetty mm. terveyden, elintapojen, työolojen, ammattitaidon jne. vaikutuksia työkykyyn (mm. Leino & Hänninen & Kivekäs 1991; Kalimo & Tolppinen 1997; Vahtera & Pentti 1999).

Terveyttä ja työkykyä eri näkökulmista käsitelleitä tutkimuksia on julkaistu useita. Esimerkkinä näistä voi mainita laajan Terveys 2000 – tutkimuksen, jossa haastateltiin 5198 satunnaisotannalla valittua 30–64 -vuotiasta suomalaista. Tutkimuksessa kysyttiin haastateltavien omaa arviota yleensä työkyvystä ja sen kehittymisestä lähitulevaisuudessa. Tutkimuksen tulokset on julkaistu mm. Työkyvyn ulottuvuudet teoksessa (2006), jonka ovat toimittaneet Gould, Ilmarinen, Järvisalo ja Koskinen. Terveiden kytkeytymistä yksilön ja työyhteisöjen psykososiaalisiin tekijöihin on taas tutkinut Jussi Vahtera kumppaneineen useiden eri aineistojen valossa (Vahtera 1993; Vahtera & Pentti 1995; 1999).

Työkyvyn, työn ja työyhteisöjen näkökulmasta on julkaistu muitakin tutkimuksia. Eläketurvakeskus on julkaissut tutkimusraportin Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatuksat (2001), joissa on selvitetty työyhteisöjen yrityskulttuurin (Simo Forss), työn vaatimusten (Seppo Karisalmi) ja emotionaalisen väsymyksen (työuupumus) (Pirjo Tuuli) yhteyksiä eläkeajatuksiin. Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskuksen, nykyisen Verven julkaisemassa Viimeisessä työkirjassa (2001) on kuvattu käytännön tapauskokeilujen kautta tapahtunutta työprosessien tutkimusta. Ylöstalo Pekka on työministeriön julkaisemassa vuosittaisessa Työolobarometrissä kuvannut työolojen muutosta, laajan vuodesta – 92 lähtien kootun aineiston valossa (Ylöstalo 2003; 2006; 2008).

Työkyvyn yhteiskunnallista kytköstä on kuvattu mm. Raija Gouldin (1985) tutkimuksessa työkyvyttömyyskäsitteen sisällöstä ja työkyvyttömyyseläkeläistymisen vaiheista, sekä Helka Hytin (1993) työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen yhteiskunnallisia taustatekijöitä selvittävässä tutkimuksessa sekä Ritva Linnakankaan ja Asko Suikkasen (2002) koulutuksen ja osaamisen päivittämisen merkityksestä työelämän muuttuneissa vaatimuksissa.

Suomessa, jossa naiset osallistuvat työelämään yhtä yleisesti kuin miehet, sukupuolen huomioivia tulkintoja on ollut mahdollista tehdä. Sukupuoli on tutkimuksissa kuitenkin pitkään nähty vain yhtenä taustamuuttujista. Tulokset on esitelty osittain erikseen mies ja naisvastaajien kesken, mutta systemaattisia teoreettisia päätelmiä sukupuolen suhteen ei juuri ole tehty. Vasta 2000 – luvulla on julkaistu useita suomalaista työelämää ja sukupuolta tarkastelevia tutkimuksia. Kinnunen Merja (2001) on tutkinut sukupuolta luokittelun perusteena työelämässä. Kolehmainen Sirpa (1999) on selvittänyt työmarkkinoiden segregoitumista naisten ja miesten töiksi ja niissä tapahtuneita muutoksia vuosien 1970 ja 1990 välillä. Muun muassa Päivi Naumanen (2002) on tutkinut koulutuksen yhteyttä miesten ja naisten työllisyyteen sekä työn sisältöön. Noora Järnefelt ja Anna-Maija Lehto (2002) ovat tutkineet työpaikan kiirekokemuksia ja Barbro Schaumann (2003) sukupuolta ja sen luomista organisaatioissa. Vuonna 2005 on julkaistu Kolehmaisen toimittama raportti, jossa on esitelty mm. työpaikan sukupuolitasa-arvoa edistämään pyrkineiden empiiristen tutkimusten tuloksia. Kovin valoisaa kuvaa tasa-arvotyöstä työyhteisöissä toteutetut käytäntötutkimukset eivät anna. Väestöliiton julkaisemissa perhebarometreissa Pirjo Paajanen (2006) on tuonut esiin mm. miesten näkemyksiä rooleistaan isänä ja vastuista kotona sekä niiden suhdetta työhön. Työn ja perheen yhdistämisen haasteita on tarkasteltu myös Minna Salmen ja Johanna Lammi-Taskulan toimittamassa teoksessa (2004) sekä Merja Turpeisen ja Minna Toivasen (2008) tuoreessa haastatteluaineistoon perustuvassa tutkimusraportissa.

3 TUTKIMUSASETELMA

3.1 Tutkimusongelma ja tutkimuksen tekijän suhde tutkimusongelmaan

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten sukupuoli määrittää työkykyä ja miten työelämän sukupuolittuneet käytännöt välittyvät työkyvyn kokemiseen. Työkykyä on yhä enenevässä määrin siirretty yksilön ”ulkopuolelle”; työyhteisöihin, työn prosesseihin ja yleensä yhteiskuntaan. Puhutaan sairaista työyhteisöistä ja jopa hullun työn taudista (mm. Seppänen 2004; Siltala 2004). Tässä tutkimuksessa työkyvyn sukupuolitunutta kokemusta lähestytään yksilön näkökulmasta. Aineistoni muodostuu yhden kuntoutuslaitoksen vuoden 2004 työelämässä olevista kuntoutujaryhmistä. Tutkimukseni on siis eräällä tapaa myös tapaustutkimus, se lähestyy tutkimuskysymystä ryhmän kautta, jolle kysymys työkyvystä ja työhyvinvoinnista on hyvinkin akuutti.

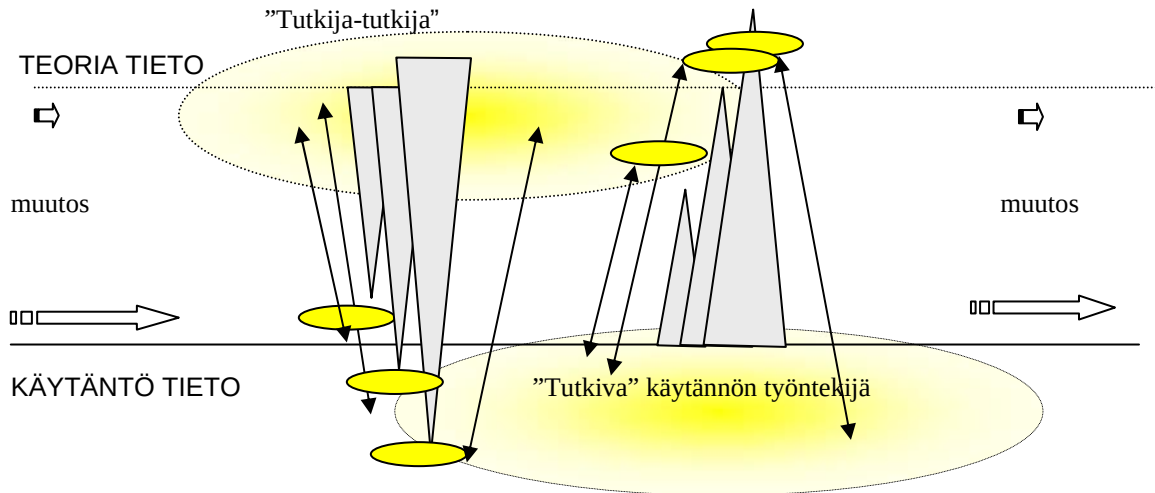
Tutkimusongelman määrittelyssä olen käyttänyt apuna moniulotteisen työkykykäsityksen kehikkoa (Järvikoski ym. 2001). Siinä työkykyä tarkastellaan työssä jaksamisen, työn hallinnan ja osallisuuden näkökulmasta työntekijä-, työtehtävä-, työorganisaatio- ja toimintaympäristötasoilla. Työkykykehikon lokerikoissa olen valinnut aina jonkun sukupuolen suhteen merkityksellisen tarkastelunäkökulman, jonka kautta tutkimusongelmaani lähestyn. Nämä edustavat tutkimusongelmani operationalisoituja alakysymyksiä (Kuva 6.). Jokaisen alakysymyksen kohdalla pyrin tavoittaan siinä mahdollisesti vaikuttavia sukupuolittuneita käytäntöjä tai kuten Jokinen (2004) on kutsunut miestapaisuuden ja naistapaisuuden välittymistä työkykyyn, ja sen kokemiseen. Työssä jaksamista avaavia alakysymyksiä ovat työntekijä tasolla naisten ja miesten kokemus toiminta- ja työkyvystään, työtehtävätasolla kokemus työn kuormittavuudesta sekä työorganisaatio/toimintaympäristötasolla kokemus jaksamista tukevien tai häiritsevien tekijöiden olemassaolosta. Työn hallintaa operationalisoivia alakysymyksiä ovat työntekijätasolla kokemus omista ammatillisista valmiuksista, työtehtävätasolla kokemus työn hallinnasta ja työorganisaatio/toimintaympäristötasolla kokemus omista vaikuttamis- ja kehittymismahdollisuuksista. Osallisuutta tarkastelen työntekijä tasolla perhe-elämän- ja työelämän vaateiden ja niiden yhdistämisen onnistumisen näkökulmasta, työtehtävätasolla työkuormitukseen saadun sosiaalisen tuen kokemuksen kautta, sekä työyhteisötasolla koetun ilmapiirin ja tasa-arvon toteutumisen kautta.

TYÖKYKYISYYS	TYÖNTEKIJÄ	TYÖPROSESSI JA TYÖOLOSUHTEET	TYÖORGANISAATIO JA TOIMINTAYMPÄRISTÖ TASO
4. TYÖSSÄ JAKSAMINEN	Miesten ja naisten kokemus toiminta- ja työkyvystä (luku 4.1)	Miesten ja naisten kokemus työn kuormittavuudesta (luku 4.2)	Työyhteisö tason jaksamista tukevat / häiritsevät tekijät (luku 4.3)
5. TYÖN HALLINTA	Miesten ja naisten kokemus ammatillisista valmiuksista (luku 5.1)	Miesten ja naisten kokemus työnsä hallinnasta (luku 5.2)	Miesten ja naisten kokemus vaikuttamis- ja kehitysmahdollisuuksistaan (luku 5.3)
6. OSALLISUUS	Miesten ja naisten kokemus työn ja perheen yhdistämisestä (luku 6.1)	Miesten ja naisten kokemus työkuormitukseen saadusta sosiaalisesta tuesta (luku 6.2)	Miesten ja naisten kokemus työyhteisön ilmapiiristä ja tasa-arvon toteutumisesta (luku 6.3)

Kuva 6. Tutkimuksen sukupuoleen sidotut tarkastelunäkökulmat moniulotteisessa työkykykehikossa

Sukupuolesta nostan esiin ennen muuta sen sosiaalisesti rakennetun, en niinkään biologista sisältöä. Sukupuolen tavoittamiseen käytän apuna sekä Korvajärven ja Kinnusen (2001) teoreettista kehikkoa sukupuolen tavoittamisesta itsemäärittelyjen, mielikuvien ja vuorovaikutuksen kautta että Jokisen näkökulmaa sitä miten paljon oleminen ja tekeminen nojaavat subjektin omaan osaamiseen ja haluun toimia ja miten paljon tilanne ja toiset määrittävät subjektin kykyä ja velvoitteita toimia. Miehiltä ja naisilta odotetaan tietyn tyyppistä käyttäytymistä ja toisaalta me käyttäydymme sukupuolemme mukaisesti. Nämä sukupuolitettut roolit ja odotukset näkyvät arkipäivän askareissa ja rutiineissa ja on luonnollista olettaa, että ne näkyvät myös työkyvyn sisällöissä.

Ennen analyysin aloittamista haluan määritellä myös omaa suhdettani tutkimuksen toteutukseen ja tutkimusongelmaan. Koen itseni ennen muuta käytännön työntekijäksi, joka tutkii työtään, en tutkijaksi, joka tutkii käytäntöä. Seuraava kuvio syntyi miettiesäni omaa tutkimusprosessiani, sen hidasta ja työlästä toteutusta sekä suhdettani tutkimusilmiöön (Kuva 7.).



Kuva 7. Tutkijan suhde käytäntö- ja teoriatietoon.

Sosiaalityön kentällä vaikuttavista ilmiöistä voidaan nähdä olevan olemassa sekä käytäntötason- että teoriatason tietoa. Käytäntötieto on ”lähellä olevaa” ja ”sisältäpäin saatua” runsasta ja hajanaista tietoa ilmiöistä. Ympäröivän yhteiskunnan muutos näkyy nopeammin käytäntötiedon tasolla ja se on näin teoriatietoa nopeammin muuttuvaa. Tätä käytäntötietoa koin itselleni vuosien varrella kertyneen runsaasti, mutta toisaalta tietämys ilmiöiden analyysiin ja jäsentämiseen sopivista teoreettista työkaluista oli heikkoa ja hajanaista.

Suomalaisessa sosiaalityön keskustelussa on puhuttu paljon sosiaalityön näkymättömän käytännön tiedon esille nostamisesta. Taustalla on ollut ajatus siitä, että ”käytännön maailmassa” on olemassa arvokasta tietoa, jota teoriamaailma ei ole tavoittanut. Aiheesta ovat kirjoittaneet muun muassa Mirja Satka, Synnöve Karvinen-Niinikoski, Marianne Nylund ja Susanna Hoikkala toimittamassaan ”Sosiaalityön käytäntötutkimus” (2005) teoksessa. Heidän mukaansa käytäntötutkimukselle löytyy viisi omaispiirrettä: 1) sen ongelmanasettelu ja aihe liittyvät sosiaalialan käytäntöihin, 2) sen uudelleen käsitteellistävä ulottuvuus, 3) sen menetelmällinen ja metodinen innovatiivisuus, 4) sen pyrkimys jaettuun ja yhteiseen tiedontuottamiseen mukanaolijoiden kesken ja 5) sen tuotaman tiedon henkilökohtainen koskettavuus (Satka ym. 2005, 11–12.) Kirjoittajat näkevät, että vahvan käytäntöyhteyden avulla käytäntötutkimuksen on mahdollista rakentaa refleктоiva suhde vallalla oleviin sosiaalityön käsitteisiin ja teorioihin. Amerikkalaisen sosiaalityöntekijä/tutkijan Stephen Rosen kehittämä empowerment -teoria on noussut nimenomaan käytännöstä. Se syntyi tilanteessa, jossa yliopisto maailman teo-

reettinen tieto esitteli täysin erilaisen maailman kuin käytännöstä nousseen tiedon maailma. Rose (2003) toteaaakin, että sosiaalityöntekijöiden tulisi kyetä näkemään ja nimeämään todellisuus, jossa he työskentelevät. Tämän tutkimuksen teon prosessi on ollut minulle ennen muuta keino oppia analysoimaan ja jäsentämään omaa työtäni ja siinä kohtaamiani ilmiöitä.

Toinen tutkimuksen tekijän aseman määrittelyyn liittyvä asia on sukupuoli. Olen nainen, työssäkäyvä aviovaimo ja äiti. Näin minulla on omakohtaista kokemusta tutkittavasta ilmiöstä, mutta naisnäkökulmasta, ja samasta näkökulmasta teen myös tutkimuksen analyysin ja tulkinnan. Alkuvaiheessa mietin pitkään, tulisiko minun rajautua pelkästään naisten työkykyyn ja siihen vaikuttaviin tekijöihin. Ajatus ei viehättänyt. Molempien sukupuolten mukana olo antoi laajemmat mahdollisuudet tuoda esiin erilaisia sukupuoleen kytkeytyviä työkykyyn vaikuttavia tekijöitä ja tulkintoja. Samalla se oli haaste tutkijalle: ”Miten olla sortumatta yksipuolistamiseen tai vääristelyyn”? Se, että tutkimus on tehty naisnäkökulmasta, ei tee tehdyistä havainnoista tai tulkinnoista epätosia tai vääriä. Teoriakirjallisuutta lukiessani huomasin, että sukupuolen suhteen ”ulkopuolinen” pystyi tekemään osuvia havaintoja toisen sukupuolen toimintatavoista (esim. Kortteinen 1992; Seppänen 2001; Julkunen 2004). Tilanne on vähän samantapainen kuin edellä esitellyssä ammattitutkija - tutkiva käytännöntyöntekijä asetelmassa: kokemus tuo sisäistä ymmärrystä asiasta, mutta ulkopuolelta näkee toisinaan selvemmin. Sukupuoli ja ilmiöiden tarkastelu naisnäkökulmasta on kuitenkin yksi tutkimuksen julkilausutuista lähtökohdista.

Kolmas tutkijan asemani määrittelyyn liittyvä seikka on se, että olen kuntoutuslaitoksen työntekijä. Itse asiassa havahduin tämän kolmannen aseman määrittelyn tärkeyteen vasta ollessani kuuntelemassa erään ammatillisen lisensiaattityön tarkistustilaisuutta. Siinä tutkija totesi, miten tutkimushaastattelut tutkimusaineistoon kuuluvien sosiaalityöntekijöiden kanssa olivat edenneet muista haastatteluista poiketen arvokeskusteluun ja eettiseen pohdiskeluun. Näin oli tutkijan mukaan käynyt, koska käytetyt käsitteet ja kieli olivat yhteisiä molemmille. Huomasin, että tutkijan aseman määrittelyä tekevät myös tutkittavat ja tämä heijastuu heidän antamissaan vastauksissa. Kyselylomakkeeni vastauksia uudelleen lukiessani huomasin, että niissä oli vastattu minulle myös kuntoutuskeskuksen työntekijän roolissa. Tämä tuli esiin muun muassa vastauksissa avokysymyksiin, joissa pohdittiin paljon terveyteen liittyviä kysymyksiä eli työroolini näytti

korostavan terveydellisten tekijöiden esiin nostamista. Sain kuntoutujilta myös suoria ehdotuksia kuntoutuksen kohdistamiseen.

” Olen erittäin tyytyväinen kun pääsin Aslak-kuntoutukseen. Sekä fyysinen kunto että henkinen voima ovat parantuneet. Asenne tulevaisuuteen paljon positiivisempi kuin vuosi sitten. Itseluottamus on kasvanut ja saan työssä enemmän irti itsestäni ja olen tyytyväisempi omaan työhöni. Kelan tukemat kuntoutukset nuoremmille (eritoten alle 50 -vuotiaille) Mies 49v, Aslak- kurssilta.

Työaikana pitäisi enemmän kiinnittää huomiota työntekijän kuntoutukseen ja tehdä se helpommaksi. Kannustaa työntekijöitä hakeutumaan kuntoutuksiin. Kuntoutus katkaisee arjen rutiinit ja tuo vireyttä elämänlaatuun. Perhekeskeiset kuntoutukset voisi olla tulevaisuuden haaste. Mies 53v, Aslak – kurssilta.

Alkuun pelkäsin, etteivät kuntoutajat uskaltaisi vastata kyselyyni, koska olin yksilötoimen työntekijöistä, ja alhainen vastausprosentti heikentäisi tutkimukseni luotettavuutta. Näin ei kuitenkaan käynyt, päinvastoin vastausprosentti nousi kiitettävän korkeaksi ja kuntoutajat kertoivat tutkimukseni avokysymyksissä yllättävänkin avoimesti hankalista ja kipeistä yksityis- ja työelämään liittyvistä asioista.

3.2 Aineiston keruu

Tutkimukseni pohjautuu aineistoon, jonka kokosin vuoden 2004 aikana Invalidiliiton Lapin kuntoutuskeskuksessa kuntoutuksessa olleilta työelämässä olevilta kuntoutujaryhmiltä. Käytännössä tutkimusjoukkoni muodostuu seuraavista kolmesta Kelan kautta kuntoutusjaksolle tulleesta kuntoutujaryhmästä:

- Työelämässä olevien sairausryhmäkohtaiset kurssit (diabetes, reuma, selkäranka-reuma ja tules); 5 kurssia, 35 kuntoutujaa
- ASLAK eli varhaiskuntoutuskurssit; 14 kurssia, 130 kuntoutujaa
- TYK eli työkykyä ylläpitävät ja parantavat valmennusjaksot; 20 kurssia, 134 kuntoutujaa (liite 1. tutkimusaineiston kuntoutujaryhmien kuvaus)

Aineistooni kuuluu näin työkykyproblematiikan suhteen eri vaiheessa olevia kuntoutujia. Aslak – kurssit on suunnattu eri ammattien tai työpaikkojen työntekijöille lääketieteellisesti todetun työkykyproblematiikan varhaisvaiheessa. Sairausryhmäkohtaisten kurssien osallistujilla on kaikilla jokin toiminta- ja työkykyyn vaikuttava sairaus. TYK -kuntoutukseen pääsyn kriteerinä taas on, että hakijan työkyvyn täytyi olla selkeästi uhattuna. Tyypillistä kaikille näille Kelan kustantamille kuntoutusjaksoille on, että kun-

toutustarvetta arvioitaessa ja sitä myönnettäessä lääketieteellinen työkyvyn määrittely on ollut vahvasti mukana. Kuntoutukseen valinta on perustunut harkintaan ja ratkaisevassa roolissa päätöstä tehtäessä on ollut lääkärin lausunto. Kaikilla tutkimukseeni osallistuneilla on näin jokin työ-/toimintakykyyn vaikuttava lääkärin toteama sairaus tai vamma. Tutkimusjoukkoni on myös alueellisesti kohdentunutta. Kuntoutujat asuvat Pohjois-Suomen alueella (Oulun ja Lapin läänissä) ja näin he kohtaavat tämän alueen työelämän ja työmarkkinoiden vaateet. Kaiken kaikkiaan tutkimusjoukkoni kohderyhmään kuului 299 kuntoutujaa, joista naisia 58 % ja miehiä 42 %.

Aineistoni keräsin strukturoidun kyselylomakkeen avulla. Tutkimukseni on siis empiirinen tutkimus, jossa lähestyn tutkimusongelmaa yksilöiden, miesten ja naisten, näkökulmasta. Ajallisesti kysymyksessä on poikittaistutkimus, jossa miehet ja naiset kertovat senhetkisen kokemuksensa työkyvystä ja arvionsa siihen vaikuttavista tekijöistä. Päädyin kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän valintaan, koska pitkän työkokemukseni aikana minulle oli kertynyt runsaasti tietoa työkykyilmiöstä yksittäisten kuntoutujien, miesten ja naisten ja heidän tilanteidensa ja niiden keskinäisen vertailun kautta, ja halusin kuvata sitä, miten sukupuoli tulee esille työkyvyn määrittelyssä yleisellä tasolla ja tavoittaa siinä mahdollisesti esiintyviä säännönmukaisuuksia. Kvantitatiivisella tutkimuksella voidaan Tapani Alkulan, Seppo Pöntisen ja Pekka Ylöstalon (1994, 21) mukaan kuvata tutkittavan ilmiön rakennetta eli sitä, minkälaisista osista se koostuu, löytyykö niistä riippuvuuksina ilmenevää systematiikkaa, minkälaisia yhteyksiä osien välillä on, ja minkälaisia muutoksia ilmiössä tapahtuu. Kvantitatiivisen tutkimuksen perusedellytyksenä heidän mielestään on, että tutkija tuntee kohteena olevan ilmiön hyvin. Näin siksi, että kvantitatiivisin menetelmin saadaan heidän mukaansa yleensä kyllä tuloksia, mutta niiden ymmärtäminen ja oikea tulkinta edellyttää tutkimuskohteen tunteamista laajemmassakin mielessä kuin vain käytetyn aineiston antaman kuvauksen rajoissa, ja tämän ehdon uskoin täyttäväni.

Ilmiön tuntemus käytännön tasolla ja siihen liittyvän tiedon runsaus ja hajanaisuus toi mukanaan myös ongelmia. Halu kysyä kaikesta, eli tutkimusongelman rajaamisen vaikeus, oli selkeästi yksi suurimmista ongelmistani. Tutkimusongelman operationalisointi oli varsin työläs prosessi. Kirjasin paperille aihealueet, joihin etsin vastauksia ja tutkin miten, muissa kyselylomakkeissa näitä aihealueita oli lähestytty. Huomasin, että työterveyslaitoksen julkaisema yleinen Pohjoismaiden työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä

kartoittava QPS Nordic – kyselylomake ja sen työtehtävätasoa sekä työorganisaatiota-soa koskevat kysymykset näyttivät sopivan hyvin tutkimukseeni.

QPS -Nordic muodostuu monivalintakysymyksistä (129 kpl), jotka kartoittavat työn psyykkisiä ja sosiaalisia tekijöitä. Menetelmä on validoitu kahdella neljästä Pohjoismaasta kerätyllä aineistolla. Ensimmäisellä aineistolla (n=1015) on tutkittu kyselyn faktorirakennetta ja muodostettu asteikkoja. Toista kyselyaineistoa (n=995) on käytetty asteikkojen rakenne- ja ennustevaliditeetin tutkimiseen. QPS Nordic -lomakkeesta on sen jälkeen kehitelty lyhennetty QPS Nordic 34+ versio, joka sisältää kaikki laajan version sisältöalueet ja asteikot, mutta siinä kutakin asteikkoa edustaa vain yksi tai kaksi ”edustavinta” kysymystä. Päädyin valitsemaan lomakkeeseeni pääosin lyhyen, QPS Nordic 34+ lomakkeen kysymyksiä. Työkykyä yksilötasolla selvittävään osioon lisäsin perinteisiä työkyvyn kokemista selvittäviä kysymyksiä, sillä näitä ei QPS Nordic lomakkeessa juuri ole. Täydensin lomaketta myös sukupuoleen perustuvaa kokemusta ja työn ja yksityiselämän välistä suhdetta kartoittavilla kysymyksillä.

Myös työn merkitystä selvitin hieman eri kysymyksellä kuin QPS Nordic lomakkeessa. QPS Nordic lomakkeessa työn merkitystä selvitettiin antamalla vastaajille tehtäväksi jakaa 100 pistettä eri elämänalueille, vapaa-ajalle, yhteiskunnalliselle osallistumiselle, työlle, uskonnon ja perheelle, sen mukaan miten tärkeäksi he ne kokivat, sekä arvioimalla, ovatko useimmat omat tavoitteet elämässä työhön suuntautuneita ja onko työ yksi vähiten tärkeistä vai tärkeimmistä asioista elämässä. Oma näkemykseni on, etteivät eri elämänalueet ole keskenään valinnaisia ja että niiden merkitys tai tärkeys vaihtelee elämänhistorian varrella. Erityisesti naisten kohdalla on nostettu esiin elämänvaiheiden vaikutus perhettä ja työtä koskeviin valintoihin. Halusin selvittää työkeskeisyyttä kysymyksillä, jotka eivät asettaneet näitä eri elämänalueita keskenään valinnaisiksi. Myöhemmin huomasin että muun muassa Minna Salmen (2004) työ ja perhe – kyselyyn saamat vastaukset puolsivat ratkaisuani. Liitteessä 2 olen kuvannut taulukon muodossa QPS Nordicin laajan ja lyhyen version sisältöalueet, niiden mittautason, kysymysten määrän ja tähän tutkimukseen sieltä valitut kysymykset sekä muiden kysymysten määrän. Kyselylomake kokonaisuudessaan löytyy liitteestä 3. Ensimmäinen kyselylomake version valmistui elokuussa 2004. Lomaketta testasivat sekä työtoverini, että ystäväni. Marraskuun puolivälissä valmistui seuraava lomakeversio, jota kommentoivat tutkimukseni ohjaajat Liisa Hokkanen ja Aila Järvikoski. Lopullisen muotonsa kyselyloma-

ke sai marraskuun loppupuolessa, ja se postitettiin 299 kuntoutujalle marras-/joulukuun vaihteessa 2004.

3.3 Aineiston analyysi

Joulukuun 2004 loppuun mennessä olin saanut 189 vastausta (64 %). Joitakin vastauksia tuli vielä tammikuun alussa ja uusintakysely lähetettiin tammikuun ensimmäisellä viikolla vuonna 2005. Lopullinen vastausten lukumääräksi nousi 234 palautettua lomaketta eli kyselyn vastausprosentiksi tuli 78 %.

Taulukko 1. Otos ja vastanneet.

	Mies		Nainen		Yhteensä	
Otos	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Aslak	66	52	64	37	130	43
Tyk	46	36	88	51	134	45
S-kurssit	15	12	20	12	35	12
Yhteensä	127	100	172	100	299	100
Vastanneet	lkm	%	lkm	%	lkm	%
Aslak	50	49	48	36	98	42
Tyk	38	38	68	51	106	45
Skurssit	13	13	17	13	30	13
Yhteensä	101	100	133	100	234	100
Vastausprosentit	Mies		Nainen		Koko ryhmä	
Aslak	76		75		75	
Tyk	83		77		79	
Skurssit	87		85		86	
Yhteensä	80		77		78	

Päinvastoin kuin yleensä miehet olivat tässä tutkimuksessa hieman aktiivisempia vastaajia kuin naiset (miesten vastausprosentti 80 %, naisten 77 %). Vastanneista naisia oli 57 % ja miehiä 43 %. Naisilla painottui hieman enemmän työkyvyn menetyksen uhan olla olevien Tyk – ryhmän kuntoutujien osuus. Miehillä taas varhaiskuntoutusryhmään (Aslak) kuuluvien osuus oli suurin, noin puolet vastanneista kuului miehillä Aslak – ryhmään. Tämä on asia, joka tulee jatkossa ottaa huomioon tulkintaa tehdessä. Eri kurssien vastausprosentit eivät kuitenkaan suuresti poikenneet toisistaan ja saatua palautusprosenttia voidaan pitää erittäin hyvänä.

Ikäjakauma koko aineistossa painottui 55–59 vuotiaisiin. Naisilla yli 55-vuotiaiden osuus painottui hieman miehiä voimakkaammin; naisista 43 % oli 55 -vuotiaita tai van-

hempia, miehistä 34 %. Siviilisäädyn suhteen miehet ja naiset eivät juuri eronneet toisistaan, valtaosa eli parisuhteessa. Lapsiperheen arki oli useimmilla jo ohitettu vaihe sillä 75 %:lla naisista ja 54 %:lla miehistä ei ollut enää kotona asuvia alle 18-vuotiaita lapsia. Suhteessa työelämäänsä kyseessä oli ”konkarien” joukko. Työvuosien keskiarvo koko joukossa oli 29 vuotta. Alin työvuosien lukumäärä oli 10 (35 -vuotias 2 lapsen äiti) ja korkein 43 vuotta. Pääosa vastanneista oli asemansa työmarkkinoilla vakiinnuttanut, jos sitä mitataan työsuhteen vakinaisuudella, sillä vain kahdella prosentilla sekä miehistä että naisista työsuhde oli määräaikainen. Lopuksi tarkistin vielä sosioekonomisen aseman jakauman aineistossa. Tähän käytin tilastokeskuksen ammattiluokitukseen perustuvaa sosioekonomisen aseman luokitusta. Sosioekonomisen aseman jakauma oli miehillä ja naisilla melko yhtäläinen. Ammatti ei näyttänyt vaikuttavan vastausprosenttiin, sillä eri ammattiryhmiä ja työpaikkoja edustavat vastaajat eivät eronneet vastausaktiivisuuden suhteen toisistaan. Ainoa havaittava ero vastausaktiivisuudessa oli, että mitä pitempi aika kuntoutuksen päättymisestä oli, sitä heikommin ihmiset vastasivat.

Tarkastelunäkökulmana sukupuolen lisäksi minulla oli vastaajien suhde työkykyyn ja siksi päädyin analyysin aluksi ryhmittelemään vastaajat työkyvyn kokemisen suhteen. Ryhmittelyn suoritin ristiintaulukoimalla fyysisen ja henkisen työkyvyn kokemuksen. Vastaajat, jotka arvioivat sekä henkisen että fyysisen työkykynsä hyväksi nimesin hyvän kokonaistyökyvyn ryhmään. Vastaajat, jotka arvioivat fyysisen työkykynsä hyväksi mutta henkisen joko ”huonoksi” tai ”ei hyväksi/ei huonoksi”, luokittelin ryhmään alentunut henkinen työkyky ja vastaavasti vastaajat, jotka arvioivat henkisen työkykynsä hyväksi mutta fyysisen ”huonoksi” tai ”ei huonoksi/ei hyväksi”, luokittelin ryhmään alentunut fyysinen työkyky. Vastaajat, jotka arvioivat molemmat työkyvyn osa-alueet ”huonoksi” tai ”ei huonoksi, mutta ei hyväksikään” luokittelin ryhmään huono kokonaistyökyky.

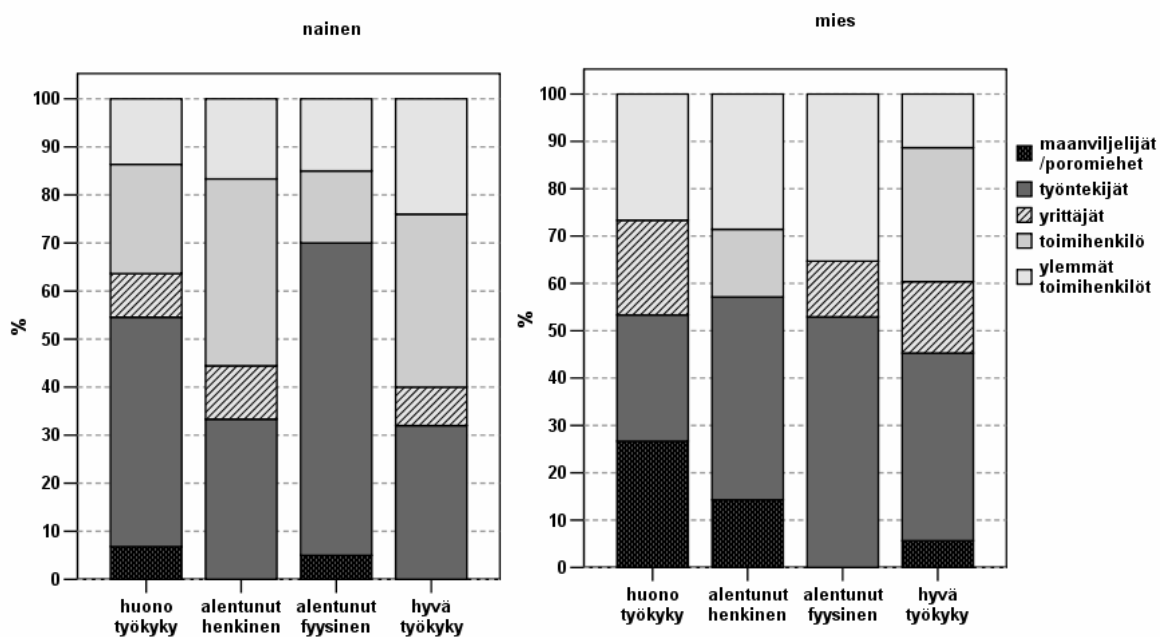
Ryhmittelyn perusteella sain neljä koetun työkyvyn suhteen erilaista ryhmää.

1. Huono kokonaistyökyky (kumpikaan ei hyvä)
2. Alentunut henkinen työkyky
3. Alentunut fyysinen työkyky
4. Hyvä kokonaistyökyky (sekä fyysinen että henkinen)

Taulukko 2. Naisten ja miesten työkykyryhmiin jakautuminen

		lkm			%		
		nainen	mies	yht	nainen	mies	yht
työkykyryhmä	huono työkyky	44	15	59	33	15	26
	alentunut henkinen	18	14	32	14	14	14
	alentunut fyysinen	20	17	37	15	17	16
	hyvä työkyky	50	53	103	38	54	45
yht		132	99	231	100	100	100

Miehistä hyvän kokonaistyökyvyn ryhmään kuului yli puolet vastaajista. Naisilla huonon kokonaistyökyvyn ryhmä ja hyvän kokonaistyökyvyn ryhmä olivat melkein samansuuruiset (Kuva 2.). Seuraavaksi katsoin, millainen oli sosioekonomisen aseman ja-kauma ryhmissä (Kuva 8.).

**Kuva 8.** Naisten ja miesten työkykyryhmien ammattiasemat

Naisilla alentuneen fyysisen työkyvyn ja huonon työkyvyn ryhmään kuului paljon työntekijöitä. Alentuneen henkisen työkyvyn ja hyvän työkyvyn ryhmään taas kuului toimihenkilöitä. Miesten työkykyryhmien välillä erot olivat vähäisempiä. Näitä työkyvyn kokemisen suhteen luotuja ryhmiä käytän jatkossa aineiston analyysin pohjana sukupuolen lisäksi. Aineiston analyysin perustan teen ristiintaulukointien avulla. Teen muuttujajoukoille myös faktorianalyyskejä keskenään korreloivien muuttujaryppäiden löytämiseksi. Eri faktorille latautuvista muuttujista muodostan summamuuttujia. Jokaisessa

tutkimusluvussa vertailen ensin, miten naiset ja miehet ryhmänä ovat tarkastelun kohteena olevaan tutkimuskysymykseen vastanneet. Sen jälkeen tarkastelen vastauksia työkyvyn kokemisen eri ryhmissä. Osalle summamuuttujista teen myös kaksisuuntaisen varianssianalyysin, jossa luokittelevina muuttujina ovat sukupuoli ja työkykyryhmät. Varianssianalyysi pelkistää tulokset koko ryhmän saamaan keskiarvoon ja on näin hyvin havainnollinen ryhmien välisen vaihtelun tarkasteluun.

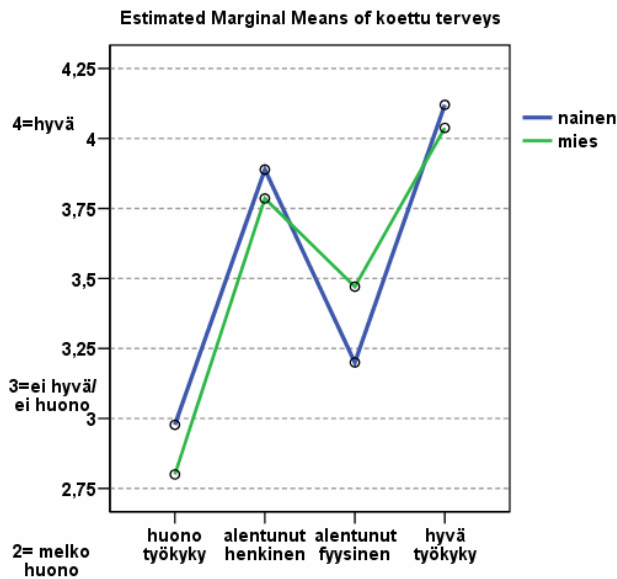
4 TYÖSSÄ JAKSAMINEN

4.1 Kokemus toiminta- ja työkyvystä

Useissa tutkimuksissa on todettu, että vastaajan oma kokemus toiminta- ja työkyvystään on paras työssä jatkamista eli työkykyä ennustava tekijä (Gould 1991; Piispa & Huuh-tanen 1995; Janatuinen 2001). Työ- ja toimintakykyä selvitin kysymällä vastaajien yleistä arviota työ- ja toimintakyvystään sekä tekemällä faktorianalyysin toiminta- ja työkykyä selvitteleville muuttujille. Eri faktoreille latautuneista muuttujista muodostin summamuuttujat. Toimintakyvyn tarkastelun kohdalla luokittelin uudelleen saamani summamuuttujat ja esitän ne pylväskuvion avulla. Työkyvyn faktoreiden kohdalla esi-tän tulokset varianssianalyysin muuttujille laskeman keskiarvon avulla. Aloitan tarkas-telun yleisestä yksittäiskysymyksestä, ja siirryn sen jälkeen eri faktoreiden tarkasteluun.

4.1.1 Kokemus toimintakyvystä

Toimintakykyä selvitin kysymällä vastaajien kokemusta terveydentilastaan, sekä erilais-ten vaivojen olemassaolosta. Kysymykseeni ”millaiseksi koet yleisen terveydentilasi” valtaosa miehistä (71 %) ja enemmistö naisistakin (60 %) vastaa kokevansa terveytensä hyväksi, vaikka kaikilla on täytynyt olla jokin diagnostisoitu sairaus tai vaiva kuntou-tukseen valittaessa. Kokemus hyvästä terveydentilasta ei siis edellytä sairauden ”puut-tumista”. Kokemus terveydentilasta on yhtenevä Monica Bergströmin ym. (1997) pien-työpaikkojen henkilöstön koettua terveydentilaa ja työkykyä koskevan tutkimuksen tu-losten kanssa. Bergströmin tutkimusjoukosta hyväksi terveytensä kokevia oli 68 %. Myös oman aineistoni vastaajista valtaosa (70 %) työskentelee pientyöpaikoissa. Mie-het kokivat tässä aineistossa naisia useammin terveydentilansa hyväksi. Tämä tulos taas on päinvastainen kuin Bergströmin ja kumppaneiden saama tulos, sillä heidän tutkimuk- sessaan naiset kokivat terveydentilansa miehiä useammin hyväksi, ja ero oli tilastolli- sesti erittäin merkitsevä. Seuraavaksi vertaan varianssianalyysin antaman keskiarvon avulla, miten työkykyryhmien kokemus terveydentilasta vaihteli.



Kuva 9. Naisten ja miesten kokemus terveydentilastaan eri työkykyryhmissä

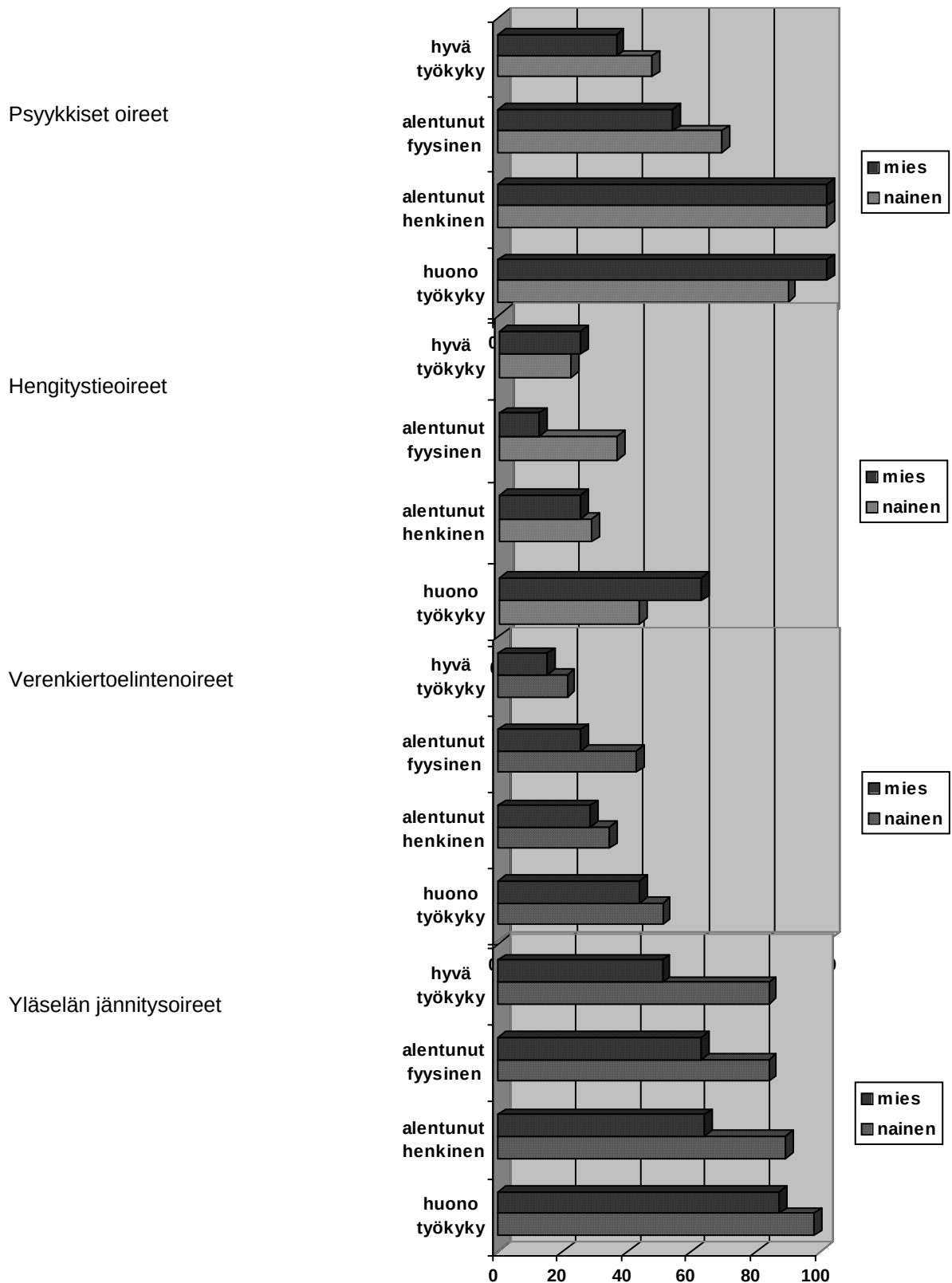
Kokemukset omasta terveydentilasta työkyvyn kokemisen eri ryhmissä ovat naisilla ja miehillä hyvin samansuuntaisia (Kuva 9.). Kun fyysinen työkyky koetaan heikoksi, myös terveydentilan kokemus saa alhaisempia pistemääriä. Alentuneen henkisen työkyvyn ryhmässä terveydentila koetaan yllättävän hyväksi. Tulos kertoo siitä, että terveys on paljon helpompi mieltää fyysiseksi kuin henkiseksi toimintakyvyksi. Tulos voi kertoa myös siitä, että koettuun huonoon henkiseen työkykyyn vaikuttavat todennäköisesti oman koetun terveyden sijasta enemmän osaamiseen, työhön tai työyhteisöön liittyvät seikat.

Tarkastelen toimintakyvyn kokemista vielä eri oiretuntemusten kautta. Etukäteisoletuksena minulla oli, että osa vaivoista paikantuu nais- ja osa miestyypilliseksi, naisille ja miehille tyypillisten sairauksien mukaan. Miehet sairastuvat Hyypän (1996) mukaan sydäninfarktiin, hengityselintauteihin ja syöpään useammin kuin naiset, naiset taas kärsivät masennuksesta miehiä useammin. Koettujen vaivojen osalta aineisto yllätti minut. Naisilla on melkein pä kaikkia, myös miestyypillisten sairauksien vaivoja ja oireita enemmän kuin miehillä. Usein esiintyviä vaivoja naisilla ovat niskahartiaseudun vaivat, väsymys sekä alaselän ja muiden nivelten vaivat, jotka vaivasivat noin puolta vastaajista. Miehillä usein esiintyy ainoastaan niskahartiaseudun vaivoja ja niitä kokee noin puolet miehistä. Kysyessäni sairaslomatilastojen kärkisijan vallanneen masennusoireiden esiintymistä ero miesten ja naisten välillä on selvä. Naisista peräti 81 % ilmoittaa kokeneensa masennukseen liittyviä oireita ainakin joskus, miehistä 58 %.

Harvoin esiintyviä vaivoja molemmilla ovat sydänvaivat ja hengenahdistus. Sydänvaivat, jotka usein mielletään miesten sairauksiksi, ovat aineistossa yleisempiä naisilla kuin miehillä. Viimeaikaiset tilastot ovat myös osoittaneet, että perinteisesti miesten sairauksiksi mielletystä sydänsairauksista on tullut myös naisten sairaus (Sydänbarometri 2006). Ainoastaan yskä, nuha ja iho-oireet ovat tässä aineistossa miehillä hieman yleisempiä kuin naisilla. Näin myös koettujen vaivojen osalta naisten toimintakyky näyttää miehiä heikommalta.

Lopuksi tein erilaisten oireiden kokemista kartoittavalle muuttujalle faktorianalyysin. Määritin faktoreiden keskinäisen latauksen yli 0,6 jolloin sain neljä selkeää faktoria. Ensimmäiselle faktorille latautuivat positiivisesti muuttajat: unihäiriöt, muistin heikkeneminen, väsymys, jännittyneisyys, uupumus ja masennus ja nimesin tämän faktorin ”psykykkisen oirekuvan faktoriksi”. Seuraavalle faktorille latautuivat verenpaine ja sydänoireet, ja sen nimesin verenkiertoelimistön oireiden faktoriksi. Kolmannelle faktorille latautuivat hengenahdistus ja yskä / nuha, ja sen nimesin hengitystie-elinten oireiden faktoriksi. Viimeiselle faktorille latautuivat negatiivisesti niska-hartiavaivat ja päänsärky ja nimesin tämän faktorin yläselän jännitysoireiden puuttumisen – faktoriksi. Viimeisen faktorin muodostuminen oireettomuuden kautta johtuu todennäköisesti siitä, että niska-hartiasseudun vaivat, ja niiden jännitystilasta aiheutuva päänsärky olivat niin yleisiä oireita sekä miehillä että naisilla, ja näiden vaivojen suhteet oireettomat muodostivat oman selkeän ryhmänsä. Muodostin faktoreille latautuneista muuttujista summamuuttajat, jotka uudelleen luokittelin ja ristiintaulukoin sukupuolen ja työkykyryhmien kanssa. Yläselän jännitysoireiden puuttumis-faktorin osalta käänsin tulosten vertailtavuuden helpottamiseksi tarkasteluni niihin, joilla oireita esiintyi. Esitän tulokset pylväskuvion avulla, jossa pylväät kuvaavat niiden prosenttiosuutta, jotka ovat ilmoittaneet kokevansa mainittuja oireita (Kuva 10.).

Tarkastellessa terveydentilan kokemista työkykyryhmien kautta tulee esille, että se on selkeästi yhteydessä työkykyyn. Huonon kokonaistyökyvyn ryhmä on oirefaktoreiden kautta katsottuna heikoimmassa asemassa ja hyvän työkyvyn ryhmä parhaimmassa molemmilla sukupuolilla.



Kuva 10. Naisten ja miesten kokemus erilaisista sairausoireista eri työkykyryhmissä

Mielenkiintoista on, että psyykkiset oireet, jotka yleisesti ovat naisilla yleisempiä, ovat huonon työkyvyn ryhmässä yleisempiä miehillä. Psyykkiset oireet ovat kaikista ylei-

simpiä alentuneen henkisen työkyvyn ryhmällä ja niitä esiintyy kaikilla tämän ryhmän jäsenillä. On esitetty, että naiset ja miehet reagoisivat stressitilanteisiin erilailla – naiset kääntäisivät negatiiviset tunteet itseensä eli masentuisivat ja miehet taas itsestä ulospäin mm. käyttämällä väärin alkoholia ja käyttäytymällä epäsosiaalisesti. Muun muassa Tuija ja Virkki (2004, 179–181) naisten vihakertomuksia analysoimalla tuonut esiin naisten pyrkimyksiä murtautua irti tästä sisäänpäin kääntyvästä kiltteyden kehästä. Samaisissa kertomuksissa tulee esille naisten suulla kuvattuna myös miesten kahlehtiminen kovuuteen. Karen von Gundryn (2002, 347) mukaan masennus saattaisi olla kytköksissä heikkoon itsemääräämisoikeuteen ja olisi muun muassa siksi yleisempää naisilla. Tämän tulkinnan mukaan miesten huonon työkyvyn ryhmän masennuksen kokemus voisi heijastella myös ryhmän kokemaa heikkoa itsemääräämisoikeutta. Toisaalta stressioireiden yleisyys kaikilla ryhmillä kertoo ehkä jotain työstä ja sen muutoksesta, kuten Raija Julkunen (2008,12) on todennut: ”Jos nykyinen kognitiivinen ja affektiivinen työ vaatii tiettyjä mielialoja, se tekee mielialahäiriöistä työpoliittisen kysymyksen, vaikka työssäkäyvät eivät kärsisikään entistä enempää”. Julkunen mukaan nykyinen työelämä synnyttää masennusta vaatimalla työntekijältä tiettyntyyppisiä mielialoja, ystävällisyyttä, energisyyttä ja vitalisuutta. Psykkiset oireet olisivat siis seurausta työn asettamista paineista työntekijän persoonallisuudelle ja yksilön kokemukselle siitä, ettei hän pysty niitä täyttämään riittävän hyvin tai yhtä hyvin kuin toiset.

Toinen mielenkiintoinen ero naisten ja miesten välillä tulee esille alentuneen fyysisen ja henkisen työkyvyn ryhmien hengitystie- ja verenkiertoelinten oireiden kokemisessa. Naisilla molemmat oireet ovat yleisempiä alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmässä, kun taas miehillä tilanne on päinvastainen ja oireita kokee useammin alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä. Mistä ero oireiden kokemisessa miesten ja naisten välillä johtuu? Ovatko aineiston naiset miehiä sairaampia? Viime vuosikymmeninä tehtyjen haastattelututkimusten mukaan naisten terveydentila on monilla terveystutkimuksilla ollut miesten terveydentilaa huonompi (Purola ym. 1971; Aromaa ym. 1997; 2002). Uusimmissa terveystutkimuksissa terveyden sukupuolierot on nostettu kritiikin kohteeksi (mm. Lahelma ym. 2001). Terveysterot näyttävät vaihtelevan riippuen siitä, käytetäänkö mittarina oireita, vakavia kansansairauksia vai kuolleisuutta. Sairastavuuteen vaikuttavat useat samanaikaiset tekijät: biologia, elinympäristö, psykososiaaliset tekijät, käyttäytyminen ja elintavat, roolit, verkostot ja yhteiskunnan rakenne, eivätkä terveyden sukupuolierot

ole samalla tavalla johdonmukaisia ja selkeitä kuin esim. kuolleisuuden sukupuolierot. (Lahelma ym. 2003, 21–31.)

Terveyttä koskevat tutkimukset ovat päätyneet selittämään eroa myös naisten paremmalla oiretiedostuksella. Naiset eivät ole miehiä sairaampia, mutta he osaavat miehiä paremmin tunnistaa oireensa ja kertoa niistä. Osoituksena tästä on nähty olevan mm. sen, että vaikka naiset käyttävät terveyspalveluita ja lääkkeitä miehiä enemmän he elävät miehiä pidempään. Toisaalta voisihan selitys edelliseen olla myös terveyspalveluiden ja lääkkeiden vaikuttavuus. Eroa voi lähestyä myös sosiologisten selitysmallien kautta. Talcot Parsons (1979) rooliteoriaan perustuva tulkinta lienee klassisin naisten ja miesten terveyskäyttäytymisen eroja selittämään pyrkivistä teorioista. Sen mukaan on naisille luonteenuomaisempaa omaksua sairaan rooli ja hakea hoitoa. Ilmiötä voi myös tarkastella sosiaalisesti rakentuvien tapaisuuksien näkökulmasta; miehille ja naisille ”kuuluvasta” tavasta ajatella ja toimia suhteessa terveyteen. Matti Kortteinen (1992) on työn kulttuurisia tulkintoja tutkivassa teoksessaan ”Kunnian kentät” tehnyt havainnon, että oli miestapaista tehdä työtä terveyttä uhmaten ja nimenomaan saavuttaa kunniaa ja arvostusta sillä tavoin. Eli suhteessa terveyteen olisi naistapaista tarkkailla itseä ja mahdollisia heikkouden osoituksia, kun taas miestapaista olisi ”olla näkemättä mahdollisia heikkouksia” ja toimia ja tehdä tuntemuksista huolimatta. Teoreettisesti tulkiten on kyse mielikuvien tasolla tapahtuvasta sukupuolen eriarvoisuuden toistosta. Mies saa ja hänen täytyy olla ruumiillisesti vahva, nainen taas ei saa, mutta hänen ei myöskään tarvitse olla vahva.

Korvajärven ja Kinnusen luvussa 2.1 esitellyn teoreettisen kehikon mukaan tulkiten miesten kohdalla työkyvyn heikentymisen oireiden ”ei näkeminen ” tai kieltäminen olisi merkki sukupuoleen lukkiutuneesta tavasta reagoida ja Jokisen (luku 2.1) subjektiivisuuden astetta mittaavan kehikon mukaan tulkiten miehen suhde toimintakykyyn määrittyy vahvasti ulkoapäin, velvoitteiden ja osin kieltojenkin kautta. Miehen täytyy olla fyysisesti vahva, ainakin verrattuna naiseen. Samaa tulkintaa käyttäen miesten alentuneen henkisen työkyvyn ryhmän fyysisten oireiden yleisyys voisi olla seurausta siitä, että fyysiset oireet nähdään hyväksyttävämpinä kuin naistyyppilliseksi mielletyt henkiset oireet. Jos mies ei kykene olemaan vahva, on hyväksyttävämpää ilmaista heikentynyttä työkykyään fyysisten kuin henkisten oireiden kautta. Syy voi olla myös tunnistamattomuuden tai tunnustamattomuuden seurannaisvaikutuksesta. Miehet eivät tunnista hen-

kistä kuormittumistaan ja tilanne pikku hiljaa pahenee, tulee fyysisiä oireita ja sairastumisia tai sitten miehet tunnistavat kuormittumisensa, mutta eivät tunnusta sitä ja ehkä ”lääkitsevät” kuormitusta väärin, jolloin tilanne pahenee ja tulee fyysisiä oireita ja sairastumisia. Naisten kohdalla toimintakyvyn heiketessä tilanne sallii paremmin mahdollisuuden muutokseen, koska naisen toimintakykyä, fyysisyyttä määrittää enemmän lupa ja vapautus. Nainen saa osoittaa heikkouttaan eikä hänen tarvitse olla vahva. Tätä nais/miestapaisuuksien mukaista tulkintaa tukevat myös käytännön kuntoutustoiminnan tasolla tekemäni havainnot. Kuntoutusryhmistä naisryhmät ovat kiinnostuneimpia omaan terveyteen liittyvästä opastuksesta ja ohjauksesta ja he pyrkivät korjaamaan tilannettaan ja ovat myös ”tunnollisempia” toteuttamaan saamiaan ohjeita. Miesryhmillä taas esiintyy usein selkeää keskinäistä kilpailua fyysistä kuntoa mittaavien testien tulosten paremmuudesta.

Yhteenvedona voi todeta, että toimintakyky on heikoin huonon työkyvyn ryhmässä sekä miehillä että naisilla, eli kuntoutujien kokemus työkyvystään näkyy myös ilmoitetuissa vaivoissa. Onpa sitten kyse naisten paremmasta oiretiedostuksesta tai ”nais/mies” tyyppillisestä tavasta suhtautua vaivoihin voi sanoa, että koettujen vaivojen kautta mitattuna, naisten toimintakyky on heikompi kuin miesten kaikissa muissa työkyvyn ryhmissä paitsi huonon työkyvyn ryhmässä. Työkyky ei tämänkään aineiston mukaan ole yksin terveyttä, sillä jopa huonon kokonaistyökyvyn ryhmän vastaajista joka viides piti terveyttään hyvänä. Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan tarkemmin vastaajien kokemusta työkyvystään.

4.1.2 Kokemus työkyvystä

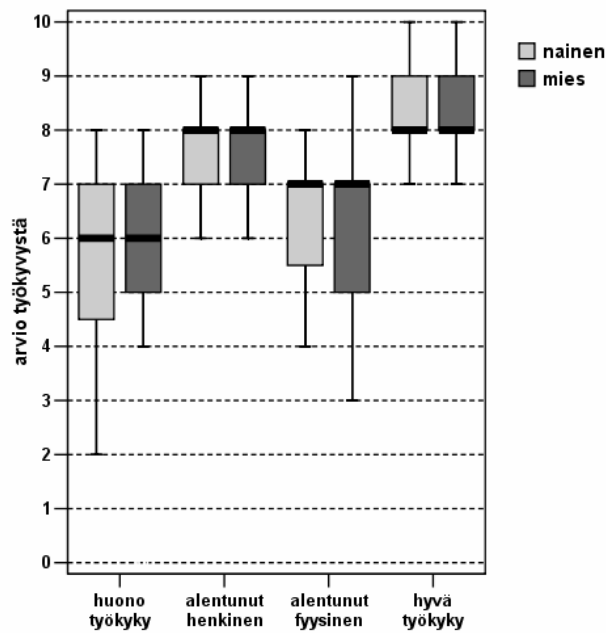
Aiemmissa työkykyä koskevissa tutkimuksissa on todettu, ettei sukupuolella ole suurta merkitystä työkyvyn kokemuksessa (esim. Piirainen ym. 2000). Terveys 2000 – tutkimuksessa havaittiin, että myös valitulla työkykymittarilla voi olla vaikutusta saatuun tulokseen. Kun mittarina käytettiin työkykyindeksiä, naisten työkyky oli keskimäärin huonompi kuin miesten, mutta työkykypistemäärää käytettäessä parempi kuin miesten. (Gould & Polvinen 2006, 58.)

Tässä tutkimuksessa käytän työkykypistemäärää koettua työkykyä kuvaamaan. Siinä työkyvyn kokemusta selvitetään pyytämällä vastaajia arvioimaan omaa nykyistä työky-

kyään verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan työkykyyn asteikolla nollasta kymmeneen (0= työkyvytön - 10= paras työkyky). Lisäksi selvitän työkykyä erillisellä työkyvyn eri osa-alueita arvioivalla kysymyksellä. Siinä kysytään vastaajien kokemusta käytännön työtaidoista ja teoreettisista työtiedoista, keskittymiskykyä työhön, työmotivaatiota, viihtymistä työssä, kykyä irrottautua työstä, jaksamista vapaa-aikana, tyytyväisyyttä elämään yleensä ja luottamusta tulevaisuuteen.

Työkykypistemäärällä työkykyä arvioitaessa valtaosa vastaajista antaa työkyvylleen kohtalaisen hyvän arvion. Naisista 74 % ja 84 % miehistä antaa työkyvylleen vähintään numeron 7. Tulos poikkeaa Terveys 2000 – tutkimuksen tuloksesta, jossa naiset antoivat miehiä korkeampia pistemääriä työkyvylleen. Tosin vastaavaan tulokseen Terveys 2000 tutkimuksessa päästiin aineiston vanhimmassa ikäryhmittymässä, ryhmittymässä 60 -64-vuotiaat, jossa naiset kokivat työkykynsä selvästi miehiä huonommaksi. Tutkijat arvioivat tuloksen johtuvan joko naisten iän myötä tiukentuvista arviointikriteereistä suhteessa omaan työkykyynsä tai sitten siitä, ettei huonokuntoisempia miehiä enää tässä ikäryhmittymässä ole niin paljoa työelämässä kuin samanikäisissä naisissa. Tutkijat päätyivät kannattamaan jälkimmäistä vaihtoehtoa. Tämän aineiston valossa näyttää, että vastaava tulos näkyy kuntoutuksessa olleiden puolella jo varhemmin. Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan työkykyä eri työkykyryhmien kokemuksen kautta.

Naisten ja miesten kokemukset työkyvystä työkykypisteytyksen kautta tarkastellessa ovat hyvin samansuuntaisia eri työkykyryhmissä (Kuva 11.). Heikoimman arvosanan työkyvylleen antaa molemmilla huonon kokonaistyökyvyn ryhmä ja naisilla on tässä ryhmässä miehiä enemmän hajontaa alhaisille työkyvynpisteille. Sekä miehillä että naisilla seuraavaksi heikoimman pistemäärän työkyvylleen antaa alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä, jossa nyt miehillä on enemmän hajontaa alhaisille työkykypistemäärille.

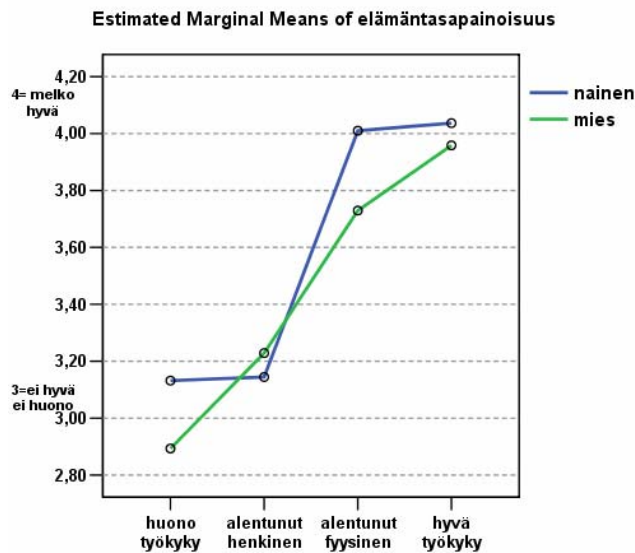


Kuva 11. Naisten ja miesten omalle nykyiselle työkyvyllään antama pistemäärä asteikolla 0-10 eri työkykyryhmissä

Aivan samoin kuin terveydentilaa koskevan kysymyksen kohdalla alentuneen fyysinen työkyvyn ryhmän antama kesiarvo työkyvyllään on alhaisempi kuin alentuneen henkisen työkyvyn ryhmällä. Tuloksen voi tulkita niin, että vastaajien on helpompi mieltää työkyky fyysiseksi toimintakyvyksi. Seuraavaksi keskityin yksilön arvoja, asenteita ja motivaatiota, sekä ammatillista osaamista kuvaaviin työkyvyn muuttujiin ja suoritin niille faktorianalyysin. Näitä muuttujia olivat kokemus käytännön työtaidoista, teoreettisesta tiedosta, keskittymiskyvystä työhön, työmotivaatiosta, innostuksesta työhön, viihtyminen työssä, kyky irrottautua työstä, jaksaminen vapaa-aikana, tyytyväisyys elämään yleensä ja luottamus tulevaisuuteen.

Faktorianalyysin seurauksena sain kolme faktoria, joiden yhteenlaskettu selitysarvo oli 65 % aineiston vaihtelusta ja kaikkien muodostuneiden faktoreiden ominaisarvo oli yli yhden. Ensimmäisen faktorin selitysarvo oli peräti 40 % ja faktorille latautuivat muuttajat: kyky irrottautua työstä, jaksaminen vapaa-aikana, tyytyväisyys elämään yleensä ja luottamus tulevaisuuteen. Nimesin faktorin ”*elämän tasapainoisuuden kokemuukseksi*”. Toiselle faktorille latautuivat muuttujat käytännön työtaito ja teoreettinen työtieto, ja sen selitysarvo oli 15 % vaihtelusta. Tämän faktorin nimesin ”*osaamisen*” faktoriksi. Kolmannelle faktorille latautuivat muuttujat keskittymiskyky työhön, työmotivaatio ja viihtyminen työssä, ja faktorin selitysarvo oli 10 % aineiston vaihtelusta. Tämän faktorin nimesin ”*työtyytyväisyyden*” faktoriksi. Tämän jälkeen muodostin faktoreille latau-

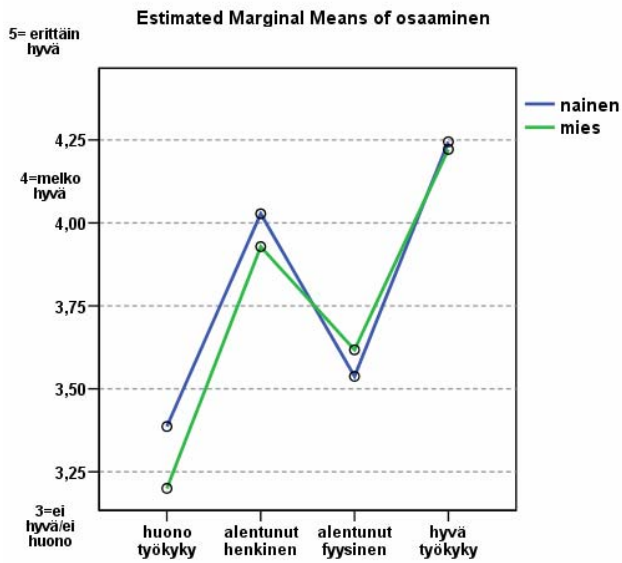
tuneista muuttujista summamuuttujat. Seuraavaksi tarkastelen, miten faktoreille latautuneista muuttujista muodostetut summamuuttujien saamat keskiarvot vaihtelivat työkyvyn kokemisen ryhmissä (Kuva 12.).



Kuva 12. Naisten ja miesten kokemus elämäntasapainoisuudesta eri työkykyryhmissä

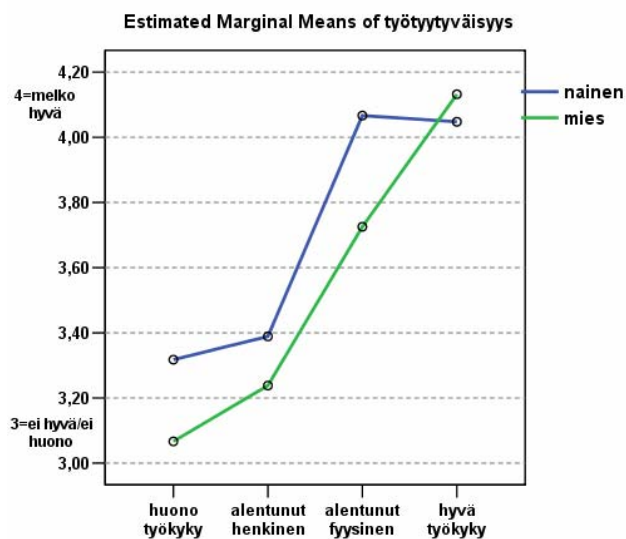
Elämän tasapainoisuuden kokemuksen suhteen naisten ja miesten eri työkykyryhmien kokemukset ovat hyvin samansuuntaisia. Hyväksi elämän tasapainoisuutensa arvioivat hyvän työkyvyn ja alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmät. Miesten kohdalla alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmällä elämäntasapainoisuuden kokemus laskee, naisilla juurikaan ei. Molemmilla huonon työkyvyn ja alentuneen henkisen työkyvyn ryhmät eivät yllä hyvää elämäntasapainoisuuden kokemusta osoittavaan keskiarvoon ja miesten huonon työkyvyn ryhmä saa kaikista alhaisimman pistemäärän. Eli alentunut henkinen työkyky näyttää olevan kytköksissä heikentyneeseen elämäntasapainon kokemukseen, mutta alentunut fyysinen työkyky ei, vaikka se miehillä laskeekin elämäntasapainoisuuden kokemusta.

Myös osaamisfaktoriin suhteen naisten ja miesten eri työkykyryhmien kokemukset ovat hyvin samansuuntaisia (Kuva 13.). Huonon työkyvyn ryhmä molemmilla arvioi osaamisensa heikoimmaksi. Parhaimmaksi osaamisensa sekä miehillä että naisilla arvioi hyvän kokonaistyökyvyn ryhmä. Alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä arvioi osaamisensa alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmää paremmaksi.



Kuva 13. Naisten ja miesten kokemus osaamisestaan eri työkykyryhmissä

Sama tilanne toistuu myös työtyytyväisyyden faktorin suhteen, eli miesten ja naisten työkykyryhmien kokemukset ovat jälleen hyvin samansuuntaisia (Kuva 14.).



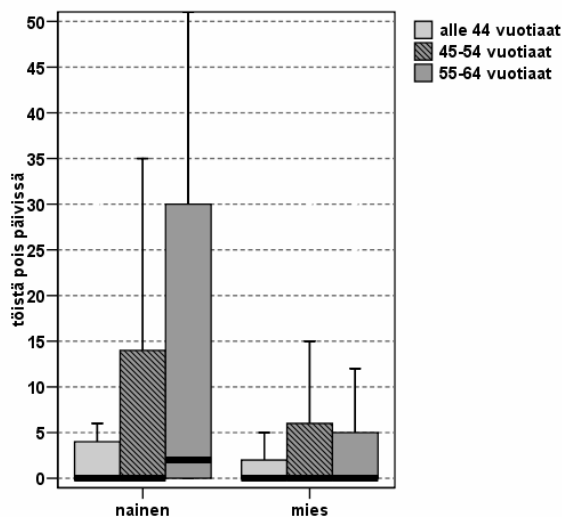
Kuva 14. Naisten ja miesten kokemus työtyytyväisyydestä eri työkykyryhmissä

Molemmilla sukupuolilla hyvän työkyvyn ja alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmät ilmoittavat työtyytyväisyytensä olevan hyvän. Naisilla näiden ryhmien keskiarvoilla ei juuri ole eroa, mutta miehillä hyvän työkyvyn ryhmä on selkeästi tyytyväisin työhönsä, ja vaikka alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmän saama keskiarvo on alhaisempi, sekin

yltää hyvän työtyytyväisyyden keskiarvoon. Pienimmät pisteet työtyytyväisyydestä saa huonon työkyvyn ryhmä ja miesten saama keskiarvo on taas naisia alhaisempi.

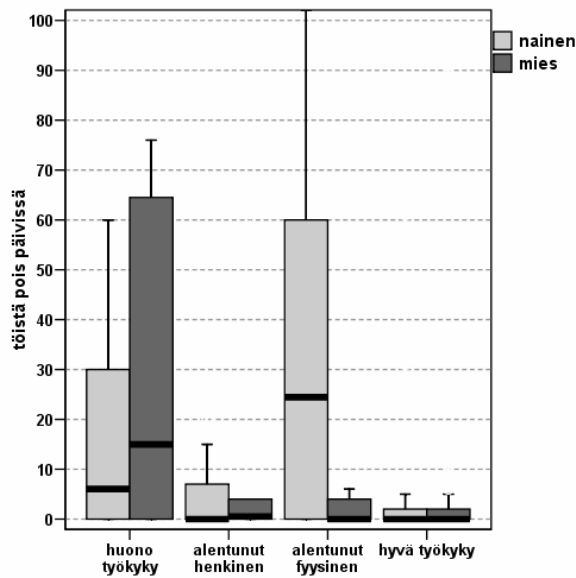
Yhteenvedona työkyvyn kokemisesta voi todeta, että huonon kokonaistyökyvyn ryhmä kokee työkyvyn eri faktoreilla mitattuna työkykynsä kaikkein heikoimmaksi ja erityisesti tämän ryhmän miehet, sillä he saavat alhaisimmat pistemäärät kaikilla työkyvyn faktoreilla. Osaamisen kokeminen ei erottele ryhmiä juurikaan. Alentuneen henkisen työkyvyn ryhmälle tyypillistä on heikentyneen elämän tasapainoisuuden ja työtyytyväisyyden kokemus.

Lopuksi katson työkykyä vielä sairauspäivien kautta (Kuva 15). Noin puolella vastaajista (56% naisista ja 61% miehistä) ei oman ilmoituksensa mukaan ollut lainkaan sairauspoissaoloja viimeisen puolen vuoden aikana.



Kuva 15. Naisten ja miesten työstä poissaolopäivät sairauden viimeisen ½v aikana.

Naisilla on hieman enemmän hajontaa sairaspäivissä, ja sairaspäivien määrä kasvaa naisilla selkeästi iän karttuessa toisin kuin miehillä. Eli sairaspäivien määrän perusteella arvioituna varsinkin iäkkäämpien naisten työkyky näyttää uhatulta. Myös työkykyryhmien kautta sairaspäiviä vertaillen tulee esiin selkeitä eroja ryhmien välillä (Kuva 16.).



Kuva 16. Naisten ja miesten työstä poissaolopäivät sairauden takia viimeisen ½v aikana.

Hyvän työkyvyn ryhmällä ei sairaspäiviä juuri ole, ei miehillä eikä naisilla. Alentuneen henkisen työkyvyn ryhmällä ei myöskään näytä olevan juurikaan töistä poissaoloja. Miehillä sairaspäiviä ei oikeastaan ole muilla kuin huonon työkyvyn ryhmän edustajilla, ja jälleen miesten tilanne on heikompaa kuin vastaavalla naisten ryhmällä. Mutta huonoin tilanne sairaspäivillä mitaten näyttää olevan naisten alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmällä. Naisten sairaspäivien keskiarvo on yli kaksikymmenkertainen vastaavaan miesten ryhmään verrattuna. Koska tämä ryhmä kokee olevansa toiminta- ja työkyvyltään paremmassa tilanteessa kuin esim. huonon työkyvyn ryhmä täytyy selitystä sairaspäivien määrään etsiä työstä. Löytyykö naisten alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmän sairaspäiville selitys työn luonteesta ja sen vaatimuksista? Seuraavaksi siirryn tarkastelemaan työssä koettuja kuormitustekijöitä ja niiden yhteyttä työkyvyn kokemiseen

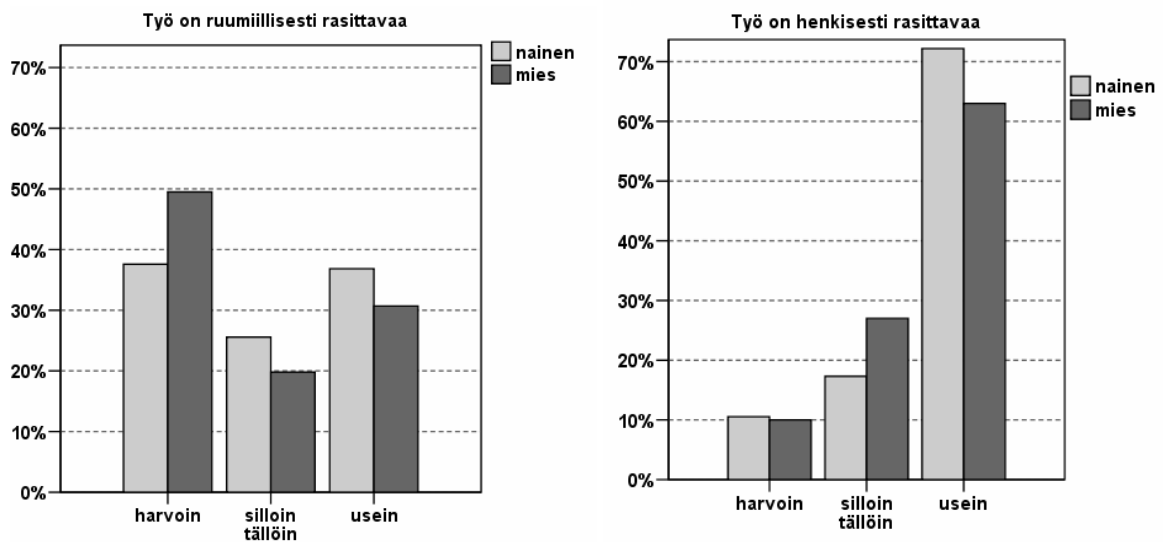
4.2 Kokemus työn kuormittavuudesta

Kokemus työkyvystä on aina yhteydessä työn kuormittavuuteen. Suoritin faktorianalyysin työtä koskevalle kysymysjoukolle ja sieltä muotoutui kaiken kaikkiaan kahdeksan faktoria, joista kaksi selkeästi työn kuormittavuutta mittavaa. Toinen faktori mittasi työn määrällisten vaatimusten aiheuttamaa kuormittumista ja toinen työn osaamisvaatimusten aiheuttamaa kuormittumista. Työssä kuormittumista mitattiin myös kahdella yksittäiskysymyksellä, kysymyksellä työn ruumiillisesta ja työn henkisestä rasittavuudesta.

desta. Aloitan tarkastelun näistä yksittäiskysymyksistä, ja siirryn sen jälkeen tarkastelemaan vastauksia työn määrillisten vaatimusten ja osaamisvaatimusten faktoreihin.

4.2.1 Työn fyysinen ja henkinen kuormittavuus

Naiset ja miehet kokevat työnsä kuormittavuus- ja työolotekijät osittain eri lailla. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen työnarviointiryhmän laatiman loppuraportin (1994) mukaan miesten työt olivat usein työoloiltaan vaativampia, mutta naisten töihin liittyi enemmän fyysistä kuormitusta. Naisten työt myös nähtiin henkisesti kuormitukseltaan raskaampina, mutta miesten töihin nähtiin liittyvän jossain määrin enemmän vastuuta. Raportti toteaaakin, että on mahdollista, että sukupuolet kokevat työn saman vaatimustekijän eri lailla, miehet vastuuna ja naiset henkisenä kuormituksena. Seuraavissa kuvioissa on kuvattu tähän tutkimukseen vastanneiden miesten ja naisten näkemyksiä työnsä ruumiillisesta ja henkisestä kuormittavuudesta.

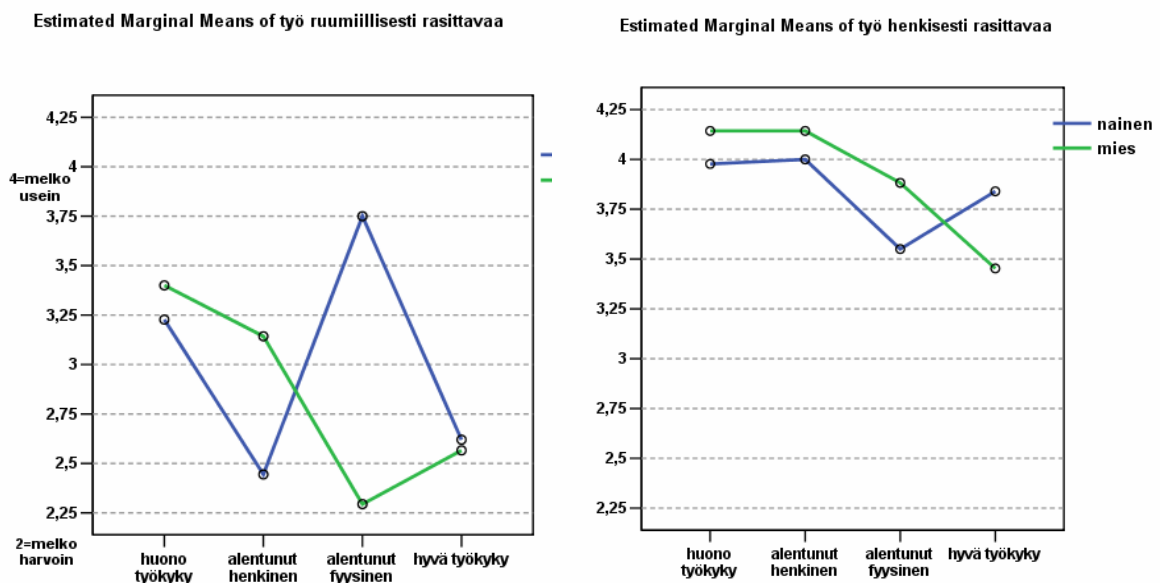


Kuva 17. Naisten ja miesten kokemus työn ruumiillisesta ja henkisestä rasittavuudesta

Sekä naiset että miehet kokevat työnsä selkeästi useammin henkisesti kuin ruumiillisesti rasittavaksi. Työnsä usein henkisesti kuormittavaksi kokee yli 70 % naisista ja miehistäkin yli 60 %. Tämän päivän työelämän henkistä kuluttavuutta ovat kuvanneet monet työelämän tutkijat. Richard Sennetin (2002) mukaan uusissa työorganisaatioissa korostuvat nimenomaan yksilön henkiset voimavarat. Ominaista nykyiselle työlle on Sennetin mukaan se, että se vaatii tekijältään kykyä sietää jatkuvaa epävarmuutta, kykyä jous-

taa, olla kiinnittymättä mihinkään liikaa ja kykyä päästää irti menneestä. Suomalaisista tutkijoista Jussi Vähämäki (2006) on tuonut esiin kuormittumista lisäävänä tekijänä työn henkilökohtaistumisen, työn riippuvuuden tekijästään. Työntekijä ei voi enää vain suorittaa määrättyä tehtävää, vaan hän joutuu työssään panemaan peliin myös persoonansa ja tunteensa. Julkunen (2008) taas tuo uuden työn paradokseja käsittelevässä teoksessaan esiin yhtenä kuormittumista aiheuttavana tekijänä työn rajattomuuden. Uusi työ edellyttää, että työntekijä osaa organisoida ja priorisoida työtään, käsitellä sen aiheuttamia kielteisiä tunteita sekä ottaa etäisyyttä oman kontrollin ulottumattomissa olevien, itselle vastenmielisten tai oman vakaumuksen kanssa ristiriitaisten kehityssuuntien kanssa.

Naisten henkistä kuormitusta kokeneiden hieman isommalle joukolle voidaan etsiä selitystä sekä naisten töiden luonteesta, eli ihmisten kanssa tehtävästä työstä, että naisten tavasta suhtautua työhönsä. Naisten on sanottu sekä ottavan työnsä liian vakavasti että tekevän työnsä ”liian hyvin”. Tarkastelen seuraavaksi varianssianalyysin avulla, miten eri työkyvyn ryhmissä työn ruumiillinen ja henkisen rasittavuus koetaan.



Kuva 18. Naisten ja miesten kokemus työn ruumiillisesta ja henkisestä rasittavuudesta eri työkykyryhmissä

Naisilla työnsä ruumiillisesti rasittavaksi kokee useimmin alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä. Miehillä tilanne on päinvastainen, sillä alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä ilmoittaa kokevansa työssään harvimminkin ruumiillista rasitusta. Naisilla työn ruumiilli-

sen rasittavuuden kokeminen näyttää liittyvän yhteen heikoksi koettuun toiminta- ja työkykyyn. Ryhmät, jotka ovat antaneet toiminta- ja työkyvyllään heikompia arvioita ilmoittavat kokevansa myös työnsä useammin ruumiillisesti rasittavaksi. Miehillä taas, aivan kuten aiemmin toimintakyvyn kohdalla, alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä kokee työnsä ruumiillisesti raskaampana kuin alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä.

Naisilla alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmän tulosta voi selittää se, että naisilla kuuluu juuri tähän ryhmään hieman enemmän työntekijöitä ja vähemmän toimihenkilöitä eli painotus on ruumiillisen työn tekijöissä, joten ryhmän kokeman ruumiillisen kuormituksen takana on todennäköisesti työ, jonka ruumiilliset vaatimukset ylittävät vastaajien toimintakyvyn. Tähän ryhmään kuuluu myös miehillä hieman useammin työntekijöitä. Ovatko alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmän miehet pystyneet muokkaamaan työnkuvaansa kevyemmäksi niin, ettei se aiheuta ruumiillista kuormittumista? Vai eivätkö miehet vain voi ilmaista työnsä ruumiillista kuormittavuutta, aivan kuten eivät aiemmin voineet ilmaista puutteita toimintakyvyssään? Ja onko miesten alentuneen henkisen työkyvyn ryhmälle helpompaa ilmaista alentunut työkyky sairausoireina ja työn ruumiillisen kuormittavuuden kokemuksena? Työn henkisen kuormittavuuden kokemisen osalta tulee myös esille mielenkiintoinen ilmiö. Miehillä kaikissa puutteellista työkykyä edustavissa ryhmissä työn henkisen kuormittavuuden kokemus on hieman naisia korkeammalla, mutta hyvän työkyvyn ryhmässä naiset kokevat työnsä miehiä useammin henkisesti kuormittavaksi. Tämäkin tulos näyttää tukevan tulkintaa, että miehillä jollain lailla puutteellinen työkyky lisää henkistä kuormittumista työssä.

4.2.2 Työn määrällisten vaatimusten aiheuttama kuormitus

Yksi työelämän suurimmaksi koetuista muutoksista on kiristynyt työtahti. Kiristynyt työtahti on nimetty yhdeksi, ehkä eniten kuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi työelämässä. Kiirekokemuksen kasvua on selitetty työtahdin tiivistymisestä, työntekijöiden määrän laskusta ja töiden määrän lisääntymisestä johtuvaksi. Yksinkertaistaen voisi sanoa, että kiirekokemus syntyy, kun töitä on enemmän kuin kohtuudella kokee ennättävänsä tekemään. Francis Green (2006) on tuonut työn intensivoitumisen käsitteen kiirekeskusteluun. Greenin mukaan työtahdin kiristymisen kokemuksen taustalla ovat useat uudet työn tuottavuuden lisäämisen menetelmät: moniosaamisen kehittäminen, tiimityö,

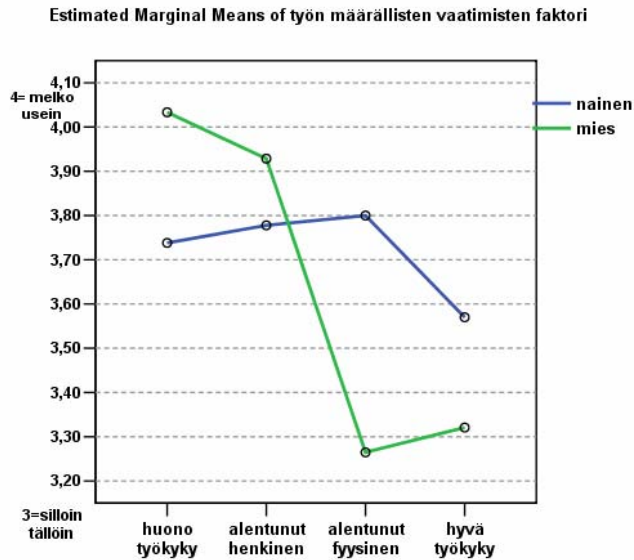
työtehtävien laajentaminen sekä taito- ja osaamisvaatimusten lisääminen (Green 2006, 44–47).

Tässä tutkimuksessa muuttujat ”työmääräni jakautuu epätasaisesti niin, että työn ruuhkautuvat” ja ”minulla on liikaa työtä” latautuivat samalle faktorille. Tein näistä kahdesta muuttujasta summamuuttujan ja nimesin sen työn määrällisten vaatimusten faktoriksi. Faktori selittää 5 % muuttujien vaihtelusta ja sen ominaisarvo on yli yhden. Tarkastelen ensin, miten miehet ja naiset ovat vastanneet työn määrällisten vaatimusten aiheuttamaan kuormitukseen ja sen jälkeen naisten ja miesten työkykyryhmien kokemuksia asiasta.

Taulukko 3. Naisten ja miesten kokemus työmäärän kuormittavuudesta.

	lkm			%		
	sukupuoli		yht	sukupuoli		yht
	nainen	mies		nainen	mies	
melko harvoin	3	9	12	2	9	5
silloin tällöin	31	28	59	24	28	25
melko usein	72	41	113	55	41	49
hyvin usein	25	23	48	19	23	21
yht	131	101	232	100	100	100

Yli puolet suomalaisista miehistä ja naisista kokee, että liiallinen työmäärä kuormittaa heitä usein (Lehto & Sutela 2004, 82–97.) Kiristyneen työtahdin nimeäminen yhdeksi eniten kuormitusta aiheuttavaksi tekijäksi tämän päivän työelämässä saa vahvistusta tässäkin aineistossa. Naiset kokevat kuormittumista miehiä useammin (naisista 74 % ja miehistä 64 % koki usein kuormitusta) (Taulukko3.). Seuraavaksi katson miten miehet ja naiset eri työkykyryhmissä ovat vastanneet työn määrällisen kuormittavuuden faktooriin (Kuva 19). Vaihtelun tarkasteluun käytän varianssianalyysin antamien keskiarvojen tarkastelua.



Kuva 19. Naisten ja miesten kokemus työn määrällisistä vaatimusten kuormittavuudesta eri työkykyryhmissä

Naisten työkykyryhmien välillä ei ole suuria eroja sillä kaikki työkykyryhmät kokevat työmäärän aiheuttavan kuormitusta melko usein. Ainoastaan hyvän työkykyryhmän saama keskiarvo on hieman muita ryhmiä alhaisempi. Miesten työkykyryhmien kohdalla eroja löytyy. Huonon työkyvyn ja alentuneen henkisen työkyvyn ryhmät kokevat usein paineita työn asettamista määrällisistä vaatimuksista, kun taas hyvän työkyvyn ja alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmät vain silloin tällöin. Alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä kokee siis miehillä vähiten työn määrällisten vaatimusten aiheuttamaa kuormitusta, eli täysin päinvastoin kuin naisilla, joilla juuri tämä ryhmä kokee työmäärän kuormittavan useimmin.

Naiset näyttävät työkykyryhmästä riippumatta kokevan, että työn määrä uuvuttaa heitä. Naisille tyypillisten hoiva- ja palvelutyön keinoksi työmäärään hallintaan onkin muodostunut työtahdin tiivistäminen: kun työaika ei veny eikä työn tekemistä voi siirtää, työtahtia kiristetään. (Järnefelt 2002, 65). Voisi kysyä, käytetäänkö tässä hyväksi naisten kiltteyttä ja vastuurationalisuutta. Miehillä työkykyryhmien välinen kokemus vaihtelee. Huonon työkyvyn ja alentuneen henkisen työkyvyn ryhmät kokevat työn määrällisten vaatimusten uuvuttavan heitä, jopa useammin kuin naiset vastaavissa ryhmissä. Hyvän työkyvyn ja varsinkin alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmän miehet taas eivät kokeneet työmäärän aiheuttamaa kuormittumista.

4.2.3 Työn osaamisvaatimusten aiheuttama kuormitus

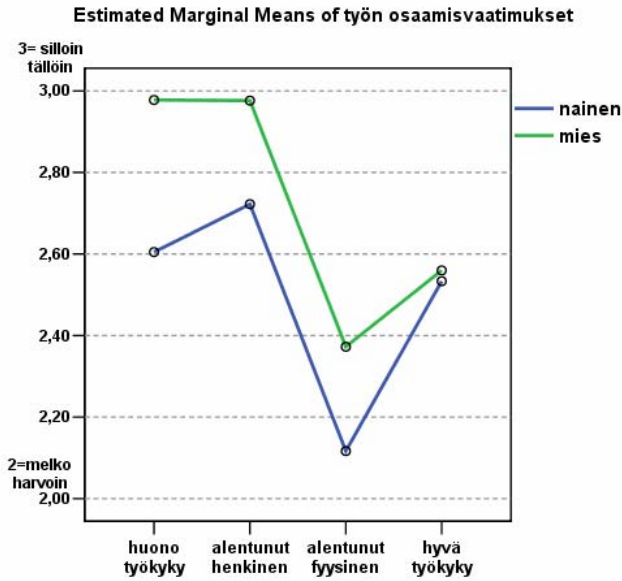
Yhteiskunnan muutos on merkinnyt osaamisen strategisen merkityksen muuttumista. Työ pysyvässäkään työsuhteessa ei enää ole entisellä tavalla turvattua kasvavien oppimis- ja muutoksenhallintavaatimusten myötä. Näitä vaatimuksia asettavat useat asiat, kuten mm. tietotekniikka ja työn tekemisen tapojen muuttuminen. Puhutaan ns. tietointensiivisestä työstä, joka edellyttää sekä tiedon vastaanottamista, käsittelyä ja uuden tiedon tuottamista tieto- ja viestintäteknologian avulla tai sitä hyödyntäen. Työelämä odottaa itsenäistä, monitaitoista, joustavaa ja motivoitunutta työntekijää. Tiedosta ja osaamisesta on tullut yksi keskeinen resurssi työelämässä. (Korvajärvi 2000,207; Linna-
nakangas & Suikkanen 2002,18.)

Tässä tutkimuksessa työn osaamisvaatimusten aiheuttamaa kuormittumista mittaavalle faktorille latautuivat muuttujat: ”joudun tekemään monimutkaisia päätöksiä työssäni”, ”työtehtäväni ovat liian vaikeita” ja ”joudun suorittamaan tehtäviä, joihin tarvitsisin enemmän osaamista/koulutusta”. Tämän faktorin selitysaste on korkein eli se selittää 18 % muuttujien vaihtelusta, ja sen omaisarvo on yli yhden. Tarkastelen ensin osaamisvaatimusten aiheuttaman kuormittumisen kokemusta naisten ja miesten välillä ja sen jälkeen naisten ja miesten eri työkykyryhmien välillä. Naisten ja miesten välisen vaihtelun tarkasteluun käytän ristiintaulukointia ja työkykyryhmien välisen vaihtelun tarkasteluun varianssianalyysiä.

Taulukko 4. Naisten ja miesten kokemus työn osaamisvaatimusten aiheuttamasta kuormittavuudesta.

	lkkm			%		
	nainen	mies	yht	nainen	mies	yht
harvoin	71	39	110	54	39	47
silloin tällöin	47	53	100	36	52	43
usein	14	9	23	11	9	10
yht	132	101	54	100	100	47

Naiset näyttävät kokevan työn osaamisvaatimusten aiheuttamaa kuormitusta miehiä harvemmin, mutta usein kuormitusta kokevien suhteellinen osuus on naisilla ja miehillä melkein yhtä suuri. Seuraavaksi tarkastelen sitä, miten eri työkykyryhmät kokevat työn osaamisvaatimusten kuormittavan itseään.



Kuva 20. Naisten ja miesten kokemus työn osaamisvaatimusten aiheuttamasta kuormittavuudesta eri työkykyryhmissä

Naisten ja miesten vastaukset eri työkykyryhmissä ovat hyvin samansuuntaisia. Kuormitusta koetaan useammin huonon työkyvyn ja alentuneen henkisen työkyvyn ryhmissä. Työn osaamisvaatimukset näyttävät kuormittavan miehiä naisia useammin juuri huonon työkyvyn ryhmässä. Alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmät kokevat molemmilla työn osaamisvaatimusten aiheuttamaa kuormittumista melko harvoin.

Kokonaisuutena vastaajat kokevat työn määrän kuormittavan useammin kuin sen osaamiselle asettamien vaatimusten. Työn määrä kuormittaa useammin naisia, kun taas työn osaamisvaatimusten aiheuttamaa kuormitusta kokevat useammin miehet. Kuormitus molempien tekijöiden osalla kohdistuu miehillä erityisesti huonon työkyvyn ja alentuneen henkisen työkyvyn ryhmiin.

4.3 Jaksamiseen vaikuttavat tekijät työyhteisötasolla

Työn sisällöissä, työympäristöissä ja työyhteisöissä tapahtuu tämä päivänä jatkuvia muutoksia. Nämä muutokset ovat aikaisempaa nopeampia ja samanaikaisesti voi olla käynnissä useanlaisia muutoksia. Julkunen (2008) on käyttänyt uutta työtä kuvatessaan adjektiivia ”pirstaleinen”. Kokoukset, palaverit, keskinäinen kommunikaatio, ongelmien ratkaisu yhdessä, informaation haku, papereiden ja postien lukeminen, viestien kirjoittaminen ja päätösten teko sekoittuvat ja limittyvät ja voivat alituisesti keskeyttää ”varsi-

naisten” työn (Julkunen 2008, 159). Palkkatyön sanotaan myös kotityömäistyneen. Työlle on tyypillistä aina uudelleen aloittaminen – tai sitten sen sietäminen, ettei mikään tule koskaan kunnolla ”valmiiksi” (Jokinen 2005, 70). Selkeät ja suppeat työnkuvat ovat uudessa työssä historiaa, sen sijaan työntekijältä vaaditaan moniosaamista, joustavuutta, sosiaalista sensitiivisyyttä ja vastuurationalisuutta (Julkunen 2000, 226; Julkunen 2008, 160).

Catherine Casey on yksi työn muuttuneen roolin ja sen yhteiskuntaan ja yksilöön aikaansaamien vaikutusten kriittisistä tarkastelijoista. Hänen mukaansa jälkiteollisessa yhteiskunnassa tietotyö ja taidot integroituvat ja vaikuttavat kaikkeen tavara- ja palvelutuotantoon. Tämä aiheuttaa myös työpaikkojen uudelleen organisoitumista. Traditionaalinen hierarkkinen valvontaorganisaatio muuttuu ja työntekijöiden oma rooli työnsä valvonnassa korostuu ja näin myös työyhteisöjen sosiaaliset suhteet eli organisatiokäyttäytyminen muuttuu. Sosiaaliset suhteet ovat mutkikkaampia, vaativat yhteistyötä ja työntekijöiden välistä keskinäistä vastuuta. (Casey 1995, 62–63.) Näin on entistä tärkeämpää tunnistaa, mitkä tekijät työyhteisötasolla vaikuttavat työn sujumiseen ja työssä jaksamiseen ja miten voidaan nopeasti muuttuvissa tilanteissa mahdollisesti tukea työssä jaksamista.

Juha Anttila ja Pekka Ylöstalo (2000, 39) ovat omassa tutkimuksessaan verranneet henkilöstön näkökulmasta uuden työnteon tavan omaksuneita niin sanottuja proaktiivisia työyhteisöjä traditionaalisiin työyhteisöihin. He havaitsivat muun muassa, että proaktiivisissa työyhteisöissä työntekijät ovat useammin mukana toteuttamassa muutosta ja että niissä käytetään valvonnan sijasta useammin palkitsemista, niissä esimiehen rooli korostuu, koulutusta on enemmän ja henkilöstö arvostaa työtään enemmän, työt on organisoitu paremmin ja kiireen haittaavuus on vähäisempi sekä työilmapiiri on kannustavampi.

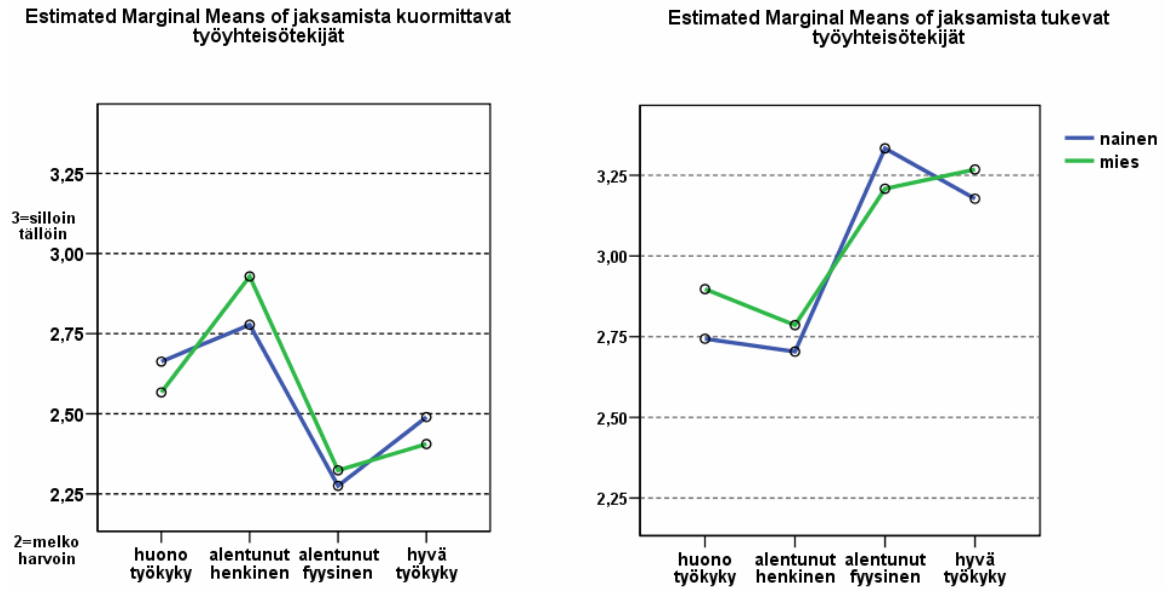
Tässä tutkimuksessa työssä jaksamiseen vaikuttavia työyhteisötason tekijöitä latautui ensimmäiselle työn ominaisuuksia kartoittavalle faktorille. Tälle faktorille latautuivat positiivisesti muuttujat ”tiedonkulun riittävyys”, ”esimiehen arvostus”, ”johdon kiinnostus henkilöstön terveyteen ja hyvinvointiin” sekä negatiivisesti seuraavat kaksi muuttujaa ”saan keskenään ristiriitaisia määräyksiä” ja ”joudun suorittamaan tehtäviä, jotka mielestäni pitäisi tehdä toisin”. Päädyin yhden summamuuttujan luomisen sijaan

luomaan tälle faktorille latautuneista muuttujista kaksi summamuuttujaa. Toisen johon yhdistin jaksamista kuormittavat muuttujat ja nimesin sen ”*jaksamista kuormittavat työyhteisötekijät*” muuttujaksi, ja toisen johon yhdistin jaksamista tukevat muuttujat ja nimesin sen ”*jaksamista tukevat työyhteisötekijät*” muuttajaksi. Uudelleen luokittelin saadut summamuuttujat niin, että luokkaan ”harvoin” sijoitin arvot 1- 2,33, luokkaan ”silloin tällöin” arvot 2,67- 3,33 ja luokkaan ”usein” arvot 3,67 - 5.

Taulukko 5. Naisten ja miesten arviot jaksamista tukevien työyhteisötekijöiden esiintymisestä

	lkm			%		
	nainen	mies	yht	nainen	mies	yht
harvoin	40	20	60	32	21	27
silloin tällöin	47	39	86	38	41	39
usein	38	37	75	30	39	34
yht	125	96	221	100	100	100

Kokonaisuutena työyhteisöt eivät saa kovin hyvää arviota jaksamisen tukemisesta (Taulukko 5.). Naiset näkevät tilanteen miehiä heikompana. Kolmasosa naisista arvio, että jaksamista tukevia toimenpiteitä esiintyy työpaikalla vain harvoin. Myös jaksamista heikentäviä asioita arvioitaessa naisten ja miesten vastaukset ovat edellisen kaltaisia. Vähän yli kolmasosa sekä miehistä että naisista katsoo, että heikentäviä tekijöitä esiintyy heidän työyhteisöissään vain harvoin. Toisaalta joka viides naisista ja joka kuudes miehistä kertoo kohtaavansa niitä usein. Naiset ovat taas miehiä kriittisempiä, he kokevat miehiä useammin, että jaksamista heikentäviä tekijöitä esiintyy heidän työyhteisöissään. Seuraavaksi tarkastelen, miten eri työkykyryhmät kokevat jaksamista tukevien sekä sitä heikentävien tekijöiden olemassaolon työyhteisöissään.



Kuva 21. Naisten ja miesten kokemus jaksamista kuormittavien ja tukevien työyhteisötekijöiden esiintyminen eri työkykyryhmissä

Erot sukupuolten välillä ovat vähäiset. Hyvän työkyvyn ja alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmät antavat sekä miehillä että naisilla parhaimman arvion jaksamista tukevien tekijöiden olemassaolosta työyhteisöissään. Heillä esiintyy myös vähiten jaksamista kuormittavia tekijöitä. Naisilla parhaimmaksi tilanteen kokee alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä. Näyttäisi siltä, että naisilla, joilla on puutteita fyysisessä työkyvyssään ja joiden työ on ruumiillisesti kuormittavaa, tilanne tunnustetaan myös työnantajan puolelta ja heidän työssä selviytymistään pyritään tukemaan. Työyhteisötason jaksamista kuormittavilla tekijöillä on selkeimmin vaikutusta miesten alentuneen henkisen työkyvyn ryhmälle. Tämä ryhmä molempien sukupuolten kohdalla kokee myös, että heidän työpaikoillaan esiintyy vähiten jaksamista tukevia tekijöitä. Onko niin, että fyysiseen työkyvyn heikentyessä työyhteisöissä käynnistetään tukitoimia ja vähennetään kuormitusta aiheuttavia tekijöitä? Mutta miksi niin ei tapahdu alentuneen henkisen tai huonon työkyvyn ryhmän kohdalla, vai eivätkö toimenpiteet ole riittäviä?

5 TYÖN HALLINTA

5.1 Sukupuoli ja ammatilliset valmiudet sekä osaaminen

Tutkijat ovat nähneet nykyisten nopeasti muuttuvien työmarkkinoiden kasvattaneen ammattitaidon ja osaamisen merkitystä työkyvyn osatekijänä (Linnakangas & Suikkanen 2002; Huuskonen & Kalimo 1999; Rantanen 1999). Kyky oppia nopeasti ja kehittyä jatkuvasti on yhä tärkeämpi niin yksilöiden, yritysten kuin kokonaisten yhteiskuntien menestystekijä. (Naumanen 2002, 30.) Suomessa koulutustaso on korkea. Sukupolvittainen osaamisen uusintaminen ei kuitenkaan enää riitä entistä nopeammin muuttuvien työmarkkinoiden vaatimusten kasvaessa. Osaamisen päivittämisestä on tullut jatkuva prosessi. Aikuiskoulutusmahdollisuuksia ja -tukia onkin lisätty voimakkaasti. Tavoitteeksi on asetettu, että aikuisväestön tulisi uusintaa osaamistaan 10–15 vuoden välein pitkäähköllä noin puolen vuoden koulutusjaksolla. Tämän lisäksi koko työssäkäyvän väestön tulisi vuosittain osallistua 1-2 viikon kehittämis- ja koulutusjaksoille. (Jokinen 2005, 57-58.) Oppimiskyvystä on tullut yhä keskeisempi kvalifikaatiovaatimus työelämässä.

Miesten ja naisten kouluttautumisessa on selviä eroavaisuuksia. Eroa ei ole enää koulutustasossa, sillä naiset ovat ottaneet miehet kiinni kouluttautumisen asteessa. Vanhemmissa ikäluokissa miehillä on naisia korkeampi koulutus pohja, mutta nuoremmissa ikäluokissa naiset ovat jo korkeammin koulutettuja kuin miehet. Tällä hetkellä työelämässä olevat naiset ovat keskimäärin hieman koulutetumpia kuin työelämässä olevat miehet. (Lehto 2006,63.) Erot naisten ja miesten kouluttautumisessa muodostuvat tulevia ammatillisia kompetensseja tuottavista koulutus alavalinnoista. Terveystieteiden ja sosiaalialan opiskelijoista valtaosa on naisia, kun taas teknillisissä oppilaitoksissa enemmistö opiskelijoista on miehiä. Ammattitaitoa ja osaamista selvitetään vastaajien koulutus pohjan sekä tehtyjen alavalintojen kautta. Kysyin vastaajilta myös suhtautumista koulutukseen sekä näkemystä omista taidoistaan. Aloitan osaamisen tarkastelun koulutus pohjan ja ammattien tarkastelulla, jonka jälkeen siirryn selvittämään suhtautumista koulutukseen ja käsityksiä omista taidoista

5.1.1 Koulutuspohja ja ammattialavalinta

Miesten ja naisten peruskoulutuspohja on aineistossa hyvin samanlainen, 71 %:lla vastanneista on peruskoulupohja ja 29 %:lla lukiopohja takanaan. Ammatillisessa koulutustasossa ei myöskään ole suuria eroja sukupuolten välillä. Peräti noin kolmasosalla on ammatillisena koulutuksena vain ammattikurssi tai ei mitään ammatillista koulutusta. Tämän tutkimuksen vanhimmat ikäluokat edustavat vielä sitä ikäpolvea, joille työssä oppiminen on ollut yksi keino ammatin hankkimiselle. He ovat selkeä riskiryhmä työkyvyn osaamisulottuvuuden suhteen, sillä heillä ammatillisen liikkuvuuden mahdollisuudet ovat heikoimmat ja riski menettää ammatti suurin. (Blom ym. 2001). Niilläkin vastaajilla, joilla on takanaan ammatillinen koulutus, se on suurimmalla osalla saatu 1960–1970-luvuilla. Tuolloin tietotekniikan opetus ja sen hyödyntäminen koulutuksessa on ollut vielä olematonta. Elleivät he ole osaamistaan opinnoilla täydentäneet, voi olettaa, että he ovat kohdanneet ja kohtaavat vaikeuksia tämän päivän työelämän vaatimuksissa. (Linnakangas & Suikkanen 2002, 32–36.) Seuraavaksi tarkastelen, onko työkykyryhmien välillä eroja ammatillisessa koulutuspohjassa

Taulukko 6. Naisten ja miesten ammatillinen koulutuspohja eri työkykyryhmissä

		huono työkyky	alentunut henkinen	alentunut fyysinen	hyvä työkyky	yht	
		%	%	%	%	lkm	%
nainen	kurssi tai ei mitään	37	33	45	24	43	33
	koulupohja	14	11	25	24	25	19
	opistopohja	28	39	15	30	37	28
	korkeakoulupohja	21	17	15	22	26	20
yht		100	100	100	100	131	100
mies	kurssi tai ei mitään	60	36	35	30	36	36
	koulupohja	13	29	24	26	24	24
	opistopohja	7	21	12	26	20	20
	korkeakoulupohja	20	14	29	17	19	19
yht		100	100	100	100	99	100

Taulukosta voi tehdä muutaman mielenkiintoisen havainnon (Taulukko6.). Naisilla alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmän ammatillinen koulutuspohja on heikoin. Heistä vajaalla puolella on kurssitasoinen tai ei mitään ammatillista koulutusta. Koska tämä ryhmä koki myös toimintakykynsä huonon työkyvyn ryhmän jälkeen heikoimmaksi ja työnsä fyysisesti kuormittavimmaksi, kyseessä on selkeä riskiryhmä työkyvyn menetyk-

sen suhteen. Heikosta koulupohjasta johtuen tämän ryhmän ammatillisen liikkuvuuden mahdollisuudet ovat rajatuimmat ja edellytykset jatkokoulutuksen kautta ammatinvaihtoon heikoimmat. Miesten kohdalla vastaava ryhmä löytyy huonon kokonaistyökyvyn ryhmästä. Heillä peräti 60 %:lla on ammattikurssipohja tai ei mitään ammatillista koulutusta. Miehillä yllättäen alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmään kuuluu suhteessa eniten korkeakoulututkinnon suorittaneita. Eli aiemmin toimintakyvyn kohdalla esitetty otaksuma henkisen kuormittumisen kääntymisestä fyysisiksi oireiksi saa hieman lisävahvistusta.

Valitun ammatillisen kompetenssin kohdalla halusin katsoa sen nais-/miestapaisuutta eli sitä, miten usein vastaajat ovat päätyneet valitsemaan sukupuolityyppillisen osaamisen alan. Tarkastelen ammatillista kompetenssia ammatin, en ammatillisen koulutuksen avulla. Tähän päädyin koska, isolla osalla vastaajista ei ollut lainkaan ammatillista koulutusta ja heillä ammatillinen osaaminen oli pitkälti työssä syntynyttä. Taulukossa 7 olen eritellyt tähän tutkimukseen vastanneiden miesten ja naisten ammatit. Nais-/miesvaltaiseksi määrittelyn apuna olen käyttänyt tilastokeskuksen vuoden 2005 työelämässä olevan väestön tilastoa. Nais-/miesvaltaisiksi olen määritellyt ne ammatit, joihin on kyseisenä vuonna Suomen työssä käyvästä väestöstä kuulunut jommankumman sukupuolen edustajia 60 % tai enemmän. Yksittäisiä ammatteja olen niputtanut yhteen, käyttäen tilastokeskuksen ammattiluokitusta. Silloin, kun luokkaan kuului vain tietyn ammatin edustajia, käytin tarkkaa ammattinimikettä.

Aineiston ammatteja tarkastellessa tulee esiin, että ne edustavat selkeästi sukupuolen mukaan jakaantuneita työmarkkinoita. Naisvaltaisia (naisia 60 % tai yli) ammatteja aineistossa edustavat opettajat, maatalouden asiantuntijat, terveydenhuollon asiantuntijat, hallinnolliset toimihenkilöt, toimistotyöntekijät, ravintolatyöntekijät, hoitotyöntekijät, myyjät sekä hoito-, siivous- ja ravintopalvelun avustavat työntekijät. Miesvaltaisia (miehiä 60 % tai yli) ammatteja edustavat yritysten johtajat, pienyritysten johtajat ja pienyrittäjät, luonnon ja tekniikan asiantuntijat, rajavartijat, suojelu- ja matkustuspalvelutyöntekijät, maanviljelijät, rakennus- ja korjaus- ja valmistustyöntekijät, kuljettajat, kiinteistöhuollon ja jakelun työntekijät sekä sotilaat. Valtaosa aineistoni naisista sijoittuu ns. naisenemmistöisiin ammatteihin (75 %) ja miehistä miesenemmistöisiin (73 %) ammatteihin. Tulos ei ole yllättävä. Suomessa ammattirakenne on yleisesti sukupuolitunut ja itse asiassa naisammattien naisistuminen ja miesammattien miehistyminen on vain voimistunut (Kolehmainen 1999, 97) .

Taulukko 7. Naisten ja miesten ammatit ja niiden jakaantuminen nais-/miesvaltaisiin ammatteihin

	lkm		% (*)				
			yht		yht		
	nainen	mies			nainen (*)	mies (*)	
yrittäjien ym. johtajat	2	2	4	50 (31)	50 (69)	100	
koulujen johtajat (rehtorit)	0	5	5	0 (42)	100 (58)	100	
pienyrittäjät	10	13	23	43 (27)	57 (73)	100	
opettajat	19	9	28	68 (68)	32 (32)	100	
muut erityisasiantuntijat	4	3	7	57 (51)	43 (49)	100	
luonnont ja tekniikan asiant.	2	3	5	40 (19)	60 (81)	100	
maatalouden asiant.	4	2	6	67 (62)	33 (38)	100	
terveydenhuollon asiant	5	0	5	100 (84)	0 (16)	100	
hallinnolliset toimihenkilöt	10	1	11	91 (59)	9 (41)	100	
rajavartijat	0	5	5	0 (27)	100 (73)	100	
toimistotyöt	14	0	14	100 (75)	0 (25)	100	
postinkantajat	3	6	9	33 (41)	67 (59)	100	
suojaus ja matkustuspalvelut	0	3	3	0 (22)	100 (78)	100	
ravintolatyönt.	6	0	6	100 (73)	0 (27)	100	
hoitotyöntekijät	22	1	23	96 (93)	4 (7)	100	
myyjät	5	1	6	83 (70)	17 (30)	100	
maanviljelijät	5	1	6	83 (36)	17 (64)	100	
poronhoitajat	0	8	8	0 (33)	100 (67)	100	
maatalouslomittajat	3	0	3	100 (53)	0 (47)	100	
rakenn. korjaus ja valmistus- työntek.	3	13	16	19 (9)	81 (91)	100	
kuljettajat	0	9	9	0 (6)	100 (94)	100	
hoito, siivous ja ravintopal- avustajat	13	0	13	100 (87)	0 (13)	100	
kiinteistöhuollon ja jakelun tt	3	5	8	38 (21)	63 (79)	100	
sotilaat	0	10	10	0 (3)	100 (97)	100	
yht	133	100	233	57	43	100	

* koko suomen ammatissa toimivan väestön vastaavat % osuudet 2005. (Työssäkäyntitilasto 2005.)

 miesenemmistöiset ammatit
  naisenenemmistöiset ammatit
  tasa-ammatit

Tasa-ammateissa työskentelee aineiston miehistä ja naisista 10%. Miehistä 13 % työskentelee naisvaltaisissa ammateissa ja naisista 17 % työskentelee miesvaltaisissa ammateissa. Naisista siis useampi työskentelee ”vastakkaisen sukupuolen” ammatissa. Tulokset vastaa aiempia tutkimuksia, sillä yleensä naiset ovat koulutus- ja ammattivalintoja vertailtaessa olleet miehiä liikkuvampia ja valinneet useammin vastakkaisen sukupuolen koulutusväylän ja ammatin (Kolehmainen 1999). Seuraavaksi vertailen työkykyryhmi-

en ammatillisia kompetensseja, onko niiden sukupuolityypillisyydessä eroja eri ryhmien välillä. Vertailun teen ristiintaulukoinnin avulla (Taulukko 8.).

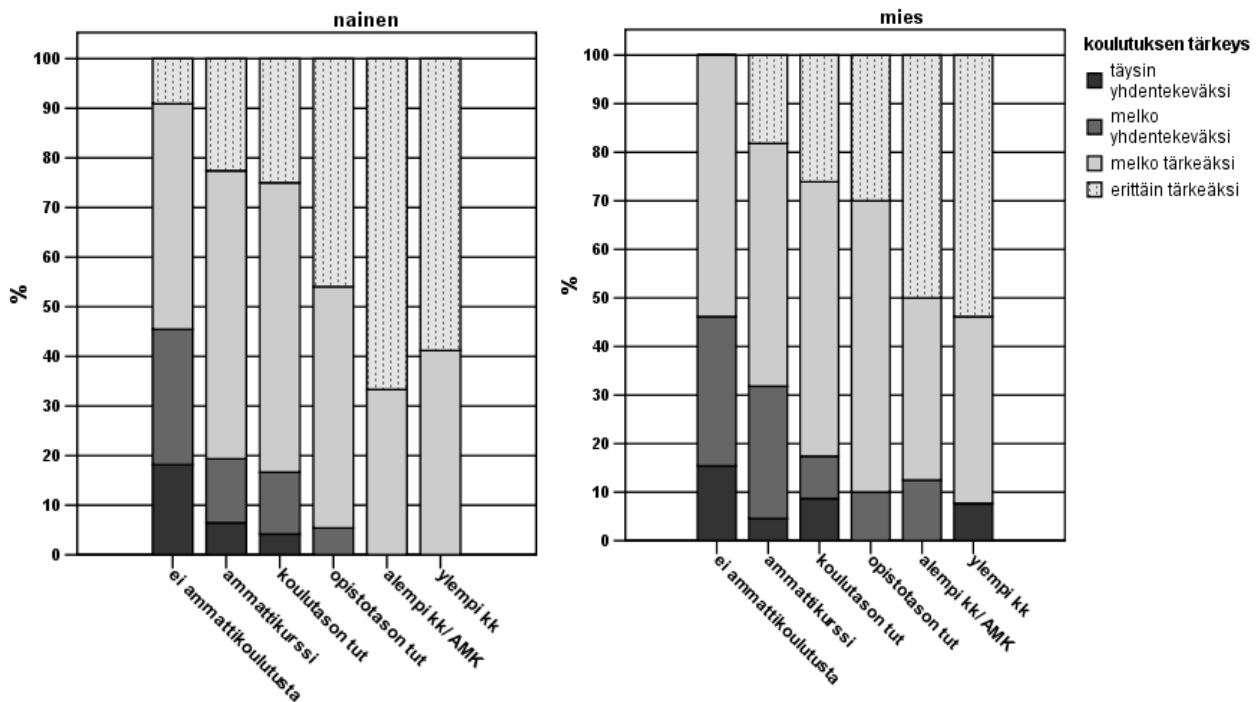
Taulukko 8. Naisten ja miesten työkykyryhmien sijoittuminen nais-/miesammatteihin

		huono työkyky	alentunut henkinen	alentunut fyysinen	hyvä työkyky	yht	
		%	%	%	%	lkm	%
nainen	naisammatti	59	78	90	82	99	75
	tasa-ammatti	14	6	0	6	10	8
	miesammatti	27	17	10	12	23	17
	yht	100	100	100	100	132	100
mies	naisammatti	13	21	24	8	13	13
	tasa-ammatti	7	7	29	13	14	14
	miesammatti	80	71	47	79	72	73
	yht	100	100	100	100	99	100

Naisten kohdalla tulee esiin kaksi seikkaa. Toinen on alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmän vastaajien työskentely pääosin naistyyppillisissä ammateissa. Naisammatteihin ei ainakaan perinteisesti ole mielikuvien tasolla liitetty ensimmäiseksi työn fyysistä ras-
kautta. Sairaanhoidajat on nähty ”sisar hento valkoisina” ja myyjät siisteinä ja sievinä
kassaneiteinä. Muistan hyvin erään tilanteen työurani alusta, jolloin omat silmäni avau-
tuivat. Haastattelin selkävaivoista kärsiviä kurssilaisia, ja peräkkäin sattuiivat sairaan-
hoitajan ja varastomiehen haastattelut. Kun sairaanhoitaja kuvasi osastolla kääntele-
vänsä ja auttavansa pystyyn itseään painavampia potilaita ilman apuvälineitä, niin va-
rastomies hänen jälkeensä kertoi nostelevänsä päivittäin 20-30kg, laatikoita ilman apu-
välineitä, mutta painavampien tavaroiden nosteluun oli jo käytössä eräänlainen nosturi.
Tosin mielikuvat naisammattien keveydestä ovat jo lähteneet murenemaan. Toinen il-
miö, joka ristiintaulukosta naisten kohdalla tulee esiin, on huonon työkyvyn ryhmän
miesvaltaisissa ammateissa työskentelevien suuri osuus. Miesten kohdalla alentuneen
henkisen työkyvyn ja alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmissä työskennellään muihin
ryhmiin verrattuna useammin naistyyppillisissä ammateissa. Aiheuttavatko paineita työ-
kyvyille naistyyppillisten töiden vaatimukset, vai ”ainokaisasema”, vai molemmat? Alen-
tuneen fyysisen työkyvyn ryhmä poikkeaa miehillä selvästi muista ryhmistä. Siinä li-
säksi on miestyyppillisissä ammateissa työskentelevien osuus selkeästi pienempi kuin

muissa ryhmissä, alle puolet vastaajista. Aivan kuin työskentely ei-miestyypillisissä ammatissa olisi riskitekijä miesten fyysiselle työkyvyille.

Tarkastelen koulutusluvun lopuksi vielä vastaajien suhtautumista koulutukseen ja mahdollisia eroja suhtautumisessa. Suhtautuminen koulutuksen tärkeyteen ei erottele sukupuolia. Sekä naiset että miehet kokevat tärkeäksi mahdollisuuden osallistua ammattitaitoa ylläpitävään koulutukseen, naiset tosin hieman miehiä useammin (naisista 89 % ja miehistä 80 % kokee tärkeäksi). Tulos tukee Päivi Naumasen (2002) tulkintaa naisten voimakkaammasta panostuksesta itsensä ammatilliseen kehittämiseen. Myöskään työkykyryhmien välillä ei ole selkeää eroa koulutukseen suhtautumisessa, mutta sen sijaan vastaajien koulutustasolla näyttää olevan vaikutusta siihen, miten koulutukseen suhtaudutaan.



Kuva 22. Naisten ja miesten kokemus koulutuksen tärkeydestä huomioiden oma peruskoulutus

Mitä korkeampi on vastaajien koulutustaso, sitä tärkeämmäksi koulutus nähdään. En varsinaisesti kysynyt vastaajien valmiutta uudelleen kouluttautumiseen tai jatkokoulutautumiseen, mutta käytännön työssä eteeni on useasti tullut tilanteita, joissa kuntoutujat tyrmäävät ajatuksen esitetystä jatko- tai uudelleen kouluttautumisvaihtoehdosta. Mielestäni kuntoutujat ovat näissä tilanteissa kohtuuttoman valinnan edessä; jatkaako tutussa toimeentulon tuovassa fyysisesti raskaassa työssä tietäen, että se ennen pitkää voi johtaa

työkyvyttömyyteen, vai valitako uudelleen kouluttautuminen ja epävarmuus uuden oppimisesta ja omasta kilpailukyvystä iäkkäämpänä ja vajaatyökykyisenä työnhakijana työmarkkinoilla.

Tässä aineistossa naisten ammatillisen kouluttautumisen taso on kokonaisuutena hieman miehiä korkeampi ja naiset ovat myös hieman koulutusmyönteisempiä kuin miehet. Naisten kouluttautumisen takana on nähty olevan tavoite saavuttaa lisää liikkumavapautta ja uskottavuutta työmarkkinoilla. (Kolehmainen 1999, Naumanen 2002). Kouluttautumispyrkimysten taustalla on ehkä myös naisten osaamiseen kohdistuva aliarvostus. Naisilta on sanottu vaadittavan vahvempaa kompetenssia kuin miehiltä vastaavissa tilanteissa (mm. Raevaara 2007). Naisilla riskiryhmä koulutuksen näkökulmasta on alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä ja miehillä jälleen kerran huonon työkyvyn ryhmä. Ammatillisen osaamisen suhteen aineiston ammattivalinnat ovat hyvin sukupuolityypillisiä, yli 70 % vastaajista työskentelee omalle sukupuolelle tyypillisessä ammatissa. Kysymys osaamisesta on kuitenkin koulutus pohjaa monimuotoisempi. Koulutuksen tuottama kompetenssi nähdään usein jo itsestäänselvyytenä. Pääsya vaatimukset ylittävä koulutus ei ole enää välttämättä työnhakijan kilpailuetu. Nyt työelämässä kilpaillaan yksilöllisten ominaisuuksien sopivuudella. Seuraavaksi siirrynkkin tarkastelemaan vastaajien näkemyksiä yksilöllisistä taidoistaan ja niiden määrittymiseen mahdollisesti liittyviä sukupuoleen sidottuja odotuksia.

5.1.2 Taidot

Kysymys yksilöllisten ominaisuuksien määrittymisestä on mielenkiintoinen. Kun työpaikkaan haetaan innovatiivista johtajaa tai hyvät sosiaaliset taidot omaavaa asiakaspalvelijaa, mikä vaikuttaa siihen, kuka hakijoista määrittyy sellaiseksi. Työelämän tutkija Merja Kinnusen (2001) mukaan kulttuurinen kokonaisrakenne, jonka puitteissa jäsenämme todellisuutta, tuottaa myös erilaisia sukupuoleen liitettäviä ominaisuuksia. Toisin sanoen naisiin ja miehiin liitetään helpommin erilaisia taitoja sukupuolesta johtuen. Naisten taitoihin liitetään henkilökohtainen sitoutuminen, paineensietokyky, vastuuntunto, kuunteleminen, myötäeläminen, tunnollisuus, huolehtivuus, pikkutarkkuus, joustamiskyky ja palvelualltius. Miesten taitoihin liitetään asiasuuntautuneisuus, vastuunkanto, ratkaisukyky, kokonaisuuksien hallinta, riskinotto, tekniset taidot, suurpiirteisyys, liikkuvuus ja voima. Kolehmainen (1999) on tuonut esiin, että erityisiä nais- ja

mieskvalifikaatioita tuotetaan myös koulutuksessa sen tuottamien yleisten kvalifikaatioiden, tutkintojen ja oppiarvojen ohella. Sen seurauksena miehet ja naiset eivät niin voimakkaasti kilpaile työmarkkinoille tullessaan samoista työpaikoista. Erottelu ei tarkoita, että naiset toimisivat pelkästään naisiin liitettyjen määreiden ja miehet miehiin liitettyjen määreiden mukaisesti. Se tarkoittaa myös sitä, että naisten/miesten toiminta nähdään, toimintaa kuvataan ja siihen kohdistuu odotuksia sukupuoleen liitettyjen ominaisuuksien mukaan. (Kinnunen 2001, 122 – 125.)

Selvitin vastaajien taitoja kysymällä heidän arviotaan taidoistaan kysymyspatteristolla, johon olin valinnut sekä yleisiä työelämävalmiuksia kuvaavia taitoja että edellä kuvattuja nais- ja miestapaisia taitoja. Taitojen osalta tunnollisuus, hyvä muisti, ahkeruus, myötälämisen taito, pikkutarkkuus, kyky hoitaa useita asioita yhtä aikaa ja taiteellisuus ovat taitoja, joiden kohdalla aineistossa on havaittavissa eroa nais- ja miesvastaajien kesken. Naiset ilmoittavat omaavansa näitä taitoja miehiä useammin. Alun perin naistyyppillisiksi mielletyt taidot rutiinitehtävien sieto ja joustamiskyky eivät erotelleet vastaajia. Naistyyppilliset taidot erottelevat vastaajia määrässä, eivät taitojen vastinparien kautta. Eli miehet eivät näe itseään ”epätunnollisina” tai ”ei-myötäelävinä” vaan heistä vain pienempi osuus katsoo omaavansa näitä taitoja paljon. Kun naisista 74 % arvioi omaavansa paljon tunnollisuutta, niin miehistä näin arvioi vain 47 %. Kun naisista 50% uskoo, että omaa hyvät kyvyt hoitaa useita asioita yhtä aikaa naisista, niin samoin uskoo vain joka viides mies. Ja lopuksi kun 43 % naisista uskoo, että omaa paljon myötälämisen taitoja, niin samoin uskoo miehistä 28 %.

Miestyyppillisiksi kuvatuista taidoista riskinottotaitoja, johtamistaitoja, fyysistä voimaa ja esiintymistaitoja miehet kokevat omaavansa hieman useammin kuin naiset. Näiden taitojen kohdalla erot naisten ja miesten välillä ovat pieniä ja näitä miestyyppillisiksi määriteltyjä taitoja vain pieni osa miehistä katsoo omaavansa paljon. Miestyyppillisiksi mielletyistä taidoista avaruudellinen hahmottaminen ja kyky itsenäiseen työskentelyyn eivät tässä aineistossa erotelleet vastaajia lainkaan. Neljä kärjessä olevaa taitoa ovat miehillä ja naisilla täysin samat, vain niiden järjestys ja paljon taitoja omaavien prosenttiosuudet vaihtelevat. Tässä mielessä samankaltaisuutta taitojen suhteen sukupuolten välillä on siis löydettävissä.

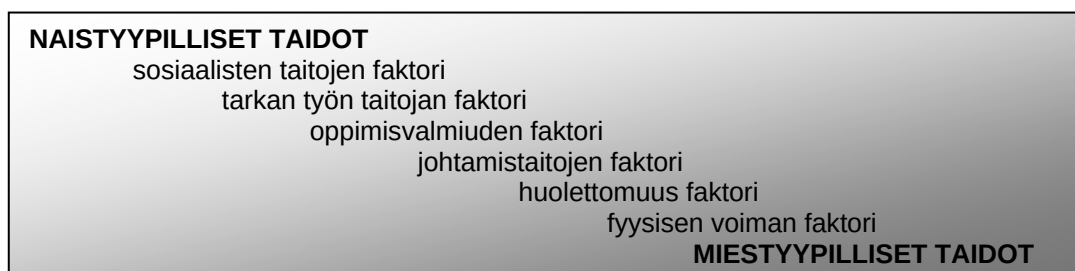
NAISET

1. TUNNOLLISUUS (74 %)
2. KYKY ITSENÄISEEN TYÖSKENTELYYN (73 %)
3. JOUSTAVUUS (53 %)
4. AHKERUUS (51 %)

MIEHET

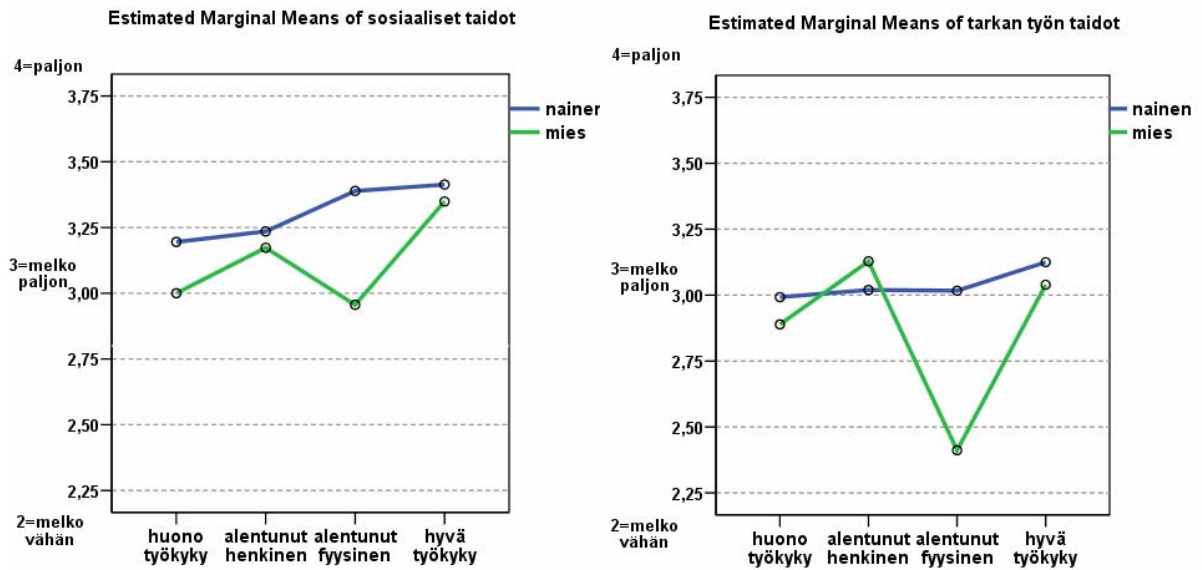
1. KYKY ITSENÄISEEN TYÖSKENTELYYN (75 %)
2. JOUSTAVUUS (53 %)
3. TUNNOLLISUUS (47 %)
4. AHKERUUS (42 %)

Tämän jälkeen tein taidoille faktorianalyysin ja sain sen tuloksena kuusi faktoria. Ensimmäiselle faktorille latautuivat muuttujat hyvä muisti, kyky itsenäiseen työskentelyyn, kyky hoitaa useita asioita yhtä aikaa, uuden oppimistaidot ja tiedonhankintataidot. Nimesin tämän faktorin *oppimisvalmiuden faktoriksi*. Toiselle faktorille latautuivat muuttujat johtamistaidot, riskinottotaidot, avaruudellinen hahmottaminen, esiintymistaidot ja taiteelliset kyvyt. Nimesin tämän faktorin *johtamistaitojen faktoriksi*. Kolmannelle faktorille latautuivat muuttujat rutiinitehtävien sieto, sorminäppäryys ja pikkutarkkuus, ja sen nimesin *tarkan työn taitojen faktoriksi*. Neljännelle faktorille latautuivat muuttujat joustamiskyky ja yhteistyötaidot ja tämän nimesin *sosiaalisten taitojen faktoriksi*. Viidennelle latautuivat negatiivisesti tunnollisuus, ahkeruus ja kyky hoitaa useita asioita yhtä aikaa ja tämän nimesin *huolettomuus faktoriksi* ja viimeiselle faktorille latautui vain muuttuja fyysinen voima ja nimesin sen *fyysisen voiman faktoriksi*. Faktoreista kolmas ja neljäs pitävät sisällään yleensä naistyyppilliseksi miellettyjä taitoja. Toinen, viides ja kuudes pitävät sisällään miestyyppilliseksi miellettyjä taitoja. Oppimisvalmiuksien faktori, ei ole selkeästi kumpaakaan, mutta kallistuu ehkä enemmän naistyyppillisen faktorin puolelle. Seuraavassa kuviossa on esitetty saatujen taito faktoreiden sijoittuminen taitojen nais – mies tyyppisyys ulottuvuudella (Kuva 23.).



Kuva 23. Näkemys taitofaktorien sukupuolityypillisyydestä

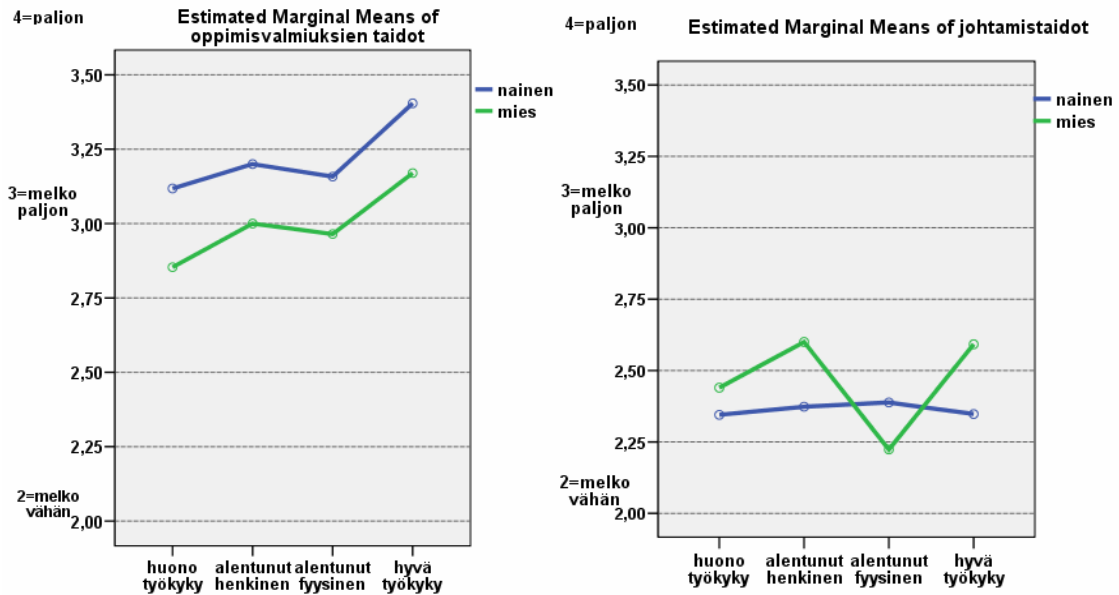
Muodostin muuttujista suummamuuttujat ja tarkastelen seuraavaksi naisten ja miesten työkykyryhmien näkekyksiä taidoistaan varianssianalyysin avulla. Aloitan tarkastelun selkeimmin naistyyppilliseksi mielettyjen taitojen faktoreista eli sosiaalisten taitojen ja tarkan työn taitojen faktoreista (Kuva 24.).



Kuva 24. Naisten ja miesten kokemus omista sosiaalisista ja tarkan tekemisen taidoistaan eri työkykyryhmissä

Naisten työkykyryhmien välillä ei ole suuria eroja kummankaan taidon kohdalla. Heikoimmaksi sosiaaliset ja tarkan työn taitonsa kokevat huonon työkyvyn, ja parhaimmaksi hyvän työkyvyn ryhmän naiset. Miesten työkykyryhmien välillä erot näissä nais-tyypillisiksi miellettyissä taidoissa ovat suurempia. Arvot ovat lähellä naisten saamia arvoja muissa ryhmissä, paitsi alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmässä. Tarkan työn taidoissa miesten alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä arvioi jälleen taitonsa heikoimmaksi, muuten miesten saamat keskiarvot ovat hyvin lähellä naisten saamia arvoja, alentuneen henkisen työkyvyn ryhmässä miehet arvioivat taitonsa jopa naisia paremmiksi. Seuraavaksi katson kokemuksia oppimisvalmiuksista, lievästi naistyyppillisestä taitojen faktorista, sekä johtamistaidoista, lievästi miestyyppillisestä taitojen faktorista.

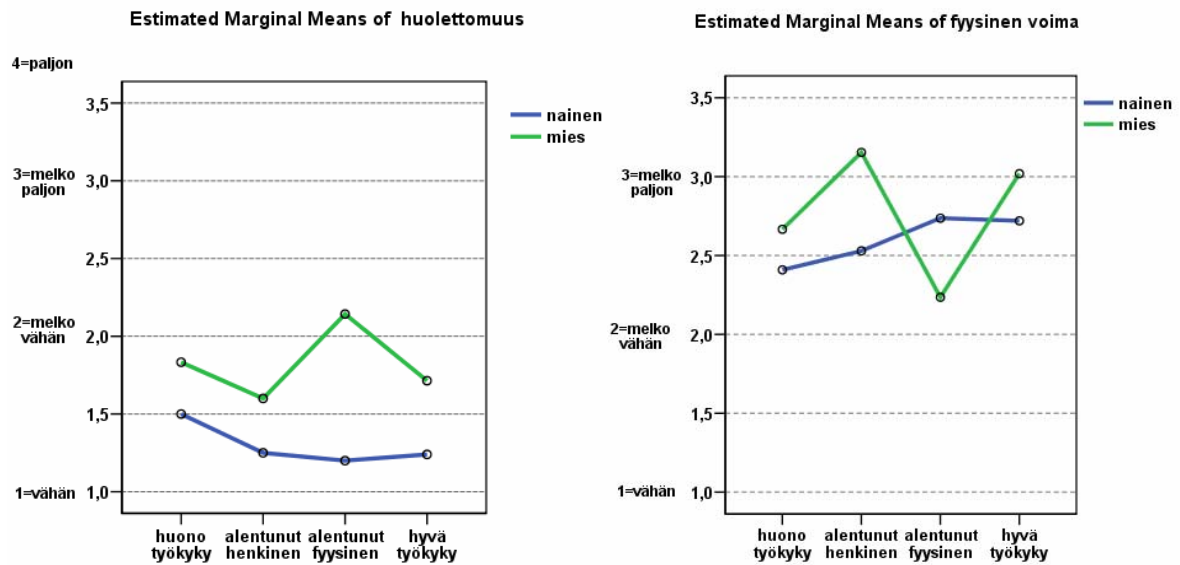
Oppimisvalmiuksien kohdalla naisten ja miesten käyrät ovat aivan identtisen näköisiä, mutta naiset arvioivat kaikissa ryhmissä oppimisvalmiustaitonsa hieman miehiä paremmiksi.



Kuva 25. Naisten ja miesten kokemus omista oppimisvalmiuksistaan ja johtamistaidoistaan eri työkykyryhmissä

Kokonaisuutena ryhmät arvioivat oppimisvalmiustaitonsa melko hyviksi. Johtamistaitojen osalta naisten työkykyryhmät arvioivat taitonsa tasaisen vähäisiksi. Miehillä alentuneen henkisen työkyvyn ja hyvän työkyvyn ryhmät arvioivat omaavansa johtamisvalmiuksia melko paljon, mutta alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmän saama keskiarvo laskee jopa alle naisten ryhmien saaman keskiarvon. Viimeiseksi siirryn tarkastelemaan selkeästi miestyypilliseksi miellettyjen taitojen eli huolettomuuden ja fyysisen voiman kokemusta.

Huolettomuus on tämän tutkimuksen perusteella selkeästi miestyypillinen taito, sillä kaikki naisten ryhmät ilmoittavat omaavansa tätä taitoa vähemmän kuin miehet (Kuva 26.).



Kuva 26. Naisten ja miesten kokemus huolettomuuden ja fyysisen voiman taidoistaan eri työkykyryhmissä

Mutta ei miestenkään ryhmien saama keskiarvo osoita kuin aika lievää huolettomuutta. Miehillä alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmällä on tätä taitoa useimmin. Fyysisen voiman kohdalla miesten ryhmien kokemukset ovat mielenkiintoisia. Kun muut miesten ryhmät kokevat omaavansa fyysistä voimaa melko paljon, niin alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä poikkeaa selkeästi muista ja ilmoittaa omaavansa vain melko vähän fyysistä voimaa. Tämän ryhmän keskiarvo on alhaisempi kuin minkään naisten ryhmän saama keskiarvo. Eniten fyysistä voimaa kokee omaavansa alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä. Naisilla fyysisen voiman kokemuksessa ei ole työkykyryhmien välillä suuria eroja. Vain huonon työkyvyn ryhmä saa keskiarvon, joka osoittaa melko vähäistä fyysisen voiman kokemusta. Yllättävää on, että naisilla alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä arvioi omaavansa eniten fyysisen voiman taitoja. Onko niin, että fyysisesti vahvat naiset ovat hakeutuneet fyysisesti kuormittaviin töihin, joissa jaksaminen on nyt koetuksella?

Tämän tutkimuksen mukaan naisten ja miesten kokemuksessa osaamisesta ja sen vahvuuksista on eroja, mutta ne ovat hiuksenhienoja ja koettujen taitojen samankaltaisuus on sukupuolten välillä voimakkaampaa kuin niiden erot. Faktoriansalyysin kautta sain erilaisia mies- ja naistyyppilliseksi miellettyjen taitojen faktoreja ja työkykyryhmien kautta näitä faktoreita tarkastellessa havaitsin, että naisten työkykyryhmien välillä ei juuri ole eroja faktorien kuvaamien taitojen kokemuksessa. Parhaimmaksi tilanteensa

koki hyvän työkyvyn ryhmä ja heikoimmaksi huonon työkyvyn ryhmä. Miesten työkykyryhmien kohdalla tuli esiin mielenkiintoinen ilmiö. Heikoimmaksi taitonsa melkein kaikkien taitojen kohdalla koki alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä. Ainoa taito, mitä tämä ryhmä koki omaavansa muita enemmän, oli huolettomuus. Oliko tällä vaikutusta ryhmän työkyvyn kokemukseen?

Mielenkiintoista on, muuttavatko ns. ”uuden työn” taitovaatimukset tätä sukupuoleen sidottua kvalifikaatiokenttää. Tämän päivän työelämä vaatii sosiaalista sensitiivisyyttä, ryhmätyö- ja yhdessä tekemisen taitoja sekä muiden ja itsen tuntemusta. Se vaatii yhä enemmän sekä kykyä tulla toimeen itsen että muiden kanssa. Nämä ovat taitoja, jotka on perinteisesti mielletty naistapaisiksi. Muun muassa Eeva Jokinen (2005) on esittänyt että työ on kotityömäistynyt: se vaatii sekä tunnetyön taitoja, kykyä tehdä monta asiaa yhtä aikaa ja kykyä vaihtaa tehtävästä toiseen sekä vastuurationaalista sitoutuvaa suhtautumista työhön. Näin naisten pitäisi olla vahvoilla uuden työn työmarkkinoilla. Mutta, kun näkökulmaksi vaihtaa työelämän heikentymisen nimeen vannovien tutkijoiden (mm. Siltala, Sennett) näkemyksen työstä ja sen vaatimuksista, ei naisten etulyöntiasemasta voi ollakaan niin varma. Uusi työ vaatii näiden tutkijoiden mukaan muun muassa lyhytjännitteisyyttä, kilpailuhalua ja -kykyä, kykyä pinnalliseen kiinnostukseen ja kykyä olla kiintymättä liikaa.

Toisaalta olennaista ei ole vain se, mitä osaa, vaan myös se, mitä uskoo osaavansa ja miten osaamisensa esittää. Työssäni olen tehnyt havainnon, että naiset yleensä arvioivat osaamistaan ja taitojaan miehiä ankarammin. Tasa-arvoasiain neuvottelukunnan selvityksen mukaan perhesyiden lisäksi yksi suurimpia esteitä naisten osallistumattomuudelle luottamusmies- ja ammattiyhdistystoimintaan on ollut vaatimattomuus ja itsensä vähättely. Naiset haluavat tietää ennen tehtävään ryhtymistä, että he osaavat ja hallitsevat ”asian” ja heitä täytyy kannustaa taitojensa kokeiluun, miehet taas luottavat osaavansa tai ainakin tekemällä oppivansa. (Savtschenko 2006, 203.) Ero voi olla sukupuoleen sosiaalistamisen seurausta, mutta olennaista olisi, että nämä kokemuserot suhteessa omaan osaamiseen osattaisiin ottaa huomioon koulutuksessa ja työyhteisöissä niin, ettei naisten osaaminen jäisi huomioimatta ja toisaalta miehiltä ei odotettaisi liikoja.

Osaamisen esittämiseen kytkeytyy nykyään vahvasti myös työntekijän ulkoinen olemus. Työelämän muutoksen myötä myös ruumiillisuus on noussut aivan uudella tavalla mer-

kittäväksi kompetenssiksi ja työntekijän kilpailukykyyn vaikuttavaksi tekijäksi. Työntekijän odotetaan nyt myös ulkoisella olemuksellaan viestivän työssä vaadittavien ominaisuuksien täyttymistä ja toisaalta hänen persoonastaan ja kyvyistään tehdään päätelmiä hänen ulkonäkönsä perusteella. Viimeaikaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että nämä ulkonäköpaineet kohdistuvat vahvemmin naisiin (Julkunen 2004; Kauppinen 2005; 2007).

5.2 Työprosessin hallinnan kokemus

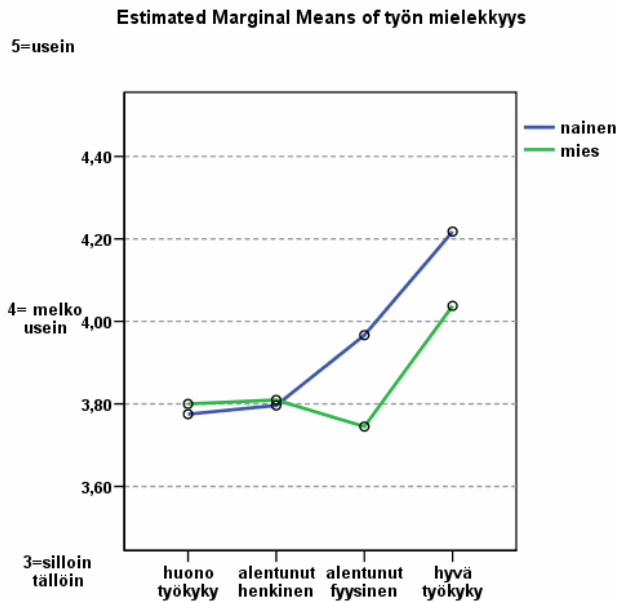
Tarkastelen työn hallinnan kokemusta työn ominaisuuksia kartoittaneiden muuttujien joukosta muodostuneen kahden faktorin, työn mielekkääksi kokemisen ja työroolien selkeyden, kautta. Mielenkiintoinen työ on tekijä, mitä suomalaiset työntekijät pitävät tärkeimpänä asiana työssä. Työn mielekkyyden kokemista tutkineen Anttilan (2006) mukaan naiset kokevat miehiä useammin työnsä mielekkääksi. Iso-Britanniassa on saatu vastaavia tuloksia ja mm. Anna Clark (1997) on tulkinut sen johtuvan sukupuolten erilaisista työhön liittyvistä odotuksista. Hänen mukaansa naiset, joiden työmarkkina-asema on perinteisesti ollut heikompi kuin miesten, ovat taipuvaisempia asettamaan matalampia odotusarvoja työlle ja näin odotusten saavuttaminenkin on helpompaa.

5.2.1 Työn mielekkyyden kokemus

Työn mielekkyyden on todettu olevan suurin tilanteissa, joissa osaamisen ja hallinnan tunne on suuri ja työn haastavuus on sopivassa suhteessa kykyihin, taitoihin ja käytettävissä olevaan aikaan. Puhutaan flow -tunnetilan kokemisesta työssä (Tuohinen 2000, 240). Toisaalta useat työelämän tutkijat ovat heränneet kysymään, olemmeko maksaneet työelämän muutoksesta liian kovan hinnan; onko lisääntynyt henkinen kuormittuminen, stressi ja mielenterveyden häiriöt vain seurausta työn monipuolistumisen, haasteellisuuden, osaamisvaatimusten, innovatiivisuuden ja vastuullisuuden kasvusta ja toisaalta itsensä toteutusta ja kulutusta korostavasta kulttuurista (Sennet 2002; Siltala 2006; Julkunen 2008).

Tässä tutkimuksessa työn mielekkyttä mitanneelle faktorille latautui kolme kysymystä: työn haasteelliseksi kokeminen, työn mielekkääksi kokeminen sekä mahdollisuus käyttää tietojaan ja taitojaan työssä. Muodostin näistä muuttujista summamuuttujan, jonka

nimesin *työn mielekkyyden kokemukseksi*. Työn mielekkääksi kokemisen suhteen sukupuolet eivät juuri eronneet toisistaan. Valtaosa (noin 80 %) sekä miehistä että naisista kokee työnsä mielekkääksi. Seuraavaksi katson eroaako työn haasteellisuuden kokemus eri työkyvyn ryhmissä (Kuva 27.).

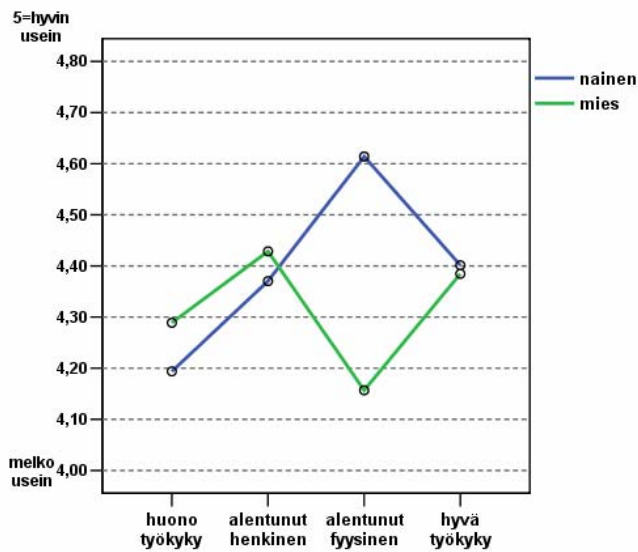


Kuva 27. Naisten ja miesten kokemus työn mielekkyydestä eri työkykyryhmissä

Sekä miehillä että naisilla ainut selkeä tulos näyttää olevan se, että hyvän työkyvyn ryhmä kokee työnsä useimmin mielekkääksi eli hyvä työkyky on kytköksissä työn mielekkyyden kokemiseen. Naisilla yhteys on hieman miehiä selkeämpi. Jälleen kerran alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä saa miehillä heikoimman tuloksen, eli työn mielekkyttä koetaan vähin miesten alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmässä.

5.2.2 Työroolin selkeys

Työroolin selkeyttä mitanneelle faktorille latautui kolme kysymystä työlle on määriteltä selkeät tavoitteet, tieto siitä, mistä on vastuussa ja tieto siitä, mitä odotetaan työssä. Muodostin muuttujista summamuuttujan ja nimesin sen *työroolin selkeys* -muuttujaksi. Sukupuolen suhteen tarkastellessa eroja miesten ja naisten välillä ei juuri ole. Valtaosa vastaajista kokee työroolinsa selkeinä, naiset vain hieman miehiä useammin. Työkykyryhmien kokemus työroolien selkeydestä on myös kovin samankaltainen miehillä ja naisilla lukuun ottamatta huonon fyysisen työkyvyn ryhmää (Kuva 28.).



Kuva 28. Naisten ja miesten kokemus työroolien selkeydestä työkyvyn eri ryhmissä

Naisilla alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä kokee työroolinsa olevan työkykyryhmis-
tä kaikkein selkein, miehillä sama ryhmä vähiten selkein. Naisten alentuneen fyysisen
työkyvyn ryhmän työ on fyysisesti kuormittavaa, mutta se, mitä heiltä heidän työssään
odotetaan, on heidän mielestään hyvin selvää. Miesten alentuneen fyysisen työkyvyn
ryhmä vastaavasti kokee olevansa useammin epäselvien odotusten kohteena.

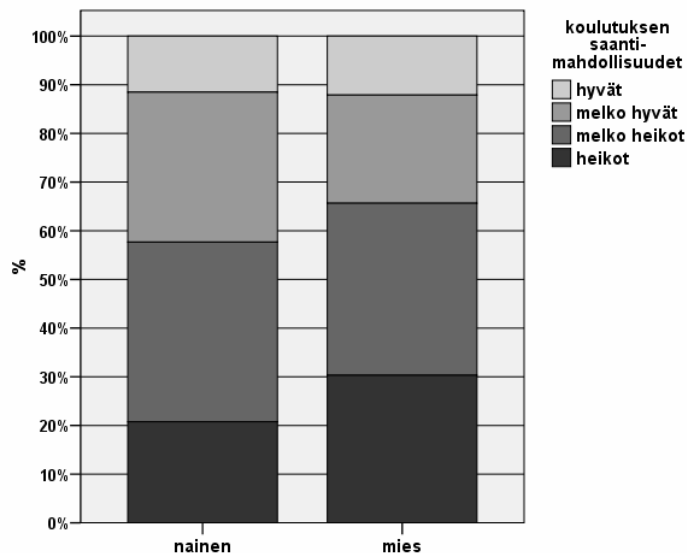
5.3 Työn hallintaan vaikuttavat tekijät työyhteisötasolla

Jotta ihminen voisi tuntea, että työssä jatkuvasti vastaantulevat vaatimukset ovat hallit-
tavissa, täytyy hänellä olla käytettävissään tilanteessa tarpeellisia voimavaroja. Hänellä
pitää olla työssään itsenäisyyttä ja työnsä säätelymahdollisuuksia sekä mahdollisuus
saada tarvittavaa koulutusta (Vahtera 1993, 36). Työn hallinnan tukemisen kokemusta
tarkastelen sen avulla, miten vastaajat kokevat työnantajansa tukevan heidän osaamisen-
sa ylläpitoa ja millaiseksi he kokevat omat vaikutusmahdollisuutensa työhönsä. Henki-
löstön tieto-taidon kehittämisen on todettu olevan eduksi sekä työntekijöille että työor-
ganisaatioille, sillä hyvät kehittymismahdollisuudet lisäävät sekä työntekijöiden työky-
kyä että kasvattavat organisaatioiden tuottavuutta. Itse asiassa jatkuvan kehittymisen ja
oppimisen varmistaminen on jo yksi työelämässä ja markkinoilla menestymisen kulma-
kivistä. Tilastokeskuksen työolotutkimusten mukaan työyhteisöt ovat parantaneet kehit-

tymismahdollisuuksia työssä aina 70-luvulta lähtien. Koulutusta saa yhä useampi ja sitä enemmän mitä korkeammassa asemassa on. (Lehto & Sutela, 1998.)

5.3.1 Kokemus osaamisen tukemisesta

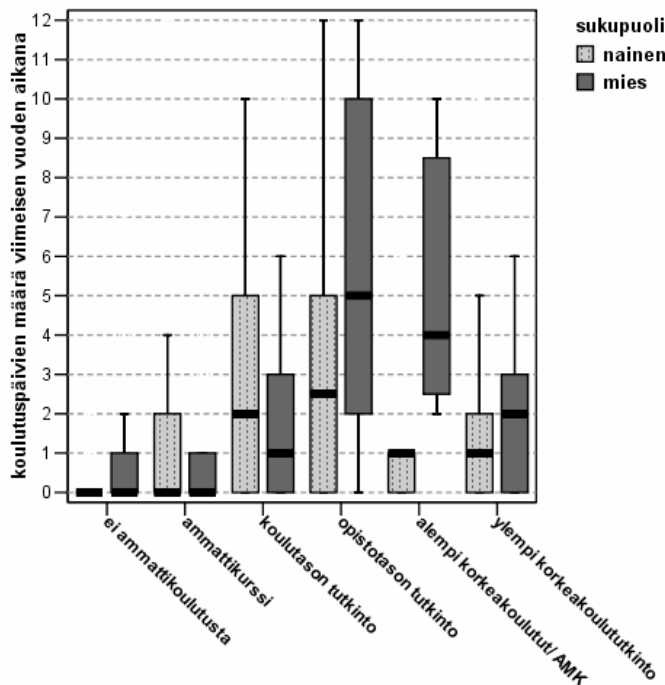
Vastaajien kokemuksen perusteella naiset näyttävät olevan hieman miehiä vahvemmillä koulutukseen pääsyn suhteen (Kuva 29.). Naisista suurempi osuus katsoo, että heillä on hyvät mahdollisuudet saada koulutusta työnantajansa kautta. Kokemustason tulos poikkeaa hieman Kivistön ja Kalimon (2000) suomalaisesta työssä käyvän väestön joukosta saamasta tuloksesta, jonka mukaan mahdollisuudet saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta olivat yhtäläiset sukupuolesta riippumatta.



Kuva 29. Naisten ja miesten arvio omista koulutuksen saantimahdollisuuksistaan

Sukupuolten välistä eroa ehkä merkittävämpi tieto on se, että suurempi osuus vastaajista katsoo, että heillä on pikemminkin heikot kuin hyvät mahdollisuudet saada koulutusta työnantajansa kustantamana. Onko työelämässä valalla näkemys, että osaamisen ylläpito on ensisijaisesti työntekijän omalla vastuulla? Onko koulutus luonnollinen panostus, joka työntekijän täytyy tehdä oman kilpailukykynsä ylläpidolle? Vai ovatko työntekijöiden koulutustarpeet kasvaneet niin, että olemassa olevat mahdollisuudet tuntuvat riittämättömiltä? Tehdessäni vielä yhden tarkentavan ristiintaulukoinnin huomasi, että tunne ja todellisuus koulutuksen saamisesta eivät täysin kohdanneet. Vaikka miehet

kokevat saavansa koulutusta heikommin, he koulutuspäivien määrissä mitattuna ovat saaneet koulutusta keskimäärin yhden päivän enemmän kuin naiset. Ylöstalo (2006) on vuosittaisessa työolobarometrissä saanut päinvastaisen tuloksen. Hänen mukaansa naiset ovat 2000 – luvun alun vuosina osallistuneet miehiä enemmän työpaikkakoulutukseen. Syyksi hän epäilee koulutuksen taipumusta kasautua. Vahva koulutuspohja lisää koulutukseen osallistumista ja naisvaltaisella julkisella sektorilla koulutustaso on ollut selvästi korkeampi kuin miesvaltaisella yksityissektorilla. Katsoin miten Ylöstalon selitys piti paikkansa tässä aineistossa. Saadakseni selville koulutustason vaikutuksen vertasin box-plot kuvion avulla naisten ja miesten koulutustasoa ja saatuun koulutuksen määrään (Kuva 30).



Kuva 30. Työnantajan kustantamien koulutuspäivien lukumäärä miehillä ja naisilla viimeisen vuoden eri ammatillisen koulutuspohjan ryhmissä

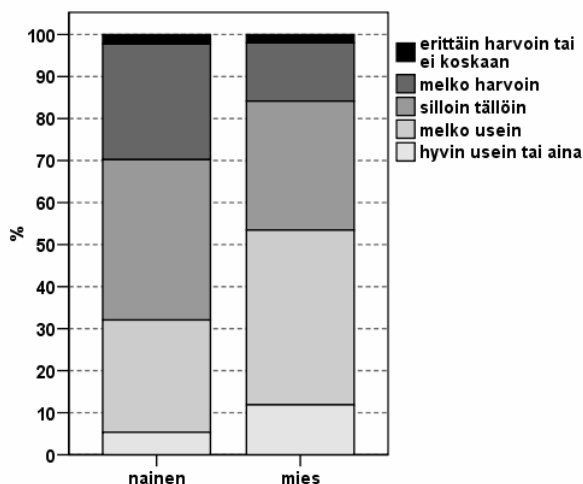
Koulutukseen osallistuminen kasvaa siirryttäessä ilman koulutusta olevista aina opistotason tutkinnon suorittaneisiin saakka, mutta kääntyy sen jälkeen laskuun. Mielenkiintoista on, että korkeakoulututkinnon suorittaneiden kohdalla koulutuspäivät vähenevät, naisten kohdalla ne laskevat jopa alle koulutason tutkinnon suorittaneiden koulutuspäivien. Onko ilmiö yleisempi, vastaajien ikäluokkaan sidottu, vai tälle aineistolle ominainen? Sukupuolten välisistä eroista voi todeta, että ylemmissä tutkinnoissa miesten saama koulutuksen määrä on selkeästi naisia korkeampi. Ylempien korkeakoulutukintojen kohdalla ero kapenee, mutta säilyy miesten hyväksi yhden koulutuspäivän verran. Tä-

män tutkimuksen mukaan naisten korkeamman koulutuspohjan kasautumista aiheuttava vaikutus ei yksin selitä koulutukseen osallistumisen määrää, vaan myös sukupuolella näyttäisi olevan vaikutusta saatuun koulutuksen määrään.

Koulutuksen määrää selkeämmin sukupuoli voi vaikuttaa näkemykseen osaamisen laadusta. Työpaikoilla osaamisen kehittäminen ja hyödyntäminen on usein vielä vahvasti sidoksissa sukupuolen mukaisiin jakoihin (Lavikka 2000, 1–17). Yksinkertaistaen sanottuna naisten osaamisalueena nähdään ihmiset ja sosiaaliset taidot, miesten taas tekniset taidot ja johtamistaidot. Tämä taitojen sukupuolitapainen tarkastelu johtaa helposti osaamisen ja koulutuksen sukupuolitapaiseen tukemiseen.

5.3.2 Kokemus vaikutusmahdollisuuksista työssä

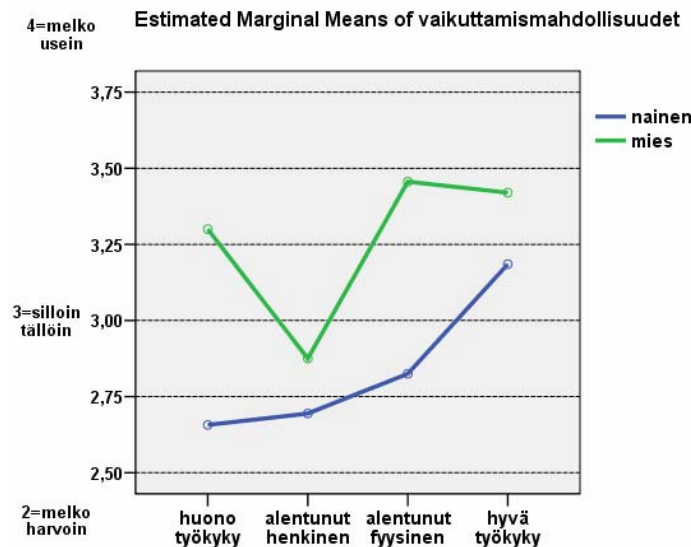
Vaikutusmahdollisuuksia työssä mitanneelle faktorille latautui neljä muuttujaa: mahdollisuus vaikuttaa työmäärään, työtahtiin, taukojen pitämiseen ja työn kannalta tärkeisiin päätöksiin. Tein muuttujista summamuuttujan, jonka nimesin vaikuttamismahdollisuuksien faktoriksi. Ero vaikutusmahdollisuuksien kokemisessa naisten ja miesten välillä on selkeä.



Kuva 31. Naisten ja miesten kokemus vaikuttamismahdollisuuksistaan työhönsä

Miehistä yli puolet kokee, että heillä on usein vaikutusmahdollisuuksia työhönsä, naisista vain runsas kolmannes (Kuva 31.). Vastaavia tuloksia on saatu myös työolotutki-

muksissa (Aitta 2006, 26–27). Vertailtaessa vuoden 1997 ja 2003 työolotutkimuksen tuloksia havaittiin, että naisten ja nimenomaan ylempien toimihenkilönaisten koetut vaikutusmahdollisuudet työssä olivat tänä aikana heikentyneen. Tämä panee epäilemään, että työelämän muutokset ja tuottavuuden lisäämisyritykset mm. työmäärää ja työtahtia kiristämällä ovat kohdistuneet voimakkaimmin juuri naisvaltaisille aloille. Seuraavaksi katson, vaihteleeeko vaikuttamismahdollisuuksien kokemus työkyvyn eri ryhmissä (Kuva 32.).



Kuva 32 Naisten ja miesten kokemus vaikuttamismahdollisuuksistaan työhönsä eri työkykyryhmissä

Miehillä alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä arvioi mahdollisuutensa vaikuttaa työhönsä muita ryhmiä heikommiksi. Näyttää siltä, että miehillä kokemus vähäisemmistä työhön vaikuttamismahdollisuuksista on yhteydessä henkisen työkyvyn heikkenemiseen. Naisten töitä tai naisten tekemää työtä yleensäkin näyttää leimaavan heikot mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä. Naisilla hyvän työkyvyn kokemiseen näyttää kytkeytyvän paremmat vaikutusmahdollisuudet työhönsä, tosin hyvän työkyvyn ryhmänkin saama keskiarvo jää alle kaikkien muiden miesryhmien paitsi alentuneen henkisen työkyvyn ryhmän. Naisten työt ovat yleensäkin miesten töitä vähemmän itsenäisiä ja painottuvat enemmän palvelu- ja rutiinityön suuntaan. Naisten osaamista ei näytetä hyödynnettävän, ei ainakaan niin, että he pääsisivät vaikuttamaan työhönsä.

6 OSALLISUUS

6.1 Työn ja perheen välinen suhde

Työkyvyn tarkasteleminen pelkästään työstä ja työajasta käsin antaa palkkatyöelämän ulkopuolisille alueille - ennen kaikkea perheelle ja kodille - täysin passiivisen osan. Työpäivän jälkeen odottaa usein toinen työpäivä, kotityöt ja niistä huolehtimisen vastuu. Harriet Strandellin (1984) 80-luvulla naisille tekemissä syvähaastatteluissa tuli esille rajan vetämisen ongelma, jopa osien vaihto työ- ja vapaa-ajan välillä, kun naiset kuvasivat palkkatyöaikaan omana aikanaan ja vapaa-aikaa aikana, jolloin omat tarpeet täytyi jättää taka-alalle ja vastata muiden tarpeisiin. 2000 – luvulle tultaessa tilanteen voisi olettaa muuttuneen. Ajankäyttötutkimusten mukaan näin ei kuitenkaan ole käynyt. Vaikka ero naisten ja miesten välillä on kaventunut, niin naiset tekevät edelleen suurimman osan kotityöstä. Työssäkäyvät naiset tekevät päivittäin kotitöitä keskimäärin 3t 25 min ja miehet tasan 2t (Niemi 2002). Viikkotyöajaksi laskettuna naiset tekevät näin noin 10 tuntia pidempää kotityöviikkoa. Eeva Jokisen (2005) mukaan kotityöt ovatkin vahvasti naistapainen käytäntö, naisten on oletettu niistä vastaavan, ne osaavan ja niistä huolehtivan. Jokinen on luonut ”arjen kuositelun” käsitteen kuvaamaan näitä kodista huolehtimisen vastuita: ruuanlaittoa, pyykinhuoltoa, kodin siisteydestä ja viihtyisyydestä huolehtimista; yleensäkin kaikkea seuraavan päivän sujumiseen vaikuttavia arkisia toimia.

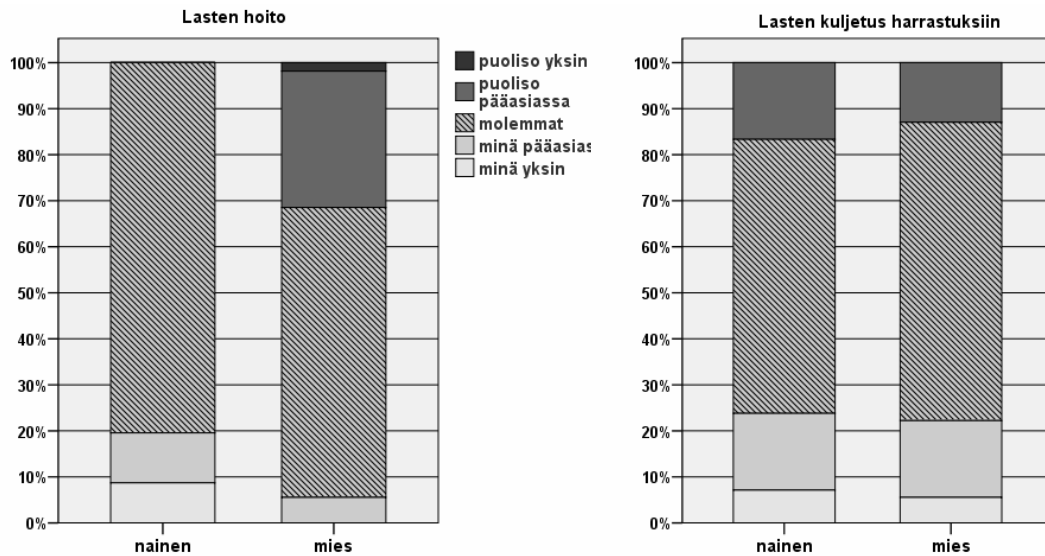
Ajankäyttötutkimuksessa on tehty myös toinen mielenkiintoinen havainto: vaikka lapsettomilla pariskunnilla työnjako on yleensä melko tasainen, niin lapsen syntymän jälkeen tilanne muuttuu ja kotityöt jäävät enemmän naisten vastuulle myös naisten työhön paluun jälkeen. Perheen perustaminen näyttää muuttavan enemmän naisten ajankäyttöä. Kotityöt ja niiden jako ovatkin yksi eniten ristiriitoja aiheuttavista tekijöistä parisuhteessa. (Melkas 2004, 36). Työn ja perheen yhteensovittamisongelmien on myös havaittu olevan yhteydessä erilaisiin terveysongelmiin mm. psyykkiseen oireiluun ja sairauspoissaoloihin. (Toivanen ja Kauppinen 2007; Toivanen ym. 2005; Väänänen ym. 2007.) Vapaa-aika on myös työkyvyn uusintamisen aikaa. Silloin pitäisi levätä, harrastaa ja pitää yllä sosiaalisia suhteita. On siis luonnollista olettaa, että tällä toisella työpäivällä on vaikutusta myös työkykyyn. Tarkastelen tässä tutkimuksessa työn ja perheen välistä suhdetta osana työkykyä kahdesta näkökulmasta. Aluksi läpikäyn konkreettista työnja-

koa kotitöiden osalta, ja sen jälkeen vastaajien määrittelyä työn ja vapaa-ajan välisestä suhteesta ja sen tasapainosta.

6.1.1 Työnjako ja vastuut kotona

Tarkastelen sukupuolten työnjakoa kotona parisuhteessa elävien vastaajien kautta. Valtaosa vastaajistani elää parisuhteessa, miehistä melkein 90 % ja naisista n. 80 %. Sukupuolten työnjakoa kotona selvitän kysymällä, kumpi vastaajan mielestä huolehtii erilaisen kotitöiden tekemisestä: ruuan valmistuksesta, kaupassa käynnistä, lasten hoidosta, lasten harrastuksiin viemisestä, astioiden ja pyykinpesusta, siivouksesta, kodin korjaustöistä, auton huollosta ja pihatöistä. Jälkikäteen huomasin, että kysymyksiini valitseni vastausvaihtoehtojen kaksi ääripäätä ovat ehkä liian ”voimakkaita”, ja se sai vastaajat ehkä valitsemaan neutraalimpia vastausvaihtoehtoja. Tästä huolimatta työnjako kotona ja erot vastuissa tulevat vastauksista hyvin selville. Lisävahvistusta työnjakoon sain myös lomakkeeni toisesta avokysymyksestä: ”Kerro millaisia vastuita/tehtäviä sinulla on työpäivän jälkeen?”.

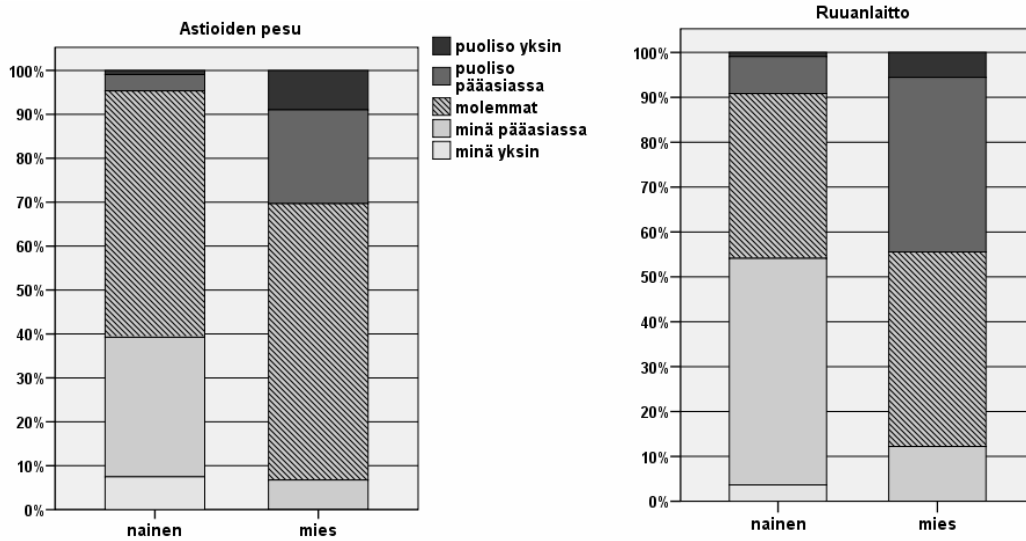
Olin valinnut kysymysjoukkooni erilaisia kotityön vastuita. Yhden osion muodostavat vanhemmuuteen liittyvät kotityöt eli lastenhoito sekä lasten harrastuksiin vieminen. Toisen osion muodostavat peruskotitaloustyöt eli pyykin- ja astioidenpesu, ruuanlaitto ja siivous. Kolmannen osion muodostavat kodin huoltoon liittyvät, ei-jokapäiväiset työt, joiden voidaan ajatella olevan myös miestyypillisempiä töitä. Näitä ovat ruoka-kaupassa käyminen, auton ym. laitteiden huolto, pihatyöt ja kodin korjaustyöt. Aloitan tarkastelun vanhemmuuteen liittyvästä kotityöstä, lastenhoidosta (Kuva 33.).



Kuva 33. Naisten ja miesten kokemus lastenhoitovastuusta ja lasten harrastuksiin kuljettamisvastuusta

Alle 18 -vuotiaita lapsia aineistossa oli 37 naisella ja 50 miehellä, mutta tähän kysymykseen vastasi 42 naisista ja 54 miestä, eli hieman useampi kuin alaikäisten lasten lukumäärän perusteella olisi voinut olettaa. Vanhemmuus ja lasten hoito on asia, joka perheessä nähdään useimmin tehtävän yhdessä, 80 % vastanneista naisista ja 64 % miehistä on tätä mieltä. Kysyttäessä lastenharrastuksiin kuljettamista, jonka voisi olettaa olevan miestyypillisempi hoivavastuu, nähdään, että pylväävät alkavat muistuttaa toisiaan. Mielenkiintoista on, että naisista selkeästi suurempi osuus katsoo, että lapset hoidetaan yhdessä. Vanhemmuuden rooli ja odotukset ovat muuttuneet viime vuosikymmeninä eniten miesten osalta (Jokinen 2002, 245). Patriarkaalisen mallin mukainen kuva vahvasta isästä perheen elättäjänä ja kurinpitäjänä on rapautunut ja aina 1980-lähtien on puhuttu ns. ”uudesta isyydestä”. Tämä uusi isyys antaa ”pehmeämmän” kuvan miehestä, ja siihen kuuluu myös jaettu vastuu vanhemmuudesta ja kotitöistä. (Paajanen 2006, 9-11, 46.) Naiset ovat ehkä halunneet tuoda esiin tätä muutosta, miestensä kasvanutta osallisuutta lastenhoitoon aiempiin sukupolviin verrattuna. Myös vallitsevat odotukset naisen äidin roolista ja suuremmasta hoivavastuusta ja sen luonnollisuudesta ovat vaikuttaneet vastauksiin. Miesten vastaukset ovat ehkä lähempänä todellisuutta, sillä esimerkiksi vuoden 2006 perhebarometrin mukaan käytännön lastenhoitotehtävät ovat selkeästi useammin äidin vastuulla (Paajanen 2006, 39–41). Myös vanhempainvapaan käytön tilastojen mukaan naiset edelleenkin kantavat päävastuun pienten lasten käytännön hoivasta.

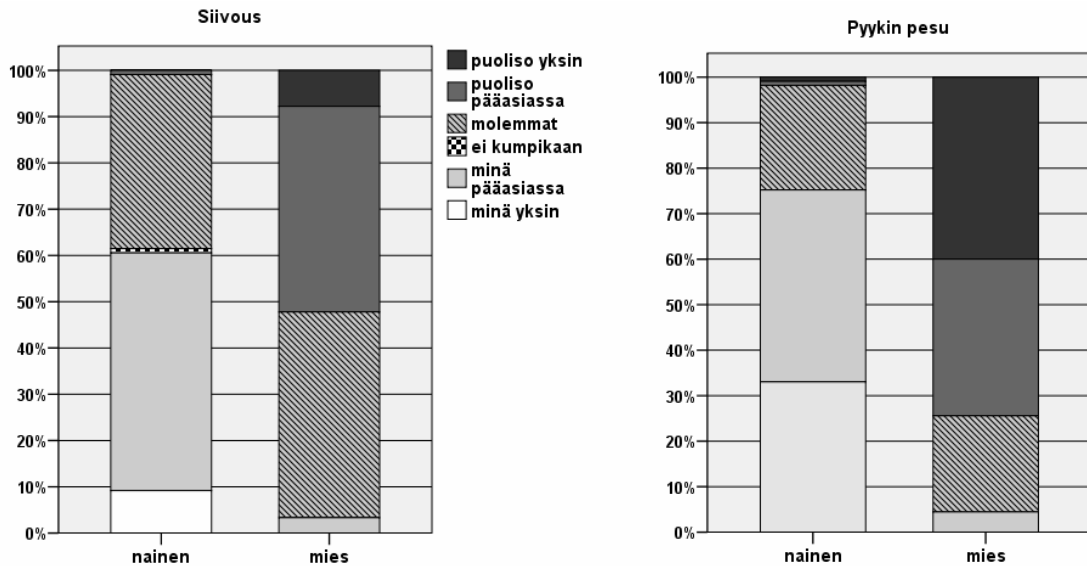
Peruskotitaloustöiden astioiden pesun ja ruuanlaiton kohdalla näkyy jo, että ne ovat useammin naisten vastuulla (Kuva 34.).



Kuva 34. Naisten ja miesten kokemus astioidenpesusta ja ruuanlaittovastuusta

Astioidenpesun kohdalla naisista yli puolet ja miehistä yli 60 % on sitä mieltä, että se hoidetaan perheessä yhdessä. Jos astioiden pesu ei ole molempien vastuulla, niin sitten sen tekevät yleensä naiset. Voi olla, että astioiden pesun koneellistuminen on vaikuttanut työnjakoon sitä tasapuolistavasti. Ruuanlaitto taas on selkeämmin naistyötä. Yli puolet naisista katsoo, että he pääasiassa tai yksin hoitavat ruuanlaiton (54%). Miehistä on samaa mieltä hieman alle puolet (45 %). Molempien sukupuolen mielestä ruuanlaitto on vain harvoin miesten vastuulla.

Kodin puhtaanapitotyöt, siivous ja pyykinpesu ovat selkeimmin naisten vastuulla olevia töitä (Kuva 35.). Naisista 60 % ja miehistä yli puolet ilmoittaa, että nainen perheessä hoitaa siivoustyöt. Pyykinpesu on vielä useammin naisten vastuulla, sillä noin 75 % sekä miehistä että naisista katsoo, että nainen perheessä hoitaa tämän työn. Samaa mieltä sukupuolet ovat siitä, etteivät nämä työt yleensä olleet miesten hoitamia tehtäviä.



Kuva 35. Naisten ja miesten kokemus siivouksen- ja pyykinpesunvastuista perheessä

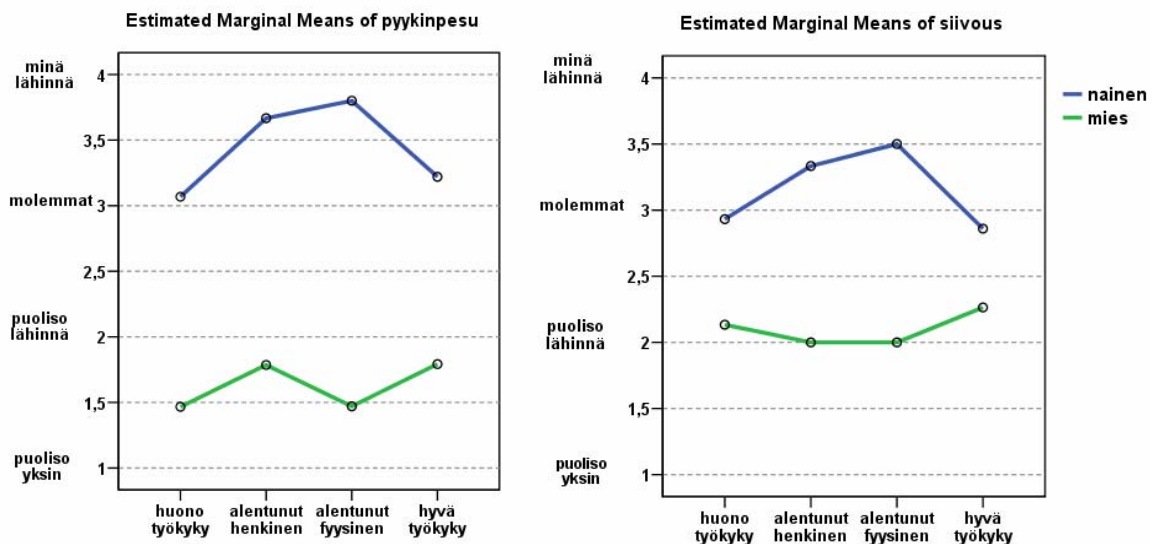
Tilastokeskuksen vuosina 1999–2000 keräämän ajankäyttötutkimuksen mukaan naiset käyttävät viikoittain lähes kaksi tuntia vaatehuoltoon ja miehet neljätöistä minuuttia (Aalto 2002, 40). Jokisen arjen vastuista selvittelevissä haastatteluissa tuli esille, että melkein kaikki yksin asuvat miehet pesivät pyykkinsä itse, mutta heteroparisuhteessa työ kuului naisille (Jokinen 2005, 56). Vasta molempien sukupuolten läsnäolo muutti työnjaon. Kaupassakäynnit ja pihatyöt hoidettiin molempien mielestä pääasiassa yhdessä. Kodin korjaustyöt ja auton ym. laitteiden huolto ovat molempien mielestä miesten vastuulla.

Edellisen perusteella voi todeta, että molempien sukupuolten mielestä naiset edelleenkin vastaavat suurimmasta osasta arkisia kotitöitä. Samanlaisen tuloksen sai Minna Salmi selvittäessään perheiden työn ulkopuolelle sijoittuvaa ajankäyttöä. Hän teki havainnon, että naisten vapaa-aikaa luonnehtii selkeästi useammin kotitöiden teko ja miehillä harrastaminen. Miehet siis käyttivät vapaa-aikaansa useammin työkykynsä uusintamiseen, naisten jatkaessa työpäivää kotona. Akateemisten kohdalla tätä eroa ei kuitenkaan ollut, vaan sekä miehillä että naisilla elämä työn ulkopuolella oli varsin perhekeskeistä. (Salmi 2004, 121–122.).

Mielenkiintoista on, että lasten hoitoa lukuun ottamatta naiset arvioivat oman osuutensa systemaattisesti miesten arvioimaa isommaksi ja miehet taas oman osuutensa naisten arvioimaa osuutta isommaksi. Vastaavanlainen tulos on saatu mm. Sutelan kotityönja-

koa koskevassa tutkimuksessa, jossa puolisoiden arvio erosi eniten niillä pariskunnilla, joissa molemmat puoliset tekivät kokoaikatyötä. (Sutela 2007, 30). Ilmiötä voi yrittää selittää päätelmällä, että miehet, jotka eivät vastaa kotitöistä, eivät myöskään näe niiden todellista määrää. Tätä tulkintaa puoltavat mm. havainnot, että perhevapailla olleiden miesten kotitöihin osallistumisen määrä kasvoi perhevapaan päättymisen jälkeen (Lammi-Taskula 2004, 54; Sutela 2007, 36). Konkreettista mallia kotitöiden tekemiseen ei kovin moni myöhäiskeskä-iän miehistä ole kotoaan saanut, vaan se on täytynyt opetella itse. Christoffer Tigerstedt onkin löytänyt miesten kirjoituskilpailun tekstejä analysoidessaan esimerkkejä miesten hämmentyneestä pohdinnasta omasta paikastaan perheessä. (Tigerstedt 1994, 73). Työnjaolla kotona on myös vaikutusta tulevien sukupolvien näkemykseen naiselle ja miehelle sopivasta toimintamallista sekä kotona että työssä. Barbro Schaumanin tutkimuksen naispuoliset haastateltavat kertoivat, että heidän kotioloillaan oli ollut merkittävä rooli heidän omille käsityksilleen tasa-arvosta ja työnjaosta. (Schaumann 2003, 94).

Seuraavaksi katson, onko työkykyryhmällä vaikutusta kokemukseen kotitöiden työnjaosta. Tarkastelen sitä siivouksen ja pyykinhuollon, eli sellaisen kotityön kautta, joka selkeimmin määrittyy naisten työksi (Kuva 36.).



Kuva 36. Naisten ja miesten kokemus pyykinpesun ja kodin siivouksen vastuista työkyvyn eri ryhmissä

Miesten ryhmien keskiarvoissa ei juuri ole eroa. He ovat lähinnä sitä mieltä, että puoliso pääasiassa molemmista tehtävistä. Naisten työkykyryhmissä tulee esille jonkinlaista

eroa. Naisilla alentuneen fyysisen ja alentuneen henkisen työkyvyn ryhmät kokevat, että he etupäässä vastaavat kodin pyykkihuollosta ja siivouksesta. Tasapuolisimmaksi työnjaon kokevat hyvän ja huonon työkyvyn ryhmät. Hälyttävää on, että naisilla alentuneen fyysisen työkyvynryhmä, joka koki fyysisen toimintakykynsä alentuneen ja työnsä ruumiillisesti raskaaksi, näyttää useimmin vastaavan myös kotitöistä.

Selvitin myös vastaajien näkemystä omasta ja puolisonsa osuudesta kotitöihin, kahden kotitöihin liittyvän väitteen avulla: puolisoni tekee liian vähän kotitöitä ja minä teen puolisoni mielestä liian vähän kotitöitä.

Taulukko 9. Naisten ja miesten kokemus puolison liian vähäisestä osallistumisesta kotitöihin

	lkm		%	
	nainen	mies	nainen	mies
pitää täysin paikkansa	13		12	
pitää joihinkin paikkansa	21	12	20	14
ei juurikaan pidä paikkaansa	41	27	39	31
ei lainkaan pidä paikkaansa	31	47	29	55
yhteensä	106	86	100	100

Miehet ovat yleisesti sitä mieltä, että heidän puolisonsa tekee riittävästi kotitöitä (86 %), mutta sitä mieltä on myös suurin osa naisista (68 %). Vain kolmannes naisista on sitä mieltä, että heidän puolisonsa tekee liian vähän kotitöitä (Taulukko 9.). Eli naiset tekevät enemmän kotitöitä, ja valtaosa heistä myös ajattelee, että näin asian kuuluu olla. Naiset myös uskovat, että heidän miehensä ovat tyytyväisiä heidän osuuteensa kotitöistä. Miehistä oman panoksensa riittävyyden epäilijöitä on huomattavasti enemmän. Vähän vajaa puolet miehistä uskoo puolisonsa olevan sitä mieltä, ettei mies osallistu riittävästi kotitöihin (Taulukko 10.).

Taulukko 10. Naisten ja miesten Minä osallistun puolisoni mielestä liian vähän kotitöihin

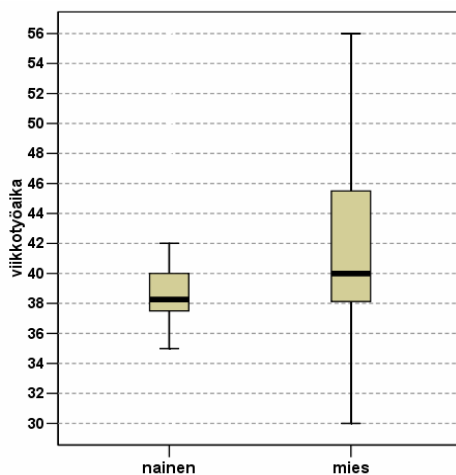
	lkm		%	
	nainen	mies	nainen	mies
pitää täysin paikkansa	3	10	3	12
pitää jokseenkin paikkansa	14	29	13	34
ei juurikaan pidä paikkaansa	38	32	36	37
ei lainkaan pidä paikkaansa	52	15	49	17
yhteensä	107	86	100	100

Tuloksen perusteella voi päätellä, että naiset osittain itse pitävät yllä kotiöiden epätaisaista jakaantumista uskomalla, että niin on luonnollista. Miesten vastauksista näkee selkeämmin epäilyksen siitä, että oma panos kotitöissä ei vastaa odotettua. Teoreettisesti tarkastellen kyse on Korvajärven ja Kinnusen luomaa nelikenttää käyttäen itsemäärittelyjen tasolla tapahtuvasta eriarvoisuuden toistosta, henkilökohtaisen ja yleisen erillistämisestä (Korvajärvi & Kinnunen 1996, 235). Vaikka naiset yleisellä asennetasolla kannattavat kotiöiden tasajakoa, he henkilökohtaisella tasolla toimivat ja tekevät tulkin-toja sen mukaan, mikä tuntuu oikealta ja sopivalta. Veijolan (2004) deonttista neliötä käyttäen naisten toimintaa suhteessa kotitöihin määrittää vahvasti velvoite ja miehillä nykyisin enemmän lupa ja osin vielä vapautus. Kaukana eivät myöskään ole ne ajat, jolloin miesten suhdetta kotitöihin määritteli pikemminkin kielto. Esiliina päällä touhuava mies nähtiin naisten tossun alla oleva ressuksena. Kotiöiden nähtiin ikään kuin vähentävän miehen miehisyyttä.

Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymykset eivät rajoitu vain kotiöiden, vanhemmuuden ja työssäkäynnin yhteensovittamiseen. Monilla palkansaajilla on huolenpito-vastuita myös muista läheisistään: vanhemmistaan, lapsenlapsistaan tai muista sukulaisistaan. Tilastokeskuksen tekemän selvityksen mukaan joka kolmannella työssäkäyvällä on tällaisia velvollisuuksia (Lehto 2004). Saman selvityksen mukaan tämä huolenpito-velvollisuus ei jakaudu samalla tavalla naisille ja miehille. Vaikka yhtä suuri osuus naisista ja miehistä osallistuu läheistensä auttamiseen, naiset käyttävät auttamiseen huomattavasti enemmän aikaa. Tämän tutkimuksen avovastauksissa tulee hyvin esille tämänkin huolenpito-vastuun naistapaisuus. Naisista 13 ja miehistä yksi kertoo työpäivän jälkeisiin vastuisiinsa kuuluvan vanhempiensa, puolisonsa vanhempien tai lastenlastensa auttamisen tai hoivan.

6.1.2 Työn ja vapaa-ajan välinen suhde

Beck (1999) on todennut nyky-yhteiskunnassa vallalla olevan yksilöllistymiskehityksen voimistavan yksilön riippuvuutta palkkatyöstä. Itsensä toteutus vaatii taloudellista turvallisuutta, jota ei ole olemassa ilman palkkatyötä. Kyse on myös osallisuudesta julkisessa elämässä, jonka merkitys etenkin naisille näyttää kasvaneen parisuhteen epävarmuuden kasvaessa. Tavoitellaan mielekästä työtä, joka mahdollistaisi mielekkään vapaa-ajan. (Julkunen 2000, 220-223.) Toisaalta vapaa-aika on aikaa, jolloin ”ladataan akkuja”, palaudutaan työn rasituksista ja irrottaudutaan työstä. Joskus työ vie voimat niin, että työpäivän jälkeen tuntuu, ettei enää jaksaisi huolehtia kotitöistä, itsestä, saati muista velvoitteista. Ristiriidat työhön käytettävästä ajasta, kotitöistä ja omasta ajasta ovatkin sangen yleisiä perheissä. Melkein puolet työssäkäyvistä ilmoittaa, että niitä esiintyy ainakin silloin tällöin (Nätti & Anttila, 2002, 77). Heikko tasapaino työvelvoitteiden ja kodin velvoitteiden välillä on yksi keskeinen yksilön hyvinvointiin ja työkykyyn vaikuttavista tekijöistä (Väänänen ym. 2007). Työn ja vapaa-ajan välistä suhdetta selvitin kysymällä konkreettista palkkatyössä vietettyä aikaa ja sitä, kuinka usein palkkatyötehtäviä tuotiin kotiin, sekä toisaalta kysymällä sitä, miten vastaajat kokivat pystyvänsä irrottautumaan koti-/työasioista ja miten he kokivat pystyvänsä yhdistämään nämä kaksi maailmaa. Suomessa myös naiset tekevät täyttä työviikkoa ja sukupuoliero työaikojen pituudessa on EU-maiden pienin (Julkunen & Nätti 2002, 201).

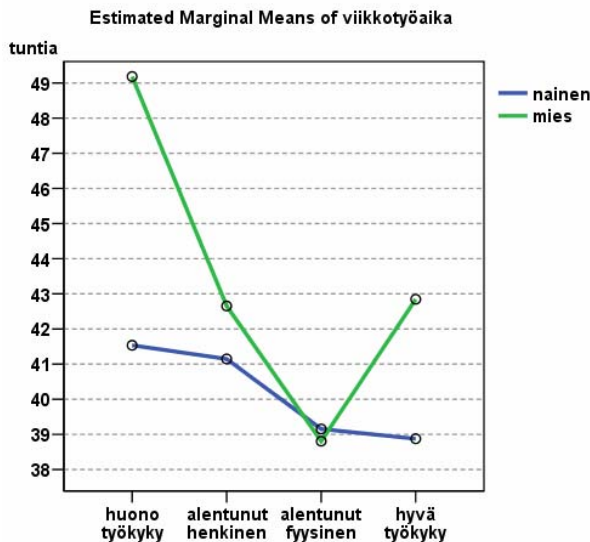


Kuva 37. Naisten ja miesten viikkotyöajat

Miehillä on yleensä hieman naisia pidemmät työajat, niin tässäkin tutkimuksessa (Kuva 37.). Miesten keskimääräinen viikkotyöaika on 43 viikkotuntia ja naisten kolme tuntia

lyhyempi eli 40 tuntia. Miehillä on huomattavasti enemmän hajontaa työajoissa molempiin suuntiin. Molempien sukupuolten viikkotyöajat ovat tällä kohdejoukolla yli suomalaisen keskimääräisen viikkotyöajan, joka miehillä vuonna 2003 oli 40 ja naisilla 38,2 tuntia. (Lehto 2006, 79.)

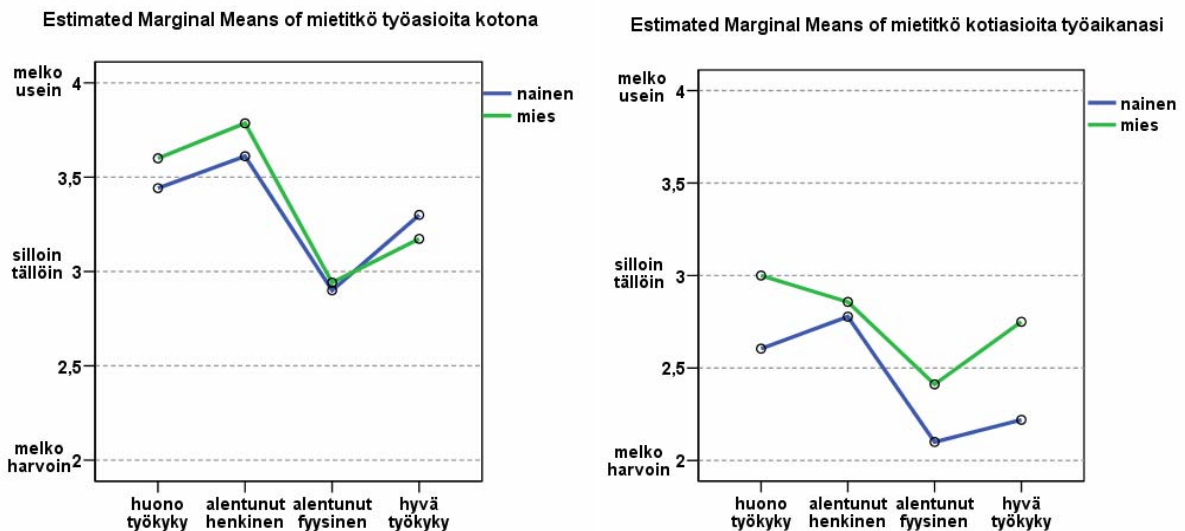
Pitkällä ajanjaksolla työaikojen kehitystä seurattaessa vuosityöajan suunta on ollut Suomessa ja kaikissa OECD maissa 1960 – luvulta lähtien selkeästi laskeva. Työaika on supistunut 1960 -luvulta 1990-luvun loppuun mennessä vajaalla viidenneksellä (Laukanen 2002, 50). Vaikka vuosityöajan kehitys on Suomessa kääntynyt 1990-luvun lopussa hienoiseen nousuun, ei työn kuluttavuuden kokemuksen kasvua voi selittää siihen käytetyllä työajalla. Seuraavaksi tarkastelen, millaisia eroja työkykyryhmien tekemässä viikkotyöajassa on (Kuva 38).



Kuva 38. Naisten ja miesten keskimääräiset viikkotyöajat eri työkykyryhmissä

Työajat vaihtelevat erityisesti miesten työkykyryhmillä. Huonon työkyvyn ryhmän miehet tekevät ylivoimaisesti pisintä työviikkoa, heidän keskimääräinen viikkotyöaikansa nousi lähelle 50 tuntia. Huonon fyysisen työkyvyn ryhmän miehet taas tekevät lyhyintä työviikkoa ja tämä ryhmä on ainoa, jossa tehdyn työajan keskiarvo laskee alle naisten ryhmän saaman keskiarvon. Ovatko tämän ryhmän miehet vähentäneet työaikaansa työkykynsä heiketessä vai onko heidän työaikaansa alun perin jo ollut alhaisempi. Naisten työkykyryhmien välillä ei ole suuria vaihteluja. Pisintä työaika tekevät huonon työkyvyn ryhmän naiset (41,5h) ja lyhyintä hyvän työkyvyn ryhmän naiset (39h).

Töiden kotiin tuomista kysyttäessä miehet ja naiset ilmoittavat tuovansa töitä kotiin aivan yhtä usein. Noin $\frac{1}{4}$ sekä miehistä että naisista ilmoittaa tekevänsä päätyöhön liittyviä töitä usein myös kotona. 40 % miehistä ja naisista vastaa, ettei tuo koskaan töitä kotiin. Palkkatyön parissa vietetyn ajan lisäksi kysyin myös sitä, miten paljon työasiat pyörivät mielessä kotona ja päinvastoin. Vastausten perusteella voi todeta, että tutkimuksen kohderyhmä on kovin työsitoutunutta eikä sitoutuneisuudessa ollut sukupuolieroja. Noin puolet sekä miehistä että naisista kertoo miettivänsä usein työasioita kotoaan, ja peräti 75 % ainakin silloin tällöin. Toisinpäin kysyttäessä eli kysyttäessä, miten usein kotiasiat pyörivät mielessä työaikana, miehet yllättäen miettivät kotiasioita useammin työaikanaan kuin naiset. Miehistä 20 % ilmoittaa miettivänsä kotiasioita työaikana usein ja yli puolet ainakin silloin tällöin. Naisista vain 10 % kertoo miettivänsä usein kotiasioita työaikana ja 43 % silloin tällöin. Onko kotiasioiden mielessä pyöriminen miesten kohdalla yksi merkki siitä, että panostuksen kasvattaminen kotiin ja arkeen voisi vähentää miesten kokemaa syyllisyyttä ja lisätä kokemusta koti ja työ vastuiden keskinäisestä tasapainosta? Seuraavaksi katson eroavatko työkykyryhmien kokemukset toisistaan (Kuva 39.).

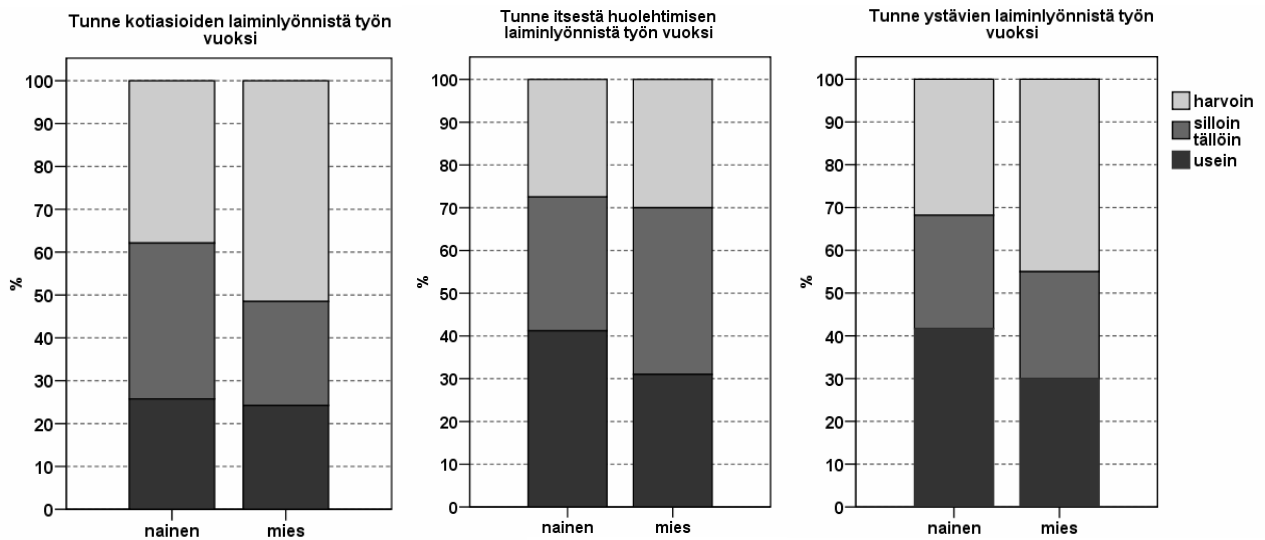


Kuva 39. Naisten ja miesten eri työkykyryhmien arvio siitä miten paljon he miettivät työasioita kotona ja toisaalta kotiasioita töissä

Kuvioista nähdään, että naisten ja miesten työkykyryhmien käyrät ovat hyvin samansuuntaiset, kun tarkasteltiin työasioiden kantautumista kotiin. Sekä miehillä että naisilla alentuneen henkisen työkyvyn ryhmällä on hankalinta irrottautua työasioista vapaa-aikanaan. Parhaiten työasioista pystyy irrottautumaan alentuneen fyysisen työkyvyn

ryhmä. Kotiasiat näyttävät olevan mielessä työaikana harvemmin tai aikanakaan vastaajat eivät sitä tunnistanee.

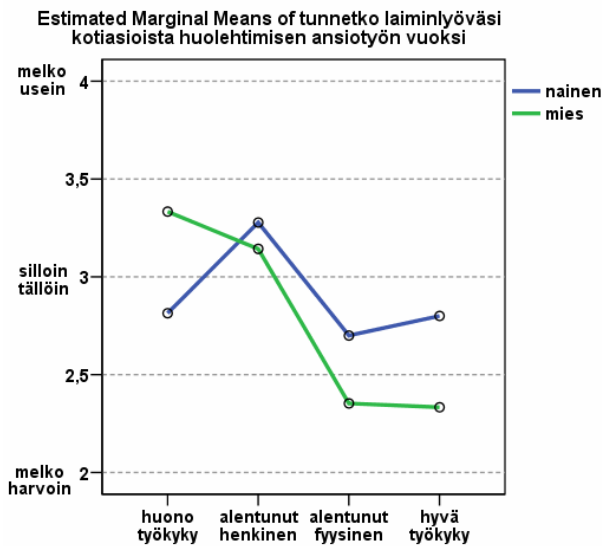
Työn ja perheen yhdistämisen onnistumista kysyessäni havaitsin, että naiset kokevat heikommin onnistuvansa yhdistämään palkkatyön ja muun elämän vaateet. Naiset ovat miehiä useammin sitä mieltä, että he laiminlyövät kotiasioista ja itsestä huolehtimisen sekä ystävänsä ansiotyön vuoksi.



Kuva 40. Naisten ja miesten kokemukset kotiasioiden, itsestä huolehtimisen ja ystävien laiminlyönnistä ansiotyön vuoksi

Eniten koetaan syyllisyyttä itsestä huolehtimisen laiminlyönnistä. Vaikka naiset etupäässä vastaavat kodinhoidosta, he kokevat siltikin miehiä useammin huonoa omaatuntoa kotiasioiden hoidosta. Muun muassa Kortteinen on tuonut esiin naisten osin järjetömältäkin tuntuvan omien tavoitteiden ja toiveiden uhraamisen toisten tarpeiden edessä (Kortteinen 1992, 47). Mutta myös miesten kokemukset varsinkin itsestä huolehtimisen, mutta myös ystävien ja kotiasioiden laiminlyönnistä ovat yllättävän yleisiä. Toivasen ja Kauppisen (2007) tekemän selvityksen mukaan 41 % työssä olevista tunsivat laiminlyövänsä kotiasioita ansiotyön vuoksi vähintään silloin tällöin. Tämän tutkimuksen vastaavat prosentit ovat 48 % miehistä ja jopa 62 % naisista. Näyttää siltä, että kohderyhmä, jolle kysymys työkyvystä on akuutti, kokee myös keskiverto työssäkäyvää suomalaista useammin ristiriitaa työn ja perhe-elämän yhdistämisestä.

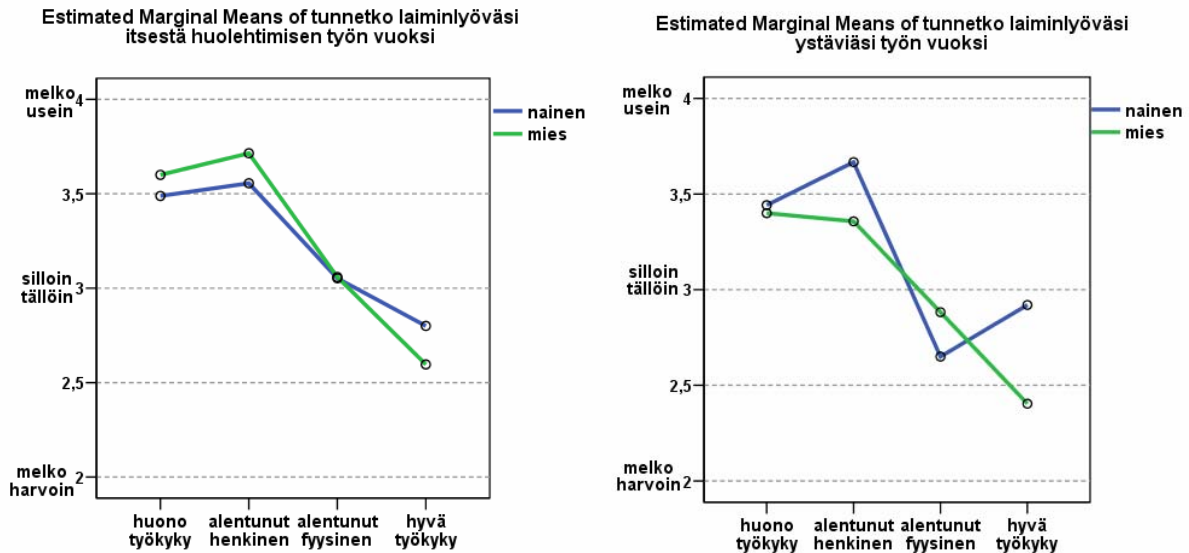
Tarkasteltaessa kotiasioiden laiminlyöntikokemusta eri työkykyryhmien vastauksissa tulee esille hienoisia eroja miesten ja naisten välillä (Kuva 41.).



Kuva 41. Naisten ja miesten tunne kotiasioiden laiminlyönnistä työn vuoksi eri työkykyryhmissä

Miehillä ristiriidan kokeminen kasvaa työkyvyn heikkenemisen myötä ja miesten huonon työkyvyn ryhmä kokee useimmin laiminlyövänsä kotiasioista huolehtimista ansiotyön vuoksi. Alentuneen fyysisen ja hyvän työkyvyn ryhmät vain harvoin.

Naisten kokema syyllisyys kotiasioiden laiminlyönnistä eri työkykyryhmissä on miehiä tasaisempaa ja työn ja perheen sovittamisen ongelmat näyttävät kytkeytyvän useimmin alentuneeseen henkiseen työkykyyn. Miesten huonon työkyvyn ryhmän saama tulos on todennäköisesti kytköksissä heidän tekemäänsä pitkään työviikkoon, sillä heidän tekivät selkeästi pisintä, keskimäärin 49 tunnin työviikkoa. Perhevelvoitteiden kohdistuminen naisiin on tästä näkökulmasta katsoen ikään kuin työsuojelullinen tekijä, ne estävät naisia roikkumasta työssä iltamyöhään. Vaikka perhevastuiden aiheuttamaa kuormitusta ja vaikutusta naisten työkykyyn ei voida kiistää, moniroolisuudesta on todettu olevan naisille myös hyötyä (Julkunen ym. 2004). Tasapainoinen perhe-elämä antaa voimia jakaa myös työssä.



Kuva 42. Naisten ja miesten kokemus itsestä huolehtimisen ja ystäväistä huolehtimisen laiminlyönnistä eri työkykyryhmissä

Itsestä huolehtimisen kokivat useimmin laiminlyövänsä sekä miehillä että naisilla alentuneen henkisen ja huonon työkyvyn ryhmät. Parhaimmin itsestään huolehtii hyvän työkyvyn ryhmä. Ystäviään kokee laiminlyövänsä erityisesti naisten alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä (Kuva 42.).

Kaiken kaikkiaan naisten kohdalla alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä kokee useimmin ristiriitaa työn ja vapaa-ajan yhdistämisestä. Miehillä taas työnsä vuoksi muuta elämää laiminlyövänsä kokevat sekä huonon työkyvyn ryhmä että alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä. Ihmiset tarvitsevat tavallista arkea, rutiineja, jotka tasapainottavat työelämän paineita ja vaatimuksia. Kuten Julkunen ja Nätti (2000,199) toteavat: ”Kollektiivisten sosiaalisten rytmien ja rutiinien (vapa-illan, viikonlopun, pyhän) antamaa turvaa ja yhteisöllisyyttä ei voi korvata”. Tänä yltäkylläisyyden aikana yhä useampi ilmoittaa kärsivänsä aikapulasta. Arlie Hochschild (1997) on kuvannut työkeskeisen amerikkalaisen keskiluokan ”sittenkun elämää”, elämää, jossa työkeskeisestä elämästä maksetaan emotionaalisella askeettisuudella. Työn paineiden kasvaessa työn ja perheen, tai työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen muuttuu enemmän kodin suojeluksi liialta työltä.

Aivan kuten monen muun asian kohdalla tasa-arvon lisääminen kotiin liittyvien vastuiden tasaisemmassa jakamisessa hyödyttäisi molempia sukupuolia. Naisten kohdalla henkinen ja fyysinen kuormittuminen vähenisi, ja heille jäisi enemmän aikaa muuhun,

mutta miesten saavutukset voisivat olla itse asiassa merkittävämpiä. Heidän asemansa ja osaamisensa elämän tärkeimmäksi arvoksi koetun kodin ja perheen pelikentällä vahvistui. Tasa-arvobarometrin selvityksenkin mukaan onnellisimpia olivat perheet, joissa molemmat puoliset osallistuivat työelämään ja jakoivat kotityövastuut (Melkas 2004.)

6.2 Sosiaalinen tuki ja sosiaalisten suhteiden solmukohdat työyhteisötasolla

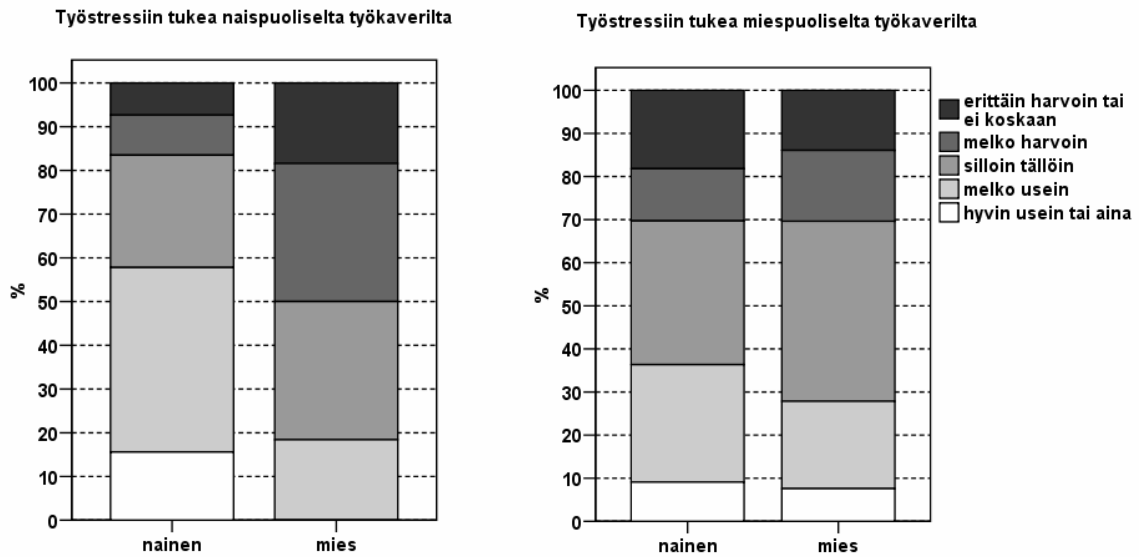
Raija Julkusen (2008) mukaan yksi selkeimpiä työprosesseissa tapahtuneista muutoksista on työn emotionaalistuminen. Kun työn organisointi on tiimimäistynyt ja verkostoitunut, tunteita joudutaan esittämään ja hallitsemaan yhä enemmän sekä työntekijöiden välisessä että johdon ja alaisten välisessä vuorovaikutuksessa. Työn emotionaalisen kultavuuden kasvaessa ja sosiaalisten taitojen merkityksen korostuessa työpaikan sosiaalisista suhteista ja työntekijöiden kokemasta sosiaalisesta tuesta on tullut yksi tärkeimmistä työkykyyn vaikuttavista tekijöistä. Kiinnostus sosiaalisten suhteiden ja sosiaalisen tuen terveysvaikutuksiin ei ole uusi asia. Sitä koskeva tutkimus vilkastui jo 1970 – luvun loppupuolella (mm. Cassel 1976; Kaplan ym. 1977).

Tarkastelen sosiaalista tukea sekä kokemuksena tuen saamisesta että työpaikan sosiaalisissa suhteissa havaittujen häiriötekijöiden kautta. Kokemusta tuen saamisesta selvitän työyhteisössä työkavereilta, esimieheltä ja työterveyshuollosta saadun tuen että työyhteisön ulkopuolelta puolisolta ja ystävät saadun tuen kautta. Työpaikan sosiaaliin suhteisiin liittyviä häiriötekijöitä kartoitan työntekijöiden välillä ja suhteessa esimieheen koettujen ristiriitojen, kiusaamisen ja seksuaalisen häirinnän kokemuksen kautta. Tukea kysyessäni en erottele saadun tuen muotoja, vaan kysyn kokemusta tuen saamisesta, olipa se sitten tietotukea, käytännön apua, arvostusta tai henkistä tukea. Jussi Vahtera (1993, 65) on todennut, että sukupuolella on yhteyttä saadun tuen muotoon, eli miehet kokevat saavansa enemmän käytännön apua ja naiset henkistä tukea.

6.2.1 Kokemus tuen saamisesta

Naiset osaavat antaa ja ottaa vastaa sosiaalista tukea, se käy ilmi myös tässä tutkimuksessa. Yli puolet naisista kokee, että he saavat usein tukea työkavereiltaan, kun työ aiheuttaa stressiä. Miehet vastaavasti eivät näyttäneet voivan tukeutua työkavereihinsa työstressitilanteissa. Muun muassa Minna Salmi. (2004, 124) on todennut, että sosiaaliset suhteet työssä ovat naisille selkeästi useammin tärkeitä kuin miehille.

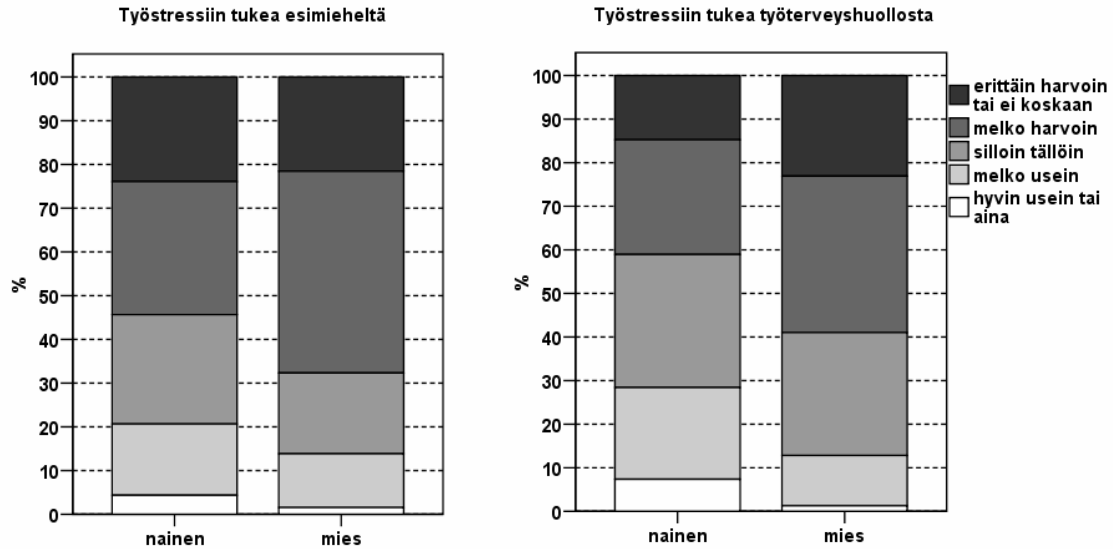
Sosiaalisen tuen terveysvaikutuksista on saatu näyttöä useissa maissa (mm. Norja, Suomi, Yhdysvallat). On havaittu, että tärkeintä ei ole sosiaalisten suhteiden määrä tai laatu, vaan luottamus siitä, että tukea on saatavilla kun sitä tarvitsee (Vahtera 1999, 9). Sosiaalinen tuki voi vaikuttaa myös työntekijän arvioon kuormittavan tilanteen hankaluudesta. Tällaista vaikutusta kutsutaan epäsuoraksi terveysvaikutukseksi. (Vahtera 1993, 29.)



Kuva 43. Naisten ja miesten kokemus tuen saannista työstressiin nais- ja miespuolisilta työkavereiltaan

Naiset kokevat saavansa useimmin tukea naispuolisilta ja miehet miespuolisilta työkavereiltaan (Kuva 43.). Tulokseen vaikuttaa paitsi tukeutuminen samaa sukupuolta olevaan työkaveriin, myös työpaikkojen homogeeninen sukupuolijakauma. Jotain kertoo kuitenkin se, että naiset kokevat saavansa tukea myös miespuolisilta työkavereiltaan miehiä useammin.

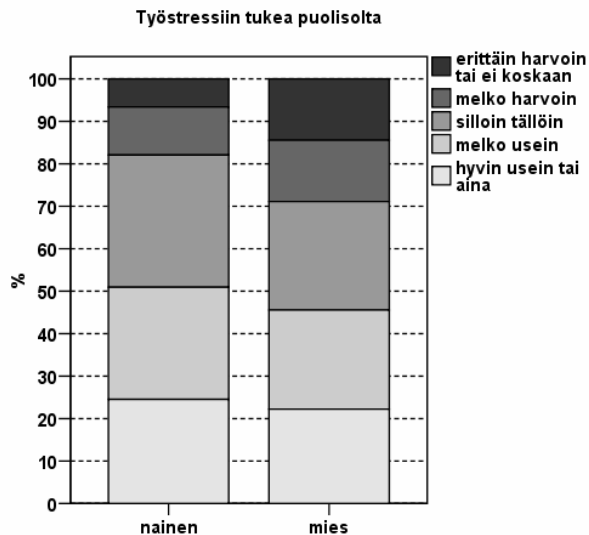
Esimieheltä ja työterveyshuollosta saatua tukea kysyttäessä sekä miehet että naiset ovat sitä mieltä, että tukea saadaan useammin työkavereilta kuin esimieheltä tai työterveyshuollosta (Kuva 44.).



Kuva 44. Naisten ja miesten kokemus tuen saannista työstressitilanteissa esimieheltä ja työterveyshuollosta

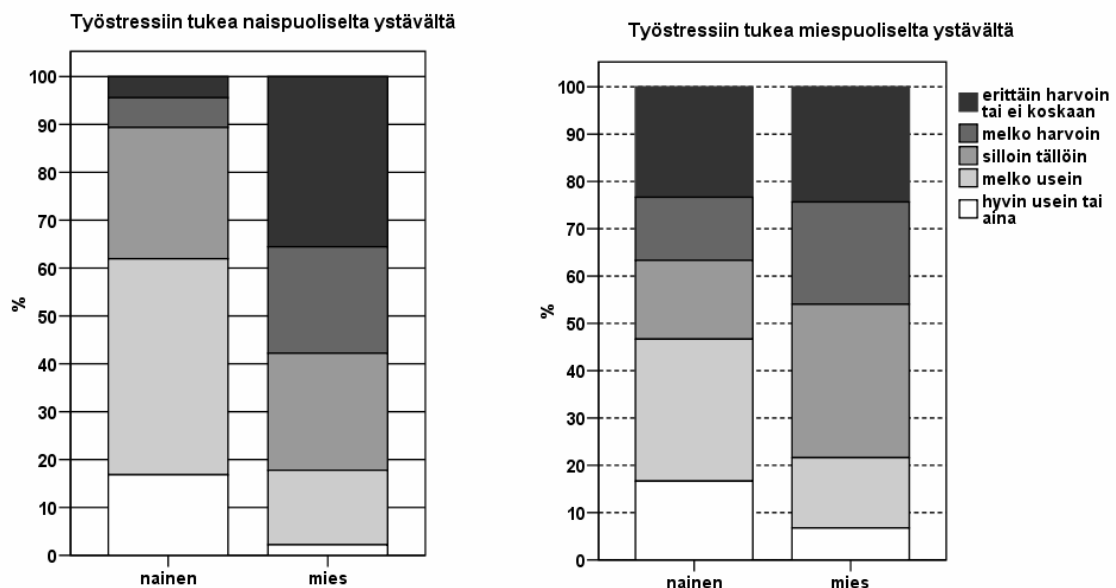
Naiset kokevat saavansa hieman useammin tukea sekä esimieheltään että työterveyshuollosta kuin miehet. Esimiestä parempi tuenlähde on kuitenkin työterveyshuolto. Kivistö ja Kalimo (2000) saivat kehittymisen ja kompetenssin yhteyksiä työoloihin selvittävässä tutkimuksessaan tuloksen, että sekä naiset että miehet saivat enemmän tukea esimieheltään silloin, kun heidän esimiehenään toimi nainen. Yleisessä keskustelussa yhdeksi tärkeäksi johtamis- ja työelämätaidoksi on nostettu tunneäly, joka selkeästi mielletään vahvemmin naistyypilliseksi taidoksi. (Kivistö & Kalimo 2000, 137.)

Seuraavaksi tarkastelen sitä, miten vastaajat kokevat saavansa tukea lähiverkostoltaan, puolisolta ja ystäviltään. Saavatko miehet tukea kotoa tai ystäväpiirissä, kun työpaikalta saatu tuki näyttää olevan aika vähäistä.



Kuva 45. Naisten ja miesten kokemus tuen saannista puolisoilta työstressiin

Kotoa saatua tukea kysyttäessä naisten ja miesten vastaukset lähenevät toisiaan (Kuva 45.). Miehillä puolisoilta saatavalla tuella näyttää olevan suuri merkitys, se on tähän saakka merkittävin tuenlähde miehille. Naiset saavat kuitenkin tukea myös puolisoilta miehiä useammin. Puolisoilta saatava tuki ei naisilla ohita työkavereilta saatua tukea.

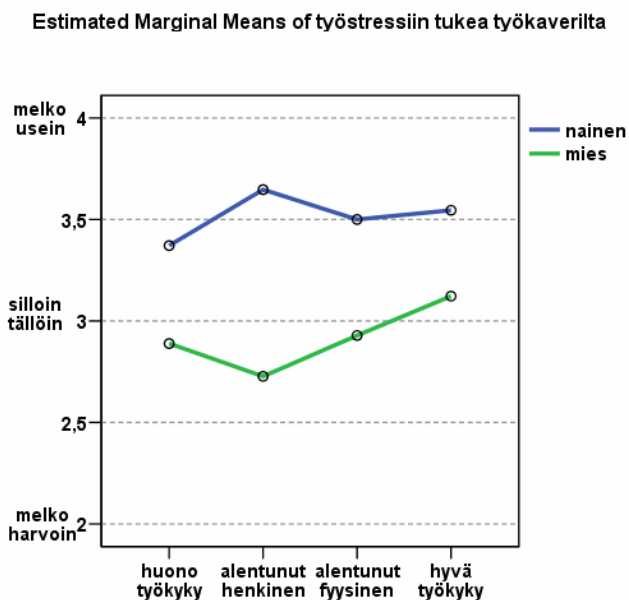


Kuva 46. Naisten ja miesten kokemus tuen saannista nais- ja miespuolisilta ystäviltään työstressiin

Ystäviltä saadun tuen osalta naisten kohdalla näkyy jälleen vahva kokemus tuen saannista (Kuva 46.). Ystäviltä saadaan tukea vielä useammin kuin työkavereilta. Miehillä

tilanne on päinvastainen ja heillä ystäviltä saatu tuki on verraten vähäistä. Tukea saadaan useammin samaa sukupuolta olevalta ystävältä, mutta naiset saavat tukea jopa miespuolisilta ystäviltään useammin kuin miehet.

Työstressitilanteissa naiset näyttävät saavan tukea miehiä useammin niin ystäviltä, työkavereilta, puolisolta kuin esimiehiltä ja työterveyshuollostakin. Naiset näyttävät osaan paremmin hyödyntää saatavilla olevaa tukea ja ovat miehiä valmiimpia puhumaan henkilökohtaisista asioistaan muille. Tulosta voi tulkita myös niin, etteivät miehet tarvitse, osaa tai saa osoittaa tarvitsevansa tukea. Miehen täytyy pärjätä hankalissakin tilanteissa omin voimin, tai ainakin näyttää pärjäävänsä. Mielenkiintoinen on Minna Salmen (2004, 124) saama tulos, että miehillä sosiaalisten suhteiden tärkeys työssä kasvaa silloin, kun heillä on alle kouluikäisiä lapsia. Antavatko lapset miehelle mahdollisuuden pehmeämmän minän näyttämiseen vai kasvaako miehillä tuolloin tuen tarve vai eivätkö miehet saa silloin riittävästi tukea kotoa? Olipa selitys mikä tahansa näistä kolmesta tai vaikka kaikki kolme yhdessä, niin näyttää siltä, että miehet jäävät tuen saamisessa pitkälti puolisojensa tuen varaan. Naiset ovat siis paitsi hyviä tuen vastaanottajia myös antajia. Seuraavaksi vertailen eri työkykyryhmien kokemuksia tuen saannista (Kuva 47.).

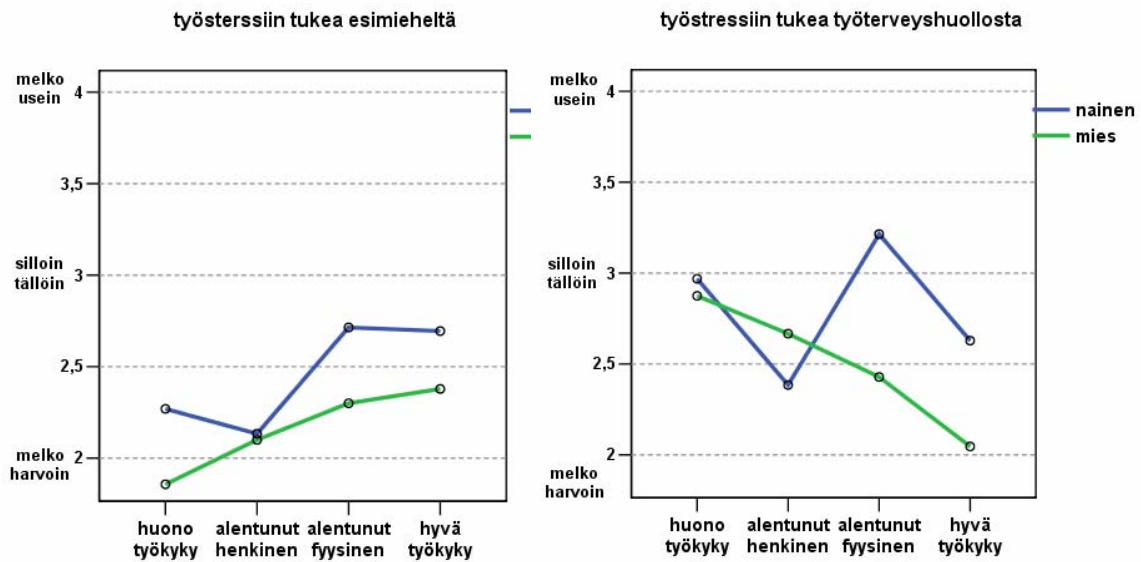


Kuva 47. Naisten ja miesten kokemus työkavereilta saadusta tuesta työstressiin eri työkykyryhmissä

Naisten kokevat kaikissa työkykyryhmissä saavansa useammin tukea työkavereiltaan kuin miehet. Mielenkiintoisin on ero alentuneen henkisen työkyvyn ryhmän kohdalla.

Naisilla tämä ryhmä ilmoittaa saavansa useimmin ja miehillä harvimminkin tukea työkavereiltaan. Eli näyttää siltä, että henkisen työkyvyn kuormittuessa naiset saavat tai osaavan hakea tukea työkavereiltaan kun taas miehillä tuen saanti tässä ryhmässä heikkenee.

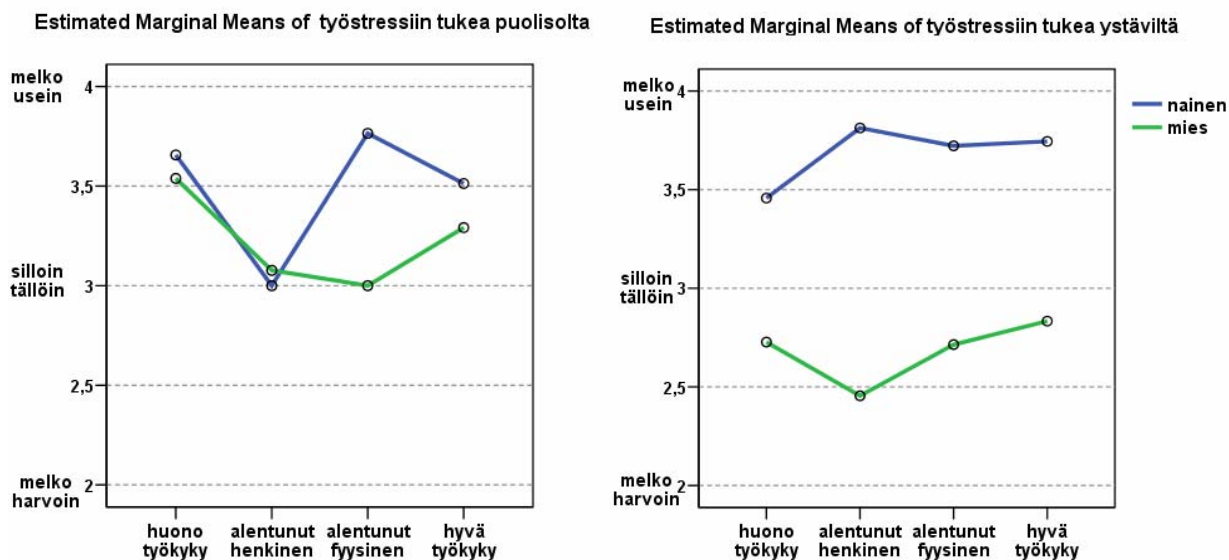
Työkuormitusta tutkittaessa on saatu tuloksia, että esimiestuella olisi työtoveritukea merkittävämpi rooli kuormituksen kokemiseen ja työtyytyväisyyteen (Karesek ym. 1982; Vahtera 1993). Tämän tutkimuksen vastaajat kokevat saavansa melko harvoin tukea esimiehiltään työstressitilanteissa. Parhaiten tukea koetaan saatavan silloin, kun kaikki on kunnossa (hyvä työkyky) tai ongelmat työkyvyssä ovat fyysisiä.



Kuva 48. Naisten ja miesten kokemus esimieheltä ja työterveyshuollosta saadusta tuesta työstressiin eri työkykyryhmissä

Naiset kokevat saavansa hieman miehiä useammin tukea esimiehiltään, paitsi alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä. Työterveyshuollosta saadussa tuessa on eroja naisten ja miesten työkykyryhmien kokemuksissa. Naisten kohdalla näyttää siltä, että työterveyshuolto tunnistaa parhaiten alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmän tarpeet ja antaa tukea tälle ryhmälle, mutta alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä ei koe saavansa tukea työterveyshuollosta. Miesten kohdalla tilanne on pikemminkin päinvastainen, eli alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä kokee saavansa tukea useammin kuin alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä. Miehillä tuen saannin kokemus on siinä mielessä johdonmukainen, että parhaimmin tukea kokee saavansa huonon työkyvyn ryhmä ja vähiten hyvän työkyvyn ryhmä (Kuva 48).

Lähiverkostolta, puolisolta ja ystäviltä, saatua tukea tarkastellessa tulee esille mielenkiintoinen asia. Naisten eri työkykyryhmien kokemukset puolisolta saadun tuen osalta muistuttavat enemmän esimieltä tai työterveyshuollosta saatua tukea vaikka puolisolta saadaankin tukea selkeästi useammin, ystäviltä saatu tuki taas työkavereilta saatua tukea. Myös miesten kohdalla ystäviltä saatu tuki muistuttaa myös työkavereilta saadun tuen kokemusta (Kuva 49).



Kuva 49. Naisten ja miesten kokemus puolisolta ja ystäviltä saadusta tuesta työstressiin eri työkykyryhmissä

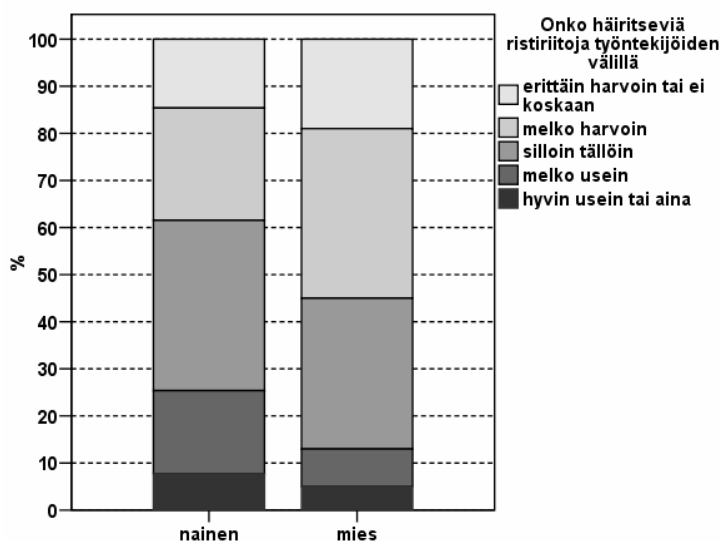
Naisilla alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä kokee saavansa tukea puolisoltaan selkeästi muita ryhmiä harvemmin. Ystäviltään naisten alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä saa tukea. Parhaiten puolisoltaan tukea saavat alentuneen fyysisen ja huonon työkyvyn ryhmän naiset. Yleisesti naiset kokevat saavansa paremmin tukea ystäviltään kuin puolisoiltaan, lukuun ottamatta noita kahta edellä mainittua ryhmää. Miehillä parhaiten tukea puolisolta saa huonon työkyvyn ryhmä. Ystäviltä miehet eivät saa tukea työstressiin kovinkaan usein. Eri työkykyryhmien kokemus ystäviltä saadusta tuesta muistuttaa miehillä työkavereilta saadun tuen kokemusta, mutta on vain harvinaisempaa. Eli miehet purkavat työssä stressaavia asioita harvemmin ystävilleen, päinvastoin kuin naiset. Kysyin myös vastaajien tuen saannin kokemusta muihin kuin työhön liittyviin murheisiin. Tulokset olivat muuten samanlaisia, mutta naisilla ystävien merkitys korostui entisestään.

Työkykyryhmien kohdalla tulee esille mielenkiintoisia seikkoja tuen saannin kokemuksesta. Hälyttävää on kokemus esimiestuen heikkenemisestä työkykyongelmien yleistyessä. Fyysisistä työkykyongelmista kärsivät kokevat vielä saavansa jonkin verran tukea, mutta varsinkin naisten alentuneen henkisen työkyvyn ja miesten huonon työkyvyn ryhmät kokevat, ettei tukea esimieheltä useinkaan saa. Naisilla huonon työkyvyn ryhmä on eniten puolisetuvarassa, muilla naisten työkykyryhmillä on sekä työkavereilta että ystäviltä saatu tuki merkittävämpää. Tuki on vahvinta alentuneen henkisen työkyvyn ryhmän naisille. Huolestuttavaa on että ryhmä, joka eniten voisi hyötyä ystävien sosiaalisesta tuesta, kokee ettei siihen ole jäänyt riittävästi aikaa (kokemus ystävien laiminlyönnistä). Miesten työkykyryhmien kohdalla ei usein saatu tukea milteenkään taholta tai voisiko miestapaisuuksien kautta tulkiten sanoa, ettei mies tarvinnut tai saanut tarvitta tukea milteenkään taholta. Ainoa poikkeuksen tekee miesten huonon työkyvyn ryhmä, joka ilmoittaa puolisetuvaran kohdalla saavansa tukea usein. Onko niin, että kun tilanne on tarpeeksi hankala lähimmältä taholta eli puolisetulta voitiin ottaa tukea vastaan. Näyttää siltä, että miesten kohdalla tuen tarpeen osoittaminen on edelleen merkki heikkouden osoittamisesta. Naiselle tuen saaminen on sallittua, siis naistyypillistä.

6.2.2 Ongelmatilanteiden esiintyminen

Työelämän muutosten vaikutukset ja paineet työyhteisöihin ovat usein ristikkäisiä työilmapiirin näkökulmasta. Työn tehokkuusvaatimusten kasvu, kasvavat työmäärät ja irtisanomisuhka lisäävät työntekijöiden kokemia konflikteja ja keskinäistä kilpailua. Toisaalta työtehtävien ja työskentelytapojen kehittäminen (ryhmä- ja tiimityö) lisää kokemusta työtovereiden keskinäisestä tuesta, luottamuksesta ja arvostuksesta. (Lehto & Sutela 1998, 26–29.) Työpaikan ilmapiiri on yksi tärkeimmistä työssä viihtymiseen vaikuttavista tekijöistä ja kielteiset asiat työpaikan ilmapirissä lisäävät selvästi oireilua ja työhaluttomuutta työpaikoilla (mm. Sutela 1999, 100; Pesola & Järvikoski 2006, 333).

Työpaikan ongelmatilanteiden kokemista selvitin kysymällä, miten usein miehet ja naiset kokevat häiritseviä ristiriitoja työntekijöiden välillä, miten usein suhde esimieheen koetaan stressaavaksi ja miten usein on koettu kiusaamista tai seksuaalista häirintää (Kuva 50.).



Kuva 50. Naisten ja miesten kokemus häiritsevien ristiriitojen esiintymisestä työntekijöiden välillä

Tämän tutkimuksen naiset kokevat miehiä useammin, että työntekijöiden välillä esiintyy häiritseviä ristiriitoja. Tulos houkuttaa tekemään tulkinnan ristiriitojen naistapaisuudesta. Näyttää sille, että ristiriidat naisten välillä olisivat yleisempiä, tai sille, että miesten välinen vuorovaikutus olisi mutkattomampaa, ei kuitenkaan ole saatu vaan näyttäisi siltä, että naiset reagoisivat alttiimmin ja tekisivät herkemmin huomioita työpaikan sosiaalisten suhteiden myönteisistä ja kielteisistä piirteistä (mm. Sutela 1999, 107).

Esimiessuhteessa koettujen ongelmien kohdalla suuria eroja naisten ja miesten välillä ei ole. Yli puolet sekä miehistä että naisista kokee, ettei ongelmia esimiessuhteessa ole tai niitä on vain harvoin. Suhteen esimieheen kokee stressaavana vain hieman useampi nainen kuin mies eli 13 % naisista ja 10 % miehistä.

Kiusaamisen kohteeksi joutuminen on yllättävän yleistä. Yli puolet naisista ja kolmasosa miehistä ilmoittaa joskus kokeneensa kiusaamista työpaikallaan (Taulukko 11).

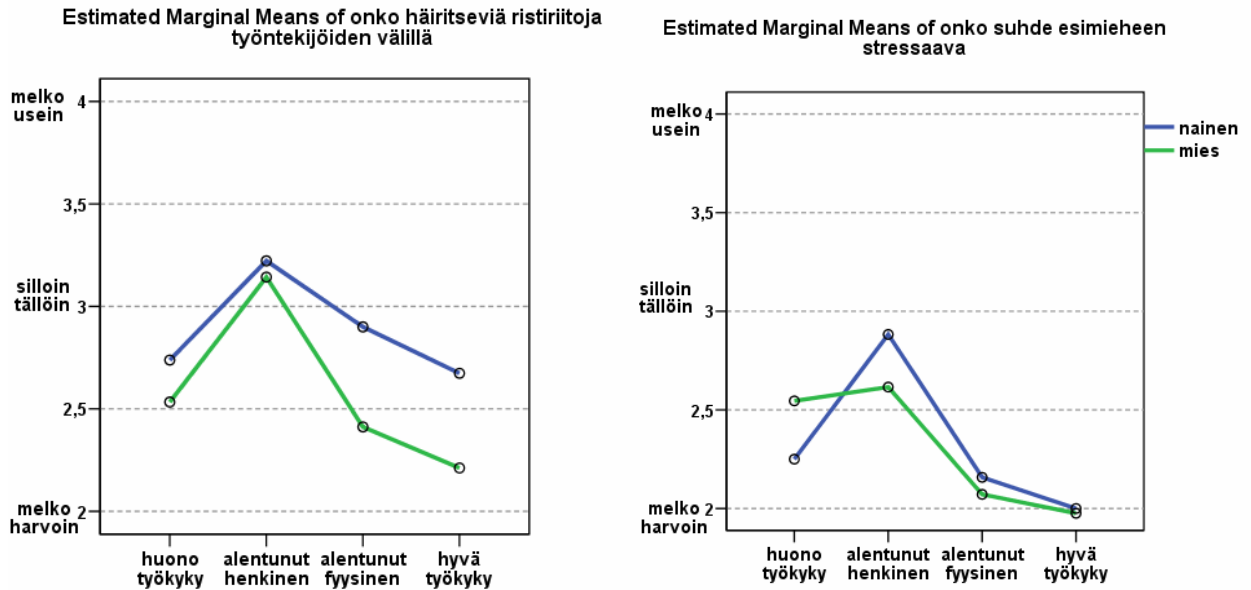
Taulukko 11 . Naisten ja miesten kokemus kiusatuksi tulemisesta

	lkkm			%		
	nainen	mies	yht	nainen	mies	yht
ei ole kokenut kiusaamista	61	66	127	47	67	55
on kokenut kiusaamista	69	33	102	53	33	45
yht	130	99	229	100	100	100

Naiset siis kokevat joutuneensa kiusaamisen kohteeksi miehiä useammin. Yleisin kiusaaja on työkaveri. Naisista 34 % ilmoittaa, että on kokenut kiusaamista työkaverin taholta, miehillä vastaava luku on 24 %. Esimiehen kiusaamisen kohteeksi kokee joutuneensa 19 % naisista ja 10 % miehistä ja asiakkaan kiusaamiseksi 18 % naista ja 10 % miehistä. Yleisesti työpaikkakiusaamisen kokeminen vaihtelee 3-40 prosentin välillä toimialasta, työpaikasta ja käytetystä tutkimustavasta riippuen (Kandolin & Huuhtanen 2006, 137). Riskialoiksi kiusaamiskokemusten suhteen on havaittu terveydenhuolto, sosiaalipalvelut, elintarviketeollisuus ja julkinen hallinto, hyviksi aloiksi vastaavasti rakentaminen, alkutuotanto ja kiinteistöpalvelut. Eli riskialat ovat naisvaltaisia ja hyvät alat miesvaltaisia. Riskialoilla työskentelevillä on kuitenkin hyviin aloihin verrattuna enemmän havaintoja kiusaamisesta sukupuolesta riippumatta, vaikkakin naisten ilmoittamat havainnot ovat yleisempiä molemmissa ryhmissä. Näyttää siis siltä, että selitystä pitää hakea myös sukupuolen ulkopuolelta. Riskialoilla työskentelylle tyypillistä on asiakastyön ongelmat, työn jatkuva keskeytyminen eli riskialojen työ on pääosin asiakastyötä (Kandolin & Huuhtanen 2006, 144). Kiusaamiskokemuksia näyttäisi siis selittävän myös työn luonne.

Kysyin tutkimuksessani myös viime vuosina esiin nostettua seksuaalisen häirinnän kohteeksi joutumista. Seksuaalisessa häirinnässä on kysymys vallan tai ylivallan osoittamisesta ja se on ennen kaikkea henkilökohtainen kokemus (Vasara 1996, 126). Ongelma on tämän tutkimuksen vastaajille melko harvinainen. Naisista hieman useampi eli joka kahdestoista nainen ja joka 23:s mies ilmoittaa joutuneensa työpaikallaan seksuaalisen lähentelyn kohteeksi. Seksuaalinen häirintä on ilmiö, jota ei useinkaan nähdä omalla työpaikalla, mutta jota tiedetään olevan olemassa muualla. Esimerkiksi Kolehmainen tutkimuksessaan haastattelemistakin naisista kukaan ei ollut kokenut seksuaalista häirintää, mutta useat ilmoittivat, että he tunsivat kyllä jonkun toisessa työpaikassa työskentelevän, joka oli ollut häirinnän kohteena. (Kolehmainen 2005, 20.) Kyse saattaa olla myös siitä, että ilmiötä ollaan vasta määrittelemässä. Sen, minkä joku nyt mieltää kiusalliseksi käyttäytymiseksi, hän voi tulevaisuudessa tunnistaa seksuaaliseksi häirinnäksi. Koska seksuaalinen häirintä on valtakysymys, on todennäköistä, että niin kauan kun naisilla on alisteinen asema työmarkkinoilla, se kohdistuu useammin naisiin. Tätä valtaa käyttävät myös naiset ja voisi olettaa, että seksuaalista häirintää kohtaisivat myös naisvaltaisilla aloilla työskentelevät miehet.

Seuraavaksi tarkastelen työkykyryhmien kokemuksia työpaikan sosiaalisten suhteiden ongelmatilanteista (Kuva 51.).

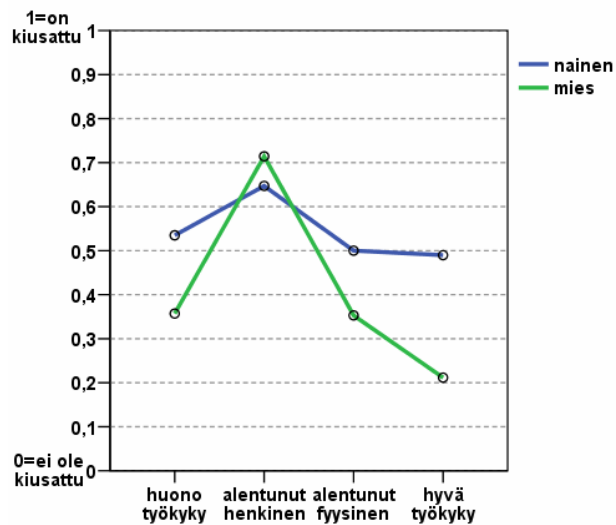


Kuva 51. Naisten ja miesten kokemus häiritsevien ristiriitojen esiintymisestä työntekijöiden välillä ja suhteessa esimieheen eri työkykyryhmissä

Työntekijöiden välisissä ja esimiessuhteissa koetuissa ongelmissa on samankaltaisuutta naisten ja miesten työkykyryhmien välillä. Työntekijöiden välisiä ristiriitoja kokee molemmilla useimmin alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä. Eli alentuneeseen henkiseen työkykyyn näyttää selkeästi liittyvän ristiriitojen olemassaolo työpaikalla. Ristiriitojen olemassaolo näyttää liittyvän vahvemmin miesten alentuneeseen henkiseen työkykyyn, sillä miehillä ero ryhmien välillä on naisia selkeämpi ja ristiriitojen puuttuminen on vahvemmin yhteydessä hyvään työkykyyn. Esimiessuhteissa olevat ongelmat näyttävät myös kytkeytyvän alentuneeseen henkiseen työkykyyn. Kytkös on naisilla miehiä vahvempi. Miehillä sekä huonon työkyvyn että alentuneen henkisen työkyvyn ryhmällä esiintyy hieman useammin ongelmia esimiessuhteissa.

Tarkasteltaessa työkykyryhmien kiusaamiskokemuksia toistuu sama ilmiö kuin työpaikan ristiriitoja kysyttäessä (Kuva 52.). Alentuneen henkisen työkyvyn ryhmä kokee olleensa itse kiusaamisen kohteena muita useammin. Erityisen yleinen kokemus on miesten alentuneen henkisen työkyvyn ryhmässä.

Estimated Marginal Means of onko kokenut kiusaamista vai ei

**Kuva 52.** Naisten ja miesten kokemus kiusaamista työpaikalla eri työkykyryhmissä

Naisilla työkykyryhmien väliset erot eivät ole niin selkeitä, koska naiset kokonaisuutena ilmoittavat kohtaavansa kiusaamista miehiä useammin.

Ongelmat työpaikan ihmissuhteissa näyttävät liittyvän sekä miehillä että naisilla alentuneeseen henkiseen työkykyyn. Työntekijöiden välisillä ristiriidoilla ja kiusaamisen kohteeksi joutumisella näyttää olevan vahvempi merkitys miesten henkiselle työkyvylle. Naisilla henkisen työkyvyn alenemiseen näyttää vaikuttavan enemmän ongelmallinen esimiesuhde ja kokemus vähäisemmästä esimiestuesta. Vaikka naiset kokevat kiusaamista ja kärsivät työyhteisössä esiintyvistä työntekijöiden välisistä ristiriidoista miehiä useammin, miehet näyttävät olevan niille herkempiä. Voisiko olla niin, että naisten sosiaalisen tuen verkostot työpaikalla suojaavat naisia, ja miehillä niiden puuttuminen tekee miehistä haavoittuvimpia ristiriitoja ja kiusaamista kohdattaessa?

6.3 Tasa-arvo työyhteisötasolla

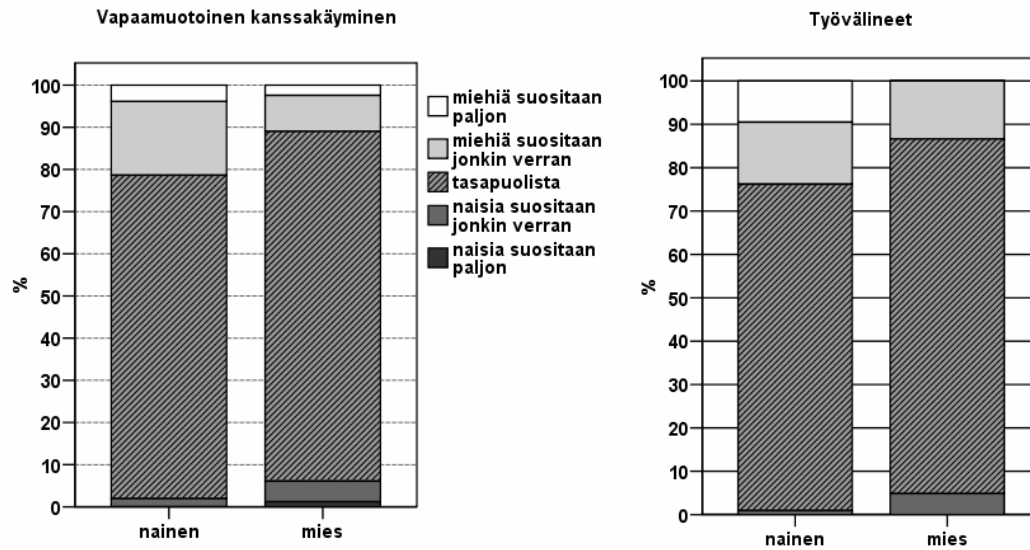
Vaikka keskeinen työelämää jäsentävä mielikuva on sukupuolineutraalisuus, työelämässä koetaan olevan sukupuoleen liittyvää epätasa-arvoa, mutta sen tunnistaminen omalla työpaikalla on hankalaa. (Kolehmainen 2005, 18.) Osallisuutta työyhteisö- ja toimintaympäristötasolla tarkastellaan tässä tutkimuksessa juuri naisten ja miesten kokeman tasa-arvoisen kohtelun kautta. Koettu tasa-arvoinen/epätasa-arvoinen kohtelu heijastaa

työyhteisössä vallitsevia organisaatiokulttuurin arvoja ja normeja. Ihmiset odottavat tulewansa kohdelluksi tasavertaisesti työssä. Epätasa-arvoiseksi koettu kohtelu laskee työmotivaatiota ja vaikuttaa näin myös työkykyyn. Tasa-arvoinen työyhteisö taas motivoi ja sitouttaa työyhteisöön, sekä nostaa yhteishenkeä. Kun työilmapiiri paranee, se vaikuttaa työkykyyn koko työyhteisön tasolla. (Tuohinen 1998, 246–251.)

Koettua tasa-arvoa selvitin pyytämällä vastaajia arvioimaan, esiintyykö heidän työpaikallaan erilaista suhtautumista miehiin tai naisiin: etenemismahdollisuuksien, työvälineiden saannin, arvostuksen, palkan, työtehtävien sisältöjen, työnkuvan rajauksen tai vapaamuotoisen kanssakäymisen suhteen. Myös lomakkeeni toinen avokysymys käsiteli sukupuolen näkymistä työyhteisössä, sillä siinä vastaajia pyydettiin arvioimaan, ovatko he havainneet sukupuolensa vaikuttaneen työssään ja miten.

Tulokset esitän käymällä ensin läpi asiat, joiden suhteen koetaan vähiten epätasa-arvoisuutta edeten lopuksi niihin asioihin, joissa epätasa-arvon kokemus on selkeintä. Pyrin samalla avovastausten kautta avaamaan sitä, miten eriarvoisuus näkyy. Annettujen avovastausten määrästä voi päätellä, että naisilla on enemmän kokemuksia sukupuolen vaikutuksesta työhön, tai he havaitsevat useammin sukupuolen tuottamisen työssä, sillä avokysymykseen vastasi kolmekymmentä naista, mutta vain kuusi miestä. Avovastauksissa nousee esiin aivan samoja teemoja kuin tasa-arvoa kartoittaneessa strukturoidussa kysymyksessä.

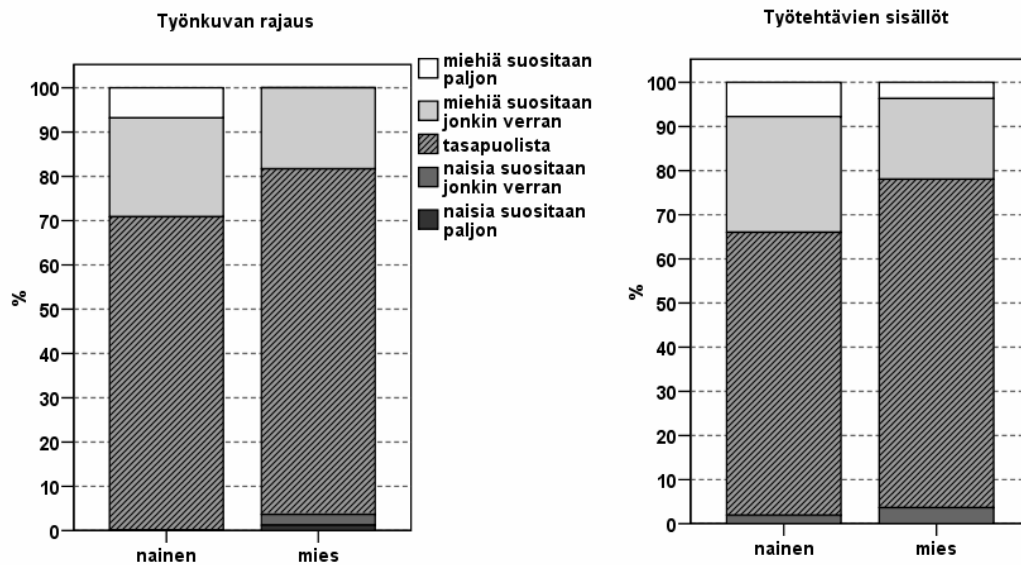
Tasapuolisimmaksi koetaan vapaamuotoinen kanssakäyminen työpaikoilla ja työvälineiden saanti (Kuva 53). Molemmat sukupuolet ovat sitä mieltä, että jos suosimista tapahtuu, se tapahtuu useammin miesten hyväksi.



Kuva 53. Naisten ja miesten kokemus sukupuolen vaikutuksesta vapaamuotoiseen kanssakäymiseen ja työvälineisiin

Naiset ovat havainneet miesten suosimista selkeästi miehiä useammin. Naisten avovastaukset valaisevat mielenkiintoisesti sitä, millaisissa asioissa sukupuolten välistä epätasa-arvoa koetaan. Naiset tuovat esiin tekniikan näkemisen vahvasti miehisenä osaamisalueena ja erilaisten työvälineiden saannin nähtiin olevan miehille helpompaa. Miesten sanottiin saavan helpommin ATK – laitteita, työkoneita jopa yleisavaimia. Teknologian rooli työpaikoilla on kasvanut entistä tärkeämmäksi. Kriittinen kysymys tulevaisuudessa onkin aiempaa selvemmin se, ketkä ovat ja toisaalta ketkä nähdään teknologian osaajina. Aivan kuten yksi naisvastaajista asian tiivistää ”*Olisi parempi olla maskuliini kaiken teknisen (ATK) osaamisen aikana (nro 122 opettaja)*”. Tekniset taidot mielletään vahvasti miestapaisiksi taidoiksi ja tekninen osaaminen onkin miehillä ehkä keskimäärin naisia vahvempaa valikoituneen koulutus- ja harrastustaustan johdosta. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen (2006) mukaan naiset kuitenkin käyttävät tietotekniikkaa työssään jopa hieman useammin kuin miehet. Tekninen rationalisointi on saanut vahvan jalansijan juuri useissa naisvaltaisissa ammateissa. Teknisen osaamisen näkeminen voimakkaasti miestapaisena taitona voi olla myös rasite miehille. Sukupuolestaan johtuen heidän odotetaan automaattisesti hallitsevan tekniikkaa ja huolehtivan siitä, vaikka sitä ei olisi virallisesti heidän työtehtäviinsä määritelty. Tämä on epätasa-arvon ilmenemisen toinen puoli.

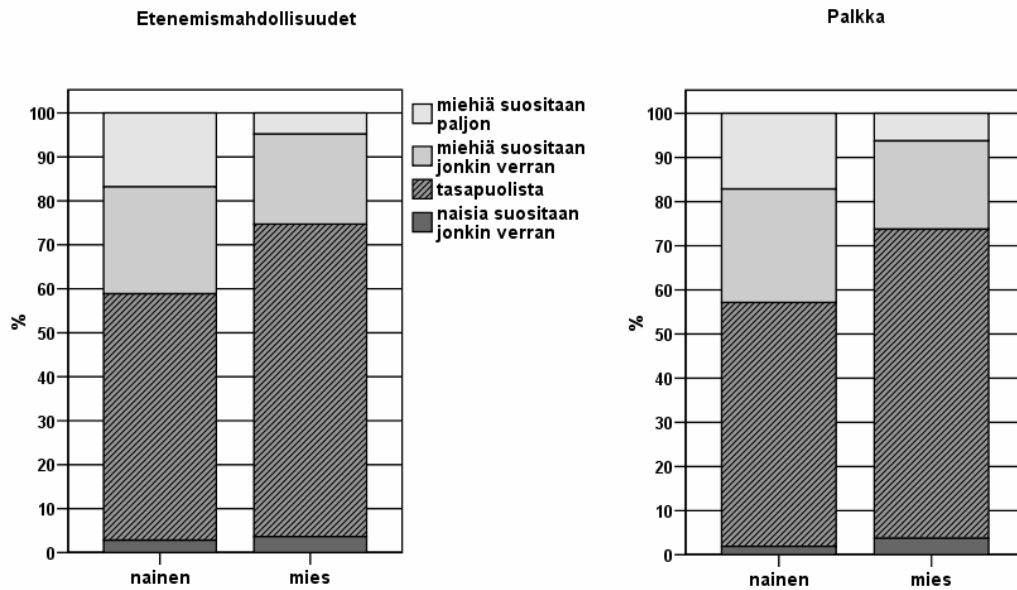
Työnkuvan rajaamisen ja työtehtävien sisältöjen suhteen koetaan jo useammin epätasa-arvoista suhtautumista (Kuva 54.). Noin kolmannes naisista ja viidesosa miehistä on sitä mieltä, että miehet ovat naisia etuoikeutetummassa asemassa näiden suhteen. Naisia kokee suosittavan vain muutama prosentti.



Kuva 54. Naisten ja miesten kokemus sukupuolen vaikutuksesta työnkuvan rajaamiseen ja työtehtävien sisältöihin

Avovastaukset antavat jälleen jotain kuvaa siitä miten epätasa-arvo ilmenee. Naiset kokevat epätasa-arvon työn sisällöissä ja rajauksissa liittyvän sekä ulkopuolisiin sukupuolittuneisiin stereotyyppisiin rooliodotuksiin että heidän omaan suhtautumiseensa työhönsä. Sukupuolittuneista odotuksista esimerkkeinä voi mainita kokemuksen siitä, että naisilta odotetaan tarkkuutta ja näin tarkat työt jäävät usein naisille, tai sen, että journalismimaailmassa naisten kiinnostuksen koetaan kohdistuvan muotiin, perheeseen, juhliin ja sisutukseen, kun taas politiikka, talous ja tekniikka koetaan kuuluviksi miesten osaamisalueeseen. Yksi työtehtäviin ja työnkuvaan vaikuttava seikka on naisten oma suhtautuminen työhön. Kuten yksi vastaajista asian ilmaisi, ”koska naiset ovat tunnollisempia, niin heiltä vaaditaan enemmän”. Myös työelämän tutkijat ovat kritisoineet naisia liian kiltistä ja tunnollisesta suhtautumisesta työhönsä (mm. Kortteinen 2002; Sepänen 2004). Kortteinen on jopa esittänyt väitteen, että miesten vähättelevä ja leikittelevä suhtautuminen rutiinitehtäviin auttaa heitä oppimaan ja kehittämään taitojaan ja etenemään siten urallaan naisia paremmin. Miesten avovastauksissa tuli esiin työhön jo yhteiskunnan tasolla rakennettu sukupuolivalikointi eli se, että sotilasammattiin pääsi aiemmin vain miehiä.

Seuraavan kahden tekijän, etenemismahdollisuuksien ja palkan suhteen naisten nähdään olevan jo selkeästi alakynnessä (Kuva 55). Naisista 41 % ja 26 % miehistä katsoo, että heidän työpaikallaan miehiä suositaan etenemismahdollisuuksien suhteen. Vastaavasti naisia kokee suosittavan 2 % naisista ja 3 % miehistä. Melkein pä vastaavat prosenttiluvut kuvaavat käsitystä palkka-asioista.



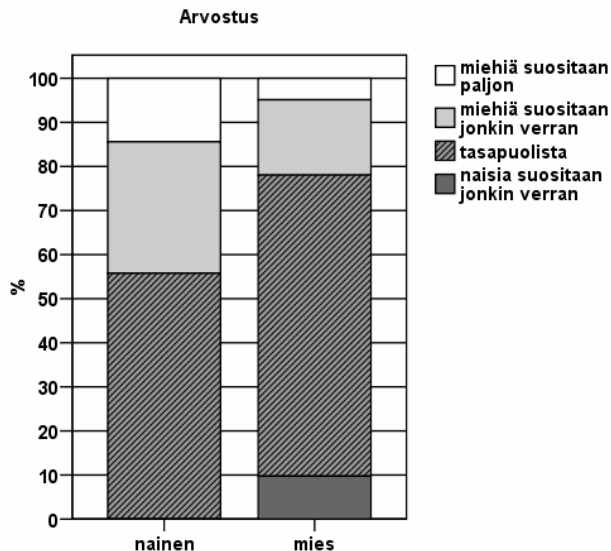
Kuva 55. Naisten ja miesten kokemus sukupuolen vaikutuksesta etenemismahdollisuuksiin ja palkkaan

Ulla Aitta (2006) on vertaillut eri palkansaajaryhmien kokemuksia työoloista ja työhyvinvoinnista vuosina 1997 ja 2003. Hänen mukaansa kaikki työntekijäryhmät suhtautuivat melko epäileväisesti omiin etenemismahdollisuuksiinsa nykyisellä työpaikallaan ja naistoimihenkilöiden usko etenemismahdollisuuksiinsa oli miehiä heikompi. Myös tämän tutkimuksen avovastauksissa naiset tuovat esiin näkemyksen, että esimies- ja projektitehtäviin valitaan mieluummin miehiä. Toisaalta eräs mies vastasi, että edustajaksi erilaisiin työryhmiin pääsisi useammin, jos olisi nainen. Eli vaatimus sukupuolten edustuksellisuudesta erilaisissa työryhmissä näyttää jollain tasolla vaikuttavan.

Työstä maksettava palkka yhdistyy vastaajien kokemuksissa selvästi käsitykseen tasavertaisuudesta. Periaatteessa palkkatasa-arvon saavuttamiseksi tehty työ on saavuttanut tuloksia, sillä samassa työpaikassa samalla nimikkeellä tehtävät työt ovat keskenään vertailukelpoisia palkan suhteen. Totuus on kuitenkin se, että naisten keskiansiot ovat noin 80% miesten keskiansioista, eikä ero ole juuri vuosien aikana kaventunut. Miesten nopeampi

uralla eteneminen vaikuttaa ansioihin ammattien sisällä. Mutta erot naisten ja miesten ansioissa näyttävän muodostuvan pikemminkin nais- ja miesvaltaisten alojen ja ammattien palkkaeroista. Miesvaltaiset alat ja ammatit ovat Suomessakin selkeästi paremmin palkattuja kuin vastaavan koulutustason naisammatit. (Lehto 2007, 66.)

Tulospalkkauksen, henkilökohtaisten palkanlisien ja paikallisen sopimisen yleistyminen ovat mielenkiintoisia kysymyksiä sukupuolten tasa-arvon näkökulmasta. Miten osoitetaan tulos, mistä ominaisuuksista työssä palkitaan ja milloin. Tilastokeskuksen työolotutkimuksen mukaan (Lehto 2008, 71) miehille maksetaan useammin tulospalkkioita kuin naisille ja miesten saamat summat ovat naisia suurempia. Samassa vertailussa on todettu, että naiset ovat myös huomattavasti arempia pyytämään palkankorotuksia kuin miehet.



Kuva 56. Naisten ja miesten kokemus sukupuolen vaikutuksesta arvostukseen

Arvostuksen saamisen kohdalla ero naisten ja miesten kokemuksen välillä on suurin (Kuva 56). Naisilla on kokemus siitä, ettei heitä arvosteta työyhteisöissä samalla tavalla kuin miehiä. Arvostuksen puute tulee naisten mielestä esiin esimerkiksi siinä, ettei saavuta uskottavuutta tai saa vietyä ideoitaan läpi samalla tavalla kuin mieskollegat. Myös Pia Pulkkinen (2002, 6) tutkimuksessa haastateltavat toivat esiin, että naisten arvostuksen puute tuli esiin naisten osaamisen ja tehtävien aliarvostamisena tai työhön liittymättömässä puhutavassa tai kohtelussa. Naisia saatettiin tytötellä ja rouvitella tai heidän oletettiin automaattisesti keittävän kahvia tai toimivan tarjoilijoina kahvitilai-

suuksissa. Puhakka (1998) on todennut, että uskottavuusongelma koskettaa erityisesti miehisen koulutuksen ja ammatin valinneita naisia. He joutuvat Puhakan mukaan jo työtä hakiessaan tekemisiin uskottavuusongelman kanssa, eivätkä miesten ammateissa toimivat naiset juurikaan onnistuneet etenemään urallaan. Myös heidän työtyytyväisyytensä oli huonompi kuin naisvaltaisissa ammateissa toimivilla naisilla. Naisten olisi myös itse opittava arvostamaan itseään. Esimerkiksi Pulkkisen (2002, 61) tasa-arvosta tekemistä haastatteluista vastaajat toivat esiin naisten epävarmuuden, itsensä aliarvioimisen ja vähättelyn.

Epätasa-arvoista suhtautumista sukupuolen suhteen esiintyy tämän tutkimuksen mukaan myös työyhteisöjen tasolla, vaikka se näyttää kilpistyvän naisten ja heistä vain osan kokemukseksi. Miesvastaajat havaitsivat selkeästi harvemmin epätasa-arvoista kohtelua, mutta kun he sitä havaitsivat, sen katsottiin yleensä suosivan miehiä. Työkykyryhmien kautta tarkastellessa ei tullut esiin erityisiä eroja tasa-arvon kokemuksessa. Toisaalta, kuten aiemmin totesin, epätasa-arvoa ei yleensä tunnisteta omissa työyhteisöissä. Todennäköisesti tällaisella lomaketutkimuksella ei pystytä täysin tavoittamaan sukupuolen tuottamisen moninaisuutta työyhteisöissä ja sen vaikutusta työkykyyn. Nais- ja miestyypillinen kohtelu ja odotukset työyhteisöissä eivät useinkaan tule esiin epätasa-arvon kokemuksena. Epätasa-arvon kokemus syntyy, kun naistyyppillinen arvotetaan miestyypillistä vähäisemmän arvoiseksi.

7. POHDINTA

Modernissa yhteiskunnassa ihmiset määrittelevät itsensä ja toisaalta heidät yhteiskunnallisesti määritellään tekemänsä työn mukaan (Casey 1995, 28). Samalla yhteiskunta määrittelee sen, milloin on hyväksyttävää jättää työelämä. Tällä hetkellä Suomessa vanhuuseläkkeen alkamiseksi on määritelty ikäväli 63-68 –vuotta. Aikaisempi työelämän jättäminen vaatii, joko erikseen määriteltyä varhempaa ammatillista eläkeikää, joita on tosin viime vuosina aktiivisesti purettu, pitkittynyttä työttömyyttä (työttömyyseläke 60 -vuotiaana), eläkkeen varhentamista sen pienentämisen kautta, tai sitten työkyvyttömäksi toteamista. Tässä tutkimuksessa lähestytään viimeksi mainittua tilannetta selvittämällä työssä olevan, toimintakykynsä johdosta työkykyproblematiikan kanssa tutuksi tulleen kuntoutujajoukon kautta kokemuksia työkyvystä ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Erityisesti tavoitteena on ollut tuoda esiin työkyvyn mies-/ naistapaisuutta, sen sukupuolisidonnaisia piirteitä. Esitän, että miesten ja naisten työkyky ja sen tulkinta saa vaikutteita sukupuolijärjestykseen perustuvasta opitusta miehen- ja naisenmallista. Tämä näkyy yksilötasolla miesten ja naisten suhteessa itseensä, toimintakykyynsä, osaa-miseensa, työhönsä, työn ja perheen väliseen suhteeseen sekä tulkintojen että toiminnan tasolla. Aivan samoin se näkyy työyhteisöjen ja yhteiskunnan tasolla niiden tekemissä tulkinnoissa ja toiminnassa. Mielikuvat, joita liitämme mies- ja naissukupuoleen vaikuttavat arvoihimme ja normeihimme ja ohjaavat tulkintaamme, vuorovaikutustamme ja toimintaamme.

Tutkimukseni ensimmäisessä, kokemusta omasta työ- ja toimintakyvystä koskevassa tulosluvussa sain viitteitä näistä toimintakyvyn sukupuolisidonnaista tulkintatavoista. Suhteessa omaan ruumiiseen ja toimintakykyyn sukupuolijärjestykseen perustuva miehenmalli vaatii mieheltä vahvuutta, lujuutta ja ongelmatilanteissa aktiivista toimintaa ulospäin, jopa aggressiivisuutta. Naisille malli sallii heikkouden. Hankalissa tilanteissa nainen saa kääntyä sisäänpäin, syyttää itseään ja masentua. Häpeällistä naiselle on aggressiivisuus ja kovuus, itsekäs muista piittaamaton toiminta. Häpeällistä miehelle taas on heikkous, ”henkisen pehmeiden” osoittaminen, valittaminen ja itkeminen. Naisille siis sallitaan heikkous, mutta samalla heidät kahlitaan kiltteyteen ja sopeutuvuuteen, miehet taas kahlitaan vahvuuteen ja heikkouden kieltämiseen. Tutkimusjoukkoni miehet eivät näyttäneet tunnistavan tai tunnustavan fyysistä, mutta eivät varsinkaan henkistä kuormittumistaan. Henkinen kuormittuminen kuvattiin mm. lisääntynein fyysisin oirein. Naisten kohdalla toimintakyvyn heiketessä sekä fyysinen että henkinen oireilu osoitet-

tiin, mutta toisaalta näytti siltä, ettei naisten oireita otettu niin vakavasti kuin miesten, varsinkaan jos ne ovat naistyyppillisiä eli henkisiä. Työkykyryhmistä huonon kokonais-työkyvyn ja alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmät kokivat sekä miehillä että naisilla toiminta- ja työkykynsä kaikkein heikoimmaksi.

Työkyvyn käsitteen näkökulmasta ihmisen ja yhteiskunnan muuttunut suhtautuminen ihmisruumiiseen ja ulkonäköön on myös mielenkiintoinen ilmiö. Ruumiissa tuntuvasta hyvästä olostä ja ulkonäöstä on tullut yksi erityinen tuottamisen kohde (Jokinen 2004). Ulkoinen olemus ”se miltä jokin näyttää” on noussut tärkeäksi tulkintoja ohjaavaksi tekijäksi. Ulkonäön perusteella tehdään päätelmiä ihmisten toimintakyvystä ja toisaalta yrityksistä tehdään päätelmiä niissä työskentelevien ihmisten ulkonäön perusteella. Yhä tärkeämmäksi kriteeriksi työntekijää palkatessa on noussut hänen ulkoinen sopivuutensa yrityksen imagoon. Voisi kysyä millainen on mahdollisimman työkykyisen ihmisen ulkonäkö ja onko siinä eroja sukupuolen suhteen? Viitteitä on saatu siitä, että ylipaino, ja varsinkin naisella näyttäisi vaikuttavan negatiivisesti työelämässä. Toiminta- ja työkykyä tukemaan ja palauttamaan tähtäävien kuntoutuspalvelujen toteuttajana tämä paanee myös kysymään: ”Näkykö ulkonäön korostuminen kuntoutustoimintaa toteuttavien mielikuvissa toimintakyvystä, entä itse kuntoutuspalvelujen sisällöissä?”

Vastaajien näkemyksiä taidoistaan ja osaamisestaan selvitetessä tuli esiin taitojen leimautuminen sukupuolen mukaan. Mielikuvissamme liitämme miestyyppillisinä pidettyjä taitoja vahvemmin miehiin ja naistyyppillisiin naisiin. Näitä taitoja molemmat sitten parhaan taitonsa mukaan työelämässä toteuttavat. Tutkimuksessani naiset ja miehet nostivat parhaiten taitojensa kärkinelikkoon kuitenkin aivan samat taidot. Eroa oli vain siinä, että naiset korostivat miehiä huomattavasti enemmän tunnollisuutta ja ahkeruutta. Eli jälleen naisilta odotettu ”kiltteys” näytti toistuvan. Taitojen nais-/miestyyppillisyyttä tutkiessani havaitsin, että vain niin sanotut naistyyppilliset taidot erottelivat sukupuolia. Eli naiset katsoivat omaavansa näitä taitoja hieman miehiä useammin.

Työprosessin tasolla työssä jaksamista tarkastellessa havaitsin, että naiset työkykyryhmästä riippumatta kokivat työn määrän uuvuttavan heitä miehiä useammin. Naisten kuormittumisen on esitetty johtuvan erilaisesta suhtautumisesta työhön (Kortteinen 1992; Seppänen 2004). Juhani Seppänen (2004, 159) on muun muassa todennut, että naiset ovat ymmärtäneet työnteon väärin. Hänen mukaansa naiset päättelevät, että työn

moitteeton, tunnollinen ja tehokas suorittaminen kohottaa heidän työnsä arvoa, kun taas miehille tärkeää ei ole niinkään nykyisen työtehtävän mahdollisimman hyvä suorittaminen vaan työn ulkoiset merkit kuten työaseman parantuminen tai työtehtävien laajentuminen. Tätä tulkintaa tukee myös taitojen kohdalla saatu tulos tunnollisuuden korostamisesta naisilla. Mutta ei syy kuormittumiseen ole yksin työhön suhtautumisessa, sillä tämän tutkimuksen mukaan naisilla oli myös miehiä heikommat mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä.

Työkykyryhmien kokemukset antoivat lisävalaistusta miesten ja naisten kuormituksen taustoista. Huonon kokonaistyökyvyn ryhmän kokemukseen liittyi molemmilla sukupuolilla heikommaksi koetun toiminta- ja työkyvyn lisäksi kokemus työn ruumiillisesta ja henkisestä kuormittavuudesta. Miehillä tämä oli naisia yleisempää. Miehillä yhdeksi selittäväksi tekijäksi nousi työaika, sillä ryhmän viikkotyöaika oli selkeästi pisin, yli 49 tuntia keskimäärin. Naisten huonon työkyvyn ryhmällä korostui muihin ryhmiin verrattaessa huonommat vaikutusmahdollisuudet työhönsä. Naisilla myös alentuneeseen fyysiseen työkyvyn kokemukseen liittyi selkeästi työn fyysinen raskaus ja työmäärän kuormittavuus, mutta miehillä ei. Itse asiassa miehillä tämä ryhmä arvioi työmääränsä ja työnsä ruumiillisen kuormittavuuden kaikista vähäisimmäksi. Miehillä alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmä erottui oikeastaan vain tarkasteltaessa taitoja. Ryhmä ilmoitti omaavansa ryhmistä vähiten sosiaalisia ja tarkkaan tekemisen taitoja sekä johtamistaitoja ja fyysistä voimaa. Oliko tällä vaikutusta ryhmän työkyvyn kokemukseen? Voisiko alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmän kokemusta selittää nykyisen työn vähäinen kuormittavuus ja haasteellisuus ja toisaalta kokemus heikommista taidoista, jolloin mahdollisuudet työaseman parantumiseen tai työtehtävien laajentumiseen ovat myös rajalliset.

Alentuneeseen henkiseen työkykyyn näytti molemmilla sukupuolilla liittyvän kokemus elämäntasapainon heikkoudesta, tyytymättömyys työhön, kokemus työn henkisestä, määrällisestä ja osaamisvaatimusten aiheuttamasta kuormituksesta sekä kokemus vaikutusmahdollisuuksien heikkoudesta. Työyhteisön vuorovaikutuksella näytti olevan selkein yhteys henkiseen työkykyyn erityisesti miehillä. Yllättäen työyhteisöongelmilla, työntekijöiden välisillä ristiriidoilla ja kiusatuksi tulemisen kokemuksella näytti olevan voimakkaampi vaikutus miesten henkiselle työkyvylle. Suojasiko naisia työyhteisön ongelmatilanteilta miehiä paremmin niin työkavereilta kuin ystäviltä saatu voimakas

sosiaalinen tuki vai olivatko naisten taidot käsitellä näitä tilanteita miehiä parempia vai miesten kohtaamat ongelmatilanteet naisten vastaavia pahempia? Sosiaalisen tuen suojavaikutuksen puolesta puhuu ainakin tulos, jonka mukaan alentuneen henkisen työkyvyn ryhmän naisten kokema sosiaalinen tuki oli voimakkainta ja miesten vastaavasti heikointa. Toinen esille tullut mielenkiintoinen seikka oli, että esimiehiltä ei juuri saatu tukea työkykyongelmien yleistyessä. Erityisen harvinaiseksi tuen saanti koettiin mikäli työkykyongelmat olivat henkisiä. Naisille sosiaalinen tuki näyttää siis olevan valtava voimavara, miehille taas ei. Pikemminkin myytti omillaan pärjäävästä vahvasta miehestä näytti elävän voimakkaana vastaajien mielessä.

Tutkimukseni naisten puurtaminen ja tunnollisuus jatkui myös kotitöiden parissa. Kotityöt olivat selkeästi useammin naisten harteilla ja naiset kärsivät myös huonoa omaatuntoa niiden laiminlyönnistä. Toisaalta työaikana kotiasiat pyörivät useammin miesten mielessä kuin naisten. Tasapuolisimmaksi työnjaon kotona kokivat hyvän työkyvyn ja huonon työkyvyn ryhmät. Naisilla alentuneen fyysisen työkyvyn ryhmällä oli suurin vastuu kotitöistä eli tämä ryhmä ei saanut, tai ei osannut levätä myöskään kotona.

Tuloslukujeni viimeisessä kappaleessa kartoitin työntekijöiden kokemuksia tasarvoisuuden toteutumisesta työyhteisöissä. Kolehmainen (2005) mukaan työelämässä koetaan kyllä yleisellä tasolla olevan epätasa-arvoa sukupuolten välillä, mutta sitä ei omalla työpaikalla useinkaan tunnisteta. Tässä tutkimuksessa vastaajat kuitenkin tunnistivat epätasa-arvon kokemuksia työpaikallaan sukupuolten suhteen ja kokemukset korostuivat naisilla. Epätasa-arvon kokemus ilmeni kokemuksena miesten suosimisesta. Voi olla, että naiset olivat herkempiä tekemään havaintoja tällaisista tilanteista kuin miehet, tai sitten kokemusten omakohtaisuus kasvatti naisten tekemiä havaintoja. Miehiä koettiin suosittavan erityisesti etenemismahdollisuuksissa, palkassa ja arvostuksessa. Naiset toivat myös esiin käytännön esimerkkejä siitä, miten epätasa-arvoinen kohtelu ilmenee. Työtehtävien sisällöissä ja työn rajauksessa koetun epätasa-arvon naiset arvioivat johtuvan osaksi heistä itsestään, omasta tunnollisesta suhtautumisesta työhön, ja osaksi ulkopuolisista odotuksista. Naiset kokivat, että heiltä odotettiin tarkkuutta ja kiinnostusta naistyyppillisiä asioita kohtaan. Palkan, etenemismahdollisuuksien ja arvostuksen suhteen miesten suosimisen kokeminen oli selkeintä, sillä noin viidesosa miehistä ja yli 40 % naisista katsoi naisten jäävän miehiä heikompaan asemaan. Miesten suosimisen voi nähdä myös miehiin kohdistuvina odotuksina. Miehen tulee tietää tekniikas-

ta, saada parempaa palkkaa, edetä urallaan ja olla arvostuksen arvoinen. Näin miehen elämä voi pahimmillaan typistyä uran, kilpailun ja pätemisen noidankehäksi.

Miksi näiden työkykyyn liittyvien sukupuolitapaisuuksien esille tuominen on sitten tärkeää? Jos työkyvyn heikkeneminen saa sukupuolitapaisia ilmenemismuotoja, miehillä miestapaisia ja naisilla naistapaisia muotoja on tärkeää osata tunnistaa niitä. Toisaalta sukupuolitapainen reagoiminen toiminta- ja työkyvyn vajeisiin altistaa eri tavalla miehiä ja naisia työkyvyn heikkenemiselle. Mahdollisuus muutokseen suhteessa sukupuoleen voisi kasvattaa mahdollisuutta työkykyisyyteen molemmilla sukupuolilla. Miesten kohdalla vahvan miehen myytin ja työelämässä pärjäämisen paineen murtuminen mahdollistaisi miehenä olemisen laajemman kirjon ja antaisi paremmat mahdollisuudet miehen työkyvyn säilymiselle. Miesten kasvava osallisuus kodin arjesta ja lapsista vahvistaisi miehen asemaan kotona ja vanhempana ja antaisi erilaista merkitystä elämään sekä vastapainoa työlle. Kuten Arto Jokinen on todennut; ”Mies saisi erilaisia tyylejä ja tapoja osoittaa maskuliinisuuttaan (Jokinen 2002, 249). Naisten kohdalla vähäisempi tunnollisuus, täydellisyyden tavoittelu ja uhrautuvaisuus työelämässä ja kotona voisi samoin tuottaa onnellisempia, mukavampia ja työkykyisempiä naisia.

Tavoitteena tämän päivän työelämässä ei näytä enää olevan vain työkykyinen työntekijä vaan mahdollisimman työkykyinen työntekijä. Voidaanko näin ajatella, että erilaiset työkykyä tukevat kuntoutusmuodot olisivat yhteiskunnan luomia työkyvyn maximointiin pyrkiviä tuotteita. Ja toisaalta, jos ruumis nähdään ihmisen viimeisenä mahdollisuutena vastarinnan paikkaan ja ilmaisuun, kuntoutustyön voisi väittää välillisesti jopa ylläpitävän epätervettä työelämää aivan samoin kuin sosiaalityön sanotaan tekevän sosiaalisten ongelmien ja sosiaalityön suhteen kriittisissä tarkasteluissa. (Jokinen 2004,32–33). Itse en menisi tulkinnoissa näin pitkälle. Tämä kuitenkin haastaa kuntoutusmuodot ja niitä toteuttavat tahot ymmärtämään työkykykäsitteen laaja-alaisuuden. Kuntoutustyössä ei voi keskittyä vain yksilöön ja hänen ihmisruumiinsa työkykyisyyden parantamiseen, vaikka työkyvyttömyys saakin ilmenemismuotonsa juuri siinä.

Lähteet

Aalto, Kristiina (2002) Vaatehuolto vie aikaa. Hyvinvointikatsaus 4/2002, 40–43.

Aitta, Ulla (2006) Ylemmät toimihenkilönaiset työ- ja aikapaineiden ristiaallokoissa. Teoksessa Lehto, Anna-Maija, Sutela, Hanna ja Miettinen, Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus. Helsinki, 17–36.

Alkula, Tapani, Pöntinen, Seppo ja Ylöstalo Pekka (1994) Sosiaalitutkimuksen kvantitatiiviset menetelmät. WSOY. Juva.

Anttila, Juha ja Ylöstalo, Pekka (2000) Proaktiiviset ja traditionaaliset työpaikat henkilöstön näkökulmasta. Teoksessa Lehto, Anna-Maija ja Järnefelt, Noora. (toim.) Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230. Tilastokeskus. Helsinki, 15–44.

Anttila, Juha (2006) Työn mielekkyydestä ja mielettömyydestä. Työpoliittinen tutkimus 305. Työministeriö. Helsinki.

Aromaa, Arpo, Koskinen, Seppo ja Huttunen, Jussi (1997) Suomalaisten terveys 1996. Kansanterveyslaitos ja sosiaali- ja terveysministeriö. Edita. Helsinki.

Aromaa, Arpo & Koskinen, Seppo (toim.) (2002) Terveys ja toimintakyky Suomessa. Terveys 2000 tutkimuksen perustulokset. Kansanterveyslaitoksen julkaisuja B3/2002. Helsinki.

Beck, Ulrich (1999) Työyhteiskunnan tuolle puolen. Janus 1999, Vol 7 nro 3, 257-266.

Blom, Raimo, Melin, Harri ja Pyöriä, Pasi (2001) Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Gaudeamus. Helsinki.

Butler, Judith (1990) Gender Trouble. Feminism and the Subversion of Identity. Routledge. New York.

Casey, Catherine (1995) Work, Self and Society After Industrialism. Routledge. London.

Clark, Anna (1997) Struggle for the breeches. Gender and the making of the British working class. University of California Press. Berkeley.

Forss, Simo, Karisalmi, Seppo ja Tuuli, Pirjo (2001) Työyhteisö, jaksaminen ja eläkeajatukset. Eläketurvakeskus. Hakapaino Oy. Helsinki.

Giddens, Anthony (1984) Yhteiskuntateorian keskeisiä ongelmia. Toiminnan, rakenteen ja ristiriidan käsitteet yhteiskunta-analysissä. Otava. Keuruu.

Gould, Raija (1985) Työkyvyttömyys - Erivapaus työstä vai työttömyydestä. Tutkimus työkyvyttömyyskäsitteen sisällöstä ja työkyvyttömyyseläkeläistymisen vaiheista. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1985:1. Helsinki.

Gould, Raija, Takala Mervi ja Lundqvist Bo (1991) Työ vai eläke? Yksilöllisellä varhaiseläkkeellä olevien ja työssäkäyvien vertailu. Eläketurvakeskuksen tutkimuksia 1:1991. Helsinki.

Gould, Raija (2002) Suomalaisten työkyky – Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Kuntoutus 2/2002, 16 -26.

Gould, Raija ja Polvinen, Anu (2006) Työkyvyn vaihtelu iän ja sukupuolen mukaan. Teoksessa Gould, Raija, Ilmarinen, Juhani, Järvisalo, Jorma ja Koskinen, Seppo (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 –tutkimuksen tuloksia. Helsinki, 58-63.

Green, Francis (2006) Demanding Work. The paradox of job quality in the affluent economy. Princeton University Press.

Haavio-Mannila, Elina (1984) Työn muuttuminen. Teoksessa Haavio-Mannila, Elina, Jallinoja, Riitta & Strandell, Harriet. Perhe työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. WSOY. Juva, 10-36.

Hochschild, Arlie (1997) The time bind. When work becomes home and home becomes work. Metropolitan Books. New York.

Huhtala, Hannele (2004) Emancipated Worker? A Foucauldian study of power, subjectivity and organising in the information –age. Finnish Society of Sciences and Letters. Helsinki.

Hytti, Helka (1993) Työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymiseen yhteiskunnalliset taustatekijät. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja M 87. Helsinki.

Huuskonen, Matti ja Kalimo, Raija (1999) Työntekijän terveys -työkyvyn vaatimukset kasvavat. Teoksessa Pietiläinen, Rauni ja Myllyluoma, Aino (toim.) Työ vuonna 2005. Näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos. Helsinki, 66-74.

Ilmarinen, Juhani, Lähteenmäki, Satu, ja Huuhtanen, Pekka (2003) Kyvyistä kiinni. Ikäjohtaminen yritysstrategiana. Talentum. Helsinki.

Ilmarinen, Juhani (2005) Työtoveri toista sukupolvea. Mertanen, Virve (toim.) Työterveyslaitos. Helsinki.

Janatuinen, Esa (2001) Miksi ennenaikaiselle eläkkeelle? Tutkimus valtion työntekijöiden työkyvyttömyyseläkkeelle, yksilölliselle varhaiseläkkeelle ja työkyvyttömyyseläkkeelle siirtymisen taustoista. Valtionkonttori. Oy Edita Ab. Helsinki.

Jokinen, Arto (2002) Mihin miehet tarvitsevat tasa-arvoa? Teoksessa Holli, Anne Maria, Saarikoski, Terhi ja Sana, Elina (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Wsoy. Porvoo, 240-253.

Jokinen, Eeva (2004) Sukupuoli tapana. Tutkiva sosiaalityö. Talentia-lehti ja Sosiaalityön tutkimuksen seura, 5-8.

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

Julkunen, Raija (2000) Työelämänpolitiikka. Teoksessa Hoikkala, Tommi ja Roos, J.P. (toim.) 2000-luvun elämää. Gaudeamus. Helsinki, 218-237.

Julkunen, Raija (2003) Kuusikymmentä ja työssä. Sophi 73. Jyväskylä.

Julkunen, Raija (2008) Uuden työn paradoksit. Vastapaino. Helsinki.

Julkunen, Raija ja Jouko Nätti (2000) Uudet työkuulttuurit, työaika, perhe ja sosiaalinen elämä. Työ ja ihminen tutkimusraportti 14. Työterveyslaitos. Helsinki, 198-205.

Julkunen, Raija, Nätti, Jouko & Anttila, Timo (2004) Aikanyrjähdys. Keskiluokka työn puristuksessa. Vastapaino. Tampere.

Järnfelt, Noora (2002) Työhulluja vai hulluja töitä, Tutkimus kiirekokemuksista työpäikoilla. Tutkimuksia 235. Tilastokeskus. Helsinki.

Järvikoski, Aila (1994) Vajaakuntoisuudesta elämänhallintaan? Kuntoutuksen viitekehysten ja toimintamallien tarkastelu. Tutkimuksia 46/1994. Kuntoutussäätiö.

Järvikoski, Aila (2004). Esitys koulutuspäivillä ”Yhteiskunnan muutos, työn hallinta ja kuntoutus” 11- 12.3.2004. Lapin Yliopisto. Rovaniemi

Järvikoski, Aila, Tossavainen Aini ja Rissanen , Harri (1991) Työkyvyn aleneminen ilman sairautta? Keskustelu varhaiskuntoutuksen käynnistämisperusteista. Kuntoutus 3/1991, 31-40.

Järvikoski, Aila, Härkäpää, Kristiina ja Mannila, Simo (2001) Moniulotteinen työkyvykäsitys ja työkykyä ylläpitävä toiminta. Kuntoutus 3/2001, 3-11.

Kalimo, Raija ja Toppinen, Salla (1997) Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Työterveyslaitos. Helsinki.

Kandolin, Irma ja Huuhtanen, Pekka (2006) Työaikajoustot ja hyvinvointi. Teoksessa Lehto, Anna-Maija, Sutela, Hanna ja Miettinen Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus. Helsinki, 121-134.

Kauppinen, Kaisa ja Anttila, Erkka (2005) Onko painolla väliä: hoikat, lihavat ja normaalipainoiset naiset työelämän murroksessa? Työ ja Ihminen 19/2, 239-256.

Kauppinen, Kaisa ja Evans, Julia (toim.) (2007) Monikko: tasa-arvo monimuotoisessa työyhteisössä. Työterveyslaitos. Frenckellin kirjapaino. Helsinki.

Kinnunen, Merja (2001) Luokiteltu sukupuoli. Vastapaino. Jyväskylä.

Kinnunen, Merja ja Korvajärvi Päivi (1996) Naiset ja Miehet työelämässä. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Vastapaino. Jyväskylä, 9- 22.

Kinnunen, Merja ja Korvajärvi Päivi (1996) Työelämän sukupuolistaminen. Teoksessa Kinnunen, Merja & Korvajärvi, Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Vastapaino. Jyväskylä, 233-240.

Kivistö, Marketta ja Kalimo, Raija (2000) Kehittymisen ja kompetenssin yhteydet työoloihin. Teoksessa Lehto, Anna-Maija ja Järnefelt, Noora (toim.) Jaksaen ja joutaen. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230. Tilastokeskus. Helsinki, 123-146.

Kolehmainen, Sirpa (1995) Naisten ja miesten työmarkkinat. Segregaatio ja rakenne-muutos Suomessa 1970-90. Sosiaalipolitiikan lisensiaattitutkimus. Tampereen yliopisto, Yhteiskuntatieteellinen tiedekunta. Tampere.

Kolehmainen, Sirpa (1999) Naisten ja miesten työt. Työmarkkinoiden segregoituminen Suomessa 1970-1990. Tutkimuksia 227. Tilastokeskus. Helsinki.

Kolehmainen, Sirpa (2005) Doing Gender in Organizations. Teoksessa Kolehmainen, Sirpa (toim.) Research and Development of Gender Equality in Working Life. Työraportteja 73/2005. Tampereen yliopisto, 11-26.

Kortteinen, Matti (1992) Kunnian kentät. Suomalainen palkkatyö kulttuurisena muotona. Hanki ja jää. Hämeenlinna.

Korvajärvi, Päivi (1996) Sukupuoli työpaikalla. Teoksessa Kinnunen, Merja ja Korvajärvi, Päivi (toim.) Työelämän sukupuolistavat käytännöt. Vastapaino. Jyväskylä, 89-108.

Korvajärvi, Päivi ja Anna-Maija Lehto (2000) Tietointensiivinen työ ja sukupuoli. Työ ja ihminen 14:2, 206-215.

Korvajärvi, Päivi (2002) Sukupuoli työelämässä. Naistutkimus 4/2002, 61-66.

Lammi-Taskula, Johanna (1994) Päiväkotien moninaiset miehet. Teoksessa. Sipilä, Jorma ja Tiihonen, Arto (toim.) Miestä rakennetaan, maskuliinisuuksia puretaan. Vastapaino Tampere, 119-132.

Lammi-Taskula Johanna (2004) Pienet lapset: isät perhevapaalla. Teoksessa. Salmi, Minna ja Lammi-Taskula, Johanna (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Gummerus. Saarijärvi, 45-57.

Lahelma, Eero, Manderbacka, Kristiina, Martikainen, Pekka ja Rahkonen, Ossi (2003) Miesten ja naisten väliset sairastavuus ja kuolleisuuserot. Teoksessa Luoto, Riitta, Viisainen, Kirsi ja Kulmala, Ilona (toim.) Sukupuoli ja terveys. Vastapaino. Tampere, 21-32.

Lahelma, Eero, Arber, Sara, Martikainen, Pekka, Rahkonen, Ossi ja Silventoinen, Kai (2001) The myth of gender differences in health: social structural determinants across adult ages in Britain and Finland. Current Sociology 49, 31-54.

Laukkanen, Erkki (2002) Työaikojen kehitys EU:ssa 1990 –luvulla. Työpoliittinen aikakauskirja 4, 45-56.

Lavikka, Riitta (2000) Palvelukseen halutaan 'hyvä tyyppi' eli osaaminen perinteisessä teollisuudessa. Sosiologia 37 nro 1, 1-17.

Lehto, Anna-Maija (2007) Sukupuolten palkkaero Suomessa ja Pitkittyvät työajat ja tasa-arvo. Teoksessa Sutela, Hanna ja Lehto, Anna-Maija. Tasa-arvo työn takana. Tilastokeskus. Työmarkkinat 2007. Helsinki, 60-88.

Lehto, Anna-Maija ja Sutela, Hanna (1998) Tehokas, tehokkaampi, uupunut. Työolotutkimusten tuloksia 1977-1997. Tilastokeskus. Työmarkkinat 1998:12.

Lehto, Anna-Maija ja Sutela, Hanna (2004) Uhkia ja mahdollisuuksia. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-1997. Tilastokeskus. Helsinki.

Lehto, Anna-Maija ja Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2009. Tilastokeskus. Helsinki.

Lehto, Anna-Maija ja Järnfeldt, Noora (toim.) (2000) Jaksaa ja joutaa. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 230. Tilastokeskus. Helsinki.

Leino, Päivi, Hänninen, Kari ja Kivekäs, Jukka (1991) Työolot, terveydentila ja varhaiskuntoutuksen tarve LEL- alojen työntekijöillä. LEL –työeläkekassan julkaisu 18. Helsinki.

Linnakangas, Ritva ja Suikkanen, Asko (2002) Koulutus työkyvyn edistäjänä. Yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C työpapereita 43. Lapin yliopistopaino. Rovaniemi.

Matikainen, Esko 21.12.2006. Toimintakyky –kalvosarja. Työterveyshuollon virtuaaliyliopiston nettisivut.

Melkas, Tuula (2004) Tasa-arvobarometri 2004. Sosiaali- ja terveysministeriö. Julkaisu- ja 2004:20. Helsinki.

Mäkitalo, Jorma ja Palonen, Juhani (1994) Mitä on työkyky: lääketieteellinen, tasapainomallin mukainen ja integroitu käsitystyyppi. Työ ja ihminen 8 nro 3, 155-162.

Mäkitalo, Jorma (2001a) Toimintakyky ja toiminnan teoria. Teoksessa Talo, Seija (toim.) Toimintakyky – viitekehyksestä arviointiin ja mittaamiseen. Kela. Sosiaali- ja terveysturvan katsauksia 49. Turku, 65-92.

Mäkitalo, Jorma (2001b) Mitä on työhön liittyvä hyvinvointi? Teoksessa Paso, Eija, Mäkitalo, Jorma ja Palonen, Juhani (toim.) Viimeinen työkirja? Merikosken kuntoutus- ja tutkimuskeskus. Keskinäinen eläkevakuutusyhtiö Tapiola,

Nakari, Maija-Liisa (2003) Työilmapiiri, työntekijöiden hyvinvointi ja muutoksen mahdollisuus. Jyväskylän yliopisto. Jyväskylä.

Naumanen, Päivi (2002) Koulutuksella kilpailukykyä. Koulutuksen yhteys miesten ja naisten työllisyyteen ja työn sisältöön. Koulutussosiologian tutkimuskeskuksen raportti 57. Turun Yliopisto. Turku.

Nätti, Jouko ja Anttila, Timo (2002) Tietotyön työajat, perhe ja työkuultuurit. Teoksessa Härmä, Mikko ja Nupponen, Tarja (toim.) Työn muutos ja hyvinvointi tietoyhteiskunnassa. Sitra. Helsinki, 68-80.

Paajanen, Pirjo (2006) Perhebarometri 2006. Päivisin leiväntuoja, iltaisin hoiva-isä. Alle 3-vuotiaiden esikoislasten isien näkemyksiä ja kokemuksia isyydestä. Väestöliiton katsauksia E 324/206. Vammalan kirjapaino. Helsinki.

Paajanen, Pirjo (2007) Perhebarometri. Mikä on minun perheeni. Suomalaisten käsityksiä perheestä vuosilta 2007 ja 1997. Väestötutkimuslaitos. Katsauksia E30/2007. Vammalan kirjapaino. Helsinki.

Parsons, Talcot (1979) *The Social System*. Routledge & Kegan Paul. London.

Pesola, Tiina ja Järvikoski, Aila (2006) Psyykkiset rasitusoireet ja niiden huomioon otto työpaikalla. Teoksessa Lehto, Anna-Maija, Sutela, Hanna ja Miettinen Arto (toim.) Kaikilla mausteilla. Artikkeleita työolotutkimuksesta. Tutkimuksia 244. Tilastokeskus. Helsinki, 317-336.

Piirainen, Helena, Elo, Anna-Liisa, Hirvonen, Maria, Kauppinen Kaisa, Ketola, Ritva, Laitinen Heikki, Lindström, Kari, Reijula, Kari, Riala, Riitta, Viluksela, Marja ja Virtanen, Simo (2000) Työ ja terveys –haastattelututkimus v.2000. Taulukkoraportti. Työterveyslaitos. Helsinki.

Piispa, Minna ja Huuhtanen, Pekka (1995) Eläkeajatukset murroksessa. Muutokset työ- ja eläkeajatuksissa 1990-1994. Ikääntyvä arvoonsa – työterveyden, työkyvyn ja hyvinvoinnin edistämishjelman julkaisuja 19. Työterveyslaitos ja työsuojelurahasto. Helsinki.

Pirttilä, Ilkka (2006) Jaetusta tietämyksestä ja yhteistoiminnasta akateemisessa organisaatiossa. Teoksessa Jokivuori, Pertti, Latva-Karjanmaa, Raija ja Ropo, Arja (toim.) Työelämän taitekohtia. Työpoliittinen tutkimus 309. Työministeriö. Helsinki, 117- 135.

Pulkkinen Piia (2002) ”Vähän enemmän arvoinen” Tutkimus tasa-arvokokemuksista työpaikoilla. Tilastokeskus . Helsinki.

Puhakka, Helena (1998) Naisen elämänkulku nuoruudesta aikuisuuteen –koulutuksen merkitys elämäntulussa. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja N:o 42. Joensuu

Purola, Tapani, Nyman, Kauko, Kalimo, Esko ja Sievers, Kai (1971) Sairasvakuutus, sairastavuus ja lääkintäpalvelusten käyttö. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja A:7, Helsinki.

Purola, Tapani (1979) Työkyvyttömyyden ongelmista. Teoksessa Sahi, Timo, Huuhan-Seppälä, Antti ja Raitasalo Raimo (toim.) Työkyvyttömyys - tutkimuksen tehtävät ja mahdollisuudet. Kansaneläkelaitoksen julkaisuja A 15. Helsinki.

Rantanen, Jorma (1999) Työelämä ja kestävä kehitys. Teoksessa Pietiläinen, Rauni ja Myllyluoma, Aino (toim.) Työ vuonna 2005. Näkymiä suomalaiseen työelämään. Työterveyslaitos. Helsinki, 7-31.

Raevaara, Eeva, Luhtakallio, Eeva ja Holli, Anne Mari (2007) Sukupuoli, valta ja vallan käytännöt. Teoksessa Holli, Anne-Maria, Luhtakallio, Eeva ja Raevaara, Eeva (toim.) Sukupuolten valtakunta. Vastapaino. Tampere, 147-166.

- Raunio, Anette (2007) Työnantaja mielikuvatutkimus. Internet-lähde, saatavissa http://mediamyynti.talentum.fi/media/tutkimukset/Julkaisutilaisuus_Raunio_2008.pdf.
- Riikonen, Eero, Makkonen, Mikko ja Vilkkumaa, Ilpo (2002) Hullun työntähti. Vastapaino Jyväskylä.
- Rose, Stephen. Advocacy and Empowerment. Kuntouttavan sosiaalityön erikoistumisalan XI lähiopetuspäivät. Lapin liikuntaopisto, Rovaniemi. 11.9.2003.
- Salmi, Minna (2004) Joka –tai vai sekä-että: työn ja perheen suhde korkeakoulutetuilla Teoksessa. Salmi, Minna ja Lammi-Taskula, Johanna (toim.) Puhelin, mummo vai joustava työaika? Työn ja perheen yhdistämisen arkea. Gummerus. Saarijärvi, 113-128.
- Salomaa, Veikko (2006) Sydänsairaudet yleisempiä kuin koskaan – riskitekijät painottuvat alempiin sosiaaliryhmiin. Kansanterveys 8, 1-10.
- Satka, Mirja, Karvinen-Niinikoski, Synnöve, Nylund, Marianne ja Hoikkala, Susanna (toim.) (2005) Sosiaalityön käytäntötutkimus. Palmenia-kustannus. Helsinki.
- Savtschenko, Ritva (2002) Saavuttamaton tavoite? Näkökulmia työelämän tasa-arvoon. Teoksessa Holli, Anne Maria, Saarikoski, Terhi ja Sana, Elina (toim.) Tasa-arvopolitiikan haasteet. Tasa-arvoasiain neuvottelukunta. Sosiaali- ja terveysministeriö. Wsoy. Porvoo, 189-206.
- Schaumann, Barbro (2003) Från Venus och från mars. Om jämställdhet som organisatorisk fars. Åbo Akademis förlag. Åbo.
- Sennet, Richard (2002) Työn uusi järjestys. Miten uusi kapitalismi kuluttaa ihmisen luonnetta. Vastapaino. Tampere.
- Seppänen, Juhani (2004) Hullu paljon työtä tekee. Otava. Keuruu.
- Siltala, Juha (2004) Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Otava. Helsinki.
- Simmel, Georg (1984) Georg Simmel: on Women, sexuality and love. Translated and with an introduction by Guy Oakes. Yale University Press, cop. New Haven (CT).
- Stone, Deborah (1984) The disabled state. Temple University Press. Philadelphia.
- Strandell, Harriet (1984) Kolmen naissukupolven kokemuksia työstä ja perheestä. Teoksessa Haavio-Mannila, Elina, Jallinoja, Riitta ja Strandell, Harriet. Perhe työ ja tunteet. Ristiriitoja ja ratkaisuja. WSOY. Juva, 203-294.
- Suikkanen, Asko ja Linnakangas, Ritva (1999) Työkyvystä toimintamahdollisuuksien erojen ymmärtämiseen. Teoksessa Pohjola, Anneli, Saari, Erkki & Viinamäki, Leena (toim.) Interventioilla hyvinvointia työttömille? Lapin Yliopiston yhteiskuntatieteellisiä julkaisuja C. Työpapereita 30. Rovaniemi, 115-147.

Sutela, Hanna (1999) Määräaikaiset työsuhteet tasa-arvon näkökulmasta. Teoksessa Lehto, Anna-Maija, Sutela, Hanna. Tasa-arvo työoloissa. Työmarkkinat 19. Tilastokeskus. Helsinki, 127-142.

Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2007) Tasa-arvo työn takana. Tilastokeskuksen julkaisuja. Työmarkkinat. Helsinki.

Sydänbarometri 2006. Sydäntautiliitto.

Tigerstedt, Christoffer (1994) Kotityö ja isyys uusina projekteina? Teoksessa Roos, J.P ja Peltonen, Eeva. (toim.) Miehen elämää. Suomalaisen kirjallisuuden seura. Helsinki, 68-85.

Toivanen, Minna ja Kauppinen, Kaisa (2007) Eri elämänalueiden tasapaino. Teoksessa Kauppinen ym. (toim.) Työ ja terveys Suomessa 2006. Työterveyslaitos. Helsinki, 139-151.

Toivanen, Matti, Väänänen Ari, Ala-Mursula, Leena, Linna, Aimo ja Vahtera, Jussi (2005) Eri elämänalueille kiinnittyminen, kielteinen siirtäminen työstä perheeseen ja psyykinen oireilu naisilla ja miehillä. Työ ja ihminen 19 nro 1, 17-33.

Tuohinen, Titta (2000) Heinäsirkka vai muurahainen? Suomalaisen työhalun psykologilla juurilla. Teoksessa Hoikkala, Tommi ja Roos, J.P. (toim.) 2000-luvun elämää. Gaudeamus. Helsinki, 238-266.

Turpeinen, Merja ja Toivanen, Minna (2008) Perhe työssä, työ perheessä. Frenckellin kirjapaino Oy. Espoo.

Työnarviointityöryhmä (1994) Työn vaativuuden arvioinnin kehittäminen. Työmarkkinoiden keskusjärjestöjen työnarviointityöryhmän loppuraportti 1994. Painatuskeskus. Helsinki.

Vahtera, Jussi (1993) Työn hallinta, sosiaalinen tuki ja terveys. Työ ja ihminen. Työympäristötutkimuksen aikakauskirja. Lisänumero 1/93. Työterveyslaitos. Helsinki.

Vahtera, Jussi ja Pentti, Jaana (1995) Voimavarat, terveys ja työelämän murros. Työ ja ihminen. Tutkimusraportti 7. Työterveyslaitos. Helsinki.

Vahtera, Jussi ja Pentti, Jaana (1999) Työntekijät talouden ristiaallokossa. Psykososiaalisten työolojen kehitys vuosina 1990-97. Työterveyslaitos. Helsinki.

Van Gundy, Karen (2002) Gender, the Assertion of Autonomy, and the Stress Process in Young Adulthood. Social psychology Quarterly. Vol 65:4, 346-363.

Veijola, Soile ja Jokinen, Eeva (2001) Naista ei voi rakastaa? Avion ja eron karuselli. WSOY. Helsinki.

Veijola, Soile (2004) Pelaajan ruumis. Teoksessa Jokinen, Eeva, Kaskisaari, Marja ja Husso, Marita (toim.) Ruumis töihin, käsite ja käytäntö. Vastapaino. Tampere.

Virkki, Tuija (2004) Vihan voima. Toimijuus ja muutos vihakertomuksissa. Atena Kustannus Oy. Jyväskylä.

Virta, Lauri ja Lahtela, Kari (2005) Henkilökohtaisen toimintakyvyn arviointimenetelmän soveltuvuus suomalaiseen käytäntöön. Kelan tutkimusosasto. Sosiaali- ja terveysturvan selosteita 46/2005.

Väänänen, Ari, Toivanen, Minna, Pentti, Jaana ja Vahtera Jussi (2007) Työstä kotiin suuntautuva ristiriita sairaus poissaolojen ennustajana sosioekonomisissa ryhmissä. Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti nro 44, 99-108.

Vähämäki, Jussi (2006) General Intellect. Teoksessa Jukonen, Mikko, Peltokoski, Jukka ja Virtanen, Akseli. (toim.) Uuden työn sanakirja. Tutkijaliitto. Helsinki.

Ylöstalo, Pekka (2003) Työolobarometri; lokakuu 2002. Työpoliittinen tutkimus Nro 250. Työministeriö. Helsinki.

Ylöstalo, Pekka (2006) Työolobarometri; lokakuu 2005. Työministeriö. Helsinki.

Ylöstalo, Pekka ja Juuka, Pirkko (2008) Työolobarometri; lokakuu 2007. Työ- ja elinkeinoministeriö. Edita. Helsinki.

Liitteet

Liite 1.

ASLAK – eli varhaiskuntoutuskurssit (14 kurssia)

Aslak kurssit muodostuvat joko työpaikka-, työnantaja- tai ammattialakohtaisesti, tai sekä että. Vuoden 2004 kursseista seitsemän kursseista oli ammattialakohtaisia, kuusi sekä työnantaja että ammattialakohtaisia (sama työnantaja, yhteiset ammattinimikkeet, mutta useita eri toimipisteitä) ja vain yksi kurssi oli työpaikkakohtainen. Näin muokan seuloutuneita ammattialoja olivat: yrittäjät (4 kurssia: alueellinen yrittäjäkurssi, miespienyrittäjät, naispienyrittäjät, kuljetusalanyrittäjät), toimistotyöntekijät (2 kurssia), hotelli- ja ravintolatyöntekijät (1 kurssi), rinnetyöntekijät (1 kurssi), koneteollisuuden yrityksen henkilökunta, lehden toimituksen henkilökunta, opettajat (1 kurssi), maaseutuneuvojat (1 kurssi), rajavartijat (1 kurssi) ja valtion huolto- ja kunnossapitohenkilöstö (1 kurssi), yhteensä 130 kurssilaista.

Sukupuolen suhteen ammatit jakaantuivat tasaisesti mies- ja naisvaltaisiin ammatteihin ja vaikka kurssikohtainen sukupuolijakauma oli hyvin homogeeninen (kahdeksalla kurssilla osallistujat olivat yksinomaan joko miehiä tai naisia) koko ryhmän sukupuolijakauma oli tasainen. Naisia oli 49 % kaikista Aslak -kurssilaisista, miehiä 51%.

Kurssille pääsy edellyttää että valituilla on joitain merkkejä työhön liittyvistä lääketieteellisesti diagnostisoitavista vaivoista, mutta ne eivät saa vielä uhata työkykyä. Tällä määritelmällä valtaosa tavallisista työssäkäyvistä keski-ikäisistä, joilla on useamman vuoden työhistoria takanaan voisivat kuulua tähän ryhmään. Vaikka työkyky tähänkin kuntoutusmuotoon valittaessa määritellään yksilölähtöisesti, kurssin kohderyhmäksi valikoitumiseen vaikuttavat työhön; työpaikkaan tai ammattiin liittyvät työkyvyn riskitekijät.

TYK – eli työkykyä ylläpitävään valmennukseen osallistuneet kuntoutujat (20 kurssia)

TYK –kuntoutujien ryhmät muodostuvat sekä eri ammattien sekaryhmistä että ammatti- tai työpaikkakohtaisista ryhmistä. Näin TYK kurssilaisten ammattien kirjo on laajempi kuin ASLAK kurssilaisilla. Ammattiryhmäkohtaisia, tietylle työnantajalle kohdistettuja kursseja oli kahdeksan: opettajat (3kpl), rehtorit (1kpl), kehitysvammahoitajat (1 kpl),

kunnan päivähoiton ja siivouspuolen henkilöstö (2 kpl) ja postinjakajat (1 kpl). Pelkästään ammattiryhmäkohtaisia kursseja oli kaksi, yrittäjille ja poronhoitajille suunnatut kurssit ja työpaikkakohtaisia kursseja oli yksi matkailualalle suunnattu kurssi. Ammattien sekaryhmiä oli kahdeksan.

Yhdistävänä tekijänä on suhde työkykyyn. Edellytyksenä TYK kuntoutukseen pääsyyllä on, että hakijan työkyky on uhattuna. Työkyky määritellään yksilöllisesti ja työkyvyttömyyden aiheuttajaksi täytyy löytyä lääketieteellinen peruste, diagnoosi, vaikka työkykyä tarkasteltaisiinkin suhteessa henkilön työhön. Kun työkyvyttömyyden uhka todetaan hakijalle syntyy subjektiivinen oikeus kuntoutukseen. TYK - prosessi kytkee mukaan myös työn ja työpaikan, mutta yksilön kautta; hänen työnsä ja hänen työpaikkansa.

TYK –kursseja oli lukumääräisesti enemmän kuin Aslak-kursseja vuonna 2004, mutta niiden pienemmästä kurssikoosta johtuen TYK kuntoutukseen osallistuneiden tutkimusjoukko oli melkein samansuuruinen Aslak joukon kanssa, eli yhteensä 133 kuntoutujaa. Naisten ja miesten suhde ei ollut aivan yhtä tasainen kuin Aslak kurssilaisissa. Naisia TYK –kuntoutukseen osallistuneista oli 66% ja miehiä 34%. Iällisesti tämä ryhmä painottuu lähelle suomalaisten keskimääräistä eläkkeelle siirtymisikää eli 59 ikävuotta ja takanaan heillä on yleensä pitkä työhistoria.

Työelämässä oleville suunnattujen sairausryhmäkohtaisten kurssien osallistujat (5 kurssia)

Tässä joukossa oli yhteensä 36 työelämässä mukana olevaa kuntoutujaa. Ryhmän yhteisenä nimittäjänä kuntoutukseen valittaessa on ollut sairaus, heillä on ollut työ- ja toimintakykyyn vaikuttava sairaus, jonka hoitamiseen he tarvitsevat ohjausta. Tällaisia kursseja oli vuoden 2004 aikana 5 kappaletta: kaksi Tules -kurssia, nivelreuma-, selkärankareuma- ja diabetes -kurssi. Näillä kursseilla sairauden vaikutukset työ- tai toimintakykyyn ovat selvemmät kuin Aslak –kurssilaisilla. Sairauden ja työkyvyn välinen suhde ei kuitenkaan ole samalla tavalla perusteena kuntoutukseen valinnalle kuin aiemmissa kuntoutusmuodoissa. Valinnan perusteena on sairauden itsehoidon ohjauksen ja sen kanssa toimeen tulemisen tarve.

Liite 2.	Y= yksilö taso T= työtehtävä SO=sos/organisaatio	QPS Nordic laaja	QPS Nor- dic34+	Oma lomake QPS Nordicin kysymykset muut	
Työn vaatimukset					
työn määrälliset vaatimukset	T	4	2	2	2
päätöksenteon vaatimukset	T	3	-	1	
oppimisvaatimukset	T	3	2	2	4
-yksittäiskysymykset		13	-	1	20 (taidot)
Rooliodotukset					
työroolin selkeys	T	3	2	3	
rooliristiriidat työssä	T	3	1	2	
-yksittäiskysymykset		1	-	1	1
Vaikutusmahdollisuudet työssä					
työn haasteellisuus	T	3	2	3	
vaikutusmahdollisuudet päätöksentekoon	T	5	2	2	
vaikutusmahdollisuudet työtahtiin	T	4	2	2	
Ennustettavuus työssä					
ennustettavuus seuraavan kk aikana	T	3	1	1	
ennustettavuus 2:den vuoden aikana	Y	2	-	-	
haasteiden etsiminen työssä	Y	3	-	-	
-yksittäiskysymykset		4	1	1	1
Työn hallinta					
hallinnan kokeminen	Y	4	1	1	
yksittäiskysymykset	Y	2	-	-	
Sosiaalinen vuorovaikutus					
esimiestuki	SO	3	2	2	1
työtoverien tuki	SO	2	1	1	1
tuki ystäviltä ja sukulaisilta	SO	3	1	1	1
henkinen väkivalta (yksittäiskysymykset)	SO	4	-	1	2
-yksittäiskysymys		1	1	1	3
Johtaminen					
valtuuttava johtaminen	SO	3	2	3	
johtamisen oikeudenmukaisuus	SO	3	-	3	
-yksittäiskysymykset		2	-	2	
Organisaation kulttuuri ja ilmapiiri					
sosiaalinen ilmapiiri	SO	3	2	2	
innovatiivinen ilmapiiri	SO	3	2	2	
tasa-arvo (sukupuoli ja ikä)	SO	2	2	2	14
henkilöstön huomioonotto	SO	3	2	2	
-yksittäiskysymykset		2	1	1	1 avo
Työn ja yksityiselämän vuorovaikutus	Y				
- yksittäiskysymykset		2	-	-	11+1 avo
Työkeskeisyys	Y	3	-	-	
-yksittäiskysymykset		4	-	-	4 (+5)
Sitoutuminen organisaatioon	Y	3	-	-	1
Työryhmän arviointi	SO	3	2	2	
yksittäiskysymykset		2	-	-	
Työmotiivit					
sisäiset työmotiivit	Y	3	-	-	
ulkoiset työmotiivit	Y	3	-	-	
yksittäiskysymykset		1	-	-	
Terveystila ja työkyky	Y	-	-	-	15
Omat taidot	Y	-	-	-	20
Työn häirttekijät					26
Kysymysten määrä: asteikko +yksittäiset taustakysymykset		80+38 11	31+ 3	35 +7	126+2 avo 20

Liite 3. KYSELYLOMAKE**VASTAUSOHJEET**

Lue kysymys ja vastaa ympäröimällä sopivimman vaihtoehdon numero tai osassa kysymyksiä kirjoittamalla vastaus sille varattuun tilaan.

TAUSTATIEDOT

1. Syntymävuotesi 19 _____

2. Sukupuoli

1. nainen
2. mies

3. Mikä on peruskoulutuksesi

1. perus-, keski- tai kansakoulu
2. lukio/ylioppilastutkinto
3. muu, mikä _____

4. Mikä on ammattikoulutuksesi

1. ei ammattikoulutusta
2. ammattikurssi
3. koulutason tutkinto
4. opistotason tutkinto
5. alempi korkeakoulututkinto / AMK-tutkinto
6. ylempi korkeakoulututkinto
7. muu, mikä _____

5. Oletko

1. naimaton
2. avo/avioliitossa
3. eronnut/asumuserossa
4. leski

6. Onko sinulla alle 18 -vuotiaita lapsia

1. ei
2. kyllä, kuinka monta _____

minkä ikäisiä _____

Kysymyksiin 7 - 9 vastaavat vain avio- tai avoliitossa elävät, muut vastaajat siirtyvät kysymykseen 10.

PARISUHDE JA TYÖ

7. Onko puolisisi

1. töissä
2. työtön
3. opiskelija
4. äitiys-/ isyyslomalla / vanhempainlomalla tai hoitovapaalla
5. kotiäiti / -isä
6. eläkkeellä
7. muu tilanne, mikä _____

8. Miten seuraavat väittämät pitävät paikkansa teidän perheessänne

	pitää täysin paikkansa kaansa	pitää jokseenkin	ei juurikaan pidä paikkaansa	ei lainkaan pidä paik-
a) puolisoni tekee mielestäni liikaa töitä	1	2	3	4
b) minä teen puolisoni mielestä liikaa töitä	1	2	3	4
c) puolisoni tekee mielestäni liian vähän kotitöitä	1	2	3	4
d) minä teen puolisoni mielestä liian vähän kotitöitä	1	2	3	4

9. Kuka perheestänne yleensä hoitaa seuraavat työt

	puoliso yksin	puoliso pääasiassa	molemmat	minä pääasiassa	minä yksin	ei kumpi- kaan
a) Ruuan valmistuksen.....	1	2	3	4	5	6
b) Ruokakaupassa käymisen	1	2	3	4	5	6
c) Auton ym. laitteiden huollot	1	2	3	4	5	6
d) Astioiden pesun.....	1	2	3	4	5	6
e) Pyykin pesun.....	1	2	3	4	5	6
f) Pihatyöt.....	1	2	3	4	5	6
g) Siivouksen	1	2	3	4	5	6
h) Kodin korjaustyöt	1	2	3	4	5	6
i) Lasten hoidon	1	2	3	4	5	6
j) Lasten harrastuksiin viemisen.	1	2	3	4	5	6

Seuraaviin kysymyksiin vastaavat taas kaikki

TYÖHISTORIA

- 10. Paljonko sinulle on kertynyt työssäolovuosia tähän mennessä.** Laske mukaan työvuodet, jotka ovat kertyneet sen jälkeen, kun täytit kahdeksantoista (18) vuotta.

_____ vuotta

- 11. Monessako eri työpaikassa olet ollut sen jälkeen kun, täytit kahdeksantoista vuotta.** Laske mukaan työpaikat, joissa olet ollut yli kolme kuukautta.

_____ työpaikkaa

- 12. Kuinka monessa ammatissa (tehtävänimeke) olet toiminut sen jälkeen, kun täytit kahdeksantoista vuotta.**

Laske mukaan ammatit, joissa olet toiminut pidempään kuin kolme kuukautta

_____ eri ammatissa

NYKYINEN TYÖTILANNE

- 13. Mikä on nykyinen ammattinimikkeesi:** _____

- 14. Onko nykyinen työnantajasi**

1. valtio
2. kunta tai kuntayhtymä
3. yksityinen työnantaja
4. järjestö, mikä _____
5. olen yrittäjä /ammattinharjoittaja
6. muu, mikä _____

- 15. Kauanko olet ollut töissä nykyisessä työpaikassasi**

1. alle vuoden
2. _____ vuotta

- 16. Kauanko olet toiminut nykyisissä työtehtävissäsi**

1. alle vuoden
2. _____ vuotta

- 17. Onko työsuhteesi**

1. vakinainen / toistaiseksi voimassa oleva
2. määräaikainen, voimassa ____/____ 200__ saakka

- 18. Kuinka monta tuntia työskentelet yleensä viikossa** _____ tuntia

19. Mikä seuraavista kuvaa parhaiten työaikamuotoasi

1. Päivätyö (6-18 välillä)
2. Kaksivuorotyö
3. Kolmivuorotyö
4. Iltatyö
5. Yötyö
6. Muu työaikamuoto, millainen _____

20. Jos sinulla on enemmän töitä kuin normaalin työpäivän aikana ehdit tehdä, miten toimit?

1. Tiivistän tahtia ja jätän vaikka kahvi tai ruokatunnit väliin tai lyhyemmiksi
2. Jään ylitöihin
3. Teen mitä päivän aikana ennätän
4. Muu vaihtoehto, mikä _____

21. Jos sinulla jää vapaata aikaa työpäivän aikana, miten toimit?

1. Aloitan jonkin (uuden) työtehtävän
2. Vietän enemmän aikaa työkavereiden kanssa
3. Lepään
4. Suoritan valmistelevia seuraavaa päivää / tulevaa varten
5. Hoidan omia asioitani
6. Muu, mikä _____

22. Mikä seuraavista palkkausmuodoista kuvaa parhaiten omaasi

1. Kiinteä kuukausipalkka
2. Kiinteä tuntipalkka
3. Kiinteä peruspalkka sekä vuorolisät
4. Kiinteä peruspalkka sekä bonus tai tuottavuuslisä
5. Kiinteä peruspalkka sekä provisio
6. Puhdas urakkapalkka
7. Puhdas provisio
8. Muu palkkamuoto, mikä _____

23. Jos teet ylitöitä, saatko siitä korvauksen

1. Rahana
2. Vapaana
3. Molempina
4. En kumpanakaan
5. En tee ylitöitä

24. Toimitko esimiesasemassa (= sinulla on alaisia)

1. Kyllä
2. En

25. Toimitko asiajohtajana (vastuuasemassa esim. laatupäällikkönä, tiimivastaavana tms.)

1. Kyllä
2. En

[illegible]

31. Millaiseksi olet kokenut oman tilanteesi seuraavien seikkojen suhteen viime aikoina

		erittäin huono	melko huono	ei huono / ei hyvä	melko hyvä	erittäin hyvä
a)	fyysisen työkykysi.....	1	2	3	4	5
b)	henkisen työkykysi.....	1	2	3	4	5
c)	yleisen terveydentilasi	1	2	3	4	5
d)	käytännön työtaitosi	1	2	3	4	5
e)	teoreettinen työtietosi.....	1	2	3	4	5
f)	keskittymiskykysi työhön	1	2	3	4	5
g)	työmotivaatiosi eli halukkuutesi tai ... innostuksesi työtekoon	1	2	3	4	5
h)	viihtyminen työssäsi	1	2	3	4	5
i)	kykysi irrottautua työstä.....	1	2	3	4	5
j)	jaksamisesi vapaa-aikana.....	1	2	3	4	5
k)	tyytyväisyytesi elämään yleensä...	1	2	3	4	5
l)	luottamus tulevaisuuteen.....	1	2	3	4	5

32. Esiintyykö sinulla seuraavia vaivoja

Ympäroi sopivin vaihtoehto ja pohdi lopuksi vaivojen liittymistä työrasitukseen (rasti jos liittyy)

		ei	harvoin	toisinaan	usein	jatkuvasti	liittyy työhön tai työpaikkaan
a)	hengenahdistusta	0	1	2	3	4	☐
b)	verenpaineen nousua.....	0	1	2	3	4	☐
c)	sydänvaivoja.....	0	1	2	3	4	☐
d)	niska-hartiaseudun vaivoja	0	1	2	3	4	☐
e)	alaselän vaivoja.....	0	1	2	3	4	☐
f)	vaivoja muissa nivelissä ...	0	1	2	3	4	☐
g)	toistuvaa päänsärkyä	0	1	2	3	4	☐
h)	toistuvaa vatsavaivaa	0	1	2	3	4	☐
i)	toistuvaa yskää/nuhaa/ iho-oireita.....	0	1	2	3	4	☐
j)	unihäiriöitä.....	0	1	2	3	4	☐
k)	muistin heikkenemistä	0	1	2	3	4	☐
l)	väsymystä	0	1	2	3	4	☐
m)	jännittyneisyyttä	0	1	2	3	4	☐
n)	uupumusta	0	1	2	3	4	☐
o)	masennusta	0	1	2	3	4	☐

33. Montako kertaa olet ollut poissa töistä oman sairautesi takia viimeisen 6kk aikana

1. en yhtään kertaa
2. _____ kertaa, joiden yhteenlaskettu pituus on _____ kk _____ pv

TYÖN KUORMITTAVUUS**Arvioi seuraavaksi**

- a) ensin sitä miten paljon työsi vaatii alla lueteltuja taitoja
- b) sitten sitä miten paljon sinulla itselläsi on näitä taitoja
- c) ja lopuksi miten näitä taitoja yleisesti arvostetaan

34. a) Miten paljon työsi vaatii seuraavia taitoja

	ei lainkaan	vähän	melko vähän	melko paljon	paljon
a) vastuuntuntoa	0	1	2	3	4
b) hyvää muistia.....	0	1	2	3	4
c) rutiinitehtävien sietoa.....	0	1	2	3	4
d) kykyä noudattaa käskyjä	0	1	2	3	4
e) joustamiskykyä	0	1	2	3	4
f) kykyä itsenäiseen työskentelyyn.....	0	1	2	3	4
g) johtamistaitoja	0	1	2	3	4
h) myötäelämisen taitoa.....	0	1	2	3	4
i) sorminäppäryyttä / kätevyyttä	0	1	2	3	4
j) riskinottotaitoja.....	0	1	2	3	4
k) pikkutarkkuutta.....	0	1	2	3	4
l) kykyä hoitaa useita asioita yhtä aikaa	0	1	2	3	4
m) avaruudellista hahmottamista.....	0	1	2	3	4
n) fyysistä voimaa.....	0	1	2	3	4
o) uuden oppimistaitoja.....	0	1	2	3	4
p) yhteistyötaitoja.....	0	1	2	3	4
q) tiedon hankintataitoja.....	0	1	2	3	4
r) esiintymistaitoa.....	0	1	2	3	4
s) taiteellisia kykyjä	0	1	2	3	4
t) muu taito, mikä:	0	1	2	3	4

34 b) Miten paljon sinulla itselläsi on seuraavia taitoja

	ei lainkaan	vähän	melko vähän	melko paljon	paljon
a) vastuuntuntoa	0	1	2	3	4
b) hyvää muistia.....	0	1	2	3	4
c) rutiinitehtävien sietoa.....	0	1	2	3	4
d) kykyä noudattaa käskyjä	0	1	2	3	4
e) joustamiskykyä	0	1	2	3	4
f) kykyä itsenäiseen työskentelyyn.....	0	1	2	3	4
g) johtamistaitoja	0	1	2	3	4
h) myötäelämisen taitoa.....	0	1	2	3	4
i) sorminäppäryyttä / kätevyyttä	0	1	2	3	4
j) riskinottotaitoja.....	0	1	2	3	4
k) pikkutarkkuutta.....	0	1	2	3	4
l) kykyä hoitaa useita asioita yhtä aikaa	0	1	2	3	4
m) avaruudellista hahmottamista.....	0	1	2	3	4
n) fyysistä voimaa.....	0	1	2	3	4
o) uuden oppimistaitoja.....	0	1	2	3	4
p) yhteistyötaitoja.....	0	1	2	3	4
q) tiedon hankintataitoja.....	0	1	2	3	4
r) esiintymistaitoa.....	0	1	2	3	4
s) taiteellisia kykyjä	0	1	2	3	4
t) muu taito, mikä:	0	1	2	3	4

34 c) Miten paljon seuraavia taitoja yleisesti arvostetaan

	ei lainkaan	vähän	melko vähän	melko paljon	paljon
a) vastuuntuntoa	0	1	2	3	4
b) hyvää muistia.....	0	1	2	3	4
c) rutiinitehtävien sietoa.....	0	1	2	3	4
d) kykyä noudattaa käskyjä	0	1	2	3	4
e) joustamiskykyä	0	1	2	3	4
f) kykyä itsenäiseen työskentelyyn.....	0	1	2	3	4
g) johtamistaitoja	0	1	2	3	4
h) myötäelämisen taitoa.....	0	1	2	3	4
i) sorminäppäryyttä / kätevyyttä	0	1	2	3	4
j) riskinottotaitoja.....	0	1	2	3	4
k) pikkutarkkuutta.....	0	1	2	3	4
l) kykyä hoitaa useita asioita yhtä aikaa	0	1	2	3	4

	ei lainkaan	vähän	melko vähän	melko paljon	paljon
m) avaruudellista hahmottamista.....	0	1	2	3	4
n) fyysistä voimaa.....	0	1	2	3	4
o) uuden oppimistaitoja.....	0	1	2	3	4
p) yhteistyötaitoja.....	0	1	2	3	4
q) tiedon hankintataitoja.....	0	1	2	3	4
r) esiintymistaitoa.....	0	1	2	3	4
s) taiteellisia kykyjä	0	1	2	3	4
t) muu taito, mikä:	0	1	2	3	4

35. Arvioi seuraavaksi omaa työtäsi

	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
a) Jakaantuuko työmääräsi epätasaisesti niin, että työt ruuhkautuvat	1	2	3	4	5
b) Onko sinulla liikaa työtä	1	2	3	4	5
c) Onko työsi ruumiillisesti rasittavaa	1	2	3	4	5
d) Onko työsi henkisesti rasittavaa	1	2	3	4	5
e) Joudutko tekemään työssäsi monimutkaisia päätöksiä	1	2	3	4	5
f) Ovatko työtehtäväsi liian vaikeita.....	1	2	3	4	5
g) Joudutko suorittamaan työtehtäviä, joihin tarvitsisit enemmän osaamista/koulutusta....	1	2	3	4	5
h) Voitko käyttää tietojasi ja taitojasi työssäsi. ...	1	2	3	4	5
i) Onko työsi haasteellista.....	1	2	3	4	5
j) Pidätkö työtäsi mielekkäänä.....	1	2	3	4	5
k) Onko työllesi määritelty selkeät tavoitteet....	1	2	3	4	5
l) Tiedätkö mistä olet vastuussa	1	2	3	4	5
m) Tiedätkö tarkalleen, mitä sinulta odotetaan työssäsi	1	2	3	4	5
n) Saatto keskenään ristiriitaisia määräyksiä kahdelta tai useammalta henkilöltä	1	2	3	4	5
o) Joudutko suorittamaan tehtäviä, jotka mielestäsi pitäisi tehdä eri lailla	1	2	3	4	5
p) Voitko vaikuttaa työmäärääsi	1	2	3	4	5

		erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
q)	Voitko vaikuttaa työtahtiisi	1	2	3	4	5
r)	Voitko itse päättää milloin pidät taukoja	1	2	3	4	5
s)	Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin.....	1	2	3	4	5
t)	Tiedätkö etukäteen millaisia tehtäviä työhösi kuuluu kuukauden kuluttua	1	2	3	4	5
u)	Liikkuuko työpaikallasi muutoksia koskevia huhuja.....	1	2	3	4	5
v)	Oletko tyytyväinen kykyysi ratkaista ongelmia työssäsi	1	2	3	4	5
w)	Onnistuuko ryhmäsi tai tiimisi ongelmien ratkaisussa.....	1	2	3	4	5
x)	Onko tiedonkulku riittävää työyhteisössäsi..	1	2	3	4	5
y)	Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksiasi työssäsi	1	2	3	4	5
z)	Palkitaanko työpaikassasi hyvästä työsuorituksestasi (kannustus, raha).....	1	2	3	4	5
å)	Onko työyhteisössäsi häiritseviä ristiriitoja työntekijöiden välillä	1	2	3	4	5
ä)	Oletko joutunut uhkailun kohteeksi	1	2	3	4	5
	työssäsi viimeisen kahden vuoden aikana					
ö)	Oletko joutunut väkivallan kohteeksi.....	1	2	3	4	5
	työssäsi viimeisen kahden vuoden aikana					
aa)	Onko työpaikkasi johto kiinnostunut henkilöstön terveydestä ja hyvinvoinnista....	1	2	3	4	5

36. Oletko huomannut että sukupuolesi olisi vaikuttanut jollain tavalla työssäsi (työtehtävät, odotukset yms.) miten?

37. Arvioi miten hyvin esimiehesi on onnistunut seuraavissa asioissa☐ Minulla ei ole esimiestäEsimieheni on ☐ mies ☐ nainen

		harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	usein tai aina
a)	Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua osallistumaan tärkeisiin päätöksiin	1	2	3	4	5
b)	Rohkaiseeko lähin esimiehesi sinua sanomaan mielipiteesi, kun olette eri mieltä jostain asiasta	1	2	3	4	5
c)	Auttaako lähin esimiehesi sinua kehittämään taitojasi	1	2	3	4	5
d)	Puuttuuko lähin esimiehesi ongelmiin heti niiden ilmettyä	1	2	3	4	5
e)	Jakaako lähin esimiehesi työt oikeudenmukaisesti ja puolueettomasti	1	2	3	4	5
f)	Kohtelee lähin esimiehesi työntekijöitä oikeudenmukaisesti ja tasapuolisesti	1	2	3	4	5
g)	Koetko, että sinun ja lähiesimiehesi välinen suhde on stressaava	1	2	3	4	5
h)	Arvostaako lähiesimiehesi saavutuksiasi työssäsi	1	2	3	4	5
		vähän tai ei lainkaan	melko vähän	jonkin verran	melko paljon	paljon
i)	Luotatko johdon kykyyn huolehtia yrityksen / organisaation tulevaisuudesta	1	2	3	4	5
j)	arvostatko jäsenyyttä yrityksessäsi / organisaatiossasi	1	2	3	4	5
k)	arvostatko jäsenyyttä omassa ryhmässäsi tai tiimissäsi	1	2	3	4	5

38. Millainen on työpaikkasi ilmapiiri

		vähän tai ei lainkaan	melko vähän	jonkin verran	melko paljon	paljon
a)	Kannustava ja tukeva	1	2	3	4	5
b)	Leppoisa ja mukava	1	2	3	4	5
c)	Jäykkä ja sääntöihin perustuva	1	2	3	4	5
d)	Kilpaileva	1	2	3	4	5
e)	Ahdistava	1	2	3	4	5

39. Oletko kokenut henkistä kiusaamista (ilkeät sanat tai teot) työpaikallasi

1. en

2. olen, keiden taholta (rastita tahot)

- ☐ asiakkaan taholta ☐ työkaverin taholta
☐ esimiesasemassa olevan taholta ☐ yhteistyökumppanin taholta
☐ muun, kenen _____

40. Oletko ollut seksuaalisen lähentelyn kohteena työpaikallasi

1. en

2. olen, keiden taholta (rastita tahot)

- ☐ asiakkaan taholta ☐ työkaverin taholta
☐ esimiesasemassa olevan taholta ☐ yhteistyökumppanin
☐ muun, kenen _____

41. Esiintyykö työpaikallasi erilaista suhtautumista miehiin ja naisiin seuraavien asioiden suhteen

	miehiä suositaan			naisia suositaan	
	paljon	jonkin verran	tasapuolista	jonkin verran	paljon
a) etenemismahdollisuudet.....	1	2	3	4	5
b) työvälineet.....	1	2	3	4	5
c) arvostus	1	2	3	4	5
d) palkka	1	2	3	4	5
e) työtehtävien sisällöt	1	2	3	4	5
f) työnkuvan rajausta	1	2	3	4	5
g) vapaamuotoinen kanssakäyminen	1	2	3	4	5

42. Esiintyykö työpaikallasi erilaista suhtautumista iältään nuoriin / vanhoihin työntekijöihin seuraavien asioiden suhteen

	nuoria suositaan			vanhoja suositaan	
	paljon	jonkin verran	tasapuolista	jonkin verran	paljon
a) etenemismahdollisuudet	1	2	3	4	5
b) työvälineet	1	2	3	4	5
c) arvostus	1	2	3	4	5
d) palkka	1	2	3	4	5
e) työtehtävien sisällöt	1	2	3	4	5
f) työnkuvan rajausta	1	2	3	4	5
g) vapaamuotoinen kanssakäyminen	1	2	3	4	5

43. Rastita seuraavista häiritteijöistä ne, joita esiintyy työympäristössäsi. Jos vastaat kyllä mieti sen jälkeen kuinka paljon tekijä aiheuttaa häirtä sinulle (ympärii sopivin numero)

	ESIINTYYKÖ		MITEN PALJON HAITTAA				
	KYLLÄ	EI	ei lainkaan	melko vähän	jonkin verran	melko paljon	erittäin paljon
Kylmyys / kuumuus			1	2	3	4	5
Melu / ääriä			1	2	3	4	5
Kemikaalit / liuottimet			1	2	3	4	5
Savut / kaasut / höyryt			1	2	3	4	5
Kosteusvauriot /home			1	2	3	4	5
Puutteelliset työvälineet /-koneet			1	2	3	4	5
"Jatkuva" istumatyö			1	2	3	4	5
"Jatkuva" seisomatyö			1	2	3	4	5
Toistuva yksipuolinen työliike			1	2	3	4	5
Raskaita nostamisia			1	2	3	4	5
Tapaturmavaara			1	2	3	4	5
Yksitoikkoinen työ			1	2	3	4	5
Huono työilmapiiri			1	2	3	4	5
Ristiriitoja työntekijöiden välillä			1	2	3	4	5
Ristiriitoja suhteessa esimieheen			1	2	3	4	5
Ongelmia esimiestyössä			1	2	3	4	5
Toimimaton tiedotus			1	2	3	4	5
Kiire			1	2	3	4	5
Hankalat asiakkaat /oppilaat			1	2	3	4	5
Jatkuva uuden oppimisen vaatimus			1	2	3	4	5
Työmäärän lisääntyminen			1	2	3	4	5
Työtehtävien laajentuminen			1	2	3	4	5
Kehittymismahdollisuuksien puute			1	2	3	4	5
Etenemismahdollisuuksien puute			1	2	3	4	5
Työkuvan muuttuminen			1	2	3	4	5
Työtä koskevien muutosten ennakoimattomuus			1	2	3	4	5

44. Kuinka suuren osan työajasta käytät tietotekniikkaan perustuvaa laitetta (esim. tietokonetta)

1. suunnilleen koko ajan
2. yli puolet työajasta
3. noin puolet työajasta
4. alle puolet työajasta
5. en juuri lainkaan
6. en lainkaan

45. Miten hyvät mahdollisuudet sinulla on saada ammattitaitoa kehittävää koulutusta työnantajan kustantamana

1. heikot
2. melko heikot
3. melko hyvät
4. hyvät

46. Miten tärkeäksi itsellesi näet mahdollisuuden osallistua ammattitaitoa kehittävään koulutukseen

1. täysin yhdentekeväksi
2. melko yhdentekeväksi
3. melko tärkeäksi
4. erittäin tärkeäksi

47. Kuinka monta päivää olet saanut työnantajan kustantamaa koulutusta viimeisen vuoden aikana

_____ pv

48. Liittykö tämän hetkiseen työhösi seuraavia epävarmuustekijöitä

	kyllä	ei	en osaa sanoa
a. työnkuvan muutos	1	2	3
b. siirto toisiin tehtäviin	1	2	3
c. lomautuksen uhka	1	2	3
d. irtisanomisen uhka	1	2	3
e. työttömyyden uhka	1	2	3
f. työkyvyttömyyden uhka.....	1	2	3
g. muu muutos, mikä	1	2	3

49. Jos sinulla on työhön liittyvää stressiä tai muu työhön liittyvä mieltä painava asia keneltä saat tukea

	erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
1. puolisoilta.....	1	2	3	4	5
2. ystävältä					
☐ naispuoliselta.....	1	2	3	4	5
☐ miespuoliselta.....	1	2	3	4	5
3. työkaverilta					
4. ☐ naispuoliselta.....	1	2	3	4	5
☐ miespuoliselta.....	1	2	3	4	5
5. esimieheltä.....	1	2	3	4	5
6. työterveyshoitajalta/-lääkäriltä.....	1	2	3	4	5
7. muulta, keneltä	1	2	3	4	5

50. Jos sinulla on työ ulkopuolisia murheita tai mieltä painavia asioita keneltä saat tukea

		erittäin harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
1.	puolisolta.....	1	2	3	4	5
2.	ystävältä					
	☐ naispuoliselta.....	1	2	3	4	5
	☐ miespuoliselta.....	1	2	3	4	5
3.	työkaverilta					
	☐ naispuoliselta.....	1	2	3	4	5
	☐ miespuoliselta.....	1	2	3	4	5
4.	esimieheltä.....	1	2	3	4	5
5.	työterveyshoitajalta/-lääkäriltä.....	1	2	3	4	5
6.	muulta, keneltä.....	1	2	3	4	5

TYÖN JA VAPAA-AJAN SUHDE**51. Teetkö päätyöhösi liittyviä töitä myös kotona**

1. en koskaan
2. toisinaan
3. usein
4. muu vaihtoehto, mikä _____

52. Vastaa seuraaviin työtä ja vapaa-aikaa koskeviin kysymyksiin

		harvoin tai ei koskaan	melko harvoin	silloin tällöin	melko usein	hyvin usein tai aina
a)	Tunnetko laiminlyöväsi kotiasioita ansiotyön vuoksi	1	2	3	4	5
b)	Tunnetko laiminlyöväsi itsestä huolehtimistasi ansiotyön vuoksi	1	2	3	4	5
c)	Tunnetko laiminlyöväsi ystäviäsi ansiotyön vuoksi	1	2	3	4	5
d)	Mietitkö kotiasioita työaikanasi	1	2	3	4	5
e)	Mietitkö työasioita kotona	1	2	3	4	5
f)	Uppoudutko joskus työhösi niin ettet huomaa ajan kulua	1	2	3	4	5
g)	Tunnetko että työ on nyt niin tärkeä osa elämääsi että perhe-/yksityiselämän täytyy joustaa	1	2	3	4	5
h)	Tunnetko että työ sinulle tärkeä tyydy- tyksen lähde tai keino toteuttaa itseäsi	1	2	3	4	5

53. Kerro millaisia tehtäviä / vastuita sinulla on työpäivän jälkeen (asioita joita sinun täytyy päivittäin/ viikoittain hoitaa) ?

54. Oletko ajatellut että saattaisit lähteä eläkkeelle jo ennen eläkeikää

1. En, päinvastoin voisin jopa jatkaa pidempään työelämässä
2. En, nykyinen eläkeikä sopiva
3. Olen, toisinaan
4. Olen, usein
5. Olen jo jättänyt eläkehakemuksen

55. Mikä on eläkeikäsi _____ vuotta

Ensi vuoden alusta astuu voimaan työeläkeuudistus, jossa vanhuuseläkkeelle voi jäädä joustavasti 63 - 68 -vuotiaana. Työelämässä jatkamin 63 ikävuoden jälkeen kasvattaa eläkekarttumaa 4,5% vuotta kohden. Eli jos työssä jatkaa 68 vuoden ikään asti karttuma on 27 % suurempi kuin 63 -vuotiaana eläkkeelle jäädessä. Osalla kunnan ja valtion työntekijöistä säilyvät henkilökohtaiset eläkeiät.

56. Minkä ikäisenä arvioit tämänhetkisen tiedon valossa jääväsi pois työelämästä .

_____ -vuotiaana

Onko vielä jokin asia jonka haluaisit tuoda esiin työkykyysi / työssä jaksamiseesi liittyen tai naisten ja miesten työkykyyn liittyen yleensä?

Kiitokset vastauksestasi !