

# Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä

Keski-Suomen Yhteisöjen Tuki ry, 16.1.2019

Kirsikka Selander



JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO  
UNIVERSITY OF JYVÄSKYLÄ



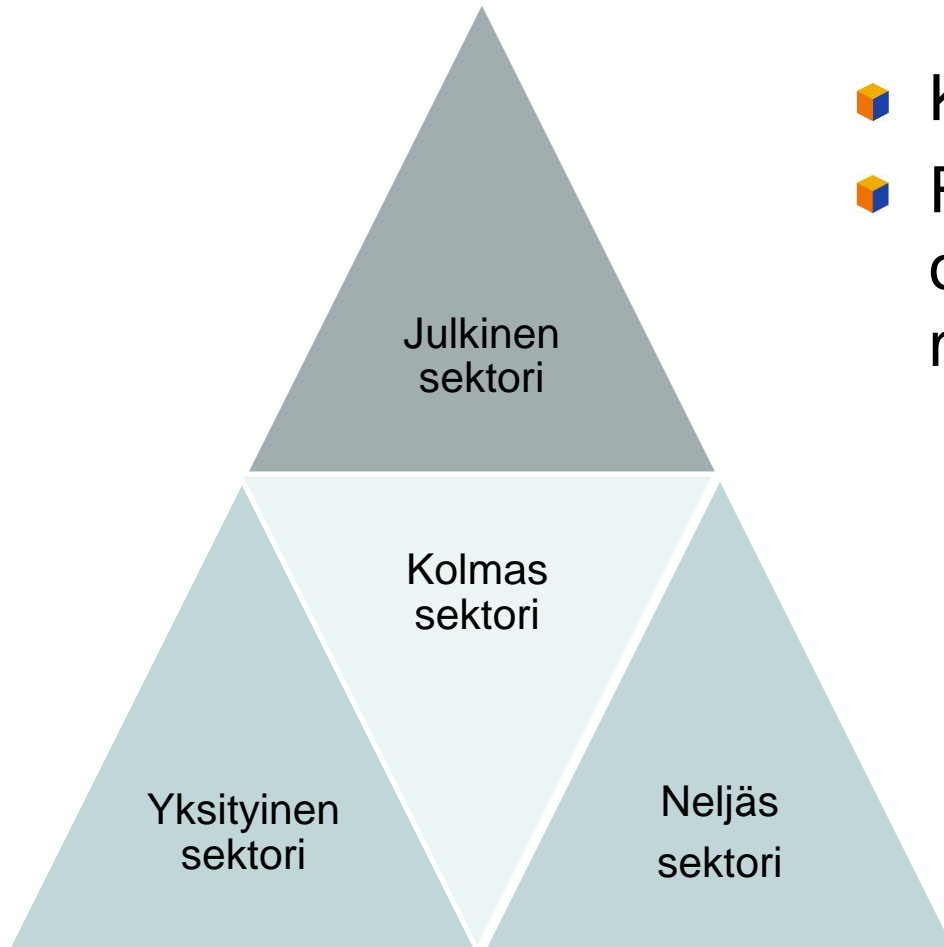
# Luennon rakenne

- Tausta
- Aineistot
- Tulokset
- Johtopäätökset
  
- Keskustelua



# Mikä kolmas sektori?

## Teoreettinen lähtökohta



- 📦 Käsite
- 📦 Rakenteellis-operationaalinen määritelmä:
  - Yksityistä (private, non-governmental)
  - Itsehallinnollista (self-governing)
  - Voittoa tavoittelematonta (non-profit)
  - Organisoitua
  - Vapaaehtoista (voluntary)

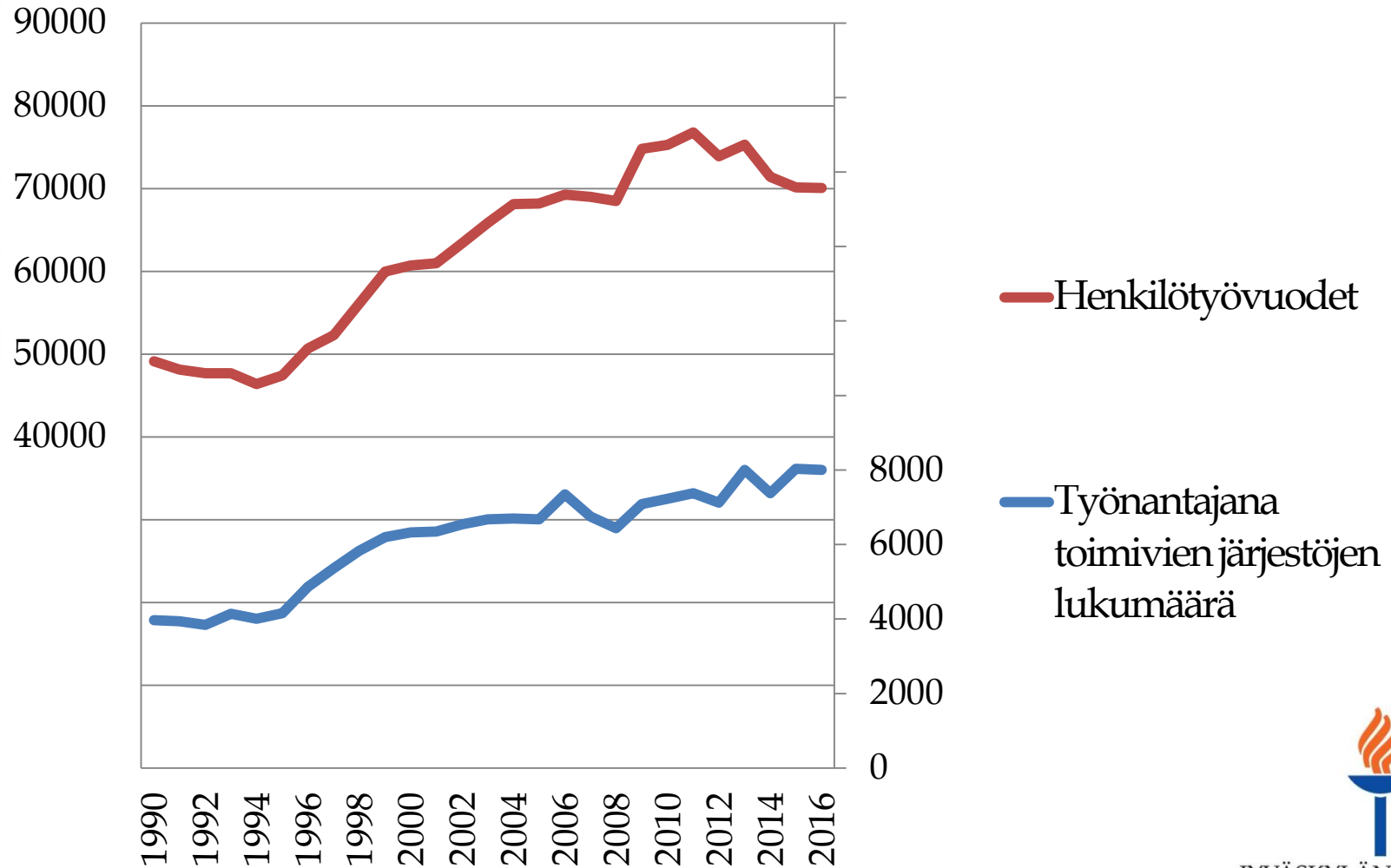


# Kolmas sektori Suomessa

- Keskeisiä kolmannen sektorin organisaatioita Suomessa ovat rekisteröidyt yhdistykset ja säätiöt, joita on rekisteröity noin 136 000
- Valtaosa toimii täysin vapaaehtoisvoimin
- Kolmas sektori on myös merkittävä työllistäjä
  - Vuonna 2016 kolmannen sektorin palkkatyöpanos oli n. 70 000 henkilötyövuotta, mikä on noin 5 % koko kansantalouden palkkatyöstä



# Palkkatyön kehitys

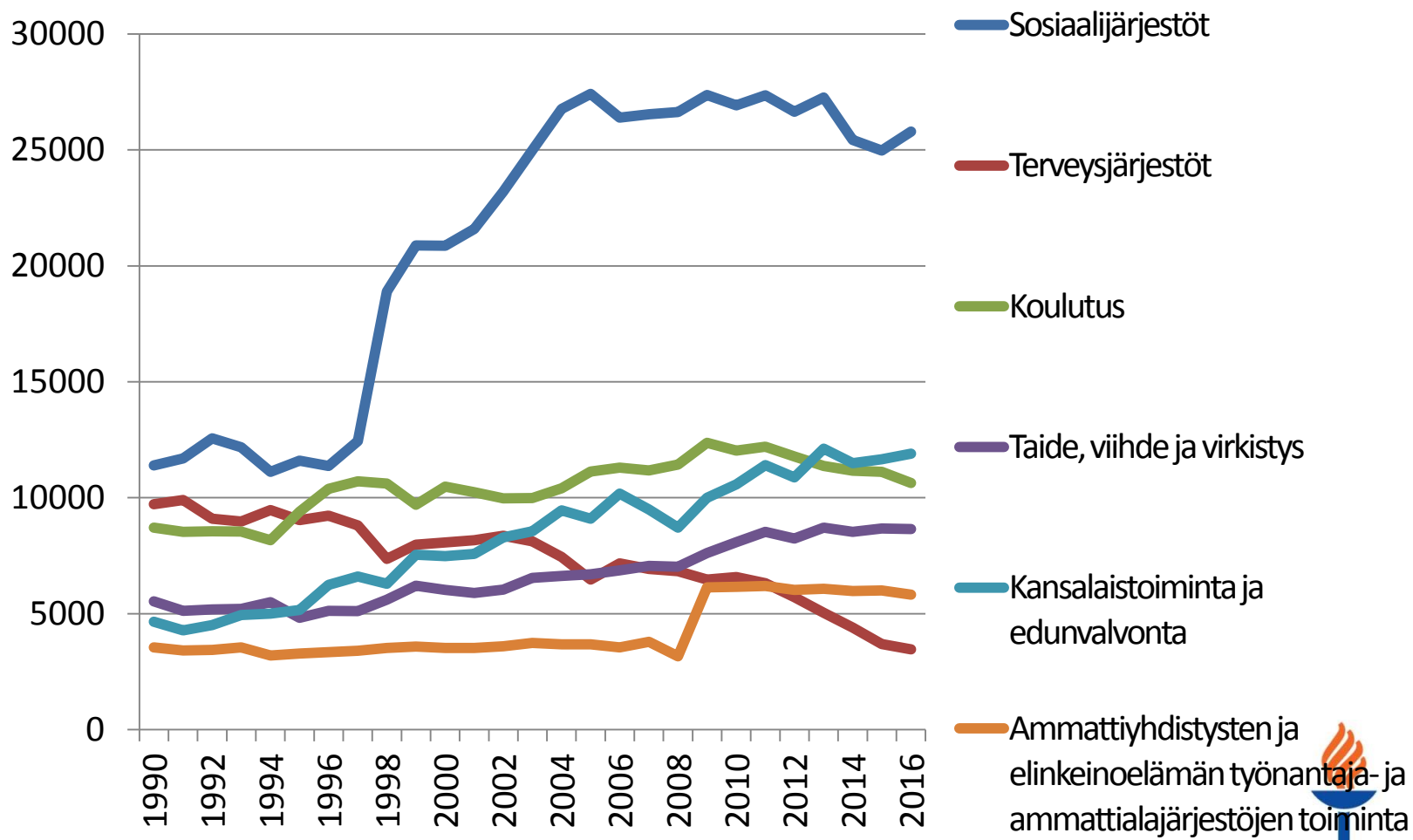


# Miksi palkkatyön volyymi kasvaa?

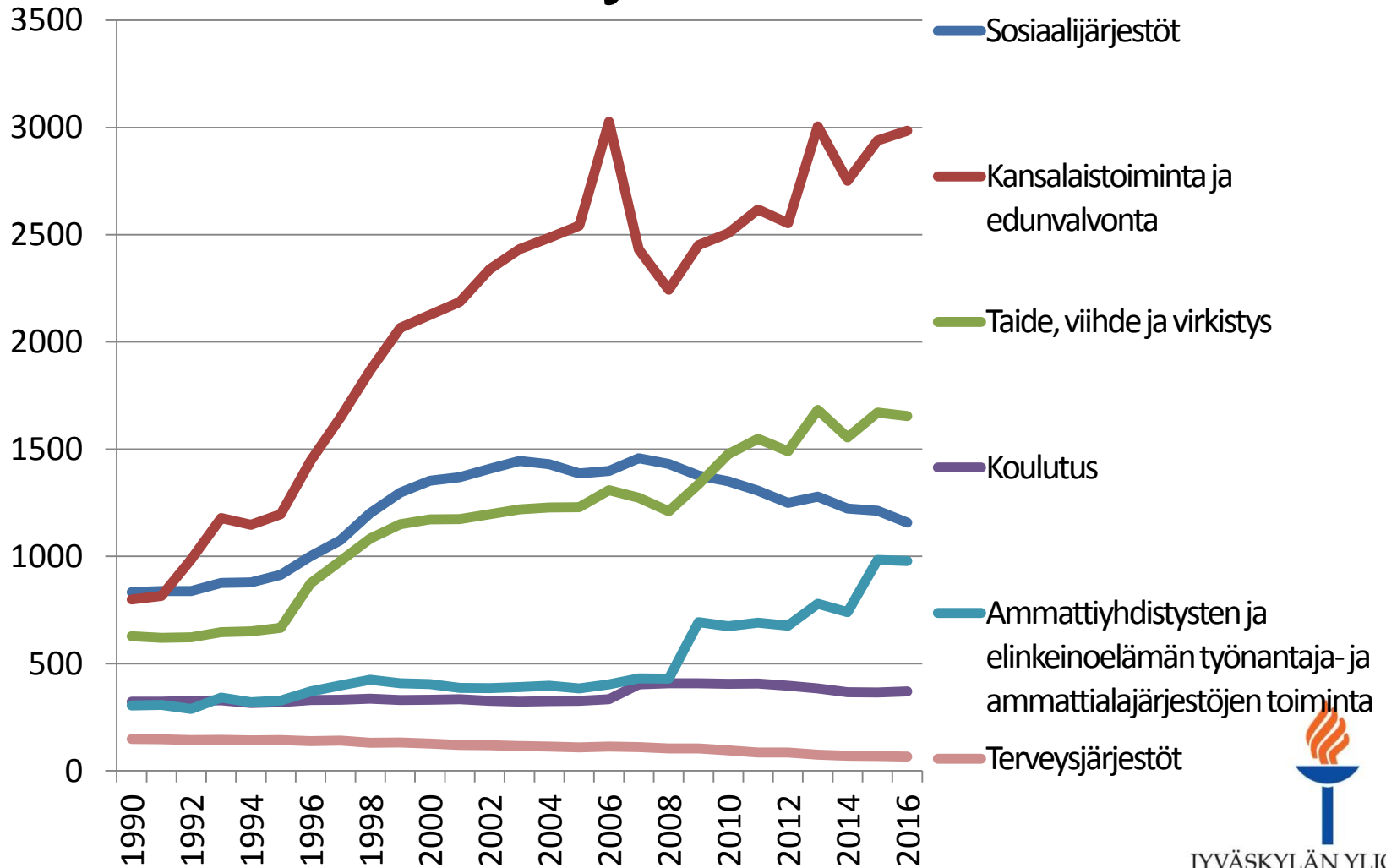
- Hyvinvointipolitiikan muutos – edunvalvonnasta palvelujen tuotantoon
  - Tilaaja-tuottajamallien käyttöönotto
  - Kunnat alkoivat ulkoistaa palvelutuotantoa järjestöille
  - Rooli ”välityömarkkinoina”
  - Järjestöt alkoivat siirtyä edunvalvonnasta kohti palvelutuotantoa
- Uudet rahoitusmahdollisuudet
  - Palkkatuki
  - Projektirahoituksen yleistyminen (mm. EU rakennerahastot)
- Kansalaistoiminnan muutos
  - Muutokset vapaaehtoisten osallistumisessa
  - Tehokkuus ja ”asiakasnäkökulma”



# Henkilötyövuosien kehitys toimialoittain



# Työnantajana toimivien järjestöjen lkm kehitys toimialoittain





# Palkkatyön volyymin kasvu

- Palkkatyön volyymin kasvu korostaa johtamisen ja työhyvinvoinnin merkitystä
- Työhyvinvointi erilaista kuin muualla?
  - Kasvaa alueella, joka on aiemmin organisoitunut vapaaehtoistyön pohjalta
  - Toiminnan yleishyödyllinen perusta – motivaatio?
    - Asettaako myös ”liiallisia” odotuksia työntekijöille?
  - Yhteistoiminta vapaaehtoisten kanssa (palkkatyön vs. vapaaehtoistyön logiikka) – konfliktit?



# Väitöskirjan aineisto:

## ■ Kolmannen sektorin palkansaajat

- Kevät 2011
- Toteutettiin keskeisten ammattijärjestöjen (ERTO, JHL, Akavan erityisalat ja Talentia) jäsenrekisterien avulla
- Internet- ja postikyselyn yhdistelmä
- N=1412, vastausprosentti 22%

## ■ Vertailuaineisto: työolotutkimus

- Vuodet 2008 ja 2013
- Käyntihaastattelu (suomalaiset palkansaajat)
- Yli 4 000 palkansaajaa

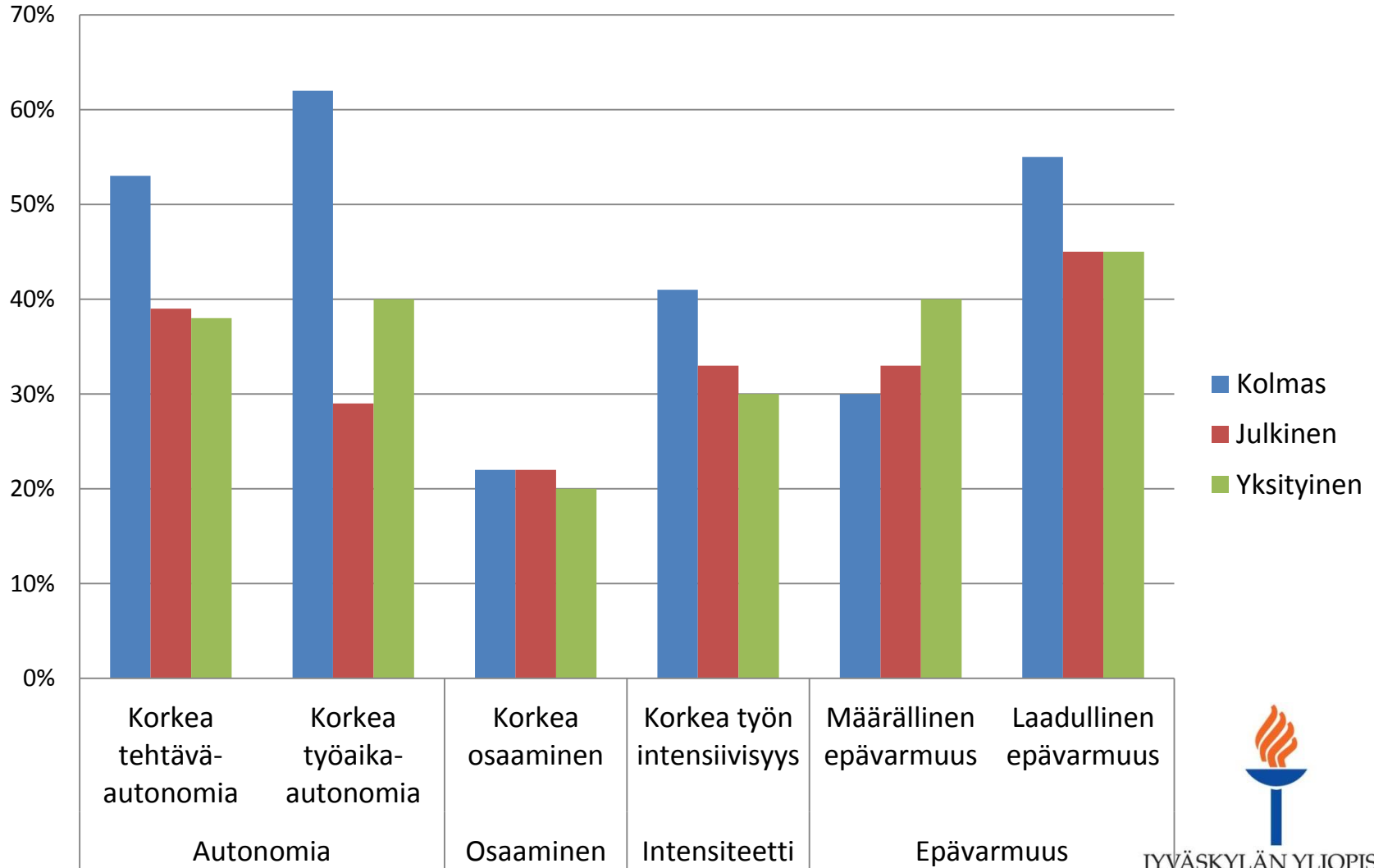


# Työhyvinvointi

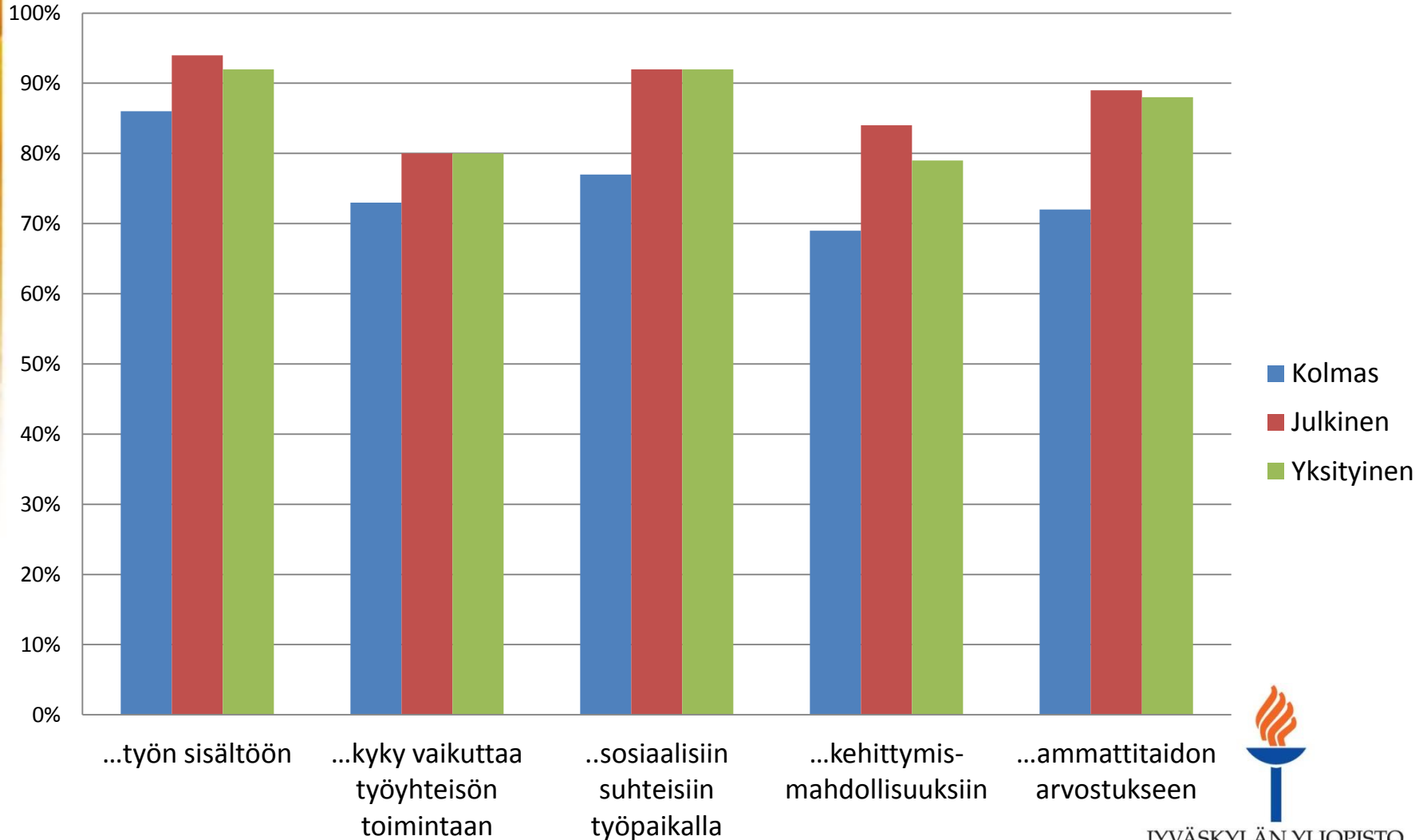
- Fyysinen, psyykkinen, sosiaalinen ja henkinen ulottuvuus
- Työhyvinvoinnin mittarit väitöskirjassa:
  - Työelämän laatu
  - Työtyytyväisyys
  - Työn ja perheen yhteensovittaminen
  - Työn imu
  - Työpaikan vaihtoaikheet



# Työelämän laatu



# Korkea tyytyväisyys...

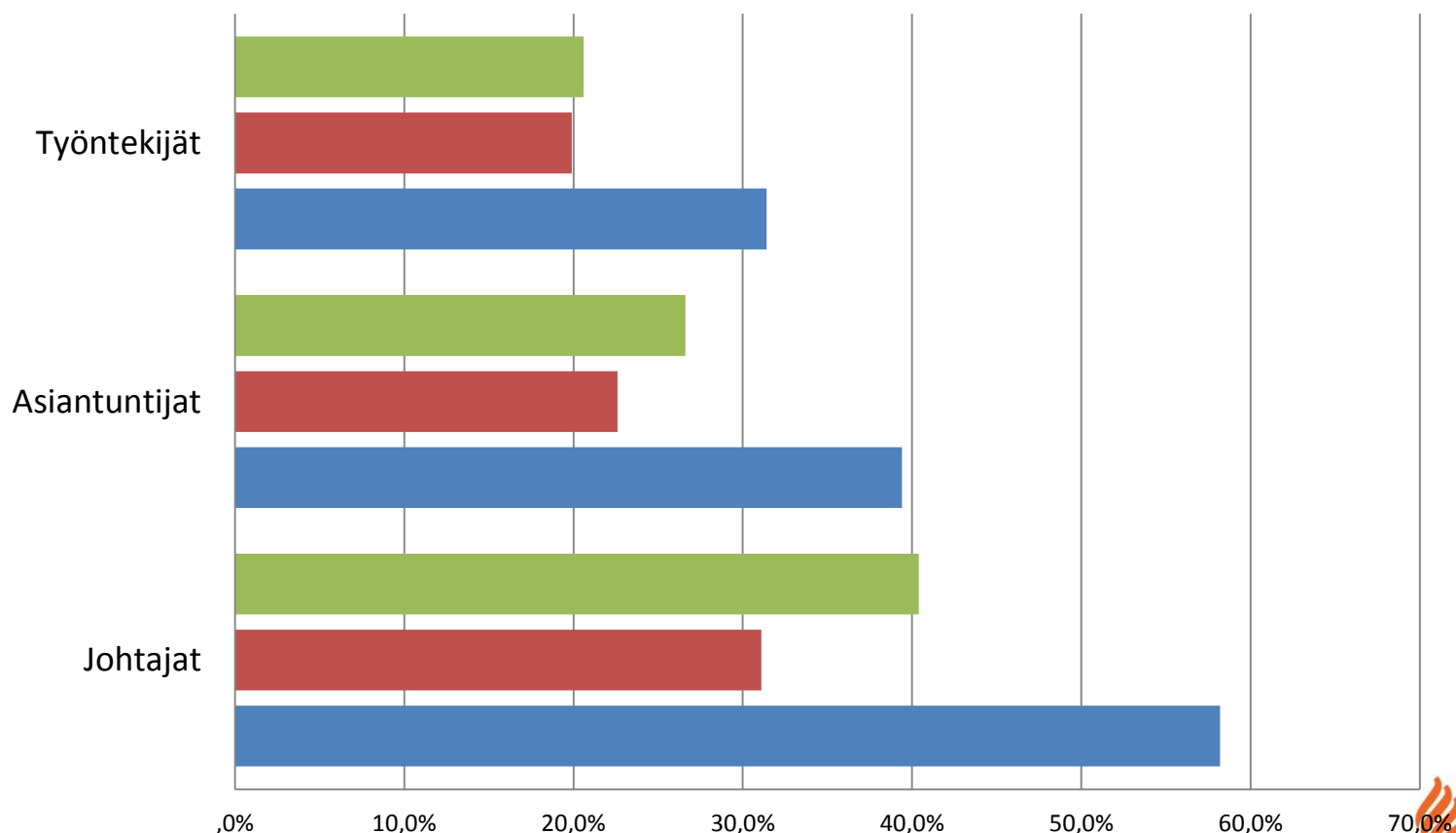


# Työn imu

- Energinen, innostunut ja omistautunut asenne työtä kohtaan. Työhön uppoutuminen.
- Miksi työn imun taso on korkea?
  - Työ on asiantuntijavaltaista
  - Lisäksi sitä edistää työn autonomisuus, yleishyödyllinen motivaatio ja kokemus yhteisistä arvoista työnantajaorganisaation kanssa
- Toisaalta työn imua heikentää:
  - Työhön liittyvät vaatimukset: kiire ja työn ennakoimattomuus
  - Vaatimukset kohdistuvat erityisesti johtajiin



# ”Tunnen laiminlyöväni kotiasioita ansiotyön vuoksi”

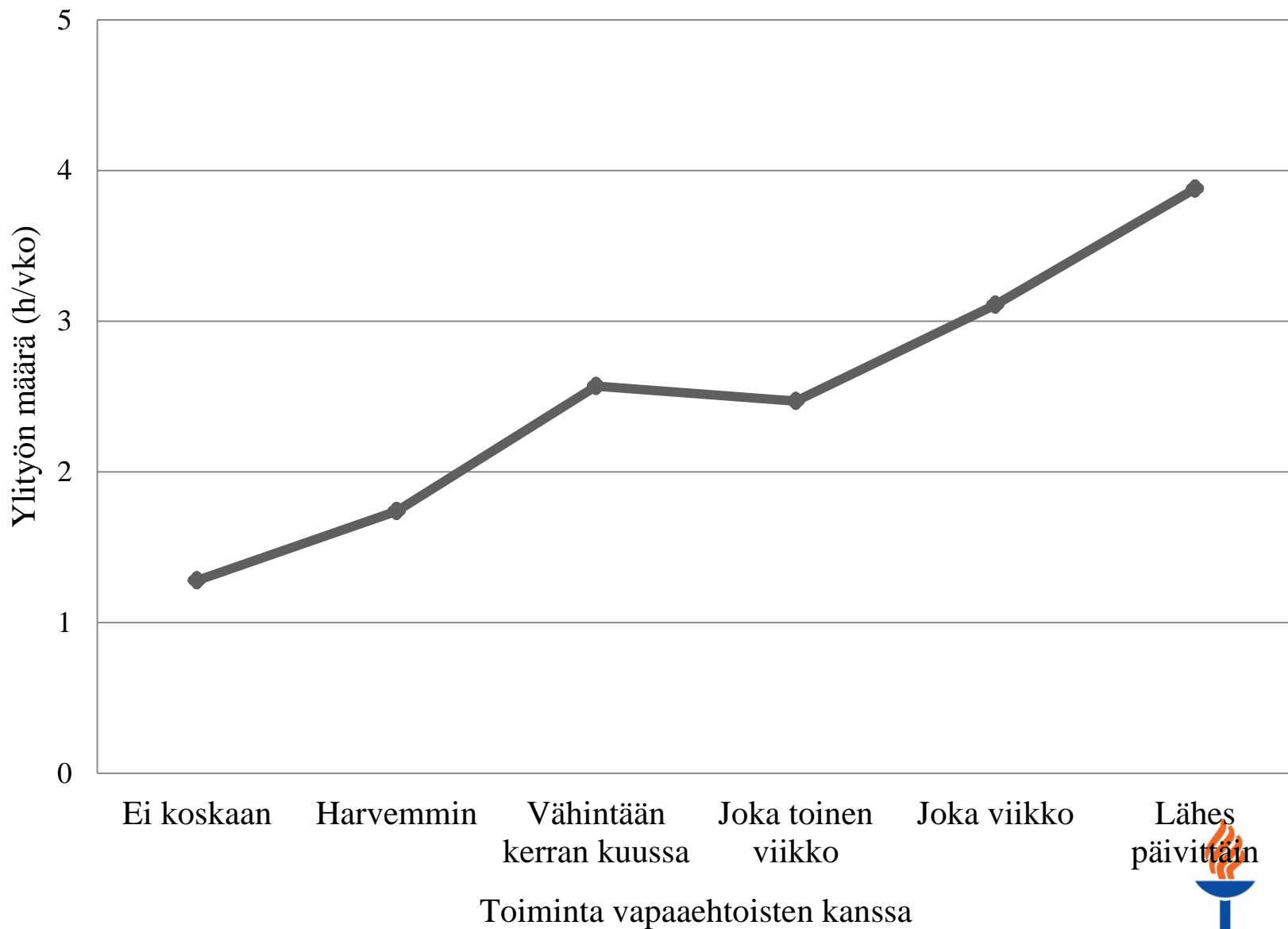


■ Yksityisen sektorin palkansaajat, työolotutkimus 2008

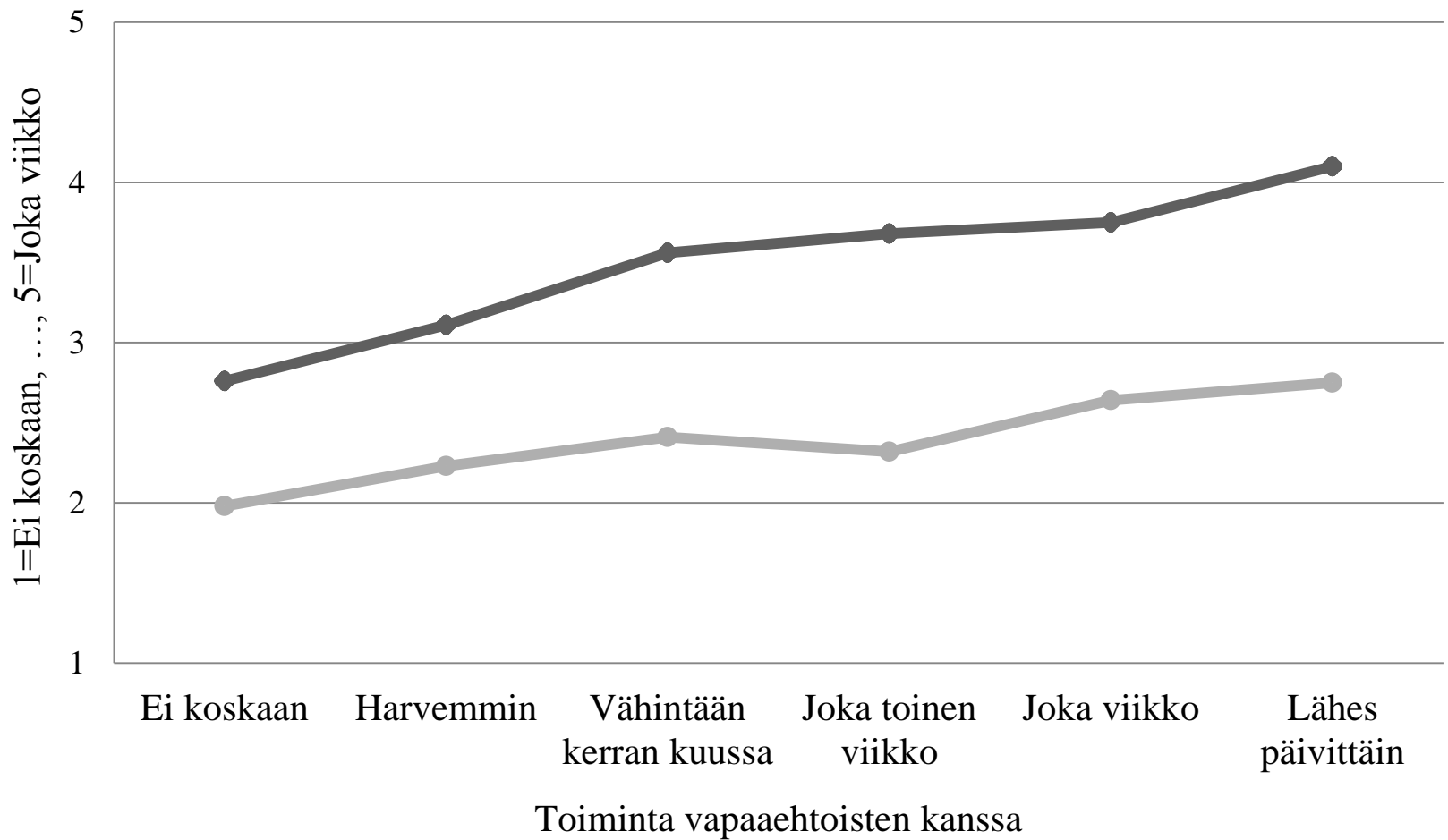
■ Julkisen sektorin palkansaajat, työolotutkimus 2008

■ Kolmannen sektorin palkansaajat, kolmannen sektorin aineisto 2011







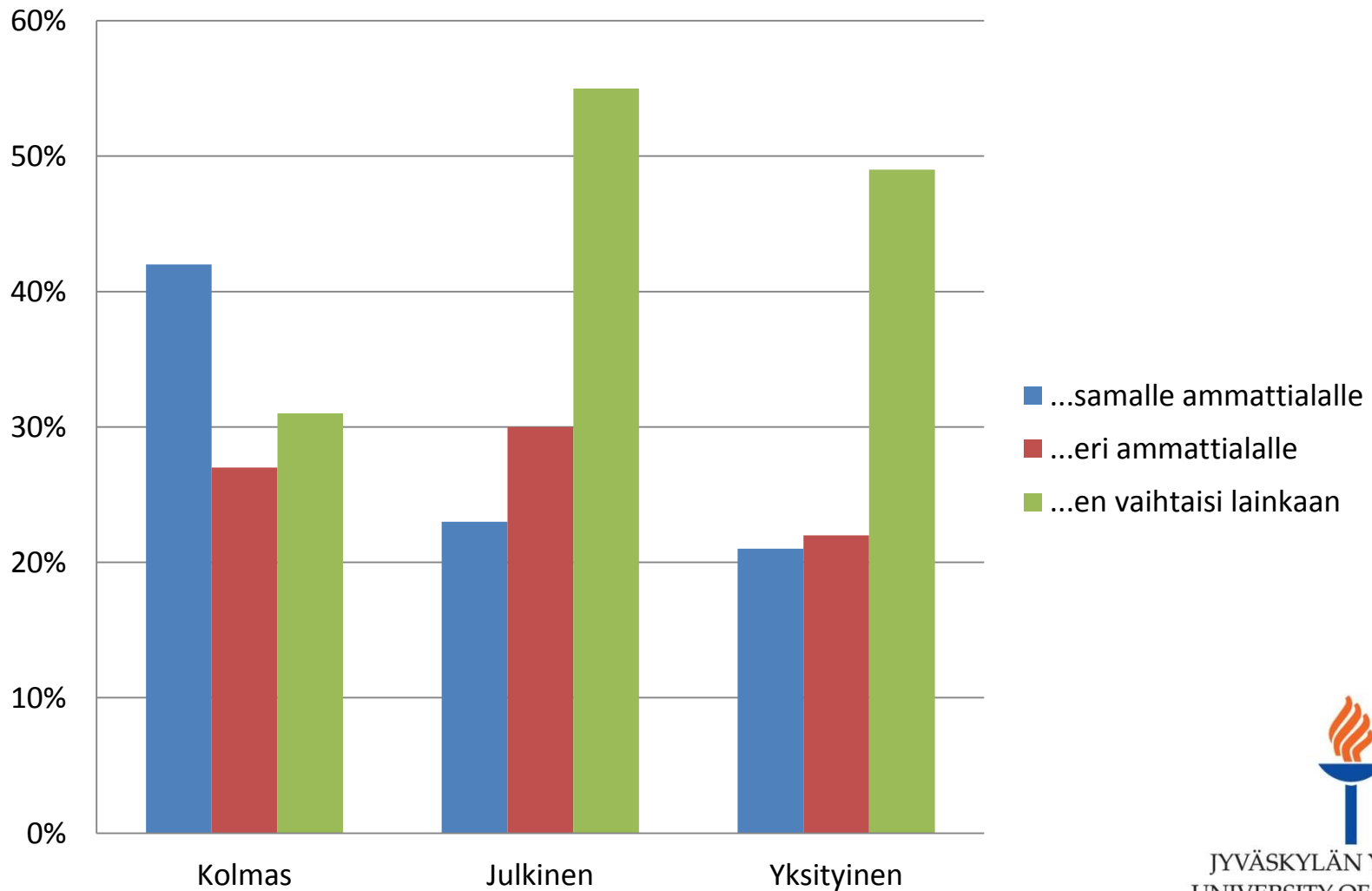


—●— Töitä arki-iltaisain

—●— Töitä viikonloppuisin



# ”Jos voisit vaihtaa työpaikkaasi samalla palkalla niin vaihtaisitko”



# Yhteenvetoa kolmannen sektorin muutoksista ja nykyisestä tilanteesta:

- Kolmannen sektorin toimintaympäristö on muuttunut
  - Yksityisen sektorin toimintatapojen omaksuminen
  - Palkkatyön merkitys korostunut
    - Paljon uusia, pieniä työpaikkoja
- Työhyvinvoinnin paradoksi
  - Yleishyödyllinen motivaatio, yhteiset arvot, työn autonomia
    - Tuottaa työn imua
  - Kiire, työn ennakoimattomuus, ongelmia työilmapiirissä, työn organisoinnissa ja johtamisessa
    - Työn ja perheen yhteensovittamisen ongelmat
    - Työpaikan vaihtoaikheet (korkeasta työn imusta huolimatta)



# Työelämän kehittäminen:

- Työhyvinvointi on puutteellista
- Olisi tärkeää:
  - Lisätä työn ennakoitavuutta
  - Selkiyttää työntekijöiden työnkuvia
  - Pohtia työn ja vapaa-ajan välistä rajaa
  - Vähentää tehtäviin liittyvää näkymätöntä työtä
  - Vähentää johtamisen liittyviä epäselvyyksiä ja parantaa työn organisointia

= Huomioida palkka- ja vapaaehtoistyön erilaiset toimintalogiikat
- Mutta miten?
  - Työnohjaus
  - Mentorointi
  - Johtamisen epäselvyyksiin puuttuminen



# Miksi se on niin haastavaa...

- Järjestöjä ei voi johtaa palkkatyö edellä vaan kunnioittaen kansalaistoiminnan luonnetta
- Jokainen yhdistys on oman toimintansa paras asiantuntijana
  - Hallitusten tietoisuutta työhyvinvoinnin ongelmista on lisättävä
  - Työhyvinvoinnin tila kyseisessä järjestössä?
    - Mitä ongelmat ovat, onko niitä
  - Onko tarvetta täsmentää johtosääntöjä?



# Kiitos mielenkiinnosta!

- Kolmannen sektorin palkkatyö projektin julkaisuja:
  - Väitöskirja: Selander (2018) Työhyvinvoinnin paradoksit kolmannen sektorin palkkatyössä
    - [https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59451/978-951-39-7532-6\\_vaitos29092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/59451/978-951-39-7532-6_vaitos29092018.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
  - Väitöskirjan artikkelit:
    - Ruuskanen, Selander & Anttila (2016) Third sector job quality: evidence from Finland. Employee Relations, 38(4), s. 521–535.
    - Selander (2015) Work Engagement in the Third Sector. Voluntas, 26(4), s. 1391–1411.
    - Selander, Ruuskanen & Anttila (2012) Työn ja perheen ristiriidat kolmannen sektorin palkkatyössä. Työelämän tutkimus - Arbetslivsforskning, 10(3), s. 209–227.
    - Selander, Ruuskanen ((2016) Why do Third Sector Employees Intend to Remain or Leave their Workplace? Nordic Journal of Working Life Studies, 6(2), s. 81–100.
  - ”Kolmannella sektorilla palkkatyössä” -projektin loppuraportti: Ruuskanen, Selander & Anttila (2013)
    - <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Palkkaty%C3%B6ss%C3%A4+kolmannella+sektorilla+27062013.pdf>
- Lisätietoja: [kirsikka.selander@gmail.com](mailto:kirsikka.selander@gmail.com)



# Keskustelua/kehitysehdotuksia

- Keskustelu vapaaehtoisista koostuvan hallituksen ja työntekijöiden välillä
  - Mitä kuuluu työntekijöille + laitettava rajat omalle tekemiselle
  - Työntekijän on itse laitettava rajat omalle jaksamiselle!



# Keskustelua/kehitysehdotuksia (jatkuu)

- Työaikasuunnitelmien käyttöönotto?
  - Työvuorosuunnitelmat ja tasausjaksot työajan hallinnan keinona
  - Pakottaa rajaamaan työaikoja ja tuo suunnitelmallisuutta tekemiseen
  - Työn rajaaminen organisaatiotasolle tulee hyväksyttävämmäksi.
  - Kaikki noudattavat työaikoja, eikä pyritä keräämään lomia joululle/kesälle





# Keskustelua/kehitysehdotuksia (jatkuu)

- Työnohjaus/mentorointi tms. tärkeää, koska työ on autonomista. Autonomia on hyvä, mutta siksi työn tekemiselle tarvitaan tukea
  - Mentorointiverkoston luominen, yhteistyöfoorumi/vertaisverkostot esim. toiminnanjohtajille -> toimintatapojen jakaminen
  - Yhteistyö muiden järjestöjen kanssa
  - Ryhmäkehityskeskustelut – niiden avulla esille muiden osaaminen ja mitä kukin tekee
- Lisää työhyvinvointia:
  - Toisten kiittäminen palaverien alussa
  - Palautteen antaminen (esimies alaisille, kollegat toisilleen jne.)



# Keskustelua/kehitysehdotuksia (jatkuu)

- Ongelmatilanteita työhyvinvoinnin näkökulmasta
  - Hallitusten vaihtuminen – myös työnantaja muuttuu
  - Ongelma saada jäseniä – oman työnantajan rekrytointi

