

LAPPEENRANNAN TEKNILLINEN YLIOPISTO
LAPPEENRANTA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY

LUT School of Business and Management

LUT Scientific and Expertise Publications

Tutkimusraportit – Research Reports

88

Kirsimarja Blomqvist, Laura Olkkonen, Ilona Toth &
Sanna Sintonen

TYÖN IMU TIETOTYÖN MURROKSESSA

 LUT
University

LAPPEENRANNAN TEKNILLINEN YLIOPISTO
LAPPEENRANTA UNIVERSITY OF TECHNOLOGY
LUT Scientific and Expertise Publications 88

Kirsimarja Blomqvist, Laura Olkkonen, Ilona Toth ja Sanna Sintonen

TYÖN IMU TIETOTYÖN MURROKSESSA

LUT School of Business and Management

ISBN 978-952-335-326-8
ISBN 978-952-335-327-5 (PDF)

ISSN-L 2243-3376
ISSN 2243-3376

Lappeenranta 2018



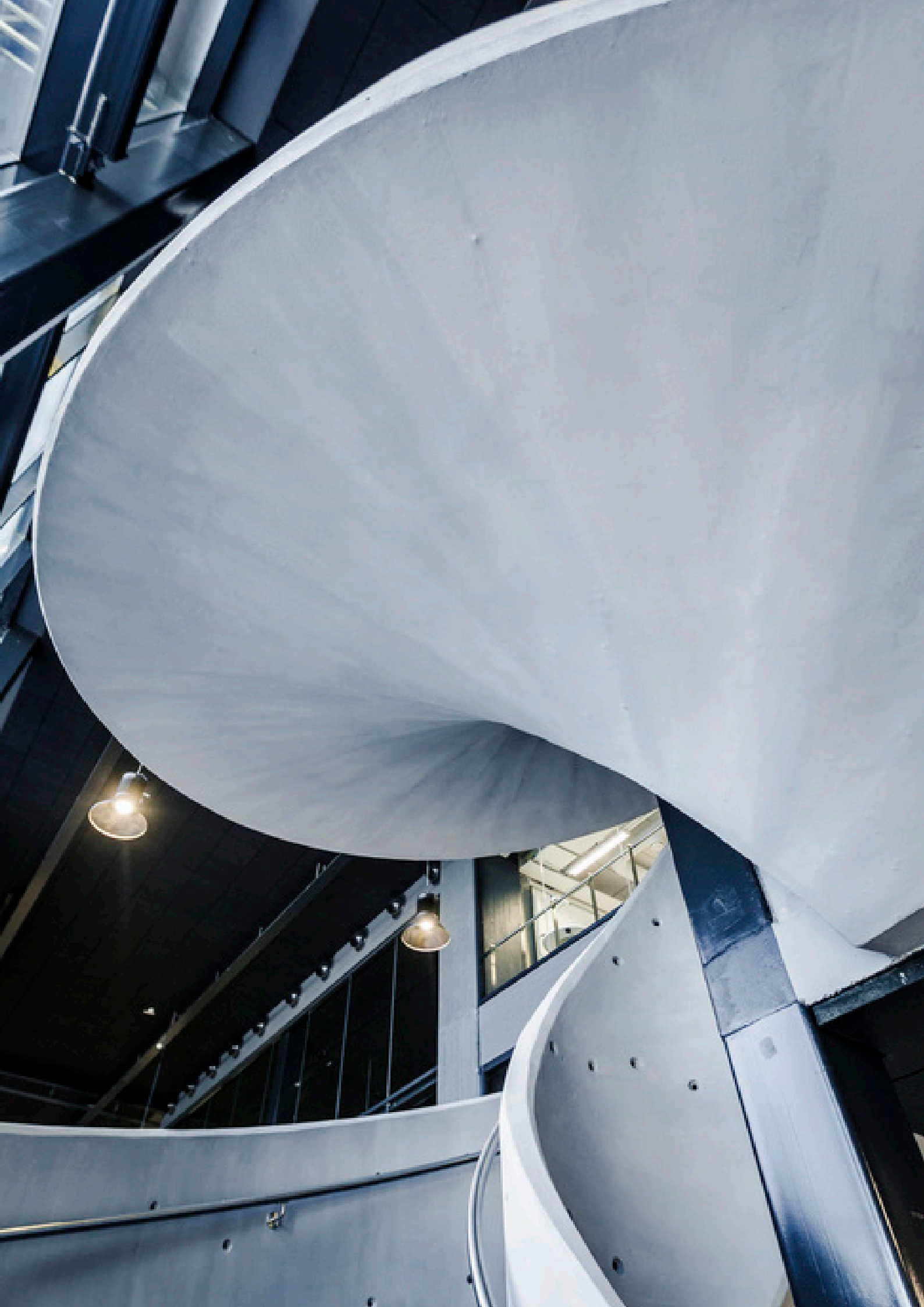
Työsuojelurahasto
Arbetarskyddsfonden
The Finnish Work Environment Fund

Hanke on toteutettu Työsuojelurahaston tuella

Raportin kuvat Teemu Leinonen

Sisällysluettelo

Tiivistelmä	5
Johdanto	7
Epätyypilliset työsuhteet	9
Työn imu	10
Työn imu tietotyön murroksessa -hankkeen tulokset	13
Kohdeorganisaatioiden kuvaukset	13
Kyselyn rakenne	14
Vastaajat	14
Keskiarvoja	19
Haastattelut	25
Yhteenveto	31
Lähteet	32



TIIVISTELMÄ

Työn imu on positiivinen työssä suoriutumista kuvaava käsite, jonka mittaukseen on Suomessakin validoitu Work Well-Being UWES-mittari. Tässä hankkeessa testattiin UWES-mittarin toimivuutta epätyypillisissä työsuhteissa, joissa yrittäjämäisesti toimivat freelancerit työskentelevät digitaalisilla alustoilla. Hankkeessa toteutettiin 3 kyselyä (yhteensä 526 vastaajaa) ja 20 asiantuntijahaastattelua yhteistyössä kolmen kohdeorganisaation, Solvedin, Transfluentin ja Tekniikan akateemiset TEKin kanssa. Hankkeen tulosten mukaan työn imua voidaan luotettavasti mitata UWES-mittarilla myös epätyypillisissä työsuhteissa. Lisäksi voidaan havaita, että työn imun edellytykset vaihtelevat sekä konteksteittain että yksilöllisten voimavarojen mukaan, ja että alustataloudessa työskentelevät toivovat henkilökohtaista kontaktia ja tukea työhönsä. Autonomista tietotyötä alustalla tekevien työn imua selittää erityisesti mutkaton suhde teknologian hyödyntämiseen sekä tunne oman persoonallisuuden ja työskentelytavan yhteensopivuudesta. Sen sijaan avointen ongelmien luoviin ratkaisuihin tähtäävillä alustoilla keskinäisriippuvaa työtä tekevien työn imua selittää erityisesti innostunut suhtautuminen yrittäjyyteen ja mahdollisuus edistää työuraa. Koska edellytykset työn imuun vaihtelevat, sitä voidaan tukea ja johtaa vain huomioimalla erilaiset kontekstit ja ihmisyydet. Organisaatioissa, joissa hyödynnetään digitaalisia toimintatapoja työntekoon, tulisi kiinnittää huomiota henkilökohtaiseen kontaktiin ja työssä tukemiseen.



JOHDANTO

Työn imulla on suuri merkitys paitsi työntekijöiden työhyvinvoinnille myös työn tuottavuudelle (Hicks et al. 2014) – sekä Suomessa että maailmanlaajuisesti. Tämä vaikutus tulee kasvamaan lähivuosina, koska työelämä on suuressa murroksessa. Digitaaliset alustat, yhteiskehittäminen ja freelancer-tyyppiset työsuhteet yleistyvät perinteisten organisaatorajojen hämärtyessä. Myös työelämän tukirakenteita on päivitettävä vastamaan näitä muutoksia.

Työn imu (englanniksi *work engagement* tai *employee engagement*) on positiivinen työssä suoriutumista kuvaava käsite, jonka mittaukseen on Suomessakin validoitu Work Well-Being UWES-mittari (Schaufeli et al. 2002). Tutkimukset, joissa UWES-mittaria on käytetty työn imun mittaamiseen on kuitenkin tehty perinteisissä organisaatioissa (Hakanen 2009), jolloin työn tekemisen muuttuvien olosuhteiden vaikutusta työn imun kehittymiseen ei tunneta.

Tämä raportti toimii summauksena Lappeenrannan teknillisen yliopiston toteuttamalle ja Työsuojelurahaston rahoittamalle hankkeelle “Työn imu tietotyön murroksessa”. Hankkeen kiinnostuksena oli asiantuntijatyön siirtyminen digitaalisille alustoille ja miten se mahdollisesti muuttaa sitä, miten tietotyöläiset kokevat työn imua. Miten työn imu kehittyy uuden työn kontekstissa? Miten työn imua voidaan tukea ja johtaa uuden työn epätyypillisissä työsuhteissa? Näihin kysymyksiin etsittiin vastauksia toteuttamalla 3 verkkokyselyä ja 20 asiantuntijahaastattelua yhteistyössä kolmen organisaation, Solvedin, Transfluentin ja Tekniikan akateemiset TEKin kanssa. Hanketta johtivat professori Kirsimarja Blomqvist ja projektipäällikkö Laura Olkkonen. Tutkimusryhmään kuuluivat myös Ilona Toth ja Sanna Sintonen. Hanke toteutettiin ajalla 1.6.2017–31.10.2018.

Lappeenrannassa 28.11.2018

Kirsimarja Blomqvist
Laura Olkkonen
Ilona Toth
Sanna Sintonen



EPÄTYYPILLISET TYÖSUHTEET

Epätyypilliseksi työsuhteeksi on perinteisesti kutsuttu määräaikaista ja osa-aikaista työsuhteita. Asiantuntijatyössä työskentely asiakkaan yksittäistä tarvetta varten kootuissa projektiorganisaatioissa näyttää yleistyvän niin perinteisessä palkkatyössä kuin epätyypillisissä työsuhteissa, missä tulot kerätään useammista lähteistä ja työnteko perustuu yrittäjämäiseen toimintaan, jossa toimeksiannot ovat lyhytkestoisia ja tulevat usealta eri taholta (Spreitzer, Cameron & Garrett 2017).

Työntekijät kokevat työskentelyn tällaisissa epätyypillisissä työsuhteissa usein haasteellisena koska työntekijöiden oletetaan olevan joustavia ja valmiita jatkuvaan muutokseen. (Kelliher & Richardson 2011.) Riippuen siitä, miten joustavuus on järjestetty ja miten työntekijät kokevat sen, se voi kuitenkin tuoda etuja sekä työn tarjoajalle, että työn tekijälle (Spreitzer et al. 2017). Yhä tärkeämmäksi on noussut kyky työllistyä (*employability*), mikä tarkoittaa henkilön kykyä tarjota työmarkkinoiden vaihteleviin tarpeisiin joustavasti sellaista osaamista, josta työn tarjoajat ovat kiinnostuneita (Süss & Becker 2013). Työllistyminen edellyttää itse työn substanssiosaamisen lisäksi monenlaista sosiaalista ja teknistä osaamista (Hornung et al. 2010). Yrittäjämäiset toimintatavat korostuvat myös asiantuntijoiden työssä. Asiantuntijoiden täytyy tuotteistaa ja myydä osaamistaan ja oppia nopeasti uuden toimeksiantajan toimintatavat (Van den Born & Van Witteloostuijn 2013).

Itsenäiset sopimustyöntekijät (*independent contractors*) ovat uusi työntekijäryhmä tietotyöläisten keskuudessa. Itsenäiset sopimustyöntekijät myyvät osaamistaan tapauskohtaisesti tai tietyksi ajanjaksoksi jollekin organisaatiolle. Tämä monipuolista osaamista hyödyntävä työntekijäryhmä on selkeästi erotettavissa perinteisistä tilapäisistä tai kausityöntekijöistä, joiden työpanosta on hyödynnetty sesonkien tai muiden ylimääräistä työpanosta vaativien tapahtumien johdosta. Suurin osa itsenäisistä sopimustyöntekijöistä on vapaaehtoisesti valinnut tämän työskentelymuodon ja heidän työtyytyväisyytensä on usein korkeampi kuin vertailuryhmien. Itsenäisiä sopimustyöntekijöitä voidaan kutsua myös freelancereiksi, sillä heidän tapansa tehdä töitä ei välttämättä ole puhtaasti yrittäjämäistä, koska usealla freelancerilla on kiinteä ja pitkäaikainen suhde johonkin heitä työllistävään organisaatioon. (Van den Born & Wittelosstuijn 2013.) Tieteellisessä tutkimuksessa työurien, työvoiman ja organisoitumisen muutokseen ei ole

vielä kiinnitetty riittävästi huomiota. Tämä on johtanut siihen, että tällä hetkellä ei vielä riittävästi ymmärretä millaisia seurauksia tällaisella siirtymällä voi olla. (Senior 2014; Spreitzer et al. 2017.) Näyttää kuitenkin siltä, että uuden työn kontekstissa teknologiavälitteisyys muuttaa merkittävästi ihmisten välisiä suhteita ja erityisesti tässä tarvitaan tutkimusta (Heaphy, Byron, Ballinger, Gittel, Leana and Sluss 2018).

Epätyypilliset työsuhteet ovat haaste myös henkilöstöhallinnolle. Työn suunnittelu, työvoiman rekrytointi, koulutus, työsuoritusten arviointi sekä lainsäädännölliset seikat on arvioitava uudelleen. (Aguinis & Laval 2013.) Haastetta kasvattaa myös se, että organisaatioissa on yhä enemmän töissä sekä perinteisissä että epätyypillisissä työsuhteissa työskenteleviä henkilöitä. Tällöin korostuvat myös kysymykset yhteisistä pelisäännöistä ja oikeudenmukaisuudesta.

Digitalisaation mahdollistamassa alustataloudessa työn tekeminen, organisointi ja arvon luonti poikkeavat radikaalisti perinteisistä työn tekemisen tavoista (Kenney & Zysman 2016). Epätyypillisten työsuhteiden luokittelu on niiden moninaisuudesta johtuen vaikeaa (Spreitzer et al. 2017), mutta tässä raportissa kuvataan digitaalisilla alustoilla joustavasti, ilman kuukausipalkkaa myytävää asiantuntijatyötä. Osa haastatelluista ja kyselyraportteihin vastanneista asiantuntijoista myy itsenäisesti tehtävää kielenkäännöstyötä ja osa lyhytaikaisissa asiantuntijatiimeissä tehtävää yhteiskehittelyä. Digitaalisilla alustoilla myytävä epätyypillinen asiantuntijatyö on vielä vähäistä, mutta kasvussa niin Suomessa kuin maailmalla (Pajarinen, Rouvinen, Claussen, Hakanen, Kovalainen, Kretschmer & Seppänen 2018).

Suomen kaltaisessa harvaan asutussa ja korkeasti koulutetussa maassa kompleksisia ongelmia ratkovat nopeat asiantuntijatiimit luovat uusia mahdollisuuksia arvon luomiseksi (Blomqvist & Vartiainen 2018). Niin sanotuissa hybridityösuhteissa osa- tai kokopäivätyössä oleva asiantuntija voi tehdä palkkatyönsä ohessa itselleen merkityksellisiä, oppimisen ja uudistumisen mahdollistavia projekteja. Parhaimmillaan epätyypilliset työsuhteet mahdollistavat sekä työllistymisen, oppimisen että jatkuvan osaamisen kehittämisen.

TYÖN IMU

Työn imu on mitattavissa oleva psykologinen tila, joka ilmenee positiivisena suhtautumisena työhön (Jeung 2011). Työn imu perustuu positiivisen psykologian periaatteisiin (Seligman & Csikszentmihalyi 2000). Ensimmäinen aiheita käsitellyt julkaisu oli Kahnin vuonna 1990 kirjoittama artikkeli henkilökohtaisesta sitoutumisesta työtilanteisiin, mutta työn imun tieteellinen tutkimus käynnistyi varsinaisesti vasta 2000-luvulla hollantilaisien tutkijoiden Wilmar Schaufelin ja Arnold Bakkerin julkaisemien artikkeleiden

pohjalta. He olivat myös mukana tutkimusryhmässä, joka kehitti sekä työn imun synty-
mekanismeja selittävän työn vaatimusten – työn voimavarojen mallin (Demerouti et al.
2001) että tunnetuimman työn imua mittaavan työkalun Work Well-Being UWES –mit-
tarin (Schaufeli et al. 2002). Mittari sisälsi aluksi 17 väittämää, mutta siitä on myöhem-
min tiivistetty 9 väittämää, ja jopa vain 3 väittämää sisältävät mittarit. Schaufeli et al.
(2002) määrittelee työn imun positiiviseksi ja tyydytystä tuottavaksi psykologiseksi ti-
laksi, joka koostuu tarmokkuudesta, omistautumisesta ja uppoutumisesta. Jotkut tutki-
jat haluavat määritellä työn imun laajemmin ja korostaa työntekijän henkilökohtaista tai
ammattillista suhdetta organisaatioon osana työn imua. Suomessa työn imua on tutki-
nut erityisesti tutkimusprofessori Jari Hakanen, joka on myös kääntänyt käsitteen ni-
men englanninkielisestä *work engagementistä* työn imuksi.

Työn imun suhdetta yksilöllisiin voimavaroihin, kuten pystyvyysuskoon, toivoon, opti-
mismiin ja sinnikkyYTEEN (Luthans et al. 2007), on tutkittu useissa tutkimuksissa (Ha-
kanen 2009). Työn imu on myös tutkitusti myönteisessä yhteydessä työstä suoriutumiseen
(esim. Xanthopoulou et al. 2009). Työn imun tutkimus linkittyy vahvasti motivaatiotutkimukseen
(Frey & Osterloch 2002), sillä erityisesti sisäinen motivaatio on yksi tärkeimmistä työn
imuun positiivisesti vaikuttavista tekijöistä. Myös luottamus ja arvo-
maailman yhteensopivuus ovat tärkeitä elementtejä työn imun syntyprosessissa (Sie-
bert et al. 2016).

Teoreettisen viitekehyksen työn imun käsitteen ympärille muodostavat Social Ex-
change Theory eli sosiaalisen vaihdon teoria (Homans 1961) ja Conservation of Re-
sources (Hobfoll 1989) eli resurssien säästämisen teoria. Johtamisteorioista erityisesti
transformationaalinen johtaminen (Schaufeli & Salanova 2007) sekä palveleva johta-
minen (Hakanen & Van Dierendonck 2012) on yhdistetty työn imuun.



TYÖN IMU TIETOTYÖN MURROKSESSA –HANKKEEN TULOKSET

Kohdeorganisaatioiden kuvaukset

Solved on cleantech-alan asiantuntijapalvelu, jossa kootaan kunkin asiakkaan avoimeen ja kompleksiseen ongelmaan tarvittava erityisosaaminen laajasta asiantuntijayhteisöstä. Asiantuntijoista muodostetaan lyhytaikainen tiimi, joka ratkaisee tiimin erilaista osaamista hyödyntäen asiakkaan ongelman pääosin digitaalista alustaa hyödyntäen. Solved on mukana esimerkkinä digitaalisella alustalla toimivasta yhteisöstä, joka tarjoaa monimutkaisten ongelmien ratkaisuita yhteisön monimuotoisen asiantunteumuksen ja luovan ongelmanratkaisuprosessin avulla. Asiantuntijat eivät saa Solvedista palkkaa, vaan työskentelevät oman toimensa ohella tai täysipäiväisesti projekteissa ns. freelancereina.

Transfluent on käännöspalveluita tarjoava teknologiayritys, jossa on mukana yli 100 000 kääntäjää. Transfluent tarjoaa lähes reaaliaikaisia kielenkääntäjien tekemiä käännöspalveluita yhdistämällä automaation ja ihmisen osaamisen hyödyntäen kehittämänsä kielenkääntämiseen erikoistunutta palvelualustaa.

Tekniikan akateemiset TEK on tekniikan alojen yliopistotasaisen tutkinnon suorittaneiden etujärjestö sekä Akavan jäsenjärjestö. TEKillä on n. 70 000 jäsentä ja sen toiminnan pääpaino on työmarkkinajärjestönä toimimisen lisäksi olla vahvasti esillä koulutus- ja teknologiapolitiikassa.

Kyselyn rakenne

Kyselytutkimuksen rakenne suunniteltiin 3-vaiheiseksi siten, että kaikki kolme kohdeorganisaatiota osallistuivat ensimmäiseen kyselyyn ja Solved ja Transfluent osallistuivat kahteen seurantakyselyyn. Kyselytutkimus toteutettiin kokonaisuudessaan 1½ vuoden aikana siten, että 1. kysely toteutettiin syyskuussa 2017, 2. kysely maaliskuussa 2018 ja 3. kysely syyskuussa 2018.

Kyselyt räätälöitiin osittain tapauskohtaisesti organisaatioiden erilaisten taustojen ja tarpeiden mukaan. Yhteisiä kysymyksiä olivat taustakysymykset kuten ikä, sukupuoli, kansalaisuus, koulutustausta ja vastaushetken työtilanne.

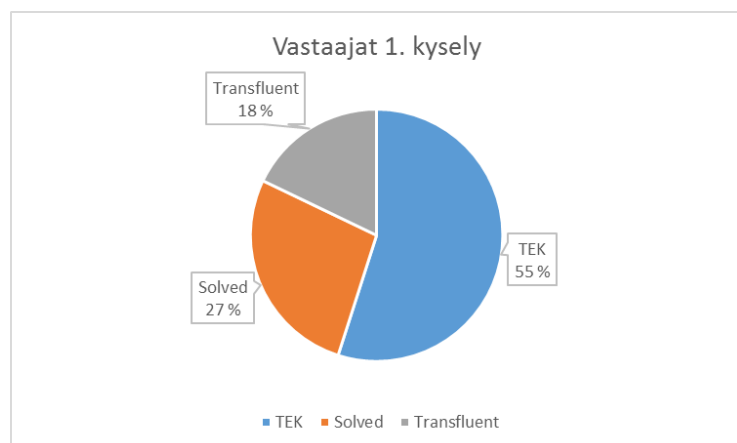
Digitaalisilla alustoilla toimivien yritysten vastaajilta kysyttiin lisäksi ovatko he kiinnostuneita satunnaisista vai säännöllisistä työtehtävistä alustalla sekä kuinka paljon kokonaistuloistaan he toivoisivat saavansa alustatyöskentelyn kautta.

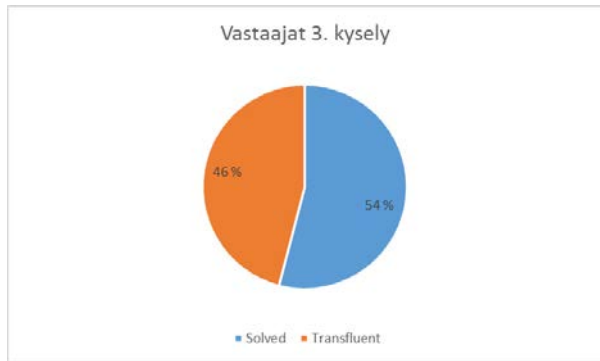
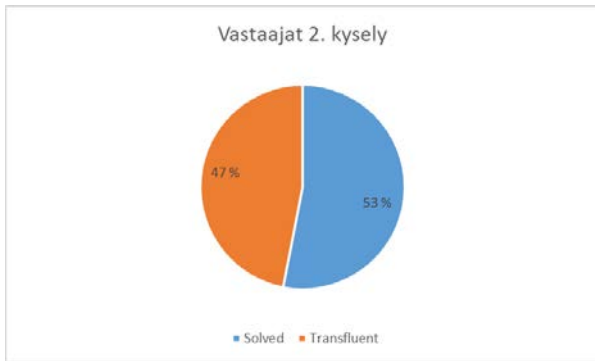
Työn imua mitattiin Work Well-Being UWES 9 -mittarilla (Schaufeli et al. 2006), joka on lyhennetty versio alkuperäisestä 17 väittämää sisältävästä mittarista. Mittarin väittämät on listattu Liitteessä 1.

1. ja 2. kyselyssä tiedusteltiin lisäksi digitaalisilla alustoilla työskentelevien vastaajien halukkuutta osallistua haastattelututkimukseen kevään 2018 aikana. 76 henkilöä 237:stä (32 %) jätti yhteystietonsa haastattelu yhteydenottoa varten.

Vastaajat

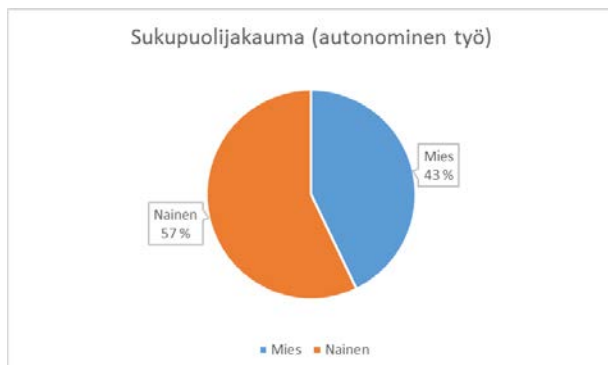
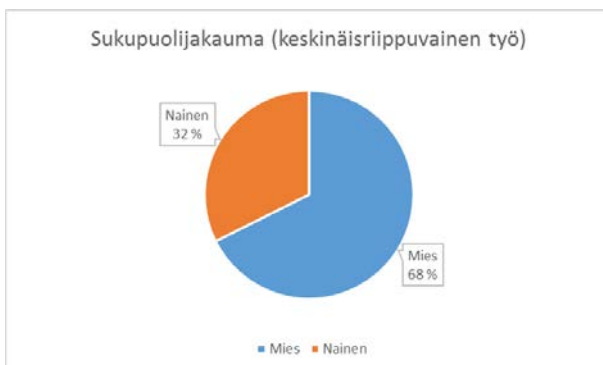
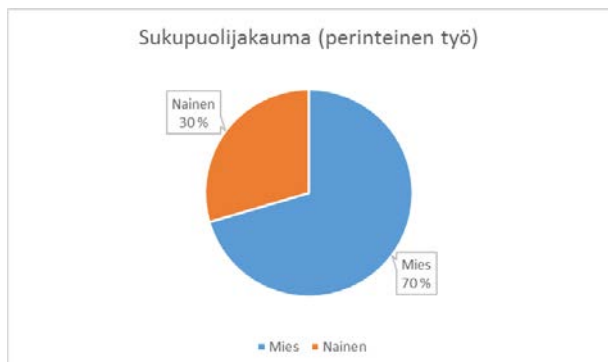
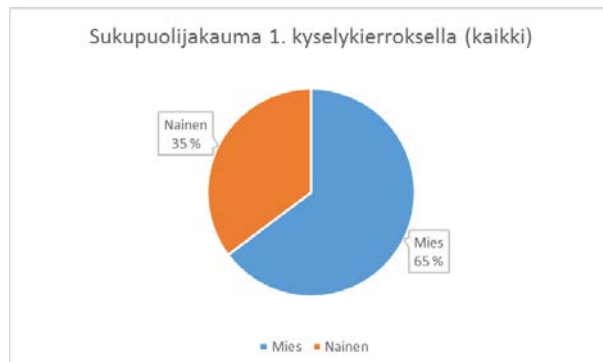
Ensimmäisellä kierroksella kyselyyn vastasi kaikkiaan 526 henkilöä, joka jakautui kohdeorganisaatioiden kesken siten, että vastaajista TEKiä edusti 289, Solvedia 143 ja Transfluentia 94. Toisella ja kolmannella kyselykierroksella vastaajia oli molemmilla kerroilla 98. Toisella kyselykierroksella näistä 52 edusti Solvedia ja 46 Transfluentia ja kolmannella kyselykierroksella 53 vastaajaa edusti Solvedia ja 45 Transfluentia.



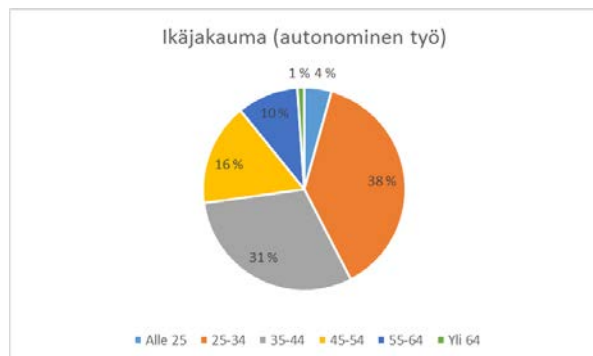
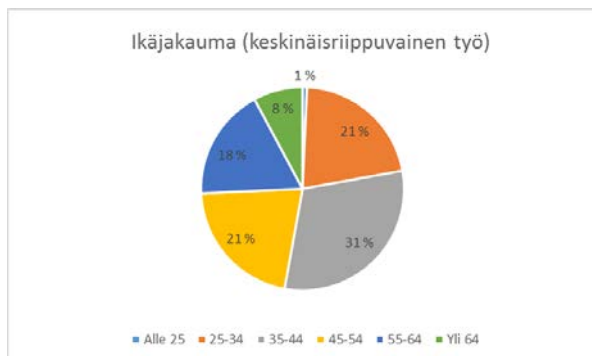
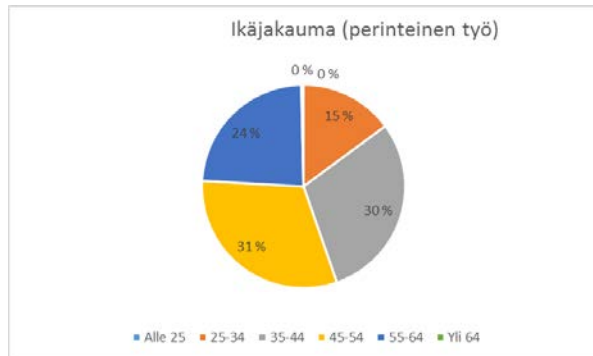
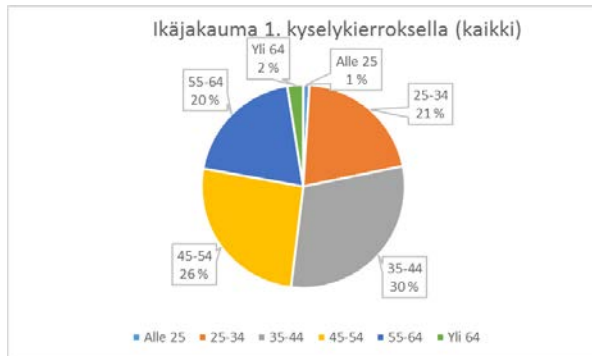


Ensimmäisellä kyselykierroksella vastaajista miehiä oli yhteensä 331 ja naisia 180. Puutteellisia vastauksia oli 15. Yli puolet vastaajista, 188 henkilöä, oli iältään 35-53-vuotiaita. Vastaajista Suomen kansalaisia oli 368 henkilöä. Yli puolet vastaajista, 273 henkilöä, ilmoitti koulutustaustakseen maisteritutkinnon. Selkeä enemmistö vastaajista, 296 henkilöä, ilmoitti työskentelevänsä vastaushetkellä työntekijänä tai toimihenkilönä.

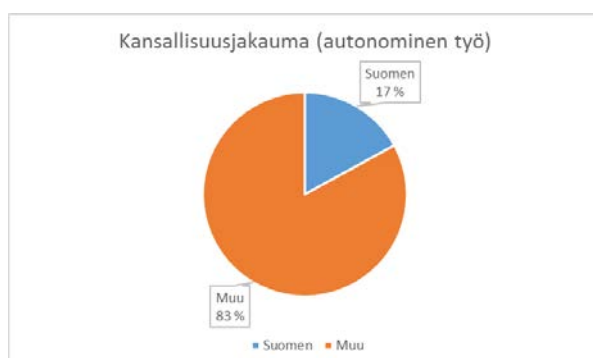
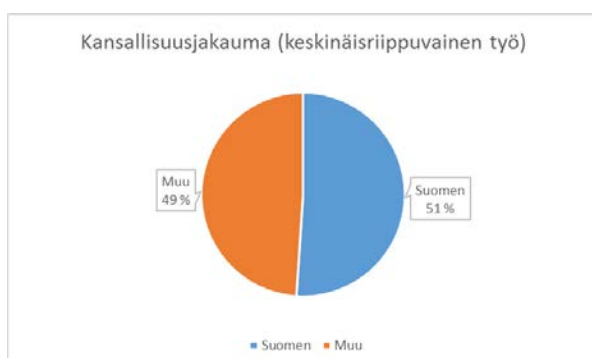
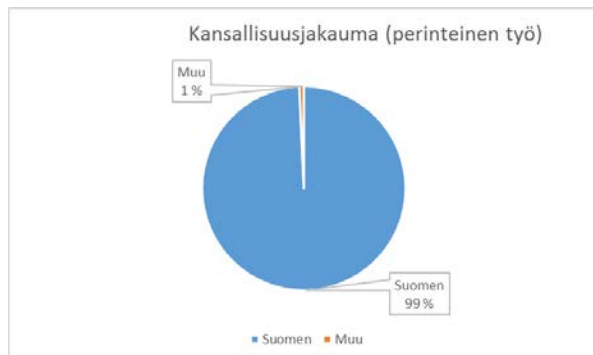
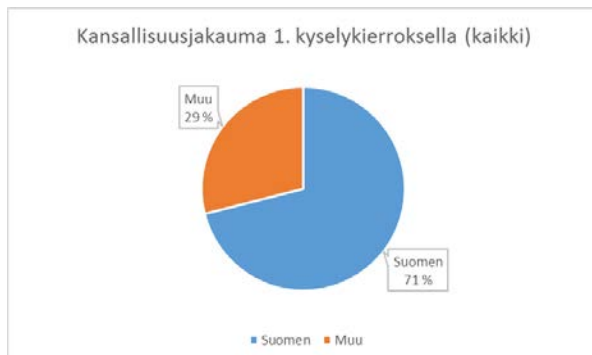
Sukupuolijakaumat



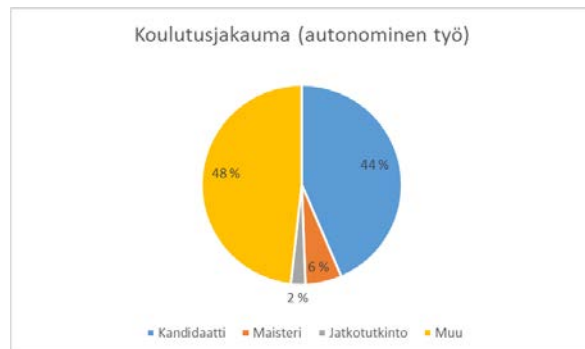
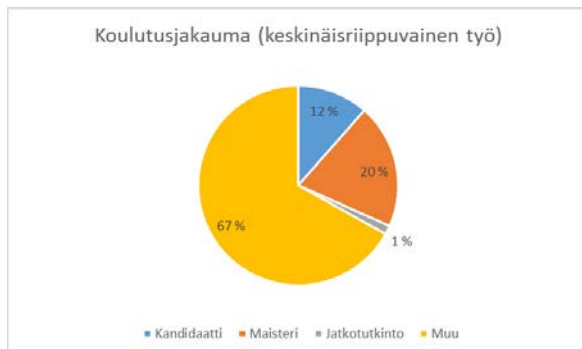
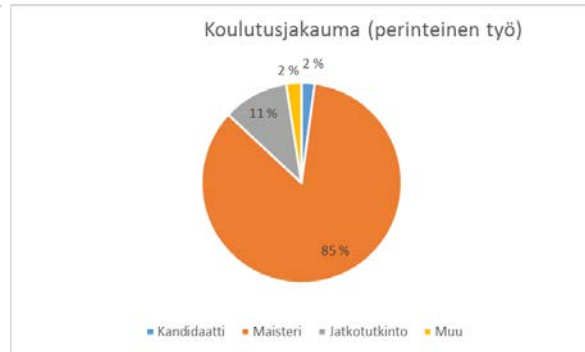
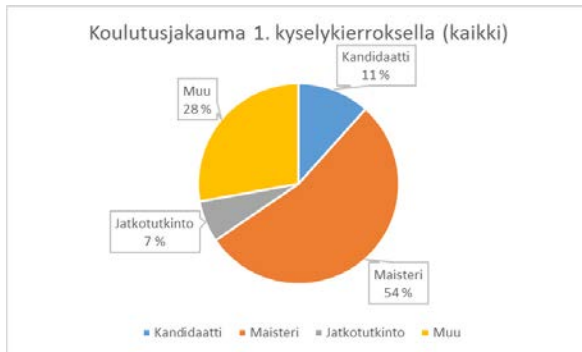
Ikäjakautat



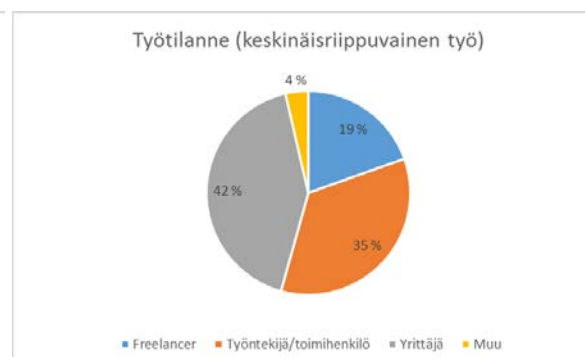
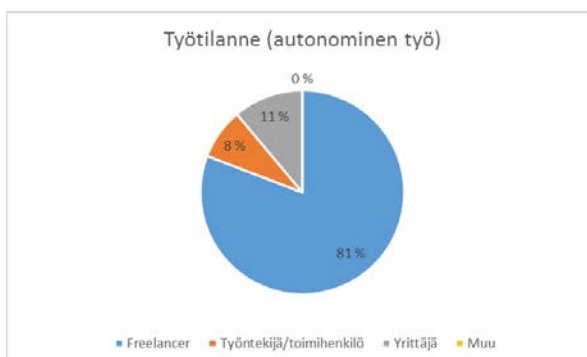
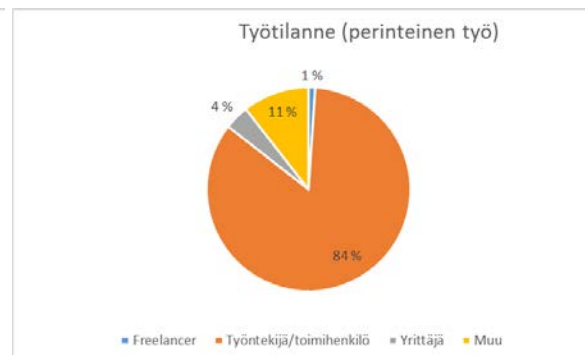
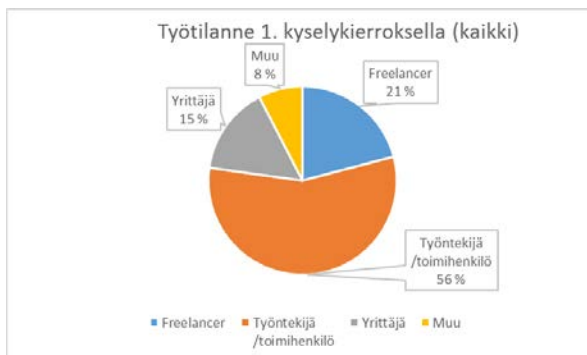
Kansallisuusjakaumat



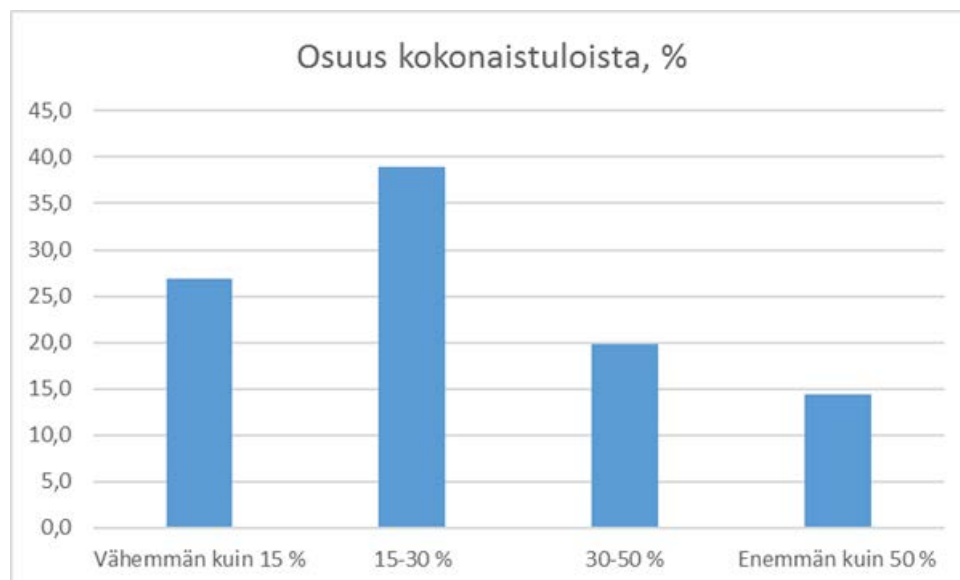
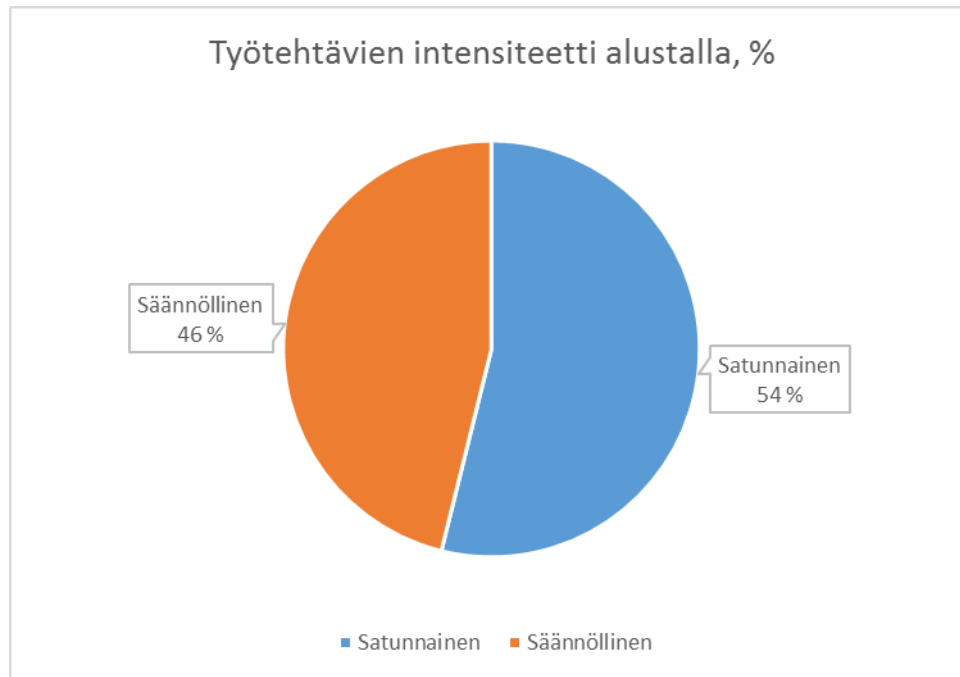
Koulutusjakaumat



Työtilanne

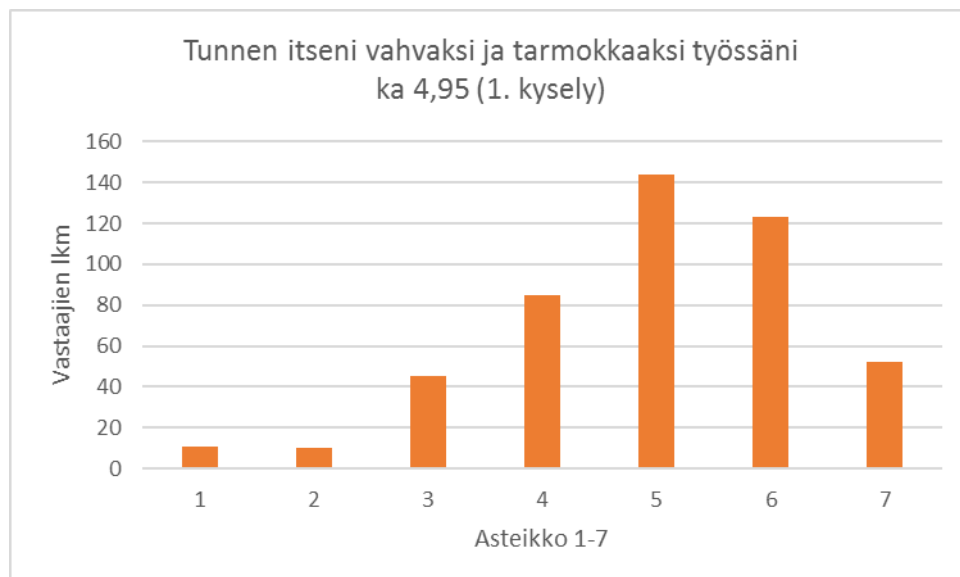
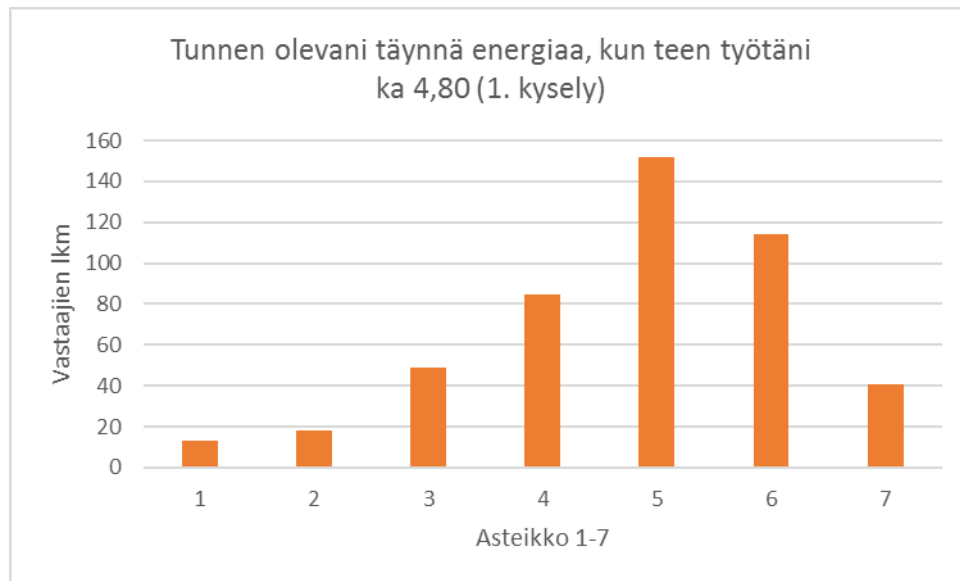


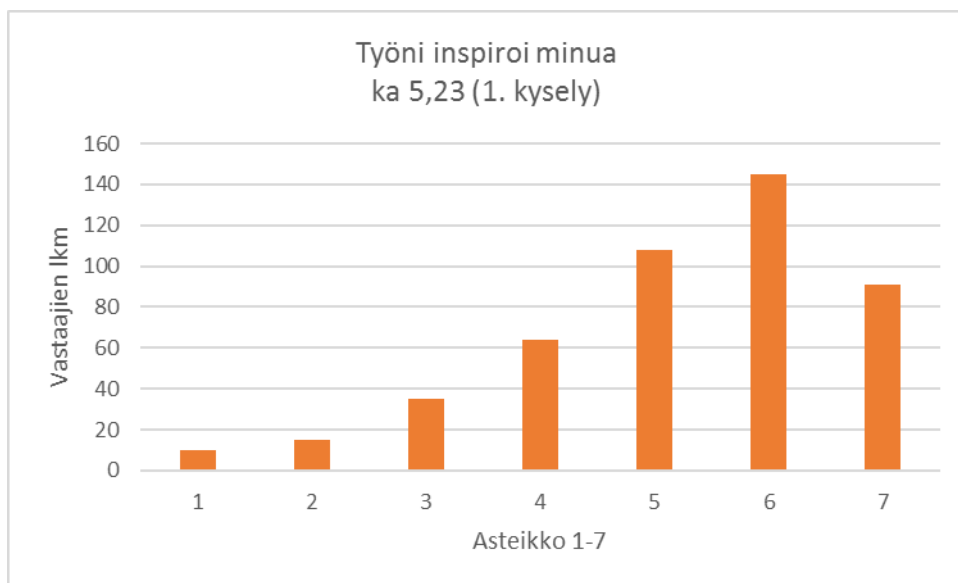
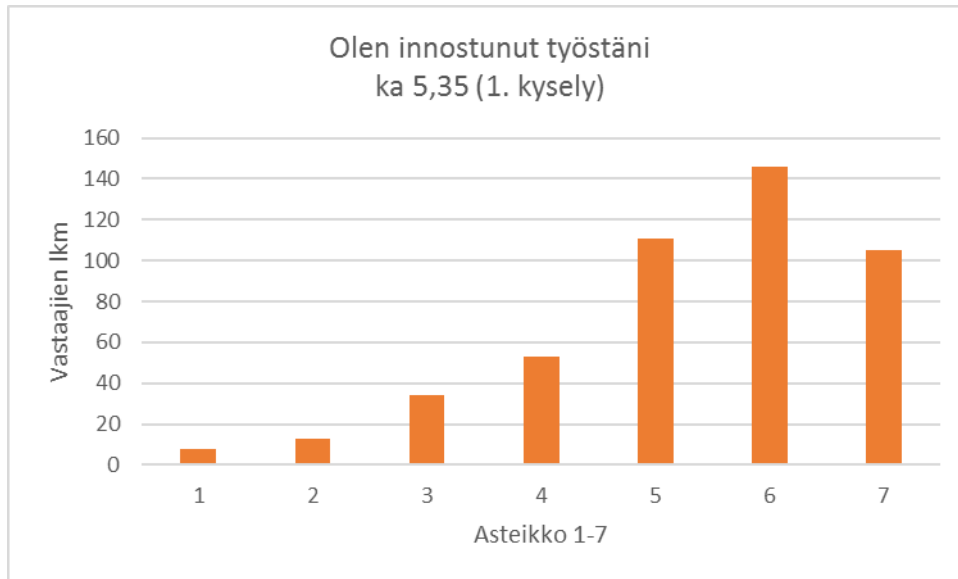
Digitaalisilla alustoilla toimivien yritysten vastaajista 54 % oli kiinnostunut satunnaisista työtehtävistä ja 46 % säännöllisistä työtehtävistä. Suurin osa vastaajista, 65,8 %, arvioi saavansa alustatyöskentelystä tällä hetkellä enintään 30 % kokonaisansioistaan.

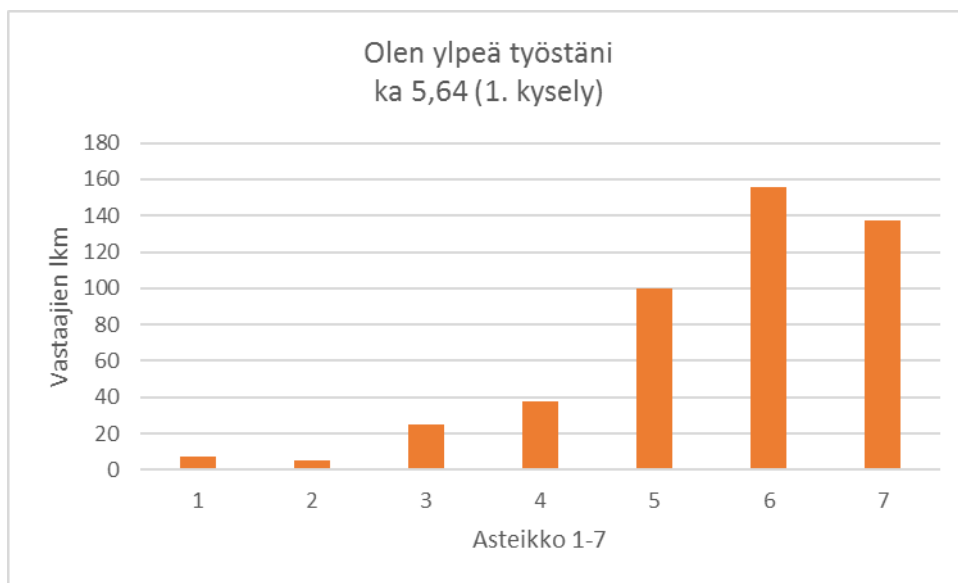


Keskiarvoja

Työn imun yhdeksän väittämän jakaumat keskiarvoineen 1. kyselykierroksella on esitetty alla. Korkeimmat keskiarvot olivat väittämällä ”Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.” (ka 5,50) ja ”Olen ylpeä työstäni.” (ka 5,64).

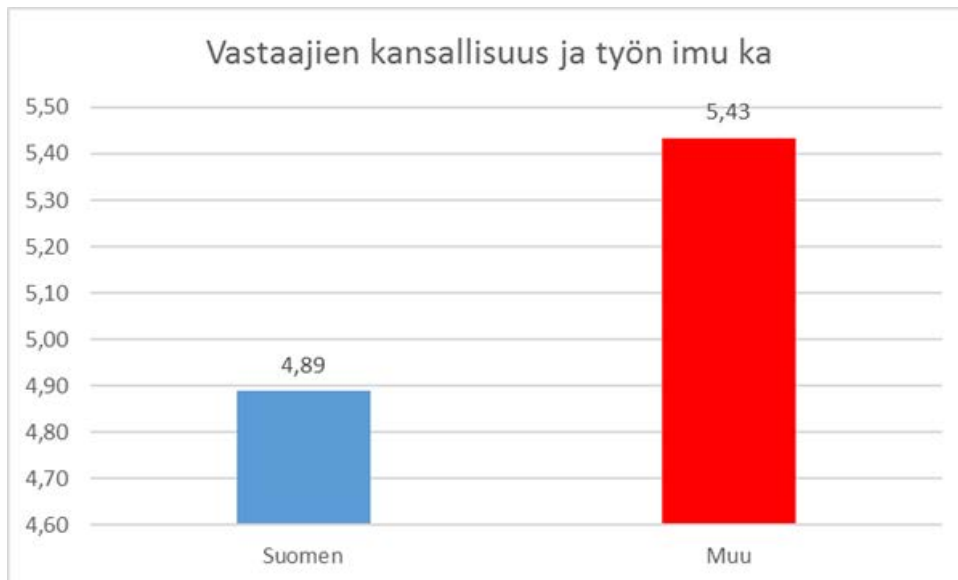




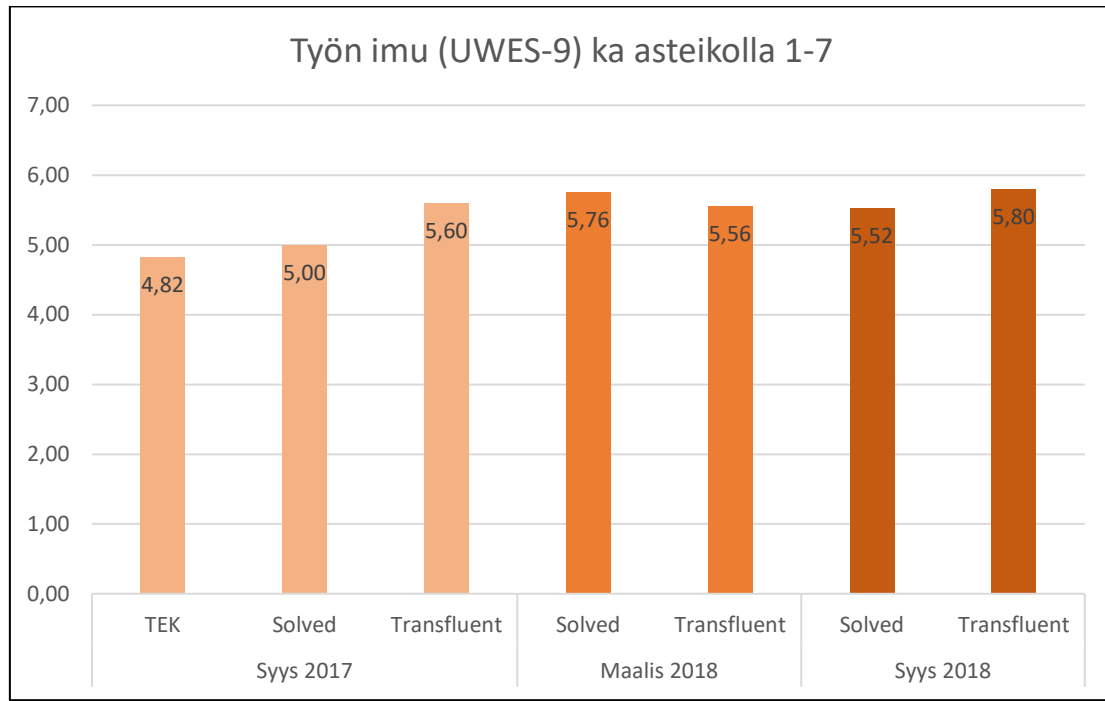




Voidaan myös todeta, että keskimäärin suomalaiset näyttävät antavan työn imulle alhaisempia arvoja kuin muiden maiden kansalaiset. Alla olevassa kuvassa on käytetty työn imun mittarin summamuuttujaa.



Kaikkien kolmen kyselykierroksen työn imun mittarin keskiarvot näkyvät alla olevassa taulukossa. Tulokset viittaavat siihen, että digitaalisilla alustoilla työskentelevät henkilöt kokevat suurempaa työn imua kuin perinteisillä työtavoilla työskentelevät henkilöt.





Haastattelut

Hankkeessa haastateltiin yhteensä 10 Solvedin ja 10 Transfluentin alustoilla työskentelevää asiantuntijaa maaliskesäkuun 2018 aikana.

Molempia alustoja yhdistää se, että niillä työskentelevä voi itse säädellä sitä, kuinka paljon töitä kulloinkin ottaa. Tämä on haastattelujen perusteella erityisen tärkeää niille, jotka ottavat alustoilta toimeksiantoja muiden töiden ohessa. Yhdistävä tekijä on myös se, että virtuaalityö mahdollistaa keskittymisen omalle ydinosamisalueelleen, kun työtehtäviä ei tarvitse valita sen mukaan, mitä on paikallisesti tarjolla. Töiden vaihteleva tarjonta voi kuitenkin olla vähemmän houkutteleva piirre, jos alustalla työskentelevä on eri toimeksiannoista tulonsa kokoava freelancer, jolle pitkät projektit ovat harvinaisuus. Silloin toimeksiantojen määrän toivottiin tyypillisesti olevan tämänhetkistä suurempi.

Haastattelujen perusteella Solvedin alusta on onnistunut etenkin asiantuntijuuden ja asiantuntijoidensa brändäyksessä. Asiantuntijat esiintyvät alustalla omilla ydinosamisalueillaan ja näkyvät alustalla omilla kasvoillaan. Transfluent sen sijaan on onnistunut työntekijämäisen suhteen rakentamisessa, joka sitouttaa kääntäjiä juuri tämän tietyn alustan käyttämiseen. Molemmissa organisaatioissa puhuttaa myös yhteisöllisyys, mutta erilaisista näkökulmista. Solvedissa verkoston potentiaalina nähdään uuden oppiminen ja uusien kontaktien ja toimeksiantojen saaminen, Transfluentissa taas yhteisö rakentuu lähinnä yhteisen ammatti-identiteetin ympärille.

Seuraavaksi esitellään haastattelutulosten yhteenvedot molempien organisaatioiden osalta.

Kokemuksia työskentelystä Solvedin kansainvälisissä tiimeissä

Solvedin alustalla asiantuntijat työskentelevät hanketta varten kootuissa täsmätiimeissä, joissa jokaisella asiantuntijalla on oma pitkälle erikoistunut osaamisalueensa. Tiimit voivat olla kansainvälisiä, jolloin monikulttuurisuus tuo työskentelyyn oman vivahteensa. Haastattelujen mukaan työskentelyä alustalla pidetään demokraattisena, sillä kaikkien ääni pääsee tasavertaisella tavalla kuuluviin riippumatta esimerkiksi senioriteetista tai junioriteetista. Työtapa on siten isoon

”Mä oon tässä Solvedin verkostossa, koska mä teen erittäin mielellään eri alojen asiantuntijoiden kanssa yhteistyötä. Se on niin inspiroivaa ja avartavaa, koska siinä aina oppii valtavasti uutta.”

”Se on mahdollisuus päästä mukaan mielenkiintoisiin merkityksellisiin projekteihin, joihin yksittäisenä konsulttina en voisi päästä.

Ja sitten nimenomaan se uuden oppiminen ja inspiroituminen.”

”Se on hyvä mahdollisuus tavata asiantuntijoita eri maista, koska jos työskentelee paikallisten asiantuntijoiden kanssa, jää paljosta osaamisesta paitsi, koska heidän asiantuntemuksensa on maantieteellisesti rajoituttu projekteihin, jotka ovat lähellä. Ja nyt Solvedin kanssa se on kuin auttaisi luomaan asiantuntijaverkoston ja asiantuntemuksen jakamista, joka voi mennä syvemmin ideoihin.”

ruokkia avoimuutta ja vähentää kilpailua. Asiantuntijoille syyt osallistua alustatyöhön ovat moninaisia. Toisille virtuaalinen alusta on yksi tapa löytää toimeksiantoja muiden ohella, toisille alustatyö on päätoimisen työn ulkopuolista ”aivojen piristystä”, tapa oppia uutta tai tapa laajentaa omaa verkostoaan.

konsulttitaloon verrattuna vapaampaa ja toisaalta pieneen yrittäjävetoiseen toimintaan verrattuna huomattavasti monipuolisempaa. Erityisesti yksittäiselle konsultille kansainvälisesti verkottunut alusta tarjoaa mahdollisuuden tarttua suurempiin projekteihin, kuin mihin yksinään pystyisi. Samalla verkosto tarjoaa mahdollisuuden työskennellä omalla ydinosaamisalueellaan ja saada tälle osaamiselle arvostusta.

Koska tiimin jäsenet ovat kaikki oman alueensa syväosaajia, he harvoin kilpailevat toistensa kanssa suoraan. Tämä ruokkii avoimuutta ja myös keskittää työskentelyä selkeästi yhteiseen tavoitteeseen. Tyypillisesti tiimityöalustalla työskentelevät asiantuntijat ovat itsenäisiä ja aktiivisia, mutta siitä huolimatta he kokevat, että virtuaalisen projektityön fasilitointiin vaaditaan panostusta. On tärkeää, että projektilla on johtaja ja johtajalla on vahva näkemys, joka ohjaa yhteistä työskentelyä oikeaan suuntaan. Oikealla tavalla fasilitoituna virtuaalinen asiantuntijatyö tiimeissä on hyvin tehokasta ja siinä on mahdollista hyödyntää täsmäasiantuntemusta globaalisti. Kansainvälisen asiantuntijaverkoston hyödyntäminen onkin haastateltavien näkemyksen mukaan merkittävin lisäarvo, joka hyödyttää sekä alustalla työskenteleviä asiantuntijoita että hankkeen tilaavaa loppuasiakasta.

Monelle työskentely alustalla on intensiivistä, mutta kausittaista. Työn pätkittäisyys vaikuttaa sitoutumiseen kahdella tavalla: toisaalta se voi tehdä sitoutumises-takin lyhytaikaista vailla pitkäntähtäimen suunnitelmia, toisaalta se voi osaltaan

Kokemuksia työskentelystä Transfluentin kääntäjänä

Transfluentin alusta mahdollistaa kääntäjille hyvin erilaisia tapoja työskennellä: toisille kääntäminen on sivutyötä päätoimisen muun työn ohessa, toisille se on keino keskittyä kääntäjänä juuri omalle ydinosaamisalueelleen, toisille se on keino kerätä freelancer-toimeksiantoja erilaisista lähteistä. Alustalla työskentelevien kääntäjien taustat voivat olla keskenään hyvinkin erilaisia—he voivat olla kielitieteiden ammattilaisia tai kielitaitoisia tietyn alan asiantuntijoita, joilla on vahva substanssi-osaaminen kääntämäänsä aiheeseen. Yleisesti Transfluentia pidettiin matalankynnyksen alustana, jossa on helppoa päästä kiinni pieniin projekteihin, joissa voi testata olisiko tämä itselle sopiva tapa työskennellä. Töiden aloittaminen ei vaadi esimerkiksi kalliiden käännohjelmiin hankintaa, joka poikkeaa käännoimistojen perinteisestä toimintatavasta.

Kääntäjillä on korkea ammattilypeys—he haluavat tehdä hyvää työtä, oppia jatkuvasti ja monet haastateltavista nauttivat työn luovuudesta. Työ on harvoin mekaanista, sillä kielitaidon lisäksi hyvä kääntäjä osaa kääntää merkityksiä kielestä toiseen. Kääntäjät ovat harvinaisen ammattiryhmä siinä mielessä, että he ovat työskennelleet yrittäjämäisesti, ajasta ja paikasta riippumattomasti jo pitkään verrattuna moneen muuhun ryhmään. Siten he ovat hyvin tottuneita virtuaaliseen yhteydenpitoon, sähköisiin työkaluihin ja toisaalta myös virtuaalityön kasvotmuuteen.

Kuitenkaan yrittäjyys ei ole kaikille kääntäjille haluttu valinta, eivätkä kaikki nauti työn yksinäisyydestä ja pirstaleisuudesta. Transfluentin alustalla kääntäjiä

”Hain töihin ja sitten he pyysivät videopuhelua. Ja tämä on jotain mitä ei ole koskaan tapahtunut. Käännoimistot eivät soita meille tai haastattele meitä. He eivät halua tietää, keitä me olemme. Tämä oli todella suuri plussa heille. Ja sen jälkeen vakuutuin, että tämä on erittäin hyvä valinta, koska kaikki on hyvin selkeää ja helppoa käyttää heidän kanssaan ja he vastaavat erittäin nopeasti viesteihini.”

”Se alkoi tuntua kuin olisin työntekijä, enemmän kuin vain yhteisön osa. Se tuntuu henkilökohtaiselta ja siksi se ylitti odotukseni. En odottanut että se tulisi ihmismäiseksi.”

pitääkin erityisesti sen tarjoama työntekijämäinen suhde, joka poikkeaa heidän aiemmista työkokemuksistaan. Vaikka isojen käännöstoimistojen kanssa toimitaan usein yhtä virtuaalisesti kuin Transfluentilla, yhteydenpito isojen toimijoiden kanssa on harvoin yhtä henkilökohtaista. Henkilökohtainen yhteydenotto, henkilökohtainen viestintä

”Minulla on aina tunne että meitä kuullaan. Ja lopulta tämä parantaa käännöksiämme, koska meillä on suora yhteys asiakkaaseen ja tiedämme mitä he haluavat.”

esimerkiksi videopuheluiden muodossa, palautteen antaminen ja työn arvostus ovat erityisesti kääntäjien arvostamia asioita. Työntekijämäisyyttä kokiivat erityisesti ne kääntäjät, jotka tekevät työtään laajoissa ja pitkäaikaisissa käännösprojekteissa osana isompaa tiimiä. Tämä työntekijyyden tuntu kannattelee myös kääntäjien kokemaa yhteisöllisyyden tuntua, sillä vaikka kanssakäyminen toisten kääntäjien kanssa on vähäistä itse alustalla, monet kokevat kuuluvansa samaan yhteisöön.



Yhteenveto

Hankkeen tulosten mukaan työn imua voidaan luotettavasti mitata UWES-mittarilla (Schaufeli et al. 2002) myös ns. epätyypillisissä työsuhteissa. Aiemmin on tieteellisesti osoitettu, että UWES-mittaria voidaan käyttää erilaisten ammattiryhmien työn imun mittaamisessa perinteisissä työsuhteissa Suomessa (Hakanen 2009). Lisäksi hankkeen tuloksena voidaan havaita, että työn imun edellytykset vaihtelevat sekä konteksteittain että ihmistyypeittäin, ja että alustataloudessa työskentelevät toivovat henkilökohtaista kontaktia ja tukea työhönsä.

Tietyn tyyppiseen alustatyöhön hakeutuvia näyttää tulosten mukaan yhdistävän joukko ominaispiirteitä. Autonomista tietotyötä alustalla tekevien työn imua selittää erityisesti mutkaton suhde teknologian hyödyntämiseen sekä tunne oman persoonallisuuden ja työtavan yhteensopivuudesta. Sen sijaan keskinäisriippuvaa avointen ongelmien luoviin ratkaisuihin tähtäävillä alustoilla työskentelevien henkilöiden työn imua selittää erityisesti innostunut suhtautuminen yrittäjyyteen sekä mahdollisuus edistää omaa työuraa.

Koska edellytykset työn imuun vaihtelevat, sitä voidaan tukea ja johtaa vain huomioimalla erilaiset kontekstit ja ihmistyytit. Henkilökohtaiseen kontaktiin ja työssä tukemiseen tuleekin kiinnittää erityisesti huomiota organisaatioissa, joissa tehdään työtä digitaalisia toimintatapoja hyödyntäen.

Lähteet

- Aguinis, H. & Lawal, S. O. (2013). eLancing: A review and research agenda for bridging the science-practice gap. *Human Resource Management Review*, vol. 23, pp. 6-17.
- Blomqvist, K. and Vartiainen, M. (2018). Knowledge co-creation on a digital expert platform, unpublished conference paper, EGOS.
- Demerouti, E., Bakker, A. B., Nachreiner, F. & Schaufeli, W. B. (2001). The Job Demands-Resources Model of Burnout. *Journal of Applied Psychology*, vol. 86:3, pp. 499-512.
- Frey, B. S. & Osterloh, M. (2002). *Successful Management by Motivation*. Heidelberg: Springer.
- Hakanen, J. (2009). Työn imun arviointimenetelmä (Utrecht Work Engagement Scale). Helsinki: Työterveyslaitos.
- Hakanen, J., & Van Dierendonck, D. (2011). Servant Leadership and life satisfaction: the mediating role of justice, job control, and burnout. *International Journal of Servant Leadership*, 7.
- Heaphy, E. D., Byron, K., Ballinger, G. A., Gittel, J. H., Leana, C., & Sluss, D. M. (2018). Introduction to Special Topic Forum: The Changing Nature of Work Relationships. *Academy of Management Review*, vol. 43:4, pp. 558-569.
- Hicks, R. E., O'Reilly, G., & Bahr, M. (2014). Organisational engagement and its driving forces: A case study in a retail travel organisation with international outreach. *International Journal of Management Cases*, vol. 16:3, pp. 4-19.
- Hobfoll, S. E. (1989). Conservation of Resources A New Attempt at Conceptualizing Stress. *American Psychologist*, vol. 44:3, pp. 513-524.
- Homans, George (1961). *Social Behavior: Its Elementary Forms*. New York: Harcourt Brace Jovanovich.
- Hornung, S., Rousseau, D. M., Glaser, J., Angerer, P., & Weigl, M. (2010). Beyond top-down and bottom-up work redesign: Customizing job content through idiosyncratic deals. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 31, pp. 187-215.
- Jeung, C.-W. (2011) "The Concept of Employee Engagement: A Comprehensive Review from a Positive Organizational Behavior Perspective", *Performance Improvement Quarterly*, Vol. 24, No. 2, pp. 49-69.
- Kelliher, C. & Richardson, J. (Eds) (2011). *New ways of organizing work. Developments, Perspectives, and Experiences*. New York: Routledge.

Kenney, M. & Zysman, J. (2016). The Rise of the Platform Economy. *Issues in Science and Technology*, vol. 32:3, pp. 61-69.

Luthans, F., Avolio, B. J., Avey, J. B., & Norman, S. M. (2007) "Positive psychological capital: Measurement and relationship with performance and satisfaction", *Personnel Psychology*, Vol. 60, No. 3, pp. 541-572.

Pajarinen, M., Rouvinen, P., Claussen, J., Hakanen, J., Kovalainen, A., Kretschmer, T., & Seppänen, L. (2018). Upworkers in Finland: Survey Results (No. 85). The Research Institute of the Finnish Economy.

Schaufeli, W. B. & Salanova, M. (2007). Efficacy or inefficacy, that's the question: Burnout and work engagement, and their relationships with efficacy beliefs. *Anxiety, Stress, and Coping*, vol. 20:2, pp. 177-196.

Schaufeli, W. B., Bakker, A. B., & Salanova, M. (2006). The Measurement of Work Engagement With a Short Questionnaire. *Educational and Psychological Measurement*, vol. 66:4, pp. 701-716.

Schaufeli, W. B., Salanova, M., González-Roma, V., & Bakker, A. B. (2002). The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytical Approach. *Journal of Happiness Studies*, vol. 3, pp. 71-92.

Seligman, E. P. & Csikszentmihalyi, M. (2000). Positive Psychology An Introduction. *American Psychologist*, vol. 55:1, pp. 5-14.

Senior, J. (2014). To the Office, With Love. *New York Magazine*, 29 December 2014.

Siebert, S., Martin, G., & Bozic, B. (2016). Research into employee trust: epistemological foundations and paradigmatic boundaries. *Human Resource Management Journal*, vol. 26:3, pp. 269-284.

Spreitzer, G. M., Cameron, L., & Garrett, L. (2017). Alternative work arrangements: Two images of the new world of work. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, vol. 4, pp. 473-499.

Süß, S. & Becker, J. (2013). Competences as the foundation of employability: a qualitative study of German freelancers. *Personnel Review*, vol. 42:2, pp. 223-240.

Van den Born, A. & Van Witteloostuijn, A. (2013). Drivers of freelance career success. *Journal of Organizational Behavior*, vol. 34:1, pp. 24-46.

Xanthopoulou, D., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Schaufeli, W. B. (2009). Reciprocal relationships between job resources, personal resources, and work engagement. *Journal of Vocational Behavior*, vol. 74, pp. 235-244.

LIITE 1.

Work Well-Being UWES 9 -mittarilla (Schaufeli et al. 2006)

Tunnen olevani täynnä energiaa, kun teen työtäni.
Tunnen itseni vahvaksi ja tarmokkaaksi työssäni.
Olen innostunut työstäni.
Työni inspiroi minua.
Aamulla herättyäni minusta tuntuu hyvältä lähteä töihin.
Tunnen tyydytystä, kun olen syventynyt työhöni.
Olen ylpeä työstäni.
Olen täysin uppoutunut työhöni.
Kun työskentelen, työ vie minut mukanaan.

ISBN 978-952-335-326-8

ISBN 978-952-335-327-5 (PDF)

ISSN-L 2243-3376

ISSN 2243-3376

Lappeenranta 2018

 LUT
University