

**Kaupan alan vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin ja
minäpystyvyyden rakentuminen**

Ella Lehtonen & Susanna Ylhävuori

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma
Syyslukukausi 2019
Kasvatustieteiden laitos
Jyväskylän yliopisto

TIIVISTELMÄ

Lehtonen, Ella & Ylhävuori, Susanna. 2019. Kaupan alan vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin ja minäpystyvyyden rakentuminen. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 86 sivua.

Tässä tutkimuksessa tutkittiin kaupan alan vuokratyöntekijöiden kokemuksia heidän työhyvinvointinsa sekä minäpystyvyytensä rakentumisesta vuokratyössä. Tutkimusaihe valittiin, koska vuokratyö on hiljalleen nouseva, mutta usein huonossa valossa näyttäytyvä trendi nykyajan työelämässä.

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisilla tutkimusmenetelmillä. Tutkimuksen aineisto koostui kahdeksasta kaupan alan vuokratyöntekijän haastattelusta, joissa käsiteltiin teemoina vuokratyötä, työhyvinvointia ja minäpystyvyyttä. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tutkimustulosten mukaan työhyvinvointia edistäviä ja heikentäviä tekijöitä voidaan havaita vuokratyön ominaispiirteistä sekä asiakasyritysten ja vuokrausyritysten toimista. Työhyvinvointia rakentavina tekijöinä ilmeni vuokratyön keikkaluonteisuus ja vaihtuvat käytännöt, asiakasyritysten omien työntekijöiden suhtautuminen vuokratyöntekijöihin sekä työterveyshuolto.

Minäpystyvyyden rakentumiseen kytkeytyi tulosten mukaan kokemuksen hankkiminen työtä tekemällä ja työyhteisön suhtautuminen. Lisäksi havaittiin, että vuokratyön ominaispiirteet ja vuokratyöntekijä itse olivat yhteydessä minäpystyvyyden rakentumiseen.

Tämän tutkimuksen tulosten perusteella voidaan todeta, että vuokratyö työmuotona on yhteydessä työhyvinvoinnin sekä minäpystyvyyden rakentumiseen. Sen ominaispiirteet työntekijöiden työhyvinvoinnin sekä minäpystyvyyden muodostumiselle on tärkeä huomioida, jotta vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia voidaan kehittää ja heidän minäpystyvyytensä rakentumista työssä tukea.

Asiasanat: vuokratyö, vuokratyöntekijä, työhyvinvointi, minäpystyvyys

SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

SISÄLTÖ

| | | |
|----------|--------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 1 | JOHDANTO | 5 |
| 2 | VUOKRATYÖ | 9 |
| | 2.1 Vuokratyön määrittelyä | 9 |
| | 2.2 Vuokratyö vastaus työelämän muutoksiin | 12 |
| | 2.3 Vuokratyön haasteet ja edut vuokratyöntekijälle | 15 |
| 3 | TYÖHYVINVOINTI | 19 |
| | 3.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä | 19 |
| | 3.2 Työhyvinvointia edistävät ja sitä heikentävät tekijät | 20 |
| 4 | MINÄPYSTYVYYS | 26 |
| | 4.1 Minäpystyvyyden määrittelyä..... | 26 |
| | 4.2 Minäpystyvyyden muodostuminen..... | 28 |
| | 4.3 Minäpystyvyys työelämässä | 30 |
| 5 | TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET | 33 |
| 6 | TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN | 34 |
| | 6.1 Tutkimuksen lähestymistapa | 34 |
| | 6.2 Tutkimukseen osallistujat | 36 |
| | 6.3 Aineiston keruu..... | 37 |
| | 6.4 Aineiston analyysi | 39 |
| | 6.5 Eettiset ratkaisut..... | 42 |
| 7 | TULOKSET | 44 |
| | 7.1 Työhyvinvointia edistävät tekijät vuokratyöntekijöiden kokemana | 44 |
| | 7.2 Työhyvinvointia heikentävät tekijät vuokratyöntekijöiden kokemana | 47 |

| | | |
|----------|-----------------------------------------------------------|-----------|
| 7.3 | Minäpystyvyyden rakentuminen vuokratyössä | 54 |
| 8 | POHDINTA..... | 63 |
| 8.1 | Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset..... | 63 |
| 8.1.1 | Työhyvinvoinnin rakentuminen vuokratyössä | 63 |
| 8.1.2 | Asiakasyritysten toimet työhyvinvoinnin muodostumisessa . | 66 |
| 8.1.3 | Vuokrausyritysten toimet työhyvinvointia muodostamisessa | 68 |
| 8.1.4 | Vuokratyö minäpystyvyyttä rakentamassa | 70 |
| 8.2 | Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet | 74 |
| | LÄHTEET | 77 |
| | LIITTEET..... | 84 |

1 JOHDANTO

Vuokratyön kaltaista lyhytaikaista kausiluonteista työtä on tehty ihmiskunnan historiassa jo pitkään. Tyypillisimmät ajoittain tapahtuvat ja toistuvat työt liittyivät esimerkiksi maanviljelyyn tai suuriin rakennustyömaihin, jolloin työntekijät oli saatava lyhyeksi hetkeksi kiinni työhön. Vuokratyö on kehittynyt tästä pätkittäisestä työnteen tavasta palvelemaan aina sen hetkisen yhteiskunnan tarpeita hetkellisen työvoiman käytössä. Nykyisin vuokratyö onkin yksi keino vastata muuttuvan työelämän vaatimuksiin esimerkiksi työn tehokkuudesta ja joustavuudesta. Vuokratyö mahdollistaa yrityksille työntekijöiden käytön tarvittaessa. Tämän lisäksi yrityksen heihin sijoittamat resurssit ovat vähäisempiä kuin vakituisesti palkatessa. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 161.) Vuokratyöntekijöitä Suomessa vuonna 2018 oli noin 43 000 (Suomen virallinen tilasto 2018). Määrä ei Suomen kokonaistyöllisyyttä tarkasteltaessa ole suuri, mutta muuttuvan ja kehittyvän työelämän johdosta sen lisääntymiseen tulevaisuudessa on vaurauduttava. Tämän vuoksi vuokratyöntekijöiden työelämän laatuun on kiinnitettävä huomiota.

Vuokratyöntekijöiden mielipiteitä työn sisällöstä ja motivaatiosta sekä itse työstä asiakasyrityksissä seuraa muun muassa Henkilöpalveluyritysten liitto (HPL) kahden vuoden välein julkaistavalla vuokratyöntekijätutkimuksella. Tutkimuksen tuloksissa vuokratyöntekijöiden on todettu pääsääntöisesti olevan innostuneita työstään ja suosittelevan vuokratyötä tuttavilleen, mutta siinä tuodaan esille myös työn epävarmuuden ja epäsäännöllisyyden aiheuttamat haitat, itsensä koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien heikkoudet sekä palkkauksen epä johdonmukaisuus. (HPL 2018.) Vuokratyöhön yhdistetään helposti muitakin negatiivisia mielikuvia, kuten esimerkiksi epäoikeudenmukaisuutta, työsopimusten kiertämistä, matalia palkkoja ja eriarvoisuutta työoikeudellisissa asioissa (ks. esim. Tyhtilä 2016). Viimeaikaiset median puheenvuorot vuokratyöhön liittyen ovat keskittynyt Postin jakajien ja lajittelijoiden ulkoistamiseen vuokraus-

yrityksiltä palkattavaksi työvoimaksi. Tämän on nähty heikentäneen heidän asemaansa työssä ja johtaneen alentuneeseen palkkaukseen muuttuvien työehtosopimusten vuoksi. (ks. esim. Kähkölä 2019.)

Vuokratyön huono maine on lähtöisin todellisista, aiemmin olemassa olleista ongelmista: 1990-luvulla vuokratyö vapautettiin aiemmasta tiukasta sääntelystä ja luvanvaraisuudesta ja jätettiin samalla työlainsäädännön ja työehtosopimusten ulkopuolelle (Työministeriö 2007, 11). Tämä mahdollisti alalla toimivien vuokrausyritysten välinpitämättömyyden vuokratyöntekijöiden oikeuksia kohtaan, jolloin esimerkiksi heidän korvauksiaan tai palkkojaan saatettiin jättää maksamatta. Tilanteen korjaaminen alkoi 2000-luvun alussa työlainsäädännön uudistusten ja Kansainvälisen työjärjestö ILO:n uuden yleissopimuksen (n:o 181) myötä, jossa valtio velvoitettiin taas valvomaan työvoimanvuokrausta. (Lähteenmäki 2007, 116.) Nykyisin vuokratyötä ja vuokratyöntekijöiden oikeuksia sekä velvollisuuksia säätelevät EU-tason vuokratyödirektiivin lisäksi työsuojelulaki (2001/55), laki yhteistoiminnasta yrityksissä (2007/334) ja laki työntekijöiden lähettämisestä (2016/447). Uudistuksista huolimatta vuokratyöhön kytkeytyy edelleen lukuisia negatiivisia mielikuvia, eivätkä mediassa esitetyt vuokratyöntekijöiden kokemukset ja asenteet vuokratyöntekoa kohtaan ole läheskään aina yhtä positiivisia kuin millaisina HPL:n (2018) tutkimukset ne esittävät.

Vuokratyöstä puhuttaessa esiin nousevien ristiriitaisten mielipiteiden ja asenteiden vuoksi tutkimuksen yhdeksi teemaksi valikoitui vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi. Pohdimme, mikseivät vuokratyöntekijät viihdy työssään, kuinka he voivat ja mitkä tekijät vaikuttavat heidän työhyvinvointiinsa. Tässä tutkimuksessa kartoitetaan millaisten tekijöiden vuokratyöntekijät kokevan toimivan osana heidän työhyvinvointinsa rakentumista. Näitä tekijöitä tarkastelemalla voidaan jatkossa kiinnittää huomiota siihen, kuinka nykyiset työehtosopimukset ja -lait ottavat niihin kantaa, miten työhyvinvoinnin rakentumisen kytkeytyviä tekijöitä huomioidaan työssä ja millä keinoin vuokratyötä voisi tulevaisuudessa kehittää työntekijälle mielekkäämmäksi työelämän vaihtoehdoksi.

Tutkimuksen toiseksi näkökulmaksi valikoitui minäpystyvyys, joka kuvaa yksilön uskoa omiin kykyihinsä ja osaamiseensa. Ammatillista minäpystyvyyttä

on tutkittu laajasti, mutta vuokratyön kontekstissa tutkimusta ei juurikaan ole. Lisäksi minäpystyvyyden ja työhyvinvoinnin on todettu kytkeytyvän toisiinsa työhyvinvoinnin eri osa-alueiden, kuten työuupumuksen ja psykologisen hyvinvoinnin kautta (Skaalvik & Skaalvik 2009; Klassen & Chiu 2010). Näin ollen minäpystyvyyden voidaan ajatella olevan yhteydessä työntekijän työhyvinvointiin. Minäpystyvyys näyttäytyy aiemmin tehdyn tutkimuksen perusteella kytkeytyvän vahvasti myös työelämän kokemiseen, työhön sitoutumiseen ja siihen panostamiseen. (esim. Guarnaccian, Scriman, Civillerin & Salernon 2018; Abele & Spurk 2009.) Edellä mainittuja asioita ei usein yhdistetä vuokratyöntekijään, joka julkisessa keskustelussa kuvataan lähinnä kiireapuna ja ylimääräisinä käsinä satunnaisilla työpaikoilla. Tämän vuoksi koimme minäpystyvyyden vuokratyöntekijöillä mielenkiintoiseksi näkökulmaksi tutkielmaamme. Minäpystyvyyden rakentumista tarkastellessa hahmottelemme niitä tekijöitä, joiden koetaan osallistuvan minäpystyvyyden muodostamiseen vuokratyössä.

Tutkimuksen kontekstiksi, jossa tarkastelemme vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin ja minäpystyvyyden rakentumista, valikoitui kaupan ala. Vuokratyötä tehdään Suomessa lukuisilla aloilla, mutta esimerkiksi Tilastokeskus raportoi vähittäiskaupan ja tukkumyynnin olevan yksi yleisimmistä vuokratyötä säännöllisesti käyttävistä aloista (Suomen virallinen tilasto 2018). Myös HPL:n (2018) tutkimuksen mukaan kaupan ala kuvataan tyypillisimmäksi valinnaksi vuokratyöntekijälle. Kaupan alalla vuokratyötä tekevä on tilastojen valossa usein alle 25-vuotias, toisen asteen koulutuksen suorittanut nainen (HPL 2018). Koemme, että nuorten aikuisten ammatillinen minäpystyvyys ei ole aiemman työn ja kokemuksen kautta rakentunut vielä vahvaksi, vaan vuokratyöllä ominaispiirteinen on osa sen muodostumisessa, mikä tuki kaupan alan vuokratyöntekijöiden valintaa tutkimuskohteeksi.

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan kaupan alalla toimivien vuokratyöntekijöiden kokemuksia heidän työhyvinvointiaan edistävästä ja heikentävästä tekijöistä sekä sitä, millä tavoin minäpystyvyyden koetaan rakentuvan vuokratyön kontekstissa. Tutkimuskysymyksiin etsitään vastauksia haastatteleamalla vuokra-

työntekijöitä ja kuvailemalla heidän kokemuksiaan työhyvinvoinnin ja minäpystyvyyden rakentumisesta. Tutkielman rakenne muodostuu seuraavaksi aiheen teoreettisesta tarkastelusta, jossa käsitellään vuokratyötä työmuotona, työhyvinvointia sekä minäpystyvyyttä. Tämän jälkeen esitetään tutkimuskysymykset ja kuvataan tutkimuksen toteutusta. Toteutuslukua seuraa tämän tutkimuksen tulokset, jonka jälkeen pohditaan, miten työhyvinvointi ja minäpystyvyys näyttivät haastateltujen vuokratyöntekijöiden kokemuksissa muodostuvan. Lopuksi vielä tarkastellaan tutkielman luotettavuutta sekä jatkotutkimushaasteita.

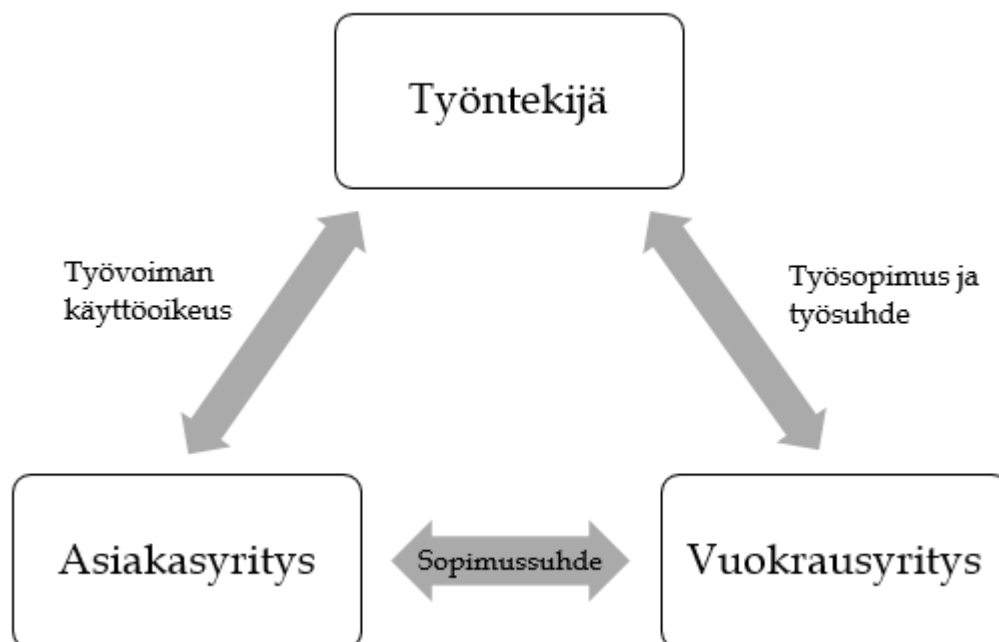
2 VUOKRATYÖ

2.1 Vuokratyön määrittelyä

Vakituista ja kokoaikaista työtä on yhteiskunnassamme pidetty arvokkaana. Sen avulla on mahdollistettu turvattu asema, johon on kuulunut esimerkiksi työuran päätteeksi eläke, mahdollisuus sairauksien sekä lasten hoitoon työn ohella ja ansiosidonnainen työttömyysturva. (Suoranta & Leinikki 2019, 4.) Työelämä on kuitenkin nykyisin aiempaa hajanaisempaa ja se aiemmin normaaliksi kuvailtu työ, jossa työaika on kokonainen, sekä jossa työn työntekijällä on yksi työnantaja, työkohde ja työehtosopimuksen palkka, on saanut rinnalleen niin kutsuttuja epätyypillisen työn muotoja (Viitala 2007, 93). Tänä päivänä yhä useampi työskenteleekin vakituisen työsuhteen ulkopuolella tehden töitä määräaikaisilla sopimuksilla, osa-aikaisesti, itsensä työllistäen, freelancerina tai esimerkiksi vuokratyöntekijänä. Nämä perinteisestä, vakituisesta ja kokoaikaisesta työsuhteesta poikkeavat työnteon muodot ovat jo vakiintuneet nykyaikaisen työelämän kentälle. Tämän seurauksena myös erilaiset työoikeudelliseen asemaan vaikuttavat tekijät, kuten esimerkiksi oikeus palkalliseen lomaan ja eroavaisuudet työturvallisuudessa, ovat nousseet keskustelun aiheiksi. (Suoranta & Leinikki 2019, 6-7.) Seuraavissa kappaleissa tarkastellaan lähemmin vuokratyötä ja sen ominaispiirteitä.

Vuokratyötä määriteltäessä sen toimijoihin lasketaan kuuluvaksi vuokrausyritys, asiakasyritys (ts. käyttäjäyritys) sekä työntekijä, jota vuokrataan. Tätä kutsutaan vuokratyön kolmikantasuhteeksi (kuvio 1). (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 13.) Vuokratyötä tekemällä työntekijä työskentelee asiakasyritykselle kuten asiakasyrityksen omat työntekijät, mutta palkan maksaa vuokrausyritys, jonka kanssa työntekijä on kirjoittanut työ sopimuksen, ja jonka kanssa asiakasyritys asioi työntekijöitä tarvitessaan. Vuokrausyritys vastaa työnteon valvomisesta ja ohjaamisesta sekä käytännön tehtävistä ja työturvallisuudesta. Vuokratyöntekijät eivät ole juridisesti sidottuja yritykseen, jossa työskentelevät (Viitala ym. 2006, 12-14), vaikka vuokratyöntekijän kohdalla käytetäänkin

yleensä asiakasyrityksen työehtosopimusta, joka määrittelee työntekijän palkan, työajan ja vuosilomia koskevat ehdot, mikäli vuokratyöntekijää vuokraavaa vuokrausyritystä ei sido mikään tietty työehtosopimus (Työsopimuslaki 2001/55). Vuokratyöntekijällä on työsuhde vuokrausyrityksen kanssa, joka vastaa työntekijän työterveydestä ja muista työsuhteeseen kuuluvista eduista jättäen asiakasyrityksen tilanteeseen, jossa heillä on mahdollisuus saada lisätyövoimaa tarvittaessa nopeasti ja helposti käyttöönsä ilman ylimääräisiä tekijöitä (Viitala ym. 2006, 13). Vuokratyö voidaankin nähdä toimintona, joka on syntynyt vastamaan työmarkkinoiden joustavuuden tarpeeseen (Burgess & Connell 2004, 20).



KUVIO 1. Vuokratyön kolmikantasuhde (soveltaen Viitala ym. 2006, 13)

Vuokratyö mahdollistaa siis yrityksille henkilöstöressurssien joustavan käytön. Vuokratyöntekijöitä palkkaamalla joustavuus on suurempaa, kun asiakasyrityksen ei tarvitse luoda työsuhdetta vuokratyöntekijän kanssa, ainoastaan vuokrata työntekijä tarvitsemakseen ajaksi vuokrausyrittä. (Viitala ym. 2006, 12-13.) Työntekijän saa siis vuokrattua vain olemassa olevaan tarpeeseen, eikä hänestä koidu kuluja, mikäli työtä ei ole tarjota. Näin yritykset vähentävät henkilöstön palkkaukseen liittyviä riskejä. Tämänkaltaisen joustavan työvoiman käyttö on

yrityksille kannattavaa, sillä sen avulla tarvittavaa työntekijöiden määrää on helppo säädellä, työvoimakustannukset ovat joustavampia ja vuokratyötä hoitavat organisaatiot helpottavat yrityksen toimintaa hoitamalla henkilöstöhallintoon liittyviä tehtäviä. Vuokratyötä halutaan käyttää esimerkiksi lyhytaikaisiin projekteihin, sesonkiajan työvoiman tarpeeseen ja erilaisten sijaisuuksien täyttämiseen. Usein vuokratyö onkin määräaikaista työtä, jota tehdään osa-aikaisesti. (Viitala ym. 2006, 13-14; Anttila 2018, 125.)

Housemanin (2000, 10) mukaan joustavalla työvoimalla pystytään muun muassa säätelemään työmäärän jakautumista ympäri vuoden. Tällä tarkoitetaan sitä, etteivät työtehtävät kasaannu tietyinä ajanjaksona tietyille tekijöille vaan lisäksi voidaan ottaa henkilöstöä töihin joustavan työvoiman, kuten esimerkiksi vuokratyön, kautta. Lisäksi joustavaa työvoimaa käyttämällä yritysten on helppompaa päästä eroon tehottomista työntekijöistä, sillä yritys välttyy itse irtisanomistilanteista käyttämällä esimerkiksi vuokratyöntekijöitä (Houseman 2000, 11). Myös Givord ja Wilner (2014, 789) kertovat yritysten palkkaavan mieluummin vuokratyöntekijöitä tai määräaikaista työntekijöitä vakituisten työntekijöiden sijaan, jos lait työntekijöiden irtisanomiseen ovat hyvin kireät. Toisaalta vuokratyövoiman käyttö ei ole aivan mutkatonta yritykselle, vaan joidenkin alojen työehtosopimukset määrittelevät, että vuokratyövoiman käyttö tulisi aina perustella ja käyttää vuokratyöntekijöitä vain määriteltyyn tarpeeseen (Anttila 2018, 131).

Vuokratyövoimaa käytetään lukuisilla eri ammattialoilla, erityisesti tukku- ja vähittäiskaupan, teollisuuden sekä majoituksen- ja ravitsemuksen alalla (Tilastokeskus 2016). Vähittäiskauppa ja tukkumyynti on yksi yleisimmistä vuokratyötä käyttävistä aloista (Suomen virallinen tilasto 2018). Kaupan ala näyttäytyy myös HPL:n vuokratyötutkimuksessa (2018) vuokratyöntekijälle tyypillisimpänä työskentelyn alana. Yleisintä vuokratyövoiman käyttöä on kuitenkin teollisuuden alalla, jossa se lisääntyy jatkuvasti. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että vuonna 2016 vuokratyövoimaa käytti yli puolet teollisuusalan työpaikoista (Työ- ja elinkeinoministeriö 2018, 20.) Anttilan (2018, 132) artikkelissa viitataan Teollisuusliiton (ent. Metalliliitto) vuonna 2016 järjestämään vuokratyötutkimukseen,

jossa ilmeni, että teollisuusalan työnantajat käyttävät vuokratyövoimaa erilaisista syistä, joita ovat esimerkiksi halvempi työvoima, työntekijästä helpommin eroon pääseminen, sesonkityö sekä loman, sairastumisen tai perhevapaiden aikainen sijaistaminen. Myös ravintola-alalla pätkätyöt ovat yleisesti käytössä ja satunnaiseen työvoiman tarpeeseen palkataan usein vuokratyöläisiä (Viitala ym. 2006, 42).

2.2 Vuokratyö vastaus työelämän muutoksiin

Työelämämme on jatkuvassa liikkeessä. Tämä liike syntyy yhteiskunnassa vallitsevista trendeistä, jotka muuttuvat jatkuvasti uusien ilmiöiden mukaan. Tämän hetken työelämää koskettaviksi muutossuunniksi voidaan ajatella esimerkiksi kansainvälistyminen ja globalisaatio, tietotyön määrän lisääntyminen, väestön ikääntyminen sekä työnteon tapojen epätyypillistyminen, eli esimerkiksi määrä- ja osa-aikaisuus, freelancer-työt sekä vuokratyö. (Julkunen 2010, 18-20, 30.) Voidaan ajatella, että nämä epätyypillisen työn muodot ovat jo ottaneet paikansa vakituisen ja kokoaikaisen työn rinnalla. Näin ollen niihin latautunutta "epätyypillisyyden" käsitettä olisi vältettävä, jotta ne hyväksyttäisiin osaksi tämän päivän työelämää ja niihin liitettyjä epäkohtia pystyttäisiin purkamaan sekä näkemään ne yhdenvertaisena keinona työskennellä vakituisen palkkatyön rinnalla. (Suoranta ja Leinikki 2019, 7.)

Työntekijää koskevat muutokset työelämässä voidaan kuvailla esimerkiksi työhön liittyvien vaatimusten kasvuna: työstä suoriutumisen on oltava entistä tehokkaampaa ja jatkuvan muutoksen takia työ ei ole yhtä pysyvä asia yksilön elämässä kuin se ehkä aiemmin on ollut (Julkunen 2010, 40). Nämä muutossuunnat vaikuttavat niin työntekijöihin kuin myös tehtävään työhön, ja ne määrittelevätkin työelämän toteutumista ja hahmottumista yhteiskunnassa. Työelämän muutoksen kuvaaminen kokonaisuudessaan on kuitenkin haastavaa, sillä sitä voidaan tarkastella lukuisista eri näkökulmista ja tulkita eri tavoin. (Julkunen 2010, 18-20.)

Yksi selkeimmin nykyajan työelämää määrittelevistä muutostrendeistä on voiton tuottamisen tavoitteellisuus. Erityisesti suuryrityksillä on painetta tuottaa omistajilleen voittoa, ja siihen tähdätään toiminnan tuottavuuden kehittämisen lisäksi myös kustannuksia leikkaamalla sekä investointeja vähentämällä (Böckerman & Kiander 2006, 163). Nämä suuryritykset esimerkillään ohjaavat osin myös suomalaisia pien- ja mikroyrityksiä määritellen yleistä työelämään liitettävää tunnelmaa ja käytänteitä. Ulkoistaminen ja kilpailuttaminen ovat yleistyneet julkisten palveluiden piirissä, ja yksityisten palvelutuottajien käyttö onkin lisääntynyt valtion ja kuntien tuottamien omien palveluiden rinnalla. (Julkunen 2010, 22-23.) Työelämä on siis muuttunut aiempaa verkostoituneemmaksi, palveluita tuotetaan ja hajautetaan ristiin eri toimijoiden välillä ja näin säästetään omissa kuiluissa yritysten sisällä (Huttula 2018, 50). Vuokratyöntekijöiden käyttö on yksi esimerkki toimintojen ulkoistamisesta: vuokrausyritykset huolehtivat rekrytoinnista, henkilöstöhallinnosta ja työntekijöistä, joita yritykset voivat halutessaan vuokrata käyttöön täyttämään työntekijätarpeeseensa. Tällaisella toiminnalla varmistetaan yrityksen tuottavuus ja tehokkuus. Työntekijöitä saadaan käyttöön juuri oikeaan aikaan ja todelliseen tarpeeseen. (Julkunen 2010, 30.)

Työ- ja elinkeinoministeriön (2019, 36) raportissa kerrotaan työn tekemisen muuttuvan hiljalleen ”kohti keikkamaista ja yrittäjämäistä mallia”. Yrittäjäasennetta tarvitaan itsensä työllistämiseksi, mutta myös itsensä tarpeelliseksi työpäikällä tehdessä: on kyettävä näyttämään mitä osaa ja tuomaan esille ne omat kyvyt, joista työnantaja hyötyy (Julkunen 2010, 27). Yrittäjämäisen mallin korostamisen voidaan ajatella rakentuvan työntekijän mahdollisuudesta vaikuttaa omaan työhönsä, eli siihen mitä työtä hän tekee ja milloin hän sitä tekee. Tämän ajatuksen voidaan nähdä toteutuvan esimerkiksi vuokratyön kontekstissa.

Henkilöstöpalveluyritysten liiton eli HPL:n vuokratyöntekijätutkimuksen (2018) mukaan tyypillinen vuokratyöntekijä on yleensä pääkaupunkiseudulla asuva nuori nainen, jolla on toisen asteen koulutus ja joka työskentelee kaupan alalla. Vuokratyötä tekevät myös nuoret sekä maahanmuuttajat, joilla on matala koulutustaso (Anttila 2018, 135). Lehto, Lyly-Yrjänäinen ja Sutela (2005, 22) ra-

portoivatkin, että vuokratyönteko ja pätkätyöt ovat yleensä tyypillisempiä urapolkuja matalasti koulutetuille kuin korkeakoulutetuille. Viitalan, Vettensaaren ja Mäkipelkolan (2006, 38) tutkimuksessa puolestaan havaittiin, että osa tutkimukseen osallistuneista vuokratyöntekijöistä oli kotiäitejä, työnhakijoita tai vuokratyötä elämäntavan vuoksi tekeviä, mutta suurin osa tutkittavista oli opiskelijoita. Edellä mainitut vuokratyöntekijän piirteet, kuten esimerkiksi ikä ja koulutustaso, nähdään poikkeavan vakituisen työntekijän tyypillisistä piirteistä. Vakituiseksi palkattu työntekijä on usein vanhempi, korkeammin koulutettu ja hänen sosioekonominen asemansa on korkeampi. (Tanskanen 2012, 25.)

Vuokratyö itsessään ei kuitenkaan ole uusi työn tekemisen muoto, vaan sitä on esiintynyt Suomessa jo 1960-luvun lopulla (Viitala 2007, 100). Henkilöstöä vuokraavat yritykset syntyivät alun perin toimihenkilösektorille Yhdysvalloissa 1960-luvun alussa ja samaan aikaan Ruotsissa metallityöntekijöiden vuokraus yleistyi töiden lisääntyttyä telakoilla. (Arola 1990, 39.) Varsinaisesti vuokratyövoiman käyttö yleistyi Suomessa vasta 1990-luvulla lama-ajan jälkeen. Sen käyttö ja vuokratyöntekijöiden määrä on sittemmin 2000-luvulta lisääntynyt jatkuvasti. (Viitala 2007, 100.) Vuokratyövoiman käyttöön kiteytyykin nykyaikainen työelämän trendi, jossa työnantajat eivät halua sitoutua työntekijöihinsä (Julkunen 2010, 31) säästääkseen kuluissa ja maksimoidakseen yrityksen tuottavuuden, pyrkien samalla joustavuutta kohti (Burgess & Connell 2004, 20). Tämän trendin voidaan ajatella lisäävän vuokratyöntekijöiden käyttöä yrityksissä tulevaisuudessa entisestään. Työ- ja elinkeinoministeriön (2015, 10) raportin mukaan vuokratyö on Suomessa vielä uudenvuoden työvoiman käyttötapa ja sen määrä on hyvin pientä kokonaistyöllistymistä tarkastellessa. Suomen virallisen tilaston SVT:n (2018) mukaan vuokratyöntekijöitä on tällä hetkellä noin 43 000. Tämä määrä on noin kaksi prosenttia kokonaistyöllisyyden määrästä (Suomen virallinen tilasto 2018).

2.3 Vuokratyön haasteet ja edut vuokratyöntekijälle

Yhtenä vuokratyön suurimmista haitoista pidetään työn epävarmuutta. Koska vuokratyöntekijällä ei ole työsopimusta asiakasyrityksen kanssa, asiakasyritys voi halutessaan päästä eroon vuokratyöntekijästä nopeasti ja korvata hänet seuraavalla, mikäli ensimmäinen on epäonnistunut työtehtävissään. Tämä saattaa aiheuttaa jatkuvan paineen alla työskentelyä. (Winkler & Mahmood 2018, 151.) Jos vuokratyöntekijä ei ole vaikuttamismahdollisuutta työsuhteensa pituuteen, se aiheuttaa usein tyytymättömyyttä tilannetta kohtaan (Aletraris 2010). Vaikka yrityksen näkökulmasta vuokratyön joustavuus onkin hyvä asia, niin työntekijän osalta joustavuus saattaa tarkoittaa väliaikaista tai määräaikaista työtä jopa vakituista työntekijää alhaisemmalla palkkatasolla (Anttila 2018, 135), mikä puolestaan saattaa lisätä työn epävarmuuden tunnetta. Epävarmuuden tunnetta on raportoitu lisäävän myös vuokratyön aiheuttamat haasteet vuokratyöntekijän henkilökohtaisessa elämässä. Koska uusien työtarjousten ilmenemistä ei voi tietää aina etukäteen, vuokratyöntekijän pitää olla valmis muuttamaan nopeasti suunnitelmiaan ja esimerkiksi lomiansa aikatauluja. (Winkler & Mahmood 2018, 148.)

Vuokratyöntekijä jää myös usein vaille asiakasyrityksen työntekijöilleen tarjoamia etuuksia, kuten esimerkiksi lisäpalkkioita ja ylimääräisiä lomapäiviä (Torka ja Schyns 2007). Winklerin ja Mahmoodin (2018) tutkimuksessa taas ilmeni, etteivät vuokratyöntekijät päässeet osallistumaan työyhteisön sosiaalisiin tapahtumiin, kuten pikkujouluihin ja virkistyspäiville. Suomessa työsopimuslain (55/2001) mukaan vuokratulla työntekijällä tulisi olla oikeus asiakasyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin, mutta asiakasyrityksen ei kuitenkaan tarvitse taloudellisesti tukea vuokratyöntekijän palveluiden käyttöä. Näiden työtöiden puuttumisen lisäksi tutkimuksissa on havaittu vuokratyöntekijöiden saavan pääsääntöisesti vähemmän palkkaa kuin vakituiset työntekijät kyseisissä asiakasyrityksissä (Torka & Schyns 2007; Winkler & Mahmood 2018). Tämän kaltaiset ongelmat ja eriarvoisuuden piirteet työyhteisössä vaikuttavat työntekijöiden työhyvinvointiin (Rauramo 2012, 103-121) ja organisaation toimintaan sen tuottavuuden, kilpailukyvyn ja maineen kautta (Työterveyslaitos ud).

Vuokratyön haasteena voidaan myös nähdä työntekijän osaamisen kehittämisen ja taitojen täysimääräinen hyödyntäminen. Vuokratyöntekijät eivät välttämättä pysty käyttämään työssään kaikkia taitojaan ja osaamistaan, mikä puolestaan lisää työtyytymättömyyttä (Aletraris 2010). Vuokratyöntekijöistä saattaa myös tuntua, ettei heidän osaamistaan arvosteta (Winkler & Mahmood 2018). Hassin, Coyerin ja Theobaldin (2006) tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät kokevat, ettei vuokratyössä pysty haastamaan itseään, vaan vuokratyöntekijöille valikoituvat kaikista helpoimmat asiakkaat ja työtehtävät. Lisäksi omien taitojen hyödyntämistä saattavat vaikeuttaa asiakasyrityksen ohjaamat toimintatavat sekä yrityskulttuuri, jossa vain yrityksen omaksumat toimintatavat ovat hyväksytyjä (Winkler & Mahmood 2018). Toisaalta vuokratyö saattaa myös olla joillekin keino toteuttaa jatkuvaa oppimista ja itsensä haastamista vaihtuvissa työkohteissa ja työtehtävissä (Torka & Schyns 2007).

Näiden haasteiden lisäksi vuokratyöntekijöihin kohdistuu myös paljon sanomattomia oletuksia. Vuokrausyritys sekä asiakasyritys olettavat vuokratyöntekijöiden olevan joustavia. Joustavuuden tulisi näkyä esimerkiksi jatkuvana valmiustilana, jossa työntekijän pitäisi olla aina valmis vastaanottamaan vuokratyöyrityksen tarjoamia töitä (Anttila 2018, 136). Lisäksi vuokratyöntekijän oletetaan osaavan asiakasyrityksen käytännöt sekä erilaiset tekniset järjestelmät heti ensimmäisestä päivästä alkaen. (Winkler & Mahmood 2018.) Kun käytännöt ja järjestelmät ovat aluksi tuntemattomia vuokratyöntekijöille, vuokratyöntekijän saattaa olla vaikea luottaa omaan osaamiseensa (Hass ym. 2006). Lisäksi ajatellaan, että vuokratyöntekijän tulisi olla helposti uusiin tilanteisiin sopeutuva, jotta hän suoriutuisi mahdollisimman hyvin eri asiakasyrityksissä. Toistuvat vaatimukset joustavuudesta ja sopeutuvuudesta saatetaan kokea painolastina, jonka takia vuokratyöntekijät toivovat saavansa pidempiaikaista työtä yhdestä asiakasyrityksestä. (Winkler & Mahmood 2018.)

Tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät kokevat itse olevansa alempiarvoisia kuin asiakasyrityksen vakituiset työntekijät. Tämä näkyy esimerkiksi siinä, että vuokratyöntekijöitä palkataan yleensä työtehtäviin, joita vakituiset työnteki-

jät eivät halua tehdä (Winkler & Mahmood 2018). Hassin ym. (2006) tutkimuksessa korostui vuokratyöntekijöiden kokemus ulkopuolisuuden tunne. He eivät kokeneet kuuluvansa työyhteisöön samalla lailla kuin asiakasyrityksen vakituisten työntekijät, minkä takia vuokratyöntekijät kertoivat tuntevansa yksinäisyyttä työpaikalla. Myös HPL:n (2018) vuokratyötutkimuksessa vain 18 prosenttia vastaajista kertoi kokevansa itsensä osaksi asiakasyrityksen työyhteisöä. Työyhteisöön on vaikea luoda pidempiaikaista suhdetta, sillä vuokratyöntekijät usein työskentelevät useissa eri asiakasyrityksissä. Lisäksi vuokratyöntekijät kokevat, että heitä kohdellaan eri tavoin kuin vakituksia työntekijöitä. Esimerkiksi asiakasyrityksen esimiehet ovat vuokratyöntekijöitä kohtaan epäkohteliaampia ja vaativampia sekä vähemmän kiinnostuneita heistä. (Mahmood & Winkler 2018.) Toisaalta työyhteisön ulkopuolelta tulevat vaihtuvat työntekijät kuormittavat vakinaista työyhteisöä, vaihtuviin kohteisiin kiinnittyminen ja työhön samastuminen on vuokratyöläiselle hankalampaa ja heidän tulisi ponnistella paljon sitoutuakseen työhön ja työyhteisöön. (Julkunen 2010, 32.)

Vaikka vuokratyöhön liitetään usein monia negatiivisia ajatuksia, on tärkeää huomioida, että sillä on työmuotona myös monia etuja. Vuokratyön avulla voi välttää työttömyyden sekä kartuttaa työkokemusta (Winkler & Mahmood 2018, 149). Esimerkiksi HPL:n vuokratyötutkimuksista (2014, 2016, 2018) ilmenee, että noin puolet vastaajista listasi vuokratyön teon syyksi työttömyyden välttämisen. Joissakin tilanteissa aiemmat lomautuskokemukset ovat voineet vaikuttaa negatiivisesti henkilön ajatuksiin perinteisestä vakituisesta työstä, jolloin vuokratyö nähdään parempana mahdollisuutena työllistyä. Vuokratyössä yhden asiakasyrityksen konkurssi tai heikentynyt taloustilanne ei välttämättä aiheuta täystyöttömyyttä vuokratyöntekijöille, vaan vuokratyöntekijällä voi olla mahdollisuus päästä työskentelemään johonkin muuhun asiakasyritykseen. (Torka & Schyns 2007.)

Lisäksi HPL:n vuokratyötutkimuksissa (2014, 2016, 2018) raportoidaan lähes kolmasosan vastaajista halunneen kerryttää työkokemusta ja osaamista vuokratyön avulla. Vaihtuvien asiakasyritysten voidaan nähdä kuitenkin haas-

tavan työssä oppimista ja osaamisen kehittymistä. Työvoima 2025 -tutkimuksessa (2007, xvi) todetaan, että pysyvä työsuhde ja työntekijän sitoutuminen nähdään esimerkiksi työn tuottavuutta parantavana tekijänä. Työntekijällä on mahdollisuus hyötyä työssäoppimisesta ja kehittää itseään yhdessä työssä jatkuvasti vaihtuvien pätkätöiden sijaan. Monet vuokratyöntekijät suosivatkin työntekoa muutamassa pysyvässä työkohteessa jatkuvan työkohteiden vaihtelun sijaan.

Vuokratyön tekemisen etuna voidaan nähdä myös mahdollisuus kehittää itseään ja osaamistaan. Vuokratyön avulla työntekijä voi usein työskennellä useassa eri yrityksessä tai toimipisteessä, haastaen itseään ja osaamistaan erilaisissa työpaikoissa, joissa on erilaisia käytäntöjä ja osin vaihtelevia työtehtäviä (Torka & Schyns 2007). Useassa eri asiakasyrityksessä työskentely voi auttaa vuokratyöntekijää löytymään hänelle sopivimman työpaikan (Mahmood & Winkler 2018). Vuokratyö voidaankin nähdä yhtenä askeleena kohti vakituista työllistymistä (Givord & Wilner 2014, 803) tai jonkinlaisena ”eteistilana”, josta työntekijä ponnahtaa työelämään ensin näytettyään taitojaan asiakasyrityksessä vuokratyöntekijänä (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 162).

Vastakohtana kokoaikaiselle työllistymiselle, vuokratyön avulla on mahdollista elää melko rutiinitonta elämää. Vuokratyön voidaan nähdä sopivan ihmisille, jotka pitävät muutoksesta ja erilaisten kokemusten kartuttamisesta enemmän kuin arkisista rutiineista. (Torka & Schyns 2007.) Lisäksi vuokratyö sopii myös esimerkiksi opintojen ohkeen, sillä työvuoroihin on mahdollisuus vaikuttaa itse, jolloin ne saa sovitettua opintojen aikataulujen kanssa. HPL:n (2018) vuokratyöntutkimukseen vastanneista lähes neljäsosa teki vuokratyötä opintojen ohella. He raportoivat vuokratyön mahdollistaneen lisäansioiden hankinnan, vaikka eivät vakituiseen työhön opintojen vuoksi voineetkaan sitoutua.

Vuokratyö voidaan siis nähdä niin positiivisena kuin negatiivisenakin työmuotona. Vuokratyö on yrityksille hyvä tapa lisätä työvoiman joustavuutta ja samalla se antaa myös vuokratyöntekijälle mahdollisuuden joustavuuteen ja työn sekä muun elämän yhdistämisen suunnitteluun. Toisaalta vuokratyö on myös hyvin epävarma työmuoto, jossa vuokratyöntekijät ja heidän ansiotulonsa ovat oman aktiivisuutensa varassa ilman vakituisen työn luomaa turvaa.

3 TYÖHYVINVOINTI

3.1 Työhyvinvoinnin määrittelyä

Työhyvinvoinnin käsitettä voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta eikä sille ei ole yhtä ainoaa määritelmää. Työhyvinvointi voidaan käsittää eri tavoin muun muassa eri kulttuurien näkökulmista: hyvinvointivaltioissa työhyvinvointi koetaan selvästi erilaiseksi kuin kehitysmaissa. (Ojala & Jokivuori 2012, 26.) Suomessa Työterveyslaitos (ud) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavanlaisesti: ”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa.” Ajatuksena on, että työn pitäisi antaa ihmiselle voimavaroja eikä viedä niitä, sillä liiallinen voimavarojen kulutus saattaa aiheuttaa ihmiselle niin fyysisiä terveysongelmia kuin mielenterveysongelmia (Vesterinen 2006, 29). Työhyvinvointi ei välttämättä pysy koko ajan samanlaisena läpi työntekijän työuran, vaan se kuvataan jatkuvasti muuttuvana määreenä (Vesterinen 2010, 113).

Työhyvinvoinnista on puhuttu aikojen saatossa erilaisilla termeillä. Juutin (2010, 46-47) mukaan ennen toista maailmansotaa työhyvinvoinnista puhuttiin työviihtyvyytenä. Työviihtyvyyden nähtiin käsitteellistäneen työntekijän tunteukset ja kokemukset työstään. Toisen maailmansodan jälkeen työviihtyvyysskyselyt vaihtuivat asennekyselyiksi, ja 1960-luvulla pinnalle noussut käsite oli työtyytyväisyys. Työtyytyväisyys otti huomioon paremmin enemmän myös itse työn sisällön sekä ilmapiirin. 1980-luvulla työhyvinvointia tarkasteltiin työkyvyn käsitteen kautta. (Juuti 2010, 46- 47.) Vesterisen (2006, 31) mukaan kokonaisvaltainen työkyvyn käsite koostui yksilön, työyhteisön ja työympäristön muodostamasta kokonaisuudesta. Työkykyyn vaikuttivat myös työpaikan ulkopuoliset tekijät, kuten perhe ja yhteiskunnan rakenteet.

Tästä kokonaisvaltaisesta työkyvyn käsitteestä muodostui nykyinen työhyvinvoinnin käsite (Juuti 2010, 47). Työhyvinvointi koostuu monesta eri tekijästä, joita ovat muun muassa itse ihminen, organisaatio, esimiestoiminta, itse työ sekä

ryhmähenki (Manka 2006, 16). Mamian (2009, 21) mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan muun muassa työturvallisuutta, palkkauksen tasoa, terveyttä ja työkykyä, työtyytyväisyyttä, työyhteisöä, työuupumuksen sekä stressin välttämistä, työstä saatua intoa ja tyydytystä sekä perheen ja työn välistä tasapainoa. Rauramon (2012, 13) kehittämässä Työhyvinvoinnin portaat -mallissa työhyvinvointi nähdään ihmisen perustarpeiden tyydyttämisenä, jossa tarpeet on suhteutettu työhön. Näitä tarpeita eli portaita ovat terveys, turvallisuus, yhteisöllisyyden tarve, arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve.

2010-luvulla työhyvinvoinnin käsitteeseen on myös liitetty työnilon sekä työuupumuksen käsitteet (Juuti 2010, 47). Työnilolla tarkoitetaan ilon ja onnen kokemista työssään. Työniloa voi lisätä pienikin myönteinen havainto, kuten kehu esimieheltä. Työnilon käsite viittaa myös siihen, miten tyytyväiseksi työntekijä itsensä kokee työssään, eli käsite on lähellä sekä työtyytyväisyyden että työhyvinvoinnin käsitteitä. Kuten työhyvinvointiin, myös työniloon vaikuttavat yleiset taustatekijät, organisatoriset tekijät, työyhteisö, itse työ sekä persoonakohtaiset tekijät eli yksilön erilaisuus. (Kauko-Valli & Koironen 2010, 102-103.) Työuupumusta pidetään työnilon vastakohtana, sillä käsitteellä viitataan työntekijän kohtaamiin ongelmiin työssäjaksamisessaan. Työuupumus ilmenee yleensä silloin, kun työntekijä kokee työn vaatimukset liian suuriksi ja omat voimavaransa liian pieniksi. (Kinnunen, Feldt & Mauno 2005, 38.) Työnilon ja työuupumuksen käsitteet osana työhyvinvoinnin käsitettä laajentavat työhyvinvoinnin erittäin kokonaisvaltaista kuvaa työntekijän hyvinvoinnin osa-alueista entisestään.

3.2 Työhyvinvointia edistävät ja sitä heikentävät tekijät

Työhyvinvointiin kiinnitetään nykyisin yrityksissä yhä enemmän huomiota, sillä työhyvinvointi voidaan nähdä yhtenä strategisista kilpailutekijöistä (Juuti 2010, 53). Työhyvinvoinnin rakentumiseen pystyy vaikuttamaan monin eri tavoin niin organisaatio kuin työntekijä itse, sillä työhyvinvoinnin nähdään koostuvan useasta eri tekijästä. Rauramon (2012, 26) Työhyvinvoinnin portaat -mallissa kuvataan terveys työhyvinvoinnin pohjaksi. Tähän työntekijä kykenee itse

vaikuttamaan esimerkiksi terveellisten elintapojen kautta. Työnantajalla taas on mahdollisuus edistää työntekijöidensä terveyttä tarjoamalla heille kattavan työterveyshuollon sekä puuttamalla liialliseen työkuormitukseen. Terveys on siis mallin ensimmäinen porras, jonka päälle muut työhyvinvoinnin portaavat rakentuvat. (Rauramo 2012, 37-39.)

Rauramon (2012, 70-85) mukaan työhyvinvoinnin toinen porras on turvallisuuden porras. Tähän portaaseen liitetään itse työturvallisuus sekä työympäristön vaikutukset. Työympäristössä saattaa olla monenlaisia asioita, joihin tulisi kiinnittää huomiota työolojen parantamiseksi. Näitä ovat esimerkiksi siisteys, melu, valaistus, lämpöolot sekä sisäilman laatu. Vaikka turvallisuudella on tärkeä merkitys työhyvinvoinnille, niin Warrin (1987, 1994) vitamiinimallin mukaan turvallisuudella on niin sanottu vakiovaikutus: tietyn pisteen jälkeen turvallisuuden lisäämisellä ei ole työhyvinvointia lisäävää eikä myöskään laskevaa vaikutusta. Warrin (1987, 1994) vitamiinimallissa kuvataan työn ominaisuuksien eli "vitamiinien", kuten turvallisuuden, palautteen ja esimiehen tuen, vaikutusta työhyvinvointiin. (Kinnunen ym. 2005, 24-25.)

Rauramon (2012, 93-95) mukaan työelämässä tapahtuvat muutokset aiheuttavat turvattomuuden tunnetta, mikä saattaa heikentää työhyvinvointia työntekijöiden keskuudessa. Tärkeä työn turvallisuuden tunteen lisääjä on työsuhteen laatu: vakituinen työsopimus koetaan usein turvallisemmaksi vaihtoehdoksi kuin määräaikainen tai osa-aikainen työsuhde (Rauramo 2012, 99-100). Työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä vuokratyöntekijöiden keskuudessa nähdään yleensä työn epävarmuus ja jatkuva osa-aikaisuus (Aletraris 2010; Anttila 2018). Yleisesti työn epävarmuutta on kahdenlaista; kvantitatiivinen työn epävarmuus tarkoittaa työn menettämisen uhkaa, kun taas kvalitatiivinen työn epävarmuus tarkoittaa puolestaan joidenkin työn ominaisuuksien menettämisen uhkaa. Näitä ominaisuuksia ovat esimerkiksi palkan korotukset sekä etenemismahdollisuudet. Nämä molemmat työn epävarmuuden muodot heikentävät työhyvinvointia. (Callea, Presti, Mauno & Urbini 2017.) Toisaalta Mamian (2009) analyysissa ilmeni, ettei työn epävarmuudella ole juurikaan vaikutusta työhyvinvointiin tai -

pahoinvointiinkaan. Tosin työn epävarmuuteen vaikuttaa lisäksi vapaaehtoisuus osa-aikaisessa tai määräaikaisessa työssä. Vasten tahtoaan määräaikaista työtä tekevät kokivat sen heikentävän heidän työhyvinvointiaan. (Kinnunen, Mauno, Mäkikangas & Nätti 2011, 111.) Kun ajatusta laajentaa vuokratyön kontekstiin, voisi ajatella, että vapaaehtoisesti vuokratyötä tekevät eivät koe vuokratyön heikentävän heidän työhyvinvointiaan.

Lisäksi turvallisuuden portaaseen kytkeytyy koettu työyhteisön turvallisuus. Tällä tarkoitetaan sitä, ettei työyhteisössä tulisi esiintyä kiusaamista, häirintää tai syrjintää (Rauramo 2012, 86-87). Kauko-Vallin ja Koirasen (2010, 102) mukaan työyhteisöllä on vaikutus työniloon, joka on työhyvinvoinnille keskeinen käsite. Työyhteisössä tärkeää työnilon kannalta ovat avoimuus, sallivuus, kannustavuus sekä ihmissuhteiden toimivuus. Yhteisön vaikutusta korostaa myös Rauramon (2012, 105-110, 121) kolmas työhyvinvoinnin porras, joka on yhteisöllisyyden tarve. Tähän portaaseen kuuluvat esimerkiksi työyhteisö ja siihen kuulumisen kokemus. Työyhteisöön vahvasti liittyvä puoli on myös työilmapiiri ja millaiseksi se koetaan yleisesti. Organisaatio voi edistää yhteisöllisyyttä esimerkiksi koulutuksen ja tiimikokousten avulla sekä ottamalla yhteisöllisyyden osaksi organisaation strategiaa. Vesterisen (2010, 112-114) mukaan työyhteisöä voidaan myös kehittää vahvistamalla henkilöstön työyhteisötaitoja, joita ovat muun muassa hyvät vuorovaikutustaidot, käytöstavat, empaattisuus sekä henkilön oma pyrkimys huolehtia jaksamisestaan.

Vuokratyövoiman kontekstissa fyysinen työpiste saattaa vaihdella usein, jolloin vakituista työyhteisöä ei ole. Kuitenkin Galaisin ja Moserin (2009, 603, 594) tutkimuksessa ilmeni, ettei vuokratyöntekijän uudelleensijoittuminen uuteen asiakasyritykseen vähentänyt työntekijän hyvinvointia. Mahdollisesti korkea sitoutuminen vuokrausyritykseen suojaa työntekijää uudelleensijoittumiseen liittyviltä negatiivisilta kokemuksilta. Tutkimuksen tulos oli yllättävä, vaikka uudelleensijoittuminen on hyvin yleistä ja vuokratyöntekijänä odotettavissa olevaa. Hyvinvointiin vaikuttaa positiivisesti myös vuokratyöntekijän vahva sitoutuminen asiakasorganisaatioon, mikä kuitenkin uudelleensijoittamisen tilanteessa johtaa heikentyvään työhyvinvointiin (Galais & Moser 2009, 603).

Neljäs porras Rauramon (2012, 123-124) Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on arvostuksen tarve. Tähän liittyvät muuan muassa itse työn mielekkyys ja työn merkitys tekijälle. Mielekkyyttä työnantaja voi lisätä työhön esimerkiksi panostamalla alempiin työhyvinvoinnin portaisiin. Myös arvostuksen osoittaminen saattaa lisätä työhyvinvointia organisaatiossa. Mamian (2009, 37-38) mukaan koettuun työhyvinvointiin vaikuttaa esimiehen sekä työntekijän välinen luottamussuhde. Esimiesten ja johdon työntekijöitään kohtaan osoittaman kiinnostuksen koetaan lisäävän hyvinvoinnin kautta työhön sitoutumista sekä motivaatiota työtä kohtaan. Työnantajan näkökulmasta arvostusta voi näyttää esimerkiksi palautteen, palkitsemisen tai palkan muodossa (Rauramo 2012, 139). Arvostus sekä esimiehen tuki ovat myös Warrin (1987, 1994) vitamiinimallin mukaan piirteitä, joilla on vakiovaikutus eli vaikutus työhyvinvointiin tasaantuu piirteen lisääntyessä. Liiallinen palaute taas saattaa puolestaan heikentää henkilöstön työhyvinvointia, sillä palaute nähdään työn piirteenä, jolla on lisääntyvän vähentymisen vaikutus. Lisääntyvän vähentymisen vaikutus tarkoittaa jonkin ympäristön ominaisuuden liiallisen määrän laskevan työhyvinvointia. (Kinnunen ym. 2005, 24-25.)

Työhyvinvointia lisää myös työntekijän mahdollisuus käyttää omaa osaamistaan ja ammattitaitoaan työssä. Jotta työhyvinvointi lisääntyisi, työn vaatimustason tulisi vastata työntekijän osaamista. (Mamia 2009, 37.) Vuokratyötä tarkastellessa työn mahdollistama ammatillisen osaamisen kehittäminen erilaisissa tehtävissä ja työpisteissä nähdään työtyytyväisyyttä lisäävänä tekijänä (Torka & Schyns 2007, 448). Oman osaamisen hyödyntäminen ja itsensä toteuttamisen tarve on Rauramon (2012, 145, 150, 168) Työhyvinvoinnin portaat -mallissa ylin porras, johon sisältyy myös elinikäinen oppiminen. Tätä porrasta voidaan organisaation toimesta tukea usein eri tavoin, muun muassa koulutuksilla, kehityskeskusteluilla, mentoroinnilla ja valmentamisella sekä työtehtävien vaihtelulla.

Toisaalta myös työn vaatimukset sekä osaamisen käyttäminen ovat Warrin (1987, 1994) vitamiinimallin mukaan piirteitä, joiden liiallinen lisääntyminen alkaa laskea työntekijän työhyvinvointia (Kinnunen ym. 2005, 24-25). Ja toisaalta taas oman osaamisen käyttämisen mahdottomuus voidaan nähdä vaikuttavan

työhyvinvointiin heikentävästi. Aletratriksen (2010) tutkimuksessa alhaisempaa työtyytyväisyyttä vuokratyöntekijöiden keskuudessa selitti oman ammattitaidon sekä osaamisen hyödyntämisen vähäisyys sekä autonomian alhainen taso työssä. Lisäksi vuokratyötä sairaanhoitajina tehneitä tutkineiden Hassin ym. (2006) mukaan vuokratyöntekijät kokevat, etteivät he pääse käyttämään kunnolla ammattitaitoaan, vaan heille annetaan aina 'helpoimmat' potilaat. Tällaisissa tilanteissa vuokratyöntekijät eivät pääse käyttämään omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan riittävästi, mikä voi näkyä heidän työtyytyväisyydessään sekä -hyvinvoinnissaan.

Osaamisen hyödyntämisen lisäksi tutkimuksissa on havaittu vuokratyöntekijöiden kohdalla myös muita tekijöitä, joiden on raportoitu olevan yhteydessä heidän työhyvinvointiinsa. Torkan ja Schynsin (2007) tutkimuksessa vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä heikensi muun muassa huonommat varusteet kuin vakituisilla työntekijöillä sekä huonommat tai olemattomat työedut, kuten matalampi palkka sekä kuulumattomuus asiakasyrityksen palkitsemisjärjestelmään. Vuokratyöntekijöillä ei ollut myöskään mahdollisuutta asiakasyrityksen tarjoamiin etuihin, kuten työterveyshuoltoon tai silmälaseihin.

Edellisissä kappaleissa on esitetty erilaisia työhyvinvointiin ja sen rakentamiseen yhteydessä olevia tekijöitä. Työhyvinvointia heikentävien tekijöiden voidaan yleisesti ajatella olevan vastakohtia työhyvinvointia edistäville asioille ja osin tekijät varmasti toimivatkin vastakohtina toisilleen. Kuitenkin Mamian (2009, 39) mukaan voidaan ajatella, että työhyvinvointiin ja -pahoinvointiin vaikuttavat jonkin verran eri tekijät. Erityisesti stressillä, kiireellä sekä työn ja vapaaajan sovittamisella keskenään pystytään selittämään työpahoinvoinnin lisääntymistä. Samaisten tekijöiden lisäksi myös työn henkinen rasittavuus näyttäisi lisäävän työstressiä, mikä puolestaan heikentää työhyvinvointia (Mamia 2009, 37).

Työhyvinvoinnin muodostumista koskevan kirjallisuuden ja aiemman tutkimustiedon tarkastelun perusteella voidaan todeta vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin rakentuvan monista eri tekijöistä. Osa näistä tekijöistä on yhteisiä vakituista työ tekevän työntekijän työhyvinvoinnin muodostumisen kanssa, mutta

vuokratyössä itsessään on piirteitä, joiden voidaan ajatella kytkeytyvän työhyvinvoinnin rakentumiseen vuokratyössä. Näitä piirteitä ovat esimerkiksi työn epävarmaa luonne ja työsuhteen osa-aikaisuus (Aletraris 2010; Anttila 2018), asiakasyritysten jatkuva vaihtelu, sitoutuminen vuokrausyritykseen ja/tai asiakasyritykseen (Galais & Moser 2009), heikommat varusteet ja puutteelliset työedut, kuten työterveyshuolto, ammatillisen osaamisen kehittäminen eri asiakasyrityksissä (Torka & Schyns 2007) sekä ammattitaidon ja osaamisen käyttämisen mahdollisuuksien riittämättömyys (Hass ym. 2006).

4 MINÄPYSTYVYYS

4.1 Minäpystyvyyden määrittelyä

Bandura (1994, 82) määrittelee minäpystyvyyden yksilön uskomuksiksi omista kyvyistään sekä siitä, mitä hän kykene tekemään ja mitä hän osaa. Minäpystyvyys ei kuitenkaan kuvaa yksilön tietoja ja taitoja, vaan tarkastelee osaamista siitä näkökulmasta, mitä yksilö olemassa olevilla taidoillaan uskoo voivansa saavuttaa (Bandura 1986, 391; Bandura 1997, 37). Vahvat minäpystyvyyssuskomukset edesauttavat henkilöä tavoittelemaan sekä saavuttamaan päämääriään lisäten optimistisuutta ja parantaen hänen hyvinvointiaan. Vastaavasti heikko usko omiin kykyihin usein estää uusien haasteiden kohtaamisen ja aiheuttaa ahdistusta ja stressiä tilanteissa, joista henkilö ei usko selviävänsä. (Pajares & Schunk 2002, 18-19.) Minäpystyvyyssuskomukset ovat yksilön elämässä yhteydessä myös tunteiden, käyttäytymisen, ajattelun ja motivaation määrittelemiseen (Bandura 1994, 82).

Minäpystyvyyssuskomukset määrittelevät, kuinka sitoutunut yksilö on tavoitteiden saavuttamiseen, millainen yksilön motivaation taso on ja miten yksilö toimii vastoinkäymisiä kohdatessaan (Bandura 1997, 3). Mitä voimakkaammat minäpystyvyyssuskomukset työntekijällä on, sitä vahvemmin hän uskoo omiin kykyihinsä ja on valmis näyttämään ne työssä. Yksilö asettaa tavoitteet arvioituaan itse omia kykyjään, eli kuinka todennäköisesti asetettu tavoite voidaan saavuttaa. Mitä voimakkaampi usko omiin kykyihin on, sitä korkeammalle tavoitteet uskalletaan asettaa ja sitä suurempi on sitoutuminen tavoitteiden saavuttamiseen. (Bandura 1982, 128; Bandura, Barbaranelli, Caprara & Pastorelli 1996, 1206-1207; Pajares & Schunk 2002, 14.) Samalla on havaittu, että vahva minäpystyvyys tukee suoriutumista epäonnistumisia kohdatessa ja kertoo, että asian onnistumisen eteen on vielä tehtävä lisää töitä. Vastaavasti heikompi minäpystyvyys rajoittaa uusiin tehtäviin hakeutumista, sillä epävarmuus omasta osaamisesta heijastuu motivaatioon kohdata uusia haasteita. (Pajares & Schunk 2002,

14.) Mikäli ihmisellä ei ole uskomusta pystyvyydestään selviytyä jostain tilanteesta, ei hänen tee edes mieli yrittää suoriutua siitä (Bandura 1997, 2-3).

Banduran (1997, 42-43) mukaan uskomukset omasta pystyvyydestä voivat olla keskenään erilaisia. Ensinnäkin uskomuksilla on erilaiset tasot (level). Tällä tarkoitetaan sitä, että minäpystyvyys saattaa olla rajautunut hyvin yksinkertaisiin tehtäviin tai päinvastaisesti hyvin monimutkaisiin tehtäviin. Toiseksi hänen mukaansa uskomukset minäpystyvyydestä eroavat myös yleisluonteisuudellaan (generality). Yleisluonteisuus näkyy siinä, että pystyvyys on mahdollista yleistää erilaisiin tilanteisiin eikä vain tiettyä tilannetta kohtaan. Joissakin tilanteissa taas odotukset omasta pystyvyydestä voivat olla peräisin kokemuksista, joissa on tarvittu tietynlaista osaamista (Bandura 1977, 195). Kolmanneksi uskomuksilla on erilaiset voimakkuudet (strength) eli ne voivat olla heikkoja tai vahvoja. Heikot uskomukset omasta pystyvyydestä saattavat laskea entisestään tai hävitä pois kokonaan kohdatessa epäonnistumisen jossain tilanteessa, kun taas vahva odotus omasta pystyvyydestä auttaa jatkamaan tilanteessa, jossa kohtaa paljon haasteita ja esteitä. (Bandura 1997, 43.) Toisin kuin heikot uskomukset, vahvat odotukset omasta pystyvyydestä eivät heikkene epäonnistumisen kohdatessa (Bandura 1977, 194).

Minäpystyvyys on käsitteenä melko ainutlaatuinen, vaikkakin sen erottaminen esimerkiksi minäkäsityksestä ja itsetunnosta voikin tuntua haastavalta. Erona esimerkiksi yksilön minäkäsitykseen verratessa minäpystyvyys painottuu nimenomaan arvioimaan kykeneväisyyttä ja pystyvyyttä, ei sitä mitä yksilö kokee olevansa. (Bandura 1997, 11.) Minäkäsityksen voidaan ajatella tarkoittavan yksilön yleisiä uskomuksia itsestään (Bandura 1997, 11), eli sitä, millaisena hän kokonaisvaltaisesti näkee itsensä, mutta minäpystyvyys laajentaa tarkastelun koskemaan asioita, joihin yksilö kokee pystyvänsä tietyissä toiminnoissa (Partanen 2011, 18). Itsetunto taas kuvastaa enemmän ihmisen omaa näkemystä omasta arvostaan, kun minäpystyvyydellä tarkoitetaan uskomuksia omista kyvyistä (Bandura 1997, 11). Tämän vuoksi minäpystyvyys vastaa paremmin kysymykseen, kun halutaan tarkastella vain yksilön uskomuksia omista taidoistaan ja kyvyistään (Zimmerman 2000, 84-85).

4.2 Minäpystyvyyden muodostuminen

Bandura (1994, 82-83) esittää minäpystyvyyden rakentuvan neljällä eri tavalla. Voimakkaimmin minäpystyvyyttä vahvistavat onnistumisen kokemukset (mastery experiences), sillä niiden avulla usko omaan itseen ja omiin kykyihin kasvaa. Onnistumiset lisäävät ja vahvistavat ihmisen minäpystyvyyttä positiivisesti niin tietyissä tilanteissa kuin yleisluonteisemminkin. Erityisesti toistuvat onnistumiset vahvistavat minäpystyvyyttä sen verran, etteivät yksittäiset epäonnistumiset enää vaikuta siihen niin negatiivisesti. (Bandura 1977, 195.) Epäonnistumiset taas puolestaan heikentävät minäpystyvyyttä. Epäonnistumiset laskevat minäpystyvyyttä erityisesti, jos uskomus pystyvyydestä ei ole muodostunut vielä tarpeeksi vahvaksi. (Bandura 1997, 80.)

Eroa minäpystyvyyden rakentumisessa on myös havaittu helposti saavutettujen ja kovempaa työtä vaatineiden onnistumisten välillä. Helposti saavutetut onnistumiset eivät vahvista minäpystyvyyttä yhtä vahvasti kuin onnistumiset, joiden saavuttamiseksi on joutunut kohtaamaan ja läpäisemään suuria haasteita. Haasteista selviäminen lisää uskoa selviämiseen ja omaan osaamiseen. (Bandura 1994, 83.) Vastaavasti taas toistuvat epäonnistumiset, jotka eivät johdu suorittajan panostuksen vähäisyydestä tai ulkoisista olosuhteista laskevat minäpystyvyyssuskomuksia (Bandura 1982, 126).

Toinen tapa minäpystyvyyden muodostumiseen ovat sijaiskokemukset (vicarious experience). Useimmiten sijaiskokemukset ovat mallin ottamista jostakin samaistuttavasta henkilöstä. Seuratessaan henkilön toimintaa ja onnistumista, usko siihen, että yksilö on itsekin kykeneväinen selviytymään tilanteesta, kasvaa. Toisaalta taas toisen, samaistuttavan, henkilön epäonnistuneen yrityksen seuraaminen vaikuttaa yksilön pystyvyyssuskomuksiin heikentävästi. Mitä samankaltaisemmaksi seurattavan henkilön kokee, sitä suurempi vaikutus saadulla mallilla on seuraajan minäpystyvyyden rakentumiseen. (Bandura 1994, 83.) Samalla toista seuraamalla voi oppia uusia toimintatapoja, joilla kohdata haastavia tilanteita (Bandura 1982, 126). Sijaiskokemukset käsittävät myös lopputuloksien vertailumisen muiden ihmisten tuloksiin. Ilman sosiaalista vertailua ihminen ei välttämättä pysty tietämään, oliko juuri hänen tuloksensa hyvä vai huono. (Bandura

1997, 87.) Kuitenkaan sijaiskokemukset eivät ole yhtä paljon odotuksiin vaikuttavia kuin onnistumisen tai epäonnistumisen kokemukset (Bandura 1977, 197).

Kolmantena vaikuttavana tekijänä Bandura (1994, 83) mainitsee muiden uskomukset (social persuasion). Muiden kannustuksen ja luottamuksen seurauksena yksilön on helpompi kohdata uusia haasteita ja ponnistella niistä selvitäkseen kuin yksin yrittäessään. Vaikeuksia kohdattaessa muiden vakuuttelu kannustaa jatkamaan, minkä seurauksena haasteet yleensä ratkeavat ja yksilön usko omaan pystyvyyteensä lisääntyy (Bandura 1982, 126). Mikäli sosiaalinen vakuuttelu on päinvastaista, eli yksilön kykyjä vähättelevää, ei se edistä haasteisiin tarttumista eikä lisää uskoa niistä selviytymiseen heikentäen näin minäpystyvyyttä (Bandura 1994, 83).

Banduran (1982, 126) mukaan neljäs minäpystyvyyden rakentumiseen vaikuttava tekijä on ihmisen fysiologinen tila. On havaittu, että stressi ja negatiiviset tunteet vaikuttavat siihen, miten yksilöt tarkastelevat omia kykyjään. Stressi nähdään usein merkinä heikkoudesta, minkä seurauksena oma usko tilanteesta selviämiseen heikkenee. (Bandura 1994, 86; Bandura 1997, 106.) Lisäksi fyysistä kuormitusta vaativissa tilanteissa ihminen kokee väsymyksen sekä kivut pystyvyyttä heikentävinä tuntemuksina (Bandura 1997, 106). Positiivinen tunnetila taas lisää uskoa omaan pystyvyyteen (Bandura 1994, 83).

Pajaresin ja Schunkin (2002, 14) mukaan minäpystyvyys vaikuttaa yksilön tunnereaktioihin. Näin ajateltuna minäpystyvyys ja tunteet muodostavat kehän, jossa positiiviset onnistumisen tunteet vahvistavat minäpystyvyyttä, mikä lisää uskoa omiin kykyihin ja vähentää stressiä. Vastaavasti stressaantunut ja ahdistunut yksilö ei usko omiin kykyihinsä, jolloin onnistumisiin ei ole mahdollisuuksia jo yrityksen puutteesta. Jotta minäpystyvyyden muodostumista voitaisiin tukea, tulisi pyrkiä vähentämään ihmisten stressireaktioita sekä muokata heidän taipumustaan negatiiviseen ajatteluun keskittäen ajatuksia onnistumiseen ja siihen tähtäämiseen (Bandura 1994, 85). Kun ihmiset eivät ole stressaantuneita ja jännittyneitä, he ovat kykenevämpiä keskittämään ajatuksensa menestyäkseen parhaalla mahdollisella tavalla (Bandura 1982, 126).

4.3 Minäpystyvyys työelämässä

Minäpystyvyyden roolia työelämässä ja pysyvissä työsuhteissa on tutkittu paljon eri alojen konteksteissa ja eri näkökulmista. Minäpystyvyyttä vuokratyön ja osa-aikaisen työn kontekstissa ovat tutkineet esimerkiksi Borgogni, Consiglio ja Di Tecco (2014), joiden tutkimuksessa selvitettiin millä tavoin minäpystyvyys ja sisäinen itsensä hallintakäsitys ovat yhteydessä työtyytyväisyyteen. Minäpystyvyyden suhde työtyytyväisyyteen määriteltiin epäsuoraksi, mutta se osoittautui toimivan osana työuran suunnittelua ja onnistuvan tukemaan työn olosuhteiden, kuten työn väliaikaisuuden, tarjoamia mahdollisuuksia itsensä kehittämässä. Tutkimuksessa huomattiin, että omiin kykyihinsä luottavat työntekijät osasivat tunnistaa vuokratyön tarjoamia mahdollisuuksia oppia ja kehittää itseään ja tunsivat näin tyytyväisyyttä työhönsä. (Borgogni ym. 2014, 93-94.) Vuokratyöntekijöiden minäpystyvyyden tutkimus on ollut vielä vähäistä, mutta kuten Borgognin ym. (2014, 94) tutkimuksessa havaittiin, määräaikainen ja pätkittäinen työ haastaa työntekijän minäpystyvyyttä eri tavalla ja erilaisilla haasteilla kuin pysyvä työsuhde, ja näiden työntekijöiden havaittiin lähestyvän väliaikaista työtä ja sen haasteita erilaisella asenteella.

Yleisesti minäpystyvyyden ja työn yhteyksiä on tutkittu monesta eri näkökulmasta. Esimerkiksi Ngo ja Hui (2018) ovat tutkineet eri alojen työntekijöiden minäpystyvyyden vaikutusta uratytyväisyyteen sekä työhön sitoutumiseen. Tuloksissa ilmeni, että minäpystyvyydellä on positiivinen välillinen vaikutus työhön sitoutumiseen ja uratytyväisyyteen. Mitä vahvemmin työhönsä on sitoutunut, sitä vahvempi on koettu minäpystyvyys. Havaittu yhteys ennustaa korkeampaa uratytyväisyyttä työntekijällä. Lisäksi työskentely monimuotoisesti eri urapoluilla ennustaa korkeampaa minäpystyvyyttä, joka puolestaan johtaa korkeampaan uratytyväisyyteen.

Myös Consiglion, Borgognin, Di Tecon ja Schaufelin (2016) tutkimuksessa selvisi, että vahva minäpystyvyys lisää sitoutumista työhön. Lisäksi Guarnaccian, Scriman, Civillerin ja Salernon (2018) mukaan ammatillinen minäpystyvyys

on positiivisesti yhteydessä työhön sitoutumiseen, työtyytyväisyyteen sekä työntekijöiden yleiseen terveydentilaan. Ammatillinen minäpystyvyys on minäpystyvyyden läheiskäsite, jota on tutkittu työelämän kontekstissa, ja jolla tarkoitetaan ihmisen uskomusta omista taidoistaan ja motivaatiosta suorittaa ammatillisia tehtäviä (Higgins, Dobrow & Chandler 2008). Ammatillista minäpystyvyyttä ovat tutkineet myös Abele ja Spurk (2009), joiden tutkimuksen mukaan ammatillinen minäpystyvyys ja uratavoitteet korreloivat positiivisesti.

Minäpystyvyyttä on tutkittu myös työn epävarmuuden näkökulmasta, mikä voidaan nähdä yhtenä vuokratyön ominaispiirteenä. Soran, Högen, Caballerin ja Peiön (2019) tutkimuksessa ilmeni, että korkea minäpystyvyys, erityisesti kollektiivinen minäpystyvyys, suojaasi työntekijöitä työhyvinvointia työn epävarmuuden haitallisilta reaktioilta. Kollektiivisella minäpystyvyydellä tarkoitetaan jonkun yhteisön yhteistä uskomusta ryhmän kykenevyydestä (Bandura 2000, 75). Toisaalta Scheursin, Van Emmerikin, Notelaersin ja De Witten (2010) tutkimuksessa todetaan, ettei korkeakaan ammatillinen minäpystyvyys suojaa työn epävarmuuden aiheuttamilta negatiivisilta vaikutuksilta. Näiden tulosten perusteella voidaan ajatella, että työyhteisö ja -ryhmä tukee yksittäistä työntekijää työn epävarmuuksia kohdatessa.

Minäpystyvyyttä tutkittaessa se on voitu kytkeä esimerkiksi useisiin eri työhyvinvointiin liitettäviin osa-alueisiin. Opettajia tarkastellessa on huomattu, että vahva minäpystyvyys vähentää työuupumukselle tyypillistä emotionaalista uupumusta (Skaalvik & Skaalvik 2009, 1063). Työperäisen stressin on taas todettu olevan negatiivisesti yhteydessä opettajien minäpystyvyyteen, mikä johtaa heikentyneeseen työtyytyväisyyteen (Klassen & Chiu 2010, 747). Vahvan minäpystyvyyden on myös todettu olevan yhteydessä psykologiseen hyvinvointiin hätäkeskustyöntekijöillä (Shakespeare-Finch, Rees & Armstrong 2014, 558).

Työhyvinvointi voidaan nähdä myös selittävänä tekijänä minäpystyvyyden ja työhön sitoutumisen välillä. Nangoyin ja Hamsalin (2018) tutkimuksessa ilmeni, että vahvan minäpystyvyyden omaava työntekijä koki myös työhyvinvointinsa olevan korkea ja tätä kautta myös työhön sitoutuminen oli

vahvaa. Työhyvinvoinnin ja minäpystyvyyden yhteyttä on tutkittu myös psykologisen pääoman näkökulmasta. Psykologisen pääoman on todettu olevan yhteydessä työntekijän hyvinvointiin. Psykologinen pääoma koostuu optimistisuudesta, toivosta, resilienssistä sekä myös pystyvyydestä. Psykologisen pääoman pystyvyys pohjautuu Banduran (1994) minäpystyvyyden käsitteeseen. (Culbertson, Fullagar & Mills 2010.)

Työhyvinvoinnin ja minäpystyvyyden suhdetta ei tutkimuksissa ole juuriakaan suoraan tarkasteltu, mutta useiden eri tutkimustulosten valossa voidaan todeta minäpystyvyyden olevan yhteydessä työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin (ks. esim. Skaalvik & Skaalvik 2009; Klassen & Chiu 2010) ja täten myös osin työhyvinvointiin. Minäpystyvyyteen kytkeytyvää omaa osaamista ja ammattitaidon hyödyntämistä voidaan pitää myös merkittävänä työhyvinvointia edistävänä tekijänä, kuten työhyvinvointia käsittelevässä luvussa kolme esiteltiin. Näiden tekijöiden sekä aikaisempien tutkimustulosten perusteella voidaan nähdä yhteyks työhyvinvoinnin sekä minäpystyvyyden kesken kytkien ne toisiinsa.

Aiempien tutkimusten perusteella voidaan todeta, että minäpystyvyydellä on merkittävä rooli työelämässä toimisessa ja siellä menestymisessä. Vahva minäpystyvyys vaikuttaa tukevan työntekijän työssä pärjäämistä ja viihtymistä sekä korkeampiin tavoitteisiin pyrkimistä mahdollistaen näin menestymisen työssä. Tämän vuoksi esimerkiksi työnantajien olisi hyvä tukea vahvan minäpystyvyyden muodostumista työntekijöilleen, saaden yritykselleen työhön sitoutuneita, motivoituneita ja tavoitteensa korkealle asettavia sekä samalla hyvinvoivia työntekijöitä.

5 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää kaupan alan vuokratyöntekijöiden kokemuksia heidän työhyvinvointinsa ja minäpystyvyytensä rakentumiseen vaikuttavista tekijöistä. Vuokratyön oletettavan lisääntymisen vuoksi sen tutkiminen on tärkeää. On selvitettävä, miten vuokratyöntekijät kokevat työhyvinvointinsa sekä minäpystyvyytensä rakentuvan tällä hetkellä, jotta niiden kehittämiseen voidaan paneutua työelämässä. Tutkimuksessa tarkastelemme erityisesti niitä tekijöitä, joiden vuokratyöntekijät kokevat joko edistävän tai heikentävän heidän työhyvinvointiaan. Lisäksi tutkimme mistä tekijöistä vuokratyöntekijät kokevat minäpystyvyytensä rakentuvan.

Tutkimuskysymyksiksi muodostuivat seuraavat kysymykset:

1. Minkälaiset tekijät edistävät vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia?
2. Minkälaiset tekijät heikentävät vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia?
3. Millä tavoin vuokratyöntekijät kokevat minäpystyvyyden rakentuvan vuokratyössä?

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Luvussa 6 tarkastellaan tutkimuksen suunnittelun ja toteutuksen vaiheita. Tavoitteena on kuvata tutkimuksen teon vaiheet tarkasti tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arvioinnin mahdollistamiseksi. Ensimmäisessä alaluvussa 6.1 esitellään tutkimuksen lähestymistapa ja seuraavassa alaluvussa 6.2 tutkimukseen osallistujat. Aineiston keruuta käsittelemme alaluvussa 6.3. Alaluku 6.4 taas käsittelee aineiston analysointiin käytettyjä keinoja. Tutkimuksen eettisyyttä arvioidaan alaluvussa 6.5.

6.1 Tutkimuksen lähestymistapa

Tutkimus toteutettiin käyttäen kvalitatiivisia eli laadullisia tutkimusmenetelmiä. Laadulliset tutkimusmenetelmät pyrkivät syvempään ymmärrykseen ihmisten tuntemuksista, käsityksistä ja ajatuksista (Patton 2002, 14). Laadullisessa tutkimuksessa ei tavoitella tuloksia, jotka voitaisiin tilastollisesti yleistää. Tavoitteena on useammin jonkin ilmiön kuvaus, ymmärtäminen tai teoreettisen tulkinnan löytäminen. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 73.) Tutkimuksessamme ilmiö otetaan vastaan sellaisenaan, kun se koetaan elämismaailmassa, mikä tarkoittaa tutkimuksemme olevan myös empiirinen (Varto 1992, 37).

Laadullisilla tutkimusmenetelmillä tutkimuksen teon eteneminen ei välttämättä tapahdu suoraviivaisesti, vaan se muovautuu tutkimuksen teon aikana ennalta määräämättömästi. Tämän vuoksi laadullista tutkimusta voidaan ajatella prosessina, jossa tutkimusongelma muodostuu tutkimuksen edetessä jatkuvasti. (Kiviniemi 2018, 74-75.) Tässä tutkimuksessa työ on edennyt melko loogisesti aiheen valinnasta ja rajauksesta teorian hahmotteluun. Tämän jälkeen suunniteltiin tutkimuksen varsinaista toteutusta ja kerättiin aineistoa. Aineiston keruun jälkeen suunnittelimme analysoinnin, jonka suorittamisen jälkeen vielä muokkasimme aiemmin muotoiltuja tutkimusongelmia. Näiden uusien tutkimuskysymysten perusteella kirjoitettiin tämän tutkimuksen pohdintaluku.

Laadullisten tutkimusmenetelmien avulla on mahdollista löytää uusia ideoita ja merkityksiä ihmisten todellisuudesta (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 16). Laadullisessa tutkimuksessa osallistujilta on mahdollista saada syvempi tai rikkaampi katsaus tutkittavaan aiheeseen verrattuna kvantitatiivisilla tutkimusmetodeilla saatavaan tietoon (Jackson II, Drummond & Camara 2007, 23). Tämän vuoksi laadullisessa tutkimuksessa on yleensä vähemmän tutkittavia kuin määrällisissä tutkimuksissa; pienemmän otoksen kautta on mahdollista saada vieläkin syvempi tarkastelun taso tutkittavaa ilmiötä kohtaan (Patton 2002, 7). Tutkittavien henkilöiden tulisi olla laadullisessa tutkimuksessa mahdollisimman paljon tietoa antavia, jotta ilmiön syvempi tarkastelu olisi mahdollista (Patton 2002, 14, 46). Syvempään ilmiön tarkasteluun vaikuttaa myös inhimillinen aineistonkeruumenetelmä, jossa tutkija toimii tutkimuksen inhimillisenä tutkimusmetodinä. Tutkimus kehittyy näin ollen prosessimaisesti aineistoon liittyvien eri näkökulmien kautta. (Kiviniemi 2018, 74.) Tässä tutkimuksessa tarkastellaan vuokratyöntekijöiden työssä syntyneitä kokemuksia työhyvinvoinnista ja minäpystyvyydestä, jolloin laadulliset tutkimusmenetelmät ovat sopiva ratkaisu tutkimuksen lähestymistavaksi.

Tutkimuksemme perustuu soveltaen myös fenomenologis-hermeneuttiseen tutkimusperinteeseen. Fenomenologis-hermeneuttisen näkökulman tavoitteena on tutkittavan ilmiön käsitteellistäminen (Tuomi & Sarajärvi 2018, 31). Näkökulman keskiössä on tutkijan kriittinen itseymmärrys: tutkijan on tarkoitus kyseenalaistaa tulkintojaan ja tunnistaa omat ennakkoluulonsa (Laine 2018, 35-36). Fenomenologis-hermeneuttisessa tutkimusotteessa ulottuvuuksina toimii fenomenologia sekä hermeneutiikka (Laine 2018). Fenomenologia tarkastelee tutkittavaa ilmiötä sen kokijoiden omien elettyjen kokemusten kautta, minkä taustalle kytkeytyy myös ajattelua (Laine 2018, 30-31). Varton (1992, 70) mukaan kokemusten tutkimisessa on huomioitava, että tutkittava ilmiö ilmenee tutkittavan yksilön elämismaailmassa sellaisessa muodossa, jonka käsitteellistäminen ja ymmärtäminen ei avaudu suoraan. Elämismaailmalla tarkoitetaan tässä tapauksessa ihmistä sekä hänen maailmaansa yhdessä (Varto 1992, 23). Tutkijan on osattava rajata kokemukset sisältävä elämismaailma tulkittavaksi aineistoksi, josta

luodaan menetelmien avulla käsitteellistetty ja ymmärrettävä (Varto 1992, 70). Fenomenologiassa ihmisen todellisuus rakentuu kokemusten kautta. Nämä kokemukset muodostavat ihmiselle perspektiivin, jonka kautta hän tarkastelee maailmaa (Laine 2018, 30-31). Hermeneutiikka tuo näkökulmaan teoriaa tulkinnaasta ja ymmärtämisestä, joiden avulla pystytään oivaltamaan ilmiöiden merkitys (Tuomi & Sarajärvi 2018, 31). Hermeneuttisen ulottuvuuden tarkoituksena on löytää kriteerejä tulkinnoille. Näiden kriteerien tarkoituksena on selvittää tehtyjen tulkintojen laatu, jolloin on mahdollista puhua oikeammista tai huonommista tulkinnoista (Laine 2018, 33).

6.2 Tutkimukseen osallistujat

Tutkimuksen kohteena olivat kaupan alan vuokratyöntekijät. Yhteensä tutkimukseen osallistui kahdeksan vuokratyöntekijää. Osallistujat asuivat tutkimuksen aikana neljässä eri suuressa ja keskikokoisessa kaupungissa Suomessa. Kaikki osallistujat tekivät työtä vain yhden vuokrausyrityksen listoilla. Osallistujat työskentelivät vuokrausyrityksien kautta erikokoisissa kaupoissa ja myymälöissä eri asiakasyrityksillä. Osallistujien työ oli suurimmaksi osaksi kassatyöskentelyä sekä osaksi hyllytystä. Kaikki tutkimukseen osallistuvat vuokratyöntekijät edustivat iältään nuoria aikuisia ikähaarukan ollessa 20-35 vuotta. Suurin osa tutkimukseen osallistujista teki vuokratyötä opintojensa ohella, mutta osalle vuokratyö oli pidemmäksi ajanjaksoksi venynyt välivaihe vakituista työtä tavoitellessa. Vuokratyöstä kertynyt työkokemuksen määrä vaihteli haastateltavien välillä hetki sitten aloittaneesta useampaan vuoteen.

Haastateltavien tavoittelemisen aloitettiin keväällä 2019. Tutkimukseen osallistuvat vuokratyöntekijät tavoitettiin hyödyntämällä olemassa olevia verkostoja ja kontaktoimalla lähipiirin vuokratyöntekijöitä. Tätä otantaa kutsutaan niin sanotuksi lumipallo-otannaksi, jonka avulla tutkija löytää tutkittavia avainhenkilön tai -henkilöiden kautta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 74). Lumipallo-otannon kautta tavoitettiin seitsemän tutkimukseen osallistujaa. Lisäksi jaoimme il-

moitusta haastateltavien etsimiseksi vuokratyöyritysten kautta heidän työntekijöilleen ja sosiaalisen median alustoille. Jaettujen ilmoitusten kautta tavoitettiin yksi tutkimuksen osallistujista.

6.3 Aineiston keruu

Tutkimuksen aineisto kerättiin haastattelemalla kahdeksaa kaupan alan vuokratyöntekijää. Haastattelut toteutettiin noin puolen tunnin pituisina yksilöhaastatteluina. Haastattelu aineistonkeruumenetelmänä mahdollistaa tutkimukseen osallistuvilta heidän ajatuksistaan, kokemuksistaan ja motiiveistaan kysymisen tutkimuksen aiheeseen liittyen (Eskola & Suoranta 1998, 63; Tuomi & Sarajärvi 2018, 62). Lisäksi haastattelun avulla oli mahdollista valikoida henkilöitä, joilla oli kokemusta tutkittavasta ilmiöstä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 64) eli tutkimuksemme kohdalla vuokratyöstä kaupan alalla. Laadullista tutkimusta tehtäessä haastattelu on yksi tyypillisimmistä menetelmistä kerätä aineistoa (Hirsjärvi & Hurme 2008, 11). Haastattelun avulla on mahdollista päästä hetkeksi tutkittavan sisäiseen maailmaan kuullen hänen näkökulmansa tutkittavasta aiheesta (Patton 2002, 341). Haastatteluissa korostuu fenomenologis-hermeneuttisen tutkimusotteen fenomenologisuus. Haastattelu on luonnollinen ja avoin tapahtuma, jossa haastattelukysymykset mahdollistavat tutkittavan kertovan mahdollisimman kuvailevia kertomuksia kokemuksistaan (Laine 2018, 39).

Tutkimuksessa haastattelumenetelmäksi valikoitui teemahaastattelu, sillä sen keskustelunomainen henki ja osallistujan omien kokemusten sekä ajatusten läpikäyminen mahdollistavat tutkimuksen tutkimuskysymyksiin vastaavan aineiston syntymisen. Teemahaastattelu on tutkijan, eli haastattelijan, johdolla tapahtuvaa keskustelua tutkimuksen osallistuvan ajatuksista, kokemuksista ja motiiveista tutkimuksen aiheeseen liittyen (Eskola ja Suoranta 1998, 63.) Haastattelu eteni seuraavien teemojen mukaan: vuokratyö, työhyvinvointi vuokratyössä ja minäpystyvyys vuokratyössä. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää vuokratyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnin ja minäpystyvyyden rakentumisesta vuokratyössä. Kuten Hirsjärvi ja Hurme (2000) toteavat, ihmisten omat tulkinnat

ja keskustelun aiheena oleville asioille antamat merkitykset korostuvat teema-haastattelussa, ja näin ollen tuottavat sopivaa materiaalia tutkimukseemme. Samalla kysyttyjä kysymyksiä ja saatuja vastauksia oli mahdollista sekä syventää että tarkentaa, mikäli siihen oli tarvetta (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 66).

Teemahaastattelusta voidaan puhua myös puolistrukturoituna haastatteluna. Haastattelu rakentuu ennalta valittujen, aiheeseen keskeisesti liittyvien teemojen ja niitä tarkentavien kysymysten johdantelemana. (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 65.) Puolistrukturoiduissa haastatteluissa tai teemahaastatteluissa aihepiirit tai teemat pysyvät aina samoina haastattelusta toiseen, mutta kysymysten muoto ja järjestys saattaa vaihdella (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 11; Eskola & Suoranta 1998, 64). Eskolan ja Suorannan (1998, 58) mukaan teemojen ja kysymysten muotoutumista ohjaavat tutkijoiden aiemmista kokemuksista syntyneet ydinolettamukset. Ennen haastatteluita perehdyimme tarkasti vuokratyön, työhyvinvoinnin ja minäpystyvyyden käsitteisiin, jotta laadukas aineistonkeruu haastatteluiden avulla oli mahdollista.

Haastattelut toteutettiin neljässä eri kaupungissa kevään ja kesän 2019 aikana. Haastattelimme tutkittavat vaihtelevasti kirjaston tai yliopiston rauhallisissa työtiloissa sekä myös tutkittavien kotona. Teemahaastattelun kannalta on tärkeää, että haastattelutila on mahdollisimman rauhallinen, jotta haastateltavaan saisi mahdollisimman hyvän kontaktin tietojen saamisen vuoksi (Hirsjärvi & Hurme 2000, 74). Haastatteluissa haastattelihoita oli päänsääntöisesti vain yksi, mutta yhdessä haastattelussa haastattelihoita oli kaksi varmistaaksemme yhteneväisen haastattelutyylin.

Haastattelut nauhoitettiin nauhurilla tai videokameran äänitystoiminnolla. Pattonin (2002, 380) mukaan haastatteluiden nauhoittamisen avulla vältetään asioiden vääristymistä, johon esimerkiksi pelkät haastattelumuistiinpanot voivat johtaa. Nauhoittamalla haastattelut ei ole tarpeellista pitää erillisiä taukoja, kun muistiinpanoja ei ole tarpeen tehdä sanatarkasti (Hirsjärvi & Hurme 2000, 92). Haastatteluiden jälkeen äänitteet litteroitiin sanatarkasti tekstinkäsittelyohjelmalla. Litteraattitiedostot muokattiin mahdollisimman anonyymeiksi poista-

malla niistä esimerkiksi murteet sekä tunnistettavat yksityiskohdat, ja ne säilytettiin tietokoneiden salatuilla kovalevyillä. Aineistomme oli kooltaan 79 sivua litteroituja haastatteluita (fontti Calibri, kirjasinkoko 11, riviväli 1,5).

6.4 Aineiston analyysi

Tutkimuksemme analyysitapana toimi sisällönanalyysi. Valitsimme sisällönanalyysin, sillä se on suhteellisen joustava analysointimenetelmä, joka muokkautuu moniin erilaisiin laadullisiin tutkimustarkoituksiin (Elo & Kyngäs 2008, 113). Sisällönanalyysillä on tarkoitus saada luotua tiivistetty kuvaus tutkittavasta aiheesta etsien erilaisia merkityksiä teksteistä. Sisällönanalyysi on perinteinen analyysimenetelmä laadulliselle tutkimukselle ja sen avulla on mahdollista analysoida erilaisia kirjallisia dokumentteja, kuten esimerkiksi tämän tutkimuksen kohdalla aukikirjoitetut eli litteroidut haastattelut. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 78-88.) Litteroidut haastattelut helpottavat aineiston hallittavuutta ja litteroinnin kautta aineistoon tutustuu jo samalla, kun haastatteluita kirjoittaa auki (Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 13).

Valitsimme tarkemmaksi analyysitavaksi aineistolähtöisen sisällönanalyysin sekä teemoittelun. Aineistolähtöisen analyysin tarkoituksena on pyrkiä luomaan aineistosta teorettinen kokonaisuus ilman, että sitä yritettäisiin liittää mihinkään teorettiseen viitekehykseen tai tutkijan ennakko-oletuksiin. Toisaalta on kuitenkin mahdotonta täysin vapautua ennakko-oletuksista, varsinkin, jos tutkija on tutustunut aiheen teorettiseen viitekehykseen. (Braun & Clarke 2006, 83; Tuomi & Sarajärvi 2018, 80.) Teemoittelun avulla etsitään aineistosta informaatiota, jota on esiintynyt tietyistä teemoista (Tuomi & Sarajärvi 2018, 79). Teemojen tarkoituksena on ilmentää tutkimuskysymyksiin liittyviä vastauksia aineistosta (Braun & Clarke 2006, 82). Valittu analyysitapa tukee fenomenologishermeneuttista tutkimusotetta, sillä analyysin avulla pyrimme ymmärtämään tarkasteltua ilmiötä ja näkemään merkitysten välisiä yhteyksiä, mikä on myös tutkimusotteen tavoitteena ilmiön tarkastelussa (Laine 2018, 43).

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä on kolme tärkeää vaihetta: aineiston redusoiminen eli pelkistäminen, aineiston klusterointi eli ryhmittely sekä abstrahointi eli teoreettisten käsitteiden luominen (Elo & Kyngäs 2008, 109; Miles & Huberman 1994). Aloitimme aineiston analysoinnin kirjoittamalla auki keräämämme haastattelut. Tämän jälkeen tutustuimme aineistoon yhdessä lukemalla sitä läpi useaan otteeseen. Braunin ja Clarken (2006, 87) mukaan aineistoon kannattaa tutustua vähintään kerran kokonaisuudessaan, jotta aineistosta saisi tarpeeksi kattavan kuvan. Kun olimme tutustuneet aineistoon tarpeeksi monipuolisesti, aloitimme aineistolähtöisen sisällönanalyysin ensimmäinen vaiheen eli aineiston redusoinnin. Sen avulla pelkistimme aineistoa koodaamalla tutkimuskysymyksiimme liittyviä esitettyjä ilmaisuita alleviivaamalla ne eri värein helpottaaksemme asioiden hahmottamista osaksi tiettyjä teemoja. (ks. Braun & Clarke 2006, 89.) Tämän jälkeen päätimme jokaiselle ilmaisulle pelkistetyimmän ilmaisan. Esimerkkejä aineiston redusoinnista on esitetty taulukossa 1.

TAULUKKO 1. Esimerkki aineiston redusoinnista.

| Alkuperäinen ilmaus | Pelkistetty ilmaus |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| "Kun on korvanapit ja kuuntelee niiden höpötyksiä ni tulee sellainen että ne juttelee jostain ja en mä ikinä oikein tiiä et mistä ne oikein puhuu sille ja ne heittää läppää ja puhuu toisistaan nimillä ja tunnistaa toistensa äänet. Enhä mä ees tiiä kuka siellä puhuu varmana nii sillee siit tulee välillä sellane että mä vaan oon tääl." | Vuokratyöntekijän asema työyhteisössä ulkopuolinen |
| "- - seki (tutustuminen) riippu siitä kehen sattui törmäämään mut sekin oli sellaista että tuns naamalta että jos tykkäs käydä samassa paikassa mutta eihän siel varsinaisia työkavereita saa" | Työkavereihin tutustuminen vaikeaa |
| "- - ois se kyl sitä stressiä lisänny jos ei ois osannu niitä työtehtäviä ja järjestelmiä etukäteen mutta ei niissä työtehtävissä ollu mitään hankalaa" | Järjestelmien osaamisen lisää omaan osaamiseen luottamista |

Seuraavaksi analyysiamme seurasi aineiston klusterointi eli ryhmittely. Tämä tarkoittaa sitä, että pelkistetyt ilmaisut ryhmitellään eri alateemoihin etsien niistä samanlaisuuksia tai eroavaisuuksia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 91). Toteutimme ryhmittelyn listaamalla aluksi pelkistetyt ilmaisut listaksi, josta sitten lajitelimme ilmaisut sopiviksi alateemoiksi. Esimerkki aineiston klusteroinnista on esitetty taulukossa 2.

TAULUKKO 2. Esimerkki aineiston klusteroinnista.

| Pelkistetty ilmaus | Alateema |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------|
| Vuokratyöntekijän asema työyhteisössä ulkopuolinen Työkavereihin tutustuminen vaikeaa Asiakasyritysten vaihtuvuuden vuoksi joka paikassa aina uusi työyhteisö Yksinäisyys vuokratyössä | Työyhteisöön kuulumattomuus |
| Järjestelmien osaaminen lisää omaan osaamiseen luottamista Asiakaspalvelussa onnistuminen Asiakkaiden palaute Vaikeissa asioissa muiden työntekijöiden neuvomisen osaaminen | Onnistumisen kokemukset |

Aineiston klusteroinnin jälkeen aloimme abstrahoimaan aineistoa eli luomaan tutkimuskysymyksiimme vastaavia teoreettisia käsitteitä. Tässä vaiheessa alateemoista yhdistetään pääteemoja, jotka vastaavat tutkimuskysymyksiin (Tuomi & Sarajärvi, 92-93). Aineiston abstrahoinnin esimerkki on esitetty taulukossa 3. Analyysin tulokset olemme koonneet tutkimuskysymyksittäin kuvioihin 2, 3 ja 4, jotka esitetään luvussa 7.

TAULUKKO 3. Esimerkki aineiston abstrahoinnista

| Alateema | Pääteema |
|----------------------------------|----------------------------------------------|
| Kokemuksen karttuminen | Minäpystyvyyden rakentuminen työtä tekemällä |
| Onnistumisen kokemukset | |
| Virheiden tekeminen | |
| Uudet ja harvinaiset työtehtävät | |

6.5 Eettiset ratkaisut

Tutkimusta tehdessä huomioimme eettisen näkökulman kaikissa toimissamme ja toimimme hyväksi todettujen, seuraavissa kappaleissa esitettävien tutkimuskäytänteiden mukaan. Eettisyyden toteutumista arvioitaessa tulee tarkastella, kuinka tieto on hankittu ja miten tietoa on käytetty sekä käsitelty (Eskola & Suoranta 1998, 39-44). Tänä päivänä Euroopan unionin tietosuojasetuksen (EU679/2016) 4. artikla esimerkiksi määrittelee, kuinka tutkimukseen osallistujien henkilötietoja tutkimuksissa tulisi käsitellä. Tietosuojan vuoksi olemme säilyttäneet henkilötietoja sisältäviä dokumentteja, kuten litteraatit ja haastattelunauhoitukset, salatuilla kiintolevyillä. Nauhoitukset poistimme heti, kun litteraatit olivat valmiita. Aineistoa ei tulla käyttämään kuin tämän tutkielman tarpeisiin, minkä vuoksi myös litteraatit poistetaan tutkimuksen valmistumisen jälkeen.

Tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus sekä informaation riittävyys tutkimuksen tarkoituksesta tutkittaville on hyvin tärkeä osa tutkimuksen eettisyyttä (Kuula 2015, 73-75). Haastateltavat osallistuivat tutkimukseen vapaaehtoisesti ja heidän oli mahdollisuus perua osallistumisensa tai muuttaa haastattelussa sanomiaan asioita tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Perumisen ja haastatteluiden muuttamisen mahdollisuus voidaan nähdä myös yhtenä tekijänä tutkittavien suojasta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 116). Ennen haastattelua esittelimme tutkimuksen aihepiirin ja teemat huolellisesti osallistujille. Tutkimuksemme aiheita

ei voida pitää eettisesti kovinkaan arkana, sillä käsiteltävät aiheet eivät olleet vaikeita eikä niiden pitäisi aiheuttaa haittaa tutkittaville missään muodossa, mutta Kuulan (2015, 74) mukaan aiheen esittely on erityisen tärkeää, sillä sen perusteella tutkittavat voivat tehdä päätöksensä tutkimukseen osallistumisesta.

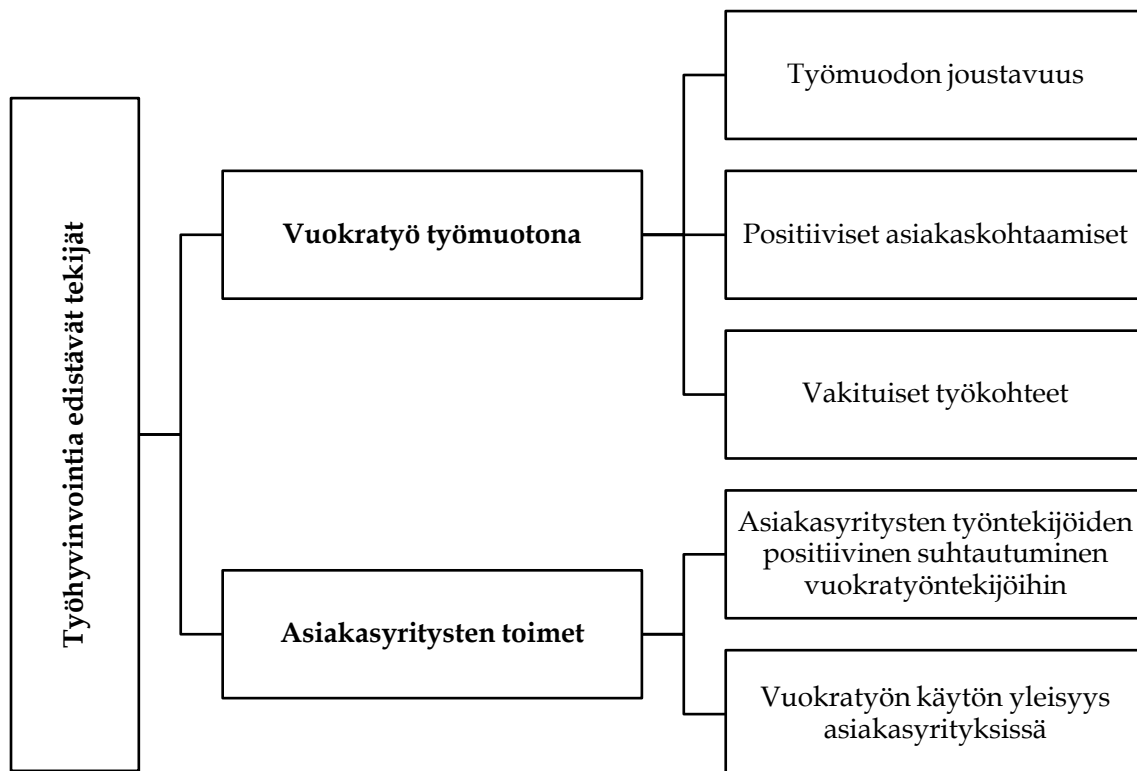
Haastateltaville kerroimme tutkimuksen anonyymiudesta: ketään ei tulla tunnistamaan vastauksistaan ja aineisto käsitellään luottamuksellisesti. Poistimme litteraateista kaikki henkilökohtaiset tai yksityiskohtaiset tiedot, joiden kautta tutkimukseen osallistujat olisi voinut tunnistaa. Muutimme litteraattit myös yleiskielelle, eli häivytimme pois muun muassa murteet, jotta haastateltavien tunnistaminen ei olisi mahdollista. Tutkimusta tehtäessä on huolehdittava siitä, ettei tutkittavien henkilöllisyys voi paljastua (Eskola & Suoranta 1998, 43). Emme raportoineet yksittäisten haastateltavien ikiä tai sukupuolia, sillä ne eivät olleet oleellisia tutkimuksemme tulosten kannalta ja näin lisäsimme tutkittavien anonymiteetin tasoa. Anonymiteettia vahvistaaksemme annoimme myös tutkittaville pseudonyymit.

Aineistoa säilyttääksemme tarvitsimme osallistuvilta allekirjoitetut luvat. Jokainen haastateltava sai myös nähdä ja ottaa kopion mukaansa yliopiston ohjeiden mukaan valmistetusta tietosuojailmoituksesta, jossa kerroimme tutkimuksemme taustasta ja tarkoituksesta sekä henkilötietojen käsittelemisestä ja suojaamisesta. Käsittelimme siis henkilötietoja Jyväskylän yliopiston tietosuojapolitiikan mukaisesti, mikä on muotoutunut vastaamaan Euroopan unionin tietosuojasetuksen (EU679/2016) 4. artiklaa.

7 TULOKSET

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset. Tulosluku rakentuu tutkimuskysymyksittäin. Luku 7.1 käsittelee ensimmäisen tutkimuskysymyksen tuloksia työhyvinvointia edistävästä tekijöistä, luku 7.2 käsittelee toisen tutkimuskysymyksen tuloksia työhyvinvointia heikentävistä tekijöistä ja luku 7.3 käsittelee kolmannen tutkimuskysymyksen tuloksia vuokratyöntekijöiden minäpystyvyyden rakentumisesta. Tulokset esitellään myös kuvioissa 2-4. Työhyvinvointia edistävät tekijät vuokratyöntekijöiden kokemana

Ensimmäisessä tutkimuskysymyksessä tarkastellaan vuokratyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvointia edistävästä tekijöistä. Analyysin avulla määriteltiin kaksi työhyvinvoinnin rakentumiseen yhteydessä olevaa pääteemaa: vuokratyö työhyvinvointia edistävänä työmuotona sekä työhyvinvointia edistävät toimet asiakasyrityksissä. Nämä kaksi pääteemaa korostuivat kaikissa toteutetuissa haastattelussa. Työhyvinvointia edistävät tekijät esitellään kuviossa 2.



KUVIO 2. Työhyvinvointia edistävät tekijät vuokratyössä vuokratyöntekijöiden kokemana

Vuokratyö työhyvinvointia edistävänä työmuotona. Vuokratyö on yleensä luonteeltaan joustavaa, mikä tarkoittaa, että vuokratyöntekijä pystyy itse vaikuttamaan esimerkiksi työtuntiansa määrään. Kaikissa haastatteluissa korostui, että tämä joustavuus koetaan hyväksi piirteeksi työhyvinvointiin yhdistettynä. Joustavuuden koettiin rakentavan pohjan työhyvinvoinnille haastateltujen vuokratyöntekijöiden mukaan. Useat vuokratyöntekijät tekivät vuokratyötä opintojensa ohella. He kokivat pystyvänsä yhdistämään elämäntilanteensa helpoiten työn tekemiseen sekä lisätulojen hankkimiseen vuokratyön kautta, sillä työntekoon ei tarvinnut sitoutua liian vahvasti. Yksi haastateltavista kuvasi asiaa seuraavasti: “en halunnut niinku isoo työsopimusta, kun on nämä opiskelut tässä niin sitten aattelin että on helpompi sovittaa omiin aikatauluihin toi vuokratyö” (H2).

Haastatellut vuokratyöntekijät kokivat myös, että heidän työhyvinvointiaan edisti muutamassa pysyvässä asiakasyrityksessä työskentely. Vuokratyötä pidetään yleisesti keikkaluonteisena, mutta työhyvinvointia koettiin parantavan tutut työskentelykohteet. Näin vuokratyöntekijöillä on mahdollisuus tutustua paremmin asiakasyritysten omiin työntekijöihin sekä yrityskohtaisiin käytäntöihin. Työskentely koettiin helpommaksi, kun työyhteisön tuntee ja kaupan toimintatavat ovat tuttuja.

- - seki vois parantaa (hyvinvointia) että jos kaikilla tai lähes kaikilla ois sellaset muutamat paikat missä kävis ettei tarteis niin paljoo vaihella että ois ne tutut ympärillä. (H2)

Kaupan alalla tehtävä vuokratyö oli haastateltavien mukaan pääsääntöisesti asiakaspalvelua kassalla. Asiakaspalvelu jakoi mielipiteitä vuokratyöntekijöiden välillä, mutta suurin osa haastatelluista koki asiakkaiden kanssa työskentelyn mielekkäänä. Mukavien asiakkaiden kanssa juttutuokiot piristivät vuokratyöntekijöiden työpäivää ja näin ollen niiden koettiin lisäävän työhyvinvointia. Eräs vuokratyöntekijöistä koki, että juuri asiakaskohtaamiset toimivat työn motivaattorina sekä työhyvinvointia edistävänä tekijänä:

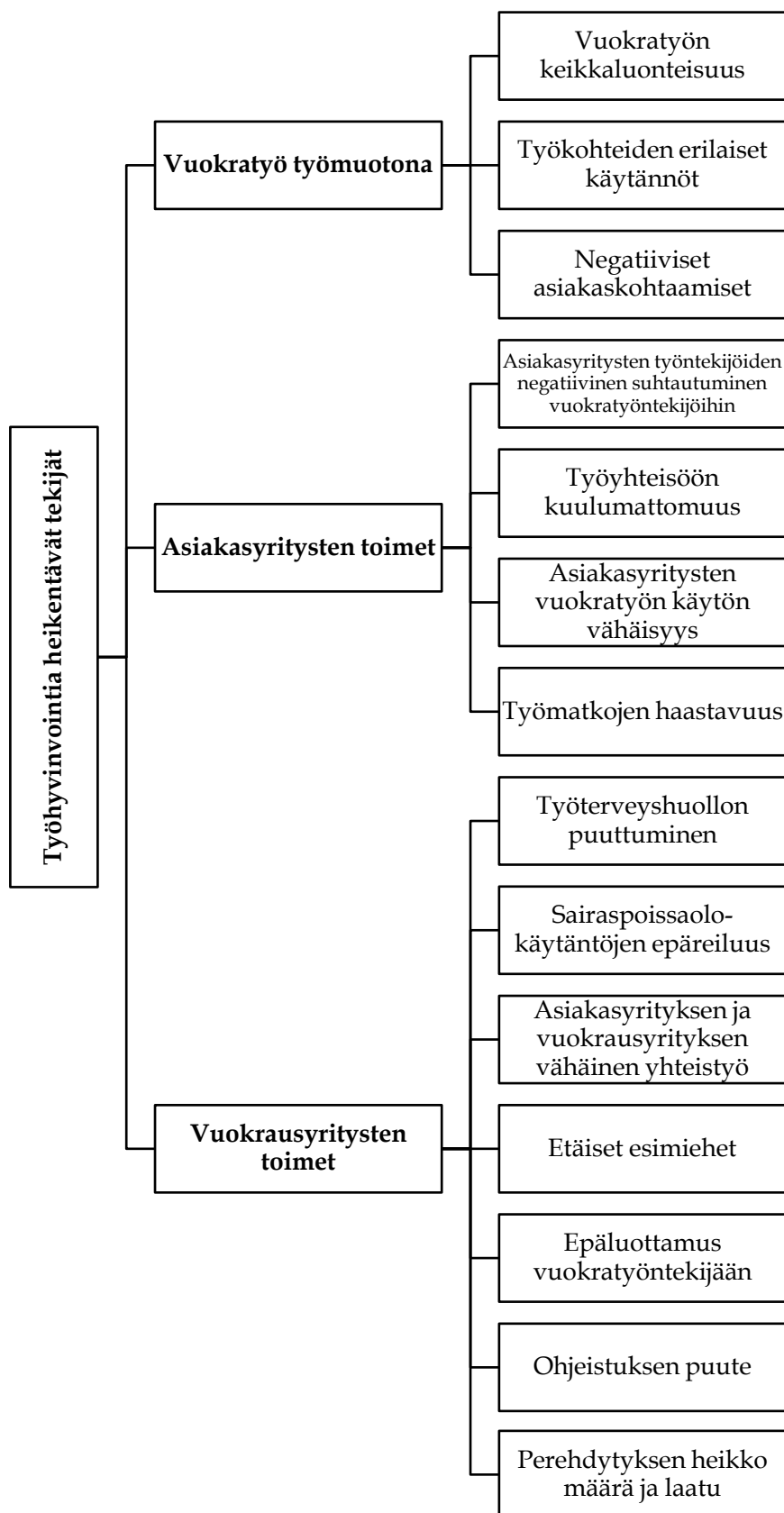
- - pienet jutut että sanoo hei mukavaa päivänjatkoa tai jotenkin että jos asiakas haluaa jutella jostain tai avautua niin se että kuuntelee niin tollaset arkipäiväiset jutut ja asiakaskohtaamiset on tärkeää tässä työssä. (H8)

Työhyvinvointia edistävät toimet asiakasyrityksissä. Työhyvinvointia voimakaimmin edistäväksi tekijäksi haastatteluissa mainittiin asiakasyrityksen vakituisten työntekijöiden suhtautuminen vuokratyöntekijöihin. Monet vuokratyöntekijöistä kokivat, että työkohteisiin, joissa heihin suhtauduttiin positiivisesti, oli mukavinta mennä. Yksi haastatelluista kuvaili pieniä asioita, joilla kaupan positiivinen suhtautuminen vuokratyöntekijään ilmeni: "mulla oli yksi kauppa, jossa kävin useemmin, joka oli mukava, koska siellä ne otti aina työntekijät tosi iloisesti vastaan, oli sillain aina, että hei (vuokratyöntekijän nimi) moikka!" (H8). Positiivinen suhtautuminen näkyi myös asiakasyrityksen omien työntekijöiden avuliaisuudessa vuokratyöntekijöitä kohtaan: "musta kyllä tuntuu että sieltä saa apua aine, että olit vuokratyöläinen tai et että niiku aina voi kysyä apua ja tulee saamaan sitä" (H2).

Työhyvinvointia koettiin edistävän myös asiakasyritysten vuokratyön käytön yleisyys. Asiakasyrityksiin, joissa vuokratyötä käytettiin säännöllisesti, oli vuokratyöntekijöiden mukaan helppo mennä. Heille oli yleensä tarjolla sopivan kokoiset ja puhtaat työvaatteet. Useat haastatelluista vuokratyöntekijöistä kokivat, että isot kaupat olivat pieniä kauppvoja järjestelmällisempiä vuokratyön käytössä ja mahdollistivat näin vuokratyöntekijälle sujuvamman työpäivän.

7.1 Työhyvinvointia heikentävät tekijät vuokratyöntekijöiden kokemana

Toinen tutkimuskysymys tarkastelee työhyvinvointia heikentäviä tekijöitä vuokratyöntekijöiden kokemusten perusteella. Heikentävien tekijöiden pääteemoiksi muodostui analyysin perusteella kolme pääteemaa: vuokratyö työhyvinvointia heikentävänä työmuotona, työhyvinvointia heikentävät toimet asiakasyrityksissä sekä työhyvinvointia heikentävät toimet vuokrausyrityksissä. Työhyvinvointia heikentävät tekijät esitellään kuviossa 3.



KUVIO 3. Työhyvinvointia heikentävät tekijät vuokratyössä vuokratyöntekijöiden kokemana

Vuokratyö työhyvinvointia heikentävänä työmuotona. Vuokratyön keikkaluonteisuus korostui jokaisen tutkittavan haastatteluissa. Sen koettiin usein työhyvinvointia heikentävänä tekijänä. Työkohteiden vaihtelevuus koettiin hyvin stressaavana ja ahdistavana: ”silloin kun jakso tehdä sitä, että vaihto sitä kauppaa, ja otti minkä vaan vuoron niin se oli tosi stressaavaa” (H4). Myös työkohteiden erilaiset käytännöt haastoivat työntekoa, vaikka työkohteet olivatkin useimmiten saman yritysketjun omistamia kauppia. Vuokratyöntekijät kuvailivat, kuinka jokaisessa asiakasyrityksessä oli keskenään erilaisia toimintatapoja, kuten esimerkiksi tiettyjen kuittien säilyttämiseen liittyvät tavat sekä lisäkassan kutsumiskelloon liittyvät säännöt. Uusien käytäntöjen jatkuva opettelu koettiin usein uuvuttavaksi.

Ihmettelen jos kellekkään ei ole suhteellisen rankkaa olla paikassa jossa ei tunne ketään ja aina vaihtuu kaikki systeemit ja toimintatavat vaihtuu, kaikki on erilailla, kaikki on eri paikoissa, ikinä ei löydä mitään ihan sellaset pikkuasiatkin että jos etit klemmareita niin ei sulla oo mitään hajua missä ne on. (H7)

Inhottavaa joka kerta mennä uuteen kauppaan ja sit siel etii kaikki taukhuoneet ja etii kaikki vaatteet ja kysyy vakkareilta apua koska ne oli välil tosi nihkeitä niinkun vuokratyöntekijöitä kohtaan. (H4)

Toinen työhyvinvointia heikentäväksi koettu teema oli työvuorojen huono riittävyys. Vähäiset työvuorot aiheuttivat ylimääräistä stressiä vuokratyöntekijöille. Haastateltavista yli puolet oli kokenut, ettei työvuoroja ole helppoa saada. Vuokratyöntekijät joutuivat käyttämään paljon vapaa-aikaansa vuorojen saamiseksi: ”jos rahaa tarttee niin sit joutuu kyttämään ja vaanimaan niitä vuoroja, niin se oli kyllä stressaavaa” (H4). Tämä heikentävä tekijä korostui erityisesti niissä tilanteissa, joissa vuokratyö oli vuokratyöntekijän ainoa ansiotulon lähde. Tämän lisäksi haasteita toi oman vapaa-ajan elämän yhdistäminen vuokratyöhön: kun työvuoroja oli tarjolla, oli luovuttava omista vapaa-ajan suunnitelmista ja otettava vuoro, jotta saisi palkkaa. Yksi haastatelluista vuokratyöntekijöistä kuvasi tilannetta: ”se oli kyllä stressaavaa kun se että ettei pysty suunnittelee mitään kun on pakko toimeentulon kannalta kytätä vuoroja tuleeko niitä vai ei” (H6).

Erilaiset asiakaskohtaukset koettiin yhdeksi työhyvinvointiin yhteydessä olevista tekijöistä, niin positiivisessa kuin negatiivisessa yhteydessä. Eri työkohteissa asiakaskunnat vaihtelivat ja haastatteluissa ilmeni, että erityisesti päähtyneet asiakkaat koettiin uhkaavina asiakasryhminä: ”jossai päi kaupunkia tietyllä alueella kun oli kännisiä asiakkaita jotka sit huus jos teit jonku virheen kassalla” (H4). Tämä aiheutti sen, että osa vuokratyöntekijöistä valitsi työkohteitaan alueilta, joissa asiakaskunnat olivat miellyttävämpiä ja jotka eivät rikkoneet työn turvallisuuden tunnetta. Lisäksi osa vuokratyöntekijöistä koki, että asiakkaat eivät arvostaneet työntekijöitä vaan olivat hyvin tylyjä vuokratyöntekijöille: ”joidenkin asiakkaiden käytöksessä näkyy sillain että ne kuvittelee olevansa parempia kuin kassaihmiset” (H5). Negatiiviset asiakaskohtaukset heikensivät työhyvinvointia vuokratyöntekijöiden kokemuksissa.

Työhyvinvointia heikentävät toimet asiakasyrityksissä. Lähes kaikissa haastatteluissa korostui vuokratyöntekijään kohdistuva negatiivinen suhtautuminen asiakasyrityksen työntekijöiden keskuudessa, minkä koettiin heikentävän vuokratyöntekijöiden mielestä huomattavasti heidän työhyvinvointiaan. Asiakasyrityksen työntekijät eivät arvostaneet vuokratyöntekijän työpanosta ja usein vuokratyöntekijöiden osaamiseen ei luotettu:

Kun mä aloitin sen työn niin yleensä se käsitys oli tai kun meni sinne kauppaan, niin että nyt sieltä tulee vuokratyöntekijä eli koko toiminto menee sekasin, koska tyyppi ei osaa siis mitään. (H5)

Niil on osal työntekijöillä asenne että voi hitto mä oon taas extran kanssa eikä se osaa mitään. (H7)

Lisäksi lähes kaikki vuokratyöntekijät kokivat, etteivät he olleet osa asiakasyritysten työyhteisöä. Asiakasyrityksen omat työntekijät olivat hyvin etäisiä vuokratyöntekijöille, eivätkä he juurikaan ottaneet kontaktia vuokratyöntekijöihin. Vuokratyö koettiin tässä kontekstissa hyvin yksinäiseksi työksi.

Ei niinku kahvihuoneessa tauolla kukaan ei puhunut tai otettu yhtään porukkaan tai muuten käyty kysymässä siinä työn ohessa että onko tullut jotain ongelmia tai että monelta haluu mennä tauolle (H6).

Ne (asiakasyrityksen työntekijät) juttelee jostai ja en mä ikinä oikein tiä mistä ne oikein puhuu ja ne heittää läppää ja puhuu toisistaan nimillä - - sillee siit tulee välil sellanen että mä vaa oon tääl (H3)

Vuokratyöntekijät kokivat, että heidän oli välillä vaikea saada apua työtehtäviinsä asiakasyrityksissä. Osa vuokratyöntekijöistä koki häiritsevänä asiakasyritysten työntekijöitä: ”niissä pikkukaupoissa se toinen työntekijä on ihan toisessa päässä kauppaa hyllyttämässä nii on inhottavaa joutuu soittaa se joka kerta siihen kassalle että voitko tulla auttaa” (H4). Osa taas koki, etteivät asiakasyrityksen työntekijät halunneet auttaa vuokratyöntekijöitä kuin pakon edessä.

Muutama haastateltavista koki työhyvinvointia heikentävänä tekijänä myös asiakasyrityksen vuokratyön käytön määrän vähäisyyden. Erityisesti vuokratyötä vähän käyttävissä asiakasyrityksissä vuokratyöntekijöistä tuntui, ettei vuokratyöntekijöitä arvosteta. Kyseisissä asiakasyrityksissä asiakasyrityksen omat työntekijät eivät ohjeistaneet vuokratyöntekijöitä tarpeeksi. Vähän vuokratyötä käyttävien asiakasyritysten varusteissa koettiin olevan suuria puutteita:

Pahinta on mennä johonkin pieneen kauppaan, jossa ei ole hirveesti vuokratyöntekijöitä tullu ja niillä ei ole niiku työpaitaa niin se on ehkä ärsyttävintä kun menee johonkin kauppaan ja siin on niinkun jossain korissa muutama paita jotka on niinkun XXL ja S ja molemmat on käytettyjä. (H8)

Työhyvinvointia heikentävät toimet vuokrausyrityksissä. Kaikki haastatelluista vuokratyöntekijöistä kertoivat vuokrausyrityksien työterveyshuollon käytön rajauksista ja puutteista. Sen koettiin hyvin vahvasti heikentävän työhyvinvointia. Työterveyden saamiseksi vuokratyöntekijöiden tulisi täyttää tietyt ehdot työvuorojen määrän ja työn teon aktiivisuuden suhteen. Ehtojen ei kuitenkaan aina ollut mahdollista täyttyä, sillä vuoroja ei välttämättä ollut tarjolla joka viikolle:

En ihan tarkkaa muista miten ne ehdot meni että piti olla ollu joku tietty määrä oisko ollu ihan kuukausia yhtä jaksosesti töissä että oot jokaisella viikolla tehny vähintään yhden työvuoron, että on oikeus käyttää työterveyshuoltoa että jos sä vaikka sairastut ja tarviit sairastodistuksen nii sit se riitti siihen että jos tuli yksikin viikko että sä et saanu yhtää työvuoroa eikä se ollu itestä kiinni nii siinä mielessä. (H6)

Lisäksi sairauspoissaolokäytännöt koettiin epäoikeudenmukaisiksi. Sairastuessa oli lähes aina hankittava lääkärintodistus ja työterveyshuollon puuttuessa

vuokratyöntekijöiden tuli itse maksaa kulut lääkärintodistuksen saamiseksi. Tämä aiheutti vuokratyöntekijöille stressiä ja he kokivat, että on helpompi mennä töihin sairaana kuin saada lääkärintodistus. Osa vuokratyöntekijöistä kertoi, että sairauspoissaolokorvausta sai esimerkiksi vain yhdestä vuorosta ja loput vuokratyöntekijän varaamista työvuoroista peruttiin, jolloin niistä ei ollut mahdollista saada palkkaa. Lisäksi kaikista sairauspoissaoloista oli hankittava lääkärintodistus eivätkä esimerkiksi olemassa olevat diagnosoidut terveysongelmat riittäneet selitykseksi sairauspoissaolosta.

Ainaki sillo kun mä olin siel nii siel edellisenä iltana vahvistettiin seuraavan päivän työvuoro ja jos sä jäit sairauslomalle nii sä sait sitten sairausloman palkan vaa vahvistetuista vuoroista eli käytännössä sä sait sen rahan vaa siit yhdestä päivästä ku niit vahvistettiin vaa yks päivä kerrallaan ja sit miten pitkä se sairausloma oli nii sit ne peruutti ne sun vaaramat vuorot siltä ajalta. (H7)

Mä en voi olla pelkästään ilmoituksella vaan mun pitää mennä hakee todistus lääkäristä vaikka mul on diagnosoitu terveysongelma. (H5)

Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia koettiin haastavan myös asiakasyritysten ja vuokrausyritysten yhteistyön puute. Välillä vuokrausyrityksen informaatio ei ollut päätenyt asiakasyritykseen asti eikä esimerkiksi ensimmäisessä työvuorossa ollut ketään asiakasyrityksen työntekijää, joka olisi auttanut vuokratyöntekijää hänen ensimmäisessä työvuorossaan.

Mulle sanottii sielt vuokratyöfirmasta että kun ne varaa mulle sen ekan vuoron nii he sanoo, että joku vois auttaa mut sitten alkuun mutta sitten kun mä menin sinne ekaan vuoroon niin ne ei ollut kuulukaan mistään ja oli vaa että ei heillä kukaan nyt kerkee auttaa mutta onneksi oli itellä sillo sitä kokemusta ja osaamista siitä kassajärjestelmästä ja ylipäättään siitä kassatyöstä että pysty aika kylmiltään alottaa. (H6)

Myöskään vuokratyöntekijöiden olosuhteet asiakasyrityksissä eivät olleet vuokrausyritysten tiedossa. Näitä olosuhteita olivat muun muassa työvaatteiden kunto ja puhtaus sekä yleinen suhtautuminen vuokratyöntekijöihin. Yksi haastateltavista haluaisi kehittää vuokratyötä seuraavasti: "niiku se vuokratyöfirma tietäis että millaset olosuhteet siel kaupoissa on ja niinkun edistää sitä että kaupoissa ois oikeesti ne tarvittavat työvälineet, työvaatetus ja mahdollinen ohjeistus" (H8). Yritysten yhteinen kommunikointi olisi siis hyvin tärkeää vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Yksi haastatelluista kuvaili asiaa seuraavasti:

Mä enemmän kannustaisin niitä kumpiakin yrityksiä keskenään viestimään siitä, että miten niillä työntekijöillä menee ja sit tollaset perehdytys jutut ja vastaavat että siel ei viesti kulkenu ollenkaa nii se on aika iso ongelma ja sit se työntekijä on eka joka joutuu siihen välikäteen siihen asiaan asiaa selvittämään että jos siihen viittii ryhtyä että ainaki sellanen viestintä. (H6)

Työssä koetun tuen sekä luottamuksen puutteen koettiin osin heikentävän työhyvinvointia. Vuokrausyrityksen esimiehet näyttäytyivät vuokratyöntekijöille hyvin etäisinä, eikä juuri kukaan tutkittavista tuntenut vuokrausyrityksen esimiehiä nimeltä tai kokenut saavansa esimiehiltä tukea työssään. Osa tutkituista vuokratyöntekijöistä kuitenkin toi ilmi, ettei tuki vuokrausyrityksien esimiehiltä ollut edes tarpeellista. Haastatellut vuokratyöntekijät kertoivat kokevansa myös luoton puutetta vuokrausyritysten puolelta. Luottamuksen puute näkyi esimerkiksi siinä, että vuokrausyrityksien käytäntöjen mukaan vuokratyöntekijä ei saanut tehdä itse korjauksia kassajärjestelmään, vaikka osaamista olisikin ollut. Luottamuksen puute näkyi myös sairauspoissaolokäytännöissä: ”se on inhottava jos oot oikeesti jossai oksennustaudis ni ne on et mitäs jos katot pari tuntia ja katot voitko tehdä tän vuoron” (H4).

Työhyvinvoinnin kannalta epävarmuus omasta osaamisesta heikensi vuokratyöntekijöiden kokemuksen mukaan työhyvinvointia. Vuokratyöntekijän osaamisen kehittäminen ja ylläpito nousi esille jokaisessa haastattelussa ja erityisesti perehdytyksen määrää sekä laatua kritisoitiin. Osa vuokratyöntekijöistä kuvaili perehdytystä täysin riittämättömäksi. Erityisesti aiemmin kaupan alan töitä tehneet kokivat, ettei vuokratyöntekijöille annettu perehdytys voi riittää mitenkään laadukkaan työnteon mahdollistamiseen. Osa vuokratyöntekijöistä koki jäävänsä aivan yksin perehdytyksen osalta:

Se ensimmäinen työvuoro tai siis perehdytysvuoro, menin sinne kauppaan ja ohjeina oli vaan, että istu siihen kassalle ja tässä on piippilaite, laita tuote siit ja tossa on peruutappi, pyydä apua jos tulee jotain -- se oli vähän sellanen että pärjäile ite. (H7)

Lisäksi useat vuokratyöntekijät mainitsivat, ettei vuokrausyrityksen antama ohjeistus työhön ollut heille riittävää. Ohjeistuksen puute lisäsi työssä koettavaa epävarmuutta ja sitä kautta heikensi työhyvinvointia. Vuokratyöntekijät olisivat toivoneet enemmän ohjeita esimerkiksi sairauspoissaolokäytännöistä ja haasteellisimmista tai harvinaisemmista tilanteista itse työssä:

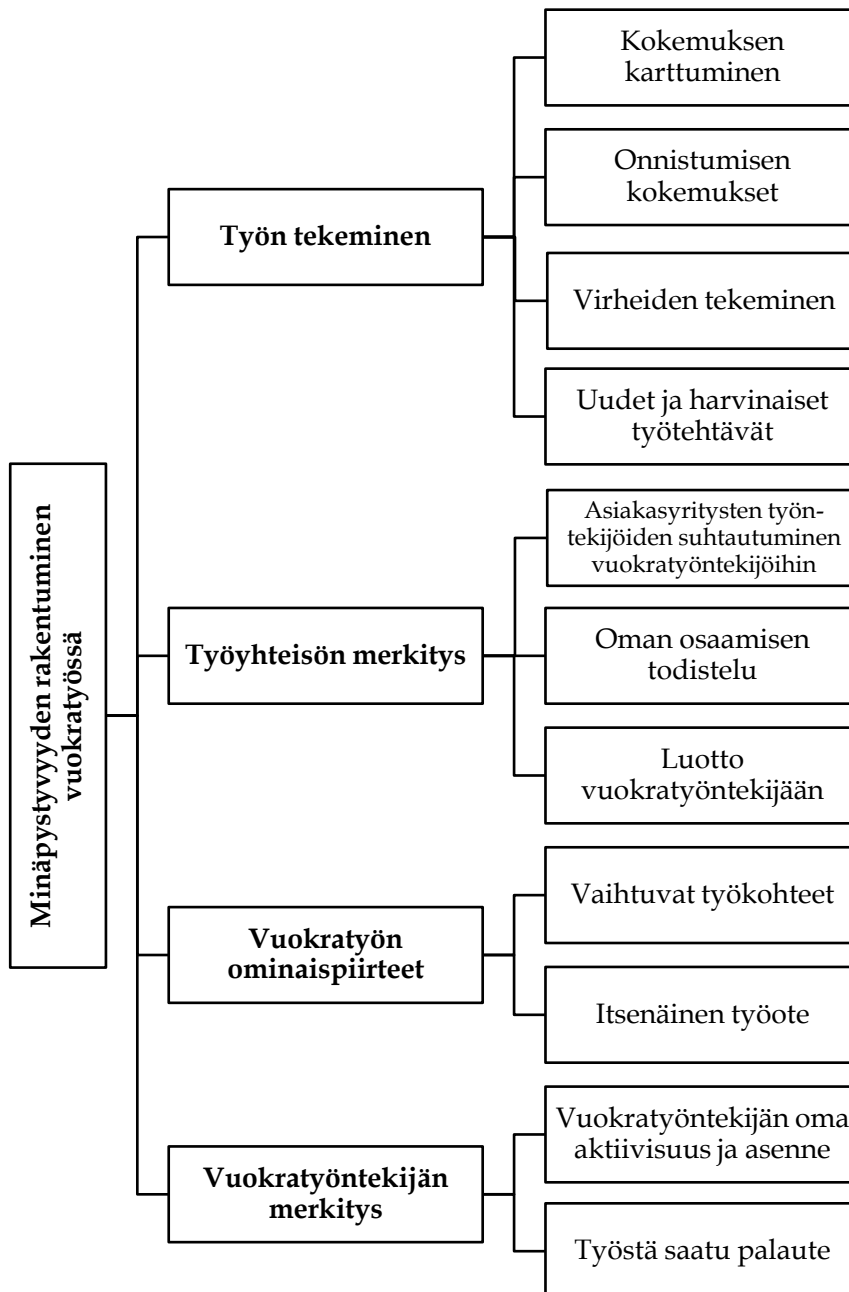
Siellä (vuokratyöyrityksen sovelluksessa) ei ole mitään infotiedostoja tai mitään niin se että mun pitäis lähettää niille sähköpostii tai soittaa tai kysyä että hei miten tää asia menee kun sitten se vois olla jossain selkeemmin mutta emmä oo ainakaa saanu mitään sellasta tiedostoo (H8)

Vuokratyöntekijät olisivat kaivanneet myös tarkempia ohjeistuksia vuokrausyritykseltä asiakasyrityksien toimintatapoihin erityisesti työkohteeseen ensimmäistä kertaa menoa varten. Ohjeistuksen puute koettiin heikentävän työhyvinvointia, sillä uuteen työkohteeseen menon koettiin olevan aina jännittävää ja stressaavaa. Vuokratyöntekijät kertoivat haastatteluissa, että selkeät ohjeistukset eri tilanteisiin olisivat helpottaneet heidän epävarmuuden tunteitaan.

Oltii joskus kerran yhen tytön kaa pyörittiin ympyrää ku se kauppa oli vielä kiinni ja sit sil tytöl oli alkanu se vuoro jo varttii aikasemmin ja se ei ollu löytäny mist se pääsee sisää ja siit mä tulin siihen ja mä en ollu viel niin kun tavallaan myöhässä sitten mä muistan vaa ku me päästiin sinne sisään lopulta nii sit siin infossa se työntekijä alko siitä urputtaa kun on myöhässä. (H5)

7.2 Minäpystyvyyden rakentuminen vuokratyössä

Kolmannessa tutkimuskysymyksessä tarkasteltiin, millä tavoin haastatellut kokivat minäpystyvyyden rakentuvan vuokratyössä. Tulokset jakautuivat neljään pääteemaan, joista ensimmäinen käsittelee minäpystyvyyden rakentumiseen liittyviä piirteitä varsinaisessa työssä ja työtehtävissä. Pääteemoista toinen tarkastelee työyhteisön merkitystä minäpystyvyyden muodostumisessa vuokratyöntekijöiden kohdalla. Kolmannessa teemoista tarkastellaan vuokratyöhön kytkettyjen kahden ominaispiirteen, työkohteiden vaihtuvuuden ja itsenäisyyden, merkitystä minäpystyvyyden rakentumisessa. Teemoista neljäs käsittelee työntekijän omia vaikutuksen mahdollisuuksia, eli kuinka omalla asenteella ja palautteen hyödyntämisellä voidaan luoda minäpystyvyyden kehittymiselle soveltuvia tilanteita. Minäpystyvyyden rakentumisen teemat on koottu kuvioon 4.



KUVIO 4. Vuokratyöntekijöiden minäpystyvyyden rakentuminen vuokratyössä

Minäpystyvyyden rakentuminen työtä tekemällä. Haastatellut vuokratyöntekijät kokivat, että heidän minäpystyvyytensä rakentui pääasiassa itse työtä tekemällä kartuttaen kokemusta erilaisista työtehtävistä. Haastatelluista kaikki korostivat tekemällä oppimisen merkitystä työn omaksumisessa ja sitä kautta minäpystyvyyden rakentamisessa: “se on tavallaan niinkun mikä tahansa duuni että senhän oppii niinkun tekemällä” (H5). Työstä kertynyt kokemus sisälsi sekä

onnistumisia että virheitä, joiden mukaan työntekijät kehittivät omaa toimintaansa ja pyrkivät työskentelemään parhaan kykynsä mukaan omaa osaamistaan kerryttäen ja siihen luottamaan oppien.

Vuokratyöntekijät kokivat luoton työn hallintaan kasvavan ja omaan osaamiseen uskomisen lisääntyvän työtehtävissä ja asiakaspalvelussa onnistuessa. Onnistumisen kokemuksiin pyrkiessä ja niiden toistuessa luotto osaamiseen lisääntyy ja minäpystyvyys vahvistuu.

- - kun sen osaa niin siinä on se oma varmuus niin tietysti siinä tulee sellanen että kyl mä handlaan tän ja täs tulee mukavii asiakaskontaktei ja sellai niikun ihan mukava. (H8)

Onnistumisten kokemusten raportoitiin olevan esimerkiksi sujuvasta työstä lähtöisin olevia, mutta myös työkavereiden sekä asiakkaiden palaute sekä mahdollisuudet työskennellä uudestaan samassa asiakaskohteessa koettiin onnistumisiksi työssä: "niin sit tietysti kehu on aina hyvät että hoidit tän tilanteen hyvin -- mutta mä nään sen niikun kehuna että jos mä pääsen uudestaan sinne kauppaan" (H8).

Minäpystyvyyttä heikentävänä tähän yläteemaan kytkettiin virheiden tekeminen. Haastatteluista moni kuvaili virheiden tapahtumista pelottavaksi ja epätoivottavaksi, sillä niiden korjaamiseen ei vuokratyöntekijöillä ollut mahdollisuutta ja korjaustoimenpiteisiin suhtautuminen vakituisten työntekijöiden puolelta koettiin olevan huonoa.

- - ja välillä ne omat työntekijätki oli vähä sellaisia että jos ne joutu kutsuu siihen kassalle kun ne järjestelmät oli sellasia että kassatyöntekijät pysty korjaa ite, mut vuokratyöntekijät ei pysty, niin sitte joutu pyytää apua ja ne oli välillä tosi vihasia kun joutu soittaa kassalle niin välillä oli tosi negatiivisia fiiliksiä, et en kyl mitekää superisti nauttinu. (H4)

Virheiden koettiin vaikuttavan omaan osaamiseen sitä heikentävänä ja virheitä haluttiin välttää: "siitä tulee sellanen fiilis että jos tulee joku virhe nii sitten niiku sillee että voi että oon huono työntekijä vaikka en ees oo koska kaikki tekee virheitä kun me ollaan ihmisii nii mokii tapahtuu" (H5). Virheistä syntynyt ahdistus vaikutti muodostuneen lähes poikkeuksetta muiden palautteesta ja reaktioista virheeseen ja vain omasta epäonnistumisen tunteesta johtuva minäpystyvyyden heikentyminen oli vähäisempää. Yksi haastateltavista toi ilmi, että tällai-

sella rajatulla virheiden korjaamisen mahdollisuudella voitaisiin tavoitella entistä huolellisempaa työtettä vuokratyöntekijöiltä ja painostaa heitä onnistumaan työssään:

- - mut se on varmaa kans psykologinen pelotevaikutus että yrittää olla tekemättä virheitä joka tekee siitä duunista paljon raskaampaa kun taas jos mä oon jossain toisessa kaupassa jossa on laitettu se kassa sellaseen asentoon että mä voin tehdä ne korjaukset ite. (H5)

Onnistumisen ja epäonnistumisen kokemukset muokkasivat vuokratyöntekijöiden minäpystyvyyden tunnetta. Näiden syntyneiden kokemusten myötä työn tekoon muodostui toiminnan rutiini, jonka avulla työtehtävät sujuivat vaihatta ja usko omaan osaamiseen näyttäytyi vahvana. Toisaalta uudet ja harvemmin toistuvat työtehtävät haastoivat työntekijän osaamista vaikuttaen näin minäpystyvyyden tasoon.

No joo siis se (stressaa) että jos joku on ollut sellane että pitää hirveesti miettiä että mitäs tää nyt meni - -. (H3)

Rutiinia rikkoivat työssä kohdatut uudet tai harvoin vastaantulevat työtehtävät. Minäpystyvyyden rakentumista haastavaksi alateemaksi nimettiin uusissa tai harvoin tapahtuvissa tilanteissa toimiminen. Uusissa tilanteissa vuokratyöntekijät kokivat osaamisensa ajoittain epävarmaksi ja usein he toivoivatkin, ettei heidän tarvitsisi tehdä työtehtäviä, joihin heillä ei ole ollut koulutusta. Harvoin tapahtuvia tilanteita pidettiin myös hyvin vaikeina, sillä niihin ei ole muodostunut rutiinia, ja luotto tehtävän hallintaan oli pienempi kuin tavallisessa kassahihnatyöskentelyssä tapahtuvissa asioissa.

- - sit pikkukaupois on monesti ekstra että hyllytystä, tai veikkauskone mikä on iha hirvee tai myy matkakortteja tai tollasii mist sitte et tyylä oo saanu mitää koulutusta ja niitä pitäis sit osata käyttää siinä. (H4)

- - mut niinkun kyllä se perusasia suju mutta sitten kun ei tullut niitä sellasia erikoistapauksia että jos joku halua vaikka nostaa rahaa tai tollasia niin niihin jäi sellanen että en mä tiiä osaanko niitä vielääkään kun niitä tulee nii harvoin että aina pitää kysyä apua. (H1)

Useat haastatellut vuokratyöntekijät kokivat, ettei annettu perehdytys ollut riittävää harvoin tapahtuvien tilanteiden kohdalla eikä se riittänyt minäpystyvyyden muodostumisen mahdollistajaksi. Osa vuokratyöntekijöistä olisi kaivannut haastaviin tilanteisiin esimerkiksi kirjalliset ohjeet perehdytyksen rinnalle,

jotta vuokratyöntekijöiden pystyvyyden tunteen kehittyminen olisi ollut tehokkaampaa.

No jos et ikinä oo istunu kassal ja saat siie iha oikeesti kahen tunnin perehdytyksen, jos hyvällä lykyssä se perehdyttäjä ei oo sun kaa siin kassal sitä kahta tuntia niin ei se riitä mihikää, ei siinä ehi käydä kaikkia mahdollisia tapauksia, se on vähä sellasta syvään päähä heittämistä. (H4)

Työyhteisön merkitys minäpystyvyyden rakentumisessa. Toiseksi minäpystyvyyden muodostumiseen vaikuttavaksi tekijäksi muodostui haastattelujen perusteella työyhteisö asiakasyrityksissä. Vuokratyöntekijöiden kertomana työilmapiirien koettiin olevan vaihtelevia: kohteiden välillä vakituisten työntekijöiden suhtautuminen vuokratyöntekijöihin vaihtelee. Minäpystyvyyttä kehittäväksi koettiin kannustava ja luottava työilmapiiri, mutta haastatteluissa ilmeni vuokratyöntekijöiden kokevan usein olevansa alempiarvoisia kaupan vakituisiin työntekijöihin verrattuna. He kokivat vakituisten työntekijöiden suhtautuvan vuokratyöntekijöihin huonosti ja epäilevän heidän osaamistaan. Tämä koettiin raskaana hyvinvoinnin kannalta, ja samalla se haastoi vuokratyöntekijöiden omaan osaamiseen uskomista:

No onha se, kyl se vaikuttaa se ilmapiiriinkii, et jos se ilmapiiri on sen olone et voi vitsi toi tuli tänne näin, se on varmaa ihan surkee, ni siit tulee iteki sellane et alkaa kädet tärisee että toivottavasti en tee mitää mokia. mutta sit jos kaikki on vaan että kyl tää varmaa sujuu niin sitten iteki luottaa siihen että ei tässä mitään hätää. (H4)

Useat haastatellut vuokratyöntekijät toivat ilmi, että työssä ei aina riittänyt vain oma usko osaamiseensa, vaan osaamista oli todistettava muille kaupan vakituisille työntekijöille: ”- - että jos mä oon sellain että mä osaan tän ja näytän että niiku todistan sen että mä osaan niin ehkä sitten se vaikuttaa siihen että miten suhtaudutaan. Että luotetaanko minkä verran ja näin” (H3). Osa vuokratyöntekijöistä koki, että vakituiset työntekijät vaikuttivat pitävän vuokratyöntekijöitä ”alempiarvoisina” ja siitä johtuen kokivat tarpeelliseksi näyttää omaa osaamistaan muulle henkilökunnalle.

Sit on myös niiku sellanen suhtautuminen välillä että ajatellaan että vuokratyöntekijä, ne on yleensä nuorii jotka tekee aina sillon tällöin nii ehkä ne ei osaa nii hyvin nii sitten ne on niiku että ”ööh no mee nyt siihen kassalle” ja sitten pitää aina näyttää että mä handlaan tän nii ne tulee et hei täähän meni aika hyvin. (H8)

Sit mitä on kuullut niin ne asenteet ei oo muuttunu niitä työntekijöitä kohtaa nii onhan se ihan kamalaa mennä työpaikkaan että asenne valmiiks sua kohtaan on jo että ei vitsi toi ja sitten sun täytyy niiku ikäänku voittaa ne sun puolelle ja sitkun ne totee et oot hyvä tyyppi nii sitte ne asenteet sua kohtaa paranee mut sitku ne eioo ikinä ees nähny sua nii jo valmiiksi ne olettaa ettei toi osaa mitään, ja ei tietenkää osaa jos ei oo tuttu paikka. (H7)

Osaamisen todistaminen muille koettiin tärkeäksi, sillä sen avulla asiakasyrityksen henkilökunta oppii luottamaan vuokratyöntekijän taitoihin ja esimerkiksi tarjoaa haastavampia työtehtäviä: “ - - esimerkiksi siellä yhdessä kohteessa myymäläpäällikkö muistaa mut jo ja tavallaan saan monipuolisii työtehtävii kun se tietää sen että pystyy tekemään mitä tahansa” (H5). Oman osaamisen todistaminen muille johti muiden luoton lisääntymiseen ja tämän koettiin lisäävän uskoa myös omaan osaamiseen.

Asiakasyrityksen luottamuksen vuokratyöntekijään koettiin siis tukevan minäpystyvyyttä. Mikäli yrityksen asenne oli epäilevä tai vuokratyöntekijän osaamista vähättelevä, saattoi usko omaan osaamiseen heikentyä. Vuokratyöntekijät kokivat, että esimerkiksi virheiden korjausmahdollisuuden rajoittaminen sekä muut vuokratyöntekijältä puuttuvat oikeudet olivat merkki siitä, ettei heidän osaamiseensa luotettu yhtä paljon kuin asiakasyritysten oman henkilökunnan. Tämän koettiin vaikuttavan minäpystyvyyteen sitä heikentävästi.

Vuokratyön ominaispiirteet rakentamassa minäpystyvyyttä. Minäpystyvyyden rakentumista koettiin ohjaavan myös vuokratyölle tyypilliset piirteet, eli vaihtuvat työkohteet ja työn tekemisen itsenäinen ote. Niiden koettiin haastavan työntekijän olemassa olevaa osaamista ja luovan näin uusia tilanteita, joissa minäpystyvyys pääsee joko vahvistumaan tai heikentymään.

Vaihtuvien työkohteiden koettiin heikentävän vuokratyöntekijän työhyvinvointia, mutta minäpystyvyyden muodostumiseen eri työkohteet eivät olleet yhtä selkeästi yhteydessä. Vuokratyöntekijät kertoivat heidän osaamisen kokemuksen siirtyvän pääasiallisesti eri asiakasyritysten välillä: he pystyivät luottamaan omaan osaamiseensa kohteesta riippumatta ja minäpystyvyys koettiin melko muuttumattomana:

- - just toi peruskassankäyttö on peruskassankäyttöä, että ainaku menee uuteen paikkaan niin on huomannu että on niikun muutama kysymys mitä pitää kysyä, esimerkiksi missä

on tulitikut ja missä on postimerkkejä ja tollasii niiku pieniä asioita, jotka on aina eri kau-poissa eri paikoissa kun on tietty eri lokerikot. (H8)

Osassa haastatteluista kuitenkin mainittiin jännitys uusissa kohteissa, ja useat vuokratyöntekijät keskittyivät vain muutamaan tuttuun kauppaan työvuo-roja valitessaan välttämällä näin uusia työkohteita: ”luottaa enemmän jos on tutussa paikassa tietenkin, silloin jos on sellane rauhallinen ilmapiiri niin silloin on luottavai-semmpi mieli” (H3). Jännitystä ja epävarmuutta osaamisesta loivat asiakaskohteiden erilaiset työkäytännöt, joiden omaksuminen otti aikaa haastaen minäpystyvyyttä. Vuokratyöntekijät toivoivatkin, että saman ketjun asiakasyrityksissä voisi olla suhteellisen samat käytännöt. Tämä helpottaisi heidän mukaansa osaamisen siirtymistä ja sitä kautta minäpystyvyyden muodostumista. Vaihtuvat käytän-teet eri kohteissa luovat uusia tilanteita, joissa onnistuminen tai epäonnistumi-nen vaikuttaa minäpystyvyyden rakentumiseen. Onnistuneet tilanteet lisäävät luottoa omaan osaamiseen ja tätä kautta kehittävät taas minäpystyvyyttä:

Kyllä se (työkohteiden vaihtelu) tietyllä tavalla vahvisti just itseluottamusta kun se oli sil-leen vähän epävarmaa ja sitten aina tuli sitä uutta, nii sit huomas sen että mä pärjään täl-läsessä. Että mä teen 5 eri paikassa vuoroja ja pystyy hyödyntämään sitä omaa osaamista eri paikoissa, että ei se pelkästään ollu semmosta et ois aina haastavaa ja uutta (H6).

Haastatellut vuokratyöntekijät kokivat myös, että vuokratyön itsenäisyys oli yhteydessä minäpystyvyyden rakentumiseen työssä. Esimerkiksi pienissä asiakaskohteissa, joissa työvuorossa on yksi työntekijä tai työpari ei pysty tilan-teissa tulemaan avuksi, korostuu työn itsenäinen luonne ja sen luomat vaatimuk-set työntekijälle: ”- - jos pitäis itsenäisesti selviytyä jostai sellasest tilanteest missä jotenki on joku sellane että mä en vaikka osaa näpytellä sitä tai miten mä sitten toimin tai joku tällänen. ne on inhottavimpii” (H3). Tällöin luotto omaan osaami-seen on tärkeää, sillä oma osaaminen mahdollistaa tilanteiden ratkaisun ja niistä selviämisen. Itsenäisten tilanteiden ratkaisemisen koettiin vahvistavan omaa mi-näpystyvyyttä ja toisaalta taas epävarmoissa tilanteissa epäonnistuminen vä-hensi uskoa omaan osaamiseensa.

Vuokratyöntekijän mahdollisuudet rakentaa omaa minäpystyvyyttään. Haastatellut vuokratyöntekijät kokivat, että myös heillä oli työntekijän roolissa osuutensa minäpystyvyyden muodostumisen mahdollistamiseksi. Tärkeänä yksilön ominaisuutena minäpystyvyyden rakentumisen kannalta pidettiin omaa aktiivisuutta, jolla mahdollistettiin esimerkiksi sopivat olosuhteet minäpystyvyyden rakentumiselle. Lisäksi yksilön saaman palautteen ja siitä oppimisen koettiin joko kehittävän tai heikentävän minäpystyvyyttä.

Itsestä lähtevä aktiivisuus helpotti esimerkiksi uuteen työkohteeseen ja sen käytäntöihin tutustuessa:

- - kauppakohtaiset asiat ne pitää aina siksi mä meen aina aikaisin sinne uuteen paikkaan meen sinne 15-20minuuttii aikaisemmin ja niinkun saan yritän selvittää nää kaikki asiat että työvuoro sujuu paremmin. (H8)

Sitaatissa kuvatun kaltaisen oman aktiivisuuden koettiin helpottavan itse työhön keskittymistä, mikä taas mahdollistaa parhaat mahdolliset olosuhteet työhön liittyvän minäpystyvyyden kehittymiselle ja onnistumisten kokemusten saavuttamiselle. Myös vuokratyöntekijän omaa asennetta pidettiin tärkeänä tekijänä minäpystyvyyden muodostumisen kannalta. Joustavuutta, ennakkoluelottomuutta ja sopeutuvuutta pidettiin piirteinä, jotka helpottivat työn tekemistä ja näin ollen oman osaamisen kartuttamista ja kykyihin luottamaan oppimista.

Joustava ja semmoinen joka menee ennakkoluelottomasti niihin tilanteisiin ja silleen et ei niiku ehkä että jos on hirveen arka niin se ei ehkä oo nii helppoo. ei siellä nyt kuitekaa kädestä pidetä koko aikaa. -- pitää sopeutua aika nopeesti juttuihin ja ei pidä niiku hämmentyä liikaa siitä että jotekin että jos ei heti tiä miten pitää toimii koska ei tietenkää voi tietää kaikkialla miten ne menee, et uskaltaa kysyä. Ja pitää sietää sellasta jonkinlaista epä-mukavuutta alkuun. (H3)

Palaute koettiin tärkeänä osana työntekoa. Sen saamisen koettiin mahdollistavan oman osaamisen kehittämisen ja sitä kautta minäpystyvyyden vahvistumisen. Palautetta ei kuitenkaan pidetty itsestäänselvyytenä eikä sitä saatu säännöllisesti. Kommentteja työsuorituksesta kaivattiin enemmän ja palautteenantoon toivottiin johdonmukaisia käytänteitä. Haastatellut kokivat, että positiivinen palaute oli useimmin hieman rivien välistä luettavaa, pieniä kehuja ja mahdollisuuksia työskennellä samassa paikassa uudelleen. Virheistä palautetta tuli useammin. Haastatteluissa kerrottiin, että palautteen avulla omaa toimintaa ja

osaamista voi kehittää ja näin ollen lisätä onnistumisia työssä, minkä koettiin osallistuvan vahvasti minäpystyvyyden rakentumiseen vuokratyössä: “kehut ja onnistumiset, positiivinen palaute niistä tulee onnistunu fiilis et osaan” (H2).

Palautetta ei kuitenkaan pidetty itsestänselvyytenä eikä sitä saatu säännöllisesti. Kommentteja työsuorituksesta kaivattiin enemmän ja palautteenantoon toivottiin johdonmukaisia käytänteitä. Niiden avulla vuokratyöntekijät kokivat voivansa entisestään kehittää omaa osaamistaan, ja sitä kautta vaikuttaa minäpystyvyytensä tasoon.

8 POHDINTA

Tämän tutkielman tavoitteena oli kartoittaa kaupan alan vuokratyöntekijöiden kokemuksia siitä, millaisten tekijöiden he kokivat heikentävän tai kehittävän heidän työhyvinvointiaan ja millä tavoin he kokivat minäpystyvyytensä rakentuvan vuokratyössä. Tässä luvussa esitellään ja tarkastellaan tutkielman tuloksia ja sitä, miten tulokset näyttäytyvät aiempaan tutkimukseen verrattessa. Tarkastelemme myös tämän tutkimuksen luotettavuutta sekä mahdollisia jatkotutkimushaasteita alaluvussa 8.2.

8.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Haastattelujen perusteella työhyvinvointiin liitettiin monia tekijöitä, jotka analyysissa ryhmiteltiin sen perusteella, koskivatko ne vuokratyötä työmuotona, asiakasyritysten toimia vai vuokrausyrityksen toimia. Työhyvinvoinnin tarkastelu on tärkeää, sillä työn ei pitäisi kuluttaa liikaa työntekijän voimavaroja tai aiheuttaa erilaisia fyysisiä ja psyykkisiä terveysongelmia, vaan työn pitäisi olla työntekijälle voimavarojen lähde (Vesterinen 2006, 29). Vuokratyöntekijöiden asema työelämässä puhututtaa usein ihmisiä julkisessa keskustelussa. Tarkastelemalla vuokratyötä ja siihen yhdistettyjä ongelmia voidaan toimintaa kehittää lisäten vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia ja tätä kautta luoda työmuodosta parempaa kuvaa ja lisätä vuokratyön vetovoimaa.

8.1.1 Työhyvinvoinnin rakentuminen vuokratyössä

Vuokratyö työmuotona voidaan kokea joko työhyvinvointia edistäväksi tai sitä heikentäväksi. Vuokratyölle on tyypillistä esimerkiksi sen keikkaluonteisuus. Keikkaluonteisuus merkitsee samalla työn joustavuutta, jonka osa tutkimukseen osallistujista koki omaa työhyvinvointiaan edistävänä tekijänä, mutta vaihtuviin työkohteisiin raportoitiin liitettävän myös epävarmuuden tunteita. Rauramon (2012, 99-100) mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa esimerkiksi turvallisuuden

tunne työssä, mitä työn keikkaluonteisuus rikkoo tuoden työhön epävarmuutta. Vuokratyöntekijät kokivat tutkimuksemme mukaan stressiä uusien työkohteiden ja vaihtuvien työtapojen lisäksi työvuorojen hankalasta saatavuudesta. Ne haastatellut, joille vuokratyö oli pääsääntöinen tulonlähde, kertoivat kokeneensa stressiä työvuorojen vähäisestä tarjonnasta. Vuorojen vähäisyys ja epävarmuus saattavat aiheuttaa vuokratyöntekijälle tyytymättömyyttä työtään kohtaan, kuten Aletrariksen (2010) tutkimuksessa aiemmin on ilmennyt. Lisäksi Winklerin ja Mahmoodin (2018, 148) mukaan vuokratyön epäsäännöllisyys vaikeuttaa muun elämän suunnittelua. Epäsäännöllisen työn aikaansaama epämielisyys työssä tuli esiin myös HPL:n (2018) vuokratyötutkimuksessa.

Tuloksia tarkasteltaessa on muistettava, että valtaosa haastatelluista vuokratyöntekijöistä teki vuokratyötä satunnaisesti vain lisätulon hankkimista varten ja sai samalla muita tuloja ja tukia esimerkiksi valtiolta. Heidän kokemansa epävarmuus työvuorojen saatavuudesta ja riittämisestä ei näyttäytynyt yhtä voimakkaana kuin niillä haastatelluilla, jotka ansaitsivat vuokratyöllään koko eläntonsa. Vuokratyötä satunnaisemmin tekevät korostivat vuokratyön joustavuuden merkitystä työhyvinvointinsa lisäämisessä. Se mahdollisti heille omien aikataulujen suunnittelun ja vapauden työskennellä itselleen sopivina ajankohtina. Kinnusen ym. (2011) tutkimuksen tuloksia osa-aikaisen tai määräaikaisen työn vapaaehtoisuudesta voidaankin soveltaa koskemaan myös vuokratyötä. Mikäli vuokratyön tekeminen on vapaaehtoista ja pääasiallisesti vain lisätulojen hankkimista, työn epävarmuus ei välttämättä heikennä työhyvinvointia yhtä paljon kuin niillä, joille vuokratyön on sen hetken ainoa mahdollisuus työllistyä. Tämän kaltainen suhtautumisero on havaittavissa myös tämän tutkimuksen haastateltavien välillä. Lisäksi se on ollut havaittavissa aiemmissa vuokratyötä tarkastelleissa tutkimuksissa. Esimerkiksi HPL:n (2018) vuokratyötutkimuksessa tyytyväisempiä vuokratyöhön olivat ne, jotka tekivät sitä vapaaehtoisesti eikä sen vuoksi, ettei muita töitä ollut. Oman elämäntilanteen sekä asennoitumisen vuokratyöhön voidaan ajatella olevan yhteydessä vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin. Mahmoodin ja Winklerin (2018) tutkimuksessa selvisi, että osa vuokra-

työntekijöistä piti työkohteiden vaihtelevuudesta, jolloin he pääsivät kokeilemaan erilaisia työpaikkoja. Vuokratyötä voikin ajatella jonkinlaisena ”eteistilana”, jonka kautta on mahdollista työllistyä määräaikaisesti tai vakituisesti suoraan asiakasyritykseen (Givord & Wilner 2014, 803). Vuokratyön joustavuus ja keikkamaisuus on siis yksi vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia rakentava tekijä, joka voidaan kokea sitä sekä kehittävänä että heikentävänä. Se mahdollistaa työntekijälle vapauden, mutta toisaalta lisää epävarmuutta, joka voi heikentää työntekijän työhyvinvointia.

Vuokratyötä työmuotona määrittelee myös vaihtuvat työkohteet. Useimmat haastatelluista vuokratyöntekijöistä kertoivat keskittyvänsä muutamaan tiettyyn asiakaskohteeseen, joiden tavat ja henkilökunnan he oppivat tuntemaan. Tällöin työskentely kohteessa helpottuu. Mahdollisuus keskittää työnteko tiettyihin kohteisiin koettiin vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia lisäävänä tekijänä tässä tutkimuksessa. Esimerkiksi Työvoima 2025 -tutkimuksessa (2007, xvi) todetaan, että työssä oppiminen lisää työn tuottavuutta paremmin pysyvässä työkohteessa kuin jatkuvasti vaihtelevissa työpaikoissa. Vastaavasti taas jatkuvasti uusiin työkohteisiin siirryttäessä työkohteiden toisistaan poikkeavien käytänteiden koettiin heikentävän työhyvinvointia. Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia näin ollen lisäisi esimerkiksi saman ketjun asiakasyritysten yhtenäistetyt käytännöt: tämä tukisi osaamisen siirtymistä ja sen käyttämistä eri asiakasyritysten välillä ja voisi samalla vähentää vuokratyöntekijöiden kokemaa stressiä. Vaihtuvien työkohteiden ja niiden keskenään erilaisten käytänteiden koettiin työhyvinvoinnin lisäksi haastavan työntekijän minäpystyvyyttä osallistuen samalla sen muodostamiseen, mitä tarkastelemme seuraavassa alaluvussa 8.2.

Tässä tutkimuksessa tarkasteltiin vuokratyöntekijöitä, jotka työskentelivät kaupan alalla. Kaupan alan vuokratyöntekijöiden työtehtävät painottuvat asiakaspalveluun esimerkiksi kassatyössä. Kassalla tapahtuvat asiakaskohtaamiset nähtiin sekä edistävinä että heikentävinä tekijöinä työhyvinvointia tarkasteltaessa. Asiakkaiden kohtaaminen voitiin kokea joko voimavarana tai päinvastoin voimia kuluttavana osana kaupan alan vuokratyötä. Osa haastatelluista vuokratyöntekijöistä koki, etteivät asiakkaat arvosta heitä, vaan heitä kohdeltiin työssä

asiattomasti. Lisäksi asiakaskohtaamiset saattoivat herättää jopa pelon tunteita vuokratyöntekijässä. Asiakaskohtaamiset ovat alapidonnainen tekijä työhyvinvoinnin muodostumisessa vuokratyössä. Ne vaikuttavat vuokratyöntekijöiden lisäksi myös kaupan vakituisen henkilökunnan työhyvinvointiin. Tämän kaltaisten ongelmien ratkaisuun vaadittaisiin koko asiakaspalveluun ja työntekijöihin suhtautumisen muutosta yhteiskunnassa. Rauramo (2012) nimeää Työhyvinvoinnin portaat -mallissa yhdeksi työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi tekijäksi arvostuksen tarpeen. Rauramo (2012) käsittelee mallissaan enemmänkin työnantajan osoittamaa arvostusta, mutta arvostuksen tarve on myös sovellettavissa työorganisaation ulkopuolisiin henkilöihin eli esimerkiksi asiakkaisiin. Työnantaja puolestaan pystyy osoittamaan arvostustaan työntekijöille panostamalla esimerkiksi työntekijöiden terveyteen, turvallisuuteen sekä osaamiseen (Rauramo 2012, 139). Arvostuksen osoittamisen toteutumisen raportoitiin tässä tutkimuksessa olevan ajoittain heikkoa ja koetun arvostuksen tunteen tästä johtuen vähäistä.

8.1.2 Asiakasyritysten toimet työhyvinvoinnin muodostumisessa

Asiakasyritysten toimia tarkasteltaessa tutkimuksen haastateltavat kertoivat sekä heidän työhyvinvointiaan kehittävästä että heikentävästä tekijöistä. Haastatteluissa ilmeni, että työhyvinvoinnin muodostumiseen koettiin olevan yhteydessä asiakasyritysten työyhteisöt ja niiden suhtautuminen vuokratyöntekijään. Tämän lisäksi työhyvinvoinnin muodostumiseen liitettiin asiakasyritysten vuokratyön käytön määrä sekä työhyvinvointia kehittävästä tekijänä palautteen saaminen asiakasyrityksiltä.

Työhyvinvoinnin rakentumiseen liittyvistä asiakasyritysten toimista nousi usein esille asiakasyrityksen vakituisen henkilökunnan suhtautuminen vuokratyöntekijöihin. Tutkimuksen tuloksissa ilmeni, että positiivinen suhtautuminen, kuten tervehtiminen, auttaminen ja kannustaminen, edisti vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia ja vastaavasti negatiivinen suhtautuminen heikensi työhyvinvointia. Negatiivinen suhtautuminen näyttäytyi vuokratyöntekijöitä kohtaan välinpitämättömyydellä, välttelyllä sekä vuokratyöntekijöiden taitojen epäilyllä.

Paljon vuokratyötä apuna käyttävissä asiakasyrityksissä heidän omat työntekijänsä olivat tottuneet vuokratyöntekijöihin ja heidän suhtautumisensa vuokratyöntekijöitä kohtaan koettiin positiivisemmaksi.

Winklerin ja Mahmodin (2018) tutkimuksessa raportoitiin, että asiakasyritysten esimiesten on havaittu suhtautuvan vuokratyöntekijöihin negatiivisesti. Tässä tutkimuksessa työhyvinvointia heikentäväksi koettu suhtautuminen näkyi kuitenkin vain työntekijätasolla, eikä asiakasyrityksien esimiesten negatiivinen suhtautuminen tullut esiin. Voidaan todeta, että asiakasyritysten tulisi kannustaa työntekijöitään suhtautumaan vuokratyöntekijöihin positiivisesti. Vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin lisäämisen näkökulmasta olisi tärkeää, että heidän työpanostaan arvostettaisiin työkohteissa eikä heidän osaamistaan epäiltäisi.

Lisäksi tutkimuksessamme työhyvinvoinnin kannalta tärkeäksi koettiin työyhteisö, jolta saa tukea ja iloa työhönsä. Tutkimuksessamme kuitenkin ilmeni, että vuokratyöntekijät kokivat itsensä usein työyhteisössä ulkopuolisiksi, eikä heillä siten ole mahdollisuutta päästä mukaan työhyvinvointia tukevaan työyhteisöön. Myöskään Hassin ym. (2006) tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät eivät koe itseään osana työyhteisöä ja tuntevat yksinäisyyttä sen takia. Rauramon (2012, 103-121) mukaan työhyvinvoinnin kannalta työyhteisön olemassaolo sekä sitä kautta työn yhteisöllisyys ovat merkittäviä tekijöitä työhyvinvoinnin edistämässä. Kauko-Vallin ja Koiranen (2010, 102) taas ovat tutkineet työyhteisön merkityksestä työniloon ja todenneet sen lisäävän iloa työssä. Aiemmat tutkimustulokset näin ollen tukevat tämän tutkimuksen havaintoa siitä, että työyhteisöllä koetaan olevan suuri merkitys työntekijän työhyvinvoinnille. Toisaalta tutkimuksemme tuloksissa ilmeni, ettei vuokratyöntekijöillä ollut aina tarvetta työyhteisölle. Mikäli he tekivät vapaaehtoisesti keikkaluonteista työtä, ei työyhteisöä välttämättä koettu tarpeelliseksi. Vuokratyöntekijä oli asennoitunut itsekin vaihtelevaan työkohteeseen ja näin ollen myös työyhteisöä. Tämä tulos on yhtäläinen Galaisin ja Moserin (2009) tutkimuksen kanssa, jonka tuloksissa ilmeni, ettei uudelleensijoittaminen aina vaikuttanut negatiivisesti vuokratyöntekijän työhyvinvointiin. Galaisin ja Moserin (2009) tutkimuksessa tätä ilmiötä selitti vuokra-

työntekijän vahva sitoutuminen vuokrausyritykseen. Tämän kaltainen sitoutuminen ei kuitenkaan ollut havaittavissa tutkimuksemme tuloksissa, vaan vuokratyöntekijät perustelivat työyhteisön tarpeettomuutta nimenomaan jatkuvalla omalla siirtymisellä.

Asiakasyritystä vielä työyhteisöä laajemmin tarkasteltuna havaittiin, että yrityksen vuokratyön käytön tapojen ja yleisyyden koettiin vaikuttavan vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin. Vuokratyön käytön yleisyys ja siihen panostaminen näkyi muun muassa vuokratyöntekijöiden varustamisessa sekä osittain myös heihin suhtautumisessa. Myös Torkan ja Schynsin (2007) tutkimuksessa ilmeni, että muun muassa huonot työvarusteet heikentävät vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä. Vuokratyöntekijöihin suhtautumisessa asiakasyritysten välisiä eroja havaittiin esimerkiksi paljon vuokratyötä käyttävien, isojen päivittäistavarakauppojen ja pienempien, vain kiireapuun vuokratyöntekijöitä tarvitsevien asiakasyritysten välillä. Usein vuokratyötä apuna käyttävissä asiakasyrityksissä heidän omat työntekijänsä olivat tottuneet vuokratyöntekijöihin ja heidän suhtautumisensa vuokratyöntekijöitä kohtaan koettiin positiivisemmaksi. Työtehtävät ja ohjeistukset koettiin taas olevan harvemmin vuokratyövoimaa käyttävillä kohteilla selkeämmät, mikä helpotti työkohteeseen menoa ja työpäivän sujumista lisäten näin ollen vuokratyöntekijän työhyvinvointia.

8.1.3 Vuokrausyritysten toimet työhyvinvointia muodostamisessa

Vuokrausyritysten työhyvinvointiin kytkeytyvistä toimista haastatellut vuokratyöntekijät nimesivät vain työhyvinvointiaan heikentäviä tekijöitä. Näitä olivat muun muassa työterveyshuollon puute ja epäselvät ohjeistukset sairaspöissaolokäytännöistä, etäiset esimiehet, vuokrausyritysten suunnalta koettu epäluottamus, yhteistyön vähäisyys asiakasyritysten suuntaan, ohjeistusten ja perehdytysten puutteellisuus sekä vähäinen palaute. Tulos on mielenkiintoinen, sillä vuokrausyritykset vastaavat vuokratyöntekijöistään ja heidän työhyvinvoinnistaan. Voisi ajatella, että vuokratyöalalla toimivat ja työvoimaa välittävät yritykset haluaisivat panostaa työntekijöidensä työhyvinvointiin, ja että tämä panostus olisi näkyvissä heidän työntekijöilleen.

Tämän tutkimuksen tuloksissa ilmeni, ettei haastatelluilla vuokratyöntekijöillä ollut käytännössä lainkaan mahdollisuutta käyttää työterveyshuoltoa joutuessaan työhön epäsäännöllisyydestä. Tulos on yhtäläinen Torkan ja Schynsin (2007) tuloksien kanssa, joissa vuokratyöntekijöiltä puuttuu asiakasyritysten omille työntekijöilleen tarjoamat edut, kuten työterveyshuolto. Tämän koettiin heikentävän huomattavasti heidän työhyvinvointiaan. Rauramon (2012, 15-16) mukaan työnantaja pystyisi tukemaan työntekijöidensä terveyttä tarjoamalla heille mahdollisuuden käyttää työterveyshuoltoa. Työterveyshuollon mahdollisuus voisi vähentää vuokratyöntekijöiden kokamaa stressiä sairastumisesta, mutta toisaalta työterveyshuollon mahdollistaminen satunnaiselle työntekijälle aiheuttaa uusia kuluja työnantajalle. Työterveyshuoltoon olisi kuitenkin tärkeää panostaa, sillä esimerkiksi Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat -mallissa työntekijän koko työhyvinvoinnin perustana ajatellaan olevan työntekijän terveys, jota ilman työntekijä ei voi hyvin.

Vuokratyöntekijät kokivat myös sairaspöissaolokäytännöt epäoikeudenmukaisiksi. Nämä käytännöt, kuten sairauslomatoistusten vaatiminen kaikista poissaoloista, toivat esille epäluottamuksen tunteen, jota vuokratyöntekijät raportoivat kokeneensa. Työhyvinvoinnin kannalta olisikin tärkeää, että esimiehen, eli tässä tilanteessa vuokrausyrityksen esimiehen, ja työntekijän välillä olisi tasavertainen luottamussuhde (Mamia 2009, 37-38).

Osa vuokratyöntekijöistä koki myös jäävänsä luottamuksen lisäksi ilman tukea työssään. Esimiehen tuki on Warrin (1987, 1994) vitamiinimallin mukaan työhyvinvointia edistävä tekijä (Kinnunen ym. 2005, 24-25). Vuokrausyrityksen esimiehet koettiin hyvin etäisiksi eikä heiltä saanut tukea. Toisaalta tukea ei osattu esimieheltä aina edes kaivattu ja harva haastatelluista osasi edes nimetä esimiestään. Tutkimukseen osallistuneet vuokratyöntekijät kuitenkin raportoivat pystyvänsä tukeutumaan läheisiinsä työssään kohtaamiensa haasteiden purkamisen tarpeessa, mikä kattoi osan heidän tuen tarpeestaan.

Vuokratyöntekijöiden kokema tuen tarve työssä voisi olla vähäisempi, mikäli työhön liittyvä perehdytys koettaisiin riittäväksi ja annettu ohjeistus hy-

väksi. Tämän tutkimuksen tuloksissa perehdytys korostui yhtenä työhyvinvointiin yhteydessä olevana tekijänä. Perehdytys mahdollisti työtehtävien sujumisen ja onnistumisten kokemusten syntymisen, joiden merkitystä tarkastelemme lähemmin minäpystyvyyden yhteydessä alaluvussa 8.2. Tutkimukseen osallistuneiden vuokratyöntekijöiden mukaan perehdytys oli kuitenkin vähäistä ja joidenkin mielestä jopa riittämätöntä. Työhyvinvoinnin kannalta perehdytyksen vähäinen määrä heikensi omaan osaamiseen luottamista lisäten näin epävarmuutta työnteossa. Epävarmuus taas rikkoo turvallisuuden tunnetta, jonka Rauamo (2012) on nimennyt yhdeksi tärkeäksi työhyvinvoinnin tekijäksi.

Näiden tekijöiden lisäksi työhyvinvointia raportoitiin heikentävän vuokrausyritysten vähäinen yhteistyö asiakasyritysten kanssa. Tiedon kulku oli katkonaista, vuokrausyrityksellä ei välttämättä ollut tietoa asiakasyritysten tilanteista ja käytännöistä, eivätkä viestit esimerkiksi uudesta vuokratyöntekijästä ja perehdytyksen tarpeesta päätyneet asiakasyritykselle. Tämän kaiken voidaan nähdä lisäävän epävarmuutta vuokratyöntekijän tilanteessa ja näin kytkeytyvän heidän työhyvinvointiinsa. Pienelläkin yhteistyön parannuksella vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia voisi kehittää ja näin ollen lisätä kaikkien osapuolien hyötymistä vuokratyön kolmikantaisessa suhteessa.

8.1.4 Vuokratyö minäpystyvyyttä rakentamassa

Vuokratyöntekijöiden kohdalla minäpystyvyyden rakentumista ei ole aiemmin juurikaan tutkittu. Sen vuoksi tämän tutkimuksen havainnot vuokratyön ominaispiirteiden merkityksestä minäpystyvyyden rakentumiselle ovat tärkeitä. Itsenäistä työtettä sekä vaihtuvia työkohteita kokevat toki osa vakituisistakin työntekijöistä esimerkiksi asiantuntijatehtävissä, mutta niiden merkitys korostuu vuokratyötä tehdessä vuokratyöntekijän jäädessä usein ilman työyhteisön tukea. On tutkittu, että vuokratyöntekijät lähestyvät työtä erilaisella mielentilalla kuin vakituiset työntekijät ja vuokratyön onkin havaittu haastavan työntekijöidensä minäpystyvyyttä eri tavoin kuin se haastaa pysyvässä työsuhteessa olevia (Bor-

gogni ym. 2014, 94). Tämän perusteella voidaan vuokratyöntekijöiden minäpystyvyyden nähdä poikkeavan vakituisten työntekijän minäpystyvyydestä, vaikka he työskentelisivätkin samoissa tehtävissä samassa yrityksessä.

Minäpystyvyyden muodostumista tarkastellessa tutkimuksen tulokset osoittavat, että vuokratyöntekijät kokivat minäpystyvyytensä rakentuvan selkeimmin työtä tekemällä ja kokemusta työstä kerryttämällä. Työssä tapahtuvat onnistumisen kokemukset ja tilanteista selviäminen vahvistavat minäpystyvyyttä vuokratyöntekijöillä. Nämä työstä syntyneet kokemukset ja niiden merkitys minäpystyvyyden muodostumiselle nousivat esille lähes jokaisessa teemassa. Vahva vaikutus minäpystyvyyden rakentumiseen koettiin myös olevan asiakasyritysten työyhteisöllä ja sillä, kuinka he näkivät vuokratyöntekijöiden osaamisen ja miten vuokratyöntekijöihin työpaikalla suhtauduttiin.

Näitä havaintoja tukee myös Banduran (1994, 8283) näkemys minäpystyvyyden muotoutumisesta. Banduran minäpystyvyysteorian mukaan minäpystyvyyttä vahvistaa kaikista voimakkaimmin onnistumisen kokemukset. Toistuvat onnistumisen kokemukset lisäävät uskoa itseensä ja omiin taitoihin, mikä vahvistaa minäpystyvyyttä. Toisaalta taas epäonnistumiset vähentävät minäpystyvyyttä, mikä voidaan havaita myös tämän tutkimuksen tuloksista. Virheitä yritettiin välttää, sillä niistä muodostui kokemus itsestä huonona ja osaamattomana työntekijänä. Tutkimuksemme tuloksissa virheiden tekemiseen latautunut ahdistus ja epävarmuus vaikutti kuitenkin syntyvän muiden työntekijöiden reaktioista virheeseen, ei niinkään vuokratyöntekijän omasta epäonnistumisen kokemuksesta. Vuokratyöntekijät vaikuttivat enemmänkin hyväksyvän virheet ollen valmiita korjaamaan ne itse, mutta rajattujen oikeuksien takia tilanteeseen tarvittiin aina asiakasyrityksen vakituista henkilökuntaa.

Haastatteluissa vuokratyöntekijät kuvailivat vakituisen henkilökunnan usein suhtautuneen vastentahtoisesti ja nihkeästi vuokratyöntekijän virheiden korjauksiin. Tilanteissa koetun vihamielisyyden seurauksena kokemus omasta osaamisesta heikkeni ja näin ollen vaikutti minäpystyvyyden rakentumiseen sitä heikentävästi. Banduran (1994, 83) minäpystyvyysteoriassa tämän kaltaisia mi-

näpystyvyyden muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä kutsutaan muiden uskomuksiksi (social persuasion). Teorian mukaan muiden kannustuksella ja tuella yksilö jaksaa yrittää haastaviakin tehtäviä ja ponnistella niistä selvitäkseen. Vastaavasti muiden yksilön kykyjä kohtaan osoittama vähättely tai epäily heikentää yksilön minäpystyvyyttä, eikä kannusta jatkamaan yrittämistä.

Tämä teoriassa esitelty muiden uskomusten vaikutus minäpystyvyyden muodostumiseen näkyy myös tämän tutkimuksen tuloksissa. Työyhteisö koostuu eri asiakasyritysten vakituisista työntekijöistä sekä muista kohteessa työskentelevistä vuokratyöntekijöistä. Tuloksissa ilmeni, että eri kohteiden välillä vakituisten työntekijöiden suhtautumisen vuokratyöntekijöihin koettiin vaihtelevan. Osassa työkohteista ilmapiiri koettiin hyväksyvänä ja vuokratyöntekijöitä tukevana, mutta toisaalta suurin osa haastateltavista kuvasi työilmapiiriä kohteissa ahdistavaksi ja kertoivat kokeneensa itsensä epätervetulleiksi. Vuokratyöntekijät tunsivat usein olevansa alempiarvoisia kaupan vakituisiin työntekijöihin verrattuna. Kaupan vakituisten työntekijöiden koettiin epäilevän vuokratyöntekijöiden osaamista ja luottoa heidän ammatilliseen osaamiseensa ei näytetty. Tämän luottamuksen puutteen ja sen näyttämisen koettiin heikentävän vuokratyöntekijöiden minäpystyvyyttä.

Lisäksi tuloksissa minäpystyvyyden rakentumiseen liitettiin vuokratyön ominaispiirteistä työkohteiden vaihtuminen ja itsenäinen työote. Vuokratyöntekijät tekivät työtä melko itsenäisesti, minkä koettiin sekä kehittävän että heikentävän heidän minäpystyvyyttään. Samalla tavalla vaihtuvien työkohteiden koettiin tilanteesta riippuen joko vahvistavan tai heikentävän työntekijöiden kokemusta minäpystyvyydestä. Nämä tekijät erottavat kaupan alan vuokratyöntekijän vakituisessa kohteessa työskentelevästä kaupan työntekijästä ja siksi niiden merkityksen korostuminen minäpystyvyyttä rakentavina tekijöinä onkin tärkeää huomioida. Itsenäisen työn ja kohteiden vaihtumisen koettiin vahvistavan minäpystyvyyttä, kun vuokratyöntekijä onnistuu työtehtävissä ja ylittää itsensä yksin haastavassa tilanteessa tai uudessa työkohteessa. Tämän kaltaiset onnistumisen kokemukset, joiden saavuttamiseksi on jouduttu kohtaamaan haasteita, kuten

esimerkiksi työn tekeminen itsenäisesti tai uudessa paikassa, vahvistavat minäpystyvyyttä tehokkaammin kuin helpommin saavutetut onnistumiset (Bandura 1994, 83). Heikentävinä kokemuksina pidettiin itsenäisyyden ja työkohteiden vaihtumisen aiheuttamia haasteita: yksinäisyyttä ja epävarmuutta sekä mahdollisesti niistä johtuvia epäonnistumisia työtehtävissä. Vuokratyöntekijän minäpystyvyyden voidaankin ajatella rakentuvan osin erilaiseksi kuin samalla alalla työskentelevän vakituisen työntekijän, sillä vuokratyön ominaispiirteiden koettiin osallistuvan minäpystyvyyden rakentumiseen.

Lisäksi havaittiin, että vuokratyöntekijällä itsellään on mahdollisuus vaikuttaa minäpystyvyytensä rakentumiseen. Yksilön oma asennoituminen työhön sekä aktiivisuus vaikuttivat siihen, millaisia kokemuksia hän työstä saa. Omalla aktiivisuudella, esimerkiksi työpisteeseen tutustumisella etukäteen, mahdollistettiin onnistumisten kokemusten tapahtuminen työssä. Samalla poistettiin uuteen kohteeseen liittyvää epävarmuuden tunnetta ja kohteesta tehtiin tutumpi. Banduran (1994, 83) mukaan myös yksilön fysiologisella tilalla on vaikutusta minäpystyvyyden muodostumiseen: stressaantuneena työstä suoriutuminen vaikeutuu, joten stressin vähentäminen omalla aktiivisella työotteella ja rennolla asennoitumisella mahdollisti vahvemman minäpystyvyyden muodostumisen ja näin ollen luottavaisen suhtautumisen omiin kykyihin työssään (Pajares & Schunk 2002, 14). Stressin ja minäpystyvyyden välinen suhde kuvataan Banduran (1994, 85) teoriassa myös toisin: vahva minäpystyvyys vähentää stressin kokemista työssä, mikä taas kehittää työntekijöiden työhyvinvointia.

Aiempaan minäpystyvyyttä työelämässä käsittelevään tutkimukseen heijastaen minäpystyvyyden kehittämistä voidaan pitää vuokratyöntekijän työpanosta ja työssä viihtymistä lisäävänä tekijänä (ks. esim. Nangoyin ja Hamsalin 2018; Consiglio ym. 2016). kytkien sen näin työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin. Itseensä ja omiin kykyihinsä luottava työntekijä kokee vähemmän epävarmuutta työssään ja työtehtävissään (Bandura 1994, 85), mikä nousi esille myös tämän tutkimuksen tuloksissa niin työhyvinvoinnin kuin minäpystyvyydenkin osalta. Jatkuva epävarmuus ja oman osaamisen epäily taas heikentää työhyvinvointia ja on

työntekijöitä kuluttava piirre työssä. Minäpystyvyyden kehittäminen ja sen muodostumisen tukeminen voidaan siis nähdä yrityksen kannalta tulosta parantavana toimintana sekä yksilön kannalta työhyvinvointia lisäävänä tekijänä.

8.2 Tutkimuksen luotettavuus ja jatkotutkimushaasteet

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa on hyvä tarkastella tutkimusta kokonaisuutena (Tuomi & Sarajärvi 2018, 163). Tämän tutkimuksen yhtenä luotettavuutta edistävänä tekijänä voidaan nähdä tutkijatriangulaatio. Tutkijatriangulaatiossa tutkimukseen tekemiseen osallistuu useampi henkilö, jolloin tutkittavasta aiheesta saadaan analysoitaessa useampi näkökulma (Eskola & Suoranta 2008, 69; Patton 2002, 560). Tässä tutkimuksessa tutkijoina toimi kaksi henkilöä, jolloin tulkintoja on muodostettu kahdesta eri näkökulmasta.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida myös aineiston merkittävyyden ja riittävyyden perusteella (Eskola & Suoranta 2008, 214). Aineiston merkittävyys näkyy tutkimuksessamme vuokratyöntekijöiden elämäkokemuksina vuokratyöstä, jotka antavat perspektiiviä vuokratyöntekijöiden hyvinvointiin ja osaamiseen. Aineiston riittävyys näkyy tutkimuksessamme siitä, että aineisto alkoi toistamaan itseään viimeisten haastatteluiden kohdalla eli aineisto alkoi saturoitua (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99). Toisaalta aineiston suhteellisen pieni määrä voidaan nähdä tutkimuksemme rajoituksena, sillä haastateltavia oli vain kahdeksan henkilöä. Halusimme kuitenkin tehdä tutkimuksemme pienellä aineistolla, jotta pystyimme paneutumaan tarkemmin aineistoon ja löytämään sieltä sen kaikki eri vivahteet. Aineistomme luotettavuutena voidaan nähdä myös se, että se on suhteellisen tuore, sillä se kerättiin keväällä ja kesällä 2019. Aineisto kuvaa siis nykypäivän kaupan alan vuokratyöntekijän kokemuksia työhyvinvoinnista ja minäpystyvyydestä.

Haastatteluiden haasteena on kuitenkin osallistujien pyrkimys antaa itseltään sosiaalisesti myönteinen kuva. Tätä voidaankin pitää yhtenä luotettavuuden arvioinnissa huomioitavana tekijänä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 1997,

193). Lisäksi tämän tutkimuksen rajoitteena voi nähdä lyhyet haastatteluvastaukset, joita ilmeni haastatteluissamme. Tämän olisi voinut välttää esimerkiksi esittämällä tarkentavia kysymyksiä haastattelutilanteessa enemmän. Haastattelu oli meille tutkijoille suhteellisen uusi tutkimusmetodi, minkä vuoksi haastatteluteknikka kehittyi vasta loppua kohti. Lisäksi haasteena tutkimuksessa oli, että haastatteluissa esille nousi selkeästi enemmän työhyvinvointia heikentäviä kuin sitä edistäviä tekijöitä. Tämä saattaa johtua siitä, että haastatellut kokivat helpomaksi ilmaista työhyvinvointiaan heikentäviä kuin sitä edistäviä tekijöitä.

Laadullisen tutkimuksen aineiston analyysin luotettavuutta ja uskottavuutta voidaan arvioida analyysin tarkan raportoinnin kautta (Elo & Kyngäs 2008, 112). Tarkka kuvaus analyysistä antaa mahdollisuuden toistaa samainen tutkimus samankaltaisena (Braun & Clarke 2006, 80). Toisaalta aineiston analyysin luotettavuudella on ristiriitansa, sillä analysoitaessa tulkintojen mahdollisuudet ovat rajattomat: joku toinen tutkija olisi voinut analysoida tässä tutkimuksessa käytetyn aineiston eri tavalla (Eskola & Suoranta 2008, 214).

Työmarkkinoiden suuntauksia tulevaisuudessa on lähes mahdotonta ennustaa tarkasti, voidaan ajatella, että vuokratyö tulee lisääntymään entisestään vastaten lisääntyvään joustavuuden tarpeeseen työelämässä. Tulevaisuudessa vuokratyön tutkiminen onkin tärkeää ja sen tulisi kattaa useiden eri alojen vuokratyöntekijöitä. Tässä tutkimuksessa tarkasteltu kaupan ala on vain yksi vuokratyötä käyttävistä aloista ja esimerkiksi teollisuuden alalla vuokratyö on vieläkin yleisempää (Tilastokeskus 2016).

Vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin laatua olisi tarpeen tarkastella lisää, sillä aihetta ei ole tutkittu paljoakaan Suomessa. Vuokratyövoiman käytön odotetaan lisääntyvän tulevaisuudessa, jolloin työntekijöiden työhyvinvoinnin tarkastelu on entistä tärkeämpää. Työhyvinvointi toimii yrityksille myös strategisena kilpailutekijänä (Juuti 2010, 53), minkä vuoksi vuokrausyritysten ja asiakasyritysten olisi tärkeää panostaa vuokratyöntekijöidensä työhyvinvointiin. Aihetta voisi tutkia myös suuremmalla aineistolla niin laadullisesti kuin määrällisesti, jotta ilmiöstä saataisiin enemmän tietoa.

Aiempi tutkimustieto osoittaa, että vahva minäpystyvyys lisää esimerkiksi työntekijän työtyytyväisyyttä ja työhön sitoutumista ollen samalla yhteydessä positiivisesti työntekijöiden terveydentilaan. (ks. Borgogni ym. 2014, Ngo & Hui 2018 ja Guarnaccia ym. 2018.) Näin ollen voidaan päätellä, että minäpystyvyyden vahvuudella on vaikutusta esimerkiksi työntekijän työhyvinvointiin. Vahvalla minäpystyvyydellä mahdollistetaan monien työhyvinvointia lisäävien tekijöiden toteutuminen työssä. Tulevaisuudessa tutkimuksissa voisi tarkastella myös minäpystyvyyden ja työhyvinvoinnin yhteyttä. Vuokratyöntekijöiden minäpystyvyyden asteen sekä työhyvinvoinnin tason tarkastelujen lisäksi näiden suhdetta olisi mielenkiintoista selvittää. Tämän tutkimusten tulokset osoittavat, että työhyvinvoinnin ja minäpystyvyyden muodostumiseen vaikuttaa osin samankaltaiset tekijät, mutta tuloksista ei pysty suoraan päättelemään, että teemat olisivat yhteydessä toisiinsa. Teoriataustaa tarkastellessa voidaan kuitenkin todeta, että yksi työhyvinvoinnin muodostumiseen kytketty tekijä on työntekijän oman osaamisen ja ammattitaidon hyödyntäminen työssä (Rauramo 2012), joten minäpystyvyys olisi näin ollen yhdistettävissä osaksi työhyvinvointia. Lisäksi aieman tutkimustiedon kytkennät työhyvinvoinnin osa-alueisiin, kuten työssätuottavuuteen (ks. esim. Guarnaccia ym. 2018) osoittavat yhteyden olemassaolon.

Yhteiskuntamme ja työelämämme jatkaessa muuttumistaan on erittäin mahdollista, että vuokratyön määrä lisääntyy entisestään ja yhä useampi työntekijä päätyy työuralle vuokratyön pariin. Jatkossa tehtävän tutkimuksen tulisi pyrkiä tukemaan työntekijöiden hyvinvointia ja minäpystyvyyden kehittymistä, sillä hyvinvoiva ja omiin taitoihinsa luottava työntekijä on arvokas työnantajalle. Satunnaisesti oman työpanoksensa yrityksen käyttöön tuova vuokratyöntekijä ansaitsee samanlaisen mahdollisuuden työhyvinvointinsa sekä minäpystyvyytensä rakentamiselle ja kehittämiseksi kuin vakituisesti kohteessa töitä tekevä työntekijä.

LÄHTEET

- Abele, A. E., & Spurk, D. 2009. The longitudinal impact of self-efficacy and career goals on objective and subjective career success. *Journal of vocational behavior*, 74(1), 53-62.
- Aletraris, L. 2010. How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, job rewards, gender and temporary agency workers in Australia. *Human Relations*, 63(8), 1129-1155
- Anttila, A-H. 2018. Vuokratyö yleistyy metallialojen yhteisillä työpaikoilla. Teoksessa A. Suoranta & S. Leinikki (toim.). *Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus?* Vastapaino: Tampere, 125-143.
- Arola, M. 1990. *Työvoiman vuokrauksesta*. Turku: Turun yliopisto.
- Bandura, A. 1977. Self-efficacy: Toward a Unifying Theory of Behavioral Change. *Psychological Review*, 84(2), 191-215.
<http://dx.doi.org/10.1037/0033-295X.84.2.191>
- Bandura, A. 1982. Self-Efficacy Mechanism in Human Agency. *American Psychologist* (37) 122-147.<http://dx.doi.org/10.1037/0003-066X.37.2.122>.
- Bandura, A. 1986. *Social Foundations of Thought and Action*. Englewood Cliffs, NJ: PrenticeHall.
- Bandura, A. 1994. Self-efficacy. Teoksessa V.S. Ramachaudran (toim.) *Encyclopedia of human behaviour* 4. New York: Academic Press.
- Bandura, A. 1997. *Self-efficacy - The Exercise of Control*. New York: W. H. Freeman and Company.
- Bandura A. 2000. Exercise of human agency through collective self-efficacy. *Current Directions in Psychological Science* 9(1): 75-78.
- Bandura, A., Barbaranelli, C., Caprara, G. V. and Pastorelli, C. 1996. Multifaceted Impact of Self-Efficacy Beliefs on Academic Functioning. *Child Development*, 67(3), 1206-1222. doi:10.2307/1131888
- Borgogni, L., Consiglio, C., & Di Tecco, C. 2014. Temporary workers' satisfaction: The role of personal beliefs. *Journal of Career Assessment*, 24, 86-98.
- Braun, V., & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3(2), 77-101.
<http://dx.doi.org/10.1191/1478088706qp063oa>.

- Burgess, J. & Connell, J. 2004. *International perspectives on temporary work and workers*. London: Routledge.
- Böckerman, P. & Kiander, J. 2006. *Talouselämyksiä. Teoksessa J. Saari (toim.). Suomen malli - murroksesta menestykseen? Yliopistopaino: Helsinki, 135-172.*
- Callea, A., Presti, A., Mauno, S., & Urbini, F. 2019. The associations of quantitative/qualitative job insecurity and well-being: The role of self-esteem. *International Journal of Stress Management, 26(1), 46-56.*
- Consiglio, C., Borgogni, L., Di Tecco, C., & Schaufeli, W. B. 2016. What makes employees engaged with their work? The role of self-efficacy and employee's perceptions of social context over time. *Career development international, 21(2), 125-143.*
- Culbertson, S. S., Fullagar, C. J., & Mills, M. J. 2010. Feeling good and doing great: The relationship between psychological capital and well-being. *Journal of Occupational Health Psychology, 15(4), 421-433.*
<https://doi.org/10.1037/a0020720>
- Elo, S. & Kyngäs, H. 2008. The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing, 62(1), 107-115.* doi:10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.
- Euroopan parlamentin ja neuvoston asetus (EU) 2016/679, annettu 27 päivänä huhtikuuta 2016, luonnollisten henkilöiden suojelusta henkilötietojen käsittelyssä sekä näiden tietojen vapaasta liikkuvuudesta ja direktiivin 95/46/EY kumoamisesta (yleinen tietosuojasäädös). <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/?uri=celex%3A32016R0679>. Viitattu 16.6.2019.
- Galais, N. & Moser, K. 2009. Organizational commitment and the well-being of temporary agency workers: A longitudinal study. *Human Relations, 62(4), 589-620.*
- Givord, P. & Wilner, L. 2014. When Does the Stepping-Stone Work? Fixed-Term Contracts Versus Temporary Agency Work in Changing Economic Conditions. <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/full/10.1002/jae.2394>.
- Guarnaccia, C., Scrima, F., Civillieri, A., & Salerno, L. 2018. The role of occupational self-efficacy in mediating the effect of job insecurity on work engagement, satisfaction and general health. *Current Psychology, 37(3), 488-497.*

- Hass, H., Coyer, F. M., & Theobald, K. A. 2006. The experience of agency nurses working in a London teaching hospital. *Intensive and Critical Care Nursing*, 22(3), 144-153.
- Henkilöpalveluyritysten liitto HPL. 2014. Vuokratyöntekijätutkimus 2014. <https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/05/vuokratyotutkimus-2014-final.pdf>. Viitattu 23.3.2019.
- Henkilöpalveluyritysten liitto HPL. 2016. Vuokratyöntekijätutkimus 2016. https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/05/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf. Viitattu 23.3.2019.
- Henkilöpalveluyritysten liitto HPL. 2018. Vuokratyöntekijätutkimus 2018. https://hpl.fi/wpcontent/uploads/2018/06/HPL_vuokratyontekijatutkimus_2018_FINAL.pdf. Viitattu 23.3.2019.
- Higgins, M. C., Dobrow, S. R., & Chandler, D. 2008. Never quite good enough: The paradox of sticky developmental relationships for elite university graduates. *Journal of Vocational Behavior*, 72, 207-224.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2008. Tutkimushaastattelu - Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: University Press.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 1997. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi
- Houseman, S. 2000. Why Employers Use Flexible Staffing Arrangements: Evidence from an Establishment Survey. Upjohn Institute Working Paper No. 01-67. Kalamazoo, MI: W.E. Upjohn Institute for Employment Research. <https://doi.org/10.17848/wp01-67>.
- Huttula, T. 2018. Työn muuttuessa oppimisesta tulee työtä. Teoksessa A. Suoranta & S. Leinikki (toim.). Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? Vastapaino: Tampere, 47-55.
- Julkunen, R. 2010. Työ - talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin. & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY: Helsinki, 18-46.
- Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia - mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa M. Suutarinen ja P-L. Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava, 45-55.7
- Kauko-Valli, S. & Koiranen, M. 2010. Työn ilo ja henkinen hyvinvointi. Teoksessa M. Suutarinen ja P-L. Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava. 100-110.
- Kinnunen, U., Feldt, T. & Mauno, S. (toim.) 2005. Työleipälajina. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet. Keuruu: PS-Kustannus.

- Kinnunen, U., Mauno, S., Mäkikangas, A. & Nätti, J. 2011. Ovatko määräaikaiset työntekijät huono-osaisia? Teoksessa P. Pietikäinen (toim.). Työstä, jouta ja jaksaa. Työn ja hyvinvoinnin tulevaisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Kiviniemi, K. 2018. Laadullinen tutkimus prosessina. Teoksessa R. Valli (toim.), 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 73-87.
- Klassen, R. M. & Chiu, M. M. 2010. Effects on Teachers' Self-Efficacy and Job Satisfaction: Teacher Gender, Years of Experience, and Job Stress. *Journal of Educational Psychology*, 102(3), pp. 741-756. doi:10.1037/a0019237
- Kuula, A. 2015. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino.
- Kähkölä, L. 2019. Posti ulkoistanut töitään vuokrafirmoille - samasta työstä maksetaan toisille pian jopa 40 % pienempää palkkaa: "Pahaa mieltä liikkeellä". <https://www.iltalehti.fi/talous/a/2c598410-f893-4c2c-8ce2-fde399b21aed>. Viitattu 10.9.2019.
- Laine, T. 2018. Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa R. Valli (toim.), 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 5. painos. Jyväskylä: PS-kustannus. 29-50.
- Laki työntekijöiden lähettämisestä 2016/447. Annettu Helsingissä 17.6.2016. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160447>
- Laki yhteistoiminnasta yrityksissä 2007/447. Annettu Helsingissä 30.3.2007. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2016/20160447>
- Lehto, A-M., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Työministeriö, Helsinki.
- Lähteenmäki, L. 2007. Työntekijät ruotuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalisaatena. Teoksessa: Anttila, A.-H. & Suoranta, A. (toim.) Pärjäämisen ajat - horjuvat työt. Jyväskylä: Kopijyvä.
- Mamia, T. 2009. Mistä työhyvinvointi syntyy? Teoksessa R. Blom, A. Hautaniemi, T. Mamia, H. Melin, P. Ylöstalo, J. Koivumäki & T. Ketola. (toim.) Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi? Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press. SIVUT

- Manka, M. 2006. *Tiikerinloikka työniloon ja menestykseen*. Helsinki: Talentum.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. 1994. *Qualitative Data Analysis: An Expanded Sourcebook*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Nangoy, R. & Hamsal, M. 2018. The Role of Self-Efficacy, Value Congruence, and Work Well-Being on Employee Commitment: An Empirical Study on the Millennial Generation in Indonesia. *The Journal of Social Sciences Research, SPI 2*, pp. 312-319.
- Ngo, H-Y. & Hui L. 2018. Individual Orientations and Career Satisfaction: The Mediating Roles of Work Engagement and Self-Efficacy. *Journal of Career Development, 45(5)*, 425-439. <https://doi.org/10.1177/0894845317706759>
- Ojala, S. & Jokivuori, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation talous työntekijöiden silmin. Teoksessa P. Pyöriä (toim.) *Työhyvinvointi ja organisaation menestys*. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 23-40.
- Pajares, F., & Schunk, D.H. 2002. Self and self-belief in psychology and education: A historical perspective. Teoksessa J. Aronson (toim.) *Improving academic achievement: Impact of psychological factors on education*. London: Academic, 5-21.
- Partanen, A. 2011. *Kyllä minä tästä selviän. Aikuisopiskelijat koulutustarinansa kertojina ja koulutuksellisen minäpystyvyytensä rakentajina*. Kokkola: Jyväskylän yliopisto, Kokkolan yliopistokeskus Chydenius.
- Patton, M. Q. 2002. *Qualitative research & evaluation methods*. Sage Publications, Inc.
- Rauramo, P. 2012. *Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta*. Porvoo: Edita.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (toim.) 2005. *Haastattelu: tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus*. Tampere: Vastapaino.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. 2010. Haastatteluanalyysin vaiheet. Teoksessa: J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) *Haastattelun analyysi*. Tampere: Vastapaino, 9-36.
- Scheurs, B., Van Emmerik, H., Notelaers, G. & De Witte, H. 2010. Job insecurity and employee health: The buffering potential of job control and job self-efficacy. *Work and Stress 24(1)*: 56-72.
- Shakespeare-Finch, J., Rees, A. & Armstrong, D. 2015. Social Support, Self-efficacy, Trauma and Well-Being in Emergency Medical Dispatchers. *Social Indicators Research, 123(2)*, pp. 549-565. doi:10.1007/s11205-014-0749-9

- Skaalvik, E. M. & Skaalvik, S. 2010. Teacher self-efficacy and teacher burnout: A study of relations. *Teaching and Teacher Education*, 26(4), pp. 1059-1069. doi:10.1016/j.tate.2009.11.001
- Sora, B., Höge, T., Caballer, A., & Peiró, J. M. 2019. Employment contract, job insecurity and employees' affective well-being: The role of self- and collective efficacy. *Economic and Industrial Democracy*, 40(2), 193-214. <https://doi.org/10.1177/0143831X18804659>
- Suomen virallinen tilasto SVT. 2018. Työvoimatutkimus. Aikasarjatiedot 2009-2018 2018, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2018. http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html. Viitattu 14.10.2019.
- Suoranta, A. & Leinikki, S. 2018. Ihmiskoe luottamuksesta. Teoksessa Suoranta, A. & Leinikki, S. (toim.) Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Mikä on työn ja toimeentulon tulevaisuus? Tampere: Vastapaino, 4-11.
- Tanskanen, A. 2012. Huono-osaisia työntekijöitä?: Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsinki: Helsingin yliopisto.
- Tilastokeskus. 2016. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016. Työvoimatutkimus. https://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-0412_kat_002_fi.html. Viitattu 15.3.2019.
- Torka, N. & Schyns, B. 2007. On the transferability of "traditional" satisfaction theory to non-traditional employment relationships: Temp agency work satisfaction. *Employee Relations*, 29(5), 440-457.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Uudistettu laitos. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Tyhtilä, J-P. 2016. Vuokratyö - osalle myrkyä ja vääryyttä, osalla ratkaisu opiskelun oheen. <https://yle.fi/uutiset/3-8743972>. Viitattu 10.9.2019.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2015. Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 2/2015. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74961/TEMjul_2_2015_web_21012015.pdf. Viitattu 17.4.2019.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2018. Työolobarometri 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja, 32/2018. http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161126/TEMrap_32_2018_Tyoolobarometri_2017.pdf. Viitattu: 16.3.2019.
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriön näkemys Suomen työmarkkinoista. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. 2019:4.

- Työministeriö. 2007. Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkasut/10_muut/vuokratyo_mietinto.pdf. Viitattu 14.10.2019.
- Työsopimuslaki 2001/55. Annettu Helsingissä 26.1.2001. Saatavilla sähköisesti osoitteessa <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010055>
- Työterveyslaitos. ud. Työhyvinvointi. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu: 14.2.2019.
- Warr, P. 1987. *Work, unemployment, and mental health*. Oxford: Clarendon.
- Warr, P. 1994. A conceptual framework for the study of work and mental health. *Work & Stress*, 8(2), pp. 84-97. doi:10.1080/02678379408259982
- Varto, J. 1992. *Laadullisen tutkimuksen metodologia*. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Vesterinen, P. 2006. "Aamulla, kun heräät, sinulla on hyvä mieli lähteä töihin - ja se jatkuu koko päivän." Teoksessa P. Vesterinen (toim.) *Työhyvinvointi ja esimiestyö*. Helsinki: WSOYpro, 29-48.
- Vesterinen, P-L. 2010. Hyvät työyhteisötaidot luovat hyvinvointia. Teoksessa M. Suutarinen ja P-L. Vesterinen (toim.) *Työhyvinvoinnin johtaminen*. Helsinki: Otava, 111-120.
- Viitala, R. 2007. *Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä*. Helsinki: Edita.
- Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. 2006. *Näkökulmia vuokratyöhön*. Helsinki: Työministeriö.
- Winkler, I. & Mahmood, M. K. 2018. Flexible Resources and Adaptable Human Beings - the Identity of Temporary Agency Workers. *Journal of Organizational Effectiveness* 5(2), 142-157.
- Zimmerman, B.J. 2000. Self-Efficacy: An Essential Motive to Learn. *Contemporary Educational Psychology* 25, 82-91.

LIITTEET

Liite 1.

Saatekirje

Hei!

Olemme kasvatus- ja aikuiskasvatustieteen opiskelijat Ella Lehtonen ja Susanna Ylhävuori Jyväskylän yliopistosta ja teemme pro gradu -tutkielmaa työhyvinvointiin ja työntekijän minäpystyvyyteen liittyen vuokratyön ja erityisesti kaupan alan kontekstissa. Lähestymme Teitä etsiessämme tutkimukseemme vapaaehtoisia haastateltavia aineistonkeruuta varten. Tavoitteenamme on löytää vuokratyötä kaupan alalla (kassatyöskentely, hyllytys, muut kaupan tehtävät) tekeviä henkilöitä, joilla olisi mahdollisesti jo olemassa olevaa kokemusta alalta. Tiedustellemekin, löytyisikö työyhteisöstänne tutkimuksen kohderyhmään sopivia henkilöitä, ja mikäli kyllä, olisiko mahdollista välittää tästä viestiä eteenpäin työntekijöillenne?

Gradumme keskittyy tarkastelemaan vuokratyöntekijöiden kokemuksia työhyvinvoinnista ja heidän minäpystyvyydestä, eli siitä miten paljon työntekijä luottaa omaan kykyihinsä ja osaamisensa työssään. Kartoitamme samalla mistä asioista vuokratyöntekijät kokevat työhyvinvointinsa muodostuvan ja millaisten tekijöiden he kokevat tukevan tai heikentävän minäpystyvyyttään. Emme tarkastele työntekijöitä vain yhdestä tietystä yrityksestä, vaan tarkoituksenamme on saada esitettyä yleisempi kuvaus alalla työskentelevien kokemuksista.

Pyrimme toteuttamaan haastattelut kevään ja alkukesän aikana. Haastattelut ovat kertaluontoisia per tutkittava eikä niihin tarvitse valmistautua, halu ja valmius kertoa omista kokemuksista ja ajatuksista riittää! Haastattelut nauhoitetaan, jotta pystymme käsittelemään aineistoa tarkasti jälkikäteen, ja niihin tulisi varata aikaa reilusta puolesta tunnista noin tuntiin. Haastattelut tapahtuvat kasvotusten (Keski-Suomi, pääkaupunkiseutu, Lappeenranta) tai esimerkiksi

Skypen kautta. Tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja lisäkysymysten esittäminen tai alustava osallistumishalukkuuden ilmaisu ei sido osallistumaan.

Haastatteluaineisto tullaan säilyttämään luottamuksellisesti tutkimuksen ajan sekä hävittämään asianmukaisesti tutkimuksen päättymisen jälkeen. Tutkittavia ei myöskään voi tunnistaa yksittäin lopullisesta, valmiista tutkimusraportista.

Annamme mielellämme lisätietoja tutkimuksesta ja vastaamme mahdollisiin kysymyksiin. Mikäli koette, että porukastanne löytyy tutkimukseen osallistumisesta kiinnostuneita työntekijöitä, pyytäisimme ottamaan yhteyttä meihin!

Ystävällisin terveisin

Ella Lehtonen ja Susanna Ylhävuori

ella.m.lehtonen@student.jyu.fi ja susanna.e.ylhavuori@student.jyu.fi

040 553 7181 ja 040 768 6506

Liite 2. Haastattelurunko

1. Vuokratyö

Millaista työtä haastateltava tekee? Miksi haastateltava tekee vuokratyötä? Millaiseksi haastateltava kokee työnsä ja itsensä työntekijänä? Mitkä ovat työn haasteet? Mikä työssä palkitsee? Millaista on työskennellä useammassa eri asiakaskohteessa?

2. Hyvinvointi työssä

Miten haastateltava viihtyy työssään? Miten työhyvinvoinnista huolehditaan vuokratyön kontekstissa? Mitkä tekijät tukevat haastateltavan hyvinvointia työssä? Mitkä haastavat?

3. Oman osaamisen hyödyntäminen työssä

Kokeeko haastateltava pärjäävänsä työssään? Ahdistaako työtehtävät haastateltavaa? Voiko haastateltava luottaa omaan osaamiseensa vaihtuvissa työkohteissa?