

**TYÖPERÄISTÄ HYVÄKSIKÄYTTÖÄ KOKENEIDEN
TYÖNTEKIJÖIDEN ESIHENKILÖNÄ TOIMIMISEN ERI-
TYISPIIRTEITÄ**

Saija Korkeakangas
Maisterintutkielma
Yhteiskuntapolitiikka
Yhteiskuntatieteiden ja filo-
sofian laitos
Jyväskylän yliopisto
Kevät 2023

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta Humanistis-yhteiskuntatieteellinen	Laitos Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos
Tekijä Saija Korkeakangas	
Työn nimi Työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden esihenkilönä toimimisen erityispiirteitä	
Oppiaine Yhteiskuntapolitiikka	Työn tyyppi Maisterintutkielma
Aika Kevät 2023	Sivumäärä 67+6
Ohjaajat Sakari Taipale ja Armi Mustosmäki	
<p>Tiivistelmä</p> <p>Työperäistä hyväksikäyttöä on tunnustettu Suomessa 2000-luvulla enenevässä määrin, ja työelämässä toimii siten yhä enemmän eriasteista työperäistä hyväksikäyttöä kohdanneita työntekijöitä. Ravintola-ala on muiden palvelualojen tavoin yksi keskeisimpiä hyväksikäytön riskialoja. Erityisen alttiina hyväksikäytölle ovat ulkomaalaiset työntekijät, joiden osuus palvelualoilla on kasvanut. Työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden tilanteesta työelämässä hyväksikäytön jälkeen on toistaiseksi saatavilla vain vähän tietoa. Tämän maisterintutkielman tavoitteena on hahmottaa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisen erityispiirteitä ravintola-alalla sekä muodostaa niistä aineistolähtöinen malli käytännön esihenkilötyön tueksi. Tutkielman lähestymistapana on laadullinen tapaustutkimus ja tutkimusotteena aineistolähtöinen grounded theory -metodologia. Aineisto on kerätty puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla ja koostuu seitsemästä HOK-Elannon ravintolaesihenkilön haastattelusta. HOK-Elannon ravintolatoimialalle rekrytoitiin aiemmissa työsuhteissaan työperäistä hyväksikäyttöä kokeneita työntekijöitä vuosina 2019–2021.</p> <p>Tutkielman aineisto on analysoitu aineistolähtöisellä grounded theory -analyysimenetelmällä ja siitä on muodostettu aineistolähtöinen malli. Tutkimustuloksia on tulkittu toimijuuskeskustelun, ennen kaikkea Margaret Archerin kriittiseen realismiin pohjautuvan toimijuuskäsitteen sekä Albert Banduran sosiokognitiivisen toimijuusteorian valossa. Analyysissä työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisen erityispiirteet kiinnittyvät toimijuuskäsitteeseen. Keskeisinä piirteinä esihenkilötyössä näyttäytyivät hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän matalana ilmenevän toimijuuden tukeminen sekä esihenkilön joustava toimijuus. Työntekijän toimijuuden tukemisessa oleellisinta on työntekijän perehdyttäminen työsuhteen ehtoihin ja suomalaisiin työelämäkäytäntöihin sekä työntekijän vuorovaikutusvalmiuksien ja substanssiosaamisen tukeminen. Hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilön toimijuudessa korostuu työntekijän yksilöllisistä tarpeista lähtevä mukauttaminen sekä esihenkilötyön vastuullisuus ja reflektiivisyys. Hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän työhön integroitumisessa hyödytään jaetusta toimijuudesta, mikä myös rakentaa hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän yksilöllistä toimijuutta.</p>	
Asiasanat Työperäinen hyväksikäyttö, esihenkilötyö, toimijuus, jaettu toimijuus	
Säilytyspaikka Jyväskylän yliopisto	

KUVIOT

KUVIO 1	Työperäisen hyväksikäytön jatkumo ihmisarvoisesta työstä ihmiskauppaan (Lietonen & Ollus, 2018, 8).....	9
KUVIO 2	Aineistolähtöinen malli hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisesta	34

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
2	TYÖPERÄISEN HYVÄSIKÄYTÖN UHRIT	8
2.1	Työperäinen hyväksikäyttö Suomessa	8
2.2	Työperäinen hyväksikäyttö ravintola-alalla	10
2.3	Työperäisen hyväksikäytön uhrit	12
2.4	Työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden työllistyminen	14
3	TOIMIJUUS	16
3.1	Näkökulmia toimijuuteen	16
3.2	Työperäisen hyväksikäytön uhrin toimijuus	17
3.3	Toimijuus ja esihenkilötyö	18
3.4	Jaettu toimijuus	19
4	TUTKIMUSKYSYMYKSET	21
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	22
5.1	Tutkimuksen lähestymistapa	22
5.2	Tutkimuskohde	23
5.3	Aineistonkeruu ja aineiston kuvaus	25
5.4	Aineiston käsittely ja tietosuojat	27
5.5	Grounded theory -analyysi ja aineistolähtöisen mallin rakentaminen	28
5.5.1	Grounded theory -metodologia ja straussilainen lähestymistapa ..	28
5.5.2	Analyysiprosessi	30
6	TYÖPERÄISTÄ HYVÄSIKÄYTTÖÄ KOKENEEN TYÖNTEKIJÄN ESIHENKILÖNÄ TOIMIMISEN ERITYISPIIRTEITÄ	34
6.1	Työntekijän toimijuuden tukeminen	35
6.1.1	Työntekijän perehdyttäminen työsuhteen ehtoihin ja työelämäkäytäntöihin	35
6.1.2	Työntekijän vuorovaikutusvalmiuksien tukeminen	39
6.1.3	Työntekijän substanssiosaamisen tukeminen	41
6.2	Esihenkilön joustava toimijuus	43
6.2.1	Esihenkilötyön mukautuminen	44
6.2.2	Esihenkilötyön korostunut vastuullisuus	47
6.2.3	Esihenkilötyön reflektiivisyys	49
6.3	Kohti jaettua toimijuutta	52

6.3.1	Jaetun toimijuuden edellytykset hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän työyhteisössä	52
6.3.2	Jaetun toimijuuden edistäminen ja toteuttaminen työyhteisössä ...	54
7	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	57
7.1	Tutkimustulosten yhteenveto	58
7.2	Tutkielman sovellettavuus ja rajoitteet.....	61
	LÄHTEET	63
	LIITTEET	68
	LIITE 1: TIEDOTE TUTKIMUKSESTA	68
	LIITE 2: TIETOSUOJAILMOITUS.....	70
	LIITE 3: TEEMAHAASTATTELURUNKO.....	73

1 JOHDANTO

Työperäistä hyväksikäyttöä on tunnistettu Suomessa 2000-luvulla yhä enemmän ja sen on havaittu olevan työelämässä yleistä. Hyväksikäyttöä ilmenee erityisesti työvoimaintensiivisillä aloilla, kuten ravintola-alalla ja muilla palvelualoilla. Viime vuosina ravintola-alan työsuojelutarkastuksissa noin joka toisessa ravintolassa on ilmennyt ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehtojen polkemista. Vakavimmissa tapauksissa uhrit ovat olleet pääsääntöisesti ulkomaalaisia. (Jenu 2022, 12; Jokinen ym. 2011, 192; Jokinen & Ollus 2014, 7.) Työelämässä, erityisesti palvelualoilla, työskentelee siten yhä enemmän työperäistä hyväksikäyttöä kohdanneita ulkomaalaisia työntekijöitä. Työperäistä hyväksikäyttöä on tutkittu Suomessa paljon, mutta pidempiaikaista tutkimusta työperäisesti hyväksikäytettyjen elämästä ja työllistymisestä hyväksikäytön jälkeen ei juurikaan ole. Tutkimusta ei myöskään ole saatavilla siitä, millaisia erityispiirteitä työntekijän hyväksikäyttötausta tuo esihenkilötyölle. Tämän tutkielman tarkoituksena on hahmottaa näitä erityispiirteitä.

HOK-Elanto tarjosi ensimmäisten joukossa Suomessa työllistymismahdollisuuksia nimenomaan työperäistä hyväksikäyttöä kokeneille. Yritys rekrytoi vuosina 2019–2021 ravintoloihinsa toistakymmentä kokkia, jotka olivat joutuneet hyväksikäytetyiksi nepalilaisravintoloissa. Rekrytointi oli seurausta Helsingin Sanomien julkaisemasta, useiden nepalilaisravintoloiden hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa kuvaavasta artikkelista Pitkä vuoro (Teittinen 2019), jonka jälkeen matkailu- ja ravintola-alan työnantajajärjestö MaRa ry lähti selvittämään jäsenyritystensä kiinnostusta tarjota hyväksikäyttöä kokeneille työntekijöille turvallisia ja reiluja työsuhteita. Kiinnostuin HOK-Elannon kokemuksista, koska niiden kautta oli mahdollista saada tietoa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden tilanteesta työelämässä hyväksikäytön jälkeen. Työnantajilla voi olla korkea kynnys palkata ulkomaalaisia työperäisen hyväksikäytön uhreja esimerkiksi kielitaidon tai monimutkaisten oleskelulupatilanteiden vuoksi, joten HOK-Elannon laajempi vakavan työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan uhrien rekrytointi oli erityisesti Suomen mittakaavassa poikkeuksellista ja mielenkiintoista.

Haastattelin tätä tutkielmaa varten seitsemää HOK-Elannon ravintolaesihenkilöä, joiden toimipisteisiin oli rekrytoitu hyväksikäyttöä kokeneita työntekijöitä. Tutkielman tavoitteena oli hahmottaa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisen erityispiirteitä ravintola-alalla sekä muodostaa niistä aineistolähtöinen malli käytännön esihenkilötyön tueksi. Tutkielman lähestymistapavaksi valikoituivat laadullinen tapaustutkimus ja aineistolähtöinen grounded theory -metodologia, koska aikaisempaa tutkimusta työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden rekrytoinnista oli tarjolla niukasti. Grounded theory -metodologiassa aiemman tutkimuksen merkitys on melko pieni ja analyysi toteutetaan aineistolähtöisesti. (Holopainen ym. 2020, 239; Stenlund 2020, 20–21.) Vaikka tutkielman näkökulma on aineistolähtöinen, olen tulkinnut tutkimustuloksia myös toimijuustutkimuksen, erityisesti sosiologi Margaret Archerin kriittiseen realismiin pohjautuvan toimijuuskäsitteen sekä psykologi Albert Banduran sosiokognitiivisen toimijuusteorian valossa. Olen myös tarkastellut työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen toimijuutta uudessa työssä suhteessa Minna Viuhkon teoriaan ihmiskaupan uhrin rajoitetusta toimijuudesta. Lisäksi olen hyödyntänyt analyysissä jaetun toimijuuden keskustelua, joka nojautuu pitkälti Banduran toimijuusteoriaan.

Olen taustoittanut tutkielmaa luvuissa 1 ja 2, joissa käsittelen tiiviisti työperäistä hyväksikäyttöä sekä toimijuuskäsitettä. Tämän jälkeen esittelen tutkimuskysymykset, tutkielman metodologiset valinnat ja tutkimusprosessin. Luvussa 6 esittelen grounded theory -menetelmällä analysoidut tutkimustulokset sekä aineistolähtöisen mallin työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisesta. Lopuksi vedän luvussa 7 tutkimustuloksia yhteen.

2 TYÖPERÄISEN HYVÄSİKÄYTÖN UHRIT

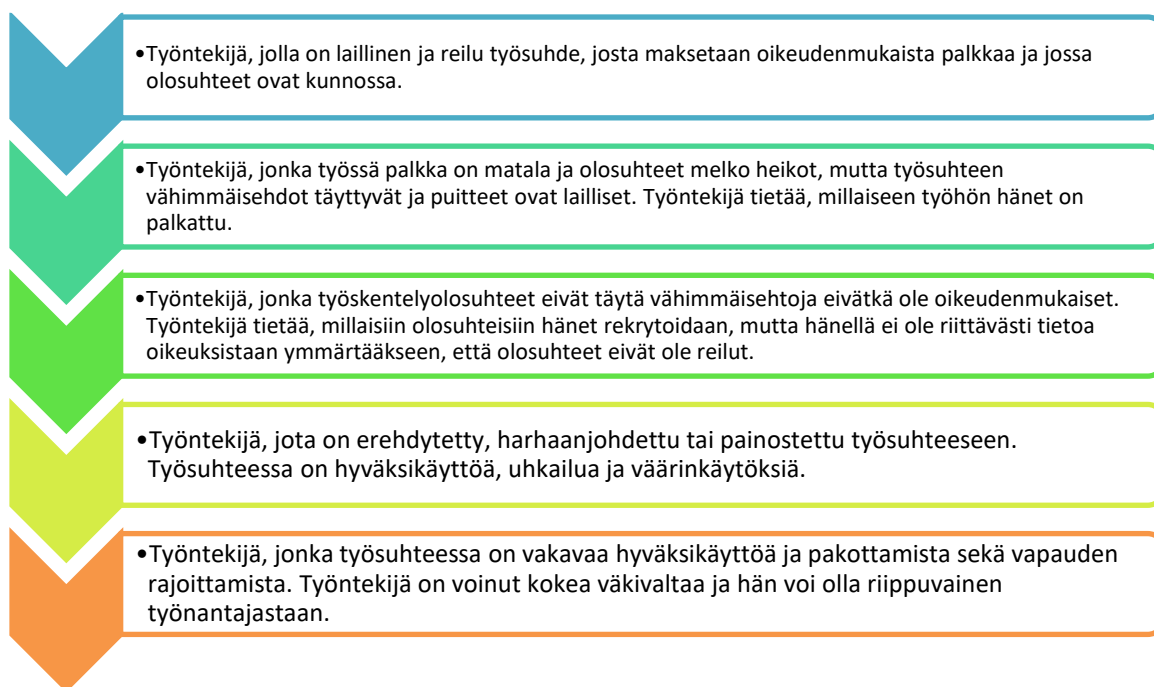
Ravintola-alalla työskentelee yhä enemmän työntekijöitä, jotka ovat kohdanneet työelämässä jonkinasteista hyväksikäyttöä. Vakavalle hyväksikäytölle ovat erityisen alttiina ulkomaalaistaustaiset työntekijät. Tätä tutkielmaa varten haastateltujen esihenkilöiden työyhteisöihin on rekrytoitu vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneita työntekijöitä. Tässä luvussa teen tutkielman taustaksi katsauksen työperäiseen hyväksikäyttöön ja sen ilmenemiseen erityisesti ravintola-alalla Suomessa. Tarkastelen luvussa lyhyesti työperäisen hyväksikäytön ilmenemistä ja riskitekijöitä sekä uhrien tilannetta hyväksikäytön jälkeen.

2.1 Työperäinen hyväksikäyttö Suomessa

Työperäisen hyväksikäytön kirjo on laaja. Se on lievimmissä tapauksissa esimerkiksi yksittäisiä maksamattomia palkkoja, ylipitkiä työpäiviä tai vapaapäivien epäämistä (Jokinen & Ollus 2019, 8; Rikosuhripäivystys 2022). Vakavimmillaan työperäisessä hyväksikäytössä on kyse pakkotyöstä, jossa uhrilla ei ole rangaistuksen uhan vuoksi mahdollisuutta kieltäytyä työstä. Suomessa pakkotyön kaltainen vakavin työperäinen hyväksikäyttö on kriminalisoitu ihmiskauppana. (Jokinen & Ollus 2019, 8.) Työperäistä hyväksikäyttöä ilmenee Suomessa kaikissa muodoissaan eri vakavuusasteisina (Jenu 2022, 2; Jokinen & Ollus 2014, 7). Vakava hyväksikäyttö on tyypillisesti yksittäisen tapahtuman sijaan pitkä prosessi, joka sisältää erilaisia vaiheita (Viuhko 2019, 89–90).

Rikoslaisissa työperäiseen hyväksikäyttöön liittyy erilaisia rikosnimikkeitä, kuten työsyryntä (RL 47 3 §), työnvälitysrikos (RL 47 6 §), luvattoman ulkomaisen työvoiman käyttö (RL 47 6(a) §), kiskonta (RL 36 6 §), törkeä kiskonta (RL 36 7 §), kiskonnantapainen työsyryntä (RL 47 3(a) §), ihmiskauppa (RL 25 3 §) ja törkeä ihmiskauppa (RL

3(a) §). Rikosten välinen rajanveto on usein haastavaa ja hyväksikäyttöön voi sisältyä useita eri nimikkeitä (Viuhko 2019, 92). Työperäistä hyväksikäyttöä koskevista rikosnimikkeistä ihmiskauppa on vapautteen kohdistuva rikos ja muut työperäistä hyväksikäyttöä koskevat nimikkeet joko työrikoksia tai petosta ja muuta epärehellisyyttä koskevia (Luoto ym. 2023, 23; Rikoslaki 39/1889). Mikäli työperäiseen hyväksikäyttöön liittyy esimerkiksi työntekijän työnantajasta riippuvaisen aseman tai muun haa-voittuvuuden hyödyntämistä hyväksikäyttötarkoituksessa sekä vapauden rajoittamisen elementtejä, voi ihmiskaupparikoksen tunnusmerkistö täytyä. Ilman työntekijän heikomman aseman hyödyntämistä ja vapauden rajoittamisen elementtiä kyseessä voi olla kiskonnantapainen työsyrrjintä, joka itsessäänkin on vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä. (Rikoslaki 39/1889; Rikosuhripäivystys 2022.) Alla olevassa kuviossa (Lietonen & Ollus 2018, 8) kuvataan työperäisen hyväksikäytön jatkumo ihmisarvoisesta työstä ihmiskauppaan. Tässä tutkielmassa työperäisen hyväksikäytön uhrilla tarkoitetaan hyväksikäytön vakavimpien, esimerkiksi erehdyttämistä ja pakottamista sisältävien muotojen uhreja.



KUVIO 1 Työperäisen hyväksikäytön jatkumo ihmisarvoisesta työstä ihmiskauppaan (Lietonen & Ollus 2018, 8)

Työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan laajuutta Suomessa ei voida täysin tietää, koska erityisesti ihmiskauppa hyväksikäytön vakavimpana muotona on piiloriikollisuutta ja tulee heikosti ilmi. Työperäisen ihmiskaupan riskialoja ovat erityisesti palvelualat, kuten ravintola- ja siivousalat sekä rakennusala, maatalousala, autope-sulat, parturit ja kynsistudiot. (Lietonen & Ollus 2018, 5; Roth & Luhtasaari 2021, 18.)

Erityisen riskialttiita ovat pitkät alihankintaketjutukset, jotka heikentävät toiminnan läpinäkyvyyttä ja mahdollistavat esimerkiksi laittoman ja työnteke-oikeudettoman työvoiman käyttöä sekä eriasteista hyväksikäyttöä ilman merkittävää kiinnijäämisen uhkaa (Lietonen & Ollus 2018, 9).

Työperäisen hyväksikäytön heikko ilmitulo johtuu useista syistä. Vakavimmissa tapauksissa uhreja usein uhkaillaan ja painostetaan vaikenemaan hyväksikäytöstä ja joissakin tapauksissa he eivät myöskään itse tiedosta olevansa hyväksikäytettyjä. Uhreilla voi myös olla pelkoja viranomaisia kohtaan sekä syyllisyyttä ja häpeää tilanteeseen joutumisestaan. (Roth & Luhtasaari 2021, 20.) Uhrien tunnistamista heikentää lisäksi se, että erityisesti vakavimpaan hyväksikäyttöön, ihmiskauppaan, liittyy paljon yksinkertaistettuja ja vääristyneitä käsityksiä, eikä ilmiön ja uhrien moninaisuutta aina tunnisteta (Viuhko 2013, 385–386, 400; Viuhko 2019, 90). Työperäisen hyväksikäytön uhrit pelkäävät tilanteesta kertomista usein myös siksi, että heidän oleskelulupansa saattaa olla riippuvainen hyväksikäyttävästä työsuhteesta (Roth & Luhtasaari 2021, 31). Tuoreehkon lakimuutoksen myötä hyväksikäytetty työntekijä voi nykyisin saada jatko-oleskeluluvan työnantajan moitittavan menettelyn vuoksi, mikäli hänen oleskelulupansa on ollut juuri kyseistä työsuhdetta varten myönnetty. Tällä on pyritty edistämään hyväksikäytön ilmituloa. (Laki ulkomaalaislain muuttamisesta 554/2021.)

Lainsäädännön ja ihmiskaupan vastaisten toimien kehittyminen ovat edistäneet ihmiskaupan ja hyväksikäytön tunnistamista sekä viranomaisten tietoisuutta ilmiöstä 2000-luvulla, ja uhreja tunnustetaan nykyisin vuosi vuodelta enemmän. Resurssit hyväksikäytön torjumiseen ja valvontaan ovat silti edelleen heikot. (Jenu 2022, 12–13; Jokinen & Ollus 2014, 8; Roth & Luhtasaari 2021, 35.) Suomessa on vain vähän ulkomaisen työvoiman valvontaa tekeviä työsuojelutarkastajia, eikä muilla viranomaisilla juuri ole resursseja etsivään ja tunnistavaan työhön. Työsuojelun toimintaa vakavan hyväksikäytön ja ihmiskaupan tunnistamisessa hidastaa resurssipulan lisäksi esimerkiksi se, ettei heillä ole riittävän laajaa pääsyä ulkomaalaisrekisteriin, mikä helpottaisi ulkomaisen työvoiman valvontaa. (Jokinen ym. 2011, 194; Roth & Luhtasaari 2021, 22.)

2.2 Työperäinen hyväksikäyttö ravintola-alalla

Palvelualat ovat keskeisimpiä aloja, joissa työperäistä hyväksikäyttöä Suomessa eri ilmenemismuodoissaan esiintyy (Jokinen ym. 2011, 192; Jokinen & Ollus 2014, 7). Myös vakavinta hyväksikäyttöä, ihmiskauppaa, on tunnustettu Suomessa viime vuosina erityisesti juuri palvelualoilla (Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä 2022). Tämän taustalla on erilaisia rakenteellisia syitä. Suomessa on vuodesta 2006 lähtien pyritty hallitusohjelmissa lisäämään erityisesti kouluttautuneiden ja ammattitaitoisten

ulkomaalaisten työntekijöiden työperäistä maahanmuuttoa. Tilastot osoittavat kuitenkin merkittävän osan työperäisestä maahanmuutosta kohdistuvan palvelualojen, kuten siivous- ja ravintola-alan tehtäviin, joissa ammatilliset vaatimukset ovat matalat. (Jokinen & Ollus 2014, 7.) Matalapalkkaisissa ja joustavissa tehtävissä on Suomessa pulaa työvoimasta ja niihin pääsee usein myös heikolla kielitaidolla ja matalalla koulutustasolla (Jokinen & Ollus 2019, 6). Kantaväestö välttelee usein matalapalkkaisia ja epävarmoja työsuhteita ja niissä työskenteleekin yhä useammin ulkomaalaisia (Jokinen & Ollus 2014, 7).

Työperäisten maahanmuuttajien lisäksi myös muin perustein, kuten perhesiteen tai kansainvälisen suojelun hakemisen vuoksi maahan tulleet työllistyvät usein ensimmäisenä palvelualoille (Jokinen & Ollus 2014, 22; Könönen 2013, 187, 195). Suuri osa Suomessa asuvista ulkomaalaisista työskentelee palvelualoilla prekaareissa ja pienipalkkaisissa tehtävissä. Suomessa on jo merkkejä työmarkkinoiden etnisestä eriytymisestä, erityisesti juuri palvelualoilla. Palvelualoilla työskentelevillä ulkomaalaisilla on usein käytännössä heikommat työskentelyolosuhteet ja työehdot kuin muilla. Tämä rakenteellinen suuntaus luo riskejä työperäiselle hyväksikäytölle ja ihmiskaupalle. (Jokinen & Ollus 2014, 7; Könönen 2013, 187, 195.)

Ravintola-alalla ilmenee muiden palvelualojen tapaan Suomessa paljon harmaata taloutta, työsuhteen vähimmäisehtojen rikkomista, pimeän työvoiman käyttöä sekä myös eriasteista työperäistä hyväksikäyttöä (Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä 2022; Jenu 2022, 12; Jokinen & Ollus 2014, 20; Könönen 2012, 201). Ravintola-ala onkin yksi keskeisimpiä työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan riskialoja (Jokinen & Ollus 2014, 20; Roth & Luhtasaari 2021, 18). Työperäistä hyväksikäyttöä ilmenee ravintola-alalla lievistä vähimmäisehtojen rikkomisista pakkotyön kaltaisiin olosuhteisiin ja ihmiskauppaan. Työsuojeluviranomaisten tarkastuksissa viime vuosina yli puolessa ravintoloista on havaittu puutteita työlainsäädännön noudattamisessa. Vakavimmissa hyväksikäyttötapauksissa uhriina on lähes poikkeuksetta ulkomaalaistaustainen työntekijä. (Jenu 2022, 12; Jokinen & Ollus 2014, 114, Lietonen & Ollus 2018, 5–6.)

Hyväksikäyttöön syyllistyneet voivat olla yksittäisiä henkilöitä, ryhmiä tai laajempia verkostoja. Toisin kuin usein ajatellaan, Suomessa järjestäytynyt rikollisuus on hyväksikäytön takana hyvin harvoin. Yleensä kyseessä on tilanne, jossa esimerkiksi yksittäinen yrittäjä pyrkii hyödyntämään työntekijän haavoittuvuuksia taloudellinen etu mielessään. Tekijä on usein uhrin tuttava tai sukulainen. (Viuhko 2013, 387; Viuhko 2019, 90.) Työperäiseen hyväksikäyttöön syyllistyvät niin kantasuomalaiset kuin ulkomaalaistaustaiset työnantajat. Esimerkiksi luonnonmarja- ja maatalousaloilla ilmi tulleissa ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttötapauksissa hyväksikäyttäjät ovat yleensä olleet syntyperäisiä suomalaisia. Ravintola-alalla vakavaa työperäistä

hyväksikäyttöä ja ihmiskauppaa on havaittu sen sijaan pääsääntöisesti etnisissä ravintoloissa. Harmaa talous ja työperäinen hyväksikäyttö ravintola-alalla on Jokisen ja Olluksen (2019, 27) mukaan erityisen tyypillistä etnisille ravintoloille.

Tunnetuimpia esimerkkejä etnisissä ravintoloissa tapahtuvasta hyväksikäytöstä on todennäköisesti useissa nepalilaisravintoloissa tunnistettu hyväksikäyttö ja ihmiskauppa, jota toimittaja Paavo Teittinen kuvasi laajassa artikkelissaan Helsingin Sanomissa 30.3.2019. Artikkelissaan (2019) Teittinen toi useiden haastattelujen ja viranomaisasiakirjojen avulla esiin kyseisten ravintoloiden liiketoimintamallia ja niissä ilmenevää työperäistä hyväksikäyttöä. Toiminta on malliesimerkki useiden hyväksikäyttävien yritysten kartellimaisesta liiketoimintamallista, johon liittyy usein lähtömaahan ulottuvia työnvälitysketjuja ja monenlaista talousrikollisuutta. Usein kyseiset työnantajat ovat itse hyvin perillä työlainsäädännöstä ja toimialaansa ohjaavasta sääntelystä, mutta rekrytoivat tarkoituksellisesti henkilöitä, jotka ovat täysin tietämättömiä oikeuksistaan. Työperäiseen hyväksikäyttöön kietoutuu näissä ravintoloissa usein harmaata taloutta, kuten veropetoksia ja kirjanpitorikoksia. (Ahvenainen 2022, 5; Jokinen & Ollus 2019, 7, 27; Roth & Luhtasaari 2021, 31.) Myös työntekijöitä voidaan painostaa osallistumaan talousrikoksiin. Työntekijöitä voidaan esimerkiksi pakottaa kuljettamaan suuria määriä käteisvaroja kotimaahansa, kuten myös Helsingin Sanomiin haastatellut nepalilaiskokit toivat esiin. (Jokinen & Ollus 2019, 30; Teittinen 2019.)

Ulkomaalaistaustaiset työntekijät ovat ravintola-alalla alttiita koko työperäisen hyväksikäytön kirjolle lievistä rikkomuksista ihmiskauppaan. Aluehallintoviraston työsuojeluviranomaiset ovat valvoneet lähes koko 2000-luvun ajan ulkomaalaisten työntekijöiden työsuhteiden vähimmäisehtoja, ja havainneet puutteita yli puolessa tarkastamistaan ravintoloista Suomessa. Heikoin asema on lähetetyillä työntekijöillä, jotka saavat hyvin harvoin työehtosopimuksen mukaista palkkaa ja jotka voivat olla täysin tietämättömiä oikeuksistaan työelämässä. (Jenu 2022, 12; Lietonen & Ollus 2018, 9.)

2.3 Työperäisen hyväksikäytön uhrit

Vakavan työperäisen hyväksikäytön uhriksi joutuneet ovat Suomessa yleensä poikkeuksetta ulkomaalaisia. Suomessa syntyneet tietävät pääsääntöisesti oikeutensa työelämässä, eikä heitä näin ollen kovinkaan helposti erehdytetä tai hyväksikäytetä työelämässä. Ulkomaalaiset, etenkin suoraan ulkomailta rekrytoidut, ovat suomalaisiin verrattuna huomattavasti tietämättömämpiä ja kaikin tavoin haavoittuvaisemmassa asemassa työelämässä. Monellakaan ei ole riittävästi tietoa työlainsäädännöstä tai työntekijän oikeuksista. Ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttöä ravintola-alalla mahdollistaa myös se, että palvelualoilla työskentelevillä ulkomaalaisilla on usein

heikko kielitaito, matala tai Suomessa hankalasti hyödynnettävä koulutus ja mahdollisesti myös heikko oleskelulupatilanne, jotka voivat heikentää henkilön työmarkkinatilannetta. Työnantajat ovat voineet myös antaa tarkoituksellisesti työlainsäädännöstä vääriä tietoja, mikä voi edistää työntekijän riippuvuutta työnantajasta ja altistaa häntä hyväksikäytölle. (Lietonen & Ollus 2018, 5; Roth & Luhtasaari 2021, 31.)

Ravintola-alalla hyväksikäytetyt työntekijät on rekrytoitu Suomeen usein ulkomailta joko erilaisten rekrytointiyritysten tai heidän omien sukulais- tai tuttavaverkostojensa kautta (Jokinen ym. 2011, 192). Hyväksikäyttävät työnantajat ovat usein kotoisin samalta alueelta kuin heidän hyväksikäyttämänsä työntekijät (Ahvenainen 2022, 5). Niin Suomessa oleva työnantaja kuin lähtömaassa olevat rekrytointivälirikadet voivat ottaa kohtuuttoman suuria työnvälitysmaksuja eli kynnysrahoja Suomeen tulevilta työntekijöiltä. Työntekijä saattaa olla jo maahan tullessaan pahasti velkaantunut, mikä hidastaa hyväksikäyttävistä työolosuhteista irtaantumista. Taloudellinen riippuvuus hyväksikäyttävästä työnantajasta on yleistä. (Jokinen ym. 2011, 192; Roth & Luhtasaari 2021, 31.)

Ulkomailta rekrytoitujen ohella myös Suomessa jo asuvat, mutta työmarkkinoilla heikossa asemassa olevat ulkomaalaiset, kuten turvapaikanhakijat ja eri syistä työnteko-oikeudettomat, ovat erityisen alttiita työperäiselle hyväksikäytölle (Könönen 2012, 201, Lietonen & Ollus 2018, 6). Ihmiskaupan ja muun hyväksikäytön uhrien kertomuksista on käynyt Suomessa ilmi, että hyväksikäyttäjät valikoivat niin ulkomailta kuin Suomesta rekrytoitaviksi sellaisia työntekijöitä, joilla on jokin hyödynnettävä haavoittuvuus, kuten tietämättömyys työntekijän oikeuksista (Roth & Luhtasaari 2021, 31). Suomeen ulkomailta rekrytoituille, hyväksikäytetyille työntekijöille on usein annettu virheellistä tietoa ja olemattomia lupauksia työskentelyolosuhteista ja mahdollisuuksista Suomessa. Heitä on voitu painostaa tai erehdyttää, ja he ovat usein riippuvaisia työnantajasta esimerkiksi siksi, etteivät osaa kieltä tai tiedä mitään yhteiskunnasta tai työelämästä. (Lietonen & Ollus 2018, 5).

Vakavimmissa hyväksikäyttötapauksissa uhrilla ei ole omia henkilöllisyystodistuksiaan tai rahaa käytössään, vaan työnantaja kontrolloi kaikkia hänen tekemisiään (Jokinen ym. 2011, 182). Työnantaja voi pitää työntekijää määräysvallassaan esimerkiksi uhkailemalla oleskeluluvan peruuttamisella, väkivallalla tai perheen vahingoittamisella (Jenu 2022, 12; Jokinen ym. 2011, 193). Näissä tilanteissa hyväksikäytön katkeaminen edellyttää usein ulkopuolista interventiota, mutta uhrin voivat myös erilaisten ärsykkeiden seurauksena saada repäistyä itsensä irti (Viuhko 2013, 400). Viuhkon (2013, 400) tutkimuksen mukaan hyväksikäytön uhri saattaa voimaantua lähtemään hyväksikäyttävistä olosuhteista esimerkiksi äärimmäisen tilanteen, kuten pahoinpitelyn seurauksena.

Uhrien arkea ja elämää tai vakavan työperäisen hyväksikäytön ja ihmiskaupan uhriksi joutumisen pitkän tähtäimen seurauksia ei ole Suomessa laajasti tutkittu. Tietoa uhrien tilanteesta on kerätty kuitenkin esimerkiksi asiantuntijakuulemisissa yhdenvertaisuusvaltuutetun ja Euroopan kriminaalipolitiikan instituutin (HEUNI) valtioneuvostolle toteuttamaan selvitykseen ihmiskaupan uhrien auttamista koskevan lainsäädännön toimivuudesta (Koskenoja ym. 2018) sekä tuoreinta hallituksen ihmiskaupan vastaista toimintaohjelmaa (Roth & Luhtasaari 2021) laatiessa. Jälkimmäiseen on kuultu myös itse uhreja, joista suurin osa oli joutunut juuri työperäisen hyväksikäytön uhreiksi (Roth & Luhtasaari 2021, 30). Ihmiskaupan ja muun vakavan hyväksikäytön uhreilla on näiden selvitysten perusteella Suomessa hyväksikäytöstä vapautumisensa jälkeen usein haastavia elämäntilanteita ja korostunut avun tarve. Heillä ei useinkaan ole turvallisia verkostoja, ja he jäävät usein haasteidensa kanssa yksin. Myös uuden työpaikan, etenkin turvallisen ja reilun, löytäminen voi olla haastavaa. (Koskenoja ym. 2018, 71–73; Roth & Luhtasaari 2021, 36.)

2.4 Työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden työllistyminen

Työperäisen hyväksikäytön uhreilla on yleensä kova halu työllistyä uudelleen ja elättää itsensä ja perheensä. Hyväksikäytöstä vapautumisen jälkeen kotimaahan palaaminen velkaantuneena ja tyhjin käsin ei ole useinkaan vaihtoehto, vaan moni tarttuu ennemmin mihin tahansa saatavilla olevaan mahdollisuuteen elättääkseen itsensä ja perheensä lähtömaassa. (Viuhko 2013, 394–395.) Työperäisen hyväksikäytön uhriksi joutuneilla voi olla kuitenkin erilaisia työllistymisen haasteita, kuten kielitaidon ja osaamisen puutetta tai olematon tietous työntekijän oikeuksista ja suomalaisesta työelämästä. Tiedon puute voi myös altistaa heitä hyväksikäytön uusiutumiselle. (Koskenoja ym. 2018, 72, 119–120; Roth & Luhtasaari 2021, 31; Viuhko 2019, 395.)

Vakavaa hyväksikäyttöä kokeneiden ulkomaalaistaustaisten tilanne työmarkkinoilla vaihtelee yksilöllisesti. Myös heidän osaamisensa ja ammattitaitonsa vaihtelee korkeakoulutetuista luku- ja kirjoitustaidottomiin. (Koskenoja ym. 2018, 119.) Koskenojan ym. (2018, 119) mukaan on viitteitä siitä, että työperäisesti hyväksikäytetyt ulkomaalaiset saattavat työllistyä ja kotoutua hyväksikäytön jälkeen helpommin kuin seksuaaliseen hyväksikäyttöön liittyvän ihmiskaupan uhrit. Syynä tähän voi olla esimerkiksi se, että työperäisen hyväksikäytön uhrit ovat olleet hankalasta tilanteestaan huolimatta silti työelämässä ja jollain tapaa kiinni yhteiskunnassa, ja heillä on voinut olla hyväksikäytöstä huolimatta jonkin verran enemmän itsenäisiä toimintamahdollisuuksia (emt.). Myös työperäisesti hyväksikäytetyillä on silti usein hyväksikäytön jälkeen työllistymiseen liittyviä yksilöllisiä ja rakenteellisia haasteita (Koskenoja ym. 2018, 71–72).

Työperäisen hyväksikäytön uhrien työllistymisen haasteet liittyvät usein esimerkiksi oleskelulupiin ja toimintakykyyn. Työperäisen ihmiskaupan uhreilla on usein esimerkiksi monimutkaisia oleskeluoikeuteen liittyviä tilanteita, etenkin mikäli he ovat tulleet Suomeen hyväksikäyttävään työsuhteeseen perustuvalla oleskeluluvalla. Hyväksikäytöstä irtautuminen voi mutkistaa oleskelulupatilannetta ja vie usein siltä perusteen. (Koskenoja ym. 2018, 119.) Ulkomaalaislakiin (301/2004) vuonna 2021 tullut lisäys työnantajan moitittavan menettelyn perusteella myönnettävästä jatkoluovasta mahdollistaa irtautumisen hyväksikäytöstä entistä helpommin ja antaa vuodeksi aikaa uuden työn löytämiselle. Työnantajilla voi olla kuitenkin suuri kynns rekrytoida henkilö, jonka oleskeluoikeus on lyhytaikainen ja sen jatko epävarma (Koskenoja ym. 2018, 120).

Ihmiskaupparikoksen tai muun vakavan työperäisen hyväksikäytön uhriksi joutumisella voi olla myös terveydelle ja toimintakyvyllä pitkäkestoisia vaikutuksia, jotka voivat rajoittaa myös työllistymismahdollisuuksia. Merkittävin ja yleisin vakavan hyväksikäytön seuraus on heikentynyt psyykinen terveys. Vakavaan hyväksikäyttöön voi liittyä esimerkiksi työnantajan kanssa asumiseen pakottamista, muista ihmisistä eristämistä, rahattomuutta sekä passin ja puhelimen pois ottamista, mitkä altistavat kokonaisvaltaiselle riippuvuudelle työnantajasta (Viuhko 2013, 399). Vapauden menettäminen, riisto ja avuttomuus voivat aiheuttaa uhrille vakavia psyykkisiä traumoja (Cox 2018, 33–34; Loomba 2017, 375; Shigekane 2007, 117–118). Vakavimpiin työperäisen hyväksikäytön tapauksiin voi liittyä myös väkivaltaa sekä työturvallisuuden laiminlyöntiä, jotka voivat aiheuttaa lisäksi fyysisiä vammoja. Uhrien olosuhteet voivat olla muutenkin heikot, eikä heillä ole välttämättä puitteita ylläpitää terveyttä ja hygieniaa tai saada riittävää lepoa. (Loomba 2017, 376; Oram ym. 2016, 1074; Shigekane 2007, 118.) Suomessa asuvat ihmiskaupan ja muun vakavan hyväksikäytön uhreiksi joutuneet ovat kertoneet kärsineensä hyväksikäytön jälkeen pitkään erilaisista haasteista, kuten pelkotiloista ja vaikeuksista luottaa ihmisiin (Roth & Luhtasaari 2021, 32). Nämä haasteet voivat näyttäytyä myös työelämässä hyväksikäyttöä kokeneen työllistyessä uuteen työhön.

3 TOIMIJUUS

Tutkielmani aineistolähtöisen grounded theory -analyysin ydinkategoriaksi muotoutui toimijuuskäsite, joten tarkastelen tässä luvussa tutkielman teoreettiseksi viitekehyyksi lyhyesti relevantteja toimijuusnäkökulmia. Pohjustan luvussa sitä, millä tavoin toimijuus kiinnittyy hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisen tarkasteluun.

3.1 Näkökulmia toimijuuteen

Toimijuus on monitulkintainen käsite ja sitä voidaan tarkastella moni tavoin kontekstista, tieteenalasta tai kulttuurista riippuen. Toimijuuskäsitettä käytetään eri tavoin ja eri tarkoituksiin, ja siihen kohdistuu vaihtelevia oletuksia eri yhteyksissä. Toimijuuteen nähdään yleisesti sisältyvän esimerkiksi aktiivisuutta, osallisuutta, päätöksentekoa sekä vaikutusmahdollisuuksia. (Hokkanen 2012, 12; Niiranen & Nokelainen 2020, 4-5; Vähäsantanen 2014, 30; Åkerblad & Haapakoski 2020, 223.) Yhteiskuntatieteissä toimijuuskeskustelua on käyty pitkälti siitä, miten diskurssit, valta ja rakenteet toimivat yksilön toimijuutta mahdollistavina tai rajoittavina tekijöinä. Kohtalainen yksimielisyys vallitsee siitä, että erilaiset rakenteelliset tekijät, kuten taloudellinen ja sosiaalinen asema tai sukupuoli, vaikuttavat vaihtelevalla voimakkuudella yksilön toimijuuteen. Toimijuuskeskustelun ytimessä onkin kysymys yksilön ja rakenteiden suhteesta. (Eteläpelto ym. 2014, 204; Vanhalakka-Ruoho 2014, 193)

Tässä tutkielmassa viitataan toimijuudella erityisesti sosiologi Margaret Archerin määritelmään toimijuudesta tavoitteellisena ja tarkoituksellisena toimintana, johon sisältyy yksilön jatkuva, persoonallista identiteettiä rakentava sisäinen puhe ja reflektio. Identiteetin käsite on Archerin teoriassa keskeinen, ja hän jakaa sen sosiaaliseen sekä keholliseen. Archer näkee olosuhteet ja muut rakenteet keskeisinä yksilön toimijuutta

rajaavina ja mahdollistavina tekijöinä. (Eteläpelto ym. 2014, 204–205; Lähteenmaa 2011, 50; Piironen 2013, 115, 128.) Archerin teoria pohjautuu kriittiseen realismiin, jonka keskiössä on juuri toimijan ja rakenteiden välisen suhteen tarkastelu. Archer pitää ehdottoman tärkeänä toimijan ja rakenteiden erillisyyden ja autonomisuuden ymmärrystä. (Piironen 2013, 41; Tapola-Haapala 2011, 19–20.)

Kiinnostuin tutkielman analyysiä tehdessäni myös psykologi Albert Banduran sosiokognitiivisesta teoriasta, jossa hän korostaa toiminnan tarkoituksellisuutta, itseohjautuvuutta sekä yksilön sisäistä kokemusta minäpystyvyydestään (Vanhalakka-Ruoho 2014, 193, 195). Bandura (2001, 4) näkee yksilön olevan ennen kaikkea tekijä ja toimija, ei vain kokemusten kokija. Ihmismieli on luova, eteenpäin menevä ja reflektiivinen, ei vain reaktiivinen. Yksilön toimijuuteen liittyy valmius arvioida ja suunnata omaa toimintaansa arvojen, sisäisen motivaation ja henkilökohtaisten standardien mukaisesti. (Bandura 2001, 4.) Bandura näkee yksilön kokemuksen minäpystyvyydestään määrittävän hänen toimijuuttaan joko sitä edistävänä tai rajaavana (Bandura 2001, 6–10; Vanhalakka-Ruoho 2014, 194).

Banduran (2001, 6–13) toimijuusteorian ydinpiirteitä ovat intentionaalisuus, ennakointi, itseohjautuvuus ja reflektiivisyys. Toimijuus viittaa hänen mukaansa nimenomaan tarkoituksellisesti toteutettuun toimintaan ja valintoihin, joiden taustalla on pyrkimys toiminnan kautta saavutettavaan lopputulokseen. Toimijuudella on myös tulevaisuusorientoitunut ja ennakoiva luonne. Ennakoimalla tulevaa yksilö motivoi itsensä suuntaamaan toimintaansa haluttua tulosta kohti. (Bandura 2001, 6–7; Vanhalakka-Ruoho 2014, 195–196.) Itseohjautuvuudella Bandura (2001, 8) viittaa esimerkiksi siihen, että toimijan tulee olla suunnittelevan ja ennakoivan lisäksi myös motivoiva ja itsesäätelävä. Intentio ja toimintasuunnitelma eivät riitä, vaan toimijan on myös kyettävä arvioimaan, toimeenpanemaan ja säätelemään toteutusta (emt.). Toimijuus edellyttää Banduran (2001, 10) mukaan myös reflektiivisyyttä, joka viittaa muun muassa yksilön tietoisuuteen omista merkityksenannoistaan sekä kykyä arvioida ajatuksiaan, motiivejaan ja toimiaan. Tarkastelen analyysiluvussa (luku 6) erityisesti esihenkilön toimijuutta Banduran määritelmän kautta. Olen lisäksi kiinnostunut siitä, millaisena työperäisen hyväksikäytön uhrien toimijuus esihenkilöiden puheessa ilmenee.

3.2 Työperäisen hyväksikäytön uhrin toimijuus

Toimijuuskäsite antaa kehyyksen tunnistaa ja tunnustaa yksilön kokemuksia huomioiden samalla myös niiden taustalla vaikuttavat rakenteet (Åkerblad 2014, 44; McNay 2004, 176). Näen rakenteiden merkityksen erityisen keskeisenä työperäisen hyväksikäytön uhrien toimijuuden tarkastelussa. Työelämän toimijuuteen liittyy tiiviisti valta,

joka rajoittaa tai mahdollistaa toimijuutta työpaikalla (Eteläpelto ym. 2014, 204; Niiranen & Nokelainen 2020, 4–5). Vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyy olennaisesti uhrien toimijuuden ja vapauden rajoittaminen. Erityisesti vakavissa hyväksikäytön muodoissa uhreihin kohdistuu monenlaista riistoa ja kontrollia, jotka rajoittavat uhrien toimijuutta monin tavoin. (Viuhko 2019, 82.)

Vallan ja kontrollin muodot ovat Suomessa tunnistetuissa vakavissa työperäisissä hyväksikäyttötapauksissa olleet pääsääntöisesti henkisiä, kuten uhkailua, pelottelua tai kiristämistä. Uhreja kontrolloidaan tai rajoitetaan fyysisesti melko harvoin, mutta siitä huolimatta liikkumatila ja toimijuus hyväksikäyttävissä olosuhteissa on hyvin vähäistä. (Viuhko 2013, 393–399; Viuhko 2019, 82–88.) Vaikka uhreilla voi olla näennäinen mahdollisuus kävellä ulos tilanteesta, ovat he usein monin tavoin alisteisessa suhteessa työnantajaan, ja työnantaja hyväksikäyttää tätä vinoutunutta asetelmaa. Näissä ahtaissa rakenteissa hyväksikäytön uhrit toteuttavat toimijuuttaan niissä rajoissa, joissa se on mahdollista. (Viuhko 2019, 76.) Viuhko (emt.) kuvaa tätä *rajoitetuksi toimijuudeksi*. Tässä tutkielmassa olen kiinnostunut siitä, millaisena työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden toimijuus ja sen tukeminen näyttäytyvät esihenkilölle.

3.3 Toimijuus ja esihenkilötyö

Työelämän toimijuuden tarkastelussa on Eteläpellon ym. (2014, 211) mukaan suunnattava katse rakenteisiin, kuten valtasuhteisiin, vuorovaikutustapoihin ja muihin sosiaalisiin ja materiaalsiin olosuhteisiin. Työelämä on ollut jo pitkään keskellä rakenteellista murrosta, jonka suuria muutoksia ovat erityisesti globalisaatio ja digitalisaatio. Meneillään oleva työelämän murros koskettaa niin työntekijää kuin esihenkilöä. Työelämä on yhä vaativampaa ja nopeatempoisempaa. (Fredriksson & Saarivirta 2015, 8; Kangas 2021, 278.) Työelämän vaatimusten kasvaessa lähes kaikilla aloilla työntekijöiltä edellytetään osaamisen ylläpitämistä ja kehittämistä. Työntekijöiltä vaaditaan muuntuvissa toimintaympäristöissä myös omien asenteiden ja näkökulmien tarkastelua ja ravistelua. (Fredriksson & Saarivirta 2015, 8–9.) Tämä edellyttää ammatillisen toimijuuden tarkastelua ja kehittämistä (Eteläpelto ym. 2014, 202; Niiranen & Nokelainen 2020, 5).

Työntekijään kohdistuvat työelämän lisääntyneet vaatimukset haastavat myös esihenkilöitä, joiden roolina työyhteisössä on mahdollistaa ja edistää työntekijöiden yksilöllistä kehittymistä. Esihenkilön merkitys työntekijän kehittymismahdollisuuksille ja työmotivaatiolle sekä työyhteisön toiminnalle on perustavanlaatuinen. Työelämän muuttuessa ja esihenkilöihin kohdistuvien odotusten lisääntyessä esihenkilötyö

on keskellä siirtymää autoritaarisesta demokraattiseen, osallistavaan sekä yhteisöllisyyttä ja luottamusta korostavaan suuntaan (Fredriksson & Saarivirta 2015, 7–10). Nämä esihenkilötyön uudet piirteet ilmenivät myös tämän tutkielman aineistossa.

Esihenkilötyön ytimessä on esihenkilön ja työntekijän välinen suhde, joka ei synny eikä toimi tyhjiössä, vaan siihen vaikuttavat kulloisetkin olosuhteet ja toimintaympäristöt (Kangas 2021, 278). Esihenkilön ja työntekijän suhde nähtiin aiemmin suhteellisen yksisuuntaisena johtajan määräysvaltana, johon alainen passiivisesti alistuu. Nykyisin esihenkilön ja työntekijän suhde on yhä neuvotellumpi ja vuorovaikutuksellisempi. (Fredriksson & Saarivirta 2015, 11.) Sekä esihenkilön että työntekijän toimijuus voidaan siis nähdä nykyään aiempaa moniulotteisempänä ja vapaammin rakentuvana. Työelämässä esihenkilön yhtenä tehtävänä on luoda ja ylläpitää niitä rakenteita, joissa työntekijän toimijuus mahdollistuu. Esihenkilötyön uudet piirteet myös mahdollistavat työpaikoilla jaettua toimijuutta.

3.4 Jaettu toimijuus

Individualistisessa yhteiskunnassa toimijana pidetään usein yksilöä, ja myös toimijuuskeskustelussa on yksilön toimijuus usein keskiössä. Harva kuitenkaan elää elämänsä muista erillisenä, vaan toimijana saattaa myös olla ryhmä tai laajempi yhteisö. Jatkuvasti muuttuva ja epävarma maailma luo yksilön toimijuudelle vaativat olosuhteet, eikä yksittäinen henkilö pysty aina itse hallitsemaan elämänsä määritteleviä olosuhteita ja rakenteita. Näissä olosuhteissa tarvitaan jaettua toimijuutta. (Bandura 2001, 11, 13; Chang ym. 2010, 1301; Hokkanen 2012, 121.) Monet yksilölle välttämättömät asiat ovat saavutettavissa vain yhteistoiminnalla ja edellyttävät yhteistä koordinaatiota sekä kollektiivista toimijuutta. Pyrkimys yhteisiin tavoitteisiin yhteistoiminnan kautta onkin hyvin oleellinen osa ihmiselämää. (Bandura 2001, 13; Bratman 2022, 391.)

Bandura (2001, 13–14) jakaa sosiokognitiivisessa teoriassaan inhimillisen toimijuuden henkilökohtaisen (*personal agency*) lisäksi myös välilliseen (*proxy agency*) ja yhteisölliseen (*collective agency*) toimijuuteen. Välillistä toimijuutta (*proxy agency*) haetaan silloin, kun yksilö ei kykene itse saavuttamaan haluamaansa tai tarvitsemaansa esimerkiksi resurssien, ajan tai osaamisen puutteen vuoksi. Välillisessä toimijuudessa tavoitteeseen pyritään esimerkiksi toisen, kyseisissä olosuhteissa osaavamman henkilön kautta. (Bandura 2001, 13.) Yhteisöllinen toimijuus (*collective agency*) on yhdessä toimimista haluttua päämäärää kohti. Yhteisöllisen toimijuuden välttämätön edellytys on usko siihen, että toimijat saavuttavat tavoitteensa nimenomaan yhteisillä voimavaroilla (emt., 14). Sosiokognitiivisessa teoriassa kuvatuilla välillisellä ja yhteisöllisellä toimijuudella on teoreettisia yhteyksiä jaetun toimijuuden käsitteeseen. Jaettu toimi-

juus määritellään eri yhteyksissä hieman eri tavoin, mutta useimmiten sen tarkastelussa tukeudutaan juuri edellä mainittuun Banduran teoriaan. (Väyrynen & Lindh 2013, 407–408; Åkerblad & Haapakoski 2020, 222.)

Jaetun toimijuuden lähtökohtana on yhteinen näkemys tilanteesta sekä siitä, että haluttu tavoite saavutetaan juuri yhdessä toimimalla. Jaetun toimijuuden luoma interaktiivinen yhteisvaikutus on merkittävämpi kuin kunkin yksilön toimijuus yhteensä, eli suurempi kuin osiensa summa. (Bratman 2022, 394; Hokkanen 2012, 121–122.) Jaettua toimijuutta ei ole puolesta tekeminen, hallitseva johtaminen tai osallistumaton vierestä seuraaminen (Chang ym. 2009, 1295). Sen ytimessä on vastavuoroinen kommunikaatio, suunnittelu, päätöksenteko ja vastuunjako sekä sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin. Jaettuun toimijuuteen liittyy keskeisesti myös kuulluksi tuleminen, arvostaminen ja tukeminen. (Bratman 2022, 394; Järvikoski ym. 2013; Åkerblad & Haapakoski 2020, 220.) Jaetun toimijuuden ydinpiirteet risteävät monin tavoin esihenkilöityön uusien piirteiden (mm. Fredriksson & Saarivirta 2015, 7–8) kanssa. Myöhemmin tämän tutkielman analyysin päätteeksi tarkastelenkin sitä, miten hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilöityössä ja työyhteisössä voidaan edetä kohti jaettua toimijuutta.

4 TUTKIMUSKYSYMYKSET

Vakava työperäinen hyväksikäyttö on Suomessa yleistä ja sitä tunnustetaan vuosittain yhä enemmän (esim. Viuhko 2019, 87). Vakavimmissa tapauksissa uhrin ovat lähes poikkeuksetta ulkomaalaisia. Työmarkkinoilla, etenkin työperäisen hyväksikäytön riskialoilla kuten palvelualoilla, toimii näin ollen yhä enemmän ulkomaalaisia työntekijöitä, joilla on taustallaan työperäistä hyväksikäyttöä. Toistaiseksi ei silti juuri ole saatavilla tutkimustietoa hyväksikäyttöä kokeneiden ulkomaalaisten työntekijöiden rekrytoinnista ja heidän esihenkilönään toimimisen erityispiirteistä. Tämän maisterintutkielman tavoitteena on hahmottaa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisen erityispiirteitä ravintola-alalla sekä muodostaa niistä ai-neistolähtöinen malli käytännön esihenkilötyön tueksi.

Tutkielman tutkimuskysymykset ovat:

- Millaisia erityispiirteitä liittyy työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän toimijuuteen?
- Millaisia erityispiirteitä liittyy työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilön toimijuuteen?
- Miten työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän työyhteisössä voidaan toteuttaa jaettua toimijuutta?

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimuksen lähestymistapa

Lähdin hakemaan vastauksia tutkimuskysymyksiin laadullisin menetelmin, koska tavoitteenani oli nostaa esiin koko lailla rajatun joukon kokemuksia, joista ei ollut aikaisempaa tutkimusta saatavilla (Hakala 2018, 18). Aiemman tutkimuksen puutteen vuoksi toteutin tutkielman grounded theory -tutkimusotteella, koska siinä analyysi toteutetaan aineistolähtöisesti ja se soveltuu siksi hyvin vähän tutkitun aiheen tarkastelemiseen (Stenlund 2020, 9). Grounded theoryssä aikaisemman tutkimuksen rooli ei ole suuri (Holopainen ym. 2020, 239). Grounded theory -metodologian takana ovat sosiologit Barney Glaser ja Anselm Strauss, jotka esittelivät menetelmän teoksessaan *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research* (1967). Grounded theorylle eli GT:lle on ominaista se, että aineistosta pyritään muodostamaan mahdollisimman aidosti ja totuudenmukaisesti tutkittavaa ilmiötä kuvaava teoria. Aineistolähtöisyys on grounded theoryn leimallisin ominaisuus. (Glaser & Strauss 1967, 1-4; Howard-Payne 2016; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009.)

Grounded theory pohjautuu symboliseen interaktionismiin, jonka taustalta löytyvät muun muassa 1800- ja 1900-lukujen vaihteessa vaikuttaneet sosiologit George Mead ja Herbert Blumer. Symbolinen interaktionismi näkee inhimilliselle toiminnalle ominaisena ja erottavana tekijänä esimerkiksi kielellisen vuorovaikutuksen. Kieli on yksi esimerkki erilaisista symboleista, joille annetut merkitykset erottavat ihmisyyden muusta luonnosta. Nämä asioille annetut merkitykset määrittävät ja muuntuvat ihmisten välisissä interaktioissa ja niitä voidaan tulkita esimerkiksi yksilöstä, tilanteesta ja toimintaympäristöstä riippuen eri tavoin. (Corbin & Strauss 1990, 5; Holopainen ym.

2020, 240.) Grounded theory pohjautuu lähestymistapana näille symbolisen interaktionismien lähtökohdille ja tarkastelee juuri vuorovaikutuksessa syntyvää inhimillistä toimintaa (Corbin & Strauss 1990, 5; Holopainen ym. 2020, 241).

Holopaisen ym. (2020, 239) mukaan grounded theory on lähestymistapana joiltain osin yhteneväinen tapaustutkimuksen kanssa. Tässä tutkielmassa yhdistyvätkin juuri grounded theoryn ja tapaustutkimuksen näkökulmat. Tutkielmaani voidaan tarkastella tapaustutkimuksena, koska tutkimuskohteeni on rajattu ilmiö rajatussa ympäristössä. Pyrin myös tapaustutkimukselle ominaisesti kuvaamaan tutkimaani ilmiötä maisterintutkielman puitteet huomioiden mahdollisimman syvällisesti ja perinpohjaisesti. (Metsämuuronen 2006, 90.) Laadulliselle tutkimukselle tyypillisesti tutkimuskohteellani on vahva yhteys tiettyyn paikkaan ja ajankohtaan, HOK-Elannon ravintolatoimialalle 2020-luvun alkupuolella (Hakala 2018, 16). Tapaustutkimus ei yleensä lähtökohtaisesti pyri yleistettävyyteen, vaan tutkittavan ilmiön selittämiseen ja ymmärtämiseen, mutta tapaustutkimuskin voi olla kuitenkin analyttisesti ja teoreettisesti yleistettävä (Metsämuuronen 2006, 92; Vilkka ym. 2018, 168). Tavoitteenani on käsitteellistää tutkimani tapaus mahdollisimman hyvin, jotta tutkielmassani rakennettu aineistolähtöinen malli selittäisi laajempaa ilmiötä ja olisi sovellettavissa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden esihenkilötyössä myös tutkimuskohteeni ulkopuolella.

5.2 Tutkimuskohde

Haastattelin tutkielmaani varten seitsemää HOK-Elannon ravintolaesihenkilöä. HOK-Elanto on pioneerina Suomessa rekrytoinut nimenomaan työperäistä hyväksikäyttöä kokeneita työntekijöitä, joten yritykseltä oli mahdollista saada tietoa hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden rekrytointiin liittyen. Tapaustutkimuksessa on tärkeää, että tutkittava tapaus on relevantti tavoitellun tiedon suhteen (Vilkka ym. 2018, 162). Lukuisissa muissakin yrityksissä ja työpaikoissa on todennäköisesti työntekijä tai useampia, joilla on taustallaan työperäistä hyväksikäyttöä, mutta HOK-Elannon tapauksessa heitä oli rekrytoitu suurempi ryhmä. Lisäksi yrityksessä tiedettiin, keitä työntekijöitä tähän ryhmään kuuluu ja keillä esihenkilöillä heitä on tiimeissään. Tämän vuoksi HOK-Elannon kautta oli mahdollista tavoittaa haastateltavia, joiden kautta oli saatavilla tämän tutkielman kannalta kiinnostavaa tietoa.

HOK-Elanto rekrytoi hyväksikäyttöä kokeneita kokkeja Matkailu- ja ravintola-alan työnantajaliiton, Matkailu- ja Ravintolapalvelut MaRan, aloitteesta. Luettuaan Helsingin Sanomista Paavo Teittisen (2019) artikkelin kokkien laajamittaisesta hyväksikäytöstä ja ihmiskaupasta nepalilaisravintoloissa MaRan hallitus ehdotti jäsenyrityksilleen turvallisen työpaikan tarjoamista työperäisen hyväksikäytön uhreille.

HOK-Elanto oli ensimmäisiä MaRa:n ehdotukseen tarttuneita ja ainoa, joka rekrytoi useampia kohderyhmään kuuluvia kokkeja. HOK-Elannon ravintoloihin on rekrytoitu toistakymmentä työperäistä hyväksikäyttöä kokenutta kokkia vuoden 2019 jälkeen. (Teittinen 2020; Vennala 2022.) HOK-Elannon ravintolatoiminnalla on pitkät perinteet, Helsingin Osuuskaupan ensimmäiset ravintolat avattiin jo 1920-luvulla (Helsingin Osuuskauppa Elanto 2022a). Vuoden 2021 lopulla HOK-Elannolla oli yhteensä 77 ravintolaa. HOK-Elannon ravintolatoiminta on kärsinyt viime vuosina ajoittain matkailu- ja ravintola-alan työvoiman saatavuuden ongelmista, joka oli pääsyyinä nepalilaiskokkien rekrytoinnille. HOK-Elannolle on työvoimapulan vuoksi rekrytoitu työntekijöitä aikaisemmin myös suoraan ulkomailta, mikä mataloitti yrityksen kynnystä tarjota työllistymismahdollisuuksia hyväksikäyttöä kokeneille kokeille. (Helsingin Osuuskauppa Elanto 2022b, 1, 3; Vennala 2022.)

Tutkimuskohteen osalta kohtasin jo prosessin alkumetreillä ensimmäisen eettisen valintatilanteen (Tuomi & Sarajarvi 2018, 114). Autenttisinta tietoa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden työllistymisestä olisi saanut henkilöiltä itseltään, mutta jo alkuvaiheessa oli selvää, ettei HOK-Elannolle rekrytoitujen kokkien haastattelemineen olisi mahdollinen vaihtoehto. Vakavaa hyväksikäyttöä kokeneet ovat niin haavoittuvassa asemassa, että heidän haastattelemisensa opinnäytteeseen olisi ollut ennen kaikkea epäeettistä, mutta myös toteutuksen kannalta haasteellista. Ennen kaikkea eettiset syyt olivat hyvin painavat. Hyväksikäyttö on kokemuksena äärimmäisen haavoittava ja sensitiivinen, ja sitä kokeneiden haastattelemineen olisi todennäköisesti aiheuttanut tutkittaville enemmän haittaa kuin minkäänlaista hyötyä. En halunnut enkä voinut ottaa riskiä siitä, että aiheuttaisin tutkittaville vahinkoa. Ihmistieteiden eettiset ohjeistukset edellyttävät kaikkea vahingon välttämistä. (Kuula 2011, 45; Luomanen & Nikander 2017, 245–246.)

Eettisten kysymysten lisäksi oli myös käytännöllisiä syitä sille, etten pyrkinyt haastattelemaan vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneita. He ovat ensinnäkin käytännössä poikkeuksetta ulkomaalaistaustaisia, mikä olisi tuonut haastatteluihin merkittäviä kielellisiä ja tulkinnallisia haasteita. Eritaustaiset ja -kieliset henkilöt tulkitsevat eri tavoin todellisuutta, mikä vaikuttaa suoraan vuorovaikutukseen ja keskinäiseen ymmärrykseen myös haastattelutilanteessa. Tämä olisi edellyttänyt opinnäytteen laajuuteen nähden mittavasti lisätyötä. (Rastas 2005, 64.) Aineistonkeruu myöskään muilla tavoin ei ollut tarkoituksenmukaista. Esimerkiksi etnografinen havainnointi ravintolaympäristössä ei elintarviketurvallisuuden ja hygieniavaatimusten vuoksi tai ajankäytöllisistä syistä olisi ollut harkittavissa lainkaan. Olin työntekijöiden kokemusten ohella kiinnostunut myös esihenkilöiden näkemyksistä ja kokemuksista, joten esihenkilöiden tavoittelemineen haastateltaviksi oli varsin mielekäs vaihtoehto.

5.3 Aineistonkeruu ja aineiston kuvaus

Tutkielmani aineistona on seitsemän HOK-Elannon ravintolaesihenkilön teemahaastattelua. Keräsin aineiston puolistrukturoiduilla teemahaastatteluilla. Haastattelu valikoitui aineistonkeruumenetelmäksi jo prosessin alkuvaiheessa, koska valmista aineistoa työperäisen hyväksikäytön uhrien työllistymisestä ei ollut saatavilla, ja olin kiinnostunut juuri HOK-Elannon kokemuksista. Haastattelu mahdollistaa sellaisten aiheiden esiin nostamisen, joista ei muuten välttämättä olisi tietoa saatavilla tai jotka eivät nouse muuten esiin (Hyvärinen 2017, 9). Lisäksi halusin tietoa näkemyksistä ja kokemuksista, joista sain parhaiten tietoa haastattelumenetelmällä. Haastattelu antoi suorana vuorovaikutustilanteena mahdollisuuden vaikuttaa suoraan siihen, millaista tietoa sain kerättyä, sekä ymmärtää myös sanattomia vihjeitä ja motiiveja. Tutkielmani aiheen ja siihen liittyvän tiedon vähäisyyden kannalta keskeistä oli myös se, että haastattelu soveltuu hyvin vähän kartoitettujen aiheiden tutkimiseen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 34–35.)

Otin yhteyttä kahdeksaan haastateltavaksi lupautuneeseen esihenkilöön loppuvuodesta 2022 ja sovimme haastatteluista alustavasti alkuvuodelle 2023. Toteutin haastattelut tammikuussa 2023 seitsemän esihenkilön kanssa. Sovin haastattelujen ajankohdat sähköpostitse tai puhelimitse, ja tein ne tammikuussa 2023. Toteutin haastattelut videotapaamisina Google Meetissä, koska minulla on kuulonalenema ja aineiston litterointi oli näin ollen luotettavampaa tehdä video- kuin audiomuotoisesta aineistosta. Haastattelujen kestot vaihtelivat keskenään ja myös sisällöllisesti haastatteluissa oli suurta vaihtelua. Pari haastattelua kesti noin puoli tuntia, muut olivat noin tunnin mittaisia ja osa myös tätä pidempiä. Olin sopinut alustavasti kahdeksasta haastattelusta, mutta samat teemat alkoivat toistua haastatteluissa hyvin pian. Viimeistään seitsemännen haastattelun jälkeen oli selvää, ettei kahdeksannelle ollut enää tarvetta, koska uusia olennaisia teemoja ei enää ollut noussut esiin. (Holopainen ym. 2020, 245.) Lopullinen aineisto koostuu siis seitsemästä haastattelusta.

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, eli se ei ole avoin, mutta ei myöskään tiukan strukturoitu. Laadin ennakkoon teemahaastattelurungon (liite 3), johon ei sisältynyt kolmea taustakysymystä lukuun ottamatta tarkkoja kysymyksiä, vaan tutkielman kannalta relevantteja teemoja. Haastattelun toteuttaminen tarkkoja kysymyksiä väljempien teemojen avulla mahdollisti haastateltaville itselleen merkityksellisten kokemusten ja ajatusten esiin tuomisen omaehtoisesti ja omin sanoin. Kävin kussakin haastattelussa kaikki teemat läpi, mutta ne painottuivat lopulta eri tavoin eri haastatteluissa. Näille henkilökohtaisille painotuksille oli myös tärkeää jättää tilaa, koska jo tutkielmani aiheesta ei ollut saatavilla paljoakaan aiempaa tutkimusta. Halusin myös tehdä tilaa sille, mitä en olisi osannut itse kysyä. (Eskola ym. 2018, 25–26; Hirsjärvi & Hurme 2008, 47–48; Hyvärinen 2017, 18–21.)

Tein muistiinpanoja jokaisen haastattelun aikana ja heti kunkin haastattelun jälkeen, ja vertailin haastatteluaineistoja keskenään ensimmäisistä haastatteluista lähtien. Aloitin alustavan litteroinnin myös jo ensimmäisten haastattelujen jälkeen. Muokkasin myös teemahaastattelurunkoa aineistonkeruun edetessä sen mukaisesti, mitkä uudet ja odottamattomatkin teemat haastatteluissa olivat näyttäytyneet tärkeinä, ja mitkä haastattelurungon teemat olivat osoittautuneet epäoleellisiksi. Teemahaastattelurunko muuttuikin haastattelujen edetessä monilta osin. Perusrunko säilyi pääosin samana, mutta tarkensin yläteemoja ja muokkasin alateemoja osin paljonkin.

Tutkielmani on haastattelututkimus, joten pyrin kuvaamaan haastateltavieni kokemuksiä ja ajatuksia. Tämä asetti aineistonkeruun luotettavuuden varmistamiselle useita vaatimuksia. Haastattelu on sosiaalinen vuorovaikutustilanne, joka mahdollistaa parhaimmillaan haastattelijalle väläyksen haastateltavan todellisuuteen. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 41.) Aineistonkeruu suoralla vuorovaikutustilanteella kuitenkin vaikutti väistämättä osaltaan suoraan tutkimustuloksiin (Aaltio & Puusa 2020, 172). Haastatteluun vaikuttavat yhtäläiset tilannesidonnaiset tekijät kuin mihin tahansa vuorovaikutustilanteeseen. Esimerkiksi puhettavat, henkilökemiat, sukupuoli, ikä ja muut tekijät ovat todennäköisesti luoneet haastattelutilanteisiin omia merkityksenantojaan ja odotuksiaan. (Eskola ym. 2018, 31; Hyvärinen 2017, 9; Ruusuvuori & Tiittula 2017, 39.)

Haastatteluissa, samoin kuin myöhemmin litteroinnissa ja analyysissä, oli tutkielman luotettavuuden kannalta tärkeää muistaa myös se, että jokainen haastateltava on yksilö ja tarkastelee maailmaa ja tutkielmani aiheita omista lähtökohdistaan. Jokainen myös käyttää kieltä eri tavoin ja antaa esimerkiksi eri termeille ja sanoille omia merkityksenantojaan, joihin henkilökohtainen tausta ja elämäntilanne vaikuttavat. Todennäköisesti jokainen haastateltava on ymmärtänyt haastatteluaiheet tai yksittäiset ilmaisut eri tavoin keskenään ja eri tavoin kuin minä. (Eskola ym. 2018, 33; Hirsjärvi & Hurme 2008, 49, 53; Ruusuvuori & Tiittula 2017, 50.)

Haastatteluja sekä analyysiä tehdessäni minun oli arvioitava ja tiedostettava myös se, miten itse käyttäytymiselläni ja ominaisuuksillani vaikutin tilanteisiin ja saamaani tietoon, ja siten suoraan tutkielmani luotettavuuteen (Aaltio & Puusa 2020, 172; Eskola ym. 2018, 25, 32). Pohdon myöhemmin litteroidessani esimerkiksi sitä, että olisin voinut antaa haastateltaville enemmän aikaa ja tilaa haastatteluissa, ja puhua itse vähemmän. Ajoittainen kiirehtimiseni on saattanut rajata saamaani tietoa ja aiheuttaa myös jonkin tutkielman kannalta oleellisen sisällön poisjäämisen aineistosta. Pyrin lisäämään aineistonkeruun, litteroinnin ja analyysin luotettavuutta ja eettisyyttä noudattamalla kaikissa aineiston käsittelyn vaiheissa hyvää tutkimuskäytäntöä ja olemaan joka vaiheessa mahdollisimman rehellinen ja vilpitön (Tuomi & Sarajärvi 2018, 111-112).

5.4 Aineiston käsittely ja tietosuoja

Tutkielman luotettavuus ja eettisyys edellyttivät huolellista aineistohallintaa sekä asianmukaista tietosuojaa ja tietoturvaa (Stenlund 2020, 47). Ennen haastattelujen toteutusta tein suunnitelman aineiston sekä haastateltavien henkilötietojen käsittelystä ja käytöstä, ja varmistin, että minulla oli käytettävissä henkilökohtaisella salasanalla suojattu tallennusmahdollisuus. Hyvä aineistohallinta sisälsi niin tietosuojan kuin tutkielman eettisyyden kannalta tiettyjä haastattelua edeltäviä käytännön toimia. Pyrin ensinnäkin informoimaan haastateltaviani riittävästi etukäteen. Toimitin yliopiston käytäntöjen mukaisesti tutkielmaani koskevan tiedotteen (liite 1) sekä tietosuojailmoituksen (liite 2) haastattelukutsun yhteydessä haastateltaville sähköpostitse. Kuvasin tiedotteessa tutkielmani aiheen, tavoitteen ja alustavan tutkimuskysymyksen. Tietosuojailmoituksessa kerroin haastateltaville heidän henkilötietojensa käsittelystä. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20; Ranta & Kuula-Luumi 2017, 357.) Tutkimuksen eettisyys edellytti antamaan haastateltaville omat yhteystietoni, tutkielmani aiheen ja tavoitteen sekä tiedot haastattelun käytännön toteuttamisesta. Kerroin haastattelukutsussa, että toteutan haastattelut videomuodossa ja tallennan haastattelut. Kerroin myös tiedotteessa, että aineisto tullaan hävittämään, eikä sitä käytetä muissa tutkimuksissa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20; Ranta & Kuula-Luumi 2017, 358.)

Varmistin haastatteluiden aluksi vielä haastateltavien suostumuksen haastatteluun, koska haastateltavien vapaaehtoisuus ja heidän itsemääräämisoikeutensa kunnioittaminen ovat aineistonkeruun ja aineistohallinnan eettisyyden kulmakiviä. Sain kontaktin haastateltaviin heitä ylemmältä johdolta, joten tutkimusetiikan näkökulmasta haastateltavien henkilökohtainen suostumus oli erityisen tärkeää varmistaa. (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20; Ranta & Kuula-Luumi 2017, 357; Stenlund 2020, 47.) Varmistin haastatteluissa, että haastateltava oli saanut toimittamani tiedotteen ja tietosuojailmoituksen, koska suostumus haastatteluun ei ole pätevä, mikäli haastateltavalla ei ole riittäviä ennakkotietoja tutkimuksesta (Hirsjärvi & Hurme 2022, 18; Ranta & Kuula-Luumi 2017, 358; Stenlund 2020, 47). Pyysin vielä haastatteluiden alussa haastateltavilta suostumuksen haastattelun videomuotoiseen tallennukseen (Ranta & Kuula-Luumi 2017, 365). Tallensin haastatteluaineiston siten, että vain itselläni oli pääsy aineistoon. Hävitän aineiston, kun tutkielma on tarkistettu ja hyväksytty. (emt., 360.) Litteroin haastattelut sanatarkasti ja kunkin haastattelun yhtäläisellä, mahdollisimman suurella tarkkuudella (Hirsjärvi & Hurme 2008, 20; Ranta & Kuula-Luumi 2017, 366). Litterointi asettaa Ruusuvuoren ja Nikanderin (2017, 374–375) mukaan myös suunnan analyysin luotettavuudelle.

Tämän tutkielman suurimpia tietosuojariskejä oli aineiston kerääminen videomuodossa ja siten kuvatunnisteen lisääminen aineistoon, mutta kuulonalenemani

vuoksi se oli välttämätöntä. Tietosuojariskistä huolimatta koin videomuotoisen aineiston keräämisen tutkimuseetiikan ja tutkimuksen luotettavuuden kannalta pelkkää äänitallennusta parempana ratkaisuna, koska videotallenteiden avulla sain aineiston litteoitua luotettavammin. Kiinnitin erityistä huomiota videotallenteiden käsittelyyn ja säilyttämiseen. Pyrin muutoin keräämään haastateltavista niin vähäisiä henkilötietoja kuin oli mahdollista. Minulla oli haastateltavien nimet, sähköpostiosoitteet sekä puhelinnumerot haastatteluiden sopimista varten. Vältin keräämästä haastatteluissa ylimääräisiä tunnisteita, koska suuri määrä epäsuoria tunnisteita voi vaarantaa haastateltavan anonymiteetin. Tallensin litteroidun aineiston täysin anonymisoituna, ilman haastateltavien nimiä tai muita tunnistetietoja. (Ranta & Kuula-Luumi 2017, 360; Stenlund 2020, 47.)

Haastateltavien yksityisyyden ja tietosuojan ohella tutkielman tekemisessä oli pohdittava myös heidän alaisinaan työskentelevien, hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden yksityisyyden suojaamista. Tutkielman tekemisessä oli pohdittava esimerkiksi sitä, voiko yrityksen nimeä tai työntekijöiden kansallisuutta tuoda tutkielmassa esiin vaarantamatta työntekijöiden yksityisyyttä. Helsingin Sanomien laajassa hyväksikäyttöä kokeneiden nepalilaiskokkien tilanteesta kertovassa artikkelissa (Teittinen 2020) oli kuitenkin jo kerrottu HOK-Elannon rekrytoineen kyseisiä kokkeja ravintolatoimipisteisiinsä. Lisäksi HOK-Elannolla on ollut esimerkiksi vuoden 2021 lopulla 77 ravintolaa ja ravintolaliiketoiminnassaan kaikkiaan 620 työntekijää, joten arvioin hienan yli kymmenen työntekijän yksityisyyden säilyvän tutkimusasetelmassa yrityksen nimen ja kokkien kansallisuuden kertomisesta huolimatta (Helsingin Osuuskauppa Elanto 2022b, 3, 6). Pyrin suojaamaan sekä haastateltujen että heidän työntekijöidensä yksityisyyttä jättämällä esimerkiksi heidän toimipisteensä tai työskentelypaikkakuntansa nimeämättä, sekä jättämällä myös muut suorat tai epäsuorat yksityisyyttä vaarantavat tunnistetiedot kertomatta.

5.5 Grounded theory -analyysi ja aineistolähtöisen mallin rakentaminen

5.5.1 Grounded theory -metodologia ja straussilainen lähestymistapa

Analysoin tutkielmani aineiston aineistolähtöiseen grounded theory -metodologiaan nojaten. Grounded theory -tutkimuksessa ei testata aikaisempia tutkimuksia tai hypoteeseja, vaan luodaan aineistosta lähtevää uutta teoriaa ja pyritään pääsemään ilmiön juurille. Tutkimusanalyysi on samanaikaisesti teorianmuodostusta. (Glaser & Strauss 1967, 1–4; Howard-Payne 2016, 50–51; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009.) Grounded theory on jakautunut eri suuntauksiin sen kehittäneiden Glaserin ja

Straussin lähtiessä sittemmin eri suuntiin. Lisäksi sekä straussilaiset että glaserilaiset lähestymistavat ovat hajonneet myöhemmin eri koulukuntiin, joita kaikkia kuitenkin edelleen yhdistää aineistonkeruu laadullisilla menetelmillä sekä vertailemalla ja koodaamalla toteutettu, aineistonlähtöinen teorianmuodostus. (Howard-Payne 2016, 51; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009.) Glaserilaiset ja straussilaiset analyysiperinteet poikkeavat toisistaan Howard-Paynen (2016, 51) mukaan sekä teoreettisesti että käytännön toteutuksen osalta. Grounded theoryn kehittäjästä Strauss omaksui konstruktivistisemmän lähestymistavan ja jatkoi työskentelyä oppilaansa Juliet Corbinin kanssa. Toteutin tämän tutkielman analyysin straussilaiseen lähestymistapaan perustuen. (Howard-Payne 2016, 52.)

Straussilainen GT-suuntaus näkee tutkijan osana tutkimaansa maailmaa, poiketen glaserilaisesta näkemyksestä tutkijasta neutraalina tarkkailijana. Straussilaisessa perinteessä tunnustetaan aikaisemman tiedon ja kokemusten merkitys tutkijan ymmärrykselle ja merkityksenannoille. (Howard-Payne 2016, 52–54.) Työskentelin vuosia ihmiskaupan uhrien auttamistyössä ja minulla oli näin ollen ennakkotietoja ja oletuksia tutkielmani aiheesta, joten oli mahdotonta irrottautua tutkimuskohteestani täysin neutraaliksi ja objektiiviseksi glaserilaiseksi tarkkailijaksi. Glaserilaisessa suuntauksessa aineistolähtöisyys on tiukempaa ja aiempaan teoriaan perehdytään vasta analyysin jälkeen, kun taas straussilainen suuntaus sallii hiukan vapaamman aieman tutkimuksen tarkastelun tutkimusasetelmaa rakentaessa. Straussilaisessa GT-menetelmässä tutkimuskysymykset voivat olla alustavasti jossain määrin muotoiltuna ennen tutkimuksen tekemistä, ja ne voidaan johtaa metodologian aineistolähtöisyydestä huolimatta osin aiemmasta tutkimuksesta. (Howard-Payne 2016, 54.) Tässä tutkielmassa tutkimusongelma oli alustavasti valmiina jo ennen aineistonkeruuta ja tarkentui loppuun saakka. Olin perehtynyt ihmiskaupan uhrien työllistymiskysymyksiin työtehtävissäni sekä samaa aihepiiriä käsitellyttä kandidaatintutkielmaani kirjoittaessani, ja alkuperäinen tutkimusongelma rakentui osittain siltä pohjalta. Hyödynsin tutkielmaprosessissa aiempaa tutkimusta tutkielman kirjoittamisen joka vaiheessa. Kirjoitin osan teoreettisesta viitekehystä jo ennen aineistonkeruuta ja osan analyysiä tehdessäni sekä analyysin jälkeen. (Howard-Payne 2016, 54–55.)

Grounded theory -tutkimuksissa aineisto voidaan kerätä eri tavoin, mutta haastattelumuotoinen aineistonkeruu on niille tyypillistä. Yleistä aineistonkeruulle on saturaatiomittari, eli aineistoa kerätään, kunnes se alkaa toistaa itseään. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009.) Grounded theoryssä aineistonkeruu ja analyysi ovat kiinteästi toisiinsa yhteydessä ja myös tapahtuvat osin samanaikaisesti (Corbin & Strauss 1990). Straussilainen GT-analyysi alkaa heti, kun aineistoa alkaa kertyä, ja ohjaa seuraavaa haastattelua. Kaikki oleellisena näyttäytyvät teemat on liitettävä seuraaviin haastatteluihin. Tutkielmaa tehdessäni päätin analysoida aineiston grounded theory -menetelmällä vasta aineistonkeruun jälkeen. Analyysin aloittamisen osalta

siis tutkielmaprosessini eteni grounded theoryn näkökulmasta epäortodoksisesti. (Corbin & Strauss 1990, 6.)

Jossain määrin olin tietämättäni seurailut GT-metodologiaa jo aineistonkeruussa. Kerätessäni aineistoa aloitin heti ensimmäisestä haastattelusta muistiinpanojen (GT-metodologiassa *memojen*) ja listausten tekemisen, samoin kuin alustavien miellekarttojen hahmottelun. Muokkasin teemahaastattelurunkoa (liite 3) jokaisen haastattelun jälkeen alustavan analyysin pohjalta sen perusteella, mitä uusia merkityksellisiä teemoja niissä oli ilmennyt, ja mitkä hahmottelemani teemat eivät osoittautuneet oleellisiksi. Analyysin ja aineistonkeruun päällekkäisyys on myös grounded theoryn aineistonkeruun piirteitä. (Corbin & Strauss 1990, 6; Stenlund 2020, 61.) Litteroinnin aloitin myös ensimmäisten haastattelujen jälkeen, mutta valtaosan siitä tein vasta aineistonkeruun jälkeen. Samoin GT-metodologialle ominaisen, suositellusti jo aineistonkeruuvaiheessa alkavan systemaattisen koodauksen ja kategorisoinnin aloitin vasta, kun koko aineisto oli jo kerätty (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009).

5.5.2 Analyysiprosessi

Analyysivaiheessa tarkoitukseni ei ollut vain raportoida haastatteluissa esiin tulleita asioita, vaan luoda grounded theoryn mukaisesti aineistolähtöinen malli työpöytästä hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden esihenkilönä toimimisesta. Toteutin aineiston analyysin grounded theory -menetelmän mukaisesti koodaamalla. (Hirsjärvi & Hurme 2022, 172.) Grounded theory- analyysissä koodauksella on keskeinen rooli. Koodausta on mahdollista toteuttaa useilla tavoilla, mutta itse olen nojannut Corbinin ja Straussin (mm. 1990, 12–14) kuvaamaan koodauksen etenemiseen. Koodausta voidaan tehdä avoimena koodauksena, akselisenä koodauksena sekä selektiivisenä koodauksena. Oleellista koodauksessa on aineiston käsitteellistäminen, pilkkominen ja jäsentely. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009.)

Straussilaisessa perinteessä analyysi alkaa avoimesta koodauksesta, eli yksittäisten ilmausten käsitteellistämisestä ja kategorisoinnista (Corbin & Strauss 1990, 12; Howard-Payne 2016, 56; Stenlund 2020, 69). Seuraava vaihe on akselinen koodaus, jossa avoimet koodit yhdistellään niiden ominaisuuksien mukaan kategorioihin. Vaihetta kutsutaan akseliseksi tai aksiaaliseksi koodaukseksi, koska kategorisointi tehdään keskeisten elementtien eli ”akselien” ympärille. Akselisessa koodauksessa teemoja tarkastellaan suhteessa toisiinsa ja tutkitaan niiden välisiä yhteyksiä. Selektiivisessä koodauksessa pyritään tunnistamaan ydinmuuttuja ja yhdistämään muut teemat siihen teorian muodostamiseksi. (Hirsjärvi & Hurme 2022, 172–173; Koskela 2007, 93; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009.) Yksi grounded theory -analyysin keskeisiä

piirteitä on se, ettei se etene lineaarisesti, vaan vaiheita toteutetaan myös yhtäaikaaisesti ja niiden välillä liikutaan edestakaisin. Avoin koodaus on kuitenkin ensimmäinen askel, ja analyysissä keskitytään yhä enemmän selektiiviseen koodaukseen loppua kohti. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009.)

Avoimessa koodauksessa pilkoin aineiston ominaisuuksiensa pohjalta teemoiksi, jotka nimesin niiden sisällön ja ominaisuuksien perusteella. Koodasin aineiston sisällön mukaan kappale- tai lausekohtaisesti. Koodausta voisi tehdä jopa sana sanalta tarvittaessa. Yhdistelin myös koodauksista alustavia laajempia kategorioita ja aloitin aineiston käsitteellistämistä. Koodaamisessa keskeistä on jatkuva koodien ja käsitteiden välinen vertailu. Kategorioita vertaillaan toisiinsa ja arvioidaan, miten ne liittyvät toisiinsa. Ilmaisuja verrataan aiemmin kategorisoituihin koodeihin ja pohditaan, onko syytä luoda uusi kategoria, vai sijoittuuko ilmaisu johonkin jo olemassa olevaan. (Corbin & Strauss 1990, 12–13; Koskela 2008, 93; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009.) Avoimessa koodauksessa kategorioita syntyy paljon ja niitä oli syytä tiivistää. Pysin välttämään sitä, että liian suuri kategorioiden määrä hämärtäisi ja hukuttaisi tutkielman kannalta oleelliset teemat. (Stenlund 2020, 71–72.)

Avoimen koodauksen jälkeen siirryin akseliseen koodaukseen, jossa yhdistelin avoimessa koodauksessa pilkkomani koodit sisältönsä mukaisesti kategorioihin. Vertailin kategorioita keskenään ja tutkin niiden välisiä yhteyksiä. Tutkielmalleni alkoi jo hahmottua ydinkategoria (toimijuus), eli eräänlainen kattokäsite. (Corbin & Strauss 1990, 13; Koskela 2007, 93; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009.) Grounded theory -analyysissä perehdytään kirjallisuuteen usein vasta aineiston alustavan jäsentelyn jälkeen. Kirjallisuuden rooli ei kuitenkaan ole grounded theoryssä kovinkaan oleellinen. Kun avoimessa ja viimeistään akselisessa koodauksessa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisen erityispiirteet alkoivat kiertää tulkintani mukaan vahvasti toimijuuden ympärille, aloin perehtyä toimijuuskeskusteluun ja etsiä aiheesta aikaisempaa tutkimusta, mutta grounded theoryn mukaisesti pidin aiemman kirjallisuuden tarkastelun suhteellisen vähäisenä. (Holopainen ym. 2020, 241; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009.)

Seuraavassa vaiheessa eli selektiivisessä koodauksessa tavoitteenani oli tunnistaa teorianmuodostuksen kannalta oleelliset tutkimuksen ydinkategoriat ja liittää muut kategoriat niihin yhdeksi rajatuksi teoriaksi (Corbin & Strauss 1990, 14; Glaser & Strauss 1967, 109–113; Koskela 2007, 93; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009). Stenlund (2020, 78) kuvailee ydinkategoriaa vahvimaksi yhteiseksi tekijäksi, joka yhdistää akselisen koodauksen pääkategoriat. Analyysin loppuvaiheessa keskityin selektiiviseen koodaukseen yhä enemmän, ja muut vaiheet jäivät vähemmälle. Tiivistin aineistoa askel askeleelta. Yhdistelin yksittäisiä ilmauksia ja koodeja yhä laajempiin kategorioihin ja yläkäsitteisiin, jotka lopulta tiivistyivät ydinkategoriaan. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009; Stenlund 2020, 78–79.) Tässä kohtaa pyörittelämäni

toimijuuskäsite vahvistui lopullisesti ydinkäsitteeksi. Rajasin teoriaa tunnistettuani kategorioiden samankaltaisuuksia, sekä tiivistettyäni niitä. Tarkoituksena oli tyypistää kategorioita ja rakentaa teoriaa abstraktimpien käsitteiden avulla. (Glaser & Strauss 1967, 110.)

Perehdyin tässä kohtaa toimijuustutkimukseen ja pyrin integroimaan analyysiäni siihen (Glaser & Strauss 1967, 37). Vaikka grounded theory -analyysi on aineistolähtöinen, sekin on tarpeen sitoa johonkin keskusteluun. GT sijoittuu aineistolähtöisyydessäänkin induktiivisen ja deduktiivisen välimuotoon, koska aiempi tieto väistämättä ohjaa aina jossain määrin analyysiä. Kun analyysiprosessi alkoi olla selektiivisenkin koodauksen osalta valmis, aloin muodostaa aineiston pohjalta varsinaista teoreettista mallia. Grounded theory -analyysin tavoitteena on tuottaa tutkimusaineiston pohjalta aineistolähtöinen teoria. Maisterintutkielman mitta, saati maisteriopiskelijan valmiudet eivät mahdollistaneet kovin kunnianhimoista teorianmuodostusta, joten kuvaan tässä tutkielmassa rakennelmaani vaatimattomammin aineistolähtöisenä mallina. (Glaser & Strauss 1967, 32–33; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009.)

Muodostin aineistolähtöisen mallin grounded theoryn mukaisesti edeten substantiivisesta teoriasta formaaliin teoriaan. Substantiivinen teoria on tiukan aineistolähtöinen ja tutkimusilmiötä kuvaava. Substantiivinen teoria lähtee aina ydinkategoriasta, jonka määrittelevät akselisen koodauksen kategoriat. Toimijuuskäsite ei ydinkategoriana itsessään riittänyt substantiiviseksi teoriaksi, vaan sen tueksi oli otettava myös siihen johtaneet, käytännön ilmiötä kuvaavat akselisen koodauksen kategoriat. (Glaser & Strauss 1967, 32–33; Stenlund 2020, 81–82.) Substantiivinen teoria on suhteellisen käytännönläheinen ja tilannekohtainen, eikä sen pätevyys yllä tutkimusaineiston aluetta pidemmälle. Substantiivisesta teoriasta edetään grounded theory -analyysissä formaaliin teoriaan, joka on käsitteellisempi ja abstraktimpi. Formaali teoria on niin käsitteellinen, että sen voi yleistää tutkimuskohdetta laajemmalle. (Stenlund 2020, 85–87.)

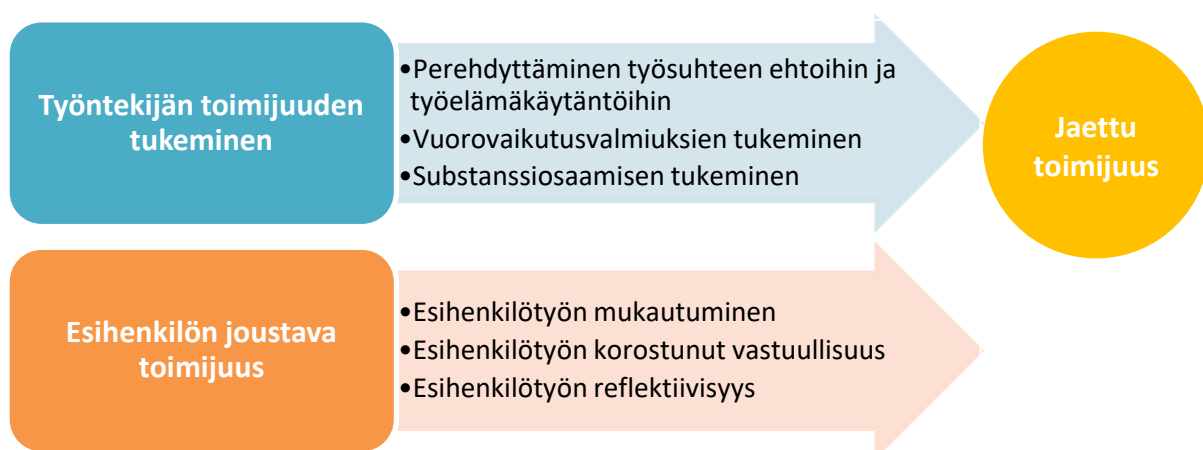
Myös substantiivinen teoria voi olla Stenlundin (2020, 87–88) mukaan tutkimuksen tavoitteiden täyttämisen kannalta riittävä, joten pohdin tutkielmaa tehdessäni sitä, lähdenkö opinnäytteen tekijänä tavoittelemaan kovin kunnianhimoista formaalia teoriaa. Näin, että tavoittelemani aineistolähtöisen ja käytännöllisen mallin rakentamiseen myös substantiivinen teoriani olisi paitsi riittävä, myös jokseenkin tarkoituksenmukainen. Kuitenkin tieteellisellä tutkimuksella, opinnäytteelläkin, tavoitellaan ainakin teoriassa yleistettävää tietoa, joten etenin vielä formaalimpaa teorianmuodostusta kohti (Stenlund 2020, 88). Pyrin tiiviissä aineistolähtöisessä mallissani siihen, että se olisi hypoteettisesti myös muiden työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden esihenkilöinä toimivien hyödynnettävissä.

Siitä huolimatta, että kuvasin edellä analyysiprosessiani jokseenkin lineaarisesti ja kronologisesti, eteni se todellisuudessa grounded theorylle ominaisesti epälineaarisesti. Työstin jokaista analyysivaihetta osin päällekkäisesti. Kategoriat myös muuntuivat loppuun saakka. Stenlund (2020, 80) varoittaakin lukitsemasta kategorioita liian aikaisin ja tekemästä hätäisiä tulkintoja. Pyörittelin pitkään esimerkiksi vastuullisuuden käsitettä esihenkilön toimintaa ja arvovalintoja tarkastellessani, mutta päädyin lopulta tarkastelemaan vastuullisuutta yhtenä esihenkilön toimijuutta ohjaavana ulottuvuutena pääkategorian sijaan. Toimijuus myös näyttäytyi Stenlundin (2020, 78) esimerkin mukaisesti vahvimpana akselisen koodauksen kategorioita yhdistävänä ydin-kategoriana.

Tutkielmani luotettavuuden kannalta suurimpia haasteita analyysin tekemisessä olivat objektiivisuuden toteutuminen ja oletusten välttäminen. Pysin hyvän tutkimuskäytännön mukaisesti täyteen objektiivisuuteen ja myös grounded theory -metodologian mukaisesti mahdollisimman puhtaaseen aineistolähtöisyyteen, mutta havaintoni ovat väistämättä olleet aikaisempien tietojeni ja oletusteni värittämiä. Tutkielmani liittyy aikaisemman työni aihepiiriin, joten oletuksia on epäilemättä vilpittömistä objektiivisuuspyrkimyksistäni huolimatta ollut. (Aaltio & Puusa 2020, 169–170, 173; Tuomi & Sarajärvi 2018, 112.) Paraskaan tutkija ei Aaltion ja Puusan (2020, 169) mukaan yllä täyteen objektiivisuuteen. Pysin lisäämään analyysini ja tutkimukseni luotettavuutta raportoimalla analyysin tulokset niin tarkasti, perustellusti ja yksityiskohdaisesti kuin mahdollista. Lisäsin myös luotettavuuden arvioinnin helpottamiseksi tuloslukuun (luku 6) sitaatteja näytteeksi aineistosta. (Aaltio & Puusa 2020, 174; Stenlund 2020, 47.)

6 TYÖPERÄISTÄ HYVÄSIKÄYTTÖÄ KOKENEEN TYÖNTEKIJÄN ESIHENKILÖNÄ TOIMIMISEN ERI-TYISPIIRTEITÄ

Tässä tutkimustuloksia kuvailevassa luvussa esittelen aineistolähtöisen mallin (kuvio 2) hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisesta. Hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilötyö kiinnittyy aineiston perusteella monin tavoin toimijuuteen. Tarve vakavaa hyväksikäyttöä kokeneen toimijuuden tukemiselle näyttäytyy aineistossa keskeisenä esihenkilötyötä läpäisevänä ydinteemana. Analyysissä kävi myös ilmi vahvoja viitteitä siitä, että esihenkilön oma toimijuus joustaa ja muuntuu hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän rekrytoinnin ja perehdyttämisen myötä. Esihenkilötyössä ilmeni lisäksi tarpeita jaetulle toimijuudelle, josta hyödytään hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän perehdyttämisessä ja työhön integroitumisessa.



KUVIO 2 Aineistolähtöinen malli hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisesta

Olen jakanut tämän luvun kahden akselisen koodauksen kategorian, työntekijän toimijuuden tukemisen sekä esihenkilön joustavan toimijuuden alle. Lisäksi tarkastelen kolmannessa alaluvussa sitä, miten hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilötyössä on hyödytty jaetusta toimijuudesta ja miten työyhteisöissä voidaan laajemminkin edetä sitä kohti. Grounded theory -metodologian mukaisesti tulokset on raportoitu aineistolähtöisesti ja aikaisemman tutkimuksen rooli on ohut, mutta peilaa tutkimustuloksia hieman myös aiempaan kirjallisuuteen (Holopainen ym. 2020, 239).

6.1 Työntekijän toimijuuden tukeminen

Yksi merkityksellisimmistä hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden esihenkilötyön erityispiirteistä on perusteellinen ja monitahoinen perehdytysvaihe. Hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän perehdyttämisen erityispiirteet liittyvät analyysissä keskeisesti juuri toimijuuden tukemisen ulottuvuuksiin. Hyväksikäyttöä kokeneilla ulkomaalaisilla työntekijöillä on useimmiten keskimääräistä heikompi tietous työelämäkäytännöistä sekä työsuhteen ehdoista Suomessa. Lisäksi keskeisenä erityispiirteenä analyysissä ilmeni hieman yllättäen hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden usein tavallista heikommat valmiudet vuorovaikutukseen niin työyhteisössä kuin esihenkilön kanssa. Myös hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden ammattitaito näyttäytyy aineistossa pääsääntöisesti hieman toimipisteiden edellytyksiä vaatimattomampana. Käsitelen seuraavaksi kutakin kolmesta erityispiirteestä tarkemmin.

6.1.1 Työntekijän perehdyttäminen työsuhteen ehtoihin ja työelämäkäytäntöihin

Keskeisimpänä yksittäisenä erityispiirteenä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisessa näyttäytyi aineistossa työntekijän perehdyttäminen suomalaisen työelämän perustavanlaatuisiin työkäytäntöihin ja ennen kaikkea työntekijän oikeuksiin. Tämä käy hyvin ilmi esimerkiksi haastateltavien 3 ja 5 puheesta:

Se oli niinku hätkähdyttävää et et et niinku niil ihmisillä ei ollut mitään käsitystä siitä, että mikä vaikka työehtosopimus on, tai et mitä sillä tehdään, tai et miten se liittyy vaikka häneen. Se oli hurjaa, se oli tosi hurjaa silloin, mut se oli niinku tälleen jälkeinpäin ajateltuna, nii nehän oli tosi absurdeja keskusteluja mikä kuvastaa sitä, et kun ihmisellä ei ole mitään, oikeasti yhtään mitään tietoja niistä omista oikeuksista tai tai että mitä sulle kuuluu. - - Piti miettiä se perehdytys kokonaan ihan eri tavalla. Koska eihän normaalisti käydä läpi sitä vaikka, että sinulle kuuluu tauko, joka on tämän pituinen tai tai jofain. Lähtökohtaisestihan ne tiedetään, ne käydään työssäharjoittelijoiden kanssa, työssäoppijoiden kanssa ehkä läpi. Että se oli niinku jännä mix tässä niin kun tavallaan niinku ammattilaisen, mutta työssäoppijan perehdytystä, niin se oli jännä mixi siinä koska ne asiathan oli tosi paljon, mitä käytiin läpi, niin oli semmoisia mitä käydään läpi semmoisten kanssa jotka on työssäoppijoita. Et et hei jos sun tarvii käydä vessassa kesken vuoron nii tuolt löytyy ja se on ihan OK. Sano vaan esimiehelle et ne tietää missä sä oot. (Haastateltava 3)

Kaikki oli ihan niinku uutta hänelle ja tämmöset niinku et vaikka työterveys-huolto ja tämmöset oli kyllä ihan uusia asioita ja varmaan niinku mun mielest suurin osa niinku työlainsäädännöstä, just työvuorolistat ja tämmöset, et en tiedä miten heillä on siel sit niinku, onks siel ollu mitään työvuorolistaa esimerkiks olemassa. (Haastateltava 5)

Edellä esitettyjen sitaattien ohella myös muiden haastattelujen perusteella yritykseen rekrytoituilla hyväksikäyttöä kokeneilla kokeilla oli säännönmukaisen heikko tietoisuus työelämäkäytännöistä, työlainsäädännöstä sekä työehtosopimuksista. Haastatellut esihenkilöt ovat perehdyttäneet työntekijöitä perusasioista alkaen, liittyen esimerkiksi työvuorojen määräytymiseen, lomien kertymiseen tai työaikaan. Huomionarvoista työperäisen hyväksikäytön kontekstissa oli aineistossa se, että osaamisessa oli pääsääntöisesti suuria vajeita työsuhteen vähimmäisehtoihin liittyen, vaikka kaikki kiinnostukseni kohteena olevat työntekijät olivat työskennelleet jopa useita vuosia Suomessa sijaitsevissa yrityksissä, joihin sovelletaan suomalaista työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia. Työntekijöiltä saattoi puuttua jopa perustavanlaatuisen tietämys esimerkiksi ravintola-alan työajoista, vapaapäivistä, lomaoikeudesta tai palkanmaksusta. Tämä antaa selkeän indikaation siitä, että heidän aikaisemmissa työpaikoissaan työlainsäädäntöä ja työehtosopimuksia ei ole asianmukaisesti noudatettu.

Hyväksikäyttöä työelämässä kokeneella työntekijällä voi aineiston valossa olla epäluottamusta ja epäuskoa sen suhteen, että uusi työnantaja todella hoitaa sille kuuluvat velvoitteet asianmukaisesti. Osa hyväksikäyttöä kokeneista työntekijöistä on työsuhteen alussa eri tavoin ilmaissut epäuskoisuuttaan ja osin myös epäluulojaan työnantajaa ja omien oikeuksiensa toteutumista kohtaan. Työntekijän epäuskoa toi esiin esimerkiksi haastateltava 6:

Siinä niinku, toimipaikan ja työnantajan niinku omissa säännöissä ja säädöksissä ja sitten taas siinä, että se niissä palkanmaksuissa ja siis niissä eduissa ja kaikissa semmoisissa niin niin tota hän ei niinku meinannut millään ymmärtää sitä, että et se on oikeesti totta. (Haastateltava 6)

Hyväksikäyttävissä työyhteisöissä työntekijöiden oikeuksia ja toimijuutta rajoitetaan eri tavoin, joten uudessa työssä voi olla alkuun haastavaa luottaa siihen, että työnantaja pitää kiinni velvoitteistaan. Työntekijöiden luottamusvaje näyttäytyy esihenkilöiden puheessa eri tavoin, kuten ujoutena, arkuutena ja pelokkuutena. Osa haastatelluista esihenkilöistä kuvasi myös työntekijöiden suoranaista sulkeutuneisuutta, syrjäänvetäytyvyyttä ja puhumattomuutta. Esihenkilötyön kannalta luottamuksen rakentaminen on edellyttänyt esimerkiksi työntekijän oikeuksien auki sanoittamista ja vakuuttelua, sekä ennen kaikkea oikeuksien toteuttamista käytännössä. Luottamuksen rakentuminen voi kestää pitkään ja vaatia esihenkilöltä erityistä panostamista viestintään ja vuorovaikutukseen työntekijän kanssa sekä muita käytännön toimia. Luottamuksen rakentuminen liittyy aineistossa kaikkiin työntekijän toimijuuden tu-

kemisen osa-alueisiin, erityisesti omien oikeuksien hahmottamiseen sekä vuorovaikutuksen edistämiseen, johon palaan myöhemmin tässä luvussa. Työntekijän luottamuspulaa alkuvaiheessa kuvaa esimerkiksi haastateltava 1:

- - on tosi tarkka palkasta ja et työvuorot on kirjattu järjestelmään, jos on tullut muutoksia. Että niitä se tivasi alkuun, et jos se on tänään tehnyt vaikka kaksi tuntia pidempään, se saattoi kysyä jo kolmen tunnin päästä et miksei sitä näy missään. Mä sanoin, että se näkyy siellä todennäköisesti ensi maanantaina. Me noin kerta viikkoon päivitetään järjestelmää. Ja tätä jatkui niinku tosi pitkään, tosi pitkään, et nyt se uskoo ja luottaa siihen, et ne tulee sinne, mut on äärimmäisen tarkka palkkalaskelmastaan. - - Se on niinku, en mä ole koskaan niinku kohdannut vastaavanlaista, että ollaan niinku niin tarkkoja siitä. (Haastateltava 1)

Haastateltava 1:n kertomasta esimerkistä käy ilmi se, että epäluottamuksen osoittaminen työnantajaa kohtaan oli nimenomaan hyväksikäyttöä kokeneeseen työntekijään liittyvä poikkeus, ja luottamuksen rakentuminen esimerkiksi palkan saamiseen kaikista työtunneista on kestänyt pitkään. Voi päätellä, että työntekijän aiemmassa työpaikassa työnantajaan ei ole voinut luottaa, eikä ylitöistä esimerkiksi ole maksettu todennäköisesti asianmukaisesti palkkaa.

Esihenkilöiden työntekijöille antamaa, työntekijän oikeuksia ja velvollisuuksia koskevaa perehdytystä voi tarkastella työntekijöiden toimijuutta mahdollistavien ja rajaavien rakenteiden valaisemisena. Työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän kohdalla tähän on analyysin perusteella kiinnitettävä erityistä huomiota, mihin viittaa esimerkiksi haastateltava 3 sitaatissaan:

Ja se on semmonen, et varmasti, jos niinku hänen oma työtaustansa olis ollut erilainen, et jos siel ei olis ollut näin rajuu asiaa taustalla, nii se olis ollut varmaan tosi paljo helpompi käydä läpi hänen kanssamme samalla lailla ku vaikka meidän (*meidän*) kokkien kanssa, että meillä kuuluu ihan oikeasti pitää vapaapäiviä ja että meillä tehdään vain tämän pituisia työpäiviä ja että se on ihan OK sit laittaa veitset laukkuun ja jättää niinku seuraava vuoro jatkamaan, et näin meillä toimitaan. Et jotenkin se niinku työmoraali ja semmonen oli, oli hirveän korkea ja mä uskon et et totta kai siinä on myös ne hirveen otolliset eväät käyttää hyväksi ja jos toinen ei tiedä oikeuksiaan. (Haastateltava 3)

Sitaatissa haastateltava 3 pohtii sitä, että oikeuksistaan tietämättömyyden on helppo riistää ja hyväksikäyttää. Hän viittaa sitaatissaan myös siihen, että oikeuksista kertomiseen on erityisesti kiinnitettävä huomiota hyväksikäyttöä kokeneen esihenkilönä. Mikäli työntekijä ei itse tunnista toimijuuttaan mahdollistavia rakenteita, esimerkiksi työntekijän oikeuksia suomalaisessa työelämässä, hyväksikäyttävän työnantajan on liiankin helppo kuvata rakenteet työntekijälle ahtaina ja kontrolloivina, ja rajoittaa uhrin toimijuutta. Hyväksikäytetyn työntekijän uudessa työpaikassa keskeistä on valaista hänelle työelämän todellisia rakenteita ja työntekijän oikeuksia kokonaisvaltaisesti. Lisäksi työntekijän luottamuksen rakentamiseen näiden rakenteiden olemassaoloon ja siihen, että työnantaja kunnioittaa niitä ja täyttää velvoitteensa, on myös panostettava.

Esihenkilöiden kokemusten perusteella voi päätellä, että hyväksikäytetyt kokit olivat toimineet aikaisemmin korostuneen hierarkkisissa työympäristöissä. Suomalainen työelämä on pääsääntöisesti matalahierarkkista ja esihenkilöitä puhutellaan useimmiten suoraan ja etunimillä. Jotkut haastatellut esihenkilöt toivat esiin, että hyväksikäyttöä kokeneiden kokkien oli haasteellista suostua luopumaan arvonimistä (sir/ma'am) ja joidenkin kohdalla edes puhutella esihenkilöä suoraan tai katsoa tätä silmiin. Työntekijöiden sisäistämä korkea hierarkia on hidastanut työyhteisöissä myös työtehtäviin liittyvää viestintää ja näyttäytynyt paikoin myös työntekijöiden sulkeutumisena ja vetäytymisenä. Aineistossa tuodaan usein esiin arkuutta, esihenkilölle suoraan puhumisen välttelyä sekä pelkoa esihenkilöä kohtaan. Aineistossa on viitteitä siitä, että työntekijöiden sisäistämä korkea hierarkia on osaltaan voinut hidastaa myös luottamuksen rakentumista esihenkilön ja työntekijän välillä. Tätä kuvaa seuraavassa sitaatissa haastateltava 3:

Hän selvästi pelkäs tosi paljon ja ja se otti niinku, se otti pitkään aikaa et et sai rakennettuu semmosen luottamussuhteen, et et me ollaan oikeesti hänen puolellaan ja ja et meidän esihenkilöiden työ on nimenomaan täällä mahdollistaa asioita ja ja helpottaa sitä työntekoo ja ja ollaan niinku hänen apunaan ja tukenaan et et et meit ei tarvitse pelätä. (Haastateltava 3)

Esihenkilöillä oli myös halua madaltaa hierarkiaa, kuten esimerkiksi haastateltavat 1 ja 3 tuovat esiin:

Meillä on kaikki samalla viivalla. - - Mä en ole niinku toimistojohtaja, vaan mä oon siellä salissa itse ja teen keittiövuoroja ja autan ja neuvon ihan niinku, et en mä millään ees näytä sitä, että olen niinku johtaja. (Haastateltava 1)

Niinku se se tavallaan titteli tuo sen et sä oot auktoriteetti ja silloin sä oot niinku lähtökohtaisesti aika aika niinku pelottava henkilö, et sun piti, niinku, piti itse kiinnittää tosi paljon huomiota siihen omaan olemukseen ja just ilmeisiin eleisiin, siihen miten sä puhut. (Haastateltava 3)

Esihenkilötyön tutkimuksessa uutta esihenkilötyötä kuvaillaan aiempaa demokraattisempänä ja keskustelevampana, mikä näkyy myös edellisissä sitaateissa (Fredriksson & Saarivirta 2015, 11). Vakavaan työperäiseen hyväksikäyttöön liittyy vallan väärinkäyttöä (esim. Viuhko 2013, 399), joten hyväksikäyttöä aiemmissä työsuhteissaan kokeneiden työntekijöiden voi olla alkuun haastava sisäistää matalampi hierarkia ja tasavertaisempi valtasuhde esihenkilön ja työntekijän välillä. Kuten haastateltava 3 edellä kuvasi, esihenkilö voi joutua kiinnittämään erityistä huomiota siihen, ettei näyttäydy uhkaavana auktoriteettina.

6.1.2 Työntekijän vuorovaikutusvalmiuksien tukeminen

Yksi aineistoa läpileikkaavista huomioista oli se, että suurin osa haastateltavien kuvaamista hyväksikäyttöä kokeneista työntekijöistä oli näyttäytynyt esihenkilölle arkaana ja hiljaisena. Työntekijöiden vuorovaikutushaasteina kuvataan aineistossa esimerkiksi työntekijöiden puhumattomuutta, vetäytymistä ja eristäytymistä työyhteisöstä sekä vaikeutena katsoa esihenkilöä silmiin. Mielenkiintoista oli, että moni haastateltava pohdiskeli vaiteliaisuuden ja arkuuden liittyvän enemmän persoonaan kuin hyväksikäyttötaustaan. Vuorovaikutusyhteyden luominen on pääsääntöisesti vaatinut tavallista enemmän yritystä esihenkilöltä. Suoraa johtopäätöstä aineiston perusteella ei voi asianosaisia haastattelelta tehdä siitä, että vuorovaikutuksen haasteet johtuisivat suoraan hyväksikäyttötaustasta, mutta suuri osa haastatelluista näki sen erityisesti juuri hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden erityispiirteenä. Työntekijän arkuuden ja vaiteliaisuuden vaikutusta esihenkilötyölle kuvaili esimerkiksi haastateltava 3:

No kyllähän siis perehdyttäminen oli, oli semmonen, et oli niinku, oli haastavaa perehdyttää ihmistä, joka ei uskalla ottaa suhunn kontaktia tai kysyä. (Haastateltava 3)

Haastateltava 3:n ohella myös useat muut esihenkilöt toivat esiin esimerkkeinä työntekijöiden heikkoina näyttäytyvistä vuorovaikutusvalmiuksista esimerkiksi sulkeutuneisuutta, vetäytymistä, puhumattomuutta sekä uskalluksen puutetta pyytää neuvoa tai myöntää tietämättömyyttään. Poikkeuksiakin aineistossa tähän oli, mutta usein työntekijöiden kynnyks puhua niin esihenkilöille kuin työyhteisölle ilmeni esihenkilöiden puheessa alkuun korkeana. Tämä on myös edellyttänyt esihenkilöiltä erityistä panostusta yhteyden luomiseen, mikä käy ilmi haastateltavien 6 ja 3 puheessa:

Hän oli niinku välillä sillä tavalla syrjään, välillä syrjäänvetäytyvä ja ei niin osallistuva ja ja ja tota noin niin sai sitten välillä ongenkoukulla etsiä niitä vastauksia. (Haastateltava 6)

Tietysti se vaati hirveen semmoista sitkeää iholle menoa (*nauraa*), se se vaati iteltään erilaista sellaista, niinku sosiaalista viitseliäisyyttä, et et kun meillon ehkä niinku ravintolaihmisillä on hirveen itsestäänselvää, et vähä moikkaa ku sä tuut töihin ja kysyt et mitä kuuluu ja kerrot vähän mitä itselle kuuluu ja ja jutellaan niitä näitä ja työn ohessa jutskaillaan kaikkee, et sehän on aika vaivatonta. Mut sit ku on työntekijä joka vetäytyy sinne niinku takakeittiöön tai sinne niinku omaan pieneen paikkaansa, nii sunhan täytyy oikeesti muistaa erikseen nähdä vaivaa siihen, et kun hän ei ole siellä missä muut kulkee, et sunhan täytyy ihan asiaksi mennä hänelle jutteleen. (Haastateltava 3)

Työntekijän vaiteliaisuus itsessään ei näyttäytynyt esihenkilöille sinänsä ongelmallisenä, mutta se aiheutti toisinaan haasteita työn sujuvuudelle ja tiimityölle. Sen vuoksi tarve vuorovaikutusvalmiuksien tukemiselle näyttäytyikin esihenkilöiden puheessa

yhtenä keskeisimmistä työperäisesti hyväksikäytetyn työntekijän esihenkilönä toimimisen erityispiirteistä.

Osa vuorovaikutusongelmista selittyy heikolla kielitaidolla, arkuudella ja pelokuudella, mutta myös työkokemuksen yksipuolisuus sekä tottumattomuus suomalaisen ravintolakeittiön työtapoihin osoittautuvat aineistossa vuorovaikutukseenkin vaikuttavaksi tekijäksi. Vuorovaikutuksen puute vaikuttaa linkittyvän myös kokemuksen puutteeseen suomalaisista työelämäkäytännöistä, kuten tiimityöskentelystä. Suomalaisen ravintolakeittiön tiimityöskentely edellyttää aineiston perusteella valmiutta vuorovaikutukseen ja saumattomaan tiimityöhön. Esimerkiksi haastateltavan 5 puheesta käy ilmi, että hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän vuorovaikutus- ja tiimityövalmiudet ovat näyttäneet vaatimattomina:

Tosi usein mä saan hänet kii siitä, et hän tekee vähän niinku omin päin juttuja. Kun on sanottu et tehdään näin, niin tehdään näin niinku että, et tota. Onks se nyt niin, et ei hänel ole ammattitaitoo... Ja sit se niinku et varmaan hän on tehny hyvin erilaist ruokaa ku mitä me täällä tehdään, et niinku esimerkiks vaik pihvien paistaminen ja kypsyyssasteet, nii ei ne ollut hänelle niinku yhtään tuttuja. Et nepalilainen ruoka on sit ehkä enemmän niinku niitä kastikkeita ja riisiä ja vähä erilaista. Näin mä oon niinku, siis nää on mun ihan omia niinku ajatelmia siitä et miks hänellä on niinku aika vaikeet ollu, ollu niinku oppii tähän meidän tapaan tehdä, tehdä et mä luulen et ne tekee, on tehny aika eri lailla. Ja sit tää on niinku iso paikka vielä, et meit on täällä niinku keittiössä saattaa olla kuudesta kahdeksaan aikaan töissä niin pitäis koko ajan puhuu, puhuu ja tehdä yhteistyötä niinku että että samaan aikaan tehtäisiin ruokia niinku kylmiä ja lämpimiä ja näin, et se on niinku hänel tosi suuri haaste edelleen se kommunikointi että, et sä et voi vaan tehdä sitä mitä sä teet siinä vaan niinku täällä on tarjoilijoita ja muita kokkeja kenen kanssa on pakko niinku puhuu ja sanoo, et missä kohtaa nyt mennään, että kun tää on niinku sanoin niin tosi iso paikka ja meillä saattaa mennä viissataaki ruoka-annosta päivässä niin, nii nii tofa just silleen sitä ammattitaitoa hänellä, kehitty, on kehittyne ja kehitty vieläkin varmasti niinku tähän meidän tapaan tehdä. (Haastateltava 5)

Haastateltavan 5 kuvaamassa esimerkissä vuorovaikutuksen puute kiinnittyy kokemuksen puutteeseen tiimityöskentelyä edellyttävästä ravintolakeittiöstä, ja esihenkilön puheesta voi tulkita luottavaisuutta siihen, että kokemuksen karttuessa myös vuorovaikutusvalmiudet kohenevat.

Hyväksikäyttöä kokeneilla työntekijöillä on ilmennyt esimerkiksi kynnystä kysyä neuvoa ja tunnustaa tietämättömyytensä. Esihenkilöiden kertomuksissa toistuu jonkin verran myös turhautuneisuutta siihen, että työntekijät eivät ole kääntyneet heidän puoleensa, jos ovat olleet epätietoisia tai eivät ole osanneet heille annettua tehtävää. Joidenkin haastateltujen työyhteisöissä rekrytoitujen hyväksikäytön uhrien sulkeutuneisuus ja eristäytyneisyys johtivat tiedonkulun puutteisiin yhteistyötä ja kommunikointia vaativissa työtehtävissä, mikä saattoi aiheuttaa kitkaa myös työyhteisössä. Esihenkilöiden ja työyhteisön turhautuneisuus ilmenee esimerkiksi haastateltavien 2 ja 5 puheessa:

Ja sit kun tavallaan, et ku TES-asiatkin olis ehkä parempi kysyy multa ku sitten rikkinäisen puhelimen kautta mennä. (Haastateltava 2)

Meillä on niinku vuoroesimiehiä ja muita niin niin ne oikeasti aika paljon mullekin niinku ihan suoraan valittaa siitä, että sen kanssa on vaikea tehdä töitä, kun se ei kysy mitään. (Haastateltava 5)

Kynnys kysyä neuvoa tai kommunikoida tiimissä voi johtua hyväksikäyttötaustasta ja esimerkiksi siitä, ettei virheiden tekeminen ole ollut aikaisemmassa työssä sallittua. Työntekijän voi mahdollisesti olla hankala luottaa siihen, että virheistä ei rangaista. Työntekijä voi tehdä epätoivottuina näyttäytyviä ratkaisuja yrittäessään peitellä osaamattomuuttaan. Esihenkilön taas voi olla haastava luottaa työntekijään, joka ei uskalla kertoa, ettei ymmärtänyt ohjetta, ja tekee siksi toisin kuin on neuvottu. Juuri neuvoa kysymättömyys kuitenkin johtaa esihenkilöiden puheessa usein virheisiin, jotka olisi vältetty neuvoa kysymällä. Asiaa pohtivat esimerkiksi haastateltavat 4 ja 2:

Jos hän ei osannut nii hän ei hän ei kysynyt, hän teki vaan ja sit aina kun häneltä kysyttiin vaikka että tarvitsetko apua ja fiedätkö mitä olet tekemässä, niin aina kaikki oli niinku että joo joo kyllä niinkö tiedän ja selvää selvää, vaikka sitten menikin vähän mönkään. Niin että varmaan se avun pyytäminen, siihen se kynnys jotenkin. (Haastateltava 4)

Ja sitten kun suomalaisessa kulttuurissa olisi kivempi, että myönnät sen virheen, koska sit voidaan katsoa mitä tehdään seuraavalla kerralla ja tehdään se oikein. (Haastateltava 2)

On haastavaa arvioida, johtuuko vuorovaikutuksen vähyys hyväksikäyttötaustasta vai myös muista tekijöistä. On syy työntekijän vuorovaikutus- ja tiimityötaitojen kehittämistarpeelle mikä tahansa, on selvää, että tämä tarve edellyttää esihenkilöiltä panostamista luottamuksen rakentamiseen. Ravintolakeittiön toiminnan sujuvuuden kannalta luottamuksen rakentaminen työntekijän ja esihenkilön välille ja sitä kautta työntekijän vuorovaikutusvalmiuksien kohentaminen madaltavat työntekijän kynnystä myöntää osaamattomuuttaan tai virheitään. Tämä on perusta myös työntekijän osaamisen kehittymiselle ja toimijuuden laajentumiselle.

6.1.3 Työntekijän substanssiosaamisen tukeminen

Työelämäntuntemuksen ja vuorovaikutusvalmiuksien lisäksi työperäisesti hyväksikäytettyjen kokkien ammatillinen osaaminen näyttäytyi aineistossa esihenkilöiden silmin pääosin kyseisten toimipisteiden edellytyksiä vaatimattomampana ja yksipuolisempänä. Haastateltujen tiimeihin oli rekrytoitu myös ammattitaidoltaan edistyneitä hyväksikäyttöä kokeneita työntekijöitä, mutta pääsääntöisesti perehdyttäminen oli substanssiosaamisenkin osalta ollut perusteellisempaa ja vaatinut tavallista pidemmän ajan, kuten haastateltavan 4 puheesta käy ilmi:

Kyl sitä jouduttiin niinku pidentämään ja sitten ei voinut silleen semmoisia niinku omia niinku vastuu, vastuualueita niin paljon antaa sitten, että sit piti vähä olla kaveri siinä niinkö, sanotaan että vähä niinkö silleen katsomassa pik-kaisen perään. (Haastateltava 4)

Hyväksikäytetyt kokit olivat pääsääntöisesti työskennelleet ainoastaan nepalilaisravintoloissa ennen HOK-Elannolle työllistymistään, joten perehtymättömyys suomalaisen ravintolakeittiön käytäntöihin ei ollut aineistossa yllättävää. Työntekijöillä ilmeni esihenkilöiden puheessa erilaisia osaamisen puutteita länsimaisen ruokakulttuurin sekä kokin substanssiosaamisen osalta. Esihenkilöiden puheessa ilmeni esimerkiksi perehtymättömyyttä ravintolakeittiön perusasioihin kuten tilavuusmittoihin, reseptiikkaan ja annoskortteihin, lihan käsittelyyn tai ravintolakeittiön laitteistoon ja työturvallisuuteen. Substanssiosaamisen vähyys ei kytkeydy aineistossa välttämättä kokonaisuudessaan suoraan hyväksikäyttöön, vaan enemmän kokemuksen puutteeseen suomalaisesta ruokakulttuurista ja työkäytännöistä. Tämä ilmenee esimerkiksi haastateltavien 5 ja 7 puheessa:

Kyllä mä luulen, et hän on ehkä vähän enemmän tarvinnut sitä ohjaamista ja perehdytystä ku niinku ehkä muut. Lähinnä just se ammattitaito, et jotenkin hän, hänel oli tosi paljon niinku uusii asioita, että tehdään, varmaan mehän tehdään niinku suomalaista ruokaa täällä, vaikka karjalanpaistii, lihapullii ja näin, nii ei hän ehkä ole tehnyt sellasii aikaisemmin, nii kyl siinä on ollu sellanen niinku sisäänajo, et on saanu sen niinku ammattitaidon siihen tasolle mitä täällä tarvi. (Haastateltava 5)

No tota se tietotaito on jääny aika pitkälti siihen, et mitä heille on opetettu siellä aikaisemmissa työpaikoissa. Siellä on opittu ne tietyt tavat tehdä, tietyt tekotavat siellä ja tää mun kokkikin mikä on nii hänellä on tietysti omaa koulutusta sieltä omasta maastaan, että kyl siel näkyy ihan selkeä ero suomalaisiin, mitä Suomessa opitaan. Että jotkut asiat on todella ehkä edistyksellisempiä, mutta sitten taas puhutaan HOK-Elannon systeemeistä, ketjuravintoloista, niin se oli haastetta heille niinku oppia tää, että me tehdään aina näin. Meillä on aina resepti ja tehdään näin. Tai saatikka työturvallisuusasiat, että tota niin, ei, siellä mentiin vähän niinku että missä sattuu, aita on matalin, että tota niin, nyt on opeteltu heti alkuun esimerkiksi sitä, miten tiettyjä laitteita käytetään ja miksi niitä käytetään niin päin pois. Että tota toki täs nyt on se, et osittain suomalainen koulutus on myöskin vähän retuperällä myös tän suhteen. (Haastateltava 7)

Esihenkilöiden puheessa käy ilmi heidän ymmärryksensä siihen, että osaamisen puute linkittyy oppimismahdollisuuksien puutteeseen. Haastateltava 7 myös muistuttaa tiettyjen puutteiden olevan tyypillisiä myös suomalaisen koulutuksen läpikäyneille.

Huomionarvoista mielestäni on se, että aineistossa laajempaan perehdytystarpeeseen tai muihin toimijuuden haasteisiin ei liittynyt merkittävästi negatiivista virettä. Esihenkilöt korostivat toistuvasti sitä, että jokainen työntekijä otetaan ennakkoluulottomasti omana itsenään työyhteisöön ja hänet perehdytetään hänen omasta osaamisestaan käsin taustasta riippumatta. Esihenkilöt myös toivat esiin laajemmista perehdytystarpeista huolimatta rekrytoitujen työntekijöiden vahvuuksia, osaamista,

ahkeruutta ja työmoraalia. Useista haastatteluista oli tulkittavissa, että perehdytykseen panostaminen on kantanut hedelmää ja myös lisännyt luottamusta ja sitoutumista työntekijän ja esihenkilön välillä. Aineistosta kävi muutenkin ilmi esihenkilöiden pääsääntöisesti myönteinen ja ymmärtävä suhtautuminen alaisiinsa ja mahdollisiin osaamisen puutteisiin. Vaikka ohuempi ammatillinen osaaminen toistui esihenkilöiden kokemuksissa, toistuu aineistossa yhtä lailla se, että osaaminen on mahdollista saada perehdytyksellä ja esihenkilön tuella tavoitetasolle. Ymmärrys työntekijää kohtaan ilmenee esimerkiksi haastateltavan 3 puheesta:

Se oli ehkä niinku semmonen mis huomaa, et ehkä se tausta vaikuttaa, et on tehnyt tosi yhteytyppist juttuu. Ja ehkä se, et sulla on ollut aika rajattu mahdollisuus kehittää sitä omaa osaamista ja ja ja sit ehkä just se nimenomaan saada sitä vastuuta siitä tekemisestä. -- Ja se muuttu tosi nopeesti, että se kääntyi kyl sit äkkiä se tilanne ympäri, et kyse ei ollut siitä, et ei olis ollu vaan niinku hyviä tekijöitä tai tai mitään, mut se oli vaan selkeesti, et sä et ollu niinku päässy tekeen samalla lailla. (Haastateltava 3)

Samoin kuin työntekijöiden omien oikeuksien ja mahdollisuuksien sisäistämisen osalta, myös ammatillisen toimijuuden kehittämisen näkökulmasta työntekijöiden toimijuus on mitä ilmeisimmin ollut edeltävissä, hyväksikäyttävissä työpaikoissa ahtaampaa. Aineistossa käy ilmi "kukkaan puhkeamista" hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden perehdyttyä toimipisteen edellyttämiin tehtäviin ja kehitettyä osaamistaan. Useat haastateltavat korostavat työntekijöiden ammatillista kehittymistä ja myös ahkeruutta ja aikaansaavuutta. Näin tekee myös haastateltava 7:

Kyl mä sanoisin, et hän kun tuli meille, hän ei osannut hirveesti, mut ei siin montaa kuukautta menny ku hän oli ihan yks parhaista. (Haastateltava 7)

Onkin ilmeistä, että osaamisen kehittyminen ja myös omien toimintamahdollisuuksien laajenemisen ymmärtäminen kehittävät luottamuksen, vuorovaikutusvalmiuksien sekä työelämän tuntemuksen kohentamisen ohella hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän toimijuutta perustavanlaatuisesti.

6.2 Esihenkilön joustava toimijuus

Esihenkilön joustava toimijuus muotoutui grounded theory -analyysissäni toiseksi pääkategoriaksi. Siihen johtivat analyysissä merkityksellisinä näyttäytyneet esihenkilötyön mukautuminen, esihenkilötyön korostunut vastuullisuus sekä esihenkilötyön refleksiivisyys. Nämä kategoriat ovat keskenään osin päällekkäiset, samoin kuin työntekijän toimijuuden tukemisen muodostavat kategoriat. Vakavaa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimiminen ja työntekijän toimijuuden

tukeminen voi haastaa esihenkilötyön reunaehdoja ja edellyttää esihenkilötyöltä korostunutta vastuullisuutta sekä itsereflektiota. Hyväksikäyttöä kokeneiden kokkien esihenkilönä toimiminen on haastanut haastateltavien esihenkilöiden toimijuutta eri tavoin. Esihenkilön itsereflektio näyttäytyy aineistossa välttämättömänä edellytyksenä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän tarpeiden tunnistamiselle ja esihenkilötyön mukauttamiselle. Esihenkilötyön rajoja tarkastellaan ja esihenkilötyötä mukautetaan aineistossa vastuullisesti ja arvopohjaisesti. Käyn seuraavaksi tarkemmin läpi esihenkilötyön mukautumista, korostunutta vastuullisuutta sekä reflektiivisyyttä.

6.2.1 Esihenkilötyön mukautuminen

Esihenkilötyö näyttäytyy aineistossa tilannekohtaisesti muuntuvana ja mukautuvana, kun työntekijällä on erityistarpeita. Aineistossa ilmeni samanaikaisesti esihenkilöiden pyrkimys yhdenvertaisuuteen, mutta toisaalta myös valmius tarvelähtöiseen, vastuulliseen esihenkilötyön mukauttamiseen. Tasapainoilu yhdenvertaisuuden ja toisaalta hyväksikäyttöä kokeneen yksilöllisten tarpeiden välillä saattaa herättää esihenkilössä ristiriitaisia ajatuksia, mitä esimerkiksi haastateltava 3 tuo seuraavassa sitaattissa esiin:

Se oli erityisen vaikeeta, kun piti antaa palautetta jostain mikä ei ole mennyt hyvin tai jotain mihin pitää kiinnittää huomiota ettei niin kuin työntekijä pelästy tai ettei ettei niinku tavallaan se edistys mitä oltiin saatu aikaiseksi. Tää oli varsinakin niinku sit myöhemmässä vaiheessa. Et, et tavallaan ettei hän vetäydy takas sinne kuoreensa tai mitään sen takii, et sä joudut antaa korjaavaa palautetta, mikä kuuluu työelämään, kun kuitenkin kaikille on ne samat pelisäännöt ja kaikille ne samat laatu, laatuavoitteet ja ja samat kriteerit, niin se oli tosi hankalaa. Ja sit se, et oli niinku, siit tuli jotenkin hirveen tietoiseksi itsestään, et, ettei niinku nimenomaan muun henkilön näkökulmasta, ettei se näyttäydy muulle henkilökunnalle niin, et näitä kahta kundia jotenkin suosittais fai et et heitä kohtaan oltais niinku pehmeämpiä tai tai et he sais jotain erityiskohtelua, koska niinhän ei tietysti ole. Niin se oli tosi vaikee olla siinä tavallaan, tasapainoilla siinä et et sulla on ihminen jolla on ihan hirveä trauma siellä taustalla ja jolla on niinkun ihan semmosii kokemuksii, et et ei ei kukaan pysty sellasta kuvitteleen, et millaista sulla on ollu, että mimmoisen tavallaan muistijäljen se jättää sulle just esihenkilöistä nimenomaan ja ylipäänsä työelämästä ja työpaikasta ja sitten tietysti ne sun muut työntekijät, jotka totta kai heille on ihan päivänselvää miten miten työyhteisössä toimitaan, miten työpaikalla toimitaan, miten, miten siin henkilöiden kanssa kommunikoidaan, mitä sun pitää tehdä ylipäänsäkin jos sun täytyy käydä niinku kesken servisiin tiedätsä vessassa et et kelle sä sanot, tyyppisii juttuja niin se se oli ehkä niinku semmoinen kaikista vaikein siinä. (Haastateltava 3)

Esihenkilötyön mukauttamisen ohella myös vastuullisuus ja reflektiivisyys ilmenevät edellisessä haastateltava 3:n sitaatissa. Siitä käy ilmi toisaalta pyrkimys yhdenvertaisuuteen, toisaalta halu huomioida työntekijän hyväksikäyttökokemukset ja mukauttaa esihenkilötyötä niiden vuoksi. Lähes jokainen haastateltu esihenkilö korosti haas-

tateltava 3:n tavoin hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden rekrytointia yhdenvertaisilla käytännöillä muihin työntekijöihin nähden, mutta käytännössä suurelta osin esihenkilötyö näyttäytyi aineistossa vähintään jossain määrin mukautuneena.

Rekrytoitujen hyväksikäytön uhrien perehdyttäminen ja luottamuksen rakentaminen saattaa edellyttää esihenkilöltä oman toiminnan reflektointia, kuten aiemmasta haastateltavan 3 sitaatista ilmenee. Aiemmassa alaluvussa toinkin esiin erilaisia esihenkilötyön mukauttamisen käytännön ilmenemismuotoja hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän rekrytoinnin ja perehdyttämisen yhteydessä. Hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän liittyminen työyhteisöön asettaa pääsääntöisesti esihenkilön asemaan, jossa omaa toimintaa voi joutua refleктоimaan ja jollain tavoin mukauttamaan, vaikka työntekijä olisi otettu vailla ennako-oletuksia vastaan. Tämä käy esiin haastateltavan 2 esimerkistä:

En mä ainakaan niinku itse ajatellut, se ei ollut mulla niinku päällimmäisenä ajatuksena siellä töissä, että hänellä on se tausta, vaan sit jos jotain vaikka tapahtuu ja sit ihmettelee että miksi oli tää reaktio, niin sit saatto mieltii, et niin et se voi olla tästä. -- No esimerkiksi just tää, että kun hän niitä ihme, se sopimusvääntö, kun hän ei niinku suostu ymmärtään ja hän on ihan sitä mieltä, että mä oon niinku, aivan huijaan häntä. (Haastateltava 2)

Esihenkilön mukauttaminen lähtee liikkeelle työntekijän tarpeista, osaamisesta, tiedoudesta ja muista relevanteista lähtökohdista käsin. Esihenkilöiden puheessa esiintyy kahtalaista suhtautumista työntekijöiden hyväksikäyttötaustaan. Toisaalta esihenkilöillä oli valmiutta ja halua tarkastella hyväksikäytetyn työntekijän osaamisen ja tietouden rajallisuutta hyväksikäyttötaustaan peilaten. Toisaalta kyseiset työntekijät oli otettu tasavertaisina työntekijöinä vastaan työyhteisöön, mikä saattaa toisinaan kääntyä myös työntekijää vastaan ja aiheuttaa odotuksia, joita hän ei välttämättä pysty täyttämään samoin kuin muut, hyväksikäyttöä kokemattomat työntekijät. Esihenkilöiden kokemuksissa ja näkemyksissä tasapainoilevat toisaalta turhautuminen työntekijän mahdollisiin osaamisen ja viestimisen haasteisiin sekä irrationaalisina näyttäytyviin tekemisiin, sekä toisaalta myötätunto ja halu ymmärtää työntekijän toimintaa ja valmiuksia tämän taustan vuoksi.

Esihenkilötyön mukautuminen laajenee paikoin esihenkilötyön rajojen haastamiseksi. Aineistossa yllättävää oli esihenkilöiden joustavuus ja valmius venyttää esihenkilötoimintaa myös sen reunaehtojen ulkopuolelle. Tämä ei rajautunut pelkästään hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden, vaan koko henkilökunnan tukemiseen. Yhdenvertaisuutta esihenkilötyön mukauttamisessa toivat esiin esimerkiksi haastateltavat 6 ja 7:

Ainahan kaikki työntekijät tarvitsee, aina jossain vaiheessa ja ainahan meillä on chatit auki ja ainahan me vastataan ja ja. Et ei se ei se niinku ei me voida tehdä silleen niinku semmoset ihmiset jotka on kaheksasta neljään töissä, niin niin tota noin niin että ne unohtaa sitten koko asian. Se ei vaan niinku meillä onnistu. (Haastateltava 6)

Joo ja siis sanotaanko näin, että siis mä oon aina sanonu mun työntekijöille, että tota niin mulla on aina ovi auki, mulla on aina puhelin päällä. Jos mä en pysty vastaamaan niin silloin mulla on jotain muuta. Eli siis saa, pystyvät laittamaan viestiä, pystyvät soittamaan työajan ulkopuolella, autan heitä hirveän paljon, niin paljon kuin vaan tarvii. (Haastateltava 7)

Yhdenvertaisuuteen pyrkimisen ohella on selvää, että työntekijöillä on myös yksilöllisiä tarpeita. Esihenkilöt toivat esiin valmiuttaan venyttää rajojaan myös muiden kuin hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden esihenkilötyössä, mutta tulkintani perusteella tätä venymistä tapahtuu kuitenkin erityisesti hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden kohdalla, mistä johtuen ilmiö muotoutui analyysissäni keskeiseksi kategoriaksi. Näen merkityksellisenä sen, että hyväksikäytettyjen työntekijöiden esihenkilönä toimiminen tuo toistuvasti esihenkilöiden eteen olosuhteita, joissa esihenkilötyön rajoja haastetaan ja joissa esihenkilötyö myös usein joustaa. Esihenkilötyön rajojen venyminen näyttäytyy esihenkilöiden puheessa esimerkiksi konkreettisesti työaikojen sekä työasioiden ulkopuolella toteutettuna esihenkilötyönä. Esimerkkeinä työntekijöiden yksityiselämässä tukemiselle aineistossa ilmenee työntekijöiden auttamista muun muassa asuntoasioissa, palveluihin hakeutumisessa sekä perheasioissa. Työntekijälähtöistä mukauttamista ilmenee esimerkiksi perheasioihin liittyen haastateltavien 1 ja 7 puheessa:

Sieltä pitäis nyt saada vaimo Suomeen, ja et sen takia me kokoaikaistettiin se sovimus, et se helpottaa sitä. (Haastateltava 1)

Kun hänen vaimo oli tullut Suomeen, nii mitä kaikkea hänen pitäis niinku pystyy tekemään, ja tällaisissa asioissa. Siinä oli vähän omat haasteensa, koska Suomen lainsäädäntö ei oo mikään ihan helpommasta päästä. Niin niin just nää, että on, maistraatti, maistraattiin piti viiä kirjat ja pitää olla se avioliittolupa ja lentolippuja katsottiin missä saataisiin halvemmalla ja sen sellasta. (Haastateltava 7)

Esihenkilötyön mukauttamisen taustalla on hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän matlampi toimijuus, joka kasvattaa työntekijän tuen tarvetta luonnollisesti myös työn ulkopuolisissa asioissa. Edellä kuvatuissa perhe-esimerkeissä työntekijöiden toimijuutta rajoittivat rakenteet, eli suomalainen byrokratia, joka on esimerkiksi edellyttänyt vakaata työsuhdetta tai tiettyjen asioiden hoitamista perheenyhdistämisen mahdollistumiseksi. Esihenkilö on näissä esimerkeissä pyrkinyt osaltaan muodostamaan työntekijälle sellaisia rakenteita, joissa tämän toimijuus on mahdollistunut tämän toimomalla tavalla.

Esihenkilötyölle määritellyt vastuut ja velvoitteet näyttäytyvät toimijuuskeskustelun näkökulmasta niinä rakenteina, jotka määrittävät esihenkilön toimijuutta. Nämä reunaehdot haastavat venyessään esihenkilön toimijuutta, mikä edellyttää reflektiivisyyttä ja vastuiden pohtimista. Nämä rakenteet venyvät ja mukauttavat esihenkilötyötä silloin, kuin työntekijän tarpeet ylittävät normaaleina pidetyt esihenkilön tehtävät ja vastuut.

6.2.2 Esihenkilötyön korostunut vastuullisuus

Esihenkilötyöhön on sisäänkirjoitettuna vastuullisuuden vaade, joka läpileikkaa tämänkin tutkielman aineistoa. Nostin vastuullisuuden yhdeksi pääkategorioista siksi, että se toistuu taustailmiönä aineistossa ja näyttäytyy erityisen merkityksellisenä nimenomaan hyväksikäyttöä kokeneen esihenkilötyössä. Vastuullisuus korostuu esihenkilötyössä erityisesti, kun työntekijällä on haavoittuvuuksia ja työntekijän tietoudessa omista oikeuksistaan on puutteita. Nämä puutteet juuri altistavat yhtenä tekijänä työntekijöitä erehdyttämislle ja työperäiselle hyväksikäytölle niissä työpaikoissa, joissa työnantajan vastuullisuudessa on aukkoja. Haastateltavat esihenkilöt kokivat aineiston perusteella vastuuta ensinnäkin työntekijöiden tietämyksessä olevien aukkojen paikkaamisessa, kuten haastateltava 3 tuo esiin:

Niin mä mietin tosi paljon niihin aikoihin silloin sitä, et et mitä jos on vaikka semmonen esihenkilö joka ei osais vaikka pitää niin hyvin huolta, tai ei oiskaan niin kiinnostunut työntekijöiden oikeuksista, että jos ihminen jolla on tommonen juttu ja hän ei oikeasti tiedä. Niin sehän olisi niinku, jotenkin niinku, et mä itse jäin silloin välillä miettimään sitä, et sehän on niinku ihan loputon kierre silloin, se et et et kuka sulle kertoo niit asioita? - - Et mietin itekin silloin tosi paljon sitä omaa esihenkilön vastuuta ja ja just sitä että, niinku että vaikka totta kai esihenkilönä sä oot työnantajan edustaja ja siinä luonnollisesti silloin olet vastuussa liiketoiminnasta ja ja siitä, et se on kannattavaa ja järkevää, mut siin tuli just se toinen puoli siinä, että niin totta, et sunhan täytyy myös pitää hirveän hyvää huolta niistä sun ihmisistä ja ja niinku toittottaa heille kaikesta huolimatta siitä, et mikä sinulle kuuluu. (Haastateltava 3)

Haastateltava 3:n sitaatista ilmenee paitsi pyrkimys lisätä työntekijän tietoisuutta omista oikeuksistaan, myös tarve hyväksikäytön ennaltaehkäisemiseen tulevaisuudessa. Haastateltava myös toi esiin tasapainoilua työnantajan tavoitteiden sekä työntekijän yksilöllisten oikeuksien ja tarpeiden välimaastossa.

Esihenkilötyön vastuullisuuden yhtenä ilmenemismuotona on pyrkimys yhdenvertaisuuteen, mikä onkin jo noussut analyysissä esiin. Yhdenvertaisuuspyrkimys on sisäänkirjoitettuna jo työelämää säätelevässä lainsäädännössä, mutta analyysin ja jo esiin tuotujen aineistoesimerkkien perusteella voi päätellä, että haastatellut esihenkilöt ovat sitoutuneet siihen myös henkilökohtaisten arvojen tasolla. Yhdenvertaisuus näyttäytyy aineistossa keskeisenä taustatemana. Yhdenvertaisuus ei tarkoita aineistossa patenttiratkaisuja, vaan sitä, että kutakin työntekijää tuetaan yksilöllisten tarpeiden perusteella, mutta yhdenvertaisesti arvioiden. Merkillepantavaa oli, että usein haastattelun aluksi kuulin, ettei hyväksikäyttöä kokenutta työntekijää ollut otettu millään poikkeavalla tavalla vastaan työyhteisössä, ja hän on täysin yhdenvertainen ja samalla tavoin perehdytetty, mutta samoissa haastatteluissa myöhemmin tuotiin esille nimenomaan kyseisen työntekijän tarpeista lähtevää mukauttamista. Aineistossa ilmenevä yhtäaikainen pyrkimys niin yhdenvertaisuuteen kuin toisaalta yksilöl-

liseen työntekijälähtöisyyteen kumpuaa nähdäkseni juuri esihenkilön vastuullisuudesta. Yhdenvertaisuuskysymykset kirvoittivat haastateltavissa esihenkilötyöhön liittyvää pohdintaa, jota haastateltavat 6 ja 2 tuovat seuraavissa sitaateissa esiin:

No siis tietenkin se, että tota vaati paljon aikaa siihen, paljon enemmän aikaa siihen perehdyttämiseen ja ja sitä kautta niinku... Piti kaikessa olla paljon tarkempi, tarkempi ja tota mut muuten mä en oikeasti millään, mitenkään eritelly häntä mitenkään eri tavalla. Hän oli henkilö, joka tuli töihin ja sai sen tota noin niin perehdytyksen ihan niinku kaikki muut. Ei millään tavalla kohdeltu eri tavalla tai tai, totta kai ymmärrystä piti olla enemmän, että sai hänet niinku uskommaan kaikkeen siihen, että se on oikeesti totta. Se se se, että että tota palkka tulee ajallaan ja ja pidetään työajoista kiinni ja ja tämmöiset. (Haastateltava 6)

Kiva, että heille annetaan mahdollisuus siihen pidempään perehtymiseen, mutta ihan samalla lailla nykypäivänä ku toi kokin koulutus on mitä on, niinku tuolla ammattikouluissa niin mun mielestä se sama perehtymisaika ja mahdollisuus pitäis antaa sille suomalaisellekin tyypille. Niinku siis se, et se on tavallaan joku jos he tulis samaan aikaan nii siinä vois tulla vähä semmonen epäsuhta sitten. Et jos tulee niinku suomalainen kokki ja sit tulee tämmönen tota hyväksikäytön uhri, et miten mä perustelen sille suomalaiselle kokille, et me vaaditaan sulta nopeemmin asioita kuin tuolta toiselta? (Haastateltava 2)

Esihenkilöiden pohdinnoissa on kuultavissa tasapainoilua työyhteisön tasavertaiseen huomioimiseen sekä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän yksilöllisiin tarpeisiin vastaamiseen liittyvien vastuiden välillä.

Vastuullisuus näyttäytyy aineistossa myös mahdollisuuksien tasa-arvona. Esihenkilöt ovat antaneet hyväksikäyttöä kokeneille työntekijöille aikaa perehtymiseen sekä mahdollisuuden kehittää ja näyttää osaamistaan, vaikka alku ei olisi ollut kovin lupaava työsuorituksen näkökulmasta. Mahdollisuuksien tarjoamista kuvaa esimerkiksi haastateltava 7:

Ehkä siis kuvastaa meidän arvomaailmaa ja myös suomalaisuutta, että tota niin ainakin esihenkilöstössä, että me halutaan antaa kaikille mahdollisuus ja niinku pitääkin antaa kaikille mahdollisuus. No jos jossei se toimi niin sitten ulos, mut aika pitkälti kyllä yritetään kaikkien kanssa. (Haastateltava 7)

Mahdollisuuksien tasa-arvon ohella näen vastuullisuutena myös sen, että esihenkilöt halusivat tuoda haastatteluissa työntekijät esiin parhaassa valossa mahdollisista haasteista huolimatta. Vaikka esihenkilöiden puheessa ilmeni tarvetta työntekijöiden tietämyksen ja osaamisen kehittämiseksi, nousi siinä merkittävänä ilmiönä esiin myös esihenkilöiden arvostus ja muutoinkin myönteisyys kyseisiä työntekijöitä kohtaan. Esihenkilöt pääsääntöisesti painottivat hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden ahkeruutta, työmoraalia ja ammattitaitoa, kuten käy ilmi esimerkiksi haastateltavien 1 ja 7 sitaateista:

Se on yksi ihan niinku nopeimmista hoitaan ne päivän hommat, mitä pitää saada aikaiseksi. Kyllä sitä niinku muut arvostaa siellä, että on hyvä työpanos kyllä. (Haastateltava 1)

Täytyy sanoa, että kyllä edelleen ei voi muuta ku kehua heidän työmoraaliaan ja että tota niin ja valmiutta tehdä, että suomalaisista vois moni ottaa oppia. (Haastateltava 7)

Esihenkilöiden kokemusten pohjalta voi tulkita, että mikäli perehdytys suunnitellaan ja toteutetaan vastuullisesti ja työntekijälähtöisesti, edistää se molemminpuolista sitoutumista työntekijän ja työnantajan välillä. Esihenkilötyön vastuullisuus, kuten perehdytykseen ja toimijuuden tukemiseen panostaminen ja työsuhteen ehtojen noudattaminen, vaikuttaa myönteisesti myös työntekijän työsuoritukseen.

6.2.3 Esihenkilötyön reflektiivisyys

Hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän toimijuuden tukeminen edellyttää esihenkilöltä reflektiivisyyttä, ennakkoluulottomuutta ja tilannekohtaista, vastuullista arviointia. Hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän rekrytoiminen työyhteisöön usein pysäyttää esihenkilön pohtimaan ja refleктоimaan toimintaansa, koska esihenkilötyötä ei voi kaikilta osin näissä tilanteissa toteuttaa aiemmin totuttujen mallien mukaisesti. Esimerkiksi haastateltava 3 kertoo oppineensa välttämään oletuksia työntekijän aiemmasta tietämyksestä tai osaamisesta:

Ihan jo se, et mikä on normaali työpäivän pituus ja mikä on normaali työviikko ja et paljo sulla kuuluu olla vapaata ja mikä on vaikka sunnuntaikorvaus, niin nehän on nyt äkkiseltään semmosii asioita, et ajattelis et ne on niinku vähä itsensänselviä, et kyl niinku opin tosi nopeesti, et mitään ei saa olettaa. (Haastateltava 3)

Esihenkilön kuvaamista yleisistä "itsestäänselvyyksistä" voi tulkita, että Suomessa pääsääntöisesti työntekijät ovat hyvin perillä työntekijän oikeuksista ja työkäytännöistä, ja poikkeukset tässä osaamisessa ovat harvinaisia. Kuten jo tulosluvun alkupuolella kävi ilmi, ovat esihenkilöt usein yllättyneet työntekijän heikosta tietämyksestä työntekijän oikeuksiin ja työkäytäntöihin liittyen. Tämä voi olla yksi niistä pisteistä, jotka pysäyttävät esihenkilön refleктоimaan esihenkilötyötä ja arvioimaan esimerkiksi perehdytyksen toteutusta uudelleen. Pysäyttävä tekijä voi myös olla työntekijän silmiinpistävä arkuus, kuten haastateltava 3 kuva:

- - molemmat rentoutui tosi nopeesti muiden kokkien ja tarjoilijoiden seurassa, et et saatoit nähdä et aa et he juttelee ja ja vastaa ja puhuu ihan niinku reippaasti ääneen ja ja ja on niinku, parin kuukauden kohdalla näky jo, et he vähän hymyilee ja viitsäilee työkavereiden kanssa, mut sit sen huomaa, et ku menit itse jutteleen tai vaikka sanoit huomenta tai jotain, niin he laitto aina heti katseen maahan ja sit vasta vastas, et kesti tosi kauan saada katsekontaktia ja kesti tosi kauan saada semmosia niinku muuta kuin yes tai no answers. Et sit piti niinku, tosi tosi äkkii huomattiin keittiömestarin kans, et kysymykset pitää asettaa niin et ei voi vastata kyllä tai ei. Et, et jotta tavallaan saadaan se keskustelu liikenteeseen, et saadaan opetettuu ihminen siihen, et et me haluamme kuulla sinun vastauksen ja meitä kiinnostaa se mitä sinulla on sanottavaa. Niin se oli, se se oli jotenkin jotenkin semmonen et et et just se katsekontakti oli semmonen, et se se oli niin kun se oli hätkähdyttävää, koska eihän niin kun ei ei työyhteisöissä ole sellasta,

varsinkaan ravintolassa mikä on niinku pääsääntöisesti hyvin ulospäinsuuntautuneiden ja ja ja niinku vilkkaiden ihmisten ympäristö, niin se se oli tosi poikkeuksellista ja se tuntuu itelle tosi hurjalta, koska se laittoi tietysti itsensä mieltämään hirveesti sitä, et miten minä itse menen niihin tilanteisiin ja ja et tota se et, ettei itse vaikuta mitenkään hyökkävältä tai liian innokkaalta etkä niinku ahdistaa työntekijää, et sä annat, koska täytyy tietysti kunnioittaa sitä ihmisen tilaa. Mutta tavallaan se, että että jotta ihmiselle tulee myös se fiilis, et et sä oikeesti haluat jutella hänelle ja sä oot oikeesti hänestä kiinnostunut ja sinulla on niin kuin hänelle tässä aikaa, et et hän ei ole mitenkään vaivaksi tai muuta. (Haastateltava 3)

Edellä kuvattu on oiva esimerkki tilanteesta, joka herättää esihenkilön refleктоimaan omaa toimintaansa nimenomaan työntekijän hyväksikäyttötaustaan selkeästi liittyvien erityispiirteiden vuoksi.

Kuten analyysissä on jo tullut eri tavoin esiin, on jokaisessa haastattelussa tunnistettavissa juuri hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisen erityispiirteitä. On kuitenkin selvää, ettei näin kapean tutkimusasetelman puitteissa ole mahdollista saada varmaa tietoa siitä, mikä johtuu hyväksikäyttötaustasta ja mikä esimerkiksi kulttuurista tai persoonasta. Haastatteluissa ilmeni myös kahtalaista suhtautumista siihen, onko työntekijöiden hyväksikäyttötausta esihenkilötyön kannalta ylipäätään relevantti tekijä suuntaan tai toiseen. Esihenkilö saattaa pohtia ulkomaalaisen hyväksikäytön uhrin kohdalla sitä, onko hyväksikäyttö esihenkilötyön kannalta oleellista, vai onko esimerkiksi persoona tai kulttuuritausta keskeisempi taustatekijä esihenkilötyön arvioimisen ja toteuttamisen kannalta. Työntekijän hyväksikäyttötaustan liittymistä esimerkiksi työntekijän vetäytyvyyteen tai työntekijän haasteisiin ymmärtää sopimuskäytäntöjä pohtivat haastateltavat 2 ja 4:

Mut samahan se vois olla sit myös ihan niinku tässä suomalaisella tai minkämaalaisella vaan tää niinku ymmärtämättömyys siitä. Ja sit ku se, tavallaan se helpotti, koska mä ymmärsin, että hänellä on tausta, et se saattaa johtuu sieltä, koska sittä taas jos sä et tiedä jonkun taustoista nii sä et tiedä mistä se johtuu. (Haastateltava 2)

Mun mielestä hän oli vähän hiljaisempi, hiljaisempi, mutta en mä nyt ajatellut sinänsä siltä kantilta, et et hän on sen takia hiljaisempi että hän on niinku hyväksikäytön uhri vaan sitten mietin että voi niinku toki niinku persoonanaki olla. (Haastateltava 4)

Esihenkilöiden haastatteluissa on tulkittavissa kriittistä pohdintaa liittyen siihen, voiko oikeastaan mistään hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden esihenkilötyössä ilmenneistä erityispiirteistä vetää suoraa yhteyttä hyväksikäyttötaustaan tai tehdä heidän erityistarpeistaan minkäänlaisia johtopäätöksiä taustatekijöihin liittyen. Esihenkilötyössä työntekijän hyväksikäyttötausta ei ole välttämättä oleellista, mutta kuten haastateltava 2 edellä kuvasi, työntekijän tausta voi vaikuttaa eri tavoin uudessa työssä, ja tieto siitä voi olla esihenkilölle hyödyksi.

Esihenkilön voisi olla hyvä tietää työntekijän hyväksikäyttötaustasta, jotta mahdollisissa haastavissa tilanteissa työpaikalla osataan toimia sen mukaisesti, vaikka

työntekijän kannalta olisikin tärkeää myös päästä aloittamaan uudessa työssä niin sanotusti puhtaalta pöydältä ja vailla menneisyyden painolastia. Esimerkiksi haastattelutavat 1 ja 2 pohtivat hyväksikäyttötaustan tuntemisen merkitystä esihenkilölle:

Ehkä se olis niinku hyvä saada asia niinku selville mahdollisimman nopeesti ja sit ehkä ymmärtäis sitä käytöstä niinku esimiehenä mikä se on, koska niinku varmaan moni käyttäytyy eri tavalla ja sit on niitä eri juttuja mihin kiinnittää huomiota. Että mahdollisimman nopeesti ku asian sais vaan puhuttua, luottamuksen otettua nii asioiden ymmärrys on paljon helpompaa. (Haastateltava 1)

En mä tiedä onko sillä mitään merkitystä, et me tiedetään, et siellä on tää hyväksikäyttö taustalla vai ei. Mut se että jos joku niinku hakee töihin niinku ja päätyy sinne työpaikkaan niinku muuta kautta ku tolleen et tietää taustat, nii ehkä olis ihan hyvä hänen niinku mainita se. Et se ei ole niinku suomalaisessa työyhteisössä nii se ei ole mikään negatiivinen asia meidän mielestä, et se ei niinku millään tavalla määrittele häntä, mut se vaan taas niinku, eikä niinku meidän kohtelua häntä kohtaan, mut se vaan, et me tiedetään mitä siellä on. Et sit jos tulee tämmönen reaktio, nii sit voi miettii, et onko se niinku, johtuuko se siitä. - - jos se reagoi jotenkin tää henkilö nii sit osais siihen niinku ajatella et se voi johtuu sieltä tai näin, koska sit eihän me tiedetä taas, et mitä siellä voi olla. Mä oon ihan varma, et mä en ees voi kuvitella, miten hirveetä siellä voi olla. Et mitä, jos itellä on hirveetä töissä nii mulla ei varmaan ole koskaan ollut niin niinku, silleen hirveetä töissä tai näin niin. (Haastateltava 2)

On haastavaa vetää varmaa johtopäätöstä siitä, onko esihenkilön tarpeen tietää työntekijän hyväksikäyttötaustasta, mutta tutkimustulosten pohjalta on viitteitä siltä, että esihenkilö hyötyisi tiedosta.

Riippumatta siitä, nähdäänkö työntekijän hyväksikäyttötausta esihenkilötyön kannalta relevanttina tekijänä tai ei, herättää työntekijän kokema vakava työperäinen hyväksikäyttö joka tapauksessa selkeästi esihenkilöissä vähintään jonkin verran pohdintaa ja reflektointia. Työntekijän hyväksikäyttötaustaan liittyvää pohdintaa toivat esiin esimerkiksi haastateltavat 7 ja 3:

Välillä ehkä vähän miettii, että niinku minkälaisissa oloissa ne on ollut, mutta tästä toisesta mulla tulee sellainen, että mitähän kaikkea siellä on taustalla tapahtunut, koska on niin hiljanen ja arka. Että tota niin tulee sellaisia ihan sellasii kauhuskenaarioita itsellekin mieleen ku lukee lehdistä mikä on tapahtunut ja niin päin pois. (Haastateltava 7)

En mä olis osannu kuvitellakaan miten rajuja juttuja ne voi ihan oikeesti olla. Kyllä mulla oli tosi ruusuinen ymmärrys sitten kuitenkin, semmonen niinku kaunisteltu kuva siitä, et, et vähän nyt karrikoidusti sanottuna, mut et vähä maksetaan huonompaa palkkaa tyyliisesti, et se et kuin kokonaisvaltaista se oikeesti olikin sitten kun se tuli omalle kohdalle ja ja sun piti itse alkaa toimia esimiestyössä semmoselle henkilölle joka on kokenut sen, niin se oli hurjaa. (Haastateltava 3)

Edellä haastateltava 7 kuvasi työntekijän arkuutta ja vaiteliaisuutta reflektoinnin liikkeelle laittavaksi tekijäksi. Haastateltavan 3 sitaatista käy ilmi se, miten työperäisesti hyväksikäytetyn rekrytoiminen työyhteisöön voi avata silmiä hyväksikäytön vakaavuudelle ja kokonaisvaltaisuudelle, ja sen merkityksellisyydelle myös esihenkilötyön

kannalta. Aineistossa ilmenee jonkin verran reflektointia myös liittyen siihen, miten hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden esihenkilötyötä toteutettaisiin tämänhetkisillä tiedoilla. Näissä reflektoinneissa nousi esiin työyhteisön ja kollegoiden tuen merkitys. Esittelen seuraavassa alaluvussa yhteistoimintaan ja työyhteisöön liittyviä tutkimustuloksia ja tarkastelen niitä jaetun toimijuuden edellytysten ja mahdollisuuksien näkökulmasta.

6.3 Kohti jaettua toimijuutta

Analyysissä kävi ilmi, että osassa työyhteisöjä on hyödynnetty yhteistoimintaa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden perehdyttämisessä sekä työyhteisöön ja työhön integroitumisessa. Kokemukset näistä työyhteisöistä ilmenivät positiivisina. Analyysissä nousi myös esiin tarpeita laajemmalle yhteistoiminnalle ja työyhteisön osallistamiselle. Työyhteisöissä toteutuneessa yhteistoiminnassa ilmeni jaetun toimijuuden ydinpiirteitä tai vähintään vahvoja edellytyksiä jaetulle toimijuudelle, mitä käyn tässä alaluvussa tarkemmin läpi. Näen jaetun toimijuuden olevan monin osin yhteneväinen esihenkilötyön uusien piirteiden kanssa. Molempien ydinpiirteissä korostuvat esimerkiksi vuorovaikutuksellisuus, kuulluksi ja arvostetuksi tuleminen sekä yhteiset tavoitteet ja neuvoteltu päätöksenteko. (Fredriksson & Saarivirta 2015, 7–8; Järvikoski ym. 2013; Åkerblad & Haapakoski 2020, 220.) Esihenkilötyöhön sekä esihenkilön ja työntekijän suhteeseen vaikuttavat aina vallitsevat olosuhteet (Kangas 2021, 278). Esihenkilötyön muuttuessa yhä yhteisöllisemmäksi ja vuorovaikutuksellisemmäksi syntyy työympäristöissä yhä laajemmin tilaa myös jaetulle toimijuudelle. Analyysin päätteeksi tarkastelen työyhteisöissä toteutettua yhteistoimintaa ja sitä, millaisia valmiuksia se luo jaetulle toimijuudelle.

6.3.1 Jaetun toimijuuden edellytykset hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän työyhteisössä

Hyväksikäyttöä kokenut työntekijä tulee yleensä työskentelyolosuhteista, joissa työntekijän toimijuus on ollut ahdasta ja esihenkilön taholta on ilmennyt monenlaista kontrollia ja vallan väärinkäyttöä (Viuhko 2013, 393–399; Viuhko 2019, 88). Työperäisen hyväksikäytön määrittämät työolosuhteet voikin mielestäni nähdä niin modernin esihenkilötyön kuin jaetun toimijuuden vastakohtana. Tämän tutkielman asetelma lähtee hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän siirtymisestä ahtaista rakenteista yhdenvertaisen toimijuuden mahdollistaviin työskentelyrakenteisiin. Analyysissäni olen

tulkinnut yhdeksi hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilötyön erityispiirteeksi juuri työntekijän korostuneen toimijuuden tukemisen, joka edellyttää esihenkilöltä joustavaa toimijuutta.

Jaettu toimijuus edellyttää ennen kaikkea sitä, että tilanteesta ja tavoitteista on yhteinen näkemys (mm. Bratman 2022, 394). Esimerkiksi onnistunut perehdytys, jossa toteutetaan esihenkilön ja työntekijän jaettua toimijuutta, edellyttää yhteisiä tavoitteita ja yhtäläistä lähtötilanteen ymmärtämistä. Aineiston analyysin pohjalta uskaltaudun päättelemään hyväksikäyttöä kokeneita työntekijöitä kuulematta, ettei työperäisen hyväksikäytön uhrilla ja uudella esihenkilöllä ole useinkaan aluksi vallitsevista olosuhteista yhteistä näkemystä. Hyväksikäyttöä kokeneilla oli haastateltujen esihenkilöiden puheessa haasteita uskoa esimerkiksi työpaikan laillisiin puitteisiin tai omiin oikeuksiinsa ja liikkumatilaansa. Jaetun toimijuuden ensimmäinen askel näyttääkin olevan se, että työntekijä perehdytetään omiin oikeuksiinsa ja työelämäkäytäntöihin, ja hänen yksilöllistä toimijuuttaan tuetaan. Kuten jo aiemmin tässä luvussa kävi ilmi, tämä vaihe vie aikansa ja edellyttää esihenkilöltä erityishuomiota.

Kun työntekijälle on muodostunut realistisempi käsitys hänen omaa toimijuuttaan määrittävistä vapaammista rakenteista uudessa työsuhteessa, mahdollistuu myös jaettu toimijuus työyhteisössä. Jaetun toimijuuden näkökulmasta on keskeistä, että esihenkilöllä ja työntekijällä on myös yhteinen näkemys siitä, mitä työntekijä tarvitsee toimijuutensa tukemiseksi työpaikalla. Esihenkilön ja työntekijän on sitouduttava yhteisiin tavoitteisiin ja molemminpuolisiin velvoitteisiin. (Järvikoski ym. 2013; Åkerblad & Haapakoski 2020, 220.) Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijän on ymmärrettävä oikeuksiensa lisäksi myös työtehtävänsä ja muut velvoitteensa. Aineistossa kävi jossain määrin ilmi sitä, ettei hyväksikäytetty työntekijä ollut ymmärtänyt aina oikeuksiensa ohella myöskään velvoitteitaan, kuten poissaoloista ilmoittamista tai yhteistä lomien sopimista, kuten käy ilmi haastateltavien 6 ja 5 esimerkeistä:

No vaikka niinku tämmöinen esimerkki, et jos työvuorolistaan on laitettu työvuoro, vaikka henkilökunnan palaveri kaks tuntii, nii ei tulla. Ettei ymmärretä, et se on niinku, se on työtä, se on työaikaa ja siitä maksetaan palkka. - - Ei tienny niinku palkanmaksun perusteista ja mitä siihen kuuluu ja ja sit toisaalta taas niinku työntekijän velvollisuuksista, mitkä muodostuu siinä työsuhteen aikana jotka on ihan selkeästi niinku määritelty vaikka työehtosopimuksessa. (Haastateltava 6)

No se oli kyllä aika mielenkiintonen se, kun hän lähti sinne lomalle, niin hän ihan vaan yhtäkkiä ilmoitti, et hän on sitte niinku viiskyt päivää. Sit mä olin silleen, et ei sulla ole viittäkymmentä päivää, päivää lomaa. - - En tiedä miten sitten siellä aikaisemmissa paikoissa missä hän on ollut, niin ei ole ehkä sitten niinku noudatettu kaikkea. (Haastateltava 5)

Kuten edellä kuvattiin, työntekijöiden oli esihenkilöiden mukaan toisinaan haastava hahmottaa oikeuksien ohella velvoitteitaan ja tehtäviään, ja heillä ilmeni myös kyn-

nystä kysyä neuvoa ja varmistaa velvoitteitaan ja tehtäviinsä liittyviä tavoitteita, kuten tässä luvussa on käynyt ilmi. Jaettu toimijuus edellyttää sitä, että velvoitteista on yhteinen käsitys, mikä edellyttää vuorovaikutukseen panostamista (Hokkanen 2012, 121).

Vuorovaikutuksen tukeminen on sekä jaetun toimijuuden että työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen toimijuuden tukemisen erityispiirteitä. Vuorovaikutus on itsestään selvästi myös työyhteisöön integroitumisen tärkeimpiä rakennuspalikoita. Yksi aiemmin tässä luvussa ilmenneitä kipukohtia olivat työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden vaatimattomina näyttäytyvät vuorovaikutusvalmiudet sekä erityisesti korkeana ilmennyt kynnys myöntää virheitään ja osaamattomuuttaan, mikä herätti epäluottamusta ja turhautumista joissakin esihenkilöissä. Yhteisten velvoitteiden laiminlyönti ja kommunikoinnin puute murentavat jaettua toimijuutta (Åkerblad & Haapakoski 2020, 223). Siksi jo aiemmin tässä luvussa läpikäyty vuorovaikutuksen tukeminen on myös keskeinen edellytys hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän ja esihenkilön sekä myös työyhteisön jaetulle toimijuudelle. Tämä edellyttää molemminpuolisen luottamuksen rakentamista.

Välitappina jaettua toimijuutta kohti etenemisessä voi toteuttaa välillistä toimijuutta, joka on Banduran (2001, 13) mukaan tarpeen esimerkiksi toimijan kärsiessä resurssien puutteesta. Esimerkiksi haastateltava 5 kertoo alkuun auttaneensa työntekijää hoitamaan asioitaan tämän heikon kielitaidon vuoksi:

Tosi paljon siin alkuun joutu auttaan niinku sellasis asioissa, et soittaa hänen puolestaan vaikka just johonkin terveydenhuoltoon tai johonkin. Kyl se suomen kieli oli nii heikkoo. (Haastateltava 5)

Mikäli työntekijän resurssit, kuten kielitaito, ei riitä jonkin asian toimittamiseen, on välillisellä toimijuudella näissä olosuhteissa perusteltu paikkansa (Bandura 2001, 13). Työntekijän henkilökohtaisen toimijuuden tukemiseen on pidemmän päälle kiinnitettävä erityistä huomiota (Chang ym. 2009, 1295). Kun työntekijän valmiudet kohentuvat, voidaan toimijuutta toteuttaa yhteisöllisemmin ja vastavuoroisemmin, ja edetä kohti esihenkilön ja työntekijän jaettua toimijuutta (Åkerblad & Haapakoski 2020, 220). Jaettuun toimijuuteen voidaan osallistaa myös työyhteisöä.

6.3.2 Jaetun toimijuuden edistäminen ja toteuttaminen työyhteisössä

Jaetun toimijuuden ytimessä ovat yhteistoiminta ja vastavuoroinen tukeminen, jotka ovat erottamaton osa ihmisyyttä ja itsestään selvästi siten myös työelämää (Bandura 2001, 13; Bratman 2022, 391, 394; Järvikoski ym. 2013). Hyväksikäyttävissä olosuhteissa työntekijä elää marginaalissa ja usein monin tavoin irrallaan muusta yhteiskunnasta. Hyväksikäyttäjien intressinä on usein eristää hyväksikäytetty työntekijä ja

kontrolloida myös tämän sosiaalisia suhteita. (Jokinen ym. 2011, 102–106.) Analyysissä ilmeni viitteitä siitä, että hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden siirryttyä vastuulliselle työnantajalle on esihenkilötyön lisäksi myös työyhteisöosallisuuteen panostaminen tärkeä toimijuuden rakentaja.

Työyhteisöön ja työhön integroitumista voidaan edistää esihenkilön perehdyttämistyön lisäksi osallistamalla myös työyhteisöä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän vastaanottoon ja perehdytykseen. Esimerkiksi haastateltavat 3 ja 6 pohtivat työyhteisön merkitystä alkuvaiheessa jälkeinpäin näin:

- - olis itekin ehkä pitäny niinku tosi paljon nopeemmin tavallaan vaan vaan ottaa kiinni siitä, et et pääsis meidän arkeen kiinni ja ja siihen niinku et et vaik mekin niinku hirveesti yritettiin et pääsee mukaan ja aina kysyttiin, meillä oli tapana käydä paljon after workilla ja kaikkee ja kysyttiin, että lähdetsä afterille mukaan ja kaikkea tavallaan ottaa mukaan niihin työpaikan kivoihin juttuihin ja ja semmisiin. Mut just se, et kyllä meilläkin pitkään meni niin, et esimerkiks esihenkilö vaan perehdytti. Niinku jälkikäteen, niin se olis voinu olla tosi paljon helpompaa, että siinä olis ollu joku kokki tavallaan auttamassa ja jeesaamassa, et et niinku ehkä just semmosta turhaa pehmentämistä sit ei kuitenkaan. (Haastateltava 3)

Mä vois in ajatella näin, et se nopeuttaisi sitten siihen työyhteisöön sulautumista, kun kaikki, kaikki tavallaan osallistuis siihen ja ja ja tota olisi mukana siinä perehdytyksessä. (Haastateltava 6)

Edellä kuvattiin kollegojen osallistamista asiana, johon esihenkilöt panostaisivat jälkikäteen arvioituna enemmän.

Useissa haastattelemieni esihenkilöiden työyhteisöissä työhön integroitumisessa ilmenee aineistossa jo jaettua toimijuutta tai vähintään valmiutta siihen. Joissakin työyhteisöissä esimerkiksi hyväksikäyttöä kokeneen kollegat ovat osallistuneet perehdytykseen. Haastateltava 4:n työyhteisössä uudelle työntekijälle on nimetty niin sanottu kummi, joka tukee työhön integroitumisessa:

-- kummina toimii ja perehdyttäjänä sitten, että hänellä oli niinku useampi viikko, hän oli ihan ylimääräsenä siellä niinku työvuoroissa ja tällaista. - - Oli sitten niin tota varmasti se oli se helpompi sitten se tulo ja aloituskin sitten. (Haastateltava 4)

Haastateltava 1:n työyhteisössä on myös osallistettu kollegoja perehdytykseen, ja hän kuvasi yhteistoimintaa ja selkeitä ohjeistuksia luottamuksen rakentumisen perustana:

Mä luulen että, yhdessä tekeminen ku on ollut ja sitten on saanu kumminkin meillä niinku hyvän perehdytyksen siihen mitä tehdään, et meillä on kumminkin selkeät ohjeet miten tehdään töitä, ja mitä tehdään kuitenkin paljon. Ja kun alkuun ei tarvinnut olla koskaan yksinään, vaan siinä oli aina työkaveri niinku mukana. Monessa paikassa on on sitten taas on yksin työskentelyä. Mut meillä on järkätty silleen, että aina kun tulee uusi työntekijä, että kyllä se on aika pitkään silleen, että yksin ei työskennellä. (Haastateltava 1)

Haastateltava 1:n sitaatista käy erinomaisesti esiin jaetun toimijuuden ydin: niin yhteistoiminta, selkeä yhteinen tavoite kuin näkemys yhteistoiminnan tärkeydestä ovat jaetun toimijuuden edellytyksiä (Bratman 2022, 394; Hokkanen 2012, 121–122). Kollegojen selkein tavoittein toteuttama perehdyttäminen on yksi keino toteuttaa jaettua toimijuutta työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen rekrytoinnissa.

Edellä siteerattujen haastateltavien työyhteisössä perehdytysvastuun jakaminen työyhteisölle on ollut suunnitelmallista, mutta yhteistoimintaa on tapahtunut myös spontaanisti ainakin haastateltavan 3 työyhteisössä:

Että hekin halus niinku selvästi näyttää, et mitä se on ku sulla on kivat työkaverit jotka auttaa. - - Niin tämmönen niinku empatia ja ehkä semmonen auttamisen halu korostu meillä enemmän työyhteisössä ku mikään muu ja ehkä just sit se, et tuli selkeesti semmonen, et jokainen halua osallistuu siihen, et opetetaan, et miten, miten työpaikoilla pitää käyttäytyä ja mitä siellä saa tehdä, ja mitä sulle kuuluu, et ku sä oot tääl töissä et et sen lisäksi et sulle tottakai tulee se palkka mut et mitä muuta sulle kuuluu, et kun sullahan on tietysti ihan valtavasti oikeuksia työntekijänä. (Haastateltava 3)

Edellä kuvatun sitaatin valossa myös spontaani yhteistoiminta hyväksikäyttöä kokeneen perehdyttämisessä ja työhön integroimisessa edistää parhaimmillaan työntekijän henkilökohtaista toimijuutta laajentamalla esimerkiksi hänen tietouttaan hänen oikeuksistaan työntekijänä, eli hänen toimijuuttaan mahdollistavista rakenteista. Kuulukuksi, ymmärretyksi ja arvostetuksi tulemisen kokemus ovat jaetun toimijuuden perustavanlaatuisia osatekijöitä, ja nämä tekijät näyttävät kuvatussa työyhteisössä (Åkerblad & Haapakoski 2020, 220).

Edellä kuvattu sitaatti on esimerkki aineistossa kuvatuista työyhteisöistä, jotka ilmenivät muutenkin esihenkilöiden puheessa vastaanottavina, avoimina, joustavina ja yhdenvertaisina. Niissä arvostetaan esihenkilöiden puheen perusteella kollegoja ja pyritään integroimaan uudet työyhteisön jäsenet osaksi yhteisöä. Työyhteisöissä voidaan tulkita olevan monenlaisia valmiuksia sekä myös toiveita jaetulle toimijuudelle. Esihenkilöiden hyvät kokemukset niin suunnitelmallisesta vastuunjaosta kuin yhtä lailla suunnittelemattomasta ja spontaanista työyhteisöjen osallistuvuudesta ja aktiivisuudesta antavat viitteitä siitä, että hyväksikäyttöä kokeneen perehdyttämisessä ja toimijuuden tukemisessa hyödyttäisiin laajemminkin jaetusta toimijuudesta.

7 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Tämän maisterintutkielman tavoitteena oli hahmottaa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisen erityispiirteitä ravintola-alalla sekä muodostaa niistä aineistolähtöinen malli käytännön esihenkilötyön tueksi. Tutkielman lähestymistapoina olivat laadullinen tapaustutkimus sekä aineistolähtöinen grounded theory -metodologia. Tutkielman tuloksena muodostui aineistolähtöinen malli, jossa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisen erityispiirteet kiinnittyvät monin tavoin toimijuuteen. Tutkielmalle muodostui lopulta kolme tutkimuskysymystä: Millaisia erityispiirteitä liittyy työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän toimijuuteen, millaisia erityispiirteitä liittyy työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilön toimijuuteen, sekä miten työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän työyhteisössä voidaan toteuttaa jaettua toimijuutta. Grounded theory -metodologian mukaisesti aikaisemman tutkimuksen rooli on tutkielmassa pieni, mutta tutkielmassa on hyödynnetty jonkin verran toimijuuskirjallisuutta ja tulokset on myös sidottu aikaisempaan tutkimukseen (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2009). Tutkimustuloksia on tarkasteltu analyysissä Margaret Archerin sekä Albert Banduran toimijuusteorioihin nojaten. Lisäksi hyödynsin analyysissä Minna Viuhkon rajoitetun toimijuuden teoriaa sekä pääosin Banduran toimijuusteoriaan nojautuvaa jaetun toimijuuden tutkimusta.

Tulosluvussa esittelin vastaukset tutkimuskysymyksiin sekä aineistosta muodostetun aineistolähtöisen mallin työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisesta. Analyysin tuloksena keskeisiksi työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisen erityispiirteeksi muodostuivat työntekijän toimimisen tukeminen sekä esihenkilön joustava toimijuus. Lisäksi tarkastelin analyysin lopuksi mahdollisuuksia toteuttaa jaettua toimijuutta hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän työyhteisössä ja esihenkilötyössä. Tässä luvussa vedän tutkielman tuloksia yhteen.

7.1 Tutkimustulosten yhteenveto

Hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisen keskeisin erityispiirre on työntekijän kohonnut tarve toimijuuden tukemiselle. Hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän toimijuuden tukemisessa oleellisinta on työntekijän perehdyttäminen suomalaisiin työelämäkäytäntöihin ja työsuhteen ehtoihin perusasioista lähtien, vuorovaikutusvalmiuksien tukeminen sekä substanssiosaamisen kehittäminen. Työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen toimijuus ilmenee uudelle esihenkilölle usein tavallista kapeampana, mikä antaa viitteitä siitä, että vakavan työperäisen hyväksikäytön uhrin toimijuus on ollut aiemmassa, hyväksikäyttävässä työpaikassa ahdasta ja yksipuolista. Ihmiskauppaa tutkinut Minna Viuhko (2019, 82) on kuvannut vakavan hyväksikäytön ja siihen liittyvän riiston ja kontrollin piirissä olevan toimijuutta rajoitetuksi toimijuudeksi. Kuva vakavan hyväksikäytön uhrin rajoitetusta toimijuudesta vahvistui tässä tutkielmassa. Vakavan hyväksikäytön, jopa ihmiskaupan piiristä tullut työntekijä ei välittömästi hahmota uuden työsuhteen toimintavapauksia, oikeuksia tai muita olosuhteita määrittäviä rakenteita. Rajoitettu toimijuus ei laajene ja rakennu vapaammassa raameissa useinkaan itsestään, vaan sen tukeminen edellyttää esihenkilöltä erityishuomiota. Albert Bandura kuvaa yksilön toimijuutta määrittäväksi tekijäksi kokemusta minäpystyvyydestä, joka joko rajaa tai edistää toimijuutta. Keskeistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän kannalta on, että hänelle syntyy selkeä käsitys hänen toimijuuttaan laajemmin mahdollistavista uuden työsuhteen rakenteista ja hänen minäpystyvyyden kokemuksensa sekä luottamuksensa työnantajaan vahvistuu. (Bandura 2001, 6–10; Vanhalakka-Ruoho 2014, 194.)

Toiseksi työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän toimijuuden erityispiirteeksi muotoutui aineistossa tarve vuorovaikutusvalmiuksien kehittämiseksi. Tein analyysin aineistolähtöisesti ja näin ollen pyrin välttämään kaikkia odotuksia ja oletuksia, mutta siitä huolimatta tämä tutkimustulos yllätti. Tavallista vaatimattomampi vuorovaikutusvalmiuksiin kiinnittyy tutkimustuloksissa hyväksikäyttöä kokeneen luottamus pulaa, arkuutta ja pelokkuutta. Hyväksikäyttävissä työyhteisöissä on usein korostunutta hierarkiaa ja eriasteista kaltoinkohtelua, mikä näkyy usein työntekijässä vielä seuraavassa työpaikassa. Tämä voi näyttäytyä käytännössä esimerkiksi kynnyksenä puhutella esihenkilöä tai katsoa tätä silmiin. Hyväksikäyttöä kokeneen voi myös olla haastava kommunikoida työyhteisössä, mikä voi aiheuttaa kitkaa niissä tehtävissä, jotka edellyttäisivät viestintää ja yhteistyötä. Vuorovaikutuksen haasteet liittyvät myös kielitaitoon, mutta vain osin. Hyväksikäyttöä kokeneet pelkäävät esihenkilöiden mukaan virheitä, eivätkä helposti myönnä niitä tai mahdollista tietämättömyyttään. Avoimen vuorovaikutuksen tukeminen ja rohkaisu myös virheiden ja haasteiden myöntämiseen on tärkeää siitä näkökulmasta, että se osaltaan valaisee

työntekijälle uuden työn vapaampia rakenteita, joissa myös virheet ovat sallittuja. Hyväksikäyttöä kokeneen, usein aran ja pelokkaan työntekijän vuorovaikutusvalmiuksien tukeminen edellyttää esihenkilöltä modernia, vuorovaikutuksellista ja luottamusta korostavaa esihenkilötyötettä (Fredriksson & Saarivirta 2015, 11).

Kolmas oleellinen hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän toimijuuden erityispiirre on työntekijän tarve substanssiosaamisen kehittämiseksi. Hyväksikäyttöä kokeneilla työntekijöillä on esihenkilöiden silmissä hieman suppeampi ammatillinen osaaminen, jota työntekijä ei ole mahdollisesti aiemmin päässyt kehittämään. Keskimääräistä vaatimattomampi osaaminen liittyy hyväksikäyttötaustaan siten, että hyväksikäyttävän työnantajan vallankäyttö ja hyväksikäytettyinä olevan rajoitettu toimijuus eivät mahdollista todennäköisesti osaamisen kehittämistä kovin laajasti (Eteläpelto ym. 2014, 204; Niiranen & Nokelainen 2020, 4–5; Viuhko 2013, 393–399; Viuhko 2019, 82–88). Toisekseen hyväksikäytölle on alun perin altistunut todennäköisemmin henkilöitä, joiden osaaminen on rajannut heidän muita työllistymismahdollisuuksiaan. Osaamisen kehittäminen on sen vuoksi keskeistä uudessa työssä. Tärkeää on myös se, että työntekijällä on selvä käsitys mahdollisuuksistaan kehittää osaamistaan. Kuten Albert Bandura (2001, 6–10) kuvaa, henkilön oma kokemus hänen toimijuudensa rajoista määrittelee itse asiassa hänen toimijuutensa. Vaikka toimijuutta rajoittavat hyväksikäyttävät rakenteet vaihtuvat uuden työnantajan väljempään rakenteisiin, työntekijän osaaminen laajenee vain, mikäli hän myös itse hahmottaa uudet toimintamahdollisuutensa.

Työntekijän toimijuuden ohella myös esihenkilön oma toimijuus asettui analyysissä tarkastelun alle. Esihenkilön oman toimijuuden ulottuvuudet näyttäytyvät josain määrin eri valossa, kun työyhteisöön rekrytoidaan hyväksikäyttöä kokenut työntekijä. Banduran (2001, 6–10) toimijuusteorian ydinpiirteisiin liittyvä toiminnan ennakointi, itsesäätely ja reflektointi sekä kyky omien motiivien ja toimien arviointiin korostuvat esihenkilötyössä. Työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen esihenkilönä toimiminen edellyttää esihenkilön toimijuudelta erityisesti joustavuutta, johon sisältyy korostunut tarve työntekijän tarpeista lähtevälle esihenkilötyön mukauttamiselle sekä esihenkilön vastuullisuudelle ja itsereflektiolle. Esihenkilön vastuullisuus, reflektiivisyys sekä toiminnan mukauttaminen lomittuvat monin tavoin toisiinsa hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisessa.

Esihenkilötyössä korostuu vahvasti pyrkimys yhdenvertaisuuteen, mutta toisaalta myös työntekijälähtöiseen toiminnan mukauttamiseen. Lähtökohtaisesti esihenkilöt näkevät hyväksikäyttöä kokeneet työntekijät vailla ennakkokäsityksiä ensisijaisesti persoonina eivätkä hyväksikäytön uhreina. Siitä huolimatta esihenkilötyössä tunnustetaan usein nimenomaan hyväksikäytettyyn työntekijään liittyen erityispiirteitä. Hyväksikäyttöä kokeneet työntekijät on haluttu ottaa vastaan yhdenvertaisesti

taustaan katsomatta, mutta käytännön esihenkilötyössä heillä usein ilmenee suurempaa tarvetta toimijuuden tukemiseen. Sekä työntekijän tuen tarpeen tunnistaminen että tämän toimijuuden tukeminen edellyttävät esihenkilöltä itsereflektiota sekä omaan positioon ja omiin vastuisiin liittyvää pohdintaa. Reflektiivisyys on sekä Archerin että Banduran teorioissa keskeinen toimijuuden edellytys, joka korostuu juuri tämän aineiston esihenkilötyössä (Bandura 2001, 10; Piironen 2013, 115, 128.)

Työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimiseen näyttää liittyvän erityisen paljon vastuullisuuskysymyksiä. Esihenkilöllä on tarve kehittää työntekijän tietämystä omista oikeuksistaan, jolloin yrityksen edun ajamisen ohella myös työntekijän oikeuksista huolehtimisen ulottuvuus korostuu. Työntekijän matalampana näyttäytyvä toimijuus myös usein herättää esihenkilössä vastuun kokemusta työntekijän tietoisuuden lisäämisessä. Myös luottamuksen rakentaminen työntekijään on tärkeää, kun työntekijällä on hyväksikäyttötausta. Riistoa ja kontrollia aikaisemmassa työssään kokeneen voi olla haastava luottaa uuteen työnantajaan ja esihenkilöön. Luottamuksen rakentamisen merkitys korostuu muutenkin modernissa esihenkilötyössä, jossa esihenkilön ja työntekijän suhde on demokraattisempi ja yhteisöllisyyttä korostava (Fredriksson & Saarivirta 2015, 7–10).

Ajassa muuttuva ja uusi, yhteisöllisyyteen pyrkivä esihenkilötyö avaa mahdollisuuksia myös jaetun toimijuuden toteutumiselle työyhteisössä. Esihenkilötyön uudet piirteet, kuten vuorovaikutuksellisuus ja demokraattisuus, mahdollistavat työyhteisöissä monin tavoin jaettua toimijuutta ja edistävät myös hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän integroitumista yhteisöön. Jaettu toimijuus avaa mahdollisuuksia myös hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän yksilöllisen toimijuuden laajenemiselle. Työntekijän hyväksikäyttötausta asettaa jaetulle toimijuudelle myös omat edellytyksensä. Jaettu toimijuus edellyttää yhteistä käsitystä tilanteesta, mitä työsuhteen alussa ei useinkaan ole. Jo aiemmin todetusti hyväksikäyttöä kokenut työntekijä ei ole aina välittömästi selvillä toimijuuttaan määrittävistä rakenteista uusissa vapaammassa työskentelypuitteissa, vaan niitä täytyy erikseen valaista ja selventää. Työntekijän on tunnettava omat oikeutensa ja toimintamahdollisuutensa työntekijänä sekä hänen työnsä asetetut odotukset ja tavoitteet, jotta jaettu toimijuus mahdollistuu. Myös työyhteisön avoimuus, arvostus sekä kannustus ovat keskeisiä lähtökohtia yhteistoiminnan tavoitteiden asettamiseksi ja saavuttamiseksi. (Bandura 2001, 6–10; Bratman 2022, 394; Fredriksson & Saarivirta 2015, 7–10; Hokkanen 2012, 121–122; Järvikoski ym. 2013; Vanhalakka-Ruoho 2014, 194; Åkerblad & Haapakoski 2020, 220.)

Työelämäkontekstissa toimijuutta mahdollistavat ja rajaavat rakenteet liittyvät työpaikan valtasuhteisiin ja vuorovaikutukseen, jotka ovat myös esihenkilön ja työntekijän suhteessa keskeisiä elementtejä (Eteläpelto ym. 2014, 211; Kangas 2021, 278). Ravintola-alan esihenkilötyössä haastetaan tutkimustulosten perusteella perinteisiä johtajuuskäsityksiä ja toteutetaan uuden sukupolven vuorovaikutuksellisempaa ja

neuvotellumpaa esihenkilötyötä. Aiempina vuosikymmeninä perinteiset, jokseenkin yksisuuntaiseen auktoriteettiin liittyvät johtajakäsitykset ovat kapeuttaneet paitsi työntekijän, myös esihenkilön toimijuutta ja ahtauttaneet esihenkilön roolia. Vanhat, luutuneet käsitykset ovat myös epäilemättä hidastaneet esihenkilön, yksittäisen työntekijän sekä koko työyhteisön toimijuutta. (Chang ym. 2009, 1295; Fredriksson & Saarivirta 2015, 7–10.) Tutkielman tulokset vahvistavat johtamistutkimuksen havaintoja siitä, että esihenkilötyö on yleisesti muovautunut ja muovautuu edelleen perinteisestä autoritäärisestä johtamisesta interaktiivisemmaksi ja tasavertaisemmaksi johtajuudeksi, jossa korostuvat esimerkiksi yhteisöllisyys, tunneosaaminen ja vuorovaikutustaidot (Fredriksson & Saarivirta 2015, 7–11).

Tutkielman tulosten perusteella voi todeta, että luottamusta, tunneosaamista ja työntekijän tukemista korostava esihenkilötyön muutos on merkityksellinen erityisesti hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisen näkökulmasta. Työelämän globaali murros ja lisääntyvät vaatimukset koskettavat kaikkia työntekijöitä, mutta erityisen haastavia ne voivat olla hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän usein alentuneelle toimijuudelle. Esihenkilön rooli työntekijän toimijuuden rakentamisessa vaativissa ja muuttuvissa työelämän rakenteissa on perustavanlaatuinen, mikä edellyttää hyväksikäyttöä kokeneen esihenkilöltä korostunutta vastuullisuutta, itsereflektiota ja kykyä mukauttaa toimintaansa muuttuvissa olosuhteissa. (Fredriksson & Saarivirta 2015, 7–10; Kangas 2021, 278.) Työelämän koventuneet vaatimukset luovat työntekijän toimijuudelle haastavat rakenteet, joissa yksilö ei aina saavuta haluttuja tavoitteita omin voimin vaan yhteistoiminta on välttämätöntä (Bandura 2001, 11, 13; Chang ym. 2010, 1301; Hokkanen 2012, 121). Esihenkilötyön murros demokraattisempaan ja yhteisöllisempään suuntaan avaa myös jaetulle toimijuudelle laajempia mahdollisuuksia.

7.2 Tutkielman sovellettavuus ja rajoitteet

Tässä tutkielmassa on rakennettu grounded theory -menetelmällä aineistolähtöinen malli hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimisesta. Aineisto käsittelee yhden yrityksen eri toimipisteissä toimivien esihenkilöiden kokemuksia, mutta olen pyrkinyt käsitteellistämään tutkielman tuloksia myös laajemmin yleistettävälle ja mahdollisesti hyödynnettävälle tasolle (Holopainen ym. 2020, 254; Stenlund 2020, 23–25). Suomalaisessa työelämässä, etenkin palvelualoilla, toimii työperäisen hyväksikäytön yleisyydestä päätellen todennäköisesti hyvin suuri määrä hyväksikäyttöä kokeneita työntekijöitä, jotka saattavat kohdata tässä tutkielmassa ilmi käyviä haasteita ja olosuhteita (Jenu 2022, 12). Tämä tutkielma antaa alustavia viitteitä siitä, millaisia erityispiirteitä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän esihenkilönä toimimiseen

voi liittyä. Perusteellinen tutkimus olisi tarpeen siitä, millaista tukea hyväksikäyttöä kokeneet työntekijät kokevat itse tarvitsevansa ja mitä se työnantajalta ja esihenkilöiltä edellyttää.

Tutkielman tuloksia tarkastellessa on tunnistettava sen rajoitteet. Olen pohtinut jo luvun 5 alaluvuissa tutkielman metodologisiin valintoihin ja toteutukseen liittyviä luotettavuus- ja eettisyyskysymyksiä, mutta on syytä vielä alleviivata keskeisimpiä tutkielman luotettavuuteen ja myös uskottavuuteen vaikuttavia reunaehtoja. Tutkielmassa työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden työntekijöiden toimijuutta on tarkasteltu esihenkilöiden puheesta. Tämän tutkielman kautta ei voida siis päästä työntekijöiden toimijuuden ytimeen tai tietää heidän omia ajatuksiaan, vaan kyse on toisen käden tulkinnosta. Toinen merkittävä luotettavuuteen ja uskottavuuteen liittyvä rajoite on keskeinen kysymys siitä, johtuvatko työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen esihenkilönä toimimisen erityispiirteet juuri työntekijän hyväksikäyttötaustasta vaiko kenties kulttuuritaustasta, henkilön persoonasta tai jostain muusta tekijästä. Vaikka selkeästi juuri hyväksikäytettyihin työntekijöihin liittyvinä näyttäytyviä erityispiirteitä nousi esiin, ei täyttä varmuutta niiden liittymisestä hyväksikäyttötaustaan voida tällä tutkimusasetelmalla saada.

Tätä tutkielmaa lukiessa ja mahdollisesti esihenkilötyössä hyödyntäessä on siis huomioitava se, että tarkastelin hyväksikäyttöä kokeneiden toimijuutta nimenomaan esihenkilöiden puheen kautta. Tutkielman tulokset ovat tulkintoja esihenkilöiden kuvauksista ja tulkinnosta, eivät suoria totuuksia työperäisesti hyväksikäytettyjen kokemuksista tai toiminnasta. Näitä toisen käden tulkintoja värittävät ja mahdollisesti vääristävät myös omat oletukseni sekä erilaiset kulttuuriset ja yhteiskunnalliset kehykset. Lisäksi henkilön toimijuuteen ja sen ilmenemiseen muille vaikuttavat kokonaisvaltaisesti kaikki henkilön kokemukset, ajatukset ja ympäröivät rakenteet, ja lopulta on mahdotonta erottaa yksiselitteisesti yhden tekijän, kuten tässä yhteydessä työperäisen hyväksikäytön kokemisen merkitystä. Huomioiden tutkielman rajoitteet ja myös sen tosiasian, että murroksen keskellä olevassa ja vaativassa suomalaisessa työelämässä toimii todennäköisesti lukemattomia työperäistä hyväksikäyttöä kokeneita työntekijöitä, jatkossa juuri työntekijöiden kuuleminen ja heidän työllistymiskysymyksiinsä kohdistuva perusteellisempi tutkimus olisi ajankohtaista ja tärkeää.

LÄHTEET

- Aaltio, I., & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisen tutkimuksen arvioinnissa tulisi ottaa huomioon? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 169-180). Gaudeamus.
- Ahvenainen, T. (2022). Kuplia pinnan alla. Kansainvälistyvät työmarkkinat ja työperäinen hyväksikäyttö. *Migration-Muuttoliike*, 48(1), 4-11.
- Bandura, A. (2001). Social Cognitive Theory: An Agentic Perspective. *Annual Review of Psychology*, 52, XIV.
- Bratman, M. E. (2022). A Planning Theory of Acting Together. *Journal of the American Philosophical Association*, 8(3), 391-398.
- Chang, E. S., Heckhausen, J., Greenberger, E., & Chen, C. (2010). Shared Agency with Parents for Educational Goals: Ethnic Differences and Implications for College Adjustment. *Journal of Youth and Adolescence* 39 (11), 1293-1304.
- Corbin, J., & Strauss, A. (1990). Grounded Theory Research: Procedures, Canons, and Evaluative Criteria. *Qualitative sociology*, 13(1), 3-21.
- Cox, J. (2018). Building a Program for Trafficking Survivors. *Health Progress* 2018: 31-35.
- Eskola, J., Lätti, J. & Vastamäki, J. (2018). Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas. Teoksessa R. Valli & E. Aarnos (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5., uudistettu painos.* (s. 24-46). PS-Kustannus.
- Eteläpelto, A., Vähäsantanen, K., Hökkä, P. ja Paloniemi, S., (2014). Miten käsitteellistää ammatillista toimijuutta työssä?. *Aikuiskasvatus* 34, no. 3 (2014): 202-214.
- Fredriksson, M., & Saarivirta, T. (2015). Johtaminen eilen ja tänään: Johtamisen rooli oppimisen mahdollistajana. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 17(1), 7-20.
- Glaser, B. G., & Strauss, A. L. (1967). *The Discovery of Grounded Theory: Strategies for Qualitative Research*. Aldine Transactions.
- Hakala, J. T. (2018). Toimivan tutkimusmenetelmän löytäminen. Teoksessa R. Valli & E. Aarnos (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5., uudistettu painos.* (s. 11-23). PS-Kustannus.
- Helsingin Osuuskauppa Elanto (2022a). HOK-Elannon lyhyt historia. <https://hok-elanto.fi/historia/> (3.11.2022)
- Helsingin Osuuskauppa Elanto (2022b). Tilinpäätös ja toimintakertomus 1.1.-31.12.2021. [tilinpaatos-2021-helsingin-osuuskauppa-elanto.pdf](https://s-cloud.fi/tilinpaatos-2021-helsingin-osuuskauppa-elanto.pdf) (s-cloud.fi) (3.11.2022)
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2008). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Gaudeamus Helsinki University Press.
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö* ([2. painos]). Gaudeamus.

- Hokkanen, L. (2012). Interpreting a Client Satisfaction Survey on Shared Agency in Plan-based Practice at the Welfare Office. *Nordic Social Work Research* 2 (2), 119–135.
- Holopainen, A., Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Grounded theory. Aineistolähtöinen tutkimustapa. Teoksessa A. Puusa, P. Juuti, I. Aaltio, M. Siltaoja & V. Sorsa (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 239-255). Gaudeamus.
- Howard-Payne, L. (2016). Glaser or Strauss? Considerations for Selecting a Grounded Theory Study. *South African Journal of Psychology*, 46(1), 50–62.
- Hyvärinen, M. (2017). Haastattelun maailma. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, J. Ruusuvoori, A. L. Aho & R. Granfelt (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 9–38). Vastapaino.
- Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmä (2022). Ihmiskaupan uhrien auttamisjärjestelmän puolivuotiskatsaus 2022: Suomessa ihmiskaupan uhriksi joutuneet uudet asiakkaat.
https://www.ihmiskauppa.fi/materiaalipankki/tilastot_ja_tilannekatsaukset/ihmiskaupan_uhrien_auttamisjarjestelman_puolivuotiskatsaus_2022/suomessa_ihmiskaupan_uhriksi_joutuneet_uudet_asiakkaat (28.10.2022)
- Jenu, K. (2022). Työperäinen hyväksikäyttö työsuojeluviranomaisen näkökulmasta. *Migration-Muuttoliike*, 48(1), 12–13.
- Jokinen, A., Ollus, N., & Viuhko, M. (2011). Ehdoilla millä hyvänsä: Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö Suomessa. HEUNI: Academic Bookstore [jakaja], Hakapaino.
- Jokinen, A. & Ollus, N. (2014). Tuulikaapissa on tulijoita: Työperäinen ihmiskauppa ja ulkomaalaisten työntekijöiden hyväksikäyttö ravintola- ja siivousaloilla. Helsinki: European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations, Academic Bookstore [jakaja].
- Jokinen, A. & Ollus, N. (2019) (toim.). Likainen vyyhti. Työperäisen hyväksikäytön liiketoimintamalli. HEUNI Publications Series No 92b.
- Järvikoski, A., Martin, M., Autti-Rämö, I. & Härkäpää, K. (2013). Shared Agency and Collaboration Between the Family and Professionals in Medical Rehabilitation of Children with Severe Disabilities. *International Journal of Rehabilitation Research* 36 (1), 30–37.
- Kangas, H. (2021). Esihenkilö-alaissuhteet haastavissa konteksteissa. *Työelämän tutkimus*, 19(2), 278-284.
- Koskela, H. (2007). Grounded theory. Opettajien opiskelijäkäsitysten analyysiä. Teoksessa E. Syrjäläinen, A. Eronen, & V. Värri (toim.), *Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin* (s. 91–110). Tampere University Press.
- Koskenoja, M., Ollus, N., Viuhko, M. & Turkia, L. (2018). Tuntematon tulevaisuus. Selvitys ihmiskaupan uhrien auttamista koskevan lainsäädännön toimivuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 24/2018.
- Kuula, A. (2011). Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys (2. uud. p.). Vastapaino.

- Könönen, J. (2012). Prekaari työvoima ja työn uudet hierarkiat metropolissa: Ulkomaalaiset matalapalkkaisilla palvelualoilla. *Sociologia: Westermarck-seuran julkaisu*, 49(3), 190–205.
- Könönen, J. (2013). Pääomaa etsimässä: Maahanmuuttajien työllistymisen tutkimus ja työmarkkinat ilman tuotantoa. *Tiede & edistys*, 38(3), 187–208.
- Laki ulkomaalaislain muuttamisesta 554/2021
- Lietonen, A. & Ollus, N. (2018). Opas yrityksille ja työnantajille riskienhallintaan erityisesti alihankintaketjuissa. Työvoiman hyväksikäytön ja ihmiskaupan ennaltaehkäisy Suomessa. HEUNI Publications Series No 88a.
- Loomba, A. (2017). Reconstructing lives: Transformative Services for Human Trafficking Survivors. *Journal of Services Marketing* 31, no. 4/5 (2017): 373–384.
- Luomanen, J. & Nikander, P. (2017). Haavoittuvat haastateltavat? Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander & J. Ruusuvuori (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 245-254). Vastapaino.
- Luoto, L., Turunen, T., Vajus-Anttila, J., Hannonen, J., Hyttinen, T., & Ollus, N. (2023). Vakavaan alipalkkaukseen perustuva työntekijöiden hyväksikäyttö ja siihen reagointi: Rikosoikeudellinen selvitys. Oikeusministeriö.
- Lähteenmaa, J., (2011). Nuoret työttömät ja yliviritetty toimijuus. *Nuorisotutkimus*, 29(4), 47-60.
- McNay, L., (2004). Agency and Experience: Gender as a Lived Relation. In Lisa Adkins & Beverley Skeggs (eds.) *Feminism after Bourdieu*. Oxford: Blackwell, 175–190.
- Metsämuuronen, J. (2006). Laadullisen tutkimuksen perusteet. Teoksessa J. Metsämuuronen (toim.), *Laadullisen tutkimuksen käsikirja* (s. 81–150). International Methelp.
- Niiranen, S. & Nokelainen, P., (2020). Toimijuus ja ammatillinen kasvu. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja*, 22(1), 4–7.
- Oram, S. ; Abas, M.; Bick, D.; Boyle, A.; French, R.; Jakobowitz, S.; Khondoker, M.; Stanley, N.; Trevillion, K.; Howard, L.; Zimmerman, C. (2016). Human Trafficking and Health: A Survey of Male and Female Survivors in England. *American Journal of Public Health* (1971), 106(6), 1073–1078.
- Piironen, T. (2013). Margaret Archerin dualistinen yhteiskuntateoria: Kriittinen tarkastelu pragmatistisesta näkökulmasta. Turun yliopisto, koulutussosiologian tutkimuskeskus, Ruse.
- Ranta, J. & Kuula-Luumi, A. (2017). Haastattelun keruun ja käsittelyn ABC. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, J. Ruusuvuori, A. L. Aho & R. Granfelt (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 357–366). Vastapaino.
- Rastas, A. (2005). Kulttuurit ja erot haastattelutilanteessa. Teoksessa J. Ruusuvuori, L. Tiittula, & T. Aaltonen (toim.), *Haastattelu: Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus* (s. 64–84). Vastapaino.
- Rikoslaki 39/1889
- Rikosuhripäivystys (2022). Ulkomaisen työvoiman hyväksikäyttö ja työsyRJintä. <https://www.riku.fi/erilaisia-rikoksia/tyovoiman-hyvaksikaytto/> (28.10.2022)

- Roth, V. & Luhtasaari, M. (2021). Suomi torjuu ihmiskauppaa: Ihmiskaupan vastainen toimintaohjelma. Oikeusministeriön julkaisuja, mietintöjä ja lausuntoja 2021:15.
- Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. (2017). Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, J. Ruusuvuori, A. L. Aho & R. Granfelt (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 39–65). Vastapaino.
- Ruusuvuori, J. & Nikander, P. (2017). Haastatteluaineiston litterointi. Teoksessa M. Hyvärinen, P. Nikander, J. Ruusuvuori, A. L. Aho & R. Granfelt (toim.), *Tutkimushaastattelun käsikirja* (s. 367–378). Vastapaino.
- Saaranen-Kauppinen, A., & Puusniekka, A. (2009). KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto [verkkojulkaisu]. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto [ylläpitäjä ja tuottaja]. <<https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/>>. (9.4.2023.)
- Shigekane, R. (2007). Rehabilitation and Community Integration of Trafficking Survivors in the United States. *Human Rights Quarterly*, 29, no. 1: 112–136.
- Stenlund, A. (2020). Grounded theory: Matka teoriaan. BoD - Books on Demand.
- Tapola-Haapala, M. (2011). Sosiaalityön ammattilaiset refleksiivisinä toimijoina: Tutkimus erikoistumiskoulutuksesta Margaret Archerin teorian valossa. Helsingin yliopisto.
- Teittinen, P. (30.3.2019). Pitkä vuoro. *Helsingin Sanomat*, A8-A12.
- Teittinen, P. (8.3.2020). Loukussa. *Helsingin Sanomat*, B1-B7.
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Ulkomaalaislaki 301/2004
- Vanhalakka-Ruoho, M. (2014). Toimijuus elämänkulussa - ohjaustyön perusta? *Aikuiskasvatus: aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti*, 192–201.
- Vennala, S. (2022). HOK-Elannon ravintolatoimialan henkilöstöpäällikön taustahaastattelu 22.11.2022.
- Vilkka, H.; Saarela, M. & Eskola, J. (2018). Riittääkö yksi? Tapaustutkimus kuvaajana ja selittäjänä. Teoksessa R. Valli & E. Aarnos (toim.), *Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5., uudistettu painos.* (s. 161–171). PS-Kustannus.
- Viuhko, M. (2013). Aktiivisia toimijoita vai passiivisia ideaaliuhreja? Ihmiskaupan uhrien rajoitettu toimijuus (referee-artikkeli). *Oikeus*, 42(4), 385–404.
- Viuhko, M., (2019). Restricted Agency, Control and Exploitation: Understanding the Agency of Trafficked Persons in the 21st-Century Finland. Publication Series / European Institute for Crime Prevention and Control, Affiliated with the United Nations (HEUNI), no. 90. Helsinki: European Institute for Crime Prevention and Control, affiliated with the United Nations, 2019.
- Vähäsantanen, K., (2014). Ammatillinen toimijuus työelämän muutosvirrassa. *Aikuiskasvatus*, 34(2), 129–133.
- Väyrynen, S. & Lindh, J. (2013). Toimijuuden rajakohteet päihde- ja mielenterveyskuntoutuksessa. Teoksessa M. Laitinen & A. Niskala, (toim.), *Asiakkaat toimijoina sosiaalityössä* (s. 405-426). Vastapaino.

Åkerblad, L., Haapakoski, K., Iaitos, Y. J. F., Philosophy, D. O. S. S. A., Sosiaalityö, & Work, S. (2020). Hauras jaettu toimijuus ammatillisessa kuntoutuksessa. Sosiaalityön tutkimuksen seura; Sosiaalipoliittinen yhdistys.

LIITTEET

LIITE 1: TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

YHTEISKUNTATIETEIDEN JA
FILOSOFIAN LAITOS



TIEDOTE TUTKIMUKSESTA

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Sinua pyydetään mukaan maisterintutkielmaan ”*Esihenkilöiden näkökulmia työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden työllistämiseen ravintola-alalla*”. Tutkimuksessa tutkitaan työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden uudelleentyöllistymistä esihenkilöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa siitä, miten työntekijän aiemmassa työssään kokema työperäinen hyväksikäyttö näkyy työpaikalla ja miten se vaikuttaa hänen esihenkilönsä toimintaan. Maisterintutkielman tutkimuskysymys on: ”Millaisia erityispiirteitä liittyy työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työllistymiseen ja hänen esihenkilönään toimimiseen ravintola-alalla?”

Sinua pyydetään tutkimukseen, koska olet toiminut työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen/kokeneiden esihenkilönä.

Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja siihen osallistumista. Liitteessä on kerrottu henkilötietojesi käsittelystä. Maisterintutkielmaan osallistuu yhteensä noin kahdeksan haastateltavaa. Tämä on yksittäinen tutkimus, eikä sinuun oteta myöhemmin uudestaan yhteyttä.

Vapaaehtoisuus

Tähän tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Voit kieltäytyä osallistumasta, keskeyttää osallistumisen tai peruuttaa jo antamasi suostumuksen syytä ilmoittamatta milloin tahansa tutkimuksen aikana. Tästä ei aiheudu sinulle kielteisiä seurauksia.

Keskeyttäessäsi tutkimukseen osallistumisesi tai peruuttaessasi antamasi suostumuksen, sinusta siihen mennessä kerättyjä henkilötietoja, tallenteita ja muita tietoja käytetään osana tutkimusaineistoa, kun se on välttämätöntä tutkimustulosten varmistamiseksi.

Tutkimuksen kulku

Tutkimusaineisto kerätään noin 45-60 minuuttia kestäville teemahaastatteluilla. Haastattelut tehdään Microsoft Teamsin välityksellä, ellei haastateltava erikseen toivo muunlaista toteutusta. Haastattelut tallennetaan. Tallenne on vain maisterintutkielman tekijän käytössä. Kutakin haastateltavaa haastatellaan kerran, ellei lisähaastattelulle ole tarvetta.

Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat hyödyt

Tutkimuksessa saadaan lisätietoa työperäisesti hyväksikäytettyjen henkilöiden työllistymisestä ja heidän esihenkilönään toimimisesta.

Tutkimuksesta mahdollisesti aiheutuvat riskit, haitat ja epämukavuudet sekä niihin varautuminen

Tutkimukseen osallistumisesta ei odoteta aiheutuvan tutkittavalle riskejä, haittoja tai epämukavuuksia.

Tutkimuksen kustannukset ja korvaukset tutkittavalle sekä tutkimuksen rahoitus

Tutkimukseen osallistumisesta ei makseta palkkiota.

Tutkimustuloksista tiedottaminen ja tutkimustulokset

Tutkimuksesta valmistuu maisterintutkielma, joka toimitetaan haastateltaville sen valmistuttua. Tutkielma on luettavissa myös Jyväskylän yliopiston julkaisuarkistossa. Tutkittavia ei voida tunnistaa lopullisesta tutkielmasta. Tutkittavien henkilötietoja ei julkaista.

Lisätietojen antajan yhteystiedot



LIITE 2: TIETOSUOJAILMOITUS

4.1.2023

JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

TIETOSUOJAILMOITUS

Olet osallistumassa tieteelliseen tutkimukseen. Tässä tietosuojailmoituksessa sinulle kerrotaan henkilötietojesi käsittelystä osana tutkimusta. Sinulla on lain mukaan oikeus saada nämä tiedot. Tutkimuksessa tutkitaan työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden uudelleentyöllistymistä esihenkilöiden näkökulmasta. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa siitä, miten työntekijän aiemmassa työssään kokemana työperäinen hyväksikäyttö näkyy työpaikalla ja miten se vaikuttaa hänen esihenkilönsä toimintaan.

1. Rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjä vastaa henkilötietojen käsittelyn lainmukaisuudesta tutkimuksessa.

Tämän tutkimuksen *yhteisrekisterinpitäjä* on maisterintutkielman tekijä:

Maisterintutkielman ohjaaja:

2. Henkilötietojen käsittelijä

Henkilötietojen käsittelijällä tarkoitetaan tahoa, joka käsittelee henkilötietoja rekisterinpitäjän lukuun ja sen antamien ohjeiden mukaisesti. Tässä tutkimuksessa henkilötietoja käsittelee vain tutkimuksen tekijä.

3. Henkilötietojen muu luovuttaminen tutkimuksen aikana

Tietojasi käsitellään luottamuksellisesti eikä niitä luovuteta sivullisille.

4. Tutkimuksessa ”Esihenkilöiden näkökulmia työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden työllistämiseen ravintola-alalla” käsiteltävät henkilötiedot

Henkilötietojasi käsitellään tiedotteessa kuvattua tutkimustarkoitusta varten.

Tutkimuksessa Sinusta kerätään seuraavia henkilötietoja: nimi, sähköpostiosoite, puhelinnumero, työpaikka, videohaastattelutalenne, haastattelumuistiinpanot. Tietojen kerääminen perustuu tutkimussuunnitelmaan.

Tutkimuksessa ei käsitellä erityisiä henkilötietoryhmiä.

Kaikki tutkittavat ovat täysi-ikäisiä.

5. Henkilötietojen käsittelyn oikeudellinen peruste tieteellisessä tutkimuksessa

Yleisen edun mukainen tieteellinen tutkimus (tietosuoja-asetuksen artikla 6.1.e, erityiset henkilötietoryhmät 9.2.j)

6. Henkilötietojen siirto EU/ETA-alueen ulkopuolelle

Tutkimuksessa tietojasi ei siirretä EU/ETA-alueen ulkopuolelle.

7. Henkilötietojen suojaaminen

Henkilötietojen käsittely tässä tutkimuksessa perustuu asianmukaiseen tutkimussuunnitelmaan ja tutkimuksella on vastuuhenkilö. Tutkimuksen rekisteriin tallennetaan vain tutkimuksen tarkoituksen kannalta välttämättömiä tietoja.

Tunnistettavuuden poistaminen

Suorat tunnistetiedot poistetaan suoja-toimena aineiston perustamisvaiheessa (pseudonymisoitu aineisto, jolloin tunnistettavuuteen voidaan palata koodin tai vastaavan tiedon avulla ja aineistoon voidaan yhdistää uusia tietoja).

Tutkimuksessa käsiteltävät henkilötiedot suojataan käyttäjätunnuksella ja salasanalla. Henkilötietoihin on pääsy vain tutkimuksen tekijällä.

8. HENKILÖTIE TOJEN KÄSITTELY TUTKIMUKSEN PÄÄTTYMISEN JÄLKEEN

Tutkimusrekisteri hävitetään viimeistään vuosi tutkimuksen päättymisen jälkeen eli arviolta elokuuhun 2024 mennessä.

9. Rekisteröidyn oikeudet

Oikeus saada pääsy tietoihin (tietosuoja-asetuksen 15 artikla)

Sinulla on oikeus saada tieto siitä, käsitelläänkö henkilötietojasi ja mitä henkilötietojasi käsitellään. Voit myös halutessasi pyytää jäljennöksen käsiteltävistä henkilötiedoista.

Oikeus tietojen oikaisemiseen (tietosuoja-asetuksen 16 artikla)

Jos käsiteltävissä henkilötiedoissasi on epätarkkuuksia tai virheitä, sinulla on oikeus pyytää niiden oikaisua tai täydennystä.

Oikeus tietojen poistamiseen (tietosuoja-asetuksen 17 artikla)

Sinulla on oikeus vaatia henkilötietojesi poistamista tietyissä tapauksissa. Oikeutta tietojen poistamiseen ei kuitenkaan ole, jos tietojen poistaminen estää tai vaikeuttaa suuresti käsittelyn tarkoituksen toteutumista tieteellisessä tutkimuksessa.

Oikeus käsittelyn rajoittamiseen (tietosuoja-asetuksen 18 artikla)

Sinulla on oikeus henkilötietojesi käsittelyn rajoittamiseen tietyissä tilanteissa kuten, jos kiistät henkilötietojesi paikkansapitävyyden.

Vastustamisoikeus (tietosuoja-asetuksen 21 artikla)

Sinulla on oikeus vastustaa henkilötietojesi käsittelyä, jos käsittely perustuu yleiseen etuun tai oikeutettuun etuun. Tällöin rekisterinpitäjä ei voi käsitellä henkilötietojasi, paitsi jos se voi osoittaa, että käsittely on olemassa huomattavan tärkeä ja perusteltu syy, joka syrjäyttää oikeutesi.

Oikeuksista poikkeaminen

Tässä kuvatuista oikeuksista saatetaan tietyissä yksittäistapauksissa poiketa tietosuoja-asetuksessa ja Suomen tietosuojalaissa säädetyillä perusteilla siltä osin, kuin oikeudet estävät tieteellisen tai historiallisen tutkimustarkoituksen tai tilastollisen tarkoituksen saavuttamisen tai vaikeuttavat sitä suuresti. Tarvetta poiketa oikeuksista arvioidaan aina tapauskohtaisesti. Oikeuksista voidaan poiketa myös, jos rekisteröityä ei pystytä tai ei enää pystytä tunnistamaan.

Profilointi ja automatisoitu päätöksenteko

Tutkimuksessa henkilötietojasi ei käytetä automaattiseen päätöksentekoon. Tutkimuksessa henkilötietojen käsittelyn tarkoituksena ei ole henkilökohtaisten ominaisuuksiesi arviointi, ts. profilointi vaan henkilötietojasi ja ominaisuuksia arvioidaan laajemman tieteellisen tutkimuksen näkökulmasta.

Tietoturvaloukkauksesta tai sen epäilyistä ilmoittaminen Jyväskylän yliopistolle

<https://www.jyu.fi/fi/yliopisto/tietosuojailmoitus/ilmoita-tietoturvaloukkauksesta>

Sinulla on oikeus tehdä valitus erityisesti vakinaisen asuin- tai työpaikkasi sijainnin mukaiselle valvontaviranomaiselle, mikäli katsot, että henkilötietojen käsittelyssä rikotaan EU:n yleistä tietosuoja-asetusta (EU) 2016/679. Suomessa valvontaviranomainen on tietosuojavaltuutettu.

Tietosuojavaltuutetun toimiston ajantasaiset yhteystiedot: <https://tietosuoja.fi/etusivu>

LIITE 3: TEEMAHAASTATTELURUNKO

Alkukysymykset

- Mistä saakka haastateltava on toiminut HOK-Elannolle rekrytoidun/rekrytoitujen työperäisen hyväksikäytön uhrin/uhrien esihenkilönä?
- Millaiset ennakkotiedot ja ennakkokäsitykset haastateltavalla oli ennen sitä työperäisen hyväksikäytön uhreista?
- Millaisiin asioihin esihenkilö valmistautui ennen hyväksikäytön uhrin/uhrien rekrytointia tai esihenkilötehtävää?

Haastatteluteemat

1. Työperäisen hyväksikäytön uhrien rekrytoinnin erityispiirteet esihenkilön näkökulmasta
 - Tietous työntekijän oikeuksista ja velvollisuuksista (työlainsäädäntö, TES, yleiset työkäytännöt ym.)
 - Luottamus esihenkilöön sekä omaan tasavertaiseen asemaan ja oikeuksiin
 - Perehdytystarpeet, osaaminen ja ammattitaito
2. Työperäistä hyväksikäyttöä kokeneiden esihenkilönä toimimisen erityispiirteet
 - Luottamuksen rakentaminen hyväksikäyttöä kokeneeseen työntekijään
 - Esihenkilötyön laajentuminen työn ulkopuolisiin asioihin
 - Esihenkilöiden pohdinnat ja näkemykset hyväksikäyttöä kokeneiden esihenkilönä toimimisesta
3. Työperäistä hyväksikäyttöä kokeneen työntekijän työyhteisöön integroitumisen erityispiirteet
 - Työyhteisön vastaanotto
 - Vuorovaikutus ja osallisuus työyhteisössä
 - Hyväksikäyttötaustan esiin nouseminen työyhteisössä