

Monimuotoinen ansiotyö – haaste työkyvyn tuelle ja työturvallisuudelle



**Simo Kaleva
Anu Järvensivu
Ritva Horppu
Hanna Keränen
Mika Nyberg
Tuomo Alasoini**

Monimuotoinen ansiotyö – haaste työkyvyn tuelle ja työturvallisuudelle

Tutkimus kaupan sekä matkailu- ja ravitsemisalalla

Simo Kaleva, Anu Järvensivu, Ritva Horppu, Hanna Keränen, Mika Nyberg, Tuomo Alasoini

Työterveyslaitos

PL 40

00032 TYÖTERVEYSLAITOS

www.ttl.fi

© 2024 Työterveyslaitos ja kirjoittajat

Hanke on toteutettu Työsuojelurahaston ja Palvelualojen ammattiliiton tuella.

Tämän teoksen osittainenkin kopiointi on tekijänoikeuslain (404/61, siihen myöhemmin tehtyine muutoksineen) mukaisesti kielletty ilman asianmukaista lupaa.

ISBN 978-952-391-159-8 (PDF)

Työterveyslaitos, Helsinki 2024

Tiivistelmä

Tutkimushankkeessa selvitettiin monimuotoisen ansiotyön tekemisen syitä sekä työkyvyn tuen ja työturvallisuudesta huolehtimisen haasteita ja hyviä käytäntöjä kaupan sekä matkailu- ja ravitsemisalalla. Monimuotoinen ansiotyö tarkoittaa tässä tulojen hankintaa samanaikaisesti palkattuna työntekijänä kahdella tai useammalla työnantajalla tai palkattuna työntekijänä ja yrittäjänä.

Tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä ja haastatteluilla. Kyselyyn vastasi 1746 hankkeen yhteistyökumppani Palvelualojen ammattiliiton jäsentä, joista 254 ilmoitti tehneensä viimeisen vuoden aikana useampaa työtä samanaikaisesti. Haastatteluihin osallistui monimuotoista ansiotyötä tehneitä työntekijöitä tai heidän edustajiaan, työnantajia tai heidän edustajiaan, työterveyshuollossa työskenteleviä ja työsuojeluhallintoa edustavia henkilöitä.

Toimeentuloon liittyvät asiat olivat keskeinen, mutta ei useinkaan ainoa monimuotoisen ansiotyön syy. Muita syitä olivat esimerkiksi kokoaikatyön puute, virkistäväksi koettu vaihtelu, työaikojen jousto, mahdollisuus valita mieluisia työtehtäviä, työnantajia ja työyhteisöjä sekä kehittyä tyouralla. Eri kohderyhmien haastattelujen perusteella monimuotoinen ansiotyö näyttäytyy ilmiönä, jonka taustalla on yksilöistä, työnantajista, toimialan piirteistä ja käytännöistä johtuvia syitä sekä yhteiskunnalliseen ja työelämän muutokseen kytkeytyviä syitä.

Valtaosa kyselyyn vastanneista ja moni haastatelluista työntekijöistä tekisi mieluummin vain yhtä työtä. Haastatteluissa esimerkiksi työstä palautumisen vaikeudet, huoli toimeentulosta sekä vaihtuvien työpalettien kokoaminen koettiin kuormittaviksi. Lähes kaikki haastateltavat löysivät kuitenkin myös hyviä puolia, jotka puolsivat tämän työnteon tavan jatkamista.

Kyselyyn vastanneista valtaosa koki saaneensa työpaikoillaan tarpeeksi tukea työkyvyn ja työturvallisuuden ylläpitämiseen. Vastaajat arvioivat tietävänsä melko hyvin, millaisia työkyvyn tuen toimenpiteitä heidän työpaikoillaan oli käytössä, mutta harvemmat kertoivat itse käyttäneensä niitä. Haastateltujen työntekijöiden kokemukset tuesta vaihtelivat työpaikkojen mukaan, ja he painottivat omaa aktiivisuutta tuen hankinnassa. He työskentelivät pääasiassa osa-aikaisissa työsuhteissa ja/tai vuokratyössä ja kuvasivat työpaikkakohtaisia eroja esimerkiksi mahdollisuuksissa palautua työpäivän aikana, työhön ja työturvallisuuteen perehdyttämisessä, palautteen saamisessa työstä, työn muokkausmahdollisuuksissa sekä työyhteisön toimintaan tai yhteisiin kokouksiin ja koulutuksiin pääsemisessä.

Haastatellut työnantajat kuvasivat yhtenäisempiä ja kattavampia työkyvyn tuen käytäntöjä kuin työntekijät. Tämä voi johtua siitä, että haastateltavaksi saatujen työnantajien mukaan heidän yrityksissään oli panostettu työkyvyn ja työturvallisuuden tukemiseen ja huomioitu työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu. Haasteelliseksi koettiin kuitenkin useaa työtä tekevien työkyvyn heikentymisen riittävän varhainen havaitseminen tai vaikuttaminen jo ilmenneisiin ongelmiin, joiden taustalla voi olla toinen työ tai erilaisten aktiviteettien yhteisvaikutus. Työn muokkaus ja työhön paluun tukeminen koettiin myös usein hankalaksi osa-aikaista tai vuokratyötä tekevien kohdalla.

Suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista oli käytössä työterveyshuollon palvelut kaikissa tai ainakin osassa työpaikoistaan. Joka kuudennella työterveyshuoltoa ei ollut lainkaan, ja osa vastanneista ei tiennyt, oliko palveluita järjestetty. Osalla työterveyshuollon palveluihin sisältyi myös sairaanhoito. Haastateltujen mukaan palvelut vaihtelivat eri työpaikoissa. Osa heistä ei edes tiennyt olevansa oikeutettu lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvaan työkyvyn tukeen. Työntekijät kertoivat käyttävänsä yleensä parhaat palvelut tarjoavan työnantajan työterveyshuoltoa riippumatta siitä, kenen työssä palvelun tarve oli syntynyt.

Haastatellut työnantajat kertoivat tarjoavansa lähtökohtaisesti samat työterveyshuollon palvelut kaikille työntekijöille. Työterveyshuollon edustajat arvioivat työnantajien järjestävän pääsääntöisesti palvelut ainakin lakisääteisen minimin mukaisesti. Työterveyshuollon näkökulmasta useaa työtä tekevien työkyvyn tukemista hankaloittavat tiedon ja toimintamahdollisuuksien puutteet. Nopeat työnantajien vaihdokset haastavat hoitosuhteen jatkuvuuden ja kokonaisvaltaisuuden periaatteita. Lisäksi useita töitä tekevien työolosuhteiden tunteminen sekä tiivis työnantaja-asiakasyhteistyö voivat olla haasteellisia työterveyshuollolle.

Monimuotoista ansiotyötä tekevät näyttäisivät hyötyvän työkyvyn lukutaidosta. Tärkeää olisi tietämys kulloisenkin työn edellyttämästä toimintakyvystä ja vireystilasta sekä kyky tunnistaa itse näiden taso. Työntekijän tulisi kyetä myös arvioimaan, milloin hän on kerännyt työtunteja ylikuormittumiseen asti ja tuntee palautumisen merkitys ja keinot. Tarvitaan myös taitoa arvioida työssä vaaditun ja oman osaamisen vastaavuutta, jos vaihtuvissa työpaikoissa perehdytys tai työntekijän koulutustason riittävyden arviointi annettuihin tehtäviin on puutteellista. Ylipäätään kyky ja motivaatio arvioida säännöllisesti omaa työkykyä on tarpeen, varsinkin jos esihenkilöt eivät pysty seuraamaan työntekijöiden toimintaa työkyvyn varhaisen tuen mallin mukaisesti.

Tutkimuksessa esille tulleet haasteet näyttävät syntyvän pitkälti siitä, että työturvallisuuteen ja työkyvyn tukeen liittyvät käytännöt ja järjestelmä on suunniteltu

vakituisen ja kokoaikaisen työsuhteen näkökulmasta. Työkyvyn tukeminen edellyttää puolin ja toisin pitkäkestoista ja kokonaisvaltaista sitoutumista, mikä ei useinkaan toteudu monimuotoisessa ansiotyössä. Työnantajat tekevät myös käytännössä rajoituksia, kuka on oikeutettu mihinkin. Vuokratyön osalta haasteita tuotiin esiin työkyvyn tuen rooleissa, työsuojeluvaltuutettujen toimintamahdollisuuksien rajallisuudessa sekä tiedon siirtymisessä organisaatioiden välillä.

Työsuojeluhallinnon edustajat tunnistivat muiden osapuolten kuvaamia haasteita. Oman toimivaltansa rajoitteiden näkökulmasta he toivat esiin esimerkiksi työnantajakohtaisen työtuntimäärien rajaamisen ja valvonnan. Useaa työtä tekevä voi ylittää nämä rajat laillisesti ylikuormittumisen uhalla. Toisaalta toinen työ voi olla myös voimavara, minkä vuoksi sääntelyä ei voi rakentaa kuormitusoletuksen varaan. Haastatteluissa korostettiin myös yksilönsuojan ja yksilönvapauksien tärkeyttä sekä jokaisen oikeutta hankkia elantonsa, vaikka samalla nähtiin liiallisen kuormittumisen riskit yhteiskunnan, työnantajien ja yksilöiden näkökulmista.

Raportissa esitellään suosituksina haastatteluissa kuvattuja hyviä käytäntöjä useaa työtä tekevien työkyvyn ylläpitämiseksi.

Sammandrag

I forskningsprojektet utredde man orsakerna till att man har flera arbeten samt utmaningar och god praxis i fråga om stödet för arbetsförmågan och säkerställandet av arbetssäkerheten inom turism- och kosthållsbranschen. Med flera arbeten avses här att man förvärvar inkomster så att man samtidigt är avlönad arbetstagare hos två eller flera arbetsgivare eller att man är avlönad arbetstagare och företagare.

Forskningsmaterialet samlades in genom en elektronisk enkät och intervjuer. I enkäten deltog 1 746 medlemmar i Servicefacket PAM, som är projektets samarbetspart. Av dessa uppgav 254 att de under det senaste året har haft flera arbeten samtidigt. I intervjuerna deltog arbetstagare som haft flera arbeten eller representanter för dessa, arbetsgivare eller representanter för dessa, anställda vid företagshälsovården och personer som företräder arbetarskyddsförvaltningen.

Utkomstrelaterade aspekter var en central orsak till att man hade flera arbeten, men det var ofta inte den enda orsaken. Andra orsaker var exempelvis bristen på heltidsarbete, att omväxling upplevdes som nyttigt, flexibla arbetstider och möjligheten att välja intressanta arbetsuppgifter, arbetsgivare och arbetsgemenskaper samt att utvecklas under karriären. På basis av intervjuerna med olika målgruppen verkar fenomenet med flera arbeten ha individuella orsaker, orsaker som beror på arbetsgivarna och på branschens särdrag och förfaranden samt orsaker som anknyter till samhällets och arbetslivets förändring.

Majoriteten av dem som svarade på enkäten och många av dem som intervjuades skulle hellre ha bara ett jobb. I intervjuerna framgick att exempelvis svårigheter med att återhämta sig från arbetet, oro över utkomsten samt hanteringen av växlande arbetsuppgifter upplevdes som belastande. Nästan alla som intervjuades kunde dock även nämna fördelar som stödde en fortsättning för detta sätt att arbeta.

Majoriteten av dem som svarade på enkäten upplevde att de på arbetsplatserna fått tillräckligt med stöd för att upprätthålla arbetsförmågan och arbetssäkerheten. Deltagarna ansåg sig veta rätt bra vilka åtgärder för att stöda arbetsförmågan som används på deras arbetsplatser, men det var färre som uppgav att de själva utnyttjat dem. De intervjuade arbetstagarnas upplevelser av stödet varierade beroende på arbetsplatsen, och de betonade den egna aktiviteten när det gäller att få stöd. De arbetade huvudsakligen som deltidsanställda och/eller som hyresarbetare och beskrev arbetsplatspecifika skillnader exempelvis i möjligheterna att återhämta sig under arbetsdagen, introduktionen till arbetet och arbetssäkerheten, erhållandet av respons

för arbetet, möjligheterna att anpassa arbetet samt tillträdet till arbetsgemenskapens verksamhet eller gemensamma möten och utbildningar.

De arbetsgivare som intervjuades beskrev mer enhetliga och heltäckande förfaranden för stöd för arbetsförmågan än arbetstagarna. Detta kan bero på att de arbetsgivare man fick intervjua ansåg att deras företag hade satsat på stöd för arbetsförmågan och arbetssäkerheten och beaktat jämlik behandling av arbetstagarna. Det upplevdes dock som en utmaning att i ett tillräckligt tidigt skede upptäcka att arbetsförmågan försvagas hos personer med flera arbeten eller att påverka problem som redan framkommit och som kan orsakas av ett annat jobb eller samverkan av olika aktiviteter. Omformandet av arbetet och stödjandet av återgången till arbetet upplevdes också ofta som svårt för personer som gör deltidsarbete eller hyresarbete.

Största delen av dem som svarade på enkäten hade tillgång till företagshälsovårdens tjänster på alla eller åtminstone en del av sina arbetsplatser. Var sjätte deltagare hade ingen företagshälsovård alls, och en del av deltagarna visste inte om sådana tjänster hade ordnats. Hos en del ingick även sjukvård i företagshälsovårdens tjänster. Enligt de intervjuade varierade tjänsterna beroende på arbetsplatsen. En del av dem visste inte ens att de har rätt till stöd för arbetsförmågan som hör till den lagstadgade företagshälsovården. Arbetstagarna berättade att de vanligtvis använder företagshälsovården hos den arbetsgivare som erbjuder de bästa tjänsterna, oberoende av i vilket arbete behovet av tjänster hade uppstått.

De arbetsgivare som intervjuades berättade att de i princip erbjuder samma företagshälsovårdstjänster till alla anställda. Företagshälsovårdens representanter bedömde att arbetsgivarna huvudsakligen ordnar tjänsterna åtminstone enligt den lagstadgade minimiomfattningen. Ur företagshälsovårdens perspektiv är det svårt att stödja arbetsförmågan hos personer med flera arbeten eftersom det finns en brist på information och verksamhetsmöjligheter. Snabba byten av arbetsgivare utmanar principen om en oavbruten och helhetsbetonad vårdrelation. Därtill kan det vara svårt för företagshälsovården att känna till arbetsomständigheterna för personer med flera arbeten och det kan vara svårt att upprätthålla ett nära samarbete mellan arbetsgivaren och kunden.

De som har flera arbeten verkar gynnas av att ha förmåga att läsa arbetsförmågan. Det viktiga är att känna till den funktionsförmåga och aktivitetsnivå som det aktuella jobbet kräver samt att ha förmåga att själv identifiera nivån i fråga om dessa. Arbetstagaren borde också kunna bedöma när han eller hon har samlat in så många arbetstimmar att det finns en risk för överbelasning och känna till betydelsen av och metoderna för återhämtning. Det behövs också förmåga att bedöma hur arbetets krav och den egna

kompetensen motsvarar varandra om man växlar arbetsplatser och introduktionen till arbetet eller bedömningen av om arbetstagaren har en tillräcklig utbildningsnivå i förhållande till arbetsuppgifterna är bristfällig. Generellt behövs förmåga och motivation att regelbundet utvärdera den egna arbetsförmågan, i synnerhet om cheferna inte kan följa upp arbetstagarnas verksamhet i enlighet med modellen för tidigt stöd för arbetsförmågan.

Utmaningarna som framkom i undersökningen verkar till stor del uppstå genom att förfarandena och systemet som gäller arbets säkerheten och stödet för arbetsförmågan är planerade med tanke på ordinarie anställningsförhållanden på heltid. Stödandet av arbetsförmågan förutsätter ömsesidig, långvarig och övergripande förbindelse, vilket ofta inte förverkligas i situationer där man har flera arbeten. I praktiken avgränsar arbetsgivarna också vem som har rätt till vad. I fråga om hyresarbete lyfte man fram utmaningar i rollerna i stödet för arbetsförmågan, i arbetarskyddsfullmäktiges begränsade verksamhetsmöjligheter och i informationsgången mellan organisationer.

Representanterna för arbetarskyddsförvaltningen kände igen de utmaningar som de andra parterna beskrev. Med tanke på begränsningarna för deras egen behörighet lyfte de fram exempelvis den arbetsgivarspecifika begränsningen och övervakningen av arbetstimmarna. Den som har flera arbeten kan överskrida dessa gränser lagligt och riskera överbelastning. Å andra sidan kan ett annat arbete också vara en resurs, och därför kan man inte bygga regleringen på ett antagande om risk för belastning. I intervjuerna betonades också betydelsen av individens skydd och friheter samt vars och ens rätt att skaffa sig sin försörjning, men man kunde även se risken för överbelastning ur samhällets, arbetsgivarnas och individernas perspektiv.

På basis av god praxis som beskrivits i intervjuerna ger rapporten rekommendationer för att upprätthålla arbetsförmågan hos personer som har flera arbeten.

Abstract

The research project aimed to determine the causes of multiple jobholding, challenges related to ensuring work ability and OSH, and good practices in commerce and the tourism and catering sectors. In this context, multiple jobholding means earning income simultaneously as a hired employee from two or more employers or as a hired employee and entrepreneur.

The research material was collected through an electronic survey and interviews. The survey was responded to by 1,746 members of the partner Service Union United PAM, 254 of whom reported having worked multiple jobs at the same time during the past year. The interviews were conducted with employees who had held multiple jobs or their representatives, employers or their representatives, those working in occupational health care and people representing the Occupational Safety and Health Administration.

Matters related to income were key reasons for multiple jobholding, but often not the only ones. Other reasons included a lack of full-time employment, seeking a refreshing change, flexible working hours, and the opportunity to choose appealing work tasks, employers and work communities and to build one's career. Based on the interviews of various target groups, multiple jobholding appears to be a phenomenon stemming from reasons related to individuals, employers, sector-specific characteristics and practices, and the changes in society and working life.

The majority of the respondents and many interviewees would prefer to work only one job. The interviews revealed that difficulties with recovering from the work, concerns about livelihood and the necessity to put together varying work palettes were found to be stressful. That said, almost all interviewees also found upsides that supported continuing this method of employment.

The majority of the respondents found that they had been sufficiently supported at their workplaces with maintaining work ability and OSH. The respondents found that they are fairly well aware of the kinds of work ability support measures their workplaces have in place, but few mentioned having taken advantage of them. The experiences of the interviewed employees in terms of support varied depending on workplaces, and the employees emphasized their own proactiveness in gaining support. The interviewees mainly work as part-time and/or temporary employees and described workplace-specific differences in terms of opportunities of recovering during the workday, work and OSH orientation, work-related feedback, opportunities to modify

work tasks, and access to the work community's activities, joint meetings and training courses, for example.

The interviewed employers described more unified and extensive work ability support practices than the employees. This may be due to the fact that, according to the employers interviewed, their companies have invested in supporting work ability and OSH and considered the equal treatment of employees. Challenges were found with recognizing the impaired work ability of those working multiple jobs sufficiently early on and affecting existing issues that may stem from another job or the cumulative impact of various activities. Moreover, work task modification and supporting a return to work were often found to be difficult in the context of part-time or temporary employees.

The majority of the respondents had access to occupational health care services in all or at least some of the workplaces. One in every six respondents had no occupational health care, and some of the respondents did not know if the services had been arranged. For some, the occupational health care services also included medical care. According to the respondents, the services varied between workplaces. Some were not even aware of being entitled to work ability support, which is covered by statutory occupational health care. The employees indicated that they usually utilize the occupational health care of the employer that provides the best services, regardless of the work during which the service needs arise.

The interviewed employers stated that, as a general rule, they provide the same occupational health care services to all employees. Representatives of occupational health care estimated that employers primarily organize the services at least at the statutory minimum level. From the perspective of occupational health care, supporting the work ability of people who hold multiple jobs is made more difficult by the lack of information and opportunities to take action. Fast changes in employers challenge the principles of continued health care relationships and comprehensiveness. In addition to this, knowing the working conditions of people who work multiple jobs and arranging close employer-customer cooperation may be challenging for occupational health care.

Those who hold multiple jobs would appear to benefit from being able to read their own work ability. It would be important to have knowledge of the functional capacity and energy level required by each job and the ability to identify these aspects in oneself. Employees should also be able to assess when they have accumulated working hours up to a point of overburdening themselves and to be aware of the importance and methods of recovery. The skill to assess whether or not one's own competence matches that required by the work is also important if there are shortcomings in the

orientation provided by the various workplaces or the assessment of each employee's level of education. Generally speaking, the ability and motivation to regularly assess one's own work ability is needed if the supervisors are unable to monitor the activities of employees according to the early support model.

The challenges revealed by the study appear to arise largely from the fact that the practices and system related to OSH and work ability support have been designed from the perspective of permanent and full-time employment. Supporting work ability requires long-term and comprehensive commitment on both sides, which is often not the case for people who hold multiple jobs. Employers also set practical limits on who is entitled to what. In terms of temporary employment, challenges were brought up in relation to work ability support roles, limitations in the opportunities of occupational safety representatives to take action and the transfer of information between organizations.

Representatives of OSH administration recognized the challenges described by the other parties. From the perspective of the limitations in their own powers, they mentioned the restriction and monitoring of employer-specific working hours, for example. People who work multiple jobs can legally go beyond these limits at the risk of overburdening themselves. On the other hand, a second job may also be an asset and resource, which is why regulation should not be built around assumptions related to strain. As such, the interviews emphasized the importance of the protection of individuals and their rights and the right of every person to earn a livelihood, even though the risks of overburdening were acknowledged from the perspectives of society, employers and individuals.

The report recommends the good practices described in the interviews to maintain the work ability of people who work multiple jobs.

Sisälllys

Tiivistelmä.....	3
Sammandrag	6
Abstract	9
Sisälllys.....	12
Kiitokset.....	14
1 Johdanto.....	15
2 Tausta ja tavoite.....	18
2.1 Kaupan sekä majoitus- ja ravitsemisala	18
2.2 Työkyky ja työkyvyn lukutaito	18
2.3 Työkyvyn tukeminen ja työturvallisuudesta huolehtiminen työpaikoilla.....	20
2.4 Tutkimuksen tavoite.....	21
2.5 Tutkimuskysymykset	22
3 Aineistonkeruu ja menetelmät.....	23
3.1 Aineistonkeruu	23
3.1.1 Kyselyt PAMin aktiivisesti työelämässä toimiville jäsenille	23
3.1.2 Haastattelut ja työpaja	24
3.2 Tutkimusmenetelmät.....	24
3.2.1 Kyselytutkimus	24
3.2.2 Haastatteluaineisto ja työpaja.....	25
4 Tulokset.....	26
4.1 Ikäjakausa ja koulutus	26
4.2 Työsuhteen muoto	27
4.3 Työn tekeminen	28
5 Koettu työkyky ja tyytyväisyys nykyiseen työtilanteeseen.....	30
5.1 Työkyky	30
5.2 Tyytyväisyys nykyiseen työtilanteeseen	32
6 Monimuotoisen ansiotyön tekemisen syyt ja työntekijöiden toivotut työurat.....	35

6.1	Monimuotoisen ansiotyön tekemisen syyt.....	35
6.2	Monimuotoista ansiotyötä tekevien tähänastiset ja toivotut työurat	44
7	Työkyvyn tuen järjestelyt ja työturvallisuudesta huolehtiminen	47
7.1	Työkyvyn tuen ja työturvallisuuden käytännöt työpaikoilla.....	47
7.2	Työterveyshuoltopalvelut.....	56
7.2.1	Työterveyshuollon järjestäminen.....	57
7.2.2	Työterveyshuollon kautta saatavat työkyvyn tuen palvelut	60
7.2.3	Tyytyväisyys työterveyshuollon palveluihin	63
7.3	Työkyvyn lukutaito.....	65
7.3.1	Miten hyvin työntekijät tuntevat työkykyyn vaikuttavia asioita	66
7.3.2	Työkyvyn ylläpitoon liittyvän tiedon lähteet ja tiedon saannin helppous...	70
7.4	Työkyvyn tuen järjestämisen ja työturvallisuudesta huolehtimisen haasteet .	75
8	Suosituksset.....	82
8.1	Hyviä käytäntöjä osa-aikatyötä tarjoaville ja vuokratyöntekijöitä käyttäville työnantajille.....	82
8.2	Hyviä käytäntöjä erityisesti henkilöstövuokrausyrityksille	84
8.3	Hyviä käytäntöjä monimuotoista ansiotyötä tekeville	85
8.4	Hyviä käytäntöjä työterveyshuolloille	87
	Lähteet	88
	Liitteet	94

Kiitokset

Monimuotoinen ansiotyö -hankkeen taustalla olivat Työterveyslaitokselle kiirineet viestit tutkimustiedon puuttumisesta monimuotoista ansiotyötä tekevien työkyvyn tukemisesta ja työturvallisuudesta huolehtimisesta. Työsuojelurahasto myönsi rahoituksen tutkimushankkeelle keväällä 2022. Hanke käynnistyi elokuussa 2022 ja päättyi maaliskuun lopussa 2024.

Hankkeelle perustettiin sen alkaessa ohjausryhmä. Ohjausryhmän puheenjohtajana toimi työympäristöasiantuntija Merja Vihersalo Palvelualojen ammattiliitosta. Muut ohjausryhmän jäsenet olivat toimitusjohtaja Kenneth Johansson Työsuojelurahastosta, johtava tutkija Merja Kauhanen Laboresta, asiantuntija Sonja Antosalo Suomen Yrittäjistä sekä Työterveyslaitokselta johtaja Salla Toppinen-Tanner. Kiitämme lämpimästi ohjausryhmää aktiivisista keskusteluista ja tuesta tutkimuksen aikana.

Lämmin kiitos kuuluu myös hankkeen yhteistyökumppaneille ja erityisesti PAMin tutkimus- ja tilastoassistentti Sonja Björkbackalle ja tutkimuspäällikkö Antti Veirrolle heidän avustaan kyselytutkimuksen toteuttamiseksi sekä tarkentavista tiedoista raportointiin liittyen.

Tutkimusryhmä kiittää hankkeen päärahoittaja Työsuojelurahastoa. Kiitos myös muille rahoittajille, joita olivat Palvelualojen ammattiliitto sekä Työterveyslaitos.

Kyselyihin vastanneet sekä haastatteluihin ja työpajaan osallistuneet tekivät hankkeen onnistumisen mahdolliseksi. Suuri kiitos teille kaikille!

Helsingissä maaliskuussa 2024

Tekijät

1 Johdanto

Monimuotoiselle ansiotyölle (multiple jobholding, MJH) on kirjallisuudessa useita erilaisia määritelmiä. Tässä raportissa tarkoitetaan monimuotoisella ansiotyöllä tulojen hankintaa **samanaikaisesti** palkattuna työntekijänä kahdella tai useammalla työnantajalla, palkattuna työntekijänä ja yrittäjänä tai tekemällä kahta tai useampaa yrittäjätyötä. Monimuotoisen ansiotyön tilastoiminen ei ole yhtä selkeää kuin päätyösivutyön, josta esimerkiksi Tilastokeskus ja Eurostat keräävät tietoa. Tilastokeskus määrittelee sivutyön: 'Palkansaajan tai yrittäjän päätyön ohella tekemä työ/-t. Sivutyö on se työ, johon henkilö käyttää vähemmän aikaa päätyöhön verrattuna. Pää- ja sivutyön erottelu perustuu vastaajan omaan ilmoitukseen.' Vuodesta 2009 lähtien sivutyötä tekevien osuus työllisen työvoiman keskuudessa on lisääntynyt 3,2 prosentista 5,2 prosenttiin vuonna 2023 henkilömääränä vastaten 136 000 henkilöä (Hannula 2024). Eurostatin tilaston (2024) mukaan Suomessa 127 000 henkilöä teki sivutyötä vuonna 2013 ja 198 000 henkilöä vuonna 2022 työllisestä työvoimasta (15–74-vuotiaat työvoimaan kuuluvat henkilöt). Suurinta muutos EU-alueella oli Irlannissa (+84 %), Eestissä (+61 %) ja Suomessa (+54 %). Sivutyötä tekevien osuus lisääntyi EU-alueella kahdeksan prosenttia vuosien 2013 ja 2022 välillä.

Työelämän muutoksessa epätyypilliset työsuhteet lisääntyvät ja kokoaikatyön osuus alenee. Myös yrittäjyyden ja palkkatyön yhdistäminen yleistyy. (Tilastokeskus 2024a; Eurostat 2024; Sutela & Pärnänen 2018; Sutela, Pärnänen & Keyriläinen 2019.) Useamman työn samanaikainen tekeminen voi olla välttämätöntä taloudellisista syistä tai vapaaehtoinen valinta (Kauhanen 2021; Sliter & Boyd 2014; Ansio, Houni & Piispa 2018). Työ voidaan kokea henkilökohtaisia resursseja köyhdyttävänä tai rikastuttavana riippuen sen syistä ja laadusta (Järvensivu ym. 2021; Campion ym. 2020; Yuan ym. 2021; Kottwitz ym. 2017; Houni & Ansio 2013).

Usean työn tekemisen syyt, eli työntekijän motiivit, lienevät tutkituin osa-alue monimuotoisen ansiotyön kirjallisuudessa. Keskustelua on käyty erityisesti siitä, onko usean työn tekeminen pakko, eli taloudellinen välttämättömyys tekijälleen, vai perustuuko ansainnantapa vapaaehtoiseen valintaan. Toisaalta on tuotu esiin, että motiiveja voi olla useita ja usein ne sekoittuvat. (Bamberry & Campbell 2012; Campion & Csillag 2022).

Campion & Csillag (2022) ovat hiljattain koostaneet kahdeksan motivaatiokategoriaa: (a) uraan liittyvä motivaatio, (b) henkilökohtainen kiinnostus, (c) taloudellinen tarve, (d) joustavuus, (e) taloudellinen halu, (f) työtä on pyytämättä tarjottu, (g) MJH-momentumi ja (h) kutsumus. MJH-momentumi tarkoittaa usean työn tekemisen muodostumista jatkuvaksi käytännöksi työuran varrella, eli voitaisiin puhua myös monimuotoiseen

työntekoon linkittyvästä elämäntavasta (Järvensivu 2022). Kun tällaiseen elämäntapaan liittyvät työn kutsumuksellinen luonne ja vahvasti työmahdollisuuksia säätelevät yhteisöt, kuten kulttuurialan työssä, voidaan puhua eräänlaisesta monimuotoiseen ansiotyöhön koukuttumisesta, josta on vaikea irrottautua (Leinikki ym. 2023).

Monimuotoinen ansiotyö on liitetty tutkimuskirjallisuudessa jälkifordistiseen ajatukseen työtä tekevien vapautumisesta perinteisen palkkatyön tiukasta rakenteesta. Ajatuksen mukaan useaa työtä tekemällä työntekijät voivat valita vapaasti itselle sopivia töitä, tehtäviä ja työyhteisöjä. Yhtä lailla monimuotoisessa ansiotyössä on nähty myös uusfordistiset ja prekarisaation uhkakuvat, joissa työtä ei ole tarjolla kuin osa-aikatoimena ja keikkoina. Näistä jatkuvassa epävarmuudessa elävien työntekijöiden on kerättävä toimeentulonsa. (Conen 2020.)

Usean työn tekemisen syitä on aiemmissa tutkimuksissa kartoitettu kuitenkin lähinnä vain työtä tekevien motiivien näkökulmasta. Tässä tutkimuksessa syitä usean työn tekemiselle käsitellään laajemmin niin työtä tekevien kuin työtä tarjoavien näkökulmista kahdella eri toimialalla, joita luonnehtivat matala palkkataso ja osa-aikatyön runsas määrä. Monimuotoinen ansiotyö ymmärretään tässä ilmiöksi, jota synnyttävät monet yhtäaikaisesti vaikuttavat voimat. Ne kytkeytyvät mahdollisiin muutoksiin työntekijöiden intresseissä, työnantajien työllistämistavoissa, toimialojen liiketoimintalogiikoissa ja laajemmin työelämässä.

Monimuotoisen ansiotyön koetut terveys- ja hyvinvointivaikutukset eivät ole tutkimusten mukaan yksiselitteisiä. Monimuotoisen ansiotyön on todettu olevan riski fyysiselle tai psyykkiselle terveydelle matalapalkka-aloilla ja naisilla silloin, kun on pakko tehdä useampaa työtä (Bruns & Pilkauskas 2019; Bouwhuis ym. 2019). Tämä saattaa lisätä työtapaturmien riskiä (Marucci-Wellman, Willetts, Lin, Brennan, Verma 2014a; Marucci-Wellman, Lin, Willetts, Brennan, Verma 2014b). Työtapaturmia saatetaan myös aliraportoida, mikä on ongelma kaikille osapuolille (Kreshpaj ym. 2022).

Toisaalta tutkimusten mukaan monimuotoinen ansiotyö ei ole sinällään terveysriski, ellei viikoittainen työtuntien määrä kasva normaalia kokoaikatyötä suuremmaksi, tai kun päätyön ohella on vain yksi lisätyö (Sliter & Boyd 2014; Yuan ym. 2021; Bouwhuis ym. 2019; Bouwhuis ym. 2017). Tulisikin tunnistaa haavoittuvat työntekijäryhmät, jotka tarvitsevat erityistoimia työkyvyn ja -turvallisuuden edistämiseen ja ylläpitoon (Marucci-Wellman 2018).

Suomalaista tutkimustietoa ei ole siitä, miten monimuotoisen ansiotyön työterveys- ja työturvallisuushaasteet tunnistetaan ja huomioidaan niitä tukevista palveluista ja järjestelmissä. Työturvallisuudesta ja työkyvystä huolehtiminen on työnantajan

lakisääteinen velvoite. Tutkimus tuottaa tietoa monimuotoisen ansiotyön haasteista ja myönteisistä piirteistä kahdella palvelualalla, mutta sitä voidaan hyödyntää laajemmin.

2 Tausta ja tavoite

2.1 Kaupan sekä majoitus- ja ravitsemisala

Palvelualoilla on tärkeä rooli yhteiskunnan toimivuuden varmistamisessa. Omalta osaltaan tätä toimivuutta varmistavat Palvelualojen ammattiliiton (PAM) jäsenet. PAM on Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön (SAK) suurin jäsenliitto (SAK jäsenmäärät 2023). PAMin jäsenmäärä on noin 190 000 työntekijää (PAM Vuosikertomus 2022).

Kaupan ala sekä matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajanpalvelut (jäljempänä matkailu- ja ravitsemisala) tarjoavat palveluita eri alueilla sekä ajallisesti joustavasti kysynnän mukaan. Muutos aukioloajoissa on laajentanut näiden palveluitten tarjontaa. Yritysten työvoiman tarve on muuttunut joustavammaksi – kauppaliikkeissä kassoja on auki enemmän silloin, kun asiakkaitakin on enemmän. Vastaavasti hiljaisempina aikoina yrityksissä on vähemmän työntekijöitä työvuorossa. Tämä on lisännyt lyhyiden työsuhteiden tarjontaa. Epätavallisten työsuhteiden lisääntyessä ne ovat voineet tarjota työmahdollisuuksia uusille työntekijöille. Kaupan ala tarjoaa monelle nuorelle ensimmäisen kokemuksen työelämään ja monelle opiskelijalle mahdollisuuden taloudellisen asemansa parantamiseen opiskelun ohessa.

Useamman työn samanaikaisen tekeminen on säilynyt viime vuosina samalla tasolla palvelualoilla. PAMin jäsenkyselyissä sen yleisyys on ollut vuodesta 2017 vuoteen 2023 noin 12 prosenttiin. Sitä ennen yleisyys oli vuosia noin seitsemän prosentin tasolla. (Björkbacka 2024). Eroa selittää suurelta osin tähän kysymykseen vuodelle 2017 tehty muutos (Veirto 2024). Kaupan ala sekä matkailu- ja ravitsemisala työllistivät noin 337 000 henkilöä vuonna 2023 (Tilastokeskus 2024b).

2.2 Työkyky ja työkyvyn lukutaito

Monimuotoista ansiotyötä tarkastellaan tässä tutkimuksessa työkyvyn ja -turvallisuuden ylläpitämisen ja edistämisen sekä työkykyjohtamisen viitekehysistä käsin. Työkyvyllä on lukuisia erilaisia määritelmiä tutkimuskirjallisuudessa ja käytännön työssä (Lederer ym. 2014). Määritelmissä kuvataan työkyvyn keskeiset osatekijät, joiden oletetaan olevan yhteydessä tai vaikuttavan henkilön työkykyisyyteen. Siten ne määrittävät myös toimia, joita tarvitaan työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi.

Integroidut työkykymallit huomioivat yksilön terveyden ja toimintakyvyn ja työn vaatimusten välisen suhteen sekä työyhteisön ja työorganisaation merkityksen (Ilmarinen ym. 2006; Järvikoski ym. 2018). Esimerkiksi Tengland (2013) määrittelee

työkyvyn niin, että henkilöllä on kulloiseenkin työhön riittävä fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen terveys ja toimintakyky, ammatillinen osaaminen sekä työssä tarvittavat muut hyveet tai avut (esimerkiksi huolellisuus, empatia), jotta hän kykenee saavuttamaan asetetut työtavoitteet riittävän hyvän työympäristön mahdollistamana. Koska työkykyä tarkastellaan suhteessa tiettyyn työhön ja työtehtäviin, yhteen työhön osatyökykyinen henkilö voi olla täysin työkykyinen toiseen työhön.

Tutkimuksessa hyödynnettiin Suomessa kehitettyä työkyvyn lukutaidon käsitettä, jolla viitataan siihen, missä määrin työntekijä tietää ja ymmärtää työnsä ja ammattinsa työkyvylle asettamat vaatimukset ja vaikutukset omaan terveyteensä, terveyskäyttäytymiseensä ja toimintakykyynsä sekä missä määrin hän on voimaantunut ottamaan em. vaatimukset huomioon ja toimimaan niiden edellyttämällä tavalla omassa työssään ja vapaa-ajalla (Leino ym. 2020).

Työkyvyn lukutaidon käsite on kehitetty terveyden lukutaidon käsitteen pohjalta. Terveyden lukutaidolla tarkoitetaan kognitiivisia ja sosiaalisia taitoja, jotka määrittävät yksilöiden motivaation ja kyvyn hankkia, ymmärtää ja käyttää tietoa tavoilla, jotka edistävät ja tukevat hyvää terveyttä (Nutbeam 2008). Kliinisestä näkökulmasta katsottuna terveyden lukutaitoa on mitattu yleensä taitona ymmärtää kirjoitettuja ohjeita, kuten lääkepakkauksen ohjetekstiä oikeasta annostelusta. Kansanterveysnäkökulmasta terveyden lukutaidon ajatellaan kertovan, kuinka helposti yksilö uskoo löytävänsä, ymmärtävänsä ja osaavansa hyödyntää erilaista ja eri lähteistä saatavaa terveyteen liittyvää tietoa. Hyvä terveyden lukutaito on tällöin terveyden voimavara. Tärkeä osa terveyden lukutaitoa on myös kyky navigoida terveyspalvelujärjestelmässä ja tietää, mistä ja miten saa tarvitsemansa terveyspalvelut silloin, kun se on ajankohtaista. (Nutbeam 2008.)

Kansainvälisessä tutkimuksessa on käytetty käsitteitä ”työhön liittyvä terveyden lukutaito” (work-related health literacy, Ehmann ym. 2021) ja ”työterveyden lukutaito” (occupational health literacy, Rauscher & Myers 2014). Näillä käsitteillä viitataan siihen, missä määrin työntekijöillä on kyky hankkia, prosessoida ja ymmärtää perustietoa työterveydestä ja -turvallisuudesta sekä niihin liittyvistä palveluista, jotta he voivat tehdä tarkoituksenmukaisia päätöksiä koskien omaa terveyttä ja turvallisuutta työssä. Esimerkiksi työhön liittyvä terveyden lukutaito (Ehmann ym. 2021) viittaa työntekijän tietämykseen työnsä ja työolosuhteiden riskeistä, vaaroista ja vaatimuksista sekä tarjolla olevista tukimahdollisuuksista työssä ja sen ulkopuolella.

Työhön liittyvän terveyden lukutaidon edistämisellä voidaan tavoitella terveys- ja turvallisuustaitojen lisääntymistä, työtapaturmien ja onnettomuuksien vähenemistä ja työkyvyn ylläpitoa (Ehmann ym. 2021). Työhön liittyvän terveyden lukutaitoon

vaikuttavat yksilötason tekijät, interpersoonalliset tekijät (mm. missä määrin työtoverit ja esihenkilöt keskustelevat ja jakavat tietoa toisilleen) sekä organisaatiotason tekijät, kuten työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvä koulutus ja ohjeistus tai vuorovaikutusrakenteet, joilla saadaan selville työhyvinvointiin ja työympäristöön liittyviä riskejä (Larsen ym. 2015; Larsen ym. 2019; Ehmann ym. 2021).

Aiemmissa tutkimuksissa on tunnistettu tarve tarkastella työhön liittyvää terveyden lukutaitoa uuden työn kontekstissa, mukaan lukien monimuotoinen ansiotyö (Ehmann ym. 2021). Nyt tehdyllä tutkimuksella vastataan tähän tarpeeseen.

Tutkimuksessa huomioidaan myös työturvallisuus- ja työterveyshuoltolainsäädäntö ja sen asettamat velvoitteet työnantajille ja työterveyshuolloille sekä velvoite yhteistoimin edistää työterveyttä, työkykyä ja työturvallisuutta työpaikoilla (Työturvallisuuslaki 738/2022, Työterveyshuoltolaki 1383/2001, Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista 2013).

2.3 Työkyvyn tukeminen ja työturvallisuudesta huolehtiminen työpaikoilla

Työntekijöiden työkyvyn tukeminen on työnantajan lakisääteinen velvollisuus (Työturvallisuuslaki 738/2002). Työturvallisuuslakiin kesällä 2023 voimaan astunut muutos vielä tarkentaa työnantajan velvollisuutta ottaa huomioon työntekijöiden henkilökohtaisten edellytysten, ikääntymisen sekä henkisen kuormituksen vaikutuksia työssä, jotta työntekijöiden terveys ja turvallisuus voidaan varmistaa.

Työnantajan kumppanina työkyvyn tukemisessa ja ylipäättään työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden varmistamisessa toimii työterveyshuolto. Työnantajan on kustannuksellaan järjestettävä lakisääteiset työterveyshuollon palvelut, joihin kuuluu olennaisena osana työkyvyn tukeminen. Työnantaja voi myös järjestää halutessaan työntekijöilleen työterveyspainotteista sairaanhoitoa. (Työterveyshuoltolaki 1383/2001.)

Työkyvyn tukeminen perustuu työpaikalla yhdessä johdon, henkilöstöhallinnon, työntekijöiden edustajien sekä työterveyshuollon kesken sovittuihin käytäntöihin. Usein puhutaankin työkykyjohtamisesta, jolla tarkoitetaan kaikkia niitä toimia, joita organisaatiossa suunnitellusti toteutetaan ja seurataan organisaation omin resurssein ja yhteistyössä työterveyshuollon ja muiden ulkoisten asiantuntijatahojen kanssa henkilöstön työturvallisuuden, terveyden ja työkyvyn ylläpitämiseksi ja edistämiseksi sekä työssä jatkamisen tukemiseksi (Pehkonen ym. 2017). Työkykyjohtamisen käsite sisältää siis oleellisesti myös työturvallisuudesta huolehtimisen. Työkykyjohtamisen

viitekehys ei huomioi lähtökohtaisesti työntekijöiden samanaikaista työskentelyä muissa organisaatioissa tai yrittäjänä, mikä on tässä hankkeessa tunnistettu haasteeksi.

Työpaikoilla on käytössä kirjallinen toimintamalli, johon sovitut toimintatavat työkyvyn tukemisessa kirjataan. Työkyvyn tuki koskee useimmiten yksittäistä työntekijää, mutta myös työyhteisöä tuetaan useilla työpaikoilla eri tavoin. Yksittäisen työntekijän työkyvyn tukemisen käytännöt ovat esimerkiksi työkykyasioiden puheeksi ottamista ja varhaista tukea työpaikalla. Muita tukikeinoja ovat työhön paluun tuki pitemmän sairauspoissaolon jälkeen, erilaiset korvaavan työn mallit lyhyempien sairauspoissaolojen vaihtoehtoina sekä erilaiset työn muokkauksen toimenpiteet (Juvonen-Posti ym. 2014; Nevala ym. 2015; Mattila-Holappa ym. 2018).

Työterveyshuolto toimii terveyden ja työkyvyn asiantuntijana ja työnantajan kumppanina työkyvyn tukemisessa sovittujen toimintatapojen, kuten työterveysneuvottelujen tai korvaavan työn suosittelamisen osalta (Liira 2020).

Työkyvyn tukeen panostaminen vaihtelee eri työpaikkojen kesken. Onnistuneille työkyvyn tuen malleille ja toimintatavoille on ollut yhteistä mm. työntekijöiden terveyttä ja turvallisuutta tukeva organisaatiokulttuuri, kytkeytyminen työpaikan strategioihin, johdon tuki, huolellinen suunnittelu, työntekijöiden osallistuminen tavoitteiden määrittämiseen sekä tehokas ja vuorovaikutuksellinen viestintä. (Pehkonen ym. 2017.) Vaikka työkyvyn tukeminen työpaikoilla alkaa olla monin paikoin systemaattista ja säännöllistä, on työpaikoilla edelleen myös haasteita työkyvyn tukemisessa esimerkiksi osaamisen, aikaresurssien ja seurantamenetelmien osalta (Aura ym. 2016).

Useamman samanaikaisen työn tekemisen on arvioitu asettavan erityisiä haasteita työturvallisuudesta ja työkyvystä huolehtimiselle, kun työn kontekstit vaihtelevat ja sen tekemiseen liittyvät järjestelyt ovat monimuotoisia (Barling ym. 2020). Haasteet liittyvät myös siihen, että vastuut vaihtelevat sen mukaan, onko kyseessä yrittäjänä toimiminen vai työsuhde. Viime aikoina on kertynyt lisääntyvästi havaintoja siitä, että tilanne on hankala niin työntekijöille, yrittäjille kuin työnantajille. Täsmällistä ja luotettavaa tietoa, jota tarvitaan useampaa työtä samanaikaisesti tekevien työkyvyn ja työssä jatkamisen tukemiseksi, ei ole saatavilla.

2.4 Tutkimuksen tavoite

Tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa useampaa työtä samanaikaisesti tekevien työkyvyn tukemisesta ja työturvallisuudesta huolehtimisesta. Palvelualoilla työskentelevien henkilöstön työhyvinvointia ja osaamista on viimeksi kartoitettu

Työhyvinvointia ja osaamista palvelualoilla -tutkimushankkeessa (Lindström ym. 2023). Hankkeen kyselyn tuloksia on esitetty myös Töissä palvelualoilla: Kyselytuloksia työhyvinvoinnista ja osaamisesta 2008, 2021 ja 2022-raportissa (Turunen ym. 2023).

Tutkimuksen tavoitteena oli tuottaa tietoa myös yrittäjien työkyvyn tukemisen haasteista ja työturvallisuudesta huolehtimisesta silloin, kun he tekevät useampaa työtä samanaikaisesti yrittäjänä ja palkansaajana toisen palveluksessa. Kyselyaineistosta ei ollut mahdollista tuottaa samanlaista raporttia kuin palvelualoilta. Aineistossa useampaa työtä samanaikaisesti tekevien yrittäjien määrä jäi melko pieneksi (n = 59), ja he työskentelivät muilla toimialoilla kuin kaupan tai matkailu- ja ravitsemisalalla. Yrittäjien koulutustaso kyselyssä oli korkeampi kuin palvelualojen työntekijöillä.

2.5 Tutkimuskysymykset

Tutkimushanke tuottaa tietoa monimuotoisen ansiotyön koetuista vaikutuksista työkykyyn ja työturvallisuuteen sekä näiden ylläpitoon ja edistämiseen liittyvistä kokemuksista ja odotuksista. Hankkeen tutkimuskysymyksiä ovat seuraavat:

- Millainen on monimuotoista ansiotyötä tekevien koettu työkyvyn lukutaito, ja minkä tekijöiden katsotaan vaikuttavan siihen?
- Millaista työkyvyn ja työturvallisuuden tukea monimuotoista ansiotyötä tekevät odottavat ja ovat kokeneet saavansa?
- Millaisista syistä palvelualoilla tehdään useampaa työtä samanaikaisesti, ja millaisia ovat monimuotoista ansiotyötä tekevien tähänastiset ja toivotut työurat?

Hanke tuottaa tietoa siitä, miten monimuotoinen ansiotyö on huomioitu työpaikoilla ja työterveyshuollon sekä muiden työkykyä tukevien palvelujen järjestämisessä, toteuttamisessa ja saatavuudessa. Lisäksi tuotetaan tietoa hyvistä käytännöistä ja kehittämistarpeista. Näihin asioihin vastataan tutkimuskysymyksillä:

- Miten yrityksissä ja työpaikoilla huomioidaan useampaa työtä samanaikaista tekevät, kun suunnitellaan ja toteutetaan työkykyä ja -turvallisuutta tukevia käytäntöjä?
- Miten työterveyshuolto ja muut työkykyä tukevat palvelut ovat useampaa työtä samanaikaisesti tekevien saatavilla?
- Millaisia ovat useampaa työtä samanaikaisesti tekevien henkilöiden työkykyä tukevien palvelujen järjestämisen ja tuottamisen sekä työturvallisuudesta huolehtimisen haasteet ja hyvät käytännöt?

3 Aineistonkeruu ja menetelmät

3.1 Aineistonkeruu

3.1.1 Kyselyt PAMin aktiivisesti työelämässä toimiville jäsenille

Tutkimushanketta varten poimittiin otos PAMin jäsenrekisteristä aktiivisesti työelämässä toimivien jäsenten keskuudesta, joilla oli rekisterissä sähköpostiosoite. Otokseen poimittiin 28 223 sähköpostioitetta. Näistä 13 257 avasi viestin. Otanta tehtiin kahden eri työehtosopimuksen piirissä olevista jäsenistä: kaupan alan sekä matkailu- ja ravitsemisalan. Kaupan alan sopimuksen piirissä on 48 prosenttia PAMin jäsenistä sekä matkailu- ja ravitsemisalan piirissä 20 prosenttia. Otokseen poimittiin sähköpostioitteita vastaavassa suhteessa. Edellä mainitut alat ovat kaksi suurinta PAMin sopimusala (Björkbacka 2023).

Työterveyslaitoksen tutkijaryhmä suunnitteli kyselyssä käytettävät sähköiset kyselylomakkeet, tutkimustiedotteen sekä kyselyn saateviestin. Sähköisiä kyselylomakkeita laadittiin kaksi, koska ei ollut mahdollista poimia otosta useampaa työtä samanaikaisesti tekevästä henkilöstä. Tätä tietoa ei ollut mahdollista saada ennakkoon. Kaikille vastaajille yhteisten kysymysten jälkeen monimuotoista ansiotyötä tekevät jatkoivat kyselylomakkeen seuraaviin kysymyksiin. Yhdessä työsuhteessa työskentelevät siirtyivät toiselle kyselylomakkeelle. Siirtyminen tapahtui kysymyksessä: "Oletko työskennellyt samanaikaisesti palkattuna työntekijänä kahdelle tai useammalle työnantajalle viimeisen 12 kuukauden aikana." Vastausvaihtoehdot olivat Kyllä ja En.

Kysely koostui kuudesta osiosta, joiden teemat olivat: vastaajan taustatiedot, työolosuhteet, työterveyshuollon palvelut, terveydentila ja työkyky, työturvallisuudesta huolehtiminen sekä työkyvyn lukutaito. Kysymyksiä lomakkeella oli 45, joista osa oli avoimia kysymyksiä.

Kutsu osallistua kyselytutkimukseen lähetettiin maaliskuussa 2023 ja muistutusviesti kahden viikon kuluttua. Tulokset kuvaavat liittoon kuuluvien työntekijöiden näkemyksiä työkyvyn tuesta ja työturvallisuudesta huolehtimisesta työpaikoilla.

Kyselytutkimukseen vastasi 1746 henkilöä, joista 254 ilmoitti työskennelleensä viimeisen 12 kuukauden aikana palkattuna työntekijänä kahdelle tai useammalle työnantajalle. Yhdelle työnantajalle oli työskennellyt 1 492 työntekijää samana ajankohtana. Yhdessä työsuhteessa työskentelevien tuloksia esitetään taulukkomuodossa raportin liitteessä.

3.1.2 Haastattelut ja työpaja

Hankkeessa kerättiin teemahaastatteluista koostuva laadullisen tutkimuksen aineisto. Haastateltavat tavoitettiin hankkeessa toteutetun, työntekijöille suunnatun kyselyn avulla, Työterveyslaitoksen verkostoissa aihepiirin asiantuntijoiksi tunnistetuista sekä lumipallomenetelmää hyödyntäen.

Haastatteluja saatiin yhteensä 42 kpl, joista 20 oli työntekijöitä tai heitä edustavia henkilöitä, yhdeksän työnantaja tai heitä edustavia henkilöitä, kuusi työterveyshuollon edustajaa ja seitsemän työsuojeluhallinnon edustajaa. Haastatteluja kerrytettiin saturaatiomenetelmällä. Työnantajahaastateltavat olivat melko suurista organisaatioista.

Hankkeessa järjestettiin myös Teams-työpaja helmikuussa 2024. Työpajassa esiteltiin hankkeen tuloksia ja keskusteltiin niiden pohjalta useaa samanaikaista työtä tekevien työkyvyn tuen haasteista ja hyvistä käytännöistä. Työpajaan kutsuttiin sähköpostitse kaikki haastatellut henkilöt, ja heistä kahdeksan osallistui tähän tilaisuuteen.

3.2 Tutkimusmenetelmät

3.2.1 Kyselytutkimus

Tilastollisina menetelminä käytettiin kuvailevia menetelmiä (taulukointi, tunnusluvut, ristiintaulukointi) sekä khiin neliön (χ^2) -testiä kuvaamaan ristiintaulukointien mahdollisia ryhmien välisiä eroja. Khiin neliön testi kuvaa kahden muuttujan välistä riippumattomuutta. Testisuureen arvo kuvaa lukumäärien eron merkitsevyyttä, eli kuinka suuri on riski, ettei ryhmien välillä olekaan eroa. Tilastollisen merkitsevyyden rajana käytettiin p-arvoa 0,05. Tilastolliset analyysit tehtiin SAS tilasto-ohjelman avulla (SAS Institute, Cary, NC, USA).

3.2.2 Haastatteluaineisto ja työpaja

Haastattelut toteutettiin kasvokkain tai verkon välityksellä loppuvuoden 2022 sekä vuoden 2023 aikana. Suurin osa haastatelluista työntekijöistä ohjautui haastatteluihin vastattuaan kyselyyn ja ilmoitettuaan halukkuutensa haastatteluun. Haastateltavaksi valikoitui todennäköisesti sellaisia työntekijöitä, joita käsillä olevasta teemasta keskusteleminen kiinnosti, ja työntekijähaastateltavat ovat saattaneet painottaa monimuotoisen ansiotyön työkyvyllä asettamia haasteita hyvien puolien sijasta. Haastateltujen työntekijöiden joukossa oli pelkästään kaupan alalla tai ravintola-alalla työskenteleviä, kummallakin alalla yhtä aikaa työskenteleviä ja myös osittain muilla aloilla työskenteleviä. Kaksi haastateltavista työskenteli sivutoimisesti yrittäjänä, mutta he eivät työskennelleet tutkimuksen kohdetoimialoilla. Osa myös opiskeli työn ohella. Työntekijähaastateltavissa oli sekä pitkän työuran tehneitä että työuran alkuvaiheessa olevia työntekijöitä.

Haastateltavat ja työpajaan osallistuneet saivat informaation tutkimuksesta sekä omista oikeuksistaan. Heiltä pyydettiin suostumus joko tallentamalla se haastattelun alussa tai paperisella lomakkeella. Haastattelut litteroitiin sanatarkasti alan yrityksessä. Työpajaan osallistuvat antoivat suostumuksen sähköpostilla ilmoittautumisen yhteydessä. Työpajan keskusteluista tehtiin kirjalliset muistiinpanot.

Tässä raportissa käytetty haastattelu- ja työpaja-aineisto on luokiteltu sisällönanalyysin keinoin. Luokittelurunkona on käytetty tutkimuskysymyksiä. Hankkeen aineistossa tuotetuissa artikkelikäsitelmäkäsikirjoituksissa on käytetty laadullisen sisällönanalyysin lisäksi myös muita laadullisia menetelmiä, jotka on kuvattu toisaalla (Järvensivu ym. 2024a; Järvensivu ym. 2024b, Horppu ym. 2024; Keränen ym. 2024).

4 Tulokset

Tämän tutkimushankkeen aineistot muodostuivat työntekijöiden sähköisten kyselyitten vastauksista, työntekijöiden tai heitä edustavien henkilöiden, työnantajien tai heitä edustavien henkilöiden, työterveyshuollon edustajien ja työsuojeluhallinnon edustajien haastatteluista sekä työpajassa tuotetuista muistiinpanoista ja kehittämisehdotuksista.

Kyselytutkimusten tuloksia sekä monimuotoista ansiotyötä tekevilä että yhdessä työsuhteessa työskenteleviltä esitetään kappaleissa 4 ja 5. Kappaleesta 6 alkaen esitetään tuloksia vain monimuotoista ansiotyötä tekevien työntekijöiden kyselytutkimuksesta sekä heidän haastatteluistaan. Haastattelujen tuloksia esitetään myös työntekijöitä ja työnantajia edustavilta henkilöiltä, työterveyshuollon edustajilta sekä työsuojeluhallinnon edustajilta.

4.1 Ikäjakauma ja koulutus

Useampaa työtä samanaikaisesti tekevistä oli naisia 80 ja miehiä 16 prosenttia. Heistä useimmat olivat nuoremista ikäluokista eli 25–34 vuotta tai 35–44 vuotta.

Suhteellisesti suurempi osuus monimuotoista ansiotyötä tekevistä verrattuna yhdessä työsuhteessa työskenteleeviin kuului iältään nuorempiin ikäluokkiin (khiin neliö -testin $p=0,0007$). Yhdessä työsuhteessa työskentelevät kuuluivat useimmin ikäluokkiin 55–64 vuotta (28 %) tai 45–54 vuotta (24 %). (vrt. Liitetaulukko 1).

Taulukko 1. Ikäluokittainen jakauma useampaa työtä samanaikaisesti tekevillä (n = 253, prosenttia vastanneista).

Ikäluokat	Naiset	Miehet	Kaikki vastanneet
alle 25 vuotta	11,5	18,0	13,0
25–34 vuotta	23,0	25,6	24,5
35–44 vuotta	24,0	18,0	23,3
45–54 vuotta	21,0	20,5	19,8
55–64 vuotta	20,5	18,0	19,0
65 vuotta tai enemmän	0,0	0,0	0,4
Vastanneita (n)	200	39	253

Kaksi kolmesta vastanneesta oli hankkinut itselleen ammatillisen koulutuksen. Ammatillisesta opistosta tai ammattikorkeakoulusta oli molemmista hankkinut tutkinnon joka kymmenes. Miehillä oli naisia useammin koulutus pohjana kansa-/keski- tai peruskoulu. (Taulukko 2). Yhdessä työsuhteessa työskentelevien yleisin koulutustaso oli myös ammatillinen koulutus (64 %). Perusasteen koulutus oli 12 prosentilla. Yhdessä työsuhteessa työskentelevien naisten ja miesten koulutustasojen välillä oli tilastollinen ero (khiin neliö -testin $p < 0,05$). (Liitetaulukko 2.)

Taulukko 2. Koulutustaso useampaa työtä samanaikaisesti tekevillä (n = 250, prosenttia vastanneista).

Koulutustaso	Naiset	Miehet	Kaikki vastanneet
Kansakoulu/keskikoulu/peruskoulu	9,1	15,4	10,8
Ammatillinen koulutus	62,1	59,0	60,8
Ammatillinen opisto	10,6	12,8	10,4
Ammattikorkeakoulu	12,1	7,7	11,6
Korkeakoulu tai yliopisto	6,1	5,1	6,4
Vastanneiden määrä (n)	198	39	250

Yhdessä työsuhteessa työskentelevien kyselylomakkeella kysyttiin työpaikan henkilöstön määrää. Heistä useimmat työskentelivät joko 20–49 henkilöä työllistävissä työpaikoissa (21 %) tai 10–19 henkilöä työllistävissä työpaikoissa (20 %). Lähes yhtä moni työskenteli 1–5 henkilöä työllistävissä työpaikoissa (18 %). Naiset työskentelivät miehiä useammin alle 20 henkilöä työllistävissä työpaikoissa. Miehet työskentelivät selvästi useammin vähintään 100 henkilöä työllistävissä työpaikoissa (khiin neliö -testin $p = 0,0006$). (Liitetaulukko 3.)

4.2 Työsuhteen muoto

Työsuhteen muotoa kysyttiin kyselylomakkeella seuraavilla vaihtoehdoilla: kokoaikainen, osa-aikainen, tarvittaessa töihin kutsuttava (ns. nollatuntisopimus), työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa (ns. vuokratyö) sekä avoin vaihtoehto ”jokin muu, mikä”. Useampaa työtä samanaikaisesti tekevät työskentelivät joko osa-aikaisessa tai kokoaikaisessa työsuhteessa. Naiset työskentelivät miehiä useammin osa-

aikaisina. (Taulukko 3.) Yhdessä työsuhteessa työskentelevillä joka toisen työsuhde oli kokoaikainen, ja joka kolmannella se oli osa-aikainen. Miesten työsuhde oli naisia useammin kokoaikainen, kun taas naisilla se oli selvästi miehiä useammin osa-aikainen. Ero oli tilastollisesti merkitsevä (khiin neliö -testin $p < 0,0001$). (Liitetaulukko 4.) Vaihtoehdossa ”jokin muu, mikä” yleisin vastaus oli määräaikainen ($n = 9$). Tässä kohdassa vastanneet kuvasivat myös työtilannettaan kertomalla työttömyydestä ($n = 27$), opiskelusta ($n = 8$) tai sairauspoissaolosta ($n = 8$).

Taulukko 3. Työsuhteen muoto useampaa työtä samanaikaisesti tekeville ($n = 250$, prosenttia vastanneista).

Työsuhteen muoto	Naiset	Miehet	Kaikki vastanneet
Kokoaikainen	32,5	38,5	32,8
Osa-aikainen	40,1	28,3	38,8
Tarvittaessa töihin kutsuttava (ns. nollatuntisopimus)	13,7	12,8	13,6
Työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa (ns. vuokratyö)	11,7	17,9	12,4
Jokin muu	2,0	2,5	2,4
Vastanneiden määrä (n)	197	39	250

4.3 Työn tekeminen

Monimuotoista ansiotyötä tekeville keskimääräinen viikoittainen työaika oli 30 tuntia (vaihteluväli 7–90 h, keskihajonta (kh)=11,5, $n=232$). Kokoaikaisissa työsuhteissa viikoittaiset työajat olivat korkeimmat, mutta muissa työsuhteissa erot olivat melko pienet. Naisilla keskimääräinen viikoittainen työaika oli 30 tuntia (vaihteluväli 7–90 h, $kh=12,4$, $n=188$) ja miehillä vastaavasti 32 tuntia (vaihteluväli 10–60 h, $kh=11,6$, $n=37$). (Taulukko 4.) Yhdessä työsuhteessa työskentelevillä keskimääräinen viikoittainen työaika oli 33 tuntia (vaihteluväli 7–65 h, $kh=7,4$ h, $n=1393$). Naisilla keskimääräinen viikoittainen työaika oli 32 tuntia (vaihteluväli 7–63, $kh=7,3$, $n=1111$). Miehillä vastaavat arvot olivat 35 tuntia (vaihteluväli 10–65, $kh=7,0$, $n=256$). (Liitetaulukko 5.)

Taulukko 4. Viikoittainen työaika keskimäärin useampaa työtä samanaikaisesti tekeville työsuhteen muodon mukaan (n = 232, tuntia).

Viikoittainen työaika (h)	Naiset (h)	Miehet (h)	Kaikki vastanneet (h)
Kokoaikainen	38,2	40,5	38,6
Osa-aikainen	27,9	29,6	27,7
Tarvittaessa töihin kutsuttava (ns. nollatuntisopimus)	24,6	16,2	22,0
Työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa (ns. vuokratyö)	26,9	29,4	27,8
Vastanneiden määrä (n)	183	37	232

Monimuotoista ansiotyötä tekevistä kahdeksan prosenttia ilmoitti toimivansa esihenkilönä. Yhdessä työsuhteessa työskentelevillä vastaava osuus oli joka kymmenes. Esihenkilönä toimimisessa naisten ja miesten välillä oli pieni ero (10 % vs. 12 %).

Kyselylomakkeella tiedusteltiin useampien peräkkäisten yövuorojen tekemisestä. Niitä ilmoitti usein tekevänsä kuusi prosenttia monimuotoista ansiotyötä tekevistä. Silloin tällöin tai harvoin niitä ilmoitti tekevänsä kahdeksan prosenttia kumpaakin. Valtaosa vastanneista (79 %) kertoi, etteivät he tee useampia peräkkäisiä yövuoroja. Naisista neljä viidestä (81 %) ilmoitti, että he eivät tee useampia peräkkäisiä yövuoroja ja miehistä osuus oli kaksi kolmesta (69 %). Yhdessä työsuhteessa työskentelevistä neljä prosenttia ilmoitti tekevänsä useampia peräkkäisiä yövuoroja. Silloin tällöin tai harvoin niitä ilmoitti tekevänsä kolme ja kaksi prosenttia. Yhdeksän kymmenestä (91 %) ilmoitti, etteivät he tee useampia peräkkäisiä yövuoroja. Naisista osuus oli 92 prosenttia ja miehistä 84 prosenttia. Useampien peräkkäisten yövuorojen tekemisessä oli naisten ja miesten välillä tilastollinen ero (khiin neliö -testin p-arvo <0,0001).

5 Koettu työkyky ja tyytyväisyys nykyiseen työtilanteeseen

5.1 Työkyky

Koettua työkykyä tarkasteltiin kahden työkykyindeksiin (WAI) (Tuomi ym. 1997) sisältyvän kysymyksen avulla. Näistä erityisesti työkykypistemäärää on käytetty myös erillisenä työkyvyn osoittimena (Gould ym. 2006, s. 43). Toinen kysymys oli työkykyindeksin tulevaisuuteen suuntautuva kysymys: "Uskotko, että terveytesi puolesta pystyisit työskentelemään kahden vuoden kuluttua." Vastausvaihtoehtoina olivat "Tuskin", "En ole varma" ja "Melko varmasti". Lisäksi vastaajilta tiedusteltiin työkykyä tämänhetkisen tai viimeisimmän työn ruumiillisten sekä henkisten vaatimusten kannalta. Vastaajat arvioivat työkykyään viisiportaisesti erittäin hyvästä erittäin huonoon. Työkykyjanalta (= Millainen nykyinen työkykysi on verrattuna elinaikaiseen parhaimpaan?) vastaajat valitsivat itseensä parhaiten sopivan pistearvon 0–10-asteikolta, jossa 0 = täysin työkyvytön ja 10 = työkyky parhaimmillaan. Pistearvot voidaan luokitella seuraavasti: 0–5 = huono työkyky, 6–7 = kohtalainen työkyky, 8–9 = hyvä työkyky, 10 = erinomainen työkyky (Gould ym. 2006, s. 44).

Työkyvyn perustana ovat terveys ja toimintakyky. Työkyky ei kuitenkaan viittaa ainoastaan yksilön ominaisuuksiin, vaan se ilmenee yksilön voimavarojen suhteena työn vaatimuksiin. Se voidaan nähdä myös yksilön voimavarojen ja työhön liittyvien tekijöiden kokonaisuutena. Se vaihtelee ja muuttuu työuran aikana sekä työn muutoksen myötä. Kolme neljästä (74 %) monimuotoista ansiotyötä tekevistä uskoi melko varmasti pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään kahden vuoden kuluttua. Joka viides (20 %) ei ollut varma ja kuusi prosenttia vastanneista valitsi vaihtoehdon "Tuskin". Miehet arvioivat naisia useammin pystyvänsä melko varmasti (85 % vs. 73 %) työskentelemään terveytensä puolesta kahden vuoden kuluttua. Naiset valitsivat vaihtoehdon "En ole varma" miehiä useammin (21 % vs. 15 %).

Yhdessä työsuhteessa työskentelevistä kaksi vastannutta kolmesta (67 %) arvioi pystyvänsä terveytensä puolesta työskentelemään kahden vuoden kuluttua. Joka neljäs vastanneista (25 %) ei ollut varma ja kahdeksan prosenttia vastanneista arvioi, että he tuskin pystyvät terveytensä puolesta työskentelemään kahden vuoden kuluttua. Miehet arvioivat naisia useammin pystyvänsä työskentelemään terveytensä puolesta kahden vuoden kuluttua (khiin neliö -testin p -arvo=0,037).

Työkykyjanan pistearvojen keskiarvo oli useammassa työsuhteessa työskentelevillä 7,0 (vaihteluväli 0–10, $kh=2,0$, $n=246$). Naisilla pistearvo oli keskimäärin 7,0 (vaihteluväli 0–

10, kh=2,0, n=199) ja miehillä 7,1 (vaihteluväli 2–10, kh=1,9, n=39). Taulukossa 6 on esitetty työkykyajan piste-arvojen luokittelu neljään ryhmään. Yhdessä työsuhteessa työskentelevien työkykyajan pisteiden keskiarvo oli 6,6 (vaihteluväli 0–10, kh=2,3, n=1479). Naisilla piste-arvojen keskiarvo oli 6,6 (vaihteluväli 0–10, kh=2,2, n=1169) ja miehillä 6,7 (vaihteluväli 0–10, kh=2,3, n=280). Työkykyajan piste-arvojen luokittelu yhdessä työsuhteessa työskentelevillä on esitetty Liitetaulukossa 6.

Taulukko 5. Koettu työkyky luokiteltuna piste-arvojen mukaan useampaa työtä samanaikaisesti tekevillä (n = 246, prosenttia vastanneista).

Työkykyajan piste-arvot luokiteltuina	Naiset	Miehet	Kaikki vastanneet
0–5	18,8	18,0	19,1
6–7	34,0	41,0	34,2
8–9	41,1	30,8	39,8
10	6,1	10,2	6,9
Vastanneita (n)	197	39	246

Ikäryhmittäin tarkasteltuna työkykyasteiden keskiarvot eivät eronneet alle 35-vuotiaiden ja tätä vanhempien välillä monimuotoista ansiotyötä tekevillä. Alle 35-vuotiaiden pistekeskiarvo oli 7,0 (vaihteluväli 1–10, kh=2,1, n=94). Vanhemmissa ikäluokissa keskiarvo oli 6,9 (vaihteluväli 0–10, kh=1,9, n=155).

Työkyvyn piste-arvot olivat tässä tutkimuksessa selvästi alhaisempia kuin esimerkiksi Turusen ym. (2023) tutkimuksessa saadut tulokset. Sen mukaan PAMin jäsenille tehdyssä kyselyssä itsearvioidun työkyvyn arvioi hyväksi (piste-arvot 8–10) 67 prosenttia kaupan alalla työskentelevistä ja 71 prosenttia matkailu- ja ravitsemisalalla työskentelevistä vuonna 2022. Tässä tutkimuksessa vastaava osuus oli 47 prosenttia. Yhdessä työsuhteessa hyväksi työkykyänsä kokevien osuus oli 41 prosenttia. Molemmissa hankkeissa otokset oli poimittu PAMin jäsenrekisteristä työelämässä aktiivisten jäsenten keskuudesta. Eroa näiden kahden tutkimuksen välillä voi selittää erot tutkimusten aihepiireissä. Tässä hankkeessa keskiössä olivat työkyvyn tuen haasteet ja työturvallisuudesta huolehtiminen. Turusen ym. (2023) hankkeen keskiössä olivat työhyvinvointi ja osaaminen. Kyselytutkimuksiin vastanneiden keskuudessa on mahdollisesti tapahtunut valikoitumista hankkeen aihepiiriä kohtaan tunnetun kiinnostuksen mukaan.

Fyysisesti kuormittavina koki kaikki työtehtävänsä joka kuudes (17 %) useampaa työtä samanaikaisesti tekevästä. Joka kymmenes (10 %) koki kaikissa työtehtävissään henkistä kuormittavuutta. Joka kolmas (31 %) ilmoitti useimpien työtehtäviensä olevan fyysisesti kuormittavia. Henkisesti kuormittavina useimmat työtehtävänsä koki joka neljäs (25 %) vastanneista. Yleisimmän arvion mukaan työtehtävien fyysistä kuormittavuutta esiintyi vain joissakin työtehtävissä (38 %). Henkistä kuormittavuutta koki vain joissakin työtehtävissään joka toinen vastanneista (46 %). Naiset ja miehet kokivat työnsä fyysisen ja henkisen kuormittavuuden samalla tavoin.

Yhdessä työsuhteessa työskentelevistä joka kuudes (17 %) arvioi työnsä erittäin usein niin fyysisesti kuin henkisesti kuormittavaksi. Joka kolmannen arvio oli, että työ on melko usein (34 %) fyysisesti kuormittavaa. Henkisesti työnsä koki melko usein kuormittavana yhtä suuri osuus (35 %). Silloin tällöin työnsä koki fyysisesti (31 %) ja henkisesti (33 %) kuormittavana joka kolmas vastanneista. Naiset kokivat miehiä useammin työnsä fyysisesti kuormittavana (khiin neliö -testin p-arvo=0,002). Työn henkisen kuormittavuuden kokemisessa ryhmien välillä ei ollut eroja.

5.2 Tyytyväisyys nykyiseen työtilanteeseen

Nykyiseen työtilanteeseensa oli erittäin tyytyväisiä kahdeksan prosenttia ja melko tyytyväisiä oli 42 prosenttia monimuotoista ansiotyötä tekevästä. Naiset ja miehet vastasivat tähän kysymykseen samalla tavoin. (Taulukko 6.)

Taulukko 6. Tyytyväisyys nykyiseen työtilanteeseen useampaa työtä samanaikaisesti tekeville (n = 251, prosenttia vastanneista)

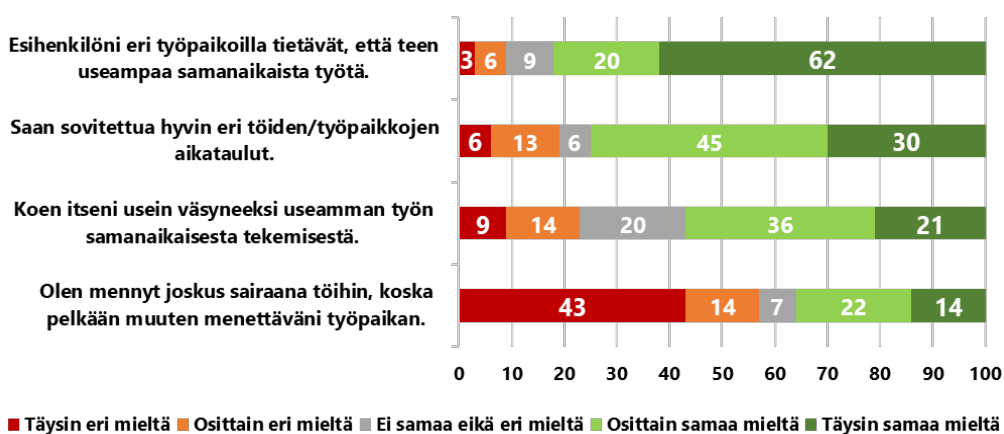
Tyytyväisyys nykyiseen työtilanteeseen	Naiset	Miehet	Kaikki vastanneet
Erittäin tyytymätön	9,1	0,0	7,6
Melko tyytymätön	23,9	23,1	23,1
En tyytymätön enkä tyytyväinen	18,8	20,5	19,5
Melko tyytyväinen	41,6	43,6	41,8
Erittäin tyytyväinen	6,6	12,8	8,0
Vastanneiden määrä (n)	197	39	251

Yhdessä työsuhteessa työskentelevistä 12 prosenttia oli erittäin tyytyväisiä ja 46 prosenttia melko tyytyväisiä nykyiseen työtilanteeseensa. Tyytymättömien osuus oli 26 prosenttia. (Liitetaulukko 7.)

Joka toinen useampaa työtä samanaikaisesti tekevistä koki olevansa tasavertainen työyhteisön jäsen: joka neljäs (25 %) koki näin kaikissa työpaikoissa ja joka kolmas (29 %) useimmissa työpaikoissa. Kokemuksia tasavertaisen jäsenyyden puuttumisesta työyhteisön jäsenenä oli joka viidennellä (19 %) vastanneista, kun vastausvaihtoehdon "Ei missään" valitsi 12 prosenttia ja "Vain harvoissa" valitsi seitsemän prosenttia.

Riittävästi selkeää ja rakentavaa palautetta työssään onnistumisesta ilmoitti saaneensa yksi kuudesta (17 %) vastanneesta. Lähes riittävästi sitä ilmoitti saaneensa lähes yhtä suuri osuus (15 %). Joka kolmannen (32 %) mielestä he olivat saaneet vain jonkin verran selkeää ja rakentavaa palautetta työssä onnistumisesta. Yhtä suuri osuus (36 %) ilmoitti, että he olivat saaneet palautetta vain vähän tai ei lainkaan. Miehet kokivat naisia useammin saaneensa selkeää ja rakentavaa palautetta onnistumisestaan työssään (khiin neliö -testin p-arvo=0,036).

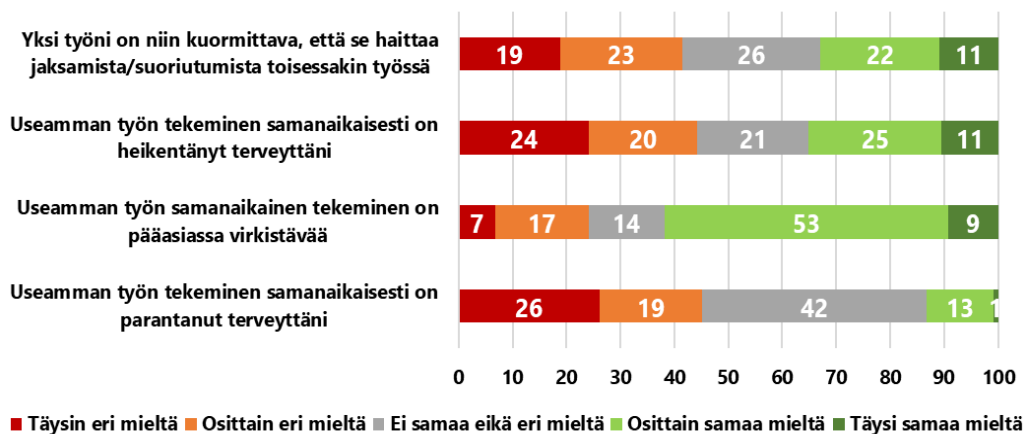
Kyselylomakkeella esitettiin kahdeksan väittämää, joiden avulla selvitettiin monimuotoista ansiotyötä tekevien arvioita ja kokemuksia useamman työn samanaikaisesta tekemisestä. Neljä vastannutta viidestä ilmoitti, että heidän esihenkilönsä eri työpaikoilla tietävät heidän tekevän useampaa työtä samanaikaisesti. Kolme vastannutta neljästä kertoi saavansa sovitettua hyvin eri töiden/työpaikkojen aikataulut. Päinvastaista mieltä oli joka viides vastanneista. He olivat joko täysin tai osittain eri mieltä väittämästä. Joka toinen on kokenut itsensä usein väsyneeksi useamman työn samanaikaisesta tekemisestä. Joka kolmas taas kertoi, että he olivat menneet joskus sairaana töihin, koska pelkäsivät muuten menettävänsä työpaikan. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Useampaa työtä samanaikaisesti tekevien arviot esihenkilöiden tietoisuudesta, aikataulujen sovittamisesta sekä sairaana työskentelystä (n = 248, prosenttia vastanneista).

On perusteltua olla menemättä sairaana töihin, jos ei ole työkykyinen. Työpaikan menettämisen pelko ei saisi olla peruste mennä sairaana töihin. Toisaalta sairaana työskentelyä ei voi pitää poikkeuksellisena asiana kaupan tai matkailu- ja ravitsemisalalla. Turusen ym. (2023) tutkimuksen mukaan lähes kaksi kolmesta kaupan (59 %) sekä matkailu- ja ravitsemisalalla (60 %) oli työskennellyt sairaana vähintään kerran viimeisen kuuden kuukauden aikana. Vuonna 2021 vastaavat osuudet olivat 46 prosenttia ja 34 prosenttia.

Kaksi vastannutta kolmesta koki useamman samanaikaisen työn tekemisen pääasiassa virkistävänä. Joka kolmas vastanneista arvioi, että yksi työ on niin kuormittavaa, että se haittaa jaksamista/suoriutumista toisessakin työssä. Samoin joka kolmas arvioi useamman työn samanaikaisen tekeminen heikentäneen terveyttä. Suurempi osuus vastanneista oli epäileväisiä monimuotoisen ansiotyön terveyttä heikentävästä vaikutuksesta. Yksi vastannut seitsemästä kuitenkin arvioi sen parantaneen terveyttä. Neljä vastannutta kymmenestä ei osannut arvioida, oliko useamman työn samanaikainen tekeminen parantanut heidän terveyttään. (Kuvio 2.)



Kuvio 2. Useamman työn samanaikaisen tekemisen vaikutuksista jaksamiseen ja terveyteen (n = 248, prosenttia vastanneista).

6 Monimuotoisen ansiotyön tekemisen syyt ja työntekijöiden toivotut työurat

6.1 Monimuotoisen ansiotyön tekemisen syyt

Kysymykseen syistä päätyä tekemään useampaa työtä samanaikaisesti oli mahdollisuus valita useampia vastausvaihtoehtoja. Yleisin valittu vaihtoehto oli toimeentuloon liittyvät asiat. Näin vastasi kolme viidestä. Joka kolmas kertoi, että tarjolla ei ole työtä kokopäiväisenä. Kolmanneksi yleisimmän vaihtoehdon mukaan vastaajat kokivat virkistävänä mahdollisuuden tehdä useampaa työtä samanaikaisesti. Toimeentuloon liittyvät syyt olivat lähes yhtä yleisiä syitä tehdä monimuotista ansiotyötä molemmissa ikäryhmissä (alle 35-vuotiaat tai 35-vuotiaat ja vanhemmat). Nuoremman ikäluokan vastanneet kokivat monimuotoisen ansiotyön vanhempia useammin virkistävänä mahdollisuutena ja paremmin sopivana heidän elämäntilanteeseensa. Lisäksi nuoremmilla vastanneilla oli suurempi halu kehittää osaamistaan. (Taulukko 8.)

Taulukko 8. Syitä useamman työn samanaikaiseen tekemiseen kahdessa ikäryhmässä (n = 250, prosenttia vastanneista).

Vastausvaihtoehdot	Alle 35-vuotiaat	35-vuotiaat tai vanhemmat	Yhteensä
Toimeentuloon liittyvät asiat	63,8	58,4	60,0
Työtä ei ole tarjolla kokopäiväisenä	36,2	33,8	34,5
Koen virkistävänä mahdollisuuden tehdä useampaa samanaikaista työtä	37,2	26,6	30,2
Elämäntilanteeseeni sopii paremmin joustavampi työnteko	36,2	20,1	25,5
Minulla on osaamista erilaisista työtehtävistä, ja haluan ylläpitää niissä osaamistani	23,4	25,3	24,3
En ole löytänyt itselleni sopivaa kokopäivätyötä	21,3	22,7	22,1
Haluan valita itse, milloin teen työtä	23,4	18,2	20,4
Haluan kehittää osaamistani	23,4	7,8	13,6
Terveydelliset syyt	5,3	9,7	8,1
Vastanneiden määrä (n)	94	154	250

Toimeentuloon liittyvät haasteet eivät olleet vahvasti yhteydessä muihin vastausvaihtoehtoihin valittaessa syitä tehdä monimuotoista ansiotyötä. Tämän vaihtoehdon valinneista joka kolmas (35 %) valitsi myös "Työtä ei ole tarjolla kokopäiväisenä" ja hieman yllättäen lähes yhtä suuri osuus (31 %) "Koen virkistävänä mahdollisuuden tehdä useampaa työtä samanaikaisesti". Kaksi vastannutta kolmesta (61 %), jotka valitsivat vastausvaihtoehdon "Koen virkistävänä mahdollisuuden tehdä useampaa työtä samanaikaisesti", valitsivat syyksi myös "Toimeentuloon liittyvät asiat". Kun vastaajat kertoivat, että heillä on osaamista erilaisista työtehtävistä sekä halua ylläpitää niissä osaamistaan, niin tähän valintaan liittyi kahdella vastanneella kolmesta (59 %) toimeentuloon liittyvät asiat. Joka toisella (48 %) siihen liittyi kokemus monimuotoisesta ansiotyöstä virkistävänä mahdollisuutena. (Taulukko 9.)

Taulukko 9. Kun olet päätnyt tekemään useampaa työtä samanaikaisesti, niin mitkä asiat ovat yhteydessä tekemäsi valintaan (mahdollisuus valita useampia vastausvaihtoehtoja, n = 250, prosenttia vastanneista)

	1	2	3	4	5	6	7	8	9
1_Toimeentuloon liittyvät asiat (n=150)	100	35	31	19	24	17	13	18	7
2_Työtä ei ole tarjolla kokopäiväisenä (n=86)	62	100	31	23	28	17	14	37	9
3_Koen virkistävänä mahdollisuuden tehdä useampaa samanaikaista työtä (n=76)	61	36	100	39	38	28	25	26	7
4_Elämäntilanteeseeni sopii paremmin joustavampi työnteko (n=65)	43	31	46	100	31	49	20	28	15
5_Minulla on osaamista erilaisista työtehtävistä, ja haluan ylläpitää niissä osaamistani (n=61)	59	39	48	33	100	31	25	23	13
6_Haluan valita itse, milloin teen työtä (n=50)	52	30	42	64	38	100	20	30	14
7_Haluan kehittää osaamistani (n=34)	59	35	56	38	44	29	100	28	6
8_En ole löytänyt itselleni sopivaa kokopäivätyötä (n=27)	49	58	36	33	25	27	16	100	15
9_Terveydelliset syyt (n=20)	55	40	25	50	40	35	10	40	100

Useimmat (30 %) vastanneista olivat tehneet monimuotoista ansiotyötä 1–3 vuotta palkattuna työntekijänä kahdelle tai useammalle työnantajalle. Joka neljäs (24 %) ilmoitti tehneensä sitä joko alle kuusi kuukautta tai 6–12 kuukautta. Seitsemän vuotta tai pitempään sitä kertoi tehneensä joka seitsemäs (14 %). Useimmilla vastanneilla (75 %) työsuhteita oli ollut kaksi ja joka viidennellä (19 %) kolme viimeisen 12 kuukauden aikana. Työsuhteet olivat olleet useimmin kaupan alalla (54 %) tai matkailu- ja ravitsemisalalla (49 %). Kiinteistöpalvelualalla työsuhte oli ollut kuudella prosentilla ja turvallisuusalalla kolmella prosentilla vastanneista. Avoimena kysymyksenä kysyttiin muiden kuin PAMin sopimusalojen työsuhteista. Joka kolmas (31 %) vastasi avoimeen kysymykseen. Mikään yksittäinen sektori ei noussut esille, vaan kirjo oli laaja sosiaali- ja terveystyöpalveluista toimisto- ja hallintotehtäviin, logistiikkaan, tapahtuma-alalle sekä koulutukseen.

Kaksi kolmesta (64 %) vastanneesta tekisi mieluummin vain yhtä työtä. Useamman työn samanaikaisen tekemisen valitsi joka kahdeksas (12 %) ja joka neljäs (24 %) ei osannut vastata tähän kysymykseen. Joka neljäs (23 %) arvioi löytävänsä tarvittaessa nopeasti uuden työn, joka kolmas (36 %) oli epäileväinen asian suhteen ja joka viides arvioi, että uutta työtä ei tarvittaessa löytyisi nopeasti. Muilla ei ollut mielipidettä asiasta. Joka neljäs (26 %) vastanneista arvioi jatkavansa useamman työn samanaikaista tekemistä myös tulevaisuudessa ja joka kolmas (33 %) piti sitä mahdollisena. Lähes yhtä suuri osuus vastanneista (28 %) ilmoitti, että ei aio jatkaa useamman työn samanaikaista tekemistä tulevaisuudessa.

Kolme vastannutta neljästä (74 %) koki jonkin työsuhteen päätyökseen ja muut sivutöiksi. Joka viides (17 %) ei kokenut työsuhteiden välillä eroa ja joka kymmenes ei osannut sanoa, onko työsuhteiden välillä eroja. Kaksi vastannutta kolmesta (62 %) arvioi, että yksi työ vie selvästi enemmän aikaa kuin muut työt. Joka neljännen (24 %) arvioi oli, että työaikojen jakautuminen eri työsuhteiden välillä vaihtelee paljon. Seitsemän prosenttia vastanneista arvioi, että työaika eri työsuhteiden välillä jakautuu tasan.

Myös haastatteluissa kysyttiin syitä usean työn tekemiselle eri toimijoilta. Seuraavassa raportoidaan haastattelujen tulokset monimuotoisen ansiotyön syitä koskien.

Kaikkien haastateltujen työkyvyn tuen toimijaryhmien kanssa keskusteltiin usean työn tekemisen syistä. Työterveyshuollon ja työsuojeluhallinnon edustajat sekä kohdetoimialoilla toimivat luottamushenkilöt kertoivat lähinnä oletuksiaan työntekijöiden motiiveista, koska he itse eivät olleet monimuotoisen ansiotyön tekijöitä. Nämä tahot pohtivat myös paljon monimuotoisen ansiotyön kytkeytymistä laajempaan työelämän muutokseen ja nuorempien sukupolvien erilaiseen työorientaatioon.

Työnantajien edustajien käsitykset työntekijöiden motiiveista olivat lähinnä oletuksia. Työnantajat kuitenkin avasivat syitä omasta näkökulmastaan, kuten vaihtelevia työvoimatarpeitaan sekä kaupan alan ja ravitsemisalalan yleisiä piirteitä ja työn tarjonnan käytäntöjä, jotka olivat omiaan johtamaan siihen, että työntekijöillä oli useita töitä. Työntekijähaastateltavilta taas saatiin ensikäden tietoa siitä, millaiset tekijät olivat johtaneet juuri heitä tekemään useaa työtä. Tässä alaluvussa painotetaan työntekijälähtöisten syiden erittelyä ja erityisesti työntekijöiden omia näkemyksiä usean työn tekemisen syistä.

Kokonaisuudessaan haastatteluista muodostui kuitenkin tutkimuskirjallisuudessa tavanomaisia pelkästään työntekijöiden motiiveihin keskittyviä tutkimuksia kattavampi kuva monimuotoisesta ansiotyöstä ilmiönä, jonka taustalta löytyy 1) yksilöistä johtuvia syitä, 2) työnantajista johtuvia syitä, 3) toimialan piirteistä ja käytännöistä johtuvia syitä sekä 4) yhteiskunnalliseen ja työelämän muutokseen kytkeytyviä syitä (Järvensivu, Horppu & Keränen 2024b).

Työntekijälähtöiset syyt usean työn tekemiselle

V: Ravintolassa olen töissä, ja olen tarjoilija ammatiltani. Kun (päätyöpaikassa) rupes olemaan tunteja vähän... tartten rahaa, ja muutenkin, että mä en välttämättä tee neljällä vapaapäivällä yhtään mitään, jos en minnekään ole matkoilla. Niin sitten soitin tonne yhteen henkilöstöravintolaan.

K: Ymmärsinkö oikein, että tämmösen monimuotoisen ansiotyön tekemiseen on lähinnä ollu taloudelliset syyt, vai onko jotain muita syitä sulla ollu?

V: Taloudellinen lähinnä. Ja sitten tavallaan toisaalta myös se, koska ei ole enää pieniä lapsia, ja miehen kans nyt kahdestaan ollaan ja asustellaan, elikkä että toisaalta vähä liikaa mielestäni vapaa-aikaa sillon, kun sitä ei tarvitse, ja sitte toisaalta toki se raha. Eli ne on ne kaksi, juu.

V: Kun se on mulla oma valinta, nii se on ihan ok, ja minä olen tähän tyytyväinen... PAMin sivuja lueskellu ja muita, elikkä niitä ihmisiä, kellä se kahden tai kolmenkin työn tekeminen on tavallaan niin sanotusti aivan pakollista, että tullaan sillä palkalla toimeen, koska sanotaan nyt vaikka jotain ehkä siivoojia tai kassoja tai mitä tahansa onkaan... on niitä ihmisiä, kellä on ihan oikeesti pakko pitää ne kaks työpaikkaa ja käydä siellä aina, mutta kun se nyt mulla toistaiseksi todellakin on se oma valinta, niin minusta se ihan tuo kivaa vaihtelua. (...) Toisaalta sitten... et jos ois se vakituinen ja tosiaan kuukauspalkka, niin kyllähän se ois semmonen varma tulo siitä, mutta toisaalta sen pitäis myös riittää elämiseen ja olemiseen, mutta sit se taas sitouttaa jatkuvasti olemaan töissä. Mutta nyt ku se on tommonen paikka, mikä on kumminki seittemän päivää viikossa auki... jos oot tavallaan maanantaista perjantaihin jatkuvasti kiinni siinä työssä, niin siinä se ei oo mahdollista, elikkä

minä ehkä tykkäisin nyt kumminkin jatkaa tätä tämmöstä vähän niinkun epäsekavaa työtä.

K: No mitä ajattelet, et mitkä on usean työn tekemisen hyvät tai huonot puolet?

V: On tämä oma rytmi vapaan suhteen. En tykkää aikasista aamuista, niin enempi se à la carte -paikka on sitä, että saa nukkua aamusta vähä pitempään, ja sit on aivan sama olla iltaa ja viikonloppua töissä. Vaihtelevuus on semmonen, ja mulla ainakin se vapaus valita, että tavallaan kuinka paljon mää teen sitä kahta työpaikkaa yhtä aikaa. (...) Minusta nyt tätä työtä ja vapaa-aikaa on mulla ihan sopivasti. (Työntekijähaastattelu 4)

Kaikkien toimijaryhmien haastatteluissa tuotiin esiin työntekijälähtöisiä syitä ja motiiveja usean työn tekemiselle. Työnantajien ja työntekijöiden näkökulmasta useaan työhön päätymistä on käsitelty yksityiskohtaisemmin vielä raportointihetkellä julkaisemattomassa artikkelikäsitelmässä (Järvensivu ym. 2024b). Tässä on yhdistetty kaikkien haastatteltujen ryhmien esiin tuomat syyt. Syitä lueteltiin runsaasti. Esiin tuotiin usean työn tekeminen niin taloudellisena välttämättömyytenä kuin vapaaehtoisena pohdittuna valintanakin.

Työntekijähaastatteltavien urapolut olivat johtaneet monimuotoiseen ansiotyöhön useiden erilaisten tekijöiden vaikutuksesta ja lähes kaikki löysivät työnteon tavasta niin hyviä kuin huonojakin puolia. Havainto sopii yhteen kyselytulosten kanssa. Vaikka kyselyssä selvästi eniten vastauksia keräsi toimeentuloon liittyvä vaihtoehto, myös muut syyt saivat paljon mainintoja. Varsin moni vastaaja, joka oli maininnut kokevansa virkistävänä mahdollisuuden tehdä useampaa työtä, rastitti syiksi myös toimeentuloon liittyvät asiat.

Toisin sanoen, vaikka kyse on matalasti palkatuista toimialoista, joilla huomattava osa työstä on tarjolla osa-aikaisuuksina, vuokratyönä tai keikkoina, usean työn tekemisen työntekijälähtöisiä syitä tai motiiveja ei voi pelkistää taloudelliseen pakkoon (Järvensivu ym. 2024b). Työurat muotoutuivat monimutkaisemmin. Tämän alaluvun alussa esitetty sitaatti kuvaa työntekijähaastatteluissa usein esiintynyttä elämänvaiheiden tai perhetilanteiden muutosten yhdistymistä taloudellisiin syihin.

Yleiskuvan saamiseksi taloudellisten syiden merkityksestä monimuotoista ansiotyötä tekevien ratkaisuille haastattelut ryhmiteltiin sen perusteella, miten paljon haastatteltavat korostivat suoraan taloudellisista motiiveista kysyttäessä välttämättömyyttä tehdä useaa työtä. Ryhmittelystä muodostettiin kolme luokkaa, joihin työntekijähaastatteltavat jakautuivat seuraavasti: 1) Kolme työntekijää neljästätoista kertoi, että monimuotoinen ansiotyö on enemmän taloudellinen pakko

kuin vapaaehtoinen valinta, eivätkä he nähneet siinä juuri hyviä puolia. 2) Seitsemän työntekijää kertoi, että talous on tärkeä, muttei ainoa syy usean työn tekemiselle. 3) Kaksi työntekijää ja molemmat palkkatyön ohella yrittäjinä toimivat kuvasivat tekevänsä monimuotoista ansiotyötä omasta valinnastaan, eli ensisijaisesti muista kuin taloudellisista syistä. Viimeksi mainitut eivät tutkimushetkellä toimineet tutkimuksen kohdealoilla.

Haastattelujen perusteella usean työn tekemisen syyt voivat vaihdella taloudellisista tarpeista moniin muihin tekijöihin. Joissain tapauksissa työntekijän oli pakko tehdä useampaa työtä, koska hän ei saanut yhtä palkkatyösuhdetta tai elantoa riittävästi turvaavia tukia. Usean työn tekemiseen saattoivat johtaa myös matala koulutustaso, heikko terveys, puuttuvat koulutukset tai pätevyudet, mukaan lukien auto ja ajokortti, pyrkimys saada vakituinen kokoaikatyö verkostoitumalla useisiin työpaikkoihin, kokopäiväisen yrittäjyyden toteutumattomuus ja elämäntilanteeseen liittyvät tekijät.

Toisaalta useamman työn tekeminen voi mahdollistaa myös haluttua elämänsisältöä vapaa-aikaan, kuten mahdollisuuden harrastaa, matkustaa ja ylipäänsä ylläpitää toivottua elintaso. Lisätyön avulla voi yhtä hyvin varmistaa toimeentulon kuin monipuolistaa tai tasapainottaa omia työtehtäviä ja hankkia erilaisia rikastuttavia kokemuksia. Usean työn tekeminen mahdollistaa myös valinnanvapautta töissä, niiden määrässä, työyhteisöissä ja työpaikoissa sekä ennen muuta ajankäytössä. Toisin kuin yksi vakituinen kokoaikatyö tutkituilla toimialoilla, monimuotoiset työnteon tavat tarjoavat mahdollisuuksia kalenteroida työt ja vapaat itselle sopiviin ajankohtiin ja valita joustavasti mieleisiä työpaikkoja ja työyhteisöjä.

Haastatteluissa tunnistettiin myös, että useaa työtä tekemällä hankittu monipuolinen työkokemus voi auttaa etenemään nykyisellä uralla tai varmistamaan tulevaisuudessakin työpaikan. Usean työn tekeminen voi myös toimia polkuna yrittäjyyteen tai sopia lähtökohtaisesti paremmin omaan elämäntilanteeseen. Sivutyö tai sivutoimiyrittäjyys voi toimia harrastuksena, henkireikänä tai tukena päätyössä jaksamiselle. Se voi tarjota sosiaalista kanssakäymistä tai perustua tuttavien auttamiseen. Lisäksi monimuotoinen ansiotyö tarjoaa mahdollisuuden käyttää monipuolisesti osaamista, kartuttaa verkostoja ja edistää itselle tärkeitä asioita.

Yhteenvedon työntekijähaastatteluista voidaan todeta, että usean työn tekeminen voi olla taloudellisesti välttämätöntä, tarjota haluttua elämänsisältöä, mahdollistaa monipuoliset tehtävät sekä antaa joustoa työaikoihin, valinnanvapautta työtehtäviin ja mahdollisuuden kehittyä tyouralla.

Työnantajat nimesivät varsin samankaltaisia työntekijöiden motiiveja usean työn tekemiselle kuin työntekijät itsekin. Pieniä painotuseroja löytyi.

Työnantajahaastatteluvien mukaan syitä voivat olla tilapäinen rahantarve elämänmuutoksen vuoksi, mutta yhtä lailla intohimoinen työskentelytapa, joka kytkeytyy tiettyjen alojen kausivaihteluun ja sesonkeihin. Tällöin työtä on hetkellisesti tarjolla runsaasti mutta muutaman kuukauden kuluttua vain vähäisesti, jolloin töitä on tehtävä samaan aikaan. Tarjotuista töistä ei myöskään uskalleta kieltäytyä, koska pelätään, ettei töitä jatkossa enää tarjottaisi. Työntekijät saattavat ottaa useita töitä myös "koukuttuessaan" tunnustuksen tunteeseen, joka seuraa siitä, että tulee pyydytyksi töihin. Niin ikään useisiin töihin saattavat johtaa vahvat sosiaaliset siteet, kuten alalla toimivan porukan yhteenkuuluvuuden tunne, mutta yhtä hyvin mielenkiinto ja uralla etenemistoiveet.

Usean työn tekemisestä voi kehittyä myös tapa, johon saattaa työnantajahaastattelujen perusteella kytkeytyä tietynlainen "mindset". Usean työn tekeminen voi myös työnantajien näkemysten mukaan tarjota mahdollisuuden tutustua erilaisiin työpaikkoihin, oppia uutta ja saada mahdollisuuden valikoida kiinnostavimmat työt. Työnantajat mainitsivat, että jotkut työntekijät eivät saa muunlaista työsuhdetta, mutta toisaalta toiset eivät edes halua perinteistä työsuhdetta, koska usean työn tekeminen tarjoaa heille vapauksia ja joustavuutta. Myös eläkkeellä työskentely, opiskelijoiden tarve sovittaa työ opintoihin ja maahanmuuttajilla esiintyvä tapa lähettää mahdollisimman paljon rahaa kotiin voivat olla syitä usean työn tekemiselle.

Työterveyshuollon edustajien ja työsuojeluviranomaisten haastatteluissa ei ilmennyt edellisiin nähden kuvaa täydentäviä työntekijöiden motiiveja.

Työnantajalähtöiset syyt usean työn tekemiselle

"No sanotaan, että tässä päivittäisessä ympärivuotisessa toiminnassa, niin aika pitkälti meidän talossa on palkansaajia. Mut et meil on sit talossa paljon palveluja, jotka on niin sanotusti ulkoistettuja. Eli tekee oman yrityksen kautta, esimerkiks meidän tekniikkapalvelut, meidän järjestyksen valvonta, meidän siivous on ulkoistettuja palveluja. Ja sitten ravintolatyöntekijät on pääosin koostuu tai koostuu joko palkansaajista, jotka on meidän palkkalistoilla tai sit henkilöstövuokrausfirmojen työntekijöistä. Eli kaikki nämä mallit löytyy. (...) Kyllä meil on paljon niin sanottuja osa-aikaisia. Eli tekevät joko opiskeluidensa ohella tai jonkun toisen palkkatyön ohella. Et kyllä heillä on useampia työnantajia. Et on itse asiassa aika vähemmistössä se porukka, joka tekee vain ja ainoastaan meillä päätoimisesti." (Työnantajahaastattelu 8)

Työnantajalähtöisinä syinä usean työn tekemiselle työnantajien edustajat mainitsivat ennen muuta tarpeet joustavalle työvoiman käytölle (Järvensivu ym. 2024b).

Vaihteleviin työvoiman käyttötarpeisiin sopivat työn tarjoamisen muodot taas olivat työntekijän näkökulmasta omiaan aiheuttamaan tilanteen, jossa työt oli koottava useilta työnantajilta. Perinteisten kokoaikaisten toistaiseksi voimassa olevien palkkatyösuhteiden varaan rakentuva työvoimankäytön malli ei työnantajien näkökulmasta mahdollistanut sellaista työvuorojen rakentamista, joka olisi ollut tarpeen. Sen sijaan muuntuvien työvoimatarpeiden paletin hallinta edellytti erilaisten työn teon sopimusmallien tilanteen mukaista käyttöä, kuten edellinen sitaatti ilmentää.

Joustotarpeiden ohella etenkin työntekijähaastatteluissa, mutta myös työnantajahaastatteluissa, tuotiin esiin, että joskus usean työn tekijäksi saatiin päätyä myös päätyössä kuormittumisen vuoksi. Huonot kokemukset perinteisessä palkkatyössä saattoivat johtaa työntekijän mieluummin keikkailemaan eri työpaikoilla kuin sitoutumaan tiiviisti yhteen työnantajaan, työhön ja työyhteisöön (Järvensivu ym. 2024b). Työsuojeluhallinnon haastateltavat tunnistivat lisäksi tilanteita, joissa työnantaja oli saattanut työntekijän jaksamiseen vedoten kieltää tältä lisävuorot tai ylityöt, ja tällöin työntekijä oli taloudellisista syistä joutunut ottamaan lisätyön.

Toimialan piirteisiin ja käytäntöihin liittyvät syyt monimuotoisen ansiotyön yleistymiselle

”Tietysti kun kaupan alalla on aukioloajat tietynlaiset, niin se edellyttää sen, et meillä pitää olla aika iso pooli siellä, ku me käytetään vaan vähän vuokratyövoimaa. Me toivotaan et meil on omii työntekijöitä. (...) Kun meillä on satoja myymälöitä, niin silloin meillä jokaisella on ne samat aukioloajat suurin piirtein joka päivä, niin se tarvii ison määrän, ku siel myymäläs pitää aina tietty määrä kuitenkin olla henkilöitä. Sit siel yhtä myymälää kohden vaik siel ei oo hirveen montaa kerrallaan töissä, ni sit siel täytyy olla sitä osa-aikasta aika paljon, että ne kaikki vuorot täytyy.” (Työnantajahaastattelu 6)

Tutkituilla toimialoilla tehdään asiakaspalvelutyötä ja palveluilla on laajat aukioloajat. Aloilla esiintyy paljon vuorotyötä ja työvoimatarpeet vaihtelevat runsaasti ja joskus nopeastikin. Esiintyy niin vuodenkierron mukaista kausivaihtelua kuin viikon ja päivänkin sisäistä vaihtelua. Lisäksi näillä aloilla tarvitaan paljon sijaisia, kun lyhytkin työntekijän poissaolo on paikattava. Tätä varten työnantajat käyttävät joustavia työvoimankäytön malleja, minkä vuoksi näillä toimialoilla taas on paljon työtä tarjolla osa-aikaisuuksina, vuokratyönä tai keikkoina. Tällöin taas työntekijälle jää yhdeltä työltä aikaa tehdä myös muita töitä. Toisin ilmaisten työntekijä ajautuu vajaatyöllisyytilanteeseen ja hänen on usein taloudellisista ja toimeentuloon liittyvistäkin syistä etsittävä lisätöitä. Tämä puolestaan on omiaan lisäämään osa-aikatöiden ja keikkojen kysyntää toimialoilla.

Voidaan luonnehtia, että tutkituille toimialoille on jossain määrin vakiintunut edellä kuvattu joustava työvoiman käyttötapa. Työvoimankäyttötavasta on tullut aloilla lähes koko toimialan kattava malli, koska monia samalla alalla toimivia yrityksiä luonnehtii sama toimintaympäristö ja koska osa-aikatyötä tai keikkoja etsiviä työntekijöitä on työvoiman käytön logiikan ja alojen melko matalien palkkojen vuoksi myös riittävästi tarjolla. Toisaalta haastatteluissa tuotiin esiin myös alojen työvoiman kahtiajakautuminen pitkän työuran ammattilaisiin ja alalla vain lyhytaikaisesti toimiviin, kuten opiskelijoihin tai muiden alojen ammattilaisiin. Erityisesti ravintola-alan ammattilaisten osalta kerrottiin myös työvoimapulasta.

Haastatellut työsuojeluhallinnon edustajat ottivat esiin myös työaikasääntelyn joko tahattoman tai tietoisesti kiertämisen useaa työtä tekemällä tai teettämällä. Työntekijät voivat työskennellä yhdelle työnantajalle vain rajatun työtuntimäärän, mutta useaa työtä tekemällä he voivat korottaa työtuntejaan huomattavasti ja siten parantaa ansioitaan. Vastaavasti työnantaja voi lisätä työmäärää yli sallitun yhdistämällä palkkatyösuhteen ja vuokratyön. Samalla ylityökorvauksilta on mahdollista välttyä. Haastateltavat toivat niin ikään esiin, että hankalia tilanteita syntyy erityisesti, jos sekä työnantaja että työntekijä ovat sellaisia maahanmuuttajia, joille suomalainen työhön liittyvä säännöstö ja normisto eivät ole tuttuja.

Monimuotoinen ansiotyö osana muuttuvaa yhteiskuntaa ja työelämää

”Ehkä se on tää murros tässä työelämässä, että halutaan vaan keikkailla. Ja sit tietysti opiskelijat, opiskelijat lisäksi tekee mielellään ravintola-alan hommaa. Et se on kans sellanen. (...) Että sillon ku itte on tullu alalle, niin olen ajatellu pitkää uraa, ja sitten, että ku talous vakaantuu, nii omakotitaloa ja perhettä ja niin pois ollen. Tää on ihan erilaista nykyään: eletään hetkessä. Eikä niinkään pitkät urat, ne ei ole enää sitä, mitä halutaan, että mieluummin sitten sitä, että tehdään tietty määrä töitä, ja ollaan vapaalla, ja taas tehdään tietty määrä töitä. Kyllähän tää on muuttunu.” (Luottamushenkilöhaastattelu 3)

Työntekijähaastateltavat eivät niinkään yhdistäneet usean työn tekemistä muuttuvaan työelämään. Sen sijaan työnantajien, työterveyshuoltojen ja työsuojeluviranomaisten edustajat nostivat teeman esiin. Samoin luottamushenkilöt pohtivat monimuotoista ansiotyötä osana laajempaa muutoskuva. Nuoren sukupolven todettiin haluavan keikkailla ja tehdä töitä eri paikoissa. Niin ikään heidän todettiin haluavan hallita aikataulujaan ja työn teon rytmejään, mikä on vaikeaa yhdessä kokoaikaisessa palkkatyössä. Haastateltavat korostivat työelämän muuttuneen ja yhden työpaikan mallin tulleen sitä kautta haastetuksi. Erityisenä tekijänä esiin nostettiin koronapandemia, joka oli aiheuttanut varovaisuutta työnantajien sitoutumiseen ja siirtänyt työn tarjoamisen tapoja kohti joustavampia muotoja.

”Mä jotenkin ajattelen tästä koko aihepiiristä sillä tavalla, että tähän on ilmiö, joka on tähän työelämään tullu jäädäkseen. Vuokratyö on tullu jäädäkseen, kevyttrittäjät on tullu jäädäkseen. Et meidän työelämä on muuttunu varmaan peruuttamattomasti siis siinä mielessä, että enään ei sitä aikaa eletä, et mennään jonnekki sahalle töihin, ja ollaan siellä 40 vuotta töissä, ja sitte jäädään eläkkeelle. Et ne päivät on ohi, ja tää edellyttää työntekijöiltä sellasia ihan uusia taitoja ja itsensä tuntemista ja itsensä johtamista ja myös sitä oman kuormituksen tunnistamista ja sit sen kunnioittamista.” (Työsuojelun asiantuntijan haastattelu 1)

6.2 Monimuotoista ansiotyötä tekevien tähänastiset ja toivotut työurat

”K: No mitäs tuumaat, aiotko tehdä jatkossakin kahta työtä samaan aikaan?

V: No kyllä nyt ainakin toistaseks, mutta kyllähän sitä sitten joskus sanos että olis joku työ josta sais sitten kerralla kunnolla palkkaa, mutta totta kai jos, sittenhän se on aina jos on iso, tämmönen näin, mitä pitää sitten tehdä, totta kai voi olla vaikka kuinka pitkään sitten sillon hommaa, mutta sitten voi saada pitkät vapaatkin sitten että. Mutta kyllä ainakin nyt sanon, että kyllä teen. Toistaiseksi, sanotaan näin. Kaikkihan voi yhdessä päivässä muuttuakin.” (Työntekijähaastattelu 1)

Tiettyjen toimialojen tarkasteluun rajattuna monimuotoista ansiotyötä tekevien työurat ovat monimuotoisia ja heterogeenisiä. Tässä niitä tarkastellaan sisällönanalyttistä tiivistämisen periaatetta noudattaen. Kunkin 14 haastatellun työurista koostettiin ensin tiivistelmä, jossa kuvattiin tähänastista työuraa ja haastateltavan toiveita työuransa jatkolta. Sen jälkeen työuria suhteutettiin toisiinsa etsien niistä samankaltaisuuksia ja eroavaisuuksia.

Useaa työtä tekevien työurilla työt ja työsuhteet olivat usein määräaikaista tai lyhytkestoisia ja työurat sikäli silppuisia. Monilla haastatelluista oli kuitenkin ollut aiemmin työurallaan kokoaikainen työsuhte, mutta eri syistä ja tekijöistä johtuen he olivat päätyneet monimuotoiseen ansiotyöhön. Vaikka lähtökohtaisesti tutkimukseen valittiin kaupan alalla tai majoitus- ja ravitsemusalalla työskenteleviä, haastateltavien työt sijoittuivat lopulta useille eri toimialoille. Useaa työtä tekevien työntekijöiden viikoittainen työmäärä vaihteli suuresti riippuen heidän työtilanteestaan ja työtehtävistään. Jotkut saattoivat tehdä osa-aikaista työtä useassa eri työpaikassa ja saada siten kasaan täyden työviikon tai kausiluonteisesti reilusti enemmänkin (50–60 h vko), kun taas toisilla saattoi olla vain muutama tunti viikossa kustakin työstä. Työntekijät saattoivat joutua joustamaan työmääriensä ja -aikojensa suhteen, kun

heidän oli sovittava yhteen useita eri työvuoroja eri työnantajien kanssa. Työaikojen ja viikkotuntien vaihtelu voi olla suurta ja yksilöllistä kunkin työntekijän tilanteen mukaan.

Jotkut haastatelluista toivoivat joskus vielä saavansa yhden kokoaikaisen työn, jolla tulisi toimeen. Samalla he epäilivät, pystyvätkö enää sopeutumaan yhteen vakituiseseen työhön, sillä he olivat tottuneet vaihtuvuuteen ja oppineet sopeutumaan siihen. Vaikka yksi vakityö toisi helpotusta, se myös rajoittaisi heitä, sillä he olivat tottuneet vaihtelun tuomaan rikkauteen ja valikoinnin mahdollistamiin hyviin työnantajiin ja työilmapiiriin. Samalla jatkuva uuden opettelu ja uusien töiden etsiminen kuormitti. Toisaalta he siis toivovat myöhemmin työurallaan löytävänsä jotain pysyvämpää, mutta toisaalta nykytilanne toi heille vaihtelua ja rikkautta.

Haastateltujen työurille oli leimallista vähäinen suunnittelu. He tekivät työtä koskevia valintoja paljolti muun elämän ehdoilla ja vastaantuleviin tilanteisiin reagoiden. Työn välineellinen, eli ennen muuta taloudellinen merkitys elämäkokonaisuudessa korostui. Osa haastatelluista oli kuitenkin tehnyt tietoisien ratkaisujen vaihtaa työpäikkaa tai siirtyä tekemään monimuotoista ansiotyötä, kun vakituiseammassa työssä oli tullut eteen hankalaksi koettuja tilanteita tai piirteitä. Haastatelluilla oli myös kokemuksia siitä, että työnantaja oli rajoittanut työtuntimääriä, mikä oli johtanut työuria kohti monimuotoisuutta. Nämä tilanteet eivät kuitenkaan olleet aineistossa erityisen tyypillisiä. Sen sijaan varsin moni viittasi haastattelussa siihen, että aiemmin työtä oli ollut tarjolla suurempina kokonaisuuksina. Näiden kommenttien voi tulkita ilmentävän työn tarjonnan tapojen muutosten vaikutusta monimuotoisen ansiotyön lisääntymiseen työntekijöiden työurilla.

Niin ikään työuratoiveet olivat haastatelluilla varsin vähäisiä. Sattumille annettiin tilaa. Lähinnä vain yksi nuori opiskelija halusi selkeästi vakaampaa työtä ja työuraa ja myös ponnisteli sitä kohti pyrkimällä yliopistoon. Muuten haastateltavat olivat jokseenkin tyytyväisiä tilanteisiinsa ja suhtautuivat tulevaisuuteen joustavalla asenteella. He toivoivat tulevaisuuden työuriltaan ennen muuta taloudellista toimeentuloa ja töitä, joilla se olisi mahdollista.

Haastatelluista välittyi kuva vähäisesti suunnitelluista työurista, jotka alkoivat vähitellen esimerkiksi opintojen ohessa tehtyinä töinä tai hieman sattumanvaraisina alalle päätyminä ja vastaavasti hiipuivat vähittäisesti, kuten eläkkeelle siirtymässä ollut haastateltava seuraavassa sitaatissa kuvaa.

”K: Mites kun ajattelet työuraa eteenpäin, niin mitä toivoisit? Minkälainen työelämä sul olis jatkossa? Miten paljon tekisit töitä ja tekisitkö monta työtä yhtä aikaa?”

V: Voinhan mä tehdä erilaisia töitä, mutta en mä niitä yhtä aikaa tekisi. Mä odotan tässä, että kunhan pääsen eläkkeelle, niin se on sit semmonen, että ei tarvitse miettiä, miten mä teen. Mä voin tehdä, todennäköisesti mä teen jotain työtä vielä, kun mä oon eläkkeellä, mutta sitä ei tiedä, mimmosta työtä. Et koskaan ei tiedä, mitä elämä tuo eteen.

K: Niin. Joo. Onkos sulla monta vuotta vielä edessä, ennen kuin eläkepäivät alkaa?

V: Mä oon ens vuonna eläkkeellä.

K: Ai, sä oot niin lähellä.

V: Mä oon niin lähellä.

K: Minkäs takia arvelet, että eläkkeelläkin teet töitä?

V: Mun eläke ei oo niin suuri. Et ei niin paljon ole tienannut, eikä tuloja tullut, et mä oon kattonu ja laskeskellut sitä, että se rahamäärä, mitä mä tarvitsen siihen tai tarvitaan siihen, että saadaan laskut maksettua ja kaikki muutkin tehtyä, niin ei se eläke yksin riitä. Täs on kaikki kulut noussu." (Työntekijähaastattelu 10)

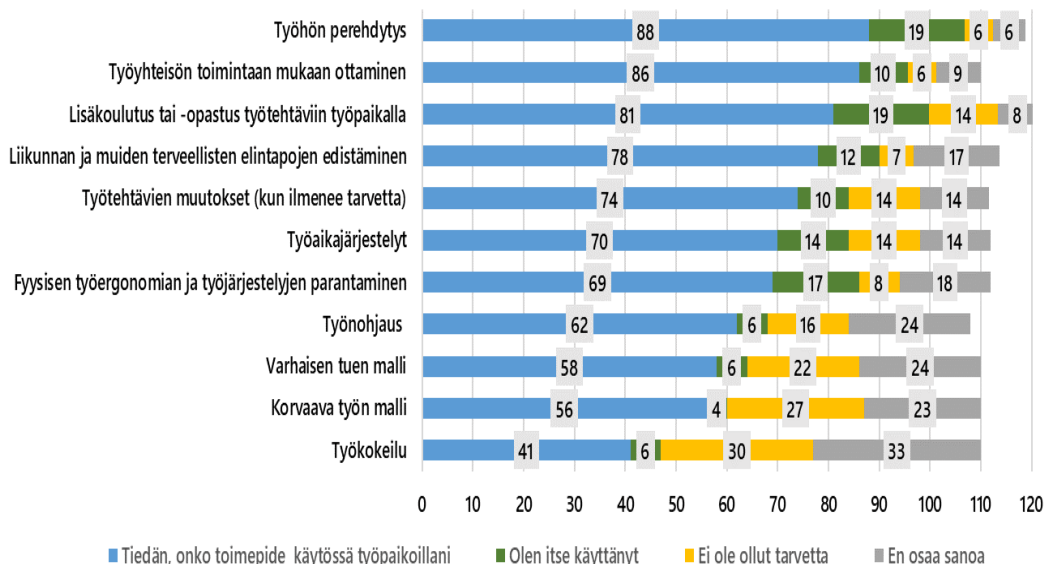
7 Työkyvyn tuen järjestelyt ja työturvallisuudesta huolehtiminen

Tässä luvussa käsitellään työkyvyn tuen toteutumista sekä työterveyshuoltopalveluiden tuottamista monimuotoista ansiotyötä tekeville kyselyn ja haastatteluiden analyysien tuloksiin pohjautuen. Alaluvussa 7.1. käsitellään monimuotoista ansiotyötä tekevien työkyvyn tukea sekä työturvallisuudesta huolehtimista työpaikan tasolla. Alaluku 7.2. tuo esiin työterveyshuoltopalveluiden järjestämistä ja työterveyshuollon kautta saatavia työkyvyn tuen palveluita monimuotoista ansiotyötä tekeillä. Alaluku 7.3. käsittelee monimuotoista ansiotyötä tekevien työkyvyn lukutaitoa. Lopuksi alalukuun 7.4. on koottu työkyvyn tuen ja työturvallisuudesta huolehtimisen haasteita monimuotoista ansiotyötä tekeillä.

7.1 Työkyvyn tuen ja työturvallisuuden käytännöt työpaikoilla

Tässä alaluvussa käsitellään työkyvyn tuen toteutumista sekä työturvallisuudesta huolehtimista monimuotoista ansiotyötä tekevien työpaikoilla. Työntekijöiden näkökulmaa esitellään lähinnä kyselyvastausten valossa, sillä työntekijöiden odotuksia ja kokemuksia työkyvyn tuesta ja työturvallisuudesta haastatteluanalyysien pohjalta on raportoitu toisaalla (Horppu, Keränen, Järvensivu 2024). Työterveyshuollon haastatteluissa taas ei noussut esiin tietoa työpaikkatason toimenpiteistä, joten haastatteluaineiston osalta tässä alaluvussa esitetään lähinnä työnantajien näkökulmaa.

Kyselyn tulokset osoittavat, että monimuotoista ansiotyötä tekevät tietävät kohtalaisen hyvin, millaisia työkykyä tukevia toimenpiteitä työpaikoilla on käytössä (kuvio 3). Työkykyä tukevista toimenpiteistä eniten (19 %) oli käytetty työhön perehdytystä, vaikkakin käyttö jäi huomattavan pieneksi. Lisäkoulutusta tai -opastusta oli saanut joka kymmenes (10 %), ja työyhteisön toimintaan mukaan oli otettu joka viides (19 %). Liikunnan ja muiden terveellisten elintapojen edistämisen toimenpiteitä oli käyttänyt 12 prosenttia monimuotoista ansiotyötä tekeivistä.



Kuvio 3. Työpaikan sisäiset työkyvyn tukitoimenpiteet ja niiden tunnettuus sekä käyttö useampaa työtä samanaikaisesti tekevillä (n = 250, prosenttia vastanneista)

Joka viides (23 %) koki saaneensa kaikilla työpaikoillaan tarpeeksi tukea työkyvylleen. Neljä kymmenestä (37 %) vastanneista arvioi, että he olivat saaneet tarpeeksi tukea työkyvylleen osassa työpaikoista, mutta osassa näin ei ollut tilanne. Joka viidennen (19 %) mielestä he eivät saaneet tarpeeksi tukea työkyvylleen eri työpaikoissa. Joka kymmenes (10 %) ei osannut kertoa, olivatko he saaneet tarpeeksi tukea työkyvylleen työpaikoillaan ja yhtä suuri osuus ilmoitti, että heillä ei ole ollut tarvetta työkyvyn tuelle. Työkyvyn tuen toimenpiteiden yksilöiminen näyttää lisäävän harvemmin käytettyjen toimenpiteiden yhteydessä sellaisten vastausta osuutta, joissa toimenpiteelle ei ole koettu olevan tarvetta tai siitä ei ole mielipidettä (kuvio 3).

Työntekijöiden haastattelujen perusteella työpaikoissa on eroja siinä, miten eri työpaikoissa mahdollistetaan esimerkiksi palautuminen työpäivän aikana, perehdytetään työhön ja työturvallisuuteen, annetaan palautetta työstä, otetaan mukaan työyhteisön toimintaan, yhteisiin kokouksiin ja koulutuksiin. Työpaikat erosivat työntekijöiden mukaan myös siinä, millaista työkyvyn varhaista tai tehostettua tukea oli tarjolla muille kuin yrityksen kokoaikaisille työntekijöille. (Horppu, Keränen, Järvensivu 2024.)

Haastatteluaineistossa työnantajien edustajat puhuivat yhtenäisemmistä ja kattavammista työkyvyn tuen käytännöistä kuin millaisen kuvan kysely- ja haastatteluaineisto antavat. Tämä voi johtua siitä, että hankkeessa saatiin haastateltaviksi työnantajan edustajia yrityksistä, joissa heidän kertomansa mukaan haluttiin lähtökohtaisesti kohdella kaikkia työntekijöitä yhdenvertaisesti ja oli myös panostettu työkyvyn tukemiseen. Muissa haastatteluissa tuotiin esille, että kaikissa yrityksissä asiat eivät olleet yhtä hyvin.

K: Minkälainen tuntuma sulla on, kun olet näitä tarkastuksia tehnyt, kuinka paljon yritysten välillä on eroja?

V: Erot on tulleet ehkä selkeimmin siinä kohtaa esille, että minkä kokoinen on työnantaja. Isot työnantajat, niillä on tällaiset perusasiat kunnossa, ja on kaikin puolin työturvallisuuteen liittyen semmoista systemaattisempaa. Tehdään vaarojen arviointia säännöllisesti, on toimivat työsuojeluorganisaatiot, tämän tyyppistä. Ja on omat työsuojeluihmiset, jotka on kartalla näistä asioista. Mutta ei voi sanoa mitenkään kategorisesti, että kaikilla pienillä työpaikoilla olisi huonosti asiat tai he ei kiinnittäisi huomiota. Voi olla pieniäkin työnantajia, jotka on hyvin tietoisia asioista. (Työsuojelun asiantuntijan haastattelu 3)

K: Nostit tuossa alussa esille myös sen, miten tärkeätä on, että asiakasyritys, johon tämä teidän työntekijä menee, niin siellä hoidetaan perehdytys sekä työhön että työturvallisuuteen. Minkälaisia eroja siellä on yritysten välillä?

V: Suuria eroja. Meillähän se vastuu jakaantuu siihen, että henkilöstöpalvelualan yritys perehdyttää tietyt asiat, mutta itse työn ohjaus ja työhön perehdytyshän on, vastuu on siellä asiakasyrityksellä. Ja eroja on tosi paljon, että se on tosi laidasta laitaan. Ja jos se työpaikka ei ole tuttu ja sulle ei ole sitä perehdytystä annettu, niin onhan se aika iso riski ja vaaranpaikkoja tulee monesta eri suunnasta. (Työnantajahaastattelu 2)

K: Miten sinulle näyttäytyy tuo vuokratyöntekijöiden työkyvyn tuki? Miten heidän oma työnantajansa (henkilöstövuokrausyritys) kiinnittää heidän työkykynsä huomiota?

V: En osaa edes sanoa, koska meillähän on vuokratyöfirmoja varmaan yli 10. Veikkaisin, että näiden välilläkin on sitten eroa, että miten he näihin puuttuu. Toki noissa isoissa vuokratyöfirmoissa on kyllä, hehän tekee työkyvyn johtamista ihan sivubisneksenäkin, että luulisin, että heillä on tämä hallussa, mutta en tiedä. (Työnantajahaastattelu 10)

Työpaikoilla turvallisuustyön perustana toimii niillä tehtävä työhön ja työympäristöön liittyvä terveys- ja turvallisuusvaarojen tai riskien arviointi (riskinarviointi). Sen tavoitteena on varmistaa työnteon turvallisuus, sujuvuus sekä terveellisyys. Se oli tehty kyselyn mukaan kaikissa työpaikoissa vain joka seitsemännessä (15 %). Useimmissa sen

kertoi tehdyksi runsas neljännes (28 %) vastanneista. Joissakin työpaikoissa se oli tehdyksi joka kolmannen (32 %) mukaan. Joka kahdeksannen (12 %) mukaan sitä ei ollut tehty ollenkaan ja 13 prosenttia ei osannut vastata kysymykseen.

Työturvallisuusasioissa kaksi vastannutta kolmesta oli saanut tukea joko kaikilla (33 %) työpaikoillaan tai vain osassa (31 %) työpaikoistaan. Joka seitsemäs (14 %) ei ollut saanut sitä ollenkaan ja yhtä moni (13 %) ei osannut vastata kysymykseen. Tämän lisäksi lähes joka kymmenes (9 %) ilmoitti, että heillä ei ole ollut tarvetta saada tukea työturvallisuusasioissa.

Työntekijät ja työnantajat toivat haastatteluissa esille ajatuksen yhteisvastuullisuudesta työntekijän kanssa työkyvystä ja työturvallisuudesta huolehtimisessa työturvallisuuslain mukaisesti. Työnantajan velvollisuudeksi nähtiin erityisesti huolehtia, että työ ei kuormita liikaa fyysisesti tai henkisesti ja että työn tekeminen on kaikin puolin turvallista. Työntekijät tunnistivat myös oman velvollisuutensa noudattaa annettuja ohjeita, ilmoittaa havaitsemistaan puutteista sekä ottaa puheeksi työkyvyn haasteet.

Työntekijät näkivät varsinkin fyysisen kunnon ylläpidon omaksi keskeiseksi velvollisuudekseen työkyvystä huolehtimisessa, esimerkiksi sopivan liikunnan ja riittävän unen keinoin.

K: Jos ajatellaan tuota että pysyy työkykyisenä, niin mites sanoisit, kuinka iso prosentti vastuusta on ihmisellä itsellään ja kuinka isosta osasta on työnantaja vastuussa?

V: No siis semmonen perus työkyvyn edellytykset minun työnantajan täytyy tottakai tarjota. Pitää olla semmonen työnantaja, joka pystyy huolehtiin siitä, että on työyhteisössä hyvä olla ja sitten fyysisesti pystyy hyvin työskentelemään, on nyt vaikka erilaisia tuoleja tai mattoja missä seisoa tai vaikka sitten työkengät tai muuta. Tämmöset perusedellytykset täytyy olla kunnossa ehdottomasti. Mutta kyllä suuri osa on mun mielestä sillä työntekijällä myös itsellään, että pidät itsesi työkykyisenä. Jos susta tuntuu, että et ole työkykyinen ja sulla on jotakin ongelmaa, niin sinun pitää pystyä sanon siitä, koska ei se työnantajakaan tietenkään tyhjästä voi tietää, että onko sulla kaikki hyvin ja ootko työkuntoinen tai työkykyinen. Ja pystyä sitten, jos sulla on ongelmia, niin pystyä tarjoo sulle sitten apuja siihen. (Työntekijähaastattelu 12)

K: Jotta työkyky säilyy hyvänä, niin mites ajattelet, kuinka paljon on sinun omalla vastuulla ja kuinka paljon sitten on työnantajan vastuulla?

V: No voiko sen laittaa, et sä pidät kunnostasi huolta, sä pidät siitä 50 prosenttia ja töissä työnantaja pitää mielestä sitten. Onko se vähän fifty-fifty sitten, että jos koko ajan sä teet ja joustat, niin kyllä se vaan kuormittaa päätä

sitten. Kyllä ihminen saa tottakai vastuun ittestään, mutta on työpaikallakin vastuu sitten siitä ihmisestä, koska kyllähän sieltäkin isketään painetta.
(Työntekijähaastattelu 1)

Työpajan keskusteluissakin painotettiin, että molemmilla osapuolilla (työntekijä, työnantaja) on vastuunsa työkyvyn säilymisestä. Työkyvyssähän on määritelmän mukaisesti kyse työntekijän ominaisuuksien (terveys ja toimintakyky, osaaminen, arvot ja asenteet) ja työn välisestä yhteensopivuudesta ja tasapainosta.

Haastatellut työntekijät kertoivat työnantajien erilaisesta suhtautumisesta useamman työn tekemiseen, jos asia oli tullut työnantajan tietoon. Osa haastatelluista oli kertonut toisesta työstä oma-aloitteisesti esimerkiksi perustellessaan työvuorotoiveitaan. Jossakin työpaikassa toisesta työstä oli "tullut sanomista", ja työntekijä olikin lopettanut työn yrityksessä. Usean työn tekijää oli saatettu myös syrjiä vähentämällä tarjottuja tunteja. Työnantajan edustajalle tieto useammasta työstä oli saattanut tulla työterveysneuvottelussa, jossa on käsitelty työntekijän uupumista. Työntekijän näkökulmasta hyviksi koetuissa työpaikoissa toisen työn tekemiseen oli suhtauduttu neutraalisti, ja jotkut esihenkilöt pyrkivät jopa helpottamaan työntekijän työpaletin kokoamista joustamalla työvuorotoiveissa mahdollisuuksien mukaan. Luottamusmiehen näkökulmasta muista samanaikaisista töistä kertominen on "kaksipiippuinen juttu", koska asia ei lähtökohtaisesti kuulu työnantajalle, mutta hänen olisi toisaalta hyvä tietää voidakseen havainnoida, ettei työntekijä vaaranna omaa tai toisten terveyttä ja turvallisuutta työskentelemällä esimerkiksi liian väsyneenä.

V: Mä rupesin tekemään vuokrafirmalle niin kuin oman työn ohessa lisätöitä, millä saa rahoitettua harrastuksia, ja siihen suhtauduttiin vähän ristiriitaisesti. Kukaanhan ei Suomessa pysty kieltämään, kuinka paljon sä voit töitä tehdä, mutta tästä ei oikein sitten kauppiaat tykännyt, niin siitä sitten tuli vähän semmosta sanomista. He oli sitä mieltä, että se on kiellettyä, vaikka Suomen laki sanoo muuta. Vaikka kilpailukieltosopimusta ei ollut allekirjoitettu ja tosiaan vaitiolosopimuksen mä oon kirjottanut, mutta kenellepä mä siellä olisin jutellut mitään. Että se oli vähän semmonen, että ei luotettu siihen mun kykyyn pitää salaisuuksia. Tuli vähän semmoinen olo. (Työntekijähaastattelu 2)

V: Tietysti mulla on ehkä se ero moneen ihmiseen, että mä teen vähän vapaaehtoisemmin useampaa työtä. Musta tuntuu, että moni ihminen, joka on tässä tilanteessa, on siinä vastentahtoisesti. Mulla on myös se hyvä puoli, että koska mä oon suht pienessä firmassa töissä, niin mä pystyn helpommin yhdistämään myös nämä kaksi työtä. Mä pystyn esimerkiksi kertomaan mun esihenkilölle, koska mulla on toinen työ ja mä voin luottaa siihen, että mulle ei laiteta työvuoroo siihen samaan aikaan. (Työntekijähaastattelu 3)

Koska työnantaja ei lähtökohtaisesti tiedä, tekeekö joku työntekijöistä samaan aikaan useampaa työtä, keskustelut fokuoituivatkin yleensä siihen, miten tuetaan osa-aikaista tai vuokratyötä tekevien työkykyä. Vuokratyö ei välttämättä ole aina määritelmällisesti monimuotoista ansiotyötä, jos työntekijä on vain yhden henkilöstövuokrausyrityksen palveluksessa. Toisaalta hänkin voi tehdä työtään useissa eri asiakasyrityksissä. Työntekijät voivat olla myös työsuhteessa useampaan henkilöstövuokrausyritykseen.

Työnantajan edustajat toivat esiin työkyvyn ja työturvallisuuden huolehtimisen toimien koskevan yleisesti kaikkia työntekijöitä.

K: Jos ajattelet osa-aikaisten työntekijöiden työkyvyn ja työturvallisuuden tukemista, niin onko siinä jotain erityishaasteita tai mitä pitää ottaa huomioon verrattuna kokoaikaisiin?

V: No lähtökohtahan on toki se, et kyllä samat asiat pitää ottaa huomioon ja sama perehdytys tarjota. Että siinä mielessä ei voi antaa vähempää perehdytystä sille osa-aikaiselle työntekijälle. Ja kun tämä koko ala on ehkä semmonen, missä painottuu nämä osa-aikaiset työntekijät. Että suurin osa on tietyllä tavalla joka tapauksessa osa-aikaisia, niin ei ehkä silleen samalla tavalla ole sitä eriarvoisuutta kuin mitä voisi olla jollain toisella alalla, missä selkeesti kokoaikaisia on suurin osa. Että harva tekee 40 tuntia viikossa, se on enemmän vaikka 30 tuntia, jolloin se on jo siinä kohtaa tavallaan osa-aikainen. Niin ei ole ehkä semmoista, että haluttaisiin edes miettiä sitä tuolla tavalla, vaan ennemminkin silleen että tarjotaan kaikille sama. Mutta tokihan se on niin, että jos tekee tosi vähän tunteja, niin kyllähän sitten varmasti jotkut asiat jää niiltä saamatta tai välistä. Tai mä luulen, että näin se käytännössä menee, vaikka haluttaisikin fokusoida yhtä paljon kaikkiin. Niin sitten jotain varmasti jää puuttumaan niiltä, jotka onkin vaan sen kaksi kertaa kuussa käymässä siellä työpaikalla.

K: Mites esihenkilön näkökulmasta työkyvyn seuraaminen ja tuki, onks se haastavampaa näitten osa-aikaisten kanssa, esihenkilötyö?

V: Mun mielestä meillä aika hyvin on kyllä tehty selväksi se, että kaikista pitää huolta, että vaikka olisi osa-aikainenkin ja vaikka tekisi niitä pienempiäkin tunteja, niin silti. Kyllä mä sanoisin, että aika hyvin ne pienituntisetkin huomioidaan ja ymmärretään, että niistäkin pitää kiinni ja niitten kanssa pitää käydä ihan samat varhaisen tuen keskustelut ja työterveysneuvottelut tarvittaessa. (Työnantajahaastattelu 10)

K: Miten tuo työhön paluun tuki tai työn räätälöinti osa-aikaisille, meneekö se samalla tavalla kuin kokoaikaisille?

V: Esimerkiksi, jos me mietitään vaikka Kelan osasairauspäivärahaa, niin sehän vaatii sen 30 työtuntimäärän. Eli jos olet vaikka 15 tunnin työntekijä, niin silloin

tämmöiset hakuperusteiset tukitoimenpiteet ei ole mahdollisia. Mutta aina, jos puhutaan lyhyemmistä, niin meille ei kuitenkaan ole mahdollista räätälöidä pysyvästi työnkuvia, niin pyritään aina muokkaamaan lyhytaikaisesti jotakin. On paljon tilanteita, missä ihan todella pienillä hienosäädöillä ollaan pystytty tukemaan sitä työkykyä. Ja joissain tilanteissa se kuntouttava asia onkin se, että ihminen on mahdollisimman paljon töissä eli työ toimii itsessään kuntouttavana. (Työnantajahaastattelu 9)

Työnantajat kertoivat, että osa-aikaiset työntekijät osallistuivat esimerkiksi samaan pakolliseen perehdytykseen kuin kokoaikaiset ravintola-alan työpaikassa. Vuokratyöntekijät perehdytettiin hyvin työturvallisuuden osalta kaupan alalla, koska he käyttävät laitteita, joilla voi saada aikaan suurtakin vahinkoa. Henkilöstövuokrausyritys taas keräsi aktiivisesti tietoa uusien asiakasyritysten toimista, kuten niiden antamasta perehdytyksestä, tekemällä kyselyjä säännöllisesti työntekijöille. Yritys tarjosi uusille työntekijöilleen myös omaa perehdytysmateriaalia esimerkiksi verkkovalmennusten muodossa työturvallisuuden osalta.

Vuokratyötä tekevien osalta henkilöstövuokrausyrityksellä ja asiakasyrityksellä on yhteisvastuu työntekijöiden työterveydestä ja -turvallisuudesta. Työturvallisuuden perehdytys on asiakasyrityksen päävastuulla. Asiakasyritykset vastaavat myös työtilojen turvallisuudesta ja valvovat, että kaikki työntekijät noudattavat turvallisuusohjeita. Haastatteluissa tuli kuitenkin esiin, että asiakasyritykset voivat kuitenkin olla hyvin erilaisia. Perehdytys ja/tai valvonta voi jäädä heikoksi useammassa eri asiakasyrityksissä työskentelevien tai yksittäisiä vuoroja esimerkiksi kiire- tai sairastumistilanteessa paikkaavien työntekijöiden osalta. Jos asiakasyrityksen työpaikalla käy pääasiassa pitkään alalla olleita keikkalaisia, yrityksessä voi syntyä väärä mielikuva, ettei vuokratyöntekijöitä tarvitse perehdyttää. Työhön voi kuitenkin tulla myös kokematon työntekijä. Asiakasyrityksissä voi olla lisäksi haasteena saada kerrotuksi työturvallisuus- ja muita tärkeitä asioita ulkomailta tulleille työntekijöille kielitaidon takia. Henkilöstövuokrausyrityksen edustaja kertoi, että jos työntekijät kertovat huonosta perehdytyksestä, kyseiseen asiakasyritykseen otetaan yhteyttä.

Haastatellut työnantajien edustajat näkivät yleisesti tärkeänä sen, että työntekijät tulevat kuulluksi. He esimerkiksi toivat esiin, että lyhyessäkin työsuhteessa olevien tulee tietää, ketä voivat tarvittaessa lähestyä ja saada vastauksia akuutteihin kysymyksiin. Henkilöstövuokrausyrityksestä kerrottiin otettavan asiakasyritysten kanssa myös puheeksi, jos niissä työskennelleet vuokratyöntekijät viestittivät usein ikävästä työilmapiiristä tai yrityksen omien työntekijöiden epäasiallisesta suhtautumisesta vuokratyöntekijöihin. Puheeksi otettiin myös viestit muusta huonoksi koetusta kohtelusta, esimerkiksi että vuokratyöntekijöitä koskevat eri säännöt kuin yrityksen omia työntekijöitä tai heille osoitetaan jatkuvasti vain vaikeimmat työtehtävät.

Haastateltavan mukaan asiakasyritykset ottavatkin yleensä saamastaan palautteesta opiksi ymmärtäessään, että heidän kannattaa varmistaa hyvien työntekijöiden halu palata tähän työpaikkaan uudelleen. Vastaavasti vuokratyöntekijöitä käyttävän yrityksen edustaja korosti kuulevansa mielellään vuokratyöntekijöiden palautetta, koska nämä katsovat työpaikkaa usein tuorein silmin. Parhaimmillaan asiakastyöpaikan ja henkilöstövuokrausyrityksen välillä oli hyvä yhteistyösuhde, jossa palautetta annettiin molempiin suuntiin.

Haasteena työnantajien edustajat toivat esiin työntekijöiden tavoittamisen. Osa-aikaiset työntekijät eivät esimerkiksi välttämättä tapaa työvuoroissaan säännöllisesti omaa esihenkilöään. Tätä oli ratkottu ohjeistamalla kaikkia esihenkilöitä seuraamaan työntekijöiden työkykyä ja kunkin työntekijän omaa esihenkilöä järjestämään säännöllisiä keskusteluhetkiä oppiakseen tuntemaan työntekijät ja rakentaakseen keskinäistä luottamusta. Joissakin työpaikoissa oli ohjeistettu myös työtovereita seuraamaan ja tarvittaessa ottamaan puheeksi toisen työntekijän työkyvyn.

Muutamilla haastatelluilla oli kokemusta työterveysneuvotteluista, joissa on tullut esille, että työntekijällä on toinenkin työ. Näissä tilanteissa on pohdittu, onko jompikumpi päätoiminen työnantaja, jonka kanssa työkyvyn tuesta pitäisi ensisijaisesti neuvotella tai kumpaan työpaikkaan fyysinen tai henkinen kuormitus paikantuu ja vaatii korjaavia toimenpiteitä. Toisaalta haastateltavat pohtivat tilannetta, jossa kuormitus syntyy nimenomaan kahden samanaikaisen työn tekemisestä, yleensä taloudellisista syistä.

Vuokratyössä esihenkilötyö koettiin yleisesti haastavaksi. Työkyvyn ongelmien kerrottiin usein tulevan esiin vasta työtä tehdessä, vaikka niistä olisi kysyttykin aiemmin. Syyksi tähän nähtiin esihenkilön ja työntekijän etäisyys toisistaan ja näin ollen luottamuksellisen suhteen rakentumisen puute sekä työntekijöiden mahdollinen haluttomuus kertoa työkykyyn vaikuttavista asioistaan. Esihenkilön toiminta nähtiin enemmän reaktiivisena tarttumisenä sairauspoissaoloihin ja vasta sitten käynnistämällä varhaisen tuen keskustelu. Toisaalta kaikilla ei ole sairauspoissaolokaaan, jos he ratkaisevat jaksamisen ongelmansa niin, etteivät ota lainkaan työvuoroja jonakin aikana. Työntekijät saattavat näin kadota vaikeuksineen tuen ulottumattomiin. Vaikka esihenkilö soittaisi ja kyselisi tilanteesta, työntekijän ei tarvitse siitä kertoa. Osa-aikaisten työntekijöiden osalta työkyvyn tuen keinojen käytön haasteena mainittiin myös yhteiskunnan tukimuotojen säännöt. Esimerkiksi osasairauspäivärahan minimiviikkotuntimäärä (30 tuntia) rajoitti sen käyttöä. Myös esimerkiksi ammatillisen kuntoutuksen tuloajat voivat hankaloittaa työkyvyn tuen toimien käyttöä. Osa-aikaistenkin kanssa kuitenkin kerrottiin pidettävän työterveysneuvotteluja erilaisten vaihtoehtojen pohtimiseksi. Työkykyä on pystytty tukemaan esimerkiksi räätälöimällä

pienempiä muutoksia lyhytaikaisesti, jolloin yhteiskunnan tukiin ei ole tarvinnut tukeutua.

Henkilöstövuokrausyritysten osalta ongelmana esimerkiksi työn muokkauksissa on se, että muokkausmahdollisuudet riippuvat asiakasyrityksistä. Muokkauksia kerrottiin tehtävän melko vähän. Henkilöstövuokrausyritys voi itse puolestaan tarjota työntekijälleen väliaikaisesti työtä toisella asiakkaalla, koska tämä voi olla jopa täysin työkykyinen toisen asiakkaan työtehtävissä. Osatyökyinen työntekijä voi olla itsekin aktiivinen ja ottaa vain sellaisia työvuoroja, jotka eivät ole hänelle liian raskaita. Toisaalta asiakasyritykset odottavat vuokratyöntekijöiden olevan lähtökohtaisesti työkykyisiä. Haastatellulla vuokratyötä käyttävän yrityksen edustajalla oli kokemus, että henkilöstövuokrausyritykset eivät ole kysyneetkään työn muokkausmahdollisuuksista omille työntekijöilleen.

Työnantajan näkökulmasta osa-aikatyötä tekevien osaamisen ylläpito vaatii erityishuomiota, koska he eivät ole välttämättä työvuorossa silloin, kun työpaikan yhteisissä palavereissa jaetaan tietoa esimerkiksi työhön liittyvistä uusista ohjeista. Tätä oli ratkottu esimerkiksi varmistamalla, että pienempää viikkotuntimäärää tekevät tai pidempään poissaolleet voivat käyttää työvuoronsa alussa hetken perehtymällä uusiin tiedotteisiin. Työyhteisöissä oli myös painotettu kollegiaalisesta vastuusta eli että työkaveritkin muistavat kertovat muutoksista ja ohjeista. Vuokratyöntekijöitä käyttävien ravintola-alan yritysten edustajat kertoivat, että myös vuokratyöntekijöille tarjotaan mahdollisuus osallistua henkilön koulutuksiin, joilla pidetään yllä ammattitaitoa, vaikka koulutusvastuu onkin lopulta henkilöstövuokrausyrityksillä. Osa henkilöstövuokrausyrityksistä tarjoaa itsekin työntekijöilleen ammatillisen kehittymisen tukea, kuten esimerkiksi ravintola-alalla on videoita liittyen asiakaspalveluun tai yleisiin työelämätaitoihin laajemmin.

Terveiden edistämisen keinona työnantajien haastatteluissa mainittiin joillakin työpaikoilla olevan koko henkilöstölle tarjottava kulttuuri- ja liikuntaseteli sekä puhelimesta toimiva hyvinvointisovellus. Henkilöstövuokrausyrityksen edustaja kertoi yrityksen tarjoavan työntekijöille itseopiskelumateriaalia muun muassa mielen hyvinvoinnin osalta ja palautumisesta. Käytössä on myös säännöllinen uutiskirje työntekijöille, jossa on aina sisältönä jotakin työkykyyn tai turvallisuuteen liittyvää.

Työpajan tulokset

Työpajassa 14.2.2024 esiteltiin edellä kuvattuja työkyvyn tuen kokemuksia ja käytäntöjä, ja osallistajat vahvistivat näkemyksen, että monimuotoinen ansiotyö haastaa työkyvyn

tukea työpaikoilla. Yhdeksi haasteeksi todettiin esihenkilöiden vaihteleva osaaminen työkyvyn varhaisen tuen toimissa. Monet esihenkilöt hallitsevat hyvin esimerkiksi varhaisen tuen keskustelujen käymisen, kun taas osa ei tunne koko käytäntöä. Joskus saatetaan viedä puhtaasti työnjohdollisia asioita lääkärin ratkottaviksi, ja joskus esihenkilö pyrkii tekemään itse johtopäätöksiä työntekijän työkyvystä, vaikka tarvittaisiin työterveyshuollon osaamista. Esihenkilöt saattavat tarjota osa-aikatyötä tekeväille työkyvyn tukena työtuntien vähentämistä sen sijaan, että hyödynnettäisiin esimerkiksi työvuorosunnittelua tai työpsykologin tukea. Keskusteluissa muistutettiin, että esihenkilötkin tarvitsevat tukea työssään.

Työpajassa kerrottiin myös hyvin päättyneistä tilanteista, joissa työntekijä ei ole itse tunnistanut työkykynsä heikentymistä, mutta esihenkilö on tuupannut oikeaan aikaan työterveyshuoltoon. Toisaalta muistutettiin, että työntekijä voi olla haluton kertomaan työkyvyn haasteistaan esihenkilölle, jos riskinä on se, että työtä tarjotaan jatkossa vähemmän. Työpajassa todettiin, että osa-aikatyötä tekevät pääsevät tutkimusten mukaan heikommin kuntoutukseen kuin kokoaikatyötä tekevät. Jos henkilöllä on työkyvyn tuen tarvetta jo työpaikkoihin rekrytoinnin vaiheessa, avun etsiminen voi jäädä omalle vastuulle, mikä on paljon vaadittu.

Työpajan keskusteluissa tuotiin esille erityishaasteita vuokratyöntekijöiden työkyvyn tuessa. Työsuojelu vuokratyössä on koettu vaikeaksi, koska on käytännössä mahdotonta, että henkilöstövuokrausyrityksen työsuojeluvaltuutettu tuntisi kaikkien asiakasyritysten työpaikat ja voisi siten tehtävänsä mukaisesti edistää niissä työskentelevien vuokratyöntekijöiden työkykyä. Ehdotuksena olikin lakimuutos, jonka perusteella asiakasyritysten työsuojeluvaltuutetut edustaisivat myös vuokratyöntekijöitä. Työpajassa kerrottiin myös tilanteista, joissa yritys käyttää pelkästään vuokratyövoimaa, eikä siten ole velvollinen järjestämään lakisääteistään työterveyshuoltoa. Tällöin työn altisteiden arviointi (erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavat) jää tekemättä, jos työnantajan oma osaaminen ei riitä.

7.2 Työterveyshuoltopalvelut

Tässä aluvussa käsitellään työterveyshuollon palveluiden järjestämistä monimuotoista ansiotyötä tekeville sekä työterveyshuollon palveluiden kautta järjestävän työkyvyn tuen toimivuutta ja kattavuutta. Työntekijöiden kokemuksia esitellään kyselyn ja haastatteluaineiston pohjalta, ja työnantajien sekä työterveyshuollon näkemyksiä haastatteluaineistojen pohjalta.

7.2.1 Työterveyshuollon järjestäminen

Kyselyssä kartoitettiin monimuotoista ansiotyötä tekeville järjestettyjä työterveyshuollon palveluita. Noin joka neljäs (28 %) monimuotoista ansiotyötä tekevästä kertoi kaikkien työnantajien, joihin he ovat olleet työsuhteessa viimeisen 12 kuukauden aikana, järjestäneen heille työterveyshuollon palvelut. Neljä kymmenestä (41 %) vastanneesta kertoi osan työnantajista järjestäneen työterveyshuollon palvelut. Vajaa kymmenes vastanneista (8 %) kertoi vain harvan työnantajan järjestäneen palvelut. Joka kuudes vastanneista (17 %) ilmoitti, että kukaan työnantajista ei ollut järjestänyt työterveyshuollon palveluita. Kuusi prosenttia vastanneista ei osannut vastata kysymykseen työterveyshuollon palveluitten järjestämisestä. Joka viides (22 %) ilmoitti, että he eivät ole tarvinneet työterveyshuollon palveluita.

Monimuotoista ansiotyötä tekevästä joka neljännellä (25 %) työterveyshuollon palveluihin kaikissa työsuhteissa sisältyi sairaanhoito. Joka viidennellä (21 %) sairaanhoito ei kuulunut työterveyshuoltopalveluihin. Yhdeksän prosenttia vastanneista ei osannut sanoa, kuuluiko sairaanhoito työterveyshuollon palveluihin. Lopuilla vastanneista sairaanhoito kuului joko yhden tai useamman työn työterveyshuoltoon.

Haastateltujen näkemykset työterveyshuollon palveluiden järjestämisestä ovat osin samansuuntaisia kyselytulosten kanssa. Ensinnäkin kokemukset työterveyshuollon järjestämisestä yleisesti vaihtelivat eri työnantajien kesken. Haastateltujen työterveyshuollon edustajien kokemuksen mukaan työterveyshuoltopalvelut on nykyisin pääsääntöisesti järjestetty kaikilla työnantajilla ainakin lakisääteisen minimin mukaisesti. Haastateltujen työntekijöiden mukaan osa työnantajista tarjosi laajat työterveyshuollon palvelut kaikille työntekijöille viikkotuntimäärästä riippumatta, kun taas joissakin työpaikoissa osa-aikaisille oli tarjolla vain lakisääteinen työterveyshuolto. Käytännöt saattoivat olla hyvinkin vaihtelevia. Hyvä työterveyshuolto saattoikin olla työntekijän näkökulmasta tärkeä syy pysytellä tietyssä työpaikassa. Myös luottamusmiehet kertoivat haastattelussa vaihtelevista käytännöistä.

On [yleensä järjestetty työterveyshuolto molempiin töihin]. Tai siis mitä mulla on ollu, niin on ollu. Mutta siis sanotaan, että aikasemminhan ei oo ollu. Kun eihän niitä aikasemmin, jos sul oli, sä teit jonkun muutaman tunnin viikossa jotaki, opetit vaikka jotaki, ni eihän niitä sit ilmotettu työterveyshuoltoon, että nehän oli. Mutta nykyinhän ne täytyy ilmottaa kaikki. Ja se voi olla, et se saattaa olla samassa työterveyshuollossa ne molemmat firmat, mutta voi olla myös eri. Että kyllä ne nykyisin on aika lailla. Tietysti jos sä oot yrittäjä, ni se on sit eri asia. (Työterveyshoitajan haastattelu 1)

Se on se niinku pienin mahdollinen. Et meillä ehti olla siinä välissä semmonen yksi hetki... ehkä vuosi puoli vuotta, ennen ku se iso konserni osti meitä, et meil

oli aika hyvä työterveys. Et sitä ennen oli käytännössä se, et ei ollut työterveyttä, että sinne ei saanu mennä muuta ku tyyliin, et jos piti hakea joku lääkärintodistus oman sairasloman vuoksi. Sit oli hetken aikaa semmonen, et meil oli se työterveys, johon sai mennä. Ja mäki siellä kerran kävin sinä aikana, ku meil se oli ja sit meidät ostettiin ja sit se palasi tavallaan siihen entiseen, et työterveys on olemassa sit siis vain silloin, jos on joku työtapaturma tai oot sairastunu ja joudut hakee jonkun todistuksen. Vaik meillä saa kyllä siis olla pois töistä kolme päivää omalla ilmoituksella. Et se on vaan just se, et jos tulee joku työperäinen ongelma niinku vaikka tapaturma tai joku rasitusvamma, niin silloin vaan ois saanu mennä sinne työterveyteen. (Työterveyshuollon haastattelu 3)

Poikkeuksena mainittiin yrittäjät, sillä työterveyshuollon edustajien mukaan yrittäjillä ei useinkaan ole työterveyshuoltoa järjestettynä itselleen. Osa haastateltavista toi kuitenkin esiin, että yrittäjien työterveyshuoltosopimukset olisivat jonkin verran lisääntyneet viime vuosina. Toisena poikkeuksena tuotiin esiin pienet vuokratyöfirmat, joilla ei välttämättä ole työterveyshuoltoa järjestettynä lainkaan työntekijöilleen. Lisäksi työnantajalle vapaaehtoisen työterveyshuollon sairaanhoidon järjestäminen nähtiin ongelmalliseksi vuokratyönantajan näkökulmasta kustannuksellisista syistä. Ratkaisuina oli käytetty joko pidättäytymistä sairaanhoidon palveluiden järjestämisestä kokonaan tai sitten työntekijäkohtaista maksusitoumusta työterveyshuollon sairaanhoitokäynneille työntekijän ollessa työssä.

Et se ja sit taas laajaa sairaanhoitoohan niis [vuokrafirmissa] ei yleensä koskaan ole eikä voikkaan olla koska siis sehän on siis sillä tavalla et joku ihminen joka tekee yhen tai kaks työvuoroo jossain yritykses vaikka kuukaudessa niin helposti sen sairaanhoidon kustannuksethan ne ois mahdottomii sen yrityksen kannalta. (Työterveyshuollon haastattelu 2)

Myös suoraan työllistävissä yrityksissä saattoi olla poikkeavia järjestelyjä sairaanhoidon suhteen. Ravintola-alan työnantajan edustajan mukaan yritys tarjosi pelkästään lakisääteisen työterveyshuollon, ja sairaanhoito oli järjestetty sairaskassan kautta. Tällöin työntekijän lääkärikäyntejä esimerkiksi yksityisellä lääkäriasemalla tuettiin tietyllä prosenttiosuudella sairaskassan varoista. Kassan yhteyteen oli rakennettu myös ennaltaehkäiseväksi tarkoitettua, työkykyä ylläpitävää toimintaa, kuten hierontaa, silmälasihankintoja tai tukipohjallisia. Sairaskassa toimi näin työterveyshuollon jatkeena, ja siihen kuuluivat automaattisesti kaikki vähintään 10 tunnin työsopimuksella työskentelevät työntekijät.

Ja erityisesti tää sairaskassa, joka meillä on iso tuki ja jatke siihen työterveyteen, niin sitä on nyt yritetty vielä entisestään pienentää sitä rajaa, että siihen pääsis mukaan. Koska meillä siihen kaikki automaattisesti kuuluu, jos vaan se tuntiraja ylittyy. Aikaisemmin se oli 21 tuntia ja nyt sitä tän vuoden alussa laskettiin 10

tuntiin, että lähestulkoon kaikki meidän työntekijät nyt kuuluu siihen. Juuri tästä syystä, että ei tulis suurta epätasa-arvoisuutta vaan et kaikille ois samat palvelut tarjolla. (Työnantajahaastattelu 10)

Jos yksi työnantaja tarjosi huomattavasti kattavammat työterveyspalvelut, esimerkiksi sairaanhoidon, työntekijät kertoivat käyttävänsä yleensä kyseisen työnantajan työterveyshuollon palveluntarjoajaa riippumatta siitä, kenen työssä palvelun tarve oli syntynyt. He eivät olleet välttämättä edes selvittäneet, millaisiin palveluihin he olisivat oikeutettuja toisen työnantajan palveluksessa. Työntekijä saattoi käyttää vain yhtä työterveyshuollon palveluntuottajaa myös siitä syystä, että hän koki varmistavansa hoitonsa jatkuvuuden paremmin keskittämällä käynnit yhteen paikkaan.

Työterveyshuoltopalvelut eivät olleet haastateltavien kokemusten mukaan kaikilta osin yhdenvertaisesti järjestettyjä. Työnantajien edustajien mukaan osa-aikaisia kohdeltiin pääsääntöisesti yrityksissä samalla tavalla kuin muitakin. Niinpä myös työterveyshuollon palvelut olivat lähtökohtaisesti kaikille samat riippumatta viikkotyöntuntien määrästä. Työnantajillakin voi kuitenkin olla poikkeuksia työterveyshuoltopalveluiden laajuudessa esimerkiksi tilapäisten työntekijöiden osalta. Työterveyshuollon edustajien kokemusten mukaan esimerkiksi tilapäisillä työntekijöillä tai pieniä tuntimääriä tekeillä kerrottiin voivan toisinaan olla suppeammat työterveyshuoltopalvelut kuin vakituisilla tai isompia työtuntimääriä tekeillä. Työterveyshuollon edustajat eivät pitäneet tällaista toimintaa hyvän työterveyshuoltokäytännön mukaisena.

Ei ku siis kaikille on ihan samat, kyllä, ihan kaikille on ihan samat [työterveyshuollon] palvelut. Ja se on silleen iso etu, kun vertaa meidän kilpailijoihin, että me ollaan varmaan ainoa joka tarjoaa sillä tavalla, että kaikille on ihan sama sisältö. Se on toki alle nelikuukautisille meillä on semmoin pikkusen suppeampi sisältyy aluks, mut sit, kun neljä kuukautta tulee täyteen, ni sit se nousee. Et se on oikeestaan vaan ajatellen niit kesätyöntekijöitä ja kausityöläisiä. (Työnantajahaastattelu 6)

Niitä on niitä rajauksia et vaaditaan tietty tuntimäärä vaikka se ei ymmärtääkseni en mä tiä onks se nyt laitonta mut ei se ainakaan hyvän työterveyshuoltokäytännön mukasta toimintaa ole. (Työterveyshuollon haastattelu 2)

Mutta tokihan ne sopimukset, varsinkin näillä sijaisilla ja tuntityöntekijöillä, niin saattaa ne suppeat olla. (Työterveyshuollon haastattelu 1)

Työpajassa 14.2.2024 nousi myös esiin joitakin haasteita työterveyshuollon ja työkyvyn tuen järjestämisessä monimuotoista ansiotyötä tekeville. Esiin nostettiin terveystarkastusten toteutumattomuus nopeatempoista rekrytointia vaativilla aloilla. Erityisesti henkilöstövuokrausalalla tämä voi olla ongelma, koska ala on syntynyt

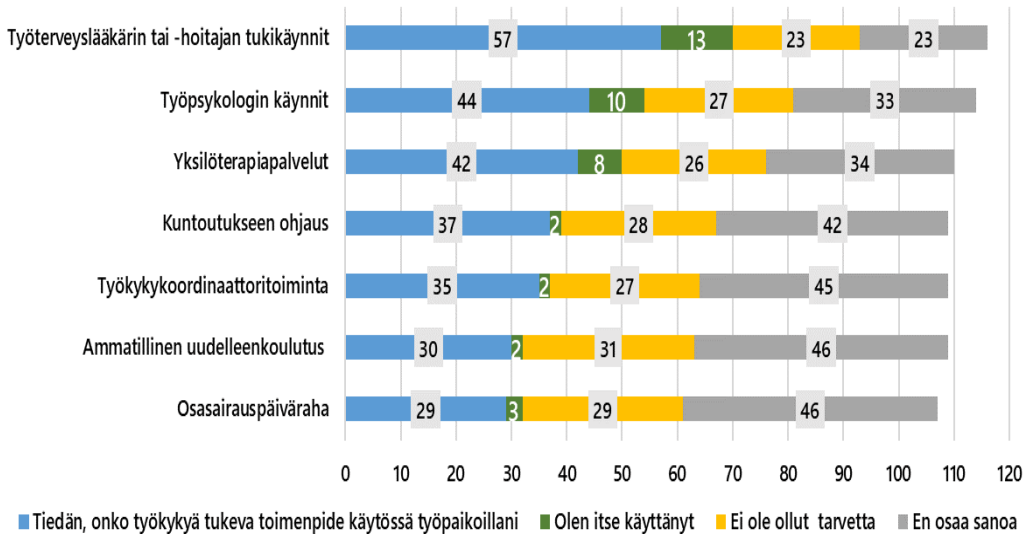
nopeasta ja vaihtelevasta työvoiman tarpeesta. Työhöntulotarkastus tai alkutarkastus saatetaan tehdä viiveellä, koska nopeissa työsuhteiden aluissa ja muutoksissa ei pysytä perässä. Nopeatempoisuus myös haastaa työntekijän työkykyä heikentävien tekijöiden tunnistamista ja tunnustamista, ja vastuuta jää paljon työntekijälle itselleen.

Työterveyshuollon puuttuminen voi myös olla ongelma sekä työntekijöille että työnantajille. Esimerkkinä kerrottiin työntekijöistä, jotka varaavat itse työvuoronsa digialustoilla. Työntekijän sairastuessa työnantajat saattavat vaatia heti ensimmäisestä päivästä lääkärinlausunnon, ja työntekijöille ei ole järjestetty työterveyshuoltoa. Todistus on haettava muualta, ja esimerkiksi etävastaanotolta saatua sairauspoissaolotodistusta ei työnantaja sitten välttämättä hyväksykään.

Työnantajien edustajien kohdalla työterveyshuollon puute saattaa nousta ongelmaksi erityisesti henkilöstönvuokrausalalla tilanteissa, joissa yrittäjä ilman työntekijöitä käyttää henkilöstönvuokrausta. Kun yrittäjällä ei ole työntekijöitä, hänellä ei ole velvollisuutta järjestää työterveyshuoltoa. Henkilöstönvuokrausyritys on vastuussa vuokratyöntekijöidensä työterveyshuollosta, joka ei kuitenkaan voi saada tietoa esimerkiksi vuokratyöpaikan altisteista tai työolosuhteista muuten, kun työtä vuokraavan yrittäjän työssä ei ole tehty työpaikkaselvityksiä. Henkilöstönvuokrausalalla yhteistyö perustuu tietojen vaihtoon siten, että vuokratyöntekijöitä käyttävä työnantaja luovuttaa tietoja työpaikkaselvityksistä ym. henkilöstönvuokrausyritysten käyttöön, jolloin heidän työterveyshuoltonsa pystyy toteuttamaan esimerkiksi lakisääteisiä terveystarkastuksia työntekijöilleen.

7.2.2 Työterveyshuollon kautta saatavat työkyvyn tuen palvelut

Kyselyssä kysyttiin työterveyshuollon kautta järjestyvistä työkyvyn tuen toimenpiteistä, kuten vastaanottokäynneistä lääkärillä tai hoitajalla, mielenterveyden palveluista ja kuntoutukseen liittyvistä toimenpiteistä. Monimuotoista ansiotyötä tekevistä noin kolmasosa tai noin puolet tiesi kunkin kysytyn työkyvyn tuen toimenpiteen osalta, oliko se käytössä heidän työpaikallaan vai ei (kuvio 4). Iso osa kyselyyn vastanneista siis ei tuntenut mahdollisuuksia saada työterveyshuollon kautta työkyvyn tuen palveluita.



Kuvio 4. Työpaikan ulkopuolisten asiantuntijoiden työkykyä tukevat palvelut ja niiden käyttö useampaa työtä samanaikaisesti tekevillä (n = 248, prosenttia vastanneista)

Myös haastatteluissa epätietoisuutta tuli esiin. Osa työntekijöistä ei tiennyt esimerkiksi myös lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvan työkyvyn tuen palveluja. Näissä tapauksissa työnantajan informointi on voinut olla riittämätöntä. Toisaalta jos henkilöllä ei ole ollut työkyvyn tuen tarpeita, hän ei ole välttämättä itsekään ryhtynyt selvittämään asiaa. Poissaolo työpaikan säännöllisistä kokouksista esimerkiksi osa-aikaisuuden vuoksi voi myös aiheuttaa informaation puutetta. Jos työnantaja ei ole kertonut työntekijöille heille kuuluvista työterveyshuollon palveluista, he ovatkin eriarvoisessa asemassa sen suhteen, miten ottavat itse selvää asioista.

Koska mä nyt oon lähinnä semmonen, en nyt niin vakituinen työntekijä, niin niihin ihan omiin palaveriini en pääse, tai en ole ollut niissä, että varmaan niissä sitten puhutaan, uskoisin, hyvinkin, ja jos mulle nyt tulis joku, niin minä voisin kyllä varmaan ihan itse kysyä, ja saisin siihen hyvän vastauksen, mutta tiedän ton firman paikkana siitä, kun olin sen ensimmäisen kymmenen vuotta siellä, että palaverissa käydään hyvinkin tarkasti tällöisiä asioita sitten lävitte, oli se työterveyttä, tai oli se terveydenhuolto, tai oli se mitä tahansa, että siellä varmaan sillä vakituisella porukalla. (Työntekijähaastattelu 4)

Jos mikään työnantajista ei tarjonnut sairaanhoitoa osana työterveyshuollon palveluja, haastatellut käyttivät julkista terveydenhuoltoa. Heillä oli vaihtelevia kokemuksia palvelujen saannista.

Kun monimuotoisen ansiotyön yhtenä osana on yksinyrittäjyys, haastatellut kertoivat työterveyshuollon hoituvan palkkatyön kautta. Yrittäjinä he eivät olleet hankkineet itselleen työterveyshuollon palveluja.

Henkilöstövuokrausalan yrityksillä voi olla eri tasoisia työterveyshuoltosopimuksia, toisilla vain lakisääteinen ja toisilla sopimukseen voi kuulua vaihtelevassa määrin muita palveluita. Esimerkkinä laajemmasta sopimuksesta mainittiin mielenterveyden tuen palveluita sisällytetyn sopimukseen.

Ja tietenkin sitten alalla, tällä alalla niin kun kaikilla muillakin aloilla, niin sehän on sitten aina vähän eritasoinen se työterveyshuolto, että minkälainen sopimus nyt sitte kylläkin on, että toisilla on vaan lakisääteinen ja toisilla kuuluu sitten lääkäripalveluita ja muita. (Työnantajahaastattelu 2)

Ja sit meil on työterveyden kautta mielen chatteja, sparreja, mut toki sit siin kohtaa ihmisil jo yleensä on joku tarve ilmaista sitä oloaan. Mutta yritetään kuitenkin eri kevyin keinoin tarjota sitä. Ja meil on työura huoltoa, et jos vaik huomataan, et jollain on vähän motivaatio kateissa ja hän ei sit kuitenkaan ite tiiä, mitä hän haluaisi tehdä, niin voidaan tarjota työnohjausta meidän työntekijöille tai tietyl taval sellasta apua hahmottamaan sitä, et missä ne mun vahvuudet on ja mitä mun nyt kannattais tehdä. (Työnantajahaastattelu 2)

Kyselyn perusteella työntekijät olivat työterveyshuollon kautta saatavista työkyvyn tuen keinoista käyttäneet useimmin työterveyslääkärin tai -hoitajan tukikäyntejä (13 %), työpsykologikäyntejä (10 %) sekä yksilöterapiapalveluita (8 %) (kuvio 4). Työterveyslääkäri- ja hoitajakäyntien ohella vastauksissa painottuu siis mielenterveyden tukeminen.

Toisaalta haastatteluaineistossa tuli esiin, että mielenterveyden tukemisen osalta voi olla vielä myös stigmaa, joka saattoi estää tarjolla olevien työterveyshuollon palveluiden riittävän käytön. Erään haastatellun työnantajan mukaan työterveyden saatettiin mieltää liittyvän pelkästään fyysisiin vaivoihin. Apua haetaan tällöin kyllä konkreettisiin vaivoihin, mutta jaksamiseen tai mielenterveyteen liittyvät asiat koetaan hankalampina. Jaksamattomuus tai uupuminen voidaan mieltää huonona työntekijyytenä ja sen katsotaan uhkaavan työn saamista jatkossa. Haastateltavan mukaan nuoret työntekijät kuitenkin tiedostavat jo paremmin jaksamiseen liittyviä asioita ja ovat myös kiinnostuneempia ylipäätään omasta jaksamisestaan.

Työterveyshuollon haastatteluissa tuli esiin vaihtelevia näkemyksiä työkyvyn tukemisen mahdollisuuksista erilaisiin työterveyshuoltosopimuksiin liittyen. Osa haastatelluista oli sitä mieltä, että lakisääteiset sopimukset eivät mahdollistaneet niin hyvin työkyvyn tukemista. Syyksi tälle arveltiin sitä, että työkykyasioihin edetään usein

sairaustapauksien kautta. Kun sairaanhoito puuttuu sopimuksesta, ei sairauskäynti muualla kuin työterveyshuollossa yleensä johda työkyvyn tukemisen edistämiseen, vaan pelkästään sairauden hoitoon. Osa työterveyshuollon edustajista oli sitä mieltä, että lakisääteisenkin sopimuksen puitteissa pystyy tukemaan työkykyä paljon, kunhan vain on tiedossa, minkälaista työtä työntekijä tekee. Työterveyshuollon edustajat painottivat myös työterveyshuollon omaa aktiivisuutta yhteydenpidossa lakisääteisen työterveyshuollon ostaneseen työnantajaan sekä työnantajan riittävää informointia siitä, että työkyvyn tukeminen kuuluu lakisääteiseen sopimukseen.

Työterveyshuollon edustajien mukaan terveystarkastusten altisteisiin töihin koettiin toteutuvan kohtalaisen hyvin lakisääteisten sopimusten kautta. Eräs haastateltava arveli työterveyshuollon edustajien voivan vaikuttaa hyvin suuresti terveystarkastuksienkin toteutumiseen sillä, miten aktiivisesti ja luottamuksellisesti onnistuu luomaan yhteistyösuhteen työnantajaan. Vuokratyöfirmojen osalta isoilla firmoilla arvioitiin olevan lakisääteiset tarkastukset kunnossa, mutta pienillä ei välttämättä. Vuokratyöfirmojen terveystarkastusten toteutukseen kuitenkin voi vaikuttaa se, että työnantaja ei tiedä työntekijän olevan vaikkapa useammalla eri vuokratyöfirmalla töissä. Tai sitten työntekijä on siirretty asiakasyrityksen sisällä altisteettomasta altisteiseen työhön, eikä vuokratyöfirmalle ole mennyt tietoa tästä ja lakisääteiset tarkastukset jäävät tekemättä.

7.2.3 Tyytyväisyys työterveyshuollon palveluihin

Kyselyn perusteella monimuotoista ansiotyötä tekevät olivat verrattain tyytyväisiä työterveyshuollon tai terveydenhoidon palveluihin. Joka toinen (47 %) vastanneista oli tyytyväinen palveluihin. Kuitenkin noin joka kolmas (31 %) ei ollut tyytyväinen saamiinsa palveluihin.

Työnantajien edustajien haastatteluissa tuli esiin monia haasteita yhteistyössä terveydenhuollon kanssa. Työterveyshuollon palveluita ei välttämättä saada tarpeita tai toiveita vastaavasti, koska palveluja tarjoavissa yrityksissä on työterveyslääkäreitä ja työterveyshoitajia liian vähän varsinkin pääkaupunkiseudulla. Työterveyshuollon asiakasvastaavan lääkärin vastaanotolle pitäisi päästä nopeammin, etenkin pidempikestoissa sairauspoissaoloissa. Jos näin ei ole, työntekijät asioivat muilla lääkäreillä, ja hoito ei ole jatkuvaa. Myös työterveyspsykologien vastaanottoa joutuu odottamaan liian kauan. Työterveyshuollon palveluja toivottiin myös saataville vuorotyön huomioiviin kellonaikoihin. Myös julkisen terveydenhuollon koettiin olevan jumissa siten, että palveluiden saanti on vaikeaa. Työterveyshuollon henkilöstön

koettiin vaihtuvan usein, ja työterveysyhteistyö pitää tällöin aloittaa aina uudestaan ja työterveyshuollon henkilöstön tutustua työpaikan olosuhteisiin ja historiaan.

No ei meil vaihdu vastuulääkäri, mut ei ne meidän vastuulääkärit oo siis oikein niinku tavottavissa koskaan. Et sitte mennä vaan sinne työterveyslääkärille ja sit se hoito voi olla, et he ei ookaan niinku jatkuva. Että sit, et meille nyt nimettiin kaksi sen takia, et mä niinku sit jossain vaihees reklamoin tästä, et nyt joku pitäis saada kiinni, et ei ihmiset voi niinku odottaa 2 kk:ta, mut et varsinkin näissä pidempikestoisissa sairaslomissa, niin nää ihmiset tarvi sen meijän oman työterveyslääkärin apua, et miten ne etenee siin. Ni sit ku he ei oo saatavilla, niin sit usein nää ihmiset itsekin kyllästyy ja ei mee sinne enää. (Ravintola-alan työnantajan edustaja, TH8)

Eli tietyt henkilöt saattaa siellä, yhteyshenkilöt vaihtua hyvin usein, mikä sit ei tee niin kauhean hedelmälliseksi sitä yhteistyötä, kun pitää aloittaa aina alusta. (Työnantajahaastattelu 9)

Työnantajien haastatteluissa kävi myös ilmi, että työnantajat toivoivat enemmän tukea työntekijöiden työkyvystä huolehtimiseen. Apua toivottiin esimerkiksi siihen, miten toimia tilanteissa, joissa työntekijä ei halua hakeutua työterveyshuoltoon, vaikka työnantajan edustaja arvioisikin hänen työkykynsä heikentyneen. Keskusteluyhteyden puuttumisen koettiin vaikeuttavan yhteistyötä, ja työterveyshuolloilta toivottiin enemmän informaatiota kuin vain sairauspoissaolon jatkuminen. Vaitiolovelvollisuus kyllä ymmärrettiin, mutta toivottiin yhteistä keskustelua työkyvystä esimerkiksi tilanteissa, joissa henkilö on todettu työterveyshuollossa työkykyiseksi, vaikka työnantajan edustaja kokisi, että työntekijä ei suoriudu työstä.

Ehkä se niinku, mitä mä työterveyden kanssa niinku työnantajan edustajana painin eniten on se, että mä ymmärrän kaikki vaitiolovelvollisuudet ja kaikki, mut ehkä just sellaset niinku et missä vaiheessa voidaan käydä yhdessä keskustelua, et siel on työnantaja ja siel on työntekijä ja siel on lääkäri, sen sijaan et me ollaan niinku koko ajan sen tiedon varassa et sairausloma loppuu torstaina ja sit tulee viikko lisää ja viikko lisää ja sit me ehkä niinku ollaan. Semmoset on vaikeita asioita. (Työnantajahaastattelu 8)

Työnantajahaastatteluissa tuli esiin, että työterveyshuollon terveystarkastuksissa käsiteltäisiin paremmin joitakin alakohtaisia kuormittavia tekijöitä. Esimerkiksi nostettiin ravintola-alalle tyypillinen suorittamisen kulttuuri, jossa arvostusta saa tekemällä ylen määrin työtä.

Ehkä siellä työterveydes on aika semmonen, et kaikkia työntekijöitä riippumatta alasta käsitellään samankaltaisesti. Mä muistan, et jokaisessa työterveyskeskustelussa, jos ei nyt mene sinne ihan itsenäisesti, mut jos käy säännöllisesti lääkärintarkastuksessa, niin siinä käydään läpi alkoholinkäyttöä,

joka on mun mielestä jo semmosta historiaa, et ei ravintola-alan ihmiset käytä niin paljon alkoholia niinku mielletään, mut ehkä joku tämmönen manuaali siellä on, koska se joka kerta kysytään tai sit se kysytään joka alalla. En mä tiedä. Mut ehkä se niinkun, et nää kuormittavat tekijät huomioidaan niissä työterveystarkastuksissa, niin ei mielestäni. (Työnantajahaastattelu 8)

Haastatteluissa tuli myös esiin kokemuksia työterveyshuollon henkilöstön riittämättömästä osaamisesta ja ajankohtaisen tiedon puutteesta palveluntuottajasta riippumatta. Erityisesti koettiin, ettei työterveyshuolloissa aina ymmärretä, millaisia odotuksia ja vaatimuksia nyky-yhteiskunta asettaa. Toisaalta haastatteluissa tuotiin esiin myös, että työterveyshuolloissa ymmärretään nykyisin paremmin osa-aikatyötä. Parantuneen ymmärryksen taustalla arveltiin suurimmaksi osaksi vaikuttavan haastateltujen työnantajien aktiivinen pyrkimys kehittää yhteistyötä työterveyshuollon kanssa. Esimerkiksi korvaavan työn mallista on pitänyt usein muistuttaa työterveyshuoltoa.

Työnantajien haastatteluissa tuli esiin myös henkilöstövuokrausyritysten hioneen toimintatapoja ja yhteistyötä työterveyshuollon palveluntuottajan kanssa, jotta työterveyshuolloilla olisi riittävä ymmärrys työn luonteesta. Erityisesti eri henkilöstöpalveluyrityksille lyhyitä aikoja kerrallaan työtä tekevien osalta työterveyshuolloille ei välttämättä synny kunnollista kuvaa työntekijän työkyvystä tai sen haasteista. Työnantajat pitävät kuitenkin tärkeänä havaita henkilöt, joiden tilanteeseen tulisi kiinnittää erityishuomiota. Useammalle henkilöstövuokrausyritykselle samaan aikaan työtä tekevien osalta lisäksi on haasteena sairauspoissaolojen hallittavuus. Työnantajien ja työterveyshuoltojen vaihtuminen aiheuttaa sen, että työntekijän kokonaispoissaoloista ei saada kunnollista kuvaa, ja esimerkiksi lakisääteiset rajat (30-60-90 päivää) eivät kerry. Työntekijän työkykyasioita ei pitäisikään haastateltavien mukaan hoitaa samaan aikaan useassa eri yrityksessä ja niiden työterveyshuolloissa. Ratkaisua tähän ei kuitenkaan haastatteluissa tullut esiin.

7.3 Työkyvyn lukutaito

Tutkimuksessa käytettiin aiemmin kehitettyä työkyvyn lukutaidon määritelmää (Leino ym. 2020) ja työhön liittyvän terveyden lukutaidon käsitettä (Ehmann et al. 2021). Työkyvyn lukutaidon käsitteen alla tarkasteltiin, missä määrin työntekijä tuntee työnsä asettamat vaatimukset työkyvylle ja tietää, miten työ vaikuttaa työkykyyn, terveyteen ja toimintakykyyn. Työkyvyn lukutaitoon liitettiin myös työntekijän tieto tarjolla olevista työkyvyn ylläpidon ja tuen mahdollisuuksista työssä ja sen ulkopuolella.

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, miten haastateltavat ymmärtävät itse työkyvyn käsitteen, joten heille ei tarjottu mitään valmista määritelmää. Sen sijaan kysyttiin: "jos sinua pyydetäisiin arvioimaan, millainen työkyky on tällä hetkellä, millaisia asioita kävisit mielessäsi läpi, jotta pystyisit vastaamaan kysymykseen". Kaikki haastatellut totesivat, että he miettivät fyysistä ja/tai psyykkistä terveyttään ja/tai toimintakykyään. Osa haastatelluista liitti terveyden ja toimintakyvyn spesifisti työhönsä pohtimalla esimerkiksi, miten hänen tietty sairautensa on huomioitu nykyisellä työpaikalla. Muutamat haastatellut mainitsivat miettivänsä myös työmotivaatiotaan tai työssä tarvittavaa osaamista arvioidessaan työkykyään. (Horppu, Keränen & Järvensivu 2024).

Tässä luvussa kuvataan koettua työkyvyn lukutaitoa pääasiassa kyselyvastausten kautta. Lisäksi on käytetty työntekijöiden, työnantajien ja työsuojelun asiantuntijoiden haastatteluja syventämään kyselyn antamaa tietoa erityisesti useamman samanaikaisen työn näkökulmasta. Haastateltaville ei esitelty työkyvyn lukutaidon käsitettä, eikä heitä siten pyydetty arvioimaan omaa tai työntekijöiden työkyvyn lukutaidon tasoa. Työkyvyn lukutaito on käsitteenä uusi (Leino ym. 2020) ja toistaiseksi vähän tutkittu, joten haastatteluista onkin pyritty tunnistamaan, millaisia teemoja työkyvyn lukutaitoon näyttäisi sisältyvän erityisesti monimuotoisen ansiotyön kontekstissa.

7.3.1 Miten hyvin työntekijät tuntevat työkykyyn vaikuttavia asioita

Kyselyyn vastanneet työntekijät arvioivat, miten hyvin he tietävät ylipäätään, mitkä asiat työssä vaikuttavat terveyteen ja tapaturmiin. Tulokset on esitetty taulukossa 10. Suurin osa useaa työtä tehneistä vastaajista arvioi tuntevansa melko tai erittäin hyvin työnsä terveyttä edistävät ja heikentävät tekijät sekä tapaturmariskit. Tapaturmariskeiltä suojautumisen keinot tunnettiin hieman paremmin kuin terveyttä haittaavilta tekijöiltä suojautuminen, mutta suurin osa vastanneista arvioi tietonsa vähintään melko hyväksi tämänkin väittämän osalta. Useampaa työtä samanaikaisesti tekevät naiset arvioivat tietävänsä miehiä paremmin, millaisia tapaturmariskejä on heidän työssään/-tehtävissään (khiin neliö -testin p -arvo=0,033).

Taulukko 10. Terveyteen ja tapaturmariskeihin vaikuttavien asioiden tuntemus useampaa työtä samanaikaisesti tekeillä (n = 245, prosenttia vastanneista).

Kuinka hyvin tiedät mielestäsi,	Erittäin huonosti	Melko huonosti	En hyvin enkä huonosti	Melko hyvin	Erittäin hyvin
mitkä asiat työssäsi voivat heikentää terveyttäsi?	0,9	6,1	10,0	62,8	20,4
mitkä asiat työssäsi voivat edistää terveyttäsi?	1,3	9,5	20,8	50,2	18,2
miten voit suojautua terveyttä haittaavilta tekijöiltä?	2,2	12,6	19,1	51,5	14,7
millaisia tapaturmariskejä työssäsi/-tehtävissäsi on?	0,0	5,7	10,0	60,4	23,9
miten voit suojautua tapaturmariskeiltä	0,9	6,9	11,3	62,8	18,2

Haastatellut työnantajien edustavat arvioivat, että nuorilla työntekijöillä on ylipäättään puutteellisemmat tiedot työn vaara- ja kuormitustekijöistä kuin kokeneemmillä työntekijöillä. Työsuojelun asiantuntijoiden mukaan nuoret ovat myös keskimäärin vähemmän kiinnostuneita työterveyden ja -turvallisuuden asioista, koska he ajattelevat olevansa ”kuolemattomia”. Toisaalta työnantajien edustajilla oli kokemuksia, että nuoret ymmärtävät vanhempia paremmin, että mielen terveyden haasteet ovat yhtä hyväksyttäviä syitä hakea apua kuin fyysiset vaivat.

V: Jos ajattelee sellaisia ihan nuoria, jotka on siellä ihan uransa alkumetreillä, niin kyllä se menee mun käsityksen mukaan kanssa noin, että aika lailla kuolemattomia ovat, että ei sillä ole niin hirveän suuri merkitys, paitsi sitten, jos sattuu jotain. Niin silloinhan tätä tämmöistä turvaverkkoa tietysti kaivataan, ja silloin niitä kysymyksiäkin voi ehkä enemmän tulla, eli tapaturmien kohdalla. (Työsuojelun asiantuntijan haastattelu 1)

Haastatteluissa keskusteltiin erityisesti usean työn tekemiseen liittyvistä kuormitus- ja voimavaratekijöistä. Työntekijät kuvailivat voimavaratekijänä mahdollisuutta vaikuttaa työmäärään ja työaikoihin sekä työtehtävien sisältöön. Työn kuormitustekijöitä ovat puolestaan esimerkiksi työstä palautumisen haasteet, huoli toimeentulosta ja vaihtuvien työpalettien kokoaminen. (Horppu, Keränen & Järvensivu 2024.)

Myös haastatellut työnantajien edustajat ja työsuojelun asiantuntijat nostivat esille toimeentuloon liittyvät tarpeet ja huolet, joiden takia työntekijät saattavat tehdä useampaa työtä ylikuormittumiseen saakka. Myös sinänsä myönteinen innostus työhön

varsinkin yrittäjänä toimiessa voi saada henkilön ylittämään tietoisestikin jaksamisensa rajat. Varsinkin vuokratyötä tekevät saattavat pyrkiä tekemään jokaisen keikkansa ”110-prosenttisesti” varmistaakseen työn jatkumisen. Joissakin ravintola-alan työyhteisöissä pitkien päivien tekeminen nostaa erityisesti työkavereilta saatua arvostusta. Uupumukseen johtava ylenmääräinen työnteko voi liittyä työnantajien mukaan myös henkilön maahanmuuttaja-asemaan tai kulttuuritaustaan, jossa edellytetään muuallakin asuvien perheenjäsenten toimeentulosta huolehtimista.

V: Siis se vaihteluhan on monelle se juttu, miksi ihan tietoisesti hakeudutaan siihen, että halutaan ehkä vähän niinku katsoa, että mitä kaikkea on tarjolla. Mutta sitten jos miettii sitä kuormittavuutta, niin kyllähän siinä sellaiseen tilanteeseen tullaan sillon, etenkin jos tehdään ihan tosi moneen paikkaan töitä, että ensinnäkin se työmäärä per viikko saattaa nousta siis tosi isoksi. Se edellyttää mun mielestä silloin siltä tekijältä sellaista aika hyvää itsensä johtamista, että tosiaan tunnistaa ne omat rajat, että missä vaiheessa pitää sitten huilata. Jos se leipä on kauhean levällään maailmalla, niin tietenkin siinä herkästi tulee siihen tilanteeseen, että tavallaan on aina valmis ottamaan vastaan kaikkea, mitä tarjotaan (Työsuojelun asiantuntijan haastattelu 1).

Työsuojelun asiantuntijat painottivat myös, että useaa työtä tekevän tulisi ymmärtää, miten lyhytkestoisempikin väsymystila huonon palautumisen takia voi aiheuttaa itselle ja/tai muille työtapaturmavaaran. Työstä toiseen siirtyminen nähtiin myös kognitiivisesti kuormittavana, varsinkin jos työtehtävät poikkeavat paljon toisistaan ja vaativat erityistä orientoitumista. Toisaalta asiantuntijat näkivät erilaiset työt myös voimavaratekijänä, varsinkin silloin, kun ne on itse valittu.

Työkyvyn lukutaitoon useaa työtä tehdessä näyttäisi siten kuuluvan keskeisesti tieto työn edellyttämästä toimintakyvystä ja vireystilasta sekä kyky tunnistaa näiden taso. Haastatellut työntekijät painottivatkin omaa vastuutaan huolehtia fyysisestä kunnosta ja palautumisesta työn ulkopuolella, koska työtunteja saattaa kertyä viikon aikana enemmän kuin yhtä työtä tehdessä ja toimiminen eri työn suorituspaikoissa on itsessään kuormittavaa. Haastateltavat kuvailivat erilaisia tapoja huolehtia terveydestä ja toimintakyvystä. He kertoivat myös keinoista pitää yllä hyvää vireystilaa työpäivän aikana, kuten riittävät ruokailut ja työpaikasta toiseen siirtymisten hyödyntäminen ulkoiluna. (Horppu, Keränen & Järvensivu 2024.).

Haastattelujen perusteella useaa työtä tekevän työkyvyn lukutaitoon näyttäisi sisältyvän myös kunkin työpaikan erityisten kuormitus- ja voimavaratekijöiden tunnistaminen ja tieto niihin vaikuttamisen keinoista. Haastatellut painottivat työntekijän omaa vastuuta asioiden puheeksi ottamisessa esihenkilön kanssa, jos näyttää siltä, että työtehtävät tai -ympäristö kuormittavat jostain syystä liikaa. Työnantajien haastatteluissa tuotiin esille,

että useilla työpaikoilla työskentely voikin kehittää työntekijän taitoa vertailla, miten samaa työtä voi tehdä erilaisilla tavoilla ja mikä voisi olla kohtuullinen työpanos ja riittävän hyvä työsuoritus. Useissa työpaikoissa vieraileva havaitsee myös ulkopuolisen silmin muidenkin työterveyttä tai -turvallisuutta vaarantavia tekijöitä ja voi käyttää työkyvyn lukutaitoaan koko työyhteisön hyväksi.

V: Pitää olla riittävän tietoinen niistä työn haitoista ja vaaroista, ja myös se oma kyky tuoda esille sitä, minkä asian kokee omaa työkykyä heikentävänä tekijänä, jotta työnantaja pystyy niihin reagoimaan. Kaikki ne, mitkä jää sanomatta, niin ne yleensä jää myös tekemättä ja korjaamatta, että se on varmaan siinä semmoinen keskeinen, puhutaan siitä työntekijävastuusta. (Työsuojelun asiantuntijan haastattelu 2)

Työkyvyn lukutaidon merkitys saattaa korostua monimuotoisessa ansiotyössä, koska työnantajien ja työterveyshuollon työkyvyn tuen mahdollisuudet ovat rajattuja tai vastuut ovat osin jopa epäselviä. Useaa työtä tekevältä vaaditaan enemmän taitoa arvioida omaa työkykyä, jos kontaktit työpaikkoihin ovat ohuemmat ja esihenkilö ei pysty seuraamaan työntekijän toimintaa työkyvyn varhaisen tuen mallin mukaisesti. Muutamat haastateltavat kertoivat sairauslomaa vaatineesta uupumuksesta tai vakavasta sairaudesta, jotka olivat heidän mukaansa seurausta liiallisesta työnteosta. He kertoivat oppineensa huomioimaan jaksamistaan paremmin, joten työkyvyn lukutaito oli ilmeisesti parantunut tältä osin heidän kohdallaan.

Työntekijöiden haastatteluissa tuli esille, että hyvinvointi monimuotoisessa ansiotyössä voi vaatia työntekijältä myös sosiaalista kyvykkyyttä, varsinkin jos työyhteisöt vaihtuvat usein. Tarvitaan esimerkiksi sujuvaa yhteisöihin liittymisen taitoa ja kykyä pitää rakentavasti puoliaan, jotta henkinen hyvinvointi säilyy hyvänä. (Horppu, Keränen, Järvensivu 2024). Työkyvyn lukutaito voikin tarkoittaa siten myös omien sosiaalisten voimavarojen tuntemista ja työpaikkojen valintaa, mahdollisuuksien mukaan, tästä näkökulmasta.

Monimuotoisessa ansiotyössä työkyvyn lukutaitoa saatetaan tarvita myös työtehtävien osaamiseen liittyen. Haastatellut kertoivat, että vaihtuvissa työpaikoissa ei aina kiinnitetä tarpeeksi huomiota siihen, riittääkö työntekijän koulutustaso annettuihin tehtäviin tai onko hän saanut riittävän perehdytyksen työhönsä (Horppu, Keränen, Järvensivu 2024). Muutamat työntekijät kertoivat tilanteista, joissa oli syntynyt työtapaturma tai jopa ammattitauti, koska he olivat suorittaneet annettuja tehtäviä, joihin osaaminen ei kuitenkaan riittänyt. He kertoivat oppineensa sen jälkeen kieltäytymään sopimattomista tehtävistä, minkä vuoksi he olivat tosin myös menettäneet joitakin potentiaalisia työpaikkoja. Tieto työssä vaaditun ja oman

osaamisen vastaavuudesta näyttäisi siten olevan yksi työkyvyn lukutaidon tärkeä osa-alue.

7.3.2 Työkyvyn ylläpitoon liittyvän tiedon lähteet ja tiedon saannin helppous

Työkyvyn lukutaitoon sisältyy myös tieto työkyvyn ylläpidon keinoista ja tuen mahdollisuuksista työssä ja sen ulkopuolella. Kyselyyn vastanneet työntekijät arvioivat, missä määrin he saivat ylipäättään työkykyyn ja työterveyteen liittyvää tietoa eri tahoilta. Vastausten perusteella useaa samanaikaista työtä tekevät kokivat saavansa melko vähän tietoa työterveyteen ja työkykyyn vaikuttavista asioista työpaikoillaan. Erityisen vähän tietoa on saatu työsuojeluvaltuutetuilta ja luottamusmiehiltä. (Taulukko 11.)

Useampaa työtä samanaikaisesti tekevät miehet arvioivat naisia useammin saavansa tietoa työterveyteen ja työkykyyn vaikuttavista asioista esihenkilöltä (khiin neliö -testin p-arvo $p=0,024$), työkavereilta (khiin neliö -testin p-arvo $=0,023$), luottamusmieheltä (khiin neliö -testin p-arvo $p=0,006$) ja työsuojeluvaltuutetulta (khiin neliö -testin p-arvo $p=0,031$).

Taulukko 11. Tiedon saanti työterveyteen ja työkykyyn vaikuttavista asioista useampaa työtä samanaikaisesti tekevillä (n = 245, prosenttia vastanneista).

Kuinka paljon olet saanut tietoa työterveyteen ja työkykyyn vaikuttavista asioista:	En lainkaan	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
Esihenkilöltä	26,5	29,1	26,5	13,5	4,4
Työkavereilta	16,0	22,4	34,9	21,6	5,2
Luottamusmieheltä	65,4	14,7	10,0	7,8	2,2
Työsuojeluvaltuutetulta	70,6	10,8	8,7	6,9	3,0
Työterveyshuollosta	37,1	17,7	23,7	15,5	6,0

Kyselyyn vastanneet työntekijät arvioivat myös, missä määrin he saivat työturvallisuuden liittyvää tietoa eri tahoilta. Vastausten perusteella useaa samanaikaista työtä tekevät saavat melko vähän tietoa työturvallisuuteen liittyvistä asioista työpaikoillaan. Erityisen vähän tietoa on saatu työsuojeluvaltuutetuilta ja luottamusmiehiltä sekä työterveyshuollosta. (Taulukko 12.) Useaa työtä tekevät miehet arvioivat naisia useammin saavansa tietoa työturvallisuuden vaikuttavista asioista

esihenkilöltä (khiin neliö -testin p-arvo=0,007), luottamusmieheltä (khiin neliö -testin p-arvo=0,003) ja työsuojeluvaltuutetulta ((khiin neliö -testin p-arvo=0,041).

Taulukko 12. Tiedon saanti työturvallisuuteen liittyvistä asioista useampaa työtä samanaikaisesti tekevillä (n = 244, prosenttia vastanneista).

Kuinka paljon olet saanut tietoa työturvallisuuteen liittyvistä asioista:	En lainkaan	Melko vähän	Jonkin verran	Melko paljon	Erittäin paljon
Esihenkilöltä	23,7	20,7	29,3	19,4	6,9
Työkavereilta	17,7	18,1	35,8	22,8	5,6
Luottamusmieheltä	68,1	12,7	12,7	4,3	2,2
Työsuojeluvaltuutetulta	69,1	10,0	13,1	4,8	3,0
Työterveyshuollosta	50,4	17,4	17,0	10,9	4,3

Vaikka kyselyyn vastanneet eivät pitäneet työkavereita merkittävinä työkykyä tai työturvallisuutta koskevan tiedon lähteinä, suurin osa useaa työtä tehneistä arvioi kuitenkin, että työkaverien kanssa keskustellaan työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvistä asioista. Vastakkainen näkemys oli joka neljännellä vastanneella. (Taulukko 13.)

Taulukko 13. Arviot väittämässä työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyen useampaa työtä samanaikaisesti tekevillä (n = 242, prosenttia vastanneista).

Arvioi työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviä väittämiä.	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työpaikallani keskustellaan työkaverien kesken työterveyteen vaikuttavista asioista	13,5	10,5	18,3	42,4	15,3
Työpaikallani keskustellaan työkaverien kesken työturvallisuuteen liittyvistä asioista.	12,3	13,2	16,7	44,9	12,8

Kyselyssä tiedusteltiin myös, miten helpoksi useaa työtä samanaikaisesti tekevät kokevat työterveyttä ja -turvallisuutta koskevien neuvojen ja avun pyytämisen eri tahoilta. Suurin osa useaa työtä tekevästä vastaajista arvioi, että heidän on erittäin tai

melko helppoa pyytää neuvoja tai apua työterveyttä tai -turvallisuutta koskevissa asioissa esihenkilöiltä ja työkavereilta. Työterveyshuollon lähestyminen koettiin myös kohtuullisen helpoksi, mutta luottamusmiehet ja työsuojeluvaltuutetut koettiin tässäkin yhteydessä muita osapuolia vieraammaksi. (Taulukko 14.) Useaa työtä tekevät miehet arvioivat naisia useammin, että heidän on helppoa pyytää apua tai neuvoja työsuojeluvaltuutetulta (khiin neliö -testin p-arvo=0,010) tai työterveyshuolloilta (khiin neliö -testin p-arvo=0,040).

Taulukko 14. Avun tai neuvojen pyytämisen helppous, jos jokin asia heikentää työterveyttä tai -turvallisuutta työssä useampaa työtä samanaikaisesti tekevillä (n = 239, prosenttia vastanneista).

Jos huomaat, että jokin asia heikentää työterveyttä tai -turvallisuutta työssä, miten helppoa sinun on pyytää apua tai neuvoja:	Erittäin vaikeaa	Melko vaikeaa	Ei helppoa eikä vaikeata	Melko helppoa	Erittäin helppoa
Työkavereilta	3,9	8,7	10,4	42,2	34,8
Esihenkilöiltä	10,0	12,2	16,5	35,2	26,1
Luottamusmieheltä	34,8	7,6	31,2	17,9	8,5
Työsuojeluvaltuutetulta	35,0	8,0	34,1	14,1	8,8
Työterveyshuollosta	21,7	12,4	29,2	23,9	12,8

Kyselyyn vastanneet työntekijät arvioivat lisäksi, miten helppoa on ymmärtää saatua tietoa ja arvioida sen merkitystä. Suurin osa useaa työtä tekevästä vastaajista arvioi ymmärtävänsä työterveyttä ja -turvallisuutta koskevia ohjeita hyvin ja pystyvänsä siten jopa opastamaan työkavereita. Suurin osa vastaajista arvioi ymmärtävänsä hyvin myös työterveyshuollon antamia ohjeita ja osaavansa arvioida niiden soveltuvuutta omaan työhönsä. Vastaajat kokivat pystyvänsä ymmärtämään myös esihenkilöiden antamien ohjeiden soveltuvuutta omaan työhönsä. (Taulukko 15.)

Kyselyyn vastanneet työntekijät arvioivat lopuksi, miten hyvin he mielestään toimivat annettujen ohjeiden mukaisesti. Lähes kaikki useaa työtä tekevästä vastaajista ilmoittivat noudattavansa hyvin työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviä ohjeita ja toimivansa työssään niin, ettei työturvallisuus vaarannu. Tulokset on esitetty taulukossa 16.

Taulukko 15. Tiedon ymmärtämisen ja arvioimisen helppous useampaa työtä samanaikaisesti tekevillä (n = 240, prosenttia vastanneista).

Arvioi työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviä väittämiä.	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Saan helposti tietooni työturvallisuuteen liittyvät ohjeet tai suositukset.	10,0	16,1	27,4	34,3	12,2
Minun on helppo lukea ja ymmärtää koneiden ja kemikaalien tms. turvallisen käytön ohjeet.	3,5	12,2	16,1	44,8	23,5
Pystyn antamaan tarvittaessa työkavereille ohjeita, miten he voivat ehkäistä terveyshaittoja tai tapaturmia työssä	4,8	7,0	20,2	46,1	21,9
Minun on helppo ymmärtää työterveyshuollossa saamani työhön liittyvät toimintaohjeet.	7,1	4,0	29,1	36,1	23,8
Pystyn toimimaan työssä työterveyshuollosta saamieni ohjeiden mukaan.	9,3	10,6	32,8	29,2	18,1
Pystyn arvioimaan, miten oikeaan osuvia/päteviä ovat työterveyshuollossa annetut toimintasuositukses.	7,1	2,7	32,9	40,9	16,4
Pystyn arvioimaan, miten oikeaan osuvia/päteviä ovat esihenkilön antamat ohjeet työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyen.	4,9	4,9	26,9	44,8	18,5

Taulukko 16. Työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvien ohjeiden mukainen toiminta useampaa työtä samanaikaisesti tekevillä (n = 246, prosenttia vastanneista).

Arvioi työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviä väittämiä.	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Noudatan työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyviä ohjeita.	0,9	2,6	7,4	43,3	45,9
Toimin työssä niin, että työturvallisuus ei vaarannu.	0,9	2,6	5,6	42,9	48,0

Haastatellut työntekijät kertoivat, että työpaikoilla informoitiin vaihtelevasti asioista, jotka liittyivät työterveyteen tai -turvallisuuteen. Osa-aikaisilla työntekijöillä oli vaihtelevia kokemuksia myös siitä, pääsivätkö he mukaan kuulemaan terveyden edistämiseen liittyvää tietoa esimerkiksi työhyvinvointipäivissä. Haastatellut mainitsivat työterveyttä ja -turvallisuutta koskevan tiedon lähteiksi myös työkaverit, varsinkin jos

esihenkilöltä ei ollut saatu riittävästi tietoa. Osa kertoi oppineensa työssä ikävien kokemusten kautta, miten ei kannata toimia. (Horppu, Keränen, Järvensivu 2024.).

Haastateltavilla oli vaihtelevia kokemuksia myös siitä, miten helposti osa-aikaiset työntekijät saivat tietoa työpaikan tarjoamasta työkyvyn tuesta, kuten työterveyshuollon palveluista tai osaamisen kehittämisen tilaisuuksista. Työsuojeluvaltuutettujen antama tuki tunnettiin yleensä huonosti, ja heidän toivottiinkin kulkevan enemmän työntekijöiden keskuudessa kyselemässä kuulumisia ja kertomassa palveluista (Horppu, Keränen, Järvensivu 2024.).

Haastatellut työntekijät kertoivat saaneensa tietoa työkyvyn ylläpitoon työterveyshuollosta. Vastaanoitoilla oli opastettu sairauksien hoidossa ja niiden uusimisen ennaltaehkäisyssä, esimerkiksi painottamalla riittävän unen merkitystä. Varsinkin työsuhteen alkuun sijoittuvassa terveystarkastuksessa – mikäli sellaiseen oli ohjattu – oli opastettu työergonomiaan ja laajemminkin työkyvyn ylläpitoon myös vapaa-ajalla. Haastateltavien mukaan työterveyshuollossa eri kuitenkaan ollut keskusteltu spesifisti työkyvyn ylläpidosta silloin, kun tehdään useaa työtä samaan aikaan. (Horppu, Keränen, Järvensivu 2024.).

Muutamat haastateltavat kertoivat etsineensä työkykyä koskevaa tietoa netistä. Tässä kohdin tunnistettiin esimerkiksi ammattiliiton omat sivut. Aikakauslehdistä oli luettu juttuja työhyvinvoinnista ja keinoista sen edistämiseksi omatoimisesti. Lisäksi tietoa työkyvystä ja sen ylläpidosta oli saatu aiemmissa ammattikoulutuksissa. Joku muisteli saaneensa jo kotoa oppia, miten työssä kannattaa toimia, ettei kuormita itseään liikaa fyysisesti tai henkisesti. Osa haastateltavista oli tietoinen myös muiden tahojen tarjoamasta työkyvyn tuesta. Tiedettiin esimerkiksi, että verotuksessa sai vähentää itse ostetut työturvalliset kengät. Joku oli käyttänyt laajemminkin julkisia erikoissairaanhoidon palveluja ja kuntoutuspalvelua. Tunnettuja olivat myös yksityiset hyvinvointipalvelut, kuten hierontapalvelut. Ammattiliiton sponsoroimat liikuntapalvelut olivat myös joillekin tuttuja. Kukaan haastateltavista ei maininnut lähteitä, joista olisi haettu ja saatu tietoa erityisesti siitä, miten työkykyä pidetään yllä useaa samanaikaista työtä tehtäessä.

Haastatteluissa mainittiin erilaisia työkykyyn liittyviä tekijöitä, jotka työntekijän tulisi tunnistaa. Tietäminen tai ymmärtäminen onkin keskeinen osa-alue työhön liittyvän terveyden lukutaidon erilaisissa määritelmässä (mm. Ehmann ym. 2021). Toisaalta haastatteluissa tuotiin esille, että tieto ei välttämättä takaa sellaista toimintaa, joka ymmärretään itselle hyväksi. Esimerkiksi Leinon ym. (2020) työkyvyn lukutaidon määritelmään sisältyikin myös motivaatio toimia tietämyksensä perusteella. Toisaalta

motivaationkin lisäksi tarvitaan yleensä toiminnan mahdollistavaa fyysistä ja/tai sosiaalista ympäristöä (Michie ym. 2005).

Työhön liittyvän terveyden lukutaidon tutkimuksissa ehdotetaan, että lukutaitoon vaikuttavat yksilötason tekijöiden ohella interpersoonalliset tekijät (mm. missä määrin työtoverit ja esihenkilöt jakavat tietoa) sekä organisaatiotason tekijät, kuten työterveyteen ja -turvallisuuteen liittyvä koulutus ja ohjeistus tai vuorovaikutusrakenteet, joilla saadaan selville työhyvinvointiin ja työympäristöön liittyviä riskejä (Larsen et al. 2015; Larsen et al. 2019; Ehmann et al. 2021). Jatkotutkimuksissa on tarpeen selvittää, millaiset tekijät vaikuttavat työkyvyn lukutaidon tasoon.

7.4 Työkyvyn tuen järjestämisen ja työturvallisuudesta huolehtimisen haasteet

Monimuotoisen ansiotyön tekijöiden työkyvyn tukeen ja työturvallisuudesta huolehtimiseen liittyy monia haasteita, joita on käsitelty tässä raportissa. Tässä loppuluvussa niihin palataan vielä kootusti samalla vastaten tutkimuskysymykseen kuusi. Seuraavassa luvussa listataan haastatteluissa esiin tulleita hyviä käytäntöjä.

Monimuotoinen ansiotyö muodostaa työkyvyn tuelle ja työturvallisuudesta huolehtimiselle haasteita niin työnantajien ja työntekijöiden kuin työterveyshuollon ja työsuojeluhallinnonkin näkökulmista. Haasteita muodostuu erityisesti sen vuoksi, että työturvallisuuskäytännöt ja työkyvyn tuen käytännöt ja järjestelmä on rakennettu työnantajakeskeisesti ja yhden melko pitkäkestoisen palkkatyösuhteen perusoletuksen varaan (Ks. Järvensivu, Horppu & Keränen 2024a). Monimuotoinen ansiotyö poikkeaa tästä perusoletuksesta, koska sen tekijät tyypillisesti työskentelevät useille työnantajille ja työsuhteet tai keikat voivat olla hyvinkin lyhytkestoisia tai työn tekeminen voi perustua kokonaisuudessaan monimutkaisempiin sopimussuhteisiin, kuten vuokratyöhön tai laskutuspalvelujen käyttöön. Käymme seuraavaksi läpi eri toimijoiden kohtaamia haasteita kooten yhteen edellisissä luvuissa esitettyjä huomioita sekä hyödyntäen tutkimushankkeesta aiemmin kirjoitettua artikkelia (Järvensivu ym. 2024a).

Monimuotoisen ansiotyön tekijöiden haastattelut toivat esiin monenlaisia haasteita työkyvyn tuen järjestämisessä ja työturvallisuudesta huolehtimisessa. Tiivistäen ja vain vähäisesti kärjistäen voisi todeta heidän jäävän huomattavalta osin työpaikkatasolla organisoitujen käytäntöjen marginaaliin tai jopa ulkopuolelle johtuen heidän löyhistä ja vaihtelevista työpaikkasidoksistaan. Monimuotoisen ansiotyön tekijät kokivat pitkälti itse vastaavansa työhyvinvoinnistaan, mikä on todettu myös suomalaisten

korkeakoulutettujen monimuotoisen ansiotyön tekijöiden osalta (Järvensivu 2022). Tässä mielessä monimuotoisessa ansiotyössä on samankaltaisuutta yksityrittäjien tilanteisiin. Työkyvyn tuki ja siihen liittyvät haasteet eivät kuitenkaan olleet kaikille monimuotoisen ansiotyön tekijöille samanlaisia, vaan ne vaihtelivat työpaikkakohtaisten käytäntöjen mukaan, työsuhdemuotojen perusteella sekä työntekijän piirteiden, kuten ammattitaitotason vuoksi.

Haastatellut työntekijät kertoivat, että osa-aikaiset tai vuokratyötä tekevät saivat usein niukasti työkyvyn tuen ja työturvallisuuden näkökulmasta keskeistä tietoa kulloiseltakin työpaikaltaan. Perehdytys työtehtäviin, työkäytäntöihin, työturvallisuuteen ja työterveyshuollosta saataviin palveluihin vaihteli työpaikoittain. Osalla työpaikoista perehdytys oli järjestetty systemaattisesti, mutta osalla ei. Etenkin lyhyisiin sijaisuuksiin tai keikoille tuleville ehdittiin järjestää perehdytystä niukasti. Ylipäänsä toistaiseksi voimassa olevassa isohkon prosenttiosuuden osa-aikaisessa palkkatyösuhteessa työkyvyn tuen tilanne oli varsin erilainen kuin lyhyitä keikkoja eri työpaikoilla tekevien kohdalla. Vuokratyötä taas koskee oma sääntelynsä. Haastattelujen perusteella siihen kuitenkin liittyi ongelmia ja vuokratyöhön suunnitellut toimintamallit ja käytännöt realisoituivat vaihtelevasti.

Yhtä lailla kuin työpaikoilla omaksutut käytännöt ja työsuhdemuodot aiheuttivat eroja työkyvyn tuen käytäntöihin ja työturvallisuudesta huolehtimiseen, myös usean työn tekijät itse ovat heterogeeninen ryhmä, mikä niin ikään heijastuu työkyvyn tukeen ja sen tarpeisiin. Osa haastatelluista hankki kaupan- tai ravitsemusalalta lisäansioita opintojen tai muiden ammattien töiden oheen, jolloin näiden alojen töitä tehtiin tyouralla vain hetkellisesti tai sivutyönä. Näistä työntekijöistä erottui selvästi aloilla pitkän uran tehneiden ammattilaisten ryhmä.

Ryhmät erosivat toisistaan ammatillisen orientaation ja identiteetin sekä ammattitaidon ja siihen lukeutuvan työn riskien tuntemisen mutta toisaalta myös riskeille altistumisen keston perusteella. Usealla työpaikalla saman alan töitä pitkään tehneiden ammattitaito ja osaaminen saattoivat olla jopa yhtä työtä tekeviä parempia, mutta uuteen työpaikkaan mennessä heilläkin oli paljon opittavaa paikallisista käytännöistä. Vain hetkellisesti aloilla toimivien ammattitaito jäi ohuemmaksi kuin alan ammattilaisilla, joilla usein oli takanaan myös paljon koulutusta ja alan tutkintoja.

Henkilöstökoulutukseen osallistumismahdollisuuksia, kuten mahdollisuutta osallistua työturvallisuuteen liittyviin tietoiskuihin tai koulutuksiin, ei monimuotoisen ansiotyön tekijöillä välttämättä ollut vastaavasti kuin vakituisella kokopäivätoimisella henkilöstöllä. He eivät välttämättä olleet paikalla koulutusten aikaan tai työpaikalla oletettiin yleisesti, ettei osallistuminen kuulunut heille. Osa haastatelluista ei tuntenut työnantajiansa

työkyvyn tukitoimia tai työterveyshuollon mahdollisuuksia, osa taas ajatteli, ettei ollut niihin oikeutettu.

Haastateltavat mielsivät työnantajien vastaavan työoloista ja työympäristön turvallisuudesta, mutta he näkivät oman roolinsa työhyvinvoinnistaan ja työkyvystään huolehtimisessa hyvin tärkeänä. Muilla toimijoilla ei ollut ymmärrystä heidän tilanteistaan eikä töiden kokonaisuudesta, jolloin vastuu työkyvyn tuesta ja osin myös turvallisista työkäytännöistä jäi huomattavalta osin työntekijälle itselleen sekä hänen lähipiirilleen. Haastatellut myös huolehtivat aktiivisesti työhyvinvoinnistaan. Moni pohti työpaletin kokonaisuuden mielekkyyttä ja toimivuutta arjessa. Osa rakensi työpalettiaan esimerkiksi töihin sisältyvien sosiaalisten kontaktien laatu ja määrä tarkasti huomioiden. Jos toinen työ oli yksin tehtävää, toiseksi saatettiin tarkoituksella valita asiakaskontakteja tai työyhteisöllisyyttä sisältävä työ. Osa haastatelluista järjesti terveyspalvelunsakin toimivaksi kokonaisuudeksi itse julkisella, yksityisellä tai opiskelijoiden terveydenhoidossa riippuen siitä, mikä kussakin tapauksessa oli mahdollista.

Usean työn tekemisessä yksi tärkeä tehtävä muiden joukossa on työpaletin hallinnointi, eli töiden valikointi ja järjestäminen niin päivien tasolla kuin pidemmällä aikavälilläkin (ks. myös Järvensivu 2022). Se on sekä rikkaus että kuormitustekijä monimuotoisessa ansiotyössä. Tutkituilla aloilla usean työn tekijät tekivät päätökset työpaletistaan ja työmäärästään itsenäisesti, huomioiden perheen ja lähipiirin tarpeita. Työpaletin hallinnointi kytkeytyi monille tärkeään autonomiaan, eli joustavuuteen ja vapauksiin valita työnteon aikataulut, paikat, tehtävät ja työyhteisöt. Työpaletin järjestelymahdollisuus oli omiaan tukemaan työkykyä.

Toisaalta työpaletin koostamisesta ja hallitsemisesta muodostui monille haaste ja kuormitustekijä, koska se vaati paljon huomiota. Vastaava haaste on havaittu korkeakoulutetuilla usean työn tekijöillä (Järvensivu 2022). Töiden jatkuvaa uudelleen järjestelyä ja työpäivien organisointia on nimitetty töiden järjestämisen metatyöksi (Järvensivu ym. 2024a), joka koostuu uusien töiden tai keikkojen suunnittelusta, hankkimisesta, valikoinnista ja järjestämisestä työpaletin kokonaisuuteen sopivasti sekä erilaisten tehtävien järjestelyistä ja aikatauluttamisesta osana jokapäiväistä arkea. Töiden järjestämisen metatyö muodostaa monimuotoisen ansiotyön laajan osa-alueen, joka lähtökohtaisesti jää vapaa-ajalle ja jossa onnistumiseen ei löydy tukea. Se on kuitenkin työnteon tavan tärkeisiin hyvinvointia tukeviin vapauksiin väijäämättömästi kytköksissä.

Työnantajahaastateltavat korostivat velvollisuuttaan havainnoida ja selvittää työkyvyn ja työturvallisuuden riskejä työpaikallaan ja seurata myös usean työn tekijöiden työkykyä.

Työntekijän työkyvyn havainnointi ja seuranta oli kuitenkin monimuotoisen ansiotyön tapauksessa usein vaikeaa. Kontakteja työntekijöihin oli vähän, jos työtä tehtiin nollatuntisopimuksella, tarvittaessa töihin kutsuttavana, vuokratyönä tai pienenä osa-aikaisuutena. Mikäli työkykyongelma realisoitui siten, että työntekijä jätti vain keikkoja ottamatta, kukaan ei välttämättä havainnut tilannetta. Työkyvyn tilannearvioita pitkäkestoisemmissa työsuhteissa taas hankaloitti se, ettei tieto toisesta työstä välity työnantajalle, ellei työntekijä itse kerro tai asia tule esiin esimerkiksi työvuoroja suunniteltaessa. Lähtökohtaisesti työntekijän vapaa-ajan toiminta ei kuulu työnantajalle, ellei kyse ole kilpailevasta toiminnasta tai muusta selkeästä lojaliteettivelvoitteen rikkomisesta.

Vastaavalla tavalla kuin työntekijän kohtaamien haasteiden havaitseminen, myös ilmenneiden työkykyongelmien selvittäminen ja korjaaminen oli työnantajille monimuotoista ansiotyötä tekevien kohdalla erityisen vaikeaa. Sama koski jossain määrin työturvallisuuteen liittyviä seikkoja, joskin monella työpaikalla työskennelleet saattoivat toisinaan havaita riskejä ja ongelmia muita tarkkanäköisemmin ja tällä tavoin olla hyödyksi työnantajan työsuojelutyölle. Sen sijaan työnantajan havaitsemien työkykyongelmien juurisyy saattoi olla työkykyongelman havainneen työnantajan ulottumattomissa, kuten toisessa työssä tai erilaisten aktiviteettien yhteisvaikutuksessa. Tällöin ongelman korjaaminenkaan ei ollut sen havainneen työnantajan käsissä.

Työpaikkojen yhteisistä työkykyneuvottelukäytännöistä ei löytynyt kokemuksia. Työnantajan mahdollisuudet puuttua työntekijän työajan ulkopuoliseen elämään ovat ylipäänsä rajalliset. Esimerkiksi väsyneeltä tai jopa uupuneelta vaikuttavan usean työntekijän kanssa oli mahdollista lähinnä vain keskustella, tai vedota työntekijän velvollisuuteen ylläpitää työkykyään ja palautua vapaa-ajalla. Työnantajan oli myös vaikea arvioida, milloin toinen työ oli palauttavaa ja milloin kuormittavaa, mikä hankaloitti työkyvyn tukemista entisestään.

Erilaisten työhön paluun tuen, työn muokkauksen tai korvaavan työn käytäntöjen soveltaminen usean työntekijöihin oli haastavaa silloinkin, kun työnantaja olisi halunnut niitä käyttää. Vuokratyöntekijän tai keikkailijan taas odotettiin lähtökohtaisesti olevan osaava ja täysin työkykyinen työhön, johon nopealla aikataululla haettiin tekijää. Työn muokkaus työntekijän mukaan tai korvaava työ edustavat tähän nähden jokseenkin päinvastaista ajattelua ja perustuvat oletukseen pitkäkestoisesta työsuhteesta. Ne eivät sovellu ainakaan kaikkeen monimuotoiseen ansiotyöhön.

Sen sijaan henkilöstövuokrausrytyksessä räätälöintimahdollisuuksia saattoi löytyä. Toisaalta vuokratyön osalta työkyvyn tuen rooleja kuvattiin epäselviksi tai keinotekoisiksi. Vastuita oli vaikea toteuttaa määritellyillä tavoilla eikä tieto kulkenut

organisaatioiden välillä. Työsuojelutoimijoiden koettiin nykylainsäädännössä sijaitsevan epäloogisissa organisaatioissa ja riskinarviointien jäävän kulkematta organisaatiolta toiselle. Useampaan organisaatioon jakautunut esihenkilötyökin hankaloitti työkyvyn tai työhön paluun tukemista. Yrittäjästatuksella työskentelevät jäivät työkyvyn tuen käytäntöjen ulkopuolelle kulttuuriseteleitä myöten, vaikka työntarjoaja olisi halunnut niitä jakaa.

Moni etenkin työkykyä ja työhyvinvointia mutta toisinaan myös työturvallisuutta edistämään tarkoitettu käytäntö oli suunniteltu oman vakituisen henkilöstön ja yhden kokoaikaisen työsuhteen näkökulmasta. Työnantajat joutuivat käytännössä tekemään rajauksia siinä, ketkä kuuluivat henkilöstöön ja ketkä eivät ja kuka oli oikeutettu mihinkin. Rajaukset eivät toki olleet pelkästään työnantajien käsissä, vaan ne linkittyivät monenlaisiin säännöksiin. Käytännössä rajauksiin syntyi variaatiota yritysten välillä ja jopa niiden sisällä riippuen siitä, mistä työkyvyn tuen tai työsuojelun osa-alueesta oli kyse. Toisin sanoen käytännöt eivät olleet yhtenäisiä. Perusongelmaksi kiteytyi se, että työkyvyn tukemisessa onnistuminen olisi edellyttänyt puolin ja toisin pitkäkestoista ja kokonaisvaltaista sitoutumista, mikä ei monimuotoisessa ansiotyössä tavanomaisesti toteudu. Työturvallisuuden osalta haasteet liittyivät erityisesti perehdytyksen järjestämiseen ja työpaikan käytäntöjen tuntemiseen.

Työterveyshuollon edustajien näkökulmasta monimuotoisen ansiotyön tekijöiden työkyvyn tukemista hankaloittivat tiedon ja toimintamahdollisuuksien puutteet. Nopeatempoiset työnantajavaihdokset vaikeuttivat tai tekivät mahdottomaksi toteuttaa hoitosuhteen jatkuvuuden ja kokonaisvaltaisuuden periaatteita. Työntekijän erilaisten työympäristöjen ja niiden kuormitustekijöiden tunteminen ja tiivis työnantaja-asiakasyhteistyö hankaloituivat huomattavasti, kun työntekijällä oli useita työnantajia.

Työnantajakohtaisesti järjestettävän työterveyshuollon toimintamahdollisuudet eivät ulottuneet työnantajan rajojen yli eikä aina ollut selvää, minkä työnantajan vastuulle mikäkin kuului. Työterveyshuollon palveluihin hakeutuva ei myöskään välttämättä tuonut esiin toista työtään. Työntekijä saattoi niin ikään hakeutua väärän työnantajan järjestämään työterveyshuoltoon suhteessa siihen, missä työkyvyn ongelmat olivat syntyneet tai missä niitä olisi voitu korjata. Toisinaan työterveyshuollon edustajat epäilivät työntekijän valinneen sen työnantajan työterveyshuollon, joka tarjosi enemmän etuja. Toisaalta osan työnantajista tiedettiin rajaavan työterveyshuollon palveluja työntekijöiden sopimusmuotojen, kuten mahdollisen työsuhteen keston tai osa-aikaisuuden, mukaan.

Nopeissa keikoissa työhöntulotarkastuksia tai edes erityistä sairastumisen vaaraa aiheuttavan työn alkutarkastuksia ei välttämättä ehditty tehdä. Jotkut monimuotoisen

ansiotyön tekijöistä saattoivat jäädä jopa kokonaan tarkastusten ulkopuolelle, vaikka olisivat työskennelleet palkkatyöntekijöinä yhteensä suurillakin työtuntimäärillä. Mikäli työntekijä taas asioi useissa työterveyshuolloissa, yhtenäisiä hoitopolkuja oli vaikea rakentaa. Kahden tai useamman työterveyshuollon välisiä neuvotteluja toteutettiin ilmeisen harvoin. Työterveyshuoltojen väliseen yhteistyöhön liittyvä keskeinen haaste oli se, ettei ollut selvää, kenelle lasku niistä tulisi kohdentaa.

Työterveyshuollon oli myös hankala ottaa monimuotoisen ansiotyön tekijöitä huomioon työterveyshuollon toimintasuunnitelmissa, koska ryhmä on heterogeeninen. Siihen voi lukeutua varsin erilaisissa tilanteissa olevia työntekijöitä, joiden osalta on vaikea kirjata yleisluonteisia toimintaperiaatteita. Työntekijöiden metatyö taas sijoittui työntekijöiden vapaa-ajalle, jolloin se jäi työterveyshuoltojen perustoimintojen ulkopuolelle.

Edellä esiteltyjen näkökulmien lisäksi työsuojeluhallinnon edustajien haastattelut toivat esiin haasteet, jotka liittyivät monimuotoisen ansiotyön oikeustilan epäselvyyteen. Myös työsuojelutarkastajien toimivalta monimuotoisen ansiotyön tapauksessa koettiin epäselväksi. Erityisesti haastatelluille työsuojeluhallinnon edustajille oli kertynyt kokemusta vuokratyöstä ja kevytyrittäjyydestä, joista jälkimmäistä ei tutkimuksen kohdealoilla kuitenkaan arveltu esiintyvän samassa määrin kuin osa-aikatyötä ja vuokratyötä. Työsuojeluhallinnon edustajille ei ollut selvää, tulisiko hankalia rajapintaongelmia yrittää ratkoa oikeudellisina esikysymyksinä vai ennemminkin odottaa oikeustilan ja sääntelyn selkiytymistä. Työsuojeluhallinnon edustajat kokivatkin keinottomuutta.

Työsuojeluviranomainen valvoo työnantajan toimintaa. Näin ollen haastatellut työsuojeluhallinnon edustajat eivät juuri saaneet luontevasti tietoa siitä, tekikö joku valvonnan kohteena olevalla työpaikalla useampaa työtä. Viranomaisilla ei myöskään ollut lähtökohtaista tarvetta, saati keinoja, puuttua usean työn tekemiseen, jos sellaista ilmeni. Usean työn tekemiseen liittyviä työsuojelullisia haasteita kuitenkin tunnistettiin. Oli mahdollista, että ihminen ylikuormitti itsensä tekemällä liikaa työtunteja. Kun työtuntimääriä rajataan ja valvotaan vain työnantajakohtaisesti, ihminen voi useaa työtä tekemällä ylittää työtuntirajat täysin laillisesti, jolloin palautumisaika voi jäädä tarkoitettua lyhyemmäksi. Erityisesti haasteet korostuivat tapauksissa, joissa sekä työnantaja että työntekijät olivat maahan muuttaneita. Pahimmillaan kumpikaan osapuoli ei näissä tapauksissa ollut riittävästi perillä suomalaisesta sääntelystä.

Toisaalta myös työsuojeluviranomaiset tunnistivat muiden haastateltujen ryhmien tavoin, että toinen työ voi kuormitustekijän sijasta tai ohella olla voimavara, minkä vuoksi kuormitusoletuksen varaan ei voi rakentaa sääntelyä. Haastatellut korostivat

yksilönsuojan ja yksilönvapauksien tärkeyttä sekä ihmisen oikeutta hankkia ja turvata elantonsa. Samalla he näkivät liiallisen kuormittumisen riskit yhteiskunnan, työnantajien ja yksilöiden näkökulmista. Työsuojeluhallinnon edustajille oli kuitenkin selvää, että usean työn tekijöiden töiden tai työtuntimäärien rajoittaminen saattaisi aiheuttaa vakavia seurauksia työntekijöiden työkyvylle, työuralle ja taloudelliselle selviytymiselle.

8 Suositukset

Tässä luvussa esitellään eri osapuolten haastatteluissa kuvaamia hyviä käytäntöjä monimuotoista ansiotyötä tekevien työkyvyn tukemisessa. Työturvallisuuslaki määrittelee lähtökohtaisesti työnantajan ja työntekijän velvollisuudet, jotta voidaan ehkäistä ennalta ja torjua työtapaturmia ja työstä ja työympäristöstä johtuvia fyysisen ja henkisen terveyden haittoja (Työturvallisuuslaki 738/2002).

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän riittävästi työhön, työpaikan työolosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista. Työntekijät tulee ohjata työn haittojen ja vaarojen estämiseen sekä työstä aiheutuvan turvallisuutta tai terveyttä uhkaavan haitan tai vaaran välttämiseen. Työnantajan on huomioitava myös, että työntekijän henkilökohtaiset edellytykset voivat edellyttää yksilöllisiä työsuojelutoimenpiteitä. Työnantajan on tarkkailtava työympäristöä, työyhteisön tilaa ja työtapojen turvallisuutta sekä työntekijöiden turvallisuutta ja terveyttä työssä.

8.1 Hyviä käytäntöjä osa-aikatyötä tarjoaville ja vuokratyöntekijöitä käyttäville työnantajille

Työnantajat kertoivat haastatteluissa, ettei heillä ole välttämättä tietoa, tekeekö joku työntekijä useampaa työtä samaan aikaan. Haastatteluissa kuvailtiinkin hyviä käytäntöjä, joilla ylläpidetään ja tuetaan erityisesti osa-aikaista tai vuokratyötä tekevien työkykyä. Haastatellut työntekijät kertoivat puolestaan odotuksistaan ja kokemuksistaan työkyvyn tuen osalta. Näistä kuvauksista on koottu alla oleva hyvien käytäntöjen lista työnantajille.

Osa-aikaiset ja vuokratyöntekijät perehdytetään hyvin työsuhteen alussa työtehtäviin ja työpaikan käytäntöihin sekä terveelliseen ja turvalliseen työntekoon. Uusia työntekijöitä ei jätetä yksin työvuoroon, vaan varmistetaan, että työvuorossa on myös joku kokeneempi, jolta voi kysyä neuvoa.

Kaikki työntekijät osallistuvat säännöllisesti pidettäviin "turvallisuusvartteihin". Myös osa-aikaiset työntekijät vastaavat vuorollaan ns. turvallisuuskävelyistä, joissa varmistetaan säännöllisesti työympäristön turvallisuutta.

Varmistetaan riittävät tauot työpäivän aikana kaikille työntekijöille ja seurataan, että tauot myös toteutuvat.

Osa-aikaisille työntekijöille kerrotaan heti työsuhteen alussa työkyvyn tuen keinoista, kuten varhaisen tuen mallista ja millaisiin työterveyshuollon palveluihin työntekijät ovat oikeutettuja.

Esihenkilöitä ohjeistetaan huomioimaan myös työpaikalla vähemmän tunteja tekevät työntekijät, koska tapaamiset arjessa voivat jäädä muuten vähäisiksi. Näille työntekijöille järjestetään erikseen säännölliset keskusteluhetket, jotta syntyy keskinäinen luottamus ja tarvittaessa on puolin ja toisin helpompi ottaa puheeksi myös työkykyyn liittyviä asioita.

Kaikkia esihenkilöitä ohjeistetaan kertomaan havaintonsa työntekijöiden työssä selviytymisen haasteista näiden omille esihenkilöille. Myös työntekijöitä on opastettu seuraamaan myönteisellä tavalla toistensa jaksamista ja ottamaan asian puheeksi. Useaa työtä tekevä ei välttämättä itse huomaa kuormittumistaan ennen kuin on jo uupumassa.

Esihenkilöt on helppo tavoittaa tarvittaessa, ja he ovat helposti lähestyttäviä. Esihenkilöt kysyvät kaikilta huomioita työn sujumisesta ja ottavat vastaan parannusehdotuksia.

Työvuorolistat julkaistaan riittävän hyvissä ajoin, jotta osa-aikatyötä tekevien on mahdollista suunnitella työpalettinsa kokoamista sekä vapaa-ajan tekemisiä. Osa-aikatyötä tekevien työvuoroitointia huomioidaan mahdollisuuksien mukaan.

Esihenkilöt on koulutettu hyödyntämään yhteistyötä työterveyshuollon kanssa heti työkyvyn varhaisissa haasteissa ja järjestämään esimerkiksi työterveysneuvotteluja matalalla kynnyksellä. Myös osa-aikaisten työntekijöiden työtä pyritään muokkaamaan tarvittaessa lyhytaikaisesti. Pienilläkin muutoksilla pystytään usein helpottamaan työssä käymistä, mikä voi olla jo sinällään kuntouttavaa.

Osa-aikaiset työntekijätkin kutsutaan työpaikan yhteisiin työhyvinvointitapahtumiin. Heillekin tarjotaan liikunta- tai kulttuurisetelit, jos ne ovat käytössä yrityksessä.

Työyhteisöissä sovitaan ja kirjataan yhteiset pelisäännöt, joilla turvataan kaikkien työntekijöiden hyvä kohtelu työyhteisössä. Esihenkilöt vaikuttavat omalla toiminnallaan siihen, että osa-aikaiset ja vuokratyöntekijät kokevat itsensä tervetulleiksi työyhteisöissä.

Osa-aikaiset työntekijät kutsutaan mukaan työpaikan säännöllisiin kokouksiin, joissa jaetaan tietoa ajankohtaisista asioista. Joissakin yrityksissä myös vuokratyöntekijät ja yritykselle palveluja myyvät yksinyrittäjät kutsutaan näihin kokouksiin, jotta varmistetaan esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvän tiedon välittyminen kaikille.

Pienempää viikkotuntimäärää tekevät tai pidempään poissaolleet voivat käyttää työvuoronsa alussa hetken perehtymällä uusiin ohjeisiin ja tiedotteisiin. Työyhteisöissä painotetaan myös, että työkavereillakin on vastuu kertoa toisilleen muutoksista ja ohjeista. Jokaisella on luonnollisesti omakin vastuu ottaa asioista selvää.

Osa-aikaisetkin työntekijät saavat osallistua henkilöstökoulutuksiin osaamisensa kehittämiseksi. Joissakin yrityksissä myös vuokratyöntekijät voivat osallistua koulutuksiin, joilla pidetään yllä ammattitaitoa, vaikka koulutusvastuu onkin henkilöstövuokrausyrityksillä. Lisäksi osallistumismahdollisuus tarjotaan yritykselle palvelujaan myyville itsensä työllistäjille, ja he saavat koulutukseen käyttämästään ajasta. Tilaisuuksia myös nauhoitetaan myöhemmin katsottavaksi.

Osa-aikaisillekin työntekijöille annetaan säännöllisesti palautetta työssä onnistumisesta. Palaute on tärkeää työmotivaation kannalta, mutta myös oppimisen näkökulmasta. Vuokratyöntekijätkin arvostavat työpaikoilla annettua palautetta.

Kehityskeskustelut käydään myös osa-aikaisten työntekijöiden kanssa. Niissäkin voidaan keskustella työkykyyn liittyvistä asioista.

Yritys pyytää palautetta vuokratyöntekijöiltä työstä ja työympäristöstä, koska nämä katsovat työpaikkaa usein tuorein silmin. Kohdistamalla henkilöstötyytyväisyyskysely myös vuokratyötä tekeville saadaan tietoa kaikkien työntekijöiden kokemuksista ja näkemyksistä.

8.2 Hyviä käytäntöjä erityisesti henkilöstövuokrausyrityksille

Henkilöstövuokrausyritys käy jokaisen uuden asiakasyrityksen kanssa huolellisesti läpi heidän vastuunsa vuokratyöntekijöiden perehdytyksestä työtehtäviin ja työturvallisuuteen.

Henkilöstövuokrausyritys kerää työntekijöiltä säännöllisesti tietoa kyselyillä asiakasyritysten toimista, kuten niiden antamasta perehdytyksestä, millainen työyhteisön ilmapiiri on ja koskevatko vuokratyöntekijöitä samat säännöt kuin yrityksen omia työntekijöitä. Asiakasyritysten kanssa keskustellaan esille tulleista epäkohdista.

Henkilöstövuokrausyritys on laatinut perehdytyskortin, jossa on kuvattu tärkeimmät työturvallisuuden liittyvät asiat, ja asiakasyrityksiä kehoitetaan käymään kortti läpi uuden vuokratyöntekijän aloittaessa. Kortti käydään läpi myös henkilöstövuokrausyrityksen omassa perusperehdytyksessä uusille työntekijöille, ja heitä ohjeistetaan kysymään siihen kirjatut asiat asiakasyrityksissä.

Henkilöstövuokrausyritys tarjoaa uusille työntekijöilleen omaa perehdytysmateriaalia työturvallisuuden osalta. Yritys tarjoaa varsinkin nuorille tai alanvaihtajille opastusta myös joihinkin työtehtäviin ennen työn aloittamista asiakasyrityksissä, esimerkiksi opastusvideoita asiakaspalvelusta tai yleisemmistä työelämätaidoista.

Uudet työntekijät perehdytetään henkilöstövuokrausyrityksen omiin työkyvyn tuen käytäntöihin, kuten varhaisen tuen malliin, ja käytössä oleviin työterveyshuollon palveluihin.

Henkilöstövuokrausyrityksessä on tarjolla itseopiskelumateriaalia työntekijöille työkyvyn ylläpitoon liittyen, esimerkiksi mielen hyvinvoinnista ja palautumisesta. Käytössä on myös säännöllinen uutiskirje työntekijöille, jossa on aina sisältönä myös työhyvinvointiin tai työturvallisuuteen liittyvää asiaa.

Esihenkilöt pitävät säännöllisesti yhteyttä työntekijöihin ja kysyvät työn sujumisesta, koska he eivät tapaa toisiaan työn arjessa. Luottamuksellinen suhde esihenkilön ja työntekijän kesken helpottaa työkykyyn liittyvien asioiden esille ottamista.

Henkilöstövuokrausyritys voi tarjota osatyökykyiselle työntekijälle väliaikaisesti työtä toisessa asiakasyrityksessä, jos työntekijä on työkykyinen näihin työtehtäviin.

8.3 Hyviä käytäntöjä monimuotoista ansiotyötä tekeville

Työntekijät kertoivat haastatteluissa, millaisin tavoin he ylläpitävät työkykyään tehdessään useampaa työtä samaan aikaan. Näistä keinoista on koottu alla oleva suosituslista.

Noudata työpaikoillasi työnantajan antamia määräyksiä ja ohjeita työn turvallisuuden ja terveellisyyden ylläpitämiseksi.

Jos huomaat työpaikalla työterveyttä tai -turvallisuutta vaarantavia vikoja tai puutteita (esimerkiksi työolosuhteissa tai työmenetelmissä, työvälaineissä tai henkilönsuojaimissa), ota asia heti puheeksi esihenkilön ja työsuojeluvaltuutetun kanssa. Tee näin, vaikka työkaverit eivät pitäisi näitä asioita tärkeänä. Tällä tavalla ylläpidät omaa ja muidenkin työkykyä.

Jos sinua ei työtä aloittaessasi perehdytetä riittävästi työhön ja työpaikkaan, ota asia heti puheeksi esihenkilön kanssa. Kysy myös, millaiset asiat työpaikalla voivat vaarantaa työterveyttä tai -turvallisuutta ja miten voit suojautua vaaroilta.

Perehdytys on työpaikan velvollisuus. Sinulla on oikeus kieltäytyä töistä, joita et voi tehdä turvallisesti.

Perehdytyksen jälkeenkin kysy aktiivisesti, jos jokin asia työssä on epäselvä. Kysyminen on aina parempi tapa kuin turhien virheiden tekeminen tai oman ja muiden työturvallisuuden vaarantaminen.

Ota selvää, miten työantajasi tukee työkykyä ja millaisiin työterveyshuollon palveluihin olet oikeutettu. Jos käytännöstä ei ole kerrottu sinulle työtä aloittaessasi, kysy esihenkilöltä, työsuojeluvaltuutetulta, luottamusmieheltä tai työkavereilta.

Käytä tarjottuja työkyvyn ylläpidon ja tuen toimia. Ole itse aktiivinen heti, kun huomaat, että työ kuormittaa liikaa tai sinulla on vaikeuksia selviytyä työstä. Ota asia puheeksi esihenkilön kanssa. Voit pyytää neuvoa myös työsuojeluvaltuutetulta ja työterveyshuollosta.

Pidä huolta uusista työkavereista: kysy tuntevatko he työpaikalla käytössä olevat työkyvyn tuen toimet ja neuvo tarvittaessa. Helpota omalla toiminnallasi uusien työkaverien tutustumista ja mukaan pääsyä työyhteisöön.

Ota puheeksi työkaverin kanssa, jos huomaat, että hänellä on vaikeuksia selviytyä töistä. Kannusta häntä puhumaan esihenkilön kanssa ja/tai hakemaan apua työterveyshuollosta.

Ota selvää, mihin työpaikan yhteisiin kokouksiin ja koulutuksiin voit osallistua työajalla. Yhdessä oppiminen ja asioiden kehittäminen rikastuttaa työtä. Voit myös ehdottaa, mitä asioita työyhteisön yhteisissä kokouksissa voisi käsitellä. Ehdota työturvallisuuskoulutusta, jos sellaista ei ole järjestetty.

Pidä huolta palautumisesta työpäivän aikana. Kysy esihenkilöltä, jos sinulle ei ole kerrottu työtä aloittaessasi taukojen pitämisestä.

Huolehdi siitä, että sinulle jää riittävästi vapaa-aikaa töiden lomassa sekä palautumiseen tarvittavia vapaapäiviä. Riittävä uni, terveellinen ravinto, liikunta, virkistävät harrastukset ja tapaamiset ystävien kanssa tukevat työkykyä.

Kuuntele herkällä korvalla, jos läheiset kertovat huomanneensa sinun olevan väsymässä liian työnteon takia: olisiko aika kiinnittää asiaan itsekin huomiota.

Jos usean työn samanaikainen tekeminen on välttämätöntä toimeentulon takia, mutta se kuormittaa liikaa, ota selvää KELA:sta ja/tai TE-toimistosta, millaisiin sosiaalitukiin olisit oikeutettu.

8.4 Hyviä käytäntöjä työterveyshuolloille

Työterveyshuolloissa on haastateltujen työterveyshuollon edustajien mukaan vaihtelevasti tiedossa monimuotoisen ansiotyön tekeminen. Asiaa ei välttämättä rutiininomaisesti kysytä missään, eikä työnantajaltakaan tule tietoa tällaisista tietoa työntekijöistä. Haastatellut työterveyshuollon edustajat toivat kuitenkin esiin joitakin hyviä käytäntöjä monimuotoista ansiotyötä tekevien työkyvyn tukemisessa, nämä on koottu alle.

Työterveyshuollon moniammatillisen tiimin osaamisen hyödyntäminen monimuotoista ansiotyötekevien työkyvyn sekä kokonaiskuormituksen arvioinnissa voi olla hyödyllistä. Lisäksi erityisesti sosiaalialan asiantuntijalla on yleensä hyvä osaaminen esimerkiksi etuusasioissa.

Yhteistyö monimuotoista ansiotyötä tekevien työntekijöiden eri työterveyshuoltojen kesken olisi hyödyllistä kokonaiskuvan saamiseksi työntekijän työkyvystä ja työolosuhteista sekä yhteisten ratkaisujen pohtimiseksi.

Hoidon keskittäminen yhteen työterveyshuoltoon olisi kannattavaa tilanteissa, joissa työntekijällä on kaksi eri sairaanhoidon sisältävää työterveyshuoltosopimusta, jotta hoidon hajanaisuus ei tule esteeksi työkyvyn tukemiselle.

Luottamukseen perustuvan suhteen luominen myös pienempiin työnantaja-asiakkaisiin luo mahdollisuuksia työterveyshuolloille ohjata työnantajaa työntekijöiden työkyvyn tukemisessa myös lakisääteisten sopimusten puitteissa.

Henkilöstövuokrausyritysten kohdalla työterveyshuollon näkökulmasta on hyödyllistä, jos yrityksellä itsellään on ymmärrystä ja osaamista työkyvyn tukeen ja työterveyshuollon prosesseihin liittyen. Tällöin henkilöstövuokrausyritykset voivat huomioida jo sopimusvaiheessa asiakasyritysten työolosuhteiden vaatimat seikat, esimerkiksi lakisääteisten terveystarkastusten tarpeen.

Terveystarkastusten yhteydessä olisi hyvä kysyä säännönmukaisesti työntekijän mahdollisista muista töistä, jolloin kokonaiskuormitus voitaisiin huomioida paremmin ja antaa työntekijälle tietoa ja ohjausta työkyvyn ylläpitämisestä monimuotoisessa ansiotyössä.

Lähteet

- Ansio H, Houni P, Piispa M (2018). "Ei ole keksitty sitä ammattinimikettä, mikä olisin". Sosiaalisesti sitoutuneen taiteen tekijät ja hybridinen työ. *Yhteiskuntapolitiikka*, 83(1): 5–17. Viitattu 4.3.2024.
- Aura O, Ahonen G, Hussi T, Ilmarinen J (2016). *Strateginen hyvinvointi 2016*.
<https://www.julkari.fi/handle/10024/134937>. Viitattu 4.3.2024.
- Bambrery L, Campbell I (2012), "Multiple job holders in Australia: motives and personal impact", *Australian Bulletin of Labour*, 38(4):293–314.
- Barling J, Inness M, Gallagher DG (2002). Alternative work arrangements and employee wellbeing. *Research in Occupational Stress and Well Being*, 2:183–216.
[https://doi.org/10.1016/S1479-3555\(02\)02005-X](https://doi.org/10.1016/S1479-3555(02)02005-X)
- Björkbacka S (2023). VS: Erinomaisesti onnistunut kysely PAM:n jäsenille. Yksityinen sähköpostiviesti 14.04.2023. Viestin saaja Simo Kaleva.
- Björkbacka S (2024). VL: Muutaman tiedon tarkistus Monimuotoinen ansiotyö - hankkeeseen. Yksityinen sähköpostiviesti 8.3.2024. Viestin saaja Simo Kaleva.
- Bouwhuis S, Garde A, Geuskens G, Bot C, Bongers P, van der Beek A (2017). The longitudinal association between multiple job holding and long-term sickness absence among Danish employees: an explorative study using register-based data. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 90(8):799–807.
<https://doi.org/10.1007/s00420-017-1243-x>
- Bouwhuis S, Geuskens GA, Boot CRL, van der Beek AJ, Bongers PM (2019). Health differences between multiple and single job holders in precarious employment in the Netherlands: A cross-sectional study among Dutch workers. *PLoS One*, 4(9): e0222217. doi: 10.1371/journal.pone.0222217
- Bouwhuis S, Hoekstra T, Bongers PM, Boot CRL, Geuskens GA, van der Beek AJ (2019). Distinguishing groups and exploring health differences among multiple job holders aged 45 years and older. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 92(1):67–79. <https://doi.org/10.1007/s00420-018-1351-2>
- Bruns A, Pilkauskas N (2019). Multiple job holding and mental health among low-income mothers. *Women's Health Issues*, 29(3): 205–212.
<https://doi.org/10.1016/j.whi.2019.01.006>.

- Campion ED, Caza BB, Campion ED, Caza BB, Moss SE (2020). Multiple Job Holding: An integrative systematic review and future research agenda. *Journal of Management*, 46(1): 165–191. <https://doi.org/10.1177/0149206319882756>
- Campion, E. D., & Csillag, B. (2022). Multiple jobholding motivations and experiences: A typology and latent profile analysis. *Journal of Applied Psychology*, 107(8), 1261–1287. <https://doi.org/10.1037/apl0000920>. Viitattu 7.3.2024.
- Conen W (2020). Multiple job holding in Europe: Structure and Dynamics. WSI Study 20, The Institute of Economic and Social Research (WSI), Düsseldorf: Hans-Böckler-Stiftung. <https://hdl.handle.net/10419/225443>. Viitattu 8.3.2024.
- Ehmann AT, Ög E, Rieger MA, Siegel A (2021). Work-related health literacy: A scoping review to clarify the concept. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(19): 9945. <https://doi.org/10.3390/ijerph18199945>
- Eurostat 2024. Employed persons having a second job by sex, age and educational attainment level (1 000). Saantitapa: Statistics | Eurostat (europa.eu). Viitattu 19.3.2024.
- Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S. (toim.). Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 -tutkimuksen tuloksia. Helsinki 2006: ETK, Kela; KTL, TTL. <https://www.julkari.fi/handle/10024/78368>
- Hannula U. (2024). VS: Tilastotietoa päätyö vs. Sivutyö. Yksityinen sähköpostiviesti 8.3.2024. Viestin saaja Simo Kaleva.
- Horppu R, Keränen H, Järvensivu A. (2024). Understanding work ability and factors influencing work ability among multiple job holders: A qualitative study in the retail trade and hotel and restaurant industries. *Käsikirjoitus, arvioitavana*.
- Houni P, Ansio H (toim.) (2013). Taiteilijan työ: Taiteilijan hyvinvointi taidetyön muutoksessa. Työterveyslaitos, Helsinki. <https://www.julkari.fi/handle/10024/132110>
- Ilmarinen R ym. 2006 Ilmarinen J, Gould R, Järvikoski A, Järvisalo J. 2006. Työkyvyn moninaisuus. Teoksessa Gould R, Ilmarinen J, Järvisalo J, Koskinen S (toim.) Työkyvyn ulottuvuudet. Terveys 2000 - tutkimuksen tuloksia. Eläketurvakeskus. Helsinki. <https://www.julkari.fi/handle/10024/129155>
- Juvonen-Posti P, Viljamaa M, Uitti J, Kurppa K, Martimo K-P (2014). Työkyvyn tuki – tavoitteena työssä jatkaminen. Teoksessa Uitti J.(toim.) Hyvä Työterveyshuoltokäytäntö. Sosiaali- ja terveysministeriö, Työterveyslaitos: Helsinki, 212–233.

Järvensivu A, Haapakorpi A, Kauhanen M, & Melin H. (2021). Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys: Projektin loppuraportti. Tampereen yliopisto. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-03-1977-9>

Järvensivu A, Haapakorpi A (toim.), (2022). Monimuotoinen ansiotyö; Näkökulmia monista lähteistä ansaintaan. Tampere: Tampere University Press, 41–71. <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-359-040-3>

Järvensivu A (2022). "Se on tapa tavallaan elää" - Tulevaisuuden työn tekijät yrittäjyyden ja palkkatyön kategorisoinnin kyseenalaistajina. Työelämän tutkimus, 20(1), 4–29. <https://doi.org/10.37455/tt.99099>

Järvensivu A, Horppu R, Keränen H (2024a). "Mihin rajaan saakka vapautta voi olla?" Työkyvyn tuen järjestelmän paradoksit monimuotoisessa ansiotyössä. Tulossa, Hallinnon tutkimus.

Järvensivu A, Horppu R & Keränen H (2024b). Career Paths of Multiple Jobholders: Employers' Perspectives and Employees' Experiences in Retail and Food Service. Käsikirjoitus, arvioitavana.

Järvikoski A, Takala E-P, Juvonen-Posti P, Härkäpää K. (2018). Työkyvyn käsite ja työkykymallit kuntoutuksen tutkimuksessa ja käytännöissä. Sosiaali- ja terveysturvan raportteja 13. Kela. <http://hdl.handle.net/10138/278322>

Kauhanen M (2021). Multiple job holding in the changing labour market - evidence from Finland. Palkansaaajien tutkimuslaitos, <https://labore.fi/wp-content/uploads/2021/06/Tyopaperi331.pdf>.

Keränen H, Järvensivu A, Horppu R (2024). Experiences of Work Ability Support in Non-Standard Employment: Narrative positioning analysis. Käsikirjoitus.

Kottwitz MU, Hünefeld L, Frank BP and Otto K (2017). The More, the Better?! Multiple vs. Single Jobholders' Job Satisfaction as a Matter of Lacked Information. Front. Psychol. 8:1274. <https://doi.org/10.3389/fpsyg.2017.01274>

Kreshpaj B, Bodin T, Wegman DH, Matilla-Santander N, Burstrom B, Kjellberg K, Davis L, Hemmingsson T, Jonsson J, Håkansta C, Orellana C (2022). Under-reporting of non-fatal occupational injuries among precarious and non-precarious workers in Sweden. Occupational and Environmental Medicine, 79(1):3–9. <https://doi.org/10.1136/oemed-2021-107856>. Viitattu 19.3.2024.

- Larsen AK, Holtermann A, Mortensen OS, Punnett L, Rod MH, Jørgensen MB (2015). Organizing workplace health literacy to reduce musculoskeletal pain and consequences. *BMC Nursing*, 14:46. <https://doi.org/10.1186/s12912-015-0096-4>
- Larsen AK, Thygesen LC, Mortensen OS, Punnett L, Jørgensen MB (2019). The effect of strengthening health literacy in nursing homes on employee pain and consequences of pain – a stepped-wedge intervention trial. *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 45(4): 386-395. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3801>
- Lederer V, Loisel P, Rivard M ym. (2014). Exploring the Diversity of Conceptualizations of Work (Dis)ability: A Scoping Review of Published Definitions. *J Occup Rehabil* 24:242–267. <https://doi.org/10.1007/s10926-013-9459-4>
- Leinikki S, Anttila A, Lähdeniemi M, Järvensivu A (2023). Koukuttava freelance -työ estääkö työn luonne ongelmien ratkaisua? *Työpoliittinen aikakauskirja* 1/2023, 10–22. Työ ja elinkeinoministeriö. Viitattu 7.3.2024.
- Leino T, Nissinen S, Laitinen J, Weiste E, Seppänen S, Lappalainen K, Rautio M, Mäenpää-Moilanen E, Remes J (2020). Mотивоиван ohjauksen ja terveystuunnitelman vaikutus työkykyyn ja työkyvyn lukutaitoon. Tietoa työstä. Työterveyslaitos, Helsinki. <https://www.julkari.fi/handle/10024/139180>
- Liira J (2020). Miten työterveyshuolto arvioi ja tukee työkykyä. *Suomen Lääkärilehti* 75:1437–1440.
- Lindström S, Turunen J, Remes J, Pehkonen I (2023). Työhyvinvointi ja osaaminen palvelualoilla. <https://www.julkari.fi/handle/10024/145979>. Viitattu 18.3.2024.
- Marucci-Wellman HR, Willetts JL, Lin TC, Brennan MJ, Verma SK (2014a). Work in multiple jobs and the risk of injury in the US working population. *American Journal of Public Health*, 104(1):134-42. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2013.301431>
- Marucci-Wellman HR, Lin TC, Willetts JL, Brennan MJ, Verma SK (2014b). Differences in time use and activity patterns when adding a second job: implications for health and safety in the United States. *American Journal of Public Health*, 104(8):1488–1500. <https://doi.org/10.2105/AJPH.2014.301921>
- Marucci-Wellman H (2018). Precarious employment and occupational injuries in the digital age – where should we go from here? *Scandinavian Journal of Work and Environmental Health*, 44(4): 335–339. <https://doi.org/10.5271/sjweh.3749>

Mattila-Holappa P, Selinheimo S, Valtanen E, Vilén J, Sauni R, Vastamäki J (2018). Työn muokkauksen keinot, kun mielenterveyden häiriö vaikuttaa työkykyyn. <https://www.julkari.fi/handle/10024/136021>. Viitattu 4.3.2024.

Michie S, Johnston M, Abraham C, Lawton R, Parker D, Walker A ym. (2005). Making psychological theory useful for implementing evidence-based practice: a consensus approach. *BMJ Quality and Safety*, 14:26-33. <https://doi.org/10.1136/qshc.2004.011155>

Nevala N, Pehkonen I, Koskela I, Ruusuvauro J, Anttila H (2015). Workplace Accommodation Among Persons with Disabilities: A Systematic Review of Its Effectiveness and Barriers or Facilitators. *Journal of Occupational Rehabilitation* 25(2):432–448. <https://doi.org/10.1007/s10926-014-9548-z>

Nutbeam D (2008). The evolving concept of health literacy. *Social Science & Medicine*, 67(12): 2072–8. <https://doi.org/10.1016/j.socscimed.2008.09.050>

PAM Vuosikertomus 2022. Pdf-tiedosto. <https://www.pam.fi/wp-content/uploads/2024/01/PAMin-vuosikertomus-2022.pdf>. Viitattu 07.03.2024.

Pehkonen I, Turunen J, Juvonen-Posti P, Henriksson L, Vihtonen T, Seppänen J, Liira J, Uitti J, Leino T (2017). Yhteistyöllä tulosta työkykyjohtamisessa. Moniaineisto- ja monimenetelmätutkimus. <https://www.julkari.fi/handle/10024/132028>. Viitattu 4.3.2024.

Rauscher KJ, Myers DJ (2014). Occupational health literacy and work-related injury among U.S. adolescents. *International Journal of Injury Control and Safety Promotion*, 21(1): 81–89. <https://doi.org/10.1080/17457300.2013.792288>

SAK jäsenmäärät 2023. Pdf-tiedosto. <https://www.sak.fi/ammattiliitot/jasenliitot/jasenmaarat>. Viitattu 07.03.2024.

SAS tilasto-ohjelmisto (SAS Institute, Cary, NC, USA).

Sliter MT, Boyd EM (2014). Two (or three) is not equal to one: Multiple jobholding as a neglected topic in organizational research. *Journal of Organizational Behavior*. *Journal of Organizational Behavior* 35(7), 1042–1046. <https://doi.org/10.1002/job.1944>.

Sutela H, Pärnänen A, Keyriläinen M (2019). Digiajan työelämä – työolotutkimuksen tuloksia 1977–2018. <https://www.doria.fi/handle/10024/184209>. Tilastokeskus. Helsinki. Viitattu 11.2.2024.

Sutela H, Pärnänen A (2018). Yrittäjät Suomessa 2017.

<https://www.doria.fi/handle/10024/184210>. Tilastokeskus. Helsinki. Viitattu 11.2.2024.

Tengland PA (2013). A qualitative approach to assessing work ability. *Work*, 44(4):393–404. doi: 10.3233/WOR-2012-1361.

Tilastokeskus (2024a). Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Saantitapa: / StatFin / Työvoimatutkimus / 137m -- Palkansaajat työsuhteen tyyppin ja sukupuolen mukaan, 15–74-vuotiaat, neljännesvuositiedot, 2009Q1–2023Q4. Viitattu: 19.3.2024.

Tilastokeskus (2024b), Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkköjulkaisu]. ISSN=1798–7830. Helsinki: Tilastokeskus. Saantitapa: <https://www.stat.fi/til/tyti/>. Viitattu: 20.3.2024.

Turunen J, Remes J, Pehkonen I, Lindström S. (2023). Töissä palvelualoilla. Kyselytuloksia työhyvinvoinnista ja osaamisesta 2008, 2021 ja 2022. <https://www.julkari.fi/handle/10024/145930>. Viitattu 18.3.2024.

Tuomi, K., Ilmarinen, J., Jahkola, M., Katajarinne, L., Tulkki, A. (1997) Työkykyindeksi. Helsinki: Työterveyslaitos. <https://doi.org/10.1093/occmed/kqm008> (englanniksi)

Työturvallisuuslaki 738/23.8.2002. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 7.3.2024.

Työterveyshuoltolaki 1383/21.12.2001. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>. Viitattu 7.3.2024

Veirto A. (2024). VS: Muutaman tiedon tarkistus Monimuotoinen ansiotyö - hankkeeseen. Yksityinen sähköpostiviesti. 19.3.2024. Viestin saaja Simo Kaleva.

Valtioneuvoston asetus hyvän työterveyshuoltokäytännön periaatteista, työterveyshuollon sisällöstä sekä ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden koulutuksesta 708/2013 Valtioneuvoston asetus hyvän... 708/2013 - Säädökset alkuperäisinä - FINLEX ®

Yuan B, Lan J, Li J (2021). Understanding the health outcomes of the work pattern transformation in the age of gig economy: an investigation of the association between multiple job holding and health status in the United States and China. *International Archives of Occupational and Environmental Health*, 2021;95(3):737–751. doi:10.1007/s00420-021-01799-4. Viitattu 7.3.2024.

Liitteet

Liitetaulukko 1. Ikäluokittainen jakauma yhdessä työsuhteessa työskentelevillä (n=1497, prosenttia vastanneista).

Ikäluokat	Naiset	Miehet	Yhteensä
Alle 25 vuotta	7,1	5,6	7,0
25–34 vuotta	18,7	20,2	19,2
35–44 vuotta	21,2	26,1	22,5
45–54 vuotta	25,2	21,3	24,1
55–64 vuotta	27,7	26,5	27,1
65 vuotta tai enemmän	0,1	0,3	0,1
Vastanneita (n)	1172	287	1497

Liitetaulukko 2. Koulutustaso yhdessä työsuhteessa työskentelevillä (n=1480, prosenttia vastanneista).

Koulutustaso	Naiset	Miehet	Yhteensä
Kansakoulu/keskikoulu/peruskoulu	11,0	17,2	12,2
Ammatillinen koulutus	65,8	59,1	64,4
Ammatillinen opisto	8,7	12,0	9,3
Ammattikorkeakoulu	10,6	9,2	10,4
Korkeakoulu tai yliopisto	3,8	2,5	3,7
Vastanneiden määrä (n)	1168	284	1480
χ^2 -testi	p<0,05		

Liitetaulukko 3. Henkilöstön määrä työpaikalla yhdessä työsuhhteessa työskentelevillä (n = 1451, prosenttia vastanneista).

Henkilöstön määrä työpaikalla	Naiset	Miehet	Yhteensä
1–5	18,7	14,7	18,0
6–9	15,2	14,0	15,0
10–19	20,7	16,5	20,1
20–49	21,3	20,2	20,9
50–99	11,3	11,0	11,2
100 henkilöä tai enemmän	12,7	23,5	14,8
Vastanneita (n)	1149	272	1451
χ^2 -testi	p=0,0006		

Liitetaulukko 4. Työsuhteen muoto yhdessä työsuhhteessa työskentelevillä (n=1480, prosenttia vastanneista).

Työsuhteen muoto	Naiset	Miehet	Yhteensä
Kokoaikainen	47,3	67,5	51,0
Osa-aikainen	42,5	16,4	37,6
Tarvittaessa töihin kutsuttava (ns. nollatuntisopimus)	2,9	3,2	3,0
Työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa (ns. vuokratyö)	2,7	2,5	2,7
Jokin muu	4,5	10,5	5,7
Vastanneita (n)	1166	286	1480
χ^2 -testi	p<0,0001		

Liitetaulukko 5. Viikoittainen keskimääräinen työaika yhdessä työsuhteessa työskentelevillä (n=1367, tuntia).

Viikoittainen työaika	Naiset	Miehet	Keskiarvo
Kokoaikainen	36,9	37,6	37,1
Osa-aikainen	27,7	28,7	27,7
Tarvittaessa töihin kutsuttava (ns. nollatuntisopimus)	25,3	27,9	25,9
Työvoimaa vuokraavan yrityksen palveluksessa (ns. vuokratyö)	26,8	29,1	26,9
Vastanneita (n)	1090	251	1367

Liitetaulukko 6. Koettu työkyky luokiteltuna pistearvojen mukaan yhdessä työsuhteessa työskentelevillä (n=1479, prosenttia vastanneista).

Työkykyajan pistearvot luokiteltuina	Naiset	Miehet	Yhteensä
0—5	25,9	22,5	25,4
6—7	33,8	32,9	33,6
8—9	34,7	38,2	35,2
10	5,6	6,4	5,8
Vastanneita (n)	1169	280	1479

Liitetaulukko 7. Tyytyväisyys nykyiseen työtilanteeseen yhdessä työsuhteessa työskentelevillä (n=1462, prosenttia vastanneista)

Tyytyväisyys nykyiseen työtilanteeseen	Naiset	Miehet	Yhteensä
Erittäin tyytymätön	6,3	10,4	7,2
Melko tyytymätön	18,6	18,3	18,5
En tyytymätön enkä tyytyväinen	16,4	19,4	17,0
Melko tyytyväinen	46,8	40,1	45,6
Erittäin tyytyväinen	11,9	11,8	11,8
Vastanneita (n)	1155	279	1462

Työelämän muutosten seurauksena epätyypilliset työsuhteet yleistyvät, mikä tuo uudenlaisia haasteita työntekijöiden työkyvyn tukemiseen ja työturvallisuudesta huolehtimiseen. Raportissa esitellään tutkimustietoa kaupan sekä matkailu- ja ravitsemisalalla työskentelevistä, jotka tekevät monimuotoista ansiotyötä eli ovat samanaikaisesti palkattuna työntekijänä kahdella tai useammalla työnantajalla. Tutkimusaineisto kerättiin työntekijöille suunnatulla kyselyllä ja haastattelemalla työntekijöitä ja työnantajia sekä heidän edustajiaan ja työterveyshuollon ja työsuojelun asiantuntijoita.

Monimuotoista ansiotyötä tehdään usein toimeentuloon liittyvistä syistä, mutta se voidaan kokea myös elämäntilanteeseen tai sen muutoksen paremmin sopivana työnteon muotona tai mahdollisuutena valita mieluisia työtehtäviä, työnantajia ja työyhteisöjä.

Työkyvyn ja työturvallisuuden tukeminen edellyttää molemminpuolista, pitkäkestoista ja kokonaisvaltaista sitoutumista, joka ei useinkaan toteudu monimuotoisessa ansiotyössä. Nykyiset tukikäytännöt on suunniteltu vakituisen ja kokoaikaisen työsuhteen näkökulmasta. Monimuotoisessa ansiotyössä korostuukin työntekijän oma aktiivisuus työkyvyn haasteiden havaitsemisessa ja tuen haussa. Raportissa esitellään myös haastatteluissa esille tulleita hyviä käytäntöjä useaa samanaikaista työtä tekevien työkyvyn tukemiseksi ja työturvallisuudesta huolehtimiseksi työpaikoilla.



Työsuojelurahasto
Arbetskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Työterveyslaitos
Arbetshälsoinstitutet
Finnish Institute of Occupational Health

PL 40, 00032 Työterveyslaitos

www.ttl.fi

ISBN 978-952-391-159-8 (PDF)