



# **Ammattikorkeakoulujen opiskelijakun- tien työsuojelun erityispiirteet**

**Tutkimus työntekijöiden kokemuksista**

Aleksi Kurvi

Opinnäytetyö, ylempi AMK

Maaliskuu 2024

Organisaation ja talouden johtaminen

**Kurvi, Aleks**

**Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työsuojelun erityispiirteet. Tutkimus työntekijöiden kokemuk-  
sista.**

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Maaliskuu 2024, 88 sivua

Organisaation ja talouden johtamisen tutkinto-ohjelma. Opinnäytetyö, ylempi AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

## **Tiivistelmä**

Suomessa työnantajan toimintaa ohjaavat lait ja velvoitteet koskevat samalla tavalla myös kolmannen sektorin työnantajia, jotka omalta osaltaan ovat hyvin erityisessä asemassa perinteisiin työpaikkoihin nähden. Kolmannella sektorilla tehtävä työ on usein projektiluontoista ja vapaaehtoistoiminnan luonteen takia myös työnantajan edustajat vaihtuvat vuosittain. Kolmannen sektorin toiminta Suomessa on hyvin perinteistä ja lähes jokaisella suomalaisella on jokin kosketuspinta johonkin järjestöön, seuraan tai yhdistykseen. Viimeisten vuosikymmenien aikana kolmannen sektorin työ on ammattimaistunut kiihtyvällä tahdilla.

Ammattikorkeakoulujen opiskelijakunnat ovat lakisääteisiä opiskelijoiden etua ja asemaa edistäviä organisaatioita. Opiskelijakuntien toiminta on vapaaehtoistoimija keskeistä, mutta lähes kaikki opiskelijakunnat toimivat myös työnantajina erilaisissa asiantuntijatehtävissä työskenteleville työntekijöille.

Työsuojelu on yksi työnantajan lakisääteisistä velvoitteista ja sen toteutumisesta vastaa viime kädessä työnantaja. Opinnäytetyössä tutkittiin opiskelijakuntien työntekijöiden kokemuksia työsuojelun toteutumista työpaikoilla. Tutkimuksen avulla saatiin muodostettua parempi ymmärrys nykytilanteesta sekä havainnointua mahdollisia puutteita työsuojelun toteutumisessa.

Opinnäytetutkimuksen tausta-aineisto kerättiin opiskelijakunnissa työskenteleviltä henkilöiltä syksyn 2023 aikana. Aineisto kerättiin verkossa toimitetun anonyymien kyselylomakkeen avulla. Tutkimukseen osallistui yhteensä kaksikymmentäviisi vastaajaa, joka vastaa noin kolmeakymmentä prosenttia kaikista opiskelijakuntien työntekijöistä. Aineistolle suoritettiin laadullinen sisällönanalyysi, jonka avulla vastaukset tiivistettiin ja teemoitettiin helpommin käsiteltäviksi kokonaisuuksiksi. Tiivistettyä aineistoa peilattiin yleiseen tutkimustietoon ja sen pohjalta pyrittiin luomaan selkeää kuvaa nykytilasta ja pohtimaan mahdollisia jatkotutkimus- tai jatkokehitysaihoita.

Tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työsuojelun toteutuminen opiskelijakunnissa on vajavaisella tasolla ja työpaikkojen sisäiselle toimintakulttuurille on kehittämistarpeita. Suurimpina kehityskohteina ovat työnantajan edustajien tietotaidon lisääminen työnantajan velvollisuuksista ja vastuista, työsuojelutoimintarakenteen selkeyttäminen sekä luottamustoimijoiden sitoutumisen tukeminen.

## **Avainsanat (asiasanat)**

Työsuojelu, työhyvinvointi, kolmas sektori, vapaaehtoistyö, yhdistystoiminta, opiskelijakunta.

**Kurvi, Aleks**

**The special features of occupational health and safety in the student unions of universities of applied sciences. Research on employees' experiences.**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, March 2024, 88 pages

Degree Programme in Organizational and Financial Management. Master's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

In Finland, the laws and obligations governing the employer's activities also apply to employers in the third sector, who for their part are in a very special position compared to traditional workplaces. The work done in the third sector is often of a project nature, and due to the nature of voluntary activities, the employer's representatives also change every year. The activities of the third sector in Finland are very traditional and almost every Finn has some contact with an organization, club or association. During the last decades, the work of the third sector has been professionalized at an accelerating pace.

The student unions of universities of applied sciences are statutory organizations promoting the interests and status of students. The activities of the student unions are primarily done with voluntary work, but almost all student unions also act as employers for employees working in various specialist positions.

Occupational health and safety is one of the employer's statutory obligations, and the employer is ultimately responsible for its implementation. The thesis examined the experiences of employees of student unions regarding the implementation of occupational health and safety at workplaces. With the help of research, a better understanding of the current situation can be formed and possible shortcomings found.

The background material for the thesis research was collected from people working in student unions during the fall of 2023. The data was collected using an anonymous questionnaire. A total of twenty-five respondents took part in the study, which corresponds to approximately thirty percent of all student union employees. A qualitative content analysis was performed on the data, with the help of which the answers were summarized and themed. The condensed material was compared to general research information and based on it, an effort was made to create a clear picture of the current state and to consider possible topics for further research or further development.

Based on the research, it can be concluded that the implementation of occupational health and safety in the student unions is at a deficient level. The biggest areas of development are increasing the employer's representatives' knowledge of the employer's duties and responsibilities, clarifying the occupational health and safety operational structure, and supporting the commitment of voluntary workers.

### **Keywords/tags (subjects)**

Occupational health and safety, occupational wellbeing, third sector, voluntary work, association activities, student union.

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Tausta</b> .....	<b>7</b>
2.1	Kansalais- vai vapaaehtoistoimintaa .....	7
2.2	Kolmas sektori Suomessa .....	9
2.3	Vapaaehtoistyön ammattimaistuminen .....	12
2.4	Vapaaehtoistoiminnan haasteita .....	14
2.5	Opinnäytetyön tavoite .....	16
<b>3</b>	<b>Opiskelijakunta</b> .....	<b>18</b>
3.1	Opiskelijakunnan lakisääteinen asema .....	18
3.2	Opiskelijakunnan organisaatorakenne.....	19
3.3	Opiskelijakuntien työntekijät .....	21
3.4	Opiskelijakunnan ohjaavat dokumentit .....	23
<b>4</b>	<b>Työsuojelu</b> .....	<b>25</b>
4.1	Lainsäädäntö .....	25
4.2	Työsuojelun tavoitteet .....	28
4.3	Työsuojelutoimijat ja yhteistoiminta .....	30
4.4	Työterveyshuolto ja työhyvinvointi.....	33
<b>5</b>	<b>Tutkimusasetelma</b> .....	<b>35</b>
5.1	Tutkimuksen lähtökohdat .....	36
5.2	Tutkimusmenetelmä .....	38
5.3	Tutkimusaineiston kerääminen.....	40
5.4	Tutkimusaineiston analysointi .....	44
<b>6</b>	<b>Tutkimuksen tulokset</b> .....	<b>49</b>
6.1	Taustakysymykset ja monivalintakysymykset.....	49
6.2	Avoimet kysymykset.....	54
<b>7</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>62</b>
7.1	Havaintoja tutkimustuloksista .....	62
7.2	Jatkokehitysohjeita.....	65
7.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys .....	67
	<b>Lähteet</b> .....	<b>72</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>79</b>
	Liite 1. Kyselylomake .....	79

**Kuviot**

Kuvio 1. Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan organisaatiokaavio .....	21
Kuvio 2. Opiskelijakuntien työntekijöiden lukumäärät.....	23
Kuvio 3. Työnantajan yleisvelvoitteiden jatkumo.....	27
Kuvio 4. Työsuojelun kokonaisuus .....	37
Kuvio 5. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen .....	46
Kuvio 6. Avointen kysymysten analysointi.....	48
Kuvio 7. Vastaajien työkokemuksen määrä opiskelijakunnassa.....	49
Kuvio 8. Vastaajien kokemus luottamustoiminnasta opiskelijakunnassa .....	50
Kuvio 9. Yhteistyö luottamustoimijoiden kanssa.....	51
Kuvio 10. Yhteistyön tuntimäärä viikoittain .....	52
Kuvio 11. Ensimmäinen monivalintakysymys .....	53
Kuvio 12. Toinen monivalintakysymys .....	54

# 1 Johdanto

Vapaaehtoistoimintaa on tutkittu melko kattavasti historiallisesta näkökulmasta ja havaintojen perusteella välittyy kuva suomalaisen talkooperinteen synnystä ja merkityksestä kansakunnalle (Nylund & Yeung 2005, 21). Monelle suomalaiselle vapaaehtoisena toimiminen on ikään kuin sisäänrakennettu geeniperimään. Milloin joku on mukana koulun myyjäisten järjestelyissä, roskapartiossa, auttamassa vanhuksia ulkoilemaan tai tarjoilemassa mehua jalkapalloturnauksessa. Muotoja ja keinoja osallistua vapaaehtoistoimintaan on monia ja usein voi olla, että emme edes miellä toimivamme vapaaehtoisena. Suomalaisten luonteeseen kuuluu auttaa toisia ja antaa omaa aikaa ja osaamista myös toisten hyväksi, usein myös hyvin pyyteettömästi. Tätä väitettä tukee muun muassa vuonna 2018 Taloustutkimuksen teettämän kyselyn tulokset, jonka mukaan kyselyyn vastanneista 42 prosenttia kertoi tekevänsä vapaaehtoistyötä (Harju 2019, 8).

Yhteiskunta on Suomessa mielletty usein kolmikantaiseksi. Kolmikannan muodostavat julkinen sektori, yksityinen sektori sekä kolmas sektori, josta käytetään myös nimitystä kansalaisyhteiskunta (Seppo 2013, 5). Omaa kieltään kolmannen sektorin merkityksestä kertoo jo tämä kolmikantajako, jossa kolmas sektori on nähty ja nostettu tasa-arvoiseksi julkisen sekä yksityisen sektorin kanssa. On kuitenkin huomattava, että sektoreiden välillä on myös huomattavia eroavaisuuksia, riippuen mitattavana tai vertailtavana olevasta osa-alueesta. Täytyy kuitenkin myös muistaa, että näiden kolmen sektorin vertailu keskenään ei ole tarkoituksen mukaista. Jokainen niistä palvelee yhtä yhteiskuntaelämän osa-aluetta tehokkaasti ja jokaisella on oma paikkansa toimivan länsimaisen yhteiskunnan toimintojen ylläpitäjänä. Viimeisten vuosien aikana on alettu paremmin tunnistamaan näiden kolmen sektorin lisäksi myös neljäs sektori, jossa poiketen kolmannen sektorin järjestäytyneestä vapaaehtoistoinnasta, nähdään järjestäytymätön, itsenäisistä motiiveista toimiva vapaaehtoistoimijajoukko (Harju 2020).

Palkattujen työntekijöiden määrä erilaisissa järjestöissä on kasvanut voimakkaasti Suomessa ja muualla Euroopassa 1990-luvun jälkeen. Tähän syynä on sosiaalipoliittinen kehitys, jossa kolmannen sektorin toimijat tuottavat kasvavissa määrin hyvinvointiyhteiskunnan palveluita. (Ristolainen & Fields 2017, 19; Seppo 2013, 7.) Kolmannella sektorilla työskentelyä on tutkittu verrattain vähän, vaikka Ristolaisen ja Fieldsin (2017, 20) mukaan palkkatyötä tehdään yli 77 000 henkilötyövuotta, joka on noin 5 prosenttia koko kansantalouden henkilötyövuosien määrästä. Kolmas sektori koostuu pääsääntöisesti järjestöistä ja säätiöistä. Pelkästään rekisteröityjä yhdistyksiä on

patentti- ja rekisterihallituksen ylläpitämässä yhdistysrekisterissä vuoden 2023 kesäkuussa 108 800 kappaletta (Yhdistysten ja uskonnollisten yhdyskuntien lukumäärät 2023). Tämän lisäksi vapaaehtoistoimintaa pyörittää useita rekisteröitymättömiä yhdistyksiä, joista tarkkaa lukumäärä ei ole tilastoituna.

Järjestöjen toiminta on peruseriaatteeltaan voittoa tavoittelematonta ja saadut voitot ohjataan oman toiminnan ylläpitämiseen. Työnantaja-näkökulmasta kolmannen sektorin tutkiminen on myös haastavaa, sillä kattavaa tietoa työnantajina toimivista järjestöistä ei löydy muuta kuin sosiaalipalveluiden tuottajista, joille ilmoituksen tekeminen toiminnastaan on pakollista (Ristolainen & Fields 2017, 20). Kolmannella sektorilla on lisäksi muusta työmarkkinasta hyvin poikkeava toiminta-asetelma, sillä useat järjestöt ovat ainakin osittain julkisesti rahoitettuja, mutta samaan aikaan itsenäisiä ja yksityisiä toimijoita. Tämä voi Ristolaisen ja Fieldsin (2017, 20) mukaan johtaa Heikkalan (2001) esittämään tilanteeseen, jossa toiminnan rahoittajalla voi olla omia vaatimuksia toiminnalle. Missä määrin järjestöjen toiminta on siis toimintaa suunnittelevien, tekevien ja johtavien työntekijöiden ja vapaaehtoisten käsissä, jos merkittävä osa toiminnan rahoituksesta tulee esimerkiksi hanke- tai projektirahoituksesta?

Järjestöjen toiminta-asetelman erityispiirteisiin kuuluu myös siellä työskentelevien ihmisten erilaiset lähtökohdat toimintaan osallistumiseen. Osa henkilöistä toimii vapaaehtois pohjalta, kun taas osa palkattuina työntekijöinä. Tämä asettaa omat haasteensa järjestöjen johtamiselle ja arjen toiminnalle. Erilaiset lähtökohdat toimintaan osallistumiselle, erilainen osaaminen ja kyvyt toimia osana yhteisöä sekä vastuu toiminnan tuloksista ovat kaikki tekijöitä, jotka korostuvat järjestöissä, joissa toiminnassa on mukana vapaaehtoistoimijoita sekä palkattuja työntekijöitä (Kuuluvainen 2015, 9–15; Ristolainen & Fields, 20–21). Työskentely järjestöissä vaatiikin yleensä joustoa kaikilta osapuolilta varsinkin työaikoihin tai työskentelytapoihin liittyen. Ristiriidat perheen ja työn yhteensovittamisessa, kiire, epävarmuus sekä toimintaedellytysten puute ovat omiaan aiheuttamaan ristiriitoja ja konflikteja. (Ristolainen & Fields 2017, 20; Selander, Ruuskanen & Anttila 2012, 210–213.)

Työantajana toiminen tuo mukanaan useita lakisääteisiä velvoitteita järjestöille. Kolmas sektori ei ole tässä tilanteessa poikkeus, mutta silti hyvin omalaatuinen ympäristö. Kolmannen sektorin työntekijät ovat usein asiantuntijatöitä, joihin voidaan liittää työn henkilökohtaistuminen sekä

vapaa-ajan ja työajan välisen rajan hämärtyminen. Samoin työnantajina toimivat järjestöt ovat usein pieniä ja työtehtävien määrittelyt laiveita. Lisäksi vapaaehtois pohjalta toimivissa järjestöissä töitä usein odotetaan tehtävän vapaaehtoistoimintakulttuurin ehdoilla, jolloin työ painottuu vapaaehtoisten määrittämien aikataulujen ympärille. (Selander ym. 2012, 210–213.) Selanderin ja muiden (2012, 212) kertomana Hansmann (1980), Preston (1989) sekä Frank (1996) ovat sitä mieltä, että myös kolmannen sektorin työhön mielletävä ajatus kutsumuksesta ja työntekijän erityisestä motivaatiosta työtä kohtaan ovat omiaan lisäämään paineita työntekijän harteille. Samaan aikaan kun kolmannella sektorilla palkkatyön määrä on kasvanut, ei järjestöjen toimintaa säätelevä lainsäädäntö ole tätä trendiä tunnistanut Selanderin ja muiden (2012, 210–213) mukaan. Nyt kuitenkin vuonna 2020 julkaistussa oikeusministeriön julkaisussa kansalaistoiminnan kehittämistä pohtinut työryhmä toteaa, että kansalaisjärjestötoimintaa pitäisi kehittää yhdistyslakiin tehtävällä muutoksella, joka sallisi sääntömääräykseen perustuvan toimitusjohtajatoimielimen olemassaolon (Jauhiainen & Tervonen 2020, 10).

Työnantajia koskevia lakeja ja niistä aiheutuvia velvoitteita on Suomessa lukuisia. Suurin osa velvoitteista koskee jokaista työntajaa aina ensimmäisen työntekijän palkkaamisesta lähtien, mutta työntekijöiden määrän kasvaessa velvoitteet lisääntyvät. Näiden velvoitteiden tunteminen ja noudattaminen on toivottavasti jokaisen työnantajan tavoite, mutta on todettava, että se ei ole helppoa. (Kavasto & Mattinen 2020, 1.) Tämä tilanne korostuu eritoten kolmannella sektorilla, jossa työnantajana toimivat usein vapaaehtoisista koostuvat järjestöjen hallitukset (Selander ym. 2012, 212). Keskeiset ja tärkeimmät työntekijöiden työsuhteissa vaikuttavat lait ovat työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, työturvallisuuslaki, tasa-arvolaki ja yhdenvertaisuuslaki. Näitä työoikeudellisia lakeja täydennetään lisäksi Suomessa kohtalaisen kattavalla työehtosopimusjärjestelmällä, jossa määritellään niin sanottu minimitaso, joita työntekijän kannalta heikompia työntekemisen ehtoja ei voi olla. (Kavasto & Mattinen 2020, 1 – 42.)

Yhtenä osana työnantajan lakisääteisten velvoitteiden hoitamista on työntekijöiden työterveyshuollon järjestäminen sekä työsuojelusta huolehtiminen. Työsuojelun tavoitteina on työturvallisuuden kartoittaminen ja kehittäminen sekä työolojen vaikutuksen arviointi suhteessa työntekijöiden fyysiseen ja henkiseen turvallisuuteen. Työsuojelua ohjaa lakisääteinen työnantajan laatima työsuojelun toimintaohjelma. (Kavasto & Mattinen 2020, 46–47; Saloheimo 2016, 29–30; Työtur-



vallisuuslaki 738/2002.) Työsuojelu on yhteistoimintaa työnantajan ja työntekijöiden välillä ja turvallisuus itsessään ei synny vain yläpuolelta johtamalla. Työpaikan sisäisen yhteistoiminnan koordinoimista ja tukemisesta vastaa työterveyshuolto sekä yli kymmenen työntekijän työpaikoilla työnantajan nimeämä työsuojelupäällikkö sekä työntekijöiden valitsevat työsuojeluvaltuutetut sekä yli kahdenkymmenen työntekijän työpaikoilla valittu työsuojelutoimikunta. (Kavasto & Mattinen 2020, 47–48; Mannermaa 2018, 51–60; Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006.)

Ammattikorkeakouluissa toimivat opiskelijakunnat, kuten myös muut järjestöt, jossa toimintaan osallistuu ja toimintaa ohjaa runsas joukko vapaaehtoisia, ovat haastavassa tilanteessa. Vapaaehtoisten toimijoiden taustat, kokemukset, motivaatio ja kyvyt toimia vastuullisesti organisaation näkökulmasta voivat vaihdella suuresti ja muut henkilökohtaiset tavoitteet voivat olla keskeisessä asemassa. Näitä tavoitteita voivat olla esimerkiksi oman poliittisen uran tai poliittisen ajatusmaailman edistäminen tai muun hyvin yksilöllisen tavoitteen tavoittelu. Vapaaehtois pohjalta toimivien ihmisten motivoiminen, johtaminen ja innostaminen toimintaan on myös haastavaa ja työkaluja ei kenties osata hyödyntää yhtä hyvin kuin työntekijöiden kohdalla. Samoin toimintarakenteet vapaaehtoisorganisaatioissa sekä lainsäädäntö usein ottavat kantaa vain henkilöstön aseman turvaamiseen – onhan kyse myös lakisääteisten velvoitteiden noudattamisesta. Muutamina esimerkkeinä voi mainita työhyvinvoinnin tai työterveyshuollon palveluiden puutteet, työajanseurannan ja työn kuormittavuuden seurannan sekä johtamisen rakenteiden eroavaisuudet vapaaehtoistoimijoiden ja palkatun henkilöstön välillä. Nämä eroavaisuudet ovat myös omiaan luomaan ristiriitoja ja konflikteja eri tasoilla toimivien toimijoiden kesken.

Ammattikorkeakoulujen opiskelijakunnissa työskentelevää palkattua henkilökuntaa ja vapaaehtois pohjalta toimivia luottamustoimijoita koskevat siis hyvin erilaiset lainsäädännöt sekä periaatteet, miten työtä organisaation hyväksi tehdään. Tilanteessa, jossa suurin valta on usein vaihtuvalla ja tiedoiltaan, taidoiltaan sekä motivaatioiltaan hajanaisella joukolla vapaaehtoistoimijoita on mahdollisia negatiivisia vaikutuksia palkatun henkilökunnan työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen. Toimintatavat sekä toiveet toimintatavoista voivat vaihdella vuosittain, jolloin työntekijöiltä odotetaan usein joustoa tai vastaavasti ei osata suhteuttaa tehtyjen päätösten tai linjausten vaikutuksia henkilöstön kokemuksiin tai tarpeisiin. Työnantajina opiskelijakuntien tulee kuitenkin huolehtia työntekijöiden työnhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia suomalaisissa ammattikorkeakouluissa toimivien opiskelijakuntien työntekijöiden kokemuksia työsuojelutoiminnasta työpaikoillaan. Toteutettavan laadullisen tutkimuksen tuloksista johdetun analyysin avulla tavoitellaan mahdollisten ongelmakoh- tien havaitsemista työsuojelun toteutumisessa, jossa mahdolliset negatiivisesti vaikuttavat tekijät johtuvat nimenomaisesti kolmannen sektorin vapaaehtoistoimintakulttuurista. Toteutettavassa tutkimuksessa selvitetään, miten aiemmin kuvatut työntekijöiden mahdollisesti kokemat haasteet työnteossa ilmenevät ammattikorkeakoulujen opiskelijakunnissa. Tutkimuksen pohjalta voidaan tarjota lisää tutkittuun tietoon perustuvaa materiaalia työsuojelutoiminnan sekä myös koko opiskelijakunnan kehittämiseen tulevaisuudessa. Samalla tutkimuksen avulla pystytään tuottamaan lisää tietoa yleisesti järjestöissä työskentelevien työntekijöiden kokemuksista työhyvinvointiin ja työturvallisuuteen liittyen, kun tarkastellaan kokonaisuutta yleisen toimintakentän vallitsevan toimintakulttuurin näkökulmasta.

## 2 Tausta

### 2.1 Kansalais- vai vapaaehtoistoimintaa

Kansalaistoimintaa voidaan jossain määrin pitää kattokäsitteenä kaikelle vapaaehtoistoiminnalle, vapaaehtoistyölle ja kansalaisaktiivisuudelle. Yleisesti kun puhutaan vapaaehtoistoiminnasta tai vapaaehtoistyöstä, viitataan organisoituun, järjestäytyneeseen ja johdettuun toimintaan, kun taas kansalaisaktiivisuuden voidaan ajatella olevan itsestä lähtöisin olevaa aktivismia ja toimintaa. Laimion ja Välimäen (2011, 9) näkemyksen mukaan vapaaehtoistoiminta termin määrittely ei kuitenkaan ole yksiselitteistä ja termin määrittelyä on jakanut kaksi eri koulukuntaa. Toinen, joka haluaa pitää selkeän eron palkkatyön ja vapaaehtoisen työn välillä ja toinen, joka korostaa työn arvoa. Mateiu-Vescan, Ionescu ja Opre (2021, 1213) huomauttavat, että konteksti, missä vapaaehtoistoimintaan viitataan, merkitsee vain terminologisesti. Voidaan kuitenkin yleistää, että vapaaehtoistyön luonne mielletään siten, että se on yksittäisten ihmisten tai yhteisöjen eteen tehtyä työtä, josta ei saa rahallista korvausta, joka tehdään ilman pakkoa tai velvoitetta esimerkiksi sukua tai perhettä kohtaan (Laimio & Välimäki 2011, 9; McBride, Sherraden & Pritzker 2006).

Valtiovarainministeriön julkaisemassa vapaaehtoistoiminnan koordinoitua ja toimintaedellytyksiä kehittäneen työryhmän loppuraportissa kuvataan samaa ongelmaa termin vapaaehtoistyö määrittelyn taustalla. Tämä siitäkin huolimatta, että vapaaehtoistyö Suomessa on laajaa ja sen asema

tunnistetaan hyvin. Ministeriö nostaa esiin Euroopan komission mietintöön perustuen muutamia keskeisiä kriteerejä vapaaehtoistyölle. Kriteereiden mukaan vapaaehtoistyön tulee olla palkatonta eikä sitä tehdä taloudellisten palkkioiden toivossa. Vapaaehtoistyötä tehdään omasta vapaasta tahdosta ja se hyödyttää jotain kolmatta osapuolta oman välittömän lähipiirin ja perheen ulkopuolella. Lisäksi vapaaehtoistoiminnan tulee olla kaikille avointa. (Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapurapu - kaikki käy 2015.)

Vapaaehtoistoiminta määritellään myös hyvin eri tavalla riippuen, missä kontekstissa ja missä maassa toimintaa tarkastellaan. Yhdistyneiden kansakuntien kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) on pyrkinyt omassa julkaisussaan määrittelemään termiä viiden periaatteen kautta, jotka yhdistävät vapaaehtoistoimintaa. Ensinnäkin keskeistä on, että (1) toimintaan sisältyy työtä eli toiminta tuottaa jotain konkreettista jollekin muulle kuin työn tekijälle itselleen. Näin ollen sille voidaan määritellä arvo ja sitä voidaan mitata. Toiseksi keskeiseksi asiaksi raportissa nostetaan tehdyn työn (2) palkattomuus. Toiminnan luonteeseen kuuluu, että jotain taloudellista kompensatiota voidaan vastikkeeksi tehdystä työstä antaa, mutta vapaaehtoistyön tekemisen arvo ei perustu siitä saatavaan korvaukseen. Kolmantena keskeisenä kokonaisuutena on tehdyn työn (3) vapaaehtoisuus tai ei-pakollisuus. Vapaaehtoistyön tulee pitää sisällään voimakas valinnanvapaus ja toimijan halu tehdä kyseessä oleva toimintaa ilman, että jokin toinen taho suoraan tai epäsuorasti siihen velvoittaa. (Manual on the Measurement of Volunteer Work 2011.)

ILO:n raportti myös korostaa vapaaehtoistyön kattavan (4) formaalin ja järjestäytyneen vapaaehtoistyön, jota tehdään esimerkiksi järjestöjen kautta, mutta myös non-formaalin ja järjestäytymättömän vapaaehtoistyön, joka voi olla esimerkiksi naapurin auttamista tai itsenäistä ilman organisaatiosidonnaisuutta tapahtuvaa vapaaehtoistyötä. Vapaaehtoistoiminta myös (5) tuottaa hyötyä jollekin muulle kuin työn tekijän välittömään vaikutuspiiriin tai perheeseen kuuluvalla henkilöllä. Näiden viiden periaatteen lisäksi ILO:n raportissa määritellään, että vapaaehtoistoimintaan laskeetaan kaikilla yhteiskuntaelämän sektoreilla tapahtuva toiminta eli vapaaehtoistoimintaa voi tapahtua yksityisellä, julkisella sekä kolmannella sektorilla. Tämän lisäksi raportissa tunnustetaan myös niin kutsuttu neljäs sektori, jossa vapaaehtoistoimintaa nähdään toteutuvan joiltain osin. Lopuksi raportti summaa, että vapaaehtoistoiminnan kohteiksi voidaan määritellä ihmiset, eläimet, ympäristö ja näitä laajempi joukko sekä yhteiskunnallinen toiminta. (Manual on the Measurement of Volunteer Work 2011.)

Tarkan vapaaehtoistoiminnan määritelmän puutteellisuuden huolen koko vapaaehtoistoimintakentän toiminnan kannalta ovat nostaneet esiin myös Smith, Stebbins ja Dover (2006, 1). Heidän mukaansa määritelmän puutos on vapaaehtoistoimintakentän suurin heikkous. Tarkan vapaaehtoistyön määritelmän puuttuminen voi johtaa myös virheellisiin tulkintoihin ja mielikuviin itse vapaaehtoistoiminnasta ja käsitys vapaaehtoistoiminnan eri muodoista voi olla hyvinkin suppea, kuten Laimio ja Välimäki (2011, 11) toteavat kirjassaan. He ovatkin pyrkineet avaamaan luottamustoimintakentän moninaista toimintaa luokittelun kautta. Tämän luokittelun mukaan vapaaehtoistoiminta voi olla tukea tuottavaa, jolla vapaaehtoinen auttaa heikommassa asemassa olevaa. Vapaaehtoistoiminta voi myös olla osallistavaa, jossa vapaaehtoistojen keskeinen mahdollistaja toisten osallistumiselle tai tuettua, jossa esimerkiksi liikuntarajoitteista tuetaan osallistumaan. Myös vertaistoiminta, jossa samankaltaisessa elämäntilanteessa olevat tai saman tilanteen kokeneet tukevat toisia vapaaehtoistoiminnan kautta, on yksi toiminnan luokka. Lisäksi luokittelussa mainitaan palvelutoiminta, talkoo- ja tapahtumatoiminta sekä järjestötoiminta ja yhteiskunnallinen vaikuttaminen. (Laimio & Välimäki 2011, 11).

On siis hyvin kontekstisidonnaista, mitä missäkin tilanteessa mielletään vapaaehtoistyöksi, vapaaehtoistoiminnaksi tai kansalaistoiminnaksi. Osittain termit ovat yhteneviä ja jotain yhteisiä kriteerejä toiminnan luonteesta voidaan havaita, vaikkakin termit itsessään eivät tee eroa toistensa välille. Nämä näkemykset huomioiden voidaan ajatella, että termit vapaaehtoistoiminta ja vapaaehtoistyö ovat toistensa synonyymejä ja niitä voidaan käyttää rinnakkain tarkoitukseen parhaiten soveltuvien sanojen valikoiden. On siis paljon myös aiheesta puhujasta kiinni, mitä termiä haluaa missäkin tilanteessa käyttää – vaakakupissa ja termin valinnan takana vaikuttavat henkilökohtainen suhtautuminen, kokemus ja mieltymys vapaaehtoisena toimimiseen.

## **2.2 Kolmas sektori Suomessa**

Yhteiskuntaelämän tai yhteiskuntatalouden sektorit eli osa-alueet on perinteisesti jaettu Suomessa kolmeen kokonaisuuteen. Ensimmäinen sektori on niin sanottu yksityinen sektori, joka pitää sisällään markkinatalouden ja yritystoiminnan. Toinen sektori sisältää julkishallinnon ja valtion toiminnan ja kolmas sektori on niin sanottu kansalaisjärjestöjen ja vapaaehtoistoiminnan sektori. (Konttinen n.d.) Kolmannesta sektorista voidaan käyttää myös nimitystä kansalaisyhteiskunta (Seppo 2013, 5). Yhteiskuntaelämän jakoa voidaan myös ajatella siten, että yksityisen sektorin leimallisuus on voiton tavoittelu, julkisen sektorin leimallisuus on yhteisen hyvän saavuttaminen ja

kansalaisista huolehtiminen ja vapaaehtoissektorin leimallisuus on vapaaehtoinen osallistuminen ja omaehtoisuus (Harju 2020). Näiden perinteisten ja vakiintuneiden kolmen sektorin lisäksi on viime aikoina alettu tunnistaa myös uusi neljäs sektori. Neljäs sektori lasketaan myös kuuluvan niin sanottuun vapaaehtoistoiminnan kokonaisuuteen, mutta neljännen sektorin luonteeseen kuuluu järjestäytymättömään kansalaistoimintaan osallistuminen. Neljänteen sektoriin voidaan ajatella kuuluvan ihmisen perheen, kotitalouden ja muiden intiimien suhteiden osa-alueet. (Harju 2020).

Kuten jo aiemmasta yhteiskuntaelämän luokittelusta voidaan havaita, on kolmas sektori merkittävä kokonaisuus yhteiskunnassa. Merkittävyyttä voidaan tarkastella myös esimerkiksi rekisteröityjen yhdistysten lukumäärän kautta. Työ- ja elinkeinoministeriön hallinnonalaan kuuluva Patentti- ja rekisterihallitus ylläpitää Suomessa yhdistysrekisteriä, jossa oli vuoden 2023 kesäkuussa rekisteröitynä 108 080 yhdistystä (Yhdistysten ja uskonnollisten yhdyskuntien lukumäärät 2023). Vertailukohtaksi voidaan ottaa Patentti- ja rekisterihallituksen ylläpitämän kaupparekisterin tilasto, jossa vuoden 2023 tammikuussa Suomessa toimi 274 965 osakeyhtiötä, 248 118 yksityistä elinkeinon harjoittajaa ja 91 568 asunto-osakeyhtiötä (Yritysten lukumäärät kaupparekisterissä 2023). Suomessa siis toimii enemmän rekisteröityjä yhdistyksiä kuin asunto-osakeyhtiöitä. Tämän lisäksi ovat vielä rekisteröimättömät yhdistykset, joista ajantasaisia tilastoja ei ole saatavilla. Yhdistyslain (503/1989, 58 §) mukaan toiminta on kuitenkin mahdollista, mutta rekisteröimättömällä yhdistyksellä ei ole oikeutta sitoumuksiin eikä sillä ole oikeutta kantaa tai vastata.

Vapaaehtoistoiminnan historia voidaan nähdä alkaneen 1700-luvun Euroopassa siitä, kun valistuksen aikaan porvaristo alkoi vaatimaan tasa-arvoisia yhteiskunnallisia oikeuksia. Myös Suomessa ensimmäisten yhdistysten ja kansanliikkeiden historia alkoi noihin aikoihin. Järjestäytymisaste alkoi kiihtymään raittiusaatteen ja köyhäin asioiden puolustamisen ympärille 1800-luvun alkupuolella. Venäjän vallan aikana 1800-luvun loppupuolella Suomi rupesi vaurastumaan ja teollistuminen veti taloutta eteenpäin, mikä oli omiaan vaikuttamaan ammattiyhdistysliikkeen ja puolueiden syntyyn ja kasvuun. Samoihin aikoihin myös naisasianliike sekä erilaiset urheilu- ja kulttuuriyhdistykset kuten myös uskonnolliset yhdistykset aloittivat toimintaansa. Suomen itsenäistymisen aikoihin seurasi valtakunnan voimakas kahtiajako, joka näkyi myös kansalaistoiminnan kentän heilahteluina ja uusien järjestöjen määrän voimakkaana kasvuna. Toisaalta myös useita järjestöjä ajettiin alas ja niiden toiminta kiellettiin. Poliittinen jako itsenäistymisen ajoilta kesti pitkään ja sen katso- taankin loppuneen vasta 1900-luvun loppupuolella. (Seppo 2013, 6.)

Toisen maailmansodan jälkeisessä ajassa suomalaiset yhdistyivät kansakuntana myös erilaisten yhdistysten kautta. Sodan runtelemassa maassa monet tarvitsivat enemmän tukea kuin mitä valtio itsenäisesti pystyi tarjoamaan ja voimakas kansalaistunne ajoi ihmiset tekemään hyväntekeväisyystyötä ja talkootyötä kansakunnan kasvun eteen. Hyvinvointiyhteiskunnan kasvu takasi myös erilaisille etu- ja intressijärjestöille kuin myös elämäntapayhdistyksille tiiviimmän kytköksen valtion kanssa – olivathan molempien intressit demokratian, sosiaalisen oikeudenmukaisuuden, tasa-arvon ja yhteisvastuullisuuden kasvusta yhteneviä. (Seppo 2013, 6.) Kuitenkin 1980-luvulla alkoi kansalaisjärjestötoiminnan renessanssiksikin kutsuttu aika, jolloin todettiin, että valtio yksin ei pysty tuottamaan kaikkea hyvinvointia kansalaisilleen. Kansalaisyhteiskunnan rooli nähtiin tärkeänä talouden kynnöksen toimintaympäristönä ja tukevana toimintona myös taloudelliselle kehitykselle. Järjestöjen rahoitus kasvoi ja varsinkin 1980-1990 luvuilla järjestöt alkoivat myös irtaantua taustalla mahdollisesti vaikuttaneista puoluepoliittisista aatteista, jotka olivat osaltaan peruja Suomen itsenäistymisen ajoilta. 1990-luvun lama vaikutti myös järjestökenttään, sillä suuret sosiaali- ja terveydenhuoltoon kohdistuneet rahoitusleikkaukset kasvattivat entisestään järjestöjen roolia palveluiden tuottajina kansalaisille. (Seppo 2013, 7.)

Suomea voisikin kuvailla järjestötoiminnan luvatuksi maaksi. Karreisen, Halosen ja Tennilän (2010, 5) mukaan useampi kuin joka kolmas suomalainen on joskus osallistunut jonkin yhteisen hyvän eteen toimivan yhdistyksen, järjestön, puolueen tai liikkeen toimintaan. Harju (2019, 8) puolestaan toteaa, että vuonna 2018 Taloustutkimuksella teetetyssä kyselyssä 42 prosenttia vastaajista kertoi tekevänsä vapaaehtoistyötä ja samana vuonna julkaistu Tilastokeskuksen raportti vuoden 2017 osalta osoittaa, että 28 prosenttia suomalaisista osallistuu vapaaehtoistyöhön järjestöjen kautta. Karreinen ja muut (2010, 5) toteavat myös, että vielä useampi suomalainen on ilmaissut halunsa osallistua tällaiseen toimintaan, jos heitä vain pyydetäisiin mukaan. Suomea on kuitenkin luonnehdittu vapaaehtoistoiminnan kehitysmaaksi, mutta todellisuudessa suomalaisten osallistuminen vapaaehtoistoimintaan on eurooppalaista keskitasoa. Sepon (2013, 10) mukaan 30 prosenttia suomalaisista toimii aktiivisesti vapaaehtoistyössä, kun vastaava luku joissain entisissä sosialistisissa maissa on noin 10 prosentin tienoilla, mutta Ruotsissa ja Yhdysvalloissa jopa yli 50 prosentin luokkaa.

Vapaaehtoistoiminnan merkitystä yhteiskunnassa voidaan tarkastella myös tehdyn työn laskennallisen rahallisen arvon kautta. Harjun (2019, 9) arvion mukaan vuoden 2018 Tilastokeskuksen raporttien vapaaehtoistyöhön osallistumisen ja Tilastokeskuksen keskipalkan yhdistelmällä tehdyn laskennan kautta vapaaehtoistyön arvoksi saadaan noin kolme miljardia euroa, mutta todellisuudessa tämä summa on luultavammin huomattavasti suurempi. Kolmella miljardilla laskettuna tämä olisi noin 1,5 prosenttia bruttokansantuotteesta (Hoffrén 2019, 43). Tämä bruttokansantuotteen osuus on suhteessa pieni verrattuna moneen keski- ja eteläeurooppalaiseen valtioon, jossa huomattavasti suurempi osa hyvinvointiyhteiskunnan palveluista tuotetaan vapaaehtoisjärjestöjen, kirkon tai perheiden voimin (Seppo 2013, 10). Vapaaehtoistyö on kuitenkin myös todella hyvin tuottavaa työtä. Helsingin yliopiston Ruralia-instituutin vuonna 2011 tekemään tutkimukseen viitaten Harju (2019, 8) toteaa, että jokainen vapaaehtoistoimintaan sijoitettu euro tulee takaisin noin kuusinkertaisena.

### **2.3 Vapaaehtoistyön ammattimaistuminen**

Vapaaehtoistyön ammattimaistumisen voidaan katsoa lähteneen liikkeelle 1990-luvun laman jälkimainingeissa. Tuolloin keskustelu talousvaikeuksissa olleen hyvinvointivaltion ympärillä johti näkemykseen, jossa osan palveluista voisi tuottaa muuten kuin julkisrahoitteisesti. Kolmannen sektorin toimijoiden ajateltiin olevan lähellä kansalaisia, joita aktivoimalla voitaisiin paikata hyvinvointipalveluiden puutteita, kasvattaa sosiaalista koheesiota ja vähentää markkinariippuvuutta. (Ruuskanen, Jousilahti, Faehnle, Kuusikko, Kuittinen, Virtanen & Strömberg 2020, 32.) Ammattimaistumisen taustalla on myös toiminnan luonteen muutos ja asiakasajattelun yleistyminen (Jauhiainen & Tervonen 2020, 23). Asiakasajattelulla tarkoitetaan sitä, että entistä useammin järjestöjen oletetaan tuottavan ammattimaisia palveluita. Tämä näkyy erityisesti liikunta- ja harrastustoiminnassa, missä tutkimuksien mukaan vanhemmat odottavat saavansa palveluita rahaa vastaan ennemminkin kuin kokisivat osallistuvansa kansalaistoimintaan. (Ruuskanen ym. 2020, 32.).

Ammattimaistumisen ei siis voida katsoa suoraan johtuvan kansalaisyhteiskunnasta tai järjestöistä itsestään, vaan tarve muutokselle tuli yhteiskunnallisen muutoksen kautta. 1990-luvulla tehty kuntien valtionosuusuudistus antoi kunnille entistä enemmän tehtäviä, mutta myös mahdollisuuksia toteuttaa lakisääteisiä tehtäviään suuremman autonomian turvin. Tämän seurauksena monet kunnat alkoivat siirtyä tilaaja-tuottaja-malliin toiminnassaan ja alkoivat ostaa hyvinvointipalveluita

kuntalaisten käytettäväksi. Kolmannen sektorin toimijat nähtiin tässä yhteydessä ketterinä, kustannustehokkaina ja joustavina palveluntuottajina. Kunnat alkoivat muuttaa kolmannen sektorin toimijoilleen tarjoamaansa tukea entistä vastikkeellisempaan suuntaan, joka osaltaan ajoi järjestöjä palveluntuottajiksi. Samaan aikaan kunnat rajasivat omaa palvelutuotantoaan niin, että ilman järjestöjä jotkin eturyhmät olisivat jääneet kokonaan palveluiden ulkopuolelle, mihin luonnollisesti järjestöt reagoivat. Kunnat myös aktiivisesti perustivat erilaisia yhdistyksiä ja säätiöitä vastaamaan palveluntarpeeseen. Muutosta tapahtui myös valtion tasolla, kun samoihin aikoihin siirrettiin vastuuta monien taide- ja kulttuuripalveluiden tuottamisesta yhdistysten ja säätiöiden hoidettavaksi. Myös vuonna 1995 tapahtunut Suomen liittyminen Euroopan Unioniin tarjosi järjestöille uuden mahdollisuuden rahoituksen saamiseksi hanke- ja rakennerahastoista. (Ruuskanen ym. 2020, 38–39.)

Perinteinen järjestökenttä on siis ammattimaistunut viimeisen parikymmenen vuoden aikana kiihtyvää tahtia. Kansalaistoiminnan luonteen muutos on tuonut mukaan myös muilla yhteiskuntaelämän toimintasektoreilla kannuksiaan keränneitä ammattilaisia ja kehittäjiä kolmannelle sektorille. Erityisesti sosiaalialalla, mutta myös muilla aloilla työnantajina toimivien järjestöjen määrä on kasvanut voimakkaasti ja tätä myöden myös työntekijöiden määrä kolmannella sektorilla on lisääntynyt. (Jauhiainen & Tervonen 2020, 23.) Ristolaisen ja Fieldsin (2017, 19–20) mukaan tämä johtuu ainakin osittain hankerahoituksen hyödyntämisen kasvusta toiminnan mahdollistajana. Tämä johtaa kuitenkin myös tilanteeseen, jossa useat järjestöt kilpailevat samasta rahoituksesta ja työtehtävät ovat usein määräaikaista. Noin joka neljäs työntekijä kolmannella sektorilla työskentelee määräaikaissa työsuhteessa, mikä on huomattavasti korkeampi prosenttiosuus kuin yksityisellä tai julkisella sektorilla. (Ristolainen ja Fields 2017, 19–22.)

Valtaosa järjestökentällä toimivista organisaatioista ei kuitenkaan toimi työnantajina ja näissä vapaaehtoisten johtama toiminta korostuu elinvoimaisuuden ja toiminnan mahdollistamisessa. Samoin nämä organisaatiot toimivat yleensä huomattavasti pienemmällä resursseilla kuin työnantajina toimivat tahot. Kuuluvainen (2015, 17) on kirjassaan kuvannut vapaaehtoistoimintakentän kahtiajakoa osittain tästä näkökulmasta. Hänen (mts. 17) mukaansa Suomessa toimii kahdenlaisia yhdistyksiä, ammattimaisesti johdettuja yhdistyksiä sekä kansalaisyhdistyksiä. Näistä nimenomaisesti ammattimaisesti johdetut yhdistykset toimivat yhteiskunnallisten ja yleishyödyllisten päämäärien edistämisen parissa ja työntekijät ovat vastuussa toiminnan suunnittelusta ja päämäärien



saavuttamisesta. Kansalaisyhdistykset toimivat ilman työntekijöitä ja enemmänkin vapaaehtoistojen innostuksen tai yhdistyksen perustamiseen johtaneen asian ajamisen parissa, jolloin myös vastuu toiminnan johtamisesta on vapaaehtoistoimijoilla. Jos kansalaisyhdistyksillä on palkattua henkilökuntaa, on heidän työnsä yleensä hallinnollista. (Mts. 17, 20.)

## 2.4 Vapaaehtoistoiminnan haasteita

Laajemmin yhteiskunnassa ja maailmassa tapahtuvat muutokset heijastuvat sekä vapaaehtoistoi-  
mijoihin että myös vapaaehtoisorganisaatioihin. Vapaaehtoistoiminnan luonteen muuttuessa tule-  
vat vastaan myös uudenlaiset haasteet, joihin kolmannen sektorin toimijoiden on pyrittävä vastaa-  
maan. Jos aiemmin vapaaehtoistointa on lähtenyt enemmänkin liikkeelle apua tarvitsevan  
näkökulmasta eli on tarvittu ihmisiä ja tekeviä käsiä, niin nykyään voidaan nähdä, että toiminnassa  
korostuvat vapaaehtoistojen itselleen saamat hyödyt. Vapaaehtoistoiminnassa toiminnan pai-  
nopisteen voidaankin arvioida siirtyneen ikään kuin aatteellisesta avusta tai heikommassa ase-  
massa olevien tukemisesta itselle saatavaan hyötyyn ja omaan kehittymiseen. Samoin aikajänne,  
jossa tuloksia ja vaikuttavuutta odotetaan, on lyhentynyt. Tämä johtaa auttamatta myös siihen,  
että perinteiset tavat olla mukana vapaaehtoistoiminnassa voidaan nähdä kankeina ja hitaina. (Lai-  
mio & Välimäki 2011, 16.)

Suomessa yhdistystoimintaa ja kansalaisaktiivisuutta ohjaava nykylainsäädäntö voidaan myös  
nähdä vapaaehtoistointa haastavana kokonaisuutena. Lainsäädäntö muuttuu hitaasti yhteis-  
kunnallisia ja globaaleja ilmiöitä huomioivaksi ja nykyaikana voidaankin nähdä tilanteita, jossa lain-  
säädäntö estää yhdistyksiä uudistumasta tarpeeksi nopeasti. Nykyinen lainsäädäntö perustuu jär-  
jestäytyneen vapaaehtoistoiminnan säätelylle, mutta nouseva neljäs sektori ja täten lisääntyvä  
järjestäytymätön vapaaehtoistointa tarvitsee myös lain suojaa ja ohjausta. Vapaaehtoistoin-  
nasta kiinnostuneita ei myöskään enää kiinnosta istua kokouksissa ja pyörittämässä hallintoa, vaan  
toimintaan halutaan osallistua kevyemmin. Lainsäädännön kehittämiseksi oikeusministeriö asetti-  
kin vuonna 2019 työryhmän valmistelemaan esitystä yhteisömuotoisen kansalaistoiminnan sään-  
telystä. Työryhmän merkittävänä tavoitteena oli parantaa kansalaisyhteiskunnan toimintaedelly-  
tyksiä ja helpottaa nykyistä vapaamuotoisemman yhteisömuotoisen kansalaistoiminnan  
toteuttamista eli toisin sanoen huomioida myös neljännen sektorin kasvava rooli kansalaisyhteis-  
kunnassa. (Ilvonen & Skippari 2022; Jauhiainen & Tervonen 2020, 11–13.)

Yksi merkittävä haaste kolmannella sektorilla on vapaaehtoistoimijoiden sitoutuneisuus. Jos aiemmin on ollut perinteistä ja normaalia, että joku saattaa olla mukana yhdistyksen toiminnassa vuosikymmeniä, niin nykyään ihmisten arki on huomattavasti hektisempää ja siitä vähästä ajasta, jota ihmisillä on käytettävissään, kilpailee moni eri taho. Muutokset ihmisen elämässä ovat arkisempia ja esimerkiksi uuden ammatin hankkiminen, työpaikan vaihtaminen tai muuttaminen uudelle paikkakunnalle on yleisempää. (Kuuluvainen 2015, 49–50.) Sitoutuminen organisaation toimintaan tai arvoihin ei synny itsestään vaan vaatii arviointia, kehittämistä ja johtamista. Kuuluvaisen (2015, 50) mukaan Lämsä ja Hautala (2004) määrittelevät sitoutuneisuuden rakennuspalikoiksi yhteisiin arvoihin sitoutumisen ja arvojen yhteneväisyyden, johdonmukaiset toimintatavat organisaatiossa, itsensä kehittämismahdollisuuksin olemassaolon, osallistumisen ja keskustelun avoimuuden sekä turvallisuuden ja välittämisen tunteen läsnäolon.

Haasteita voidaan tarkastella myös vapaaehtoistoimijoiden motiivien ja motivaation kautta. Motivaation käsite voidaan ajatella koostuvan kahdesta eri kokonaisuudesta, sisäisestä motivaatiosta ja ulkoisesta motivaatiosta. Ulkoinen motivaatio syntyy ja käsittää ulkoiset kannustimet toimintaan osallistumiselle kuten esimerkiksi saatavan palkan tai luontaisedut. Sisäinen motivaatio syntyy ja käsittää ihmisen omat arvot ja henkilökohtaisen kasvun. (Kuuluvainen 2015, 45–46.) Vapaaehtoistoimijoiden motiiveja osallistua vapaaehtoistoimintaan on tutkittu runsaasti ja usein tutkimustuloksissa korostuvat motivaation ylläpitämisen haasteet. Tämä korostuu varsinkin nykyaikana, jolloin kilpailu ihmisten huomiosta ja ajasta on kovaa. Tätä ongelmaa kuvaavat myös Mertins ja Walter (2021, 953–954), joiden mukaan ihmisten kiireinen ja epäsäännöllinen elämä ohjaa valitsemaan myös useammin määräaikaista ja usein lyhytkestoisia vapaaehtoistoimintamuotoja kuin säännöllisiä, toistuvia ja pitkäkestoisia muotoja. Kuitenkin perinteisesti yhdistyksissä sisäisen motivaation kautta tapahtuva palkitseminen yksilölle on keskeisemmässä roolissa kuin vähäisten resurssien takia tapahtuva ulkoisen motivaatiotekijöiden kautta tapahtuva palkitseminen (Kuuluvainen 2015, 48). Tässä voidaan törmätä ristiriitaan, jossa ihmisten kyky osallistua toimintaan perinteisellä tavalla vähenee, mutta järjestöillä ei välttämättä ole kykyä toimintaan motivoinnissa tai palkitsemisessa uudenaikaisesta osallistumisesta.

Myös vapaaehtoistoiminnan organisoitumisessa tapahtuvat muutokset asettavat perinteiset järjestöt uusien haasteiden eteen. Tästä ehkä suurimpana muutoksena voidaan nähdä neljännen sek-

torin toiminnan lisääntyminen, jossa kansalaisaktiivisuutta harjoitetaan ilman järjestäytyntä organisaatiota toiminnan taustalla. Neljännen sektorin toiminta on kasvanut huomattavasti erilaisen sosiaalisen median kanavien arkipäiväistymisen mukana, jolloin avun tarjoaminen tapahtuu hyvinkin spontaanisti ja nopeatempoisesti, tietyn asiakohdaisen aikaikkunan sisällä. Tästä konkreettisina esimerkkeinä voidaan nähdä muun muassa koronapandemian alussa yleistyneet naapuripua tarjoavat yksilöt tai vastaavasti Ukrainan sodan alkaessa organisoituneet auttajat ja tavara-lahjoittajat. Aktiiviset ihmiset kiinnostuvat jostain aiheesta, ottavat ohjat ja rupeavat toimimaan parhaaksi katsomallaan tavalla ilman, että toimintaa organisoii tai johtaa joku virallinen järjestäytyntä taho. Verkostomaisesti itseorganisoituvat toimijajoukot myös asettavat itseohjautuvasti itselleen tavoitteet, joita kohti konkreettisesti pyrkivät. (Raisio, Puustinen, Wiikinkoski, Valtonen & Lindell 2023, 59–63.)

Oman haasteensa vapaaehtoisjärjestöille tuo myös muuttuva rahoitus pohja. Jos rahoitus toimintaan on ennen tullut lahjoituksina tai niin sanotusti aatteen tukemiseksi yksityisiltä henkilöiltä, on nykyaikana siirrytty entistä enemmän projekti- tai hankerahoitukseen, joka tulee julkiselta sektorilta. Muutokset tässä kontekstissa näkyvät eittämättä niin rahoituksen määrässä kuin myös rahoituksen ohjausvaikutuksessa. Järjestöjen kannalta voikin olla houkuttelevaa tai jopa pakottavaa muokata omaa toimintaansa siten, että rahoitus saadaan turvattua tarjolla olevista lähteistä ja aate sekä toiminnan tarkoitus saa tarvittaessa joustaa. Julkiselta sektorilta saatavassa rahoituksessa on omat hyvät puolensa toiminnan turvaamiseksi ja jatkuvuuden takaamiseksi. Se sisältää kuitenkin myös voimakkaan ohjausvaikutuksen, jossa toimintaa ja varsinkin tuloksia pitäisi pystyä mittaamaan. Järjestöjen on siis pystyttävä todistamaan, että saadun rahoituksen avulla saadaan tuotettua lisäarvoa ja varsin usein tämän tavoiteltavan lisäarvon määrittelijä on rahoittaja, ei järjestö itse. (Ristolainen & Fields 2017, 19–22; Harlock & Metcalf 2016, 101–103; Cordery & Sinclair 2013, 196–197.)

## 2.5 Opinnäytetyön tavoite

Ammattikorkeakoulujen opiskelijakunnat ovat lakisääteisiä toimijoita ammattikorkeakouluissa ja toimivat opiskelijoiden edunvalvonta- ja palveluorganisaatioina (Ammattikorkeakoululaki 932/2013, 41 §). Opiskelijakunnassa ylintä päätösvaltaa ja ohjausvaltaa käyttävät demokraattisesti jäsenistön keskuudesta vuosittain valitut opiskelijat. Opiskelijakunnat toimivat myös työnantajina ja muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta jokaisesta Suomessa toimivasta ammattikorkeakoulun

opiskelijakunnasta löytyy vähintään yksi palkattu työntekijä. Useissa opiskelijakunnista työntekijöitä on kuitenkin useita ja suurimmissa lähestytään jo kymmenen työntekijän lukumäärää. Yhteensä 24 opiskelijakunnan palveluksessa työskentelee noin 80 työntekijää. Työntekijät ovat opiskelijakunnissa opiskelijoiden tukena ja huolehtimassa muun muassa hallinnosta, taloudesta sekä toiminnan koordinoinnista. Työntekijät ovat keskeisessä roolissa jatkuvien toimintojen pyörittämisessä sekä toiminnan pitkäjänteisessä kehittämisessä.

Työturvallisuudesta huolehtiminen ja sen kehittämisen vaatimukset tulevat työntantajalle suoraan työturvallisuuslaista. Työturvallisuuslain tarkoituksena on työympäristön ja työolosuhteiden parantaminen niin, että työntekijöiden työkyvystä pidetään huolta ja samalla pyritään ennaltaehkäisemään ja torjumaan mahdollisia fyysiseen tai henkiseen terveyteen kohdistuvia haittoja (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 §). Työntantajaa koskee yleinen huolehtimisvelvoite ja työntantaja on velvollinen huolehtimaan tarvittavilla toimenpiteillä työntekijöiden turvallisuudesta sekä terveydestä työssä. Tähän liittyen työntantajan on otettava huomioon työhön, työolosuhteisiin sekä työympäristöön sekä työntekijän henkilökohtaisiin ominaisuuksiin liittyvät seikat. (Mts. 8 §.) Työntantajalla tulee olla näiden tavoitteiden edistämiseksi työsuojelun toimintaohjelma (mts. 9 §).

Opinnäytetyötutkimuksen tavoitteina on selvittää opiskelijakunnissa työskentelevien ihmisten kokemuksia työsuojelun toteutumisesta omilla työpaikoillaan. Tutkimuksessa on tarkoitus keskittyä näkökulmaan, jossa nimenomaisesti vapaaehtoistoimijajohtoisen opiskelijakuntatoiminnan luonteen takia pääsee syntymään tilanteita, jotka vaikuttavat työturvallisuuteen tai työhyvinvointiin. Työsuojelun kokonaisuuksia arvioitaessa on oletettavaa, että työn luonteen takia nimenomaisesti työn psyykkiset ja sosiaaliset kuormittavuustekijät ovat ne, jotka nousevat enemmälti esiin tutkimuksen tulosten analyysissa. Työsuojelun näkökulmasta työntantajan velvollisuus on kehittää työpaikan työskentelyolosuhteita ja tämän tutkimuksen kautta saadaan selvitettyä ongelmakohtia, joita työntekijät kohtaavat. Näiden pohjalta työntantajien on helpompi pureutua itse ongelmaan ja miettiä opiskelijakunnan toimintarakenteita ja käytänteitä sellaisiksi, jotka tukevat turvallisen työpaikan syntymistä.

Tutkimuksessa kohdeorganisaatioiksi on perusteltua valita kaikki ammattikorkeakoulujen opiskelijakunnat eikä vain opinnäytetyön tekijän työntantajana toimivaa opiskelijakuntaa. Opiskelijakuntien rakenteet, toiminnanohjausjärjestelmät ja yleinen toimintakulttuuri ovat riittävän yhtenäisiä,

jotta työturvallisuutta ja työhyvinvointia voidaan tarkastella kokonaisuutena, valtakunnallisella tasolla. Työntekijöiden asemaa ja oikeuksia ohjaa myös yleissitova työehtosopimus, joka on ollut käytössä opiskelijakuntakentällä noin kymmenen vuoden ajan. Tutkimukseen osallistuvien joukon laajentamista puoltaa myös se, että suuressa osassa opiskelijakunnista työntekijöiden määrä on niin pieni, että vain opiskelijakuntakohtaisesti tarkasteltuna ei välttämättä saada riittävän kattavaa kuvaa kokonaisuudesta yhden ihmisen vastausten painoarvon ollessa kohtuuttoman suuri. Samoin herkän ja myös henkilökohtaiseen kokemukseen perustuvan aiheen parissa tehtävä tutkimus voi saada vääristyneitä vastauksia, mikäli on uhkana, että vastaaja voidaan tunnistaa vastausten perusteella. Tämä olisi hyvinkin helposti mahdollista ja jopa todennäköistä jos vastauksia kerättäisiin opiskelijakuntakohtaisesti.

Tutkimuksen perusteella on tarkoitus tunnistaa mahdollisia haitallisia käytänteitä tai kokonaisuuksia, joihin työntantajalla on keinoja puuttua. Opinnäytetyössä voidaan esittää tutkimusaineiston analyysiin peilaten konkreettisia keinoja työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden parantamiseen.

### **3 Opiskelijakunta**

#### **3.1 Opiskelijakunnan lakisääteinen asema**

Ammattikorkeakoulujen opiskelijakunnat ovat olleet lakisääteisinä organisaatioina olemassa vuoden 2005 kesäkuusta alkaen, jolloin niiden asema säädettiin osana ammattikorkeakoululain uudistusta (Ammattikorkeakoululaki 413/2005, 42 a §). Tätä ennen opiskelijoiden edunvalvontaa ja palvelutoimintaa ammattikorkeakouluissa toteuttivat jo ammattikorkeakouluja edeltäneissä opistotasoisissa oppilaitoksissa toimineet opiskelijayhdistykset. Oppilaitosten yhdistyessä ja niiden muodostaessa uusia ammattikorkeakouluja siirtyivät opiskelijayhdistykset usein luontevasti jatkaamaan omaa toimintaansa uudessa toimintaympäristössä. Monella opiskelijayhdistyksellä oli myös vakaa asema ja vakiintuneet käytänteet opiskelijoiden edustajina ja osana oppilaitosyhteisöä, joten opiskelijatoiminnan käynnistäminen ammattikorkeakouluissa pääsi nopeasti vauhtiin.

Laissa opiskelijakunnan tehtäviksi mainitaan erityisesti opiskeluun ja opiskelijoiden asemaan liittyvä edistämistyö yhteiskunnassa sekä opiskelijoiden henkisten ja sosiaalisten pyrkimysten edistäminen. Opiskelijakunnan tulee toimia jäsentensä yhdyssiteenä ja omalla toiminnallaan pyrkiä valmistamaan opiskelijoita aktiiviseen ja valveutuneeseen kansalaisuuteen. Tämän lisäksi

opiskelijakunnan erityisenä tehtävänä on valita opiskelijoiden edustajat ammattikorkeakoulun toimielimiin sekä osallistua soveltuvin osin opiskeluterveydenhuollon järjestämiseen. (Ammattikorkeakoululaki 413/2005, 42 a §.)

Opiskelijakuntien tänä päivänä jatkamaa työtä ja aatetta on siis toteutettu jo ennen lakisääteisen aseman saavuttamista. Lakisääteinen asema toi kuitenkin myös ammattikorkeakoulujen opiskelijakunnille yliopistoja ja siellä toimivia lakisääteisiä ylioppilaskuntia vastaavan aseman sekä tehtävät (Yliopistolaki 558/2009, 46 §). Joitain eroavaisuuksia laeissa ja opiskelijakuntien ja ylioppilaskuntien asemassa on kuitenkin edelleen olemassa, näistä suurimpana opiskelijoiden automaattinen jäsenyys ylioppilaskunnassa tai vapaaehtoinen jäsenyys opiskelijakunnassa. Ylioppilaskuntien olemassaolon alkuna voidaan yleisesti pitää vuonna 1880 annettua keisarillista julistusta, jossa keisari Aleksanteri II tunnusti ylioppilaskunnat. Keisarin antamassa julistuksessa ei varsinaisesti otettu kantaa jäsenyyden pakollisuuteen, mutta myöhemmin samana vuonna julistusta täydennettiin järjestyssäännöllä, jossa jokaisen ylioppilaan todettiin kuuluvan ylioppilaskuntaan, mikäli häntä ei ole siitä poistettu. (Muukkonen 2008, 14.)

Yhdistyslaki ohjaa myös osaltaan opiskelijakuntien toimintaa, vaikka opiskelijakunta ei ole suoraan yhdistys. Opiskelijakunta voidaan kuitenkin rinnastaa yhdistykseen - onhan toiminta yhdistysmäistä ja niiltä osin mitä ei esimerkiksi ammattikorkeakoululaissa säädetä opiskelijakuntien toiminnasta, noudattavat opiskelijakunnatkin yhdistyslakia. Voidaankin siis ajatella, että opiskelijakunta olisi lakisääteinen yhdistys, sillä konkreettisesti valtaosa toimintaa ohjaavista asioista on johdettavissa ja tulkittavissa nimenomaan yhdistyslaista, ei niinkään ammattikorkeakoululaista. Ammattikorkeakoululaista johdetaan lähinnä olemassaolon perusteet, tehtävät ja hallintomalli, mutta muilta osin toiminnan reunaehdot ja toimintatavat voidaan johtaa suoraan yhdistyslaista.

### **3.2 Opiskelijakunnan organisaatorakenne**

Päätösvalta yhdistyksissä kuuluu yhdistyslain mukaan jäsenille, ellei yhdistyksen säännöissä valtaa anneta käytettäväksi valtuutetuille (Yhdistyslaki 503/1989, 16 §). Ammattikorkeakoululaissa (932/2013, 41 §) kuitenkin säädetään, että opiskelijakunnassa on hallintoa varten edustajisto ja hallitus. Nämä kaksi opiskelijoista koostuvaa toimielintä tekevät kaikki keskeiset opiskelijakunnan

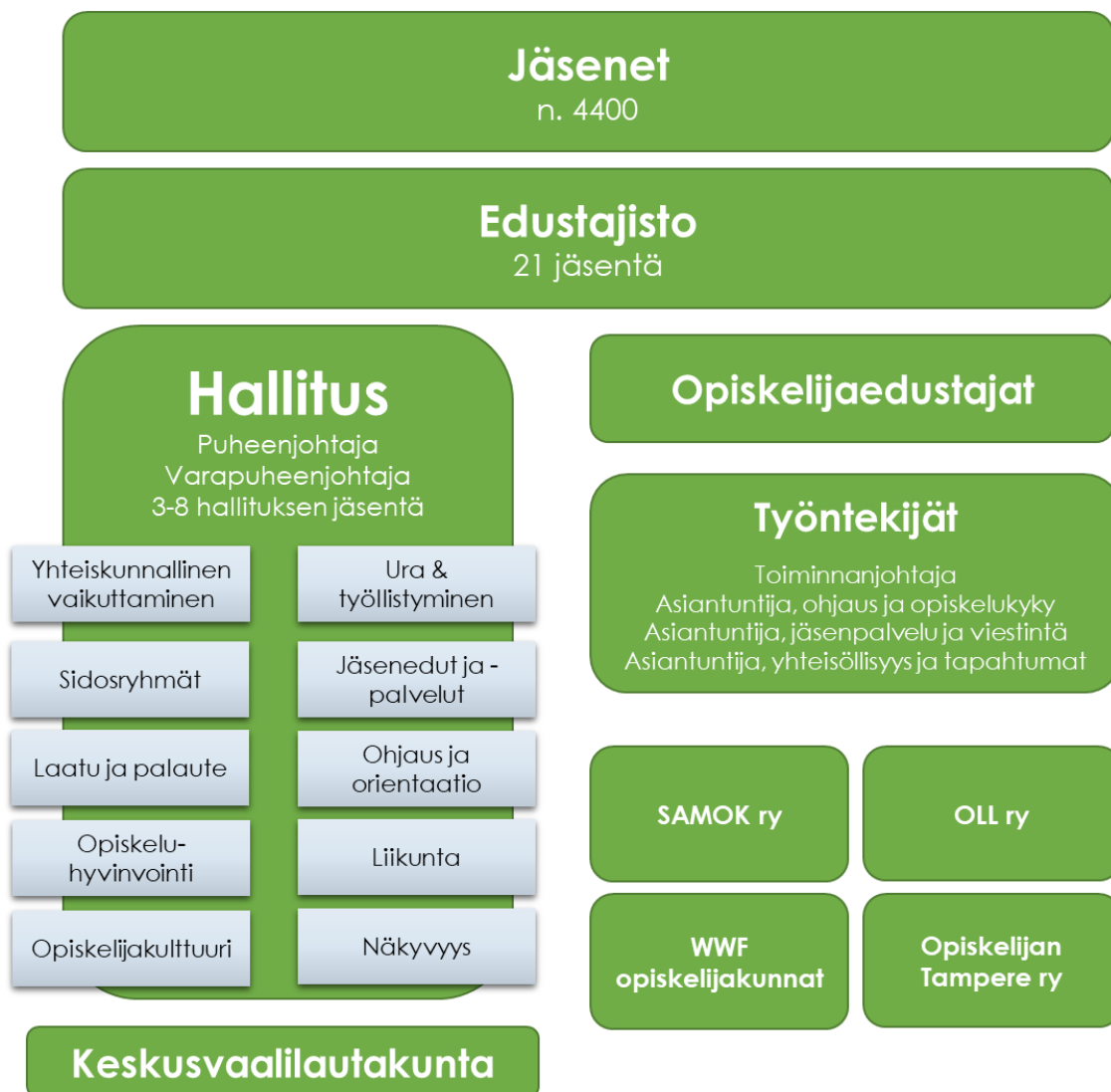
toimintaa koskevat päätökset. Ylin päätösvalta ja strateginen ohjausvalta kuuluu vuosittain valittavalle edustajistolle. Edustajisto valitaan jäsenistön keskuudesta jäsenvaaleilla ja kaikki jäsenet ovat oikeutettuja asettumaan ehdolle ja myös äänestämään vaaleissa. Edustajiston keskeiset tehtävät ovat hyvin samankaltaiset kuin yhdistyksen kokouksen tai valtuutettujen kokouksen. Yhdistyslaissa (503/1989, 23 §) näiksi tehtäviksi määritellään muun muassa sääntöjen muuttaminen, hallituksen tai sen jäsenen sekä tilintarkastajan tai toiminnantarkastajan valitseminen ja tarvittaessa erottaminen sekä tilinpäätöksen vahvistaminen ja vastuuvapauden myöntäminen. Lisäksi useissa opiskelijakunnissa edustajiston päätösvaltan alla on toimintasuunnitelman, talousarvion ja jäsenmaksujen suuruuden ja keräämistavan päättäminen. Edustajiston toimikausi on perinteisesti kalenterivuosi.

Edustajisto nimittää opiskelijakunnan hallituksen vastaamaan opiskelijakunnan operatiivisen toiminnan pyörittämisestä. Hallitus myös vastaa edustajiston asettamien toimenpiteiden toimeenpanosta ja vastaa opiskelijakunnan hallinnon toteuttamisesta. Valinnan tehdessään edustajisto antaa käytännön toimivallan hallitukselle toimia sille asetettujen ohjaavien dokumenttien mukaisesti ja tehdä arjen toiminnan kannalta tarvittavia päätöksiä. Hallituksen jäsenet usein myös edustavat opiskelijakuntaa esimerkiksi ammattikorkeakoulun työryhmissä ja vastaavat yhteiskuntasuhteiden hoidosta alueellisesti. He myös toimivat usein opiskelijakunnan kasvoina ja edistävät sidosryhmien kanssa yhteistyössä opiskelijoiden ja opiskelijakunnan pyrkimyksiä. Hallituksen toimikausi on perinteisesti kalenterivuosi.

Edustajiston ja hallituksen lisäksi useissa opiskelijakunnissa on vielä erinäisiä työryhmiä, tiimejä tai jaostoja, jotka ovat tukemassa ja toteuttamassa toimintaa. Näillä erillisillä toimielimillä voi olla myös vastuuta tehdä päätöksiä itsenäisesti, mutta lähtökohtaisesti ne toimivat hallituksen tai edustajiston asettamina ja niiden alaisuudessa, jolloin ne myös vastaavat toiminnastaan toimielimen asettaneelle taholle. Usein näissä pienemmissä asetetuissa toimielimissä on myös mukana hallituksen tai edustajiston jäseniä johtamassa tai valvomassa toimintaa.

Myös opiskelijakuntien nimeämiä opiskelijaedustajia tai opiskelijajäseniä voidaan pitää jossain määrin osana opiskelijakuntaa, vaikka virallisesti heidän asemansa ei olekaan opiskelijakunnan alainen. Opiskelijaedustajat ovat usein edustamassa kaikkia opiskelijoita, vaikka opiskelijakunta onkin heidät tehtävään nimennyt taho. Opiskelijakunnan näkökulmasta he ovat kuitenkin erittäin

tärkeä joukko viemään opiskelijoiden näkemyksiä eteenpäin. Usein kuitenkin ollaan käytännön tilanteessa, jossa opiskelijakunnan nimeämä opiskelijaedustaja on samaan aikaan myös opiskelijakunnan luottamustoimija ja siten edustaa ainakin nimellisesti molempia tahoja, suoraan opiskelijoita sekä opiskelijakuntaa organisaationa. Kuviossa yksi esitetään Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan organisaatiokaavio.



Kuvio 1. Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan organisaatiokaavio

### 3.3 Opiskelijakuntien työntekijät

Työntekijän asema opiskelijakunnassa on sopimuksellinen ja pohjautuu voimassa olevaan työsopimukseen työnantajan ja työntekijän välillä. Lainsäädäntö ei tarkasti määrittele työnantajaa, vaikka



siihen viitataan useassa eri laissa ja säädöksessä. Perinteisesti on kuitenkin tulkittu, että työnantajan täytyy olla luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö. Tästä poiketen myös jakamattomalla kuolinpesällä tai konkurssipesällä voi olla työnantaja-asema, vaikka niitä ei pidetäkään itsenäisinä oikeushenkilöinä. (Paanetoja n.d.) Useiden yhdistysten ja myös opiskelijakuntien tilanteessa työnantajan edustajana toimii luottamustoimijoista koostuva hallitus. Työnantajan roolissa voi myös toimia palkattu toiminnanjohtaja tai muu johtoryhmä. (Poutanen 2022, 4). Toiminnanjohtaja tai muutamissa opiskelijakunnissa samaa tehtävää hoitava pääsihteeri on yleensä esimiesasemassa muihin työntekijöihin ja hoitaa käytännössä myös työnantajalle määriteltyjä velvoitteita. Tämä on osittain arjen ja käytännön sanelema pakko, sillä vuosittain vaihtuvilla luottamustoimijoilla ei suurimassa osassa tapauksista ole riittäviä valmiuksia valvoa sekä toteuttaa työnantajille annettuja lakisääteisiä velvoitteita.

Opiskelijakuntatoiminnan takaamiseksi ja arjen toimintojen toteutumisen vahvistamiseksi opiskelijakunnan palvelukseen on palkattu myös henkilökuntaa eli työntekijöitä. Suomessa toimivien ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien palveluksesta löytyy yhteensä noin 80 palkattua työntekijää. Työntekijöiden määrä opiskelijakunnissa on kuvattu kuviossa kaksi. Työntekijämääriltään suurimmissa opiskelijakunnissa työntekijöitä on jo lähes kymmenen ja pienimmissä kaksi. Alla olevassa taulukossa näkyvät myös kaksi erityislainsäädännön alla toimivaa opiskelijakuntaa, joissa työntekijöitä ei ole laisinkaan. Toinen näistä on Ahvenanmaan ammattikorkeakoulun opiskelijakunta ja toinen Poliisiammattikorkeakoulun opiskelijakunta. Pääsääntöisesti työntekijät ovat koaikaaisia ja vakituisessa työsuhteessa, mutta myös projektityöntekijöitä, hanketyöntekijöitä, harjoittelijoita tai määräaikaaisia työntekijöitä löytyy toiminnan piiristä. Työntekijät ovat valtaosassa opiskelijakuntia myös opiskelijakunnan palkkalistoilla eli opiskelijakunta toimii myös työnantajana, mutta muutamissa tapauksissa työntekijä työskentelee virallisesti ammattikorkeakoulun palkkalistoilta eli virallisena työnantajana toimii ammattikorkeakoulu.



Kuvio 2. Opiskelijakuntien työntekijöiden lukumäärät

Työntekijät auttavat luottamustoimijoita ja varmistavat, että opiskelijakunnan toiminnan kannalta kriittiset taustaprosessit pyörivät vuodesta toiseen. He tarjoavat tukea vuosittain vaihtuville luottamustoimijoille hallituksessa ja edustajistossa ja tuovat oman asiantuntemuksensa ja historiatietoa luottamustoimijoiden päätöksenteon ja toiminnan toteuttamisen tueksi. Työntekijät työskentelevät usein esimerkiksi hallinnon, jäsenpalvelun, viestinnän, ohjauksen, opiskeluhyvinvoinnin sekä erilaisten kehittämishankkeiden tai -projektien parissa. Opiskelijakunnissa yksi työntekijöistä on yleensä nimikkeellä toiminnanjohtaja ja hän toimii yleensä myös muun henkilökunnan esihenkilönä ja vastaa opiskelijakunnan hallinnon ja talouden kokonaisuuksien pyörittämisestä yhdessä luottamustoimijoiden kanssa. Toiminnanjohtajan tärkeimpinä tehtävinä voidaan pitää lakisääteisten velvoitteiden noudattamisen varmistamista, taloudenhoitoa sekä toiminnan pitkäjänteisen kehittämisen organisoimista. Toiminnanjohtaja ja muut työntekijät myös edustavat koko opiskelijakuntaa ja kaikkia opiskelijoita useissa korkeakoulun työryhmissä sekä osallistuvat erinäisten hankkeiden ohjausryhmien työskentelyyn.

### 3.4 Opiskelijakunnan ohjaavat dokumentit

Opiskelijakuntien toimintaa ja siellä tehtävää työtä ohjataan useilla eri dokumenteilla. Osa näistä dokumenteista on opiskelijakunnan itsensä määrittelemiä, mutta myös monet ulkopuolelta asetetut ohjaavat dokumentit vaikuttavat toiminnan tekemisen taustalla. Tämä koskee niin toiminnan suunnittelu-, toteutus- kuin raportointivaiheitaakin. Jo pelkästään työnantajana toimimisen takia

erilaiset työlainsäädäntöä määrittelevät lait ja velvoitteet tulevat osaksi arjen toiminnan pyörittämistä. Suomessa työlainsäädäntöä koskevien lakien ja säädösten kokonaisuutta voidaan kutsua työoikeudeksi. Työoikeuteen keskeisesti kuuluvat lait ovat työsopimuslaki, työaikalaki, vuosilomalaki, työturvallisuuslaki, työehtosopimuslaki, yhteistoimintalaki, laki nuorista työntekijöistä, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, liikesalaisuuslaki, laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta sekä yhdenvertaisuuslaki. (Hyttinen & Korte 2022, 5–6.)

Osa työoikeuden ulkopuolisista opiskelijakunnan omaa toimintaa määrittävistä ohjaavista dokumenteista on johdettavissa yhdistyslaista. Keskeisin dokumentti tässä kokonaisuudessa on säännöt, joissa määritellään perusteet opiskelijakunnan olemassaololle. Yhdistyslain (503/1989, 8 §) mukaan säännöissä on määriteltävä muun muassa yhdistyksen nimi, yhdistyksen tarkoitus ja toimintamuodot, jäsenen velvollisuudet jäsenmaksuun, yhdistyksen hallinnon valinta ja toimikausi, tilikausi sekä yhdistyksen kokouksen koolle kutumisesta. Samat kokonaisuudet koskevat myös opiskelijakuntia yhdistyslain toisen pykälän takia, jossa määrätään, että yhdistyslakia sovelletaan myös yhteisöön, joka on lailla tai asetuksella järjestetty erityistä tarkoitusta varten (503/1989, 2 §). Lisäksi opiskelijakunnilla on useita ohjesääntöjä, joilla tarkennetaan säännöissä määriteltyjä kokonaisuuksia tai otetaan kantaa sellaisiin opiskelijakunnan toimintaan koskeviin kokonaisuuksiin, joita ei ole määritelty virallisissa säännöissä. Nämä ohjesäännöt käsittelevät usein muun muassa opiskelijakunnan vaalien järjestämistä, hallintoa, taloutta, henkilöstöä sekä kunnia- tai ansiomerkkien myöntämistä.

Opiskelijakunnan pitkäjänteisen kehittämisen ja toiminnan edistämiseksi lähes jokaiselta opiskelijakunnalta löytyy strategia. Khalifan (2021, 39) mukaan strategia on tiivistetty ydin ohjaavista valinnoista, joilla taho yrittää voittaa haasteet käyttämällä ympäröivän maailman tarjoamat resurssit ja mahdollisuudet hyväkseen. Khalifa (2021, 39–42) myös tiivistää, että strategia koostuu viidestä päämäärästä. Näiden päämäärien mukaan strategia on kunnianhimoinen ja strategisiin päämääriin pääsemisen ei tule olla helppoa. Strategia on voimaa luova eli sen tulisi siirtää käytettävissä olevia resursseja kohti keskeisiä valintoja, jonka kautta syntyy muutosta. Strategia näyttää suuntaa organisaation jokaisella tasolla ja se tulisi myös ymmärtää jokaisella toiminnan tasolla. Strategian tulee olla kokonaisuus, jossa jokainen yksittäinen teko tai valinta on osa suurempaa yhtenäistä tavoitetta. Lisäksi strategia on aina tarkoituksella suunniteltu eli se ei synny luonnostaan tai vain ole olemassa. (Khalifa 2021 35–42.)

Opiskelijakuntien vaikuttavuuden ja toiminnan tueksi on myös useassa opiskelijakunnassa luotu poliittinen ohjelma. Vaikka opiskelijakunnat ovat puoluepoliittisesti ja vakaumuksellisesti sitoutumattomia toimijoita, ovat monet kokeneet kuitenkin tarpeelliseksi kirjata poliittisia kantoja ja näkemyksiä kootusti yhteen dokumenttiin. Nämä ovat auttamassa pitkäjänteisessä edunvalvontatyössä, jossa toimijat vaihtuvat usein ja yhteiskunta ympärillä muuttuu kiihtyvään tahtiin. Poliittiset kannatkin vaativat toki tietyin aikaväleihin tarkastelua ja tarkentamista, mutta peruseriaatteet siitä, mitä tavoitellaan ovat pysyneet samankaltaisina useassa opiskelijakunnassa jo vuosien ajan. Esimerkiksi Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelijakunta ottaa poliittisessa ohjelmassaan kantaa muun muassa korkeakouluissa toteutettavan opetuksen laatuun, oppimisympäristöjen luonteeseen, opiskelijoille tarjottaviin hyvinvointi- ja liikuntapalveluihin, opiskelijan toimeentuloon ja asumiseen sekä opiskelijakuntien jäsenyyteen liittyvissä kysymyksissä. (Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan poliittinen ohjelma 2017- n.d.)

Lakien, sääntöjen, strategian ja poliittisten ohjelmopaperien lisäksi toimintaa ohjaavat myös vuosittain valmisteltavat yleiseen yhdistystoimintaan kuuluvat dokumentit, kuten toimintasuunnitelma ja talousarvio. Toimintasuunnitelma tehdään yleensä muihin ohjaaviin dokumentteihin peilaten aina vuodeksi kerrallaan. Toimintasuunnitelma on ohje ja valtuutus yhdistyksen jäsenistöltä hallitukselle, joka vastaa toimintasuunnitelman toteuttamisesta (Toimintasuunnitelma n.d.). Manninen (n.d.) kuvaa organisaation toimintasuunnitelman olevan tavoite- ja toimenpideohjelma, joka laaditaan vastuu- tai tulosalueittain. Manninen (n.d.) myös toteaa, että toimintasuunnitelma on usein konkreettisia tekoja ja valintoja kohti strategisia päämääriä. Talousarvio on vastaavasti budjetti tulevalle toimintavuodelle ja kulkee käsi kädessä toimintasuunnitelman kanssa. Talousarvio sisältää suunnitelman varojen hankinnasta sekä käytöstä kuitenkin aina peilaten myös edellisiin tilinpäätöksiin ja organisaation olemassa olevaan varallisuuteen. (Talousarvio n.d.)

## **4 Työsuojelu**

### **4.1 Lainsäädäntö**

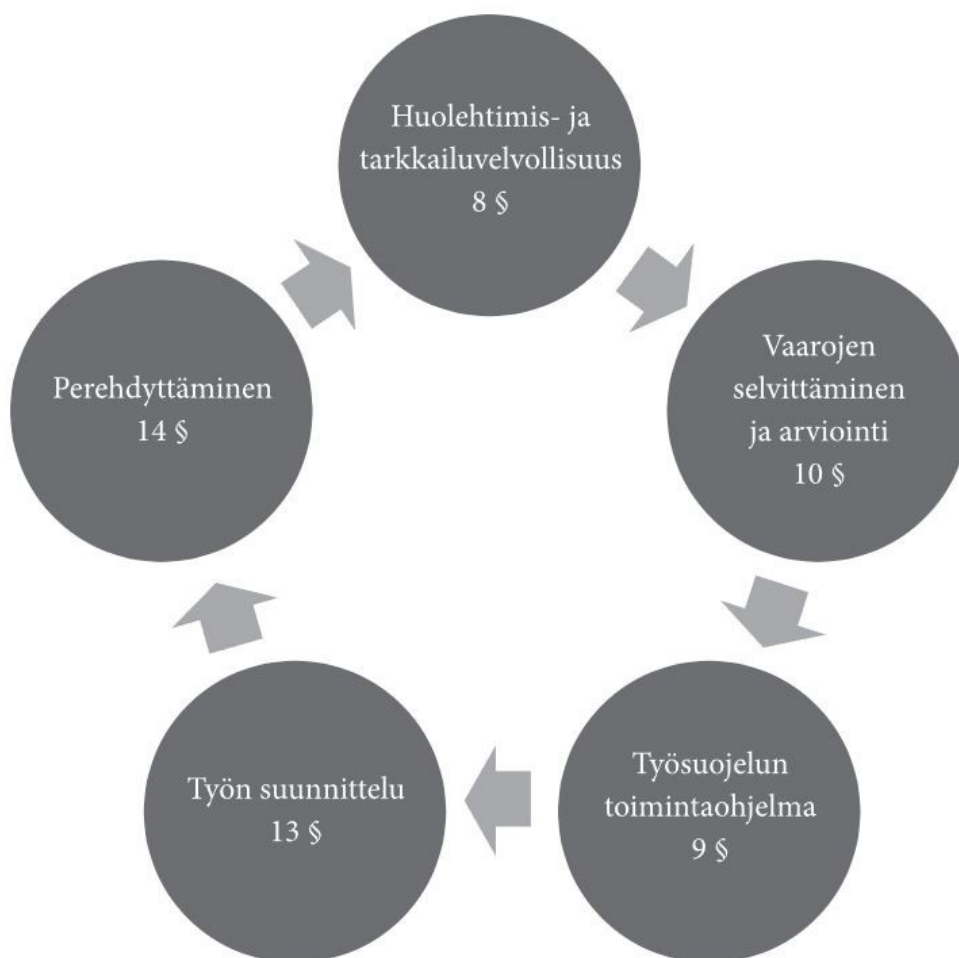
Työn tekemisen turvallisuutta on Suomessa ohjattu työturvallisuuslainsäädännöllä jo vuodesta 1930 alkaen. Jo ennen vuonna 1930 annettua työturvallisuuslakia oli voimassa vuonna 1914 annettu asetus ammatinvaaralta suojelemiseksi sekä jo vuonna 1889 annettu asetus teollisuusam-

mateissa olevain työntekijäin suojelemisesta. (Ala-Mikkula 2020, 45.) Työsuojelu ja työturvallisuuslaki on kuitenkin vain pieni osa niin sanottua terveyden johtamista työpaikoilla. Muita terveyden johtamisen kokonaisuuteen keskeisesti vaikuttavia lakeja ovat Alahuhtalan ja Huhdan (2018, 31) mukaan muun muassa työsopimuslaki, laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, työterveyshuoltolaki, sairausvakuutuslaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä sekä henkilötietolaki.

Työsuojelun periaatteet tulevat suoraan työturvallisuuslaista. Jo lain ensimmäisessä pykälässä todetaan lain tarkoituksena olevan työtapaturmien, ammattitautien ja muiden terveyshaittojen ennaltaehkäisy. Terveyden käsite on tässä yhteydessä ajateltu sisältävän niin fyysisen kuin henkisenkin terveyden osa-alueet. (Saloheimo 2016, 29–30.) Laissa olevien velvoitteiden voidaan ajatella edustavan kahta eri lähestymistapaa työsuojelun toteuttamiseen. Toisaalta työsuojelu on ennaltaehkäisevää, jolloin kiinnitetään huomiota työn kuormittavuuteen, häirintään tai muuhun epäasialliseen käytökseen, mutta myös ennalta edistävää, jolloin pyritään saavuttamaan parempi työhyvinvointi ja työolot työyhteisössä. Työturvallisuuslain avulla pyritään turvaamaan jatkuva työsuojelutoiminnan kehittäminen, arviointi ja tarvittaessa keinot puuttua ongelmakohtiin. Työsuojelun tulisi olla siis jatkuva ja normaali johtamisen käytäntö yrityksissä. (Autio 2022, 16.) Työn turvallisuutta ja terveellisyyttä koskeva lainsäädäntö ja sääntely perustuu Ala-Mikkulan (2020, 28) mukaan ennen kaikkea sosiaalisille ja inhimillisille kokonaisuuksille.

Lähtökohtana työsuojelulle pidetään voimassa olevaa työ- tai virkasuhteessa tehtävää työtä (Saloheimo 2016, 30). Lisäksi työturvallisuuslaissa on erikseen tarkennettu 2 §:n kohdalla, että nämä lain kirjaukset ja velvoitteet koskevat molempia osapuolia, työntekijää ja työnantajaa. Jo tällä on lainsäätäjällä halunnut antaa vahvan viestin, että työturvallisuus on kaikkien osallisten vastuulla, vaikka juridinen vastuu on työnantajalla. Saloheimon (2016, 32) mukaan on myös olemassa muita oikeussuhteita kuin työsuhde, jotka kuitenkin eroavat varsinkin direktiotunnusmerkiltään toisistaan. Tällä yksinkertaisuudessaan tarkoitetaan työn teettäjän mahdollisuutta määrätä työn suorittamiseen liittyvistä seikoista kuten työajasta. Työturvallisuuslakia kuitenkin sovelletaan yleisen soveltamisalan lisäksi erityissäännösten kautta myös muiden oikeussuhteiden aikana tehtävään työhön kuin vain työ- tai virkasuhteessa tehtävään työhön. Tällainen tilanne on esimerkiksi opiskelun yhteydessä tehtävä työ, koska opiskelijalla on oikeussuhde oppilaitoksen kanssa. (Saloheimo 2016, 57–58.)

Työturvallisuuslaki tulee nähdä ikään kuin jatkumona ennen kuin yksittäisinä noudatettavina määräyksinä. Yksittäiset velvoitteet muodostavat yhdessä noudatettuina toimivan kokonaisuuden. Yksittäistä pykälää tulkittaessa ei välttämättä päästä parhaaseen mahdolliseen lopputulokseen vaan kokonaisvaltaisen työsuojelukulttuurin ja tätä kautta työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin kehittyminen vaatii laaja-alaisempaa tarkastelua. Autio (2022, 17) kuvaa kirjassaan tätä kokonaisuutta viiden keskeisen lakipykälän kautta. Näiden viiden lakipykälän muodostama kokonaisuus on myös hyvin kuvattu visuaalisena jatkumona – jatkuvana toimintojen kehänä Aution kirjassa olevassa kuvassa.



Kuvio 3. Työnantajan yleisvelvoitteiden jatkumo (Autio 2022, 17).

Aution (2022, 17) kuvaaman jatkumon kokonaisuus sisältää työturvallisuuslain pykälät 8, 9, 10, 13 ja 14, mutta kuten voidaan huomata, eivät neikään etene lineaarisesti numerojärjestyksessä. Ku-

vion avulla saadaankin hyvin havainnollistettua, miten suuresta kokonaisuudesta on todellisuudessa kyse, kun puhutaan työsuojelun velvoitteista. Toinen tapa miten kokonaisuutta voidaan kuvata, on velvollisuuksien kautta. Alahuhtala ja Huhta (2018, 46) ovat määritelleet työnantajalle viisi velvollisuutta työturvallisuuteen liittyen. Heidän mukaansa työnantajalla on huolehtimisvelvollisuus, selvitysvelvollisuus, opastus- ja ohjeistusvelvollisuus, velvollisuus ryhtyä toimenpiteisiin sekä valvontavelvollisuus. Työturvallisuusvastuu onkin Alahuhtalan ja Huhdan (2018, 46) mukaan yksi työnantajan tärkeimmistä ja vahvimista vastuista.

Työsuojelu on lakisääteisten työnantajan velvoitteiden rinnalla toteutettavaa kattavaa yhteistoimintaa työntekijöiden ja työnantajan välillä. Hyvän ja toimivan työturvallisen työyhteisön takamiseksi tulee jokaisen työntekijän, asemasta riippumatta, olla tietoinen työturvallisuutta ohjaavista laeista sekä työpaikan omista käytänteistä ja sopimuksista. Vuorovaikutus on keskeistä kaikki osapuolet huomioivassa kulttuurissa niin juridisessa vastuussa olevan työnantajan kuin myös noudattamis- ja toteuttamisvastuuta kantavien työntekijöiden kesken. (Vastuut ja velvoitteet n.d.) Yhteistoiminta edellyttää kaikilta organisaation jäseniltä toimivaa ja aktiivista vuorovaikutusta, toimintatavoista ja -malleista sopimista ja yhteisiä pelisääntöjä. Tavoitteellinen yhteistoiminta edellyttää myös johdettua organisaatiokulttuuria, yhteisiä toimintaohjeita ja tarvittaessa myös käskyjä toimivalta johdolta. (Alahuhta & Huhta 2018, 13–14.)

## 4.2 Työsuojelun tavoitteet

Ennaltaehkäisevän ja ennalta edistävän työsuojelun tavoitteita voidaan tarkastella monesta eri näkökulmasta. Yksilön näkökulmasta voidaan ajatella, että työturvallisuus on perusarvo ja työn tekeminen ei saisi vaarantaa tätä perusarvoa (Mannermaa 2022, 21). Yksilön kohdalla voidaan puhua työkyvystä, joka on vakiintunut suomalaisessa yhteiskunnassa termiksi, jolla kuvataan ihmisen kokonaisvaltaista hyvinvointia (Alahuhta & Huhta 2018, 19). Voidaan siis tulkita, että työsuojelun tavoitteena on, niiltä osin kuin se on mahdollista tukea ja turvata yksilön työkykyä. Professori Juhani Ilmarinen on kehittänyt työterveyslaitokselle työkykyä kokonaisvaltaisesti kuvaavan työkykytalo mallin. Mallissa työkyvyn talo rakentuu terveyden ja toimintakyvyn perustukselle, jonka päälle voidaan rakentaa osaamista. Tämän päälle muodostuvat yksilön arvot, asenteet ja motivaatio. Viimeisenä merkittävän palana työkykyyn liittyvät myös johtamisen, työyhteisön ja työolojen kokonaisuudet. Lisäksi työkykyyn kokonaisuutena nähdään olevan vaikutusta myös työn ulkopuolisilla

asioilla, kuten perheellä, lähiyhteisöllä ja yhteiskunnan toimintaympäristöllä. (Alahuhtala & Huhta 2018, 19–21; Työkyky n.d.)

Yksilön kohdalla heikentyneellä työkyvyllä ja siitä mahdollisesti johtuvilla sairauspoissaoloilla töistä on myös kerrannaisvaikutuksia muille elämän osa-alueille. Yleisesti työtä ja työn tekemistä itsensä elättämiseksi pidetään tärkeänä sosiaalisen aseman vahvistajana ja ilman tätä kiinnityskohtaa yhteiskuntaan voi helposti tuntea olevansa ulkopuolinen. Työn tekemisen puute arjessa voi aiheuttaa myös normaalien arkirutiinien osalta haasteita, koska rytmi arjessa ei ole vakiintunut. Työ kuitenkin ohjaa arkea voimakkaasti ja sen puuttuminen voi vaikuttaa myös minäkuvan heikentymisenä ja itsetunto-ongelmina. Nämä seikat voivat johtaa mielenterveysongelmiin, joiden juurisyyt on johdettavissa työelämästä aiheutuneisiin ongelmiin. (Karlsson, Ivarsson & Erlandsson 2022, 364.)

Organisaation näkökulmasta työkykyisellä työvoimalla voidaan nähdä olevan vaikutuksia työn teettämisen kannattavuuteen. Työkykyiset ja hyvinvoivat työntekijät ovat harvemmin poissa töistä sairauspoissaolojen takia, heillä on pienempi riski ennenaikaiseen eläköitymiseen tai työkyvyttömyyseläköitymiseen, ja työtapaturma-alttius ei ole niin suuri kuin jostain työkykyä heikentävästä seikasta kärsivillä. (Kauhanen 2016, 63.) Organisaatioissa tuloksellisuudesta ja tavoitteiden saavuttamisesta vastaavat yleensä esihenkilöasemassa toimivat. He ovat myös samalla vastuussa työsuojelulainsäädännön noudattamisesta ja täten vastuussa myös hallinnollisesta, rikosoikeudellisesta ja vahingonkorvauksellisesta rikkomuksesta tai korvausvaateesta. Näillä rikkomuksilla saattaa olla organisaation julkisuuskuvan tai imagon kannalta hyvin negatiivisia vaikutuksia ja se saattaa heijastua esimerkiksi rekrytointihaasteina. Mutta toisaalta taas panostukset työsuojeluun ja työntekijöiden hyvinvointiin voidaan nähdä organisaation asemaa parantavana seikkana. Tämän perusteella voidaan todeta, että työsuojelutoimenpiteillä on myös liiketoiminnallista ja taloudellista vaikutusta organisaation näkökulmasta. (Ala-Mikkula 2020, 2.)

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta tavoitteita voi ajatella olevan usealla tasolla. Vuonna 2013 Suomen valtio uudisti kestävä kehityksen strategiaansa ja päätyi luomaan Suomelle yhteiskuntasitoumuksen – tavoitetilan Suomesta, jonka haluamme saavuttaa vuoteen 2050 mennessä. Yhteiskuntasitoumus on osittain yhteneväinen Yhdistyneiden kansakuntien hyväksymän Agenda2030 -toimintaohjelman kanssa. Suomen yhteiskuntasitoumuksen ensimmäisenä tavoitteena on saavut-



taa yhdenvertaiset mahdollisuudet hyvinvointiin. Tämä tarkoittaa kaikille hyvän elämän, terveyden, koulutuksen ja työllistymisen mahdolliseksi tekemistä. Tavoitteessa linjataan myös, että sosiaalisesti kestävä yhteiskunta kohtelee kaikkia sen jäseniä tasapuolisesti, tukee terveyttä ja toimintakykyä sekä antaa tarvittavan turvan ja palvelut elämään. (Yhteiskuntasitoumuksen tavoitteet n.d.) Työsuojelun säätelyllä ja lainsäädännön kehittämällä yhteiskunta voi tukea omia tavoitteitaan sosiaalisesti kestävästä yhteiskunnasta, joka huomioi yksilön tarpeita työpaikoilla.

Toisaalta yhteiskunnalle hyvinvoivalla ja työkykyisellä työväestöllä on iso merkitys myös taloudellisesti. Pitkittyvät työttömyysputket tai työkyvyttömyysjaksot tekevät hyvinvointiyhteiskunnan ylläpitäjistä ja maksajasta nopeasti kuluttajan. Nettovaikutus jäisi helposti taloudellisesti negatiiviseksi, jos isossa kuvassa yhteiskunta ei pitäisi huolta ja säätelisi työnantajien vastuuta työntekijöiden hyvinvoinnista. Saloheimon (2016, 3) mukaan on arvioitu, että pelkästään työtapa-turmien takia aiheutuu vuosittain 2-2,5 miljardin euron välittömät ja välilliset kustannukset muun muassa vähentyneen työpanoksen, sairaanhoitokulujen, tuotannon ja myynnin vähenemisen sekä tapaturmatutkinnan kuluina. Toinen vielä karumpi arvio on vuonna 2014 sosiaali- ja terveysministeriön tekemä laskelma, jossa menetetyn työpanoksen kustannus on vuosittain jopa 24 miljardin euron luokkaa (Rissanen & Kaseva 2014). Yhdistyneiden kansakuntien perustama Kansainvälinen työjärjestö arvioi, että vuosittain työtapa-turmiin sekä ammattitauteihin kuolee yli 2,2 miljoonaa ihmistä ja ei kuolettavia työtapa-turmia arvioidaan sattuvan yli 270 miljoonaa. Tilastoitujen kuolemien ja loukkaantumisten esiintyminen on kuitenkin hyvin ala- ja maakohtaista, mutta niiden yhteiskunnallinen ja taloudellinen vaikutus on merkittävä myös globaalissa mittakaavassa. (Burke, Clarke & Cooper 2011, 12.)

### **4.3 Työsuojelutoimijat ja yhteistoiminta**

Työturvallisuuslain (738/2002, 9 §) mukaan työnantajalla tulee olla työsuojelun toimintasuunnitelma, jossa käsitellään turvallisuuden ja terveyden edistämisen ja ylläpitämisen kannalta keskeiset työympäristön vaikutustekijät sekä kehittämistarpeet. Työsuojelun toimintaohjelmassa olevat seikat on otettava huomioon työpaikan kehittämistoiminnassa ja niitä on käsiteltävä yhdessä työntekijöiden ja heidän edustajiensa kanssa. Työsuojeluviranomainen valvoo lain noudattamista, tekee tarkastuksia tai tietopyyntöjä työpaikoille sekä omalta osaltaan pyrkii edistämään työnantajien ja työntekijöiden välistä yhteistoimintaa työsuojeluun liittyvissä kokonaisuuksissa (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 3 §).

Vaikka juridinen vastuu työsuojelun suunnittelusta, toteuttamisesta ja seurannasta on työnantajalla, on työsuojelun hengen mukaista, että työn terveellisyden ja turvallisuuden edistämiseen osallistuvat myös työntekijät. Tästä yhdessä toteutettavasta toiminnasta puhutaan yleensä työsuojelun yhteistoimintana. (Työturvallisuuslaki 738/2002, 17 §; Työsuojelun yhteistoiminta n.d.) Yhteistoiminnalla on myös lakisääteinen perusta ja siitä säädetään tarkemmin työturvallisuuslain lisäksi laissa työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta, jossa määritellään yhteistoiminnan tavoitteeksi työnantajan ja työntekijöiden välisen vuorovaikutuksen edistäminen sekä työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksien varmistaminen työpaikan turvallisuutta ja terveellisyttä koskevien asioiden käsittelyssä (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 22 §).

Yhteistoiminnalla on rooli niin ennaltaehkäisevässä kuin myös reaktiivisessa työsuojelutoiminnassa. Ennaltaehkäisevällä toiminnalla pyritään havaitsemaan ja korjaamaan mahdollisia riskitekijöitä ennen varsinaisen vahingon sattumista. Tällöin useat eri näkökulmat eri toiminnantasoilla toimivilta henkilöiltä organisaatiossa ovat tärkeitä. Jokainen havaitsee ja kokee työympäristönsä riski- ja kuormitustekijät yksilöllisesti. Hyvästä varautumisesta ja suunnitelmallisuudesta huolimatta voi syntyä tilanteita, jossa työn tekemisen seurauksena tai sen takia tapahtuu esimerkiksi työtapa- turma, jossa joku työntekemiseen osallistunut henkilö loukkaantuu. Tällöin työsuojelun rooli on tarjota välitön apu niin tapaturmasta kärsineelle kuin myös koko työyhteisölle, mutta huolehtia myös pitkäkestoisesta tuesta ja vastaavien tapaturmien ennaltaehkäisystä. Hyvän työsuojelun tunnusmerkkeinä voidaankin pitää työsuojelutoiminnan suunnitelmallista johtamista kuin myös osallistavaa yhteistoimintaa.

Työsuojelutoiminta voidaan organisoida organisaation koko, toimiala ja erityispiirteet huomioiden, mutta peruseriaatteet työsuojelutoimijoista ovat hyvin yhteneväiset. Peruseriaatteena työnantaja nimeää työsuojelupäällikön, joka toimii työnantajan edustajana työsuojeluun liittyvissä asioissa ja yhteyshenkilönä yhteismenettelyssä. Tämä henkilö voi olla työnantaja itse, mutta varsinkin isommissa organisaatioissa, missä työntekijöitä on paljon, kuuluu tämä tehtävä yleensä jollekin johtotason edustajalle hänen muun toimensa ohessa. Yleensä tässä tehtävässä toimii joku johtotason henkilö, jotta hänellä on myös riittävät valtuudet ja määräämisoikeudet työsuojeluun liittyvistä asioista. Varsinaista pätevyysvaatimusta ei ole määritelty työsuojelupäällikölle, mutta hänen tulisi olla työpaikan ja työn luonteen hyvin tunteva riittävästi työsuojelusäännöksiin ja työpaikan

olosuhteisiin perehtynyt henkilö. Työsuojelupäällikön asemaa ei kuitenkaan muilta osin ole erityisesti suojattu paremmalla irtisanomissuojalla eikä hänellä ole työsuojelupäällikön asemassa laajempia tietojensaantioikeuksia. (Mannermaa 2018, 51; Saloheimo 2016, 129–130; Kauhanen 2012, 199; Työsuojelupäällikkö n.d.)

Mikäli organisaatiossa työskentelee vähintään kymmenen henkilöä, tulee työnantajan käynnistää prosessi, jossa työntekijät valitsevat keskuudestaan työsuojeluvaltuutetun. Työnantaja ei saa valita työsuojeluvaltuutettua, joka edustaa nimenomaisesti työntekijöitä, vaan työntekijät valitsevat tämän keskuudestaan edustamaan heitä työsuojeluun liittyvissä asioissa ja yhteistoiminnassa. Työsuojeluvaltuutetulle valitaan kaksi varahenkilöä, joiden toimikausi on yksityisellä sektorilla kaksi vuotta ja julkisella sektorilla neljä vuotta. Valtuutettu valitaan yleensä vaaleilla, joissa jokainen työntekijä on äänioikeutettu (Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006, 30 §). Työsuojeluvaltuutetun tärkeimmät tehtävät ovat oma-aloitteinen tutustuminen oman työyhteisönsä ja työpaikkansa tilaan, työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen työpaikoilla vaikuttaviin seikkoihin tutustuminen sekä työsuojelulainsäädäntöön perehtyminen. Lisäksi olisi suotavaa, että työsuojeluvaltuutettu kouluttautuu työsuojeluun liittyen työsuojeluviranomaisen määräämällä tavalla ja raportoi säännöllisesti havaitsemistaan epäkohdista. Työnantajan tulee myös taata työsuojeluvaltuutetulle pääsy kaikkeen työsuojeluun liittyvään dokumentaatioon ja aineistoon, kuten työsuojelun toimintasuunnitelmaan, jotka ovat olennaisia hänen tehtäviensä hoitamisen kannalta. Valtuutettu on oikeutettu tekemään työsuojeluun liittyviä tehtäviä normaalin työaikansa puitteissa ja hänelle maksetaan myös erillinen korvaus, joka vaihtelee riippuen toimialasta ja edustettavien työntekijöiden määrästä. (Mannermaa 2018, 56–58.)

Lisäksi organisaatioissa, joissa työskentelee vähintään kaksikymmentä henkilöä, tulee muodostaa työsuojelutoimikunta. Työsuojelutoimikunnassa ovat edustettuina niin työnantaja kuin työntekijät ja asiaan kuuluu yleensä 4, 8 tai 12 henkilöä. Sekä työsuojelupäällikkö että työsuojeluvaltuutetut osallistuvat työsuojelutoimikunnan toimintaan. Yleisesti toimikunnan kokoonpano muodostetaan siten, että neljännes jäsenistä edustaa työnantajaa, puolet työntekijöitä tai toimihenkilöitä riippuen siitä kumpi ryhmä on suurempi ja viimeinen neljännes valitaan siitä ryhmästä, joka on pienempi. Työsuojelutoimikunta valitsee itselleen puheenjohtajan keskuudestaan, jos työnantaja ei toimi puheenjohtajana. Toimikunnan tehtävänä on edistää työn turvallisuutta ja terveyttä työpaikoilla. Toimikunta seuraa työnantajan työsuojelun toimintasuunnitelman toteuttamista ja tekee

myös tarvittaessa esityksiä työnantajalle työsuojelutoiminnan kehittämiseksi. Toimikunta ottaa myös kantaa työterveydenhuollon kanssa tehtävään yhteistyöhön sekä työhön opastukseen tai perehdytykseen liittyviin kokonaisuuksiin kuten myös yleiseen työkykyä tai työhyvinvointia edistävään toimintaan. Tällaisia aiheita voivat olla muun muassa henkilöstön koulutus- ja kehittämissuunnitelmat, sisäisen viestinnän kehittäminen sekä työkykyä ylläpitävän toiminnan järjestäminen. (Mannermaa 2018, 59–60.)

#### **4.4 Työterveyshuolto ja työhyvinvointi**

Työnantajan velvollisuudesta huolehtia työntekijöiden työterveydestä määrätään tarkemmin työterveyshuoltolaissa. Lain (Työterveyshuoltolaki 1383/2001, 1 §) tarkoituksena on muun muassa työnantajan, työntekijöiden sekä työterveyshuollon yhteistoimin ehkäistä työhön liittyviä sairauksia ja tapaturmia, työn ja työympäristön terveellisyyden ja turvallisuuden edistäminen sekä yhteistoiminnan edistäminen työyhteisössä. Tarkemmin ottaen työnantajan on omalla kustannuksellaan järjestettävä työterveyshuolto siten, että työstä ja työolosuhteista aiheutuvien vaarojen ja haittojen ehkäisy ja torjuminen sekä työntekijöiden turvallisuuden, työkyvyn ja terveyden suojeleminen toteutuvat työn luonne ja olosuhteet huomioon ottaen (mts. 4 §). Työterveyshuolto tulee järjestää siten, että työnantaja käyttää riittävästi ammattitaitoisia työterveyden ammattihenkilöitä sekä muita asiantuntijoita palveluiden suunnittelua, toteuttamista, seuranta ja kehittämistä varten. Näiden käytettyjen ammattihenkilöiden ja asiantuntijoiden tulee olla työnantajasta ammatillisesti riippumattomia ja heillä tulee olla laissa määritelty pätevyys terveydenhoitoalalla toimimiseen. (Mts. 3 §, 5 §.)

Alahautalan ja Huhdan (2018, 116) mukaan työterveyshuolto voidaan nähdä tärkeimpänä kokonaisuutena työntekijöiden työhyvinvoinnin taustalla ja työterveystoimijat ovat tärkeitä kumppaneita työnantajille. Tämän voisi ajatella johtuvan myös ainakin osittain siitä, että työterveyshuolto on luultavammin näkyvin toimija työntekijöille, kun kyseessä on oman työhyvinvoinnin ja työkyvyn osalta tapahtuva asiointi ja onhan työterveydenhuollolla jo pitkään jatkunut vakiintunut asema suomalaisessa työelämässä. Työterveyshuolto on kuitenkin myös paljon muuta kuin siellä tapahtuvat terveystarkastukset tai asioinnit oman terveydentilan takia. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat myös työterveyshuollon tekemät työpaikkakäynnit ja -arviot, toimenpide-ehdotukset huomiota vaativista korjauskohteista sekä tietojen antaminen sekä neuvontapalvelut. Työterveys-

huolto myös vastaa vajaakuntoisten työntekijöiden seurannasta ja ohjauksesta, työkykyarviointeista, ensiavun järjestämisestä tarvittaessa kuten myös tarvittavien kuntoutuspalveluiden suunnittelusta. Työnantaja voi myös laajentaa työterveyshuollon palveluita lakisääteistä veloitetta laajemmiksi ja tarjota lisäksi myös muita sairaanhoito- tai terveyspalveluita osana työntekijöiden työterveyshuoltoa. (Alahautala & Huhta 2018, 119–122.)

Työhyvinvointiin on viimeisten vuosien aikana kiinnitetty entistä enemmän huomiota ja varsinkin ennaltaehkäisevät toimintamallit ovat nousseet keskeisempään asemaan. Tämä näkyy Kauhasen (2012, 199) mukaan muun muassa useiden ministeriöiden, työsuojelun, työterveyshuollon ja eläkelaitosten tiivistyneenä yhteistyönä, jonka tavoitteena on työvoiman parempi pysyvyys työmarkkinoilla. Tutkimusten mukaan panostamalla työhyvinvointiin saadaan pienennettyä henkilöstöstä aiheutuvia kustannuksia ja samalla panostukset työhyvinvointiin nostavat työviihtyvyyttä, pienentävät vaihtuvuutta henkilöstössä ja tätä kautta parantavat tuottavuutta (Kauhanen 2016, 63–64). Saman toteaa myös Manka (2023, 73), jonka mukaan työhyvinvointiin panostaminen näkyy muun muassa työtyytyväisyyden, motivaation, työilmapiirin ja asiakaspalvelun parantumisessa, jotka johtavat tuottavuuden parantumiseen.

Työnantajalla tulee olla kirjallinen työterveyden toimintasuunnitelma, joka laaditaan yleensä yhdessä työterveyshuollosta vastaavan kumppanin kanssa. Toimintasuunnitelman laatimiseen voi saada tukea myös työsuojeluviranomaiselta. Suunnitelma voi olla oma erillinen dokumenttinsa tai se voi olla sulautettuna osaksi jotain toista työnantajaorganisaation toimintaa ohjaavaan dokumenttia kuten työsuojelun toimintaohjelmaa tai muuta kehittämisohjelmaa. (Alahautala & Huhta 2018, 124; Skurnik-Järvinen 2016, 101–102.) Toimintasuunnitelman laatimisen lähtökohtana on työpaikkakohtaisen selvityksen tekeminen. Tähän kuuluvat niin työnantajan itsenäisesti tekemä riskiarvio työterveyteen vaikuttavista seikoista sekä työterveyshuollon kumppanin kanssa yhdessä tehty selvitys työpaikan olosuhteista. Työnantajan tekemässä riskiarviossa on arvioitava muun muassa työpäivien pituuden, kokonaistyöajan, ylitöiden teettämisen, työvuorojen kierron sekä toistuvuuden kokonaisuuksia suhteessa työntekijän kuormittumiseen. Samalla tulee arvioida myös työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksia oman työn suunnitteluun sekä heidän mahdollisuuksiinsa palautua työstä työvuorojen aikana sekä niiden välillä. (Skurnik-Järvinen 2016, 104–107.)

Toimintasuunnitelman sisältö ja rakenne ovat työnantajakohtaisesti määriteltävissä, mutta työterveyshuoltolaki määrittelee keskeisimmät sisällöt, joita suunnitelman tulee vähintään huomioida. Suunnitelma on siinäkin mielessä tärkeä dokumentti, että ilman voimassa olevaa suunnitelmaa työnantaja ei ole oikeutettu hakemaan Kela-korvauksia järjestämästään työterveyshuollosta (Skurnik-Järvinen 2016, 102). Työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan toimintasuunnitelman tulee sisältää vähintään tiedot työterveyshuollon järjestäjästä, tiedon työntekijöiden määrästä, työterveystoiminnan sisällöstä ja tavoitteista sekä työpaikkakohtaiset tavoitteet ja tarpeet työterveyshuollolle. Lisäksi suunnitelmassa tulee työterveyshuoltolain (1383/2001) mukaan määritellä työterveyshuollon kokonaisuuden toteuttamisen keinot, työpaikan varhaisen tuen keinot, työterveyshuollon tehtävät ja tavoitteet sekä toiminnan seurannan ja arvioinnin kokonaisuudet. Nämä ovat kuitenkin vain vähimmäissisällöt. Yhdessä työterveyshuoltoa toteuttavan kumppanin asiantuntijoiden kanssa laadittu toimintasuunnitelma tulee sisältämään työpaikan erityispiirteet huomioon ottaen varmasti myös huomattavasti yksityiskohtaisempia ja paremmin hyödynnettävissä olevia sisältöjä.

## 5 Tutkimusasetelma

Tässä luvussa kuvataan tutkimuksen lähtökohtia, tutkimuskysymyksen tausta-ajatuksista aina toteutuksen keskeisiin osa-alueisiin, joilla tutkimuskysymyksiin pyritään vastaamaan. Luvussa käsitellään muun muassa tutkimusmenetelmän valinta, aineiston keruumenetelmä sekä aineiston analysointimenetelmä. Tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena, jossa ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työntekijöiltä kysytään työsuojeluun ja työhyvinvointiin liittyvistä kokemuksista ja näkemyksistä. Tutkimusaineiston keruu toteutetaan sähköisen kyselylomakkeen avulla.

Tutkimuskysymykset, joilla opinnäytetyön tutkimusongelmaan pyritään vastaamaan:

1. Pääkysymys: Miten ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työntekijät kokevat työsuojelun toteutuvan heidän työpaikoillaan?
2. qAlakysymykset: Aiheuttaako opiskelijakuntien vapaaehtoistoimintakulttuuri erityistä kuormitusta työntekijöiden työhyvinvoinnille? Mitä keinoja työnantajalla on ehkäistä toimintakulttuurista aiheutuvia kuormitustekijöitä?

## 5.1 Tutkimuksen lähtökohdat

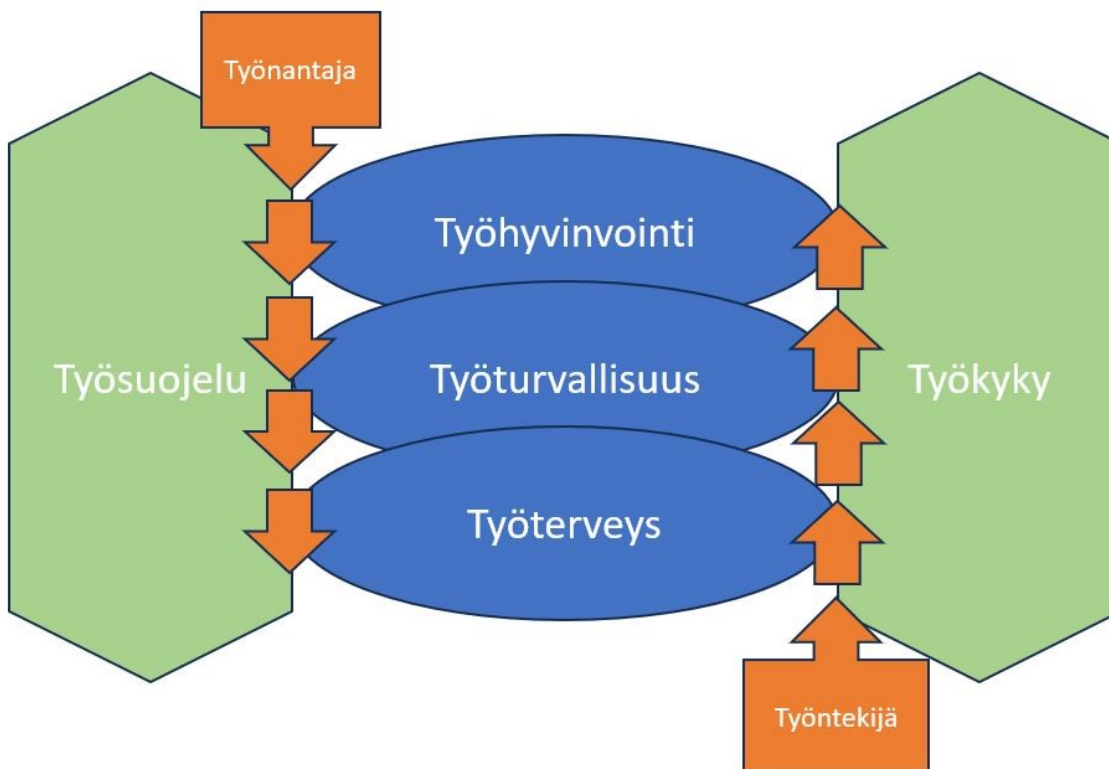
Tutkimuksen toteuttaminen lähtee tutkijan omista empiirisistä havainnoista opiskelijakuntakentällä. Näiden havaintojen pohjalta tutkija on hahmottanut ongelman, johon opinnäytetyötutkimuksella pyritään saamaan selvyttä tieteellistä lähestymistapaa hyödyntämällä. Tutkimuksen kannalta on relevanttia arvioida kontekstia, missä opiskelijakuntien työntekijöiden ja myös opiskelijakuntien organisaatioina kohtaamia haasteita tarkastellaan. Tässä tutkimuksessa lähtökohtana on opiskelijakuntien tunnistaminen luontevaksi osaksi kolmatta sektoria, vaikka opiskelijakunnat toimivatkin lakisääteisellä mandaatilla. Tämän takia on luontevaa tarkastella opiskelijakuntia myös vapaaehtoistoiminnan kohtaamien suurien valtakunnallisten ja kansainvälisten trendien ja kehityssuunnan näkökulmasta.

Opiskelijakunnat kuten monet muutkin kolmannen sektorin vapaaehtoistoimijapohjaiset organisaatiot ovat kovaa vauhtia ammattimaistuneet viimeisten vuosikymmenien aikana. Työntekijät ovat tulleet kasvavissa määrin luottamustoimijoiden rinnalle tuomaan vakautta, jatkuvuutta ja ennen kaikkea resursseja toiminnan organisointiin, toteuttamiseen ja kehittämiseen. Monessa tilanteessa tämä ammattimaistuminen tapahtuu hyvinkin nopeasti ja organisaatioiden ja siellä toimivien vapaaehtoisten valmiudet toimia esimerkiksi työnantajina työntekijöille eivät ole kunnossa. Samaan aikaan tapahtuva vapaaehtoistyöhön vapaaehtoistoimijana osallistumisen muutos organisoitumattomampaan ja spontaanimpaan suuntaan ei ainakaan helpota ammattimaistumisen kanssa kipuilevia organisaatioita. Samaan aikaan tapahtuvat kolmannen sektorin rahoituksen muutokset ja työn projektimaisuus eivät myöskään helpota pitkäjänteistä kehitystyötä kolmannen sektorin organisaatioissa.

Työntekijät jäävät tässä tilanteessa usein hankalaan välikäteen, jossa heitä ohjaavat luottamustoimijat, jotka toimivat myös työnantajina, eivät tunnista omaa rooliaan työnantajana. Tämä johtaa tilanteeseen, jossa työnantaja omalla toiminnallaan voi vaikuttaa hyvinkin suuresti, osin tietämättömyyttään tai tiedostamattaan, työntekijänä toimivan yksilön työkykyyn ja työhyvinvointiin. Kuitenkin lakisääteiset työnantajan velvoitteet esimerkiksi työsuojelun näkökulmasta ovat todella velvoittavia. Työhyvinvoinnista ja työkyvystä huolehtiminen ja työntekijöiden tukeminen näissä asioissa ovat aivan keskeisiä tehtäviä työnantajille, jotta työntekijät voivat olla tekemässä sitä perustehtävää, mitä varten heidät on palkattu opiskelijakuntiin työntekijöiksi alun alkujaan. Työnteki-

jät kohtaavat myös kolmannen sektorin kuormittavan toimintakulttuurin, jossa työtä tehdään organisaatiossa usealla eri tasolla ja usealla eri motiivilla. Tämä toimintakulttuuri ja siellä olevat huonot toimintatavat voivat omalta osaltaan olla suuria vaikutustekijöitä työntekijöiden hyvinvoinnin kannalta. Näistä lähtökohdista syntyi ajatus tämän opinnäytetyötutkimuksen toteuttamisesta.

Laajaa työsuojelun kokonaisuutta sekä eri termien välistä keskinäistä suhdetta on pyritty hahmottelemaan kuviossa neljä näkyvällä tavalla. Työsuojelun kokonaisuus voidaan nähdä ennen kaikkea työnantajan velvollisuutena huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista, työturvallisuudesta ja työterveydestä. Vastaavasti samat kokonaisuudet näkyvät työntekijälle työkyvyn kokonaisuuden kautta. Työnantajana sekä työntekijät toimivat siis samojen kokonaisuuksien ja teemojen parissa, mutta hieman eri rajapinnoilla. Työnantajat lähestyvät kokonaisuutta lain velvoitteiden kautta ja työntekijät oman työkyvyn ylläpidon kautta. Mutta kuten työsuojelun kohdalla on todettu, niin kyse on koko kohdeorganisaatiota ohjaavasta ja siihen vaikuttavasta kokonaisuudesta, ei vain toisen osapuolen vastuu tai toisen osapuolen oikeus. Siksi onkin luontevaa, että työsuojelun kokonaisuus korostaa yhteistoiminnallisuutta työnantajan ja työntekijöiden välillä. Kumpikaan osapuoli ei pysty kokonaisuutta yksin hallitsemaan tai tarvittavia puutteita kokonaisuudessa korjaamaan.



Kuvio 4. Työsuojelun kokonaisuus



## 5.2 Tutkimusmenetelmä

Tutkimuksen perimmäinen tarkoitus on löytää vastauksia asetettuihin kysymyksiin tieteellisen prosessin avulla. Tavoitteena on löytää totuus tai vastauksia, jotka eivät ole ilmeisiä tai niitä ei voi havaita ilman tutkimuksen soveltamista. Jokaisen tutkimuksen tavoite on omanlaisensa, mutta tutkimukset voidaan jakaa tavoitteiden mukaisesti seuraaviin ryhmiin. Tutkimus voidaan tehdä ilmiöön tutustumista tai uusien näkökulmien etsimistä varten, jolloin puhutaan tutkivasta (exploratory) tai muotoilevasta (formulative) tutkimuksesta. Jos tutkimuksen tavoitteena on yksilön, ryhmän tai tilanteen tarkan kuvauksen selvittäminen on kyseessä kuvaileva (descriptive) tutkimus. Kun tutkimuksen tavoitteena on jonkin asian esiintymistiheyden tai ilmentymisen runsauden selvittäminen tai ilmentymisen takia jonkin kolmannen asian ilmentyminen, on kyseessä diagnostinen (diagnostic) tutkimus. Jos tutkitaan hypoteettista muuttujien välistä syy-seuraussuhdetta, on kyseessä hypoteesin testaus (hypothesis-testing) tutkimus. (Kothari 2004, 2).

Perinteinen ja osittain vastakkainasetteluun perustuva jako tutkimusmenetelmissä on jakaa ne laadullisiin ja määrällisiin. Laadulliset tutkimusmenetelmät on perinteisemmin nähty ihmistieteiden tutkimukseen paremmin soveltuvina. Ihmistieteillä viitataan laajaan joukkoon erilaisiin ihmisten toimintaan, yhteiskuntaan tai kulttuuriin keskittyviin tieteenaloihin, kun taas luonnontieteet tai lääketiede lasketaan ihmistieteiden ulkopuolelle. Useaa aihetta voitaisiinkin tutkia kummalla tahansa tavalla riippuen tutkijan valitsemasta lähestymistavasta ja tutkimusosaamisesta. Ei siis ole olemassa mitään selvää ja yksiselitteistä jakoa kahden tutkimussuuntauksen välillä – kyse on enemmänkin työnjaosta ja sopivuudesta kuin tiukasta metodologisesta eroavaisuudesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 53–56; Vuori n.d.)

Tuomen ja Sarajärven (2018, 25) mukaan yksi lähtökohta laadullisen tutkimuksen tarkasteluun on von Wrightin (1970) esittämä jako aristoteeliseen ja galileiseen perinteeseen. Usein juuri tätä jakoa pidetään myös laadullisen ja määrällisen tutkimussuuntauksen vedenjakajana. Tästä jaosta käytetään myös joissain yhteyksissä sanaparia deskriptiivinen tiede ja teoreettinen tiede. Deskriptiivisen tieteen tavoitteina on tosiasioiden löytäminen ja kuvaaminen, kun taas teoreettisen tieden nimensä mukaisesti tavoittelee hypoteesien ja teorioiden muodostamista. Tässä yhteydessä voidaan myös ajatella, että jako muodostuisi ymmärtävän ja selittävän tietämisen ja tiedostamisen välille. Toisessa suuntauksessa pyritään luomaan ymmärrystä ilman, että varsinaista selitystä tai syytä tarvitaan – toisessa taas selitys on kaiken keskiössä. Vastaava erottelu johtaa juurensa jo

1800-luvulle, jolloin luonnontieteiden hyväksyttiin selittävän maailman tilaa ja hengentieteiden ymmärtävän maailmaa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 25–28.)

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston kerääminen kietoutuu luontevasti yhteen aineiston käsitte-  
lyn eli analyysin kanssa. Yleensä laadullisessa tutkimuksessa tutkijalta vaaditaan jonkinasteista  
osaamista ja kokemusta tutkittavana olevasta aiheesta, jotta aineistonkeruuta suunniteltaessa tu-  
lee kysyneeksi oikeanlaisia kysymyksiä. Tämä johtaa helposti ja usein tilanteeseen, jossa tutkijalla  
on myös jonkinasteinen ennakkokäsitys tai oletamus tutkittavana olevan aiheen tuloksista. Tämä  
sopii tietäntyyllisille tutkijoille, mutta joidenkin kohdalla se voi tuntua jopa ahdistavalta. Laadullisen  
tutkimuksen kohdalla onkin hyväksyttävä jatkuva tulkintojen tekeminen – varmuutta tulkinnan oi-  
keellisuudesta tai vääryydestä voi olla mahdotonta tehdä. Laadullisessakin tutkimuksessa tutkijan  
tulee pystyä asettamaan itsensä tarvittaessa tutkittavan aiheen ulkopuolelle, jotta omilla ennako-  
asenteillaan tai tulkinnoillaan ei tule vaarantaneeksi tutkimuksen luotettavuutta tai eettisyyttä.  
(Hakala 2018, 13–15.)

Laadullista tutkimusta voisi luonnehtia prosessiksi, jossa tutkija inhimillisenä tutkimistiedon kerää-  
jänä kehittyy tutkimuksen edetessä. Toisin sanoen tutkijan näkemykset, valinnat ja tulkinnat oh-  
jaavat tutkimusprosessia koko sen keston ajan aina alusta loppuun. Onkin laadulliselle tutkimuk-  
selle luonteenomaista, että tutkimuksen etenemisen vaiheet eivät ole alusta asti selkeitä vaan  
muutoksia tutkimustehtävässä tai aineistonkeruussa tapahtuu tutkimuksen edetessä. Tämä selit-  
tyy osaltaan ihmisläheisellä tutkimusotteella, jossa myös tutkija omaksuu uutta tietoa ja oppii te-  
kemällä samalla kuin tutkimus etenee. (Kiviniemi 2018, 62–63.)

Kokemuksen tutkiminen tai mittaaminen ei ole yksinkertainen tai yksiselitteinen asia. Fenomeno-  
logisen lähestymisen kautta ihmisen ajatellaan kokevan maailman ympärillään siellä ilmentyvien  
asioiden kautta. Eli ihminen ei ole irrallinen ja ulkopuolinen maailmasta, vaan koko ihmisuus perus-  
tuu kokemuksiin ympäröivästä maailmasta ja sen kautta rakentuvasta minäkuvasta. Kokemukset  
taas koostuvat ja rakentuvat merkityksistä. Maailma rakentuu siis merkityssisällöistä ja niiden ra-  
kenteista sekä niiden välisistä suhteista. Fenomenologisen maailmankatsomuksen mukaan ihmi-  
nen on myös perusolemukseltaan yhteisöllinen, jolloin muut ihmiset ja yhteisö, jossa elämme,  
muokkaa kokemuksia ja merkityksiä. Kokemukset ja merkitykset ovat kuitenkin yksilöllisiä, vaikka  
olemmekin osa yhteisöä. Ihminen kuitenkin osana yhteisöä jakaa yhteisiä piirteitä tai tapoja kokea

ympäröivää maailmaa. Fenomenologinen lähestymistapa tutkimuksessa onkin hyvä tapa yrittää ymmärtää jonkin yhteisön tai yksilön sen hetkistä merkity maailmaa tutkittavasta aiheesta. (Laine 2018, 25–28.)

Tämän opinnäytetyön kohdalla on perustelua soveltaa laadullisen tutkimuksen menetelmiä, koska tavoitteena on ennen kaikkea ymmärtää opiskelijakuntien työntekijöiden kokemuksia työsuojelun toteutumisesta. Juutin ja Puusan (2020, 9) mukaan tällainen tutkittavan henkilön näkökulmasta tapahtuva tutkittavan aiheen tarkastelu on tyypillistä laadullisissa tutkimuksissa. Kun puhutaan kokemuksesta, ollaan jo valmiiksi todella subjektiivisen totuuden äärellä, jolloin tilastolliset yhteneväisyydet ja varmuudet voidaan suurelta osin laskea ulos. Työntekijän subjektiiviseen kokemukseen vaikuttavat tekijät ovat niin moninaiset, että niiden selvittäminen ja analysoiminen voisi olla mahdoton urakka, jotta voitaisiin tieteellisesti muodostaa jokin hypoteesi tai teoria siitä, mitkä asiat vaikuttavat syntyneisiin kokemuksiin. Onkin luontevampaa ja tarkoituksenmukaisempaa keskittyä tutkimaan ja analysoimaan ilmiötä ennemmin kuin muodostamaan teoriaa ilmiön syntymisen syistä. Juutin ja Puusan (2020, 56) mukaan yksi laadullisen tutkimuksen ominaispiirteistä on juuri subjektiivisten näkemysten ja kokemusten tarkastelu.

### **5.3 Tutkimusaineiston kerääminen**

Jotta tutkimuskysymyksiin saadaan vastattua, tulee tutkijan kerätä aineistoa, mistä vastauksia arvoitukseen lähdetään etsimään. Aineiston keruu on yksi keskeinen vaihe tutkimuksen prosessissa. Kotharin (2004) mukaan tutkimuksessa käytettävä aineisto voidaan jakaa kahteen pääluokkaan, ensisijaiseen (primary) ja toissijaiseen (secondary) aineistoon. Hänen mukaansa ensisijainen aineisto on tutkijan tutkimusta varten keräämää aineistoa ja toissijainen aineiston on toisten tutkijoiden toisia tutkimuksia varten keräämää aineistoa. Ensisijaisen aineiston keräämistä varten on olemassa useita erilaisia menetelmiä, joista Kothari (2004) mainitsee tärkeimmiksi muun muassa havainnoinnin, haastattelut sekä kyselyt. (Kothari 2004, 95–96.)

Haastattelun ja kyselyn temaattinen erottelu ei liene suurilta osin järkevää. Tuomen ja Sarajärven (2018, 64) näkemyksen mukaan eroavaisuus ilmenee lähinnä tiedonantajan toiminnassa tiedonkeruuvaiheessa. Samaa kuvaavat myös Juuti ja Puusa (2020), jotka toteavat, että haastattelu on aina vuorovaikutustilanne, jossa osapuolet vaikuttavat toisiinsa. Heidän mukaansa haastattelu on keskustelua, jolla on ennalta määrätty tavoite, jota kohti tutkija ohjaa tiedonantajaa. (Juuti & Puusa

2020, 99.) Kysely on toisaalta ennakkoon määriteltyjen kysymysten kautta tiedonhankintaa, jolloin tarkentavien kysymysten tai ohjaavien tukikysymysten tekeminen ei onnistu. Tämä toteutuu perinteisessä paperilla toteutetussa kyselyssä, mutta kysely voi myös sisältää vuorovaikutustilanteen ihmisten välillä. Jokainen meistäkin on luultavammin osallistunut puhelimitse tai kasvokkain tapahtuvaan kyselytutkimukseen, jossa varsinainen kyselylomake on ollut tiedonkerääjän hallussa, ja hän on ohjannut tiedonkeruuta kysymysten kautta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 63; Valli 2018, 87–88; Cowles & Nelson 2015, 82–83.)

Kyselylomake on yleisesti käytetty aineistonkeruumenetelmä ja sitä käytetään varsinkin suurien aineistomäärien keräämisessä. Yleisimmin kyselylomakkeisiin törmää talous- ja yritystutkimuksissa. Kyselylomakkeiden käyttöä aineistonkeruussa esiintyy laajasti niin yksityisellä kuin julkisella sektorilla ja myös akateemisessa tutkimusmaailmassa. Kyselylomaketutkimuksen etuihin voidaan laskea sen toteuttamisen taloudellisuus eli kustannukset aineiston keruusta ovat pieniä, varsinkin jos kyselylomake on sähköinen. Eduiksi voidaan laskea myös sen puolueettomuus tutkimuksen toteuttajasta, sillä jokainen vastaaja vastaa omasta näkökulmastaan ilman ulkoista painetta tai ohjausta. Tutkimukseen osallistuvilla on myös yleensä riittävästi aikaa antaa harkittuja vastauksia. Samoin kyselylomakkeen avulla voidaan tavoittaa haastateltavia, joiden tavoittaminen olisi muuten vaivalloista. Kyselylomaketutkimus myös mahdollistaa suuren aineistomäärän keräämisen mikä edesauttaa luotettavan tutkimuksen tekemistä. (Kothari 2004, 100–101.)

Perinteisin tapa toteuttaa kyselytutkimus on paperilomakkeella, mutta nykypäivänä valtaosa kyselyistä toteutetaan verkossa sähköisiä lomakkeita hyödyntäen. Sähköisiä kyselyitä voidaan jakaa esimerkiksi sähköpostitse, mutta myös erilaiset sosiaalisen median alustoilla jaetut kyselyt tai organisaation verkkosivuilla täytettävissä olevat kyselyt ovat yleisiä. Kyselylomakkeen täyttö voi olla ohjattua, jolloin tutkimuksen tekijä valvoo kyselyyn vastaamista, tai vapaata kuten esimerkiksi postitse toimitetussa kyselylomakkeessa. Vastaukset voivat myös olla yksilön tuottamia tai vastaavasti kyselyyn vastauksia voi tuottaa ryhmissä. (Valli 2018, 81–83.) Kyselylomaketutkimus voidaan myös jakaa karkeasti kahteen eri tutkimusasetelmaan eli poikittais- ja pitkittäistutkimukseen. Poikittais-tutkimus toteutetaan kerran tietylle vastaajajoukolle, kun taas pitkittäistutkimus toteutetaan vähintään kaksi kertaa samalle vastaajajoukolle. Poikittais-tutkimuksen avulla tutkittavaa ilmiötä pyritään ennen kaikkea ymmärtämään, kun taas pitkittäistutkimuksen avulla ilmiötä pyritään

selittämään. (Vastamäki & Valli 2018, 110–111.) Tässä opinnäytetyössä toteutetaan poikittaistutkimus.

Kyselylomakkeen rakentaminen alkaa tutkijan perusteellisella perehtymisellä tutkittavaan aiheeseen. Jotta tutkija osaa kysyä oikeat kysymykset hänellä, tulee olla hyvä käsitys tutkimuksen kohteena olevasta aiheesta. Suurin sudenkuoppa kyselytutkimuksessa on yleensä kehnosti laadittujen kysymysten esittäminen. Tällöin kyselyyn vastaava ei todellisuudessa vastaa kysymykseen tutkijan ajattelemalla tavalla ja näin ollen tutkimuksen tulokset vääristyvät. Toinen suurehko haaste kyselytutkimuksissa on mittariston puuttuminen tai mitattavien asioiden vaikea havaitseminen. Tällöin tutkijan omalla työllä kysymysten asettelussa on suuri merkitys. Tutkijan tulee pystyä rakentamaan kysely niin sanotusti teorian päälle, jotta myös vastaukset voidaan analysoida suhteessa teoriaan. (Valli 2018, 81–83.)

Kotharin (2004, 95–96) määritelmän mukainen ensisijainen tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka toimitettiin yhdessä vastauspyynnön kanssa kaikille opiskelijakuntien työntekijöille sähköpostitse. Kyselylomake oli mahdollista täyttää kahden viikon ajan syys-lokakuun 2023 vaihteessa. Kyselylomake ja pyyntö vastaamisesta jaettiin myös suljetulla opiskelijakuntien työntekijöille tarkoitetulla Slack-kanavalla Suomen opiskelijakuntien liitto SAMOK ry:n Slack-yhteisössä. Opiskelijakuntien ydintehtävissä työskenteli kyselyn toteuttamishetkellä 82 henkilöä, joille kaikille kyselylomake toimitettiin. Kaikki työntekijät ovat joko toiminnanjohtajia tai pääsihteereitä, erilaisia asiantuntijoita tai hanketyöntekijöitä. Kyselyn vastaajajoukosta on rajattu ulkopuolelle ne opiskelijakuntien palkkalistoilla olevat työntekijät, joiden tosiasialliset työtehtävät eivät suoraan kohdistu opiskelijakunnan ydintoimintaan. Tällaisia työntekijöitä ovat muun muassa opiskelijakuntien omistamien kahviloiden tai ravintoloiden sekä erilaisten korkeakoululiikuntapalveluiden tuottamisesta ja toteuttamisesta vastaavat työntekijät. Kyselylomake oli kohdennettu nimenomaan niille henkilökunnan jäsenille opiskelijakunnissa jotka suurimmissa määrin toteuttavat arjen toimintaa osana luottamustoimijavetoista organisaatiota.

Vallin (2018, 82–84) mukaan perinteisesti kyselylomake noudattaa tiettyä rakennetta. Lomake alkaa perustietojen keräämisellä. Näistä kysymyksistä voidaan käyttää myös nimitystä taustakysymykset, joiden tarkoitus on saada tutkijalle lisää luokittelun työkaluja. Perinteisesti näissä kysymyksissä kysytään muun muassa vastaajan ikää, sukupuolta tai kotikuntaa. Tämän jälkeen

lomakkeella seuraa niin sanottuja helppoja kysymyksiä, joihin vastaaja pystyy ilman suurempaa pohtimista vastaamaan. Perustietojen keräämisellä ja helpoilla alkukysymyksillä sitoutetaan vastaajaa kyselyyn ja samalla lämmitellään vaikeampia kysymyksiä varten. Vaikeat tai arkoja aiheita käsittelevät kysymykset kysytään kyselyn loppupuolella, jotta vastaaja on ajatuksen tasolla riittävän valmis vastaamaan myös syvällisesti, mutta kuitenkin vielä riittävän hyvissä mielenvoimissa, että vastaukset ovat totuudenmukaisia. Lopuksi kyselyssä on hyvä kysyä vielä muutamia helppoja jäähdyttelykysymyksiä, joiden avulla vastaaja pääsee luontevasti irti vaikeiden kysymysten käsittelystä. Joissain tapauksissa perustietoja saatetaan kysyä myös kyselyn loppupuolella, jolloin ne toimivat hyvin myös jäähdyttelykysymyksinä. (Valli 2018, 82–84.)

Kyselylomake on laadittu Vallin (2018, 82–84) esittämän neliportaisen rakenteen pohjalle. Kyselylomake (liite 1) koostui yhteensä 18 kysymyksestä, jotka olivat kaikki pakollisia vastaajille. Ensimmäiset neljä kysymystä (kysymykset 1–4) kyselylomakkeella keräsivät taustatietoa kyselyn vastaajasta. Kysymyksien avulla tarkennettiin vastaajan työhistorian pituutta opiskelijakunnassa, vastaajan kokemusta luottamustoimijana toimimisesta opiskelijakuntakentällä sekä luottamustoitimijoiden kanssa tehtävän yhteistyön laajuudesta ja kestosta osana työskentelyä opiskelijakunnassa. Kysymykset 5 sekä 14 olivat monivalintakysymyksiä, jossa vastaajan tuli valita esitetyistä väittämistä itseään tai omaa tilannettaan parhaiten kuvaava vaihtoehto. Näiden monivalintakysymysten keskeinen tarkoitus oli johdatella kevyesti vastaajaa käsiteltävän aiheen pariin sekä keventää kyselyä. Jos kaikki monivalintakysymysten väittämät olisi kysytty avoimina kysymyksinä olisi kyselystä tullut liian raskas vastaajalle.

Avoimet kysymykset 6–13 sekä kysymykset 15–17 olivat varsinaisen tutkimuksen kannalta keskeisimmät, sillä niiden avulla saataisiin vastaajien aidot omat kokemukset parhaiten kirjoitetussa muodossa analysoitaviksi. Näiden avoimien kysymysten avulla vastaajilta kerättiin näkemyksiä ja kokemuksia työskentelystä luottamustoimijavetoisessa organisaatiossa sekä sen vaikutuksista omaan työn tekemiseen tai työssä jaksamiseen. Viimeisenä lomakkeella ollut kysymys 18 oli vastaajan suostumus tietojen tallentamiseen ja luovuttamiseen opinnäytetyötutkimusta varten. Kyselylomakkeen kautta saatiin yhteensä 25 vastausta. Kyselyyn vastanneet valikoituivat satunnaisesti ja tutkimuksen toteuttajalla ei ole tietoa, ketkä kaikki ovat vastauksensa lomakkeella antaneet.

Kyselylomakkeen valikoitumista aineiston keruumenetelmäksi voidaan perustella myös käytännön syillä. Kyselylomakkeen käytöllä aineistonkeruussa edistetään vastaajien anonymiteetin säilymistä. Tämä on tutkijan näkökulmasta erittäin tärkeää, koska osa vastaajista on tutkijalle henkilökohtaisesti tuttuja ja tutkijan työskentely työnantajan edustajana yhdessä opiskelijakunnassa voisi vaikuttaa haastatteluilla kerättävän aineiston laatuun. Sähköinen kysely soveltuu käytettäväksi myös tutkijan elämäntilanteen ja arjen aikataulun näkökulmasta paremmin kuin kasvokkain tehtävät haastattelut. Tutkimuksen vastaajajoukko on levittäytynyt laajalle maantieteelliselle alueelle ja henkilökohtaisten haastatteluiden sopiminen riittävän monen vastaajan kanssa tulisi viemään kohtuuttomasti tutkijan aikaa sekä rahaa mahdollisen matkustamisen takia. Sähköisesti toteutettavalla kyselyllä päästään myös tutkijan näkemyksen mukaan suurempaan otoskokoan kuin mitä päästäisiin henkilökohtaisilla haastatteluilla. Näin edistetään tutkimuksen luotettavuutta ja vertailukelpoisuutta.

#### **5.4 Tutkimusaineiston analysointi**

Laadullisen tutkimuksen mukainen aineiston analysointi perustuu kokonaisuuden tarkasteluun. Siinä jokainen aineiston osa tarkastellaan samanarvoisena osana jotain suurempaa kokonaisuutta. Tässä suhteessa laadullinen analyysi eroaa määrällisestä analyysistä, jossa nimenomaisesti aineiston perusteella pyritään luomaan todennäköisyyksiä ja sitä kautta totuuden väittämiä. Laadullisessa analyysissä vaaditaan myös tiettyä absoluuttisuutta, jossa myös kaikki poikkeamat pyritään saamaan mahtumaan tutkittavan ilmiön sisään toisin kuin määrällisessä analyysissä, jossa myös tilastolliset poikkeamat ovat sallittuja. (Alasuutari 2012, 29–30.)

Laadullinen analyysi tiivistyy Alasuutarin (2012) mukaan arvoituksen ratkaisemiseen, jolle vastinpari olisi määrällisessä analyysissä tulosten tulkinta. Hänen mukaansa arvoituksen ratkaiseminen merkitsee tuotettujen johtolankojen ja käytettävissä olevien vihjeiden perusteella muodostettavaa merkitystulkintaa tutkittavasta ilmiöstä. (Alasuutari 2012, 33–34.) Laadullinen analyysi on luonteeltaan joko induktiivista tai deduktiivista. Induktiivisessa analyysissä päättely etenee yksittäisestä yleiseen tai vastaavasti deduktiivisessa yleisestä yksittäiseen. Jako näiden kahden välillä ei kuitenkaan ole aina yksiselitteinen ja näiden lisäksi olemassa oleva kolmas päättelyn muoto, abduktiivinen päättely ei sisälly kumpaankaan. Abduktiivisen päättelyn perusajatus on, että teorianmuodostusta ohjaa jokin punainen lanka tai johtoajatus, joka on ollut olemassa aineiston keruun aikana. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 80–81.)

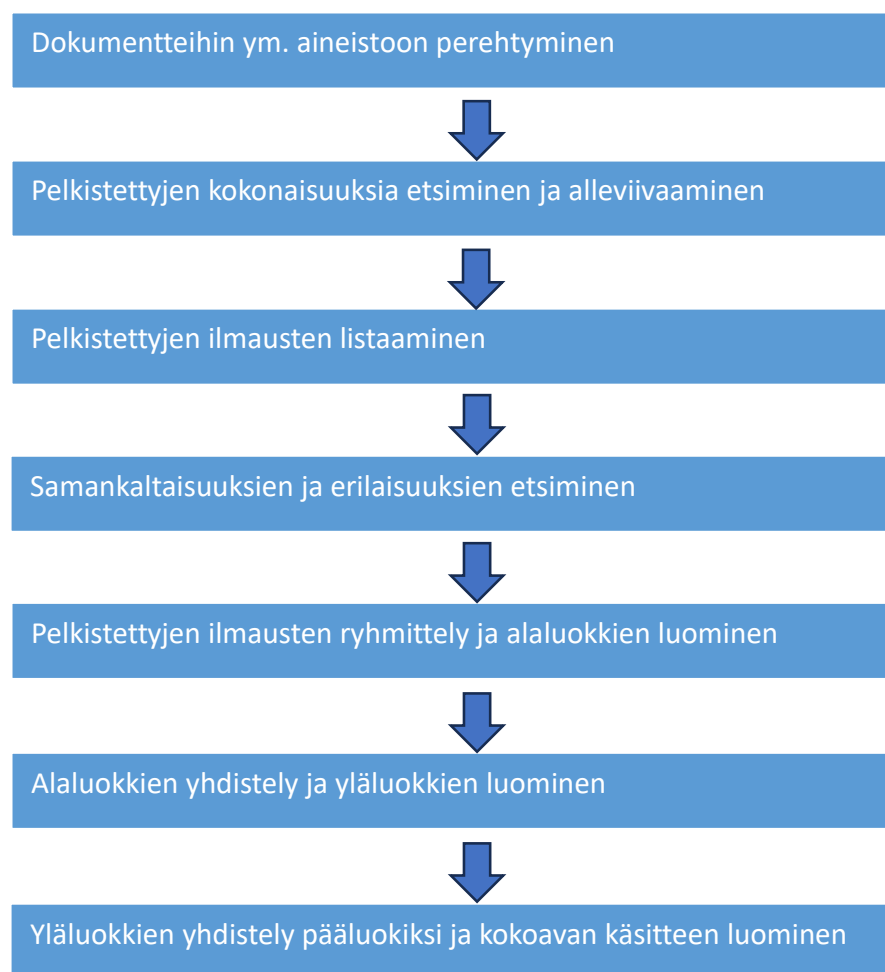
Perinteinen kaikissa eri laadullisen tutkimuksen muodoissa soveltuva aineiston analyysimenetelmä on sisällönanalyysi. Se voidaan nähdä niin yksittäisenä menetelmänä kuin myös laajempaa teoreettisena kehyksenä, joka voidaan liittää erilaisiin analyysihin. Useat eri tutkimusmenetelmien käyttämät analyysimenetelmät perustuvat sisällönanalyysiin varsinkin, jos analyysillä tarkoitetaan kirjoitettujen, kuultujen tai nähtyjen sisältöjen analyysia. Rollerin (2019) mukaan sisällönanalyysi on teemojen luomista ja merkityksellisten tulkintojen poimimista aineistosta, jota on systemaattisesti tiivistetty ja jonka analyysissä kiinnitetään erityistä huomiota kontekstiin, jossa aineisto luotiin. Laadullisen tutkimuksen analyysit voidaan jakaa karkeasti kahteen eri ryhmään. Toisessa ryhmässä analyysiä ohjaa jokin teoria kuten grounded theory tai fenomenologinen analyysi ja toisessa ryhmässä taas analyysia ei ohjaa mikään tietty teoria, vaan ne ovat yhdistelmiä useasta eri menetelmästä. Lähtökohtaisesti sisällönanalyysi kuuluu jälkimmäiseen ryhmään eli sitä ei ohjaa mikään tiukkaan asemoitu teoria tai lähestymiskulma. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78.)

Eskolan (2018) mukaan aineisto voidaan myös luokitella sen mukaan, millainen suhde tutkijalla on teoriaan. Tutkimus ja sitä myöden myös analyysi voi hänen mukaansa olla aineistolähtöistä, teoriasidonnaista tai teorialähtöistä. Näistä aineistolähtöisessä tutkimuksessa pyritään teoria rakentamaan aineistosta. Teoriasidonnaisessa tutkimuksessa analyysilla on kytkentöjä teoriaan, mutta analyysi ei kuitenkaan nouse suoraan teoriasta tai pohjaudu teoriaan. Teorialähtöisessä tutkimuksessa lähdetään perinteisesti liikkeelle teoriasta ja palataan siihen empiirisen vaiheen jälkeen. (Eskola 2018, 181 – 183.) Tuomi ja Sarajärvi (2018, 80–82) tarkentavat kirjassaan aineistolähtöisen analyysin kokonaisuutta muun muassa mainitsemalla, että fenomenologishermeneuttiseen tutkimusperinteeseen kuuluvat tutkimukset ovat oiva esimerkki aineistolähtöisestä analyysistä.

Sisällönanalyysimenetelmä soveltuu hyvin aineiston systemaattiseen ja objektiiviseen tarkasteluun. Sisällönanalyysin avulla tutkittavasta ilmiöstä pyritään saamaan tiivistetty ja yleisessä muodossa oleva kuvaus. Sisällönanalyysi itsessään ei vielä synnytä tuloksia, vaan on tapa järjestää aineisto muotoon, josta tulkinnat ja päätelmät voidaan tehdä. Kyse on ennen kaikkea aineiston käsittelymenetelmästä, jossa tutkijan suhde maailmaan on tarkastella aineistoa ulkopuolelta ja pyrkiä havaitsemaan ja ymmärtämään näkymätöntä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 86–87; Elo, Kääriäinen, Kanste, Pölkki, Utriainen & Kyngäs 2014.)



Tämän opinnäytetyön aineiston analyysia voisi kuvailla induktiiviseksi laadulliseksi sisällönanalyysiksi, jossa vastaajilta kerätystä aineistosta pyritään löytämään tutkittavalle ilmiölle tiivis kuvaus. Analyysi etenee induktiivisesti eli yksittäisestä tapauksesta yleiseen ilmiöön. Laadullisen sisällönanalyysin eteneminen on Milesin ja Hubermanin mukaan (1994) kolmivaiheinen prosessi, jossa aineisto ensin redusoidaan eli pelkistetään, minkä jälkeen aineisto klusteroidaan eli ryhmitellään ja viimeiseksi abstrahoidaan eli luodaan aineiston pohjalta teoreettisia käsitteitä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 91–92). Aineiston käsittelyprosessi on kuvattu kuviossa neljä. Kuvio on mukailtu Tuomen ja Sarajärven (2018, 92) esittämän käsittelyprosessin pohjalta.



Kuvio 5. Aineistolähtöisen sisällönanalyysin eteneminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 92, muokattu).

Lopulta kaikessa aineiston analyysissa on kyse keksimisen logiikasta eli tutkijan kyvystä löytää oman tutkimuksensa tulokset. Ei ole mitään varmaa tapaa, että tiettyä metodia orjallisesti tai vä-

hemmän orjallisesti noudattamalla totuus aineistosta paljastuu. Tutkijan hyvyttä ja kykyä on valita oikeanlainen menetelmä tutkittavana olevan ilmiön tutkimiseen, mutta sekään ei vielä takaa toivottua lopputulosta. Tarvitaan oikeanlaisen metodin lisäksi myös riittävää älyllistä herkkyyttä, oivalluskykyä, syy-seuraus-suhteiden havaitsemista sekä joskus ripaus onnea, että tutkija tekee merkittävän havainnon. Lopputulokset tai analyysit eivät nouse aineistosta itsestään, vaan perustuvat aina tutkijan kykyyn ymmärtää aineistoa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84.)

Kyselylomakkeella esitetyt avoimet kysymykset on analysoitu tiivistäen kuvion kuusi kuvaamalla tavalla. Kuviossa kuusi on muutamia kyselylomakkeen kysymykseen numero kymmenen saaduista avoimista vastauksista. Aineiston analyysi alkoi tutkijan huolellisella perehtymisellä saatuihin vastauksiin ja yleisellä aineiston silmäilyllä. Tästä vaiheesta ei tehty muistiinpanoja vaan tärkeämpää oli aineiston kokonaisuuden hahmottaminen. Tämän jälkeen jokaisen avoimen kysymyksen jokainen vastaus on ensin pyritty tiivistämään muutamalla lauseella tai keskeisimmillä asiasanoilla vaiheessa yksi. Tämän jälkeen jokainen vaiheessa yksi syntynyt tiivistys on jatkotiivistetty muutamaa keskeiseen asiasanaan vaiheessa kaksi, jossa on pyritty tekemään jo ryhmittelyä samankaltaisten termien alle. Lopuksi vaiheen kaksi tiivistystä on vielä verrattu alkuperäiseen vastaukseen ja varmistettu, että asiasanat vastaavat ajatusta tai ideaa, jonka vastaaja on pyrkinyt välittämään, vaikka itse asiasanaa ei olisi esiintynyt hänen vastauksessaan. Lopuksi kysymyskohtaisesti analysoitua ja tiivistettyä aineistoa on myös vertailtu eri kyselylomakkeen kysymyksien vaiheen kaksi tiivistysten välillä ja pyritty havaitsemaan toistuvia teemoja tai asiasanoja, jotka ovat tulleet esille yhtenevästi vastaajien vastauksissa eri kysymyksiin.

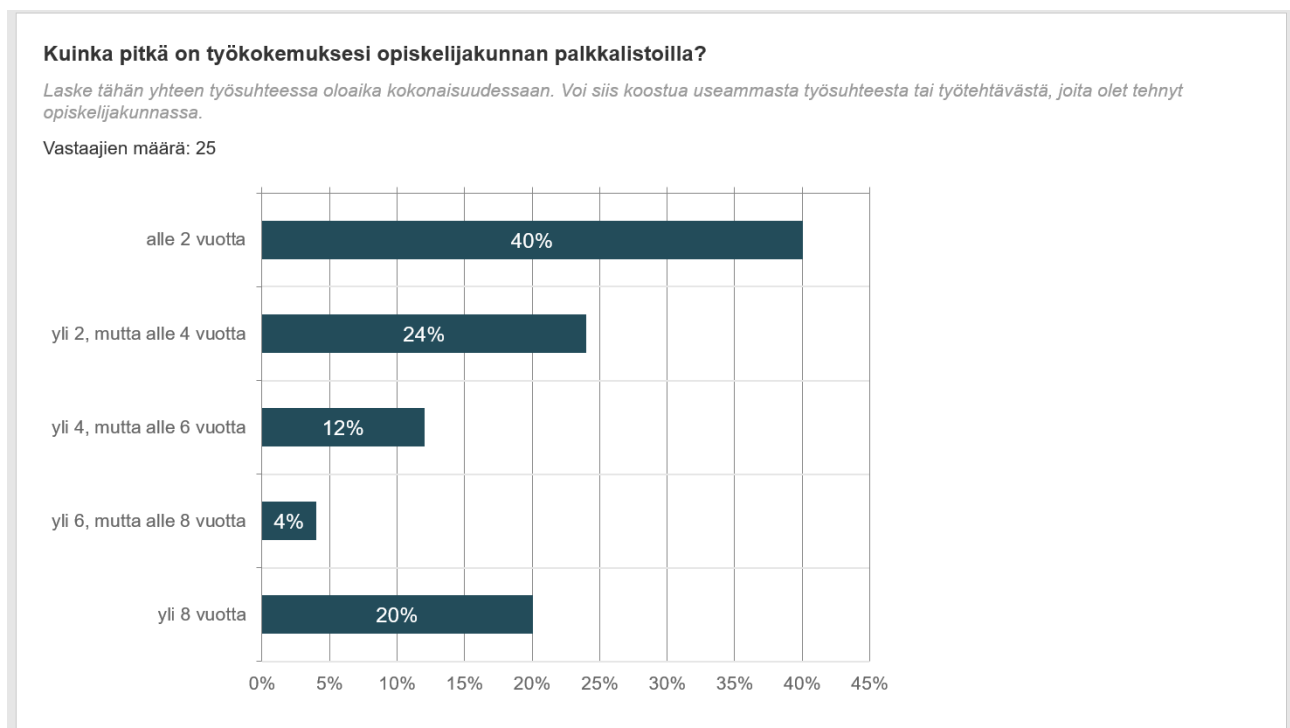
<b>Kysymys 10:</b> Mitkä asiat työpaikallasi edistävät asetettujen tavoitteiden saavuttamista?	<b>1:vaihe</b> , tiivistys pariin lauseeseen	<b>2:vaihe</b> , tiivistys asiasanoihin
Vapaus johtaa omaa työtä, esihenkilön luottamus työntekijöihin ja positiivinen palaute ja kannustus, työntekijöiden keskinäinen luottamus vaikka istutaan eri kaupungeissa, homma toimii.	Vapaus oman työn johtamiseen, esihenkilön ja kollegoiden välinen luottamus sekä positiivinen palaute ja kannustus	Oman työn johtaminen, luottamus, palaute ja kannustus
Meillä on hyvä työporukka asiantuntijoiden kesken. Tässä porukassa meillä on hyvä yhdessä tekemisen meininki ja turvallinen ilmapiiri, joten usein asetettujen tavoitteiden saavuttaminen on kiinni siitä, että henkilöstö tekee yhdessä töitä tavoitteiden eteen. Tämä tarkoittaa usein sitä, että teemme myös sellaisia töitä, jotka eivät varsinaisesti kuulu omaan työnkuvaamme.	Henkilöstön hyvä ilmapiiri ja yhteistyö. Henkilöstön motivaatio työn tekemiseen.	Hyvä työilmapiiri, yhteistyö.
Organisaatiossamme on toimivat prosessit, joiden suunnitteluun ja jalkauttamiseen on käytetty merkittävästi resursseja. Opiskelijakunnan tarkoitus, ja meidän strategiamme on yleensä toimijoille hyvin selvillä. Meillä on myös sitoutunut ja erittäin osaava henkilökunta. Välit ammattikorkeakouluun ovat erinomaiset, ja asiantuntemustamme arvostetaan koulun toimesta, tosin välillä vähän liikaakin, koska resurssimme eivät millään riitä kaikkeen, mihin meidät halutaan mukaan.	Toimivat prosessit ja kattava perehdytys. Tarkoituksenmukainen ja pitkällesuuntaava toimintakulttuuri. Sitoutunut henkilökunta.	Toimivat prosessit, tarkoituksenmukainen toiminta, sitoutunut henkilökunta.
Tiukka johtajuus ja se, että tehdään alusta asti selväksi yhteiset pelisäännöt. Jos perehdytyksissä ei kyetä hoitamaan asioita kunnolla, koko vuosi alkaa hajoilla jo alkuvuodesta. Yhteinen ryhmähenki auttaa aivan valtavasti ja toisaalta myös sosiaalinen paine siitä, että kun muutkin tekevät ahkerasti töitä, loputkin osallistuvat.	Yhteiset pelisäännöt ja kattava perehdytys, tiukka johtajuus, ryhmähenki ja sosiaalinen paine.	Yhteiset pelisäännöt, yhteistyö, johtajuus.
Puhuminen, avoimuus ja luvattujen asioiden tekeminen. Tiiminä yhdessä tekeminen ja yhteisten asioiden loppuun asti vieminen.	Keskustelut, avoimuus ja sitoutuminen luvattuihin asioihin.	Yhteistyö, avoimuus, sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin.

Kuvio 6. Avointen kysymysten analysointi

## 6 Tutkimuksen tulokset

### 6.1 Taustakysymykset ja monivalintakysymykset

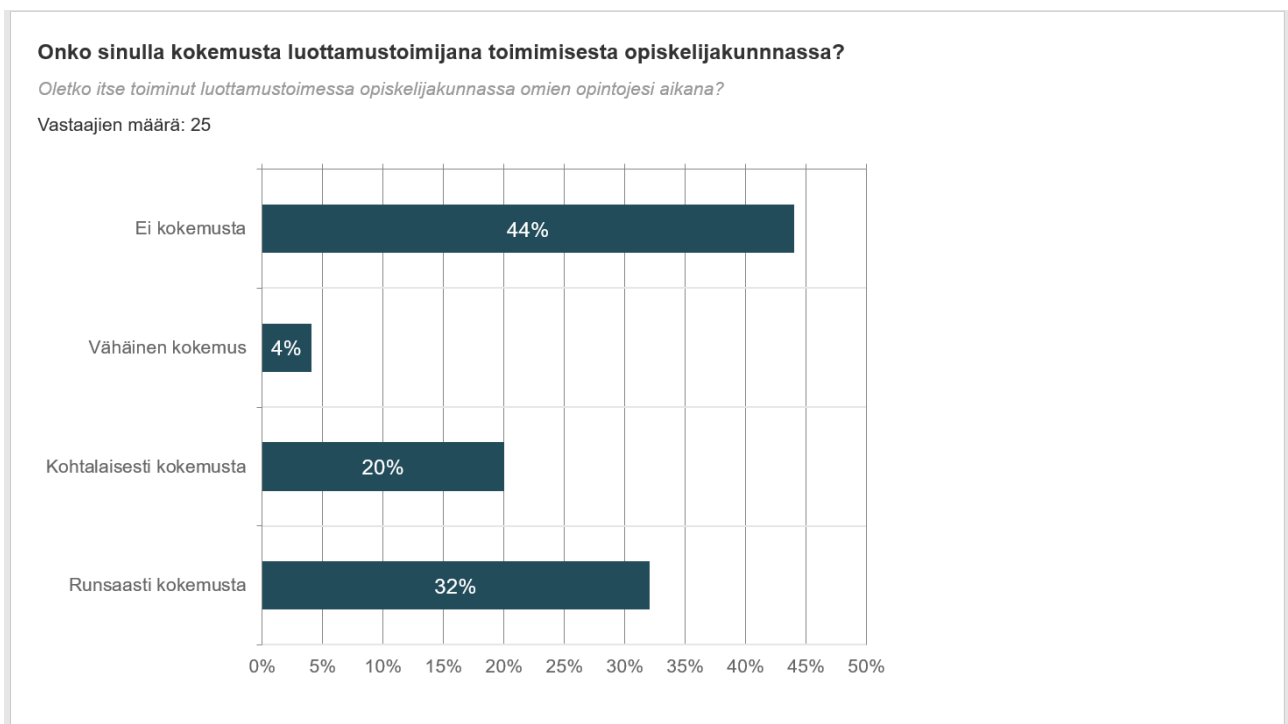
Kyselylomakkeen alussa kerätyistä taustatiedoista saadaan selville vastaajien työkokemuksen pituus opiskelijakunnan palkkalistoilla. Kysymyksessä on pyydetty huomioimaan koko työuran pituus, huomioiden kaikki työsuhteet tai työtehtävät. Kuviossa seitsemän esitettyjen vastausten perusteella on havaittavissa, että 40 prosenttia kaikista vastaajista on työskennellyt opiskelijakunnissa alle kaksi vuotta. Jos huomioidaan myös yli kaksi vuotta, mutta alle neljä vuotta työskennelleiden vastaukset, muodostavat he jo lähes 65 prosenttia kaikista vastaajista. Kyselyn vastaajista löytyy myös 20 prosentin osuus pitkäaikaisia työntekijöitä, joilla työkokemuksen määrä ylittää kahdeksan vuotta.



Kuvio 7. Vastaajien työkokemuksen määrä opiskelijakunnassa

Seuraavassa kysymyksessä vastaajilta kysyttiin heidän kokemuksestaan luottamustoiminnasta opiskelijakunnissa eli opiskelijakunnan toimintaan vapaaehtoisena luottamustoimijana osallistumisesta omien opintojen aikana. Kysymyksenasettelussa ei eritelty tai annettu ennakkokuvausta

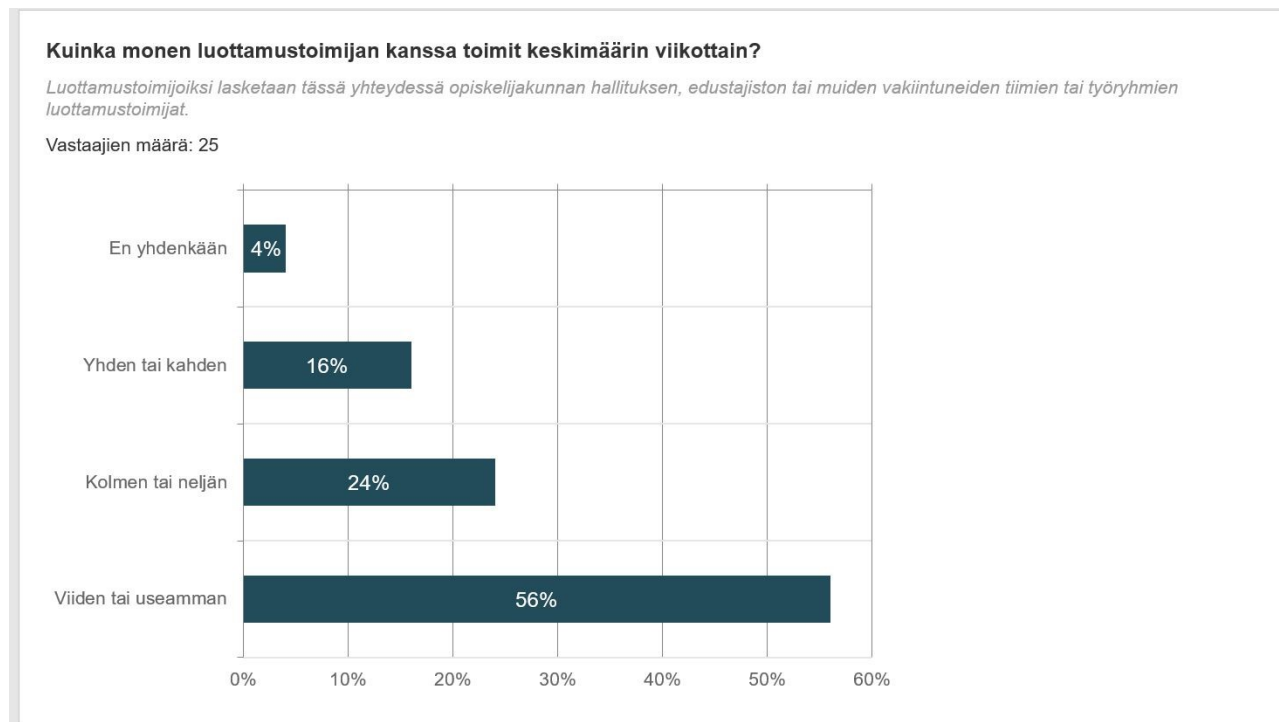
huomioitavista tehtävistä opiskelijakunnassa vaan arvio toimintaan osallistumisesta on täysin vastaajan oman tulkinnan varassa. Kuviossa kahdeksan esitetyn jakauman perusteella voidaan todeta, että hieman yli 50 prosentilla kyselyyn vastanneista oli vähintään vähäistä kokemusta opiskelijakunnassa luottamustoimijana toimimisesta omien opintojen ajalta. Todellisuudessa vastausten jakauma on kuitenkin hyvin tasainen, jos vastinpariksi otetaan ne vastaajat, joilla kokemusta ei ole lainkaan. Runsaasti kokemusta opiskelijakunnan toimintaan osallistumisesta luottamustoimijana oli 32 prosentilla vastaajista.



Kuvio 8. Vastaajien kokemus luottamustoiminnasta opiskelijakunnassa

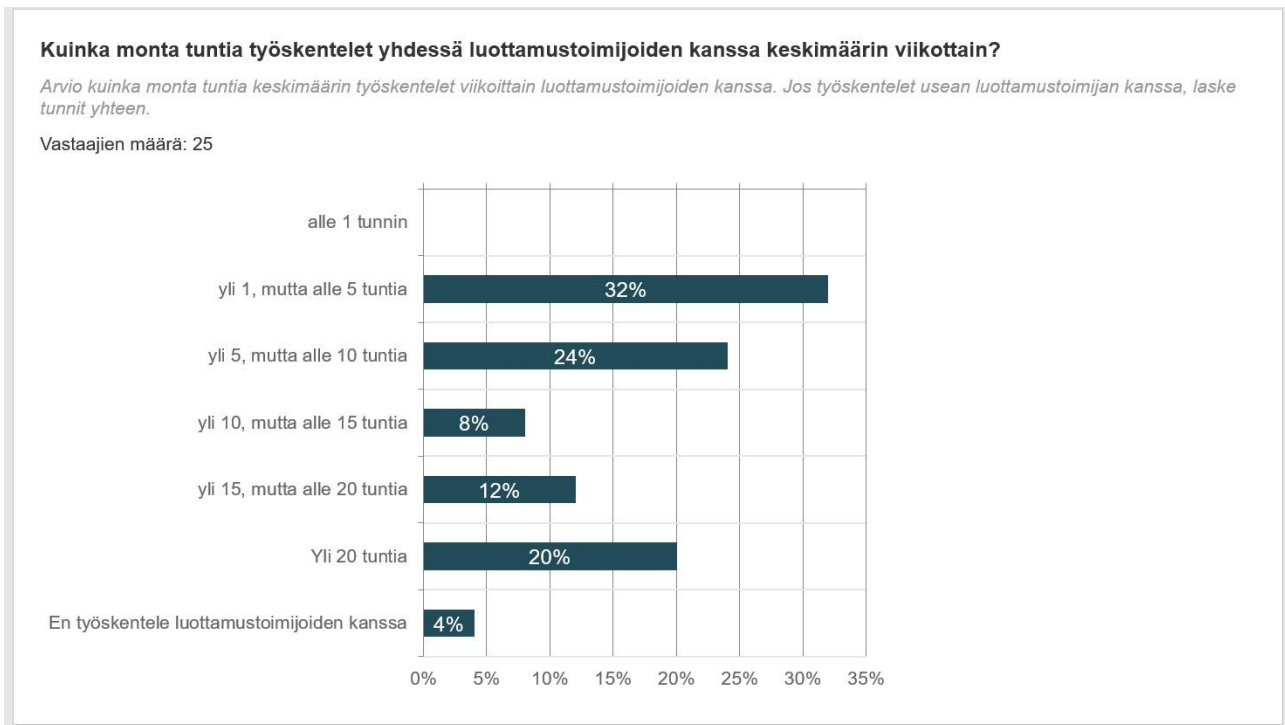
Kyselyyn vastaajilta kysyttiin kuinka monen luottamustoimijan kanssa he keskimäärin tekevät yhteistyötä viikoittain. Luottamustoimijoilla tarkoitettiin tämän kysymyksen kohdalla hallituksen, edustajiston tai muiden vakiintuneiden tiimien tai työryhmien jäseniä. Tämän kysymyksen vastaukset on esitetty kuviossa yhdeksän. Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta kaikki kyselyyn vastanneet tekevät yhteistyötä luottamustoimijoiden kanssa viikoittain. Vastaajista 16 prosenttia työskentelee yhden tai kahden luottamustoimijan kanssa ja 24 prosenttia ilmoitti tekevänsä yhteistyötä vähintään kolmen tai neljän luottamustoimijan kanssa. Vastaajien pieni enemmistö 56 prosentin osuu-

della ilmoitti tekevänsä yhteistyötä viiden tai useamman luottamustoimijan kanssa viikoittain. Vastausten perusteella voidaan todeta, että valtaosalla kyselyyn vastanneista työntekijöistä on toistuvia viikoittaisia kohtaamisia ja yhteistyötä luottamustoimijoiden kanssa.



Kuvio 9. Yhteistyö luottamustoimijoiden kanssa

Yhteistyön viikoittaisesta tuntimäärästä kyselyyn vastanneiden vastaukset jakaantuivat laajemmin eri vastausvaihtoehtojen välille. Tämä jakauma on kuvattu kuviossa kymmenen. Vastauksista yleisin 32 prosentin kokonaispotilla on 1–5 tuntia ja toiseksi yleisin 24 prosentin kokonaispotilla 5–10 tuntia viikoittain. Nämä vastaukset muodostavat yhteensä 56 prosentin enemmistön vastaajien ja luottamustoimijoiden yhteistyön tuntimäärästä. Yli 20 tuntia viikoittain yhteistyötä tekevien määrä oli 20 prosenttia vastaajista. Kyselyyn vastaajilta ei kysytty heidän viikoittaista työtuntimääräänsä, mutta suhteutettuna yleiseen opiskelijakuntien työntekijöiden työehtosopimuksen (Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimus) 37,5 tunnin viikkotyöaikaan, voidaan osan vastaajista kohdalla arvioida, että yhteistyön määrä luottamustoimijoiden kanssa ei ole merkittävä viikoittaisessa arjessa, mutta osan kohdalla se on jo hyvinkin merkittävä. Karkeasti arvioiden voidaan sanoa, että yli 20 tuntia viikoittain luottamustoimijoiden kanssa työskentelevät heidän kanssaan yli puolet työajastaan, mutta alle 5 tuntia viikoittain työskentelevät vain satunnaisesti joinain työpäivinä.

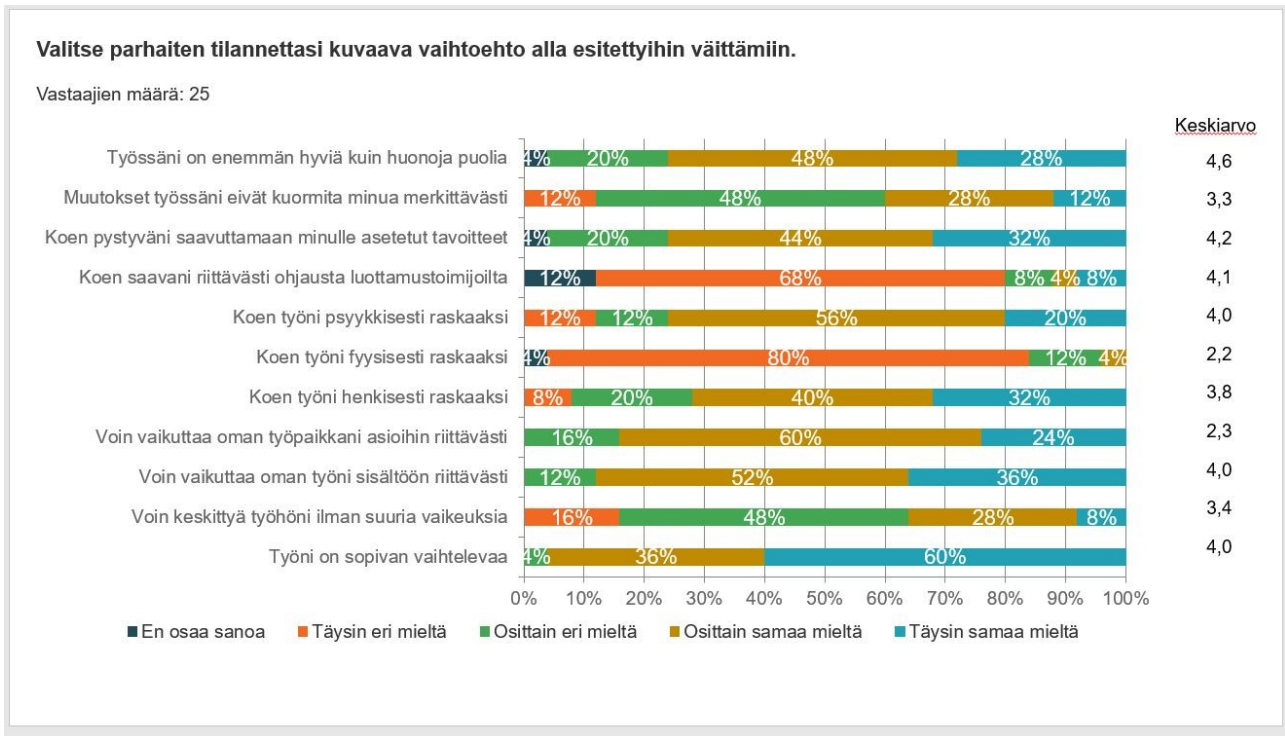


Kuvio 10. Yhteistyön tuntimäärä viikoittain

Ensimmäisen monivalintakysymyksen vastausten (kuvio 11) kautta voidaan nostaa esiin useita erilaisia huomioita. Vastaajista valtaosan mielestä omassa työssä oli enemmän hyviä puolia kuin huonoja ja he kokivat omat mahdollisuutensa vaikuttaa oman työnsä sisältöön tai isommassa mittakaavassa koko työpaikkansa asioihin hyvinä. Vastaajista valtaosa kuitenkin kokee, että muutokset työssä aiheuttavat jonkin verran tai huomattavasti kuormitusta. Tätä tukee myös havainto, että lähes sama osuus vastaajista kokee, että työhön keskittyminen ilman suuria vaikeuksia on hankalaa. Kuitenkin kaikki vastaajat kokevat työn vaihtelun sopivaksi ja suuri osa vastaajista kokee saavuttavansa työlle asetetut tavoitteet. Eli vaikka muutokset työssä kuormittavat niin niitä ei nähdä pelkästään huonoina asioina vaan jopa positiivisina työnkuvaan ja työn luonteeseen kuuluvina. Tätä ajatusta tukee koko luottamustoimintavetoisen organisaation normaali vuotuinen sykli, jossa niin toimijat kuin toiminnan painopisteet vaihtuvat vuosittain.

Suurimmat haasteet vastaajien näkökulmasta ovat luottamustoimijoiden kyvyssä tarjota riittävää ohjausta työntekijöille. Vastaajista 68 prosenttia kokee, että eivät saa läheskään riittävästi oh-

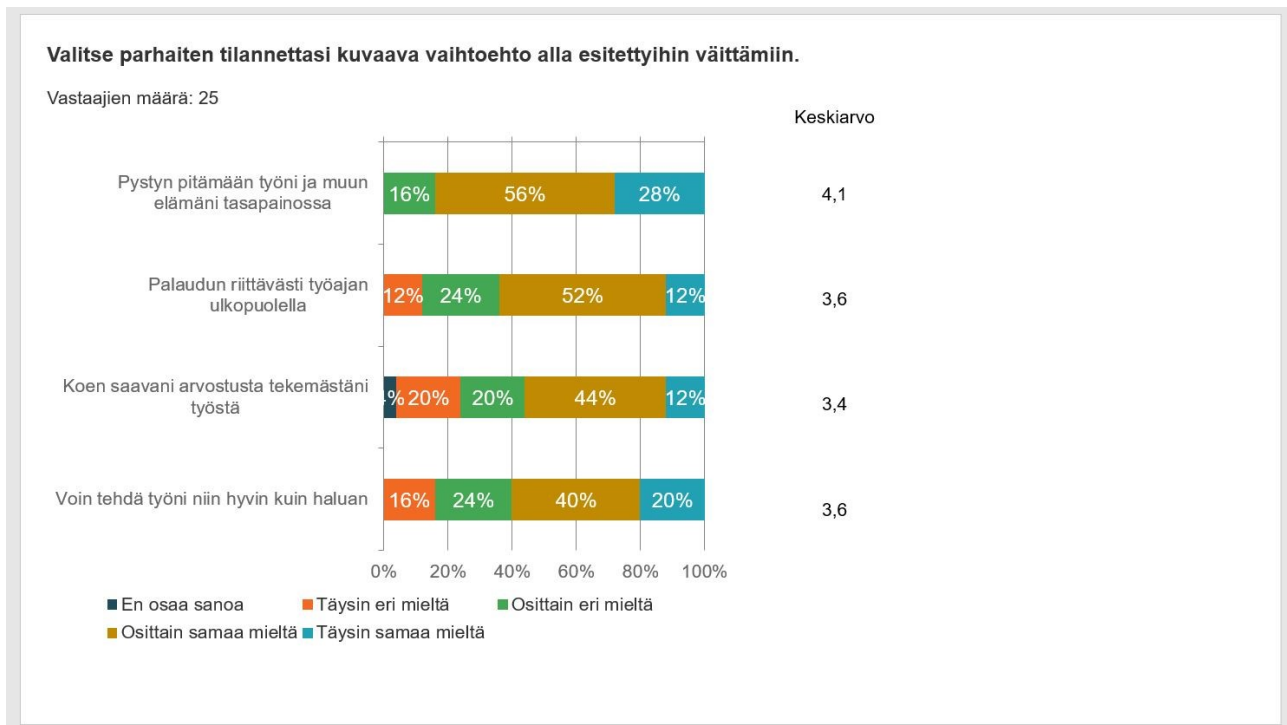
jausta luottamustoimijoilta. Kyselyyn vastanneista ainoastaan 12 prosenttia koki saavansa joksinkin riittävästi ohjausta luottamustoimijoilta. Vastaajat myös kokivat työn psyykkisesti ja henkisesti raskaaksi, mikä voi osittain selittyä puutteellisella ohjauksella. Työtä ei kuitenkaan koettu fyysisesti raskaaksi.



Kuvio 11. Ensimmäinen monivalintakysymys

Kyselyn lopussa olleessa toisessa monivalintakysymyksessä kyselyyn osallistuneet arvioivat työn ja muun elämän välisen tasapainon olevan pääsääntöisesti hyvällä tasolla. Vastaukset tähän kysymykseen on esitetty kuviossa 12. Vastaajista vain 16 prosenttia piti työn ja muun elämän välistä tasapainoa haasteellisena. Kuitenkin vastaajista pienempi osuus, vaikkakin he kokivat työn ja muun elämän tasapainon hyvänä, eivät kokeneet palautuvansa tarpeeksi työajan ulkopuolella. Vastaajilta kysyttiin myös kokemusta siitä, voivatko he tehdä työnsä niin hyvin kuin haluavat. Kyselyyn vastanneista 60 prosenttia oli osittain tai täysin samaa mieltä väittämän kanssa eli vain hieman yli puolet. Kaksi viidesosa vastaajista siis kokee, että jostain syystä, on se sitten ulkoinen tai sisäinen syy, he eivät kykene tekemään työtään niin hyvin kuin haluaisivat. Huolestuttavasti kyselyyn vastaajista vain 56 prosenttia kokee saavansa edes jonkin asteista arvostusta tekemästensä työstä.





Kuvio 12. Toinen monivalintakysymys

## 6.2 Avoimet kysymykset

Kysyttäessä kyselyyn osallistujien näkemyksiä niistä seikoista, jotka lisäävät eniten ylimääräistä kuormitusta työssä, ovat vastaukset suurilta osin yhteneviä. Toistuvia teemoja, joiden parissa vastaajat kokevat haasteita ja kuormituksen lisääntymistä liittyvät usein henkilöiden välisiin ristiriitoihin tai sosiaalisten ongelmien ratkaisemiseen. Työntekijät kokivat myös joutuvansa toimimaan erotuomareina ja ratkomaan luottamustoimijoiden välisiä ristiriitatilanteita. Vastaajat myös nostivat esiin jälkien korjaamisen aiheuttamat ongelmat ja ylimääräisen työtaakan. Monesti eteen tai omalle työpöydälle tippuvat ongelmat olisi voitu välttää kunnollisella ennakkoinnilla ja suunnitellulla, kuten myös asiantuntijoiden osaamisen paremmalla hyödyntämisellä. Muutamit vastaajat toivat myös esiin heidän kokemansa kilpailuasetelman työntekijöiden ja luottamustoimijoiden välillä. Luottamustoimijat kokevat työntekijät uhkana tai kyseenalaistavat heidän osaamisensa. Yleisesti nostettiin esiin myös resurssien niukkuus ja toiminnan työntekijäkeskeisyys. Työntekijäkeskeisyyden suurimpana aiheuttajana nähtiin luottamustoimijoiden heikko sitoutuminen opiskelijakunnan yhteisten tehtävien tai omien tehtävien hoitamiseen. Luottamustoimijat ovat

usein luvanneet jonkin tehtävän hoitaa, mutta työntekijät kokevat, että joutuvat joko varmistelemaan jatkuvasti, että tuleehan tehtävät hoidettua tai sitten paikkaamaan tekemättä jätetyissä tehtävissä.

*Se että luottamustoimijat eivät hyödynnä useamman työntekijän asiantuntemusta suunnitteluvaiheessa, josta usein tulipalo syntyy. Normi työyhteisössä asiantuntijuutta ei koeta uhkana vaan hyötynä. Luottisten kanssa tuntuu, että he kokevat joskus työntekijöiden asiantuntijuuden uhkana, asiana, joka kilpailee heidän asiantuntijuutensa kanssa.*

*Luottamustoimijoiden epävakaa työskentely. Ei saa kiinni, eivät hoida omia tehtäviään. Heidän keskinäiset riitansa.*

*Luottamustoimijoiden tekemättä jättämät asiat, jotka joutuu sitten itse tekemään perässä. On myös raskasta, kun yleensä keskitytään kehittämiseen ja negatiivisten asioiden korjaamiseen ja positiivinen palaute jää vähälle. Myös luottamustoimijoiden osaamattomuus asioiden hoitamisessa välillä kuormittaa, kun pitää kädestä pitäen näyttää asioita uudestaan ja uudestaan.*

Omasta jaksamisesta työntekijät pitävät huolta monin eri keinoin. Yksi useimmin mainituista keinoista on työajan ja vapaa-ajan selkeä erottaminen toisistaan. Myös omien rajojen asettaminen selkeästi esimerkiksi työajassa joustamisen suhteen on koettu tärkeäksi omasta jaksamisesta huolehtiessa. Vapaa-ajalla tärkeää on mielekäs tekeminen, liikunta ja harrastaminen sekä riittävä irtaantumisen työstä ja työporukasta. Vastaajat tuovat esiin myös arkirytmien, riittävän levon ja terveellisen ruokavalion merkitystä oman jaksamisen tukemisessa. Muutamassa vastauksessa omaa jaksamista on parannettu pienentämällä työmäärää sekä hyödyntämällä työn joustavuutta muun muassa etätöitä lisäämällä. Vastaajat ovat myös muutamissa yhteyksissä maininneet hyvän ja toimivan, avoimen työyhteisön merkitystä jaksamisen taustalla. On tärkeää, että jaksamista tuetaan ja valvotaan myös työpaikalla ja työaikana eikä vain ja ainoastaan vapaa-ajalla.

*Omalla kohdallani paras keino on ollut vähentää työtunteja, sillä tällöin pystyn paremmin hyödyntämään liukuvan työajan tuomat mahdollisuudet pitää esimerkiksi pidempiä viikonloppuvapaita. Vapaa-ajallani pyrin tekemään mielekkäitä asioita.*

*Huolehdin työn ja vapaa-ajan tasapainotuksesta. Riittävästä unesta arkisin ja tasaisesta ruokarytmistä. Opettelen myös sanomaan herkemmin - ei -asioille, jotta oma jaksaminen riittää ja pysyy hyvänä.*

*Teen selvän eron työ- ja vapaa-ajan välille enkä seuraa työviestejä työpäivän jälkeen tai viikonloppuisin.*

Kyselylomakkeella kysyttiin myös suoraan vastaajien kokemuksista siihen, miten luottamustoimijoiden toiminta vaikuttaa omaan työhyvinvointiin. Tämän kysymyksen vastaukset ovat osittain linjassa ja samankaltaisia kuin ylimääräistä kuormitusta aiheuttavien seikkojen kohdalla. Suurimpana selkeästi korostuvana esiin nostettavana kokonaisuutena on luottamustoimijoiden heikko sitoutuminen niin omien tehtävien hoitamiseen kuin myös organisaation yhteisten tehtävien hoitamiseen. Yleisesti sitoutumisen puute ilmenee tehtävien tekemättä jättämisenä, yhteisistä sovitusta asioista luistamisena ja tyhjinä lupauksina. Monissa vastauksissa kuitenkin nähtiin luottamustoimijoiden toiminta omaa työtä tukevaksi ja positiiviseksi asiaksi. Kyse on paljon myös henkilökemiasta niin työntekijöiden ja luottamustoimijoiden välillä kuin myös luottamustoimijoiden kesken. Myös tämän kysymyksen kohdalla vastaajat nostivat esiin sosiaalisen kuorman, joka aiheutuu luottamustoimijoiden paimentamisesta ja heidän välisiensä riitojen selvittelystä.

*Parhaimmillaan heistä saa paljon energiaa ja tukea omaan työhön. Raskainta on se, että luottarit eivät ole kovin sitoutuneita toimintaan ja koen usein jääväni yksin töissä.*

*Luottamustoimijoiden toiminta vaikuttaa paljon, koska jos he eivät tee hommiaan tai eivät tee niitä kunnolla, kaatuvat ne työntekijöiden syliin / vähintään organisoitavaksi. Tämä kuormittaa, koska työpöydällä on silti myös muut työnkuvan työtehtävät.*

*Kun työpari vaihtuu joka vuosi, ja se voi olla kuka tahansa opiskelija, on varmaa, että jokainen vuosi on erilainen. Monesti luottareiden meiningistä saa energiaa ja uusia ideoita, mutta hyvin usein myös yhteistyön osalta jatkuvasti joutuu varmistelemaan työn etenemistä ja työnlaatua ja nopeammin ja stressittömämmin olisi saanut aikaan itse tekemällä. Usein joutuu joustamaan yhdessä sovitusta aikatauluista tai tehdä lopulta viime tippaan kaiken yksin, kun toista ei saa kiinni. Se on äärimmäisen kuormittavaa.*

Kyselyyn vastaajia pyydettiin kuvailemaan tilanteita, joissa he joutuvat joustamaan itselleen tärkeistä työn tekemisen tavoista. Osan vastaajista kohdalla vastaus oli hyvin selkeä, ja he eivät joudu joustamaan omista työtavoistaan, mutta osan kohdalla joustoa tapahtui säännöllisesti. Muutamissa vastauksissa nostettiin esiin äkillisesti muuttuvat tilanteet, jotka pakottavat työntekijän sopeutumaan muuttuvaan tilanteeseen, jolloin omista tavoista joutuu joustamaan. Näitä olivat

muun muassa myös aiemmissä kysymyksissä esiin nostetut tulipalot, joita joutuu mahdollisesti sammuttamaan tai joidenkin yllättävästi eteen ilmaantuvien tekemättömien tehtävien kiireellisen suorittamisen. Muutamia mainintoja tuli myös työrauhan puutteesta ja jatkuvista keskeytyksistä, kun töitä tehdään avokonttoreissa tai toimistoissa, joissa myös luottamustoimijat viettävät satunnaisesti aikaa. Esiin nostettiin myös kiireen aiheuttama tilanne, jossa joutuu pakon edessä hyväksymään välillä myös huonompaa työn jälkeä kuin mihin pystyisi, jotta asiat saadaan aikataulussa valmiiksi. Tähän johtavat tilanteet ovat yleensä myös niitä, joissa tulee yllätyksiä ja nopeita muutoksia esimerkiksi, kun havaitaan, että jokin luvattu asia ei olekaan hoidettuna.

*Jatkuvassa kiireessä joutuu hyväksymään sen, että "ihan ok" -jälki kelpaa, vaikka haluaisikin tehdä parhaansa. Ihmisten ollessa pois täytyy tiettenkin sitten tuurata ja tehdä muiden asioita parhaalla mahdollisella tavalla. Tämmöisessä ympäristössä yhteen asiaan keskittyminen on todella hankalaa ja täytyykin pystyä tekemään montaa asiaa kerralla, mikä tiettenkin sitten vähentää tehokkuutta ja on repaleista työskentelemistä.*

*Usein työnjälki ei välttämättä ole sellaista, mitä haluaisi oman opkun edustavan, vaan toivoisi että asioihin perehdyttäisiin enemmän ja tehtäisi tiiminä sekä hiottaisi lopullista tuotetta. Aikataulut ovat sellaiset mistä joutuu paljon joustamaan, myös tekijät, jotka ovat hommaan lupautuneet saattavat jäädä pois kesken matkan ja suunnitelmia joutuu muuttamaan paljonkin.*

*Toimistolla ei ole työrauhaa, kun avotoimisto, jossa luottarit myös hengailee. Päivät helposti hyvin rikkonaisia, mikä vaikeuttaa keskittymistä.*

Työtä edistävästä ja tavoitteiden saavuttamista tukevista asioista vastaajat mainitsivat usein toisten työntekijöiden tuen ja hyvän työilmapiirin. Tähän liittyvät vastausten mukaan niin avoin ja keskusteleva toimintakulttuuri, yhteiset pelisäännöt ja säännölliset palaverit ja tapaamiset osana normaalia arkea. Hyvää yhteishenkeä korostettiin monessa vastauksessa ja osittain sen avulla syntyvää sitoutumista yhteisiin asioihin sekä sosiaalista painetta tehdä yhdessä sovittuja asioita, koska kaikki muutkin niitä hoitavat. Perehdytyksen roolia luottamustoimijoiden sisään ajamisessa organisaation toimintakulttuuriin ja työskentelytapoihin pidettiin myös merkittävänä tekijänä tavoitteiden saavuttamisen taustalla. Muutamissa vastauksissa nostettiin esiin myös työn joustavuus, etätyöskentely ja oman työn suunnittelun vapaus, joita hyödyntämällä päästään tavoitteisiin tehokkaammin. Myös esihenkilön tarjoama tuki ja luottamus työntekijöiden osaamiseen nähtiin tärkeänä.

*Luottamus, vapaus itsenäiseen työskentelyyn, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön.*

*Puhuminen, avoimuus ja luvattujen asioiden tekeminen. Tiiminä yhdessä tekeminen ja yhteisten asioiden loppuun asti vieminen.*

*Tiukka johtajuus ja se, että tehdään alusta asti selväksi yhteiset pelisäännöt. Jos perheytyksissä ei kyetä hoitamaan asioita kunnolla, koko vuosi alkaa hajoilla jo alkuvuodesta. Yhteinen ryhmähenki auttaa aivan valtavasti ja toisaalta myös sosiaalinen paine siitä, että kun muutkin tekevät ahkerasti töitä, loputkin osallistuvat.*

Myös tavoitteiden saavuttamista hankaloittavia asioita havaittiin vastaajien toimesta. Esiin nostettiin usein riittämättömät resurssit ja jatkuva kiire, kuten myös tämän takia työtehtävien jatkuva arvottaminen tärkeisiin ja ei niin tärkeisiin tehtäviin. Samoin yleinen epävarmuus toiminnassa aiheuttaa stressiä ja huolta tavoitteiden saavuttamisesta. Epävarmuutta tuovat rahoituksen haasteet kuin myös vuosittain vaihtuvat luottamustoimijat. Luottamustoimijoiden sitoutumisen puute myös nähtiin isossa osassa vastauksista ongelmallisena tavoitteellisen työn tekemisen kannalta. Jossain vastauksissa myös nostettiin esiin liiallinen byrokratia ja päätöksenteon vaikeudet sekä toimintaa ohjaavien dokumenttien liian suuri määrä. Kysymykseen tuli myös muutamia vastauksia sisäisen viestinnän haasteista ja kommunikaation puutteesta työntekijöiden ja luottamustoimijoiden välillä.

*Hallituslaiset, jotka eivät sitoudu työhönsä, tai eivät kommunikoi heidän mahdollista sitoutumisen tasoaan. Saa olla pois ja on ymmärrettävää, että on kiire, mutta silloin ei pidä luvata tehdä hommia ja jättää ne tekemättä. Kiire, liikaa hommia tietyillä ihmisillä. Ei priorisoida. Kellään ei ole kokonaiskuvaa tai "lankoja" käsissä opkun tasolla.*

*Riittämättömät resurssit, jatkuva huoli rahoituksen riittävydestä ja työntekijämäärästä. Keskittyminen ja työn painottaminen rahanhankintaan esim. tapahtumiin ja jäsenetuihin syö resursseja organisaation varsinaisesta lakisäätteisestä tehtävästä eli edunvalvonnasta ja hyvinvoinnin edistämisen tehtävistä.*

*Todella hajautettu päätöksenteko ja erilaiset toimintaa ohjaavat paperit, joiden tekijät eivät enää ole toiminnassa mukana.*

Kun vastaajilta kysyttiin tilanteista, joissa he toivoisivat tarkempaa ohjausta luottamustoimijoilta olivat vastaukset hyvin kattavia ja moniulotteisia. Osan vastaajista mielestä he saavat ohjausta, kun osaavat sitä itse kysyä, mutta oma-aloitteisesti luottamustoimijat eivät osaa asiantuntijoiden

työtä ohjata. Nämä henkilöt kokivat saavansa eniten ohjausta toisilta työntekijöiltä. Muutamien vastaajien kohdalla tilanne oli niinkin äärimmäinen, että he kokivat, että eivät ole koskaan saaneet ohjausta työhönsä luottamustoimijoilta. Valtaosan vastaajista toive kuitenkin oli, että he kaipaisivat aktiivisempaa ohjausta luottamustoimijoilta. Ohjausta toivottiin ennen kaikkea suurien linjave-tojen, tulevaisuuden visioinnin ja organisaation kehittämisen parissa. Luottamustoimijoilta toivot-tiin aktiivisempaa osallistumista, aktiivisempaa päätöksentekoa ja aktiivisempaa opiskelijoiden äänen esiintuomista. Tukea kaivattiin myös muun muassa opiskelijarekrytointien toteuttamisessa. Muutamissa vastauksissa myös toivottiin aktiivisempaa tiedon jakamista ja keskustelua, jotta opis-kelijakuntaa voidaan yhdessä viedä samaan suuntaan.

*Itse toivoisin ohjausta suurien strategisten ja toiminnallisten linjojen vetämisessä. Rehellisesti sanottuna kaikki meidän tärkeimmät dokumentit ovat lähes aina valtaosin työntekijöiden käsialaa, vaikka kuinka yritämme osallistaa erilaisen kokoonpanoin ja metodein. Toki työntekijät ovat päteviä asiantuntijoita, jotka keräävät ja tulkitsevat opiskelijoiden viestejä laaja -alaisesti, ei pelkästään työpajoissa jne. ja kaikki paperit käyvät aina monia kommenttikerroksia.*

*Eriyisesti opiskelijoita koskevissa asioissa: Itse en ole enää opiskelija enkä vietä hei-dän kanssaan aikaa, joten toivoisin heiltä aktiivisemmin kuulumisia opiskelijaken-tältä. Lisäksi opiskelijoiden rekrytinnissa eri tapahtumiin ja tilaisuuksiin.*

*Koen, että luottamustoimijat ovat meillä niin ulkona meidän opiskelijakuntamme toi-minnasta, että ei heiltä voi odottaa ohjausta työntekijöiden suuntaan. Jos he suhtau-tuisivat asioihin vakavammin, niin voisin kaivata ohjausta esim. tapahtumien suunnit-telussa, tuutoroinnin suunnittelussa sekä työaikajärjestelyissä.*

Kyselyyn vastanneet kertoivat omia näkemyksiään tilanteista, joissa he joutuvat muuttamaan omia työn tekemisen suunnitelmiaan. Eniten esiin nostettiin äkilliset ja yllättävät tilanteet töissä. Nämä yllättävät tilanteet saattoivat johtua muun muassa korkeakoulun äkillisestä toimintapyyntöstä tai luottamustoimijoiden tekemättömien töiden yllättävästä ilmaantumisesta omalle työpöydälle. Esiin nostetiin myös sairauspoissaolojen aiheuttamat muutokset, kuten suoritettavien työtehtävien prioriteettien nopea muuttuminen poissaolojen takia. Vastaajien kokemusten mukaan vastaan tu-lee usein tilanteita, jossa omia suunnitelmia on pakko muuttaa niin sanotun ulkoisen tekijän takia, ei niinkään oman sisäisen tarpeen tai halun takia. Työntekijät kertoivat myös kokevansa olevansa niin sanottuja viimeisiä hätävaroja, jotka toimivat, jos kukaan muu ei toimi. Tämä aiheuttaa ongel-mia oman työn suunnitelmallisessa hoitamisessa, kun aina pitää olla vähän varpaillaan sen suh-teen, saavatko muut hoidettua omat tehtävänsä sovitun aikataulun mukaisesti.

*Jos ja kun tulee joku tärkeämpi asia, joka vaatii välitöntä reagointia, esim. sairauspoissaolot. Työntekijöitä on niin vähän, että usein joutuu tekemään myös kollegan työtehtäviä tai sitten niitä ei tee kukaan edellä mainituissa tapauksissa.*

*Silloin kun tulee yllättäviä tilanteita, "tulipaloja", jotka on pakko priorisoida omien suunnitelmien edelle. Näitä saattavat olla luottarin yllättävä poisjäänti tilanteesta, korkeakoulun kutsu johonkin tilaisuuteen/tapaamiseen, tai yhteiskunnallinen muutos kuten korona.*

*Kun joku muu on jättänyt hommia tekemättä tai venyttänyt aikatauluja liian pitkälle ja syntyy työsuma, jota ei ehdi enää yksi henkilö purkamaan.*

Työn kuormituksesta palautumista voisi kyselyyn vastaajien mukaan vahvistaa muun muassa lisäämällä luottamusta siihen, että asiat hoituvat, vaikka itse ei olisikaan jokaisen asian parissa tekemisissä. Nyt osan vastaajista mielestä muiden toimijoiden sitoutumisen puutteet ja tästä johtuva luottamuksen puute kuormittaa usein myös työajan ulkopuolella. Palautumista kuormituksesta lisäisi, että työn ja vapaa-ajan saisi paremmin eroteltua toisistaan, jottei työasiat pyörisi mielessä myös iltaisin ja viikonloppuisin. Myös työn tasaisempi jakautuminen niin henkilöiden kesken kuin myös ympäri työvuoden olisi toivottavaa. Osa vastaajista myös toivoo kevyempää työkuormaa muun muassa suppeampien työtehtävien muodossa, jolloin aika riittäisi paremmin niiden laadukaaseen toteuttamiseen. Samoin osa vastaajista toivoo tähän viitaten selkeämpää tehtäväkuvaa, jossa työntekijän tehtävät ja vastuut olisi selkeämmin mietitty ja rajattu, ei niin että hoidetaan vähän kaikkea, kun ei ole muitakaan hoitamassa. Tähän liittyen muutamat vastaajat kokevat myös tarvetta henkilöstöresurssin kasvattamiselle opiskelijakunnan toiminnan pyörittämisen tueksi.

*Palautumistani vahvistaisi ennen kaikkea varmuus siitä, että organisaatiossa kaikki toimisivat yhdessä sovittujen pelisääntöjen mukaisesti ja tekisivät sen mitä lupaavat. Tai jos eivät tee, pyytäisivät apua. Tällöin töistä voisi olla myös pois siten, että tietää että asiat rullaavat siten, miten pitää. Näin ei valitettavasti kuitenkaan yleensä ole.*

*Jos työ ei olisi lähtökohtaisesti niin pirstaloitunutta ja jatkuvaa työtehtäväpinon kasvamista.*

*Luottamustoimijat ottaisivat oikeasti vastuun asioista, jotka on luvattu tehdä. Omaa muistikapasiteettia vapautuisi oman työn eteenpäin viemiseen.*

Kyselyyn vastaajia pyydettiin listaamaan toimia, joilla luottamustoimijat voisivat tukea työntekijöiden työhyvinvointia. Kyselyyn vastanneiden työntekijöiden näkemyksen mukaan keskeisiä toimia olisi luottamustoimijoiden parempi sitoutuminen organisaation tavoitteisiin pyrkimiseen sekä parempi vastuunkanto niin omasta tekemisestään kuin myös koko organisaation puolesta työskentelystä. Luottamustoimijoilta toivottiin aktiivisempaa osallistumista opiskelijakunnan arjen pyörittämiseen ja yhteisten asioiden hoitamiseen kuin myös parempaa kommunikointia ja viestintää ajankohtaisista asioista. Luottamustoimijoiden tulisi myös tunnustaa ja tunnistaa työntekijöiden asiantuntijuus paremmin sekä omaksua oma roolinsa ja asemansa niin opiskelijakunnan luottamustoimijana kuin työnantajan edustajana. Toiveissa on myös kiitoksen antaminen hyvin tehdystä työstä. Jossain vastauksissa toivottiin myös luottamustoimijoiden oma-aloitteisuuden lisäämistä sekä nopeampaa perehtymistä omaan toimenkuvaan. Samoin parempia tiimityöskentelyn taitoja, asiallisempaa keskustelukulttuuria sekä avoimempaa päätöksentekoa toivottiin muutamissa vastauksissa.

*Tekemällä osuutensa sovituista tehtävistä ajallaan, olemalla toimistoilla näkyvillä opiskelijoille, tunnustamalla työntekijöiden asiantuntijuuden ja ottamalla vastaan tietoa, jota heillä on tarjota.*

*Luottamustoimijoilla tulisi olla parempi ymmärrys omasta roolistaan. Vastuu operatiivisesta toiminnasta on ensisijaisesti hallitustoimijoilla, joten heidän tulisi myös kantaa siitä vastuuta, eikä luottaa siihen, että henkilöstö tekee kaiken mitä he eivät ehdi tai jaksaa. Lisäksi niin hallituksen kuin edustajiston tulisi ymmärtää, että he toimivat työnantajan edustajina. Heillä tulisi olla jokin käsitys esimerkiksi työsuojeluun liittyvistä asioista.*

*Ymmärtämällä sen, että meihin voi ja pitääkin tukeutua, kun he tekevät asioita ensimmäistä kertaa ja meille esim. fuksiaisten järjestäminen on tullut tutuksi jo useamman vuoden ajalta. Sisäinen viestintä ja kaikkien kartalla pitäminen sekä kunnioittaminen ja kuunteleminen.*

Myös esihenkilöiden suuntaan esitettiin toiveita työhyvinvoinnin tukemisen suhteen. Tämän kysymyksen suhteen toiveiden kirjo oli hyvin laaja, mutta joitain toistuvia teemoja oli havaittavissa. Vastauksissa toivottiin esimerkiksi sisäisten palavereiden määrän lisäämistä paremman tiedonkulun ja tarkemman työkuorman seuraamisen mahdollistamiseksi. Vastaajista muutamat myös kokivat, että esihenkilön tulisi aktiivisesti kehittää asiantuntijoiden työnkuvaa muun muassa turhia työtehtäviä karsimalla. Muutamissa vastauksissa nostettiin esiin myös esihenkilön rooli työntekijöiden



työkuorman tasaamisessa koko organisaation kattavasti eli tässä suhteessa toivottiin työntekijöiden tasapuolisempaa kohtelua. Vastaajat myös toivoivat esihenkilön tunnistavan työntekijöiden työpanoksen ja työntekijöiden roolin organisaation eteenpäin viemisen taustalla paremmin. Myös esihenkilön kattavampaa läsnäoloa arjessa toivottiin. Muutamissa vastauksissa myös todettiin, että tuki esihenkilöltä on riittävää nykyisellä tasolla ja suuria puutteita ei ole havaittavissa.

*Esihenkilöni voisi tukea työhyvinvointiani olemalla enemmän tukena työssä. Koen, että esihenkilölläni ei oikeastaan ole aikaa esihenkilönä toimimiseen, sillä hän työskentelee ennen kaikkea hallitusta ja edustajistoa varten, ja muu henkilöstö jää vähän oman onnensa nojaan. Esihenkilön tulisi asettua työntekijöiden puolelle, eikä esimerkiksi antaa edustajiston väheksyä ja arvostella henkilöstön työtä. Esihenkilön tulisi lisäksi puuttua aktiivisesti ongelmiin työskentelyilmapiirissä.*

*Esihenkilöni puolelta en osaa sanoa mitä hän voisi tehdä toisin. Hän huolehtii työntekijöistä erittäin hyvin. Keskustelut on vuorovaikutuksellista ja työtä hänen kanssaan on mukava tehdä. Välillä ehkä kaipaa enemmän yhteistä ajatteluaikaa ja enemmän "mitä kuuluu?" meininkiä. Mutta suurimmaksi osaksi tämäkin kyllä toteutuu.*

*Työtehtävien uudelleen tarkistaminen. Selvitetään ja tarkistetaan tarpeelliset työtehtävät, kohtuullistetaan asiakaspalvelun määrää toimistolla ja jätetään turhat/ylimääräiset työtehtävät henkilökunnalta kokonaan pois. Jos luottamustoimija ei ehdi/pysty tekemään jotain asioita, ei näiden tulisi tulla henkilökunnan tehtäväksi.*

## 7 Pohdinta

### 7.1 Havaintoja tutkimustuloksista

Opinnäytetyökysely ja aineistosta luotu analyysi toimivat hyvinä keskustelunavaajina sekä pinta-  
raapaisuina itse aiheeseen eli opiskelijakuntien työntekijöiden kokemuksiin työhyvinvoinnista luot-  
tamustoimijavetoisissa organisaatioissa. Vaikka itse opinnäytetyön tarkoituksena ei ollut kehittää  
työsuojelutoimintaa tai etsiä korjattavia kokonaisuuksia työpaikkojen arjessa, antavat tutkimustu-  
lokset kuitenkin selkeää suuntaa ainakin muutamista suurista kokonaisuuksista, jotka tulisi ottaa  
huomioon. Näiden aiheiden parissa tarvitaan varmasti myös lisätutkimusta ja selvitystyötä, mutta  
ainakin punainen lanka, jota lähteä seuraamaan, voidaan tarjota tämän tutkimuksen kautta. On  
kuitenkin todettava, että aivan yksimielisiä vastauksia ei saatu yhteenkään kyselylomakkeella ky-  
syttyyn kysymykseen. On siis selvää, että sekä yksilölliset kokemukset työntekijän näkökulmasta  
kuin myös kollektiiviset kokemukset työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä yhteisön näkökul-  
masta tulee huomioida jatkotutkimuksen tai kehitystyön aikana.

Koska kyselyssä ei suoraan kysytty työsuojelun toteutumisesta työpaikoilla on tutkijan vastuulla vetää analyysin perusteella johtopäätökset esitettyyn tutkimuskysymykseen. Tutkija teki tietoisien valinnan, että kyselyssä esitetyt kysymykset eivät suoraan viitanneet kokemuksiin työsuojelun toteutumisesta, jonka seuranta ja valvonta on lähtökohtaisesti työnantajan velvollisuus (mm. Saloheimo 2016, 30–32). Tämä valinta pohjautuu siihen näkemykseen ja empiiriseen kokemukseen opiskelijakunnassa työskentelystä, että työsuojelutoiminta rinnastetaan lähes poikkeuksetta työhyvinvointiin. Työhyvinvointi terminä on huomattavasti kuvaavampi ja helpommin lähestyttävä kokonaisuus verrattuna juridisempaan työsuojeluun. Samoin se tosiasia, että yhdessäkään opiskelijakunnassa ei esimerkiksi työskentele niin montaa työntekijää, että lain vähimmäisvaatimus työsuojelun yhteistoiminnan organisoinnille täytyisi. Ei siis ole olemassa opiskelijakunnissa toimivia työsuojeluvaltuutettuja tai työsuojelutoimikuntaa, joka aktiivisesti yhdessä työnantajan nimeämän työsuojelupäällikön kanssa työsuojelun nimikkeen alla asiaa edistäisi.

Kuvioissa seitsemän ja kahdeksan esitettyjä vastauksia työkokemuksen pituudesta ja omakohtaisen luottamustoimijakokemuksen määrästä voidaan tulkita paristakin eri lähtökohdasta. Ensinnäkin kuten yleisesti on tunnustettu (mm. Ristolainen ja Fields 2017) on järjestökentän ammattimaistumisen ja rahoituksen muutosten takia lyhytaikaisten työsuhteiden määrä kasvussa. Toisaalta järjestökenttää voidaan yleisesti pitää matalan kynnyksen työllistäjänä (mm. Toivonen 2018) jolloin työntekijöiden vaihtuvuus on toiminnan luonteen takia keskimääräistä suurempaa. Monelle järjestö, jossa on itse toiminut ennen luottamustoimessa, on luonnollinen ensimmäinen työpaikka, jossa siirtyminen luottamustoimijasta työntekijäksi on sujuva. Näin myös järjestöllä on hyvä käsitys rekrytoitavan henkilön osaamisesta ja taidoista. Työsuhteet opiskelijakunnassa voikin nähdä hyvänä aloitustason työpaikkana, josta on luonnollista ponnistaa eteenpäin myöhemmässä vaiheessa työuraa.

Ensimmäisen monivalintakysymyksen (kuvio 11) vastauksissa esiin nousseet vaikutusmahdollisuudet oman työn ja työpaikan asioihin voidaan omalta osaltaan nähdä työhyvinvointia lisäävänä seikkana, mutta se voi myös vaikuttaa päinvastaisesti työkuormituksen kasvamiseen. Joensuu (2019) esimerkiksi viittaa oman työn päätävävallan osalla mahdollisuuksiin määritellä itselleen sopivia työn tavoitteita, työtapaa ja työn tekemisen rytmiiä. Näillä seikoilla on tutkimuksissa havaittu olevan positiivisia vaikutuksia ihmisen työhyvinvointiin. Vastaavasti Joensuu (2019) nostaa esiin liial-

listen päätösmahdollisuuksien uhkakuvat, kuten vastuiden rajojen hämärtyminen, joka saattaa lisätä työn kuormitusta. Kuvista 12 havaittavat haasteet työstä palautumisessa voivat osaltaan selittyä Selanderin ja muiden (2012, 212) kuvaileman kolmannen sektorin asiantuntijatyön henkilökohtaistumisen, niukkojen resurssien ja laveiden työtehtävien ja työajan ja vapaa-ajan välisen rajan hämärtyminen kautta. Yhtenä samojen yllä mainittujen ilmiöiden kuvaajana voidaan pitää kyselyyn vastaajien arviota siitä voivatko he tehdä työnsä niin hyvin kuin haluavat.

Tutkimusaineiston analyysin myötä syntynyt tiivistetty aineisto ei luo kovin positiivista mielikuvaa työsuojelun kokonaisuuden toteutumisesta opiskelijakunnissa. Vaikka työsuojelun tulisi lakien mukaan olla nimenomaan työpaikan yhteistoimintaa, tuntuu, että sekä työnantajan että työntekijän näkökulmista toiminta on puutteellista. Työnantajan edustajana toimivat luottamustoimijat eivät tunnista omaa rooliaan ja vastuutaan työnantajan velvollisuuksista riittävällä tasolla tai jos tunnistavat, niin arjen toiminnassa se ei näy riittävällä tarmokkuudella. Samaan aikaan työntekijät ovat ehkä liiankin joustavia ja ymmärtäväisiä, lojaleja työnantajaa kohtaan, jolloin paine asioiden muuttamiselle ei ole riittävän suuri. Työntekijät kokevat usein olevansa se taho, joka tarvittaessa joustaa ja muuttaa toimintatapojaan, vaikka todellisuudessa muutoksen tulisi tapahtua koko organisaation toimintakulttuurin tasolla, jotta myös työsuojelun toteutumisesta lain hengen mukaisesti voitaisiin pitää kiinni.

Opiskelijakuntien voidaankin kuitenkin ajatella olevan hyvin resilienttejä organisaatioita, jossa muutokset nähdään mahdollisuuksina. Resilientin organisaation ominaisuuksia ovatkin nopeiden tai yllättävien tapahtumien jälkeen toiminnan sopeuttaminen ja aktiivinen jatkaminen muutoksen jälkeen. Toimintaa arvioidaan, seurataan ja kehitetään luonnollisesti myös suurien muutosten jälkeen. (Resilientti organisaatio n.d.)

Yksi selkeästi korostunut kokonaisuus usean eri tutkimuskysymyksen kohdalla oli luottamustoimijoiden sitoutuminen ja varsinkin sitoutumisen puute opiskelijakuntatoimintaan. Vastaajat näkivät sitoutumiseen liittyvät haasteet useasta eri näkökulmasta työntekijän omaa työtä hankaloittavana asiana. Tutkimusaineiston analyysin kautta voidaan havaita, että ongelmia voivat aiheuttaa myös liiallisen sitoutumisen tai omistautumisen hetket, jolloin esimerkiksi tieto ja viesti ei kulje tehokkaasti luottamustoimijoiden ja työntekijöiden välillä, jolloin opiskelijakunnan on vaikea vetää yhte-

näistä linjaa pitkäjänteisesti. Puutteet tai ongelmat sitoutumisessa heijastuvat myös helposti työntekijöiden työkuormaan, koska työntekijät kokevat olevansa se viimeinen perälauta, jonka on suoritettava opiskelijakunnan toiminnan kannalta tärkeät tehtävät, jos luottamustoimijat ovat ne laiminlyöneet. Voidaankin ehkä ajatella, että työntekijät kokevat olevansa vastuussa opiskelijakunnan toiminnasta huomattavasti enemmän kuin luottamustoimijat, vaikka aatteellisesti ajatellen sen tulisi olla päinvastoin.

Ohjauksen puute tai vääränlainen ohjaus voi olla yksi tekijöistä, joka aikaansaa psyykkistä ja henkistä kuormaa työntekijöissä. Muita tekijöitä ilmiön taustalla voivat olla esimerkiksi kiire ja kiireen tuntu työpaikoilla, taukojen puute tai työn rytmittämisen ongelmat, ristiriidat työyhteisössä, syrjintä tai kiusaaminen työyhteisössä, huono työilmapiiri, puutteet esihenkilötyössä tai työympäristön ongelmat kuten melu tai rauhattomuus (Lehto, Sutela & Pärnänen 2015, 11–12). Näitä edellä mainittuja ongelmia nostettiin esiin myös vastaajien toimesta usean eri kysymyksen kohdalla eli myös niihin tulisi tarvittaessa työpaikalla kiinnittää erityistä huomiota.

Kyselyyn vastanneiden henkilöiden suurehkon lukumäärän kautta voi aika luottavaisin mielin todeta, että tulokset ovat relevantteja ja myös yleistettävissä suurelta osin koskemaan kaikkia opiskelijakuntia. Aineiston analyysin tulokset ovat pääsääntöisesti saman suuntaisia ja suuria poikkeamia tuloksissa voidaan selittää uskottavasti vastaajien inhimillisillä eroilla. Kuitenkin työhyvinvointiin, oman työn johtamiseen ja työkykyyn liittyvät kokonaisuudet ovat todella yksilöllisiä ja osan vastaajista kohdalla varmasti pitkällä työsuhteella, omalla luottamustoimijakokemuksella tai henkilökohtaisella epämukavuuden sietokyvyllä on vaikutusta nimenomaan kokemukseen tai tunteeseen työhyvinvoinnista. Tämä ei silti poista sitä tosiasiaa, että iso osa vastaajista kokee työnantajan edustajien eli tässä tapauksessa luottamustoimijoiden toiminnan omaa työhyvinvointia heikentävänä. Tilanne vaatii toimia luultavammin lähes jokaisessa opiskelijakunnassa, jotta myös opiskelijakunnat voisivat toimia jatkossa työnantajina vastuullisesti työntekijöiden hyvinvointia kehittäen ja ylläpitäen.

## **7.2 Jatkokehitysaihoita**

Vaikka opiskelijakuntien työntekijöiden määrä jää pienemmäksi kuin lain vaatimat minimi sille, että työsuojelutoimintaa varten nimettäisiin työsuojeluvaltuutettuja työntekijöiden edustajista,

olisi varmasti aiheellista pohtia joitain opiskelijakunnille sopivia tapoja organisoida työsuojelutoimintaa. Työsuojelutoimintaa voisi aivan hyvin organisoida paremmin myös työpaikan erityispiirteet huomioiden kuten myös muun muassa Mannermaa (2018, 51) ja Saloheimo (2016, 129–130) toteavat. Opiskelijakunnat voisivat yhdessä pohtia esimerkiksi Suomen opiskelijakuntien liiton SAMOKin koordinoiman yhteistyön kautta keinoja työsuojelutoiminnan kehittämiseksi niin, että myös yhden tai kahden työntekijän opiskelijakunnat saisivat riittävää tukea ja osaamista aiheen tiimoilta.

Yleisesti voidaan todeta, että myös luottamustoimijoiden perehdyttämiseen ja kouluttamiseen työnantajana toimimisen vastuista ja velvollisuuksista tulisi panostaa huomattavasti enemmän. Työnantajan edustajana toimiminen on haastava ja myös velvoittava hyvin monen eri lain näkökulmasta ja olisi myös luottamustoimijoiden henkilökohtaisen edun mukaista, että he tunnistaisivat oman roolinsa paremmin työnantajina. Tämän kokonaisuuden kehittäminen olisi varmasti osaltaan parantamassa niin työsuojelun lakisääteisten velvoitteiden toteutumista työpaikoilla, mutta myös suoraan työntekijöiden työhyvinvointia ja työkykyä tukevaa toimintaa. Oman opiskelijakunnassa työskentelyn kokemuksen kautta voin todeta, että usein luottamustoimijat osataan perehdyttää hyvin opiskelijakunnan toiminnan tavoitteista, periaatteista ja mahdollisuuksista, mutta työnantajan asemasta perehdyttäminen on vajavaista.

Työnantajan puolesta olisi myös varmasti tarpeellista tehdä kokonaisarviointia sen suhteen, mitkä ovat relevantteja työtehtäviä tai kokonaisuuksia, joita opiskelijakunta tekee osana omaa toimintaansa. Tällä tarkastelulla voitaisiin karsia turhia ja työllistäviä osia opiskelijakunnan työntekijöiden työpöydiltä. Soveltuvien osien näitä voisi tuki siirtää myös luottamustoimijoiden tekemiksi, mutta keskeisintä olisi miettiä koko organisaation näkökulmasta, ovatko toiminnot niin keskeisiä, että niistä ei voisi luopua kokonaan. Kuitenkin useissa vastauksissa useiden eri kysymysten kohdalla oli havaittavissa turhautumista turhan pirstaleiseen työnkuvaan sekä liiallisesti kuormittaviin pikku-tehtäviin. Tämän arvioinnin kautta voitaisiin tukea paremmin työntekijöiden kykyä hoitaa heille työsopimuksessa määritellyjä tehtäviä laadukkaammin. Tästä voisi seurata hyviä asioita niin työntekijöiden jaksamiselle, osaamisen kehittymiselle kuin myös koko organisaation kannalta keskeisten kokonaisuuksien laadulliselle kehittymiselle.

Aiemmin mainittu esiin noussut luottamustoimijoiden sitoutumisen puute olisi ehdottomasti yksi iso kokonaisuus, johon opiskelijakunnat voisivat jatkossa panostaa. Tämän kokonaisuuden kehittäminen toisi varmasti merkittäviä hyötyjä niin luottamustoimijoille itselleen, opiskelijakuntien työntekijöille kuin myös opiskelijakunnille organisaatioina. Kokonaisuus on iso ja sitä voi lähestyä monesta näkökulmasta, mutta opiskelijakunnan nykyiset käytänteet esimerkiksi perehdytyksen, ryhmäytymisen ja toiminnan vaatimusten suhteen olisivat hyviä pienempiä kokonaisuuksia, joita voisi tarkastella ja kehittää vaikka yksi kerrallaan kohti parempaa lopputulosta. Kuten Kuuluvainen (2015, 50) toteaa, on sitoutuminen yhteisen toiminnan tulos, ja sitoutumisen tunne ei synny itsensä, vaan se vaatii aktiivista toimintaa, kehittämistä ja arviointia.

### **7.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Luotettavuus on keskeinen tekijä missä tahansa tutkimuksessa. Luotettavuutta tutkimuksessa voidaan arvioida esimerkiksi tutkimusmenetelmien, tutkimusprosessin ja tutkimustulosten näkökulmasta. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta arvioidaan vakuuttavuuden pohjalta. Luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tutkimuksen tekijän tulee pystyä vakuuttamaan muu tiedeyhteisö siitä, että hän on tutkimusta tehdessään tehnyt oikeita valintoja esimerkiksi tutkimusmenetelmien ja tutkimustulosten johtopäätösten tekemisessä ja, että hän ymmärtää tutkimuksen erilaiset kulttuuriset ja kontekstuaaliset erityispiirteet. Tähän liittyy vahvasti johdonmukainen ja analyyttinen tutkimusaineiston kerääminen ja tulkinta. (Toikko & Rantanen 2009, 121–124.)

Juutin ja Puusan (2020, 167) mukaan laadullisen tutkimuksen luotettavuuden ytimen voi tiivistää uskottavuuden, luotettavuuden ja eettisyyden käsitteiden ympärille. Käsitteet kytkeytyvät aika luonnollisesti toisiinsa ja ovat itsessään hyvinkin monitulkintaisia ja abstrakteja. Kuitenkin jos jokin näistä kolmesta puuttuu, alkaa laadullisen tutkimuksen luotettavuuden pohja rapista. Juutin ja Puusan (2020, 167) mukaan he tarkoittavat tässä yhteydessä uskottavuudella yleistä tiedeyhteisön, tutkimuksen kohteiden ja suuren yleisön hyväksyntää tutkimuksen tuloksille. Eli onko tutkimus tehty siten, että aineiston analyysi on tehty huolella ja tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina. Luotettavuuden mittarina Juuti ja Puusa (2020, 167) pitävät sitä, että tutkimuksen tekijän pitää pystyä vakuuttamaan tutkimuksen tulosten lukija omasta osaamisestaan ja ammattitaidostaan tutkimuksen tekijänä. Tutkijan tulee pystyä perustelemaan valintansa erilaisten tutkimusmenetelmien ja lähestymistapojen valinnasta tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Eettisyydellä

Juuti ja Puusa (2020, 167) tarkoittavat, että tutkija on noudattanut eettisiä periaatteita koko tutkimuksen toteutuksen ajan. Eettinen tutkimus ei saa esimerkiksi aiheuttaa vaaraa tai haittaa tutkimuksen kohteena oleville vaan päinvastoin tutkimuksen tulee pyrkiä aikaansaamaan hyvää.

Luotettavuuden arviointiin voidaan käyttää myös laajempaa termien valikoimaa, jotka omalta osaltaan lisäävät erilaisia tulokulmia kokonaisuuden arviointiin. Elo ja muut (2014) mainitsevat usein käytetyiksi laadullisen tutkimuksen luottavuuden mittareiksi tutkimuksen uskottavuuden (credibility), käyttövarmuuden (dependability), mukautettavuuden (conformability), siirrettävyyden (transferability) ja aitouden (authencity). Näiden termien tai kriteerien yhteisenä piirteenä voidaan pitää sitä, että ne pyrkivät tukemaan luotettavuuden kokonaisuutta varsinkin sisältöanalyysiprosessin näkökulmasta. Tässä yhteydessä uskottavuudella tarkoitetaan, että tutkimukseen osallistuvat tunnistetaan ja kuvataan tarkasti. Käyttövarmuudella tarkoitetaan tiedon vakautta ja pysyvyyttä ajan kuluessa tai eri olosuhteissa. Mukautettavuudella tarkoitetaan objektiivisuutta eli toisistaan riippumattomien henkilöiden tekemää yhtenäistä tulkintaa tutkimuksen tiedoista. Siirrettävyys mahdollistaa extrapoloinnin eli matemaattisesti ajatellen trendin tai jatkumon laskemisen tutkimusmateriaalin ulkopuolelle. Toisin sanoen siis tulosten yleistämisen joksikin teemaksi tai luonnolliseksi jatkumoksi. Aitous puolestaan viittaa siihen, miten hyvin tutkijat viittaavat oikeudenmukaisesti ja uskollisesti erilaisiin todellisuuksiin mitä tutkimusaineistosta on analyysin kautta tulkittavissa. (Elo ym. 2014.)

Ihmistieteissä, jos kyseessä on opinnäytetyö, voidaan arvioida, että vain alle yksi sadasta työstä on tieteellisesti merkittävä. Opinnäytetyö on luonteeltaan harjoitustyö, jonka tarkoituksena on ennen kaikkea osoittaa tekijänsä oppineisuutta kyseisestä aiheesta ennemmin kuin olla tieteellisesti merkittävä tutkimus. Opinnäytetyön kohdalla aineiston koolla on kuitenkin merkitystä eli vaikka kyseessä ei ole tieteellinen tutkimus, tulee aineiston kokoa kuitenkin arvioida kriittisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 73.) Tämän opinnäytetyötutkimuksen vastaajamäärä on hieman yli 30 % kaikista kyselyn potentiaalisista vastaajista eli voidaan ainakin vastaajien lukumäärän perusteella puhua merkittävästä määrästä. Yleisesti laadullisessa tutkimuksessa riittävä aineiston koko on hyvin herkkä kokonaisuus, johon ei lähdekirjallisuudesta löydy yksiselitteistä vastausta. On kuitenkin yleisesti laadullisesta tutkimuksesta puhuttaessa todettava, että analysoitavan aineiston määrä ei ole ratkaiseva analyysin onnistumisen kannalta. Laadullisessa tutkimuksessa on kuitenkin ennen kaikkea kyse tutkittavan ilmiön kuvaamisesta ja ymmärtämisestä, ei niinkään tutkittavan ilmiön

tilastollisesta yleistyksestä. Tärkeämpää onkin keskittyä aineiston pohjalta tehtyjen tulkintojen kestävyteen ja syvyyteen eikä niinkään suoraan aineiston kokoon. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 73–75; Eskola & Suoranta 1998, 46).

Tutkimusaineiston riittävyyden arvioinnin osalta voidaan myös arvioida saturaatiota eli pistettä, jossa aineisto alkaa toistamaan itseään ja ei tuota niin sanotusti enää uutta tietoa, vaikka vastausten lukumäärä on suuri (Tuomi & Sarajärvi 2018, 74–75). Saturaation ajatus pohjautuu Eskolan ja Suorannan (1998, 46) mukaan Bertauxin (1981) näkemykseen, jossa saturaation eli kylläntymisen taustalla on ajatus, että tietty määrä vastauksia tuottaisi aina peruskuvion tutkimusongelmasta. Ei kuitenkaan ole mitään tieteellisesti todistettua tai laskettua vastausmäärää, jossa saturaation voitaisiin todeta aina tapahtuvan – jokaisen tutkimusongelman kohdalla saturaatio voi vaihdella. Eskolan ja Suorannan (1998, 46) kokemusten mukaan kuitenkin yleensä laadullisissa tutkimuksissa noin 15 vastausta antaa riittävän peruskuvion, jonka pohjalta tutkittavaa ilmiötä voidaan kuvata.

Elon ja muiden (2014) määrittelemien luotettavuuden mittareiden pohjalta voidaan arvioida myös tämän opinnäytetyön luotettavuutta. Tarkkaan valittu sekä rajattu vastaajajoukko tukee tutkimuksen uskottavuutta. Kyselylomakkeella vastanneiden vastaukset peilautuvat heidän omiin kokemuksiinsa ja vastaukset on kerätty juuri niiltä työntekijöiltä opiskelijakunnissa, jotka työskentelevät suurimmilta osin luottamustoimijoiden kanssa. Uskottavuutta ja käyttövarmuutta lisää myös valittu tiedonkeruumenetelmä, jossa jokaiselle vastaajalle on taattu mahdollisuus vastata kyselylomakkeen kysymyksiin omaan vapaaseen tahtiin, ilman tutkijan tai vastaajan työyhteisön muiden jäsenten läsnäoloa. Mukautettavuutta puolestaan tukee saadun kyselyaineiston laaja vastaajajoukko suhteessa potentiaaliseen vastaajajoukkoon, jolloin voidaan sulkea pois yksittäisten työyhteisöjen tai työntekijöiden näkemysten liiallinen korostuminen. Yksittäisten opiskelijakuntien pienet työntekijämäärät suhteessa koko tutkimuksen vastaajajoukkoon edistävät myös luotettavuuden toteutumista. Tutkimusmateriaalista oli analyysin kautta havaittavissa selkeitä toistuvia teemoja tai trendejä, joiden siirrettävyys koskemaan kaikkia opiskelijakuntia ja opiskelijakuntien työntekijöiden asemaa on perusteltua. Voidaan todeta, että aineisto saavutti saturaatiopisteen ja merkittäviä uusia havaintoja olisi tuskin löytynyt, vaikka analysoitavaa tutkimusaineistoa olisi ollut käsiteltävissä enemmän. Aineiston analyysiä voidaan pitää myös aitona, sillä kaikki keskeiset havainnot olivat selkeästi havaittavissa, eikä niiden ymmärtämiseen tarvita erityisosaimista opiskelijakunnista työympäristöinä.



Ihmisiin kohdistuvissa tutkimuksissa pyritään Suomessa yleisesti noudattamaan yhtenäisiä eettisiä periaatteita tutkimusalasta tai tieteenalasta riippumatta. Tutkimuseettinen neuvottelukunta on omassa ohjeessaan tiivistänyt nämä periaatteet kolmeen keskeisimpään periaatteeseen. Ensimmäisenä tutkijan tulee kunnioittaa tutkittavien henkilöiden ihmisarvoa ja itsemääräämisoikeutta. Jokaisella ihmisellä on myös perustuslain mukaiset oikeudet henkilökohtaiseen vapauteen ja koskemattomuuteen, sananvapauteen ja yksityisyyden suojaan. Toiseksi tutkijan tulee kunnioittaa aineellista ja aineetonta kulttuuriperintöä sekä luonnon monimuotoisuutta. Kolmanneksi tutkijan tulee huolehtia, että tutkimukseen osallistuville ihmisille tai yhteisöille ei synny tutkimuksen takia merkittäviä riskejä, vahinkoja tai haittoja. Nämä eettiset periaatteet ovat olemassa sekä tutkijan että tutkittavana olevan ihmisen aseman, arvon ja olemuksen suojaamista varten. (Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa 2019.)

Eettisten periaatteiden kuvataan Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisemassa asiakirjassa olevan muun muassa toimenpiteitä ja menettelytapoja, joilla edistetään puolueettomuutta, totuudellisuutta ja yhteisöllisyyttä. Asiakirjassa myös kuvataan menettelytapoja mahdollisten eettisten rikkomusten käsittelyyn, henkilökunnan ja opiskelijoiden toiminnan eettiset periaatteet sekä eettisen toimikunnan tehtävät. (Eettiset periaatteet 2018, 3.) Jyväskylän ammattikorkeakoulussa eettiset periaatteet eivät ole vain ohjaavia tai suuntaa antavia dokumentteja, joita tulee noudattaa, vaan ennen kaikkea myös yhteisön arvoihin, luottamukseen, luovuuteen ja vastuuseen ohjaavia valintoja. Näitä arvoja jokaisen yhteisön jäsenen tulee noudattaa kaikessa toiminnassaan, myös osana luotettavasti toteutettua opinnäytetyöprosessia.

Opinnäytetyön kohdalla on myös tarpeen puhua koko prosessin eettisyydestä eikä vain itse tutkimuksen eettisyydestä. Toki tutkimuksen kohdalla eettisyys on erittäin keskeisessä roolissa, kun tehdään valintoja esimerkiksi aineiston kokoamisesta, käsittelystä, säilyttämisestä ja hävittämisestä. Kuitenkin eettisyydellä on huomattavasti laajempi merkitys kuin vain arkaluonteisen materiaalin käsittelyssä. Osana eettisesti toteutettua opinnäytetyöprosessia luodaan muun muassa aineistonhallintasuunnitelma, joka osaltaan pyrkii varmistamaan aineiston asiallisen käsittelyn ja hallinnoinnin koko prosessin ajan. Mutta eettisyys on myös tarvittavaa lähdekritiikkiä sekä arviointia käytettävää teoreettista tausta-aineistoa valittaessa ja hyödynnettäessä. Ensinnäkin teoreettisen lähdeaineiston tulee olla riittävän laadukasta ja tieteellisesti validoitua. Lisäksi teoreettisen

lähdeaineiston tulee olla soveltuva sekä ajanmukaista. Eettisyyttä tukee myös lähdeaineiston oikeaoppinen käyttäminen eli tarvittavien lähdemerkintöjen käyttäminen ilmoittamaan muiden esittämien ajatusten tai julkaisujen käytöstä. (Vilka 2021, 80–85.)

Opinnäytetyön toteuttamisen aikana on kiinnitetty erityistä huomiota eettisten periaatteiden toteutumiseen. Tutkittava aihe on erityisen herkkä ja voisi asettaa tutkimukseen osallistujat ikävään asemaan, jos yksittäiset vastaajat olisivat tunnistettavissa. Kyselyaineiston käsittelyssä sekä kyselyaineistoon viittaamisessa itse opinnäytetyössä on kiinnitetty erityistä huomiota siihen, että vastaajat eivätkä heidän edustamansa opiskelijakunta ole tunnistettavissa. Tutkimusaineiston keräämistä, käsittelyä ja säilyttämistä varten on luotu aineistohallintasuunnitelma, johon myös tutkimukseen osallistuvat henkilöt ovat saaneet perehtyä ennen kyselylomakkeeseen vastaamista. Eettisyys on myös huomioitu teoreettisen lähdeaineiston valinnassa. Lähdeaineistona on käytetty suurilta osin viranomaislähteitä sekä julkaistua tutkimustietoa sekä aiheeseen sopivaa kirjallisuutta niin kotimaisista kuin kansainvälisistäkin lähteistä. Valtaosa lähteistä on haettu Jyväskylän ammattikorkeakoulun verkkokirjaston ([janet.finna.fi](http://janet.finna.fi)) kautta, mutta haussa on hyödynnetty myös esimerkiksi google scholar palvelua. Lähdeaineistoon on myös viitattu asianmukaisesti koko opinnäytetyön toteuttamisen ajan. Lähdeaineiston valinnassa on myös pyritty painottamaan ajankohtaisia ja tuoreita julkaisuja ja täten edistetty eettistä opinnäytetyöprosessia.

## Lähteet

Alahautala, T. & Huhta, H-R. 2018. Johda terveyttä: työnantajan opas. Helsinki: Alma Talent Pro. Viitattu 3.6.2023. <https://janet.finna.fi>, Alma Talent.

Ala-Mikkula, E. 2020. Työnantajan työsuojeluvastuu: tutkimus työnantajan keskeisistä työsuojeluvuorokäytännöistä sekä niissä työnantajan työsuojelutoiminnalle asetetusta vaatimustasosta. Väitöskirja. Tampereen yliopisto, johtamisen ja talouden tiedekunta. <https://janet.finna.fi>, Alma Talent.

Alasuutari, P. 2012. Laadullinen tutkimus 2.0. Tampere: Vastapaino. Viitattu 26.8.2023. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimus. 2022. Ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työehtosopimus 8.2.2022 – 31.1.2024 Ylemmät toimihenkilöt – YTN nettisivuilla. Viitattu 2.1.2024. <https://ytn.fi/wp-content/uploads/2022/03/ammattikorkeakoulujen-opiskelijakuntien-tyoehtosopimus-8.2.2022--31.1.2024.pdf>

Ammattikorkeakoululaki 413/2005. Laki ammattikorkeakoululain muuttamisesta. Annettu 10.6.2005. Viitattu 27.5.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2005/20050413>.

Ammattikorkeakoululaki 932/2014. Laki ammattikorkeakoulutuksesta ja ammattikorkeakouluista. Annettu 19.12.2014. Viim. muutos 8.7.2022. Viitattu 19.5.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2014/20140932#L6P41>.

Autio, R. 2022. Häirintä ja kuormittuminen: työnantajan velvoitteet käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 3.6.2023. <https://janet.finna.fi>, KauppakamariTieto.

Burke, R., Clarke, S. & Cooper, C. 2011. Occupational health and safety. Farnham, England: Gower. Viitattu 8.6.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Ebook Central.

Cordery, C. & Sinclair, R. 2013. Measuring performance in the third sector. *Qualitative research in accounting and management*, 10, 3, 196–212. Viitattu 20.8.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Cowles, E. & Nelson, E. 2015. An introduction to survey research. New York: Business Expert Press. Viitattu 3.9.2023. <https://janet.finna.fi>, EBSCOhost Ebooks.

Eettiset periaatteet. 2018. Jyväskylän ammattikorkeakoulun eettiset periaatteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 19.5.2023. <https://www.jamk.fi/fi/opiskelijalle/tutkinto-opiskelija/saannot-ja-periaatteet>.

Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2014. Qualitative Content Analysis: A Focus on Trustworthiness. *SAGE Open*, 4, 1. Viitattu 10.9.2023. <https://janet.finna.fi>, Sage Journals.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino. Viitattu 21.12.2023. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

- Eskola, J. 2018. Laadullisen tutkimuksen juhannustaiat: laadullisen aineiston analyysi vaihe vaiheelta. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Toim. R. Valli. & J. Aaltola. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 9.9.2023. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.
- Hakala, J. 2018. Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Toim. R. Valli. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 26.8.2023. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.
- Harju, A. 2019. Vapaaehtoistoiminnan arvo. Julkaisussa vapaaehtoistoiminnan arvo. Toim. Hirvonen, S. & Puolitaival, S. Helsinki: Kansalaisareena. Viitattu 8.7.2023. [https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan\\_arvo\\_PageView\\_WEB.pdf](https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_PageView_WEB.pdf).
- Harju, A. 2020. Suomalainen kansalaisyhteiskunta – artikkeli kansalaisyhteiskunta.fi verkkosivustolla. Viitattu 5.7.2023. <https://kansalaisyhteiskunta.fi/tietopankki/suomalainen-kansalaisyhteiskunta/>.
- Harlock, J. & Metcalf, L. 2016. Measuring impact: prospects and challenges for third sector organisations. *Voluntary sector review*, 7, 1, 101–108. Viitattu 20.8.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Ebook Central.
- Hoffrén, J. 2019. Vapaaehtoistoiminnan arvo. Julkaisussa vapaaehtoistoiminnan arvo. Toim. Hirvonen, S. & Puolitaival, S. Helsinki: Kansalaisareena. Viitattu 8.7.2023. [https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan\\_arvo\\_PageView\\_WEB.pdf](https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2019/12/Vapaaehtoistoiminnan_arvo_PageView_WEB.pdf).
- Hyttinen, M. & Korte, A. 2022. Työoikeuden perusteet: oppikirja. Helsinki: Books on Demand. Viitattu 23.9.2023. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.
- Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan poliittinen ohjelma 2017-. 2017. Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelijakunnan poliittinen ohjelma. Viitattu 28.9.2023. <https://hamko.fi/wp-content/uploads/2020/04/HAMKO-poliittinen-ohjelma.pdf>
- Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. Viitattu 18.1.2024. [https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden\\_eettisen\\_ennakoarvioinnin\\_ohje\\_2020.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2021-01/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2020.pdf)
- Ilvonen, A. & Skippari, V. 2022. Yhdistykset ovat tärkeä väylä liittyä osaksi yhteiskuntaa. Blogiteksti opintokeskukset.fi sivustolla. Julkaistu 28.10.2022. Viitattu 20.8.2023. <https://www.opintokeskukset.fi/blogi/uutiset/yhdistykset-ovat-tarkea-vayla-liitt/>.
- Jauhiainen, J. & Tervonen, M. 2020. Yhteisöllinen kansalaistoiminta 2020-luvulla. Luonnos hallituksen esitykseksi yhdistyslain muuttamiseksi ja toimintaryhmälainsäädännön muuttamiseksi. Työryhmän mietintö. Helsinki: Oikeusministeriö. Viitattu 23.7.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162854/OM\\_2021\\_8\\_ML.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162854/OM_2021_8_ML.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

- Joensuu, M. 2019. ”Hyvät vaikutusmahdollisuudet työhön” – mitä ne tarkoittavat? Artikkelit Työterveyslaitoksen julkaisemassa Työpiste verkkolehdeissä. Julkaistu 1.10.2019. Viitattu 2.1.2024. <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyvät-vaikutusmahdollisuudet-tyohon-mita-ne-tarkoittavat>
- Juuti, P. & Puusa, A. 2020. Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät. Helsinki: Gaudeamus. Viitattu 17.5.2023. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.
- Kauhanen, J. 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: Talentum. Viitattu 4.7.2023. <https://janet.finna.fi>, Alma Talent.
- Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä: kehittämisohjelman laatiminen. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 4.6.2023. <https://janet.finna.fi>, KauppakamariTieto.
- Karlsson, L., Ivarsson, A. & Erlandsson, L-K. 2022. Exploring risk factors for developing occupational ill health—departing from an occupational perspective. *Scandinavian journal of occupational therapy*, 29, 5, 363–372. Viitattu 8.6.2023. <https://janet.finna.fi>, Taylor & Francis online.
- Karreinen, L., Halonen, M. & Tennilä, M. (toim.) 2010. 10 askelta parempaan vapaaehtoistoimintaan. Helsinki: Vihreä Sivistysliitto.
- Kavasto, A. & Mattinen, K. 2020. Keskeiset työnantajavelvoitteet yrityskoon mukaan. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 22.7.2023. <https://janet.finna.fi>, Kauppakamaritieto.
- Khalifa, A. 2021. Strategy, nonstrategy and no strategy. *Journal of Strategy and Management*, 14, 1, 35–45. Viitattu 23.9.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.
- Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Toim. R. Valli. & J. Aaltola. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 3.9.2023. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.
- Konttinen, E. N.d. Kolmas sektori - Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali Jyväskylän yliopiston verkkosivuilla. Viitattu 5.7.2023. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/kolmas-sektori>.
- Kothari, C. 2004. Research methodology methods & techniques. New Delhi: New Age International. Viitattu 3.9.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Ebook Central.
- Kuuluvainen, S. 2015. Vapaaehtoistyön johtaminen. Helsinki: Sivistysliitto Kansalaisfoorumi SKAF.
- Laimio, A. & Välimäki, S. 2011. Vapaaehtoistoiminta kehittyy. Jyväskylä: Keski-Suomen Sosiaaliturvayhdistys. Viitattu 8.7.2023. <https://kansalaisareena.fi/wp-content/uploads/2022/03/Vapaaehtoistoiminta-KEHITTY.pdf>.
- Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 2, Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Toim. R. Valli. & J. Aaltola. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 3.9.2023. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Laki työsuojelun valvonnasta ja työpaikan työsuojeluyhteistoiminnasta 44/2006. Annettu 1.2.2006. Viim. muutos 1.6.2023. Viitattu 29.6.2023. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20060044>.

Lehto, A-M., Sutela, H. & Pärnänen, A. 2015. Työn henkinen ja ruumiillinen rasittavuus. Sosiaali- ja terveysministeriön tilaama selvitys Tilastokeskukselta. Viitattu 3.1.2024. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74695/Ty%C3%B6n%20henkinen%20ja%20ruumiillinen%20rasittavuus.pdf>

Manka, M-L. 2023. Työhyvinvointi. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 4.7.2023. <https://janet.finna.fi>, Alma Talent.

Mannermaa, K. 2018. Työsuojelupäällikön käsikirja: turvallisuus ja hyvinvointi työkyvyn edistäjinä. Helsinki: Alma Talent Pro. Viitattu 29.6.2023. <https://janet.finna.fi>, Alma Talent.

Mannermaa, K. 2022. Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 4.6.2023. <https://janet.finna.fi>, Alma Talent.

Manninen, O. N.d. Mitä ovat strategian johtamisen termit ja määritelmät? Artikkelit LATO Leadership Automation Tools Oy:n verkkosivuilla. Viitattu 28.9.2023. <https://www.latotools.com/Strategian+johtamisen+sanasto+ja+maaritelmät>

Manual on the Measurement of Volunteer Work. 2011. International Labour Organization ILO. Viitattu 8.7.2023. [https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms\\_100574.pdf](https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/---dgreports/---stat/documents/meetingdocument/wcms_100574.pdf).

Mateiu-Vescan, R., Ionescu, T. & Opre, A. 2021. Reconsidering Volunteering: Individual Change as a Result of Doing Good for Others. *Voluntas*, 32, 6, 1213–1227. Viitattu 8.7.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

McBride, A., Sherraden, M. & Pritzker, S. 2006. Civic Engagement Among Low-Income and Low-Wealth Families: In Their Words. *Family relations* 2006, 55, 2, 152–162. Viitattu 8.7.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Mertins, V. & Walter, C. 2021. In absence of money: a field experiment on volunteer work motivation. *Experimental economics: a journal of the Economic Science Association*, 24, 3, 952–984. Viitattu 5.8.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.

Muukkonen, M. 2008. Ylioppilaskunnan automaatio- ja pakkojäsenyyden taustasta. *Hallinnon tutkimus*, 27, 4, 12–21. Viitattu 27.5.2023. <https://journal.fi/hallinnontutkimus/article/view/100655>.

Nylund, M. & Yeung, A. (toim.) 2005. Vapaaehtoistoiminta: anti, arvot ja osallisuus. Tampere: Vastapaino.

Paanetoja, J. N.d. Työnantaja. Työnantajan määritelmä tieteen kansallinen termipankki sivustolla. Viitattu 10.9.2023. <https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:ty%C3%B6nantaja>

- Poutanen, A. 2022. Järjestöstä parempi työpaikka: opas järjestöalan työpaikoille. Helsinki: Ylemmät Toimihenkilöt YTN. Viitattu 10.9.2023. [https://ytn.fi/wp-content/uploads/2022/11/ytn\\_jarjestoalanopas\\_web.pdf](https://ytn.fi/wp-content/uploads/2022/11/ytn_jarjestoalanopas_web.pdf)
- Raisio, H., Puustinen, A., Wiikinkoski, T., Valtonen, V. & Lindell, J. 2023. Hämmäinen ja historiaton? Neljäs sektori ilmiönä ja käsitteenä turvallisuustoiminnan kontekstissa. *Hallinnon tutkimus*, 42, 1, 56–69. Viitattu 5.8.2023. <https://janet.finna.fi>, Journal.fi
- Resilientti organisaatio. N.d. Työterveyslaitoksen internetsivut. Viitattu 3.1.2024. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/resilientti-organisaatio>
- Rissanen, M. & Kaseva, E. 2014. Menetetyn työpanoksen kustannus. Sosiaali- ja terveysministeriön työsuojeluosaston, toimintapolitiikkayksikön, strateginen suunnittelu -ryhmän julkaisu. Viitattu 4.6.2023. [https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+\(2\)+\(2\).pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+\(2\)+\(2\).pdf?t=1431067062000](https://stm.fi/documents/1271139/1332445/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+(2)+(2).pdf/63af9909-0232-474d-bf2e-aa4c50936c33/Menetetyn+ty%C3%B6panoksen+kustannus+2+(2)+(2).pdf?t=1431067062000).
- Ristolainen, H. & Fields, M. 2017. Järjestötyöntekijä huolehtii osaamisestaan. *Aikuiskasvatus*, 1, 37, 19–31. Viitattu 22.7.2023. <https://janet.finna.fi>, Journal.fi.
- Roller, M. 2019. A Quality Approach to Qualitative Content Analysis: Similarities and Differences Compared to Other Qualitative Methods. *Forum, qualitative social research*, 20, 3. Viitattu 10.9.2023. <https://janet.finna.fi>, ProQuest Central.
- Ruuskanen, P., Jousilahti, J., Faehnle, M., Kuusikko, K., Kuittinen, O., Virtanen J. & Strömberg, L. 2020. Kansalaisyhteiskunnan tila ja tulevaisuus 2020-luvun Suomessa. Loppuraportti. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Viitattu 23.7.2023. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162498/VNTEAS\\_2020\\_47.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162498/VNTEAS_2020_47.pdf?sequence=1&isAllowed=y).
- Saloheimo, J. 2016. Työturvallisuus: perusteet, vastuu ja oikeusturva. Helsinki: Talentum Media. Viitattu 3.6.2023. <https://janet.finna.fi>, Alma Talent.
- Selander, K., Ruuskanen, P. & Anttila, T. 2012. Työn ja perheen ristiriidat kolmannen sektorin palkkatyössä, 10, 3, 209–227. Viitattu 22.7.2023. <https://janet.finna.fi>, Journal.fi.
- Seppo, M. 2013. Kansalaisyhteiskunta nyt - Selvitys suomalaisen kansalaisyhteiskunnan toimintaedellytyksistä, tilasta ja asemasta. Helsinki: Kepa. Viitattu 5.7.2023. <https://fingo.fi/wp-content/uploads/2020/10/kansalaisyhteiskunta-nyt-final.pdf>
- Skurnik-Järvinen, H. 2016. Työpaikan henkilöstösuunnitelmat käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari. Viitattu 4.7.2023. <https://janet.finna.fi>, KauppakamariTieto.
- Smith, D., Stebbins, R. & Dover, M. 2006. A dictionary of nonprofit terms and concepts. Bloomington: Indiana University Press. Viitattu 18.7.2023 <https://janet.finna.fi>, ProQuest Ebook Central.
- Talousarvio. N.d. Talousarvion kuvaus Kansallinen Sivistysliitto ry:n nettisivuilla. Viitattu 28.9.2023. <https://jarjestotoiminta.kansio.fi/talousarvio/>

Toikko, T. & Rantanen, T. 2009. Tutkimuksellinen kehittämistoiminta. Tampere: Tampereen yliopistopaino. Viitattu 19.5.2023 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-951-44-7732-4>.

Toimintasuunnitelma. N.d. Toimintasuunnitelman kuvaus Kansallinen Sivistysliitto ry:n nettisivuilla. Viitattu 28.9.2023. <https://jarjestotoiminta.kansio.fi/toimintasuunnitelma/>

Toivonen, M. 2018. Järjestöt – työllistymisen ja yhteistyön tukemista kuntien kumppaneina. Keko-kehittämisen koordinaatiohanke, PowerPoint esitys. Viitattu 22.12.2024. <https://virtuaalikirja.fi/satapolku-hanke/wp-content/uploads/sites/14/2018/06/Satakunnan-ty%C3%B6llisyysvas-taavien-kokous-14-2-2018-Keko-Mari-Toivonen.pdf>

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi. Viitattu 26.8.2023. <https://janet.finna.fi, Ellibslibrary>.

Työkyky. N.d. Professori Juhani Ilmarisen luoman työkykytalon esittely Työterveyslaitoksen verkkosivuilla. Viitattu 4.6.2023. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyokyky>.

Työsuojelupäällikkö. N.d. Työsuojelunpäällikön aseman ja tehtävien kuvaus työturvallisuuskeskuksen verkkosivuilla. Viitattu 29.6.2023. <https://ttk.fi/tyosuojelun-yhteistoiminta/roolit-ja-tehtavat/tyosuojelupaallikko/>.

Työsuojelun yhteistoiminta. N.d. Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut. Viitattu 29.6.2023. <https://ttk.fi/tyosuojelun-yhteistoiminta/>.

Työterveyshuoltolaki 1383/2001. Laki työterveyshuollon järjestämisestä. Annettu 1.1.2002. Viim. muutos 1.1.2023. Viitattu 4.7.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>.

Työturvallisuuslaki 738/2002. Laki työturvallisuudesta. Annettu 23.8.2002. Viim. muutos 1.1.2023. Viitattu 16.5.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Valli, R. 2018. Aineiston keruu kyselylomakkeella. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Toim. R. Valli. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 3.9.2023. <https://janet.finna.fi, Ellibslibrary>.

Vapaaehtoistyö, talkootyö, naapuriapu – kaikki käy. 2015. Vapaaehtoistoiminnan koordinaatiota ja toiminta edellytysten kehittämistä selvittävän työryhmän loppuraportti. Helsinki: Valtiovarainministeriö. Viitattu 8.7.2023. <https://oikeusministerio.fi/documents/1410853/4735113/Vapaaehtoisty%C3%B6%2C+talkooty%C3%B6%2C+naapurity%C3%B6++kaikki+k%C3%A4y+%281%29.pdf/df24753d-3445-458b-8970-fc30de6bd3a3/Vapaaehtoisty%C3%B6%2C+talkooty%C3%B6%2C+naapurity%C3%B6++kaikki+k%C3%A4y+%281%29.pdf.pdf>.

Vastamäki, J. & Valli, R. 2018. Tutkimusasetelman ja mittareiden valinta kyselytutkimuksessa. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin. 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Toim. R. Valli. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 9.9.2023. <https://janet.finna.fi, Ellibslibrary>.



Vastuut ja velvoitteet. N.d. Työturvallisuuskeskuksen verkkosivut. Viitattu 3.6.2023.  
<https://ttk.fi/tyoturvallisuus/vastuut-ja-velvoitteet/>.

Vilka, H. 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä: ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. Jyväskylä: PS-kustannus. Viitattu 18.1.2024. <https://janet.finna.fi>, Ellibslibrary.

Vuori, J. N.d. Johdatus laadulliseen tutkimukseen ja verkkokäsikirjaan. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja Tampereen yliopiston verkkosivuilla. Viitattu 26.8.2023.  
<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/mita-on-laadullinen-tutkimus/johdatus-laadulliseen-tutkimukseen-ja-verkkokasikirjaan/>.

Yhdistyslaki 503/1989. Annettu 1.1.1990. Viim. muutos 1.6.2020. Viitattu 27.5.2023.  
<https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/1989/19890503>.

Yhdistysten ja uskonnollisten yhdyskuntien lukumäärät. 2023. Tilasto patentti- ja rekisterihallituksen verkkosivuilla. Viitattu 5.7.2023. <https://www.prh.fi/fi/yhdistysrekisteri/yhdistysrekisterintilastoja/lukumaaratyhdistysrekisterissajauskonnolistenyhdyskuntienrekisterissa.html>.

Yhteiskuntasitoumuksen tavoitteet. N.d. Valtioneuvoston ylläpitämä kestävän kehityksen verkkosivusto, Suomen yhteiskuntasitoumuksen tavoitteet. Viitattu 4.6.2023. <https://kestavakehitys.fi/sitoutumus2050/tavoitteet>.

Yliopistolaki 558/2009. Laki yliopistoista. Annettu 24.7.2009. Viim. muutos 8.7.2022. Viitattu 27.5.2023. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2009/20090558>.

Yritysten lukumäärät kaupparekisterissä. 2023. Tilasto patentti- ja rekisterihallituksen verkkosivuilla. Viitattu 5.7.2023. <https://www.prh.fi/fi/kaupparekisteri/yritystenlkm/lkm.html>.

## Liitteet

### Liite 1. Kyselylomake

#### Opiskelijakuntien työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista

Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Tällä kyselylomakkeella kerätään ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työntekijöiden kokemuksia työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä.

Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 - 15 minuuttia. Lomaketta ei voi tallentaa kesken vastaamisen eli varaathan rauhallisen hetken vastaamiselle.

Kyselyn on laatinut Aleksi Kurvi, Hämeen ammattikorkeakoulun opiskelijakunnasta ja kysely on osa hänen ylemmän ammattikorkeakoulun (YAMK) opinnäytetyötään. Opinnäytetyössä tutkitaan ammattikorkeakoulujen opiskelijakuntien työntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista luottamustoimijakeskeisillä työpaikoilla.

Tutkimusaineisto kerätään anonymillä kyselylomakkeella. Aineistolle suoritetaan induktiivinen laadullinen sisällönanalyysi, jonka avulla vastaajilta kerätystä aineistosta pyritään löytämään tutkittavalle ilmiölle tiivis kuvaus. Kuvauksen pohjalta voidaan löytää jatkotutkimusaihoita ilmiön tarkempaan tunnistamiseen sekä konkreettisia keinoja ilmiön aiheuttamien haittavaikutusten emaltaehkäisyyn. Tutkimuksessa havaittuja ilmiöitä tullaan esittelemään opiskelijakuntien työntekijöille ja luottamustoimijoille opinnäytetyön valmistumisen jälkeen.

Kyselylomakkeella kerättyä aineistoa käsittelee alkuperäisessä muodossaan vain opinnäytetyön tekijä. Hän on vaitiolovelvollinen kaikesta aineistoista esiin nousevasta, josta voisi olla haittaa jollekin kyselylomakkeelle tietojaan luovuttaneelle. Alkuperäistä aineistoa ei luovuteta jatkokäyttöön.

Aineistoa kerätään salasanasuojatun Webropol-lomakkeen avulla. Kyselyn päättymisen jälkeen alkuperäinen aineisto säilytetään opinnäytetyön tekijän omalla henkilökohtaisella tietokoneella kahden vuoden ajan opinnäytetyön valmistumisen jälkeen. Tämän jälkeen aineisto tuhoetaan.

Vastaathan kyselyyn todenmukaisesti omiin kokemuksiisi ja ajatuksiisi peilaten.

[Opinnäytetyökyselyn tietosuojaseloste](#)

#### 1. Kuinka pitkä on työkokemuksesi opiskelijakunnan palkkalistoilla? \*

Laske tähän yhteen työsuhteessa oloaika kokonaisuudessaan. Voi siis koostua useammasta työsuhteesta tai työtehtävästä, joita olet tehnyt opiskelijakunnassa.

- alle 2 vuotta
- yli 2, mutta alle 4 vuotta
- yli 4, mutta alle 6 vuotta
- yli 6, mutta alle 8 vuotta
- yli 8 vuotta

**2. Onko sinulla kokemusta luottamustoimijana toimimisesta opiskelijakunnassa? \***

Oletko itse toiminut luottamustoimessa opiskelijakunnassa omien opintojesi aikana?

- Ei kokemusta
- Vähäinen kokemus
- Kohtalaisesti kokemusta
- Runsaasti kokemusta

**3. Kuinka monen luottamustoimijan kanssa toimit keskimäärin viikottain? \***

Luottamustoimijoiksi lasketaan tässä yhteydessä opiskelijakunnan hallituksen, edustajiston tai muiden vakiintuneiden tiimien tai työryhmien luottamustoimijat.

- En yhdenkään
- Yhden tai kahden
- Kolmen tai neljän
- Viiden tai useamman

**4. Kuinka monta tuntia työskentelet yhdessä luottamustoimijoiden kanssa keskimäärin viikottain? \***

Arvio kuinka monta tuntia keskimäärin työskentelet viikoittain luottamustoimijoiden kanssa. Jos työskentelet usean luottamustoimijan kanssa, laske tunnit yhteen.

- alle 1 tunnin
- yli 1, mutta alle 5 tuntia
- yli 5, mutta alle 10 tuntia
- yli 10, mutta alle 15 tuntia
- yli 15, mutta alle 20 tuntia
- Yli 20 tuntia
- En työskentele luottamustoimijoiden kanssa

**5. Valitse parhaiten tilannettasi kuvaava vaihtoehto alla esitettyihin väittämiin. \***

	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työni on sopivan vaihtelevaa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin keskittyä työhöni ilman suuria vaikeuksia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Voin vaikuttaa oman työni sisältöön riittävästi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Voin vaikuttaa oman työpaikkani asioihin riittävästi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni henkisesti raskaaksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni fyysisesti raskaaksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni psyykkisesti raskaaksi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani riittävästi ohjausta luottamustoimijoilta *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen pystyväni saavuttamaan minulle asetetut tavoitteet *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Muutokset työssäni eivät kuormita minua merkittävästi *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäni on enemmän hyviä kuin huonoja puolia *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

#### 6. Mitkä asiat työssäsi aiheuttavat eniten ylimääräistä kuormitusta? \*

---



---



---



---



---

2000 merkkiä jäljellä

#### 7. Miten pidät huolta jaksamisestasi? \*

---



---



---



---



---

2000 merkkiä jäljellä

**8. Miten luottamustoimijoiden toiminta vaikuttaa työhyvinvointiisi? \***

---

---

---

---

---

2000 merkkiä jäljellä

**9. Millaisissa tilanteissa joudut joustamaan itsellesi tärkeistä työn tekemisen tavoista? \***

\*

---

---

---

---

---

2000 merkkiä jäljellä

**10. Mitkä asiat työpaikallasi edistävät asetettujen tavoitteiden saavuttamista? \***

---

---

---

---

---

2000 merkkiä jäljellä

**11. Mitkä asiat työpaikallasi hankaloittavat asetettujen tavoitteiden saavuttamista? \***

---



---



---



---



---

2000 merkkiä jäljellä

**12. Millaisissa tilanteissa toivot tarkempaa ohjausta luottamustoimijoilta? \***

---



---



---



---



---

**13. Millaisissa tilanteissa joudut muuttamaan omia työn tekemisen suunnitelmiasi? \***

---



---



---



---



---

**14. Valitse parhaiten tilannettasi kuvaava vaihtoehto alla esitettyihin väittämiin.**

	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Pystyn pitämään työni ja muun elämäni tasapainossa *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaudun riittävästi työajan ulkopuolella *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saavani arvostusta tekemästani työstä *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

	En osaa sanoa	Täysin eri mieltä	Osittain eri mieltä	Osittain samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Voin tehdä työni niin hyvin kuin haluan *	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**15. Mikä vahvistaisi palautumistasi työn kuormituksesta? \***

---



---



---



---



---

2000 merkkiä jäljellä

**16. Miten luottamustoimijat voisivat tukea työhyvinvointiasi? \***

---



---



---



---



---

2000 merkkiä jäljellä

**17. Miten esihenkilösi voisi tukea työhyvinvointiasi?**

---



---



---



---



---

2000 merkkiä jäljellä

**18. Suostumus tietojen luovuttamisesta opinnäytetyötutkimusta varten. \***

Tietojen käsittely on kuvattu tarkemmin [tietosuojaselosteessa](#). Mikäli et anna suostumusta tietojesi tallentamiseen, voit sulkea selaimen / välilehden jolla kyselyn avasit, jolloin kysely sulkeutuu ja antamasi vastaukset eivät tallennu Webropol-järjestelmään.

Annan suostumukseni vastausteni käsittelyyn osana opinnäytetyötutkimusta.