

# Voisinpa tehdä työni paremmin –

Tutkimus palvelutyötä tekevien naisten työelämäkokemuksista

**Lisätietoja**

kehittämispäällikkö

**Juha Antila**

juha.antila@sak.fi



# Sisällys

|    |   |    |
|----|---|----|
| 1. | Tutkimuksen tiivistelmä.....  | 1  |
|    | Muistilista kiireen kitkemiseksi ja työhyvinvoinnin<br>lisäämiseksi ..... | 2  |
| 2. | Johdanto .....  | 3  |
| 3. | Organisaatiossa ja työyhteisössä ilmenevät<br>haasteet.....               | 5  |
| 4. | ”Kaikkeni teen ja mikään ei riitä” .....                                  | 7  |
| 5. | Teknologia haastaa ja kehittää työelämän laatua....                       | 11 |
| 6. | Vaikutusmahdollisuuksia vai niiden puutetta<br>työssä? .....              | 13 |
| 7. | Mitä asioille pitäisi tehdä? Haastateltavien<br>ratkaisuehdotukset .....  | 16 |
|    | Johtopäätöksiä .....  | 17 |
|    | Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus .....                                  | 19 |

Selvityksen kokosi SAK:lle korkeakouluharjoittelija **Pinja Lumitsalo**.

# 1. Tutkimuksen tiivistelmä

- Halusimme jatkoselvittää SAK:n Työolobarometrin vuoden 2020 ilmiötä, jonka mukaan kolmasosa vastaajista koki, ettei voi tehdä työtään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi.
- Vuoden 2020 työolobarometrin tulosten mukaan kiireen tunne työssä korostui etenkin nuorehkoilla naisilla, jotka työskentelevät yksityisellä palvelualalla sekä julkisella sektorilla.
- Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa laadullinen selvitys siitä, mistä kiireen kokemus tällä kohderyhmällä johtuu.

## Millaisia tuloksia saatiin?

- ”En voi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin” -kokemuksen taustalta löytyy monia ajankohtaisia työelämän ilmiöitä ja työoloja kuvaavia tekijöitä.
- Kokemus aiheuttaa moninaisia työstressin oireita sekä yksilön että työyhteisön tasolla. Henkisestä kuormituksesta johtuvat stressioireet korostuivat haastateltavien vastauksissa.
- Ilmiötä selitti usein kiireen kokemus, jonka syy oli valtaosan mielestä riittämättömät henkilöresurssit suhteessa työn määrään.
- Kiireen kokemus vaikutti selvästi negatiivisesti työhön sitoutumiseen, työmotivaatioon ja tätä kautta koko alan vetovoimaan.
- Työhön liittyvät teknologiat nähtiin pääosin työtä edistävinä tekijöinä, mutta estäviä vaikutuksia teknologialla nähtiin olevan etenkin silloin, kun teknologia lisäsi kontrollia tai sen käytössä ei huomioitu työarjen muuttuvia tilanteita.
- Oman työn vaikuttamismahdollisuuksissa oli parantamisen varaa. Työntekijöiden muutostoiveet liittyen työnteon sujuvoittamiseen ovat usein hyvin arkisia, työn ulkoisia tekijöitä.
- Työajan joustot ja työvuoroihin vaikuttamisen mahdollisuudet koettiin vähäisinä.
- Henkinen ja fyysinen kuormitus työssä vaikutti negatiivisesti työstä palautumiseen ja jaksamiseen myös vapaa-ajalla.

# Muistilista kiireen kitkemiseksi ja työhyvinvoinnin lisäämiseksi

## 1. Työhyvinvoinnista on tehtävä osa henkilöstöpolitiikkaa.

- Jotta henkisen työhyvinvoinnin edistämistä pystytään tukemaan parhaalla mahdollisella tavalla, tulee työpaikalla luoda lähtökohdat henkisen työhyvinvoinnin kehittämiseksi, psykososiaalisten kuormitustekijöiden ennaltaehkäisylle sekä ongelmiin puuttumiselle.

## 2. Resurssointi henkiseen työhyvinvointiin on investointi, joka tukee organisaation tuottavuutta.

- Hyvinvoiva työntekijä jaksaa tehdä hyvää työtä. Työntekijän jaksamisella on positiiviset vaikutukset työorganisaation tuottavuuteen.
- Hyvinvoivat työyhteisöt jaksavat kehittää ja tehdä muutoksia työhönsä ja työhön liittyviin prosesseihin.

## 3. Työmotivaation ja työhön sitoutumisen edistämiseksi on taattava riittävät henkilöstöresurssit.

- Työn mitoittaminen suhteessa työn määrään lisää laadukasta ja tehokasta työtä.
- Työntekijän kokemus siitä, että saa tehdä työnsä hyvin ja huolellisesti, lisää työmotivaatiota ja työhön sekä työpaikkaan sitoutumista.

## 4. Työntekijän vaikutusmahdollisuuksia omaan työhönsä on lisättävä.

- Työpaikalla on valtava osaamisresurssi, jonka käyttämättä jättämiseen ei luulisi kenelläkään olevan varaa.
- Mahdollisuus vaikuttaa ja ideoida tulisi olla työntekijöiden osallistamisen ja työn kehittämisen lähtökohta.

## 5. Työntekijät on otettava mukaan päätöksentekoon asioissa, jotka koskevat heitä.

- Työntekijät ovat oman työnsä parhaita asiantuntijoita.

## 2. Johdanto

Yksi työelämän muutosta eniten kuvaavista tekijöistä viime vuosien aikana on lisääntynyt kiireen tunne työelämässä. Useiden kotimaisten ja myös Euroopan laajuisten tutkimusten mukaan häiritsevä ja kuormittava kiire työssä on lisääntynyt, ja myös SAK:n Työolobarometrin 2020 mukaan reilusti yli puolet vastaajista kokee, että väite "työtä leimaa jatkuva kiire", kuvaa heidän kokemustaan hyvin tai melko hyvin. Tilastokeskuksen viimeisimmän työolotutkimuksen mukaan palkansaajista noin kolmasosa kertoi, että kiire aiheuttaa heille erittäin tai melko paljon haittaava rasitusta työssä.

Tilastokeskuksen työolotutkimuksen tulokset ovat saman suuntaisia haittaavan kiireen kokemuksista eri sukupuolten välillä. Kokemus jatkuvasta kiireestä on yleisempää naisilla kuin miehillä.<sup>1</sup> SAK:n Työolobarometrin tuloksissa huomionarvoista on se, että jatkuvaa kiirettä työssään kokevat useimmin kaikista nuorimmat työntekijät. Ikäryhmässä 30 vuotta ja sitä nuoremmat, vastaajista reilu kolmannes oli sitä mieltä, että väite jatkuvasta kiireestä kuvaa heidän työtään hyvin.

Hyvä kysymys on se, mitä syitä kiireen tunteen taustalta löytyy. SAK:n Työolobarometrin mukaan lähes joka kolmas työntekijä koki, ettei pysty tekemään työtään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Tämä kokemus korostui tulosten mukaan etenkin nuorehkoilla naisilla, jotka työskentelevät yksityisellä palvelualalla tai julkisella sektorilla. Tämän selvityksen tavoitteena on tuottaa laadullinen jatkotutkimus niistä tekijöistä, jotka selittävät näillä aloilla työskentelevien naisten työelämäkokemusta siitä, ettei työtään voi tehdä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi.<sup>2</sup>

Tarkoitus on selvittää, mitä selittäviä tekijöitä kokemuksen taustalta löytyy, mistä kokemus johtuu sekä avata tekijöitä, joita kokemuksesta seuraa. Lisäksi tutkimuksessa haluttiin selvittää tarkemmin sitä, kokeeko työntekijä, että hän voi vaikuttaa kiireen kokemuksesta johtuviin tekijöihin työssään, ja miten työn ja yksityiselämän yhteensovittamisen mahdollisuudet vaikuttavat jaksamiseen tai jaksamattomuuteen. Tutkimus on erittäin ajankohtainen, koska työn henkinen rasittavuus ja haittaava kiireen tuntu ovat yleistyneet viime vuosina etenkin naispalkansaajilla.<sup>3</sup>

Tutkimus toteutettiin syksyllä 2021 haastattelututkimuksena laadullisen tapaustutkimuksen keinoin. Haastatteluja varten rekrytoitiin kymmenen naista, jotka työskentelivät julkisen sektorin sosiaali- ja terveysalan sekä yksityisen palvelusektorin ammateissa. Haastateltavat olivat iältään 20–42-vuotiaita. Tässä raportissa esiintyvät haastattelumateriaalista poimitut sitaatit on muokattu niin,

---

1 Sutela, Pärnäinen, Keyriläinen: Digiajan työelämä- Työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018

2 Kesä, Ylikojola: Laadullinen tutkimus- En voi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin. Julkaisusarja 2/2021

3 Sutela, Hanna: Naispalkansaajien jaksamisongelmien roima kasvu yllätti myös työolotutkijan: <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2020/naispalkansaajien-jaksamisongelmien-roima-kasvu-yllatti-myoos-tyoolotutkijan/>

ettei niistä voi tunnistaa haastateltavaa. Haastattelumateriaali on jaettu temaattisesti kolmeen osaan aineistosta esiin nousseiden kokonaisuuksien perusteella.<sup>4</sup>

Haastateltavien kuvaukset työelämän kokemuksesta ”en voi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin”, olivat hyvin moninaisia. Ilmiön takaa löytyy tämän päivän työoloja ja työelämän laatua kuvaavia tekijöitä, joita kuvattiin sekä organisaation että työyhteisön näkökulmasta sekä yksilön ja työtehtävien tasolla. Haastateltavat kuvasivat myös monia haasteita, joita kyseinen ilmiö tuottaa työn tekemisen kannalta, ja tässä korostui työn henkinen kuormitus yksilötasolla sekä puuteet tai ongelmat liittyen työn resursointiin, autonomiaan tai esimiestyön rooliin.

---

4 Liite 1: Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus

### 3. Organisaatiossa ja työyhteisössä ilmenevät haasteet

Kun työ on hyvin järjestetty, se on myös tehokasta. Tehokas työ on tuottavaa. Kun ihminen voi hyvin, hän tekee usein myös hyvää työtä, ja kun koko työyhteisö voi hyvin, sillä on edellytyksiä myös kehittää työtään ja työprosessejaan. Parhaassa tapauksessa työn resursointi ja tavoitteet ovat määritelty yhdessä työntekijöiden kanssa sellaisiksi, että ne on mahdollista saavuttaa. Tämä on pitkälti johtamiskysymys.

Työyhteisössä myös työntekijöillä on vastuu hyvän työn tekemisestä. Työnantajalla on puolestaan vastuu järjestää työ niin, että sitä on mahdollista tehdä hyvin ja työturvallisesti.

Kun kysimme haastateltavilta, mistä johtuu kokemus tai tunne siitä, ettei työtään ehdi tehdä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi, useimmat kertoivat kokevansa työssään haittaavaa kiirettä. Vastausten perusteella kiireen kokemuksen taustalla on monenlaisia tekijöitä. Haastateltavien kuvauksissa korostuu selvästi, että haittaava kiireen kokemus on seurausta liian vähäisestä henkilöstön määrästä suhteessa työtehtävien määrään. Toisin sanoen työ koettiin usein aliresursoiduksi.

*"No se on se kiire, se kun tekee sitä työtä yksin, niin siinä on kyllä se sama asia, kun et pysty ihan samalla tavalla kohtaamaan ja pysty palvelemaan ihan yhtä hyvin asiakkaita."*

*Kahvilavastaava, 36*

*"Jos vuorossa on yksi henkilö, niin se tuntuu mahdottomalta. Silloin se tuntuu asukkaallakin pahasti ja vaikuttaa asukkaan mielialaan ja siten myös hoitajan mielialaan, ettei vaan pärjää. Toinen asia mikä vaikuttaa on kiireellisyys."*

*Lähihoitaja. 29*

Organisaation tasolla haittaavan kiireen kokemuksen taustalta löytyi myös haasteita liittyen esihenkilön rooliin. Haastateltavat mainitsivat, että esihenkilöltä saatavan tuen puute näkyy haasteena organisoida työtä. Lisäksi vastauksissa tuotiin esiin työntekijöiden vaihtuvuus työpaikalla, jonka todettiin vaikuttavan työntekijöiden perehtyneisyyteen hoitaa tiettyjä työtehtäviä. Tällä on taas luonnollisesti vaikutusta koko työtiimin toimintaan.

Työyhteisö koettiin merkittävänä tekijänä positiivisen työkokemuksen edistäjänä. Työkavereiden ja työyhteisön rooli perehdyttäjänä työn käytäntöihin nähtiin tärkeänä niin työsuhteen alkaessa kuin myös työsuhteen aikana laajemmin. Lisäksi tuotiin esiin se, että hyvä yhteishenki ja työmotivaatio heijastuvat työkavereihin ja työn tekemiseen. Vastaavasti toisin päin työkavereiden alentunut työmotivaatio, haasteet tiimityössä, vaihtuvat työkaverit ja perehdytyksen puute mainittiin syyksi työyhteisön tasolla ilmeneviin stressitekijöihin.

*"Kiireestä aiheutuu myös henkilökunnan välisiä ristiriitoja. Ehkä erilaiset säännötkin jopa. Vois myös sanoa, että henkilökunnan väliset kismat myös. Meillä on yleensä ollut niin, että työvuoroissa saa auttaa toista, jos on aikaa, mutta jotkut haluavat pysyä omalla reviirillään, eikä heitä saa auttaa, eivätkä muut saa auttaa."*  
Kokki, 26

## **Yhteenveto**

- Haittaava kiire työssä johtuu usein siitä, että henkilöstöä on liian vähän suhteessa työmäärään.
- Hyvä esihenkilötyö ja toimiva työyhteisö ennaltaehkäisevät haittaavaa kiireen tuntua.
- Kiireestä johtuva työkavereiden alentunut työmotivaatio, vaihtuvat työkaverit ja perehdytyksen puute vaikuttavat negatiivisesti koko työyhteisöön.



## 4. ”Kaikkeni teen ja mikään ei riitä”

Kokemus, että työnsä voi tehdä mahdollisimman hyvin ja huolellisesti, merkitsi paljon jokaiselle haastateltavalle. Mahdollisuus tehdä työ hyvin ja loppuun saakka, oli myös tärkeä tekijä. Sen, että työnsä voi hoitaa huolellisesti, koettiin lisäävän ja vahvistavan myös itseluottamusta, työhyvinvointia, työssäjaksamista ja etenkin työmotivaatiota.

*”No kyllä se merkitsee tosi paljon, eli mulla on suuri tarve olla hyvä työntekijä, osoittaa sitä omaa pätevyyttä. Kun tuntee itsensä osaavaksi ja päteväksi työntekijäksi, niin se parantaa sitä itseluottamusta, niin sitten alkaa tuntemaan itsensä myös hyväksi tyyppiksi myös muissa arkielämän asioissa. Niin sillä on tosi iso merkitys työhyvinvoinnille ja jaksamiselle, kun tuntuu, että osaa.”*  
Koulunkäynninohjaaja, 26

Useiden haastateltavien kommentteissa tuli esiin tarve, että he haluaisivat tehdä työnsä entistä paremmin ja laadukkaammin. Toiveina mainittiin mahdollisuus palvella asiakasta paremmin, saada mahdollisuus valmistaa maukkaampaa ruokaa, pitää työympäristö siistimpänä tai antaa huomioita lapsiryhmässä esimerkiksi niille lapsille, jotka sitä vähiten osaavat vaatia.

### ”En voi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin”

Kokemus siitä, ettei voi tehdä työtään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi, vaikutti haastateltavien mukaan sekä työn lopputulokseen että työn laatuun ja sen tehokkuuteen. Useat haastateltavat kuvasivat, että työtehtävien kerääntyminen tai työn luonne johtaa usein siihen, että heidän tulee täyttää useita työhön liittyviä vaatimuksia samanaikaisesti.

Haastateltavat kuvasivat myös tilanteita, joissa työtä tehdään yksin tai työtehtäviin liittyviä vaatimuksia tulee samaan aikaan eri paikoissa. Näihin tekijöihin ei ole aina mahdollista vastata suunnitellusti eikä yhtäaikaisesti. Toisinaan esimerkiksi teknologian mahdollistama raportointi saattaa viedä aikaa varsinaisilta työn ydintehtäviltä. Työstressitutkimuksessa sellaista tilannetta, jossa työntekijä kokee, että lisätehtävät vievät liikaa aikaa ja voimavaroja työn ydintehtäviltä, kutsutaan rooliylikuormitukseksi.<sup>5</sup>

*”Jos jotain jää tekemättä, niin lopputulos on aivan eri. Musta tuntuu, että jos olisi parempi mahdollisuus hoitaa potilaita, niin paransivatkin nopeasti.”*  
Lähihoitaja, 29

---

<sup>5</sup> Saija Mauno, Mari Huhtala ja Ulla Kinnunen: Tykkää työstä. Työn laadulliset kuormitustekijät, 2017

*”Se kiire ja asiakkaiden ehtymätön virta, joka tulee ovista ja ikkunoista. Se kiire, kun pitää rahastaa, viedä ruokaa, tehdä jälkkäriä ja siivota. Siinä pitää organisoida ja tehdä monta asiaa yhtä aikaa.”*

*Tarjoilija, 26*

Kun työn vaatimukset ylittävät voimavarat, voidaan puhua haitallisesta työn kuormittavuudesta ja tilanteen pitkittyessä työstressistä. Yksilön tasolla kokemukset, että joutuu hoitamaan työntekäviä ”vajavaisesti”, jättämään ne kesken tai välillä jopa kokonaan tekemättä, aiheuttavat tyytymättömyyttä sekä omaan itseen että työtehtävistä suoriutumiseen. Näillä tekijöillä on olennainen merkitys työntekijän onnistumisen tunteeseen ja kokemukseen työn vetovoimasta.

## **Työn henkinen raskaus korostui vastauksissa**

Työkyvyn kannalta kuormittavin sairausryhmä nykypäivänä ovat mielenterveyden häiriöt. Naiset saavat KELA:n mielenterveysperusteista sairauspäivärahaa selvästi useammin kuin miehet.<sup>6</sup> Aihe on hyvin ajankohtainen, koska työn henkinen raskaus ja työelämässä haittaava kiire ovat yleistyneet viime vuosina etenkin naispalkansaajilla.<sup>7</sup>

Lähes kaikki tämän tutkimuksen haastateltavat kertoivat, että tilanteet ja olosuhteet työssä ja työpaikalla ovat vaikuttaneet heidän omaan ajatteluunsa tai mielentilaansa. Näin on tapahtunut joko heidän tämänhetkissä työtehtävissään tai edellisissä työsuhteissa. Kokemusta selittävinä tekijöinä vastauksissa tuotiin esille työn aiheuttamat moninaiset henkiset kuormitustekijät.

Haastateltavista muutama toi esille sen, etteivät he koe työtilanteen vaikuttavan mielentilaansa tai terveydentilaansa, koska he eivät aio työskennellä alalla kovin pitkään. Kokemuksella on siis vaikutusta kyseisen alan vetovoimaan ja työssä pysymiseen.

*”Ei, ei se mun terveydentilaan tai mielentilaan. Ehkä se, että en nää, että olisin tolla alalla kovin pitkään. Ehkä sitten, jos olisi pidempään. Vaikka monia kymmeniä vuosia, niin sitten se voisi vaikuttaa.”*

*Lastenhoitaja, 20*

Henkisen kuormituksen lisäksi muutama haastateltavista toi esille fyysisen kuormituksen ja pitkien työvuorojen aiheuttamat vaikutukset heidän omaan mielen- tai terveydentilaansa. Fyysisen kuormituksen taustalla mainittiin etenkin se, että palautumiselle ei ole varattu tarpeeksi aikaa työvuoron aikana.

---

6 Blomgren, Jenni: Mielenterveyden häiriöt ohittivat tuki- ja liikuntaelinten sairaudet sairauspoissaolopäivien määrässä <https://tutkimusblogi.kela.fi/arkisto/5011>

7 Sutela, Hanna: Naispalkansaajien jaksamisongelmien roima kasvu yllätti myös työolotutkijan: <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2020/naispalkansaajien-jaksamisongelmien-roima-kasvu-yllatti-myo-tyoolotutkijan/>

*"Kyllähän se on vaikuttanut. Kun tietää, että kaikkeni teen ja mikään eri riitä. Kyllähän se toki vaikuttaa, kun työ on niin iso osa hereillä oloajasta, että jos ei vaikuttaisi niin outoa olisi."*

*Tukkumyyjä, 42*

*"Mitä pidempi työpäivä niin sen huonommin. Kyllähän ne lepo hetket meidän alalla on semmosia, että esim. meillä ei oo erillistä tilaa, jossa vois syödä ja palautua työpäivän aikana ja koko päivä ollaan jaloillaan. Eli myös fyysinen rasitus vaikuttaa siihen aika lailla"*

*Tarjoilija, 28*

Kokemus, ettei voi tehdä työtään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi, aiheutti joillekin haastateltavista riittämättömyyden tunteita. Tämä taas vaikutti suoraan työmotivaatioon. Nämä haastateltavat kokivat, ettei heidän työtään ole ollut mahdollista alun perikään tehdä niin hyvin kuin haluaisi. Tämä johtui työtahdistista tai vähäisistä resursseista. Työmotivaation puute taas oli johtanut osalla siihen, että he olivat vaihtaneet työpaikkaa.

*"Kun yhdessä paikassa ei voi tehdä kunnolla, niin loputkin paikat tekee sit nopeasti ja päivä on pulkassa sitten. Sitä ei tee kunnolla, kun muuallakaan ei voi tehdä."*

*Siivooja, 32*

*"Kyllähän se vaikuttaa omaan työmotivaatioon. Kyllähän sitä turhautuu siihen tunteeseen, että ihan sama kuinka paljon sä teet, niin ei kuitenkaan kata sitä tarvetta mitä siellä on."*

*Lastenhoitaja, 22*

*"Mistä mä saan motivaatiota, on se työn jälki ja jos ei oo semmosta mihin ite oon tyytyväinen, niin mulla menee moti ja millään ei enää mitään merkitystä. Eli se on vähän silleen joko tai. Haluun joko tehdä tosi hyvin ja silloin näkee hyvän työn jäljen ja jos se on semmosta sinne päin, niin siitä ei voi nauttia silleen samalla tavalla."*

*Lastenhoitaja, 20*

## **"Jos ei jaksa tehdä työtä, niin ei jaksa tehdä mitään muutakaan"**

Valtaosa haastateltavista koki, että henkinen ja fyysinen kuormitus työssä vaikutti negatiivisesti työstä palautumiseen ja jaksamiseen myös vapaa-ajalla. Tämä taas aiheutti haasteita työn ja yksityiselämän yhteensovittamisessa.

Haastateltavat kertoivat, että työasiat pyörivät välillä mielessä myös kotona. He saattavat joskus vapaa-ajallaan tehdä kotona työtehtäviä, joita eivät ehdi tehdä loppuun työajalla. Toisinaan taas koettiin, että palautuminen kuormittavasta työpäivästä vie merkittävästi aikaa vapaa-ajalla. Lisäksi eteenkin perheellisten haastateltavien vastauksissa korostui kokemus siitä, että töistä palautuminen vie aikaa lapsilta ja puolisoilta.

SAK:n vuoden 2020 Työolobarometrin mukaan naisista useampi kuin joka neljäs (27 %) koki, että hänen työtilannettaan kuvaa väittäjä ”työasiat pyörivät häiritsevästi mielessä myös vapaa-ajalla”. Miehistä samaa koki vajaa viidennes (18 %). Naisista siis selvästi miehiä suuremmalla osalla työasiat pyörivät häiritsevästi mielessä myös vapaa-ajalla.

*”Kyllä niitä jää miettimään, että hitsi kun ois voinut tehdä tuota ja tuota. Jos on jotain, jota mitä ois pitänyt tehdä, vaikka tietokoneella, niin saattaa sit kotona käydä näpyttelemässä jotain, että kyllä se jää, kun ei ehdi työajan puitteissa tehdä kaikkea.”  
Lastenhoitaja, 22*

*”No tosi paljon. Jos ei jaksa, niin mun ainakin tosi vaikea irtautua työstä. Siitä tulee semmonen, ettei saa mitään aikaiseksi, kun on vaikea lopettaa ja asiat venyy. Jos ei jaksa tehdä työtä, niin ei jaksa tehdä mitään muutakaan.”  
Lähihoitaja, 22*

## **Yhteenveto**

- Mahdollisuus tehdä työnsä hyvin ja huolellisesti vahvistaa itseluottamusta, työhyvinvointia ja työssäjaksamista.
- Moninaiset henkiset kuormitustekijät selittivät haitallisen kiireen kokemusta työssä.
- Se, ettei voi tehdä työtään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi, voi aiheuttaa riittämättömyyden tunnetta, joka taas heikentää työmotivaatiota.
- Työmotivaation puute saattaa johtaa työpaikan vaihtamiseen ja heikentää työhön sitoutumista.
- Henkinen ja fyysinen kuormitus työssä vaikuttivat negatiivisesti työstä palautumiseen ja myös jaksamiseen vapaa-ajalla. Tämä aiheutti haasteita sovittaa yhteen työ ja vapaa-aika.

## 5. Teknologia haastaa ja kehittää työelämän laatua

Teknologian rooli on lisääntynyt viime vuosikymmenten aikana merkittävästi niin työssä kuin vapaa-ajalla. Teknologia on väline, jonka käyttöön vaikuttavat niin työpaikan kulttuuri, johtaminen kuin myös yhteistoiminta. Kotiin ostettavasta teknologiasta poiketen työpaikan teknologialaitteet ovat yleensä jonkun muun valitsemia. Työntekijän on sovitettava osaamisensa ja työarki laitteen vaatimuksiin. Kyse onkin pitkälle siitä, miten ja miksi teknologiaa käytetään ja miten teknologian käyttöönotto toteutetaan työpaikalla.

Tämän tutkimuksen haastatteluista kävi ilmi, että työhön liittyvä teknologia koetaan pääosin hyvänä ja työtä auttavana asiana. Teknologialla todettiin olevan kuitenkin sekä työn tekemistä estäviä että edistäviä vaikutuksia. Teknologisten ratkaisujen kuvattiin auttavan muun muassa suunnittelemaan ja jakamaan työaikaa, vastaanottamaan asiakkaan tilauksia (tukkukauppa, ravintola-ala) sekä ylläpitämään yhteydenpitoa työkavereiden ja moniammatillisten tiimien välillä (hoitoalan raportointi, työyhteisön viestiryhmät).

Teknologia mahdollistaa sen, että työntekijöiden kontrollointi lisääntyy ja sitä on aiempaa helpompi sekä tehokkaampi toteuttaa. Toisissa työtehtävissä työntekijöiden kontrollin lisäämiselle on vahvat perusteet esimerkiksi turvallisuussyistä. Haastatteluissa tuotiin esille, että teknologian avulla lisääntynyt työntekijöiden kontrollointi vaikeuttaa kuitenkin usein työntekoa. Teknologian huonoina puolina mainittiin myös tilanteet, joissa se ei toimi, sen käyttöön menee työvuorosta liikaa aikaa tai työarjessa vaihtuvat tilanteet jäävät sitä käytettäessä huomiotta.

*”Joo kännykässähän on se suunniteltu työaika ja työnseuranta. Teknologiahan on hyvä asia, sieltä pystyy katsomaan, että minne pitää mennä, osoitteet ja näin eespäin... ja näkee koko ajan, kuinka kauan on mennyt työstä ja pystyy suunnitella työtä ja kohta on jo ns. hoppu ja pitäis jo vaihtaa toiseen kohteeseen.”*  
Siivooja, 32

*”No on, esim. se foodoran päätelaite. Siinä on aina se puolen tunnin haku aika sille ruualle, siitä kun se hyväksytään -niin sen on pakko olla puolen tunnin päästä valmis niin se on vähän huono...kun ei välttämättä kerkeä tehdä sitä puolen tunnin päästä.”*  
Kokki, 26

Esimerkiksi siivoojan työssä teknologian avulla on varmasti helpompi suunnitella työaikaa ja aikatauluttaa siivouskohteet. Ongelmia voi tuottaa kuitenkin se, jos kokonaisaikataulussa ei huomioida kohteiden välissä käytettävää matka-aikaa tai työssä rikkoutuvista työvälilinjasta johtuvia viivästyksiä. Huomionarvoista onkin se, miten teknologia otetaan käyttöön työyhteisöissä ja saavatko työntekijät osallistua ja kommentoida sen käyttöönottoon liittyviä asioita osana työtehtäviään.

## Yhteenveto

- Teknologialla on pääosin työntekoa edistäviä vaikutuksia. Negatiivisia vaikutuksia teknologialla on työhön silloin, kun se ei toimi, sen käyttöön kulutettua aikaa on vaikea arvioida suhteessa kokonaistyömäärään tai kun sen käyttö lisää yksipuolisesti työntekijän kontrolloimista.
- Huomiota tulisi kiinnittää siihen, miten teknologia otetaan käyttöön työyhteisöissä ja saavatko työntekijät osallistua sen käyttöönottoon osana työtään.

## 6. Vaikutusmahdollisuuksia vai niiden puutetta työssä?

Tutkimusten mukaan työntekijä, jolla on mahdollisuuksia vaikuttaa työhönsä, jaksaa paremmin, sairastaa vähemmän ja viihtyy työssään paremmin. Työ- ja elinkeinoministeriön työolobarometrin mukaan liki puolet suomalaisista palkansaajista pystyy vaikuttamaan ”paljon” tai ”melko paljon” työtähtiinsa, kolmasosa pystyy vaikuttamaan työtehtäviensä sisältöön ja hieman harvemmallalla (28 %) on mahdollisuus vaikuttaa työnjakoon.<sup>8</sup> Työolobarometrin mukaan naisilla on heikommät vaikutusmahdollisuudet työhönsä kuin miehillä. Työn henkinen kuormittavuus, haitallinen kiire ja heikommät työajan joustot ovat myös yleisimpiä naistyöntekijöiden keskuudessa. Naisten ja miesten välinen eriytyminen työelämässä on siis havaittavissa myös liittyen työoloihin.<sup>9</sup>

Tämän tutkimuksen haastateltavista noin puolet koki, että heillä ei ole tai on erittäin vähän vaikutusmahdollisuuksia työhönsä. Noin puolet taas kertoivat, että heillä on jonkinlaista vaikutusvaltaa työhönsä, etenkin työn järjestelyjen käytännön asioihin, vaikka työn organisoimien linjaukset tulevat useimmiten johdolta. Vain muutama haastateltava koki voivansa vaikuttaa työhönsä. Esihenkilön rooli vaikutusmahdollisuuksien luomisessa ja arjen työssä ilmenevien haasteiden kuuntelijana mainittiin tärkeänä tekijänä.

Haastateltavilta kysyttiin, mitä he haluaisivat muuttaa työssään. Ne, jotka kokivat, ettei heillä ole vaikutusmahdollisuuksia työhönsä, luettelivat hyvin tavallisia arjen asioita, kun heiltä kysyttiin, mitä he haluaisivat muuttaa työssään. Muutostoiveita olivat esimerkiksi taustamusiikin vaihtaminen työpaikalla tai se, että ehtisi palvella asiakkaita paremmin. Mielenkiintoinen seikka on se, että usein muutostoiveet liittyvät juuri työn ulkoisiin tekijöihin tai niiden järjestelyihin.

Haastateltavilta tiedusteltiin työajan joustoon liittyvistä vaikutusmahdollisuuksista muun muassa kysymyksellä, saako työntekijä poistua työpaikaltaan työpäivän aikana tarvittaessa. Tutkimukseen osallistuneista valtaosalla tämä ei pääsääntöisesti ollut mahdollista kuin pakollisten, terveydenhoitoon liittyvien käyntien osalta.

Työvuorojen sijoittumisen tai työvuorojen määrän suhteen sai esittää toiveita, mutta todellisia vaikutusmahdollisuuksia työvuoroihin pidettiin vähäisinä. Muutamassa vastauksessa mainittiin myös ammattiliiton ja luottamushenkilöiden kautta omaan työhön vaikuttaminen yhtenä mahdollisuutena.

---

<sup>8</sup> TEM Työolobarometri, 2019

<sup>9</sup> Työolobarometri 2019: Nykytyöelämä kuormittaa henkisesti aiempaa useampaa  
<https://vnk.fi/-/1410877/tyoolobarometri-2019-nykytyoelama-kuormittaa-henkisesti-aiempaa-useampaa>

*"Työkaverit ja esimies pitävät ammattiliitoista ja työoikeuksista ja ymmärtävät, että joskus tarvitsemme toimintoja, jotka suojaavat meidän oikeuksiamme."*

*Lähihoitaja, 29*

*"Vaikutusmahdollisuudet, sanotaan, että ei ollenkaan viiva hyvin vähän. Tuolla ei pysty ite vaikuttamaan oikein mihinkään. Se on vaan yes sir ja tehtävä mitä käsketään. Jotain mitä siellä ehdotetaan niin aina torpataan."*

*Tukkumyyjä, 42*

*"Meillä on hyvin vaikutusvaltaa. Saadaan ehdottaa asioita pomolle, hän ei torppaa niistä heti missään nimessä. Mut aika pitkälti käskyt tulee ylempää siellä. Sillai rajallista, mutta kaikkea saadaan kokeilla, jos halutaan."*

*Kokki, 26*

Haastattelun lopuksi haastateltavia pyydettiin kuvailemaan, minkälainen olisi heidän unelmiensa työpäivä. Vastauksissa tuli esiin hyvin tavallisia arkisia asioita ja toiveita, kuten että ehtisi pitämään taukoja tai tarjoamaan parempaa asiakaspalvelua. Toiveet liittyivät myös mahdollisuuteen saada lisää työntekijöitä työpaikalle, jotta työn tekeminen tehokkaammin ja laadukkaammin loppuun saakka olisi mahdollista. Lisäksi esiin tuotiin toiveita työyhteisön hyvästä hengestä ja siitä, että työpaikalla tervehdittäisiin toinen toista.

*"No taukoja saisi oikeesti pitää mitkä kuuluvat lakisääteisesti. Se oisi tosi kiva. Edes vaikka silloin tällöin. Oisi semmosta rentoa meininkiä, eikä pakkosuorittamista ja pakkopullaa. Kukaan työntekijä ei vaadi varmaan kuuta taivaalta, vaan pieniä juttuja työyhteisöön."*

*Tukkumyyjä, 42*

## **Hyvät vaikutusmahdollisuudet sitouttavat työntekijän työpaikkaansa**

Kun työntekijällä on hyvät vaikutusmahdollisuudet työhönsä, hän on myös vahvemmin sitoutunut työhönsä ja työpaikkaan. Haastateltavista muutama kertoi vaihtaneensa työpaikkaa tai suunnittelevansa alan vaihtoa, koska hänellä ei ole vaikuttamismahdollisuuksia työhönsä. Työnantajan hyvä maine on myös rekrytoinneissa eduksi. Tämä ilmenee myös SAK:n luottamushenkilöpaneelista (2021), jonka mukaan rekrytointiongelmia ilmenee 86 prosentilla niistä työpaikoista, joilla ei luottamushenkilöiden mukaan ole hyvää työnantajamainetta. Niillä työpaikoilla, joilla on hyvä työnantajamaine, rekrytointiongelmia ilmeni 59 prosentilla.

*"No kyllä mä koen, että voin vaikuttaa niin paljon, kun tolla alalla vaan pystyy, mutta kyllä mä koen, että haluisin vielä joskus semmoseen työhön missä vois vielä enemmän vaikuttaa siihen, että miten tekee työnsä ja näin."*

*Lastenhoitaja, 20*



*”Oon lähteny aiemmasta työpaikasta, kun ei pystynyt vaikuttamaan millään tasolla ja siellä oli tosi hurja työvoimapula. Ei ollut mitään motivaatiota jatkaa, kun oli tosi surullista oloa vanhusten puolelta ja kun mä näin, että heillä oli surkea elämä. Mä en jaksanut. Alkoi olla huono henkinen vointi ja se alkoi säteillä mun perhe-elämään, kun on olin surullinen ja se alkoi masentaa.”*

*Lähihoitaja, 29*

Työntekijä on oman työnsä paras asiantuntija. Työpaikkojen osaamisresurssi on valtava ja voisi luulla, ettei tuon osaamisen hukkaamiseen tai käyttämättä jättämiseen olisi tänä päivänä kenelläkään varaa. Työntekijä, joka saa vaikuttaa työhönsä, sitoutuu paremmin ja on valmis myös kehittämään työtään ja siihen liittyviä työprosesseja. Työntekijän vaikutusmahdollisuuksien lisäämisellä työhön on positiivisia vaikutuksia myös työn tuottavuuden kannalta.

## **Yhteenveto**

- Työntekijä, jolla on mahdollisuudet vaikuttaa työhönsä, jaksaa paremmin, sairastaa vähemmän ja viihtyy työssään.
- Hyvät vaikutusmahdollisuudet työssä lisäävät työntekijän työhyvinvointia ja työssä jaksamista. Työhönsä tyytyväinen ja työpaikkaansa sitoutunut työntekijä on paras vetovoimatekijä työpaikalle.
- Pakollisista oman tai lapsen terveydellisistä syistä poistuminen työpaikalta oli sovittaessa mahdollista.
- Unelmien työpäivää kuvauksissa mainittiin arjen asioita, kuten toive pitää lakisääteiset tauot ja mahdollisuus tehdä työtä entistä paremmin. Myös tervehtimistä työyhteisössä pidettiin tärkeänä.

## 7. Mitä asioille pitäisi tehdä? Haastateltavien ratkaisuehdotukset

Haastateltavilta kysyttiin myös ratkaisuehdotuksia siihen, miten asioita voisi parantaa tai mitä niille voisi tai pitäisi tehdä työpaikalla. Vastaukset ovat moninaisia ja ne on jaoteltu kysymystenasettelun mukaisesti työpaikkatason, työnantajatahon, ammattiliiton tuen ja työntekijän oman roolin näkökulmiin.

Työpaikkatason toimenpiteinä tuotiin esille toive lisäresursseista työyhteisössä. Lisäksi mainittiin oikean asenteen ja yhteistyökyvyn roolin merkitys työyhteisön kannalta. Muutamissa vastauksissa toivottiin, että ”aina on tehty näin” -asennetta haastettaisiin ja työpaikalla olisi rohkeutta tehdä asioita myös eri tavoin. Mainittiin myös, että yksityisasioiden tuomista työpaikalla voisi vähentää. Vastauksissa tuotiin esiin myös toivomus avoimuudesta, että mahdolliset työpaikan haasteiden ratkaisuehdotukset olisi tärkeä tuoda rohkeasti esiin työyhteisössä.

Työnantajan taholta toivottiin erityisesti työn resurssien lisäämistä. Lisäksi pidettiin tärkeänä mahdollisuutta kouluttautua ja vahvistaa omaa osaamista ja ammattitaitoa. Toiveet esihenkilötyötä kohtaan liittyivät tuen saantiin ja siihen, että esihenkilö olisi hyvin tavoitettavissa.

Ammattiliiton kautta asioihin vaikuttaminen nähtiin mahdollisena luottamusmiehen kautta tai suoraan ammattiliitosta haettavana apuna tai työpaikan toimintakulttuurin vaikuttamisen kautta. Osa vastaajista koki ammattiliiton kautta vaikuttamisen etäisenä, koska ei ollut joutunut turvautumaan liiton tukeen työelämässä. Työntekijän oman roolin näkökulmasta mahdollisuutta kouluttautua pidettiin keskeisenä ammatillisen kehittymisen vuoksi, mutta myös työhyvinvoinnin kannalta.

*”Omassa työyhteisössä toivoisin ihmisiltä sitä, että oltais paikalla ja joustavia. Odottais semmosta hyvää yhteishenkeä ja semmoista. Se on varmasti hanka paikka, jos on jo mennyt motivaatio. Tossakin talossa, jossa oon, niin on semmosia henkilöitä, jotka on ollu niinku päiväkodissa töissä koko elämänsä. Kymmeniä vuosia. Ne ovat silleen, että aina tää on ollutkin näin...niin että ei vaan jäätäis siihen, että on aina ollutkin näin, että ois vielä voimia tehdä asioita paremmin ja eri tavalla.”*

*Lastenhoitaja, 22*

*”No ainakin mua on auttanut, että esimies on hyvin tavoitettavissa. Että, on mahdollisuus kertoa asioita ja tuoda esiin minkälaisia tuntemuksia ovat työtehtävät tuo omassa mielessä ja se, että pystyy puhumaan avoimesti.”*

*Koulunkäynninohjaaja, 26*

*”Mun mielestä pitäis palkata enemmän ihmisiä töihin. Oon aikasemmin tehnyt siivoojana töitä ja sielläkin oli sama ongelma, että yhden ihmisen harteille laitetaan liikaa tekemistä. Ja se ei ikimailmassa kerkee niitä tehdä...ainakaan hyvin.”*

*Kokki, 26*

## Johtopäätöksiä

Tässä haastattelututkimuksessa korostui se, että kiire on työoloihin eniten vaikuttava tekijä ja sen syyksi mainittiin useimmiten liian vähäiset henkilöstöresurssit suhteessa työn määrään. Yksilön tasolla kiireen vaikutuksia omaan kokemukseen kuvattiin moninaisesti niin henkisinä kuin fyysisinä kuormitustekijöinä ja riittämättömyyden tunteena, joka heijastui laaja-alaisesti työmotivaatioon ja sitä kautta myös työhön sitoutumiseen. Riittävä resursointi, jossa työntekijöiden määrä vastaa työtehtävien määrää, olisi tähän helppo ratkaisu.

Tutkimuksen asetelma oli ongelmakeskeinen, koska tavoitteena oli paneutua kiireen aiheuttamiin negatiivisiin kokemuksiin haastateltavien työelämässä. Erityisesti kuvauksissa työn tekeminen mahdollisimman hyvin ja huolellisesti korostui tärkeänä ja merkityksellisenä asiana. Haasteltavat kokivat tärkeäksi myös mahdollisuuden saada tehdä työ hyvin ja loppuun saakka.

Useissa vastauksissa kuvattiin toiveita voida palvella asiakkaita paremmin. Konkreettisemmin tämä ilmaistiin esimerkiksi mahdollisuutena ehtiä pestä vanhuksen hampaat. Useassa kohdassa kuvattiin tilanteita, joissa työtehtävä jouduttiin joko jättämään tekemättä, keskeyttämään tai tekemään sinne päin, jotta työn niin sanotut ydintehtävät saatiin tehtyä.

Teknologia toisaalta työtä kehittävässä ja toisaalta siitä haastavassa roolissa, nousi yhdeksi kiireen kokemusta selittäväksi taustatekijäksi. Teknologian tuomat mahdollisuudet nähtiin pääosin työntekoa edistävinä tekijöinä. Haasteeksi teknologia koettiin, kun se lisäsi työntekijöiden kontrollointia. Merkityksellistä oli se, miten työntekijät ja työyhteisö otetaan mukaan ja miten he pääsevät osalliseksi teknologian käyttöönotossa.

Tässä tutkimuksessa keskeiseksi nousi myös haastateltavien kokemus vaikutusmahdollisuuksista omaan työhönsä. Osaltaan voidaan puhua vaikutusmahdollisuuksien puutteesta, koska noin puolet haastatelluista koki, ettei heillä ole tai on erittäin vähän vaikutusmahdollisuuksia työhönsä. Työntekijä, jolla on hyvät mahdollisuudet vaikuttaa työssään, on motivoituneempi. Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen edistää myös työhyvinvointia ja työntekijän sitoutumista työhön ja työpaikkaan.

”En voi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin” -kokemus kuvastaa tämän hetken työoloja ja työn laatuun liittyviä ilmiöitä sekä julkisen sektorin että yksityisen palvelualan naisten työelämässä. Työoloja ja työelämän laatua

kuvaavan kiireen kokemuksen taustalla on moninaisia tekijöitä. Yksityisellä palvelualla työoloihin vaikuttavat vahvasti kilpailutukset ja kiristyvät tulostavoitteet sekä julkisella sektorilla riittämätön henkilöstön määrä suhteessa työn määrään. Työolot vaikuttavat moninaisesti työntekijän työhyvinvointiin ja myös jaksamiseen tai jaksamattomuuteen vapaa-ajalla.

Hälyttävää on, että nuoret naiset kokevat työssään eniten kiirettä sekä henkistä kuormitusta. Työoloilla on yksilön ja organisaation tason lisäksi monenlaisia vaikutuksia koko yhteiskunnan ja eri väestöryhmien hyvinvoinnille. Kyse ei ole pelkästään siitä, että hyvinvoiva työntekijä tuottaa enemmän. Kyse on ihmisen koko elämästä, arjesta, jokapäiväisestä työstä, ja jokaisella pitäisi olla mahdollisuus saada tehdä työnsä hyvin ja niin, että voimia riittää sopivasti sekä työn tekemiseen että vapaa-ajasta nauttimiseen.

# Tutkimuksen tavoitteet ja toteutus

SAK:n Työolobarometrin (2020) mukaan lähes joka kolmas työntekijä koki, ettei pysty tekemään työtään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Tämä kokemus korostui tulosten mukaan etenkin nuorehkoilla naisilla, jotka työskentelevät yksityisellä palvelualalla tai julkisella sektorilla. Tämän selvityksen tavoitteena oli tuottaa laadullinen jatkotutkimus niistä tekijöistä, jotka selittävät näillä aloilla työskentelevien naisten työelämäkokemusta kyseisestä ”en ehdi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin” -ilmiöstä.

”Voisinpä tehdä työni paremmin” -tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena laadullisen tapaustutkimuksen keinoin. Haastatteluaineisto kerättiin syyslokakuussa 2021. Haastateltavina oli kymmenen naista, jotka työskentelivät sekä julkisen sektorin sosiaali- ja terveysalan että yksityisen palvelusektorin toimialueilla.

Haastateltavat olivat iältään 20–42-vuotiaita. Valtaosa haastateltavista rekrytoitiin harkitulla otannalla SAK:n Työolobarometrin tulosten pohjalta, jossa nämä olivat ilmaisseet halukkuutensa osallistua henkilökohtaiseen haastatteluun. Haastateltavia haettiin lisäksi Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL:n kautta.

Haastatteluja oli kaikkiaan kymmenen, joista kuusi tehtiin verkossa videovälitteisesti, kaksi puhelimitse ja kaksi kasvokkain järjestetyssä tapaamisessa. Haastattelut olivat kestoltaan puolesta tunnista puoleentoista tuntiin. Haastateltavat asuivat eri puolilla Suomea, joten haastattelujen toteuttaminen etäyhteyksien avulla toimi hyvin. Haastattelut tallennettiin ja litteroitiin haastateltavien luvalla. Haastatteluista kerätyt ja tässä raportissa käytetyt sitaatit on muokattu sellaiseksi, ettei niistä voi tunnistaa haastateltavaa.

Haastatteluaineisto on analysoitu aineistolähtöisen sisällönanalyysin keinoin ja teemat on luokiteltu aineistosta nousseiden kokonaisuuksien perusteella.

Tutkimuksella haluttiin selvittää haastateltavien työelämäkokemusten kautta seuraavia asioita:

1. Mistä johtuu kokemus, että työtään ei voi tehdä niin hyvin kuin haluaisi?
2. Mitä kokemuksesta seuraa, ja kokeeko työntekijä voivansa vaikuttaa kokemukseksensa taustalla vaikuttaviin tekijöihin?
3. Miten jaksaminen tai jaksamattomuus vaikuttavat työn ja yksityiselämän yhteensovittamiseen?