



Laadullinen haastattelututkimus

En voi tehdä työtäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin

Lisätietoja

työllisyysasiantuntija
Mikko Kesä
mikko@mikkokesa.fi

tutkimuskonsultti
Pekka Ylikojola
pekka@mikkokesa.fi

Sisällys

1. Johdanto	3
1.1. Tutkimuksen tavoitteet ja toteuttaminen	4
2. SAK:n toimintasuosituksia	6
3. Kokemustarinat	8
4. Käsitteet	21
4.1. Mitä tarkoitettiin ehtimisellä	21
4.2. Mitä tarkoitettiin niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi	22
5. Mitkä tilanteet aiheuttavat kokemuksen	23
6. Taustasyyt kokemukselle	24
6.1. Resurssit	24
6.2. Työntekijän ominaisuudet	25
6.3. Työkulttuuri	26
6.4. Johtaminen ja esimiestyö	28
6.5. Osaaminen	29
6.6. Muut syyt	31
7. Mitä kokemuksesta on seurannut	32
8. Vaikutusmahdollisuudet ja sopeutumiskeinot	34
9. Vastaajien ratkaisuehdotuksia	36
10. Johtopäätökset ja suositukset	37



Mihin selvitys liittyy

Tämä raportti on osa Mahdollisuuksien aika -hanketta. SAK:n Mahdollisuuksien aika -hanke luotaa työelämän uusia ilmiöitä. Hankkeen kautta haluamme kehittää tulevaisuuden työtä, työntekijöiden arkea ja työelämää inhimilliseksi ja oikeudenmukaiseksi. Sen taustalla on kolme työelämään ja palkansaajien arkeen vaikuttavaa muutosvoimaa:

- digitalisaatio
- globalisaatio sekä
- ilmastonmuutos ja luonnonvarojen ehtyminen.

Tämä selvitys on osa uuden nelivuotisen kauden ensimmäistä teemaa.

1. Johdanto

SAK:n Työolobarometrissä keväällä 2020 selvitettiin SAK:laisten työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työstä ja työhön liittyvistä järjestelyistä. Työolobarometri kertoo ristiriitaista tarinaa suomalaisesta työelämästä. Työelämän laatu on kehittynyt kokonaisuutena parempaan suuntaan, mutta erityisesti työntekijöiden henkisessä työhyvinvoinnissa ja jaksamisessa on paljon huolen aihetta.

Yksi barometrin asioista käsitteli ilmiötä, jossa työntekijä kokee, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Kaikista vastaajista yhteensä 29 prosentin mukaan tämä väittämä kuvasti heidän kokemustaan.

Työolobarometrin taustamuuttuja-analyysin perusteella tämä ilmiö korostuu erityisesti naisten keskuudessa, yksityisellä palvelualalla sekä julkisella sektorilla. Tämän kokemuksen omaavat ovat olleet pitempään töistä poissa sairauden takia. He ovat olleet muita useammin myös sairaana töissä. Kokemus siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi korostui myös vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Vähiten kokemusta esiintyy kuljetusalalla, määräaikaisten sekä muilla järjestelyillä työtä tekevien joukossa sekä yötyötä tekevilla.

Kokemuksen omaavien vastaajien erot muihin vastaajiin korostuivat selvimmin seuraavissa vastauksia:

- Heidän työtänsä leimaa enemmän jatkuva kiire.
- He kokivat useammin työnsä kuormittavaksi tai haitalliseksi terveydelle.
- He ovat huolestuneempia työnsä haitallisista vaikutuksista terveyteen.
- He ehtivät kiireen vuoksi päivittämään osaamistaan vähemmän.
- Heidän kokemuksensa työn mielekkyydestä on muuttunut enemmän huonompaan suuntaan.

Nämä vastaajat kokivat oman tilanteen ja työnsä olosuhteet heikommiksi lähes kaikilla barometrin mittareilla.

Työolobarometrin aineisto kerättiin 6.2.–23.3.2020. Se ehdittiin pääosin kerätä juuri ennen kuin koronakriisi iski koko voimallaan Suomeen.

1.1. Tutkimuksen tavoitteet ja toteuttaminen

Tässä tutkimuksessa selvitettiin tarkemmin SAK:n Työolobarometrissa esiin nousutta ilmiötä, jossa työntekijät kokevat, etteivät ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi.

Tutkimusmenetelmänä oli laadullinen haastattelututkimus tapaustutkimuksena. Tutkimuksessa rekrytoitiin ja haastateltiin kymmenen eri henkilöä. Henkilöt olivat ilmaisseet työolobarometrin yhteydessä halukkuuden laajempaan henkilökohtaiseen haastatteluun (yhteensä 195). Vastaajat tähän tutkimukseen valikoituivat harkitulla otannalla siten, että he edustaisivat eri SAK:laisia aloja.

Vastaajien henkilökohtaisesta tilanteesta, kertomuksesta sekä mielipiteistä rakentui kymmenen erilaista kokemuskuvausta.

Tavoitteena haastatteluissa oli keskittyä haastateltavan omaan tilanteeseen Työolobarometrin toteutuksen ajankohtana, vaikka tilanne olisikin tästä jo muuttunut. Haastattelujen perusteella koronaepidemian vaikutukset eivät näkyneet oleellisesti vastauksissa yhtä kokemuskuvausta lukuun ottamatta.

Haastateltavat

- Sovellusasiantuntija Kirsi
- Ammattimuusikko Pekka
- Lentoemäntä ja sairaanhoitaja Susanna
- Paperityöntekijä Joni
- Remonttihenkilö Mira
- Kiinteistöhoitaja Jani
- Elektroniikka-asentaja Signe
- Postityöntekijä Juha
- Sähköasentaja Ville
- Pääluottamusmies ja työsuojeluvaltuutettu Tiina

Haastattelun aihepiirit

- Taustatiedot: toimiala, työsuhteen muoto, oman työn ja tehtävien kuvailu
- Kuvailu (avoimesti), missä tilanteissa kokemus syntyy
- Mitkä taustasyöt vaikuttavat (ensin avoimena, jota seurasi 14 luokiteltua taustasyötä)
- Miten kykenee vaikuttamaan ko. tekijöihin
- Mitä kokemuksesta seuraa (ensin avoimena, jota seurasi kuusi luokiteltua taustasyötä)
- Mitä tarkoittaa "ehtimisellä" ja "niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi"
- Sopeutumiskeinot
- Mitä asioille pitäisi tehdä

Haastattelut toteutettiin noin 1–1,5 tunnin henkilökohtaisina teemahaastatteluina helmi–huhtikuussa 2021. Haastateltavat saivat kysymykset etukäteen sellaisessa muodossa, että valmiiksi luokiteltuja vaihtoehtoja ei annettu. Tällä ehkäistiin haastateltavien etukäteisjohdattelua.

Haastatteluista kuusi toteutettiin verkkohaastatteluina (video ja ääni) ja neljä puhelinhaastatteluina. Haastattelut dokumentointiin kirjallisesti ja nauhoitettiin haastateltavien suostumuksella. Nauhat purettiin jälkikäteen ja täydennettiin haastatteludokumentteihin.

Haastattelukysymykset löytyvät tämän raportin liitteestä 1.

Tutkimuksen toteutti SAK:n tilaamana Mikko Kesä Oy. Vastuullisena tutkijana toimi **Mikko Kesä** ja avustavana tutkijana **Pekka Ylikojola**. Tutkimus noudatti kansainvälisen mielipidetutkimusyhteisön (ESOMAR) tutkimuseettisiä periaatteita.

2. SAK:n toimintasuosituksia

1. Taso: Matalalla roikkuvat hedelmät

Tärkeät arkiset toimet ja tavat, jotka ovat ilmaisia, mutta joilla voidaan lisätä työiihtyvyyttä ja -hyvinvointia:

- Käytöstavat. Johtamisessa oltava enemmän aitoa työntekijöiden tarpeiden kuuntelemista, aitoa kohtaamista ja kyvykkyyttä ymmärtää ja jakaa myötätuntoa. Kyse on päivittäisestä arkijohtamisesta, kuuntelemisesta ja puhumisesta.
- Jokaisella työntekijällä on oltava oikeus olla sellaisen esimiestyön kohteena, jota hän voi aidosti arvostaa.

2. Taso: Työpaikkatason toimet

Työpaikkojen valmiudet toimintojen kehittämiseen työhyvinvoinnin ja työn tuottavuuden lisäämiseksi poikkeavat paljon toisistaan. Hyvillä työpaikoilla työntekijöiden osallisuus töiden organisoinnissa, oman työn kehittämisessä ja omaan työhön vaikuttavassa päätöksenteossa on luonnollinen osa arkea. Näitä työpaikkoja on kuitenkin selvä vähemmistö kaikista työpaikoista.

- Työntekijöillä on paljon ideoita ja hyödyntämätöntä potentiaalia arjen toimintojen sujuvoittamisessa. Toimimalla niin, että työntekijät ovat osallisia toimintojen suunnittelussa, saadaan lisättyä sekä työhyvinvointia että työn tuottavuutta.
- Työntekijöiden työn mitoittamisessa tulee huomioida ”oheistyö”, joka ei varsinaisesti auta varsinaisen työn tekemistä. On arvioitava yhdessä työntekijöiden kanssa kyseisten toimintojen mielekkyyttä ja tarkoitusta, sekä huomioitava ne työn mitoituksessa.
- Useissa töissä on niin sanottua ”metatyötä”, joka ei varsinaisesti kuulu mitattavaan tai määriteltyyn työhön, mutta joka on välttämättömiä laadukkaan lopputuloksen kannalta. Tällaisia asioita ovat esimerkiksi uusien asioiden opettelu ja harjoittelu. Näitä ei voi välttää, mutta ne on huomioitava osaksi työtä.

3. Taso: Yhteiskuntatason toimet

Töiden liukuminen vapaa-ajalle on ilmiö, joka koskettaa aiempaa useammin myös suorittavaa työtä tekeviä. Kyseessä on tyyppillisesti ilmaiseksi tehty työ. Vielä ongelmallisempaa on, jos työntekijän vapaa-aika ehdollistuu työlle työn ennakoimattomuuden takia. Pahimmillaan nämä kaksi ilmiötä yhdistyvät.

- Palkattoman työn tekeminen ei saa olla hyväksytty tila, eikä työ saa kahlita työntekijän vapaa-aikaa enempää, mitä on ennalta sovittu.

Toinen epäkohta on vaikuttamisen ja kuulluksi tulemisen syrjivät rakenteet: epäkohtien perusteltu esiin nostaminen ei saa vaikuttaa henkilön asemaan työyhteisössä.

- tähän ilmiöön voisi rakentaa työehtotasoisia kirjauksia ongelman esiin nostamisen rakenteista.

Kolmas tarkentamista vaativa asia on työn ja työntekijän autonomisuuden rajojen määrittäminen.

- tavoiteltava suunta on lisätä työntekijän itsemääräämisoikeuksia ja mahdollisuuksia, mutta "perälaudan" täytyy tässäkin tilanteessa pitää. Tällä tarkoitetaan tilanteita, joissa työntekijä voi joutua liian itsenäiseen asemaan ratkaisemaan ongelmia ja epäkohtia, joihin hänellä ei ole muuta vaikutusmahdollisuutta kuin esimerkiksi joustaa omista tarpeistaan tai työehdoistaan.

3. Kokemustarinat

Sovellusasiantuntija Kirsi

Työskentelen kaupungin sosiaalihuollon sovellustiimin kokoaikaisena sovellusasiantuntijana. Olen tehnyt näitä töitä neljä vuotta ja ollut kaupungilla töissä kaikkiaan 39 vuotta. Työhöni liittyvät asiakastietojärjestelmien käyttö, käytön perehdytys, tilastojen tekeminen, järjestelmien kehittäminen ja käyttäjäkokemus. En koe olevani it-nörtti, sillä minulla on kokemusta ja koulutus sosiaalityöstä, joita varten nykyistä työtäni teen. Näen työni välillisesti asiakastyönä, sillä helpotan työntekijöiden työtä, että he voisivat tehdä perustehtävänsä asiakkaiden hoivan parissa.

Kokemukseen siitä, etten ehdi tehdä töitani niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin vaikuttavat ensisijaisesti töiden kasautuminen ja ruuhkautuminen. Tuntuu siltä, etten pysty vastaamaan kaikkiin työtehtäviin tai en pysty noudattamaan työaika niiden osalta. Työhöni liittyvät nk. perustehtävät ja adhoc-tarpeet pitää tulla hoidetuksi, eikä niitä ole mahdollista rajata. Koko ajan tulee myös uusia projekteja. Työtäni vaikeuttaa myös se, ettei prosesseja ole kuvattu ja muutoksia tulee koko ajan. Koen, että näihin muutoksiin on vaikea sopeutua. Välillä sitä tuntee olevansa hiekkalaatikolla ilman lapiota ja ämpäriä tai sitten jääkiekkokaukalossa lapion kanssa.

Taustalla vaikuttaa huono johtaminen. Asioista päättävillä on liian pitkä matka kenttään ja sen tarpeisiin. He ovat vieraantuneet työntekijän ja asiakkaan arjesta. Kehittämisessä on varmasti vilpitön ajatus, mutta tietojärjestelmät eivät kohtaan tarpeita, mitä kentällä on. Haluan uskoa, että ajatus on ollut kaikilla hyvä, mutta toteutus ja tilannekuva huono. Työntekijöillä on kokemus, että ne järjestelmät lisäävät työtä, mikä tätä kautta lisää meidänkin työtämme, sillä avustamme järjestelmien käytössä. Meidän tiimiimme tulee paineet, jotka syntyvät kentältä. Saamme aika usein turhautuneita yhteydenottoja ja kiukuttelua käyttäjiltä.

Tunnistan myös itsessäni kyvyttömyyttä sanoa ei kiireen keskellä. Toiset ovat taitavampia oman työn rajaamisessa ja puolensa pitämisessä. Osa kykenee lähtemään neljältä pois. Itseäni tekemättömät työt vaivaavat ja on miellyttävämpää tehdä ne pois kuin antaa niiden kiusata. Kollegojen välillä tämä aiheuttaa pahimmillaan ristiriitatilanteita ja paineita. Aina on jossain joku, joka tekee sen mitä joku toinen jättää tekemättä. Koen myös, että työn vaatimukset ovat kovat, mutta aikaa on kuitenkin varattu liian vähän. Haluan tuottaa työssäni hyvää laatua esimerkiksi ohjeita laatiessa. Olen aina ollut motivoitunut ja "into pinkeenä" tekemässä ja osallistumassa uusiin projekteihin. Asioiden eteenpäin vieminen on mielekästä ja kiinnostavaa, joihin uppoutuu. Joskus vuorokausi loppuu sen seurauksena, kun haluan näyttää, että teen asian hyvin. Tämä pakko tulee omasta päästäni.

Kun tekee liikaa työtä, tai aikaa on liian vähän, voi näiden seurauksena tulla tehtyä sutta ja sekundaaria sekä virheitä. Ne tuottavat vain lisää töitä. Töitä ei kannattaisi tehdä väsyneenä. Sekin tuntuu vain lisäävän töitä. Koen kuitenkin työn merkityksellisenä ja motivoivana. Tilanteellani ei näihin asioihin ole ollut pysyvää vaikutusta. Viihdyn työssäni lätkäämpänä henkilönä olen huomannut tilanteella vaikutuksia oppimismahdollisuuksiin: En ehdi omaksua ja oppia kaikkea uutta, koska muutostahti on valtava.

Asian voisi saada kuntoon paremmalla johtamisella. Siihen liittyvät ainakin hyvä vuorovaikutus, selkeä työnjako ja vastuunjako. Työlle tulisi luoda raamit, rajat ja riittävät työvälineet. Tuettaisiin itse työn tekemistä. Työnantajatasolla pitäisi tehdä jotain. Johtaminen kokonaisuudessaan tuntuu olevan hukassa. Porkkanat on hukassa mutta keppiä tuntuu löytyvän. Tuntuu, että olemme vähän kuin teollisuuslinjalla töissä, vaikka työskentelemmekin ihmisten parissa. Vain tehokkuutta ja tuottavuutta haetaan.

Omalla kohdallani sopeutuminen on tärkeässä roolissa. Stressinhallintataitojen kehittäminen auttaisi. Täytyisi tehdä itseni kanssa töitä tämän osalta. Pitäisi miettiä, mistä vaikka johtuu, kun pää tuntuu välillä hajoavan. Täytyisi uskaltaa tunnistaa haasteet ja myöntää ne. Ja uskaltaa puhua esimiehen kanssa näistä asioista. Itseäni helpottaa tilanteessani suuresti myös merkityksellinen vapaa-aika, ystävät ja hyvä parisuhde.

Ammattimuusikko Pekka

Olen työskennellyt 13 vuotta kokopäiväisenä ammattimuusikkona julkisella sektorilla. Työni on projektiluontoista. Meillä on aina jokin konsertti tai keikka, jota valmistelemme. Soittamisen lisäksi jokaisen soittajan työhön kuuluu paljon oheistyötä. Tämä oheistyö vie merkittävästi aikaa harjoittelemiselta ja huippuvireessä pysymiseltä, jota tällainen työ vaatii. Tasapainottelu ja ristiriidat soittamisen, sen harjoittelun ja oheistyön välillä aiheuttavat kokemuksen, etten ehdi tehdä töitäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin.

Näen ongelmana virkojen pienen määrän. Soittajille annettuja oheistöitä voitaisiin antaa eteenpäin muille hoidettavaksi. Konsertteja ja keikkoja on niin paljon, että pelkkään musiikkiin keskittyminen riittäisi. Töiden sisältö on koko homman ydin. Varsinaiseen työhön liittyvä harjoittelu jää vapaa-ajalle tai vastaavasti kaikki oheistyöt. Oheistöiden määrään ja mielekkyyteen vaikuttaa myös se, miten hyvin ne on suunniteltu ja organisoitu. Lisäksi paineita aiheuttaa se, että oheistyöt vaativat ammattitaitoa, jota ei ole eikä sitä ole mahdollisuus kehittää. Täytyy olla samalla mestaritason soittaja ja esimerkiksi markkinointialan ammattilainen. Uusien oheistehtävien hoitaminen vaatii myös perehdytystä, mikä vie jopa vuoden. Soittamiseen liittyvää suorituskykyä pitää myös ylläpitää koko ajan. Tämän soittajat tiedostavat, mutta muut välttämättä eivät. Hallinnossa ei ymmärretä, että ammattimuusikon

tekeminen on verrattavissa huippu-urheiluun. Ei anneta mahdollisuutta harjoitteluun, jota varsinainen työsuoritus vaatii. Tällainen tilanne on perfektionistiselle luonteelleni erittäin hankala.

Tilanteen ja kokemukseni seuraukset näkyvät mm. ylitöinä, ajoittaisina ylitöinä ja sairaslomina. Töitä jää myös tekemättä ja suoritukset heikkenevät. Tämä tuottaa kärsimystä ja häpeäntunnetta. Ihmisiä ympärilläni vastaavissa tehtävistä on myös jäänyt opinto- tai muille vapaille sekä vaihtaneet työpaikkaa. Myös minä olen miettinyt muita työmahdollisuuksia lähinnä opettajana tai muusikkona. Freelancerin elämä tuntuu itselleni liian epävarmalta toistaiseksi.

Vaikutusmahdollisuudet tilanteeseeni ovat päällikköriippuvaisia. Asiaan voi vaikuttaa, jos päällikkö kuuntelisi. Jos hän ei kuuntele, ei ole paljoakaan tehtävissä. Työt täytyisi myös suunnitella hyvin, ettei oteta liikaa töitä hoidettavaksi. Työnantaja määrittelee keikat, joiden valintaan täytyisi olla tietty kriittisyys, mitä kannattaisi hoitaa. Työnantajaan liittyy myös resurssikysymykset henkilöstöön ja koulutukseen liittyen. Kaikkiin oheistöihin, kuten markkinointiin, tiedottamiseen, äänentoistoon, studioon pitäisi saada ammatillinen koulutus. Tämä olisi työnantajan järjestettävä. Kouluttautuminen toteutuu nyt omalla ajalla ja rahalla. Luottamusmiespuoli on hoitanut asiaa hyvin. On saatu aikaiseksi isoja muutoksia ja ajettu paljon asioita. Liitto on taistellut musiikkialan tessiin esimerkiksi sen, että saadaan matkustaa työajalla.

Lentoemäntä ja sairaanhoitaja Susanna

Olen työskennellyt lentoemäntänä 21 vuotta ja sairaanhoitajana seitsemän vuotta. Molemmat työt ovat vakituisia osa-aikatyösuhteita (50 %-50 %). Lentoemännän työhön kuuluu paljon matkustajalle näkymätöntä työtä, kuten ilmailulainsäädäntöön ja turvallisuuteen liittyviä asioita. Lentokoneessa yksittäiset reitit ovat lyhyitä ja työpäivä on 10 tuntia. Välillä työt tehdään juosten ilman kahvi-, vessa- tai ruokataukoja. Mennään nopeasti paikasta toiseen samalla miehistöllä matkustajien vaihtuessa.

Sairanhoitajan työssä pitäisi hoitaa potilasta, mutta aikaa menee kaikkiin järjestelmiin ja mittareihin. Vaikka ne ovatkin tärkeitä, potilastyö siinä kärsii. Kokemus siitä, etten ehdi tehdä töitäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin, liittyy molempiin töihini.

Henkilöstön määrä on yhdistävänä tekijänä kokemukseen molemmissa töissä. On tullut tehostamistarpeita ja tehdään vähemmällä väellä töitä. Sairanhoitajatyössä on kehitetty kaikenlaisia lisätöitä, jotka eivät sinällään ole turhia. Näiden osalta ei vain ole huomioitu, että ne vievät myös aikaa. Sairaalassa luvattiin perehdytystä, mutta käytännössä kaikki tämä täytyi tehdä omalla ajalla. Lentoemännän työssä lentoajat lyhenevät hyvillä tuuliolosuhteilla. Tällöin tulee kiire, koska työt on arvioitu

normaalin lentoajan suhteen. Ilmailulainsäädännön osaaminen on mennyt myös eteenpäin ja vaatii koko ajan kouluttautumista.

Haluan olla hyvä työntekijä, mutta työaikana perehtymiseen tai osaamisen kehittämiseen ei ole aikaa. Olen töihin suhtautumisen ja vaatimustason suhteen tosi kriittinen. Joku voisi tyytyä vähempään. Molemmissa töissä asiakas on se, jonka puolella koen olevani. Tästä syystä pidän vaatimustasoa korkealla. Työntekijöiden ja johdon väliltä puuttuu yhteistä ymmärrystä ja kommunikaatiota. Väli- ja ylläjohto suunnittelee jotain hienoa, mutta sen toteutus ei toimi kiireen, oman sisäistämiskyvyn tai muun syyn vuoksi. Joka suunnasta tulee kehittämispainetta, mikä on nykypäivää. Pitäisi saada leanattua, pitää tehdä mittareita, mutta kuka leanaa ja ketä? Olen vuoden aikana opiskellut kolmea uutta potilastietojärjestelmää. Myös lentoalalla on poistuneet tietokoneet ja on täytynyt opetella mobiiliapit. Varsinaisen työn ja liitännäistyön raja on häilynyt. Motivaationi on kuitenkin ollut vahvaa, on ollut jopa ylimotivaatiota. Haluan oppia entistä paremmaksi. Ainakin hoitoalalla työnantaja ei kuitenkaan odota korkeaa laatua. Kaikki tietävät ylevät periaatteet, kuinka hoitotyötä pitäisi tehdä hyvin ajan kanssa. Teoriassa rima on korkealla, mutta rimaa on alennettu käytännön syistä.

Seurauksena koen riittämättömyyden tunnetta. Tunne on yksilökokemus, mutta kuinkahan pitkään tätä jaksaa vuodesta toiseen. Oma sietokykyä, sitoutumista ja jaksamistani on koeteltu. Tämä näkyy sekä fyysisessä että henkisessä hyvinvoinnissa, vaikka ihminen aika pitkälle venyy ja paukkuukin. Tilanteella on vaikutuksia myös osaamisen kehittämiseen. Työnantaja haluaa, että kouluttaudutaan ja kehitetään osaamista. Tämä on kuitenkin resurssiongelma. Koulutuksia on karsittua, koska ei ole aikaa lähettää niihin. Sairaalatyössä mittarit vähentävät potilaan näkökulmasta heidän saamaa palvelua. Esimiehet ovat kuitenkin tyytyväisiä, että saadaan dataa, joita raportoida ja kehittää asioita eteenpäin. Joka tapauksessa työ itsessään antaa virtaa ja onnistumisen kokemukset lisäävät jaksamista. Työ on silti vähän vuoristorataa. Jos saisin valita, haluaisin hevostallille töihin. Olen monta vuotta huomannut, että töissä koko ajan tahti kiihtyy ja vaatimukset kasvavat.

Työpaikoilla olisi paljon tehtävää asialle, mutta en tiedä, mikä on ratkaisu. Kaikessa on myös taloudellinen näkökulma, kun ei riitä työntekijät ja ole varaa palkata uusia. Yksi keino on töiden organisointi. Mielestäni tulisi olla enemmän vuorovaikutusta työntekijöiden, väliportaan ja johdon kanssa, että ymmärretään toisiamme ja työtä. Jokainen kuitenkin haluaa tehdä työnsä hyvin. Ylhäältä tulevilla ohjeilla, joissa vasen käsi ei tiennyt, mitä oikea tekee, ei voi toimia ja tulla kovin hyvää tulosta. Tehtäisiin yhteisymmärryksessä toisiaan kuunnellen. Myös työnantaja yrittää parhaansa ja haluaa hyvää, mutta heillä ei ole keinoja tai resursseja. Työnantaja voisi tukea työntekijöitä esimerkiksi psykologisen tuen muodossa. Liitot ja yhdistykset tietävät työntekijöiden tilanteen paremmin kuin työnantajat. Vastakkainasettelu on kuitenkin liian vahva. Yhteinen konsensus on välillä hukassa. Olen myös päättänyt

auttaa muita työntekijöitä tässä tilanteessa toimimalla työntekijöiden vertaistukihenkilönä.

Paperityöntekijä Joni

Olen työskennellyt paperiteollisuudessa 34 vuotta ja nykyisen työnantajani palveluksessa viisi vuotta. Kokopäiväisiin työtehtäviini kuuluu kemikaalien tilausta, tarvelaskentaa sekä huolehdin ja otan vastaan kuormia. Näitä työtehtäviä olen tehnyt vuoden verran. Kokemukseni siitä, että en ehdi tehdä töitäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin, liittyy tilanteisiin, joissa töiden päällekkäisyyksiä tulee paljon. Täytyisi hoitaa monta asiaa samaan aikaan ja sitä kautta hommat kasaantuvat. Välillä saattaa olla 4–5 kuormaa odottamassa muiden työtehtävien ohella. Laiterikot kasaavat myös töitä.

Mielestäni työntekijöitä on liian vähän, joten aika ei riitä kaikkeen. Olen huomannut työurani aikana, että työntekijöiden selkänahasta revitään paljon enemmän kuin ennen. Vaatimusten jatkuva kasvaminen ei sovellu tekemääni työhön. Byrokratian lisääntyminen on toinen merkittävä syy. Jokaisesta asiasta on kirjoitettava kaikenlaisia lippuja ja lappuja. Ohjeistus on mennyt vähän liian pitkälle. Viiden minuutin työhön liittyvää tunnin kestävää byrokratiaa en koe järkevänä. Monta kertaa käy niin, että eväät jäävät syömättä ja tauot tehdään näitä paperitöitä. Överiksi on vedetty esimerkiksi työturvallisuus. Asia on kannatettava, mutta siitä on nyt tolkkua pois. Ohjeistus ja byrokratia vie aikaa, mikä johtaa siihen, että työ tehdään hohumalla ja työturvallisuus tätä kautta jopa vaarantuu. Kaikki näyttää paperilla hyvältä, mutta tosiasiasa tilanne voi johtaa huonompaan lopputulokseen.

Perehdyttäminen voisi olla paljon parempaa. Se joudutaan tekemään kiireellä, kun perehdyttäjällä on kiire. Kokemuksesta on valtava etu itselleni. Säällittää nuoremmat, joilla kokemusta ei ole ja vaikeuksia tästä syystä. Työskentelen viiden vuoromiehen kanssa. Osa tekee työnsä niin hyvin ja huolellisesti kuin mahdollista, osa taas ei. Tekemätön tai huonosti tehty työ kaatuu muiden harteille. Onneksi minulla on kuitenkin hyvä esimies ja hyvä esimiehen esimies.

Byrokratia on ja pysyy. En pysty vaikuttamaan siihen millään tavalla. Työnkuvani on sellainen, että mikäli tehdas pysähtyy, en voi vaikuttaa siihen. Jos en ehdi tehdä kaikkea, täytyy jättää toisarvoiset työt tekemättä ja toivoa, että saisin tehtyä ne tulevaisuudessa. Aikanaan vaihdoin työpaikkaa, että olisi vähemmän töitä. Tuntuu että tällä alalla kiireet vaan jatkuvat. Yleensä vapaa-ajalla en mieti työasioita, mutta nyt, kun lähden töistä, mietin koko ajan tuliko tehtyä kaikkia asiat. Myös työpuhelinta tulee pidettyä auki ja vastattua siihen. Koen etten pääse työasioista nyt eroon vapaa-ajalla. Työstressi on näkynyt myös vatsavaivoina ja kiire on vaikuttanut jaksamiseen. On ihan selvää, että tässä tilanteessa motivaatio on heikentynyt ajan kanssa. Olen huomannut myös joissain tilanteissa kyynistymistä.

Koska byrokratiaan "ei voi koskea", näen uuden väen palkkaamisen ratkaisuna. Työnantaja ei voi lieventää asiaa muulla tavalla. Ammattiyhdistyksellä on jatkuvat neuvottelut väen lisäämisestä ja asioiden korjaamisesta, mutta ne kaatuvat aina rahaan. Asia olisi helposti korjattavissa. Vastaus on kuitenkin vain, että koitetaan nyt ja katsotaan, jos asiat muuttuisivat. Mutta eihän ne muutu, ellei niitä muuteta. Olen mielestäni tehnyt kaikki, mitä henkilönä voin vaikuttaa asiaan. Täytyy silti nostaa hattua työnantajalle, että näistä asioista voi avoimesti puhua.

Remonttihenkilö Mira

Työkseni tein sisätilaremontteja, kalusteasennuksia, maalausta ja lattiatöitä. Päivääni saattoi sisältyä myös materiaalihakuja. Työskentelin 20–40 tuntia viikossa ja tein näitä töitä noin neljä vuotta. Kokemukseni siitä, että en ehdi tehdä töitani niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin, syntyi omasta ja työnantajani näkemyseroista. Olen aika tarkka työntekijä. Pidän tätä vahvuutenani. Itse halusin saada esimerkiksi maalauksien rajaukset tehtyä prikulleen. Työnantajan asenne oli kuitenkin se, että markalla ei saa viiden markan työtä. Hävetti, ettei ollut mahdollisuutta tehdä niin hyvää jälkeä kuin itse halusin. Yritin työssä ollessani neljä vuotta ymmärtää, mikä on "riittävän hyvä", kuten yrityksessä asia ilmaistiin. En tullut tässä kuitenkaan riittävän hyväksi. Se, etten saanut tehdä töitani hyvin, oli minulle tosi kuluttavaa. Kun itse tiesin, ettei jälki ollut priimaa, hävetti joutua sanomaan asiakkaalle, että työ on valmis ja sitten jännittää, huomaakohan hän sen. Aikaisemmin olen ollut myös siivoamassa ja siellä perehdytyksessä jo sanottiin, että ei tehdä tätä ja tätä ja tätä, koska aika ei riitä. Tuntuu, että tämä on työelämässä vallitseva tilanne. Aikataulut on vedetty niin tiukoiksi, että työtä on mahdoton tehdä hyvin eikä sitä edes halutakaan.

Tiukat aikataulut johtivat siihen, että mitään ennakoimattomia asioita ei pystynyt huomiomaan. Näitä kuitenkin tässä työssä tulee. Sanottiin, että tunnin nopea homma, mutta paikan päällä tarve näytti ihan joltain muulta. Suunnittelutyötä ja tavaroiden hakua ei ollut huomioitu annettuun työaikaan.

Työni oli pääasiassa yksin tekemistä. Työnjohtoa ei ollut olemassakaan. Jos esimerkiksi jokin aikataulu ei pitänyt, olisi tarvittu apuvoimia, ohjeistamista ja tukea, mutta näitä ei ollut tarjolla. Minun motivaatiotani söi se, etten saanut tehdä niin hyvin kuin olisin halunnut. Vielä jos ei saa kiitosta ja kun ei ole motivaatiota, ei tehokkuus töissä parane.

Esitin työnantajalle ratkaisuja, mutta en pystynyt näin vaikuttamaan. Ehdotin esimerkiksi, että voitaisiin mennä auttamaan muita ja helpottamaan muiden kiireitä, jos työmaa tulee ajallaan valmiiksi. Nämä eivät käyneet. Korostettiin vain, että kaiken pitää olla tuottavaa, tehokasta ja työt pitää saada aikaan halvalla. Työn lopputuloksesta tinkimisen vaihtoehtona oli päivien venyminen, kun en aina kehdannut jättää työmaata kesken. Ylitöistä ei saanut korvauksia. Lopulta paloin

loppuun viime keväänä. Minut lomautettiin sairauslomalla vedoten koronaepidemiaan. Olin miettinyt jo muutenkin, haluanko tehdä tässä firmassa töitä. Päätin lopettaa ja tällä hetkellä työskentelen eläinten kanssa. Tätä työtä olen alun perin halunnut tehdä.

Sopeutumiskeinoina minulla oli lähinnä elämänasenne. Pysin siihen, etten sopinut töiden jälkeen mitään, jos vaikka työt venyvät. Halusin, ettei vapaa-ajan suunnitelmista tarvitsisi stressata. Menin työt edellä.

Mielestäni työnantajan tulisi organisoida työt paremmin. Työntekijän pitää myös tietää, onko seuraavana päivänä tai viikolla töitä. Työntekijää tulisi myös kuunnella ja jos vaikuttaa kiireiseltä, annettaisiin apu työvoimaa. Työnantajan pitäisi miettiä, mistä johtuu, että aika ei riitä ja käytäisiin työntekijän kanssa näitä asioita läpi. En tiedä yhtään ammattiyhdistyksen mahdollisesta roolista. Itse olisin voinut lähteä firmasta vähän aikaisemmin, mutta loppu hyvin kaikki hyvin. Olisin voinut olla myös tarkempi kaikenlaisen joustamisen kanssa, mutta halusin, että asiakkaalle ja kaikille jää hyvä mieli.

Kiinteistöhoitaja Jani

Olen ollut kiinteistöhuoltohommissa yli 10 vuotta. Kokopäiväisiin työtehtäviini kuuluvat kaikenlaiset kiinteistöjen huoltotyöt ja koneilla tehtävät työt, kuten lumenauraus, hiekoitus sekä koneiden huolto. Näin talvella normaali työpäivä alkaa kolmen neljän aikaan aamuyöllä. Kohteita on lähes 50 ja niiden aurauksessa menee 10–12 tuntia. Aikaa ei jää konehuolloille. Kokemukseni siitä, etten ehdi tehdä töitäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin, liittyy pääsääntöisesti talviaikaan. Välillä tulee myös keikkaryppäitä, jolloin ei ehdi kuin hutaista annettu tehtävä ja siirtyä seuraavaan. Koen, etteivät työt jakaannu tasaisesti työntekijöiden kesken.

Kiire syntyy erityisesti lumisista talvista ja siitä, että meillä on paljon kohteita hoidossa vähällä työntekijämäärällä. Näen, että työnjohdolla on vaikutusta tähän. Kiireaikoina ei ohjata ja jaeta työtä tasaisemmin työntekijöiden välille. Tuntuu, että niille annetaan enemmän työtä, jotka ovat nopeita, mutta joilla työtä on jo valmiiksi paljon. Tästä seuraa moninkertainen työkuorma toisiin verrattuna.

Talvella konehommat, kuten auraukset, täytyy tehdä. Tällöin huoltokeikat jäävät roikkumaan. Kollegoiden kanssa yhdessä sopien pyritään helpottamaan tilannetta. Päivän mittaan soitellaan ja kysytään, minkälainen tilanne on ja voiko tulla kaveriksi. Tämä talvi on ollut sellainen, että välillä motivaatio on ollut hukassa 2–3 viikon lumenaurausputkissa. Työnjohto ei ole ottanut kantaa siihen, että on tiukempi jakso. Myös uusia ohjelmistoja tulee alalle koko ajan, joita täytyy opiskella. Teknologia on tavallaan helpottanut töitä. Niihin menee kuitenkin aina oma aikansa, ennen kuin ne ovat tulleet tutuiksi.

Pystyn välillä vaikuttamaan tilanteeseen luokittelemalla kiireelliset ja ei niin kiireelliset hommat. Keskityn kiireellisiin ja siirrän muita. Turhautumista syntyy joka tapauksessa, kun näen että jonkin asian olisi voinut tehdä toisella tavalla, jos olisi enemmän aikaa. Kiireen myötä ei ehdi tehdä töitä niin hyvin tai edes tehokkaasti. Tämä on vaikuttanut välillä motivaatioon. Jossain vaiheessa raja tulisi vastaan, mikäli työ muuttuisi kokoaikaisesti siihen, etten ehdi tekemään kunnolla hommia.

Olen yrittänyt olla ajattelematta työasioita työajan ulkopuolella. Kun laitan työpaikan oven kiinni, ne jäisivät sinne ja odottaisivat seuraavana aamuna. Välillä onnistun ja välillä en. Joskus mielessä pyörii jokin homma, jota en saanut tehtyä niin hyvin kuin olisin halunnut. Mieleeni tulee, miten olisin voinut tehdä sen paremmin jollain muulla tavalla. Ratkaisuna työkuorman parempi jakaminen olisi mielestäni tärkeää. Usein vasta viime tipassa jaetaan töitä. Minulla on hyvät välit esimiesten kanssa. Omalta kohdaltani voin tuoda epäkohtia esiin ja uskallan sanoa asioista.

Elektroniikka-asentaja Signe

Kokopäiväisessä työssäni valmistan kaapeleita sarjatuotantona teollisuuteen. Olen ollut nykyisessä työpaikassani 5,5 vuotta ja työelämässä yli 30 vuotta. Kokemukseni, etten ehdi tehdä töitäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin, kumpuaa siitä, että työssäni on jatkuva kiireen tuntu ja kaikki työt olisi pitänyt olla jo eilen valmiina. Työskentelen alihankintayrityksessä. Kaikki toimitukset jäävät viime tippaan, koska mitään ei tehdä valmiiksi varastoon eikä asiakaskaan tilaa niitä varastoon.

Välillä asiakkaan tilaukset ovat niin isot, etteivät ne mahdu edes varastoon. Kaikki yrittävät parhaansa miellyttää asiakasta, koska kilpailu on kovaa ja asiakasta ei haluta menettää. Tuotteilla on tarve heti kun ne tilataan.

Kokemukseni aiheuttaa erityisesti töihin varatun ajan puute. Myös työohjeet ovat välillä hankaloittamassa asiaa. Koen, että tehdään tarpeetonta byrokratiaa. Työprosesseja voidaan yrityksessämme kuitenkin tarpeen tullen muuttaa. Työnjohto yrittääkin kovasti helpottaa työtä, vaikka välillä tulee enemmän hankaluuksia esimerkiksi priorisointien osalta. Työnjohto haluaa hyvää, mutta aina ei onnistu siinä. Kollegoista on paljon apua. Syntyy tunne, ettei jää yksin, kun muut kokevat samalla tavalla. Yritetään auttaa ja tehdään yhdessä. Motivaation puute iskee kuitenkin välillä. Esimerkiksi silloin, kun asiakkaalta ei saada ohjeita. Tästä tulee riittämättömyyden tunne, olenko minä se insinööri, jonka pitäisi osata suunnitellakin. Jos isopalkkaiset insinöörit jättävät omat työnsä kesken, välillä tulee tunne, että antaa olla ja miksi itse silloin tekisin mitään. Toki asioita ei voi jättää tekemättä, koska ne tulisivat kuitenkin korjattavaksi.

Tuotannon, tavarantoimituksen ja lähettämisen ohella on myös muita liitännäistöitä, kuten siivoaminen. Liitännäistyöt eivät ole aina tasapainossa. Toisilla on enemmän yleisiä tehtäviä kuin toisilla. Tämän vuoden myötä kroonistunut kiireen ilmapiiri "heti heti" on huono asia. Hyvä kiire on vain hyvästä. Jos ei olisi kiire, sekään ei olisi hyvä asia.

Kiire ilmenee siten, että teen ja teen ja teen ja mikään ei tule valmiiksi. Plussatunteja kertyy ja saldoja ei pysty pitämään pois kiireen vuoksi. Tämä on vienyt voimiani. Kiireen vaikutuksena joskus on käynyt mielessä tehdä asioita huonommin, mutta en ole tätä tehnyt. Pyydän esimerkiksi korjaamaan suunnittelukuvia, mikä vaikuttaa siihen, että aikaa menee vielä enemmän. Tämä ei kuitenkaan vaikuta laatuun. Toisaalta kiire myös pakosta vahvistaa ja kehittää. Minulla on kuitenkin tunne, että edelleen aamuisin menen mielelläni töihin.

Minulla on mahdollisuus vaikuttaa kertomalla avoimesti ja tuomalla ongelmat esiin. Esimiehet yrittävät parhaansa, mutta ulkoisia tekijöitä on paljon. Meitä kuunnellaan ja mitä pystytään heti hoitamaan, myös hoidetaan. Sillä on paljon vaikutusta, että esimiehet kuuntelevat ja yrittävät auttaa. Joskus jopa liian touhukkaasti. Sopeutumisenä en määrällisesti pysty tekemään enempää. Se on korkeamman johdon päätettävissä, jos työt eivät tule ajoissa valmiiksi. Työntekotahtia ei ole mahdollista tiivistää. Työpaikalla voitaisiin panostaa työkaluihin ja automaatioon. Ne ovat kuitenkin kalliita ja vievät tilaa. Ei myöskään vielä tiedetä, jatkuuko tämä sama tilanne tulevaisuudessa, joten investointipäätöksiä ei ole ilmeisesti siitä syystä tehty. Oma roolini on tuoda ongelmia esiin.

Postityöntekijä Juha

Työskentelin kokopäiväisesti postinjakelussa. Aikaisemmin olen ollut ryhmävastaavana, tuotantosunnittelijana ja palvelupäällikön sijaisena. Jouduin työssäni jakamaan automaattisesti esilajiteltua postia. Tämä on tuottanut isoimpia ongelmia, aiheuttanut lisätyötä jakelussa ja johtanut kokemukseen, etten ehdi tehdä töitäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin. Postia täytyi yhdistellä ulko-olosuhteissa ja selvittää sitä aina uudelleen. Kone ei tunnistanut kaikkia tilanteita, kuten muuttaneita. Koneen tekemä työ ajatellaan olevan oikein eikä koneen virheitä korjaavalle ihmistyölle ole annettu riittävästi aikaa. Työajat olivat laskettu kiireisiksi ja kiireessä tulee virheitä.

Postityötä on pilkottu ja eriytetty. Ennen pystyi itse tekemään esityön ja jakelun – hoitamaan laajempaa kokonaisuutta. Logiikka on ottanut automaation ja töiden eriyttämisen johdosta takapakkia. Nykyään tuntuu, että on liian monta kokkia sopassa. Kone pystyy tekemään työn paljon nopeammin. Ihmisen on sopeuduttava tähän, vaikka ihmistyötäkin tarvitaan. Lajittelussa huolellisuus on tärkeää. Osa lajittelijoista on vuokratyöntekijöitä. Näitä tulee ja menee ja tuntuu, ettei heillä ole samanlaista ammattilypeyttä.

Työhön on varattu myös liian vähän aikaa. 10 tunnin päivässä ei ehdi pitää kuin puolen tunnin kahvitauon. Työyhteisössä minulla on mennyt sukset ristiin. En tapaa enää esimiestäni ja minua ei kutsuta palavereihin. Sitä ei hyväksytä, että olen ollut erimieltä tai nostanut kissan pöydälle. Ryhmävastaavana koin luottamuspulaa, koska en halunnut houkutellut ihmisiä tulospalkkiojärjestelmään. Koin, että tämä olisi ollut epäedullinen tilanne maaseudulla jakelua tekeville työntekijöille. Ryhmävastaavasta irtisanominen aiheutti minulle motivaatio-ongelman. Tällä hetkellä ainoastaan palkka motivoi.

Olen yrittänyt vaikuttaa asioihin parantavasti ja sietää tilannetta. Esimerkiksi aiemmin suunnittelijana sanoin, ettei uusi toimintamalli tule mielestäni toimimaan tällä alueella. Vastustin sitä, mutta johto runnoi sen läpi. Mallia käytettiin kolme kuukautta, jonka jälkeen se todettiin toimimattomaksi ja sitä päätettiin muuttaa.

Omalle luonteelleni ei ole sopinut, että asiat menevät pieleen. Haluan, että asiat toimivat ja ne tehdään hyvin. Ei ole mitään motivaatiota tehdä jotain, minkä näkee menevät pieleen. Olen joskus joutunut tinkimään työn lopputuloksista, kun oli pakko tehdä asioita toimimattoman mallin mukaan.

Työtuntien tiputtaminen 33 tuntiin oli viimeinen pisara. Sama työ olisi pitänyt tehdä edelleen. Postin määrä vähenee, mutta jakelutyö ei vähene. Haja-asutusalueen lenkki on tehtävä kuitenkin ja kappalemäärä ei vaikuta merkittävästi aikaan. Näiden asioiden seurauksena siirryin Uusi polku -järjestelmään, jossa etsitään uusia työmahdollisuuksia talon ulkopuolelta. Tällä alueella uusia työmahdollisuuksia ei kuitenkaan kovin paljon ole.

Mielestäni työnantajien pitäisi paremmin ottaa vastaan palautetta. Vaikka postinjakelu on kuoleva ala, alasajoa olisi tehtävä inhimillisemmin. Nyt alasajo toteutetaan alihankkijoiden ja vuokratyöntekijöiden työpanoksella. Aiemmin luottamusmiehenä koin vaikutusmahdollisuudet aika pieniksi. 1,5 vuotta sitten yritettiin palkanalennusta, mihin lakoilla ja muilla oli vaikutusta. Muut asiat on tuotu työnantajanpuolelta esille, että liiton kanssa on sovittu näin. Tämä on vaikuttanut aika aseettomalta. Olisin toivonut, että ammattiyhdistysliike olisi pystynyt vastustamaan vuokratyövoiman käyttöä.

Sähköasentaja Ville

Työskentelin kahdeksan vuotta kokopäiväisenä sähköasentajana teollisuuslaitoksessa. Kokemusta sähköalalta löytyy tätä pidemmältä ajalta. Tehtäviini kuului huolto- ja kunnossapitotyöt sekä kokoaikainen vikaapäivystys. Kiire oli kovimmillaan sesonkiaikana, jolloin vikaantunut ja pysähtynyt linjasto tulee kaikista kalleimmaksi. Tällöin korjaukset täytyi tehdä heti. Jos ilmeni jokin ongelma, kiire oli järjetön ja tuntui, että piru oli irti.

Konkreettisimmin tunne siitä, että en ehdi tehdä töitäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi syntyi, kun yöllä tuli soitto laitoksen vikatilanteesta. Vaikka olisin halunnut tehdä työni hyvin, tarve oli päästä takaisin myös nukkumaan. Tällaisissa tilanteissa jouduin usein menemään siitä mistä aita oli matalin. Kokemus kiireestä ja siitä, ettei ehdi tehdä töitään hyvin, oli koko kahdeksan vuoden ajalta, syy vain muuttui ajan kuluessa. Aluksi uusi työympäristö ja koneet olivat vieraita. Koin, etten osannut tehdä töitäni riittävän nopeasti tai hyvin. Perehdytys oli hyvä, mutta työn luonne on sellainen, ettei koskaan tiedä minkälainen vika ilmaantuu seuraavaksi.

Aika sekä oli ja ei ollut ongelma. Jotkut asiat pystyttiin ennakoimaan. Näiden osalta en kokenut, että oli liian kiire. Vikatilanteet olivat pahimpia. Hiljainen tieto laitoksissa on tärkeää. Edeltäjäni oli ollut tässä työssä 30 vuotta. Hänen mukanaan tietoa lähti väistämättä, vaikka hän perehdyttikin hyvin. Soitin hänelle monta kertaa jälkikäteen ja hän myös auttoi minua eläkkeeltä. Esimieheni oli myös huippu ja hän helpotti tilannetta ja kokemustani. Jos esimies olisi ollut joku muu, olisin lähtenyt aiemmin. Hän hoiti kaiken turhan ja itse sain keskittyä varsinaisen työn tekemiseen.

Laitoksella oli todella radikaali vastakkainasettelu kunnossapidon ja tuotannon porukan osalta. Kunnossapito puhalsi yhteen hiileen, mutta tuotannon kanssa yhteistyö riippui vuorosta ja ihmisistä. Yritin selvittää vastakkainasettelun syitä kahdeksan vuotta siinä onnistumatta. Motivaationi oli aluksi korkea ja tykkäsin työstäni. Sain kehittää itseäni. Kuitenkin ympärillä olevan kollegoiden tuottaman negatiivisen ilmapiirin ja arvostuksen puutteen seurauksena motivaatio laski ja opin sulkemaan silmäni ei niin pakollisilta hommilta. Joitain asioita tuli tehtyä niin ja näin. Vikapäivystyksestäkään ei ollut sovittu työsopimuksessa. Se oli tehtaan määrittelemätön sääntö, johon lähdin mukaan: sai soittaa ongelmasta, mutta ei ole pakko tulla. Paine oli kuitenkin tulla, koska muiden työntekijöiden työt seisoivat.

Yritin puhua asioista ylimmälle johdolle. Tehtaanjohtaja oli jäärä, joka ei nähnyt millekään tarvetta kehittää. Asioita pystyi nostamaan esiin, mutta minua yritettiin vaientaa, enkä saanut kutsuja osaan palavereista. Vaikutusmahdollisuuksia ei siten ollut. Ainoana sopeutumiskeinona oli, että alentui niiden työntekijöiden tasolle, jotka eivät halunneet tehdä töitään hyvin. Koin kuitenkin, että tämä oli ammatillinen itsemurha ja tämä soti omia arvojani vastaan. Vain raha enää motivoi, että kaikkea kesti. Kokemuksellani ja kaikella tällä oli todella iso vaikutus siihen, että siirryin yrittäjäksi. Minua kritisoitiin tästä, että miksi eläkevirasta uskalsin lähteä.

Mielestäni kaikki ongelmat lähtivät tehtaanjohtajasta. Hänestä lähti asenne, käyttäytyminen ja työtavat työyhteisössä sekä silmien ummistaminen. Johdon tulisi rantautua kentälle ja katsoa, mitä siellä oikeasti tapahtuu. Luottamusmiehekään ei voinut mielestäni vaikuttaa asiaan. Hänellä itsellään olisi mielestäni ollut parannettavaa omassa työmoraaalissaan.

Omalta osaltani koitin kaikkeni alussa. Yritin olla rakentava ja perustella ongelmia ja ratkaisuja. Minua ei kuitenkaan kuunneltu eikä mikään mennyt läpi. Tämän seurauksena puheet muuttuivat lopulta valittamiseksi, mikä alkoi itseänikin ärsyttämään.

Päluottamusmiehes ja työsuojeluvaltuutettu Tiina

Toimin valtakunnallisena päluottamusmiehenä ja työsuojeluvaltuutettuna. Teen myös satunnaisia asiakaspalvelutöitä. Olen ollut noin 30 vuotta työelämässä. Työni mullisti koronaepidemian syttyminen. Viime keväänä puhelin soi niin, että töitä olisi voinut tehdä 24/7. Tilanne oli uusi asia henkilökunnalle ja siihen liittyvien asioiden kirjo oli hyvin laaja taudista, työsuojelusta ja lomautuksista työttömyyteen. Työni oli todella aktiivista sosiaalista toimintaa. Tukena olemista jopa pelkotiloihin ja mielenterveysongelmiin. Tämä kaoottinen tilanne synnytti kokemuksen, etten ehdi tehdä töitäni niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisin.

Koin etten omannut tarvittavia työkaluja ja osaamista koronan aiheuttaman tilanteen hoitamiseen. Siinä tilanteessa ei ollut myöskään jatkopaikkaa, mihin ohjata henkilökuntaa, koska palvelut olivat niin tukossa. Luottamusmiehet joutuivat ilman koulutusta tukemaan ihmisiä, jotka kärsivät tai olivat ajautumassa vakaviin mielenterveysongelmiin. Samalla oli hoidettavana perusasiat, yt-neuvottelut ja muut erilaiset esiin tulleet kysymykset. Työnantajani nosti työaikaani, mutta ennemminkin olisin tarvinnut työparin. Vaikka kuinka yritin, päivät vain venyivät ja venyivät. Tuntui, etten saanut tehtyä töitäni sillä tavalla kuin haluaisin, vaikka olisi kuinka paljon aikaa.

Ihmisten hätä ja tuen tarve oli suuri. Tilanne oli niin poikkeuksellinen, ettei mistään aikaisemmasta kokemuksesta, hiljaisesta tiedosta, työohjeista tai vastaavista ollut apua. Työnantajallani oli tahtotila tukea ja kannustaa, mutta en tiedä, kuinka hyvin se loppupeleissä onnistui. Näytti jopa siltä, että työnantaja oli enemmän hukassa ja siirsi vastuuta asioiden ratkaisemisesta alemmalle tasolle.

Samaa työtä tekevät kollegani muilla työnantajilla olivat tukena uuden yhteisen Whatsapp-ryhmän kautta. Ryhmästä sai samassa tilanteessa olevilta helposti ymmärrettävää tietoa ja tsemppiä.

Työnantajani on ollut todella tyytyväinen työpanokseeni, josta olen saanut kiitosta ja arvostusta. Viime vuosi vahvisti mielestäni luottamusmiehen paikkaa ja tarpeellisuutta. Viime vuosi vei asioita eteenpäin ja on järjestetty hyviä toistuvia palaverieita, joissa kuunnellaan. Luottamusmiesten mielipide ja näkemykset halutaan kuulla. Tämä on vaikuttanut positiivisesti kokemukseen.

Olen saanut vapaa kädet toimia, ehkä liiankin vapaat. Se on synnyttänyt kuitenkin epävarmuutta osaanko. Välillä luottamus on horjunut omaan

tekemiseen ja vastuuseen. Kokemuksen seurauksena olen oppinut viimeisen vuoden aikana valtavasti.

Annoin kuitenkin mielestäni liian ison palasen omasta jaksamisesta ja siitä maksan hintaa vielä pitkään. Koettelemuksen positiiviset vaikutukset kuitenkin tekivät siitä sen arvoisen. Ajattelin, että jos minä en jaksa, niin keneen ihmiset voivat tukeutua. Niin rankkaa kuin tilanne olikin, tulevina vuosina tästä on enemmän hyötyä kuin haittaa. Katson tulevaisuuteen valoisasti, koronakriisistä huolimatta. Lähdetään kasvamaan työntekijöinä, terveytenä ja taloutena.

Selviytymisessä auttoivat erityisesti vertaistuki, riittävä uni, mielekäs vapaa-aika ja ystäväpiiri. Myöhemmin henkilökunnan soitot, joissa he kiittivät jälkeensä avusta ja tuesta, ovat kantaneet eteenpäin.

Työpaikalla ohjeistukset ovat menneet ja menevät uusiksi. Mielestäni vuoden aikana syntyneiden eri osapuolten tietotaidon hyödyntäminen olisi tärkeää. Samoin pitäisi jo valmistautua seuraavaan mahdolliseen kriisiin. Keskustelu ja kouluttaminen olisi pitänyt aloittaa heti ja alhaalta päin, ei vain toimihenkilötasolla. Työnantajatasolla työsuojelua pitäisi tarkastella rankalla kädellä. Samoin lainsäädäntöä. Myös rekrytointia ja työnkuvia täytyisi miettiä laajemmin. Koronakriisi oli todellinen tehtävien vaativuuden arvioinnin stressitesti.

Ammattiyhdistysten pitää jatkossa ottaa vielä paremmin huomioon kentän toiveet ja parannusehdotukset. Osastot ja aluetoimistot olivat kiinni, jolloin jäsenille oli tarjolla vain puhelinneuvontaa. Tämä lisää luottamusmiesten yhteydenottomääriä. En kokenut myöskään saaneeni omalta liitolta omaan toimenkuvaan riittävästi konkreettista apua. Koen, että aluetoimistossa on virkamiesmäistyty.

Omasta puolestani tarvitsen täsmäkoulutusta. Aion pitää jatkossakin ääntä ja metakkaa asioista. Ei ole ratkaisu, että tiedetään, kuinka rankkaa, vaan teot ratkaisevat. En halua osallistua enää yhteenkään koulutukseen, jolla ei ole konkreettista vaikutusta. On mentävä syvemmälle kunnon ammattilaisten pitämässä koulutuksissa. Tärkeää on esimerkiksi kriisiapuun liittyvät koulutukset.

Koronakriisin seuraukset ovat pitkät. Nyt jo puhutaan pitkittyneistä stressitiloista, paniikkihäiriöistä ja ihmiset ovat todella väsyneitä. Minkään valtakunnan terapiatakuut eivät ole olemassa ja tulevaisuudessa niitä vasta tarvitaankin. Työmarkkinoilla voi olla melkoinen kaaos, jos tilanteesta ei päästä eroon. On ihmisiä, jotka eivät palaa työmarkkinoille. Tämä on iso tehtävä koko yhteiskunnalle.

4. Käsitteet

Tässä luvussa kuvataan, mitä haastateltavat tarkoittivat kokemuksensa käsitteillä ”ehtiminen” ja ”niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi.” Tämä kysymys esitettiin haastattelun loppupuolella sen jälkeen, kun kokemuksesta ja siihen liittyvistä tekijöistä ja seurauksista sekä vaikutusmahdollisuuksista oli jo laajemmin keskusteltu. Tällä tavoiteltiin sitä, että käsitteiden merkityksiä peilattaisiin mahdollisimman avarasti kokemuksen syihin ja seurauksiin.

4.1. Mitä tarkoitettiin ehtimisellä

Haastateltavat tarkoittivat ehtimisellä hieman erilaisia asioita. Haastateltavia pyydettiin kertomaan kokemuksesta oman työn kautta ajateltuna. Vaikka ehtiminen ymmärretään samalla tavalla, siihen liittyi kunkin haastateltavan osalta hyvinkin erilaisia ja tekemäänsä työhön ominaisia sävyjä.

Ensinnäkin ehtiminen ymmärretään ja määritellään töiden määrän kautta: Kuinka paljon ehditään tehdä töitä tai saada aikaiseksi. Ehtimisellä siis kuvataan työn määrää, sitä kuinka paljon on töitä.

Ehtimistä kuvattiin myös jonkin ajan sisällä tai johonkin aikaan mennessä tehtävänä työnä. Tällöin ajan määritelmään liitettiin tavoitteellisuus. Tavoitteet on asettanut esimerkiksi työnantaja, esimies tai useissa tapauksissa myös haastateltava itse.

Työajan riittävyys suhteessa vapaa-aikaan esiintyi monessa määritelmässä: riittääkö työaika vai onko työtä tai siihen liittyvä oppiminen tehtävä vapaa-ajalla.

Osalle vastaajista ehtiminen tarkoitti töiden priorisoimista, sitä mitkä työt on pakko hoitaa, mitkä voivat venyä ja mitkä on jopa jätettävä tekemättä.

Yksi vastaajista kuvasi ehtimisen taisteluna aikaa vastaan ja toinen piti aikaa ehtimisen todellisena esteenä, ei itse asetettuna kiireenä.

Ehtimisen kerrottiin menevän perustarpeisiin: Ehditäänkö pitää taukoja, syödä, nukkua tai käydä vessassa. Ehtimisen kuvailuun liittyi myös se, kuinka nopea-tempoisena työ koetaan ja miten työtä täytyy silloin tehdä; osoittaa olevansa nopea.

Ehtimisellä tarkoitettiin myös erilaisia tunnetiloja. Sitä kuvailtiin kiireen stressitilana ja paineena. Osa nimesi pienen kiireen tunnun olevan myönteistä ja silloin kun ehtii, sen sanottiin tuntuvan erilaiselta.

”Takaraivossa on koko ajan, että pitää tehdä äkkiä.”

”Että ehdin istua lounaalle, käydä vessassa, ettei tarvi juosta paikasta toiseen.”

Yhteenveto ehtimisen käsitteestä:

- Kuinka paljon on töitä
- Ehditäänkö tehdä se, mitä tavoitellaan
- Joudutaanko tekemään töitä tai opiskelemaan vapaa-ajalla
- Töiden priorisointia
- Perustarpeiden toteuttamista työaikana, taukoja ym.
- Kiireen ja stressin tunnelmaa

4.2. Mitä tarkoitettiin niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi

Vahvimpana määritelmänä esiintyi työn laatu. Haastateltavat halusivat tehdä työnsä kunnolla tai paremmin, mikäli siihen olisi mahdollisuus. Yksi vastaajista sanoi viimeistelevänsä työtään juuri sen verran kuin tarve vaati. Toinen antoi esimerkin työn eettisestä koodistosta, jota hän työssään haluaisi noudattaa. Käsite ymmärrettiin myös työn suoritustapana ja siten laatuun vaikuttavana tekijänä.

Usealle vastaajista sanoista ”niin hyvin ja huolellisesti” merkitsee sitä, että työn kriteerien, rajojen ja odotusten asettaminen oli itsestä lähtevää. Nämä kriteerit saattoivat olla hyvinkin korkealla. Myös työnantaja ja joissain tapauksissa kollegat asettavat rajoja ja odotuksia. Vaikuttaa kuitenkin siltä, että vahvempana korostuu, miten hyvin itse haluaisi työnsä tehdä kuin se mitä ulkoisesti odotetaan. Yksi vastaajista sanoi välillä miettivänsä jättäisikö jonkin asian tekemättä. Hänen mukaansa on kuitenkin parempi hoitaa työ loppuun tai se voi tulla tehtäväksi toiseen kertaan.

”Niin hyvin ja huolellisesti” ilmenee velvollisuudentunteena, ylpeytenä, arvona ja tunnollisuutena. Oman työn jälki oli monelle haastateltavista tärkeää ja turhautumista syntyy, jossa työ ei tarjoa tälle mahdollisuutta.

”Huolellisesti ja hyvin voi synnyttää suurta tyydytystä.”

”Teen vähän huolimattomasti, kun en voi tehdä niin hyvin.”

Yhteenveto niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi käsitteestä:

- Halu tehdä työnsä paremmin, jos olisi mahdollista
- Ammattiylpeys, arvokysymys
- Tunnollisuus
- Vahvemmin itsestä lähtevää kuin ulkoisista odotuksista
- Turhautumista, jos työnantaja tai kollegat eivät edellytä työltä sitä laatua mitä itse haluaisi

5. Mitkä tilanteet aiheuttavat kokemuksen

Kokemus ja tunne siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi, on joko väliaikainen, mutta toistuva, tai pidempiaikainen ja jatkuva. Kokemuksen esiintyvyys ja määrä vaihtelee eri tilanteissa. Joissain tapauksissa se on taustalla ja toisinaan taas pinnalla, ”pirujen ollessa irti”.

Töiden ruuhkautuminen oli tyypillinen tilanne, jossa kokemusta esiintyy tilapäisesti. Ruuhkautumista aiheutuu, kun työmäärä kasvaa tai jokin asia tai ongelma vaikeuttaa työn tekemistä. Työssä ilmaantuu äkillisiä tarpeita, kuten esimieheltä tulevia tietotarpeita, toimitus- ja keikkaryppäitä tai uusia projekteja. Laite- tai järjestelmäviat aiheuttavat ruuhkautumista sekä käyttäjille että niiden korjaajille. Korjaajana on vastuu muiden töiden jatkumisesta ja tällöin tunne korostuu. Myös kysyntävaihtelut, sesongit ja esimerkiksi luonnonolosuhteet voivat lisätä väliaikaisesti työn määrää ja kokemuksen esiintymistä.

”Kiire oli kovimmillaan sesonkiaikana, jolloin vikaantunut ja pysähtynyt linjasto tulee kaikista kalleimmaksi.”

Äkillisille tilanteille tai ulkoisille tekijöille löytyy haastateltavilta ymmärtämystä ja hyväksyntää. Enemmän kritisoidaan sitä, jos tilanteisiin ei ole varauduttu, vastuuta on siirretty liikaa työntekijälle selvitä tilanteista, johto ja esimiehet väistävät vastuutaan tai töitä ei jaeta tasaisesti.

Pidempiaikaista jatkuvaa tilannetta on kokenut muutama vastaajista. Jatkovampaan kokemuksen esiintymiseen ei vaikuttanut niinkään yllä olevat kuvaukset väliaikaisista tekijöistä ja tilanteista, vaan yksinomaan töiden määrässä, organisoinnissa ja johtamisessa olevat rakenteelliset ongelmat.

Rakenteellisena tekijänä korostuivat myös nk. oheistyöt. Näillä töillä tarkoitettiin kaikkea sellaista, jotka työntekijä itse kokee tarpeettomammaksi suhteessa varsinaiseen työhönsä – töitä, jotka rajaavat varsinaisen työn tekemistä niin hyvin kuin haluaisi. Usein nämä oheistyöt ovat ylhäältä annettuja ja ne koetaan välttämättömiksi tehdä. Eräs vastaaja antoi kiitosta esimiehelleen siitä, että esimies oli ottanut kaikki oheistyöt hoitaakseen, jotta hän pystyisi keskittymään varsinaisiin töihinsä.

”Sairaanhoidajan työssä pitäisi hoitaa potilasta, mutta aikaa menee kaikkiin järjestelmiin ja mittareihin. Vaikka ne ovatkin tärkeitä, potilastyö siinä kärsii.”

6. Taustasyyt kokemukselle

Haastateltavien kokemuksen synnyttävien taustasyiden kirjo osoittautui laajaksi ja tosiinsa ristiin kytkeytyviksi. Syitä löytyi sekä ulkoisista että sisäisistä tekijöistä. Tässä luvussa esitetään viisi merkityksellisintä kokonaisuutta ja sekä listauksena muita esille nousseita syitä.

6.1. Resurssit

Lähes kaikki vastaajat kokivat resurssit puutteellisiksi varsinaisen työn ja/tai oheistyön tekemiseen.

Työvoiman riittämätön määrä oli resurssiongelmista selkein. Tehostamistarpeet ovat leikanneet työntekijöiden määrää ja heiltä vaaditaan entistä isompaa työpanosta. Työvoiman vähyys on pidempiaikainen ja krooninen tekijä, joka taustasyynä vaikuttaa siihen, että myös vastaajan arvio siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi on kokemuksena muuttunut pysyvämmäksi.

Toinen tärkeä resurssikysymys on työlle annettu aika. Vastauksissa toistui, ettei annetun ajan puitteissa ehdi tekemään kaikkea tai niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Eräs vastaajista kertoi, että hänen työhönsä on kertynyt lisätyötä esimerkiksi kehittämistyön tuloksena, mutta sitä ei ole huomioitu, että ne vievät aikaa.

Ulkoisten tekijöiden koettiin vaikuttavat siihen, paljonko jonkin työn tekemiseen todellisuudessa menee aikaa. Mainittiin, että käytettävä aika on laskettu tai annettu jonkin olettaman tai kaavan perusteella, mikä ei välttämättä vastaa todellisuutta. Tunne oli tällöin, että johto on vieraantunut liikaa käytännön töistä. Vastaajat toivat esiin, että johto kyllä haluaa kehittää työtä parhaansa mukaan, mutta etäännyntymisen seurauksena tämä kehittämistyö johtaa lisääntyviin töihin ja tätä kautta kasvattaa tunnetta, ettei työntekijä ehdi tehdä töitä niin hyvin ja huolellisesti kuin halusi.

Jokin työtehtävä on myös saatettu antaa niin viime hetkellä ja lähellä takarajaa, ettei siitä ole voinut suoriutua niin hyvin kuin olisi halunnut. Tai vastaavasti jotain toista tehtävää ei ehdi tehdä niin hyvin, koska annetaan tai töihin ilmaantuu muita aikaa vieviä yllättäviä ja kiireellisiä seikkoja. Eräs vastaajista puhui myös hukka-ajasta, mitä syntyy esimerkiksi silloin, kun tietojärjestelmät kaatuvat tai temppeilevat ja aikaa tuhlaantuu niiden vuoksi.

Muutama vastaajista mainitsi myös työkalujen, laitteiden tai tilan puutteet tekijöiksi, jotka vaikeuttavat tai hidastavat työn tekoa. Heikosti ennustettavat näkymät ja epävarma taloustilanne tai pienet budjetit eivät mahdollista tarvittavia investointeja. Teknologiat ja automaatio olivat pääasiassa helpottaneet monen vastaajan työtä, kunhan ne toimivat suunnitellusti.

"Olen huomannut työurani aikana, että työntekijöiden selkänahasta revitään paljon enemmän kuin ennen."

"Aikataulut on vedetty niin tiukoiksi, että työtä on mahdoton tehdä hyvin."

Yhteenveto

- Työntekijöiden riittämätön määrä
- Annettu aika on epärealistinen, esimerkiksi johdon etääntymisen seurauksena
- Riittämättömät tilat ja laitteet
- Teknologia ja automaatio on pääosin helpottanut tilannetta

6.2. Työntekijän ominaisuudet

Lähes kaikilla haastateltavista oli tunnistettavia luonteenpiirteitä, joilla oli selvä yhteys kokemuksen syntymiseen. Vastaajat osasivat nimetä ja myöntää nämä itse. Vastaajat kuvasivat itseään mm. tarkoiksi, tunnollisiksi, perfektionisteiksi ja ylimotivoituneiksi. Osalla vastaajista nämä luonteenpiirteet vaikuttivat vahvemmin kokemukseen siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi ja toisilla ne olivat enemmän taustalla.

Kaikilla vastaajilla oli tunnistettavan korkea työmoraali ja -etiikka. He haluavat tehdä parhaansa ja huonon jäljen tekeminen oli ja on heidän arvojensa vastaista. He halusivat myös kehittyä työssään paremmaksi mikä ilmenee oppimishaluina tai -toiveina.

Korkean työmoraalin ja oppimishalun lisäksi vastaajat näyttivät olevan kriittisiä ja kehittämishakuisia omaa ja työnantajan työtä kohtaan. Moni vastaajista oli analyttinen työlleen ja osasi myös kuvata ja perustella laajasti, miten he kehittäisivät ja parantaisivat työtään. Työn tekeminen jonkin toimimattoman mallin tai jatkuvan epäkohdan mukaan on vaikuttanut myös heidän motivaatioonsa. Tämä oli toteutunut kahta kautta: mukautuminen toimimattomaan malliin turhauttaa ja työntekijöiden kehitysideoiden sivuuttaminen voimistaa tunnetta.

Usealla haastateltavista oli tarve ja halu asettaa työn lopputulokselle ja laadulle omat tavoitteet ja saavuttaa ne. Tavoitteet olivat vastaajien mukaan verrattain korkeat. Tavoitteeseensa pääsemiseksi he ovat antaneet kaiken itsestään. Eräs vastaaja kertoi, että hän on asiakastyössään aina asiakkaan puolella ja tahtoo tehdä heille parhaansa. Toisen vastaajan mukaan hänen alalleen hakeutuu tietyn tyyppisiä täydellisyyteen pyrkiviä ihmisiä. Hän kertoi myös, että kokemusta on esiintynyt laajasti hänen työpaikallaan ja seuraukset ovat olleet mittavat hyvässä ja pahassa.

Monen vastaajan luonteenpiirteeksi ja ominaisuudeksi on luettavissa myös joustavuus. He saattoivat olla huonoja kieltäytymään töistä tai rajaamaan muilla tavoin omaa työtaakkaansa. Moni kuvasi itseään tunnollisena ja ahkerana. Tekemättömät työt saattoivat vaivata heitä ja osalla tämä tunne ulottui myös työyhteisöön: Osa vastaajista näyttäisi kärsivän siitä, ettei kaikki työpaikalla tee töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Yhden vastaajan mukaan oli miellyttävämpää tehdä työt pois alta kuin antaa niiden kiusata. He tekivät usein myös määrällisesti enemmän kuin muut samoissa työtehtävissä olevat.

"Olen töihin suhtautumisen ja vaatimustason suhteen tosi kriittinen."

"Joskus vuorokausi loppuu sen seurauksena, kun haluan näyttää, että teen asian hyvin. Tämä pakko tulee omasta päästäni."

Yhteenveto

- Henkilökohtaisilla ominaisuuksilla on selkeä yhteys kokemukseen: Tarkkuus, tunnollisuus, ahkeruus ja joustavuus ovat kuvaavia luonteenpiirteitä heille, jotka kärsivät siitä, etteivät ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi.
- Omaavat korkean työmoraalin
- Haluavat asettaa itselleen usein korkeita tavoitteita ja saavuttaa ne.
- Ovat analyyttisiä, kriittisiä ja kehittämishakuisia työtään kohtaan, turhautuvat, kun joutuvat työskentelemään toimimattoman mallin mukaan tai jos eivät voi vaikuttaa mallin parantamiseksi.
- Joustavat muista tarpeistaan, jotta saavat tehtyä työnsä hyvin. Kärsivät, jos muut työntekijät, johto tai esimiehet eivät tee töitään niin hyvin ja huolellisesti.

6.3. Työkulttuuri

Vastauksista selvisi, että työnantajilla ja johdolla on haastateltaviin nähden usein eriävät asenteet ja näkemykset työn lopputulokseen, aikaan ja vaatimukseen. Yhden vastaajan työnantaja oli esimerkiksi sanonut hänelle, että markan työllä ei saa viiden markan lopputulosta. Työntekijöiden oli yritettävä sopeutua näihin johdon ja työnantajien asenteisiin, eikä he siten kokeneet voivansa tehdä työtään niin hyvin kuin olisivat halunneet.

Tästä asetelmasta oli seurannut edellisen luvun kaltainen turhautumisen tilanne: Vastaajat kokivat ristiriitaa oman työmoraalinsa ja johdon tai työnantajan työmoraalin välillä. Tämä ei niinkään johtanut oman työn arvostuksen tunteen heikkenemiseen vaan siihen, että työntekijän suunnasta johdon ja työnantajan arvostus oli heikentynyt.

Toinen ja voimakkaampi ristiriitatilanne oli muodostunut työntekijän joutuessa välikäteen loppuasiakkaan ja johdon välillä: Työntekijä oli halunnut aina tehdä asiakkaalle parhaansa, johon työaika tai muut puitteet ei antanut mahdollisuuksia. Välikätisyys oli joko tosiasiallista tai henkistä. Tosiasiallisessa tilanteessa työntekijä joutui kohtaamaan asiakkaan ja hänen odotuksensa ja henkisessä tilanteessa työntekijä on itse luonut kuvan siitä, mitkä olisivat asiakkaan odotukset tai mikä olisi työn laadullinen miniminormisto.

"Minun työmoraalini sanoo, että tehdään niin hyvin kuin osataan ja työnantaja sanoi, että riittävän hyvin."

Työkulttuuriin ja kokemuksen syntymiseen vaikuttivat yrityksen tehokkuusajattelu. Yhden vastaajan mukaan työpaikalla tavoitellaan yleviä periaatteita, mutta tosiasiasa tyydytään vähempään, koska ei mahdollisteta tarvittavia puitteita ja resursseja. Toinen vastaajista työskenteli alihankintayrityksessä, missä oli muodostunut kiireen kulttuuri, jolla hänen mukaansa haluttiin pitää yllä tehokasta työkulttuuria "kaikki olisi pitänyt olla jo eilen valmiina".

Vallitsevaan kulttuuriin vaikuttivat myös muut työntekijät. Eräs vastaajista sanoi, että vastakkainasettelu työntekijöiden välillä oli syönyt omaa motivaatiota. Oli syntynyt ilmapiiri, ettei kannata rehkä ja tehdä töitään hyvin. Toinen vastaajista kertoi, että muut osaavat rajata töitään ja vastuuntuntoisemmat joutuvat kantamaan vastuun muiden keskeneräisistä töistä. Tekemättömän tai huonosti tehdyn työn kaatuminen muiden harteille tuli esille muutamissa kuvauksissa. Tämä epäkohta oli aiheuttanut ristiriitatilanteita. Eräs vastaajista nosti myös vuokra- ja alihankintatyövoiman vaikutuksen työkulttuuriin. Heille ei hänen mukaansa muodostu töiden tilapäisestä luonteesta johtuen samanlaista ammattitilpeyttä tehdä työtään hyvin.

Osassa vastauksista kollegoiden tuki ja yhdessä tekeminen on vahvistanut myönteisesti työkulttuuria ja siten lieventänyt kokemusta.

Byrokratia ja työohjeistukset luettiin sisältyvän myös työkulttuuriin. Useiden vastaajien mukaan byrokratia ja ohjeistukset veivät paljon aikaa tai ne todettiin toimimattomiksi. Niiden yleinen merkitys kyllä tunnustettiin, mutta samalla koettiin, että niiden osalta on menty liian pitkälle. Erilaisiin paperitöihin menee moninkertaisesti enemmän aikaa kuin itse työsuoritukseen.

Toinen vastaaja nosti esimerkin työturvallisuudesta. Tämä on hänen mukaansa hyvä asia, mutta siitä on lähtenyt tolkku pois. Hänen mukaansa työturvallisuus jopa vaarantuu, koska niiden noudattaminen rajaa työaikaa ja synnyttää kiireen. Kiireessä on työ tehtävä hosumalla ja lopputulos voi olla työturvallisuutta heikentävä.

Yksi vastaaja koki, että prosessit eivät ole hänen työsssänsä jäykkiä ja niitä voidaan tarpeen tullen muuttaa. Tämän taustalla oli myös kokemus siitä, että työnantaja ja esimiehet pyrkivät laajemmin helpottamaan ja ratkaisemaan sitä, että työntekijät ehtisivät tekemään työnsä hyvin.

"Teoriassa rima on korkealla, mutta rimaa on alennettu käytännön syistä."

"Viiden minuutin työhön liittyvää tunnin kestävää byrokratiaa en koe järkevänä."

Yhteenveto

- Työntekijän ja työnantajan ristiriita työn laadusta ja lopputuloksesta – heikentää arvostusta työnantajaa kohtaan
- Kollegat: vahvistavana (tuki ja empatia) tai heikentävänä (kaikki eivät tee parastaan)
- Byrokratia

6.4. Johtaminen ja esimiestyö

Johtamisella ja esimiestyöllä oli suuri merkitys kokemuksen taustasyynä joko siten, että huonolla johtamisella synnytetään tai voimistetaan kokemusta tai hyvällä johtamisella ja esimiestyöllä vähennetään tai tasoitetaan sitä.

Työarjessa huono johtaminen sekä esimiestyö näkyivät mm. töiden epätasaisessa jakamisessa, heikossa organisoinnissa, puutteellisessa tuessa, etäisyydessä ja työntekijän arjen ja työn huonossa ymmärtämisessä. Erään vastaajan mukaan työt eivät jakaudu tasaisesti työntekijöiden välillä. Työnjohto antaa töitä niille, joilla töitä on jo valmiiksi paljon. Työt siis kasaantuvat ahkerimmille. Hän jatkoi, ettei työnjohto osaa ottaa hallintaan kiirejaksuja ja työntekijät joutuvat hallitsemaan ja jakamaan töitä keskenään. Toinen vastaaja sanoi, ettei hän saa tukea työnjohdolta ja hänet jätetään yksin ratkaisemaan kiperät tilanteet. Johdon sanottiin myös pakenevan omia vastuitaan. Kriisitilanteissa myös kävi esiin, kuinka heikkoa kriisijohtamisen tila todellisuudessa on.

Myös töiden organisoinnissa koettiin olevan usein ongelmia. Tämän olivat huomanneet eräässä tapauksessa myös muut yritykset, eikä yritystä siten haluttu alihankkijaksi projekteihin.

Usein johdon ja johtamisen koettiin olevan liian kaukana työntekijän arjesta. Esimerkiksi oheistöitä ei ole huomioitu työajassa. Eräs vastaaja kertoi, miten paljon tietojärjestelmät tuottavat oheistyötä ja rajaavat mahdollisuutta varsinaiselta työltä. Hänen mukaansa johto on etääntynyt kentän eli asiakkaiden ja asiakastyötä tekevän henkilöstön todellisista tarpeista. Hän haluaa uskoa, että

kaikki yrittävät parhaansa: Tarkoitus johdolla on ollut hyvä, mutta toteutus huono. Erään toisen vastaajan mukaan johto on yrittänyt suoraviivaistaa ja helpottaa prosesseja, mutta tulos on ollut päinvastainen.

Eroja on siinä, miten johto ja esimiehet ovat suhtautuneet työntekijän esiin nostamiin ongelmiin. Noin puolissa tapauksissa ongelmia voitiin nostaa avoimesti esiin, vaikka näihin ei ratkaisuja löytyisikään. Toinen puoli taas koki, että ongelmia esiin nostaminen aiheuttaa tai on jo aiheuttanut itselle ongelmia, hankalan työntekijän mainetta tai vastaava.

Erään vastaajan esimies oli ollut esimerkillinen. Hän oli kuunnellut ja pyrkinyt hoitamaan työntekijän puolesta hänen kokemansa turhat oheistyöt siten, että työntekijä oli voinut keskittyä varsinaiseen työhönsä. Vastaaja kertoi, että hän olisi lähtenyt työpaikastaan aiemmin, mikäli hänen esimiehensä olisi ollut joku toinen. Myös monella muulla vastaajalla oli hyvät välit lähiesimiehensä kanssa. Eräs vastaaja kertoi, että johto kuuntelee työntekijöitä ja he pyrkivät parhaansa mukaan helpottamaan työn tekemistä. Tällä oli ollut hänen mukaansa paljon myönteistä vaikutusta. Muutamat vastaajista jakoivat kiitosta keskustelukulttuurin mahdollisuudesta.

"Tuntuu, että niille annetaan enemmän työtä, jotka ovat nopeita, mutta joilla työtä on jo valmiiksi paljon."

"Tehtaanjohtaja oli jäärä, joka ei nähnyt millekään tarvetta kehittää."

Yhteenveto

- Johtamisongelmana: töiden heikko organisointi, puutteellinen tuki ongelmatilanteissa.
- Johto etäännytynyt työntekijän ja loppuasiakkaan arjesta. Yritetään hyvää, mutta voidaan lisätä ongelmia työntekijän näkökulmasta.
- Hyvällä esimiestyöllä voidaan merkittävästi lieventää kokemusta siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluasi.
- Ongelmien esiin nostamisen mahdollisuudella on oma merkityksensä, vaikka asioita ei voisi heti korjata.

6.5. Osaaminen

Haastateltavat kokivat, että heidän työtehtävänsä vaativat sekä osaamista että kokemuseräistä tietoa.

Osaamiseen liittyvät puutteet nimettiin taustasyinä kokemukselle mm. yllättävissä tilanteissa, oheistöiden teossa, muutostilanteissa ja uusien teknologioiden opettelussa. Yksi vastaajista sanoi olleensa "Siperia opettaa" - osastolla useamman kerran. Yllättävissä tilanteissa on hänen mukaansa täytynt

vain opetella ja luovia siinä hetkessä. Myös uudet teknologiat veivät usein oman aikansa, ennen kuin niiden käyttö sujui hyvin ja nopeasti.

Monet vastaajista pitivät kokemuseräistä tietoaan kokemusta helpottavana tekijänä. Yksi vastaajista kertoi, kuinka voimakas osaamattomuuden kokemus hänellä oli työpaikallaan alkujaan ollut. Tämän vuoksi hänellä oli ollut vaikeuksia tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin olisi halunnut. Hänen edeltäjänsä oli ollut 30 vuotta työssään ja hänen mukanaan lähti valtavasti kokemuseräistä tietoa, vaikka hän yrittikin kertoa kaikesta. Eräs toinen vastaaja tunnisti, että pidempi kokemus olisi auttanut työssä ja itsensä johtamisessa. Eräs vastaajista piti kokemustaan valtavana etuna itselleen. Häntä säählitti nuoremmat, joilla on vaikeuksia kokemattomuuden vuoksi.

Hiljaisella kokemuseräisellä tiedolla oli myös toinen merkitys: Sen avulla asioihin suhtautuminen, esimerkiksi kokemuksen sietäminen, oli muuttunut. Hiljaisen tiedon avulla voidaan hallita sitä, mitkä työt voidaan siirtää tai jopa jättää tekemättä. Sen avulla voidaan myös helpottaa riittämättömyyden tunnetta siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti.

Erään vastaajan mukaan työhön liittyvät oheistyöt vaativat erikseen ammattitaitoa, johon hänellä ei ole ollut mahdollisuutta kouluttautua. Oheistöiden perehdytys on vienyt häneltä jopa vuoden. Toisen vastaajan mukaan perehdyttämisessä on kiire, kun perehdyttäjällä on kiireinen. Perehdytys olisi voinut olla hänen mukaansa paljon parempaa.

Työhön vaadittava osaamisen kehittäminen ja ylläpitäminen näyttäisi liukuvan kiireessä eniten vapaa-ajalle.

"En ehdi omaksua ja oppia kaikkea uutta, koska muutostahti on valtava."

"Haluan olla hyvä työntekijä, mutta työaikana perehtymiseen tai osaamisen kehittämiseen ei ole aikaa."

Yhteenveto

- Osaamisella on oma merkitys kokemukseen, kokemuseräinen hiljainen tieto vaikuttaa kuitenkin keskeisemmältä.
- Hiljaisen tiedon avulla voidaan selviytyä yllättävistä tilanteista, priorisoida töitä sekä hallita kokemusta.
- Vapaa-aikaa täytyy käyttää osaamisen kehittämiseen, joka auttaa siihen, että työajalla ehtii tekemään työnsä riittävän hyvin.

6.6. Muut syyt

Haastatteluissa tuli ilmi myös yksittäisiä vastaajakohtaisia syitä kokemuksen syntymiselle. Nämä voivat olla yhtä merkityksellisiä, sillä tutkimuksella ei tavoiteltu eikä tavoitettu syiden toistettavuutta ja yleistettävyyttä.

Eräällä vastaajista koko työprosessi oli muuttunut työhön tuodun automaation kautta. Vaikka työ oli toisesta päästä tehostunut ja nopeutunut, se oli tuottanut merkittäviä ongelmia omaan työkuvaan. Tästä seurasi kokemus oman työn hidastumisesta ja laadun heikkenemisestä.

Toisen vastaajan työ mullistui puhjenneen koronaepidemian seurauksena. Tämä lisäsi hänen työmääräänsä moninkertaisesti. Samaan aikaan myös töiden sisältö muuttui, kun kanssaihminen ja kollegoiden hätä kasvoi ja tilanteet kärjistyivät.

Myös muut ulkoiset asiat, kuten luonnonolosuhteet voivat lisätä merkittävästi työtä tai kiirettä. Yhdellä vastaajista kokemusta esiintyi erityisesti runsaslumisina talviaikoina. Myös yleinen työssä jaksaminen oli yksi tekijä, jolla oli vaikutusta kokemukseen.

7. Mitä kokemuksesta on seurannut

Yleisimpiä seurauksia siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti, olivat eriasteiset kielteiset tunteet: turhautuminen, riittämättömyyden tunne, stressi ja jopa häpeä. Voimakkaimpia tunteita, kuten häpeää, koetaan erityisesti tilanteissa, joissa joudutaan kohtaamaan loppuasiakas, jolle työtä tehdään. Tällöin työntekijä joutuu tilanteeseen, jossa hänen oma korkea työmoraalinsa kohtaa ensin turhautumisen ja tyytymättömyyden tunteen työn laatuun. Tämä kertautuu, kun työ täytyy esitellä laadukkaana asiakkaalle eli eräällä tavalla pettämään asiakasta. Tällaista asetelmaa voidaan nimittää kärjistyneeksi ristiriitatilanteeksi.

Kokemuksesta syntyneet tunteet voivat johonkin rajaan asti olla myös myönteisiä: positiivinen kiire koetaan hyväksi, mikäli siitä ei tule kroonista. Joissain tilanteissa vastaajat olivat tunteneet jälkikäteen myös itsearvostusta. Näitä oli havaittavissa esimerkiksi tilanteissa, joissa vastaajat olivat hyväksyneet tilanteen ongelmallisuuden tai olivat tyytyväisiä siitä, että uskalsivat esimerkiksi vaihtaa työpaikkaa tai alaa.

Työpäivät venyivät useimmilla vapaa-ajalle tai rajasivat vapaa-aikaa eri tavoin. Ylityöt kasvoivat joissain tilanteissa suuriksi ja pitkäkestoisiksi. Ylitöistä ei kaikissa tilanteissa maksettu palkkaa, koska raja ei ollut selväpiirteinen. Työn hoitamiseen liittyvä uuden opettelu ja oppiminen vapaa-ajalla oli hyvin yleistä. Työt siirtyivät useimmilla ajatuksissa vapaa-ajalle ja ne vaivasivat monin eri tavoin: Aivot jatkoivat suunnittelua ja optimointia sen osalta, miten työt voisi tehdä laadukkaasti tai mitä olisi voinut tehdä toisin. Eräs vastaaja myös sanoi, että oli oppinut tavan olla sopimatta vapaa-ajalle mitään velvoittavaa, koska ei tiennyt koska pääsisi töistä. Hän ei halunnut lisää stressiä siitä, että vapaa-ajan suunnitelmia tulisi töiden takia muuttaa.

Kokemus oli vaikuttanut osalla vastaajista jaksamiseen ja terveyteen. Yksi kertoi osittain kokemuksensa vuoksi palaneensa loppuun. Toinen kertoi maksavansa vielä pitkään hyvin tiukan jakson jälkeistä hintaa jaksamisessaan. Kolmas kertoi, että onnistumisen kokemukset lisäävät jaksamista, mutta se on silti ollut ajoittaista vuoristorataa.

Osalla vastaajista kokemus oli vaikuttanut työn laadun heikkenemiseen. Kiireessä ei usein ole nähty olevan muuta mahdollisuutta kuin yrittää tehdä työt entistä nopeammin, sallia virheitä, hyväksyä huonompi työn jälki. Tästä kuitenkin usein seurasi myös tämän luvun ensimmäisen kappaleen kaltainen ristiriitatilanne. Kuvaavampaa on se, että työn laadun heikentämistä pidetään viimeisimpänä keinona helpottaa kokemusta.

Vastaajat näkivät laadun heikkenemisen johtavan tehokkuuden laskuun: Esimerkiksi töitä on korjattava ja tehtävä ne uudelleen, joka lisää kiirettä ja kierrettä. Eräs vastaaja kertoi pyytävänsä korjauksia suunnitelmiin, etteivät ne heikentäisi laatua. Tällöin aikaa kului kuitenkin vielä enemmän.

Osalle vastaajista vaikutukset näkyvät myös työmotivaation alenemisessa. Motivaation lasku on myös heikentänyt työn laatua. Yhdellä vastaajista on aina välillä käynyt mielessä, antaisiko itsekkin vain olla, mutta hän on vielä sinnitellyt.

Kokemuksella on ollut selviä vaikutuksia monien haastateltavien tulevaisuudennäkymiin. Neljä haastateltavista oli viimeisen vuoden sisällä vaihtaneet työpaikkaansa, työtehtäviä, siirtynyt yrittäjäksi tai työnantajan Uusi polku -ohjelmaan. Siirtyminen on johtunut kokonaan tai suurimmaksi osaksi krooniseksi muuttuneen ja kestävämmän tunteen vuoksi, ettei ehdi tehdä työtään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Lisäksi kolme on miettinyt vastaavia vaihtoehtoja. Vain kolme sanoi, ettei tulevaisuudennäkymiin ole ollut vaikutusta, mutta heistäkin yksi sanoi sinnittelevänsä ja jäävänsä eläkkeelle mahdollisimman pian. Muutama vastaaja ilmaisi huoltaan myös laajempiin työelämään ja yhteiskuntaan liittyviin tulevaisuudennäkymiin.

"Kun itse tiesin, ettei jälki ollut priimaa, hävetti joutua sanomaan asiakkaalle, että työ on valmis."

"Toisaalta kiire myös pakosta vahvistaa ja kehittää."

Yhteenveto

- Negatiiviset tunteet, kärjistyneet ristiriitatilanteet pahimpia, jossa voidaan kokea voimakasta häpeäntunnetta. Esiintyy myös myönteisiä tunteita, kiireen luomaa positiivista draivia sekä itsearvostuksen tunnetta siitä, että on selvinnyt.
- Työn siirtyminen vapaa-ajalla tehtäväksi ja vapaa-ajan rajaaminen.
- Jaksaminen ja terveys heikentynyt.
- Työn laatu kärsinyt. Tietoisesti ei kuitenkaan haluta tinkiä laadusta kuin vasta viimeisenä keinona.
- Motivaatio-ongelmat.
- Tulevaisuudennäkymät: moni vaihtanut töitä tai suunnitellee vaihtavansa.

8. Vaikutusmahdollisuudet ja sopeutumiskeinot

Omat vaikutusmahdollisuudet siihen, ehtisikö tekemään työtään paremmin ja huolellisemmin, nähtiin pääsääntöisesti joko rajallisina tai olemattomina. Vaikutusmahdollisuudet olivat johtamisen ja esimiestyön rinnalla myös yksi määrävimmistä tekijöistä, jolla voitiin joko lieventää tai voimistaa kokemusta.

Vaikutusmahdollisuudet voidaan erottaa sisäisiin ja ulkoihin vaikutusmahdollisuuksiin. Ulkoiset vaikutusmahdollisuudet liittyvät siihen, voidaanko tilanteeseen saada muutosta tai kokeeko tulevansa huomioon otetuksi ja kuulluksi esimerkiksi esimiesten tai johdon osalta. Suurinta osaa mahdollisuuksista vaikuttaa tilanteeseen pidettiin rajallisina tai olemattomina, sillä ongelmat ja syyt koettiin pääasiassa joko liian etäisinä, mahdottomina tai toistuvista epäonnistuneista yrityksistä johtuen turhauttavina.

"Yritin mutta oli kuin olisin seinille puhunut."

"En pysty vaikuttamaan byrokraatiaan millään tavalla, se on ja pysyy."

Lähes kaikki vastaajat ovat yrittäneet vaikuttaa ottamalla asioita puheeksi, osoittamalla ongelmakohtia ja antamalla kehitysehdotuksia. Osa vastaajista kykeni ja uskalsi tuoda ongelmat esiin ja työpaikalla suhtauduttiin niihin hyvin. Toisilla taas kokemus oli päinvastainen. Yksi vastaajista kertoi hyvistä vaikutusmahdollisuuksista. Hänen esimiehensä ovat kuunnelleet ja yrittäneet parhaansa, vaikka välillä se on sotkenutkin asioita. Kuuntelulla ja muutoksilla on kuitenkin ollut hänen mukaansa paljon myönteistä vaikutusta kokemukseen.

Sisäiset vaikutusmahdollisuudet liittyivät erityisesti tunteiden hallintaan ja töiden laadun karsimiseen tai priorisointiin. Monet vastaajista osasivat nimetä, että ovat melko vaativia itselleen ja asettavat työlleen kovat tavoitteet. Monikaan ei halunnut näistä tinkiä, mutta jossain tilanteissa se oli vain pakko. Merkille pantavaa oli, että kukaan vastaajista ei kuitenkaan ollut tyytyväinen siihen, että joutuisi tinkimään työn laadusta tai sopeutumaan esimerkiksi työnantajan tai työyhteisön pienempään vaatimustasoon. Kaikilla oli pyrkimys siihen, että työt eivät seuraisi vapaa-ajalle. Monet vastaajista kertoivat pystyvänsä vaikuttamaan, mitä tehtäviä tekee ja milloin. Kiireellisten ja ei niin kiireellisten työtehtävien luokittelu oli tavanomaista. Toisarvoisille tehtäville toivottiin löytyvän aikaa myöhemmin.

Kun ulkoiset ja sisäiset vaikutusmahdollisuudet koettiin mahdottomina, jouduttiin tilanteeseen sopeutumaan. Lähes kaikki vastaajat olivat tunnistaneeet ja toteuttaneet erilaisia sopeutumiskeinoja työnsä tekemiseen tai pitääkseen huolta hyvinvoinnistaan ja palautuakseen työnsä rasituksesta. Osa vastaajista kertoi keinojensa toimivan vaihtelevalla menestyksellä.

Useampi vastaajista pyrki pitämään työt työpaikalla ja olla ajattelematta niitä vapaalla. Myös omien prioriteettien ja muun elämän merkitys nähtiin tärkeänä. Laadukas vapaa-aika, parisuhde, koti ja ystävät auttoivat nollaamaan ja pitämään työt poissa mielestä. Sopeutumiskeinoksi voidaan lukea myös se, että uhraa vapaa-aikaansa tavalla tai toisella työlle, joko tekemällä töitä, ajattelemalla niitä, opiskelemalla tai rajaamalla vapaa-aikaansa.

Yksi vastaajista kertoi sopeutumiskeinokseen työn laadusta tinkimisen, mikä oli aiheuttanut ristiriidan hänen arvojensa kanssa. Toisaalta yksi vastaajista näki ainoana keinona tehdä enemmän töitä, mutta sanoi, ettei pysty määrällisesti tekemään enempää.

Muutama vastaajista pyrki yksinkertaisesti vain sietämään tilannetta tai uskoi jotenkin sopeutuvansa. Tässä vastauksessa piilee ajatus siitä, että ongelmien kasvaessa riittävän suureksi on ratkaisujen paikka. Asetelma kuitenkin näyttää pikemminkin siltä, että ongelmien suuruusluokkaa suurempi ongelma on niiden kesto ja kroonistuminen. Näissä tilanteissa seurauksena näyttäisi olleen monella työpaikan vaihto.

Kollegoilta saatu vertaistuki toistui muutaman haastateltavan vastauksissa. Kollegoiden kanssa puhumista pidettiin tärkeänä ja terapeuttisena. Myös sen, että tietää muiden olevan samassa veneessä, sanottiin auttavan. Kollegat nähtiin pääasiassa tärkeänä voimavarana, joka helpottaa tunnetta ja kokemusta.

"Vapaa-aika, perhe, koti ja muut tuovat henkireikää."

"Juttelen paljon kollegoiden kanssa, pidetään terapiaa."

Yhteenveto

- Vaikutusmahdollisuudet tilanteen korjaamiseen tai muutokseen vähäiset tai olemattomat.
- Sisäisiä vaikutusmahdollisuuksia enemmän, esimerkiksi laadusta tinkiminen. Tämä kuitenkin vaikuttaa hankalalta tai epämiellyttävältä monille.
- Vaikutusmahdollisuuksien puuttuessa joudutaan sopeutumaan. Panostamaan vapaa-aikaan vastapainona, hakemalla tukea kollegoilta, tekemällä töitä enemmän.
- Sietämällä ongelmaa tiettyyn rajaan asti näyttää kroonistavan ongelmaa ja johtavan lopullisiin ratkaisuihin, kuten työpaikan vaihtoon.

9. Vastaajien ratkaisuehdotuksia

Vastaajien omat ratkaisuehdotukset kohdistuivat pääasiassa työpaikalle ja työnantajan suuntaan. Tämä kertoo osittain siitä, että edellisessä luvussa kuvatut sisäiset vaikutuskeinot sekä sopeutumiskeinot on jo kokeiltu ja ”käytetty loppuun”.

Eniten toivottiin parempaa johtamisesta. Tähän liittyivät konkreettisimmin töiden parempi suunnittelu, organisointi ja työkuorman jakaminen. Moniin ongelmiin nähtiin ratkaisuja edistävinä myös parempi vuorovaikutus johdon ja työntekijöiden välille. Vastaajien mukaan johdon tulisi olla lähempänä työntekijän arkea, kuunnella heitä, tukea ja ottaa työntekijöiltä vastaan palautetta. Johdon ja työntekijöiden on ymmärrettävä toisiaan paremmin. Työnantajien ja johdon asenteita tulisi joidenkin vastaajien mukaan muuttaa inhimillisemmiksi numeroiden, tehokkuuden, tuottavuuden ja kepin sijaan. Työnantajilta toivottiin myös koulutusta. Lisäksi työvoiman lisääminen oli usean vastaajan ratkaisuehdotus.

Ammattiyhdistysliikkeen vaikutusmahdollisuudet nähtiin rajallisina tai heille kohdistuvia ratkaisuehdotuksia ei osattu sanoa. Ammattiyhdistysten rooli nähtiin lainsäädäntöön ja työsuhteasioihin vaikuttamisen kautta. Liittojen sanottiin tietävän ongelmista hyvin, mutta heiltä toivottiin vahvempia tekoja. Yksi vastaajista kiitteli liittoaan mm. siitä, että he olivat taistelleet työehtosopimukseen matkustamisen työajalle.

Monet näkivät oman roolinsa asioiden esille tuojana. Osa vastaajista mainitsi myös koulutukset tai esimerkiksi stressinhallintataitojen kehittämisen. Yksi vastaajista nosti itsereflektion tarpeen ja puhumisen kokemuksestaan esimiehensä kanssa. Toinen oli päättänyt auttaa muita työntekijöitä vertaistukihenkilönä ja tätä kautta auttaa myös itseään.

”Mielestäni tulisi olla enemmän vuorovaikutusta työntekijöiden, väliportaan ja johdon kanssa, että ymmärretään toisiamme ja työtä.”

”Ei ole ratkaisu, että tiedetään, kuinka rankkaa, vaan teot ratkaisevat.”

10. Johtopäätökset ja suositukset

SAK:n Työolobarometrin 2020 mukaan lähes kolmannes vastaajista koki, etteivät he ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisivat. Nämä työntekijät kokivat oman tilanteensa ja työnsä olosuhteet heikommiksi lähes kaikilla barometrin mittareilla. Tämän tutkimuksen tarkoitus oli syventää ilmiötä, joka työolobarometrin tulosten mukaan on sekä yleinen että vaikutuksiltaan monisyinen.

Tutkimuksessa haastateltiin SAK:laisia työntekijöitä, joita kokemus kuvaa hyvin tai melko hyvin. Tämän tutkimuksen löydöksenä voidaan esittää, että kokemus siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi on luonteeltaan luokitteleva: Vastaajajoukkoa yhdistää korkea työmoraali, korkea vaatimustaso omalta työltään, sekä joustavuus. Tämä tutkimus peilaa kuvaa työelämän tilanteesta sellaisten työntekijöiden näkökulmasta, jotka haluaisivat tehdä työnsä paremmin. Tällaisen viiteryhmän äänen merkitys ja painoarvo tulee huomioida.

Ehtimisen vastaajat määrittivät pääasiassa töiden määrään tai tavoitteiden saavuttamiseen annetussa ajassa liittyväksi. Myös sitä, kuinka paljon työt valuvat vapaa-ajalle tai millainen kiireen ja stressin tunnelma töissä on, kuvastaa ehtimistä. Hyvin ja huolellisesti tehdyllä työllä tarkoitettiin puolestaan itselleen ja työlle asetettuja tavoitteita, työn arvoja, ammattiyllpeyttä sekä muista itsestä kumpuavia työn laadullisia asioita, joita ei koeta saavutettavan.

Perusolettama tutkimukseen lähettäessä oli se, että kokemuksen taustalla olisi vain riittämätön työntekijämäärä. Tämä syy esiintyy vastauksissa, mutta tutkimuksen mukaan se ei yksin vaikuta tai ratkaise ongelmaa.

Tutkimuksen esiin nostamaa ilmiötä on kuvattu muissa työelämä tutkimuksen yhteyksissä myös eettisen stressin käsitteellä. Se määritellään henkiseksi kuormitukseksi, jota syntyy tilanteissa, jolloin joutuu tinkimään työn laadusta tai työskentelemään omia periaatteitaan vastaan. Tämän tutkimuksen tuloksilla on selkeä yhteys tähän käsitteeseen.

Vastauksissa nousee esiin työelämän tilaa, ilmiöitä ja trendejä sekä niiden vaikutuksia laajemmin. Esiin piirtyy kuva kiristyvästä kilpailusta, säästöpainesta ja asiakkaiden kasvavista vaatimuksista. Näihin vastauksia on haettu mm. työn tehostamisella, teknologioilla, kehittämishankkeilla, organisaatiouudistuksilla ja johtamisella. Työntekijän kokemus siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi kielii tämän tutkimuksen mukaan, että tässä ei olla onnistuttu.

Vastuuta työn tekemisestä annetaan enenevässä määrin työntekijällä. Tämä koetaan pääosin hyvänä asiana. Monet haastateltavista haluavat itse vaikuttaa ja

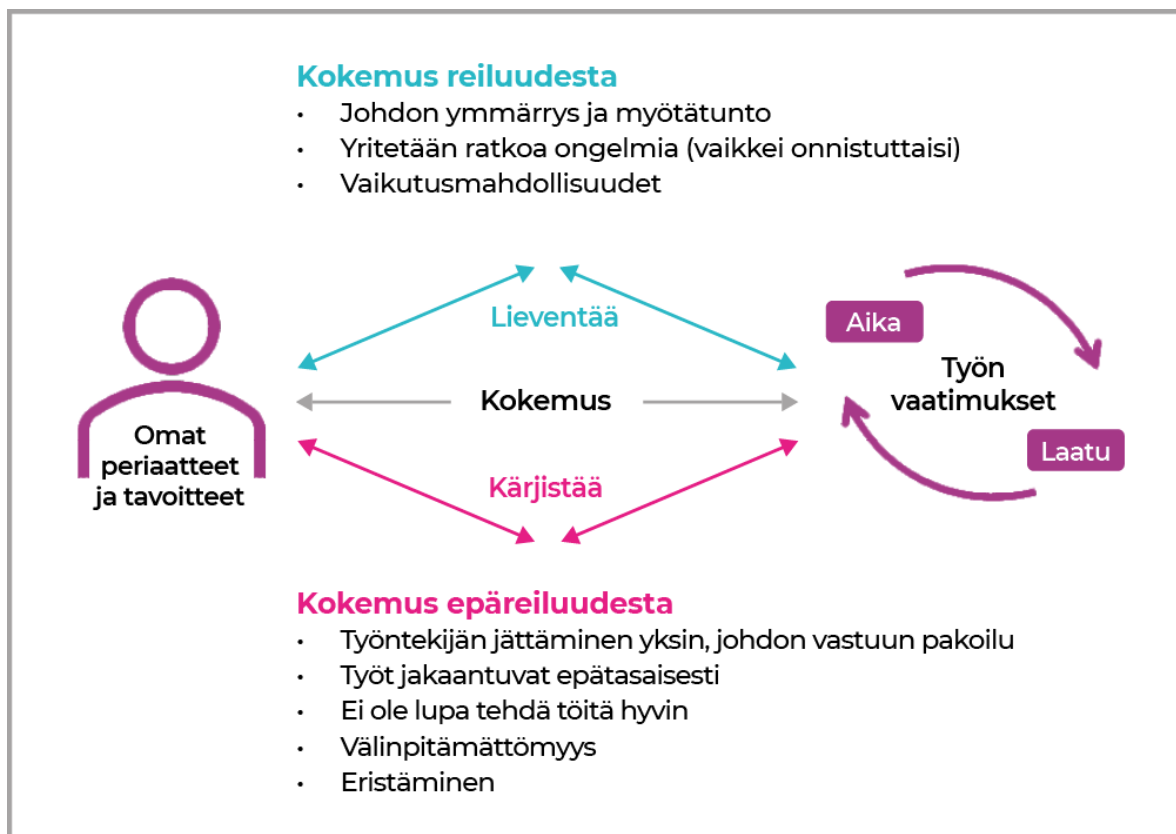
asettaa itselleen tavoitteita. He ovat tunnollisia, tarkkoja, ahkeria, oman työnsä todellisia asiantuntijoita ja heidän työmoraaalinsa on korkea. Itseohjautuvuuden lisäämisellä saavutetaan melko varmasti myös työnantajan tavoittelemlia asioita.

Annettu valta ja vastuu ovat kuitenkin osittain epätasapainoisia. Erityisesti työntekijän yksin jättäminen kiperiin tilanteisiin koetaan isona ongelmana. Itsenäisyys ja kasvaneet vastuut vaativat tarvittavat tukirakenteet. Toinen näkyvä epätasapainotila on siinä, että toisaalla työntekijällä on vapautta, vastuuta ja itsenäisyyttä ratkaista monimutkaisia tilanteita ja toisaalla taas työtä "mikromanageerataan": Tämä ilmenee muun muassa työn seurantajärjestelminä ja ylimääräisenä byrokratiana ja johdon muina interventioina. Itsenäisyydellä on myös rajansa: Ratkaisut työntekijän täytyy keksiä itse, mutta ongelmien ja epäkohtien esiin nostamista ei kaikissa tilanteissa katsota hyvällä – etenkin ylhäältä annettuja toimenpiteitä ei saisi arvostella.

Isompien tavoitteiden ja päämäärien osalta haastatellut työntekijät ovat vahvasti samassa veneessä työnantajansa kanssa ja soutamassa myös samaan suuntaan. He tavoittelevat laatua, toimivia ja tehokkaita prosesseja ja erityisesti korkeaa asiakastyytyväisyyttä. He haluavat, että työnantaja menestyy, kehittyy ja tuottaa. Lähes kaikki vastaajat ymmärtävät ja samaistuvat työhön ja työnantajaan kohdistuviin ulkoisiin tavoitteisiin ja vaateisiin. Jopa se ymmärretään ja osin hyväksytäänkin, että työvoimaa on vähennetty esimerkiksi kilpailutilanteesta johtuen. Haastateltavilla oli myös jäsentynyt kuva itsestään ja omista periaatteistaan työtä kohtaan. Ulkoisten vaatimusten ja sisäisten odotusten välille muodostuu suhde, jossa voi myös kasvaa ja kehittyä kokemus siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Tämä suhde ei kuitenkaan ole ongelmien ydin, vaan suurimmat ongelmat syntyvät toisaalla.

Työntekijän kokemus kasvaa ja kärjistyy tilanteissa, jossa hän kokee, että työ täytyy tehdä vastoin hänen periaatteitaan, yrityksen johdossa tehdään väärää kehittämispäätöksiä, teetetään työntekijöillä epätarkoituksenmukaisia töitä, johto ei ota sille kuuluvaa vastuuta tai on liian etäällä.

Kokemus epäoikeudenmukaisuudesta tai epäreilisuudesta kasvattaa tai kärjistää kokemusta selvästi. Epäreilisuuden tunne syntyy erityisesti huonosta johtamisesta. Töitä ei jaeta tasapuolisesti, työntekijä saatetaan jättää yksin, ollaan välinpitämättömiä työntekijää kohtaan, ei kuunnella häntä tai jopa syrjäytetään ja eristetään hänet ulos, kun viestejä ongelmista ei haluta kuulla.

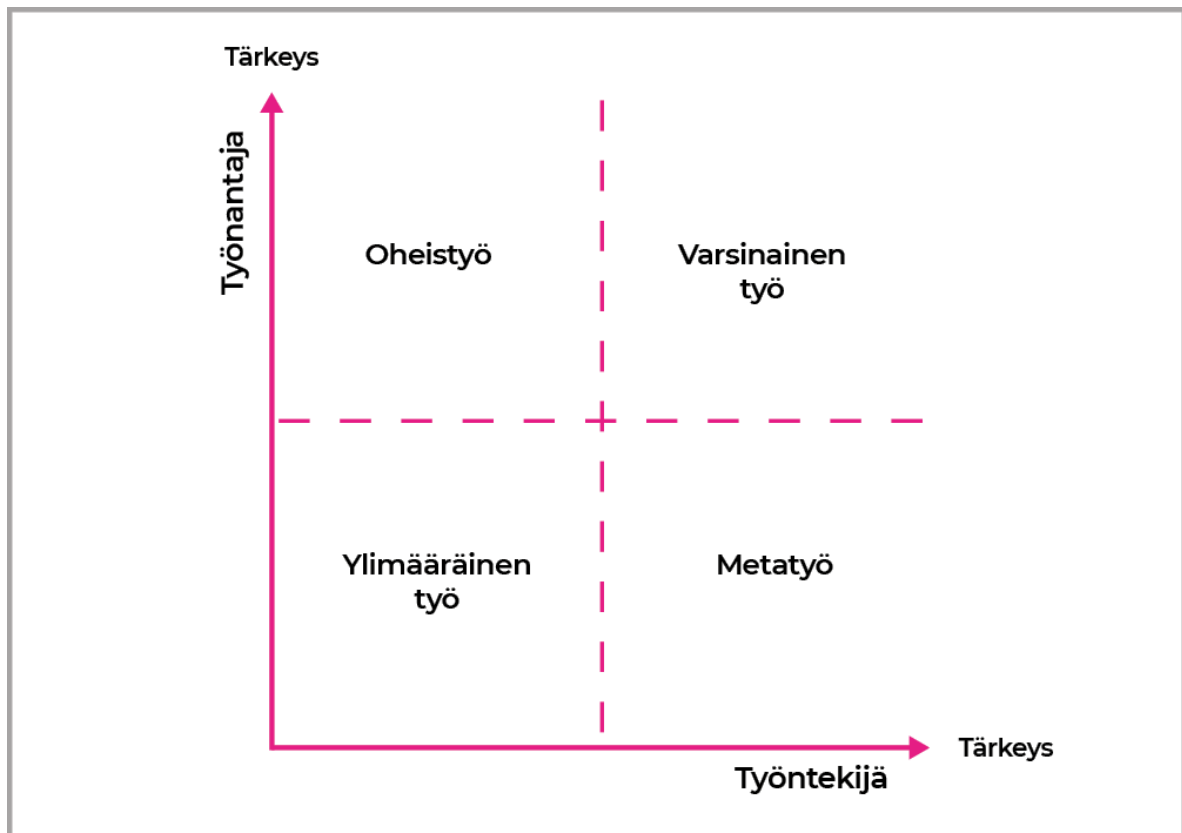


Kuvio 1 Työntekijän kokemuksen syntyminen reiluudesta ja epäreiluudesta työssä

Työntekijän kokemus reiluudesta puolestaan näyttäisi lieventävän tunnetta ja tukevan häntä sietämään kokemustaan, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Tähän liittyy esimerkiksi johdon suunnalta tuleva empatia, ymmärtämys ja myötätunto. Myös se, että työntekijä huomaa johdon yrittävän aidosti ratkoa ongelmia, parantaa tilannetta. Tämä toteutuu myös tilanteissa, jossa johto ei tässä tehtävässään erityisen hyvin onnistuisi. "Kunhan touhukkaasti yrittää", sanottiin. Myös vaikuttamismahdollisuudet lieventävät tunnetta. Tämä näyttäisi osittain toteutuvan myös tilanteissa, jossa on "mahdollisuus ilman vaikutuksia" – siis salliva ja kuunteleva ilmapiiri ehdotuksille ja ongelmien esiin nostamiselle.

Tunteiden käsittelyn ja niihin liittyvien myönteisten tai kielteisten vasteiden lisäksi tutkimuksesta nousee esiin töiden ja työprosessien mielekkyys ja tarkoituksenmukaisuus. Moni vastaajista koki, että kokemus siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi, liittyi siihen työhön, mitä he kokivat nk. varsinaiseksi työksi. Tämän varsinaisen työn ympärillä on tunnistettavissa paljon muuta työtä. Osa vastaajista kärsi, ettei tätä varsinaista työtä "ympäröivää työtä" pystytä tekemään tai se joudutaan jättämään tekemättä. Näyttää myös siltä, että tämä ympäröivä työ rajaa mahdollisuutta

tehdä varsinaista työtä riittävän hyvin ja huolellisesti. Tätä ympäröivää työtä voidaan jäsentää esimerkiksi kuvion 2 mukaisesti nelikentässä.



Kuvio 2a Erilaisia työn muotoja

Kuviossa x- ja y-janat kuvaavat, kuinka tärkeänä työn osapuolet kokevat eri työt. Varsinaista työtä haastateltavat pitävät sekä omasta että työnantajan näkökulmasta ensisijaisena. Toisaalta varsinaisen työn tärkeyseroissa näkyy myös työn arvostuserot. "Markalla ei saa viiden markan työtä". Varsinaisen työn tärkeyteen liittyy myös kolmas ulottuvuus, asiakkaat. Haastatellut kokevat voimakkaasti, että asiakas on aina ensisijainen ja tärkein. He kokevat varsinaisen työnsä tärkeimmäksi asiaksi asiakkaan puolella olemisen.

Metatyöstä on monta määritelmää. Tämän tutkimuksen vastausten perusteella se sisältää työtä, mikä luo edellytyksiä ja mahdollistaa varsinaisen työn tekemistä. Työntekijät kokevat myös metatyön tärkeänä. Kokemus on kuitenkin samalla myös se, että metatyö on liian näkymätöntä työnantajalle. Sitä ei oteta huomioon ja mitoiteta työhön kuuluvaksi eikä siten välttämättä arvosteta. Metatyötä ei usein huomioida työajaksi, jolloin se rajaa mahdollisuutta ehtiä tekemään varsinaista työtä niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Metatyö liikuu usein vapaa-ajalle. Metatyöksi luokiteltavia sisältöjä esiintyi tässä tutkimuksessa esimerkiksi oman työn suunnittelussa, oppimisessa ja perehtymisessä sekä valmiutena lähteä töihin kutsuttaessa mihin kellonaikaan tahansa. Kokemus varsinaisen työn ja metatyön erosta näyttäisi lisääntyvän työn

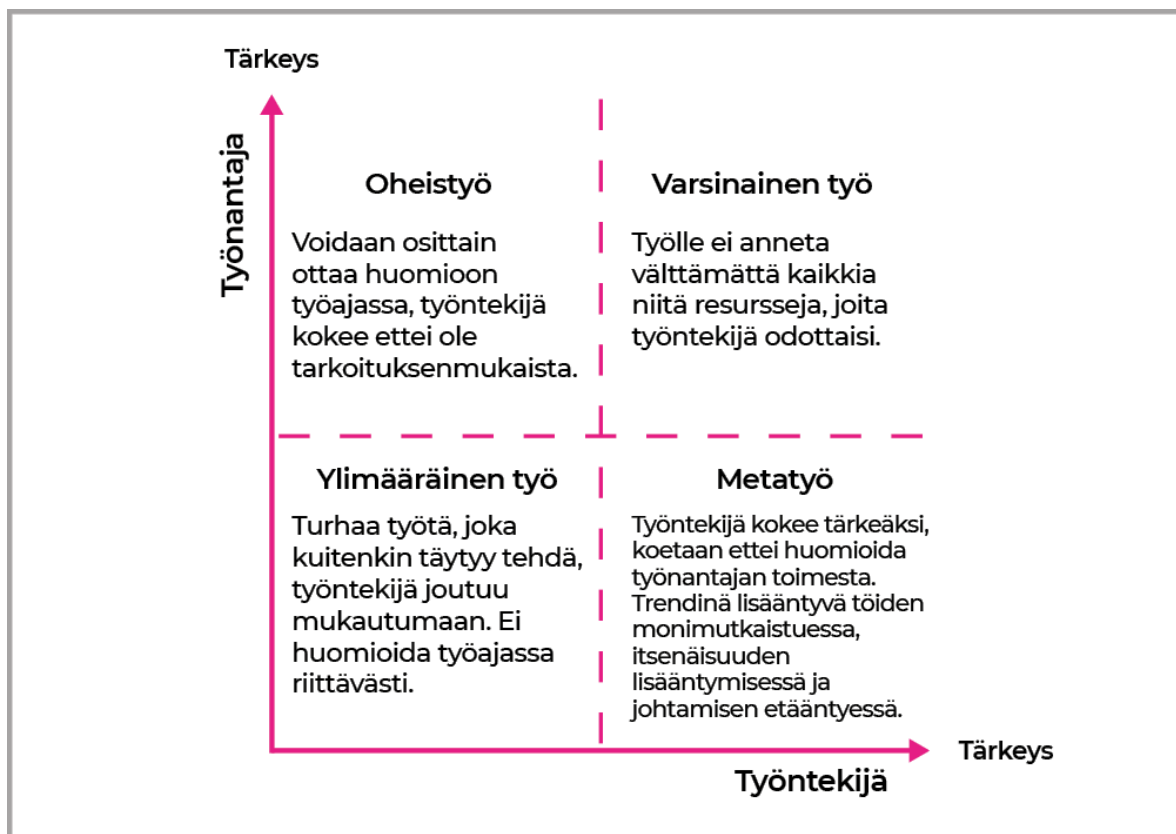
monimutkaistuesssa ja johtamisen etäännyessä: Työ vaatii vastaajien mukaan koko ajan enemmän soveltamista ja kokemusperäistä hiljaista tietoa, johon on vaikea ennalta varautua. Johdon koetaan ymmärtävän koko ajan vähemmän työn koko kuvaa, heille näkyvintä on se työ, joka voidaan määritellä ja mitata.

Oheistöiksi voidaan tämän tutkimuksen perusteella määritellä sellaiset työt, joita työnantaja on edellyttänyt ja määrännyt tehtäväksi varsinaisen työn rinnalla, mutta jotka työntekijän näkemyksen mukaan eivät annetussa laajuudessa, niille varatussa ajassa tai prioriteettina ole tarkoituksenmukaisia. Tunnollisina työntekijöinä vastaajat kuitenkin kokevat velvollisuudeksi nämä tehdä. Koska työnantaja on nämä työtä antanut tehtäväksi, koetaan, että työnantaja pitää näitä töitä myös tärkeinä. Tällaisiksi töiksi voidaan laskea työn seurantaan ja mittaamiseen sekä joihinkin teknologioihin liittyvät työt. Myös ainakin yhdessä esimerkissä oheistyönä esiintyi nk. varsinaista työtä, jota ei koettu kuuluvan omaan päätyöhön, vaan olisi pitänyt antaa jollekin toiselle varsinaiseksi työksi.

Ylimääräinen työ on puolestaan sellaista työtä, jota täytyy tehdä, mutta sen tärkeysasteen työntekijä ja työnantajan kokevat vähäiseksi. Tällaisia töitä olivat mm. ylimääräinen byrokratia, joka liittyi esimerkiksi tarpeettomaksi tai mutkikkaaksi koettuun työturvallisuuteen. Ylimääräisiä töitä voi syntyä myös muiden aiheuttamana esimerkiksi silloin kun työ on tehty huolimattomasti, virheitä täytyy korjailla tai se täytyy tehdä uudelleen. Ylimääräisten töidenkään osalta ei tutkimuksen mukaan olla tilanteessa, joissa niihin käytettyä aikaa huomioitaisiin riittävästi työajassa.

Esimerkiksi haastatellun ammattimuusikon varsinainen työ on konserteissa ja keikoilla soittaminen. Muusikon harjoittelua voidaan pitää metatyönä, mitä hän pitää tärkeänä ollakseen huippuvireessä konserteissa ja keikoilla. Työnantaja ei kuitenkaan harjoittelun tärkeyttä tunnista, vaan on määrännyt muusikon tekemään erilaisia oheistöitä. Muusikolta nämä oheistyöt vievät kuitenkin aikaa harjoittelulta, mikä tarkoittaa, ettei hän saa tehtyä varsinaista työtään niin hyvin kuin haluaisi ja myös oheistyön laatu kärsii. Muusikon mukaan kaiken oheistyön pitäisi tehdä palkatut muut työntekijät ja heidän tulisi saada keskittyä ainoastaan musiikkiin.

Sairaanhoitotehtävässä osa-aikaisena työskentelevä puolestaan pitää varsinaisena työnään potilaiden hoitamista. Tämän ensisijaisuuden ja painoarvon pitäisi hänen mukaansa myös työnantajan tunnistaa – ei vain juhlapuheissa vaan käytännössäkin. Sairaanhoitajan metatyönä puolestaan ovat ammattitaidon kehittäminen ja kouluttautuminen voidakseen tehdä varsinaista työtään riittävän hyvin. Työnantaja on kuitenkin kiireeseen vedoten karsinut koulutuksia ja töihin perehtymisenkin on jäänyt vapaa-ajalle. Osa-aikatyössäkin vaaditaan 100 prosentista osaamista. Työnantaja on lisännyt töiden oheen paljon erilaisia mittareita ja järjestelmiä, joiden merkitystä työntekijä ei täysin kiistä, mutta niiden koetaan rajaavan varsinaisen eli potilastyön aikaa ja laatua. Osaa näistä oheistöistä työntekijä pitää jopa turhana, ylimääräisenä työnä.



Kuvio 2b Mahdollisuuksia toteuttaa eri työn muotoja

Työn eri tyyppien väliset jännitteet ja näkemuserot tarkoituksenmukaisuudesta lisäävät ja kärjistävät kokemusta siitä, ettei ehdi tehdä töitään niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisi. Työntekijä haluaisi keskittyä varsinaiseen työhönsä ja tehdä sen riittävän hyvin. Tätä tavoiteta ei välttämättä arvosteta ja kunnioiteta, jos työhön liitetään oheistyötä. Sama arvostuksen puute ilmenee, jos metatöitä ei lasketa osaksi varsinaista työtä.

Työn monimuotoistumisen ohella johtamisen etäännyttämisellä on suuri vaikutus jännitteisiin. Etäältä johdettua työtä täytyy valvoa eri välinein ja menetelmin, jotka koetaan oheistöiksi. Kehittämisellä yritetään puolestaan parantaa varsinaista työtä. Työntekijät voivat kokea tämän etäiseksi, huonosti kohdentuvaksi ja epätarkoituksenmukaiseksi, jolloin heidän näkökulmastaan puhutaan oheistöiden lisääntymisestä. Työn itsenäinen luonne pitää sisällään lisääntyviä vaatimuksia näkymätöntä metatyötä kohtaan, jota ei välttämättä tunnusteta ja huomioida työksi. Kierre eri töiden näkemuseroista ja jännitteistä johtaa kärjistävään kokemukseen, ettei työlle ole riittävästi aikaa, sen laatu kärsii tai sitä ei arvosteta.

Tutkimukseen haastatelluista useat henkilöt olivat työtehtävissä tai asemissa, joissa työ täytyy tehdä hyvin ja huolellisesti. Jos näin ei tekisi, työmäärä lisääntyy toisaalla tai se palautuisi itselle uudelleen tehtäväksi. Vaikuttaa myös siltä, että

työt osittain kasaantuvat näille henkilöille. ”Jos haluat työn tehdyksi, anna työ tehtäväksi sille, jolla on jo valmiiksi töitä”, näyttäisi saavan vahvistusta. Osa haastatelluista koki kärsivänsä siitä, että muut työntekijät eivät toimi riittävän vastuuntuntoisesti. Kollegoita ei varsinaisesti syytelty, vaan todettiin, että osa heistä on saattanut jo hyväksyä tilanteen mahdottomuuden. Miksi yrittää, kun siihen ei anneta mahdollisuuksia.

Tutkimuksen asetelma oli ongelmakeskeinen: vastaajiksi valikoitiin työolobarometrin kaikista vastaajista ne, joilla oli kielteinen kokemus omasta työstään. Tutkimus syventyi ongelmien taustasyihin, seurauksiin ja vaikutuksiin. Vastaajajoukko muodostui henkilöistä, joilla on korkea työmoraali, halu tehdä työnsä hyvin ja asettaa itselleen korkeat tavoitteet. Tutkimuskysymykset ja -näkökulmat olisi voinut asettaa myös toisin: Mitä saavutettaisiin, jos nämä ja monet muut työntekijät ehtisivät tekemään työnsä paremmin. Saadut vastaukset eivät näitä yksiselitteisesti kerro, mutta antavat suuntaa ja tilaa pohdinnalle.

Kokonaisuutena vaikuttaa siltä, että vaikutukset ovat merkittävästi myönteisemmät kuin se mitä muutoksia tai hintaa työnantajalle tilanteen parantamisesta aietaisiin. Myönteisiä vaikutuksia voitaisiin saavuttaa työntekijä-, työyhteisö- ja -paikka-, työnantaja- sekä asiakastasoilla ja välillisesti myös yhteiskunnallisesti.

Työntekijätasolla vaikutukset näkyisivät ensisijaisesti hyvinvoinnin lisääntymisenä. Nämä ihmiset pääsisivät toteuttamaan paremmin ”työtseään” eli tekemään työtään entistä paremmin. Hyvin tehty työ on näille työntekijöille hyvinvoinnin lähde.

Tämä hyvinvointi vaikuttaisi laajasti myös työilmapiiriin ja kollegoihin. Paremmalla kehitysideoiden ja palautteen kuulemisella kehittämishankkeista tulisi osuvampia, niitä sovellettaisiin paremmin käytäntöön ja turhia kustannuksia aiheuttavista kokeiluista voitaisiin jopa luopua. Työyhteisöistä muodostuisi vuorovaikutteisempia, kun vaikutusmahdollisuudet paranevat. Koko osaaminen ja muu työntekijöiden potentiaali tulisi paremmin käyttöön.

Työnantaja saisi sitoutuneempaa työvoimaa ja asiakastyytyväisyys kasvaisi. Työhyvinvoinnilla on sekä tuottavuutta lisääviä että kustannuksia vähentäviä vaikutuksia. Ahkerat, aikaansaavat, korkean työmoraalin omaavat ja sitoutuneet työntekijät ovat aktiivisia ääniä ja viestinviejiä myös ulkoisesti. Hyvä työnantajakuva rakentuu hyvistä työntekijäkuvista – ja kokemuksista.

Yhteiskunnan hyödyt tulevat monista eri puroista, esimerkiksi tuottavuuden ja työssäoloajan kautta sekä sairaspöissaolojen vähenemisenä. Yksi tämän tutkimuksen löydöksistä oli se, kuinka iso vaikutus kokemuksen kärjistymisestä tai kroonistumisesta aiheutuvilla työntövoimatekijöillä on työpaikan vaihtoon. Työpaikan vaihtaminen on myös myönteinen asia, mutta siihen voi sisältyä

joitakin ongelmia. Osalle se voi tarkoittaa työttömyys- tai sairausjaksoa. Kokemus voi myös työntää pois alalta ja tähän monesti tarvitaan uuden ammatin opiskelua. Jatkuvalle oppimiselle on iso arvo. Aikuiskoulutuksen kohdentuminen osaaviin ja korkean työmoraalin omaaviin työntekijöihin, joita työelämän ja työpaikkojen ongelmat työntävät pois ammateistaan on kuitenkin osin epätarkoituksenmukainen jatkuvan oppimisen kannuste.

Haastattelulomake

Osa 1: Tausta

1. Millä toimialalla työskentelet?
2. Millaisessa työsuhteessa olet? Kuinka pitkään olet ollut työelämässä ja nykyisessä tehtävässä
3. Minkälaisissa työtehtävissä työskentelet? Kuvaile työtäsi ja työpäivääsi lyhyesti

Osa 2

1. Kuvaile muutamia esimerkein työtäsi, tehtäviä tai tilanteita, joissa koet, ettet ehdi tehdä töitäsi niin hyvin ja huolellisesti kuin haluaisit?
2. Mitkä asiat mielestäsi estävät tai hankaloittavat sitä?
3. Mikä merkitys kokemukseesi on seuraavilla tekijöillä? Osaatko antaa esimerkkejä. Mitkä asiat synnyttävät kokemuksen
 - a. Töitä varten varattu aika
 - b. Työn tavoitteet ja haasteet
 - c. Töihin perehtyminen
 - d. Osaaminen
 - e. Kokemusperäinen tai hiljainen tieto
 - f. Työohjeet ja -käytännöt sekä prosessit
 - g. Työnjohto
 - h. Kollegat/yhteistyö
 - i. Työhön liittyvät teknologiat
 - j. Töiden sisältö (varsinainen työ, liitännäistyö, muu ajankäyttö)
 - k. Työsuhteeseen liittyvät asiat
 - l. Motivaatiotekijät
 - m. Kokemus oman työn arvostuksesta (kokemus tulevaisuuden arvostetuksi)
 - n. Omat voimavarat, jaksaminen ja terveydentila
 - o. Tuleeko vielä joku muu mieleen?
4. Minkälaiset vaikutusmahdollisuudet sinulla on työhösi ja sen tekemiseen kokonaisuutena tai esim. edellisissä tekijöissä?

5. Miten kokemuksesi siitä, ettet ehdi tehdä töitä niin hyvin kuin haluaisit **vaikuttaa**? Mitkä ovat seuraukset.
 - a. Ensin avoimena...
 - b. Työn lopputulokseen (tehokkuus, vaikuttavuus)
 - c. Terveystilaan
 - d. Motivaatioon ja työn merkityksellisyyden kokemukseen
 - e. Osaamiseen
 - f. Jaksamiseen
 - g. Tulevaisuudennäkymiin

Osa 3

1. Mitä erityisesti oman työsi kannalta tarkoittaa "ehtiminen"
2. Mitä sinulle merkitsee "niin huolellisesti ja hyvin kuin haluaisit"?
3. Miten sopeutuu tähän tilanteeseen?
4. Mitä esiin nostamillesi asioille voisi tai pitäisi tehdä
 - a. Mitä voidaan tehdä työpaikalla?
 - b. Mikä on työnantajan rooli?
 - c. Mitä erityisesti ammattiyhdistysliike voisi tehdä, millä tasolla ja miten? (lainsäädännön edunvalvonta, tes, alakohtaisuus, oma työpaikka) tai pitääkö jonkun muun tahon tehdä jotain.
 - d. Miten näet oman roolisi, tarvitsetko tukea, koulutusta