

# Varman epävarmaa

Sosiaalialan projekteissa työskentelevien kokemuksia  
työn vaikutuksista elämisen hallintaan

Laura Sulkunen  
Erika Toivari

Opinnäytetyö  
Marraskuu 2009

Sosiaaliala  
Sosiaali- ja terveysala





Tekijä(t) SULKUNEN, Laura TOIVARI, Erika	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 14.12.2009
	Sivumäärä 61+4	Julkaisun kieli suomi
	Luottamuksellisuus ( ) saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty ( X )
Työn nimi Varman epävarmaa – Sosiaalialan projekteissa työskentelevien kokemuksia työn vaikutuksista elämisen hallintaan		
Koulutusohjelma Sosiaalialan koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) KOKKO, Marja-Liisa TAPANINEN, Eero		
Toimeksiantaja(t) -		
Tiivistelmä <p>Tutkimuksemme tarkoituksena on tutkia sosiaalialan projekteissa työskentelevien kokemuksia työn vaikutuksista elämisen hallintaan. Opinnäytetyöllä pyritään saamaan projektityöntekijöiden kokemus määräaikaisesta työstä esille. Opinnäytetyö on toteutettu tekijöiden oman kiinnostuksen pohjalta, eikä opinnäytetyöllämme ole varsinaista toimeksiantajaa työelämästä.</p> <p>Tutkimus on kvalitatiivinen tutkimus ja siinä käytettiin puolistrukturoitua tutkimusotetta. Tutkimukseen osallistui projektityöntekijöitä Jyvässeudulla toimivista sosiaalialan projekteista. Tutkimuksen aineisto kerättiin kevään 2009 aikana haastattelemalla projektityöntekijöitä.</p> <p>Teoriataustassa käsiteltiin työn historiaa, määräaikaista työtä, projektityötä, hyvinvointitutkimusta, elämänhallintaa, sosiaalisia riskejä ja epävarmuuden kokemista projektityöntekijän kokemuksen kautta. Teoriatausta koottiin syksyn 2008 aikana. Teoriataustaa on tarkennettu opinnäytetyön prosessin edetessä.</p> <p>Tutkimuksemme tuloksista tulee ilmi projektityöntekijän kokemus määräaikaisesta työsuhteesta. Projektityöntekijät kokevat määräaikaisen työn lisäävän epävarmuutta. Epävarmuuden kokeminen liittyy työsuhteen päättymisen jälkeiseen taloudelliseen epävarmuuteen. Projektityöntekijät ovat koulutettuja moniosaajia, joille työsuhteiden määräaikaisuus on yleistä. Sosiaaliset riskit eivät toteudu projektityötä tekevien kokemuksen mukaan. Koska sosiaalialan projektityötä on tutkittu vain vähän, opinnäytetyötämme voidaan hyödyntää mahdollisissa jatkotutkimuksissa. Tutkimuksemme avaa näkökulman työn luonteesta ja vaatimuksista sosiaalialan projektityöhön pyrkivälle.</p>		
Avainsanat (asiasanat) epävarmuuden kokeminen, elämänhallinta, hyvinvoinnin tutkimus, määräaikainen työ, projektityö, sosiaaliset riskit		
Muut tiedot		



Author(s) SULKUNEN, Laura TOIVARI, Erika	Type of publication Bachelor's / Master's Thesis	Date 14.12.2009
	Pages 61+4	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until	Permission for web publication <input checked="" type="checkbox"/>
Title Certainly uncertain- The experiences of social project workers on the effects of their work on their life management.		
Degree Programme Degree Programme in Social Services		
Tutor(s) KOKKO, Marja-Liisa TAPANINEN, Eero		
Assigned by -		
Abstract <p>The purpose of this study was to research the experiences of people involved in social services related project work and the effects that such work had on their life management. The thesis aimed at discovering the experiences of project workers on fixed-term employment. The thesis was made based on the interests of the authors and did not have any particular commissioner from working life.</p> <p>This research was qualitative and therefore a half structured research method was used. The data was collected during the spring 2009 by interviewing people who were involved in social services related projects operating in the Jyväskylä area.</p> <p>The theory part focused on the history of work, temporary employment, project work, well-being research, life management, social risks and experiencing insecurity from the point of view of a project worker. The theoretical part was compiled mainly during the autumn of 2008, but specifications to it were also made during the progress of the thesis.</p> <p>The results of our thesis show the experiences of project workers considering temporary, fixed-term employment. The project workers felt that fixed-term work increased their feelings of insecurity. This was due to the financial insecurity after the employment period.</p> <p>The project workers were educated multiply skilled people, who were used to temporary employment. According to the project workers, social risks were not significant in their work. Since the field of project working in social care has so seldom been under research focus before, this thesis can be utilised in possible further studies. This study provides a new aspect on the nature of this type of work and the qualities required from a person aspiring to do social services project work.</p>		
Keywords Experiencing insecurity, life management, well-being research, part time employment, project work, social risks		
Miscellaneous		

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO.....	3
2 KOKOPÄIVÄTYÖSTÄ ”PÄTKÄTYÖHÖN”.....	5
2.1 Työn historia ja kehittyminen .....	5
2.2 Määräaikainen työ.....	8
3 PROJEKTITYÖ EPÄTYYPILLISENÄ TYÖNÄ SOSIAALIALALLA.....	10
3.1 Projektityön määrittelyä.....	10
3.2 Projektien rahoitus Suomessa .....	11
3.3 Sosiaalialan projektit.....	12
4 PROJEKTITYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI JA ELÄMISEN HALLINTA..	15
4.1 Hyvinvointi ja elämisen hallinta .....	15
4.2 Työolotutkimus.....	18
5 MÄÄRÄAIKAINEN TYÖ JA SOSIAALISET RISKIT.....	19
5.1 Sosiaaliturvan toteutuminen.....	19
5.2 Sosiaaliset riskit .....	20
6 EPÄVARMUUDEN KOKEMINEN.....	23
6.1 Työn epävarmuus ja hyvinvointivaikutukset.....	23
6.2 Epävarmuutta aiheuttavat, lisäävät ja ylläpitävät tekijät .....	24
6.3 Työn epävarmuus ja elämän areenat.....	25
7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	26
7.1 Tutkimuskysymykset.....	26
7.2 Tutkimusmenetelmät.....	27
7.3 Haastattelun toteuttaminen .....	30
7.4 Aineiston käsittely .....	33
7.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys.....	34
8 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET .....	36
8.1 Projektityöhön hakeutuminen.....	36
8.1.1 Projektityön luonne sosiaalialalla.....	36
8.1.2 Projektityöntekijän piirteitä sosiaalialalla .....	39
8.2 Projektityöntekijän kokemus työn vaikutuksesta elämisen hallintaan....	41
8.2.1 Ulkoiset voimavarat .....	42
8.2.2 Kokemukselliset voimavarat .....	44
8.3 Sosiaaliset riskit projektityöntekijöillä .....	53
8.4 Projektityöntekijän muotokuva .....	54

9 POHDINTA.....	55
LÄHTEET .....	59
LIITTEET .....	62
LIITE 1: Opinnäytetyön teemahaastattelurungon kysymyksiä .....	62
LIITE 2: Saatekirje .....	65

## KAAVIOT

KAAVIO 1: Projektityöntekijöiden tyytyväisyys työhönsä.....	45
KAAVIO 2: Projektityöntekijöiden sitoutuminen työhönsä.....	46
KAAVIO 3: Projektityöntekijöiden kokema onnellisuus.....	47
KAAVIO 4: Projektityöntekijöiden kokemus tulevaisuuden turvallisuudesta...	51

# 1 JOHDANTO

Tutkimuksen pohjana on toisen tekijän omakohtaisen kokemuksen kautta nousseet kysymykset. Osa-aikaisessa työsuhteessa työskennellessään, hän kuuli usein muilta olevansa etuoikeutettu saadessaan olla pysyvässä työsuhteessa. Kuitenkaan useimmat heistä eivät ymmärtäneet, ettei osa-aikaisessa työsuhteessa oleminen ole aivan suoranaisesti verrattavissa kokoaikaiseen työsuhteeseen.

Tämän omakohtaisen kokemuksen innoittamana päätimme tutkia vastaavanlaisissa työsuhteissa työskentelevien kokemuksia. Haimme opinnäytetyöllemme yhteistyökumppania työelämästä syksyllä 2008. Olimme valmiita rajaamaan työtämme myös mahdollisen yhteistyökumppanin toiveiden ja tarpeiden mukaisesti. Yhteydenotoista huolimatta mielenkiintoa aiheittamme kohtaan ei herännyt ja päätimme toteuttaa tutkimuksen ilman työelämän yhteistyökumppania. Saimme kuitenkin haastateltavamme työelämän projekteista.

Osa-aikaisen työn määrittely ja sen monimuotoisuus eivät vastaa opinnäytetyön laajuutta, joten rajasimme tutkimuksemme koskemaan epätyypillisiä työsuhteita ja vielä tarkemmin projektityötä. Määräaikaisia työsuhteita on tutkittu useissa eri tutkimuksissa monista eri lähtökohdista. Merja Kauhanen (2002) on tutkinut Kelan julkaisemassa teoksessa määräaikaisia työsuhteita ja toimeentulon riskejä. Väestöliiton toimeksiantona on toteutettu kolme erillistä tutkimusta käsittävä tutkimussarja, jossa määräaikaisuutta käsitellään työn ja perheen yhteensovittamisen näkökulmasta. Projektityötä käsitellään tutkimuksissa usein yhtenä osana määräaikaista työtä. Sosiaalialan työn yhä lisääntyvästä projektiluontoisuudesta johtuen, halusimme omassa tutkimuksessamme paneutua nimenomaan sosiaalialan projekteihin ja sitä kautta projektityön erityispiirteisiin. Lähestymme projektityötä työntekijän kokemuksen kautta. Selvitämme millaisia vaikutuksia projektityöllä on työntekijän elämisen hallintaan.

Teoriaosuuden aluksi kuvaamme sitä, miten suomalainen yhteiskunta kehittyi maatalousyhteiskunnasta tietoyhteiskunnaksi. Kuvaamme myös sitä, miten tässä työelämän murroksessa työn muodot ovat muuttuneet ja mitä merkitystä sillä on työtä tekeville. Avaamme myös määräaikaisen työn käsitettä ja kerromme kuinka se eroaa toistaiseksi voimassaolevasta työsuhteesta.

## 2 KOKOPÄIVÄTYÖSTÄ ”PÄTKÄTYÖHÖN”

### 2.1 Työn historia ja kehittyminen

Ennen ensimmäistä maailmansotaa Suomea pidettiin takapajulana syrjäisen sijaintinsa vuoksi. Maailmansotien välisenä aikana tapahtui muutos, kun maatalouden lisäksi metsätalous toi pienviljelijöille kaivattuja lisäänsioita. Tällöin teollisuus haastoi maatalouden aseman pääelinkeinona. Puun hinnan ja palkkojen alhaisuuden ansiosta Suomen puuteollisuus oli kilpailukykyistä Euroopassa ja nosti Suomen taloudellisessa mielessä ohi taantuvan Itä-Euroopan. Suomen metsätalous kasvoi nopeasti ja loi muuta teollistumista rinnallaan. Saha- ja puuteollisuus hyödynsi maksimaalisesti koskemattomat metsävarat sekä höyrykoneen tuoman koneellistumisen. Metsäteollisuuden kasvun myötä muu teollisuus alkoi kehittyä. Tarvittiin kattavampia ja tehokkaampia rautatieverkkoja, uittomenetelmien kehittymistä sekä uusien kanavien rakentamista. Vaikka Suomi teollistui nopeasti, maatalous oli silti suurin työllistäjä. Maataloudessa tapahtui murros ja siirryttiin monipuolisempiin viljelytapoihin ja tehokkaampiin työmenetelmiin. Kasvua edisti koneellistuminen, ja ajan ihanteena ja tosiasiana pidettiinkin Suomen pysymistä ainaisesti maatalousmaana. (Karisto, Takala & Haapola 1999,43-47, Jokinen & Saaristo 2002, 76–77.)

Suomi oli pitkään maa- ja metsätalouden varassa toimiva yhteiskunta. Tällöin selviytyminen ja huolenpito olivat yhteiskunnan suurimpia arvoja. Perheen pään odotettiin turvaavan toimeentulon. Tämä oli ihmisten pyrkimyksistä keskeisimpiä selviytymisen ja turvallisuuden ohella sen ajan maatalousyhteiskunnassa. (Juuti 1991,37.) Toinen maailmansota pysäytti elinkeinoelämän kehityksen, ja sodan jälkeinen jälleen rakentaminen ja sotakorvaukset veivät osansa teollistumisesta. Sotakorvaukseksi vaaditut metalliteollisuuden tuotteet kuitenkin monipuolistivat Suomen teollisuuden rakennetta, joka oli pitkään ollut puuteollisuuden varassa, ja tämän seurauksena Suomen taloudellinen tilanne korvausten päätyttyä oli paremmalla tasolla kuin sotaa edeltävällä ajalla. (Karisto ym. 1999, 57.)



Suomessa tapahtui 1960- ja 1970- luvuilla suuri rakennemuutos, jolloin siirryttiin perinteisestä maataloudesta teollistuneeseen yhteiskuntaan. Suomessa tapahtuneet rakenteelliset muutokset olivat laajuudessaan ja nopeudessaan jopa kansainvälisesti merkittäviä. Ihmiset muuttivat suurina virtoina asumaan maalta kaupunkiin. Teollistuminen ja kaupunkimaiset olosuhteet loivat ihmisille kokonaan uudenlaisen elinympäristön ja elintavat, sekä loivat palkkaa ansaitsevan työväestön. Yhteiskunnan sosiaalisten rakenteiden muutos oli tällöin niin merkittävä, että sitä on kuvattu nimityksellä suuri muutto. (Juuti 1991, 13, Jokinen ym. 2002, 85.)

Samaan aikaan kun maatalousväestön määrä laski ja teollisuudessa työskentelevien määrä kasvoi, syntyi tarvetta palveluelinkeinossa työskenteleville. 1950-luvulla 40 prosenttia työvoimasta työskenteli alkutuotannossa, mutta jo vuoteen 1960 mennessä heidän osuutensa oli pienentynyt 35 prosenttiin. Suuren muuton jälkeen, vuonna 1975, prosentti oli enää 15. Maissa, joissa elinkeinorakenne muuttui pidemmällä aikavälillä, teollisuuden työvoima lisääntyi, jonka jälkeen varsinaisesti palveluelinkeinot alkoivat kehittyä. Suomessa kehitys oli nopeaa, joten siirryttiin suoraan maatalousyhteiskunnasta palveluelinkeinojen yhteiskuntaan. (Karisto ym. 1999, 63- 65, Jokinen ym. 2002, 85–86.)

1970- luvulla kansainvälisen öljykriisin tuomat vaikeudet saapuivat Suomeen, ja taloudellinen taantuma nosti työttömien määrää. Suomi selvisi kuitenkin taantumasta muita Euroopan maita paremmin, koska Suomen ”savupiipputeollisuus” ei ollut niin vanhanaikaista kuin muissa maissa. Sotakorvausten ajoilta säilyneet suhteet itäiseen naapuriimme Neuvostoliittoon mahdollistivat viennin kasvun. 1980-luvulla kolmasosa tai jopa puolet teollisuuden viennistä kohdistui Neuvostoliittoon. Idän viennin ansiosta Suomen valtasi hyvänuskoisuudentunne, ja keskityttiin tekemään viennin valtavaan kasvuun perustuen Suomesta maailman rikkaimpiin kuuluvaa kansakuntaa. (Karisto ym.1999, 68–69.)

Tietoyhteiskunnan synty ajoittuu 1980-luvulle, ja sitä on kuvattu melkein yhtä suurena murroksena kuin suurta muuttoa. Pelkästään tietotekniikan yleistyminen ei saanut puheita informaatioyhteiskunnasta aikaiseksi, vaan taustalla oli laajempi työhön ja sen tekemiseen liittyvä muutos. Ihmisten ideoista, ajatuksista ja innovatiivisuudesta tuli työväline. Tietotyöläiseksi ei tulla pelkästään hyödyntämällä työssä tietotekniikan mahdollisuuksia, vaan työn sisältöön tulee kuulua suunnittelua ja ideointia. Tietotyöläisen koulutuksen tulee olla myös vähintään ylemmän keskiasteen ammattitutkinnon tasoa. Kansainvälisesti vertaillen Suomi on yksi tietoyhteiskuntakehityksen kärkimaista. Tämä asema ei ole tullut Suomelle vahingossa, vaan koulutukseen, tutkimukseen ja tuotekehitykseen on panostettu enemmän kuin monissa muissa länsimaissa. Innovatiivinen ajattelu ja uuden teknologian hyödyntäminen on auttanut nostamaan tieto- ja viestintätekniiikan tuotteet isoksi osaksi vientiämme. Käytämme tätä tekniikkaa myös paljon sekä työssämme ja vapaa-aikanamme. (Jokinen ym. 2002, 96–101.)

Globalisaatio on tehnyt vaikeammaksi muuttaa yksittäisiä organisaatioita ja ympäristötekijöitä. Tämän seurauksena syntyy työttömyyttä ja työn epävarmuutta. Nämä tekijät leimaavat vahvasti nykyistä työelämäämme. Työn epävarmuus johtaa usein työttömyyteen, mutta niin ei tapahdu kuitenkaan aina. Epävarmuutta saatetaan kokea myös suhteellisen vakaisissa olosuhteissa. Työn epävarmuus lisääntyi 1990-luvun laman aikana, mutta se ei ole juuri vähentynyt laman jälkeen. Epävarmuus liittyy usein työpaikkojen kohtaamiin ulkopuolisiin uhkiin ja vaatimuksiin. Yleisimpiä näistä ovat lama ja heikentyneet taloudelliset suhdanteet. Epävarmuus on pysyvä piirre suomalaisessa työelämässä ja se koskettaa eri ammateissa toimivia asemasta riippumatta. (Kinnunen & Mauno 2005, 167–168.)

Juha Siltala on todennut, että Suomen työelämä on huonontunut. Merkinä tästä on se, että täystyöllisyys, kokoaikatyö, elinikäinen työsuhde sekä irtisanomissuojattu työsuhde eivät ole enää itsestäänselvyyksiä. (Siltala 2004, 133.) Siltalan mukaan palkkatyö on palannut juurilleen työntekijän kauppatavaraksi. Tällöin hän vastaa itse myös riskeistä. Pätkätyö onkin vain uusi nimitys vanhakantaiselle mallille tehdä työtä. Ongelmalliseksi sekä

epävarmuustekijäksi pätkätyöt on alettu mieltää silloin, kun ne ovat alkaneet vaikuttaa turvallisiksi miellettyihin työsuhteisiin sekä keskiluokan varmaan asemaan. (Siltala 2004,134.) Siltalan mukaan työmarkkinoista on tullut entistä yksilöivämpiä ja valikoivampia. Koulutuksesta on tullut yhä tärkeämpi tekijä työelämästä selviytymisessä. 1990-luvulla kolmella neljästä oli aikakin keskiasteen tutkinto. Aiempi koulutus ei enää taannut työllistymistä. Myös korkeakoulututkinnot ovat lisääntyneet huomattavasti. Koulutuskaan ei kuitenkaan takaa varmuutta työmarkkinoilla ja taattua työpaikkaa. Koulutus on vain yksi keino sietää epävarmuutta. (Siltala 2004, 155–156.)

Jokinen ja muut (2002) käsittelevät teoksessaan sitä, että nykyään yhä useamman ihmisen elämä koostuu tapahtumista, jotka eivät entiseen tapaan kytkeydy toisiinsa. Ennen opiskeltiin, siirryttiin työelämään, josta sitten aikanaan jäätiin eläkkeelle. Teollinen yhteiskunta tarjosi ihmiselle elinikäisen työelämänreitit, joka tarjosi palkan muodossa turvaa ja mahdollisuutta taloudelliseen suunnitelmallisuuteen. Palkkatyö ja ammatti jäsensivät vahvasti ihmisten elämää. Työmarkkinoiden eriytyminen on tuonut ihmisten elämään vaihteita, jolloin tehdään esimerkiksi pätkätöitä, kouluttaudutaan, ollaan osa-aikaeläkkeellä ja väliaikaisesti kotona. Työelämän epävarmuus tuo ihmisille määräaikaista ja epävarmoja työsuhteita, sekä odottaa työntekijältä enemmän joustoa, venymistä ja sopeutumiskykyä. ( Jokinen ym. 2002, 103–104.)

## **2.2 Määräaikainen työ**

1980-luvulta alkaen määräaikaisten työntekijöiden osuus palkansaajista kasvoi vuoteen 1997 asti, jonka jälkeen se alkoi laskea. 2000-luvun puolivälissä määräaikaisten osuus kaikista työntekijöistä näytti tutkimuksissa vakiintuneen, ja uusimmassa työolotutkimuksissa jopa kääntyneen laskusuuntaan. Näin ollen tutkimustieto ei tue yhteiskunnassa käytävää yleistä keskustelua määräaikaisen työn lisääntymisestä. Suomessa määräaikaisten työsuhteiden käyttö on yleisempää kuin muissa EU-maissa ja ominaispiirteenä suomalaiselle tilanteelle voidaan sanoa olevan sen, että suomalaiset määräaikaisten palkansaajat ovat koulutetumpia kuin eurooppalaiset palkansaajat. Myös sukupuolten välinen ero määräaikaisen työn tekemisessä

on huomattavan suuri. Suomessa naiset tekevät enemmän määräaikaista töitä kuin miehet. Muualla Euroopassa puolestaan miehet työskentelevät useimmin määräaikaissa työsuhteissa kuin naiset. Suomessa määräaikaiset työsuhteet ovat käytetyimpiä julkisella sektorilla, missä noin joka viides työskentelee määräaikaissa työsuhteessa. Työolotutkimuksen mukaan sosiaalialanyöstä 25 % tehdään määräaikaissa työsuhteessa. (Lehto & Sutela 2008, 33–35.)

Määräaikaissa työsuhteessa työskenteleviä palkansaajia ja heidän työsuhdettaan kuvailtaessa on huomioitava, ettei tätä joukkoa voida yksiselitteisesti kuvata. Syyt ja taustat määräaikaista työlle vaihtelevat tapauskohtaisesti, ja joillekin määräaikainen työ on tapa ansaita työkokemusta tai lisäänsioita. Toiselle saattaa määräaikainen työ tarkoittaa jatkuvaa työsuhteiden pätkittäisyyttä ja sen mukanaan tuomaa tulevaisuuden suunnittelun epävarmuutta. (Lehto ym. 2008, 35–36.)

Työsopimuslaissa määritellään, että työsopimus voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Se on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syyistä laadittu määräaikaiseksi. Työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana, jos se on tehty työnantajan aloitteesta määräaikaiseksi ilman perusteltua syytä tai jos ilman perusteltua syytä on tehty useita toisiaan seuraavia määräaikaista työsopimuksia. (L 26.1.2001/55.) Laissa määritellyksi perustelluksi syyksi, määräaikaista työsuhteelle voivat olla, työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin rinnastettava syy sekä muu yrityksen toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvä peruste. (Työministeriö 2007, 5.)

Tilastokeskuksen mukaan määräaikaista työllä tarkoitetaan palkansaajaa, jonka työsopimus on solmittu määräajaksi, koeajaksi tai tietyn työn suorittamisen ajaksi. (Tilastokeskus 2006.) Tavallisesti epätyypillinen työsuhde on vastakohta niin sanotulle normaalityösuhteelle. Epätyypillinen

työsuhde voi poiketa tyypillisestä useallakin erottavalla tekijällä, mutta yksikin eroavuus riittää luokittelemaan työn epätyypilliseksi. (Pusa 1997, 14–15.)

Sutelan ym. mukaan pätkätyöläisyys voidaan jakaa kahteen osaan: moderniin pätkätyöläisyyteen ja perinteiseen pätkätyöhön. Moderni pätkätyöläisyys kuvaa työtä, joka ei ole luonteeltaan pätkätyötä ja sijoittuu naisvaltaiselle julkisen sektorin sosiaali-, opetus- ja terveydenhoitolalle. Määräaikaiset työsuhteet seuraavat toisiaan. Perinteistä pätkätyötä kuvaa miesvaltaisuus, työn kausiluonteisuus ja alhainen koulutustaso. (Sutela 2001, 109.)

Määräaikaisen työn kysyntä on kasvanut suuresti ja sen taustalla on erilaisia tekijöitä. 1990-luvulla määräaikaisia työsuhteita lisäsivät muun muassa työvoimapolitiittiset toimenpiteet sekä erilaisten lakisääteisten vapaiden käytön lisääntyminen, esimerkiksi tukityöllistetyt, vuorotteluvapaa, opintovapaa ja hoitovapaa. (Miettinen 2007, 17–18.)

## **3 PROJEKTITYÖ EPÄTYYPILLISENÄ TYÖNÄ SOSIAALIALALLA**

### **3.1 Projektityön määrittelyä**

Yleensä projektilla tarkoitetaan työtä, joka on kertaluonteista, kokonaisuutena ohjattua ja rakenteeltaan selvää. Sille on myös määrätty alkamis- ja loppumisaika. Projektin ominaisuuksiin kuuluu myös tilapäisyys, täsmällinen tavoite, joustava organisaatio, poikkeukselliset työtavat ja ulkopuolinen tai kertaluontoinen rahoitus. Esimerkkejä projekteista on tutkimus-, selvitys-, kehitys- ja seurantaprojektit. Projektit voivat kuitenkin olla hyvin monimuotoisia. Lainsäädännöllisesti aito projekti täyttää laissa määritellyn perustellun syyn työsuhteen määräaikaisuudelle. (Palanko-Laaka 2005, 43.)

Projekteja on käytetty yritysmaailmassa tarkoituksena kehittää yrityksen toimintaa. 1990-luvulla julkishallinto kärsi huonosta taloudellisesta tilanteesta,

työnorganisaatioiden joustamattomuudesta ja tehokkuusongelmista. Jälkikäteen katsottuna alibudjetointi on johtanut siihen, että erilaisilla projekteilla on korvattu ja täydennetty erityisesti valtiovallan ja kuntien järjestämisvelvollisuuteen kuuluvia toimintoja. Erityisesti sosiaali- ja terveyshallinnossa projektityötä on käytetty paljon, mutta sen toimivuudesta ongelmien puskurina ei ole paljon näyttöä. (Sjöblom 2006, 73,77–79.) Tutkimuksessaan Pätkätyön tulevaisuus, Anneli Miettinen (2007, 17–18) on tullut samaan johtopäätökseen. Rahoitusperustan muuttumisen ja budjettien säästötavoitteiden vuoksi uusia hankkeita on perustettu erillisiksi ohjelmiksi sen sijaan, että ne sijoitettaisiin osaksi organisaatioiden pysyvää toimintaa. Projektityö näyttäisi olevan julkisella sektorilla keino lisätä organisaatioiden joustavuutta.

### **3.2 Projektien rahoitus Suomessa**

Suomen liittyminen Euroopan Unioniin on luonut uuden hallintojärjestelmän projekteille. Paikallistoimijoiden sekä erilaisten sopimusyhteisöjen on mahdollista hakea rahoitusta palveluiden ja palvelujärjestelmien kehittämiseen. Rahoitus tämän tyyppiseen kehitystyöhön tulee usein esimerkiksi Raha-automaattiyhdistyksen ja Euroopan rakennerahaston kautta. Kehitystyö on projektimuotoista ja perustuu paljon paikallisten toimijoiden yhteistyöhön. Näitä rahoituskanavia ei ole tarkoitettu kuntien perustoiminnan rahoittamiseen. Tarkoituksena olisi käyttää projektirahoitusta toiminnan kehittämiseen tai uusien toimintamuotojen kehittämiseen. (Alvaikko 2006, 50.) Ensimmäisellä rakennerahastokaudella 1995–1999 käynnistettiin 4300 projektia ESR- rahoituksella (Rinne 2009, 16). Maaliskuuhun 2007 mennessä Suomessa on käynnistynyt ESR – rahoituksella yhteensä 5107 projektia (Euroopan sosiaalirahasto 2007).

Raha-automaattiyhdistyksen avustuksien avulla on pystytty rahoittamaan monia sosiaali- ja terveysjärjestöjen projekteja. Kuten arpajaislaissakin kerrotaan, raha-automaattien ja pelikoneiden tuotot käytetään terveyden ja sosiaalisen hyvinvoinnin edistämiseen. RAY:n kautta on mahdollista saada rahoitusta perustehtävän toteuttamiseen samoin kuin projektiavustusta, joka

on varattu erilaisiin erityishankkeisiin. Vuonna 2005 hankkeita, projekteja ja toimintoja, joille avustusta myönnettiin, oli yhteensä 2433. Uusia kokeilu- ja kehittämishankkeita oli 318. (Wrede 2006, 88–89.) Raha-automaattiyhdistys ei kuitenkaan enää nykyään rahoita yhtä paljon sosiaalialan projekteja kuin ennen. Projektiavustusten määrä on laskenut vuodesta 2006 noin kolmanneksella. Raha- automaattiyhdistys on päättänyt suunnata avustuksia laajempiin kokonaisuuksiin. (Raha-automaattiyhdistys 2008, 44).

ESR- rahoitus ohjaa projekteja enemmän kuin RAY. EU- jäsenyyden myötä Suomessa sosiaali- ja terveystalouden järjestöjen tärkeäksi rahoittajaksi on noussut Euroopan sosiaalirahasto. Sen keskeisiä tehtäviä on auttaa Euroopan unionin jäsenvaltioita työttömyyden torjunnassa ja edistää työmarkkinoitten toimivuutta. ESR -rahoituksen tavoitteena on kehittää ihmisten voimavaroja siten, että ne vastaavat työmarkkinoiden ja työelämän vaatimuksia. ESR -rahoituksen taustalla toimii myös projektisyklimalli, jonka tavoitteena on sitoa projektin idea ylhäältä päätettyyn ohjelmaan. Rahoituksen hakemiseen tulisikin käyttää paljon aikaa ja myös rahaa, jotta projekti tulisi palvelemaan myös suurempia kokonaisuuksia. Tämä vaatii usein sitä, että ESR – rahoitusta hakevilla on tarpeeksi resursseja projektin valmisteluun, koska siihen ei erikseen myönnetä rahoitusta ESR:n kautta. (Wrede 2006, 89.)

### **3.3 Sosiaalialan projektit**

1980-luvun taitteessa käynnistyivät ensimmäiset sosiaalialan projektit. Projektien määrän kasvu oli kuitenkin nopeaa ja jo vuoden 1980 lopussa sosiaalihuollon rekisterissä oli yli 800 kuntien, sosiaalialan järjestöjen ja valtion tutkimus-, kokeilu ja kehittämishankkeita. Projektitoiminnan lisääntymiseen vaikutti tuolloin sosiaalialan toimintaa ohjaava lainsäädäntö, jossa painotettiin erilaista kokeilu- ja kehittämistoimintaa. (Rinne 2009, 16.)

Projektien määrä lisääntyi, kun Suomi liittyi Euroopan Unioniin 1995. Euroopan Unionin rahastojen kautta jaettiin rahaa sellaisille projekteille, jotka ovat EU:n ja alueellisten strategioiden mukaisia. Sosiaalialan

projektitoiminnan esikuvia löytyy esimerkiksi Tanskasta, jossa erilaiset kokeilut on nähty yhdeksi tavaksi etsiä ratkaisuja hyvinvointivaltion ongelmiin. (Rinne 2009, 16.)

Projektien määrä sosiaalialalla on ollut 2000-luvulla suurta. Sosiaalialan projektit ovat myös kohdanneet kritiikkiä. Projekteihin viitataan usein negatiivisilla mielikuvilla kuten projektiväsymys. Tällaisia negatiivisia mielikuvia kentällä on aiheuttanut perustyön voimavarojen niukkuus ja kiireinen työtahti. (Rinne 2009, 16.) Jalava ja Virtanen (1996) kuvasivat jo vuonna 1996 projektitoimintaa muoti-ilmiönä, mitä se vaikuttaa olevan edelleen projektien määrästä päätellen. Projektien avulla toteutetut muutosprosessit eivät toteutuneet ja jääneet elämään projektin päättymisen jälkeen. Tuolloin hyvinvointipalveluissa projekteille ei saatu useinkaan aikaan oleellisia muutoksia. (Jalava & Virtanen 1996, 37.) Projektia voidaan kutsua myös eräänlaiseksi välittäjäksi. Erilaisten sosiaalialan palveluiden väliin tarvitaan uudenlaista toimintaa tuottavia välittäjä rakenteita, projekteja. Näiden välittäjä rakenteiden tulisi vakiinnuttaa paikkansa palvelujärjestelmän sisällä. Haasteena onkin, kuinka projektien sisällöt siirtyisivät toimintakäytänteiksi projektien päätyttyä. (Karjalainen & Lahti 2001, 39–40.)

Projektit sosiaalialalla ovat melko joustavia. Projektien työntekijöiksi rekrytoidaan asiantuntijoita. He ovat projektin työntekijöitä ja työyhteisön jäseniä niin kauan kuin projekti kestää. (Jalava & Virtanen 1995, 60–61.) Haasteita joissakin organisaatioissa varmasti luo myös se, että projektihenkilöstö ei välttämättä tunne yksikön toimintatapoja tai arvoja. Asiantuntemus ei pääse tilapäisissä työsuhteissa kehittymään. Olisikin tärkeää, että organisaatiot pystyisivät pitämään pätevät projektityöntekijät omassa palveluksessaan. Useinhan projektityöntekijöillä on jatkuva työnhaku päällä. (Alasuutari & Lampinen, 2006, 70.)

Projektitoiminnan etuja on se, että sen täytyy määritellä tavoitteensa projektikohtaisesti. Projektiorganisaatiot ovat yleensä muuttuvia: uusia projekteja syntyy ja vanhoja päättyy. Päätöksenteko projektityössä on demokraattista. Vaikutusvalta perustuu osaamiseen. (Jalava ym. 1995, 61–



62.) Organisaatio voi saavuttaa projektien avulla jotain uutta. Monet julkisen sektorin organisaatiot toimivat erilaisten vaatimusten määrittämällä tavalla. Projekteja käynnistämällä ja luomalla löysiä sidoksia, organisaatiot pystyvät vastaamaan paremmin muutoksiin ympärillään. Projekteja voidaan perustaa ottamaan vastaan organisaation ulkopuolelta tulevia haasteita. Tällöin projekti toimii puskurina ja pehmentää ympäristöstä tulevien haasteiden vaikutusta itse organisaatioon. Tällainen puskurointi ei välttämättä ratkaise hyvinvointiongelmia kovin laajasti, mutta se luo turvallisuuden tunnetta ja lisää uskoa asioiden innovatiivista hoitamista kohtaan. Voimakas puskurointi saattaa myös johtaa siihen, että organisaatio pystyy eristäytymään ulkomaailmasta ja pystyy välttämään uudistuksia. (Jalava & Virtanen 1998, 91–92.)

Projektien ongelmana on usein projektityön kehittämisen sekä organisaation perustehtävän rajan epäselvyys. Projektin tavoitteena on kuitenkin kehittää perustyötä, eikä toimia lisäresurssina perustyössä. Usein myös projekteille laaditaan liian kunnianhimoiset ja epärealistiset tavoitteet, kun pyritään varmistamaan rahoituksen saaminen. Tämä luo haasteita projektityöntekijälle, koska hänen tulisi pystyä osoittamaan, että laaditut tavoitteet todella saavutetaan. (Alasuutari & Lampinen 2006, 69.)

Projektityö on kehittämistyötä ja siitä voi tunnistaa sekä julkisesti lausuttuja selkeitä tavoitteita, että piilotavoitteita. Julkisesti lausuttuina tavoitteina on pyrkimys lisätä viihtyvyyttä, parantaa palveluiden laatua, aktivoida kansalaisia tai turvata asukkaiden hyvinvointia. Näistä asioista on muodostunut yhteiskunnassamme jo automaattisia. Aina kuitenkin projektin toiminta ei välttämättä palvele näitä tavoitteita. Piilotavoitteista saattaakin muotoutua eniten aikaa vieviä. Näitä tavoitteita on vaikea tunnistaa tai myöntää. Piilotavoitteet koskevat usein työntekijän oman aseman vahvistamista työyhteisössä ja ammatillisia arvovaltakysymyksiä. Kehittämistyön vaarana on, että se voi muuttua aivan erilaiseksi kuin sen olisi pitänyt olla. Projektityöntekijän tulisi kyetä pohtimaan ja selkeyttämään projektin oikeita tavoitteita ja suhteuttamaan piilotavoitteita niihin. (Matthies 1994, 26–27.)

## **4 PROJEKTITYÖNTEKIJÖIDEN HYVINVOINTI JA ELÄMISEN HALLINTA**

Tutkimuksemme kannalta oli oleellista pohtia sitä, kuinka ihmisen hyvinvointia voidaan kuvata ja tutkia. Alkuperäisen suunnitelman mukaisesti pidimme tärkeänä saada tuloksia, josta käy ilmi työsuhteen vaikutuksia työntekijän sekä hänen perheensä hyvinvointiin. Hyvinvointia kuvaavia tutkimuksia löysimme monenlaisia. Opinnäytetyötämme ohjaaviksi hyvinvointitutkimuksiksi valitsimme seuraavat tutkimukset, joiden määrittelyjä hyvinvoinnista, elämänhallinnasta ja elämisen hallinnasta hyödynsimme haastattelurunkomme rakentamisessa, ja jotka toimivat saamiemme tulosten peilinä.

Hyvinvoinnin stipulatiivinen määrittely tarkoittaa sitä, että jo tutkimuksen suunnitteluvaiheessa ollaan tietoisia siitä, mistä puolista tai osista hyvinvointia ollaan kiinnostuneita. Usein tutkimuksessa ei etsitä uusia ennalta - arvaamattomia hyvinvointia selittäviä tekijöitä, vaan pyritään pikemminkin kuvailemaan tilannetta jo ennalta määritellyin hyvinvointikäsittein ja hyvinvoinnin osa-aluein. (Siltaniemi, Perälähti, Eronen & Londén 2007,9–10.)

### **4.1 Hyvinvointi ja elämisen hallinta**

Suomessa tehtiin ensimmäinen elinolotutkimus vuonna 1978. Tämä tutkimus oli varsin puhtaasti resurssipohjaiseen hyvinvointinäkemykseen perustuva. Tutkimuksen pohjalta nousi kritiikkiä sellaisten tekijöiden kuten sosiaalisen kiinnittyneisyyden ja elämänhallinnan kuvaamisen puuttumisesta. Seuraavan vuoden tutkimukseen tekijät vastasivat kritiikkiin erällä uusilla painotuksilla, kuten subjektiivisen hyvinvoinnin mittareiden etsiminen. Suunniteltaessa vuoden 1994 elinolotutkimusta, jouduttiin toteamaan, että hyvinvoinnin kokemuksen ja subjektiivisen hyvinvoinnin tutkimisen vaikeudet olivat vieläkin

ratkaisematta. Uusien näkökulmien ja painotusten tuominen elinolotutkimukseen heikentävät tutkimusten vertailukelpoisuutta. (Simpura 1996, 18–19.)

Perinteisen hyvinvointitutkimuksen kohde voidaan määritellä joko tarvelähtöisen tai resurssilähtöisen orientaation kautta. Tarveteoreettisessa lähestymistavassa pohditaan sitä, miten erilaiset perustarpeet ovat tyydyttyneet tai mikä on tarpeiden tyydyttämisen taso erilaisilla mittareilla arvioituna. Hyvinvointitutkimuksessa ei olla yksimielisiä siitä, mistä perustarpeet koostuvat. Resurssilähtöisessä tarkastelutavassa huomio kiinnitetään niihin tekijöihin, joiden kautta ihmisellä on mahdollisuus muodostaa hyvä elämä. Tässä lähestymistavassa esitetään kysymys siitä, mitä resursseja yksilöllä on oman hyvinvointinsa toteuttamiseksi. Resurssipohjaiseksi lähestymistavaksi voidaan lukea erityyppisten elintason osatekijöiden mittaaminen, joita ovat muun muassa koulutus, terveys, perhesuhteet sekä taloudelliset resurssit. Kun näihin tarkasteluihin otetaan mukaan subjektiivinen tyytyväisyysarvio eri elämän osa-alueisiin, lähestytään elämänlaadun ja tarvelähtöisen tutkimuksen aluetta. (Siltaniemi ym.2007,10.)

Elämänhallinnan ja elämisen hallinnan käsitteiden avulla on pyritty ratkaisemaan hyvinvoinnin aineellisen ja kokemuksellisen ulottuvuuden yhdistämiseen liittyvää ongelmaa. Käsitteet yhdistävätkin resurssipohjaisen ja tarveteoreettisen näkökulman hyvinvoinnin tutkimisessa. Raitasalo käyttää omassa tutkimuksessaan elämänhallinnan käsitettä, jonka hän jakaa ulkoiseen ja sisäiseen elämänhallintaan. Ulkoisella elämänhallinnalla tarkoitetaan elämänlaatua, hyvinvointia ja elintasoja. Kun ihminen pyrkii vaikuttamaan elämänlaatuun ja elintasoon hänen omien tarpeidensa ja tavoitteidensa kautta, puhutaan hänen mukaan ulkoisesta elämänhallinnasta. Sisäinen elämänhallinta koostuu ihmisen itsetunnosta, minäkäsityksestä, tarpeista ja tavoitteista, ja silloin ihminen pyrkii selviytymään ulkoisista paineista näiden sisäisten elämänhallinnan tekijöiden avulla. (Raitasalo 1995, 61, 73.)

Moilanen (2002) puolestaan käyttää tutkimuksessaan elämisen hallinnan käsitettä. Hän tarkastelee elämisen hallintaa aikuisen elämän konkreettisten tavoitteiden valossa. Nämä tavoitteet ovat tulevaisuuden suunnittelu, perheen perustaminen, lasten saaminen ja elättäminen, asumisen järjestäminen, osallistuminen vapaa-ajan harrastuksiin ja terveydenhoidon järjestäminen. Tutkimuksen mukaan näiden tavoitteiden saavuttamiseksi perhe-elämän ja työn yhteen sovittaminen on ensiarvoisen tärkeää. (Moilanen 2002, 94.)

Ihmisen voimavarat jaetaan tutkimuksessa työntekijän kokemuksellisiin ja ulkoisiin voimavaroihin. Kokemukselliset voimavarat pitävät sisällään työntekijöiden subjektiivisia tulkintoja, kuten turvallisuudentunne, onnellisuus ja tyytyväisyys. Ulkoiset voimavarat ovat hänen tutkimuksessaan bruttotulot, työsuhdetyyppi ja koulutus. (Moilanen 2002, 94.)

Kokemukselliset voimavarat, kuten onnellisuus ei ole absoluuttisesti mitattavissa, sillä se on suhteellinen käsite. Kuitenkin kyselyiden ja survey-tyyppisten haastatteluiden avulla voidaan saada pinnallinen näkökulma onnesta ja elämän laadusta. Onnellisuus liittyy yksilön arvioon omasta elämästään, ja mittauksen taustalla on ennalta määritelty asteikko, jolla hän onnellisuuttaan ja elämän laatuaan arvioi. Tämä näkökulma on vertailukelpoinen ihmisistä ja ihmisryhmästä toiseen. (Juuti 1996, 148–149.)

Sosiaalipolitiikan tarkoituksena on vastata yhteiskunnan rakennemuutoksiin, ja hallita sosiaalisia riskejä. Sosiaalipolitiikan avulla tulisi rakentaa järjestelmiä, joilla vähennetään sosiaalisten riskien vaikutuksia kotitalouksiin. (Saari 2005, 28–29.) Sosiaalipolitiikan keinoin yritetään edistää ulkoista elämänhallintaa, jolla toivotaan olevan lisäksi kokemuksellisia vaikutuksia. Raitasalonen määrittelee, että elinolotutkimusten kannalta on oleellista millainen kokemuksellinen merkitys erilaisilla ulkoisilla elämänhallinnan ilmiöillä on eri väestöryhmille ja eri elämäntilanteissa. (Simpura 1996, 21.) Tutkimuksemme hyvinvointi näkökulma perustuukin Raitasalonen näkemykseen elämänhallinnan

sosiaalipolitiikasta, jossa ihmisen kokemuksellisuus elämänhallinnan osaluokista tutkitaan. Tämän tutkimuksen perusteella selvitetään sosiaalisten riskien toteutumista tutkittavan elämässä. Raitasalo määrittelee elämänhallinnan koostuvan ulkoisesta ja sisäisestä elämänhallinnasta. Sisäisen elämänhallinnan määritelmä on tutkimuksemme rajauksen kannalta liian tarkka. Päädyimme omassa työssämme käyttämään kuitenkin Moilasan elämisen hallinnan käsitettä, koska elämänhallinnan käsite on liian tarkka oman tutkimuksemme kannalta. Moilasan käyttämä elämisen hallinnan käsite on rajaukseltaan suppeampi ja selkeämpi. Se ohjaa määritelmäämme haastateltaviemme kokemuksesta omasta elämästään.

## 4.2 Työolotutkimus

Työolotutkimuksen tarkoituksena on tuottaa tietoa suomalaisten kokemuksista työoloista, sekä siitä kuinka ne ovat muuttuneet. Tutkimuksen tuloksia on hyödynnettävissä niin koulutus- ja tiedotuskäyttöön, kuin tutkimustiedon tuottamiseksi. Työolotutkimus antaa luotettavan ja monipuolisen kuvan suomalaisesta työelämästä vuodesta 1977 lähtien. Kaikkiaan työolotutkimuksia on tehty kuusi, ja kysymykset ovat teema-alueiden sisällä pysyneet pääosin samoina. Näin ollen tutkimuksista saadaan vertailukelpoisia tietoja suomalaisista työoloista 31 vuoden ajalta. Tutkimukset on suoritettu käyntihaastatteluina. Tutkimuksissa käsitellään sekä fyysistä, psyykkistä että sosiaalista työympäristöä, palkansaajien työympäristöihin liittyviä kokemuksia, työkokemusta, työmarkkina-asemaa, työehtoja, psyykkistä ja somaattista oireilua, työmotivaatiota, työtyytyväisyyttä, työorientaatiota, tasa-arvon ja oikeudenmukaisuuden kokemista, poissaoloja sekä työn ja perheen yhteensovittamista. Vuosien varrella on myös lisätty kysymyksiä, joilla on pyritty kuvaamaan työelämään liittyviä uusia ilmiöitä, ja niiden vaikutuksia palkansaajille. (Lehto ym. 2008, 5,7-8.)

Tutkimuksemme käytämme hyödyksemme suomalaista työolotutkimusta. Vuoden 2008 työolotutkimuksen aineisto on kerätty keväällä 2008, ja tämä antaa aineistoon hiukan ristiriitaisen kuvan tämän hetkistä työoloista ja

niiden kokemuksista. Aineiston keruun aikana ei ollut vielä näkyvissä loppuvuodesta alkanut taloudellinen taantuma, vaan takana oli useamman vuoden hyvä kasvu ja usko tulevaisuuden näkymiin. Tulokset 2008 työolotutkimuksesta julkaistiin vasta marraskuussa 2008 ja haastattelurungon rakentamisessa käytimme apunamme vuoden 2003 työolotutkimusta. (Lehto ym. 2008, 8.)

## **5 MÄÄRÄAIKAINEN TYÖ JA SOSIAALISET RISKIT**

Määräaikaisten työsuhteiden yleisyys ja niistä johtuvat epävarmuustekijät ovat saaneet myös poliittiset tahot reagoimaan. Vuonna 2001 työsopimuslakia uudistettiin niin, että määräaikainen työsopimus tulee aina perustella. Vuonna 2003 hallitus ohjeisti varsinkin julkista sektoria vakinaistamaan määräaikaisia työsuhteita. Vuosilomalain ja sosiaaliturvan parannukset ovat parantaneet hiukan määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevien asemaa. Työmarkkinat tarvitsevat määräaikaisia työsuhteita jatkossakin ja vuonna 2007 käynnistetyssä suomalaisessa joustonturvamallin suunnittelutyössä tulisi ottaa huomioon kuinka voitaisiin vastata määräaikaisten työsuhteiden muodostamiin sosiaalisiin riskeihin paremmin. (Lehto ym. 2008, 33–34.)

### **5.1 Sosiaaliturvan toteutuminen**

Suomessa toteutetaan institutionaalista mallia, jossa perustoimeentulon tarjoava sosiaaliturva on kaikkien kansalaisten perusoikeus. Mallissa ajatellaan, että muuttuvassa yhteiskunnassa joidenkin yksilöiden kohdalle osuu onnettomuuksia, ja nämä ovat vääjäämättömiä, eikä yksilöä pidetä vastuullisena niiden tapahtumiseen. Vastuu kuuluu yhteiskunnalle ja sen tehtävänä on tarjota toimeentulon edellytykset riskien tapahtuessa. (Pusa 1997, 33–36.)

Institutionaalisen määritelmän mukaan valtiota voidaan pitää hyvinvointivaltiona, jos siellä on lainsäädäntöön perustuvat, väestön kattavat riskiperustaiset sosiaaliturvajärjestelmät, jotka vastaavat lapsuuteen, vanhuuteen, työttömyyteen, sairauteen ja työtapaturmiin liittyviin riskeihin. Riskiperustaisen järjestelmän tavoitteena on vähentää sosiaalisten riskien vaikutusta kotitalouksien hyvinvointiin. (Saari 2004,26,29.)

Tarveharkintaisessa eli residuaalisessa mallissa korostetaan itseensä luottamista ja kovaa työtä. Riskien kohdatessa toimeentulon järjestäminen on yksilön oma asia, yhteiskunta tarjoaa tilapäistä toimeentulonturvaa tarveharkintaisesti. Yksilö pyritään palauttamaan osaksi yhteiskuntaa, ja jos hän ei siihen pysty tai kykene, ollaan hänet valmiita pudottamaan sosiaalisen turvaverkon ulkopuolelle. (Pusa 1997, 33–36.)

Konservatiivinen eli korporatiivinen malli pyrkii varmistamaan ihmisen saavuttaman elintason mukaisen elämän jatkumisen sosiaalisten riskien toteutuessa. Tämä mahdollistetaan sosiaalisten etuuksien ansiosidonnaisuudella. (Mts., 33–36.)

## **5.2 Sosiaaliset riskit**

Suomen perustuslain pykälässä 19 taataan jokaiselle oikeus perustoimeentulon turvaan työttömyyden, sairauden, työkyvyttömyyden ja vanhuuden aikana sekä lapsen syntymän ja huoltajan menetyksen perusteella. Elämäntilanteiden vaihdellessa ihminen voi joutua kohtaamaan erilaisia sosiaalisia riskejä. Tällä pykälällä on taattu, että jokaisella on oikeus perustoimeentuloon sosiaalisten riskien perusteella. Tätä oikeutta ei voida kumota määrärahojen puutteella. Oikeus perustoimentulonturvaan on siis subjektiivinen oikeus sosiaalisten riskien uhatessa. ( Perustuslaki § 19,2001.)

Kauhasen (2002) mukaan määräaikaisiin työsuhteisiin voi liittyä yksilön toimeentulon kannalta erilaisia riskejä ja ongelmia. Näitä riskejä ovat

työttömyys, pienituloisuus, määräaikaisten työsuhteiden vaikutus sosiaaliturvaetuuksien kannalta, määräaikaiset työsuhteet ja ansiosidonnaisten sosiaaliturvaetuuksien saanti, ja määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulotuen saanti. (Kauhanen 2002, 42.)

Työsuhteiden määräaikaisuudesta johtuen työntekijällä on riski ajoittaiseen työttömyyteen. Tällöin ansiotulojen saanti keskeytyy ja monille saattaa tulla toimeentulovaikeuksia. Työmarkkina-aseman epävakaus on riskitekijä määräaikaisissa työsuhteissa työskenteleville. Tutkimusten mukaan määräaikaisista työsuhteista päädytään useammin työttömäksi kuin vakituisista työsuhteista. (Mts., 42.)

Määräaikaisina työskentelevät saattavat kohdata toimeentulo-ongelmia jo työssäoloaikana, jos ansiotulot jäävät pieniksi. Yksi syy tähän on se, että määräaikaiset tekevät enemmän osa-aikatyötä kuin vakituiset. Palkkavertailu osoittaa myös sen, että määräaikaisten palkat jäävät vakituisten palkoista koulutustaustasta riippumatta. Määräaikaisten elämää uhkaa siis myös pienet tulot (vrt. vakinaiset). (Mts., 43–48.)

Yksilön toimeentulon kannalta määräaikaisiin työsuhteisiin voi liittyä erilaisia riskejä myös silloin, kun on kyse sosiaaliturvasta. Ansiosidonnaiset sosiaaliturvan etuudet on suurelta osin muokattu vastaamaan pysyvissä työsuhteissa työskentelevien tarpeita. Monet etuudet nimittäin määräytyvät työsuhteen pituuden, työajan tai palkan mukaan. Määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät muodostavat hyvin heterogeenisen ryhmän ja siten sosiaaliturvan väliinpuotoamisen ongelmat eivät kosketa kaikkia. (Mts., 49–50.) Kauhanen (2002) kysyykin: minkälaiseksi määräaikaisissa työsuhteissa olevien sosiaaliturvan taso muodostuu ja joutuvatko määräaikaiset työntekijät turvautumaan pelkkään perusturvaan useammin kuin pysyvissä työsuhteissa työskentelevät? (Mts., 57.)



Pusa jakaa sosiaaliset riskit kolmeen pääryhmään: toimeentulon riittävyys, elintason säilyminen sekä työelämästä syrjäytymisen välttäminen (Pusa 1997, 87).

Toimeentuloriskillä tarkoitetaan tilannetta, jolloin palkkatulollaan työntekijä ei kykene elättämään itseään sekä perhettään. Osa-aikainen työntekijä voi olla vajaatyöllistetty, ja näin ollen hän ei saavuta riittävää toimeentuloa. Työn jakamisen malli, jossa työntekijä vapaaehtoisesti pienentää työmääräänsä, sekä osa-aikaeläke, ovat vajaatyöllisyyden osasyitä. Ajoittainen työttömyys voi vaikuttaa työntekijän ansiotason laskuun niin, että se jää pitkällä tähtäimellä osa-aikaisen työntekijän kanssa samalle tasolle. (Mts., 87–90.)

Työmäärän vaihtelu ja sen myötä ansiotason huima vaihtelu, voivat muodostaa työntekijälle elintasariskin. Työttömyys tai sairastuminen vaikuttaa työntekijän ansiotasoon, ja voi olla, ettei hänen ja perheen elintaso pystytäkään ylläpitämään pienemmillä tuloilla. Epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevillä ansiotaso voi vaihdella työsuhteen aikana paljonkin, ja näin ollen ansiosidonnainen sosiaaliturva voi jäädä riskin kohdatessa palkkatulotasoa paljon matalammaksi. (Mts., 91–92.) Eli verrattuna toimeentuloriskiin, elintasariski kuvaa tilannetta, jossa ansiotaso on alentunut huomattavasti, mutta ei uhkaa perustoimeentuloa.

Puhuttaessa muista kuin perinteisistä riskeistä, käytetään nimitystä uudet sosiaaliset riskit. Näitä riskejä ei ole kuitenkaan tarkasti määriteltä, vaan niitä tulee lisää ja ne muokkautuvat yhteiskunnan muutosten mukaisesti. Nopeat muutokset muodostavat paineita lainsäädännölle, jonka muuttaminen vaatii pohjalleen selvittelyä sekä poliittista tahtoa, jotka vaativat aikaa. (Tapaninen 2008.)

Suomalaisen sosiaaliturvan malli perustuu normaaliin työsuhteeseen. Tästä johtuen suomalainen sosiaaliturva ei tue tällä hetkellä epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä. Uutta sosiaaliturvaa pohdittaessa tuleekin ottaa

huomioon, kuinka sillä pystytään vastaamaan esimerkiksi epätyypillisten työsuhteiden tuomiin haasteisiin.

## 6 EPÄVARMUUDEN KOKEMINEN

### 6.1 Työn epävarmuus ja hyvinvointivaikutukset

Työn epävarmuutta voidaan määritellä ainakin kolmella eri tavalla. Ensimmäinen ja käytetyin määritelmä lähtee siitä, että työn epävarmuutta on uhka työn päättymisestä tai mahdollisesta tulevasta työttömyydestä. Tätä määritelmää on käytetty etenkin vanhimmissa työn epävarmuutta käsittelevissä tutkimuksissa 1970- ja 1980-luvuilla. Määritelmän mukaan saadut tulokset ovat olleet odotetun suuntaisia suhteessa epävarmuuden syihin ja seurauksiin ja niitä pidetään pätevinä ja luotettavina. Joidenkin tutkijoiden mukaan myös muut työssä tapahtuvat muutokset tulisi huomioida käsitteen määrittelyssä. (Kinnunen ym. 2005, 168.)

Toisessa määritelmässä työn epävarmuuden ajatellaan johtuvan työssä tai työsuhteissa tapahtuvista olennaisista muutoksista. Tämän määritelmän taustalta löytyy 1980-luvulla yleistyneet organisaatiomuutokset. Näitä organisaationmuutoksista johtuvia epävarmuustekijöitä ovat olleet ainakin fuusiot, lomautukset, muutokset työajoissa, kuten vastentahtoiset osaaikaistamiset, työpaikkojen siirtäminen toisille paikkakunnille tai vastentahtoiset ennenaikaiset eläkkeelle siirtymiset. Osana määritelmään kuuluu kuitenkin myös pelko työpaikan menettämisestä. Tutkijat ovat todenneet ja pohtineet työntekijän vaikutusmahdollisuuksien olevan tärkeä voimavara, silloin kun työssä kohdataan epävarmuustekijöitä. On kuitenkin todettu, että vaikutusmahdollisuudet käsitteenä ei kuulu työn epävarmuus määritelmän alle vaan on oma määritelmänsä. (Mts., 169–170.)

Sosiologiassa ja taloustieteissä on lisäksi käytetty kolmatta työn epävarmuuden määritelmää. Tätä määritelmää kutsutaan objektiiviseksi epävarmuuden määritelmäksi. Kahdessa edellisessä näkökulmassa puolestaan korostuu subjektiivinen näkökulma. Tässä objektiivisessa työn epävarmuuden määritelmässä epävarmuus perustuu yksilön ulkopuolella oleviin rakenteellisiin työsuhdetta koskeviin asioihin. Tässä määrittelyssä työn epävarmuus tarkoittaa samaa asiaa kuin määräaikainen työsuhde. (Mts., 170–171.)

Maunon ja Kinnusen mukaan työn epävarmuus on tullut jäädäkseen suomalaiseen työelämään ja sen vaikutukset työntekijöiden hyvinvoinnille ja työasenteille on pääosin negatiiviset. Myös työntekijöiden subjektiivinen kokemus työn epävarmuuden vaikutuksesta hyvinvoinnille ja työasenteille on pääasiassa kielteinen. (Mts., 194–195.) Työpsykologisissa tutkimuksissa on saatu tuloksia siitä, että pysyvissä työsuhteissa työskentelevät voivat kokea epävarmuutta ja toisaalta määräaikaiset työntekijät, huolimatta työn epävarmuudesta, eivät tunne epävarmuutta. Työpsykologisissa tutkimuksissa merkityksellistä on ollut yksilön havainnot ja kokemukset epävarmuudesta. (Mts., 171.)

Epävarmuuden vaikutuksia yksilön hyvinvoinnille voidaan tarkastella fyysisten oireiden ja työasenteisiin liittyvien asenteiden kautta. Pitkään jatkunut työn epävarmuus voi aiheuttaa sairauspoissaoloja. Lisääntyneinä vaivoina on havaittu muun muassa niska- ja hartiavaivoja, vatsakipuja sekä sydän- ja verisuonitauteja. Tutkimuksen mukaan työn epävarmuus lisää myös työtyytymättömyyttä ja sitoutumista. Naisilla on voitu todeta myös työuupumuksen liittyvän työn epävarmuuteen. (Mts., 182–183.) Työorganisaatioiden tulisi huomioida tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden kokemaan epävarmuuteen. Oikeanaikainen ja totuudenmukainen tiedotus vähentää epävarmuutta ja antaa aikaa sopeutua. (Mts., 194–195.)

## **6.2 Epävarmuutta aiheuttavat, lisäävät ja ylläpitävät tekijät**

Karkean jaottelun mukaan työn epävarmuutta aiheuttavat, lisäävät ja ylläpitävät tekijät voidaan jakaa kolmeen eri ryhmään. Ne jaotellaan yhteiskunnallisiin, organisaatioon liittyviin ja yksilöön liittyviin tekijöihin. Ryhmiin jaottelun tarkoituksena on hahmottaa työn epävarmuuden syyt. On kuitenkin huomattavaa, että syyt kulkevat limittäin ja ovat vuorovaikutuksessa keskenään. (Kinnunen ym. 2005, 171.)

Taloudellisten tilanteiden heiketessä työttömyysaste lisääntyy. Nämä tekijät lisäävät työntekijöiden kokemaa epävarmuutta työsuhteen jatkumisesta ja työssä tapahtuvista muutoksista. 1990-luvun lama lisäsi epävarmuutta työmarkkinoilla, mutta 2000-luvun alun talouden elpyminen ei kuitenkaan ole poistanut epävarmuutta. Syynä tähän pidetään epätyypillisten työsuhteiden vakiintumista työsuhdemuodoksi. (Mts., 172–173.)

Organisaatioihin liittyvät syyt voidaan käsitellä kahdella eri tavalla. Epävarmuutta tuo organisaatiossa tehdyt muutokset, kuten irtisanomiset. Työntekijöiden jäädessä epätietoiseksi heihin kohdistuvista muutoksista, epävarmuus työpaikalla lisääntyy. Toinen tekijä on työorganisaation rakenne. Esimerkiksi naisvaltaisella alalla, jossa esiintyy paljon muun muassa perhevapaita, työsuhteet ovat usein määräaikaista. (Mts., 174–177.)

Tutkimustulokset ovat osoittaneet, että yksilön ulkoinen elämänorientaatio, pessimistinen elämänasenne, alhainen elämänhallinnan tunne ja itsearvostus ovat yhteydessä työn epävarmuuden kokemuksiin. Merkityksellistä on yksilön subjektiivinen kokemus, johon vaikuttaa persoonallisuus tekijät. Näin ollen työn epävarmuuden tuntemuksiin eivät vaikutakaan yhteiskunnan tai työorganisaation tilanne. (Mts., 178.)

### **6.3 Työn epävarmuus ja elämän areenat**

Norjalaisessa elinolotutkimuksen perinteessä Ringenin (1995) on esitelty areenojen käsitteen, jossa elinolojen ei ajatella muodostuvan vain resursseista, vaan myös niiden areenoiden ominaisuuksista, joilla resurssien voidaan ajatella tulevan käytettäväksi. Norjalaisessa ajattelussa pohditaan

kuinka tulot, koulutus, tai terveys vaikuttavat pääsyyn erilaisille areenoille, kuten esimerkiksi työmarkkinoille. Yksittäinen ihminen voi vaikuttaa areenoille pääsyyn vain vähän, sillä niiden rakentuminen on riippuvainen sellaisista olosuhteista, joihin hän voi vaikuttaa vain vähän. Esimerkiksi työpaikan löytyminen hyvälläkin koulutuksella on riippuvainen sen hetkisistä työmarkkinoiden olosuhteista. (Simpura 1996, 16.)

Määräaikaisten työsuhteiden näkökulmasta työhön liittyvä epävarmuus voi lisätä yksilön kokemaa kuormitusta ja stressiä, joka voi vaikuttaa perheen voimavaroihin. Useiden roolien olemassa olon on tutkittu vaikuttavan yksilön hyvinvointiin myönteisesti ja vahvistavasti. Eri elämänalueet tukevat toisiaan ja lisäävät yksilön hyvinvointia ja mahdollisuuksia toimia eri areenoilla. Määräaikaisen työn voidaan ymmärtää sisältävän tekijöitä, jotka vahvistavat yksilön hyvinvointia ja synnyttävät positiivista vuorovaikutusta elämänalueiden välillä. Vahvistavuus liittyisi tällöinkin pikemmin ansiotyöhön sinänsä kuin työsuhteen luonteeseen. Työn epätyypillisyyteen liittyy myös epävarmuutta toimeentulosta sekä arkielämän päivittäisestä järjestämisestä. Useinkaan määräaikaiset työsuhteet eivät johda pysyvään työsuhteeseen. (Manninen & Miettinen, 2006,16,18.)

Areena käsitteen mukaisesti siis eri elämänalueet tukevat toisiaan ja lisäävät yksilön hyvinvointia ja mahdollisuuksia toimia eri areenoilla.

Haastateltaviemme areenoita ovat mielestämme työ, työmarkkinat, perhe-elämä ja vapaa-aika. Kaikilla haastateltavilla ajatellaan olevan yksi yhteinen areena, projektityö. Olemme tutkineet sitä, minkälainen vaikutus projektityöllä on työntekijän muihin areenoihin.

## **7 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN**

### **7.1 Tutkimuskysymykset**

Kartoittaessamme aihealueemme teoriapohjaa, tietämyksemme projektityöstä ja elämisen hallinnan tutkimisesta lisääntyi. Projektityön omaleimaisuus ja poikkeavaisuus muusta määräaikaisesta työstä sekä halu saada selville projektityöntekijöiden kokemus omasta elämisen hallinnastaan, saikin meidät määrittelemään tutkimuskysymyksemme seuraavanlaisesti.

1. Miksi ja miten projektityöhön hakeudutaan?
2. Millä tavoin projektityö vaikuttaa kokemukseen elämisen hallinnasta?
3. Millä tavoin sosiaaliset riskit toteutuvat haastattelemiemme projektityöntekijöiden elämässä?

Tutkimuksemme tarkoituksena on selvittää, miksi projektityöhön hakeudutaan ja minkälaiset ihmiset tekevät projektityötä. Halusimme myös saada selville, onko projektiluonteinen työ työsuhteenmuotona työntekijälle oma valinta vai yhteiskunnassa vallitsevien työn rakenteiden sanelemaa. Tarkoituksena on myös saada selville erilaisissa projekteissa työskentelevien työntekijöiden kokemuksia projektityön vaikutuksista elämisen hallinnan eri osatekijöihin, joita ovat koulutus, työllisyys, perhesuhteet, taloudelliset resurssit ja terveys sekä miten työntekijä kokee projektissa työskentelyn oman elämänsä kannalta. Lisäksi halusimme tutkia sitä, kuinka sosiaaliset riskit näyttäytyvät haastattelemiemme projektityöntekijöiden elämässä.

## **7.2 Tutkimusmenetelmät**

Tutkimusmenetelmiä valittaessa tulee pohtia huolellisesti minkälaisen menetelmän avulla saadaan parhaiten vastaukset määriteltyihin tutkimusongelmiin. Kvalitatiivisessa eli laadullisessa tutkimuksessa on tarkoituksena tutkia haastattelua yksittäisenä ja saada sieltä näkyviin, mikä tutkittavassa ilmiössä on merkittävää. Laadullinen tutkimusmenetelmä antaa mahdollisuuden tutkia yksilön kokemusta, koska sen tavoitteena on ymmärtää

tutkimuksen kohdetta. (Hirsjärvi, Hurme & Sajavaara 2007, 176–177.) Omasta tutkimuksestamme halusimme laadullisen tutkimuksen, koska tutkimuksemme painopisteenä on tutkittavan henkilökohtainen kokemus työstään ja laadullinen tutkimus mahdollistaa yksilön kokemuksen kuulemisen. Kvalitatiivisen tutkimuksen periaatteen mukaisesti meidän ei tarvitse tehdä yleistyksiä tutkittavien vastauksista koskemaan ketään muita kuin tutkimuksen kohteena olevia työntekijöitä, jollei sellaista ole selkeästi havaittavissa. Tuloksena voimme ilmaista yksilön kokemuksen tutkittavasta teemasta.

Päädymme toteuttamaan kvalitatiivisen tutkimuksemme aineiston keruun haastattelun menetelmällä. Haastattelun etuna muihin tutkimusmenetelmiin verrattuna on se, että aineiston keruuta voi muokata joustavasti ja vastaajia myötäillen (Mts., 200). Tutkimusta suunniteltaessa meillä ei ollut käsitystä, millaista kokemusta voimme projektityöstä saada. Haastattelumenetelmää käytettäessä ihminen nähdään subjektina ja tutkijan ei tarvitse ennalta tietää, mihin suuntaan vastaukset etenevät. Haastateltava voi tuoda esille haastattelussa asioita, mitä tutkija ei ole voinut ennakoida etukäteen. (Mts., 200.) Mielestämme kyselylomakkeen käyttö verrattaessa haastattelututkimukseen olisi voinut tuoda tutkimukseemme joitakin epävarmuustekijöitä. Emme olisi esimerkiksi voineet olla varmoja, ovatko vastaajat olleet vastauksissaan huolellisia ja rehellisiä sekä sitoutuneita tutkimukseen ja onko annetuilla vastausvaihtoehdoilla onnistuttu kuvaamaan vastaajien näkökulmia. Emme olisi myöskään saanut käsitystä siitä, ymmärtävätkö vastaajat tutkimuksemme aihealuetta. (Mts., 190.)

Valitsimme teemahaastattelun omaksi tutkimusmenetelmäksemme, koska arvioimme sen avulla saavamme parhaiten työntekijän oman kokemuksen esille. Teemahaastattelun avulla voidaan tarkastella kaikkia yksilön kokemuksia, ajatuksia, uskomuksia ja tunteita. Teemahaastattelu huomioi, että ihmisten tulkinnat asioista sekä heidän asioille antamansa merkitykset ovat keskeisiä. Haastattelu perustuu kahden ihmisen väliseen viestintään, jonka pohjana on kielen käyttö. Vuorovaikutus koostuu ihmisten sanoista, niiden merkityksestä ja tulkinnasta. (Hirsjärvi, Hurme & Sajavaara 2009, 48.)

Teemahaastattelua on käytetty viime vuosina paljon tutkimusmenetelmänä. Siinä vastaaja pääsee vastaamaan vapaamuotoisesti, jolloin kerätyn materiaalin voi katsoa edustavan vastaajan puhetta itsestään. Teemat takaavat, että jokaisen haastateltavan kanssa on puhuttu samoista asioista. (Eskola, J. & Suoranta, J. 1998, 88–89.) Teemahaastattelu vastaa enemmän strukturoimatonta haastattelua kuin strukturoitua ja sitä kutsutaankin puolistrukturoiduksi haastattelumenetelmäksi. Haastattelun näkökulma, aihepiirit ja teema-alueet ovat kaikille samat. (Hirsjärvi ym. 2009,48.)

Haastateltavien omaa kokemusta on hankala saada esille hyvin tarkasti rajatuilla kysymyksillä. Teemahaastattelussa mielestämme oli tutkimuksemme kannalta etuna se, että haastateltavien voidaan antaa vastata kysymyksiin sillä tavoin, kun he kysymyksen ja asian ymmärtävät. Ennakkoon rakennettu teemahaastattelurunko ohjaa kuitenkin meitä haastattelijoina, jotta kaikki haastattelun teemat tulisivat käytyä läpi.

Tutkimuksemme teemahaastattelurungon (liite1) rakensimme yhtäaikaaisesti teoriaan tutustuen syksyllä 2008. Haastattelumme teemat nousevatkin hyvin vahvasti teorian pohjalta. Ensimmäisessä teemassa keräsimme haastateltavaan ja hänen projektiinsa liittyviä perustietoja, jonka pohjalta oli tarkoituksena vastata ensimmäiseen tutkimuskysymykseemme. Halusimme siis saada selville minkälaista projektityö on ja löytyykö projektityöntekijöistä yhteneväisiä piirteitä. Hyvinvointiteemaa rakentaessa tutustuimme siihen kuinka hyvinvointia voidaan tutkia ja kuvata. Tutustuimme erityisesti työolotutkimukseen ja Moilasan käyttämään elämisen hallinnan käsitteeseen, joita mukaillen kokosimme omia haastattelukysymyksiämme. Pohjasimme kysymykset koskemaan samoja teemoja kuin työolotutkimuksessa, koska ajatuksena oli verrata saamiamme tuloksia myöhemmin tämän tutkimuksen tuloksiin. Koska hyvinvointia voidaan kuvata kulloisessakin tutkimuksessa tutkimuksen edellyttämällä tavalla, rakensimme hyvinvointiteemamme niistä asioista, jotka vaikuttavat yksilön hyvinvointiin. Haastattelurungossamme muotoilimme kysymykset onnellisuudesta ja työtyytyväisyydestä käyttäen asteikkokysymystä. Asteikkokysymysten avulla saimme vastauksia, joita voimme verrata keskenään. Elintaso kartoitimme pyytämällä haastateltavaa



vertaamaan omaa elintasoaan keskiverto suomalaiseseen elintasaan. Koska hyvinvointi oli suuri osa tutkimustamme, jaoimme teeman pienempiin teema-alueisiin. Näitä teema-alueita olivat elintaso ja palkka, työtyytyväisyys, onnellisuus ja sitoutuminen työhön. Hyvinvointiteemalla pyrittiin vastaamaan toiseen ja kolmanteen tutkimuskysymykseen.

### **7.3 Haastattelun toteuttaminen**

Loka-marraskuun aikana 2008 keräsimme tietoja Jyvässeudulla toimivista sosiaalialan projekteista tavoittaaksemme projektityöntekijöitä. Haimme tietoja Internetistä, opettajilta ja vierailevilta luennoitsijoilta. Kun olimme saaneet eri projektityöntekijöiden yhteystietoja, lähestyimme sähköpostitse ja henkilökohtaisesti näitä henkilöitä. Ensimmäiset neljä haastateltavaa saimme mukaan kysymällä suostumusta henkilökohtaisesti. Olimme jo etukäteen sopineet yhden haastatteluista olevan koehaastattelu, koska haastateltava oli entuudestaan tuttu ja luotimme siihen, että hän pystyy kommentoimaan haastattelurunkoa ja antamaan meille kehittämisideoita. Muille kolmelle lähetimme sähköpostia sopiaksemme sopivan ajankohdan haastattelulle. Projektityöntekijöiden vastatessa myönteisesti kyselyihimme, aloimme arvioida sitä, kuinka saisimme tutkimusjoukosta mahdollisimman monipuolisen. Teimmekin lisäkyselyitä haastatteluihin sen mukaan, miten halusimme muokata tutkimusjoukkoamme. Kaikki projektityöntekijät, joita pyysimme haastateltaviksi, suostuivat osallistumaan tutkimukseemme. Haastateltavamme työskentelivät erilaisissa sosiaalialan projekteissa. Heidän asiakasryhmänsä ulottuivat lapsista aikuisiin.

Halusimme, että tutkimukseemme osallistuu sekä miehiä, että naisia. Lopulliseksi määräksi muotoutui viisi naista ja kaksi miestä. Tavoitteenamme oli saada haastatelluksi eri elämäntilanteissa olevia työntekijöitä. Tähän tavoitteeseen päästäksemme valitsimme haastateltavia eri ikäryhmistä. Kun olimme saaneet seitsemän haastattelua kokoon, totesimme, että aineisto sisältää sekä miehiä, että naisia ja ikäjakauma oli mielestämme riittävä kuvaamaan eri elämäntilanteessa olevia henkilöitä. Lopullinen haastattelujen lukumäärä tutkimuksessamme oli siis seitsemän.

Haastattelut sovimme jokaisen haastateltavan kanssa heidän aikataulujensa ehdoilla. Pohdimme haastattelujen toteuttamispaikkaa ennen haastattelujen aloittamista. Mietimme ensin sitä, että vaikuttaako haastattelujen tekeminen haastateltavien omassa työympäristössä haastattelujen tuloksiin.

Haastateltavien kautta tuli kuitenkin viesti, että heille sopivin vaihtoehto haastattelun toteuttamiselle oli heidän oma työpaikkansa. Koska lopullinen ajatus haastattelupaikasta tuli haastateltavilta itseltään, arvioimme, että haastattelu heidän omassa työympäristössään ei muodosta riskiä tutkimuksen luotettavuudelle.

Kun haastattelu nauhoitetaan, saadaan tilanteesta säilymään olennaisia asioita. Kahden haastattelijan käyttö olisi mahdollistanut meille haastattelujen kirjaamisen käsin. Haastattelujen tallentaminen säilyttää kuitenkin haastateltavien puheessa sanatarkan vastauksen ja erilaiset äänen vivahteet. (Hirsjärvi ym. 2009, 92.) Täten päädyimme nauhoittamaan tekemämme haastattelut. Haastattelut tallennettiin käyttämällä kannettavan tietokoneen Audacity- ohjelmaa sekä puhelimen nauhoitinta. Siirsimme nauhoitetut haastattelut puhelimen muistikortilta toiselle tietokoneelle.

Koehaastattelussa havaitsimme, että haastattelurunkomme oli sujuva, ja sen avulla saimme työntekijän kokemuksen esille. Kysymykset olivat ymmärrettäviä, ne eivät sisältäneet haastateltavalle vieraita käsitteitä eivätkä ohjailleet haastateltavan vastauksia liikaa. Koehaastattelun jälkeisen palautteen ja kokemuksen perusteella emme joutuneet tekemään suuria muutoksia haastattelurunkoomme. Vaihdoimme muutaman kysymyksen järjestystä, mutta sisällöt säilyivät samana. Tällä pyrimme edistämään rungon sujuvaa etenemistä entisestään. Koehaastattelu poikkeaa muista haastatteluista myös siltä osin, ettei vapaan sanan osuutta ole tallennettu. Haastattelun tarkoituksena oli myös testata haastattelujen tallentamista, joka arvelutti meitä etukäteen. Pelkäsimme sitä, saako tallennusmenetelmällä haastateltavan äänen tarpeeksi selkeästi kuuluviin litterointia varten. Koehaastattelussa oli tietokoneen ja puhelimen lisäksi käytössä kasettinauhuri, mutta varsinaisista haastatteluista jätimme tämän pois, koska

muut tallennusmenetelmät olivat tarkkoja ja luotettavia. Tallentaminen tietokoneen ja puhelimen avulla helpotti aineistomme jatkokäsittelyä. Koska haastattelurunkoon ei tarvinnut tehdä suurempia muutoksia ja asiasisällöt eivät poikkeaa muista haastatteluista, on koehaastattelu yhdenvertainen verrattaessa muihin haastatteluihin ja käytämmekin sitä osana tutkimusaineistoa.

Haastattelumme sijoittuvat ajallisesti pitkälle välille. Mielestämme se ei vaikuttanut tutkimustuloksiin, koska teimme haastatteluja saman päivän aikana useampia. Haastattelupäivät kuitenkin sijoittuvat muun koulutyön kuormittavuuden vuoksi etäälle toisistaan ja tämä pidensi haastattelujen suorittamisen ajanjaksoa. Ensimmäiset haastattelut tehtiin tammikuun 2009 alussa ja viimeinen toukokuussa 2009.

Haastattelutilanteissa oltiin työntekijöiden työtiloissa. Tilat olivat hyvin rauhallisia ja puitteiltaan haastatteluun sopivia. Haastattelutilanteissa läsnä oli haastateltava ja haastattelijat, lukuun ottamatta yhtä haastattelua, jota seuraamassa oli työharjoittelussa oleva opiskelija. Viimeisen haastattelun tekemiseen ei osallistunut kuin toinen haastatteliijoista aikataulu ongelmien vuoksi. Määrittelimme ennakkoon roolit haastattelussa. Toinen kysyi haastateltavalta kysymykset haastattelurungon mukaisesta, ja toinen havainnoi ja seurasi tilannetta. Haastattelun jälkeen arvioimme toimintaamme, roolien toteutumista, sekä annoimme palautetta toisillemme.

Opiskelijan mukanaoloa haastattelutilanteessa arvioitiin ennen haastattelun aloittamista ja totesimme, ettei sillä ollut vaikutusta meidän työskentelyymme. Toisaalta, koska harjoittelijan läsnäolo tuli haastateltavan ehdotuksesta oletamme, ettei se vaikuttanut haastateltavan vastauksiin. Haastateltava oli selkeästi keskustellut opiskelijan kanssa ennen paikalle tuloamme hänen roolistaan haastattelun aikana eikä opiskelija haastattelun aikana millään tavalla osallistunut haastattelun kulkuun.

Haastattelut toteutettiin pääosin keskeytyksettä. Yhdessä haastattelussa sovimme yhteisesti etukäteen pitävämme kahvitaun kesken haastattelun.

Kahvitauko tuli kesken haastattelun, mikä saattoi vaikuttaa haastattelun kulkuun. Pyrimme kuitenkin varmistamaan haastattelun luotettavuutta palaamalla tauon päätteeksi taukoa edeltävän ajan teemaan. Mielestämme kahvitauon vuoksi vastausten luotettavuus ei heikentynyt vaan voidaan ajatella, että sillä oli vastauksia parantava vaikutus. Tätä perustelemme sillä, että haastateltava vastasi kysymyksiin hyvin laajasti, ja ajallisesti haastattelun kesto verrattaessa muihin haastatteluihin oli pitkä.

Haastattelutilanteissa ilmeni haastateltavien halukkuus osallistua tutkimukseemme. Mielestämme tämän pystyi havaitsemaan haastatteluilmapiirin rentouden ja luontevuuden perusteella.

#### **7.4 Aineiston käsittely**

Litteroinnilla tarkoitetaan tallennetun laadullisen aineiston kirjoittamista puhtaaksi sanatarkasti. Se voidaan tehdä joko koko kerätyistä aineistosta tai valikoiden. Aineiston litterointiin ei ole yksiselitteistä ohjetta. Litteroinnin tarkkuuteen vaikuttaa analysointivaiheen menetelmät. (Hirsjärvi ym. 2007, 217.) Litteroimme haastattelut sanatarkasti poistamalla ainoastaan sellaiset asiat, joiden perusteella haastateltavat pystyttäisiin tunnistamaan.

Haastattelujen purkaminen litteroimalla tapahtui kesän 2009 aikana, jolloin jaoin haastattelut ja litteroimme ne kumpikin omalla tahollaan. Koska useampi haastattelu toteutettiin samana päivänä, litterointi heti haastattelun jälkeen ei olisi ollut käytännön syistä mahdollista. Toisaalta jos litterointi olisi suoritettu heti haastatteluiden jälkeen, se olisi saattanut olla helpompaa, koska haastattelut olisivat olleet vielä paremmin muistissamme. Se, että haastattelut oli jaettu molemmille, antoi kummallekin vapautta litteroida haastattelut omien aikataulujen mukaan. Tämä toi myös sen mahdollisuuden, että yksittäisen haastattelun litterointiin pystyi järjestämään tarpeeksi aikaa eikä haastattelua tarvinnut litteroida pienissä osissa.

Analysointitapaa valittaessa pääperiaate on valita sellainen tapa, joka parhaiten tuo vastaukset tutkimusongelmiin. Vaihtoehtoja on tarjolla paljon, eikä selkeitä sääntöjä ole olemassa. Tavallisimmat analyysimenetelmät ovat teemoittelu, tyypittely, sisällön erittely, diskurssianalyysi ja keskusteluanalyysi. (Hirsjärvi ym. 2007, 219.)

Litteroituamme aineiston aloimme luokitella sitä haastattelun teemarungon mukaisesti. Tämä tapahtui siten, että tulostimme litteroidun tekstin ja yhdistimme haastateltavien vastaukset kunkin kysymyksen alle niin, että kysymysrunгон kysymyksen alta näkyi kunkin haastateltavan vastaus. Kirjoitimme ja tiivistimme saamamme vastaukset tuloksiksi tutkimuskysymysten mukaiseen järjestykseen.

## **7.5 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Tutkimusta tehtäessä on tärkeätä arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta kohentaa tutkimuksen toteuttamisen tarkka kuvaaminen. (Hirsjärvi ym. 2007, 227.) Olemme kuvanneet edellä tutkimuksemme toteuttamista. Tässä kappaleessa tarkennamme niitä osa-alueita, jotka mielestämme olivat myös osaltaan vaikuttamassa tutkimuksemme luotettavuuteen ja pätevyyteen, sekä tutkimuksemme eettisyyteen.

Tutkimuksemme luotettavuutta lisää mielestämme valintamme käyttää teemahaastattelu menetelmää. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa perehdyimme kattavasti aiheeseemme liittyvään kirjallisuuteen ja rakensimme mielestämme tutkimuksen kannalta kattavan ja oleellisen teoriapohjan. Teoriapohjan rajauksen onnistumista mielestämme kuvaavat saadut tulokset. Tutkimuksemme pohjalta voimme vastata tutkimuksen alussa asetettuihin tutkimusongelmiin. Haastattelurunkomme pohjautui vahvasti teoriaan ja se mielestämme tukeekin tulostemme luotettavuutta. Teemahaastattelu menetelmänä toi mahdollisuuden saada haastateltavien kokemus esille. Haastattelu runkomme perusteella tulikin ilmi asioita, joita emme uskoneet kysymyksistä nousevan. Mielestämme rungossa ei ollut sellaisia kysymyksiä,

joita haastateltavat eivät olisi ymmärtäneet. Tämän varmistimme sillä, että kysyessämme esimerkiksi elintasosta kartoitimme ensimmäisellä kysymyksellä mitä haastateltava mieltää kuuluvan elintason, ja vasta sitten lähdimme syventämään kysymystä hänen kokemukseensa.

Haastattelurungossamme olemme myös kysyneet samaa asiaa ikään kuin varmistuskysymyksillä, joka myöhemmin osoittautuikin järkeväksi.

Esimerkkinä tällaisesta kysymyksestä on kysymys terveydestä. Kysyimme projektityön terveysvaikutuksia, jonka jälkeen kysyimme työn henkistä ja fyysistä kuormittavuutta. Näillä kolmella erillisellä kysymyksellä pystyimme luotettavasti rakentamaan kuvan työntekijän kokemasta terveydestä ja työn vaikutuksesta siihen.

Haastattelemalla saatua aineistoa käsitelimme luotettavasti ja eettisiä periaatteita noudattaen. Luotettavuus tarkoittaa sitä, että kuvaamme haastattelutilanteet ja niiden etenemisen tarkasti. Pohdimme tilan ja tilanteiden vaikutusta tuloksiin haastattelun toteuttaminen kohdassa (ks s.30,32).

Haastattelutilanteista nousee pohdittavaksi, ettei viimeisen haastattelun suorittamisessa ollut läsnä kuin toinen haastattelija. Mielestämme tämä ei ollut kuitenkaan tulosten kannalta merkittävää.

Tuloksia analysoitaessa keskustelimme tulosten tulkittavuudesta paljon keskenämme. Mielestämme tuloksia voidaan pitää luotettavina, koska päädyimme keskusteluissamme antamaan asioille samoja merkityksiä. Aineiston eettistä käsittelyä kuvaa se, että jo varhaisessa vaiheessa poistimme kaikki tunnistettavuustiedot tuloksistamme. Säilytimme keräämäämme materiaalia siten, ettei ulkopuolisilla ollut mahdollisuutta päästä siihen käsiksi. Tuhoamme tutkimuksen valmistumisen jälkeen kaiken keräämämme materiaalin. Luotettavuuteen ja eettisyyteen vaikuttaa mielestämme myöskin se, että ennen haastattelujen aloittamista kerroimme haastateltaville tutkimuksemme tarkoituksesta, aineiston käsittelystä, salassapitovelvollisuudesta sekä tulosten julkaisemisesta. (Liite 2)

## 8 TUTKIMUKSEN TULOKSET JA JOHTOPÄÄTÖKSET

### 8.1 Projektityöhön hakeutuminen

Tutkimuksen tuloksia lähdimme purkamaan kahdesta eri näkökulmasta. Ensimmäisenä näkökulmanamme oli projektityö. Projektityötä tehdään monella eri alalla ja sosiaalialallakin sitä voidaan toteuttaa monin eri muodoin. Tuloksissa esitämme haastatteluissamme esille nousseen näkemyksen projektityöstä sekä siitä, miten haastateltavamme projektityön kokevat. Haastattelun tuloksia ei voida suoraan yleistää projekteissa työskenteleviin, vaikka käytämmekin tekstissä yleisesti projektityön ja projektityöntekijän käsitteitä. Jotta voitaisiin ymmärtää haastateltaviemme kokemusta projektityöstä työsuhteen muotona, tuomme esille, mitä projektityö on meidän tutkimuksessamme ja minkälaista työhön liittyvää taustaa haastattelemillamme henkilöillä on.

#### 8.1.1 Projektityön luonne sosiaalialalla

Projektit, jossa haastateltavamme työskentelivät, olivat kestoaltaan yleisimmin kolme vuotta. Kaksi projekteista kesti kymmenen, yksi viisi ja yksi neljä vuotta. Projekteissa työskennellään muun muassa lastensuojelun ja maahanmuuttajatyön parissa. Työsuhteet eivät kuitenkaan välttämättä vastanneet projektin kestoja. Viiden työsopimus oli tehty rahoituksen mukaan projektin loppuun. Kahden työsopimukset kirjoitetaan vuosi kerrallaan riippumatta projektin kestosta. Haastatteluhetkellä projekteja oli ajallisesti jäljellä 1-4 vuotta, yleisimmin yksi vuosi. Projekteissa työskennellään haastattelumme mukaan eri nimikkeillä. Eniten käytetty nimike oli projektityöntekijä. Sosiaalialan projekteissa voidaan työskennellä hyvin erilaisilla koulutuksilla. Yleisin koulutus projektityöntekijöillä oli sosionomin tutkinto. Vastaajien joukosta löytyi myös restonomi ja yhteiskuntatieteiden maistereita. Vastausten mukaan erilaisten koulutusten katsotaan vastaavan työtä projektissa hyvin. Ne henkilöt, joiden koulutus ei ole varsinaisesti

sosiaalialan koulutusta, kokevat, että omakohtaisen kiinnostuksen ja kokemuksen kautta osaaminen kuitenkin vastaa työtä projektissa.

*Haastateltava 1: Ainakun käyn JAMK:ssa niin ajattelen, että monista justiin sosiaalialan opiskelijoista tulee joskus projektin työntekijöitä.*

*Haastateltava 4: No ehkä tällaista virallista koulutusta ei(vastaa), mutta mä oon pitkään ollut tässä tän aiheen piirissä pitkään muuten. Vapaaehtoistyössä ja yhdistystoiminnassa ollu mukana ja näin että se virallinen koulutus ei ole, mutta tämä muu elämäkoulu ehkä.*

Projektityötä ajatellaan toisaalta tehtävän yksin ja toisaalta työyhteisössä. Haastateltavamme mielsivät, että työyhteisö voi koostua henkilöistä, jotka tekevät työtä samassa projektissa tai henkilöistä, jotka työskentelevät samoissa tiloissa. Vastaajistamme kaikki kuitenkin kokivat kuuluvansa jonkinlaiseen työyhteisöön. Työn sisällöistä ja sen toteutuksesta ollaan usein kuitenkin vastuussa itse. Vaikka projektityöntekijällä olisikin projektin ulkopuolella työyhteisö, jossa on mahdollisuus pohtia ja keskustella työstä, käytännön tasolla muu työyhteisö kuitenkin harvoin ymmärtää projektissa tehtävää työtä. Kaikki haastateltavamme pitävät kuitenkin työyhteisön merkitystä suurena ja työhyvinvointia lisäävänä tekijänä. Ne haastateltavat, joilla työyhteisö on, kertovat sen olevan kuin tiimi. Se tuo asiantuntijuutta ja osaamista sekä lisää työtyytyväisyyttä. Niiltä haastateltavilta, joilta työyhteisö projektin sisällä puuttui, kysyimme, mikä merkitys työyhteisön puuttumisella on. He kertoivat, että työyhteisön puuttumisella on iso merkitys. Myös työolotutkimuksessa on tutkittu työyhteisön merkitystä ja ainoastaan noin prosentti suomalaisista palkansaajista työskentelee kokonaan yksin. Työolotutkimuksen mukaan sosiaaliset suhteet työpaikalla lisäävät esimerkiksi työssä viihtymistä. (Lehto & Sutela 2008, 77.)

*Haastateltava 0: Sekä että. Projektissa on kaksi osaa, josta toinen kuuluu mulle vastuullisena ja siinä joutuu tekemään niitä*



*päätöksiä yksin ja kehittämään niitä työntekijäasioita yksin. Mutta toisaalta on aina se työyhteisö, jonka kanssa voi niitä asioita sitten peilata eli sekä että.*

*Haastateltava 0: Työyhteisö se että se on hyvä vaikuttaa siihen, että työssä jaksaa ja täällä on mukava olla se on sellainen työtyytyväisyyteen vaikuttava tekijä että työyhteisö on hyvä.*

*Haastateltava 4: Onhan sillä suuri merkitys, että jos tätä ihan itsekseen tekisi, niin kyllä olisi todennut ensimmäisen kahen kuukauden jälkeen, ettei tästä tule yhtään mitään.*

*Haastateltava 6: Se justiin että olisi joku muukin joka tekisi samalla sapluunalla tätä työtä. Ois jotain keskusteluja, tukea et onhan se, että tässä on sinällensä yksin näitten asioiden kanssa.*

Projektityön ominaispiirteet nousevat myös haastatteluidemme pohjalta esille. Hyvinä ominaisuuksina pidetään sitä, että se on kehittämistyötä, siinä saa vaikuttaa työn sisältöön ja työtapoihin ja projekteilla on selkeät raamit. Projektia suunniteltaessa sille rakentuu selkeät tavoitteet ja aikataulu. Näiden ennalta määritettyjen raamien puitteissa työntekijä saa vaikuttaa itse siihen, kuinka työtään toteuttaa.

Huonoina puolina nousee esiin työn määräaikaisuus ja juurtumattomuus. Määräaikainen työ tuo työntekijälle taloudellisen epävarmuuden. Yksi vastaajista nostaa esille myös asiakasnäkökulman. Projektin päätyttyä asiakasprosessit saattavat jäädä kesken ja tämä tuo epävarmuutta asiakkaille. Toinen huono puoli on juurtumattomuus. Projektissa saavutetut tulokset eivät siirry toimintakäytänteiksi projektin jälkeen.

*Haastateltava 0: No projektityö on kehittämistyötä aina.*

*Haastateltava 5: Kyllä mulla vapaat kädet on. Itse päätän ja oma idea tää projekti ja oma suunnitelma ja itsekin pystyin suunnitella sen työn.*

*Haastateltava 6: No kyllä kyllä projektissa on aika sellanen suuri vapaus tehdä siitä oman työntekijänsä näköstä*

*Haastateltava 2: No just se jatkuva taloudellinen epävarmuus jos aattelee niinkun elämän suunnittelua eteenpäin ja tota noin niin esimerkiksi just se, että uskaltaako ottaa asuntolainan varsinkin jos on perheessä kaksi niin kuin meillä oli molemmat tälläisiä pätkätyöläisiä.*

Haastateltavamme kertovat projekteja olevan sosiaalialalla tällä hetkellä paljon. Heidän mielestään käytännön työtä tekevien keskuudessa on havaittavissa väsymystä projekteja kohtaan. Voimavaroja pitäisi projektien sijaan keskittää perustyöhön ja sen kehittämiseen. Projektityöntekijät kokevat juurtumisen olevan iso ongelma. He pohtivat onko työ hukkaan heitettyä ja mitä työstä seuraa ja jää jäljelle. Yksi tuokin esille sen, että hänen asiakasryhmänsä keskuudessa on Suomessa ollut toteutettu noin 400 projektia, joista kahdesta on jäänyt jotain elämään. Projektin epäkohdaksi mainitaan myös se, että työntekijä joutuu usein tekemään sellaistaakin työtä, joka ei varsinaisesti kuulu rahoittajalle määriteltäviin projektin tavoitteisiin.

### 8.1.2 Projektityöntekijän piirteitä sosiaalialalla

Projekteissa työskentelee pitkänlinjan moniosaajia. Moniosaajuus mielestämme koostuu siitä, että työntekijät eivät ole siirtyneet suoraan koulusta projektin työntekijöiksi, vaan heillä on kokemusta erilaisista ja eri sisältöisistä sosiaalialan töistä sekä elämäkokemusta. Yksi haastateltavista kertookin, että hänen mielestään projektityöhön ei sovellu vastavalmistunut. Projekteissa työskennellään hänen mukaansa yksin. Työntekijällä tulee olla vahva itsetunto, jotta pystyy saavuttamaan aseman verkostossa ja

työyhteisössä. Tulosten mukaan työntekijät projekteissa eivät ole kovin nuoria. Tätä perustelemme sillä, että tutkimuksemme projektityöntekijöiden keski-ikä 39,3 vuotta on lähellä kaikkien palkansaajien keski-ikää 42,2 vuotta. (Lehto & Sutela 2008,17.)

Projektityöntekijöillä on aikaisempaa kokemusta määräaikaisista työsuhteista ennen siirtymistä projektin työntekijöiksi. Useammalla oli kokemusta myös projektityöstä aikaisemmin. Vain kaksi oli työskennellyt vakituisissa työsuhteissa ennen projektityötä.

*Haastattelu 2: Kaikki on ollut tätä pätkää, siis todellakin. Koko työelämän olen tehnyt yhtä pätkää. Miehellä samoin, et meitä on vielä kaks niinku tällästä samassa perheessä.*

Kysyttäessä sitä, millaiset asiat vaikuttivat siihen, että on hakenut nykyistä työtään, suurin osa vastaajista kertoi elämäntilanteen olleen käännekohtassa. Näitä käännekohtia olivat äitiyslomalta paluu, edellisen projektin päättyminen ja projektin jatkorahoitus. Projekti tuli vastaan varteenotettavana vaihtoehtona.

*Haastateltava 6: Olin aika kuormitettuna täällä (...) et ihan niinku oli tosi väsynyt, mutta sitten tietysti ihan vaihtelun halukin oli.*

## **Johtopäätökset**

Teoriassa esille tuotu Juha Siltalan (ks.s.7-8) näkemys suomalaisesta työelämästä ja sen huonontumisesta näyttäytyy tutkimuksessamme samansuuntaisena. Kuten Siltala toteaa, elinikäinen työsuhde ei ole enää itsestäänselvyys. Haastateltaviemme työhistoria koostuu erilaisista määräaikaisista työsuhteista. Tutkimuksemme pohjalta tulee ilmi se, että määräaikaisessa työsuhteessa työskentelevät solmivat uusia määräaikaisia työsuhteita helpommin. Voidaanko ajatella, että työelämän muutos on tuonut tullessaan sellaisia työntekijöitä, jotka työskentelevät ainoastaan

määräaikaisissa työsuhteissa? Pohdimme myös sitä, miksi vain kahdella haastateltavistamme on ollut elämänsä aikana vakituinen työsuhde, vaikka haastateltavien joukosta löytyi iältään sellaisia henkilöitä, jotka ovat olleet työelämässä mukana jo silloin, kun se oli vakaata ja työsuhteita solmittiin toistaiseksi voimassaoleviksi.

Wilskan tutkimuksen Joutaako työ- Joutaako perhe? mukaan tutkimukseen haastatelluista 80 % vastasi, että työsuhteen määräaikaisuus ei ole oma valinta. Heidän mukaansa määräaikainen työsuhde johtuu siitä, etteivät he ole saaneet pysyvää työtä (Wilska 2005, 26.) Oman tutkimuksemme perusteella emme voi suoranaisesti vetää johtopäätöksiä siitä, hakeutuvatko haastateltavamme ensisijaisesti työhön projektissa vai työskentelemään tietyn asiakasryhmän kanssa. Ainoastaan yksi haastatelluista kertoi selkeästi, että jos tarjolla olisi vakituista työtä, hän ottaisi sen vastaan. Tutkimustuloksemme onkin se, ettei syytä siihen, miksi projektityöhön hakeudutaan, voi yksiselitteisesti määritellä. Kuten työolotutkimuksessakin on kuvattu, syyt miksi määräaikaista työtä tehdään vaihtelevat eikä työntekijöiden joukkoa voi yksiselitteisesti kuvata. Tutkimustulostemme pohjalta voimme kuitenkin sanoa, että haastateltaviemme työnhaku on tullut ajankohtaiseksi eri elämäntilanteista ja olosuhteista johtuen. He kuvaavat työn projektissa tulleen esille varteen otettavana vaihtoehtona ja vastaavan heidän ammatillisiin toiveisiinsa.

## **8.2 Projektityöntekijän kokemus työn vaikutuksesta elämisen hallintaan**

Toisena näkökulmana haastattelutulosten käsittelyssä on ulkoiset ja kokemukselliset voimavarat, jotka vaikuttavat projektityöntekijän elämisen hallintaan. Ulkoisilla voimavaroilla tarkoitetaan koulutusta ja tuloja. Ulkoisia voimavaroja kartoitimme kysymyksillä elintasosta, palkasta ja koulutustasosta. Kokemuksellisia voimavaroilla puolestaan tarkoitetaan tyytyväisyyttä, turvallisuuden tunnetta ja onnellisuutta. Kokemuksellisia voimavaroja kartoitimme kysymyksillä liittyen työtyytyväisyyteen ja sitoutumiseen,

onnellisuuteen ja siihen, pelottaako tulevaisuus. Merkityksellisimmäksi tulokseksi haastateltavien kertomana nousi heidän kokemuksensa turvattomuuden tunteesta. Turvattomuuden tunteen kokeminen liittyi epävarmuuteen projektin jatkosta ja omaan taloudelliseen tilanteeseen projektin päättymisen jälkeen.

### 8.2.1 Ulkoiset voimavarat

#### **Tulot**

Kaikki haastateltavat yhdistivät elintason käsitteen palkkaan ja taloudelliseen toimeentuloon. Lisäksi vastaajat yhdistivät käsitteen yksittäisiin asioihin kuten asunto, terveys, ihmissuhteet ja vapaa-aika. Useimmat kokevat elintasonsa sijoittuvan keskivaiheille verrattaessa suomalaisen keskivertoelintasaan. Yksi kokee sen sijoittuvan korkeammalle.

*Haastateltava 2: Luulen et me ja ollaan joskus katottukin että ollaan siinä aika keskivaiheilla. Et onhan se koulutukseen nähden, et ei olis aikanaan kannattanut sosiaalialaa valita jos hirvittävän isoille palkoille haluaa. Mut se on jo silloin jollain tapaa tienny. Mut ihan tällänen keskiverto.*

*Haastateltava 3: Jaa, varmaan aika, mä luulen että aika keskiverto tällä hetkellä. Sitten kun työt loppuu saattaa olla jotain muuta.*

Tavallisin kokemus projektityöstä saadusta palkasta oli, että palkka on hyvä. Vain yksi kokee, että se on samaa tasoa kuin aikaisemmassa määräaikaaisessa työsuhteessa. Useimmat haastateltavista kokevat, että palkka riittää hyvin perustoimeentuloon.

*Haastateltava 2: Sitä on oppinut aika niukoilla elämään et se niinkun. Aina sitä tarteis enemmän, siis tuntuu että tarteis. Mut sit täytyy aika tarkkaan suunnitella että esimerkiks joku tällänen matkustaminen(...)mutta se sit pitää sinnitellä ja säästää ja tavoitteellisesti. Lisääkin saisi olla, mutta kyllä tässä nyt pärjällään.*

*Haastateltava 6: No kohentavasti että tota kyllähän tällä alalla niinkun projektityössä on ne parhaimmat palkat(...) Niin tota kyllähän tässä tässä on ihan tosi hyvä olla siihen verrattuna et ei niin ihan joka euroo tarte kuukaudessa laskee, eikä talous kaadu siihen jos ostaa farkut.*

Useimmat haastateltavista kokevat, että heidän palkkansa vastaa projektissa tehtävää työtä. Yksi vastaajista kertoo, että hänen palkkansa ei vastaa hänen projektissa tekemäänsä työtä, koska kokee tekevänsä asiantuntijatyötä ja muilla kuin sosiaalialalla siitä maksettaisiin paremmin. Suurin osa kokee myös, että he saavat työstään projektissa koulutuksensa mukaista palkkaa. Haastateltavien vastauksista tulee esille, että arvioidessaan palkkaansa, he vertaavat sitä sosiaalialalla yleiseen palkkatasoon.

*Haastateltava 1: Minä määrittelen sen, että tällä palkalla minä en tee enempää. Sekin on sitä vapautta.*

*Haastateltava 4: Jotenkin se on itsestä kiinni et paljonko sitä tekee. Et vois välillä ajatella et tätä työtä on hirveesti et pitäis saada tästä enemmän mut sitten tietysti mä voin rajata sitä mun työtä hurjasti pienempään määrään ja siitä niinkun .*

## **Koulutus**

Kuten teoriaosuudessa aiemmin on esitetty (ks. s. 8), nousee myös tutkimuksessamme esille, että määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevät ovat korkeasti koulutettuja. Haastatelluillamme on korkeakouluasteen tutkinto, lukuun ottamatta yhtä, jolla oli perusasteen tutkinto. Teorian mukaan (ks. s.8) korkeakoulutus ei välttämättä enää takaa turvattua asemaa työmarkkinoilla.

Tämä näyttäytyikin tutkimuksessamme määrääkaikaisten työsopimusten peräkkäisyytenä haastateltaviemme työhistoriassa.

## 8.2.2 Kokemukselliset voimavarat

### **Työtyytyväisyys**

Kuten suomalaiset palkansaajat (Lehto & Sutela 2008, 205), myös haastateltavamme kokevat työn olevan tärkeää ja merkityksellistä. Työn kerrotaan tuovan elämään vakautta, turvallisuutta ja toimeentulon. Haastateltavat kokevat myös, että työ rytmittää elämää.

*Haastateltava 5: Minulle työ on oikeastaan tosi tärkeä. Ilman työtä en osaisi elää. Joskus pitkällä lomallakin ahdistaa, koska omaa työtä rakastan ja sitä mitä teen.*

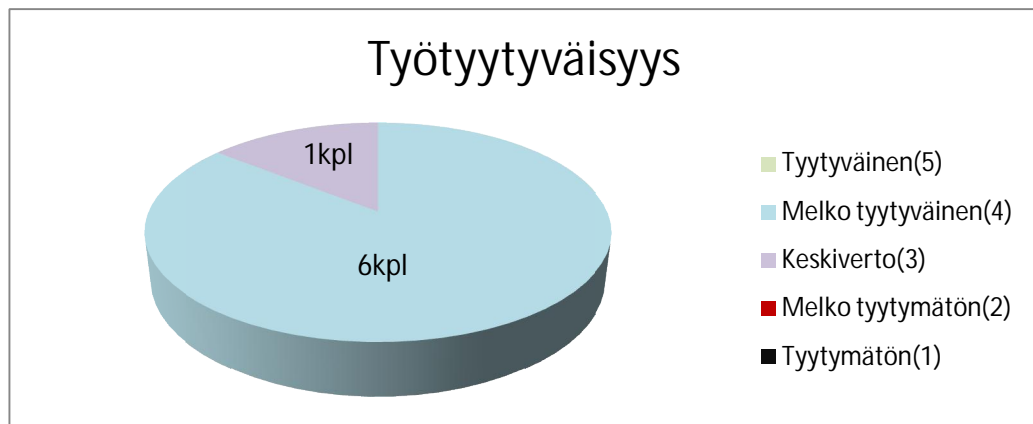
*Haastateltava 6: No kyllähän se sellaista vakautta ja turvallisuutta tuo, että saa sen kuukausittaisen raha-annoksen, että jolla sitten mahdollistuu nää muut asiat.*

Työtyytyväisyyttä kartoitimme asteikkokysymyksellä. Useimmat haastateltavista kokivat olevansa melko tyytyväisiä työhönsä. ( Kaavio 1) Tämä tarkoittaa sitä, että innostus työhön on säilynyt ja työ on mielekästä. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa myös se, että työilmapiiri on hyvä, työn sisältöihin pystyy vaikuttamaan ja työssä saa onnistumisen kokemuksia. Tyytyväisyyttä työhön laskivat työn epävarmuus, jatkumon puuttuminen, työympäristöön liittyvät tekijät, työn sisällön haastavuus ja se, ettei työn merkitystä ja tarvetta huomata muualla.

*Haastateltava 0: Neljä. Se mikä siitä jää puuttumaan että se olis niinkun viisi niin on varmaan niinkun sen jatkumon puuttuminen. Sitä että totta olis tietoisuus siitä, että työt jatkuis vuodenkin*

*päästä. Se varmaan toisi sitä sitten. Tietysti tässä työympäristössä aina on kehittämisen varaa että siihen ei voi olla täysin tyytyväinen.*

*Haastateltava 3: Varmaan nelonen. Se olis muuten vitonen. Eli oon hyvin tyytyväinen kaikkeen muuhun, paitsi sitten tää viimeinen vuosi mikä tää tulee niin siihen liittyy tää epävarmuus mikä tiputtaa sen neloseen. Ehkä puolen vuoden päästä se ois varmaan kolmonen.*



KAAVIO 1: Projektityöntekijöiden tyytyväisyys työhönsä.

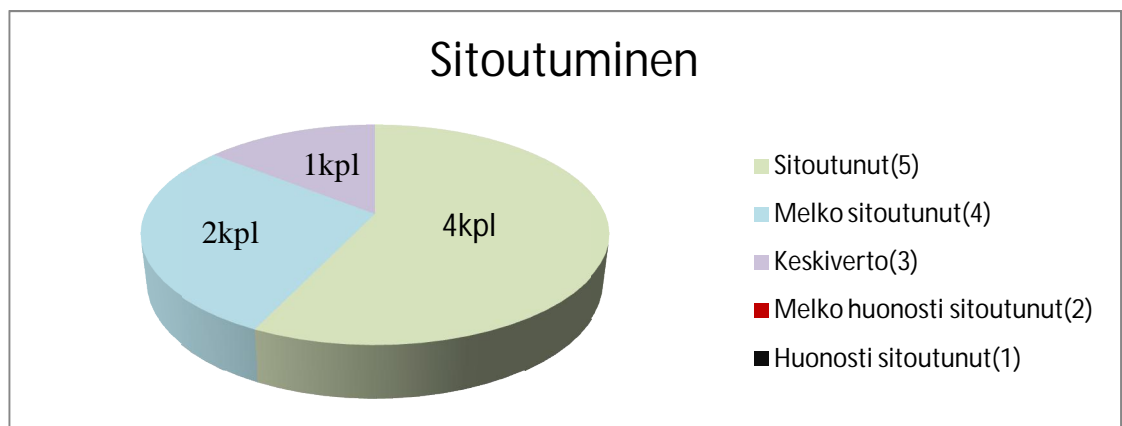
Projektityöntekijät kokivat itsensä sitoutuneiksi työhönsä. (Kaavio 2) He kokivat, että työn määräaikaisuus ei vaikuta negatiivisesti sitoutumiseen. Työntekijät kertoivat, että ovat asennoituneita siihen, että työ tehdään loppuun saakka. Yksi kuitenkin kertoi, että jos saisi vakituisen työpaikan, lähtisi heti. Yksi myös kertoi, että sitoutumiseen vaikuttaa heikentävästi se, että hän joutuu etsimään samanaikaisesti muita töitä. Suurin osa haastatelluista kertoi työn projektissa vastaavan hyvin tai melko hyvin ammatillisiin toiveisiin. Mielestämme tämän voidaan ajatella vaikuttavan työntekijän sitoutumiseen työtään kohtaan.

*Haastateltava 2: Ei oikeestaan. Silloin kun tulin ajattelin että teen sen kolme vuotta niin hyvin kuin suinkin. Että tosissaankin oon enkä lähde kesken(...)*



*Haastateltava 3: Hmm, no tällä hetkellä varmaan se nelonen on varmaan kanssa, koska joutuu kättelemään kanssa muita töitä tällä hetkellä.*

*Haastateltava 5: Kyllä minä mielestäni vitosesta lähtisin. Teen kaiken mitä pystyn. Ihan siitä, että saan paljon täältä. Ja sanoin että tää työ on tosi tärkeä ja asiakkaitten kanssa ylipäättänsä se on mulle tärkeää.*



KAAVIO 2: Projektityöntekijöiden sitoutuminen työhönsä

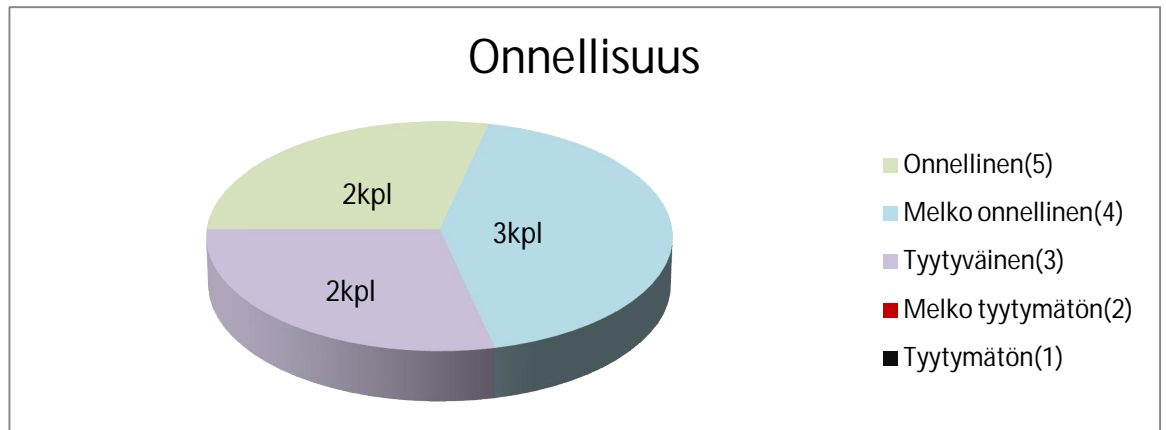
## Onnellisuus

Haastateltavien mielestä onnellisuuteen vaikuttaa ensisijaisesti ihmissuhteet, perhe ja ystävät. Lisäksi onnellisuuteen vaikuttavina tekijöinä mainitaan haasteellinen ja mukava työ, työkaverit, hyvä työympäristö, toimeentulo, terveys ja onnistumiset työssä. Kaikki haastateltavat kokivat itsensä onnellisiksi tai melko onnellisiksi elämässään. (Kaavio 3)

*Haastattelu 0: No kyllä varmaan tämä toimeentulo, terveys, ihmissuhteet ja työsuhteet työkavereihin.*

*Haastattelu 2: Aika peruspalikoista. Se et jos on tälläset arjen peruspalikat ja suhteet niihin tärkeisiin ihmisiin läheisiin kunnossa niin kyllä sitä jo pitkälle pötkii.*

*Haastattelu 5: Asiakkaiden onnistumiset ja onnistumisen kokemukset. Työn kannalta siis. Perheen kannalta on muita asioita esimerkiksi perheen hyvinvointi ja kaverit ja tutut ja ystävät ja sukulaiset.*



KAAVIO 3: Projektityöntekijöiden kokema onnellisuus.

Suurin osa koki projektityön vaikuttavan heidän hyvinvointiinsa positiivisesti. He mainitsivat hyvinvointiin positiivisesti vaikuttavina asioina palkan, työyhteisön, työn mielekkyyden ja vapauden, työtyytyväisyyden ja työn vaikutukset perheeseen.

*Haastateltava 1: Kyllä mä uskon, että siitä kautta se vapaus ja mahdollisuus sitten. Se periaate siitä, että teen niin vähän kuin mahdollista. Et en mä tahallani itseäni uuvuta.*

*Haastateltava 2: No plussana just se tää nimenomainen, tai kun on tavannut monia muissa projekteissa olevia, tää saattaa vaikuttaa tai kuulostaa hirveen siloselta mitä mä puhun mutta tota noinniin, on projekteja ja projekteja. On hirveen erilaisia, vaikka on sama nimike ja näin(...)Se vois vaikuttaa niin kauheen kielteisellä tavalla. Nyt se vaikuttaa kielteisellä tavalla vaan tän määräaikaisuuden kautta, mutta mä tiedostan sen että siinä vois olla paljon riskejä ja huonoja puolia.*

Projektityön koettiin vaikuttavan pääosin positiivisesti perheen hyvinvointiin. Vain yksi toteaa sen vaikuttavan negatiivisesti.

*Haastateltava 2: Aika myönteisesti sillä tavalla että tää joustaa. Ei sinänsä se, että mennään kolmen vuoden pätkissä se ei perheen kannalta oo hyvä asia. Mut sitten tää viikottainen joustavat työajat niin tekee hyvää, helpottaa arkea.*

*Haastateltava 5: Tietysti sitä taloudellista vaikutusta on ja myös itse kun on töitä niin oma pääkin pysyy terveenä ja sillain sitten palkitsee perheen. En oo kotona kiukkuinen sitten.*

Kysyttäessä projektityön terveysvaikutuksia, tulee esiin, että työllä voi olla sekä positiivisia että negatiivisia vaikutuksia yksilön terveyteen. Positiivisena vaikutuksena terveyteen mainitaan työn mielekkyyden yhteys fyysiseen olemukseen. Työtä ei pidetä kuitenkaan fyysisesti kuormittavana. Negatiivinen vaikutus koetaankin työn henkisen kuormittavuuden kautta. Ihmissuhdetyön todetaan myös työolotutkimuksen mukaan kuormittavan työntekijää henkisesti (Lehto & Sutela 2008,65).

### **Turvallisuuden tunne**

Suurin osa haastatelluista oli miettinyt työmarkkina-asemaansa projektin päättymisen jälkeen. Huolimatta huonosta tilanteesta työmarkkinoilla, haastatellut kokevat, että heidän kokemuksellaan ja koulutuksellaan jotain työtä löytyy. Työolotutkimuksen haastateltavat ovat pohtineet omia mahdollisuuksiaan työmarkkinoilla. Tutkimuksen mukaan usko omista työmarkkinavahvuuksista ja tulevaisuudesta oli vahva. Lehto ja Sutela (2008) kuitenkin pohtivat talouden taantumien vaikutuksia tutkimuksen tuloksiin. Työolotutkimuksen aineisto on kerätty kevään 2008 aikana, jolloin talouden taantumasta ei ollut vielä merkkejä. (Lehto & Sutela 2008, 128.) Oma aineistomme on kerätty kevään 2009 aikana, jolloin talouden heikentyminen on jo vaikuttanut työmarkkinoihin. Haastateltaviemme kohdalla, taloudellinen taantuma ei vaikuta heikentävästi heidän kokemukseensa asemasta työmarkkinoilla.

*Haastateltava 3: Jaa sitä on itekkin tässä miettinyt että. Itse asiassa erittäin vaikea sanoa. Tietysti on ollut aika pitkään, erilaisia hommia tehnyt ja vastannut myöskin taloudesta. Mutta täytyy myöntää että en kyllä yhtään tiedä mitä tulevaisuus tuo tullessaan ja miten työmarkkinoilla. Että en osaa sanoa. Luulisin, että sosiaalialalla miehenä, jos on kohtuu paljon kokemusta, saa töitä. Ainakin jollain viiveellä. Se on sitten myöskin omasta motivaatiosta kiinni mitä haluaa tehdä.*

Kysyttäessä projektin päättymisen merkityksiä itselle, yksi haastateltavista ei ole vielä miettinyt aikaa projektin jälkeen, koska projektia on ajallisesti vielä niin paljon jäljellä. Loput haastateltavista kertovat, että projektin päättymisellä on sekä positiivisia, että negatiivisia merkityksiä. Haastatteluista nousee esille selkeästi kaksi haastateltavaan negatiivisesti vaikuttavaa tekijää, joita ovat projektista luopuminen ja työn sisällön jatkumisen epävarmuus sekä työn päättymisen konkreettiset vaikutukset työntekijän omaan elämään. Positiivisena merkityksenä projektin päättymiselle oli se, että uuden työn myötä oppii uutta.

*Haastateltava 1: Kyllä se aina luopumista ja luopumisen surua on ja siinä mielessä sitten jotain sellaista haikeutta myös siinä että sitä myöten menee jotain sellaista hiljaista tietoa, kokemuksellista tietoa häipyä mun mukana, jota ei voi millään siirtää.*

*Haastateltava 3: No varmaan henkilökohtaisesti kun on jonkun mallin suunnitellut et jos se loppuu ja sille ei tuu jatkoja niin. Tottakai siihen on valmistautunut mut kyllä se varmaan niinkun tietyllä tavalla on ehkä jollain tavalla kuitenkin tulee olemaan kuitenkin kova paikka.*

*Haastateltava 5: Aika paljon. Tietysti jos projekti päättyy mä joudun työttömäksi. Ja sitten sen omat jatkosuunnitelmat vaikuttaa kaikki ja perhetilanne. Missä sitten seuraavaksi meinaa olla töissä ja muutanko tästä johonkin. Joutuuko työn perässä menemään jonnekin vai pysynkö täällä. Kaikki vaikuttaa.*

*Haastateltava 0: Työpaikan vaihto on aina mahdollisuus ja se voi olla semmoinen positiivinen koska silloin et jämähdä johonkin kohtaan. Mutta toisaalta mitä enemmän ikää kertyy, sitä*

*enemmän toivois että se olis semmosta jatkuvampaakin. Mut siin on vähän puolensa ja puolensa.*

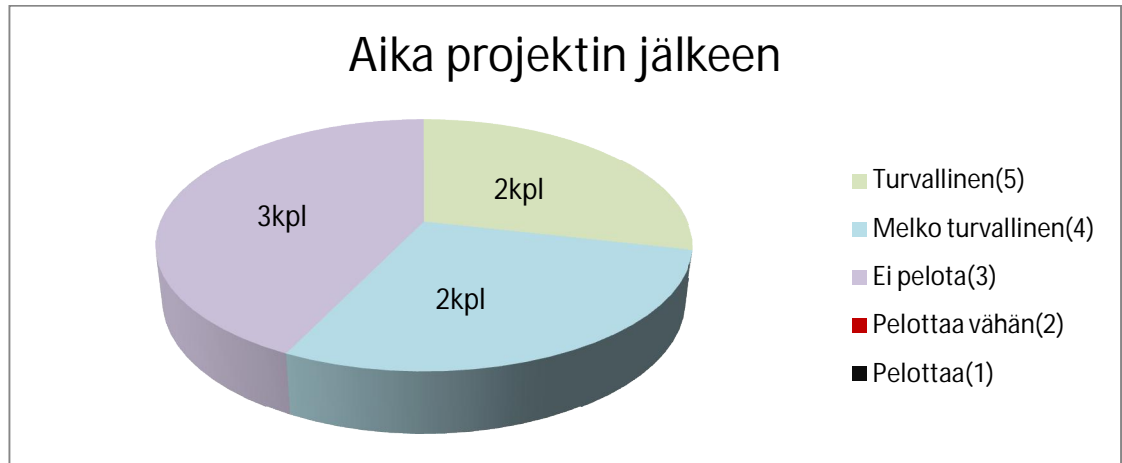
*Haastateltava 6: Osittain varmasti helpotus, osittain haikeus ja sitten varmasti semmosta itsearviointia mitä nyt ois voinut tehdä toisin.*

Suurimmalle osalle haastateltavista projektin päättymisen on merkityksellistä perheen kannalta. Suurimmaksi tekijäksi nousee projektin päättymisen taloudelliset vaikutukset. Yhdestä vastauksesta nousee esille myös vaikutukset perhe-elämän suunnitelmallisuuteen. Tutkimuksemme ei tue väitettä määräaikaisen työn epävarmuuden vaikutuksista esimerkiksi perheen perustamiseen tai muuhun elämisen suunnitteluun, kuten Miettisen (2007, 21) tutkimuksessa todetaan.

*Haastateltava 0: Enpäs tiedä. Ehkä sitten taas mietitään sitä, että missä ollaan töissä ja mitä se tarkoittaa taas sille suunnitelmalliselle elämälle ja sitten taas kun vaihdat työpaikkaa niin alkaa uudet lommat, odotat taas niitä lomina. Se vaikuttaa suunnitelmallisuuteen ei ehkä muuten.*

*Haastateltava 2: No tietysti tälläistä taloudellista uhkaa et milläs sitten asuntolainamaksut raavitaan kasaan jos jää työttömäksi.*

Kysyimme asteikkokysymyksellä sitä, kuinka paljon pelottaa tulevaisuus. Asteikossa numero yksi tarkoitti pelottaa ja viisi tarkoitti turvallinen. Kaksi haastatelluista koki tulevaisuuden täysin turvalliseksi. Toinen kertoi, että aikoo palata vakituiseen työhönsä ja toisella on kokemusta huonostakin taloudellisesta tilanteesta, joten häntä ei tulevaisuus pelottanut sen takia. Kaksi vastaajista koki tulevaisuuden melko turvalliseksi. Toinen heistä kertoo, että taloudellinen tilanne arveluttaa häntä, mutta muuten tulevaisuus ei pelota. Loput kolme kertoivat olevan huolestuneita taloudellisesta tilanteestaan ja uuden työn löytymisestä. (Kaavio 4)



KAAVIO 4: Projektityöntekijöiden kokemus tulevaisuuden turvallisuudesta.

Kysyttäessä minkälaisena haastateltavat näkevät perhetilanteensa projektin jälkeen yksi kertoi, että ei tiedä minkälainen se tulee olemaan. Kolme vastaajista kertoi perheen toimeentulon heikentyvän nykyisestä. He kertoivat tähän vaikuttavan sen, onko töitä vai ei. Loput kolme haastateltavista kertovat perhetilanteensa pysyvän muuttumattomana.

Useimmat haastatelluista kokevat, että elintaso heikkenee projektin jälkeen, jos he jäävät työttömiksi.

*Haastateltava 1: Tota hmm...en usko. Et se ei tästä varmasti parane vaikka perintöjä saataiskin. Todennäköisesti huonontuu varmaankin.*

*Haastateltava 6: No kyllä niin kun tiukemmalle menee, mutta tota toki niin kun pärjää ja niin kun nää tietyt perusasiat saa ihan vaivatta hoidettua mutta ihan taivahan tosi on se, että kyllä ne menot sitten saa tarkemmin laskee.*

## Johtopäätökset

Kuvattaessa toisen ihmisen kokemusta tulee huomioida, että persoonallisuustekijöillä, sekä hänen elämänsä eri areenoilla on vaikutusta

ihmisen kokemukseen. Pessimistinen elämänasenne on yhteydessä epävarmuuden kokemukseen, kun taas koulutuksen katsotaan auttavan sietämään epävarmuutta. Areena käsitteen mukaan koulutus onkin resurssi, jolla voidaan vaikuttaa pääsyyn työmarkkina-areenalle. Eri areenoiden katsotaan tukevan toisiaan ja onnistuminen toisella areenalla parantaa panosta toisella. (ks.s.25–26) Seuraavassa kappaleessa peilaammekin eri resurssien, kuten palkan, onnellisuuden ja hyvinvoinnin vaikutuksia työn ja perheen areenoille.

Työ merkitsee tutkimuksemme tulosten perusteella haastateltaville toimeentuloa, turvallisuutta ja hyvinvointia. Toimeentulo tarkoittaa projektityöntekijän kannalta parempaa palkkaa kuin sosiaalialalla yleensä. Palkalla katsotaan voivan kattaa perustoimeentuloon kuuluvat asiat, kuten elämisen ja asumisen. Työ tuo turvallisuutta palkan muodossa. Haastateltavamme kokivat olevansa onnellisia, mikä onkin hyvinvoinnin yksi osatekijä. Onnellisuus koostui ihmissuhteista, perheestä, tyytyväisyydestä työhön, toimeentulosta ja terveydestä. Haastattelemamme työntekijät eivät kokeneet työtään projektissa fyysisesti raskaaksi, mutta useampi kuormittuvansa työssään henkisesti. Työ koettiin hyvinvointia lisäävänä tekijänä. Palkka, työn sisältö, vapaus ja työn positiiviset vaikutukset perheeseen olivat tekijöitä, joiden koettiin lisäävän hyvinvointia.

Työn merkitys projektissa työskenteleville ei kuitenkaan ole pelkästään positiivista. Projektityö luo tutkimuksemme mukaan työntekijöille epävarmuutta. Projektityöntekijät ovat tutkimuksemme mukaan kuitenkin sitoutuneita työhönsä. Sitoutumiseen vaikutti projektin määräaikaisuus positiivisella tavalla. Työntekijät kokivat myös olevansa tyytyväisiä työhönsä. Maunu ja Kinnunen toteavat kuitenkin (ks.s.24), että epävarmuus koetaan kielteisenä hyvinvoinnin ja työasenteiden kannalta. He kertovat epävarmuuden lisäävän työtytymättömyyttä ja vähentävän sitoutumista työhön. Meidän tutkimuksemme tulos ei kuitenkaan ollut samansuuntainen. Epävarmuuden kokeminen liittyy haastateltavillamme työsuhteen

päättymiseen. Työsuhteen päätyttyä suurin osa koki joutuvansa pohtimaan tarkemmin taloudellista tilannettaan, jos uutta työtä ei heti löydy. Työsuhteen päättymisen ei uhkaa perustoimeentuloa, mutta esimerkiksi asuntolainan takaisinmaksu saattaa käydä haasteelliseksi. Wilskan (2005, 27) tutkimuksen mukaan useimmat määräaikaista työtä tekevät kaipaavat turvallisuuden tunnetta, jonka pysyvä työsuhde pystyy tarjoamaan. Toinen negatiivinen puoli määräaikaisuuteen liittyen on työsuhteen mukanaan tuoma taloudellinen epävarmuus.

### 8.3 Sosiaaliset riskit projektityöntekijöillä

Tutkimuksemme haastattelurunko on rakennettu niin, että sillä pyritään kartoittamaan miten ja mitä sosiaalisia riskejä saadaan vastausten perusteella. Haastattelutuloksiamme mukaan sosiaaliset riskit, kuten työttömyys, pienituloisuus, sosiaaliturvaetuudet, ansiosidonnaiset sosiaaliturvaetuudet ja toimeentulotuki eivät tutkimuksemme perusteella kosketa sosiaalialan projekteissa työskenteleviä. Projektityö on usein pitkäkestoista, eikä sitä pysty vertaamaan lyhyempiin määräaikaisiin työsuhteisiin. Työsuhteen pitkän keston vuoksi työntekijälle kertyy oikeus sosiaaliturvaetuuksiin sekä ansiosidonnaisiin sosiaaliturvaetuuksiin. Toimeentulotukeen haastateltavamme eivät ole oikeutettuja, koska se on aina viimesijainen etuus.

Pienituloisuus ymmärretään riskinä silloin, jos tulot työsuhteen aikana jäävät pienemmäksi verrattaessa toistaiseksi voimassaolevissa työsuhteissa työskenteleviin. Tutkimuksen tuloksien mukaan projektityöstä saatava palkka on parempaa verraten yleiseen sosiaalialan palkkaan. Voidaan siis todeta, että pienituloisuuden riski ei myöskään toteudu projektityöntekijöiden kohdalla.

*Haastateltava 3: Niin en mä tiiä. Se on ihan normaali palkka. Et en mä osaa siihen sen enempää sanoa. Saa palkkaa. Ja*



*projekteissa on meillä ainakin vois sanoa jos keskimäärin ajattelee sosiaalialaa on jonkun verran paremmat palkat.*

Työttömyys puolestaan aiheuttaa haastattemillemme henkilöille epävarmuutta ja pelkoa tulevaisuuden taloudellisesta tilanteesta. Kuitenkin työssäoloehto täyttyy projektissa työskennellessä ja näin ollen työntekijä on oikeutettu työttömyyskorvaukseen tai liiton ansiosidonnaiseen työttömyysturvaan.

*Haastateltava 0: No kyllä se tulee olemaan kutakuinkin sama. En mä usko, että mitään niin katastrofaalista pääsis tapahtumaan että olisin yli kaksi vuotta työttömänä että tipahtaisin ansiosidonnaiselta pois niin en usko siihen.*

Sosiaalisilla riskeillä tarkoitetaan tilannetta, jolloin henkilön perustoimeentulo on uhattuna. Vaikka työttömyys alentaa työntekijän tuloja, riskiajattelun mukaan tästä ei muodostu projektityöntekijän elämälle uhkaa. Kuitenkin elintaso riski toteutuu projektityöntekijöiden kohdalla silloin, kun heidän ansiotasonsa laskee työttömyyden kohdatessa. Ansiotason pudottua, projektityöntekijä ei pysty ylläpitämään samanlaista elintasoa kuin palkkatyössä ollessaan.

*Haastateltava 5: No riippuu siitä saanko töitä vai en. Jos saan töitä tai se projekti jatkuu tai jotain niin sitten se on kyllä hyvin. Mutta jos ei oo sitten tilanne muuttuu huonommaksi. Täytyy sitten vaan miettiä miten elää, elämäntapoja täytyy yrittää muuttaa.*

#### **8.4 Projektityöntekijän muotokuva**

Projekteissa työskennellään projektityöntekijän nimikkeellä. Työstä maksetaan hyvää, koulutuksen ja työn vaativuuden mukaista palkkaa. Koulutus on korkeakoulututkinnon tasoinen ja iältään projektityöntekijä on 39-vuotias.

Hänen työsuhteensa on määräaikainen ja tehty projektin rahoituksen mukaan. Työsuhteen määräaikaisuus on hänelle tuttua, sillä kaikki aikaisemmat työsuhteet ovat olleet myös määräaikaisina. Elintasoan hän kuvaa keskiverto suomalaiseksi elintasoksi. Sosiaalisista riskeistä juuri elintasariski voi toteutua hänen elämässään työsuhteen päättyttyä.

Tulevaisuuden projektityöntekijä näkee, ettei projektin päättymisen jälkeen perhetilanne muutu. Jos uutta työtä ei löydy, toimeentulo heikkenee. Projektityöntekijä kokee asemansa työmarkkinoilla työsuhteen päättymisen jälkeen hyvänä. Työntekijä suhtautuu tulevaisuuteen luottavaisesti.

Projektityöntekijä kokee työnsä olevan kehittämistyötä. Hän kokee työnsä olevan yksinäistä ja vastuullista, mutta saa itse kuitenkin vaikuttaa työn sisältöihin. Sosiaalialan projektityö on hänen mielestään henkisesti raskasta ja määräaikaisuus tuo taloudellista epävarmuutta.

Projektityöntekijän tulee olla itsetunnoiltaan vahva ja kyetä toimimaan asiantuntijana tiimityössä. Projektityöntekijällä on hyvä olla elämäkokemusta sekä työkokemusta erilaisista sosiaalialan töistä. Projektityöntekijä kokee olevansa sitoutunut ja tyytyväinen työhönsä. Hän kokee myös olevansa onnellinen elämässään. Työn merkitys hänelle on suuri.

## **9 POHDINTA**

Valitsimme opinnäytetyön aiheeksi tutkia määräaikaista työtä työsuhteen muotona ja tämä aiheutti aluksi kummastusta. Aihepiirin valinta ei ollut tyypillinen sosionomin opinnäytetyölle. Aihetta pidettiin haastavana, koska sosionomiopintojemme sisällöissä vain sivutaan työn historiaa, hyvinvointia ja

sosiaalisia riskejä, joista muotoutui kuitenkin meidän tutkimuksemme teoreettinen viitekehys. Sosiokulttuurinen näkökulma, johon olemme suuntautuneet, tarjoaa ajatuksen heikompien asioiden puolesta puhumisesta ja yhteiskunnan epäkohtien esille nostamisesta. Tästä näkökulmasta katsoen, opinnäytetyömme vastaa koulutuksemme sisältöä. Sosiaalialalla projektityötä tehdään paljon, mutta mielestämme projektityöntekijöiden kokemus projektityöstä ei tule yhteiskunnallisessa keskustelussa kuuluviin. Viimeistään teoriakirjallisuuteen tutustuessamme löysimme tutkimuksemme punaisen langan. Julkaisussa Hyvinvointi, palvelut ja elämänlaatu Keski-Suomessa(2007,9) kerrotaan, että hyvinvointia ja sen tutkimusta voidaan pitää kansalaisdemokratian osana. Hyvinvoinnin tutkiminen onkin kaikkien kansalaisten oikeus. Kun hyvinvoinnin tutkimisessa tuodaan esille ihmisten subjektiivinen kokemus ja kansalaisnäkökulma, puhutaan heikompien ryhmien puolesta ja kyseenalaistetaan rakenteita. (Siltaniemi ym. 2007, 9.)

Tutkimuksemme tuloksena pystyimme luomaan kuvauksen tyypillisestä sosiaalialan projektityöntekijästä. Vaikka tutkimusjoukkomme koottiin sekä naisista että miehistä ja eri elämäntilanteessa olevista henkilöistä, pystyimme muodostamaan muotokuvan tutkimukseemme osallistuneista projektityöntekijöistä. Yhdistäviä tekijöitä oli muun muassa korkeakoulutus ja työuran koostuminen useista määräaikaista työsuhteista. Toisen tutkimuskysymyksen tuloksista nousi esiin projektityöntekijän epävarmuuden kokeminen työsuhteen päättymisen jälkeen. Työntekijät kokivat työsuhteen määräaikaisuuden aiheuttavan taloudellista uhkaa heidän elämässään. Tämä tutkimustulos vastasi mielestämme omia ajatuksiamme määräaikaisuuteen liittyvistä riskeistä. Tutkimuksen alkuvaiheissa ajattelimme määräaikaisten työsuhteiden olevan työntekijälle työelämän rakenteiden sanelema ja epävarmuuden kokeminen tekee määräaikaista työsuhteesta kokonaisvaltaisesti negatiivisen. Tutkimuksemme tulos on kuitenkin, että vaikka työntekijät kokevat epävarmuutta, projektityö työsuhteen muotona on kuitenkin positiivinen. Opinnäytetyötämme lähdimme suunnittelemaan siltä pohjalta, mitä sosiaalisia riskejä määräaikainen työ tuo työntekijälle. Kuitenkaan tulosten pohjalta voidaan sanoa, että sosiaaliset riskit eivät

näyttäyty projektityöntekijän kokemana projektityössä. Sosiaaliset riskit eivät toteudu, koska projektit ovat pitkäkestoisia ja työntekijälle muodostuu oikeus tukien ansiosidonnaisuuteen kuten sairauspäivärahaan, työttömyysturvaan ja äitiyspäivärahaan. Vaikka kukaan haastateltavista ei suoranaisesti maininnut, projektityöntekijät voivat mielestämme jo työsuhteen aikana varautua aikaan projektin päättymisen jälkeen.

Teoriapohjaa rakentaessamme törmäsimme tilanteeseen, ettei tutkimustietoa sosiaalialan projektityön kokemuksista ole juurikaan saatavilla. Olemassa oleva aineisto on melko vanhaa tai se on osana eri projektien raportteja, jolloin se on hankalasti löydettävissä. Määräaikaisen työn tutkimuksessa projektityö ei nouse erityisesti esille, vaan on vain yksi osa määräaikaista työtä. Erityispiirteidensä osalta projektityö kuitenkin mielestämme poikkeaa muusta määräaikaisesta työstä eikä näin ollen ole verrannollinen muihin määräaikaisen työn muotoihin. Määräaikaisesta työstä on tehty useita tutkimuksia pohjautuen työn vaikutuksiin suhteessa esimerkiksi perhe-elämään. Näiden tutkimusten pohjalta pystyimme rakentamaan selkeän käsityksen määräaikaisen työn vaikutuksista työntekijälle. Kuitenkin omien tulostemme perusteella totesimme, että määräaikaisen työn vaikutukset ei näyttäyty samansuuntaisena projektiluontoisessa työssä. Teoriapohjaa varten keräämämme tieto määräaikaisesta työstä osoittautui epäoleelliseksi tutkimuksemme kannalta.

Koko opinnäytetyöprosessi on ollut todella haastava ja työläs. Vaikka aloitimme työskentelyn hyvissä ajoin opintojemme ohella, jouduimme työskentelemään syksyn 2009 täysipainoisesti opinnäytetyön parissa. Opinnäytetyön prosessi oli haastava aihevalintamme vuoksi. Aihe oli kuitenkin mielestämme kiinnostava ja se osaltaan helpotti työskentelyämme. Tutkimuksen tekeminen vaati ajallisesti syventymistä aiheeseen ja muun koulutyön ohella näitä hetkiä ei tarjoutunut. Opinnäytetyömme lähti etenemään kunnolla vasta muun koulutyön päätyttyä, jolloin pystyimme paneutumaan aiheeseen täysipainoisesti ja aiheen vaatimalla tavalla.

Työläintä tutkimuksen toteuttamisessa mielestämme oli teoriapohjan rajaaminen ja kokoaminen. Tämä muotoutuikin prosessin edetessä useasti. Mukavin osuus opinnäytetyössämme oli haastattelujen toteuttaminen ja haluaisimmekin kiittää kaikkia haastatteluihin osallistuneita panoksesta opinnäytetyöllemme. Saimme haastattelut helposti ja haastateltavat suhtautuivat tutkimukseemme kannustavasti.

Jatkossa toivoisimme, että työtämme voisi hyödyntää esimerkiksi sosionomi opiskelija, joka pohtii työtä projektissa. Tutkimuksen avulla hän voi mielestämme muodostaa käsityksen mitä projektityö on ja mitä se pitää sisällään. Hän voi myös punnita omien ominaisuuksiensa sopivuutta projektityöntekijäksi. Jatkotutkimuksen voisi tehdä siitä, mitkä tekijät auttavat projektissa työskentelevää sietämään työn määräaikaisuuden tuomaa epävarmuutta. Sosiaalialan projekteista on huonosti saatavissa tietoa siitä, kuinka paljon niitä todellisuudessa on ja mitä niistä jää jäljelle. Mielestämme olisikin hyvä tutkia, ovatko kaikki projektit sosiaalialalla tarpeellisia ja kuinka moni projekteista juurtuu toimintakäytänteiksi.

## LÄHTEET

Alasuutari, P., & Lampinen, M., 2006. Teoksessa Rantala, K., & Sulkunen, P.2006. Projektiyhteiskunnan kääntöpuolia. Tampere: Tammer-paino Oy.

Alvaikko, M., 2006. Teoksessa Rantala, K., & Sulkunen, P.2006. Projektiyhteiskunnan kääntöpuolia. Tampere: Tammer-paino Oy.

Eskola J. & Suoranta J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Euroopan sosiaalirahasto.2007. Viitattu 12.11.2009.  
[http://www.esr.fi/esr/fi/esr\\_suomessa/ohjelmakausi\\_2000-2006/index.jsp](http://www.esr.fi/esr/fi/esr_suomessa/ohjelmakausi_2000-2006/index.jsp). ESR 2000-2006.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P.2009. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P.2007. Tutki ja kirjoita. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Jalava, U., & Virtanen, P.1995. Moniammatillinen projektitoiminta. Avain hyvinvointipalvelujen tulevaisuuteen. Tampere: Tammer-paino Oy.

Jalava, U., & Virtanen, P. 1996. Laatu, innovaatio ja projekti. Hyvinvointipalveluiden kehittämisen ydinkysymyksiä. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Jalava, U., & Virtanen, P. 1998. Tietoa luova projekti. Polku oppivaan organisaatioon. Tampere: Tammer- Paino Oy.

Jokinen, K. & Saaristo, K.2002. Suomalainen Yhteiskunta. Juva: WS Bookwell Oy.

Juuti, P.1991. Työ ja elämän laatu. Oitmäki: Johtamistaidon Opisto JTO. Tutkimuksia sarja 6.

Juuti, P.1996. Suomalainen elämänlaatu. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Kauhanen, M.2002. Määräaikaiset työsuhteet ja toimeentulon riskit. Sosiaali ja terveysturvan tutkimuksia. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Karisto, A., Takala, P. & Haapola, I.1999. Matkalla nykyaikaan. Juva: WSOY.

Karjalainen, V. & Lahti, T. 2001. Kokeilusta käytännöksi. Miten edistää pitkäaikaistyöttömien aktiivikäytäntöjen yleistymistä? Helsinki: Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Raportteja 264.

Kinnunen, U., Feldt, T., & Mauno, S.(toim.)2005. Työ leipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu:Otavan kirjapaino Oy.

L 26.1.2001/55 Perustuslaki. Viitattu 21.10.2009. Valtion säädöstietopankki Finlex. [www.finlex.fi](http://www.finlex.fi), ajantasainen lainsäädäntö, työsopimuslaki.

Lehto A., & Sutela H., 2008. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimuksen tuloksia 1977-2008. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 8.11.2009. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn\\_978-952-467-930-5.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/isbn_978-952-467-930-5.pdf).

Manninen, A. & Miettinen, A.2006. Sovittelua ja sopeutumista. Työn ja perheen yhteensovittamisen kysymyksiä määräaikaista tai osa-aikatyötä tekevien perheissä. Väestöliitto. Väestötutkimuslaitos. Katsauksia E 23/2006. Viitattu 21.10.2009. [http://www.vaestoliitto.fi/mp/db/file\\_library/x/IMG/81845/file/Patkatyontulevaisuus.pdf](http://www.vaestoliitto.fi/mp/db/file_library/x/IMG/81845/file/Patkatyontulevaisuus.pdf).

Matthies, A., 1994. Kehittämistyön dynamiikka- mikä suuntaa katseen ja kuka rajaa kuulon? Teoksessa Lindqvist, T., & Rajavaara, M.(toim.), 1994. Kehittämistyö itseanalyysiin. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskuksen raportteja 8/1994. Helsinki: Hakapaino Oy.

Miettinen, A.2007. Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisten työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. Väestöliitto. Väestötutkimuslaitos.Katsauksia E27/2007. Viitattu 21.10.2009. [http://www.vaestoliitto.fi/mp/db/file\\_library/x/IMG/81845/file/Patkatyontulevaisuus.pdf](http://www.vaestoliitto.fi/mp/db/file_library/x/IMG/81845/file/Patkatyontulevaisuus.pdf).

Moilanen, L. Voimavarat ja elämisen hallinta tyypillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. Työpoliittinen aikakauskirja 3/2002 artikkeleita. Viitattu 16.11.2009. [http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/aikakausi/tak/TAK\\_2002\\_3\\_7.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/aikakausi/tak/TAK_2002_3_7.pdf).

Moisio P., Karvonen S., Simpura J. & Heikkilä M.(toim.)2008. Suomalaisten hyvinvointi 2008. Sosiaali- ja terveysalan tutkimus- ja kehittämiskeskus. Vammala: Vammalan kirjapaino.

Määräaikainen työ. Tilastokeskus. Viitattu 21.10.2009. [http://www.stat.fi/meta/kas/maaraaik\\_tyo.html](http://www.stat.fi/meta/kas/maaraaik_tyo.html).

Palanko-Laaka, K.2005. Määräaikaisten työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu, Työministeriö.

Pusa, O.1997. Epätyypilliset työsuhteet ja sosiaaliturva. Työn epätyypillistymisen sosiaaliturvajärjestelmille asettamat haasteet. Sosiaalitieteiden laitos, Kuopion yliopisto.

Raha-automaattiyhdistys. 2008. Toimintakertomus ja vastuuraportti. Viitattu 26.11.2009.  
[http://www.ray.fi/raytietoa/medianurkka/pdf\\_vuosikertomus/RAY\\_VSK\\_08.pdf](http://www.ray.fi/raytietoa/medianurkka/pdf_vuosikertomus/RAY_VSK_08.pdf).

Raitasalo, R. 1995. Elämänhallinta sosiaalipolitiikan tavoitteena. Kansaneläkelaitos. Sosiaali- ja terveysturvan tutkimuksia. Helsinki: Kelan omatarvepaino.

Rinne, P., 2009. Matkalla muutokseen. Sosiaalialan projektitoiminnan perustelut, tavoitteet ja toimintatavat Sosiaaliturva-lehden kirjoituksissa 1990-luvulla. Jyväskylä: Jyväskylä University Printing House.

Saari, J.(toim.).2005. Hyvinvointivaltio. Suomen mallia analysoimassa. Helsinki:Yliopistopaino.

Siltaniemi, A., Perälähti A., Eronen A. & Londén P. 2007. Hyvinvointi, palvelut ja elämänlaatu Keski-Suomessa. Sosiaali- ja terveysturvan keskusliitto ry. Helsinki: Hakapaino Oy.

Simpura, J. 1996. Teoksessa Ahlqvist, K., & Ahola, A.(toim.)1996. Elämän riskit ja valinnat- Hyvinvointia lama- Suomessa?Helsinki: Oy Edita Ab.

Sjöblom, S. 2006. Teoksessa Rantala, K., & Sulkunen, P.(toim.)2006. Projektityhteiskunnan kääntöpuolia. Tampere:Tammer-paino Oy.

Tapaninen, E. 2008. Sosiaaliset riskit. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Työministeriö 2007. Työsopimuslaki. Viitattu 24.11.2009.  
[http://www.mol.fi/mol/fi/99\\_pdf/fi/06\\_tyoministerio/06\\_julkaisut/05\\_esitteet/tyosopimuslaki\\_esiteteksti\\_01072007.pdf](http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/05_esitteet/tyosopimuslaki_esiteteksti_01072007.pdf).

Wilska, T. 2005. Joutaako työ- Joutaako perhe? Nuorten aikuisten epätyypillisen työn ja työelämän joustojen tarkastelu erityisesti perheiden ja perheellistymisen kannalta. Helsinki: Väestöliitto.

Wrede, G. 2006. Teoksessa Rantala, K., & Sulkunen, P.2006. (toim.)Projektityhteiskunnan kääntöpuolia. Tampere:Tammer-paino Oy.



# LIITTEET

## LIITE 1: Opinnäytetyön teemahaastattelurungon kysymyksiä

### Perustiedot haastateltavasta ja projektista:

Nainen

Mies

Ikä:

Kerrotko millainen perhe sinulla on?

- parisuhde?
- Lapset?
- Lapsien ikä?
- Asuuko kotona?

- Minkälaisessa projektissa työskentelet?
- Mikä on projektin kesto?
- Paljonko projektia on ajallisesti jäljellä?
- Mikä on työsuhteesi kesto?
- Millä nimikkeellä työskentelet?
- Millaista koulutusta sinulla on?
- Miten työ projektissa vastaa koulutustasi?
- Miten työ tässä projektissa vastaa ammatillisia toiveitasi?
- Kuinka koet pystyväsi vaikuttamaan työhösi?
- Kerrotko, millaista työkokemusta sinulla on ennen tätä projektia?
- Millaisissa työsuhteissa olet työskennellyt aikaisemmin?
- Millaiset asiat vaikuttivat siihen, että hait juuri nykyistä työtäsi?
- Arvioidessasi projektityötä työsuhteen muotona, mainitse 5 hyvää ja 5 huonoa ominaisuutta.
- Millä tavalla projektityö vaikuttaa perhettä koskeviin suunnitelmiin?

### HYVINVOINTI:

### Elintaso ja palkka:

- Millaisista asioista sinun mielestäsi koostuu elintasosi?
- Millaisena koet elintason/ perheesi elintason verrattuna suomalaiseen keskivertoelintasaan?
- Miten projektityöstä saamasi palkka vaikuttaa kohdallasi/perheesi kohdalla elintasoosi?
- Kuinka koet, että työstä saamasi palkka riittää perustoimeentuloon?
- Miten saamasi palkka vastaa tekemääsi työtä?
- Kuinka koet palkkasi vastaavan koulutuksesi mukaista palkkaa?
- Millaisena näet tulevaisuutesi projektin ja tämän työsuhteen päättymisen jälkeen työmarkkinoilla?
- Jos mietit aikaa projektin päättymisen jälkeen, millaisena näet elintasosi/perheesi elintason verraten tilanteeseen nyt? Miten se on muuttunut?

### **Onnellisuus, työtyytyväisyys, sitoutuminen:**

- Kuinka onnelliseksi kuvailisit elämääsi asteikolla 1-5, jos 1 on tyytymätön ja 5 on onnellinen. Mitä numero tarkoittaa sinulle?
- Millaiset asiat vaikuttavat onnellisuuteesi?
- Millainen on työn merkitys?
- Millaiseksi arvioisit työtyytyväisyytesi asteikolla 1-5, jossa 1 on tyytymätön ja 5 tyytyväinen? Mitä numero tarkoittaa sinun kohdallasi?
- Asteikolla 1-5, jos 1 on huonosti sitoutunut ja 5 sitoutunut, kuinka sitoutuneena työhösi itsesi koet? Mitä tarkoittaa?
- Miten projektityön määräaikaisuus mielestäsi vaikuttaa sitoutumiseesi?
- Teetkö työtä yksin vai työyhteisössä?
- Mitä työyhteisö merkitsee sinulle? / Mitä työyhteisön puuttuminen merkitsee sinulle?
- Mikä on merkityksesi työyhteisölle?

### **Terveys, aika projektin jälkeen:**

- Kerro kuinka työsi vaikuttaa vapaa-aikaasi ja harrastuksiisi?
- Miten projektityö vaikuttaa kohdallasi hyvinvointiisi?
- Miten projektityö vaikuttaa perheesi kohdalla hyvinvointiin?
- Koetko työsi olevan henkisesti raskasta?
- Koetko työsi olevan fyysisesti raskasta?
- Miten projektityö vaikuttaa terveyteesi?
- Mitä projektin päättymisen merkitsee itsellesi?
- Mitä projektin päättymisen merkitsee perheellesi?
- Asteikolla 1-5, jossa 1 tarkoittaa pelottaa ja 5 turvallinen, kuinka paljon sinua pelottaa tulevaisuus? Mihin asteikolla sijoittaisit itsesi?

- Jos mietit aikaa projektin jälkeen, millaisena näet perhetilanteesi verraten tilanteeseen nyt? Miten se on muuttunut?

Tässä olivat varsinaiset kysymyksemme. Jäikö sinua mietityttämään joku näistä kysymyksistä, mitä haluaisit vielä tarkentaa? Tai onko jotain muuta aiheeseen liittyvää, mitä haluaisit lisätä. Sana on vapaa.

## LIITE 2: Saatekirje

Olemme opiskelijoina Jyväskylän ammattikorkeakoulussa sosiaalialan koulutusohjelmassa. Valmistumme vuonna 2009 sosionomeiksi. Olemme suuntautuneet sosiokulttuuriseen työhön. 210 opintopisteen laajuiseen tutkintoomme kuuluu yhtenä osana 15 opintopisteen opinnäytetyö.

Opinnäytetyömme tarkoituksena on tutkia projektissa työskentelevän kokemusta elämänhallinnan, hyvinvoinnin ja sosiaalisten riskien näkökulmasta. Tutkimuksemme haastattelut toteutamme teemahaastattelun menetelmin. Kohderyhmänä ovat eri sosiaalialan projekteissa työskentelevät henkilöt. Haastatteluiden ajankohtana on tammi-helmikuu 2009 ja opinnäytetyön valmistumisajankohta on syksyllä 2009.

Nauhoitetut haastattelut ja muu mahdollinen materiaali, josta käy ilmi haastateltavien henkilöllisyys säilytetään niin, etteivät näitä tietoja käsittele muut kuin opinnäytetyön tekijät ja ohjaavat opettajat. Litteroinnissa tuotetusta tekstistä poistamme nauhalla ilmi käyvät tunnistetiedot, jolla haastateltavan henkilöllisyys voidaan tunnistaa. Myöskään projektin nimeä ei tuoda julki. Opinnäytetyömme tulokset esitetään kaikille avoimessa opinnäytetyön esittelytilaisuudessa ja julkaistaan kirjallisessa ja sähköisessä muodossa Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjaston opinnäytetyökokoelmassa.

### Opinnäytetyön tekijät:

Laura Sulkunen

[laura.sulkunen.sso@jamk.fi](mailto:laura.sulkunen.sso@jamk.fi)

Erika Toivari

[erika.toivari.sso@jamk.fi](mailto:erika.toivari.sso@jamk.fi)

### Ohjaavat opettajat:

Marja-Liisa Kokko, [marja-liisa.kokko@jamk.fi](mailto:marja-liisa.kokko@jamk.fi)

Eero Tapaninen, [eero.tapaninen@jamk.fi](mailto:eero.tapaninen@jamk.fi)