



Merja Oikarinen

Annika Ollila

Tuula Partanen

Diakonia-ammattikorkeakoulu

Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen

Sosionomi (YAMK)

Opinnäytetyö, 2020

VUOKRATYÖ SOSIAALI- JA TERVEYSALALLA

Kyselytutkimus syistä siirtyä vuokratyöhön tai tehdä vuokratyötä



TIIVISTELMÄ

Merja Oikarinen, Annika Ollila, Tuula Partanen
Vuokratyö sosiaali- ja terveysalalla
Kyselytutkimus syistä siirtyä vuokratyöhön tai tehdä vuokratyötä
76 + 3
11/2020
Diakonia-ammattikorkeakoulu
Syrjäytymisvaarassa olevien terveyden ja hyvinvoinnin edistäminen
Sosionomi (YAMK)

Työelämän muutoksesta on keskusteltu sosiaali- ja terveysalalla laajasti ja näkyvästi viime vuosina. Työn murroksen myötä työn tekeminen elää omaa murrostaan ja muuntautuu monipuolisemmiksi tavoiksi tehdä työtä. Nykyisellä vuositu-
hannella erilaiset epätyypilliset työmuodot ovat yleistyneet. Alalla on kasvava
tarve osaavista työntekijöistä vakituisiin työsuhteisiin, mutta yhä useampi ha-
luaa päätösvaltaa ja joustavaa tapaa tehdä itselleen mielekästä työtä ja valitsee
vakituisen työn sijaan vuokratyön.

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, mitkä syyt johtavat sosiaali- ja terveysalan
ammattilaisia siirtymään vakituisesta työstä vuokratyöhön tai ylipäänsä teke-
mään vuokratyötä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa ammattilaisten
hakeutumisesta vuokratyöhön ja mikä tekee vuokratyöstä vetovoimaisen valin-
nan tehdä työtä. Tavoitteena on myös kuvata vuokratyöntekijöiden työhyvinvoin-
tia ja heidän koetun työhyvinvointinsa yhteyttä vuokratyön tekemiseen. Opinnäy-
tetyön toimeksiantaja on Seure Henkilöstöpalvelut Oy.

Opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja toteutet-
tiin sähköinen kysely Seuren sosiaali- ja terveysalan vuokratyöntekijöille, jotka
ovat siirtyneet vakituisesta työstä vuokratyöhön tai tekevät päätyönään vuokra-
työtä. Kyselyllä selvitettiin syitä, mitkä johtavat sosiaali- ja terveysalan ammatti-
laisia siirtymään vakituisesta työstä vuokratyöhön tai ylipäänsä tekemään vuokra-
työtä. Lisäksi kysyttiin, mistä tekijöistä vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi
koostuu.

Kysely toteutettiin touko – kesäkuussa 2020 ja vastausprosentiksi muodostui
26. Tutkimustulosten mukaan syyt vaihtaa vakituinen työ vuokratyöksi tai yli-
päänsä tehdä vuokratyötä ovat samankaltaisia. Tärkeimpänä syynä pide-
tään omaa päätösvaltaa ja tätä kautta vapautta määritellä oma työ-/vapaa-
aika. Seuraavaksi yleisimmät syyt olivat vakituisen työsuhteen joustamattomuus,
vaihtelunhalu ja palkkataso. Vastaajista suurin osa koki työhyvinvointinsa hyväksi
ja siihen vaikuttavin tekijä oli valinnanvapaus.

Asiasanat: lähihoitaja, sairaanhoitaja, sosiaalityöntekijä, työhyvinvointi, työn mur-
ros, työnkuvan muutos, vuokratyö

ABSTRACT

Merja Oikarinen, Annika Ollila, Tuula Partanen

Temporary work in the social and health sector

A survey on reasons for moving to temporary agency work or doing temporary work

76 pages + 3 appendices

11/2020

Master's Degree Programme in the Promotion of the Health and Well-being of People in Danger of Marginalisation

Master of Social Services

The change in working life has been discussed extensively in the social and health care sector in recent years. As a result of the transformation of work, working lives through its own transformation and becomes a more versatile way of working. In the current millennium, various atypical forms of work have become more common. There is a growing need for skilled workers to work permanently in the sector, but more and more people want decision-making power and a flexible way of working for themselves and to choose temporary agency work instead of permanent work.

The purpose of the thesis was to find out what reasons lead health and social care professionals to move from permanent work to temporary agency work or to temporary agency work in general. The aim of the thesis was to produce information on professionals applying for temporary agency work and what makes temporary agency work an attractive way to work. The aim was also to describe the well-being of temporary agency workers and the connection between their perceived well-being at work and the work done. The client of the thesis is Seure Henkilöstöpalvelut Oy, Finland.

The thesis used a quantitative research method and carried out an electronic survey for Seure's temporary workers in the social and health care sector. The survey examined the reasons for leading professionals in the health and social services sector to move from permanent work to temporary agency work or to temporary agency work in general. In addition, the question was asked how temporary agency workers experienced their own well-being at work.

The survey was conducted in May – June 2020 and the response rate was 26. According to the research results, the reasons for changing permanent work to temporary agency work or for temporary agency work in general are similar. The main reason is considered to be one's own decision-making power and, in a way, freedom to set one's own working/ leisure time. The next most common reasons were the inflexibility of permanent employment, willingness to change and wage levels. The majority of respondents felt that their well-being at work was good, and the most influential factor was freedom of choice.

Keywords: practical nurse, registered nurse, social worker, well-being at work, change of job, change in job description, temporary agency work

Sisällys

1 JOHDANTO	4
2 VUOKRATYÖ	6
2.1 Vuokratyön historiaa	6
2.2 Vuokratyön merkitys.....	8
2.3 Syitä vuokratyön tekemiseen	9
2.4 Työhyvinvointi ja sen erityispiirteet vuokratyössä.....	13
2.5 Vuokratyön haasteita	16
3 TYÖN MURROS	18
3.1 Työn murros ja työelämä.....	18
3.2 Työnkuvan muutoksia	19
3.3 Sosiaali- ja terveysalan haasteita.....	21
4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS	26
5 TOTEUTUS.....	27
5.1 Toimeksiantaja Seure	27
5.2 Tiedonhaku ja kyselylomakkeen laatiminen	28
5.3 Aineistonkeruu ja kohderyhmä	29
5.4 Aineiston analyysi	30
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET	34
6.1 Vastaajat	34
6.2 Syitä vakituisen työn vaihtamiseen vuokratyöhön.....	36
6.3 Syitä tehdä vuokratyötä.....	37
6.4 Työhyvinvointi	40
6.4.1 Vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tekijät	40
6.4.2 Alanvaihto ja työtyytyväisyys.....	42
6.4.3 Vuokratyön hyvät puolet.....	43
6.4.4 Vuokratyön huonot puolet	46
7 POHDINTA	49
7.1 Tutkimuksen eettisyys.....	49
7.2 Validiteetti	50
7.3 Reliabiliteetti.....	52

7.4 Tulosten pohdinta	53
7.5 Ammatillinen kasvu ja kehitys	62
8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET	65
LÄHTEET.....	66
LIITE 1. Saatekirje	77
LIITE 2. Kyselylomake	78
LIITE 3. Tutkimuslupa	82
LIITETAULUKOT	84
LIITETAULUKKO 1. 35–40-vuotiaiden syyt vaihtaa vakituinen työ vuokratyöhön.	84
LIITETAULUKKO 2. 41–45-vuotiaiden syyt vaihtaa vakituinen työ vuokratyöhön.	84
LIITETAULUKKO 3. 46–50-vuotiaiden syyt vaihtaa vakituinen työ vuokratyöhön	85
LIITETAULUKKO 4. 51–55-vuotiaiden syyt vaihtaa vakituinen työ vuokratyöhön.	85
LIITETAULUKKO 5. 56–60-vuotiaiden syyt vaihtaa vakituinen työ vuokratyöhön	86
LIITETAULUKKO 6. 61–65-vuotiaiden syyt vaihtaa vakituinen työ vuokratyöhön	86
LIITETAULUKKO 7. Tilastollinen yhteys vastaajien taustatiedot/ syyt vaihtaa vakituinen työ vuokratyöhön. (Pearson Chi-Square.).....	87
LIITETAULUKKO 8. Korrelaatio.....	88
LIITETAULUKKO 9. Kruskal-Wallis-testi.....	89

1 JOHDANTO

Sosiaali- ja terveysalaa (sote) ravistelee tulevaisuuden haasteet, rakenneuudistusten tarve, työn kuormittavuus, osaavan henkilöstön puute ja alan vetovoimaisuus, joka on jatkuvassa laskusuunnassa. Rekrytointiongelmien ovat sosiaali- ja terveysalalla yleisempiä, kuin muilla toimialoilla. Sote-alan vetovoiman lisäksi pitäisi huomioida koko alan pitovoima eli miten saadaan jo alalla työskentelevät ammattilaiset pysymään alalla. Sote-alalla ennustetaan tarvittavan seuraavan 15 vuoden aikana jopa 200 000 uutta työntekijää. (Tervameri 2020, 55–57.) Työtyytyväisyys sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten keskuudessa on laskusuunnassa. Keväällä 2020 työssäjaksaminen oli yhä heikompaa, työuupumusta koettiin yleisesti ja alanvaihtoa harkittiin useammin. (Sairaanhoitajaliitto 2020a.)

Työelämän muutoksesta on keskusteltu laajasti sosiaali- ja terveysalalla viime vuosina. Työn murroksen myötä työn tekeminen elää omaa murrostaan ja muuntautuu monipuolisemmiksi tavoiksi tehdä työtä. Nykyisellä vuosituhannella erilaiset epätyypilliset työmuodot ovat yleistyneet. (Heiskanen, Syvänen & Rissanen 2019, 140–145.) Perinteinen työmalli muuttaa muotoaan ja ihmisiä ohjaa yhä enemmän omat, yksilön, arvot. Tämä ilmiö näkyy myös sote-alan ammattilaisten valinnoissa tehdä työtä. (Seure 2019.)

Opinnäytetyön tarkoitus on selvittää, mitkä syyt johtavat sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia siirtymään vakituisesta työstä vuokratyöhön tai ylipäänsä tekemään vuokratyötä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa ammattilaisten hakeutumisesta vuokratyöhön ja mikä tekee vuokratyöstä vetovoimaisen valinnan tehdä työtä. Tavoitteena on myös kuvata vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia ja heidän koetun työhyvinvointinsa yhteyttä vuokratyön tekemiseen.

Tyytymättömyys, uupumus ja alan vaihdoksen harkinta ovat seurausta haasteista, epäkohdista sekä ylipäänsä toimimattomista ja jäykistä rakenteista sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa. Mitä nämä tekijät sitten ovat, jotka luovat toimimattoman työympäristön ja mitä pitää muuttua, jotta alan vetovoimaisuus

parantuu ja pystytään tarjoamaan ammattilaisille työtä, missä he haluavat pysyä. Usealle sosiaali- ja terveysalan ammattilaiselle ratkaisu on ollut vuokratyö. Näin pysytään alalla, mutta on mahdollisuus tehdä työtä itselleen sopivalla tavalla. Opinnäytetyön tuloksia voidaan hyödyntää sosiaali- ja terveysalan työelämän muutoksessa ja johtamisessa sekä työhyvinvoinnin kehittämisessä. Tämän tiedon vaikuttavuus on merkittävää, koska kehityskohteiden tunnistamisen ja tiedon levittämisen avulla epäkohtia voidaan pyrkiä parantamaan. Opinnäytetyön toimeksiantaja on Seure Henkilöstöpalvelut Oy. Heille hakeutuvien sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten määrä on ollut jatkuvassa kasvussa viime vuosina. Vuokratyön merkitys ja joustava saatavuus korostuvat kriisitilanteissa esimerkiksi COVID-19 pandemian aikana. Alan vetovoima ja alalla pysyvyys ovat tärkeitä aiheita, oli sitten kysymys vuokratyöstä tai vakituisesta työstä. (Sivula 2019.)

Opinnäytetyön aiheen taustalla on mielenkiintomme alan muuttuvia haasteita kohtaan. Opinnäytetyö tuottaa ajankohtaista tutkimustietoa, jota voidaan hyödyntää tulevaisuudessa työpaikoissa, työelämän kehityshankkeissa ja työnhaussa. Opinnäytetyön tekeminen valmentaa meitä työelämän erilaisiin kehittämishankkeisiin ja on iso osa ammatillista kasvua. Opinnäytetyön aihe kehitti asiantuntijuutta laajentamalla käsitystä, miksi vuokratyötä halutaan tehdä ja mitä kehittämistarpeita sosiaali- ja terveysalan työpaikoissa on. Kehittämistarpeiden tunnistaminen on tärkeää, jotta niihin voidaan tarttua ja alan työhyvinvointia sekä työssä viihtymistä voidaan parantaa.

Opinnäytetyöprosessin aikana maailmalla alkoi levitä COVID-19 virus, joka julistettiin pandemiaksi 11.3.2020. Tauti levisi maaliskuun loppuun mennessä koko maailmanlaajuisesti eikä siihen ole vielä lääkettä tai rokotetta. Arviolta yli 55 miljoonaa ihmistä on virallisten tietojen mukaan saanut tartunnan ja sen seurauksena on menehtynyt yli miljoona ihmistä. (WHO 2020b.) Varmennettuja tartuntoja Suomessa oli opinnäytetyön valmistumisen aikaan lähes 20 000. Pandemian hidastamiseksi meillä ja maailmalla on tehty paljon rajoituksia, lakimuutoksia ja turvatoimia. Luonnollisesti tämä muuttuva globaali kriisi vaikuttaa kokonaisvaltaisesti kaikkeen toimintaamme ja pakottaa sopeutumaan uudenlaiseen arkeen ja työelämään.

2 VUOKRATYÖ

Vuokratyön voi määritellä seuraavasti: Vuokratyövoimasta on kyse silloin, kun työnantaja (työvoiman vuokrausyritys) asettaa työntekijän ulkopuolisen tahon (käyttäjäyritys) käyttöön vastiketta vastaan. Työntekijöiden vuokraaminen on usein liiketoimintaa, jota vuokrausyritykset harjoittavat tuottaakseen voittoa. Joissakin kaupungeissa ovat julkiset työvoimatoimistot alkaneet harjoittaa myös henkilöstövuokraustoimintaa. (Viitala & Mäkipelkola 2005,16.) Vuokratyövoimalla tarkoitetaan työsuhdetta, jossa palkansaaja työskentelee työvoimaa vuokraavan yrityksen kautta. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2018 vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli 2 %. Vuokratyö jakaantuu monille toimialoille. (Tilastokeskus 2019.)

Vakituinen työ poikkeaa vuokratyön määritelmästä siten, että vakituinen työsuhde on työsuhde, joka jatkuu, kunnes jompikumpi osapuoli, työnantaja tai työntekijä, irtisanoo sopimuksen. Työnantajan purkaessa sopimusta on hänellä oltava tähän painava syy, esimerkiksi taloudelliset ja tuotannolliset syyt. Työntekijä voi irtisanoa työsopimuksen ilman painavaa syytä ja selitystä. Työsopimuksen irtisanomisaika määrittyy työsopimuksen mukaan. Vakituinen eli kokoaikainen työsuhde on yleisin työsuhteen muoto. Vakituinen työsuhde on voimassa toistaiseksi, kun taas määräaikaisessa sopimuksessa, johon vuokratyö sisältyy, on sopimukseen merkattu työsuhteen päättyminen. (Työelämään 2020.)

2.1 Vuokratyön historiaa

Sotien jälkeisinä aikoina tehtiin paljon pätkätyötä, jolloin lyhyimmät työsuhteet saattoivat olla yhden päivän mittaisia. Esimerkiksi satamatyöntekijät tekivät lyhyitä pätkiä silloin, kun työtä sattui olemaan tarjolla. 1960-luvulla syntyi ensimmäisiä vuokratyövoimaa välittäviä yrityksiä, joita kutsuttiin tuolloin ”reppufirmoiksi”. Suomessa oli työvoimapulaa 1960-luvulla varsinkin metalli- ja telakkateollisuuden parissa. Reppufirmat välittivät vuokratyöntekijöitä töihin ympäri

Suomea ja motivoiva tekijä oli luonnollisesti palkka. (Heiskanen, Syvänen & Risänen 2019, 140–145.) Varsinaisen vuokratyön käyttö alkoi yleistyä Suomessa vasta 1990-luvun lopussa. Vuonna 1999 työministeriö aloitti vuokratyöntekijöiden tilastoinnin, jolloin heitä oli 31 200 henkilöä. Vuonna 2004 vuokratyöntekijöiden määrä oli kaksinkertaistunut ja seuraavana vuonna määrä jatkoi kasvua 50 % edelliseen vuoteen verrattuna. Tämän jälkeen vuokratyövoiman kasvu hiipui jostain syystä. (Haapalahti 2016, 6.)

Vuokratyö ilmiönä yleistyi Euroopassa 1990-luvulla samoihin aikoihin kuin Suomessa. Euroopan parlamentin mukaan Euroopan unionin alueella vuokratyövoima lisääntyi tuolloin jopa viisinkertaiseksi. Vuokratyöntekijöiden määrä on jatkanut 2000-luvulla kasvuaan ja paikoin kasvu on ollut vielä 1990-lukuakin merkittävämpää (Tanskanen 2009, 303.) Vuokratyövoiman hyödyntäminen Euroopan alueella vaihtelee suuresti alan mukaan. Kolmanneksen työllistää palvelualat ja toiset kolmannekset työllistävät rakennus ja teollisuus. Työministeriön mukaan Suomi, Ruotsi ja Englanti hyödyntävät vuokratyövoimaa eniten hoito ja palvelu-aloilla. Muut maat kuten Alankomaat ja Ranska hyödyntävät vuokratyötä pääsääntöisesti teollisuus- ja rakennusalailla. (Euroopan Parlamentti 2002; Työministeriö 2007,16.)

Vuonna 2011 vuokratyöntekijöiden määrä koko Suomen työvoimasta oli 1,3 prosenttia. Samana vuonna vuokratyötä teki arviolta 28 000 henkilöä, joka on noin 6000 henkilöä enemmän kuin vuonna 2009. Vuonna 2017 vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli jo 2 prosenttia, joka on noin 41 000 henkilötyövuotta. (Tilastokeskus 2019.) Vuodesta 2019 alkaen vuokratyövoima on kasvanut vuosittain, mutta edelleen vuokratyövoiman katsotaan olevan varsin marginaalinen työnteon muoto Suomessa. Tyypillinen vuokratyöntekijä on nuori opiskelija ja vuokratyövoima koostuu suurimmaksi osaksi naisista. Vuokratyösuhteen pituudet vaihtelevat keskimäärin muutamasta päivästä useampaan vuoteen. (Haapalahti 2016,103.)

2.2 Vuokratyön merkitys

Yleisimmät vuokratyövoiman käyttäjät ovat valtiot, kunnat, erilaiset säätiöt ja järjestöt sekä yritykset (Vuokratyövoima 2019). Vuokratyön käyttö on yleisintä yksityisillä sektoreilla. Vaikka vuokratyön osuus työvoimasta on pienehkö, on se vakiinnuttanut asemansa työmarkkinoilla. Vuokratyö asettaa perinteisen ajattelun työntekijän ja työnantajan välisestä suhteesta uuteen tasoon. Vuokratyöntekijät muodostavat uuden sidosryhmän, sillä asiakasyrityksen sijaan he ovat työsuhteessa vuokratyöyritykseen. (Haapala 2016,101.) Henkilöstöpalveluyrityksiä on tullut lisää viime vuosina ja näin ollen yritykset ovat luoneet keskinäistä kilpailua työntekijöistä, joka on parantanut erilaisia käytäntöjä vuokratyöntekijöiden kannalta (Halava 2015).

Henkilöstövuokrauspalveluiden liikevaihdon arvo oli 1332 miljoonaa euroa vuonna 2019. Edelliseen vuoteen verrattuna kasvua oli 4,5 prosenttia. Suurin toimiala liikevaihdoltaan oli teollisuus. Teollisuuden osuus kokonaisliikevaihdosta oli 20,5 prosenttia. Toiseksi suurimman osuuden muodosti rakennusala 15,7 prosentin osuudellaan. Kolmanneksi suurin osuus oli majoitus-, ravintola-, catering- ja vapaa-ajan palvelut 13,2 prosentin osuudellaan. Neljännellä sijalla oli terveydenhuolto- ja sosiaalipalvelut 10,1 prosentin osuudella. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL 2019.)

Vuokratyöstä käydään keskustelua eri medioissa. Usein vuokratyötä vertaillaan vakituiseen työsuhteeseen ja sitä kautta lyhyen työsuhteen puutteisiin, mutta vuokratyön vetovoimaisuus ja maine ovat parantuneet. Vuokratyö on yhä useamman ammattilaisen oma valinta tehdä työtä. Vuokratyö työllistää vuosittain yhä enemmän työkäisiä suomalaisia. Väestörakenteen muutos jo itsessään luo tilanteen, jossa kaikki mahdolliset työmuodot tulisi huomioida, tukea ja mahdollistaa jokaiselle sopivaksi. (Halava 2015.)

Vuokratyössä työntekijät pääsevät tekemään työtä erilaisissa organisaatioissa ja näkemään sekä kokemaan, miten käytännössä samaa työtä voi toteuttaa eri tavoin. Vuokratyöntekijöillä saattaakin olla paljon näkemyksiä ja kehitysajatuksia, mitkä työmallit toimivat. Tämä olisi yhteiskunnallisesti merkittävä

tutkimuskohde. Vuokratyö mahdollistaa myös työurien pidentymistä, esimerkiksi yli 65-vuotiaiden työntekijöiden määrä on kasvanut viime vuosina. Moni eläkkeellä oleva saattaa tehdä vuokratyötä ja näin saada lisäansiota sekä mielekästä sisältöä arkeensa. (Halava 2015.) Suomessa jo kolme neljäsosaa 45 vuotta täytäneistä työkäisistä harkitsee työn jatkamista eläkeiän jälkeen. Vuokratyö mahdollistaa eläkkeellä oleville joustavan työajan, jonka voi sovittaa omaan arkeensa. (Työterveyslaitos 2012.)

2.3 Syitä vuokratyön tekemiseen

Vuokratyöhön hakeudutaan monenlaisista eri syistä. Perinteisesti ajatellaan, että vuokratyötä tekevät opiskelijat opintojen ohella. Vakituempaa työtä etsivät vastavalmistuneet tai yksinkertaisesti siksi, ettei vakituista työtä ole yrityksistä huolimatta löytynyt. (Haapalahti 2016.) Viime vuosina vuokratyöhön on hakeutunut kuitenkin yhä enemmän sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia, jotka irtisanoutuvat vakituisesta työstä. Niin sanottu perinteinen työmalli ei enää päde, vaan ihmiset haluavat ottaa suurempaa päätösvaltaa omasta elämästään määrittelemällä, milloin ovat työssä. (Seure 2019; Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL 2018.) Aiemmin perinteisen työmallin mukaan työntekijät olivat valmiita tekemään paljon myönnytyksiä ja vaihtamaan itsenäisyytensä vakaaseen, vakituisen työsuhteen. Tavoitteena saattoi olla pysyä samassa työpaikassa koko työuran ajan ja edetä mahdollisuuksien mukaan yrityksen sisällä kokemuksen ja palveluvuosien karttuessa. Nykyään kehitys kulkee enemmän työntekijöiden henkilökohtaisten tavoitteiden mukaan. Työnantajan sijaan työntekijät ovat uskollisia itselleen, omille arvoilleen ja omille haaveilleen. (ManpowerGroup 2015.)

Uusien sukupolvien työmalli on globaali ilmiö. Kehittyvillä markkinoilla ollaan eniten kiinnostuneita uusista tavoista tehdä työtä. Maissa, joissa on tiukempi työmarkkinalainsäädäntö, paljon ammattiliittoihin kuuluvia ja ikääntyvää työväestöä, suhtaudutaan vastahakoisemmin uuden sukupolven työmalleihin. Näitä maita ovat muun muassa Saksa, Alankomaat ja Japani. Yleisimmät syyt valita joustavampi työmalli on mahdollisuus parempaan palkkaan, oman osaamisen kehittäminen ja vapaus päättää, milloin työtä tehdään. Entistä joustavimmat

työmallit kiinnostavat myös siksi, että se mahdollistaa työn ja kotielämän yhdistämisen paremmin. (ManpowerGroup 2017.)

Väestörakenteen muutoksen myötä korostuu nuorempien sukupolvien merkitys muuttuvassa työelämässä. Termi Z-sukupolvi kuvaa 1990-luvun alussa syntynyttä sukupolvea. Z-sukupolven edustajat arvottavat työn ja vapaa-ajan eri tavoin eli vapaa-aika arvotetaan työn edelle. Tämä sukupolvi vaatii yksilöllisyyttä työajoissa ja tavoissa tehdä työtä. (Mononen 2014, 68.) Palkka ja palkitseminen puhuttavat nuoria eniten, mutta kuitenkin palkkaa pidetään vasta neljänneksi tärkeimpänä työelämän tarjoamana mahdollisuutena. Tärkeimpänä pidetään omaa perhettä, ystäviä ja vapaa-aikaa. Toiseksi tärkeimmäksi nousee työkaverit. Kolmantena tärkeäksi koettiin mielekäs ja kiinnostava työ. Suuntaus mielekkään elämän tavoitteluun on kasvanut huomattavasti edellisen vuosikymmenen aikana. Nuoret ja nuoret aikuiset, 15–29-vuotiaat, pitävät työtä, terveyttä, perhettä, ystäviä, vapaa-aikaa ja mielekästä tekemistä tärkeimpinä arvoina ja ne asetettiin etusijalle. Työ koettiin opintojen ohella myös tärkeäksi, mutta vielä tärkeämpänä pidettiin mielekästä tekemistä. Tästä voidaan vetää johtopäätös, että työn sisällöllä on yhä suurempi merkitys myös nuorten keskuudessa. Työtä ei enää pidetä kaiken keskipisteenä, mutta yhdessä perheen, terveyden, ystävien ja vapaa-ajan kanssa se muodostaa perustan, jolle suomalaiset rakentavat elämänsä. (Laurén, Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen 2012.)

Uudet sukupolvet haluavat joustavuutta työelämässä ja käyttävätkin erilaisia keinoja yhä enemmän yksilöllistä vapaa-aikaa suosivaan elämäntapaan. Näitä keinoja ovat esimerkiksi virkavapaat, osa-aikaisuudet, alan vaihdot, työpaikkojen vaihdot ja vuokratyö. (Järvensivu, Nikkanen & Syrjä 2014, 198.) Ilmiötä kuvaa hyvin esimerkiksi palkattoman vapaan ottaminen työstä matkailun vuoksi. Tämä kertoo nuoren sukupolven arvomaailmasta eli elämältä halutaan itselle mieluisia kokemuksia. Z-Sukupolvi toimii ja ajattelee -hyvin eri tavalla kuin iäkkäämmät sukupolvet. Työelämältä halutaan joustavuutta ja oikeutta valita, milloin ja millä tapaa työtä tehdään. (Tienari & Piekkari 2011, 92.)

Sukupolven muutoksen myötä myös ammatti-identiteetti on muuttunut. Aiemmin arvostettiin luotettavia ja pitkiä työsuhteita sillä niiden uskottiin tuovan

pysyvyyden ja jatkuvuuden tunnetta elämään. Tämän päivän ammatti-identiteetti ei enää perustu edellä mainittuihin asioihin. Tulevaisuuden ammatti-identiteetti ei perustu pysyvyyteen, vaan joustavuuteen ja vaihtelevuuteen. (Mikkilä 2019, 13–14.) Kauppila ja Hartikainen (2012) ovat tarkastelleet suurten ikäluokkien, X-sukupolven ja Y-sukupolven elämänkulkua, jossa he kuvaavat pitkiä taloussyklejä vuodenajoina. Heidän mukaansa nämä vuodenaajat luovat erilaisia avainkokemuksia ja mahdollisuuksia elämänkulun rakentamiseen. Toisen maailmansodan jälkeinen sukupolven katsotaan edustavan talouden kevättä, jolloin uuden hyvinvointivaltion rakentamisen myötä suurten ikäluokkien koulutuksen mahdollisuudet kasvoivat ja he näkivät koulutuksen mahdollisuuden vaurauden työkaluksi. Pitkä taloudellinen nousukausi mahdollisti monen tien suoraan koulunpenkiltä työelämään. Niin sanottua kesäkautta on kuvailtu elettävänä vuosina 1975–1995. Tällöin työuraansa aloittaneen X-sukupolven koulutuksen nähtiin muodostavan välineen koulutuksesta työelämään siirtymisessä, mutta pitkistä koulutuksista huolimatta työmarkkinoille pääsy oli huomattavasti hankalampaa ja työt olivat huomattavasti lyhytkestoisimpia kuin aikaisemmalla sukupolvella oli ollut. Tällä hetkellä Y-sukupolven nähdään elävän talouden syksyn ajassa, joka sai alkunsa 1990-luvun laman myötä. Kauppila ja Hartikainen nostavatkin esille, että Y-sukupolven kohtaloksi nousee vaikeus päästä työmarkkinoille korkeasta koulutuksesta huolimatta. Tämä voi selittää myös osaltaan sen, miksi Y-sukupolvi esiintyy vuokratyössä useammin kuin X-sukupolvi. (Uski 2013,10.)

Vuokratyötä tekevien mielestä vuokratyö sisältää sekä hyviä että huonoja puolia. Parhaimmillaan vuokratyö tarjoaa monipuolisuutta, ainutkertaisia mahdollisuuksia tutustua erilaisiin työpaikkoihin ja organisaatioihin, verkostoitumista, vakituisen työn löytymistä niin halutessa, vapautta valita milloin on työssä, työkokemuksen keräämistä tai lisätulon saamista esimerkiksi eläkkeen tai palkan tueksi. Vuokratyöntekijät ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työn tekemiseen yleisellä tasolla, mutta ulkopuolisuuden kokemus näyttäisi olevan yleistä. Vuokratyöntekijät kokevat arvostusta itseä ja tekemäänsä työtä kohtaan ja yleensä yhteistyö henkilöstöpalveluyritysten kanssa on helppoa ja työ on sitä mitä on luvattu. Lisäksi työ on mielekästä antaen uusia työmahdollisuuksia. 94 % suosittelisi vuokratyötä tuttavilleen. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2018; Haapalahti 2016.)

Henkilöstöpalveluiden liikevaihto Suomessa jatkaa vakaata kasvuaan, joista suurin toimiala on teollisuus- ja rakennusala. Terveystenhoito- ja sosiaalipalvelut olivat vasta neljännellä sijalla. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL 2019.) Molemmilla suurimmilla aloilla vuokratyö on jo vakiintunut työmuoto. Esimerkiksi rakennusalan vuokratyövoiman käytöstä on kuitenkin haastavaa saada selkeää tilastoa, koska kyselyitä lähetetään vain järjestäytyneille yrityksille. Vuonna 2019 Suomessa rakennusosalalla työskenteli 3321 vuokratyöntekijää. Luonnollisesti määrä on suurempi, mutta alhainen järjestäytymisaste vääristää lukuja. (Hellsten 2019.) Vaikuttaa siltä, että alasta riippumatta vuokratyösuhteessa työskennellään usein oman valinnan ja elämäntilanteen takia. Muilla kuin sosiaali- ja terveysalan vuokratyössä nousee erityispiirteeksi enemmän vaihtelun kaipuu, alojen vaihtelu eli voi tehdä päällekkäin eri alojen työtä ja tätä kautta päästä tekemään itseä kiinnostavia töitä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2015.)

Useamman ansiotyön tekeminen yleistyy eli puhutaan niin sanotusta monimuotoisen ansiotyön tekemisestä. Ilmiöstä ei vielä ole saatavilla paljon tutkimuksia. Käsitteet ja määritelmät ovat moninaisia, englanninkielisessä kirjallisuudessa puhutaan käsitteistä multiple job holding tai multiple jobholder. Suomen kielessä vastaavia käsitteitä ei ole. Euroopan laajuudessa vertailussa Pohjoismaissa tehdään eniten monimuotoista ansiotyötä. Syitä tehdä monimuotoista ansiotyötä ovat ainakin työtyytyväisyyden lisääminen, tulotason epävarmuus ja työkokemuksen kartuttaminen esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijä haluaa vaihtaa alaa. Monimuotoisen työn tekemisen on koettu mahdollistavan oman näköisen työelämän rakentamista. Monimuotoisen työmallin tekijät korostavat vapautta erityisenä motivaattorina työn tekemiselle verrattuna perinteiseen palkkatyöhön, jossa omaan työnsisältöön ei juurikaan pysty vaikuttamaan. Yhdistelmätyöllä voi vaikuttaa omaan työnsisältöön siten, että pystyy keskittymään itselle tärkeäksi kokemaan työhön ja näin ollen työ on mielekkäämpää. Monimuotoisella työllä saa työhön monipuolisuutta ja se mahdollistaa työssä kehittymisen ja uuden oppimisen. Palkkatyössä omaa osaamista ei aina pääse käyttämään täydellä kapasiteetilla, joka saattaa aiheuttaa turhautumista. Yhdistelmätyöntekijät varmistavat myös omaa tulevaisuuttaan: mikäli yksi työ päättyy, jää muita jäljelle. (Järven-sivu, Haapakorpi, Kauhanen 2020.)

2.4 Työhyvinvointi ja sen erityispiirteet vuokratyössä

Työhyvinvoinnin käsite on monitahoinen ja tämän takia sitä on mahdollista tarkistella useista eri näkökulmista. Työhyvinvointia voidaan tarkistella niin yksilön kuin työyhteisön näkökulmasta. Työhyvinvoinnin yleisiin määritelmiin voidaan katsoa työssä jaksaminen, työn hallinta, motivaatio, sosiaaliset suhteet ja esimiestyöhön liittyvät teemat. Nämä kaikki edellä mainitut ovat työyhteisöllisiä ja yksilöllisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin. (Riikonen, Tuomi, Vanhala, Seitamo 2003,12.)

Työhyvinvointi tarkoittaa yksilön kokemusta omasta psyykkisestä ja fyysisestä olotilasta. Tämä olotila sisältää niin negatiivisia kuin positiivisia tunteita omaa työtä ja työyhteisöä kohtaan. Vaikka työhyvinvoinnin koetaan olevan yksilöllinen kokemus, sen on todettu vaikuttavan myös yhteisöllisiin ja yhteiskunnallisiin alueisiin. Työhyvinvointia on mahdotonta määritellä pelkästään yhdellä tavalla. Yksi yleisimmistä tavoista tarkastella työhyvinvointia on Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat, jotka mukailevat Maslowin tarvehierarkiateoriaa. Tarvehierarkia perustuu niiden tarpeiden olemassaoloon, jotka vaikuttavat jokaiseen yksilöön eli ihminen järjestää tarpeensa sen mukaan, miten se vaikuttaa hänen hyvinvointiinsa. Maslow esitti teoriansa pyramidina, jota myös työhyvinvoinnin portaat mukailevat. (Rauramo 2009.)

Työnhyvinvointia tarkasteltaessa on syytä pohtia työtyytyväisyyttä ja nähdä näiden asioiden liittyvän vahvasti toisiinsa. Työhyvinvoinnin voidaan ajatella koostuvan työn mielekkyydestä, turvallisuuden kokemuksesta, terveydestä ja yksilön yleisestä hyvinvoinnista. Esimiestyöllä ja työyhteisön ilmapiirillä on myös suuri vaikutus työhyvinvointiin. Työhyvinvointi ei vaikuta pelkästään yksilön työntekeymiseen, vaan sillä nähdään olevan vaikutusta myös organisaatioiden menestykseen. Tämän vuoksi monet yritykset panostavatkin työnhyvinvointiin työpaikoilla. (Rauramo 2009.)

Työnhyvinvointi ei pelkästään yksin riitä lisäämään työtyytyväisyyttä, vaan tyytyväisyyden tunteeseen tarvitaan myös muita tekijöitä kuten työn mielekkyys, työyhteisö ja hyvä johtaminen. Tästä syystä työhyvinvointiin vaikuttavat työntekijän

yksilölliset kokemukset työstä eikä sitä sen vuoksi voi määritellä pelkästään yhdellä tavalla. (Työterveyslaitos 2018.) 1920-luvulla tehdystä stressitutkimuksesta sai alkunsa myös työhyvinvoinnin tutkimus. Stressistä käytettiin tuolloin myös nimitystä kuormitus. Stressin uskottiin synnyttävän yksilössä fysiologisen reaktion, joka muodostaa kuormittavia tekijöitä. Työ muodostui kuormittavaksi, jos sen vaatimukset ylittivät työntekijän odotukset vastata näihin vaatimuksiin. Tutkimuksen edetessä alettiin ymmärtää työhyvinvoinnin muodostuvan myös yksilöllisistä tekijöistä eikä pelkästään ympäristön muodostamisista tekijöistä. Ymmärrettiin, että näiden kahden vuorovaikutukseen olisi syytä kiinnittää huomiota. (Manka & Manka 2016, 65–66.)

2000-luvulla sai alkunsa positiivisen psykologian kausi, joka loi viitekehystä myös nykypäivän työpsykologiaan. Tuolloin alkoi työhyvinvoinnin tarkastelu myös positiiviselta kannalta, kun aikaisemmin työhyvinvoinnin tarkastelu keskittyi vain työpahoinvoinnin ja työn kuormittavuuden tarkasteluun. Pohdittiin, mistä työn ilo muodostuu ja korostettiin myönteisiä voimavaroja. Työn imu onkin yksi Suomen positiivisen psykologian varhaisimpia käsitteitä. Työn imussa työn koetaan olevan merkityksellistä ja innostavaa. Työn imun vastakohtana voidaan pitää työuupumusta, jossa työn merkityksellisyys ja innostavuus ovat puuttuvia tekijöitä. (Hakanen 2014, 342–345.) Työtyytyväisyyttä ei voida määritellä pelkästään yhdellä käsitteellä. Työtyytyväisyys pitää sisällään käsitteet motivaatio ja työn mielekkyys. Motivaation tarkoituksena on motivoida työntekijän ulkoisten tavoitteiden toteuttamista. Mielekkyys nähdään taas osana muuta elämää ja itsensä toteuttamista. Työtyytyväisyys on tilanne ”tässä ja nyt” ja siinä työn ulkoiset piirteet ovat tärkeitä. (Ylöstalo 2009, 90.)

Työmotivaatiolla ja henkisellä työhyvinvoinnilla on yhteys ja tämä on merkittävää työssä jaksamisen kannalta. Henkinen työhyvinvointi ja työmotivaatio koostuvat pitkälti samoista asioista. Näillä kahdella koetaan olevan myös selvä yhteys toisiinsa, henkisen työhyvinvoinnin koettiin kuitenkin vaikuttavan enemmän työmotivaatioon, toisin kuin työmotivaation vaikuttavan työhyvinvointiin. Motivoituneen työntekijän työskentelyä voidaan kuvata päämäärän hakuiseksi, motivoituneena työntekijä työskentelee innostuneesti ja ilolla. Motivaation koetaan lisäävän työn iloa, joka taas lisää työmotivaatiota. (Suurhasko 2020, 9–10.)

Vuokratyöhön on liittynyt paljon oikeudenmukaisuusongelmia, joita voidaan kuvailla olevan rakenteellisia, taloudellisia ja sosiaalisia. Oikeudenmukaisuusongelmien on katsottu kytkeytyvän vuokratyön tekemisen vastentahtoisuuteen, vastavuoroisuuden puuttumiseen työntekijän ja työnantajan välillä sekä epätasa-arvoiseen suhtautumiseen vakituisten työntekijöiden taholta. (Tanskanen 2012, 24–25.) Yleinen käsitys on, että vuokratyötä tekevät ovat tyytymättömämpiä työhönsä kuin vakituista työtä tekevät henkilöt. Eniten huolta vuokratyötä tekevissä aiheuttaa turvallisuuden ja pysyvyyden tunne. Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä lisää työnantajan positiivinen suhtautuminen vuokratyöntekijöihin, perehdytys vuokratyön käytäntöihin ja sopimuksista kiinnipitäminen. Positiivisen vuorovaikutuksen ja oikeudenmukaisen kohtelun työyhteisössä on koettu parantavan työtyytyväisyyttä vuokratyöntekijöillä. Vuokratyöntekijät kokevat työtyytyväisyyttä heikentäväksi asiaksi yhteiskunnan huonon arvostuksen. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 41–42.)

Vakituinen työ on edelleen yleisin tapa tehdä työtä. On olemassa ihmisiä, jotka haluavat omasta tahdosta tehdä työtä vuokratyöntekijänä ja nauttia työn vaihtuvuudesta ja joustavuudesta. Yksilöiden henkilökohtaiset ominaisuudet ja kokemukset omasta ammatillisesta pystyvyydestä vaikuttavat vuokratyötä tekevien työtyytyväisyyteen. On tärkeää, että vuokratyötä tekevä tuntee olevansa yhtä arvokas vakituisessa työssä olevan kanssa. (Torkan & Schyns 2007.) Vuokratyö sopii osalle ja toiset vannovat vakituisen työn nimeen. Useimmiten turvallisuudentunne on nimenomaan se tekijä, joka jakaa tuntemuksia. Vuokratyöntekijöillä ja vakituista työtä tekeville turvallisuudentunne näyttäytyy erilaisena. Siinä missä vakituisen työn tekijä kokee turvallisuuden tunnetta työsuhteen pysyvyydestä, saattaa se aiheuttaa päinvastaisen tunteen vuokratyöntekijässä. Turvallisuuden tunne rakentuu vuokratyöntekijälle nimenomaan siitä, ettei ole kahlittuna yhteen organisaatioon, vaan on vapaa tekemään työtä useaan paikkaan. (De Cuyper, De Witte, Kinnunen, Nätin 2010, 60–64.)

2.5 Vuokratyön haasteita

Vuokratyöntekijän täytyy sietää epävarmuutta työn riittävydestä, jatkuvasta vaihtelusta, sosiaalisesta paineesta sekä pystyä osoittamaan omaa ammattitaitoaan, jotta työtä olisi jatkossakin tarjolla. Vuokratyötä tekevät eivät uskalla jäädä pois luvatussa työvuorosta sairauden takia, koska se ei näyttäisi hyvältä työnantajan kannalta. Työyhteisöön sulautuminen on haastavampaa kuin vakituisessa työsuhteessa ja tiedonkulku on heikompaa vuokratyöntekijöille tai määräaikaisessa työsuhteessa työtä tekeville. Työterveyshuollon järjestyminen ei myöskään ole toteutunut useinkaan siten kuin sen pitäisi työsuhdemuodosta riippumatta. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 52–53.)

Vuokratyöntekijät kokevat ajoittain ulkopuolisuuden tunnetta ja saattavat kokea, etteivät aina pysty vaikuttamaan työnkehitysmahdollisuuksiin samalla tavalla kuin vakituisessa työssä olevat henkilöt. Vuokratyötä tekevät ovat kokeneet myös pääsevänsä osallistumaan harvoin työnantajan tarjoamaan koulutus- ja virkistystoimintaan. Esille nousee myös kokemuksia siitä, että vaikuttaminen esimerkiksi työvuoroihin, työnsisältöön ja työnmielekkyyteen ei ole tasavertaista vuokratyöläisen ja vakituista työtä tekevän välillä. (Haapala 2016; Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL 2018.)

Vuokratyöntekijät saattavat saada heikompaa palkkaa kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät ja erilaiset työsuhde-edut jäävät myös saamatta. Työntekijät saattavat joutua kohtaamaan myös sosiaalista syrjintää esimieheltä ja muilta työntekijöiltä. Mikäli vuokratyöntekijä joutuu vaihtamaan usein työyhteisöä, on työyhteisöön sulautuminen haastavaa. (Tanskanen 2012, 34–35.) Ammatti-identiteetin rakentuminen ja vahvistuminen on tärkeää yksilölle, samoin kuin tunne siitä, että kuuluu johonkin. Vuokratyöntekijälle nämä asiat näyttäytyvät hieman erilaisena verrattuna vakituisessa työssä oleviin. Vaikka työyhteisö muuttuisi jatkuvasti, alan kulttuuri, tavat, tottumukset ja ammatillinen viestintä sekä sanasto pysyvät lähestulkoon samoina. Sosiaali- ja terveysalan ammattilainen omaksuu työkokemuksen karttuessa koko tämän työkuultuurin ja sitä hyödyntämällä pystyy rakentamaan ja vahvistamaan omaa ammatti-identiteettiään, vaikka työpaikat vaihtuvatkin. Vuokratyöntekijän ammatti-identiteetin rakentumista voi

kuvata hyvin siten, että aina uudessa työpaikassa jo muodostunutta omaa ammatillista identiteettiä ikään kuin hajotetaan ja muovailaan kokoon uudelleen aina uuden työn vaatimusten mukaisesti. Nämä niin sanotut identiteettineuvottelut rakentavat ammatti-identiteetistä jokaisella kerralla hieman erilaisen. Tähän uudelleen rakentumiseen vaikuttaa uusi työ, työyhteisö, toimintatavat sekä arvot. Vuokratyöntekijät ovat kuitenkin lähes poikkeuksetta hyvinkin muuntautumiskykyisiä ja joustavia. (Mikkilä 2019, 53–54.)

Syyt vuokratyön tekemiseen ovat erilaisia ja niin ovat myös vuokratyöntekijöiden kokemukset. Vuokratyötä tekevät kokevat vuokratyön sisältävän hyviä ja huonoja puolia. Vuokratyötä tekevät nostavat esille työn parhaimmiksi puoliksi työn vaihtelevaisuuden, työkokemuksen kerryttämisen ja työn sovittamisen omaan elämäntilanteeseen. Vuokratyö vaikuttaisi päässeensä irti aiemmista negatiivisista mielikuvista. Tähän pääsääntöisesti on syynä alan kehittynyt lainsäädäntö ja valvonta. (Haapala 2016, 101–106.)

3 TYÖN MURROS

Työnmurrosta kuvataan Suomen suurimmaksi tulevaisuuden haasteeksi. Työn murros vaikuttaa ja muuttaa kokonaisvaltaisesti työelämää ja tuo muutospainetta myös sosiaali- ja terveysalalle. Murros itsessään juontaa juurensa digitalisaation kehityksestä, tulevaisuuden sote-uudistuksen tarpeesta, kaupungistumisesta, kansainvälisistä muutostrendeistä, ilmastonmuutoksesta ja väestörakenteen muutoksista. (Tervameri 2018, 8–9.) Työn murros ei tarkoita, että siirrytään nykyisestä tavasta tehdä työtä johonkin aivan toiseen muotoon, vaan ennemminkin siirrytään vaiheittain tekemään työtä useaan erilaiseen tapaan. Avainasemassa on osaamisen jatkuva päivittäminen työtapojen muuttuessa. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL 2020.)

3.1 Työn murros ja työelämä

Arvioiden mukaan jopa miljoona suomalaista on varauduttava kouluttamaan uudelleen työn murroksen myötä (Oksanen 2017). Työn murros ja työnkuvan muutos aiheuttavat omia haasteitaan työn hallinnan, työn järjestämisen, työn sisällön, osaamisen vaatimustason, toimeentulon ja työn merkityksellisyyden suhteen. Suurten muutosten äärellä tuleekin keskittyä siihen, miten muutoksen tietoinen ja hallittu ohjaaminen tiettyyn suuntaan on tärkeää, mutta haastavaa. Työn murroksesta on kirjoitettu paljon ja väitteet murroksesta saattavat olla hyvinkin ristiriitaisia keskenään. Itse työn murros on moninainen kokonaisuus, johon liittyy paljon epävarmuutta ja erilaisia tekijöitä. Tämän vuoksi työn murrosta tai sen syitä on mahdoton kuvata muutamalla lauseella. Yksinkertaista ratkaisua ei ole työn murroksesta johtuvaan työelämän muutokseen. Tärkeää on keskustella ja tutkia aiheita, koska keskustelut työelämän muutoksesta itsessään muokkaavat tulevaisuuden työelämää. Keskustelut ja erilaiset tulevaisuuden visiot laajentavat ihmisten käsityksiä, mikä kaikki on mahdollista tulevaisuuden työelämässä. Rakennamme siis tulevaisuutta jatkuvasti olemalla yhteiskunnallisesti valppaana. (Valtioneuvoston kanslia 2018.)

Teknologia on keskeinen osa palvelua ja sen tuottamista jo nyt ja sen merkitys tulevaisuudessa kasvaa. Tekoälyn ennustetaan olevan mahdollisesti suurin tulevaisuuden työtä muokkaava ja uudistava tekijä. Edelleen kuitenkin ammattialakohtainen osaaminen on alalla tärkeintä. Sosiaali-, terveys- ja hyvinvointialojen merkitys kasvaa tulevaisuudessa ja sen määritelmä laajenee digitalisaation luodessa uusia työpaikkoja. Sosiaalialalla ihmisen tuottamaa palvelua ei kuitenkaan voi korvata. Tekoälyn kehittyessä pohditaan asioita myös eettisyyden kautta. Työelämän kehitys on tuonut jo mukanaan erilaisia ja epätavallisia työsuhdemuotoja, joihin lukeutuu vuokratyö. Johtamis- ja liiketoimintaosaaminen sekä vaikuttavuuteen liittyvä osaaminen korostuvat tulevaisuudessa. Yrityskaupat alalla jatkuvat ja antavat valinnanvapautta, mutta herättävät myös kriittistä ajattelua ja keskustelua: tehdäänkö ihmisten kustannuksella bisnestä. Kehitysyhteistyö kaikkien palveluntarjoajien kesken tulisi olla yhteinen etu, jota tavoitella. Työn murros edellyttää muutoksia myös sosiaaliturvassa ja lainsäädännössä työsuhteiden ja työn tekemisen muotojen moninaistuessa. Työn aika- ja paikkasidonnaisuus heikkenee ja joustavuus lisääntyy työmarkkinoilla ja työelämässä. Päätöksentekijöillä on vastuu yhteiskunnallisen keskustelun virittämisessä liittyen työn erilaisiin ja muuttuviin välinearvoihin. (Valtioneuvoston kanslia 2018.)

3.2 Työnkuvan muutoksia

Vaikka työelämä muuttuukin, jäsentää työ yhä ihmisten arkea. Ilman työtä yhteiskunta kirjaimellisesti hajoaisi ja siltä lähtisi perusta pois. Työelämän muuttuessa on tärkeää huolehtia, että ihmiset viihtyvät jatkossakin työssään. Niin sanotut kasari ja ysäri sukupolvet ovat nyt vahvasti työelämässä ja tämän sukupolven ihmiset ajattelevat työstä aivan eri tavalla kuin mitä aikaisemmat sukupolvet ovat tehneet. Kasari ja ysäri sukupolvet ajattelevat työuran pirstaleisena ja kokevat sen muodostuvan useista työurista. (Virtanen & Sinokki 2014, 10, 17, 20–21.) Voidaan puhua työn prekarisoitumisesta eli epätyypilliset työsuhteet yleistyvät ja vuokratyön voidaan katsoa kuuluvan epätyypillisiin työsuhteisiin. Enää ei ole pakko työskennellä samalla työnantajalla koko työuraa, vaan ajatellaan työuran koostuvan useista lyhytaikaisista työsuhteista ja projekteista. (Florida, Nousiainen, Mikkonen & Raudaskoski 2005, 173–177.)

Prekaareilla työsuhteilla tarkoitetaan kaikkia niitä työsuhteenmuotoja, jotka eivät ole vakituisia ja kokoaikaisia työsuhteita. Prekariaatti on henkilö, joka työskentelee tällaisessa epätyypillisessä työsuhteessa kuten vuokratyö. Työn prekarisaa-tiolla viitataan työmarkkinoiden muutokseen ja edellä mainittuun epätyypillis-ten työsuhteiden yleistymiseen. (Haapala 2016, 8, 10.) Prekarisaation myötä työnantajan ja työntekijän suhde on muotoutunut uudelleen. Aikaisemmin oli vahva käsitys, että työnantajalla oli vahva asema työntekijään nähden. Yritys ikään kuin omisti työntekijänsä. Nykyaikaisen työn murroksen myötä ajatus on muuttunut. Työntekijä on tasavertaisempi työnantajan kanssa. (Kasvio & Tjäder 2007, 262, 264.) Tulevaisuudessa on tärkeää nähdä erilaisia mahdollisuuksia työllistää itsensä ja tarttua niihin rohkeasti. Oman työidentiteetin kehittäminen tulevaisuuden muuttuvia olosuhteita varten on ajankohtaista. Kun itsensä työllistäminen yleistyy, tiedon päivittäminen on tärkeää ja kyky tunnistaa tulevaisuuden tarpeita antaa hyvät etenemismahdollisuudet työelämässä. (Henkilöstöpalvelu-yritysten liitto HPL 2020.)

Vakituisen työsuhteen vaihtuminen epätyypillisiin työsuhteisiin ja projektiluon-teiseen työuraan siirtää osin työmarkkinoiden riskiä työntekijän vastuulle. Tämä muutos tulee luomaan työntekijän yksilölliseen arkeen tietynlaisia haasteita, joita ei aikaisemmin ole ollut. Uusi sukupolvi näyttäisi kuitenkin olevan sinut tämän muutoksen suhteen ja he ovat valmiita ottamaan vastaan muutoksen mukana tulevat haasteet. (Haapala 2016, 41–42.) Työelämä tulee olemaan ja on jo isossa muutoksessa eli murroksessa globalisaation sekä digitalisaation myötä. Molem-mat vaikuttavat ja muokkaavat työn tekemisen tapoja sekä asettavat työnteolle muutos-paineita. (Ristaniemi 2017, 10–13.)

Tulevaisuuden työelämässä vain yhteen pätevyyteen ja ammattiin perustuvat työurat tulevat vähentymään. Ihmisen on muuttuvassa työelämässä selviytyäkseen rakennettava useammasta osaamisalasta erilaisia yhdistelmiä ja varaudut-tava työelämän muuttuviin olosuhteisiin ja siirtymiin uusia osaamisalueita kehittä-mällä. (Järvensivu, Nikkanen & Syrjä 2014, 153.) Tulevaisuuden työuria voisi tarkastella niin sanotun kaaosteorian valossa: kaaosteorian mukaan pitäisi huo-mioida ihmisen työuran rakentumiseen vaikuttavat tekijät, kuten esimerkiksi kanssaihminen toiminta, asuinseutu, ihmisen tausta sekä erilaiset

satunnaisuudet. Teoriassa halutaan nostaa esille ajatus, että ihminen ajattelee ja toimii todellisuuden rajapinnassa, joka on sekä ennalta ennakoitavissa että ennakoimaton. Ihminen on oman elämänsä looginen suunnittelija ja päätöksentekijä, valmiina reagoimaan yllätyksiin ja sattumiin, joiden merkitys työuralle on todettu olevan varsin suuri. Itse työura rakentuu yleisessä kontekstissa, jolle ominaista on eri tekijöiden väliset monisyiset liitokset, jatkuva huonosti ennakoitavissa oleva muutos sekä epävakaisuus, sattumanvaraisuus ja yllättävät tapahtumat. (Pryor & Bright 2014, 5.)

Jos ihmisen työuraa ja sen muotoa ajatellaan kontekstissaan kehittyväksi sen sijaan, että työura perustuu pelkästään ihmisen suunnitelmalliseen pitkän tähtäimen tavoitteellisuuteen ja taitoon hallita oman ympäristön tapahtumia, myös työuraa tukevat toimet voisivat olla monimuotoisempia. Ennakoivien vaihtoehtojen rakentaminen, avautuvien mahdollisuuksien tarkkailu ja niihin tarttuminen on olennaista. Jos asiaa tarkastellaan työ- ja sosiaalipolitiikan näkökulmasta kaaosteoria huomioiden, tulisi luopua suoraviivaisesta työuraoletuksesta, että ihmisen työura perustuu koko työuran vain yhteen pätevyyteen ja ammattiin ihmisen ollessa yhä harvemmin tulevaisuudessa yksinomaan palkansaaja, yrittäjä, opiskelija, työtön, eläkkeellä ja niin edelleen. Koulutuspolitiikalta edellytetään yhä enemmän joustavuutta ja yksilöllisyyttä taipua erilaisiin koulutustarpeisiin ja lisäkoulutuksiin. (Järvensivu & Pulkki 2019, 41–52.)

3.3 Sosiaali- ja terveysalan haasteita

Sosiaali- ja terveysministeriön strategia 2030 on otsikoitu osuvasti: Muuttuva toimintaympäristö. Strategiassa keskiöön nousevat käsitteet, joita työn murros-kappaleessa käsiteltiin: väestörakenne, globalisaatio, työn murros, teknologinen kehitys, osallistuva yksilö. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2018.) Tulevaisuudessa häämöttävä sote-uudistus tuo oman lisänsä jo valmiiksi haastavaan tilanteeseen. Suomessa 1990-luvulta lähtien kansan terveydenhuollon hallinta on keskittynyt kasvavassa määrin siihen suuntaan, että tuottojen täytyy kasvaa ja valtion kilpailukyvyyn parantua.

Työelämän vaatimukset kasvavat työelämän muutosten myötä. Henkilökuntaan kohdistuu yhä enemmän vaatimuksia ja suuria paineita suoriutua tehokkaammin työssä, mutta työn hallinta ei ole vahvistunut samassa vauhdissa. Työn hallinnan ja työn vaatimustason välisen ristiriidan on havaittu aiheuttavan yksilölle tämän päivän hektisessä työelämässä paljon psykososiaalista kuormitusta. Voidaan sanoa, että riski työntekijän terveyden vaarantamisesta kasvaa, mitä enemmän työn vaatimustaso nousee ja mitä vähemmän työntekijällä on mahdollisuuksia hallita työtään. Työhyvinvoinnin kannalta olisi ensiarvoisen tärkeää, että työn vaatimustaso ja työn hallinta olisivat tasapainossa toisiinsa nähden. (Haapalahti 2016.) Terveydenhuollossa työskentelevät sairaanhoitajat ovat maailman suurin ammattiryhmä. Hoitajapula on ollut jatkuvasti kasvava ja kansainvälinen huolenaihe jo vuosia. (Flinkman, Isopahkala-Bouret, Salanterä 2013.) Maailman terveysjärjestö WHO ja kansainvälinen sairaanhoitajien neuvosto arvioivat, että vuoteen 2030 mennessä terveydenhuollossa on vajaus noin 9 miljoonasta sairaanhoitajasta. Sairaanhoitajapula vaikuttaa terveydenhuollon palvelujensaantiin kuten myös sairaanhoitajien työtyytyväisyyteen negatiivisesti. (WHO 2020a.)

Suomessa sote-alalla on tarve noin 200 000 uudelle työntekijälle seuraavan 15 vuoden aikana. Väestörakenteen muutos koskettaa suuresti hoitoalaa ja onkin yksi suurimmista työvoimapulaan vaikuttavista tekijöistä. Näitä laskelmia pystytään laskemaan melko tarkastikin, mutta vaikeimmin arvioitava tekijä ovat alan vaihtajat. Poliittiset päätökset, työehtosopimusten uudistaminen ja ylipäänsä alan arvostus ja siitä maksettava palkka vaikuttaisi alalta poistuvan henkilöstön määrään. Ruotsissa alan vaihtajien määrää on seurattu tarkemmin viimeiset 10 vuotta. Tuloksista selviää, että noin 20 prosenttia hoitoalalla olevista harkitsee alan vaihtoa ja heistä noin 5 prosenttia vaihtaa alaa. Suomessa alan vaihdosta harkitsevia on mahdollisesti paljon enemmän, jopa 20–40 prosenttia. Tehyn mukaan alanvaihtoa ovat miettineet aktiivisesti 44 prosenttia sairaanhoitajista, jotka työskentelevät erikoissairanhoidossa ja vuosittain asiaa harkitsevia on 85 prosenttia. (Sund 2020.) Keväällä ja kesällä 2020 COVID-19 pandemia ja sen tuoma kuormitus terveydenhuoltoon, on entisestään lisännyt tyytymättömyyttä työhön ja alanvaihtoa suunnittelee yhä useampi terveydenhuollon ammattilainen. Sairaanhoitajaliiton koronakyselystä selviää, että yli puolet hoitajista oli pohtinut epidemian aikana alanvaihtoa ja joka kolmas oli pohtinut asiaa

jo aiemminkin. 40 % koki olevansa uupuneita raskaan kevään ja kesän jälkeen. Sairaanhoitajat eivät koe tulevansa arvostetuksi työssään, myöskään rahallisesti arvostus ei näy. (Sairaanhoitajaliitto 2020a.)

Sosiaali- ja terveysalan palkkataso on vaatimaton koko maailmanlaajuisesti. Suomessa julkisella sektorilla työssäkäyvien sairaanhoitajien peruspalkka oli noin 2483 euroa vuonna 2018. Palkkaan lisättäessä hoitajille tärkeät henkilökohtaiset työnlisät, nousee palkan keskiarvo 2741 euroon. Kaikkien työssäkäyvien verrannollinen keskiarvo oli 3312 euroa. (Tilastokeskus 2020, Sairaanhoitajat 2020.) Suomessa työskentelevien sairaanhoitajien ansio ei nouse lisien tai työkokemuksen kautta toisten pohjoismaiden sairaanhoitajien palkkatasolle. (Sairaanhoitajaliitto 2019).

Hoitoalan ammattilaiset haluavat hoitaa työnsä hyvin ja kokevat työn merkittäväksi. Työtyytyväisyys on silti jatkuvassa laskussa. Nuoret 26–35-vuotiaat sairaanhoitajat ovat kaikista tyytymättömämpiä työhönsä. Uusi nouseva luku tilastoissa oli ikäryhmä 36–45-vuotiaat, jotka saavuttivat jo lähestulkoon samaa tyytymättömyysastetta. Sairaanhoitajien jatkuvasti vaihtelevat työajat ja vuorotyö kuormittavat tekijöitään, samoin erilaiset kotisairaanhoidolliset työtehtävät sekä päivystystehtävät. Perusterveydenhuollossa koetaan eniten tyytymättömyyttä työhön. Koko terveydenhuollon jatkuvan tehostamisen sijaan tulisi keskittyä rakenteiden muutokseen, johtamiseen ja henkilöstön sitouttamiseen. Mikäli tulevaisuudessa halutaan ammattitaitoista ja pätevää sairaanhoitoa, tulisi korkeasti koulutetuilla sairaanhoitajilla olla mahdollisuus hoitaa työnsä hyvin ja panostaa työhyvinvoinnin lisäämiseen. Tosiasia on, että organisaatiot, jotka ymmärtävät henkilöstön olevan tärkein voimavara, ovat tulevaisuuden menestyjiä. (Hah-tela 2019.)

Terveyden ja hyvinvoinnin kannalta merkittäviä haasteita sosiaali- ja terveysalalla ovat työn psyykinen rasitus ja moniin tehtäviin kuuluva fyysinen kuormitus. (Kauppinen ym. 2013.) Kansainvälisistä tutkimuksista selviää, että sosiaali- ja terveysalalla koettavat haasteet ovat ympäri maailman samankaltaisia. Hoitajien oma päätösvalta siitä, milloin työtä tehdään, koetaan tärkeäksi. Työtyytyväisyyttä laski työaikojen joustamattomuus sekä omien aikataulujen ja työvuorojen

yhteensopimattomuus lisäsi väsymystä ja tyytymättömyyttä työhön. (Perry, Lamont, Brunero, Gallagher & Duffield 2015, 14). Työtyytymättömyys oli yhteydessä työhön sitoutumisen kanssa ja motivaatioon tehdä työtä. Työtyytyväisyys parani, kun työn ja perhe-elämän sai soviteltua joustavasti yhteen. (Zhang, Punnet, McEnany & Gore 2016, 13–18.)

Vuorotyö tuo omat haasteensa hoitotyöhön. Useista tutkimuksista selviää, että vuorotyö on suorassa yhteydessä väsymykseen, uniongelmiin sekä erilaisiin terveydellisiin ja psyykkisiin ongelmiin. (Perry ym. 2015, 14) Kroonisella väsymyksellä on myös yhteys työssäjaksamiseen, syömistottumuksiin sekä psyykkisiin ongelmiin. (Fang, Qiu, Xu & You 2012, 546–556.) Jatkuvat ja lisääntyvät vaatimukset työssä lisäävät väsymystä ja kova vaatimustaso näyttävät olevan suoraan yhteydessä koettuun työstressiin ja heikentyneeseen työtyytyväisyyteen. (McVicar 2016, E112–E136.)

Sosiaalityön piirissä haasteet ovat samankaltaisia, eikä jatkuvasti kiristyvät vaatimukset kohtaa työn hallinnan kanssa. Sosiaaliset ongelmat ovat yhä monimutkaisempia ja ongelmien kasaantuminen tavanomaista. Tähän vaikuttavat esimerkiksi, palvelujärjestelmän uudistus, erilaiset syrjäytymiseen ja huono-osaisuuteen liittyvät haasteet, eriarvoistuminen, vastuukysymykset ja osallisuus. Sosiaalityöntekijän tulisi muuttuvassa yhteiskunnassa olla tehokas moniosaaja, joka ratkaisee minkä tahansa ongelman. (Strömberg-Jakka & Karttunen 2012, 8–9, 140–167, 324.) Lisäksi ammattilaisia painaa erityisesti jatkuva kiireinen työtahti, liian suuret asiakasmäärät, erilaiset työyhteisön sisäiset ongelmat sekä ristiriidat. Vajavaisilla resursseilla saadaan tarjottua vain lain säätämät palvelut, mutta kaikenlainen kehittämistyö ja suunnitelmallisuus jäävät vähäiseksi tai kokonaan pois. (Salo ym. 2016.)

Jos vertaillaan tuloksia sosiaalityöntekijöiden työn kuormittavuudesta Pohjoismaiden välillä, ovat suomalaiset tilaston kärkipäässä. Suomessa ammattilaiset kokevat olevansa todella kuormittuneita ja kokevat jatkuvasti ristiriitaa työssään. Syyt ovat hyvin moninaiset ja selityksiä voidaan hakea niin taloustilanteesta, jäykistä organisaatorakenteista, johtamiskulttuurista tai heikoista resursseista. Suomessa on jatkuva sosiaalityöntekijöiden työvoimapula, jota yritetään paikata

palkkaamalla sijaisia, joilla ei ole työhön pätevyyttä. Tilanteesta muodostuu ongelma päteville sekä ammattilaisille että epäpäteville. Työyhteisöä ja itse työtä seuraavat jatkuvasti epävarmuus, työllä ole jatkumoa ja tiedonkulku on heikkoa. Mikäli työssä on paljon epäpäteviä sosiaalityöntekijöitä, joutuvat pätevät työntekijät ottamaan liian suurta vastuuta työssään, joka lisää kuormittumista. (Saari-
nen, Blomberg & Kroll 2012, 403–415.)

4 OPINNÄYTETYÖN TAVOITE JA TARKOITUS

Opinnäytetyömme tarkoituksena oli selvittää, mitkä syyt johtavat sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia siirtymään vakituisesta työstä vuokratyöhön tai ylipääntänsä tekemään vuokratyötä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa ammattilaisten hakeutumisesta vuokratyöhön ja mikä tekee vuokratyöstä vetovoimaisen valinnan tehdä työtä. Tavoitteena on myös kuvata vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia ja heidän koetun työhyvinvointinsa yhteyttä vuokratyön tekemiseen. Tutkimuksen tuottamalla tiedolla on merkitystä sosiaali- ja terveysalan kehittämisessä vetomaiseksi alaksi. Vuokratyön merkitys ja joustava saatavuus korostuvat kriisitilanteissa esimerkiksi koronavirus-pandemian aikana. Tutkimuksemme toimeksiantaja Seure voi hyödyntää tutkimustietoa sekä asiakasyhteistyön kehittämisessä, että rekrytoinnin kehittämisessä eli miten he voisivat olla mahdollisimman hyvä työnantaja vuokratyöntekijöille. Tutkimuksen kautta saatavaa tietoa vuokratyöhön siirtymisen syistä voivat hyödyntää kaikki sote-organisaatiot kehittäessään omia organisaatioitaan siten, että vakituinen työ olisikin kiinnostavampaa kuin vuokratyö. Tämä vaikuttaa myös siihen, että työntekijöiden työhyvinvointia parannetaan koko sote-alalla.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä syitä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla on vaihtaa vakituisesta työstä vuokratyöhön?
2. Mitkä tekijät ovat yhteydessä vaihtaa vakituisesta työstä vuokratyöhön?
3. Mitä syitä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla on tehdä vuokratyötä?
4. Mitkä tekijät ovat yhteydessä syihin tehdä vuokratyötä?
5. Mistä tekijöistä vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi koostuu?

5 TOTEUTUS

Opinnäytetyömme tutkimusmenetelmä oli määrällinen eli kvantitatiivinen. Tutkimus oli kokonaistutkimus ja tutkimusaineisto kerättiin sähköisellä kyselyllä (Heikkilä 2008, 15–20). Opinnäytetyömme oli poikkileikkaustutkimus, jossa tarkoituksena oli selvittää syitä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten siirtymiselle vakituisesta työstä vuokratyöntekijäksi sekä siihen liittyvistä yhteyksistä ja tekijöistä. (Vilka 2007, 19.) Tietoa voidaan hyödyntää niin sisäisesti Seurella, mutta myös työelämässä pohdittaessa ja kehitettäessä sosiaali- ja terveysalan tulevaisuutta sekä tapoja tehdä työtä.

5.1 Toimeksiantaja Seure

Seure on voittoa tavoittelematon henkilöstöpalveluyhtiö, joka on perustettu vuonna 1990. Seure välittää työvoimaa yhden päivän sijaisuuksista aina kuukausien mittaisiin työsuhteisiin. Seure auttaa asiakkaitaan myös muissa henkilöstöasioissa kuten rekrytoinneissa ja henkilöstöressurssien optimoinnissa. Seuren yhtiömuoto tarjoaa palveluita ainoastaan omistaja-asiakkaille. Seure toimii Helsingin, Espoon, Vantaan ja Kauniaisten sekä Uudenmaan ja Keski-Uudenmaan sairaanhoitopiirien alueella. Eniten Seure välittää työntekijöitä sosiaali- ja terveysaloille, varhaiskasvatukseen, opetukseen sekä palvelualoille. Seuren vuokratyöntekijät työskentelevät muun muassa sairaaloissa, terveysasemilla, päiväkodeissa, palvelutaloissa, kotihoidossa sekä kouluissa. Seuren tehtävänä on yhdistää työpaikat ja työntekijät niin, että tarjolla on oikea osaaaja oikeaan paikkaan ja oikeaan aikaan. Samalla työntekijät itse valitsevat, missä ja milloin he haluavat työskennellä. (Seure 2019.)

Seure työllistää vuosittain noin 13 000 vuokratyöntekijää ja tilaaja-asiakkaita on noin 4500. Seuren vuokratyöntekijöistä 20 prosenttia haluaa hankkia toimeentulonsa tekemällä vuokratyötä. Sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia heistä on 48 prosenttia, joista yli 36-vuotiaita on 85 prosenttia. Suurin osa heistä

on hankkinut työkokemuksensa ja siirtynyt vuokratyöhön Seuren asiakkailta. Nämä vuokratyöläiset ovat tärkeitä, koska he ovat päteviä ammattilaisia, tekevät paljon työvuoroja ja ovat kasvava ryhmä Seuren vuokratyöntekijöistä. (Sivula 2019.)

5.2 Tiedonhaku ja kyselylomakkeen laatiminen

Tutkimuksemme avainkäsitteitä ovat vuokratyö, sosiaalityöntekijä, sairaanhoitaja, lähihoitaja, työnkuvan muutos, työn murros ja työhyvinvointi. Teoreettista viitekehystä luodessa tiedonhakuja on tehty muun muassa seuraavista tietokannoista: Terveysportti, The Campbell collaboration, Ebsco, Scopus ja PubMed. Lisäksi tutustuttiin hiemankin aihetta sivuaviin kirjoihin, aikakauslehtiin ja tutkimuksiin. Asiasanoja haettiin yleisestä suomalaisesta asiasanastosta (YSA) ja National library of medicine headings asiasanastosta. Asiasanoja olivat: vuokratyö, lease work, rental work, lease work in health care, multiple jobholder, job change, overload on health care, temporary agency work, satisfaction, wellbeing, työtyytyväisyys, työhyvinvointi, vakituinen työ, työmalli, sosiaalityö, väestörakenne, lisäansio ja päätäntävalta.

Kyselylomakkeen laadinnassa huomioitiin huolellinen suunnittelu ja riittävä aika, jotta saatiin juuri haluttu tieto tutkittavasta asiasta (Kajander-Unkuri & Sulo-saari 2016, 85). Kyselylomake sisälsi strukturoituja, puolistrukturoituja ja avoimia kysymyksiä. Strukturoiduissa eli suljetuissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot olivat valmiina. Puolistrukturoiduissa kysymyksissä osa vaihtoehdoista oli valmiina ja osa avoimia. Avoimilla kysymyksillä oli mahdollisuus saada uusia näkökantoja ja tietoa tuntemattomasta ilmiöstä. (Heikkilä 2008, 49–52.) Kyselylomake laadittiin tätä opinnäytetyötä varten perustuen aiheesta jo tehtyihin tutkimuksiin ja aiempiin Seuren teettämiin kyselyihin työntekijöiden työhyvinvointiin liittyen.

Ennen varsinaisen kyselyn lähettämistä kohdehenkilöille, kyselyä testattiin valitulla joukolla alan ammattilaisia (n= 10) kysymysten ymmärrettävyyden ja vastaamiseen kuluvan ajan mittaamiseksi. Kysely todettiin helppolukuiseksi ja

nopeasti vastattavaksi. Kyselyssä kysymysten muoto oli vakioitu eli kaikilta kyselyyn vastaajilta kysyttiin samat asiat, samalla tavalla ja samassa järjestyksessä. (Vilkkä 2007, 28). Esitestauksen vastaajien palautteen sekä opinnäytetyön seminaarissa käytyjen keskustelujen perusteella kyselylomaketta muokattiin ennen varsinaista aineistonkeruuta. Kyselylomakkeen sanamuotoja muutettiin, lisättiin vaihtoehtoja ja muutettiin yksi avoin kysymys vaihtoehtokysymykseksi.

Lopullinen kyselylomake sisälsi 13 kysymystä, jotka olivat strukturoituja, puolistrukturoituja ja avoimia. Kysymykset oli jaettu kahteen osaan. Ensimmäisessä osassa kartoitettiin tutkittavien taustatietoja. Taustamuuttujilla tarkoitetaan tilastollisessa päättelyssä kaikkia sellaisia muuttujia, jotka liittyvät vastaajien taust ominaisuuksien kuvaamiseen. Tämän aineiston taustamuuttujia olivat ikä, ylin koulutus, työkokemus sosiaali- ja terveysalalla, työkokemus vuokratyössä ja onko vaihtanut vakituisesta työstä vuokratyöntekijäksi (Taulukko 1). Kyselylomakkeen toisessa osassa kartoitettiin ammattilaisten syitä ja kokemuksia vuokratyöhön siirtymisestä, vuokratyön tekemisestä ja työhyvinvoinnista.

5.3 Aineistonkeruu ja kohderyhmä

Aineistonkeruun menetelmänä käytettiin sähköistä kyselyä. Kyselytutkimusta toteutettaessa ei tarvitse sopia haastattelulle tyypillistä aikaa ja paikkaa. Vastaaja voi myös itse päättää, milloin vastaa kyselyyn kuitenkin kyselyn asettamissa aikarajoissa. Paremmen vastausprosentin takaamiseksi oli tärkeää huomioida, milloin kysely lähetetään ja missä muodossa. Suositut sähköiset kyselyt ovat tutkijalle taloudellisesti edullisempia ja vastausprosentti yleensä suurempi. Suurehko aineisto pystyttiin näin keräämään ajallisesti nopeammin ja toteuttamaan tehokkaammin verrattuna yksilö- tai ryhmähaastatteluun. (Kajander-Unkuri & Sulosaari 2016, 83–84; Vilkkä 2007, 27–28.)

Tutkimuksen kohderyhmä olivat 35–65-vuotiaat sosiaali- ja terveysalan vuokratyöntekijät, jotka ovat siirtyneet vakituisesta työstä vuokratyöhön tai tekevät päätyönään vuokratyötä keskimäärin 8 työvuorua kuukaudessa. Kyseiseen

kohderyhmään päädyttiin Seuren kanssa käydyn keskustelun pohjalta; heidän näkemyksensä mukaan juuri tämä kohderyhmä erottui suurimpana kasvavana ryhmänä heidän vuokratyöntekijöistään. Kohderyhmän rajauksella haluttiin myös kohdentaa tutkimusta tiettyyn ikäjakaumaan, jonka oletettiin työskennelleen vakituisessa työssä ennen vuokratyöhön siirtymistä tai heillä oletettiin olevan vakituinen työ, jonka lisäksi he tekivät vuokratyötä. Työvuorojen määrittämisellä pyrittiin rajaamaan vastaajien joukosta ne, joiden ansioihin vuokratyön tekeminen selvästi vaikutti eikä kyseessä ollut vain satunnainen keikkavuoro. Kysely lähetettiin koko kohderyhmälle (n = 798) mahdollisen vastauskadon aiheuttaman virhemarginaalin minimoimiseksi. Kyselylomake tehtiin Webropol-kyselytyökalulla ja Seuren yhteyshenkilö lähetti kohderyhmälle sähköpostilla saatekirjeen (Liite 1), jossa oli linkki kyselyyn (Liite 2). Aineistokeruu toteutettiin aikavälillä 18.5 – 1.6.2020. Seuren yhteyshenkilö muistutti kohderyhmää tutkimuksesta kerran kyselyn puolivälissä.

5.4 Aineiston analyysi

Vastausajan päätyttyä kerätty tutkimusaineisto säilytettiin Webropol-ohjelman tietokannassa. Aineisto analysoitiin Webropol-ohjelman analysointitekniikkaa käyttäen ja rinnalla käytettiin Excel-taulukkolaskentaohjelmistoa sekä IBM SPSS Statistics 25.0 -sovellusta. Aineiston analysoinnin perusta oli saada vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimustulosten analysointi aloitettiin aineiston tarkastuksella. Aineiston tarkastuksen tavoitteena oli parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Aineistoa tarkastettaessa ei huomattu epäjohdonmukaisia tai virheellisiä vastauksia, joten yhtään vastausta ei hylätty analyysistä (Heikkilä 2008, 131–132). Aineiston tarkastuksessa selvisi myös lopullinen aineiston määrä eli kyselyyn vastasi 207 henkilöä.

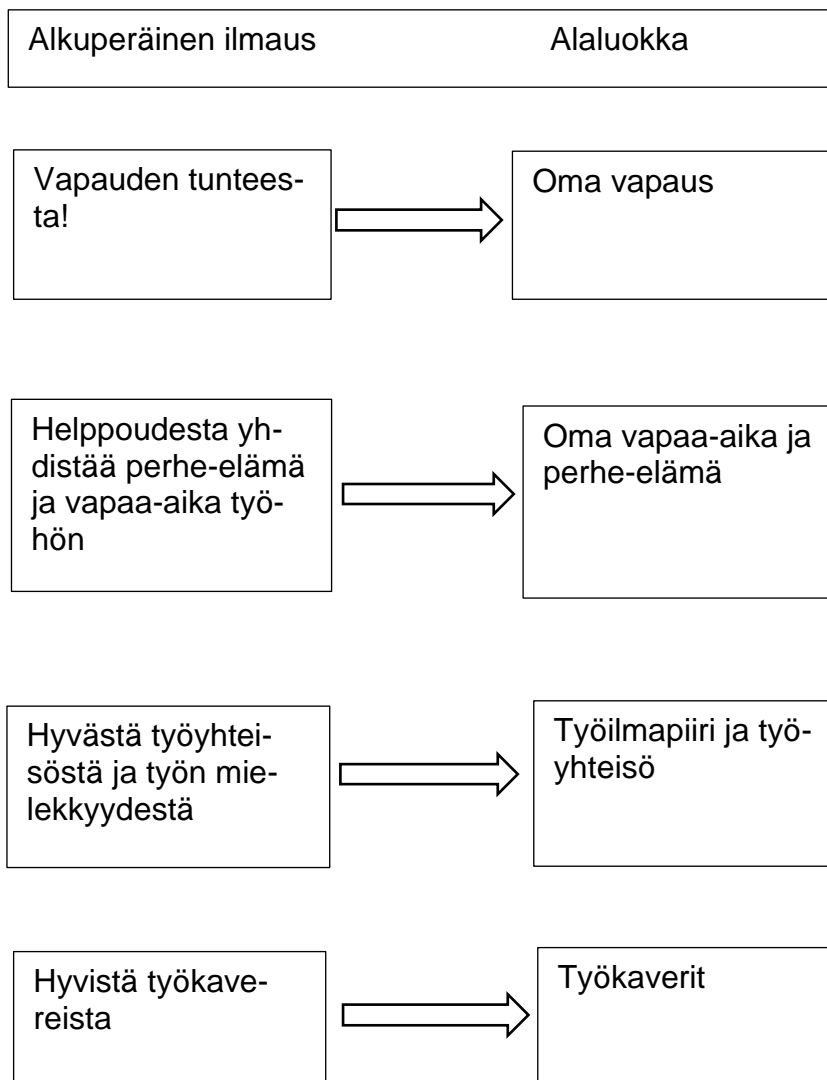
Kyselylomakkeen taustamuuttujat olivat laatuero- eli nominaaliasteikon muuttujia, joiden arvoista voidaan sanoa, ovatko ne samanlaisia vai erilaisia sekä mihin luokkaan ne kuuluvat, mutta muuttujia ei voi erotella toisistaan määrällisesti (Heikkilä 2008, 81). Varsinaiset ilmiötä mittaavat muuttujat olivat sekä nominaali- että ordinaaliasteikollisia. Alanvaihtoa ja työhyvinvoinnin kokemusta

mittaavat muuttujat olivat järjestys- eli ordinaaliasteikon tasoisia. Ordinaaliasteikon tasoisten muuttujien arvot voidaan laittaa mitattavan ominaisuuden mukaiseen järjestykseen, mutta tarkasti ei voida mitata mittausten etäisyyttä toisistaan (Heikkilä 2008, 81).

Nominaaliasteikollisten muuttujien välisten yhteyksien analysointiin käytettiin ristiintaulukointia ja Khiin neliötestiä, jolla tutkittiin, löytyykö kahden muuttujan välillä tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta. Ordinaaliasteikollisten muuttujien välistä riippuvuutta mitattiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella. (Heikkilä 2008, 203, 210–212.) Ristiintaulukointia ja khiin-neliötestiä käytettiin selvittämään, onko muuttujien välillä tilastollista yhteyttä tai kahden muuttujan välillä tilastollisesti merkitsevää riippuvuutta tutkittaessa, mitä syitä sosiaali- ja terveystieteiden alan ammattilaisilla on tehdä vuokratyötä ja mitkä tekijät ovat yhteydessä syihin tehdä vuokratyötä. Spearmanin korrelaatiokertoimen avulla selvitettiin, korreloiko alan vaihdon harkinta työhyvinvoinnin kokemisen kanssa. Kruskal-Wallis H-testiä käytettiin tutkittaessa, onko työtyytyväisyyden ja alanvaihdon vastaajaryhmillä merkittävää eroa. Kruskal-Wallis H-testiä on suositeltavaa käyttää, mikäli halutaan vertailla esimerkiksi ryhmien keskiarvoja toisiinsa ordinaaliasteikollisten muuttujien suhteen silloin, kun oletusta normaalista jakaumasta ei ole. Kruskal-Wallis H-testistä saadaan merkitsevyystaso, joka kertoo ryhmien välisen keskiarvon eron eli onko joidenkin tutkittavien ryhmien välillä merkittävää eroa. Kaikissa testeissä tilastollisen merkitsevyyden rajana pidettiin p :n arvoa $< 0,05$. (Heikkilä 2014.)

Tutkimuksen avoimet kysymykset, jotka käsittelivät työhyvinvointia sekä vuokratyön hyviä ja huonoja puolia, luokiteltiin mukailleen aineistolähtöistä sisällönanalyysia (Tuomi & Sarajärvi 2009). Tarkoituksena oli nostaa esille keskeisimmät asiat, jotka kuvasivat vastaajien työhyvinvointia. Aineistoa ryhmiteltiin eli klusteroitiin muodostamalla samaa asiaa tarkoittavista ilmauksista alaluokkia, jotka kuvasivat vastaajien työhyvinvointia. Alaluokkia muodostui 15: oma vapaus, oma vapaa-aika ja perhe-elämä, oma jaksaminen, työilmapiiri ja työyhteisö, työkaverit, työntekijän arvostaminen, motivaatio tehdä työtä, työnkuva ja kehittyminen, kilpailukykyinen palkka,

työmahdollisuudet, positiivinen palaute asiakkailta, Seuren tuki, hyvä perehdytys ja ei pitkäaikaista vastuuta asiakkaiden asioista. (Kuvio 1).



Kuvio 1. Esimerkki alaluokan muodostumisesta

Luokittelua jatkettiin yhdistelemällä alaluokat yläluokiksi eli muodostamalla yleiskäsitteitä eli abstrahoimalla. Alaluokat oma vapaus sekä oma vapaa-aika ja perhe-elämä yhdistettiin yläluokaksi valinnanvapaus, joka kuvaa molempia alaluokkia. Alaluokat työilmapiiri ja työyhteisö sekä työkaverit yhdistettiin yläluokaksi työyhteisö, työilmapiiri ja työkaverit. Alaluokat työnkuva ja kehittyminen sekä motivaatio tehdä työtä yhdistettiin yläluokaksi työnkuva ja kehittyminen. Yhdistelyn jälkeen yläluokkia muodostui 9: valinnanvapaus, jaksaminen, työyhteisö, -ilmapiiri ja -kaverit, arvostus, työnkuva ja kehittyminen, palkka ja

riittävästi töitä, asiakkaat, työnantajan tuki ja perehdytys ja ei kokonaisvastuuta. (Kuvio 2).

Alaluokka	Yläluokka
Oma vapaus Oma vapaa-aika ja perhe-elämä	Valinnanvapaus
Oma jaksaminen	Jaksaminen
Työilmapiiri ja työyhteisö Työkaverit	Työyhteisö, -ilmapiiri ja -kaverit
Työntekijän arvostaminen	Arvostus
Motivaatio tehdä työtä Työnkuva ja kehittyminen	Työnkuva ja kehittyminen
Kilpailukykyinen palkka Työmahdollisuudet	Palkka ja riittävästi töitä
Positiivinen palaute asiakkailta	Asiakkaat
Seuren tuki Hyvä perehdytys	Työnantajan tuki ja perehdytys
Ei pitkäaikaista vastuuta asiakkaiden asioista	Ei kokonaisvastuuta

Kuvio 2. Yläluokkien muodostuminen alaluokista

Vuokratyön hyviä ja huonoja puolia koskevien kysymyksien vastaukset luettiin läpi huolellisesti. Vastauksista esille nousseet syyt hyvistä ja huonoista puolista eroteltiin eri värikoodeilla, jonka jälkeen tarkasteltiin, kuinka usein tämä aihe mainittiin vastauksissa. Näin saatiin selvitettyä vuokratyötä koskevia hyviä ja huonoja puolia. (Tuomi & Sarajärvi 2009).

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kyselyyn vastasi yhteensä 207 henkilöä. Kyselyn lopullinen vastausprosentti oli 26. Tuloksia havainnollistetaan taulukkojen ja vastaajien autenttisten lainauksien avulla.

6.1 Vastaajat

Vastaajista suurin osa (21 %) oli iältään 35–40 vuotta. Suurimman osan vastaajista ylin koulutus oli ammatillinen koulutus (52 %) ja heillä oli työkokemusta 6–10 vuotta (19 %). Yli puolet (56 %) oli vaihtanut vakituisen työnsä vuokratyöhön ja kokemusta vuokratyöstä oli 0–5 vuotta (54 %). (Taulukko 1).

TAULUKKO 1. Vastajien taustatiedot (n=207)

		n	%
Ikä	35-40 vuotta	43	21
	41-45	36	17
	46-50	32	16
	51-55	39	19
	56-60	25	12
	61-65	32	15
	yhteensä	207	100
Ylin koulutus	ammattillinen	107	52
	opistoaste	40	19
	korkeakoulu	48	23
	yliopisto	9	4
	muu	3	2
	yhteensä	207	100
Työkokemus	opiskelija	2	1
	1-5 vuotta	24	12
	6-10	40	19
	11-15	33	16
	16-20	34	16
	21-25	27	13
	26-30	16	8
	yli 30 vuotta	30	15
	yhteensä	206	100
	Vuokratyökokeemus	0-5 vuotta	111
6-10		44	21
11-15		28	14
yli 15 vuotta		22	11
yhteensä		205	100
Vaihdos vakituisesta työstä vuokratyöhön	kyllä	115	56
	ei	89	44
	yhteensä	204	100

Vastajista 41–45 vuotiaat olivat vaihtaneet eniten vakituisen työnsä vuokratyöksi (22 %), 35–40 vuotiaat seuraavaksi eniten (21 %), kun taas 46–

50 vuotiaat olivat vaihtaneet vähemmän vuokratyöhön (11 %) (Taulukko 2.) Merkittävimmät syyt kaikissa ikäluokissa vaihtaa vakituinen työ vuokratyöksi olivat; oma päätösvalta ja vakituisen työsuhteen joustamattomuus. (Liitetaulukot 1–6).

TAULUKKO 2. Vakityön vaihtaneet vuokratyöksi ikäluokittain.

	n	%
41–45 vuotiaat	25	22
35–40 vuotiaat	24	21
51–55 vuotiaat	20	17
61–65 vuotiaat	17	15
56–60 vuotiaat	16	14
46–50 vuotiaat	13	11
yhteensä	115	100

Tilastollisesti merkitsevät yhteydet löytyivät iän ja työn kuormittavuuden ($p = 0,004$), iän ja palkkatason ($p = 0,014$), työkokemuksen kokonaiskeston ja oman päätösvaltan ($p = 0,012$) sekä vuokratyökokemuksen ja oman päätösvaltan ($p = 0,032$) väliltä (Liitetaulukko 7).

6.2 Syitä vakituisen työn vaihtamiseen vuokratyöhön

Yleisin syy vaihtaa vakituisesta työstä vuokratyöhön (65 %) oli oma päätösvalta (esim. missä ja milloin töitä tekee). Seuraavaksi yleisimmät syyt olivat vakituisen työsuhteen joustamattomuus (48 %), vaihtelunhalu (46 %) ja palkkataso (41 %). (Taulukko 3).

TAULUKKO 3. Syitä vakituisen työn vaihtamisesta vuokratyöhön

	n	%
Oma päätösvalta	103	65
Vakituisen työsuhteen joustamattomuus	77	48
Vaihtelunhalu	73	46
Palkkataso	65	41
Jatkuva paineen ja kiireen tunne työssä	46	29
Työn kuormittavuus	44	28
Muu syy	36	23
Organisaation johtaminen	35	22
Omat yksilölliset arvot	30	19
Kokemus vaikutusmahdollisuuksista työssä	22	14
Organisaation muutokset	10	6

6.3 Syitä tehdä vuokratyötä

Yleisin syy tehdä vuokratyötä oli vapaus määritellä oma työ-/vapaa-aika (67 %). Seuraavaksi yleisimmät syyt olivat: oma päätösvalta (52 %), halu tutustua eri työpaikkoihin (40 %), palkkataso (34 %) ja tarve ylläpitää ammattitaitoa (30 %) (Taulukko 4).

TAULUKKO 4. Mitä syitä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisilla on tehdä vuokratyötä.

	n	%
Vapaus määritellä oma työ-/vapaa-aika	137	67
Oma päätösvalta	108	52
Halu tutustua eri työpaikkoihin	82	40
Palkkataso	70	34
Tarve ylläpitää ammattitaitoa	63	31
Lisäänsion tarve muun työn ohella	57	28
Halu tehdä työtä osa-aikaisesti	57	28
Vakituinen työ ei kiinnosta	50	24
Tarve lisätä työkokemusta	47	23
Omat yksilölliset arvot	33	16
Mielekästä vakituista työtä ei ole löytynyt	21	10
Lisäänsion tarve eläkkeellä	15	7
Lisäänsion tarve opintojen ohella	12	6
Muu syy	9	4
Edellisen työsuhteen päättyminen	4	2
Lisäänsion tarve hoitovapaalla		

Tutkimuksessa kartoitettiin tilastollisesti merkittäviä yhteyksiä vastaajien taustatietojen ja syitä tehdä vuokratyötä välillä. Tilastollisesti merkitseviä yhteyksiä löytyi useita. (Taulukko 5).

TAULUKKO 5. Tilastollinen yhteys vastaajien taustatiedot/ syyt tehdä vuokratyötä. (Pearson Chi-Square.)

	Ikä	Koulutus	Työkokemus	Vuokratyökokemus
Lisäänsion tarve muun työn ohella	0,033	0,188	0,062	0,030
Lisäänsion tarve opintojen ohella	0,012	ns	ns	0,336
Lisäänsion tarve eläkkeellä	ns	0,642	ns	0,073
Lisäänsion tarve ns hoitovapaalla	ns	0,305	0,548	0,323
Vapaus määritellä oma työ-/vapaa-aika	0,216	0,747	0,041	0,002
Mielekästä vaki- tuista työtä ei ole löytynyt	0,105	ns	0,536	0,079
Halu tehdä työtä osa-aikaisesti	0,298	0,264	0,042	0,461
Halu tutustua eri työpaikkoihin	0,323	0,796	0,357	0,419
Edellisen työsuh- teen päättyminen	0,054	0,807	0,896	0,156
Tarve lisätä työko- kemusta	0,975	0,603	0,036	0,609
Tarve ylläpitää ammattitaitoa	0,639	0,593	0,011	0,417
Vakituinen työ ei kiinnosta	0,074	0,466	0,794	0,971
Palkkataso	0,002	0,495	0,013	0,806
Oma päätösvalta	0,014	0,591	0,059	0,715
Omat yksilölliset arvot	0,089	0,822	0,292	0,852

ns = not significant eli ei tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

6.4 Työhyvinvointi

Vastaajista suurin osa (59 %) koki oman työhyvinvoinnin hyvänä, erinomaiseksi työhyvinvointiaan kuvasi (27 %). Kukaan vastaajista ei kuvannut työhyvinvointiaan huonoksi. (Taulukko 5.)

TAULUKKO 6. Vastaajien kokemus työhyvinvoinnista

	n	%
Erinomainen	56	27
Hyvä	121	59
Keskinkertainen	26	13
Heikko	3	1
yhteensä	206	100

6.4.1 Vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tekijät

Avoimeen kysymykseen, mistä tekijöistä työhyvinvointisi koostuu, vastasi 148 kyselyyn osallistujaa. Tulosten perusteella vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi koostuu 11 tekijästä: 1) valinnanvapaus, 2) työyhteisö ja -ilmapiiri sekä työkaverit, 3) työntekijän arvostaminen, 4) jaksaminen, 5) työnkuva ja kehittyminen työssä, 6) palkka, 7) Seuren tuki, 8) asiakkaat, 9) työmahdollisuudet, 10) hyvä perehdytys ja 11) ei pitkäaikaista vastuuta asiakkaiden asioista.

Valinnanvapaus mainittiin avoimissa vastauksissa useimmin (50 %) työhyvinvointiin kuuluvana tekijänä. Valinnanvapauteen kuuluvat muun muassa vapaus valita itselle sopiva työaika ja -kohde, vapaudentunne sekä oman elämän ja työn yhteensovittaminen.

Vapaus suunnitella ja räätälöidä työ ja yksityiselämä yhteensopiviksi.

Vapaus valita missä kohteissa työskentelen eikä sitoudu tiettyyn aikaan ja paikkaan.

Työhyvinvointia lisää suuresti vapaus päättää missä ja milloin teen töitä.

Työyhteisö ja -ilmapiiri sekä työkaverit (31 %), työntekijän arvostaminen (31 %) ja oma jaksaminen (27 %) ovat myös työhyvinvointiin kuuluvia tekijöitä.

Mukavat työkaverit, luottamus töissä myös keikkalaiseen, palaute omasta työstä vakituisilta työntekijöiltä.

Ei tarvitse kokea enää huonoa johtajuutta, mikä on tärkeää kun puhutaan työhyvinvoinnista.

Mielekkäät työkohteet joissa kohdellaan tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.

Hyväksytään joukkoon, tiedän mitä ja miten teen milläkin osastolla tai hoitopaikassa. Nautin itse hoitotyöstä ja olen kiitollinen saamastani arvostuksesta työyhteisöltä, oh:lta, potilailta tai asukkailta.

Työ ei kuormita liikaa fyysisesti eikä henkisesti. Työvuoroja voi tehdä jaksamisen mukaan.

Sopiva määrä työtä, riittävästi unta ja positiivinen ajattelu.

Vastaajien työhyvinvointiin kuuluvaan työnkuvaan ja kehittymiseen työssä (17 %) kuuluvat muun muassa motivaatio työntekoon, koulutusta vastaava työnkuva sekä ammatillinen kehitys ja uuden oppiminen.

Työ on riittävän monipuolinen, haastava ja vaihteleva.

Vahva ammatillinen kehitys, tieto, taito, osaaminen. Yhteistyökyky eri ammattilaisten kanssa. Vuorovaikutus asiakkaiden ja työntekijöiden kanssa.

Palkka (14 %) on osalle vastaajista työhyvinvointiin positiivisesti kuuluva tekijä.

Riittävästi töitä=riittävä palkkataso.

Alan keskipalkkaukseen nähden kilpailukykyisestä palkasta.

Seuren tuki (7 %) kuuluu työhyvinvointiin.

Seuren toimivasta toiminnasta, työntekijöistä huolehtimisesta ja arvostamisesta.

Enne kaikkea muttei vähäisenä tuki Seuren työntekijöiltä joilta saa auttavaa apua ongelma tilanteissa. Ettei tarvitse yksin jäädä pohti-

maan ongelma-asioita.

Asiakkaat (5 %) ja työmahdollisuudet (5 %) kuvaavat myös vastaajien työhyvinvointia.

Paras kiitos tulee asiakkailta.

Varmuudesta että töitä on riittävästi.

Hyvä perehdytys (3 %) ja ei pitkäaikaista vastuuta asiakkaiden asioista (3 %) on muutamalle vastaajalle työhyvinvointiin kuuluva tekijä.

Sijaisen vastaanotto ja perehdytys, avainten saaminen vuoroon, oikean kokoisia työvaatteita saatavilla.

Vuokratyössä ei ole useita sellaisia pitkäaikaisia vastuita esim. asiakkaiden asioista, kun vakituudessa työssä on. Riittää, kun tekee työvuoronsa, jonka jälkeen ei välttämättä tarvitse muuta vastuuta ottaa.

Vastaajia pyydettiin arvioimaan työhyvinvointiaan 5-portaisella asteikolla (1 = huono; 5 = erinomainen), joka analyysivaiheessa käsiteltiin myös numeraalisesti asteikolla 1–5. Työhyvinvointi oli keskiarvoltaan 4,1 (kh 0,67).

6.4.2 Alanvaihto ja työtyytyväisyys

Vastaajista suurin osa (61 %) ei ollut harkinnut alan vaihtoa ja toiseksi eniten alan vaihdosta harkittiin kuukausittain (12 %). Muut vaihtoehdot alan vaihdoksen harkintaan (4 %) liittyivät vaihtoehtoon muu, jota vastaajat kuvasivat kesken olevilla opinnoilla. (Taulukko 7.)

TAULUKKO 7. Alan vaihdoksen harkinta

	n	%
En ole	126	61
Kuukausittain	25	12
Vuosittain	22	11
viikoittain	13	6
päivittäin	13	6
muu	8	4
yhteensä	207	100

Esimerkkejä vaihtoehtoon muu annetuista vastauksista:

En vuokratyötä tehdessäni, mutta vakituisessa toimessa ollessani kyllä ihan päivittäin.

Opiskelen parhaillaan ja vaihdan valmistumisen jälkeen alaa.

Etsin koko ajan omaa ylintä koulutusta vastaavaa työtä.

Spearmanin järjestyskorrelaation avulla analysoitiin, onko alanvaihtohalukkuuden ja työtyytyväisyyden välillä tilastollisesti merkitsevä korrelaatio. Vastaajista ne, jotka eivät olleet harkinneet alanvaihtoa arvioivat tilastollisesti merkitsevästi paremmaksi oman työhyvinvointinsa vuokratyöntekijänä ($r = -0,319$, $p < 0,001$). (Liitetaulukko 9.)

Kruskal-Wallis H-testillä testattiin eroa työtyytyväisyyden suhteen eri ryhmien välillä sen mukaan, kuinka usein he olivat harkinneet alanvaihtoa. Ne vastaajat, jotka eivät olleet harkinneet alanvaihtoa kokivat työtyytyväisyytensä tilastollisesti merkitsevästi paremmaksi kuin ne vastaajat, jotka olivat harkinneet alan vaihtoa kuukausittain ($p < 0,001$). (Liitetaulukko 10.)

6.4.3 Vuokratyön hyvät puolet

Palkkaus ja lisätienestin osuus syissä tehdä vuokratyötä nousi esille joka viidennessä vastauksessa (22 %), kun käsiteltiin syitä vuokratyön hyvistä puolist. Usea vastaaja korosti lisätienestin mahdollisuutta ja parempaa palkkaa

huomattavasti vähemmällä vastuulla ja työmäärällä. Myös palkan maksu kahteen kertaan kuukaudessa motivoi joitakin vuokratyön tekemiseen. Jotkut vastaajat totesivat, että peruspalkan ollessa hyvin pieni, vastaaja oli pakotettu tekemään vuokratyötä pystyäkseen kustantamaan esimerkiksi lasten koulukirjat ja muun harrastustoiminnan. Peruspalkka ei tähän riittäisi. Palkkausta perusteltiin esimerkiksi seuraavasti:

Mahdollisuus vaikuttaa palkkatasoon. Ei tarvitse suostua kaikkeen alistamiseen. Saa edes jossain määrin tuntea itsensä ihmiseksi.

Työvuorosuunnittelun joustavuus ja vapaus päättää omista työvuoroista nähtiin myös vuokratyön hyväksi syyksi (22 %). Useammassa vastauksessa nostettiin esille oma päätösvalta, missä ja milloin työskentelee. Tämän nähtiin myös vaikuttavan positiivisella tavalla henkilöiden omaan sosiaaliseen elämään ja ystävien tapaamiseen. Työ ja jonkun muun tekemät työvuorolistat eivät määritä henkilön yksityistä ja sosiaalista elämää. Työvuorojen joustamattomuus ja lomajakohtien sopiminen työpaikalla koettiin useammassa vastauksessa jäykäksi ja hankalaksi. Lisäksi vapaa-ajan puute ja omien lasten kanssa vietetty aika koettiin mahdollistuvan juuri vuokratyötä tehdessä. Sosiaali- ja terveysalalla yleinen 3-vuorotyö oli myös yksi vaikuttava tekijä vuokratyön tekoon. Vastaajat kokivat positiivisena mahdollisuuden voida itse vaikuttaa, missä vuorossa työskentelevät ja näin ollen saavan itseään miellyttävät työajat. Työvuoroihin vaikuttamisen nähtiin olevan suuressa merkityksessä omaan työhyvinvointiin ja työssä jaksamiseen. Tietyn vastuun jakautuminen tai puuttuminen nousi myös esille vastauksissa, jotka käsittelivät työvuorojen suunnittelua.

Vuokratyössä mahdollistuu vuorojen sovittaminen muuhun elämään joustavammin kuin vakituudessa työsuhhteessa, vuokratyö suo mahdollisuudet valita työaikansa itse helpottavat perheellisen elämää. Valitsen ne vuorot jotka sopivat minulle.

Pystyn itse vaikuttamaan vuoroihin ja paljon niitä tekee.

Selvästi suurimpana positiivisena syynä tehdä vuokratyötä nähtiin vapaus valita milloin työskennellä ja kuinka paljon (47 %). Oma elämä ja sen sovittaminen työntekoon nähtiin mahdollistuvan nimenomaan vuokratyön ansiosta. Vapaus määrittää missä ja milloin työskentelee, on suhteellisen uusi tapa elää. Vapaus päättää

itse kohteet missä työskennellä nähtiin myös monessa vastauksessa merkityksellisenä sekä mahdollisuus vaihtelulle eri yksiköiden välillä. Työnteon vapaasti valittavuuden nähtiin myös työnkuormittavuuden kannalta positiivisena. Vastauksissa käy ilmi monen vuokratyöntekijän kokevan, ettei työasioita tarvitse pohtia vapaa-ajalla eikä yksittäiset tai muutamat työvuorot kuormita mieltä psyykkisesti samalla tavalla kuin vakituisen työhön sitoutuneilla. Koettiin, ettei työ velvoita samalla tavalla kuin vakituista työtä tehdessä.

Vapaus valita: työkohde, työajat, vapaat saa itse määritellä, vaihtuvat asiakkaat. Tietynlainen sitoutuneisuuden tunne häviää, työ tuntuu vapaaehtoiselta. Tämä työmuoto tuntuu melkein pä stressivapaalta työnteolta. Haluan ehdottomasti jatkaa.

Puolison kanssa yhdessä olo, joka mahdollistaa yhteisiä reissuja.

Saa pitää lomaa silloin kun itse haluan. Voin harrastaa sitä mitä haluan, koska työ ei rajoita. Ei velvoitteita.

Moni eläkkeelle tai varhaiseläkkeelle jäänyt henkilö tuo esille vastauksissaan vuokratyön mahdollistavan lisätuloja pienen eläkkeen lisäksi. Usea henkilö kokee, ettei ole vielä täysin valmis luopumaan työnteosta ja näin ollen vuokratyö mahdollistaa vapauden tehdä töitä itselleen sopivana ajankohtana. Eläkeikäiset kokevat, että vuokratyönteon myötä he saavat myös ylläpidettyä ammattitaitoaan. Koronatilanne kuitenkin näyttää vaikuttaneen nimenomaan eläkeikäisiin "keikkalaisiin" ja vastauksista käy ilmi, että korona-aikana heille on tarjottu vähemmän työvuoroja Seuren kautta aikaisempaan verrattuna.

Olen tehnyt vuokratyötä ollessani vakituisena ja myös pelkästään keikkalaisena. Nyt eläkkeellä ja teen koska eläkkeeni ei riitä. Hyvät puolet on valita missä ja milloin teet työtäsi.

Vuokratyötä tekevät kokivat, että "keikkailu" mahdollistaa myös oman ammatillisen kehittymisen työn ohessa (29 %). Vuokratyötä tehdessä tutustuu uusiin paikkoihin ja uusiin tapoihin työskennellä sekä vuokratyön vapaus myös mahdollistaa lisäkouluttautumisen.

Keikkailu on hyvää vaihtelua oman työn ohella, pidän ammattitaitoa yllä keikkailemalla. Keikkailusta saa hyviä vinkkejä omalle työpäikälle.

Uusien työpaikkojen ja työtapojen oppimista pidettiin työhyvinvointia ylläpitävänä asiana, eikä huonoon työyhteisöön tai työpaikkaan tarvitse palata. Saa keskittyä vain tehtävään vuoroon, eikä tarvitse ottaa kantaa työyhteisössä vellovaan paahaan oloon.

Ei tarvitse sitoutua työhön kuin vain vuorokohtaisesti, ei tarvitse olla osa työtiimiä. Ei tarvitse osallistua kokouksiin eikä tehdä kirjallisia töitä. Ei tarvitse ottaa kokonaisvaltaista vastuuta työpaikasta.

Mahdollisuus vaihteluun erilaisissa työtehtävissä ja työpaikoissa. Keikkalaisena ei lisäksi tarvitse osallistua tiimipalavereihin ym. Työpaikkojen sisäisiin asioihin, joissa henki ei aina ole kovin hyvä, jos keikkapaikan ilmapiiri ahdistaa, sinne ei tarvitse mennä enää.

6.4.4 Vuokratyön huonot puolet

Opinnäytetyössä haluttiin myös selvittää vuokratyöhön liittyviä huonoja puolia ja mitä haasteita vuokratyötä tekevät ovat kohdanneet erilaisissa työympäristöissä. Tämän kysymyksen myötä vallitseva COVID-19 pandemia tuli näkyviin hyvin selkeästi vastauksissa. Pandemiasta johtuvat yhteiskunnan rajoitustoimenpiteet näkyivät myös vastauksissa. Haasteena koettiin epävarmuutta työn jatkumisesta tai vuokratyön saatavuudesta: moni vastaaja oli törmännyt työtarjousten vähenemiseen vuokratyörintamalla. Muutama vastaajista toi ilmi töiden päättyneen kokonaan.

Epävarmuus työn riittävydestä tullut nyt koronakriisin myötä, kun tarjottavat keikat kadonneet työkohteiden suorittamien uudelleenjärjestelyjen (kohteiden sisäiset työntekijäsiirrot, omaehtoinen karanteeni keikkatyöläisistä) seurauksena.

Korona tuli ja sotki kaiken ja vei keikat.

Vuokratyötä tekevät kokivat vuokratyön huonona puolena eriarvoisen kohtelun työpaikoilla, joissa keikkailivat. Vastauksissa (37 %) käy ilmi, että vuokratyöntekijöitä kohdeltiin työyhteisössä huonosti ja heitä tai heidän työpanostaan ei arvostettu. Vakituisen henkilökunnan koettiin olleen tyyneitä ja vuokratyöntekijöitä

aliarvioitiin sekä ylenkatsottiin. Useassa vastauksessa tuotiin esille vakituisen henkilökunnan suhtautuvan keikkalaisiin negatiivisesti.

Joskus tulee mieleen, kun saa osakseen tyyneä kohtelua, jospa sinutkin laitettaisiin ihan vieraaseen ympäristöön ja vastaanotto olisi yhtä tyyneä. Mutta vahvalla työtsetunnolla ja ammattitaidolla ja kuuden tunnin työpäivällä niistäkin selviää. Pääseehän täältä pois.

Eriarvoisesta ja negatiivisesta kohtelusta valtaosa vastaajista kertoi tätä tapahtuvan kuitenkin yllättävän harvoilla työpaikoilla ja työyhteisöissä. Työyhteisössä vallitsevaa huonoa ilmapiiriä pidettiin usein myös syynä vuokratyöntekijöiden huonoon kohteluun. Työyhteisössä näkyvä väsymys ja muut ongelmat peilautuivat vuokratyöntekijöihin. Moni vastaaja toi esille välttelevän juuri näitä kyseisiä työpaikkoja, joissa ovat kokeneet huono käytöstä tai huonoa työilmapiiriä. Eriarvoisena kohteluna pidettiin myös työtehtävien jakamista vuokratyöntekijöille. Vastaajat kokivat, että heille jaettiin haastavimmat ja vaativimmat asiakkaat. Vuokratyöntekijälle annetaan aggressiivisesti käyttäytyviä asiakkaita, joiden hoitoon heidän pitää osallistua yksin ilman työparia. Eriarvoisena kohteluna mainitaan myös työvälineiden puuttuminen tai vajavaisuus.

Potilasjako on usein epäreilu. Keikkalaisille annetaan usein haasteelliset ja "hankalat" potilaat.

Uudessa paikassa olet aina uusi, ei auktoriteettia, ei vaikutus valtaa, myös osaaminen ja pätevyys kyseenalaistetaan. Pitää miettiä mitä ja kenelle sanot.

Perehdytyksen puute vuokratyökohteissa pidettiin negatiivisena asiana. Vastaajat (30 %) kokivat, etteivät he olleet saaneet tarpeeksi perehdytystä työtehtäviin. Syyksi tälle mainittiin jatkuva kiire, työvuorosuunnittelut ja vakituisen henkilökunnan piittaamattomuus. Työvuorot on suunniteltu niin tiukalla aikataululla, ettei jää aikaa perehtyä kunnolla työtehtäviin. Vuokratyöntekijän oletetaan osaavan työtehtävänsä niin hyvin, ettei perehdytyksen tarpeellisuutta nähdä aiheelliseksi. Vastaajien mielestä kaikki oleellinen tieto ei aina tavoita vuokratyötä tekeviä eikä heille mahdollisteta samalla tavalla pääsyä työnohjauksiin tai koulutuksiin. Eri yksiköiden välillä erilaiset toimintatavat ja niihin tutustuminen vie paljon aikaa työpäivästä. Perehdytyksen puutteen nähtiin tuovan haastavuutta perustehtävistä selviämiseen, esimerkiksi erilaiset potilastietojärjestelmät, riittämätön tieto

hoidettavista potilaista ja heidän erityistarpeistaan sekä eri kohteiden erilaisista tarpeista ja työskentelytavoista. Nämä seikat nousivat esille vastauksista selvästi ylitse muiden puutteiden, joita huono perehdytys aiheuttaa.

Oletetaan että tiedät kaikki paikat ja osat joka asian sanomattakin.

Raportointi asiakkaista saattaa välillä olla olematonta, aika kylmitään joutuu lähtemään töihin. Riippuu vuoron työntekijöistä, saako perehdytystä vai ei. Pahimmillaan saa listan kouraan, jossa potilaan nimi ja kommentti, ”sä hoidat noi.”

Vastaajat (14 %) kokivat eriarvoisuutta vakituisiin työntekijöihin verrattuna palkkauksessa ja esimerkiksi sairauspoissaoloissa sekä muissa työntekijän oikeuksiin ja työsuojeluun liittyvissä asioissa. Oikeudet olla sairaan lapsen kanssa kotona tai sairastuessa itse, eivät olleet samat kuin vakituista työtä tekeville. Esille nousi työpaikalla tapahtunut väkivaltatilanne, jossa vuokratyöntekijä ei saanut tarvitsemaansa tukea.

Työsuojelukysymykset erittäin huonot, koska ne pitää tehdä Seuren kautta ja Seureen ei saa yhteyttä pikaisesti, jos esim. kokee väkivaltaa tai työtaturman työvuorossa.

Vastaajat kertovat, ettei lyhyissä työsuhteissa ole samanlaisia etuja kuten työterveyshuoltoa ja työsuojelukysymykset nähtiin erittäin huonoina vuokratyöntekijän kohdalla. Esille nousi myös palkkaukseen liittyviä negatiivisia puolia kuten lomarahojen maksu joka kuukausi, ei palkallista lomaa sekä ei myöskään mahdollisuutta palkalliseen sairauslomaan. Poissaolo lapsen sairastumisen takia koettiin myös mahdottomaksi.

Työsuhte-etujen puuttuminen lyhyissä keikoissa. Sairastuminen on palkatonta, jollei ole alkanutta keikkaa taustalla.

Seuren edut koskevat vain, jos on kuukausisopimuksella (e-passi)

7 POHDINTA

Opinnäytetyön tekijöiden kiinnostus sosiaali- ja terveysalan muuttuvia haasteita kohtaan antoi perustan tälle tutkimukselle. Opinnäytetyön tutkimuskysymykset rajattiin selkeästi käsittelemään syitä tehdä vuokratyötä sekä vuokratyöntekijän työhyvinvointia, koska aikaisempaa tutkimustietoa aiheesta on vieläkin verrattain vähän. Aihetta on tutkittu ja käsitelty erilaisissa työministeriön tutkimuksissa ja raporteissa, joissakin opinnäytetöissä sekä pro gradu – tutkielmien muodossa, kuitenkin laajempi tutkimus aiheesta on puutteellista. Hyvä tutkimussuunnitelma loi pohjan tutkimuksen luotettavuudelle. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2020.)

7.1 Tutkimuksen eettisyys

Hyvän tieteellisen käytännön lähtökohtia tutkimustulosten julkistamisessa ovat rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus sekä viestinnän vastuullisuus ja avoimuus. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2020.) Tutkimuksen raportti on tehty vastuullisesti ja tulokset esitellään avoimesti ja rehellisesti. Lähdeviitteet ja lähteet on merkitty huolellisesti tutkimuksen raporttiin, kun viitataan muiden tutkijoiden tutkimuksiin.

Tutkimus päädyttiin tekemään määrällisenä tutkimuksena, joka toteutettiin Webropol-ohjelman kautta sähköisenä kyselynä. Tutkimusmenetelmä vaihtui tutkimuksen edetessä laadullisesta määrälliseen, joka palveli tutkimustamme huomattavasti paremmin. Kyselyn ollessa sähköinen ja määrällisen analyysin käyttäminen sähköisissä ohjelmistoissa rajasi virheiden mahdollisuutta ja näin ollen lisäsi tulosten luotettavuutta. Virheitä olisi voinut tapahtua laskukaavoissa tai näppäilyvirheitä lukuja syötettäessä ja pyörityksiä tehdessä. Virheitä voi myös tulla, kun tutkimuksen tuloksia tulkitaan. (Heikkilä 2008, 185–186.)

Kyselylomake suunniteltiin huolellisesti vastausten saamiseksi tutkimuskysymyksiin. Suunnittelussa huomioitiin kysymysten muoto ja asettelu, joka osoittautuikin varsin haastavaksi. Strukturoituihin kysymyksiin oli helppo ja nopea vastata ja niiden tulosten tilastollinen käsittely on helppoa. Avoimia kysymyksiä tuli lopulta kolme ja niihin tuli ennalta odotettua enemmän vastauksia, jotka tuottivat tutkimukselle lisäarvoa syventämällä opinnäytetyön tuloksia vastaajien kokemuksilla. Raportin kirjoittamisessa huomioitiin avointen kysymysten vastaukset siten, ettei niistä ollut tunnistettavissa vastaajien henkilöllisyys.

Ihmisiä tutkittaessa tutkittavien henkilöiden luottamus tutkijoihin on tutkimuksen peruslähtökohta eli tutkimukseen osallistuvien henkilöiden ihmisarvoa ja oikeuksia on kunnioitettava. Tutkimuksen eettisyys todennettiin tutkittaville saatekirjeessä sekä tukittavan vahvistuksena tutkimukseen osallistumiseen kyselylomakkeen alussa. Tutkittaville kerrottiin selkeästi tutkimuksen tarkoitus ja tutkittavien anonymiteetista huolehdittiin tutkimuksen kaikissa vaiheissa. (Tutkimuseettinen neuvottelukunta 2019, 8–9.) Henkilörekisteriä ei syntynyt, koska tutkimuksessa ei kerätty minkäänlaisia henkilötietoja. Tutkimuksen tuloksista ei myöskään tunnista yksityistä vastaajaa. (Arene 2020.) Seurelta haettiin tutkimuslupa huhtikuussa ennen varsinaista aineistonkeruuta ja lupa myönnettiin 6.5.2020. Tutkittaville kerrottiin, että olemme saaneet tutkimusluvan Seurelta ennen aineistonkeruun aloittamista.

Aineisto analysoitiin hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti. Aineiston tilastollisessa analyysissä saimme apua Diakonia-ammattikorkeakoulun yliopettajalta. Tutkimusaineisto säilytettiin Webropol-ohjelmassa opinnäytetyön valmistumiseen asti, jonka jälkeen aineisto tuhottiin.

7.2 Validiteetti

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta tärkeää on hyvä tutkimussuunnitelma ja selkeä tutkimusongelma, tarpeeksi suuri otos, hyvä kyselylomake, korkea vastausprosentti ja tutkijan objektiivisuus läpi koko tutkimuksen. Määrällisessä tutkimuksessa mittauksen luotettavuutta kuvaavat käsitteet validiteetti ja

reliabiliteetti. Validiteetti kuvaa mittaako mittari juuri sitä mitä piti eli ovatko tulokset päteviä. Kyselytutkimuksessa validiteettiin vaikuttaa, ovatko tutkimuskysymykset onnistuneita eli saadaanko kysymysten avulla vastaus tutkimuskysymykseen (Heikkilä 2008, 29–32, 179, 185–187.)

Validiteetti voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen validiteettiin (Heikkilä 2008, 186). Sisältö- ja käsitevaliditeettia voi lisätä tutkimuskysymysten sekä avainkäsitteiden selkeällä ja kohdennetulla määrittelyllä. Kyselylomakkeen suunnitteluun käytettiin aikaa ja sen suunnitteluun osallistui koko ryhmä. Lähdeaineistona käytettiin ajankohtaista ja asianmukaista näyttöön perustuvaa teoriatietoa. (Heikkilä 2008, 30.) Koska kyselylomake suunniteltiin itse, tehtiin se juuri sopivaksi kohde-ryhmälle ja vastaamaan tutkimuskysymyksiin.

Hyvä kyselylomake on esitettävä, ei ole liian pitkä, on selkeä ja houkuttelevan näköinen, vastausohjeet ovat selkeät ja saa vastaajan tuntemaan vastaamisen tärkeäksi (Heikkilä 2008, 48–49). Kyselylomakkeelle suoritettiin esitestaus, jonka tavoitteena oli testata kysymysten ymmärrettävyyttä, kuinka kauan aikaa vastaamiseen kului, onko mukana turhia kysymyksiä tai vastaavasti jäänyt jotain oleellista pois. Kyselylomaketta muokattiin palautteen mukaan kahden kysymyksen osalta: Ylin koulutus -kohdassa vastausvaihtoehtona ei ollut opistotasoa, joka sinne lisättiin. Kyselyä tehdessä ei huomioitu, että vastaajien keski-ikä on sitä ikäryhmää, jolloin vielä valmistui perushoitaja-ammattinimikkeellä olevia hoitajia. Syitä tehdä vuokratyötä -kohtaan lisättiin vaihtoehtoja, joita esitestauksen perusteella nousi esiin.

Tilastollista analyysiä tehdessä nousi esiin, että kysymyksen 4 Kuinka kauan olet tehnyt työtä sosiaali- ja terveysalalla? olisi voinut asetella toisin. Nyt kysymyksen on voinut käsittää siten, että se sisältää oletuksen on tehnyt vuokratyötä aina. Tämä riippuu varmasti vastaajasta ja olennaisesti se ei tutkimuksen luotettavuutta heikennä. Kyselylomakkeen validiteettia voidaan pitää hyvänä, koska se antoi vastaukset tutkimuskysymyksiin ja tulokset puoltavat teoriapohjaa. Omien ennakkokäsitysten, arvojen tai moraalien ei annettu vaikuttaa tutkimukseen missään vaiheessa.

Kyselytutkimuksen tarkoitus oli saada mahdollisimman hyvä vastausprosentti. Vastausprosentti oli kuitenkin 26 eli se jäi alhaiseksi. Alhainen vastausprosentti heikentää tulosten luotettavuutta ja yleistettävyyttä. Kyselyn julkaisemisen ajankohta osui aikaan, jolloin COVID-19 tilanne oli edelleen akuutti. Tutkimuksen tuloksista selvisi, että COVID-19 tilanteen takia osa vastaajien sovituista töistä oli jouduttu perumaan, koska jotkin asiakasyritykset ja organisaatiot eivät ottaneet vastaan ollenkaan vuokratyöläisiä pandemian vuoksi. Muuttuvat tilanteet vaikuttavat vastaajien mielipiteisiin ja hyvinvointiin sekä ylipäättänsä vastausprosenttiin.

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää syitä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten siirtymiselle vakituisesta työstä vuokratyöntekijäksi sekä siihen liittyvistä yhteyksistä ja tekijöistä. Opinnäytetyömme oli kvantitatiivinen poikkileikkaustutkimus, joka mahdollisti suuren otannan ja lisäsi tulosten oikeellisuutta ja sitä kautta yleistettävyyttä. Saatuja tutkimustuloksia ei voida kuitenkaan yleistää valtakunnallisesti, koska vastausprosentti jäi melko pieneksi ja alueelliseksi.

Tulosten yleistettävyyttä pohdittaessa on hyvä huomioida, että suurin osa Suomen vuokratyöntekijöistä työskentelee pääkaupunkiseudulla ja Uudellamaalla. Sosiaali- ja terveysalan työpaikkoja on myös eniten näillä alueilla. Vaikka vastausprosentti jäi alhaiseksi ja aiempaa tutkimustietoa on rajatusti, voidaan sanoa, että opinnäytetyön tulokset ovat varteenotettavia ja niitä voidaan hyödyntää esimerkiksi erilaisissa työelämän kehitystarpeissa.

7.3 Reliabiliteetti

Reliabiliteetti määritellään mittauksen kyvyksi tuottaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Mittaamalla sama tilastoyksikkö useampaan kertaan voidaan todeta tutkimuksen sisäinen reliabiliteetti. Mittaus on reliaabeli mittaustulosten ollessa samat. Tutkimus on ulkoisesti reliaabeli, kun mittaukset voidaan toistaa myös muissa tutkimuksissa ja tilanteissa. Validiteetti ja reliabiliteetti alenevat, jos mittauksessa on systemaattisia virheitä. Systemaattinen virhe voi syntyä kyselytutkimuksessa valehtelusta, jos vastaaja systemaattisesti kaunistelee tai vähättelee

asioita. Raportissa tulee pohtia avoimesti todettujen virhelähteiden vaikutusta tutkimustuloksiin sekä tutkimuksen luotettavuutta. (Heikkilä 2008, 29–32, 179, 185–187.)

Kyselylomakkeen esitestauksella parannettiin myös mittarin reliabiliteettia. Esitestauksen avulla selvitettiin kysymysten ymmärtämisen yhteneväisyyttä. Lomakkeella strukturoitujen kysymysten vastausvaihtoehdot olivat osittain hyvin samankaltaisia ja vastaajien vastaukset niihin yhdenmukaisia. Tällä voidaan arvioida mittarin tarkkuutta. Otanta aiheuttaa satunnaisvirheitä, joka johtaa puutteelliseen reliabiliteettiin (Heikkilä 2008, 187). Opinnäytetyö oli kokonaistutkimus, joten satunnaisvirhettä ei syntynyt.

Cronbachin alfakerrointa käytetään hyvin yleisesti, kun testataan mittariston luotettavuutta. Alfakerroin perustuu väittämien välisiin korrelaatioihin. Kyselylomakkeen reliabiliteettia ei kyseisen kertoimen avulla arvioitu. Mittarille, jolla mitataan tietoa, asennetta tai tunnetilaa on vaikea laskea Cronbachin alfaa tai ainakaan pitää kerrointa täysin luotettavana, koska esimerkiksi asenneasteikkoon vastaaja vastaa suurella todennäköisyydellä eri tavalla riippuen päivästä, viikosta tai mielialasta. Lisäksi lyhyessä mittarissa alfa jää matalaksi, joten sen luotettavuus on kyseenalainen. (Taber 2017.)

7.4 Tulosten pohdinta

Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että yli puolet vastaajista oli vaihtanut vakituisen työn vuokratyöhön. Tutkimuksen tulosten mukaan yleisimmät syyt vakituisen työn vaihtamisesta vuokratyöhön olivat vastaajilla oma päätösvalta, vakituisen työsuhteen joustamattomuus, vaihtelunhalu ja palkkataso. Vastaajat kokivat tyytyväisyyden työhön pääsääntöisesti olevan korkea, tärkeäksi nähtiin vapaus määritellä oma työ- ja vapaa-aika ja silloin vuokratyö on sopiva vaihtoehto tehdä työtä. Oma päätösvalta ja työelämän yhteensovittaminen oman elämän kanssa nousivat esiin myös Perryn ym. (2015) ja Zhangin ym. (2016) tutkimusten tuloksista.

Vapaus määrittää, missä ja milloin työskentelee, on suhteellisen uusi tapa elää. Aikaisemmat sukupolvet on kasvatettu ajatuksella, että työ on ihmisen tärkeimpiä asioita ja töitä on tehtävä niin paljon kuin mahdollista. Uusi sukupolvi näyttää elävän melkein päinvastoin aikaisempia käsityksiä. Työ ei itsessään ole enää niin suuressa roolissa, vaan mahdollistaa vapaa-ajan sekä harrastusten ja itsensä kehittämisen. (Haavisto 2010, 27.) Opinnäytetyön tulokset osoittavat, että vastaajat arvottavat omaa henkilökohtaista elämäänsä korkeammaksi arvoksi kuin työ. Tuloksista voidaan päätellä, ettei pelkästään uusi sukupolvi arvota työtä toissijaiseksi, vaan mitä enemmän työkokemusta ja työvuosia oli, sitä enemmän haluttiin omaa päätösvaltaa ja valinnanvapautta. Tuloksista selvisi myös, että varsin yleinen syy vaihtaa vakituinen työ vuokratyöhön oli jatkuva kiireen ja paineen tunne työssä ja työn kuormittavuus. Tilastollinen yhteys löytyi iän ja kuormittavien tekijöiden välillä. Voidaanko siis ajatella, että pitkän työuran tehneet ammattilaiset väsyvät työssään herkemmin. Toisaalta työtyytyväisyys oli korkea ja alan töitä haluttiin tehdä myös eläkkeellä. Mahdollisesti alan jatkuvat muutokset tuovat ainakin omalta osaltaan stressiä ja painetta pitkän työuran tehneille ammattilaisille. Muutokset koskevat usein digitalisaatiota, joka kehittyy kovaa vauhtia ja on osana jokapäiväistä työtä.

Työnkuva muuttuu myös yhä hektisemmäksi: on pystyttävä vastaamaan useasta asiakkaasta/potilaasta samaan aikaan ja hoidettava mahdollisesti yksin kokonaisvastuu, johon olennaisena osana kuuluu asioiden kokonaisvaltainen raportointi ja sidosryhmien tiedottaminen. Vastuutehtävien hoitaminen muuttuu lähes viikoittain tai ainakin tapa hoitaa niitä. Lisäksi sidosryhmät muuttuvat, yhteyshenkilöt ja käytännöt elävät jatkuvaa muutosta. Asioiden selvittely ja loppuun vieminen muun arjen työtehtävien ohella ja kokonaisvaltainen vastuunkanto saattavat uuvuttaa. Vaarana on, että asioiden hoitaminen jää kesken tai johonkin asiaan ei ole reagoitu. Tiedonkulku on eriarvoisen tärkeää varsinkin, jos vaihtuvuus tai jatkuvasti vaihtuvan sijaistyövoiman käyttö on suurta. Varsinkin sosiaalityön puolella asiakkailla on yhä enemmän erilaisia haasteita eri elämän osa-alueilla, puhutaan niin sanotusta moniongelmallisuudesta. Työntekijä joutuu selvittämään asioita hyvin laaja-alaisesti ja ottamaan mahdollisesti kantaa asioihin, joihin hänen koulutuksensa ei riitä. Tästä saattaa seurata turhautumisen ja turvattomuuden tunnetta, joka laskee työmotivaatiota. Sijaisen konsultointipyyntöön

vastataan herkemmin ja tukea saa helpommin. Työterveyslaitoksen teettämästä tutkimuksesta sosiaalityöntekijöiden hyvinvoinnista selviää, että sosiaalityön kuormittavia tekijöitä ovat muun muassa kokonaisvastuu, monimutkaiset ongelmat ja niiden ratkaisu, asiakkaiden haastavien tunteiden vastaanotto ja käsittely sekä moniongelmaisuus, joka on lisääntynyt merkittävästi sosiaalipalveluissa viimeisten vuosikymmenien aikana. Kuormittavia tekijöitä ovat myös heikohkot resurssit ja työn tekeminen yksin. (Salo ym. 2016.)

Opinnäytetyön tuloksista selviää, että itse asiakas-/potilastyö koetaan mieluisena, mutta jatkuvat kasvavat vaatimukset ja työnhallinta eivät tässä kohtaa toisiaan. Vuokratyössä pääsi tekemään mieluista asiakastyötä vailla jatkuvaa vastuuta esimerkiksi erillisten kirjallisten dokumenttien ja päivitysten osalta. Erilaiset kirjalliset työt ja arviot ovat vieneet ajan kohtaamistyöstä, jota moni ammattilainen kertoi kaipaavansa asiakas-/potilastyössä. Kirjallisten raporttien tekoon vaaditaan yhä enemmän aikaa sekä resursseja, jolloin asiakkaiden/potilaiden kanssa vietettävä aika jää vähemmälle. Tämä taas luo tunteen jatkuvasta kiireestä ja riittämättömyydestä. Kirjallisten töiden määrä on lisääntynyt jatkuvasti sosiaali- ja terveysalalla. Yhä useampi työvuoro koostuu erilaisten mittareiden ja raporttien tekemisestä, jolla arvioidaan asiakkaan/potilaan hoidon tarvetta. Opinnäytetyön tulosten perusteella voidaan olettaa, että vastuu asiakkaista koetaan vakituista työtä tehdessä kohtuuttomalta ja näin ollen vuokratyötä tehdessä omien asiakkaiden puuttuminen tuo mukanaan mielekkyyden työskentelyyn. Tämä on ymmärrettävää haastavina koettujen asiakkaiden kohdalla, jotka tuovat omat haasteensa pitkissä asiakassuhteissa. Vuokratyötä tehdessä heitä ei tarvitse kohdata, kuin juuri siinä työvuorossa ollessa eikä näin ollen myöskään päätökset tai toimet, joihin ryhdytään, henkilökohtaistu vuokratyöntekijään.

Koska sosiaali- ja terveysalan työnkuva on muuttunut ja muuttuu jatkuvan kehityksen vuoksi, yhä useampi vakituinen työntekijä kokee perustyön jäävän uusien työtapojen ja kehittämisprojektien varjoon. Moni toivoisi, että työssä olisi aikaa rauhoittua tekemään perustyötä. Tämä näyttääkin olevan monen sosiaali- ja terveysalan ammattilaisen toive työpaikan kehittämispäivillä ja kahvihuoneissa käydyissä keskusteluissa. Vuokratyötä tehdessä työntekijä pystyy keskittymään vain perustehtäviin työvuoronsa aikana, eikä työpaikalla tapahtuvat jatkuvat

muutokset juurikaan vaikuta heidän työskentelyynsä. Asiakas- ja potilastyön vastuu on suuri ja työntekijöille tämä tuo lisää paineita itse työskentelyyn. Tämä lisättyä työn kuormittavuuteen aiheuttaa ilmiön, jossa vuokratyötä tehdessä voi välttää vastuun ottamisen ja voi niin sanotusti noukkia vain rusinat pulhasta. Tätä on syytä pohtia alan tulevaisuuden kannalta: mitä voitaisiin tehdä, jotta alan työpaikoista saataisiin vetovoimaisempia. Miten työnkuvaa voitaisiin muokata siltä osin, kun se on mahdollista, jotta kokonaisvastuunkanto työtehtävistä ei tuntuisi niin raskaalta tai epämiellyttävältä.

Asiaan ei ole yksinkertaista ratkaisua. Jokapäiväisessä työssä käytössä on erilaisia sähköisiä tietojärjestelmiä, joiden toimivuus ja ohjelman osaaminen ovat ainakin yksi tärkeä tekijä. Ylipäänsä työssä tarvittavat laitteet ja ohjelmat pitäisivät olla työssä avustavia tekijöitä, ei hidastavia tai jatkuvaa haittaa aiheuttavia. Riittävä perehdytys ja osaaminen työtehtävien tekemiseen on olennaista ja tarvittaessa myös lisäkoulutuksen saatavuus. Resursseja on heikosti ja silloin työpari tai työryhmä olisi optimaalisin vaihtoehto, mutta tämä ei ole aina mahdollista. Näissä tapauksissa tulisi miettiä, miten saadaan yksin työtä tekeväälle riittävää tukea päätöksentekoon sekä tukea työhön. Vastuun rajaaminen on tärkeää: yksi ihminen ei voi kantaa vastuuta liian monesta osa-alueesta, varsinkaan asioista, jotka eivät hänen valtuuksiinsa tai työtehtäviinsä suoranaisesti kuulu. Kenenkään ei pitäisi tuntea, että on pärjättävä yksin tai on pakkoa suoriutua työtehtävistä, joista kokee epävarmuutta tai jotka eivät varsinaisesti kuulu omalle toimialueelle. Jokaisen pitäisi tulla kuulluksi ja kokea tekevänsä arvokasta työtä, johon voi myös itse vaikuttaa.

Yksityisellä sektorilla jatkuva hinnoilla kilpailu vaikuttaa pahimmillaan asiakkaiden hyvinvointiin sitä heikentäen. Resurssit on voitu laskea siten, että pahimmillaan hoidetaan juuri ja juuri pakolliset rutiinit. Aikaa ei ole tarttua asiakkaiden tarpeisiin kokonaisvaltaisemmin eivätkä ammattilaiset pääse tekemään työtään niin hyvin, kun haluaisivat, vaan joutuvat jatkuvasti tekemään myönnytyksiä. Lopulta usein käy niin, että nämä ammattilaiset hakeutuvat toisaalle työhön ja nopea vaihtuvuus työpaikoilla on yleistä.

Vakituinen työsuhde koettiin myös joustamattomaksi. Vastaajilla saattoi olla tarve tehdä esimerkiksi osa-aikaisesti työtä lastenhoidon tai omaishoidon ohella, mutta vakituinen työsuhde ei siihen taipunut. Vakituisesta työstä oli jääty eläkkeelle, jolloin vuokratyö mahdollisti työn jatkuvuuden. Henkilöstöpalveluliiton vuokratyöntekijöitä koskevasta tutkimuksesta selviää, että erityisesti yli 63-vuotiaat pitävät vuokratyötä mielekkäänä tapana tehdä töitä ja heidän osuutensa on kasvanut hiljalleen viime vuosien aikana. Ihmiset ikääntyvät, mutta ovat terveempiä ja hyvinvoivia. Tästäkin syystä moni kokee eläkkeelle jäädessä vielä halua jatkaa töitä silloin, kun se heille parhaiten sopii (HPL 2016, 2018.)

Ongelmat työyhteisöissä ja organisaation johtamistasolla koettiin myös varsin yleisiksi vakituisissa työsuhteissa. Joustavuutta kaivataan työpaikoille ja työntekijälle enemmän mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä ja työvuorojen suunnitteluun. Eräässä Helsingin kaupungin lastensuojeluyksikössä oli aikoinaan kokeilu, jossa työntekijät suunnittelivat alustavasti omat työvuoronsa, jotka pyrittiin toteuttamaan parhaalla mahdollisella tavalla. Tämä kokeilu lisäsi yksilötyöntekijän työhyvinvointia ja kuulluksi tulemisen tunnetta sekä mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä. (Seuren työntekijätutkimus 2019.)

Vaihtelunhalu nousi opinnäytetyön tuloksissa yhdeksi yleiseksi syyksi vaihtaa vakituinen työ vuokratyöhön. Järvensivun, Haapakorven ja Kauhasen (2020) tutkimuksessa todetaan, että niin sanotut yhdistelmätyöntekijät ja itsensä työllistävät työntekijät arvostavat omaa päätösvaltaa ja joustavuutta, mutta kokevat myös työn vaihtelulla pääsevänsä käyttämään omaa osaamistaan täydellä kapasiteetilla. On yhä harvinaisempaa, että samassa työpaikassa tehdään kymmenien vuosien työura, vaikka työpaikassa viihdyttäisiinkin. Varsinkin nuoremmat sukupolvet kaipaavat vaihtelua ja uusia kokemuksia työelämässä. Työ on kuormittavaa ja samassa paikassa pitkään työskentely saattaa turhauttaa tekijänsä ja heijastua itse asiakastyöhön. Isommissa organisaatioissa työnkierron mahdollistaminen on yksi ratkaisu, joka saattaa hyvinkin lisätä työtyytyväisyyttä ja asiakastyytyväisyyttä. Taiwanissa tehdyn tutkimuksen mukaan työnkierto mahdollisti sairaanhoitajille tilaisuuden päästä uusiin työtehtäviin ja auttoi työntekijöitä tunnistamaan uusia tapoja tehdä, nähdä ja kokea oma työ. Tämän havaittiin parantavan

työntekijöiden tyytyväisyyttä työhön, mutta myös lisäävän itseluottamusta ja motivaatiota omaa työtä kohtaan. (Chen, Wu, Chang & Lin 2015, 298–304.)

Tulokset, miksi on vaihtanut vakituiseen työn vuokratyöhön, ovat merkittäviä sosi- ja terveysalan kehittämistarpeiden näkökulmasta. Opinnäytetyön tuloksia ei kuitenkaan voi yleistää tältä osin, koska vastausprosentti oli kohtalaisen alhainen ja kysely on toteutettu pääkaupunkiseudulla. Vastaaajajoukko ei myöskään ole tarpeeksi suuri eikä aiempaa tutkimustietoa juuri tähän kysymykseen löydy.

Opinnäytetyön tulosten mukaan syyt vuokratyön tekemiseen ovat samankaltaisia kuin syyt vaihtaa vakituinen työ vuokratyöhön. Myös aikaisemmissa Seuren kaikille työntekijöilleen tekemissä tutkimuksissa vuosina 2018 ja 2019 yleisimmät syyt noudattivat samaa linjaa. Opinnäytetyön tuloksista selviää, että suurimpana syynä vuokratyön tekemiseen oli vapaus määritellä oma työ-/vapaa-aika. Seuren kyselyissä yleisin syy oli halu itse määritellä, milloin on töissä ja milloin vapaalla. Seuraavaksi yleisimmät syyt olivat opinnäytetyön tuloksissa oma päätösvalta, halu tutustua eri työpaikkoihin, palkkataso sekä tarve ylläpitää ammattitaitoa. Aiemmissa Seuren kyselyissä vastaajat kertoivat tärkeiksi syiksi halun työskennellä osa-aikaisesti lisäänsion tarpeen muun työn ohella, halun tutustua uusiin työpaikkoihin sekä halun ylläpitää ammattitaitoa. (Seuren työntekijätutkimus 2019).

Opinnäytetyön tuloksista selviää, että halu tutustua eri työpaikkoihin nousi kolmanneksi yleisimmäksi syyksi tehdä vuokratyötä. Vuokratyö tarjoaakin mahdollisuuden päästä tekemään työtä erilaisissa organisaatioissa ja näkemään sekä kokemaan, miten käytännössä samaa työtä voi toteuttaa eri tavoin. Vuokratyöntekijöillä saattaakin olla paljon näkemyksiä ja kehitysajatuksia, mitkä työmallit toimivat. Tämä olisi yhteiskunnallisesti merkittävä tutkimuskohde. (Halava 2015).

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL:n teettämän tutkimuksen mukaan (2018) syyt tehdä vuokratyötä ovat myös samankaltaisia, kuin opinnäytetyön tulokset osoittavat. Yleisin syy oli vapaus määritellä oma työ- ja vapaa-aika. Seuraavaksi yleisimmät syyt olivat halu tutustua erilaisiin työpaikkoihin ja palkkaus. (HPL 2018). HPL:n tutkimukseen osallistui suuri määrä (n= 7165)

vuokratyöntekijöitä ympäri Suomea, mutta huomioitavaa on, että sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia vastaajista oli vain 2 %. Näin ollen voidaan tulkita, että tutkimusten tulokset tukevat toisiaan, mutta eivät ole yleistettäviä.

Opinnäytetyön tuloksista nousi esiin vastaajien tarve ylläpitää ammattitaitoa, joka oli vastaajien yksi yleisimmistä syistä tehdä vuokratyötä. Vuokratyössä pääsee tekemään työtä useissa erilaisissa toimintaympäristöissä, joka mahdollistaa työn monipuolisuuden ja ammattitaidon harjaantumisen ja ylläpitämisen. Vakituudessa työssä työnkuva saattaa jäädä yksipuoliseksi eikä työntekijä pääse käyttämään omaa osaamistaan sen täydellä kirjolla. Ajan myötä tämä saattaa heikentää motivaatiota työhön. Organisaatioiden olisi hyvä panostaa työntekijöitä kiinnostaviin jatkokoulutuksiin ja mahdollistaa esimerkiksi työnkierto, jotta työntekijöiden motivaatio saataisiin ylläpidettyä.

Palkkataso oli tekijä, joka opinnäytetyön tuloksissa nousi oleelliseksi ja yleiseksi syyksi, miksi on vaihtanut vakituisen työn vuokratyöksi ja miksi tekee vuokratyötä. Sosiaali- ja terveysalan yhtenä erityispiirteenä ja ongelmakohtanakin voidaan pitää kiivasta työtahtia ja useissa työpaikoissa työskentelyä siten, ettei lepoa välttämättä tule työvuorojen välillä tarpeeksi. Vakituudessa työsuhhteessa olevat ammattilaiset saattavat tehdä niin sanottua keikkatyötä vakituisen työsuhhteensa ohella. Tämä kertonee heikosta palkkatasosta: on mahdollisesti tehtävä useampaa työtä, jotta tulee toimeen. Uudellamaalla vuokratyötä/ pätkätyötä on eniten tarjolla ja elinkustannukset ovat korkeammat kuin muualla Suomessa, tämä saattaa olla yksi syy, miksi työvuoroja tehdään paljon ja mahdollisesti useassa työpaikassa vakituisenkin työn ohella.

Tilastollinen yhteys löytyi väliltä ikä ja palkkataso; vastaajista 35–40-vuotiaat vaikuttivat pitävän palkkaa merkityksellisempänä kuin esimerkiksi 56–60-vuotiaat. Mahdollisesti niin kutsutut ruuhkavuodet ja perheen elättäminen osuvat neljäkymmenen ikävuoden tuntumaan; palkkataso ja mahdollinen lisätienestien ansaitseminen on tällöin tärkeää. Toisaalta myös työkokemusta on ehtinyt kertymään jo niin paljon, että työtä valikoidaan myös palkan perusteella. Työelämästä haetaan joustavuutta. Nykyään käytetään erilaisia keinoja yhä enemmän yksilöllistä vapaa-aikaa suosivaan elämäntapaan. Näitä keinoja ovat esimerkiksi

virkevapaat, osa-aikaisuudet, alan vaihdot, työpaikkojen vaihdot ja vuokratyö. (Järvensivu, Nikkanen & Syrjä 2014, 198.) Ilmiötä kuvaa hyvin esimerkiksi palkattoman vapaan ottaminen työstä matkailun vuoksi. Työtä voidaan tehdä kuu-kausia mahdollisimman paljon ja kerätä varallisuutta matkailua varten. Tuloksista selviää, että 61–65-vuotiaat vastaajat pitivät myös palkkatasoa merkittävänä. Tästä ikäryhmästä osa on jo eläköitynyt ja tekeekin vuokratyötä lisäansion tarpeessa.

Vuokratyöntekijät näyttäisivät pitävän palkkaansa kilpailukykyisenä. Seuren kyselyssä 2018 ja 2019 vastaajista enemmistö piti palkkaansa kilpailukykyisenä (Seuren työntekijätutkimus 2019). Sama selviää Henkilöstöpalveluliiton tutkimuksesta, jossa yli puolet vastaajista oli ainakin jokseenkin samaa mieltä siitä, että palkka oli vähintään sama mitä vakituisella henkilökunnalla tai ainakin se mitä oli luvattu. (HPL 2019). Vuokratyötä ja keikkatyötä tekemällä voi vaikuttaa itse oman palkkansa määrään.

Opinnäytetyön tuloksista kävi ilmi, että neljäsosa vastaajista oli sitä mieltä, ettei vakituinen työ kiinnosta. Henkilöstöpalveluliiton tutkimuksessa vastaajista kolmasosa ei halua vakituista työsuhdetta (HPL 2018). Seuren aiemmissa kyselyissä tulokset ovat samankaltaisia. Alalla on kasvava tarve osaavista työntekijöistä vakituisiinkin työsuhteisiin, mutta yhä useampi haluaa päätösvaltaa ja joustavaa tapaa tehdä itselleen mielekästä työtä ja valitsee vakituisen työn sijaan vuokratyön eli niin sanotun keikkatyön. Vielä noin kymmenen vuotta sitten tehtyjen tutkimusten mukaan muun muassa Tanskanen (2012), pääsyy vuokratyön tekemiseen oli se, ettei vakituista työtä ollut löytynyt. Työmarkkinat ja ihmisten asenteet ovat muuttuneet sen jälkeen. De Cuyperin, De Witten, Kinnusen ja Nätin (2010) tutkimus osoittaa, ettei vakituinen työ ole kaikkien mielestä mieluisin tapa tehdä työtä ja osalla ihmisistä turvallisuuden tunnetta voi jopa lisätä se, ettei ole sidottuna yhteen organisaatioon.

Tilastollisesti merkitsevä yhteys, joka myös käytännössä on merkittävää ja mainitsemisen arvoista löytyi työkokemuksen ja oman päätösvallan välillä, sekä oman päätösvallan ja vuokratyökokemuksen väliltä. Käytännössä voidaan nähdä, että työkokemus lisää itseluottamusta, joka taas kasvattaa työntekijälle

rohkeutta ottaa enemmän omaa päätösvaltaa. Tämä saattaa tarkoittaa, ettei kokenut työntekijä tyydy mihin tahansa työtehtäviin, palkkatasoon tai työvuoroihin. Kokenut vuokratyöntekijä on tehnyt työkeikkaa useissa organisaatioissa ja kokemusta on ehtinyt kertyä uusista ja entuudestaan tuntemattomista työkohteista, asiakkaista ja työyhteisöistä. Uuteen työkohteeseen menemistä voidaan verrata ensimmäiseen työpäivään uudessa työpaikassa, sillä erotuksella, että vuokratyöntekijä kokee tuon ”ensimmäisen työpäivän uudessa työpaikassa” huomattavasti useammin kuin vakituudessa työssä olevat. Itsestään joutuu antamaan enemmän ja altistamaan itsensä jatkuvasti uusille haasteille. Tämä jos mikä kasvattaa itseluottamusta ja ammattitaitoa. Lähes jokaisessa työyhteisössä tunnetaan niin sanottuja keikkakonkareita, joilla on vuosien kokemus ja heidät voidaan ottaa sijaiseksi lyhyellä varoitusaajalla. Heidän ammattitaitoonsa luotetaan niin paljon, että heidän katsotaan voivan ”hypätä remmiin”, vaikka olisikin jokin haastava asiakastilanne päällä. Nämä konkarit tekevät usein keikkaa useisiin työpaikkoihin eivätkä edes halua sitoutua mihinkään yksittäiseen työpaikkaan. Heillä on päätösvaltaa; he itse päättävät mitä vuoroja suostuvat tekemään ja usein hyödyntävätkin rahakkaita pyhävuoroja ja viikonloppuja. Nämä konkarit voivat itse valikoida myös työkohteensa eli vuoroja he tekevät itselleen mieluisissa työkohteissa.

Työhyvinvointi on kuvattu vuokratyötä käsittelevissä tutkimuksissa usein alhaiseksi etenkin 10–15 vuotta sitten tehdyissä tutkimuksissa. Muuan muassa Tanskanen (2012), Lehto & Sutela (2008), Viitala & Mäkipelkola (2005) ja Moilanen & Haapanen (2006). Opinnäytetyön tulokset osoittavat kuitenkin muuta, kuten myös Seuren ja Henkilöstöpalveluyritysten liiton kyselyt. Mikkilän tutkimuksessa todetaan myös, että vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys oli jopa korkeammalla tasolla kuin vakituista työtä tekevien. (Mikkilä 2019). Työhyvinvointiin voidaan kuvata kuuluvaksi valinnanvapaus, työyhteisö ja -ilmapiiri sekä työkaverit, työntekijän arvostaminen ja jaksaminen. Nämä edellä mainitut seikat vaikuttavat myös vuokratyöntekijän motivaatioon. Motivoituneen työntekijän työskentelyä voidaan kuvata päämäärähakuiseksi: motivoituneena työntekijä työskentelee innostuneesti ja ilolla. Motivaation koetaan lisäävän työniloa, joka taas lisää työmotivaatiota. (Suurhasko 2020, 9–10.)

On aiheellista pohtia, kokevatko vakituista työtä tekevät sosiaali- ja terveystyöalan ammattilaiset työtyytyväisyytensä heikompana, kuin vuokratyötä päätyönään tekevät. Työn kuormittavuus ja vastuu eivät rasita vuokratyöntekijöitä niin paljon, kuin vakituista työtä tekeviä. Asiakkaisiin ei tarvitse sitoutua pitkäaikaisesti ja näin ollen vastuu vähenee ja muuttuu lyhytaikaiseksi. Työyhteisö ja johtaminen koetaan myös eri tavoin. Huonoa työilmapiiriä, johtamista tai muuta kuormittavaa tekijää ei tarvitse sietää, kuin sovitun työvuoron ajan. Tämän jälkeen vuokratyötä tekevä voi valita ja olla keikkailematta kyseisessä paikassa uudestaan niin halutessaan. Vuokratyöntekijän arvostus tai sen puute näkyivät myös opinnäytetyön kyselyn vastauksissa. Moni vastaaja kertoi välttävänsä sellaisia yksiköitä, joissa on tullut kohdelluksi huonosti. Tämän mahdollisuuden nähtiin olevan myös yksi hyvä syy tehdä vuokratyötä.

Opinnäytetyön mukaan alanvaihtoon ei juurikaan koettu tarvetta pääsääntöisesti vuokratyötä tehtäessä. Vastaajat jotka ”keikkailivat” oman työnsä ohessa pohtivat alan vaihtoa useammin. Tähän saattaa olla syynä työn kuormittavuus silloin, kun vuokratyötä tehtiin oman vakituisen työn lisäksi lisäänsion vuoksi. Vuokratyön nähtiin helpottavan työn mukanaan tuomaa vastuuta ja kohtuuttomia vaatimuksia suurista asiakasmääristä ja kirjallisista töistä, jotka vakituiset työntekijät usein kokevat kuormittavaksi omassa työssään.

7.5 Ammatillinen kasvu ja kehitys

Oppimistavoitteena oli selvittää syitä, mikä saa henkilön vaihtamaan vakituisesta työstä vuokratyöntekijäksi, ylipäänsä tekemään vuokratyötä sekä miten työhyvinvointi ja työnmurros näyttäytyvät vuokratyöntekijöiden kannalta sosiaali- ja terveystyöalalla. Tarkoituksena oli tehdä opinnäytetyö, jonka tulokset voisivat edesauttaa työelämän kehittämisessä ja joka vastaisi yhteistyötaho Seurea kiinnostaviin aiheisiin. Näin ollen opinnäytetyö palvelisi myös heitä kehittämään toimiaan parempana vuokratyötä tarjoavana yrityksenä sekä työntekijän että vuokratyöntekijän palkkaaman yrityksen kannalta.

Opinnäytetyön aiheen valitseminen oli tietoinen valinta tehdä tutkimus ajankoh-
taisesta ja tärkeästä aiheesta, joka meitäkin työelämässä koskettaa. Ajatuksena
oli kehittää tietämystä aiheesta, josta ei aiempaa laajaa tieteellistä ja tutkittua tie-
toa ole kovinkaan paljon. Tämä loi tietysti lisää haastetta materiaalin ja teorian
keräämisen osalta. Omia kokemuksia vuokratyöstä ja sen tekemisestä sosiaali-
ja terveysalalla oli meistä jokaisella. Opinnäytetyön alkutaipaleella yksi ryh-
mämme jäsen jättäytyi pois vakituisesta työstään ja valitsi tietoisesti vuokratyön-
tekemisen.

Alkuperäisen suunnitelman mukaan opinnäytetyön tutkimusmenetelmä oli laa-
dullinen. Suunnitelman edetessä ja tiedon keruun vaiheessa huomasimme han-
kaluuksia työn etenemisessä. Koimme, että teoriamme ei sopinut yhteen laadul-
liseen tutkimusmenetelmään: ”tuntui, etteivät palat vain lokahtaneet yhteen”.
Tästä syystä päätimme lähestyä opinnäytetyötämme määrällisen tutkimusmene-
telmän avulla. Hyppäsimme jälleen meille ennestään tuntemattomalle alueelle,
kun lähdimme toteuttamaan tutkimusta meille uudella tavalla.

Opinnäytetyömme kriittisin työvaihe osui ajankohtaan, jolloin COVID-19 pande-
mia levisi Suomessa. Tämä toi mukanaan haasteita myös opinnäytetyön tekemi-
seen ja etenemiseen. Kyselyn julkaisemisen ajankohta osui aikaan, jolloin suu-
rin osa suomalaisista teki etätöitä. Palveluita vähennettiin ja yksiköitä suljet-
tiin. Tämä vaikutti selvästi myös vuokratyöntekijöiden arkeen ja työmää-
rään. COVID-19 tilanne aiheutti luonnollisesti myös meille haasteita opinnäyte-
työn tekemisessä. Uusimaa oli eristettynä muusta maasta, ihmisiä kehoitettiin vält-
tämään turhaa liikkumista, sekä järjestämään tapaamisia etäyhteyksien välityk-
sellä. Tämä poikkeustilanne vaikeutti myös ryhmämme työskentelyä yh-
dessä. Jouduimme turvautumaan erilaisiin tapoihin työskennellä tiiminä opin-
näytetyömme parissa. Erilaiset sähköiset työskentely- ja kommunikointialustat tu-
livat tutuiksi opinnäytetyön edetessä. Haasteita toi yksinään puurtaminen ja työn
toteuttaminen yhdenmukaisesti. Se, ettei fyysisiä tapaamisia voitu järjestää niin
usein kuin olisi ollut tarvetta, korvattiin Teams-palavereilla, joissa pys-
tyimme vaihtamaan ajatuksia toistemme kanssa. Kyselylomakkeen laatimi-
seen sekä myöhemmin tulosten läpikäymiseen sovittiin tapaamisia kasvok-
kain ja pikkuhiljaa myös COVID-19 tilanne näytti

rauhottuvan kesän aikana. Valitettavasti syksyn edetessä COVID-19 näyttää jälleen aktivoituvan ja tartuntojen määrät ovat lähteneet nousuun.

Saavutimme asettamamme tavoitteen selvittää syitä vakituisen työn vaihtamisesta vuokratyöhön. Opinnäytetyössä olemme analysoineet sosiaali- ja terveysalan kehittämistarpeita. Opinnäytetyö on kehittämistyö, jonka toimeksiantaja on Seure. Opinnäytetyössä osallistavan kehittämistyön menetelmänä käytettiin sähköistä kyselyä. Opinnäytetyön pohdinnassa ja johtopäätöksissä on arvioitu kehittämistyön hyödynnettävyyttä sosiaali- ja terveysalan kehittämisessä. Opinnäytetyö julkistettiin toimeksiantaja Seurelle etäyhteyden kautta.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET JA JATKOTUTKIMUSAIHEET

Opinnäytetyön tulosten perusteella vuokratyön tekemiselle löytyi useita syitä, joista tutkimuskysymyksiin parhaiten vastaavat syyt on nostettu esille tutkimustuloksia käsittelevässä luvussa. Opinnäytetyössä esiin nousseet syyt ja yhteydet olivat samassa linjassa jo aiemmin tehtyjen tutkimusten kanssa.

Työn tekemisen kulttuuri tulee muuttumaan lähivuosina yhä enemmän ja vuokratyön tekeminen tulee lisääntymään. Tällä hetkellä maailmalla vallitsevan tilanteen voisi myös kuvitella vaikuttavan vuokratyön tekemisen yleistymiseen sekä tarpeen kasvuun sosiaali- ja terveysalalla. Sukupolvien vaihtuessa myös tapa tehdä työtä ja työnteon merkitys tulee muuttumaan. Pitkä työura ja sen merkitys ei kuulu tulevaisuudessa elämän tärkeimpiin asioihin omien yksilöllisten valintojen rinnalla. Työurat yhdessä ja samassa paikassa tulevat olemaan lyhyempiä ja työnkuva muuttuu pätkätyömäiseksi. Koulutuksen merkitys korostuu. Sosiaali- ja terveysalan suuret muutokset kuten esimerkiksi sote-uudistus tulevat myös vaikuttamaan henkilökunnan asemaan.

Opinnäytetyön aihetta ja tuloksia ajatellen, jatkotutkimuksena voisi tarkemmin tutkia, sitoutuvatko ihmiset nykyään ja tulevaisuudessa yhä heikommin vakituiseen työhön. Tarkemmin voisi myös perehtyä, miksi vuokratyötä tekevien työhyvinvointi vaikuttaisi olevan paremmalla tasolla, kuin vakituista työtä tekevien. Mitä malleja vuokratyöstä voitaisiin siirtää vakituiseen työhön, jotta työssä viihtyminen ja alalla pysyvyys kasvaisivat. Seurella pohditaan työntekijäsegmentointia ja sen pohjalta he kehittävät asiakasyhteistyötä, opinnäytetyötä tullaan hyödyntämään tässä yhteydessä.

Kiinnostavaa on, miten tulevat sukupolvet kehittävät vuokratyötä ja tuoko alan muutos mukanaan uusia vuokratyötä tarjoavia yrityksiä. Tällä hetkellä vuokratyö ja erilaiset sijaisuudet keskittyvät suurelta osin terveydenhuollon puolelle. Mielenkiintoista on, kuinka vuokratyön kehitys tulee näkymään selvemmin myös sosiaalialan kasvavana ilmiönä.

LÄHTEET

- Anttonen, H., Räsänen, T., Aaltonen, M., Husman, P., Lindström, K., Ylikoski, M., Jokiluoma, H., Van Den broek, K., Haratau, T., Kuhn, K., Masanotti, G., Wynne, R. (2009). *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä*. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla 18.11.2020 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Arene. (2020). Ammattikorkeakoulujen opinnäytetöiden eettiset suositukset. Ammattikorkeakoulujen rehtorineuvosto Arene ry. Saatavilla 22.2.2020 <http://www.arene.fi/julkaisut/raportit/opinnaytetoiden-eettiset-suositukset/>
- Chen, S., Wu, W., Chang, C. & Lin, C. (8/2015). Job rotation and internal marketing for increased job satisfaction and organizational commitment in hospital nursing staff. *Journal of Nursing Management*. No. 23. S.298–304.
- Coco, K. (2019). Vetovoimatekijät erikoissairaanhoidossa. Tehyn julkaisusarja B, selvityksiä 1/19. Grano Oy. Saatavilla 10.1.2020 https://www.tehy.fi/fi/system/files/mfiles/julkaisu/2019/vetovoimatekijat_erikoissairaanhoidossa_-_kysely_tehylaisille_sairaanhoitajille_id_14430.pdf
- De Cuyper, N., De Witte, H., Kinnunen, U. & Nätti, J. (2010). The Relationship Between Job Insecurity and Employability and Well-Being Among Finnish Temporary and Permanent Employees. *International Studies of Management & Organization*. S. 57–73. Saatavilla 11.11.2020 <file:///C:/Users/teaan/Downloads/DeCuyperDeWitteKinnunenNtti2010.pdf>
- Denscombe, M. (2000). *Forskningshandboken för småskaliga forskningsprojekt inom samhällsvetenskaperna*. Lund: Studentlitteratur.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. (2015). Keikkatöitä tarvitaan – työntekoa ei tule rajoittaa. Verkkojulkaisu. Saatavilla 4.3.2020 <https://ek.fi/wp-content/uploads/Keikkatyota-tarvitaan.pdf>

- Euroopan Parlamentti. (14.5.2002). Ehdotus Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiiviksi vuokratyöntekijöiden työehdoista. Työllisyys- ja sosiaalivaliokunta. Työasiakirja. Saatavilla 07.01.2020 <http://www.euro-parl.europa.eu/meetdocs/committees/empl/20020618/463262FI.pdf>
- Fang, J., Qiu, C., Xu, J. & You, G. (2.5.2012) A model for predicting acute and chronic fatigue in Chinese nurses. *Journal of Advanced Nursing*. 69(3), 546–558.
- Flinkman, M., Isopahkala-Bouret, U. & Salanterä, S. (2013). Young Registered Nurses' Intention to Leave the Profession and Professional Turnover in Early Career: A Qualitative Case Study. *Hindawi Publishing Corporation ISRN Nursing*. Saatavilla 25.12.2019 <http://downloads.hindawi.com/archive/2013/916061.pdf>
- Florida, R., Nousiainen, J., Mikkonen, M. & Raudaskoski, S.K. (2005). Luovan luokan esiinmarssi. Helsinki: Talentum.
- Haapala, L. K. (2016) *Joustava työ, epävarma elämä*. Like Kustannus Oy.
- Haapalahti, J. (2016). *Hyvinvoivana vuokratyössä – tutkielma vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja motivaatiosta*. (Kasvatuspsykologian pro gradu -tutkielma, Oulun yliopisto, Kasvatustieteiden tiedekunta.) Saatavilla <http://jultika.oulu.fi/files/nbnfioulu-201612023181.pdf>
- Haavisto, I. (2010). Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Taloustieto Oy. Yliopistopaino. Saatavilla 11.10.2020 https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/06/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf
- Hahtela, N. (29.1.2019) Sairaanhoidajien työolobarometri 2018. Sairaanhoidajaliiton julkaisu. Saatavilla 6.11.2020 https://sairaanhoitajat.fi/wp-content/uploads/2020/01/tyoolobarometri_2018_web-1.pdf
- Hakanen, J. (2014). ”Onnellisena työssä? 8½kysymystä työnimusta.” Teoksessa L. Uusitalo-Malmivaara. (toim.) *Positiivisen psykologian voima*. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Halava, I. (2015). Vapautta, välineellisyttä, kokeilua – tasapainoittavia näkökulmia vuokratyön tulevaisuuteen. Artikkel. Saatavilla 1.2.2020 https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/ilkka_halava_2015.pdf

- Halava, I. & Pantzar, M. (2013). Rytmitalous, miksi yhdeksästä viiteen ei toimi. Seure Henkilöstöpalvelut.
- Heikkilä, T. (2008). *Tilastollinen tutkimus*. (7. uud.p.). Helsinki: Edita Prima Oy.
- Heikkilä, T. (2014). Muuttujien väliset riippuvuudet - esimerkkejä. Edita publishing Oy. Saatavilla 17.9.2020 <http://www.tilastollinentutkimus.fi/5.SPSS/Riippuvuudet.pdf>
- Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T. (2019). Mihin työelämä on mennossa? Tampere: Punamusta Oy – Yliopistopaino.
- Hellsten, J. (15.11.2019) Yhä useammassa henkilöstöpalveluyrityksissä on oma rakennusalan luottamushenkilö. Rakennusliitto. Saatavilla 6.11.2020 <https://rakennusliitto.fi/2019/11/15/yli-4-000-tyontekijan-asialla/>
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. (2016). Vuokratyöntekijätutkimus. Saatavilla 4.11.2020 https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/05/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. (2018). Vuokratyöntekijätutkimus. Saatavilla 16.12.2019 https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_vuokratyontekijatutkimus_2018_FINAL.pdf
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. (2019). Liikevaihtotiedustelu. Saatavilla 4.3.2020 https://hpl.fi/wp-content/uploads/2020/02/HPL_top20_joulu_kuu_2019-1.pdf
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. (2020). Muuttuva työelämä. Saatavilla 6.2.2020 <https://hpl.fi/hpl-vaikuttaa/muuttuva-tyoelama/>
- Hoitoportaali (2012). Mikä rassaa sairaanhoitajaa? Saatavilla 13.1.2020 <https://www.terve.fi/artikkelit/mika-rassaa-sairanhoitajaa>
- Järvensivu, A., Nikkanen, R., Syrjä, S. (toim.) (2014). Työelämän sukupolvet ja muutoksissa pärjäämisen strategiat. Tampereen yliopistopaino Oy. Saatavilla 7.2.2020 <https://trepo.tuni.fi/bitstream/handle/10024/103673/978-951-44-9338-6.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Järvensivu, A. & Pulkki, J. (2019). Työura: yksilönvalintoja vai monimuotoista kehkeytymistä? Janus vol. 27 (1) 2019, 38–54. Saatavilla

- 29.3.2020 <https://journal.fi/janus/article/view/64170/40485>
- Järvensivu, A., Haapakorpi, A., Kauhanen, M. (7.2.2020). Monimuotoinen ansiotyö – käytännöt ja yhteiskunnallinen kehys. Tutkimusprojektin väliraportti. Tampereen yliopisto. Saatavilla 5.3.2020 <https://projects.tuni.fi/monimuotoansiotyo/uutiset/tutkimusprojektin-valiraportti-7-2-2020/>
- Kajander-Unkuri, S. & Sulosaari, V. (2016). Kyselytutkimus hoitotieteellisen koulutustutkimuksen menetelmänä. Turun yliopisto. Hoitotieteen laitoksen julkaisuja. Tutkimuksia ja raportteja. A: 75/2016.
- Kasvio, A. & Tjäder, J. (2007). *Työ murroksessa*. Artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.) (2013). *Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantietoa työoloista ja työhyvinvoinnista*. Tampere: Tammerprint Oy.
- Kauppila, J. & Hartikainen, E. (15.9.2012). Sukupolvien vuodenajat. Suomalainen elämänkulku ja sukupolvikonfliktit hyvinvointivaltiossa. *Aikuiskasvatus vol. 32*. (3) 2012, 166-175. Saatavilla 18.11.2020 <https://journal.fi/aikuiskasvatus/article/view/93989/52667>
- Kirpal, S. (2004). "Researching work identities in a European context". *Career Development International*. Vol.9 (3), 199-221. Saatavilla 16.12.2019 file:///C:/Users/tean/Downloads/Kirpal2004_Researchingworkidentities_CDlissue9.pdf
- Kivelä, K. (2019). *Terveysvalmennuksen vaikuttavuus paljon terveystalveta käyttäville asiakkaille perusterveydenhuollossa*. (Läketieteellinen tiedekunta, Oulun yliopisto 2019). Tampere: Juvenes print. (Väitöskirja, Oulun yliopisto). Saatavilla 13.1.2020 <http://jultika.oulu.fi/files/isbn9789526224589.pdf>
- Kopio, L. (2015). *Kaikki sotesta? Sosiaali- ja terveystalveta rakenneudistus organisaatiomuutoksena Helsingin Sanomien uutisoimana*. (Pro Gradu tutkielma, Helsingin yliopisto, valtiotieteellinen tiedekunta). Saatavilla 10.12.2019 <https://docplayer.fi/19448858-Kaikki-sotesta-sosiaali-ja-terveystalveta-rakenneudistus-organisaatiomuutoksena-helsingin-sanomien-uutisoimana.html>

- Koponen, E-L. (2015). Sosiaali- ja terveysalan työvoiman riittävyys nyt ja tulevaisuudessa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja TEM raportteja. Verkkojulkaisu. Saatavilla 18.11.2020 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75078/TEMraportti_13_2015_web_27022015.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Koskinen, S., (2016). Nursing students and older people nursing. Turku: Turun yliopiston julkaisuja. Painosalama Oy. Saatavilla 10.1.2020 <https://www.utupub.fi/bitstream/handle/10024/121990/AnnalesD1223Koskinen.pdf?sequence=2&isAllowed=y>
- KvantiMOTV. (2008). Mittaaminen: mittarin luotettavuus. Saatavilla 14.10.2020 <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>
- Laurén, K., Tenhunen-Ruotsalainen, L. & Väisänen, K. (toim.) (2012). Nuoret ja työelämä – kaksi eri maailmaa? Helsinki: Taloudellinen tiedostustoimisto (TAT). Kirjapaino Kopijyvä Oy. Saatavilla 16.12.2019 https://www.kunkoululoppuu.fi/assets/uploads/2018/01/TAT_Nuoret_ja_tyoelama_2012.pdf
- Lehto, A.-M. & Sutela, H. (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimusten tuloksia 1977–2008. Tilastokeskus. Helsinki: Multiprint.
- Manka, M.-L. & Manka, M. (2016). *Työhyvinvointi*. Talentum pro.
- ManpowerGroup. Right Management. (2015). Fulfilling careers Instead of filling Jobs how successful companies are winning the competition for talent in the human age. Saatavilla 4.3.2020 https://www.rightmanagement.no/wcm/connect/76c94462-9526-4610-8816-a42fb4557898/Fulfilling_Careers_Instead_Of_Filling_Jobs.pdf?MOD=AJPERES&CVID=kWN9UJD
- ManpowerGroup. Right Management. (2017). #GigResponsibly, The rise of NextGen Work. Saatavilla 4.3.2020 https://tietopankki.manpower.fi/hubfs/uranhallinna%20evoluutio/uuden%20sukupolven%20ty%C3%B6/MG_GiggingResponsibly_low%20res.pdf
- McVicar, A. (14.7.2016). Scoping the common antecedents of job stress and job satisfaction for nurses (2000–2013) using the job demands-

- resources model of stress. *Journal of Nursing Management* 24, S.E112–E136.
- Mikkilä, S. (2019). *Vuokratyöntekijöiden ammatti-identiteetti sekä työtyytyväisyys*. (Pro Gradu tutkielma, Itä-Suomen yliopisto, yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta.) Saatavilla 16.12.2019 http://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20190593/urn_nbn_fi_uef-20190593.pdf
- Moilanen, L. & Haapanen, A. (2006) *Yhteiskuntavastuun sosiaalinen ulottuvuus: hyvät käytännöt yrityksen arjessa*. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.
- Mononen, S. (2014). *Z-SUKUPOLVI HOITOTYÖSSÄ Kapinoiva some-sukupolvi äitihahmoa etsimässä*. (Pro gradu -tutkielma, Itä-Suomen Yliopisto, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta, sosiaali- ja terveysjohtamisen laitos, terveyshallintotiede.) Saatavilla 7.2.2020 https://epublications.uef.fi/pub/urn_nbn_fi_uef-20141340/urn_nbn_fi_uef-20141340.pdf
- Oksanen, K. (2017). Jaettu ymmärrys työn murroksessa. Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. osa. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja 13a/2017. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla 16.12.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-432-0>
- Perry, L., Lamont, S., Brunero, S., Gallagher, R. & Duffield, C. (27.3.2015). The mental health of nurses in acute teaching hospital settings: a cross-sectional survey. *BioMed Central Nursing*, s. 14–15.
- Pohjanoksa, I. & Perkkä-Jortikka, K. (2004). *Työvoimanvuokraus – uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille*. Vantaa: Dark Oy.
- Pryor, R. & Bright, J. (12.12.2014). The Chaos Theory of Careers (CTC): Ten years on and only just begun. *Australian Journal of Career Development* 2014, Vol. 23(1) S. 4–12. Saatavilla 6.11.2020 [file:///C:/Users/teaan/Downloads/Chaos10yearsPryor-BrightAJCD2014%20\(1\).pdf](file:///C:/Users/teaan/Downloads/Chaos10yearsPryor-BrightAJCD2014%20(1).pdf)
- Rauramo, P. (2009). *Työhyvinvoinnin portaat - työkirja*. Helsinki: Työturvallisuuskeskus TTK. Saatavilla 16.12.2019 https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf
- Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S. & Seitamo, J. (2003). *Hyvinvoiva henki-*

- löstö, menestyvä yritys*. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Ristaniemi, K. (2017). Asiantuntijatyön tulevaisuus. *Tradenomi* 3/2017, 10–13. Saatavilla 7.11.2020 https://issuu.com/tradenomiliitto/docs/tradenomi_3_2017
- Saarinen, A., Blomberg, H. & Kroll, C. (2012). Liikaa vaadittu? Sosiaalityöntekijöiden kokemukset työnsä kuormittavuudesta ja ristiriitaisuudesta Pohjoismaissa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 77(4), 403–418. Saatavilla 6.11.2020 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/102992/saarinen.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sairaanhoitajaliitto (4.4.2019). Sairaanhoitajan palkka on Suomessa Pohjoismaiden alhaisin. Saatavilla 6.11.2020 <https://www.epressi.com/tiedotteet/terveys/sairaanhoitajan-palkka-on-suomessa-pohjoismaiden-alhaisin.html>
- Sairaanhoitajaliitto (5.10.2020a). Sairaanhoitajaliiton koronakysely. Saatavilla 6.11.2020 <https://sairaanhoitajat.fi/yli-puolet-sairaanhoitajaliiton-koronakyselyn-vastajista-mietti-alanvaihtoa-koronapandemian-aikana/>
- Sairaanhoitajaliitto (29.4.2020b). Tilastoja sairaanhoitajista. Saatavilla 6.11.2020 <https://sairaanhoitajat.fi/ammatti-ja-osaaminen/tilastoja-sairaanhoitajista-2/>
- Salo, P., Rantonen, O., Aalto, V., Oksanen, T., Vahtera, J., Junnonen, S., Baldschun, A., Väisänen, R. & Mönkkönen, R. (2016). Sosiaalityöntekijöiden hyvinvointi. Helsinki: Työterveyslaitos. Saatavilla 10.1.2020 <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/131353/Sosiaality%c3%b6ntekij%c3%b6iden%20hyvinvointi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Seure. (2019). Tietoa Seuresta. Saatavilla 19.11.2019 <https://www.seure.fi/tietoa-seuresta/>
- Seuren työntekijätutkimus. (2019). Sivula, A. (2019). Opiskelijoille aineisto Seuresta.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2018). Strategia 2030. Saatavilla 13.1.2020 <https://stm.fi/strategia>
- Strömberg-Jakka, M. & Karttunen, T. (toim.) (2012). *Sosiaalityön haasteet. Ratkaisuja ammattilaisten arjen tueksi*. Jyväskylä: PS-kustannus.

- Sund, R. (19.1.2020). Hoitoalalta poistuvien määrää on mahdollista padota. Tehy. Saatavilla 6.11.2020 <https://www.tehy.fi/fi/blogi/hoitoalalta-poistuvien-virtaa-mahdollista-padota>
- Suurhasko, E. (2020). *Työmotivaation ja henkisen työhyvinvoinnin yhteys Työntekijöiden kokemuksiin ja tulkintoja työmotivaatiosta ja henkisestä työhyvinvoinnista*. (Pro gradu- tutkielma, Vaasan yliopisto, Kauppätieteellinen tiedekunta.) Saatavilla 13.10.2020 https://osuva.uwasa.fi/bitstream/handle/10024/10627/UVA_2020_Suurhasko_Erica.pdf?sequence=2&isAllowed=y
- Särkelä, R. (2016). *Järjestöt julkisen kumppanin markkinoiden puristukseen sosiaali- ja terveysjärjestöjen muutos sosiaalipalvelujen tuottajana vuosina 1990-2010*. (Väitöskirja, Lapin yliopisto, Yhteiskuntatieteiden tiedekunta.) Saatavilla 16.12.2019 <https://oula.finna.fi/Record/oula.1525568>
- Taber, K. (7.6.2017), The Use of Cronbach's Alpha When Developing and Reporting Research Instruments in Science Education. Science Education Centre, Faculty of Education, University of Cambridge. *Res Sci Educ.* 2018, 48, 1273–1296 Saatavilla 20.10.2020 file:///C:/Users/teaan/Downloads/Taber2018_Article_TheUseOfCronbachSAIphaWhenDeve.pdf
- Tanskanen, A. (2009). Vuokratyö EU:ssa. *Yhteiskuntapolitiikka* 74(3), 303–315. Saatavilla 07.01.2020 <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100443/tanskanenantti.pdf?sequence=1>
- Tanskanen, A. (2012). *Huono-osaisia työntekijöitä?* (Väitöskirja. Helsingin yliopisto, Sosiaalitieteiden laitos, Valtiotieteellinen tiedekunta.) Saatavilla 4.11.2020 <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/32391/huonoosa.pdf?sequence=1>
- Tervameri, T. (toim.) (2018). Toimialaraportit – Sosiaali- ja terveystieteiden palvelut, epävarmoista tulevaisuuden näkymistä hyvinvoinnin kasvuun? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 38/2018. Saatavilla 6.11.2020 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161154/TEMjul_38_2018_Sote.pdf?sequence=1&isAllowed=y

- Tervameri, T. (toim.) (2020). Sosiaali- ja terveystalouden toimialaraportit. Missä mennään sote-alalla? Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja 2020:1 Saatavilla 6.11.2020 http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/161994/TEM_2020_01.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Tham, P. (2007). Why are they leaving? Factors affecting intention to leave among social workers in child welfare. Article in British Journal of Social Work 37, 1225–1246 Saatavilla 6.11.2020 file:///C:/Users/teaan/Downloads/Why_Are_They_Leaving_Factors_Affecting_Intention_t.pdf
- Tienari, J. & Piekkari, R. (2011). *Z ja epäjohtaminen*. Helsinki: Talentum.
- Tilastokeskus. (2019). Väestöennuste 2019–2070. Saatavilla 1.2.2020 https://www.stat.fi/til/vaenn/2019/vaenn_2019_2019-09-30_tie_001_fi.html
- Tilastokeskus. (2020). Palkat ja työvoimakustannukset. Saatavilla 4.11.2020 https://www.tilastokeskus.fi/tup/suoluk/suoluk_palkat.html
- Toikkanen, U. (26.3.2020). Uusi terveydenhuollon työvelvoite tuli voimaan. Lääkärilehti. Saatavilla 6.11.2020 <https://www.laakari-lehti.fi/ajassa/ajankohtaista/uusi-terveydenhuollon-tyovelvoite-voimaan-tanaan/>
- Torkan & Schyns, B. (5/2007). On the transferability of traditional satisfaction theory to non-traditional employment relationship: temp agency work satisfaction. Employee Relations, 2007. Saatavilla 6.11.2020 https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01425450710776272/full/pdf?casa_token=LSQOAeL4sUYAAAAA:ldBgN15SUWti8c5oxair-BdKJnws80YJ8qIVOPC1rfezbYlBj8ZjNcok_bmmxjpv9pwHY_R169lmbTqOetbNrDRvCulhSHMt0vkxhuqyhXX3a1REvyw
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2009). Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi. (5. painos). Helsinki: Tammi.
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2020). Hyvä tieteellinen käytäntö. Saatavilla 6.11.2020 https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf?ga=2.87261656.1921121934.1604637971-1224518241.1604637971
- Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2019). Ihmiseen kohdistuvan tutkimuksen

- eettiset periaatteet ja ihmistieteiden eettinen ennakoarviointi Suomessa. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan ohje 2019. Tutkimuseettisen neuvottelukunnan julkaisuja 3/2019. Saatavilla 7.11.2020 https://www.tenk.fi/sites/tenk.fi/files/Ihmistieteiden_eettisen_ennakoarvioinnin_ohje_2019.pdf
- Työelämään. (2020). Työsuhde. Saatavilla 7.11.2020 <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyon-muodot/>
- Työsuojelu. (2019). Vuokratyö. Saatavilla 7.11.2020 <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>
- Työterveyslaitos. (2012). Työ ja terveys – haastattelututkimus 2012. Saatavilla 7.2.2020 <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/Tyo-ja-terveys-haastattelututkimus-2012-taulukkoraportti.pdf>
- Uski, H. (2013). *Nuorten vuokratyöntekijöiden työidentiteetti ja työhön sitoutuminen*. (Pro gradu- tutkielma, Jyväskylän yliopisto, kasvatustieteiden laitos). Saatavilla 7.11.2020 <http://urn.fi/URN:NBN:FI:jyu-201310102454>
- Zhang, Y., Punnet, L., McEnany, GP. & Gore, R. (16.9.2016). Contributing influences of work environment on sleep quantity and quality of nursing assistants in long-term care facilities: A cross-sectional study. *Geriatric Nursing*.
- Valtioneuvosto (11.10.2018). Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 2. osa. Ratkaisuja työn murroksessa. Valtioneuvoston julkaisusarja 30/2018. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia. Saatavilla 16.12.2019 <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-287-674-4>
- Valtioneuvoston kanslia. (5.4.2018). Pitkän aikavälin politiikalla läpi murroksen – tahtotiloja työn tulevaisuudesta. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 34/2018. Saatavilla 13.1.2020 <https://tietokayttoon.fi/documents/10616/6354562/34-2018-Tulevaisuusselonteon+taustaselvitys+Pitka%CC%88n+ai-kava%CC%88lin+politiikalla+la%CC%88pi+murroksen+taitettu+270318.pdf/90b0f98a-61cb-45ea-b936-34369037a17b/34-2018-Tulevaisuusselonteon+taustaselvitys+Pitka%CC%88n+ai-kava%CC%88lin+politiikalla+la%CC%88pi+murroksen+taitettu+270318.pdf?version=1.0>

- Viitala, Manu. (2008). *Opinto-ohjaajan ammatti-identiteetti*. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä. (Jyväskylän yliopisto, Opettajankoulutuslaitos). Saatavilla 16.12.2019 <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/19877/1/Viitala%20Manu.pdf>
- Viitala, R. & Mäkipelkola, J. (2005). *Työntekijä vuokrattuna: vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä*. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö.
- Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. (2006). *Näkökulmia vuokratyöhön*. Helsinki: Työministeriö.
- Vilka, H. (2007). *Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet*. Helsinki: Tammi.
- Virtanen, P & Sinokki, M. (2014). *Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt*. Helsinki: Tietosanomat Oy.
- Vähämäki, J. (2007). Prekarisaatio ja tietotyö. Teoksessa A. Kasvio & J. Tjäder (koonneet). *Työ murroksessa* (s. 262, 264). Helsinki: Työterveyslaitos.
- WHO (2020a). Health topics. Shortage of nursing and midwifery. World health organization, Regional office for Europe. Saatavilla 30.3.2020 <http://www.euro.who.int/en/health-topics/Health-systems/nursing-and-midwifery/data-and-statistics>
- WHO (2020b). WHO announces COVID-19 outbreak a pandemic. World health organization. Regional office for Europe. Saatavilla 29.3.2020 <http://www.euro.who.int/en/health-topics/health-emergencies/coronavirus-covid-19/news/news/2020/3/who-announces-covid-19-outbreak-a-pandemic>
- Ylöstalo, P. (2009). Mielekäs ja menestyvä työpaikka. Teoksessa R. Blom & A. Hautaniemi (toim.), *Työelämä muuttuu, joutaako hyvinvointi?* (s. 78–100). Helsinki: Gaudeamus.

LIITE 1. Saatekirje

Hei sosiaali- ja terveysalan ammattilainen!

Tervetuloa osallistumaan tutkimukseen, jonka tarkoituksena on selvittää, miksi sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset haluavat tehdä vuokratyötä. Opinnäytetyömme toimeksiantaja on Seure.

Tutkimuksemme kohteena ovat Seuren 35–65-vuotiaat työntekijät, jotka ovat siirtyneet vakituisesta työstä vuokratyöhön tai tekevät päätyönään vuokratyötä ja tekevät keskimäärin 8 työvuoroa kuukaudessa. Koska sinä kuulut kohderyhmäämme, olet tutkimuksellemme arvokas tiedonantaja. Vastauksellasi on suuri merkitys, sillä tutkimuksessamme tarvitsemme vuokratyötä tekevien ammattilaisten näkemyksiä ja kokemuksia sosiaali- ja terveysalan arjen työstä ja sen merkityksestä.

Vastaajien anonymiteetti taataan tutkimuksen kaikissa vaiheissa. Tutkimusaineisto on vain meidän käytettävissä ja se hävitetään opinnäytetyön valmistuttua. Raportti kirjoitetaan niin, ettei yksittäistä vastaajaa pysty tunnistamaan. Olemme saaneet tutkimusluvan Seurelta ennen varsinaista aineistonkeruuta.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaa n. 10 minuuttia. Toivomme vastauksia kyselyyn 1.6.2020 mennessä. Kyselyyn pääset vastaamaan oheisesta linkistä: ”linkki”

Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan 60 euron arvoinen S-ryhmän lahjakortti. Voittajaan ollaan yhteydessä sähköpostitse. Arvonta suoritetaan 12.6.2020.

Mikäli haluat saada lisätietoja tutkimuksesta, voit lähettää meille sähköpostia. Vastaamme mielellämme tutkimusta koskeviin kysymyksiin.

Suuri kiitos osallistumisestasi!

Merja Oikarinen, Annika Ollila ja Tuula Partanen
merja.oikarinen@student.diak.fi
annika.ollila@student.diak.fi
tuula.partanen@student.diak.fi
Diakonia-ammattikorkeakoulu, YAMK-tutkinto

LIITE 2. Kyselylomake

Kysely Seurella vuokratyötä tekeville sote-alan ammattilaisille

1. SUOSTUMUS TUTKIMUKSEEN

Minua on pyydetty osallistumaan tutkimukseen, jossa tutkitaan syitä sosiaali- ja terveysalan ammattilaisten siirtymiseen vakituisesta työstä vuokratyöhön.

Olen saanut, lukenut ja ymmärtänyt tutkimuksesta kertovan tiedotteen. Tiedotteesta olen saanut riittävän selvityksen tutkimuksesta ja sen yhteydessä suoritettavasta tietojen keräämisestä ja käsittelystä.

Ymmärrän, mitä osallistuminen tutkimukseen minun kohdallani tarkoittaa. Kaikki minusta tutkimuksen aikana kerättävät tiedot käsitellään luottamuksellisesti.

Kaikkea tutkimusaineistoa käsitellään ja varastoidaan turvallisesti.

Ymmärrän, että osallistumiseni tähän tutkimukseen on täysin vapaaehtoista. Minulla on oikeus ilman mitään seurauksia, milloin tahansa tutkimuksen aikana ja syytä ilmoittamatta keskeyttää tutkimukseen osallistuminen. Olen tietoinen siitä, että minusta mahdolliseen keskeyttämiseen mennessä kerättyjä tietoja käytetään osana tutkimusaineistoa.

Tutkimuksen tuottamalla tiedolla on merkitystä sosiaali- ja terveysalan kehittämisessä vetomaiseksi alaksi. Tutkimuksemme toimeksiantaja Seure voi hyödyntää tutkimustietoa sekä asiakasyhteistyön kehittämisessä että rekrytoinnin kehittämisessä eli miten he voisivat olla mahdollisimman hyvä työnantaja vuokratyöntekijöille.

Vahvistan osallistumiseni tähän tutkimukseen ja suostun vapaaehtoisesti tutkimushenkilöksi.

- Kyllä

2. Ikä

- 35 – 40 vuotta
- 41 – 45 vuotta
- 46 – 50 vuotta
- 51 – 55 vuotta
- 56 – 60 vuotta
- 61 – 65 vuotta

3. Ylin koulutus

- Ammatillinen koulutus
- Opistoasteen koulutus
- Ammattikorkeakoulu
- Yliopisto
- Muu, mikä? _____

4. Kuinka kauan olet tehnyt työtä sosiaali- ja terveysalalla?

- Opiskelija
- 1 – 5 vuotta
- 6 – 10 vuotta
- 11 – 15 vuotta
- 16 – 20 vuotta
- 21 – 25 vuotta
- 26 – 30 vuotta
- Yli 30 vuotta

5. Kuinka kauan olet tehnyt vuokratyötä?

- 0 – 5 vuotta
- 6 – 10 vuotta
- 11 – 15 vuotta
- Yli 15 vuotta

6. Oletko vaihtanut vakituisesta työstä vuokratyöntekijäksi?

- Kyllä olen
- En ole

7. Syitä, miksi olet vaihtanut vakituisesta työstä vuokratyöhön (Valitse yksi tai useampi vaihtoehto)

- Vakituisen työsuhteen joustamattomuus (esim. työaikasunnittelu)
- Organisaation muutokset
- Organisaation johtaminen
- Jatkuva paineen ja kiireen tunne työssä
- Kokemus vaikutusmahdollisuuksista työssä
- Työn kuormittavuus
- Palkkataso
- Oma päätösvalta (esim. missä ja milloin töitä tekee)
- Vaihtelunhalu
- Omat yksilölliset arvot
- Muu syy, mikä? _____

8. Mitä syitä sinulla on vuokratyön tekemiseen (Valitse yksi tai useampi vaihtoehto)

- Lisäänsion tarve muun työn ohella
- Lisäänsion tarve opintojen ohella
- Lisäänsion tarve eläkkeellä
- Lisäänsion tarve hoitovapaalla
- Vapaus määritellä oma työ-/vapaa-aika
- Mielekästä vakituista työtä ei ole löytynyt
- Halu tehdä työtä osa-aikaisesti
- Halu tutustua eri työpaikkoihin
- Edellisen työsuhteen päättyminen
- Tarve lisätä työkokemusta
- Tarve ylläpitää ammattitaitoa
- Vakituinen työ ei kiinnosta
- Palkkataso
- Oma päätösvalta (esim. missä ja milloin töitä tekee)
- Omat yksilölliset arvot
- Muu syy, mikä? _____

9. Oletko harkinnut alanvaihtoa?

- En ole
- Vuosittain
- Kuukausittain
- Viikoittain
- Päivittäin
- Muu, mikä? _____

10. Kerro vuokratyön hyvistä puolista. Esimerkiksi miksi vuokratyö sopii juuri sinulle.

11. Kerro vuokratyön huonoista puolista. Esimerkiksi mitä mahdollisia haasteita olet kokenut vuokratyöntekijänä erilaisissa työympäristöissä.

12. Millaisena koet työhyvinvointisi vuokratyöntekijänä?

- Erinomainen
- Hyvä
- Keskinkertainen
- Heikko
- Huono

13. Mistä tekijöistä työhyvinvointisi koostuu?

LIITE 3. Tutkimuslupa



TUTKIMUKSEN LUPAHAKEMUS SEURE HENKILÖSTÖPALVELUT OY: LTÄ

TUTKIMUKSEN TEKIJÄT: Merja Oikarinen, Annika Ollila ja Tuula Partanen

OPPILAITOS JA TUTKINTO: Diakonia-ammattikorkeakoulu, YAMK-tutkinto

TUTKIMUKSEN OHJAAJAT(Opinnäytetyö): Satu Kajander-Unkuri ja Marianne Nylund

TUTKIMUKSEN NIMI: Vakituudesta työstä vuokratyöntekijäksi sosiaali- ja terveysalalla

TUTKIMUKSEN TAVOITE:

Opinnäytetyömme tarkoitus on selvittää, mitkä syyt johtavat sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia siirtymään vakituisesta työstä vuokratyöhön tai ylipäättänsä tekemään vuokratyötä. Opinnäytetyön tavoitteena on tuottaa tietoa ammattilaisten hakeutumisesta vuokratyöhön ja mikä tekee vuokratyöstä vetovoimaisen valinnan tehdä työtä. Tavoitteena on myös kuvata vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia ja heidän koetun työhyvinvointinsa yhteyttä vuokratyön tekemiseen. Tutkimuksen tuottamalla tiedolla on merkitystä sosiaali- ja terveysalan kehittämisessä vetomaiseksi alaksi. Vuokratyön merkitys ja joustava saatavuus korostuu kriisitilanteissa esimerkiksi koronavirus-pandemian aikana. Tutkimuksemme toimeksiantaja Seure voi hyödyntää tutkimustietoa sekä asiakasyhteistyön kehittämisessä että rekrytoinnin kehittämisessä eli miten he voisivat olla mahdollisimman hyvä työnantaja vuokratyöntekijöille. Tutkimuksen kautta saatavaa tietoa vuokratyöhön siirtymisen syistä voivat hyödyntää Seuren asiakkaat kehittäessään työntekijöiden työhyvinvointia.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitkä syyt johtavat sosiaali- ja terveysalan ammattilaisia siirtymään vakituisesta työstä vuokratyöhön tai ylipäättänsä tekemään vuokratyötä?
2. Mitkä tekijät ovat yhteydessä syihin tehdä vuokratyötä?
3. Mistä tekijöistä vuokratyöntekijän työhyvinvointi koostuu?

TIIVISTELMÄ TUTKIMUKSESTA:

Aineistonkeruun menetelmänä on kyselytutkimus, jossa aineisto kerätään puolistrukturoidulla kyselylomakkeella. Tutkimuksen kohderyhmä ovat 35 – 65- vuotiaat sosiaali- ja terveystieteiden vuokratyöntekijät. Kysely lähetetään koko kohderyhmälle mahdollisen vastauskadon aiheuttaman virhemarginaalin minimoimiseksi. Kyselylomakkeen esitestaus tehdään tutkijoiden omien ammatillisten verkostojen kautta noin kymmenellä vuokratyötä tekevällä. Esitestauksella selvitetään vastaamiseen menevä aika ja kysymysten toimivuutta. Esitestauksen perusteella kyselylomaketta muokataan tarvittaessa ennen varsinaista aineistonkeruuta. Kyselylomake tehdään Webropol-kyselytyökalulla ja Seuren yhteyshenkilö lähettää kohderyhmälle sähköpostilla saatekirjeen, jossa on linkki kyselytutkimukseen. Seuren yhteyshenkilö lähettää muistutuksen kyselystä kohderyhmälle kyselyn puolivälissä.

AIKATAULU:

Aineistonkeruu toteutetaan aikavälillä 18.5 – 1.6.2020. Opinnäytetyöseminaari on Diakonia-ammattikorkeakoululla 17.11.2020 ja valmis opinnäytetyö luovutetaan koululle 23.11.2020.

Tutkimuksen tekijät sitoutuvat huolehtimaan tietojen käsittelystä ottaen huomioon henkilötietojen käsittelyä ja yksityisyyden suojaan koskevan lainsäädännön. Tutkimuksen tekijät ovat velvollisia käyttämään aineistoa luottamuksellisesti ja ainoastaan tämän tutkimuksen tekemiseen sekä turvaamaan tarkastelemiensa henkilöiden intymiteetin ja anonymiteetin. Tutkimuksen toteuttamisen jälkeen aineisto hävitetään asianmukaisella tavalla.

Tutkimuksessa ei synny henkilötietolain mukaista henkilörekisteriä.

LUPA TUTKIMUKSELLE MYÖNNETÄÄN

- KYLLÄ
 EI

___ / ___ 2020

Allekirjoitus

Nimenselvennys

LIITETAULUKOT

LIITETAULUKKO 1. 35–40-vuotiaiden syyt vaihtaa vakituinen työ vuokra-työhön.

	n	%
Oma päätösvalta	22	63
Palkkataso	22	63
Vakituisen työsuhteen joustamattomuus	17	49
Vaihtelunhalu	17	49
Työn kuormittavuus	12	34
Jatkuva kiireen ja paineen tunne työssä	11	31
Omat yksilölliset arvot	10	29
Kokemus vaikutusmahdollisuuksista työssä	9	26
Organisaation johtaminen	8	23
Muu syy	6	17
Organisaation muutokset	1	3

LIITETAULUKKO 2. 41–45-vuotiaiden syyt vaihtaa vakituinen työ vuokra-työhön.

	n	%
Oma päätösvalta	20	71
Vakituisen työsuhteen joustamattomuus	17	61
Vaihtelunhalu	15	54
Palkkataso	12	43
Jatkuva kiireen ja paineen tunne työssä	10	36
Organisaation johtaminen	9	32
Työn kuormittavuus	8	29
Muu syy	7	25
Omat yksilölliset arvot	6	21
Kokemus vaikutusmahdollisuuksista työssä	6	21
Organisaation muutokset	5	18

LIITETAULUKKO 3. 46–50-vuotiaiden syyt vaihtaa vakituinen työ vuokra-työhön

	n	%
Vakituisen työsuhteen joustamattomuus	11	61
Työn kuormittavuus	11	61
Oma päätösvalta	9	50
Vaihtelunhalu	9	50
Jatkuva kiireen ja paineen tunne työssä	8	44
Palkkataso	6	33
Organisaation johtaminen	4	22
Kokemus vaikutusmahdollisuuksista työssä	2	11
Muu syy	2	11
Omat yksilölliset arvot	1	6

LIITETAULUKKO 4. 51–55-vuotiaiden syyt vaihtaa vakituinen työ vuokra-työhön.

	n	%
Oma päätösvalta	23	77
Vakituisen työsuhteen joustamattomuus	15	50
Palkkataso	14	47
Vaihtelunhalu	12	40
Jatkuva kiireen ja paineen tunne työssä	7	23
Työn kuormittavuus	6	20
Omat yksilölliset arvot	6	20
Organisaation johtaminen	5	17
Muu syy	3	10
Kokemus vaikutusmahdollisuuksista työssä	3	10
Organisaation muutokset	1	3

LIITETAULUKKO 5. 56–60-vuotiaiden syyt vaihtaa vakituinen työ vuokra-työhön

	n	%
Oma päätösvalta	14	67
Vaihtelunhalu	11	52
Vakituisen työsuhteen joustamattomuus	10	48
Vaihtelunhalu	9	50
Muu syy	7	35
Jatkuva kiireen ja paineen tunne työssä	5	24
Palkkataso	5	24
Omat yksilölliset arvot	4	19
Organisaation johtaminen	3	14

LIITETAULUKKO 6. 61–65-vuotiaiden syyt vaihtaa vakituinen työ vuokra-työhön

	n	%
Oma päätösvalta	15	56
Muu syy	11	40
Vaihtelunhalu	9	33
Vakituisen työsuhteen joustamattomuus	7	26
Palkkataso	6	22
Organisaation johtaminen	6	22
Jatkuva kiireen ja paineen tunne työssä	5	19
Organisaation muutokset	3	11
Omat yksilölliset arvot	3	11
Kokemus vaikutusmahdollisuuksista työssä	2	7
Työn kuormittavuus	2	7

LIITETAULUKKO 7. Tilastollinen yhteys vastaajien taustatiedot/ syyt vaihtaa vakituinen työ vuokratyöhön. (Pearson Chi-Square.)

	Ikä	Koulutus	Työkokemus	Vuokratyökokemus
Oma päätösvalta	0,390	0,855	0,012	0,032
Palkkataso	0,014	0,123	0,509	0,578
Työn kuormittavuus	0,004	0,727	0,059	0,426
Vakituisen työsuhteen joustamattomuus	0,137	0,352	0,058	0,127
Vaihtelunhalu	0,364	0,409	0,305	0,969
Jatkuva paineen ja kiireen tunne työssä	0,417	0,861	0,537	0,117
Organisaation johtaminen	0,712	0,667	0,781	0,665
Omat yksilölliset arvot	0,364	0,621	0,481	0,812
Kokemus vaikutusmahdollisuuksista työssä	0,068	0,505	0,602	0,498
Organisaation muutokset	ns	0,699	0,211	0,416

ns = not significant eli ei tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

LIITETAULUKKO 8. Korrelaatio

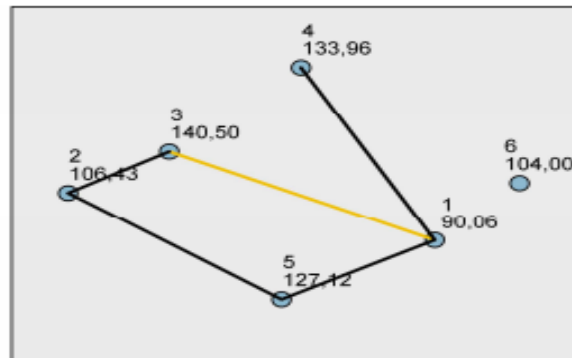
Correlations

			alanvaihto	työhyvinvointi
Spearman's rho	alanvaihto	Correlation Coefficient	1,000	-,319**
		Sig. (2-tailed)	.	,000
		N	207	206
	työhyvinvointi	Correlation Coefficient	-,319**	1,000
		Sig. (2-tailed)	,000	.
		N	206	206

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

LIITETAULUKKO 9. Kruskal-Wallis-testi

Pairwise Comparisons of alanvaihto



Each node shows the sample average rank of alanvaihto.

Sample 1-Sam...	Test Statistic	Std. Error	Std. Test Statistic	Sig.	Adj.Sig.
1-6	-13,940	19,137	-,728	,466	1,000
1-2	-16,369	12,371	-1,323	,186	1,000
1-5	-37,056	15,290	-2,424	,015	,231
1-4	-43,902	15,290	-2,871	,004	,061
1-3	-50,440	11,492	-4,389	,000	,000
6-2	2,429	21,807	,111	,911	1,000
6-5	23,115	23,586	,980	,327	1,000
6-4	29,962	23,586	1,270	,204	1,000
6-3	36,500	21,320	1,712	,087	1,000
2-5	-20,687	18,523	-1,117	,264	1,000
2-4	-27,533	18,523	-1,486	,137	1,000
2-3	-34,071	15,536	-2,193	,028	,425
5-4	6,846	20,587	,333	,739	1,000
5-3	13,385	17,947	,746	,456	1,000
4-3	6,538	17,947	,364	,716	1,000

Each row tests the null hypothesis that the Sample 1 and Sample 2 distributions are the same. Asymptotic significances (2-sided tests) are displayed. The significance level is ,05. Significance values have been adjusted by the Bonferroni correction for multiple tests.