



OULUN YLIOPISTO
UNIVERSITY of OULU

HAAPALAHTI, JULIA KATARIINA

HYVINVOIVANA VUOKRATYÖSSÄ – tutkielma vuokratyöntekijöiden työhyvin-
voinnista ja motivaatiosta

Kasvatuspsykologian pro gradu -tutkielma

KASVATUSTIETEIDEN TIEDEKUNTA

Kasvatustieteiden koulutus

2016



Master's Programme in Education and Globalisation Kasvatuspsykologian koulutus		Tekijä/Author Haapalahti, Julia Katariina	
Työn nimi/Title of thesis Hyvinvoivana vuokratyössä - tutkielma vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja motivaatiosta			
Pääaine/Major subject Kasvatuspsykologia	Työn laji/Type of thesis Pro gradu -tutkielma	Aika/Year Lokakuu 2016	Sivumäärä/No. of pages 78
Tiivistelmä/Abstract <p>1990 –luvun työelämän murros on aiheuttanut uudenlaisia vaatimuksia ja haasteita työntekijöille. Suoriutuakseen tehokkaasti työssään nykypäivän työntekijän on oltava terve, tuottava, sitoutunut ja omata hyvä työkyky. Tässä jatkuvasti muuttuvassa työelämässä työntekijöiden hyvinvoinnin edistämistä on tullut välttämätöntä, koska työ vaatii tekijältään hyvän terveyden lisäksi korkeita motivaatiotasoja. Työelämän kehitys on tuonut mukanaan myös epätavallisia työsuhdemuotoja, joihin vuokratyö lukeutuu. Keskeiseksi kysymykseksi nousee, millaisena työhyvinvointi ja motivaatio näyttäytyvät vuokratyöntekijöillä, joiden työsuhte on epätavallinen muun muassa työn pysyvyyden näkökulmasta.</p> <p>Tässä pro gradu –tutkielmassa tarkastellaan vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa sekä etsitään keskeisimpiä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä hyvinvoinnin ja motivaation muodostumiseen. Tutkimusaineistona on hyödynnetty kyselylomakkeella kerättyä Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) tilaamaa Vuokratyöntekijätutkimusta, jossa on selvitetty vuokratyöntekijöiden mielipiteitä liittyen muun muassa työn sisältöön, motivaatioon, vuokratyön mielekkyyteen, työhön asiakasyrityksessä ja kokemuksiin työnantajayrityksestä. Aineistoa on analysoitu teorialähtöisen sisällönanalyysin avulla. Analyysissa on hyödynnetty Päivi Rauramon kehittämää Työhyvinvoinnin portaat – mallia, jonka avulla aineistoa on kategorisoitu ja tulkittu.</p> <p>Aineiston analyysistä on havaittavissa, että vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi on kokonaisuudessaan hyvällä tasolla. Viiden eri hyvinvointiportaan välillä ei ole merkittäviä eroja, vaan jokainen portas näyttää toteutuvan vuokratyöntekijöillä tasaisesti. Eroja löytyy kuitenkin eri hyvinvoinnin tekijöiden välillä: esimerkiksi työsuhteasioiden perehdyttämisen koetaan olevan hyvällä tasolla vuokratyössä, kun taas itsensä toteuttaminen ja uuden oppiminen saavat heikoimman arvon vuokratyöntekijöitä. Motivaatiotekijöitä on löydettävissä monipuolisesti jokaiselta työhyvinvoinnin portaalta sekä sitä heikentävästi että kohottavasti. Osa tekijöistä on vahvemmin yhteydessä vuokratyöntekijöiden motivaatioon kuin toiset. Keskeisimmät motivaatiotekijät liittyvät muun muassa palkkaukseen, työn mielekkyyteen ja hallintaan, sosiaaliseen yhteenkuuluvuuteen, oman osaamisen kehittämiseen sekä työn ja muun elämän yhdistämisestä aiheutuvaan kuormittumiseen.</p> <p>Tutkimustulokset auttavat ymmärtämään vuokratyöntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tilaa ja sen sisältämiä keskeisimpiä hyvinvoinnin ja motivaation tekijöitä. Tämä voi toimia pohjana käytännön kehittämistyölle vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin parissa. Hyvinvoinnin kehittäminen on keskeistä tämän päivän työelämässä, joissa yksilöt nähdään organisaation keskeisinä voimavaroina.</p>			
Asiasanat/Keywords motivaatio, työelämän muutos, työhyvinvointi, vuokratyö			

Sisältö

1	JOHDANTO.....	1
2	VUOKRATYÖ.....	5
2.1	Vuokratyö Suomessa	6
2.2	Miksi vuokratyötä tehdään?	7
3	TYÖHYVINVOINTI.....	9
3.1	Mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan?	10
3.2	Työn kuormitustekijät ja säätelevät tekijät	14
3.3	Työn hallinta	16
3.4	Motivaatio	19
3.5	Sosiaaliset suhteet ja sosiaalinen tuki	23
3.6	Esimiestyö hyvinvoinnin näkökulmasta	27
4	HYVINVOINNIN ERIKOISPIIRTEET VUOKRATYÖSSÄ.....	29
4.1	Työjärjestelyt	29
4.2	Työn hallinta ja työssä jaksaminen	30
4.3	Motivaatio ja työtyytyväisyys	31
4.4	Sosiaaliset suhteet ja työyhteisöön sitoutuminen	32
4.5	Esimiestyö ja johtaminen	33
5	TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT	36
5.1	Mistä työhyvinvoinnin portaat rakentuvat?	37
6	TUTKIMUS	41
6.1	Tutkimuskysymykset ja tutkimusaineiston kuvaus	41
6.2	Sisällönanalyysi	43
6.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	48
7	HYVINVOIVANA VUOKRATYÖSSÄ	52
7.1	Työhyvinvoinnin portaat	52
7.2	Työmotivaation portaat	56
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	62
9	POHDINTAA.....	68
10	LÄHTEET	72

1 JOHDANTO

1990 – luvun lopussa tapahtunut suomalaisen työelämän kehitys on tuonut mukanaan sekä myönteisiä että kielteisiä muutoksia nykypäivän työelämään. Kehityksen myötä työ on monipuolistunut, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat parantuneet ja esimiestuki lisääntynyt, mutta toisaalta tämän päivän työelämässä on havaittavissa useita negatiivisia piirteitä, kuten työtahdin kiristymistä, kiirettä ja lisääntyneitä ristiriitoja sekä työnteon mielekkyyden vähentymistä. (Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo 2003, 7.) Nopean teknologian kehityksen, kiristyvän kilpailun, taloudellisten taantumien ja säästötarpeiden johdosta organisaatiot pyrkivät teettämään työn yhä tehokkaammin ja taloudellisemmin. Käytännössä tämä ilmenee organisaatioiden uudelleenorganisoinnin kiihtymisenä, henkilöstön supistamisena sekä pätkä- ja vuokratyön yleistymisenä. Työelämän muutosten myötä työntekijöihin kohdistetaan enemmän vaatimuksia ja työ edellyttää yksilöiltä aiempaa enemmän ponnistelua. (Vahtera, Kivimäki, Ala-Mursula & Pentti 2002, 30.)

Nykypäivänä työhyvinvointia tarkasteltaessa on haastavaa olla huomioimatta työelämän muutosta. Työelämän muutoksen kuvataan olevan aiheuttavana tekijänä työkuorman ja uupumuksen lisääntymiseen ja työn mielekkyyden vähenemiseen. Erilaiset työhyvinvointitutkimukset ja sairauspoissaolotilastot vahvistavat henkilöstön huonoa henkistä hyvinvointia ja työssä jaksamista. (Hakanen 2004, 21; Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 36.) Esimerkiksi Työ ja terveys Suomessa 2012 – tutkimuksen mukaan runsas neljäsosa työssä käyvistä suomalaisista kokee työnsä henkisesti rasittavaksi ja noin puolet suomalaisista ei palaudu täysin työpäivän jälkeen työn aiheuttamasta kuormituksesta (Kivekäs & Ahola 2012, 111).

Vaikka tämän päivän työelämä aiheuttaa työntekijöille paljon henkistä rasitusta, tuottaa se myös uudenlaisia onnistumisen kokemuksia, innovaatioita ja suorituksia (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 36). Muun muassa 90 prosenttia Työ ja terveys 2012 – tutkimukseen vastanneista kokee työn imun tuntemuksia vähintään kerran viikossa ja 70 prosenttia kokee vapautta tehdä työnsä haluamallaan tavalla ja ajattelee olevansa hyvä työssään (Hakanen & Seppälä 2012, 118). Työelämän muutosprosessi voi siis tuoda yksilölle sekä negatiivisia että positiivisia työhyvinvoinnin kokemuksia (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 36).

Näin ollen työelämä, joka korostaa osaamista, innovatiivisuutta ja muutosvalmiutta, asettaa myös uudenlaisia haasteita henkilöstön fyysiselle ja psyykkiselle hyvinvoinnille (Schaufeli, Leiter & Maslach 2009, 208). Koska henkilöstön hyvinvoinnin nähdään tänä päivänä olevan keskeinen organisaation tuottavuuden perusta, vaatii se systemaattisen ylläpitämisen ja huolehtimisen lisäksi aktiivista ja organisoitua kehittämistä (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, s. 31; Virtanen & Sinokki 2014, 140).

Työntekijöiden hyvinvointiin liittyvien uudenlaisten haasteiden lisäksi työelämän muutos on tuonut organisatoristen tavoitteiden myötä haasteita henkilöstöressurssien järjestämiseen. Työelämän muutosten aktivoiman ja nykypäivänä vallitsevan johtamisparadigman mukaan organisaatioiden henkilöstöressurssien tulee olla jatkuvasti tehokkaassa käytössä. Tästä johdettujen resursseja suunnitellaan ja muodostetaan entistä tietoisemmin ja yhä useammin niin, että ne sisältävät puskurin eli osan, joka tarpeen vaatiessa joustaa. Organisaatiot joutuvat jatkuvasti pohtimaan uudenlaisia henkilöstön resursointivaihtoehtoja toimintansa turvaamiseksi ja yksi 2000 – luvulla merkittävästi yleistynyt resursointitapa on tilapäisten työntekijöiden, eli vuokratyöntekijöiden käyttö organisaation oman henkilöstön tukena. Vuokratyöntekijöiden käyttö auttaa organisaatiota vastaamaan kasvaviin henkilöstötarpeisiin, mutta toisaalta tarjoaa joustoa henkilöstöön liittyvien riskien minimointiin silloin, kun organisaation henkilöstöressurssien tarve vähenee. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 160.)

Entä juuri näiden työntekijöiden hyvinvointi, jotka ovat työelämän muutoksen keskiössä: millaisena työhyvinvointi ilmenee työssä, jossa työn epävarmuus sekä työympäristön- ja yhteisön vaihtelevuus saattaa olla jokapäiväistä? Ovatko vuokratyöntekijät hyvinvoivia ja motivoituneita? Vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin kokonaisuuteen liittyviä tieteellisiä tutkimuksia ei ole juuri lainkaan julkaistu Suomessa, ja vuokratyövoiman käyttöä yleisesti on tutkittu vasta vähän Suomessa vuodesta 1997 lähtien. Tähän mennessä vuokratyötutkimuksissa on keskitytty lähinnä vuokratyöntekijän kokemuksiin eri toimialoilla, tarkastellen esimerkiksi työidentiteettiä, rooleihin ja työyhteisöllisiin kokemuksiin liittyen. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 20.)

Työhyvinvointiin sisältyviä yksittäisiä teemoja on siis tutkittu, mutta aihetta ei ole tarkasteltu tieteellisesti kokonaisuutena. Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) on tilannut vuodesta 2000 lähtien Vuokratyöntekijätutkimuksia, joita ulkoinen toimija, Promenade Research Oy, on toteuttanut. Näiden kyselyiden tarkoituksena on ollut selvittää vuokratyönte-

kijöiden mielipiteitä erilaisista työhyvinvointiin liittyvistä teemoista, kuten motivaatiosta, työn mielekkyydestä ja työn sisällöstä. Vuokratyöntekijätutkimuksista ei kuitenkaan ole muodostettu aikaisemmin laajempaa tieteellistä raporttia tai tutkimusta, jonka avulla vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin teemaa voitaisiin tarkastella yhtenäisenä kokonaisuutena.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin ja motivaatioon liittyviä tekijöitä vuoden 2014 Vuokratyöntekijätutkimuksen tuloksiin perustuen. Tutkimus on teorialähtöinen tutkimus, jossa työhyvinvoinnin teemaan liittyvän tieteellisen kirjallisuuden lisäksi aineiston analyysivaiheessa on hyödynnetty Päivi Rauramon kehittämää Työhyvinvoinnin portaat – mallia. Aineiston analyysivaiheessa teorialähtöisen sisällysanalyysin avulla on tarkoitus muodostaa jo olemassa olevan mallin avulla selkeää ja yhtenäistä kuvaa vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tasosta ja motivaatioon yhdistettävistä tekijöistä, koska aikaisempia vastaavia tieteellisiä tutkimuksia aiheeseen liittyen ei ole juuri Suomessa tehty. Tutkimuksen tarkoituksena onkin auttaa selkeyttämään vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin tilan kokonaisuutta ja keskeisiä motivaatiotekijöitä niin vuokratyöntekijöille, työnantajayrityksille kuin asiakasyritysten toimijoille, jotka ovat tekemisissä vuokratyön kanssa.

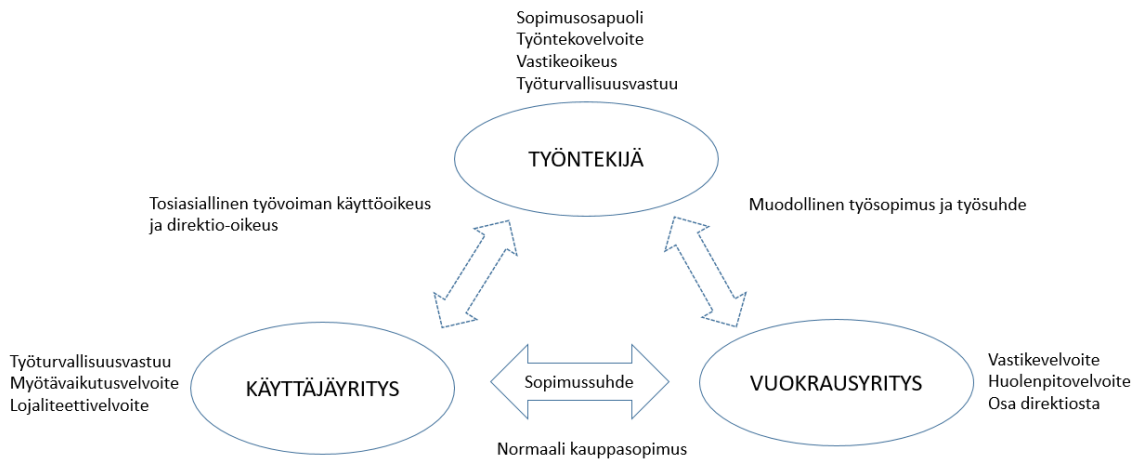
Tutkielmassani on hyödynnetty sekä suomalaista että kansainvälistä kirjallisuutta aiheeseen liittyen. Käytetyt lähteet painottuvat suomalaisiin tieteellisiin teoksiin ja artikkeleihin erityisesti vuokratyön teeman osalta siksi, koska vuokratyö aiheena on vahvasti yhteydessä Suomen lainsäädäntöön. Lainsäädäntö vaikuttaa näkymättömästi, mutta merkittävästi taustalla muun muassa siihen, millaiset työnteon raamit Suomessa on asetettu vuokratyöntekijälle ja vuokratyölle itsessään, sekä millaisia oikeuksia ja haasteita vuokratyön tekemiseen liittyy. Nämä tekijät ovat yhteydessä siihen, millaisena työntekijä vuokratyön kokee, ja millaisia teemoja hyvinvointiin liittyen näyttäytyy. Tämän lisäksi tutkielmassani on valikoitu aiheeseen liittyvää kirjallisuutta siihen perustuen, että halusin tutkielmani keskittyvän kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin tarkasteluun sen sijaan, että tarkastelu keskittyisi pelkästään esimerkiksi ”*työpahoinvointiin*” liittyviin ongelmiin. Valinnan takana on ollut ajatus siitä, että pelkästään tutkimalla työhyvinvointiin liittyviä ongelmia ja riskitekijöitä on haastavaa löytää muuta kuin itse ongelmia. Näin ollen myös mahdolliset organisaation työhyvinvointiin liittyvät kehittämishankkeet saattavat päätyä ongelmien ehkäisyyn tavoitteluun – eivät jonkin hyvän asian edistämiseen tai kehittämiseen. (Hakanen 2004, 27.)

Kasvatuspsykologinen tutkimus tarkastelee yksilön psyykkistä kehitystä ja kasvua. Jotta olisi mahdollista ymmärtää, kuinka yksilö voi kehittyä ja kasvaa, on tunnistettava, mitkä psykologiset lainalaisuudet säätelevät kehitystä ja kasvua. (Soini 2007, 6.) Psykologisia lainalaisuuksia voidaan tarkastella esimerkiksi yksilön subjektiivisten kokemusten kautta, joka mahdollistaa ymmärryksen saavuttamisen. Hyvinvointi on yksilön subjektiivinen kokemus omasta psyykkisestä ja fyysisestä olotilasta ja sisältää tekijöitä liittyen muun muassa motivaatioon ja käyttäytymiseen (Airila 2015, 18). Hyvinvoinnin kokonaisuuden kehittämisen mahdollistamiseksi on ymmärrettävä, mistä tekijöistä hyvinvointi rakentuu. Tutkimukseni voidaan nähdä vahvasti kasvatuspsykologisena tutkimuksena sen sisältämien kokemuksellisten sekä kasvun ja kehityksen näkökulmien johdosta.

2 VUOKRATYÖ

1990 – luvulla alkaneiden työelämän muutosten ja haastavan taloustilanteen johdosta organisaatioille on tullut keskeiseksi tavoitteeksi lisätä joustavuutta henkilöstöresursseihin. Joustavuuden tavoittelu on ilmennyt pätkätyöläisyyden lisääntymisenä, toimintojen ulkoistamisina ja vuokratyövoiman käytön yleistymisenä. Pitkäaikainen sitoutuminen työntekijöihin näyttäytyykin yhä haastavampana organisaatioille, koska nykypäivänä useiden organisaatioiden tavoitteina on käyttää työvoimaa mahdollisimman säästeliäästi, riskittömästi ja tilapäisesti. Henkilöstövuokrauksen voi käsittää joustavan työvoiman ääri-ilmiönä, koska se tarjoaa ainoana liitännäistyövoiman muotona maksimaalisen henkilöstöön liittyvien riskien vähentämisen ja joustavuuden henkilöstökustannusten lisäämisen. Sen avulla työvoimaa voidaan hyödyntää juuri silloin, kun organisaation toiminnan volyyymi sitä vaatii. Yritykset hyödyntävät vuokratyövoimaa pääasiallisesti sesonkiajan töiden järjestämisessä, lyhytaikaisten projektien toteuttamisessa ja tilapäisten työntekijöiden puutteen, kuten sairaspöissaolujen ja sijaisuuksien paikkaamisessa. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 11–14.) Esittelen tässä luvussa tarkemmin sitä, mitä vuokratyö on ja millainen sen asema on Suomen työmarkkinoilla. Lopuksi tarkastelen lyhyesti sitä, miksi vuokratyötä tehdään.

Työvoiman vuokrausta voi kuvata parhaiten kolmikantamallin mukaan, jossa suhteen osapuolina toimii työntekijä, vuokrausyritys ja käyttäjäyritys. Vuokratyövoimalla tarkoitetaan työsuhdetta, jossa työntekijä työskentelee työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen (työvoiman vuokrausyritys) kautta joko yhdellä tai useammalla ulkopuolisella taholla (käyttäjäyritys) korvausta vastaan. Vuokrausyritykset käyttävät työntekijöiden vuokrausta liikeideana, jonka avulla pyrkivät tuottamaan voittoa yritykselleen. Yritykset, jotka vuokraavat työntekijän työvoiman vuokrausyritykseltä, toimivat normaalin kauppasopimuksen mukaisesti tekemällä työvoimaa koskevan tilauksen, jonka vuokrausyritys toimittaa. Tilauksen tekevä yritys maksaa laskun vuokratyöntekijöiden käytöstä vuokrausyritykselle, joka on työsuhteessa vuokratyöntekijän kanssa. Vuokratyöntekijä siis solmii vuokrausyrityksen kanssa työsopimuksen ja kuuluu sitä kautta sen henkilöstöön ja on oikeutettu työsuhteeseen kuuluviin etuihin. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 12–13; Sutela & Lehto 2014, 43.)



Kuvio 1. Kolmikantasuhde työvoiman vuokrauksessa (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 13).

Henkilöstön vuokraus edesauttaa käyttäjäyrityksen liiketoiminnan riskin vähentämistä, mutta ei siirrä suoranaisesti riskiä työvoiman vuokrausyritykselle, koska vuokratyöntekijöiden kanssa solmitaan useimmiten ainoastaan sen mittaisia työsopimuksia, kuin käyttäjäyrityksessä on tiedossa töitä tai työsopimukset ovat luonteeltaan niin kutsuttuja ”nollasopimuksia”, joissa vuokratyöntekijä kutsutaan töihin tarvittaessa. Liiketoimintariskin voikin ajatella siirtyvän vuokratyöntekijälle itselle, joka kantaa työvoiman vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksien liiketoiminnan volyymin vaihtelusta aiheutuneen riskin siinä, ettei töitä ole välttämättä tarjolla aina yhtä paljon kuin vuokratyöntekijä haluaisi niitä tehdä. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 14.)

2.1 Vuokratyö Suomessa

Työvoiman vuokrausta on harjoitettu Suomessa 1960 – luvulta lähtien, mutta sen käyttö on yleistynyt merkittävästi vasta 1990 – luvun lamavuosien jälkeen. Tarkkoja lukumääriä vuokratyövoiman määrän kehityksestä ei kuitenkaan ole saatavilla, koska Suomessa ei ole tehty jatkuvaa seuranta-aikaa vuokratyövoiman käytöstä. Vuokratyöntekijöiden määrän tarkkaa arvioimista vaikeuttavat muun muassa myös sesongit, massatapahtumat ja vuokratyösu-

teiden vaihtelevat pituudet, joiden myötä vuokratyöntekijöiden määrä vaihtelee suuresti. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 14, 24–25.) Tilastokeskus on kerännyt tietoa vuokratyöntekijöistä työvoimatutkimusten avulla vuodesta 2008 lähtien, ja tuoreimman työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2015 kokonaiseksi henkilötövuosiksi muutettuna vuokratyötä teki noin 31000 henkeä, joka on reilu prosentti Suomen palkansaajista. Vuokratyöntekijöiden piirissä on lähes tasapuolisesti sekä miehiä että naisia. (Työvoimatutkimus 2015, 14.) Vuokratyöstä on tullut pysyvä ilmiö työvoiman käyttötapanä suomalaisilla työmarkkinoilla. Vaikka tällä hetkellä vuokratyövoiman osuus koko työvoimasta on suhteellisen pieni, ennakoidaan sille voimakasta kasvua tulevaisuudessa. Mikäli globaalit markkinat tulevat jatkossakin olemaan epävarmoja ja vaikeasti ennustettavia, madaltuu sitä myötä myös organisaatioiden kynnys yhä enemmän vuokratyövoiman käyttämiseen Suomessa. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 24, 176.)

Suomessa vuokratyön käyttö jakaantuu useille toimialoille, mutta on yleisintä tukku- ja vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa sekä teollisuudessa. Tilastokeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan noin joka neljännessä organisaatiossa käytetään vuokratyövoimaa ja vuokratyön käyttö on sitä yleisempää, mitä isompi käyttäjäorganisaatio on. Vuokratyön käyttäjäorganisaatioita on eniten yksityisellä sektorilla (29 %), mutta myös kuntasektori (17 %), valtio (11 %) ja yliopistot (6 %) käyttävät työvoimavuokrausta. (Sutela & Lehto 2014, 43.)

2.2 Miksi vuokratyötä tehdään?

Yksilön valintaan tehdä työtä vuokratyönä voi vaikuttaa useat erilaiset tekijät. Yksilöiden erilaisista elämäntilanteista johtuen toisille vuokratyö sopii paremmin kuin pitkäaikainen työ. Esimerkiksi useat opiskelijat työskentelevät nykyään opintojen ohella, ja heidän elämäntilanteeseensa keikkaluontoinen vuokratyö on hyvä mahdollisuus lisätulojen ansaitsemiseen. Opiskelijoiden tapauksessa vuokratyön tekeminen onkin pääosin vapaaehtoinen valinta, mutta osa yksilöistä joutuu tekemään työtä vuokratyönä, koska vakituista työtä ei ole saatavilla tai sitä ei ole työn hakemisesta huolimatta saatu. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 22) Tutkimusten mukaan vakinaisen työn puute on yleisin syy vuokratyön tekemi-

seen erityisesti silloin, kun yksilön tavoitteena on löytää pitkäaikainen työsuhde. Muita perusteita vuokratyön tekemiseen voi olla esimerkiksi monipuolisen työkokemuksen saaminen, vapaus valita omat työntekoajat ja -paikat, vakituisen tai pitkäaikaisen työsuhteen vältteleminen tai vakinaisen työsuhteen löytäminen vuokratyön kautta. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 36.)

Koska perusteet ja syyt, joiden vuoksi vuokratyötä tehdään, ovat hyvin moninaisia ja tapauskohtaisia, esiintyvät vuokratyöntekijöiden kokemukset vuokratyöstä myös hyvin erilaisina. Tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät kokevat vuokratyön sisältävän sekä hyviä että huonoja puolia. Parhaimpina vuokratyön puolina pidetään sen työhön tuomaa vaihtelua, valinnan vapautta, mahdollisuutta työkokemuksen kerryttämiseen ja työn sopivuutta elämäntilanteeseen. Vuokratyön huonoina puolina puolestaan koetaan esimerkiksi työn epävarma luonne, työyhteisöön kuulumattomuus ja palkan pienuus. (kts. esim. Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 41; Forde & Slater 2005, 261).

3 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi käsitteenä on erittäin monitahoinen, mistä johtuen sitä on mahdollista tarkastella useista erilaisista näkökulmista ja tavoitteista käsin. Tämän luvun tarkoituksena on esitellä työhyvinvoinnin käsitteen keskeisimpiä piirteitä yksilön näkökulmasta, joista tarkastelen erityisesti työhyvinvoinnin käsitteen yleiseen määritelmään, työssä jaksamiseen, työn hallintaan, motivaatioon, sosiaalisiin suhteisiin ja esimiestyöhön liittyviä teemoja perustuen aikaisempaan tieteelliseen tutkimustietoon. Nämä ovat työyhteisöllisiä ja yksilöllisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat yksittäisen työntekijän työhyvinvointiin (Riikonen, Tuomi, Vanhala & Seitsamo 2003, 12). Tarkastelu pohjautuu psykologiseen käsitykseen hyvinvoinnista, joka sisältää sekä tunnesidonnaisia että kognitiivisia osa-alueita, mutta myös käyttäytymiseen ja motivaatioon liittyviä näkökulmia (Airila 2015, 18). Tuon esiin sekä työhyvinvoinnin yhteyteen liitettäviä positiivisia että negatiivisia ilmiöitä, joita tieteellisessä tutkimuksessa on tarkasteltu. Käsitteen negatiivisen näkökulman, kuten työpahoinvoinnin tai työuupumuksen käsitteiden tarkastelu auttaa ehkäisemään työhyvinvointiin liittyviä riskejä, kun taas positiivinen tarkastelu, esimerkiksi motivaation ja työn imun kautta, auttaa kehittämään työhyvinvointia ja edistämään hyvää organisaatioissa (Hakanen 2004, 27).

Kuten tämän luvun tarkastelussa on mahdollista havaita, työhyvinvoinnin käsitteestä on olemassa useita määritelmiä eri tarkastelukulmasta, mutta samat piirteet toistuvat jokaisessa niissä. Yksi määritelmä, joka kuvastaa työhyvinvoinnin keskeisimpiä piirteitä, löytyy Hannu Anttosen ja Tuula Räisäsen toimittamasta teoksesta *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä* (2009, 18) ja kuuluu seuraavasti:

”Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan työntekijän fyysistä ja psyykkistä olotilaa, joka perustuu työn, työympäristön ja vapaa-ajan sopivaan kokonaisuuteen. Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.”

Työhyvinvoinnin tutkimushistoriassa on havaittavissa muutama oleellinen käännekohta. Tieteellinen tutkimusperinne on tarkastellut pitkään hyvinvointia ja terveyttä työssä negatiivisesta näkökulmasta, kuten stressiin ja työuupumukseen sekä niitä aiheuttavien tekijöiden tarkasteluun keskittyen. Nykypäivänä työhyvinvoinnin tutkimus on kuitenkin laajentunut niin kutsutun työpahoinvoinnin tutkimisesta työhyvinvoinnin tutkimiseen, jossa keskitytään työn ongelmien ja epäkohtien etsimisen lisäksi löytämään ratkaisuja yksilön työhyvinvointia lisääviin tekijöihin. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 32–33; Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker 2002, 71; Maslach & Leiter 1997, 9-10, 148.)

Työhyvinvoinnin tieteellisen tutkimuksen laajentuminen ja kehittyminen on edennyt asteittain. Käsitteen määrittämiseen vaikuttivat erityisesti työuupumistutkimuksen uranuurtajat, jotka ajattelivat työhyvinvoinnin käsitteen olevan työuupumuksen vastakohta, joka ilmenee energisyytenä, ammatillisena itsetuntona ja pystyvyytenä sekä sitoutumisena (esim. Maslach & Leiter 1997). Työuupumustutkijoiden lisäksi positiivisen psykologian tieteenhaaran synnyllä oli suuri vaikutus työhyvinvoinnin tutkimuskentän laajentumiseen. Positiivisen psykologian myötä työhyvinvoinnin käsitteen tutkimuskentässä tarkastellaan myös muun muassa yksilön vahvuuksia ja positiivisia subjektiivisia kokemuksia työssä (Seligman & Csikszentmihalyi 2000, 5) sekä sitä, mikä työpaikoissa on vahvaa, toimivaa ja mahdollista (Hakanen 2011, 11). Tämän tarkastelutavan pohjalta työhyvinvoinnin tutkimuskontekstiin kehitettiin muun muassa työn imun käsite (engl. job engagement) (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker 2002, 73; Hakanen 2004, 27).

3.1 Mitä työhyvinvoinnilla tarkoitetaan?

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan yksilön kokonaisvaltaista kokemusta omasta psyykkisestä ja fyysisestä olotilasta, sisältäen lukuisia negatiivisia ja positiivisia tunteita omaa työtä kohtaan. Työhyvinvointi ilmenee käytännössä esimerkiksi työtyytyväisyytenä tai työn ilona. (Steptoe-Warren 2013, 94–95; Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 33.) Vaikka työhyvinvointi on yksilön kokemus, se on samalla myös yhteisöllinen ja yhteiskunnallinen ilmiö, joka on yhteydessä muun muassa organisaation tuottavuuteen (Utriainen & Kyngäs 2003, 5). Yksilön näkökulmasta organisaatio näyttäytyy haasteita ja mahdollisuuksia, turvalli-

suutta ja yhteisöllisyyttä sekä onnistumisia ja kehitysmahdollisuuksia tarjoavana kenttänä, jossa työhyvinvointi toteutuu (Ojala & Ahonen 2003, 16).

Työhyvinvoinnin käsitteen abstraktin ja laajan luonteen sekä sen sisältämän subjektiivisen kokemuskokulman vuoksi työhyvinvointia on mahdotonta määrittää yhdellä ainoalla tavalla. Sen sijaan se voidaan käsittää päätermiksi, joka muodostuu useista konkreettisemmista ja yksityiskohtaisemmista käsitteistä, kuten motivaatiosta, työn hallinnasta, työhön sitoutumisesta ja työn suunnittelusta. (Stephens-Warren 2013, 94–95; Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 33.) Maslach ja Leiter (1997, 1999) ovat muodostaneet yksilön hyvinvoinnin kokemiseen työympäristössä tasapainomallin joka esittää, että kokemisen tunteeseen vaikuttavat yksilöllisten tekijöiden lisäksi työolotekijät, joista muutamia on esitelty alla olevassa kuvassa. Yksilön hyvinvointi työssä voi olla uhattuna, jos työn vaatimukset, työn tarjoamat mahdollisuudet ja yksilön odotukset tai henkilökohtaiset voimavarat ovat keskenään epätasapainossa. Käytännön tasolla epätasapainoa voi ilmetä muun muassa yksilön ja organisaation arvoissa, yksilön vaikutusmahdollisuuksissa, palkitsemisessa, yhteisöllisyydessä, työmäärässä tai oikeudenmukaisuudessa työntekijöiden keskuudessa. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 33–34).

TYÖHYVINVOINTIIN VAIKUTTAVIA TEKIJÖITÄ:

Yksilölliset tekijät:

Osaaminen
Työn hallinta
Paineensietokyky
Elämäntilanne
Velvollisuudentunto

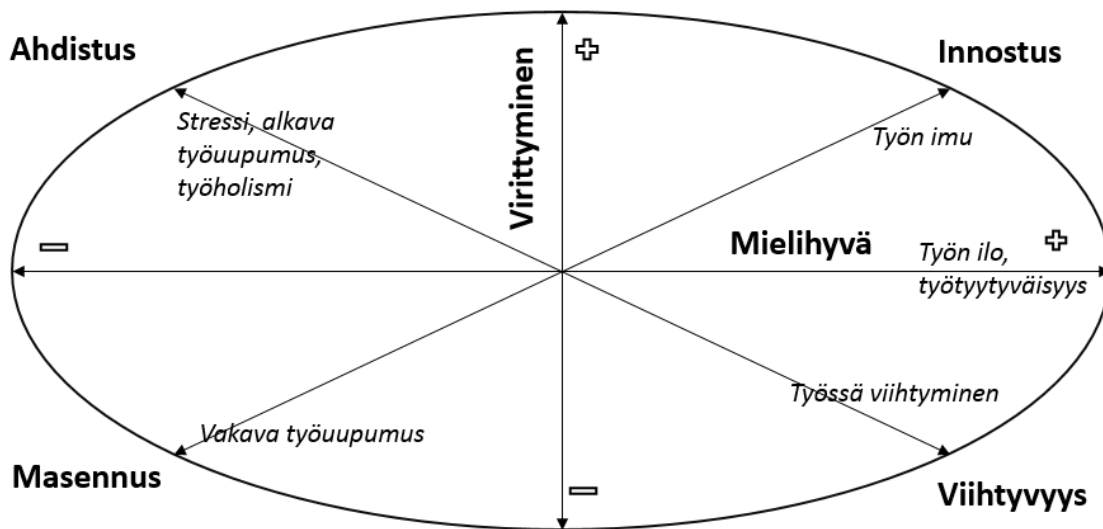
Työolot:

Työympäristö
Työn sisältö ja vaatimukset
Työn hallintamahdollisuudet
Johtaminen
Työroolien selkeys
Työn monipuolisuus
Sosiaaliset suhteet

Kuva 1. Työhyvinvoinnin tasapainomalli (Maslach & Leiter 1997, 1999).

Hakanen (2004) on puolestaan muodostanut luokittelun työhyvinvoinnin sisältämiin ulottuvuuksin Peter Warrin (1999) hyvinvoinnin subjektiivisen perusluokituksen pohjalta. Ky-

seisessä luokituksessa yksilön hyvinvoinnin tilan nähdään muodostuvan henkilön virittyneisyyden ja mielihyvän mukaan alla olevan kuvan mukaisesti. (Hakanen 2004, 28.)



Kuva 2. Hyvinvoinnin ulottuvuudet (Warr 1999; Hakanen 2004).

Warrin subjektiivisen hyvinvoinnin perusluokituksessa hyvinvoinnin nähdään olevan jaoteltavissa siihen yhdistyvän virittyneisyyden ja sitä koskevan mielihyvän mukaan yllä olevan kuvan mukaisesti. Työuupumusta, joka on pitkälle edennyttä, kuvaa vähäinen mielihyvä ja virittyneisyys. Korkea virittyneisyys ja vähäinen mielihyvä puolestaan luonnehtivat muun muassa kehittyvää työuupumusta ja stressiä. Työssä viihtyminen ja rentoutuneisuus koostuvat mielihyvästä, mutta vähäisestä aktivaatiosta. Näin ollen työtyytyväisyyden ja työn ilon voi ajatella kuuluvan kuvassa oikeaan reunaan, koska ne koostuvat vahvasta mielihyvästä ja kohtalaisesta innostumisen ja aktivaation tasosta. Sen sijaan Warr näkee, että työn imun kokemuksessa yksilön innostus on aktiivista, ja se ilmentää suurta virittyneisyyttä ja mielihyvää. (Hakanen 2004, 28.)

Työhyvinvoinnin käsitettä on tieteellisessä kirjallisuudessa tarkasteltu myös sen sisältämien ulottuvuuksien kautta. Työhyvinvoinnin käsitteen nähdään sisältävän kolme erilaista ulottuvuutta, joita ovat tunnepohjainen, kognitiivinen ja terveystieteellinen ulottuvuus. Tunnepohjainen työhyvinvointi tarkastelee työn herättämiä tunteita ja kokemuksia (esim.

työn imu ja työuupumus), kognitiivinen työhyvinvointi kuvaa tietoon ja faktoihin perustuva suhdetta työhön (esim. työtyytyväisyys, työn hallinnan kokeminen) ja terveystieteinen työhyvinvointi tarkastelee hyvinvointia muun muassa työkyvyn sekä psyykkisen että fyysisen terveyden näkökulmasta. Yksilö on kokonaisvaltaisesti hyvinvoiva, kun kaikki kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta toteutuvat riittävästi. (Mäkinieniemi, Heikkilä-Tammi & Manka 2015, 11.)

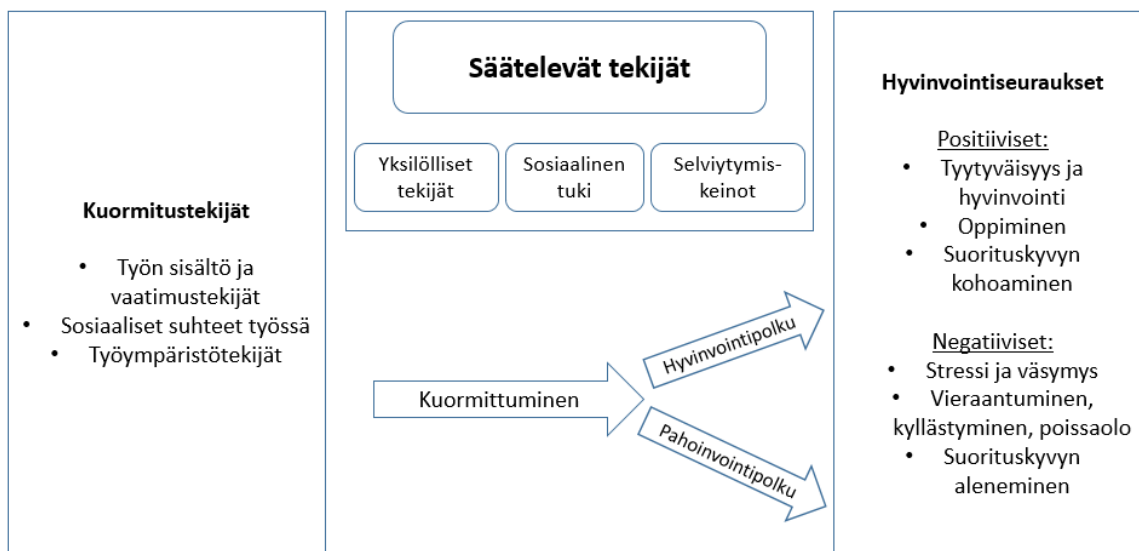
Työhyvinvoinnin käsitteen sisältämiksi ääripäiksi määritetään usein *työnimun* sekä *työuupumuksen* käsitteet. Niin kuin monet muut yksilön elämään liittyvät monimuotoiset ilmiöt, ei yksilön kokema työhyvinvointi ole useimmiten ainoastaan toista ääri-ilmiöistä, vaan olosuhteiden ja tilanteiden mukaan yksilön tuntemus hyvinvointiin työssä saattaa sisältää molempia ääripäitä. (Hakanen 2004, 21.) Työuupumuksella (engl. burnout) tarkoitetaan stressioireyhtymää, joka kehittyy vähitellen työssä ja joka ilmenee kokonaisvaltaisena, lopulta uupumusasteisena fyysisenä ja henkisenä väsymyksenä, kyynistyneenä asennoitumisena työtä kohtaan sekä ammatillisen itsetunnon laskuna (Kalimo & Toppinen 1997, 8). Yleistetyksi konkretisoituna työuupumuksen voi ajatella olevan seurausta siitä, että yksilö on käyttänyt liian paljon ja liian kauan omia resurssejaan työhön saamatta tarpeeksi vastinetta työstään (Hakanen 2004, 22).

Työn imulla (engl. work engagement) puolestaan kuvataan työhyvinvoinnin käsitettä positiivisesta näkökulmasta. Schaufeli ym. (2002) määrittävät työn imun myönteiseksi motivaatio- ja tunnetilaksi, joka ilmenee tarmokkuutena, omistautumisena ja työhön uppoutumisena. Yksilöt, jotka ovat sitoutuneita työhönsä, kokevat, että ovat kykeneväisiä selviytymään täysin työnsä haasteista ja vaatimuksista. (Schaufeli, Salanova, Gonzalez-Roma & Bakker 2002, 74–75.) Työn imua pitkään Suomessa tutkineen Juha Hakasen mukaan työn imun kokemukseen sisältyvä energisyys ja omistautuminen tuottavat yksilölle hyvinvointia ja onnellisuutta, mutta samaan aikaan lisää myös aloitteellisuutta ja parempia työn tuloksia (Hakanen 2011, 6-7).

3.2 Työn kuormitustekijät ja säätelevät tekijät

Yksilön työhyvinvointia tarkasteltaessa työn mielekkyyden ja työssä jaksamisen lisäksi on tärkeää kiinnittää huomiota myös työn kuormittavuuteen, eli sen arviointiin, kuinka yksilön edellytykset ja työn vaatimukset ovat tasapainossa. Jokaisen työn luonteeseen on mahdollista ajatella kuuluvan tietty optimaalinen kuormittavuus, joka ei rasita työntekijöitä kohtuuttomasti, mutta tarjoaa työntekijälle tarpeeksi sisältöä ja haasteita. Mikäli työn vaatimukset muuttuvat tai työntekijän oma työkyky heikkenee, voi optimaalinen kuormittavuus järkkyy. (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 75.)

Niemelä & Teikari (1984) ovat kehittäneet mallin kuvaamaan työn psyykkistä kuormittavuutta (kuva 3). Malli perustuu edellä mainittuun yksilön edellytysten ja voimavarojen sekä työn vaatimusten tasapainoajatteluun. Mallissa Niemelä & Teikari havainnollistavat työn psyykkisen kuormittavuuden prosessia ilmenemismuotoineen, syineen ja seurauksiineen sekä esittää kuormittumiseen vaikuttavia ulkoisia ja yksilöllisiä tekijöitä. (Niemelä & Teikari 1984, 127–128.)



Kuva 3. Kuormittavuuden malli (mukaihen Niemelä & Teikari 1984).

Psyykkisillä kuormitustekijöillä tarkoitetaan mallissa kaikkia työhön sisältyviä ja työympäristössä esiintyviä tekijöitä, jotka ovat yhteydessä yksilön työntekoon. Näitä kuormitusteki-

jöitä ovat työn sisältö ja vaatimukset, fyysinen kuormittavuus, työympäristötekijät, sosiaaliset suhteet. Termillä kuormittuminen tarkoitetaan yksilöön kohdistuvia vaatimuksia, jotka vaikuttavat yksilön psyykkiseen ja fyysisen tilaan sekä sen muutoksiin työssä. Ulkoiset ja yksilölliset tekijät säätelevät kuormittumista, jota kuormitustekijät aiheuttavat. (Niemelä & Teikari 1984, 8-10, 13-14 & 129; Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 37-38.)

Säätelytekijät ovat kaikkia yksilöllisiä, sosiaalisia ja toiminnallisia tekijöitä, jotka muuttavat kuormitustekijöistä aiheutuvaa kuormittuneisuutta joko lisäämällä tai ehkäisemällä sitä. Yksilöllisiä tekijöitä ovat muun muassa persoonallisuus, oppimishistoria, sukupuoli, tiedot ja taidot, osaaminen, sisäiset mallit, tarpeet ja toiminta. Sosiaalisilla tekijöillä tarkoitetaan työympäristön sosiaalisia suhteita ja tukea, jotka vaikuttavat yksilön hyvinvointiin joko positiivisesti tai negatiivisesti. Toiminnalliset tekijät puolestaan ovat yksilön selviytymiskeinoja, joiden avulla yksilö pyrkii vähentämään negatiivista kuormittuneisuuden kokemusta. (Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 40-42.) Selviytymiskeinot voidaan jakaa kahteen luokkaan, ongelmakeskeisiin keinoihin, joita ovat muun muassa työn organisointi ja tiedon hankkiminen, ja tunnekeskeisiin keinoihin, joita ovat muun muassa tunneperäisen sosiaalisen tuen etsiminen ja tilanteen hyväksyminen sekä sen myönteinen uudelleentulkinta (Carver, Scheier & Weintraub 1989, 267-270).

Hyrkkänen & Vartiainen (2005) kuvaavat Niemelä & Teikari (1989) mallin mukaisia, kuormittuneisuudesta johtuvia yksilön kokemia ja hänessä ilmeneviä muutoksia hyvinvointiseurauksina. Yksilö reagoi kuormitukseen psyykkisellä, fyysisellä ja toiminnallisella tasolla, ja kuormituksen seurausvaikutukset yksilöön voivat olla joko negatiivisia tai positiivisia. Myönteisiä hyvinvointiseurauksia ovat esimerkiksi tyytyväisyys ja sitoutuminen työhön, hyvä ammatillinen itsetunto, energisyys ja tarmokkuus, flow-kokemus ja aktiivisuus. Kielteisiä seurauksia ovat puolestaan esimerkiksi uupumusasteinen väsymys, ahdistus, psyykkiset ja fyysiset sairaudet, muutokset terveystäytymisessä ja poissaolot työstä. (Niemelä & Teikari 1984, 129; Hyrkkänen & Vartiainen 2005, 37-38, 42-44.)

3.3 Työn hallinta

Vielä muutama vuosikymmen sitten työelämän laadusta puhuttaessa koettiin käsitteen sisältämiksi merkityksellisiksi tekijöiksi pääosin erinäiset työterveysriskit, kuten altistuminen fysikaalisille, kemiallisille ja biologisille haittatekijöille tai ammattitaudeille ja työtapaturmille. Viime vuosikymmeninä käsitteen merkitys on laajentunut merkittävästi ja nykypäivänä työelämän laadun käsitteen ymmärretään kattavan työterveysriskien lisäksi myös useita psykososiaalisia tekijöitä, joilla on merkitys yksilön hyvinvoinnille. Käsitteen laajentuneeseen ymmärtämiseen liittyy vahvasti myös työelämän muutos, jonka myötä yksilön hyvinvointia kuormittavien psykososiaalisten tekijöiden merkitys on lisääntynyt nykypäivän työelämässä. (Vahtera, Kivimäki, Ala-Mursula & Pentti 2002, 29.)

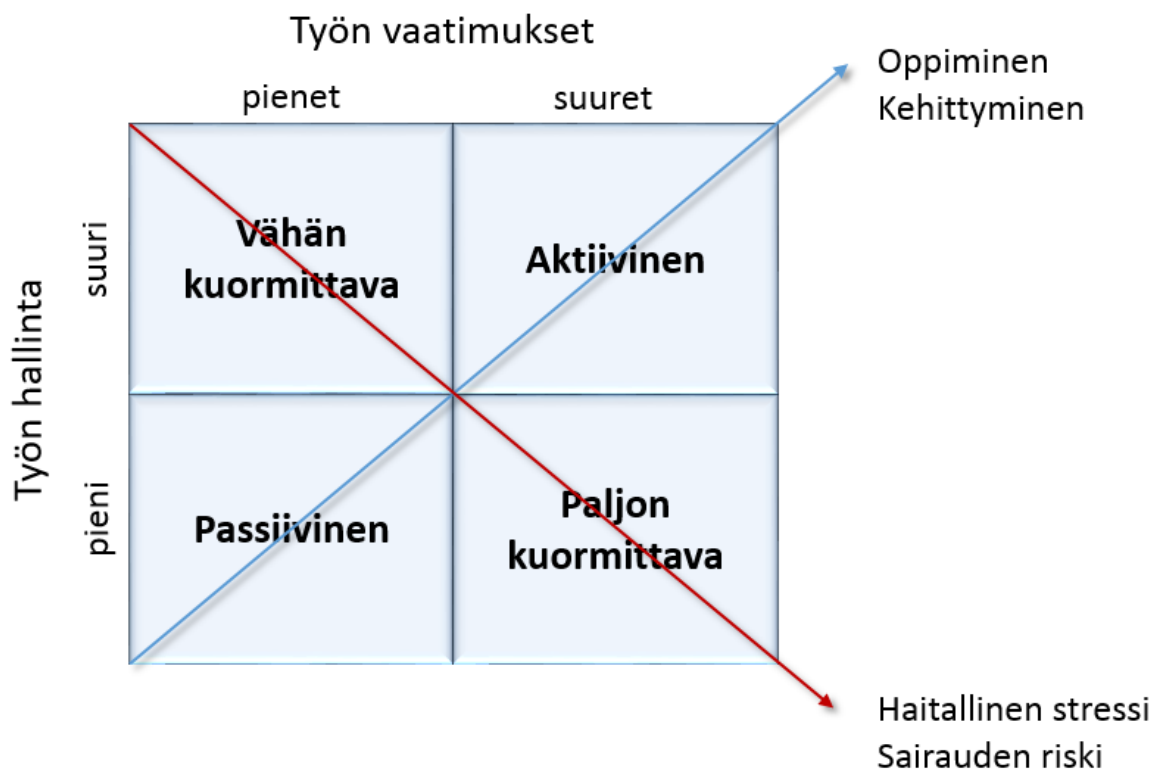
Yksi keskeinen työelämän laatuun liittyvä teema on työn hallinta. Viimeaikaiset tutkimukset ovat osoittaneet, että työn hallinnalla on merkittävä yhteys yksilön kokonaisvaltaisiin terveysvaikutuksiin. Työn hallinnalla tarkoitetaan yksilön mahdollisuuksia vaikuttaa työolosuhteisiin ja -sisältöihin, ja käytännön tasolla työn hallinta merkitsee pitkälti sitä, kuinka työnteon kokonaisuus on organisoitu. Hallinnan käsite sisältää monia ulottuvuuksia, joista olennaisimpia ovat työn monipuolisuus ja yksilön vaikutus- ja osallistumismahdollisuudet omaan työntekoon liittyvään päätöksentekoon sekä itse työhön. (Vahtera, Kivimäki, Ala-Mursula & Pentti 2002, 29.)

Työn monipuolisuus on yksilön mahdollisuuksia hyödyntää omia tietoja, taitoja ja osaamista työssään. Työn luonne ja sisältö liittyvät vahvasti siihen, kuinka yksilö voi vaikuttaa työn hallintaan. Esimerkiksi työssä, joka on luonteeltaan rutiininomaista vaihetyötä ja jossa yksilö toistaa tietynlaista työvaihetta jatkuvasti, ei työn sisällön hallintaan tai osaamisen hyödyntämisen suhteen ole jätetty työntekijälle juuri ollenkaan vaikuttamisen varaa. Sen sijaan toiset työt ovat erittäin monipuolisia sisällöltään ja vaativat yksilöltä laajaa osaamista sekä tietojen ja taitojen kehittämistä. Tällaiset työt mahdollistavat yksilölle myös laajemman oppimisen ja kehittymisen työssä. (Vahtera, Kivimäki, Ala-Mursula & Pentti 2002, 29.)

Toinen työn hallinnan keskeisimmistä ominaisuuksista, yksilön vaikutusmahdollisuudet työn yksityiskohtiin, tarkoittaa työntekijän sananvallan ja itsenäisyyden suuruutta omaa työntekoa koskeviin päätöksiin. Yksilön valta voi liittyä muun muassa työtahtiin, työjärjes-

tykseen, töiden jakoon tai työtapoihin. Kolmas ominaisuus, osallistumismahdollisuudet, viittaavat puolestaan yksilön mahdollisuuksiin ottaa osaa niihin tilanteisiin, joissa suunnitellaan ja tehdään päätöksiä hänen työhönsä liittyviin yksityiskohtiin. Hyvät osallistumismahdollisuudet voivat ilmetä esimerkiksi avoimena vuorovaikutuksena muiden organisaation päättävien osapuolten kanssa niin, että työntekijä sekä antaa että jakaa tietoa työhönsä liittyen. Osallistumismahdollisuuksien toteuttamiseksi organisaation tulee pitää huolta siitä, että sen sisällä on selkeästi sovitut tiedonjako- ja osallistumisjärjestelmät. (Vahtera, Kivimäki, Ala-Mursula & Pentti 2002, 29.)

Vaikka työelämän muutosten myötä henkilöstöön kohdistuu yhä enemmän vaatimuksia ja paineita suoriutua tehokkaammin työssä, ei työn hallinta ole vahvistunut samassa tahdissa. Työn hallinnan ja työn vaatimusten välisen ristiriitaisen suhteen onkin havaittu aiheuttavan nykypäivän työelämässä paljon psykososiaalista kuormitusta yksilölle. (Vahtera, Kivimäki, Ala-Mursula & Pentti 2002, 30.) Haitallista psykososiaalista kuormitusta on mahdollista havainnollistaa Karasek & Theorellin (1990) mallin mukaisesti (kuvio 2) työn hallinnan ja työn psyykkisten vaatimusten välisen suhteen kautta.



Kuvio 2. Työn hallinnan ja työn vaatimusten suhde (Karasek & Theorell 1990).

Malli esittää, että yksilö altistuu todennäköisimmin haitalliselle psykososiaaliselle kuormitukselle sellaisissa tilanteissa, joissa työn vaatimukset ovat suuria, mutta sen hallintamahdollisuudet vähäisiä. Toisin sanoen, työntekijän terveyden vaarantamisen riski suurenee sitä myötä, mitä enemmän työn vaatimukset lisääntyvät ja mitä vähemmän työntekijällä on mahdollisuuksia hallita työtään. (Karasek & Theorell 1990, 31–32.) Koska liiallinen haitallinen kuormitus ja siitä aiheutuva stressi haittaavat oppimista ja kehittymistä työssä, olisi yksilön työhyvinvoinnin kannalta erittäin tärkeää, että työn vaatimukset ja työn hallinta ovat tasapainoisessa suhteessa toisiinsa nähden.

Työn hallinta ja terveys

Useat kansainväliset tutkimukset osoittavat, että yksilön huono työn hallinta on suorassa yhteydessä yksilön fyysiseen ja psyykkiseen terveyteen. Esimerkiksi mielenterveysongelmien, sydäntautien ja kuoleamisen riskit ovat suurempia, jos yksilöllä on huonot työn hallinnan mahdollisuudet. Riski terveyden vaarantamiseen on sitä suurempi, mitä kauemmin yksilö on työskennellyt ammatissa, jossa mahdollisuudet työn hallintaan ovat heikot. Vahteran ym. (1996, 1999 & 2000) tutkimusten mukaan huono työn hallinta ilmenee käytännössä muun muassa riskinä sairauspoissaoloihin, tuki- ja liikuntaelinsairauksiin, psyykkiseen rasittuneisuuteen ja huonoon itsearvioituun terveyteen. (Vahtera, Kivimäki, Alamursula & Pentti 2002, 30–31.)

Työn hallintaa parantamalla on mahdollista vaikuttaa yksilön hyvinvointiin positiivisesti. Vahtera, Kivimäki, Pentti & Theorell (2000) ovat tutkineet psykososiaalisten työolosuhteiden parantumisen terveysvaikutuksia Raision kaupungin työntekijöillä ja tutkimusten tulokset osoittavat, että psykososiaalisten työolosuhteiden parantumisella on merkittäviä hyötyjä yksilön hyvinvointiin. Tutkimusten mukaan työn hallinnan vahvistumisella on mahdollista esimerkiksi pienentää yli 20 % sairauspoissaolojen riskiä. Työn hallinnan ulottuvuuksien, eli työn sisällön, vaikutusmahdollisuuksien, osallistumismahdollisuuksien, psyykkisten vaatimusten ja työn raskauden vertailussa työn monipuolisuuden lisäämisellä on havaittu olevan merkittävin positiivinen vaikutus yksilön terveyteen. (Vahtera, Kivimäki, Pentti & Theorell 2000, 488–489.)

Vahtera ym. (2000) tutkimusten mukaan myös työn hallinnan heikentyminen voi olla riski terveydelle. Tutkimustulosten perusteella yksilön ammattiaseman tasosta riippumatta huono terveydentila on yleistä erityisesti niillä työntekijöillä, joilla suuret työn vaatimukset yhdistyvät työn hallinnan heikentymiseen. Puolestaan ne työntekijät, joilla työn suuret vaatimukset yhdistyvät hallinnan parantumiseen, terveyden kehittyminen on yleisempää. Tutkimustulokset vahvistavat aiempia teorioita psykososiaalisen työympäristön terveystaakasta (kts. esim. Karasek 1979; McCright 1988), joiden mukaan yksilön terveyden voi odottaa heikentyvän tilanteissa, joissa työn hallinta on huonoa sen vaatimuksiin nähden. Terveydellisiä haittoja ei sen sijaan ole odotettavissa tilanteissa, joissa hyvä työn hallinta ja suuret työn vaatimukset kohtaavat. (Vahtera, Kivimäki, Pentti & Theorell 2000, 490–491.)

3.4 Motivaatio

Motivaatio – sana perustuu alun perin latinalaiseen sanaan *movere*, eli liikkua, mihin pohjaten motivaation merkitystä on myöhemmin muotoiltu kuvaamaan yksilön käyttäytymistä ohjaavaksi ja virittäväksi järjestelmäksi (Peltonen & Ruohotie 1987, 22). Motiivi – sanalla, joka on motivaation kantasana, puolestaan tarkoitetaan sitä merkitystä ja perustetta, joka ohjaa yksilöä toimimaan tavoitteidensa saavuttamiseksi. Se myös ylläpitää käyttäytymisen suuntaa: motivoitunut käyttäytyminen on päämääräsuuntautunutta ja tarkoituksenmukaista. Tutkimukset esittävät, että käyttäytymisen motiivina voi toimia esimerkiksi yksilön tiedostettu tai tiedostamaton subjektiivinen kokemus, kuten tarve tai halu, tai jokin ulkoinen tekijä, kuten rangaistus tai palkkio. (Juuti 2006, 37; Ruohotie 1998, 36.) Yhdessä motiivit muodostavat motivaation tilan, joka rakentuu kolmesta ominaisuudesta: toiminnan vireydestä, päämäärän suunnasta ja käyttäytymisen säätelystä (Ruohotie 1998, 37; Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 12).

Motivaatiota voidaan myös tarkastella käsitteen prosessinomaiseen luonteeseen pohjautuen. Tässä tarkastelutavassa motivaatio nähdään dynaamisena kokonaisuutena, joka sisältää yksilön persoonallisuuden, tunne- ja tietoperäiset tekijät sekä sosiaalisen ympäristön, jotka yhdessä toimivat kokonaisvaltaisena ärsykkeenä yksilön käyttäytymiseen. Esimerkiksi Deci & Ryanin tutkimusten mukaan motivaatiolla on vaikutus yksilön toiminnan energi-

saatioon, suuntautumiseen ja säätelyyn. Nämä ilmenevät käytännössä siinä, kuinka pysyvää ja sitoutunutta yksilön toiminta on, kuinka paljon voimavaroja yksilö on toimintaan valmis käyttämään, millaisia tehtäviä yksilö valitsee sekä siihen, kuinka hän suoriutuu erilaisista tehtävistä. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 11–12.)

Yllä mainittujen motivaation yleisten ominaisuuksien lisäksi on olennaista huomioida motivaatioon liittyvät yksilölliset tekijät sekä sen tilannesidonnainen olemus. Jokainen yksilö motivoituu erillä tavalla tietynlaista toimintaa kohtaan, jolloin yksilön toiminnan laatuun vaikuttavat muun muassa yksilön mielenkiinto kyseistä toimintaa kohtaan, tilannekohtaiset tarpeet ja edellytykset, toimintaympäristön luonne, sekä erilaiset palkkiot. (Viitala 2004, 150–153.)

Edellä esiteltyjä motivaation käsitteen piirteitä ja sen sisältämiä ominaisuuksia sekä periaatteita voi hyödyntää ja soveltaa suoraan työelämän kontekstissa. Yksilön työmotivaatio rakentuu prosessinomaisen luonteen mukaisesti yksilön persoonallisuudesta sekä työn ominaisuuksista ja työympäristöstä. Työn ominaisuuksiin lukeutuvat muun muassa työn sisältö, työn mielekkyys sekä saavutukset ja uralla eteneminen, kun taas työympäristöön sisältyvät niin taloudelliset ja fyysiset ympäristön tekijät kuin sosiaaliset tekijät. (Ruohotie & Honka 1999, 19.) Myös työmotivaatiolla on vireys, suunta, kesto ja voimakkuus, ja nämä tekijät vaikuttavat siihen, kuinka yksilö toimii työympäristössä ja miten hän työskentelee. (Lämsä & Päivike 2013, 80–81.)

Motivaatiotutkimuksella on psykologiatieteessä suhteellisen pitkät perinteet ja aihetta on tutkittu monesta eri näkökulmasta käsin. Laajasta tutkimushistoriasta johtuen tutkijat eri puolilla maailmaa ovat kehittäneet erilaisia motivaatioteorioita, joiden kautta on mahdollista ymmärtää sitä kokonaisuutta, mitä motivaation käsitteellä tarkoitetaan ja millaisia teemoja sen ympärille rakentuu. Työelämän kontekstiin yhdistetyt motivaatiotutkimukset ovat lisääntyneet erityisesti siitä lähtien, kun motivaatiolla havaittiin olevan yhteyksiä organisaatioissa työn tulosten rinnalla vahvasti myös muun muassa työntekijöiden hyvinvointiin (Luoma, Troberg, Kaajas & Nordlund 2004, 20.)

Yksilön tarpeiden huomioon ottaminen motivaatiota tarkasteltaessa on havaittu olennaiseksi tekijäksi motivaatiotutkimuksen saralla. Kuten esimerkiksi Ruohotie & Honka (1999) teoksessaan *Palkitseva ja kannustava johtaminen* esittävät, yksilön työmotivaation ja työssä toimimisen ymmärtäminen edellyttää tarpeiden huomioon ottamista esimerkiksi seuraavista viidestä syystä:

1. Yksilön tarpeet muuttuvat tarpeen tyydyttymisen seurauksena. Koska yksilöillä on erilaisia tarpeita, työntekijät reagoivat esimerkiksi samaan palkitsemiskeinoon eri tavoin. Yksi työntekijä voi odottaa työltään sosiaalista arvostusta, kun toinen tekee sosiaalisesti arvostettua työtä rahan vuoksi.
2. Erilaisten palkkioiden ja kannusteiden arvo määrittyy sen mukaan, kuinka hyvin ne tyydyttävät työntekijöiden tarpeet.
3. Työtehtävien kannustavuudessa on suuria eroja. Näin ollen työtehtävien tulisi kohdata yksilön tarpeet.
4. Tarpeisiin on mahdollista vaikuttaa kannusteiden ja palkkioiden säätelyllä. Kun yksilön vallitsevat tarpeet on täytetty, hänen on mahdollista suunnata mielenkiintonsa toisten tarpeiden tyydyttämiseen.
5. Ihmiset voivat motivoitua tekemään työtä myös ilman ulkoista palkkiota. Työstä voi saada sisäisiä palkkioita, jotka vetoavat yksilön itsensä toteuttamisen tarpeeseen. Kun tämä tarve voimistuu miellyttävien kokemusten seurauksena, ne voivat tuottaa pitkäkestoista motivaatiota. (Ruohotie & Honka 1999, 20–21.)

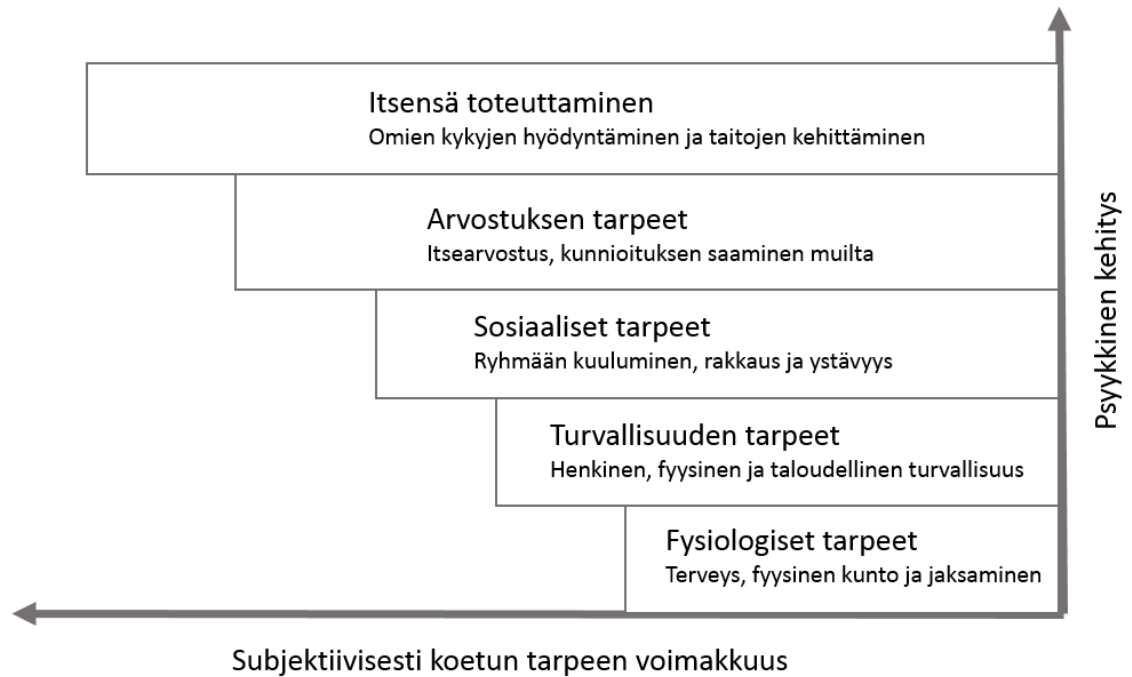
Nämä edellä mainitut syyt kiinnittävät huomiota yksilön tarpeisiin ja niiden tyydyttämiseen työelämässä ja ne auttavat sekä yksilöä itseään että organisaation esimiehiä ymmärtämään työntekijän motivaatiota ja sitä, minkä vuoksi yksilö toimii organisaatiossa tietynlaisesti. Kun esimies on tietoinen siitä, että työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttavat erilaiset tekijät muun muassa yksilön persoonallisuuteen ja tarpeisiin liittyen, sekä tietää, mikä merkitys työllä on työntekijälle ja mitkä asiat lisäävät hänen hyvinvointiaan, hän pystyy edesauttamaan työntekijän työhyvinvointia positiivisesti.

Esittelen seuraavaksi yhden tunnetuimmista motivaatioteorioista, jota hyödynnetään yhä tänä päivänä tieteellisissä tutkimuksissa ja motivaation käsitteen tarkastelussa. Valitsin kyseisen teorian tarkasteluun siksi, että se tarkastelee motivaation käsitettä yksilön näkökulmasta ja siitä, millaisia tarpeita sisältyy motivaatioon. Kyseinen teoria mahdollistaa myös tarkastelun laajentamisen työmotivaatiosta työhyvinvoinnin kokonaisuuteen, jota esittelen tarkemmin luvussa 4.

Maslow'n tarvehierarkiateoria

Yksi tunnetuimmista ja perinteisimmistä motivaatioteorioista on Abraham Maslow'n tarve-teoria. Maslow'n motivaatioteoria lukeutuu niihin teorioihin, joiden ajatellaan nykypäivänä luovan perinteisen käsityksen yksilön motivaatiosta. Vaikka teoriasta puuttuu vankkaa empiirinen tutkimustausta, on se säilyttänyt asemansa yhtenä yleisesti hyödynnettynä motivaatioteorianana, ja teoriaa sovelletaan yhä nykypäivänäkin käytännön työelämässä (Viitala 2004, 157.)

Abraham Maslow'n vuonna 1954 julkaisema tarvehierarkiateoria pohjautuu ajatukseen siitä, että yksilön motivaation virittäjänä toimii jokin tyydytettävä tarve. Tarvetta on mahdollista kuvata yksilön sisäiseksi epätasapainotilaksi, jonka johdosta yksilö toimii tietynlaisella tavalla ja ponnistelee sisäisen tasapainon saavuttamiseksi (Ruohotie & Honka 1999, 18.) Maslow jakaa teoriassaan yksilön tarpeet viiteen eri luokkaan, joita ovat fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, sosiaaliset tarpeet, arvostuksen tarpeet ja itsensä toteuttamiseen liittyvät tarpeet. Tarpeiden luokittelu määrittää tarpeen arvon sekä sisällön: erilaiset tarpeet ovat eriarvoisia, ja ne on mahdollista nähdä toisistaan riippuvaisina tekijöinä. Tietyn tarpeen ollessa melko hyvin tyydytetty, ylemmän tason tarpeet heräävät hallitsemaan tietoista toimintaa. Voidakseen siis tyydyttää ylempiä tarpeita, yksilön tulee olla tyydyttänyt merkittävimmät alemman tason tarpeet. Jo tyydytetyt tarpeet eivät ole tällöin enää aktiivisia motivaatitekijöitä. (Maslow 1970, 15, 17 & 27; Cherrington 1991, 34.) Kuten kuvio 3 havainnoi, myös tarpeen voimakkuus on merkittävässä yhteydessä tarpeen tasoon nähden: alemman tason tarpeet eivät ole subjektiivisesti koettuina yhtä voimakkaita ylempien tasojen tarpeisiin, vaikka alemman tason tarpeet toistuvatkin useasti. (Maslow 1970, 57–58; Ruohotie 1983, 35–36).



Kuvio 3. Maslow'n tarvehierarkian viisi tasoa. (Mukaiillen Maslow 1970)

Maslow'n tarvehierarkian ylin taso, itsensä toteuttaminen, on yksilön psykologisen kehittymisen tasoista korkein, ja siinä yksilö voi kehittää omia taitojaan, kykyjään sekä tunteitaan parhaimpaan mahdolliseen ulottuvuuteen oman persoonallisen tapansa kautta. Tässä tasossa Maslow korostaa, ettei yksilölle ole tärkeintä olla paras, vaan nauttia ja pyrkiä teoissaan parhaimpaan mahdolliseen (Maslow 1970, 22; Cherrington 1991, 35–36).

3.5 Sosiaaliset suhteet ja sosiaalinen tuki

Työyhteisön toiminta sisältää muun muassa paljon sosiaalisia suhteita ja vuorovaikutusta. Näiden tekijöiden nähdään olevan nykypäivänä yksi merkittävä tekijä työntekijän hyvinvoinnille (Tuomi 2007, 124). Sosiaalisten suhteiden tarkastelussa keskeisenä tekijänä on ympäristö tai olosuhteet, joissa vuorovaikutus tapahtuu. Työyhteisön rakenteet, työjärjeste-

lyt ja työyhteisön toimintatavat ovat keskeisiä työpaikan sosiaalisten suhteiden määrittämisessä. Sekä hyvin että huonosti toimivat sosiaaliset suhteet ovat usein reaktioita hyviin tai huonoihin työoloihin. (Vartia 2006, 56–57.)

Esimerkiksi organisaation epävirallisella ja virallisella sosiaalisella rakenteella sekä toiminnalla on merkitys vuorovaikutukseen. Viralliseen rakenteeseen lukeutuvat muun muassa organisaation hierarkia, kokous- ja kehityskeskustelukäytännöt sekä muut yhteistyökäytännöt. Epävirallista sosiaalista rakennetta edustaa kaikki vapaa vuorovaikutus työntekijöiden keskuudessa, kuten kahvipöytäkeskustelut tai kollegan mielipiteen kysyminen työhön liittyen. Virallisella rakenteella, kuten organisaation työntekijöiden rooleilla ja asemilla, on merkitystä organisaation sisäisen vuorovaikutuksen luonteeseen ja ilmenee esimerkiksi siinä, että esimiehen ja alaisen välillä vuorovaikutus on erilaista kuin työtovereiden kesken. Lisäksi työtehtävään yhdistettävät roolijaot, kuten asiantuntijan tai assistentin roolit ja niiden myötä tulevat vastualueet vaikuttavat vuorovaikutukseen ja sen ilmenemismuotoihin. (Vartia 2006, 57.)

Yksilöille on ominaista kokea tarvetta kuulua yhteisöön ja tulla hyväksytyksi sosiaalisissa tilanteissa. Tällaisten kokemusten saaminen on tärkeää myös työssä (Vartia 2006, 57). Koska yksilö luo todellisuuttaan vuorovaikutuksen kautta, ovat kokemukset ulkoisesta ympäristöstä erittäin merkittäviä. Yksilön luomassa todellisuudessa heijastuvat ne käsitykset, uskomukset, mielikuvat ja tunteet, joiden kautta työntekijä pyrkii ymmärtämään ulkoisen ympäristön ja todellisuuden tilanteita. Tämän vuorovaikutuksen ja siitä saadun palautteen pohjalta työntekijä myös pyrkii muodostamaan käsitystä itsestään työyhteisön jäsenenä. (Tiuraniemi 2002, 171.)

Toimivaan vuorovaikutukseen liittyvät olennaisesti organisaation toimivien rakenteiden luomisen lisäksi myös yksilölliset tekijät, koska vuorovaikutuksessa on läsnä aina vähintään kaksi ihmistä erilaisine todellisuuksineen. Tästä johtuen vuorovaikutuksen luonteeseen ja määrään vaikuttavat muun muassa yksilöiden ominaisuudet, yleinen asennoituminen muihin työyhteisön jäseniin, tavat kommunikoida sekä omiin odotuksiin ja kokemukseen perustuvan kuullun puheen tulkitsemistapa. Jotta vuorovaikutusta työn kontekstissa on mahdollista kehittää, tarvitaan siihen niin työyhteisön jäsenten taitojen kehittämistä kuin vuorovaikutuksen rakenteiden toimivuuden varmistamista. (Vartia 2006, 57–58.)

Sosiaalinen tuki

Yhdysvaltalaisen sosiaalisen tuen tutkimuksen uranuurtaja James House (1981) on määritellyt sosiaalisen tuen tarkoittavan ihmisten välistä vuorovaikutusta, joka voi sisältää emotionaalista tukea, välineellistä tukea, tietoon liittyvää tukea ja itsearvostusta lisäävää informaatiota tai viestintää (Väänänen 2006, 59). Sosiaalisella tuella tarkoitetaan siis niitä tekijöitä, jotka edistävät sosiaalisten suhteiden hyvinvointia tai ehkäisevät stressiä. Kivimäki ym. ovat Housen määrittelyyn pohjautuen nimenneet sosiaaliseen tukeen kuuluvat neljä eri osa-aluetta tietotueksi, aineelliseksi tueksi, arvostustueksi ja henkiseksi tueksi. Tietotuella tarkoitetaan esimerkiksi neuvoja, ehdotuksia ja tilanteen uudelleenarvioimista, sekä aineellisella tuella muun muassa käytännön apua. Arvostustuki puolestaan on esimerkiksi myönteisten arvioiden kertomista toisen tekemisistä ja kyvyistä ja henkinen tuki voi ilmetä esimerkiksi halukkuutena auttaa, luottamuksellisuutena, empaattisuutena, kuuntelemisena ja rohkaisemisena. (Kivimäki, Elovainio, Vahtera & Virtanen 2002, 48.)

Aiheeseen liittyvä tutkimukset ovat osoittaneet, että yksilön kunkin hetkiset tarpeet ja yksilöiden väliset suhteet ovat yhteydessä sosiaalisesta tuesta saatuun hyötyyn (esim. Cohen & Wills 1985; Cutrona & Russel 1990). Lisäksi olennaiseksi yksilön psyykkistä ja fyysistä terveyttä suojaavaksi tekijäksi on havaittu koettu sosiaalinen tuki, ei niinkään konkreettinen saatu tuki. Yksilön työhyvinvoinnin näkökulmasta on erityisen keskeistä se, että yksilö kokee saavansa tukea silloin kun sitä tarvitsee. (Väänänen 2006, 59.)

Sosiaalisella tuella voi olla työntekijään joko epäsuora tai suora vaikutus (Cohen & Wills 1985, 348). Epäsuoralla vaikutuksella tarkoitetaan esimerkiksi terveystyöskäytymiseen ohjautuvuutta tai kuormittavan työympäristön haittojen lieventymistä. Koska sosiaalinen toiminta nähdään usein yksilön aktiivisena selviytymiskeinona, on myös sosiaalisen tuen merkitystä tarkasteltu selviytymisen näkökulmasta. Sosiaalisen tuen nähdään edistävän selviytymistä seuraavalla kolmella tavalla.

1. Tuki voi muuttaa ongelmallista asiaa suoraan (esim. käytännön ongelma ratkeaa nopeasti työtoverin neuvojen avulla)
2. Tuella on vaikutus ongelman havaitsemiseen ja tulkitsemiseen (esim. ongelmallisesta aiheesta keskusteltaessa työtoveri tarjoaa tilanteeseen uudenlaisen näkökulman)

3. Tilanteessa syntyneen emotionaalisen ylikuormituksen käsittely voi edistää selviytymistä (esim. työtoveri voi antaa henkistä tukea kuuntelemalla, kun kollega purkaa hänelle haastavaa työhön liittyvää tilannetta). (Väänänen 2006, 60.)

Työelämässä esimiehet ja työtoverit voivat olla merkittäviä yksilön sosiaalisen tuen lähteitä. Tutkimusten mukaan työyhteisön sosiaalisen tuen on mahdollista vaikuttaa yksilön terveyteen eri vaikutusmekanismien kautta. Sosiaalisen tuen onkin muun muassa havaittu vastaavan yksilön tarpeisiin tulla hyväksytyksi ja kuulua yhteisöön, toimivan voimavarana työn vaatimuksista selviytymisessä ja vaikuttavan aikuisiän sosiaalistumiseen. (Kivimäki, Elovainio, Vahtera & Virtanen 2002, 48.)

Vahtera, Kivimäki, Pentti & Theorell (2000) ovat tutkineet suomalaisissa kuntaorganisaatioissa ilmenevää sosiaalista tukea ja sen yhteyttä sairauspoissaolojen riskiin. Vahtera ym. tutkimusten mukaan yksilöiden hyväksi kokema tuki esimiehiltä ja työtovereilta oli yhteydessä sairauspoissaolojen määrän pienenemiseen noin 20 prosentilla. Tämän lisäksi esimiestuen parantamisen havaittiin vaikuttavan työntekijöiden terveyteen sairauspoissaolojen määrän pienenemisenä erityisesti silloin, jos työn hallinta oli huono. Sen sijaan esimiestuen heiketessä sairauspoissaolojen määrä lisääntyi erityisesti silloin, kun työn hallinta oli huono. (Vahtera, Kivimäki, Pentti & Theorell 2000, 484.)

Myös sosiaalisen tuen negatiivisia puolia on tutkittu tieteellisesti. Esimerkiksi sosiaalisen tuen puuttumista ja negatiivisen sosiaalisen ilmapiirin vaikutuksia on tutkinut Vinokur & Ryn (1993). Heidän tutkimustuloksensa osoittavat, että negatiivisella sosiaalisella ilmapiirillä on henkisen hyvinvoinnin heikentävä vaikutus yksilöön, ja että vaikutus on suurempi kuin positiivisen tuen kautta saatava terveyttä suojaava vaikutus. (Vinokur & Ryn 1993, 356–357.) Lisäksi liiallisen tukemisen ja avunsaamisen on tutkimuksissa havaittu johtavan mahdollisesti stressin lisääntymiseen tai yksilön omanarvontunteen heikkenemiseen, mikäli tuen saaja kokee, ettei kykene tarjoamaan apua takaisin vastavuoroisesti (van Horn, Schaufeli & Taris 2001, 205).

3.6 Esimiestyö hyvinvoinnin näkökulmasta

Esimiestyö ja johtaminen voivat osaltaan joko vaarantaa tai edistää yksilön työhyvinvointia ja esimies voi toiminnallaan ja päätöksillään vaikuttaa moniin työhyvinvoinnin tekijöihin (Mäkinieniemi, Heikkilä-Tammi & Manka 2015, 13 & 19). Hyvän johtamisen onkin tutkimusten mukaan todettu olevan yksi keskeisimmistä työhyvinvointiin positiivisesti vaikuttavista tekijöistä (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 36). Esimiestyön tärkeys työhyvinvoinnissa näkyy yleisesti siinä, että työntekijällä on työympäristössään sellainen henkilö, joka tukee ja auttaa kehittämään työn sisältöä sekä sen mielekkyyttä yhdessä työntekijän kanssa luoden samalla myös työntekijälle turvallisuuden tunteen, joka on yksi tärkeä hyvinvoinnin lähtökohta (Virtanen & Sinokki 2014, 147; Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 36–37). Esimiehen merkittävä osuus yksilön työhyvinvoinnin kannalta ilmenee myös siinä, että työympäristössä joku tarkkailee jatkuvasti työntekijän työssä jaksamista, pystyy puuttumaan niihin syihin, jotka työssä jaksamista heikentävät ja voi tarjota ratkaisuja siitä seuraaviin ongelmiin (Schaupp, Koli, Kurki & Ala-Laurinaho 2013, 36–37).

Esimiestyöllä on merkittävä osuus myös organisaation sosiaalisen tasa-arvon ja yhteisöllisyyden näkökulmasta. Työyhteisöissä esiintyy usein runsaasti monimuotoisuutta, kuten ikään, sukupuoleen, kulttuuritaustaan, kieleen, koulutukseen tai temperamenttiin liittyvää erilaisuutta ja samankaltaisuutta jäsenten keskuudessa. Monimuotoisuus vaikuttaa siihen, miten työtä tehdään. Tästä johtuen organisaatioiden henkilöstön johtamisessa on tärkeää huomioida jokaisen yksilölliset kyvyt ja kunnioittaa erilaisuutta. Oikeudenmukainen kohtelu huomioi yksilöiden erot, tarpeet ja vahvuudet, jolloin yksilöä kohdellaan hänen omasta näkökulmastaan oikeudenmukaisesti. Oikeudenmukaisen kohtelun esimerkin näyttäminen on usein organisaation esimiehen tehtävä, mistä johtuen on tärkeää, että esimies ymmärtää ja hyväksyy erilaisuutta sekä suvaitsevaisuutta, koska se luo pohjan turvallisuudelle ja luotamukselle työyhteisössä. (Rauramo 2011, 112–114.) Tasa-arvon ja oikeudenmukaisen kohtelun saavuttaminen edesauttaa yhteisöllisyyttä sekä hyvinvointia työyhteisössä, kun taas epäoikeudenmukainen ja loukkaava esimies on uhka työhyvinvoinnille (Mäkinieniemi, Heikkilä-Tammi & Manka 2015, 13).

Vuorovaikutus- ja johtamistyyli, johon esimiehen toiminta pohjautuu, on merkityksellinen työntekijöiden työhyvinvoinnille. Tietynlaiset johtamistyyli ovat yhteydessä parempaan työhyvinvointiin ja vähäisempään työpahoinvointiin (Nuutinen, Heikkilä-Tammi, Manka

& Bardi 2013, 101). Tällaisia työhyvinvointia edesauttavia johtamistyyliä ovat esimerkiksi vuorovaikutteinen, voimaannuttava, transformationaalinen, aito, palveleva ja positiivinen sekä oikeudenmukainen tyyli (Linna, Elovainio, Virtanen & Kivimäki 2012, 45–46). Edellä mainittujen tyylien lisäksi työhyvinvointia edistävä johtaminen, jossa tyypillisesti esimies antaa työntekijöiden tehdä töitä itsenäisesti ja osallistua vahvasti päätöksentekoon, on yksi hyvinvointia tukeva johtamistyyli. Yhteistä työhyvinvointia edesauttaville johtamistyyliä on se, että niissä esimies toimii avoimesti, reilusti, oikeudenmukaisesti ja aidosti. Hän auttaa työntekijöitä näkemään työssään positiivisia asioita ja osaa kiittää, kannustaa, selvittää ongelmat nopeasti ja antaa työntekijöille mahdollisuuden oppia ja kehittyä. Käytännön työssä johtamistyylien vaikutukset työhyvinvointiin ilmenevät usein epäsuorasti niin kutsuttujen välittävien tekijöiden kautta. Esimies voi siis esimerkiksi mahdollistaa itsenäisen työn tekemisen, jolloin hän vaikuttaa toiminnallaan työoloihin. Työolot puolestaan vaikuttavat työntekijän työhyvinvointiin välittäen esimiehen toiminnan vaikutusta. (Mäkinen, Heikkilä-Tammi & Manka 2015, 19–21.)

4 HYVINVOINNIN ERIKOISPIIRTEET VUOKRATYÖSSÄ

Työhyvinvoinnin kokonaisuuden käsittelyn jälkeen siirryn tarkastelemaan vuokratyön ja työhyvinvoinnin suhdetta. Perehdyn tarkemmin siihen, mitä työhyvinvoinnin erityispiirteitä liittyy vuokratyön kontekstiin, mitkä teemat nousevat siinä esiin työhyvinvoinnin positiivisessa puolessa ja mitä asioita tulisi puolestaan kehittää vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin liittyen. Käsittelen teemoja, jotka nousevat tieteellisessä kirjallisuudessa esiin keskeisinä asioina vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin liittyen. Koska vuokratyövoiman käyttöä ja siihen liittyviä sidosteemoja ei ole vielä tutkittu paljoa Suomessa tai ulkomailla (Viitala & Mäkipelkola 2005, 20), vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin liittyvää tieteellistä kirjallisuutta ei löytynyt juuri lainkaan. Näin ollen vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin erityispiirteiden tarkasteluni keskittyy tässä luvussa pitkälti teokseen *Työvoimanvuokraus – uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille* (2004), jonka on kirjoittanut Ilkka Pohjanoksa ja Katriina Perkkä-Jortikka. Teoksessaan Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka käsittelevät vuokratyön ilmiötä ja sitä, millaisia työsuhteeseen liittyviä erityispiirteitä ilmiöön sisältyy sekä vuokratyöntekijän että vuokrausyrityksen näkökulmasta.

4.1 Työjärjestelyt

Työjärjestelyillä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, jotka liittyvät työn jakamiseen ja organisointiin. Näitä toimenpiteitä ovat muun muassa työnkierto, työn monipuolistaminen, työn vaiheistaminen ja erilaisten ryhmä- ja tiimityöskentelymuotojen hyödyntäminen. Vuokratyöntekijät tulisi ottaa organisaation työjärjestelyjen piiriin mukaan sekä käyttäjäorganisaatiossa että vuokrausyrityksessä, jotta vuokratyöntekijän sitoutumista työympäristöön ja sen jäseniin sekä työn kuormittavuuteen ja hallintaan voidaan vaikuttaa. On tärkeää toimivien työjärjestelyjen kannalta, että vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen toimintaympäristö ja siinä tapahtuvat muutokset huomioidaan. Tästä johtuen on keskeistä sekä työntekijän hyvinvoinnin että vuokrausyrityksen kannalta, että käyttäjäyritysten tarpeet ja

niiden mahdollinen muuttuminen suhteessa henkilöstöresursseihin tunnistetaan. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 48–49.)

Koska toimiva töiden järjestely edistää tuottavuuden ja laadun parantamista, on aika ajoin hyvä arvioida, kuinka nykyiset työjärjestelyt kohtaavat esimerkiksi tuotannon ja palvelun vaatimukset, sekä millaisia mahdollisuuksia työn organisoiminnin ja työaikajärjestelyjen avulla voi löytää työn joustavuuteen ja kehittämiseen. Työjärjestelyjen uudistamisesta esimerkiksi työaikojen ja töiden organisoiminnin osalta on merkitystä niin yksilön työn tuottavuudelle, laadulle kuin työhyvinvoinnille. Se, miten työjärjestelyt toteutetaan, vaikuttavat suoraan myös työntekijöiden työn ja vapaa-ajan suhteeseen sekä työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen. Lisäksi on huomioitava, että työhön, työaikoihin ja työuraan liittyvät tarpeet ja odotukset ovat yksilöllisiä ja vaihtelevat muun muassa iän, terveydentilan ja muiden henkilökohtaisten tekijöiden johdosta. Näin ollen tarpeiden kartoittamisella ja hyvällä työaikojen suunnittelulla, jossa huomioidaan työntekijöiden yksilölliset tarpeet ja toiveet, on mahdollista edistää työntekijöiden työhyvinvointia työssä jaksamisen, työtyytyväisyyden ja tehokkuuden osalta. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 50–51.)

4.2 Työn hallinta ja työssä jaksaminen

Työssä jaksamisen teema on keskeinen osa vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia, koska vuokratyöntekijät voivat kohdata työympäristöissä erilaisia haasteita työssä jaksamisen suhteen kuin organisaatioiden oma henkilöstö. Tästä esimerkkinä toimii Pohjanoksan & Perkka-Jortikan esittämä tieto siitä, että tilapäisten ja määräaikaisten työntekijöiden kokemusten mukaan he joustavat työssä usein ensimmäisinä. Tämä koskee myös sairastamista, koska tilanteissa ja työoloissa, joissa yksilö kokee epävarmuutta, on suurempi kynnys jäädä sairauslomalle. Silloin, kun työ ei ole työsopimuksen mukaan vakituista tai turvattua, työntekijä saattaa kokea menettävänsä mahdollisuuden saada töitä tulevaisuudessa, jos kieltäytyy työtarjouksesta sairauden takia. Joissain tapauksissa huono terveydentila saateen salata, ettei tarjottua työtä menetettäisi. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 52.)

Toinen vuokratyöntekijöiden työssä jaksamiseen yhdistettävä teema liittyy työyhteisöön ja sosiaalisiin suhteisiin. Koska vuokratyöntekijä saattaa työskennellä useissa eri työyhteisöissä,

söissä, voi työyhteisöön liittyminen tuntua vaikeammalta, eikä informaation kulku työnte-
kopaikan asioihin liittyen ole välttämättä yhtä sujuvaa kuin organisaatiossa täyspäiväisesti
työskenteleville työntekijöille. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 52.) On kuitenkin
huomioitava, kuten luvussa 2.2 esitin, että osa vuokratyöntekijöistä valitsee vuokratyön
tekemisen juuri vältelläkseen vakituiseen työyhteisöön kuulumista, eikä näin ollen koke-
mus työyhteisöön kuulumattomuudesta ole heille merkittävä tekijä työhyvinvointiin liitty-
en.

Toisin kuin vakituudessa työsuhteessa työskenteleville, ei vuokratyöntekijöiden työterveys-
huolto ja sen järjestäminen ole aina organisoitu samalla tavalla suomalaisissa vuokrausyri-
tyksissä. Tällä hetkellä vuokrausyritysten käytännöt vaihtelevat suuresti työterveyshuollon
tarjoamiseen ja sen sisältämiin palveluihin liittyen, mutta uuden vuonna 2003 voimaan
astuneen työterveydenhuoltolain mukaan työterveyshuolto tulee järjestää jokaiselle työnt-
ekijälle työsuhdemuodosta riippumatta. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 52–53.)
Vaikka vuokratyöntekijöiden työterveyshuolto ei lähtökohtaisesti saa olla erilainen kuin
vuokrayrityksen oman toimistohenkilökunnan, voi vuokrayrityksen työterveyshuollossa
olla kuitenkin eroja, jotka perustuvat työsuhteen kestoon (Työ- ja Elinkeinoministeriö
2013, 19).

4.3 Motivaatio ja työtyytyväisyys

Siihen, millaisena vuokratyöntekijöiden kokemukset näyttäytyvät vuokratyöhön, organi-
saatioihin ja työyhteisöihin liittyen pohjautuu siihen, millainen työntekijöiden motivaatio
vuokratyötä kohtaan on. Työ ja työnteke ovat usein yhteydessä yksilön perustarpeisiin,
kuten sosiaaliseen kanssakäymiseen ja taloudelliseen toimeentuloon, ja mikäli yksilö ei
kykene työn avulla täyttämään perustarpeitaan, voi se vaikuttaa motivaatioon työtä koh-
taan.

Kuten kappaleessa 2.1 mainitsin, suurin osa vuokratyöntekijöistä Suomessa on nuoria alle
35 -vuotiaita. Moni heistä opiskelee tai haluaa muuten yhdistää työn ja vapaa-ajan joust-
vasti. Vuokratyön tekemisen ollessa yksilön oma valinta, yleisimpiä perusteita vuokratyön
tekemiseen ovat muun muassa työn monipuolisuus ja työaikoihin ja – olosuhteisiin vaikut-

taminen. Työskenteleminen useassa organisaatiossa ja jatkuva mahdollisuus oppia uusia työnteekoon liittyviä tapoja sekä uusien sosiaalisten suhteiden solmiminen voi olla osalle vuokratyöntekijöistä motivoiva ja työtyytyväisyyttä kasvattava tekijä (Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka 2004, 41). Toisaalta, mikäli työntekijä tekee vuokratyötä sen takia, kun muuta vakituista työtä ei ole tarjolla, edellä mainitut tekijät voivat olla motivaatiota heikentäviä tekijöitä.

Pohjanoksa & Perkkä-Jortikan (2004) mukaan vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys työtä ja työoloja kohtaan ovat hyvällä tasolla. Tyytyväisyyden lisäämistä voivat edesauttaa perehdytys vuokrausyrityksen käytäntöihin ja työmahdollisuuksiin liittyen, sopimusten noudattaminen sekä työnantajan positiivinen suhtautuminen vuokratyöntekijään. Lisäksi positiivinen vuorovaikutus ja oikeudenmukainen kohtelu työyhteisöissä lisäävät tyytyväisyyttä työhön. (Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka 2004, 41–42.)

Tutkimusten mukaan työtyytyväisyyttä heikentävänä tekijänä vuokratyöntekijät kokevat esimerkiksi vuokratyön huonon yhteiskunnallisen arvostuksen. Osa vuokratyöntekijöistä kokee olevansa huonommassa asemassa vakituiseen henkilöstöön nähden koskien työsuhteeseen liittyviä etuuksia, työterveydenhuoltopalveluja ja sosiaaliturvaa siitä huolimatta, vaikka vuokrausyritys on järjestänyt kyseiset tekijät lainsäädännön ja sopimusten mukaan. Lisäksi vuokratyön luonteesta johtuva epävarmuus voi aiheuttaa yksilölle paineita ja stressiä. (Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka 2004, 41–42.)

4.4 Sosiaaliset suhteet ja työyhteisöön sitoutuminen

Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia tarkasteltaessa työyhteisön ja sosiaalisten suhteiden näkökulmasta, huomio on kiinnittynyt erityisesti siihen, kuinka vuokratyöntekijät kokevat sitoutuvansa työyhteisöön ja millaisena kokevat sosiaalisten suhteiden laadun työnteekopai-kassa. Lähtökohtana pohdinnan takana on usein käsitys siitä, että lyhytkestoisissa työsuh-teissa työskentelevät työntekijät eivät sitoudu riittävästi organisaatioon, ja että työnteeko-paikassa oletetaan tai odotetaan vuokratyöntekijän sitoutumisen tapahtuvan. Sitoutuminen voi olla haastavaa erityisesti silloin, jos työntekijä työskentelee monessa paikassa samanai-

kaisesti, koska sitoutumisen paikkoja on tällöin useita eikä työntekijä saa välttämättä rakennettua sosiaalisia suhteita ja tukiverkostoja jokaiseen työntekopaikkaan. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 48.)

Vuokratyöntekijän sitouttamisteemaa on mahdollista tarkastella sekä käyttäjäorganisaation eli työntekopaikan, että vuokratyönantajaorganisaation näkökulmasta, koska työntekijä on työnteon puolesta suhteessa kumpaankin. Näin ollen vuokratyöntekijällä on vähintään kaksi organisaatiota, joista toinen organisoii työn ja toinen tai toiset organisaatiot teettävät työn. Vaikka vuokratyönantajaorganisaatiolla on keskeinen rooli työnantajana ja huolehtii siihen liittyvistä velvoitteista, tutkimusten mukaan käyttäjäorganisaatiot muodostuvat usein vuokratyöntekijälle läheisimmiksi työyhteisönä. Parhaassa tapauksessa vuokratyöntekijällä voi siis olla samanaikaisesti useita työyhteisöjä, joissa voi toteuttaa itseään työssä ja kokea yhteenkuuluvuutta. Työntekijällä on usein myös mahdollisuus vaihtaa käyttäjäyritystä, mikäli ei koe siellä työskentelyä tai sosiaalisten suhteiden toimivuutta mieleisiksi. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 48.)

Myös useat vuokratyönantajat huolehtivat nykyään vuokratyöntekijöiden työyhteisöllisyydestä. Vuokratyöryitykset pyrkivät varmistamaan, että työntekijöillä on mahdollisuus kokea yhteenkuuluvuutta työyhteisössä ja lisäävät mahdollisuuksia yhteisöön sitoutumiseen usein eri keinoin. Työnantajayritykset voivat edesauttaa työyhteisöön kuulumista ja sitoutumista esimerkiksi järjestämällä koulutusta työelämä tietoisuudesta yleisesti, tarjoamalla ammatillista täydennyskoulutusta, ylläpitämällä erilaisissa medioissa tiedonjako- ja vaikuttamis- mahdollisuuksia ja tarjoamalla muita henkilöstöetuja. (Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 48–49.)

4.5 Esimiestyö ja johtaminen

Vuokratyöntekijän ollessa työsuhteessa vuokrausyrityksen kanssa, kuuluu hänelle työsuhteeseen kuuluvat edut, kuten esimerkiksi työterveyspalvelut tai kouluttautumismahdollisuudet. Sen sijaan, käyttäjäorganisaation tehtävänä on vuokratyöntekijöiden työnteon johtaminen ja valvominen, koska työntekijä tekee työn käyttäjäyritykselle. Lisäksi käyttäjäyrityksen velvollisuutena on huolehtia työsopimuslain (55/2001) ja sopimuksen mukaisesta

työturvallisuudesta ja työaikojen noudattamisesta vuokratyöntekijöiden osalta. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 13.) Vuokrausyritykselle sen sijaan kuuluu työntekijän yleinen perehdyttäminen työsuhteeseen liittyviin asioihin (Hietala, Kaivanto & Schön 2014 130).

Käyttäjäorganisaation johtamisessa on keskeistä ennakoivan johtamisen näkökulman soveltaminen niin, että vuokratyövoiman vuotuinen tarve ennakoidaan osana henkilöstösuunnittelua. Vuokratyövoiman tarve voidaan määrittellä yksityiskohtaisemmin tilannekohtaisesti tai tietyin väliajoin. Systemaattinen ennakointi sekä tasapuolisen ja oikeudenmukaisen kohtelun korostamisella on mahdollista edesauttaa koko organisaation henkilöstön suhtautumista vuokratyövoiman käyttöön ja karistaa mahdollisia ennakkoluuloja. Samaan aikaan muun muassa syrjintäkäyttäytyminen organisaation oman henkilöstön puolesta sekä vuokratyöntekijän syrjinnän kokemus vähentyvät. (Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka 2004, 53.)

Usein johtamisessa ei ole ratkaisevaa itse menetelmä, koska menetelmästä riippumatta sitä voidaan hyödyntää joko hyvin tai huonosti. Jokaiseen johtamismenetelmään on silti mahdollista hyödyntää inhimillistä ja yhteisöllistä näkökulmaa, joka perustuu ajatukseen siitä, että hyvä työyhteisö rakentuu yksilöiden välisen vuorovaikutuksen ymmärtämisestä. Vuorovaikutuksen toimiminen erilaisissa työyhteisöissä edellyttää monitasoista ja sujuvaa viestintää. Johtamisessa tulisi pitää huolta siitä, että viestintä on verkottuvaa ja monen suuntaista niin, että vanhoja hierarkioita murretaan ja uusien syntyminen estetään. Koko henkilöstöllä, mukaan lukien vuokratyöntekijät, tulisi olla mahdollisuus kanssakäymiseen myös ylimmän johdon kanssa. Tämän mahdollistamiseksi organisaation johdon tulisi siirtyä tasa-arvoiseen vuorovaikutussuhteeseen arvovaltaan perustuvasta suhteesta. (Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka 2004, 54.)

Esimiestyön merkitys vuokratyöntekijälle voi olla keskeisessä osassa erityisesti silloin, jos vuokratyöntekijä kohtaa työntekopaikoissa paljon muutoksia, jotka aiheuttavat yksilölle stressiä ja työhön liittyvää epävarmuutta. Erilaiset, jatkuvasti tapahtuvat muutokset organisaatioissa voivat tuottaa yksilölle tunteen siitä, ettei hänellä ole vaikutusvaltaa itseään ja omaa työtään koskeviin asioihin tai ettei pysty ennakoimaan tulevia tapahtumia. Tutkimukset osoittavat, että tällaista hallitsemattomuuden tunnetta on mahdollista lieventää hyvällä johtamisella, jonka keskeisiä tunnuspiirteitä ovat johdonmukaisuus ja selkeys. Näiden tunnuspiirteiden mukaan toimiva esimies auttaa työntekijää luottamaan siihen, että esimies

toimii myös epävarmassa tilanteessa yhdessä sovittujen toimintaperiaatteiden mukaisesti. (Linna, Elovainio, Virtanen & Kivimäki 2012, 45.)

Oikeudenmukainen johtaminen on yksi kuvaava tekijä, joka ilmentää käytännön johtamisessa selkeyttä ja johdonmukaisuutta, ja jonka on havaittu parantavat henkilöstön hyvinvointia. Oikeudenmukaisuus näyttäytyy käytännössä organisaation toimintakäytäntöjen ja sosiaalisen kanssakäymisen sääntöinä, jotka määrittävät sen, kuinka päätöksenteko rakentuu ja miten työntekijöitä kohdellaan. Se kertoo myös siitä, millaista esimiehen toiminta on arjen työssä. Esimiehen toiminta voidaan nähdä oikeudenmukaiseksi silloin, kun hän tulee, on läsnä, huomioi henkilöstön päätöksenteossa ja perustelee päätökset, kannustaa ja hoitaa asiat rivakasti. (Linna, Elovainio, Virtanen & Kivimäki 2012, 45–46.)

5 TYÖHYVINVOINNIN PORTAAT

Seuraavaksi esittelen Päivi Rauramon (2008) kehittämän Työhyvinvoinnin portaat – mallin, joka toimii yhtenä tutkimukseni teoreettisista lähtökohdista. Hyödynnän Rauramon mallia myös aineistoni analyysiosassa, josta kerron lisää luvussa 7. Aineiston analyysin hahmottamiseksi on tärkeää ymmärtää, mitä Rauramon mallilla tarkoitetaan ja mistä tekijöistä malli rakentuu. Kerron ensin yleisesti Työhyvinvoinnin portaat – mallin periaatteista, jonka jälkeen käsittelem porras portaalta, millaisia eri tarpeita työhyvinvointiin ja motivaatioon liittyen malliin sisältyy.

Työhyvinvoinnin portaat – mallin tarkoituksena on tarkastella ihmisen perustarpeiden suhdetta työhön ja kyseisten tarpeiden yhteyttä motivaatioon. Rauramo on kehittänyt Työhyvinvoinnin portaat – mallin sillä ajatuksella, että työntekijöiden, esimiesten ja organisaatioiden ymmärrys työhyvinvointia kohtaan laajentuisi, ja olisi mahdollista havaita, millaiset yksilölliset, työyhteisölliset, työympäristölliset ja organisatoriset tekijät ovat yhteydessä työhyvinvoinnin teemaan. Tavoitteena on ollut löytää työhyvinvoinnin teeman keskeisimpiä taustatekijöitä ja toimintamalleja kehitystyön mahdollistamiseksi. Ymmärryksen saavutettua niin työntekijän, esimiehen kuin organisaation kehittämistyötä tekevien henkilöiden on mahdollista löytää erilaisia ratkaisuja työhyvinvoinnin edistämiseksi työpaikalla. (Rauramo 2008, 10 & 34.)

Kuten aikaisemmissa luvuissa on ilmennyt, työhyvinvoinnilla ja motivaatiolla on merkittävä yhteys. Yksilön on oltava motivoitunut ja sitoutunut ollakseen hyvinvoiva työssä. Koska motivaatioon vaikuttavat pitkälti samat teemat kuin työhyvinvointiin - kuten yksilön persoonallisuus, työn ominaisuudet ja työympäristö, on se merkittävässä osassa työhyvinvoinnin kokonaisuutta. Tästä johtuen analysoin Rauramon Työhyvinvoinnin portaat – mallia hyödyntäen sitä sekä vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin että työmotivaation tarkasteluun.

Esittelen seuraavaksi Päivi Rauramon kehittämän työhyvinvoinnin portaat – mallin keskeisimmät periaatteet, jonka avulla on mahdollista tarkastella yksilön työhyvinvointia ja työmotivaatiota yksilöllisten tarpeiden kautta huomioiden sekä yhteisölliset tekijät (kuten sosiaaliset suhteet tai esimiestyö) että yksilölliset tekijät (kuten motivaatio ja kuormittavuus).

5.1 Mistä työhyvinvoinnin portaat rakentuvat?

Rauramo on kehittänyt työhyvinvoinnin – portaat mallin perustuen luvussa 3.4.1 esittelemääni Abraham Maslow'n tarvehierarkiateoriaan. Kuten Maslow'n teoriassa, Rauramon kehittämät hyvinvoinnin portaat muodostuvat viidestä yksilön perustarpeesta suhteessa työhön, joita ovat: *1. psyko-fysiologiset perustarpeet, 2. turvallisuuden tarve, 3. liittymisen tarve, 4. arvostuksen tarve ja 5. itsensä toteuttamisen tarve.* Mallissa jokainen ”hyvinvoinnin porras” tai tarve on analysoitu teoreettisesti pohtien myös sitä, kuinka tarpeen tyydyttyminen ilmenee ja millaisia seurauksia tyydyttymisen puutteesta seuraa. Malli on rakennettu työhyvinvointiin liittyvän teoreettisen tiedon pohjalle ja yhdistäen tätä tietoa Maslowin tarvehierarkian mukaisesti. Jokainen porras sisältää työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä sekä organisaation että yksilön näkökulmasta ja keskeisimpänä tarkoituksena on, että mallin avulla on mahdollista tunnistaa, ymmärtää ja erotella työhyvinvoinnin kokonaisuuteen liittyviä tekijöitä. Lisäksi mallin avulla voidaan kehittää niin yksilön, työyhteisön kuin organisaation työhyvinvointia ”porras portaalta”. (Rauramo 2008, 9 & 34.)

Työhyvinvoinnin portaat – mallin mukaan yksilön hyvinvoinnin edellytyksenä on, että kyseiset tarpeet tyydyttyvät yksilön työssä ja elämässä. Malli perustuu ajatukseen siitä, että yksilön perustarpeet säilyvät ennallaan ja yksilö itsessään muuttuu suhteellisen vähän, vaikka työelämä ja maailma ympärillä muuttuvat jatkuvasti. Positiiviset vaikutukset yksilön hyvinvoinnissa heijastuvat myös työorganisaatioon. (Rauramo 2008, 9.) Rauramon mallia on testattu ja kehitetty laadullisen tapaustutkimuksen menetelmän avulla työhyvinvoinnin kehittämiseksi yliopistoyhteisöissä (ks. Rauramo 2007).

5. ITSENSÄ TOTEUTTAMISEN TARVE: Organisaatio: Osaamisen hallinta, mielekäs työ, luovuus ja vapaus. Työntekijä: Oman työn hallinta ja osaamisen ylläpito.	Oppiva organisaatio, omien edellytysten täysipainoinen hyödyntäminen, uuden tiedon tuottaminen, esteettiset elämykset.
4. ARVOSTUKSEN TARVE: Organisaatio: Arvot, toiminta ja talous, palkitseminen, palaute, kehityskeskustelut. Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä.	Eettisesti kestävä arvot, hyvinvointia ja tuottavuutta tukeva missio, visio, strategia, oikeudenmukainen palkka ja palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen.
3. LIITTYMISEN TARVE: Organisaatio: Työyhteisö, johtaminen, verkostot. Työntekijä: Aktiivinen rooli organisaation toiminnassa ja kehittämisessä.	Yhteishenkeä tukevat toimet, tuloksesta ja henkilöstöstä huolehtiminen, ulkoinen ja sisäinen yhteistyö.
2. TURVALLISUUDEN TARVE: Organisaatio: Työsuhde, työolot. Työntekijä: Turvalliset, ergonomiset ja sujuvat työ- ja toimintatavat.	Työn pysyvyys, riittävä toimeentulo, turvallinen työ ja työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö.
1. PSYKO-FYSIOLOGISET PERUSTARPEET: Organisaatio: Työkuormitus, työpaikkaruokailu, työterveyshuolto. Työntekijä: Terveelliset elintavat.	Tekijänsä mittainen työ, joka mahdollistaa virikkeisen vapaa-ajan, riittävä ja laadukas ravinto ja liikunta, sairauksien ehkäisy ja hoito.

Kuva 4. Työhyvinvoinnin portaat – malli. (Mukaiillen Rauramo 2008, 27)

Kuvassa on esitelty työhyvinvoinnin portaat – malli kokonaisuudessaan. Malli lähtee liikkeelle *psyko-fysiologisten perustarpeiden* portaalta, jossa tarpeet täyttyvät, kun työ on työntekijän näkökulmasta sopivan kuormittavaa niin fyysisesti, psykososiaalisesti kuin kognitiivisesti. Mikäli työn kuormittavuus (ks. luku 3.2) ei ole tasapainossa, on siitä odotettavissa yksilölle erilaisia seurauksia. Koska yksilön kokonaiskuormitus rakentuu sekä työn että vapaa-ajan yhteisvaikutuksesta on tärkeää, että yksilö palautuu työstä ja täysipainoinen virikkeellinen vapaa-aika mahdollistuu. Lisäksi olennaista psyko-fysiologisten tarpeiden tyydyttämisessä ovat ravinto, liikunta ja sairauksien ehkäisy ja hoito. (Rauramo 2008, 35, 37–38.)

Toinen hyvinvoinnin porras on *turvallisuuden tarve*, joka on yhteydessä tasapainon ja pysyvyyden säilyttämiseen ja sisältää sekä fyysisiä, sosiaalisia että psyykkisiä turvallisuuden aspekteja. Turvallisuuden tarpeen täyttyminen edellyttää muun muassa turvallista työym-

päristöä ja turvallisia toimintatapoja työnteossa ja riittävää perehdytystä työympäristöön ja työtehtäviin. Lisäksi palkkauksen tulee olla toimeentulon mahdollistavaa ja oikeudenmukaista ja työsuhteen tarpeeksi pysyvä. Turvallisuuden sosiaalisesta näkökulmasta työyhteisön on oltava yhdenvertainen, tasa-arvoinen eikä kiusaamista, häirintää tai syrjintää ilmeine. (Rauramo 2008, 85 & 109.)

Kolmas porras, *liittymisen tarve*, viittaa työympäristön yhteisöllisyyttä tukeviin toimiin sekä tuloksesta että henkilöstöstä huolehtimiseen. Kuten luvussa 3.5 käsittelin tarkemmin, sosiaaliset suhteet ja sosiaalinen tuki ovat työssä keskeinen osa yksilön hyvinvointia, ja yhteisö, jossa yksilön on mahdollista kokea yhteenkuuluvuutta, on yksilölle tärkeä. Avoimuus ja luottamus ovat olennaisia arvoja työyhteisössä ja ovat yhteydessä sekä yksilön hyvinvoinnin edistämiseen että organisaation tuloksellisuuteen. Hyvinvoinnin edistämiseksi työntekijän on koettava hallitsevansa omaa työntekoaan ja pystyvän vaikuttamaan työhön, kuten luvussa 3.3 tarkemmin esitin. Myös toimiva esimies-alaisuhde, jossa jaetaan tietoa avoimesti ja kehitetään yhdessä työtä, on olennainen osa hyvän työilmapiirin ylläpidossa ja sitä kautta liittymisen tarpeen täyttymisessä. (Rauramo 2008, 122–123, 132–133.)

Neljännän portaan, *arvostuksen tarpeen* tyydyttämisen taustalla ovat hyvinvoinnin ja tuottavuuden edistävä strateginen ja konkreettinen työ. Työyhteisössä tarvitaan arvostusta, luottamusta ja vapautta tietojen ja taitojen hyödyntämiseen käytännön työssä. Yksilön näkökulmasta on keskeistä, että muiden ihmisten osoittama arvostaminen ja kunnioittaminen perustuvat todelliseen osaamiseen, eikä esimerkiksi muodolliseen statukseen tai vallan symboleihin. Työssä esimiehen ja muiden työyhteisön jäsenien osoittama arvostus on yhteydessä siihen, kuinka yksilö itse arvostaa itseään ja työtään. Sellaisten ihmisten osoittama arvostus, joita yksilö pitää tärkeinä, on erityisen merkittävää yksilön näkökulmasta. Työn kontekstissa näitä tärkeitä ihmisiä ovat muun muassa lähin esimies, työtoverit, asiakkaat, perheenjäsenet tai muut ammatilliset auktoriteetit. (Rauramo 2011, 124.)

Keskeistä arvostuksen kokemisessa ja saamisessa sekä työn mielekkyydessä on työn merkitys yksilölle. Se, onko työ yksilölle välttämätön paha, toimeentulon mahdollistaja, kutsumus vai elämäntehtävä, on yhteydessä siihen, millaisena yksilö kokee arvostuksen työssään, arvostaako hän omaa työn tekoaan ja haluaako hän kehittyä työssään. Vaikka työn mielekkyyden kokeminen on erittäin subjektiivista ja yksilöllistä, mielekkyys muodostuu suhteessa itse työhön ja työolosuhteisiin. Näin ollen esimerkiksi esimiestyöllä on suuri vaikutus siihen, kuinka mielekkäänä työ koetaan. Esimies voi edistää mielekkyyttä muun

muassa työn hyvällä organisoinnilla, selkeillä tavoitteiden asettamisella sekä tuen ja kannustuksen antamisella työn toteuttamisessa. Lisäksi eettisesti kestävä arvot, oikeudenmukainen palaute, palkka ja muu palkitseminen, toiminnan arviointi ja kehittäminen toimivat esimerkkeinä yksilön hyvinvointia edistävästä käytännön työstä. (Rauramo 2011, 123, 125–126.)

Viidennellä ja ylimmällä portaalla sijaitsee *itsensä toteuttamisen tarve*. Itsensä toteuttamista voi kuvailla oman potentiaalain ääri rajojen tavoitteluna ja tarve perustuu Maslowin ajatteluun siitä, että yksilö haluaa jatkuvasti oppia ja tuottaa uutta tietoa, haastaa ympäristöään ja kehittyä yksilönä. Se, kuinka yksilö ilmentää käytännössä tätä tarvetta, vaihtelee yksilöiden välillä merkittävästi. Työympäristössä tämä tarve tarkoittaa käytännössä sitä, että kun organisaatiossa on tavoitteena henkilöstö, joka kehittää itseään aktiivisesti ja ymmärtää elinikäisen oppimisen merkityksen, on itsensä toteuttamisen tarpeen tyydyttämistä edistettävä sekä yksilön että yhteisön oppimisen ja osaamisen tukemisella. Osaamisen kehittäminen auttaa sekä organisaation tavoitteiden saavuttamista että henkilöstön itsensä toteuttamista ja uudenlaisia oppimiskokemuksia. (Rauramo 2011, 145–146.)

Esimiestyö on merkittävässä osassa tarvittavan osaamisen takaamisessa ja henkilöstön kehittämistoiminnasta vastaamisessa, mutta työntekijät itse ovat viime kädessä vastuussa omasta oppimisestaan. Onkin tärkeää, että yksilön motivaatiota uuden oppimista kohtaan ylläpidetään, eikä oppimista nähdä esimerkiksi koulutusohjelmien suorittamisena, vaan jatkuvana kehityksen polkuna, jossa ymmärryksen kehittymisestä seuraa uudenlainen toiminta. Koska yksilö on hyvinvoiva silloin, kun yksilön edellytykset ja työn vaatimukset ovat tasapainossa (ks. luku 3.2 ja 3.3), on tarpeellista kiinnittää myös huomiota työympäristöön ja työoloihin, koska ne ovat perusedellytyksiä hyvälle työlle ja työssä oppimiselle. (Rauramo 2011, 149, 152, 157.)

6 TUTKIMUS

Tässä luvussa käsittelen sitä, kuinka toteutin tutkimukseni käytännössä. Ensin esittelen tutkimukseni tutkimuskysymykset ja siinä hyödyntämäni aineistoa, jonka jälkeen siirryn tarkastelemaan tutkimusanalyysini menetelmää ja itse analyysiprosessia. Luvun lopussa tarkastelen myös tutkimukseni luotettavuutta ja eettisyyttä.

6.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimusaineiston kuvaus

Tutkimukseni tavoitteena on selvittää vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin liittyviä teemoja ja erityispiirteitä sekä selvittää, millaiset tekijät ohjaavat ja virittävät Opteamin vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota. Teoreettisen tarkastelun sekä kvantitatiivisten ja kvalitatiivisten tutkimustulosten pohjalta pyrin luomaan kokonaiskäsityksen siitä, millaisena työhyvinvointi ja motivaatio näyttäytyvät vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Koska tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin vuokratyöntekijöiden omia mielipiteitä hyvinvoinnin ja motivaation teemoista, muodostuivat tutkimukseni tutkimuskysymykset tarkastelemaan kyseisiä teemoja yksilön näkökulmasta. Tutkimuskysymykset eivät pysyneet tutkimusprosessin aikana alusta loppuun samanlaisina, vaan ne muotoituivat vähitellen tutkimuksen edetessä. Tutkimuskysymykseni ovat seuraavat:

1. Millaisena työhyvinvointi näyttäytyy Opteamin vuokratyöntekijöillä? Millainen merkitys eri tekijöillä on vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnille?
2. Millaiset tekijät ohjaavat ja virittävät vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota?

Aineistona käytössäni on vuonna 2014 tehty **Vuokratyöntekijätutkimus**, jonka tilaajana on ollut Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL) ja tutkimuksen on toteuttanut Promenade Research Oy. Tutkimuksessa on selvitetty nimensä mukaisesti vuokratyöntekijöiden mielipiteitä liittyen muun muassa työn sisältöön, motivaatioon, työhön asiakasyrityksissä, kokemuksiin yönantajayrityksestä ja vuokratyön mielekkyydestä. Sama vuokratyöntekijätut-

kimus on toteutettu kuusi kertaa vuosien 2000 ja 2014 välillä, ja vuoden 2014 tutkimukseen osallistui yhteensä 5552 vuokratyöntekijää 71 auktorisoidusta yrityksestä. Tutkimus toteutettiin 15.4.–21.5.2014 verkkokyselytutkimuksena: kyselystä ilmoitettiin jokaiselle vuokratyöntekijälle sähköpostitse ja kyselyyn vastaaminen oli vapaaehtoista. (kts. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL).) Tutkimuksessani keskityn tarkastelemaan vuokratyöntutkimuksen osalta yhden henkilöstöpalvelualan yrityksen, Opteamin aineistoa.

Vuokratyöntekijätutkimus sisältää sekä kvantitatiivisen että kvalitatiivisen tutkimusosan. Vuokratyöntutkimuksen kvantitatiivinen osuus on muodostettu Likertin 5-portaista asteikkoa hyödyntäen, jossa vastaajalta kysytään, ”mitä mieltä olette seuraavista väitteistä?”. Vastaaja valitsee vaihtoehdoista 1-5, jossa 1 täysin eri mieltä, 5 täysin samaa mieltä. Lisäksi asteikoissa käytetään vaihtoehtoa 'en osaa sanoa' (EOS) tai 'ei koske minua'. Tämä vaihtoehto ei ole neutraali, sama kuin Likert-asteikon keskimäinen vaihtoehto. Valitsemalla vaihtoehdon 'en osaa sanoa' vastaaja ei ehkä tiedä asiasta, hän ei ehkä halua ottaa siihen kantaa tai väittämään annetut vaihtoehdot eivät muutoin kuvaa hänen ajatuksiaan. (Vehkalahti 2008, 36.) Kvantitatiiviseen tutkimusosioon osallistui yhteensä 1033 Opteamilla työskentelevää vuokratyöntekijää. Analysoin aineistosta seuraavia käsiteltäviä teemoja:

1. Työn sisältö ja motivaatio
2. Työ asiakasyrityksessä
3. Esimiestyö asiakasyrityksessä
4. Työnantajakuva
5. Vuokratyön tekeminen

Kvalitatiivinen osuus puolestaan muodostuu kyselylomaketutkimuksen tavoin viidestä avoimesta kysymyksestä. Avoimiin kysymyksiin vastasi 512 Opteamilla työskentelevää vuokratyöntekijää. Tarkastelen tutkimuksessani avointa kysymystä numero 2, jossa kysytään ”*Mitkä asiat ovat vaikuttaneet työmotivaatioosi viime aikoina?*”. Kyseinen avoin kysymys valikoitui tutkimuksessani tarkasteluun siksi, että kysymyksen vastausten avulla pyrin selvittämään vuokratyöntekijöiden työmotivaatioon liittyviä tekijöitä.

Opteamin työntekijät, jotka vastasivat vuokratyöntekijätutkimukseen, työskentelevät pääosin kaupan alan (N= 513) ja hotelli-, ravintola- ja catering-alan (N=513) työtehtävissä:

Näiden lisäksi vuokratyöntekijät työskentelevät muun muassa varastotyössä, kiinteistöhoito- ja siivousalan työssä, teollisessa työssä, rakennus – ja metallialan työssä.

6.2 Sisällönanalyysi

Aineistoni analyysimenetelmäksi valikoitui sisällönanalyysi, joka muotoutui tutkimuskysymysteni kautta kahdeksi erilliseksi analyysiprosessiksi. Kyngäs ja Vanhanen (1999) kuvaavat sisällönanalyysia menettelytavaksi, jonka avulla aineistoa on mahdollista analysoida systemaattisesti ja objektiivisesti. Analyysimenetelmän tarkoituksena on saada tutkittavasta ilmiöstä kokonaisvaltainen kuvaus tiivistetyssä ja yleisessä muodossa. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 103). Sisällönanalyysi on muodostettu tutkimuksessani teorialähtöisesti. Teorialähtöisessä sisällönanalyysissa aineiston analyysin luokittelu pohjautuu teoreettiseen viitekehykseen, joka voi olla esimerkiksi teoria tai käsitejärjestelmä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113). Vaikka teorialähtöistä sisällönanalyysia on kritisoitu usein vanhoja teorioita testaavaksi analyysimuodoksi (ks. esim. Tuomi & Sarajärvi 2003, 99), valitsin teorialähtöisen sisällönanalyysin menetelmäksi seuraavista syistä johtuen. Tutkimuksessa hyödyntämäni aineisto oli jo valmiiksi toteutettu ulkopuolisen toimijan puolesta, mikä olisi esimerkiksi rajoittanut aineistolähtöisen analyysimenetelmän tarkastelun merkitystä, koska aineisto oli muodostettu jo tietynlaiseen tavoitteeseen ja tarkoitukseen perustuen. Näin ollen tutkijana olisi ollut mahdotonta vaikuttaa muun muassa aineiston muodostamiseen tai sen keräämisprosessiin. Toisena painavana syynä teorialähtöisen sisällönanalyysin valitsemisessä oli se, että vuokratyöntekijöiden hyvinvointiin tai motivaatioon liittyen ei ole aikaisemmin tehty monia tieteellisiä tutkimuksia. Tästä johtuen koin, että vanhojen teorioiden testaamisen sijaan teorialähtöinen analyysi auttaisi hahmottamaan paremmin vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin ja motivaation kokonaisuutta tutkimusaiheen ollessa vielä kohtalaisen uusi ja tuntematon.

Molemmissa analyysiprosesseissa hyödynsi teorialähtöistä sisällönanalyysia kategorisoidulla sekä vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin kokonaisuuteen liittyviä tekijöitä aineistoni kvantitatiivisesta osuudesta sekä toisessa analyysiprosessissa selvittämään vuokra-

työntekijöiden työmotivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Koska analyysini oli teorialähtöinen, kumpaakin toteuttamaani analyysia ohjasi vahvasti aiempi teoreettinen tieto vuokratyöstä, työhyvinvoinnista, siihen liittyvistä teemoista ja työmotivaatiosta. Sisällönanalyyseissa prosessi perustui kahteen erilaiseen teoreettiseen taustatietoon:

1. teoreettiseen tietoon työhyvinvoinnista ja siihen liittyvistä teemoista, ja
2. Päivi Rauramon kehittelemään työhyvinvoinnin portaat – malliin.

Hyödynsin Rauramon työhyvinvoinnin portaat – mallia molemmissa analyyseissa, koska mallin tarkoituksena on yksilön perustarpeiden tarkastelun lisäksi yhdistää näiden tarpeiden vaikutuksia laajempaan kontekstiin työssä. Näin ollen mallia on mahdollista soveltaa myös hyvinvointi- ja motivaatiotekijöiden tarkasteluun työssä.

Teorialähtöisessä sisällönanalyysissä prosessi alkaa analyysirungon muodostamisesta. Rungon sisälle jäsennetään aineistosta kategorioita teoreettiseen viitekehykseen pohjautuen. Tutkimuksessani analyysirunko oli strukturoitu, eli aineistosta kerättiin ainoastaan ne asiat, jotka sopivat analyysirunkoon. Analyysirungon hahmottamista varten tutustuin huolellisesti aineistooni ennen analyysirungon muodostamista lukemalla aineiston useaan kertaan ja tekemällä muistiinpanoja muun muassa eri värejä hyödyntäen. Strukturoidun analyysirungon muodostamisen avulla on mahdollista testata aikaisempaa teoriaa tai mallia uudessa kontekstissa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 113). Tutkimuksessani hyödynsin Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat – mallia vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tekijöiden tarkastelemiseen ja työmotivaatiota ohjaavien ja virittävien tekijöiden löytämiseen. Analyysirunkoon valikoitui Rauramon mallin mukaisesti viisi tarvetta: psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve ja itsensä toteuttamisen tarve.

Kun analyysirunko on muodostettu ja aineisto pelkistetty teoreettiseen viitekehykseen pohjautuen, teorialähtöisessä sisällönanalyysissä etsitään valittuihin kategorioihin aineistosta sisältöjä kategorioita kuvaavista tekijöistä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 114–115). Tarkan ja huolellisen aineistoon tutustumisen jälkeen lähdin yksi vastaus kerrallaan muodostamaan pelkistyyksiä, jotka myöhemmin kategorisoitin analyysirungon viiteen eri teemaan. Aineiston kvantitatiivisessa osassa tein pelkistyyksiä aineistossa olleista väittämistä, joihin kyselyyn vastaajat olivat vastanneet Likertin asteikon mukaisesti. Keräsin väitteet, niiden saamat Likert – asteikon keskiarvot, niistä tehdyt pelkistykset ja kategoriat, joihin väitteet kuulu-

vat erilliselle tiedostolle, jotta pystyin halutessani palaamaan uudelleen jokaiseen väitteeseen. Luokittelin ne myös eri värikoodeilla hahmottamisen helpottamiseksi. Aineiston hahmottamisen parantamisen lisäksi laskin lopulta yhteen kunkin kategorian saamat yhteenlasketut keskiarvot ja lopulta kaikkien viiden kategorian saaman kokonaiskeskiarvon.

Esimerkkejä väitteistä, pelkistyksistä ja kategorisoinnista.

Kategoria	Väite	Pelkistys
Psyko-fysiologiset tarpeet	Tunnen jaksavani työssäni hyvin – keskiarvo 3,96	Työn kuormittavuus
Turvallisuuden tarve	Olen saanut työnantajaltani riittävästi tietoa asiakasyrityksestä ja työtehtävistäni – keskiarvo 3,72	Työhön perehdyttäminen
Liittymisen tarve	Tunnen kuuluvani asiakasyrityksen työyhteisöön – keskiarvo 3,53	Sosiaalinen yhteenkuuluvuus
Arvostuksen tarve	Asiakasyrityksessä lähimmät työtoverini arvostavat minua ja tekemääni työtä – keskiarvo 3,79	Sosiaalinen arvostus
Itsensä toteuttamisen tarve	Pystyn hyödyntämään osaamistani työssäni riittävästi – keskiarvo 3,92	Oman osaamisen hyödyntäminen

Aineiston kvalitatiivisessa osassa, eli avoimessa kysymyksessä motivaatioon liittyen, luin ensin jokaisen avoimen vastauksen huolella läpi, jonka jälkeen muodostin vastauksesta pelkistyksen. Avointen vastausten pituudet vaihtelivat merkittävästi aina yhdestä sanasta useaan virkkeeseen ja vastauksissa oli myös suuria sisällöllisiä eroja. Osa vastaajista oli vastannut luettelomaisesti, mitkä tekijät ovat vaikuttaneet hänen työmotivaatioonsa viime aikoina, kun taas osa vastaajista oli perustellut ja pohtinut yksitellen, miksi tietty tekijä on vaikuttanut hänen motivaatioonsa positiivisesti tai negatiivisesti. Vastausten erilaisuus ja monimuotoisuus toi haasteita analyysivaiheeseen, koska esimerkiksi yhden sanan mittais-

ta vastauksista oli haastavaa päätellä, onko kyseinen tekijä vaikuttanut positiivisesti, negatiivisesti vai sekä positiivisesti että negatiivisesti vuokratyöntekijän motivaatioon. Tyhjat vastaukset tai vastaukset, jotka eivät vastanneet esitettyyn kysymykseen, listasin myös erikseen. Kun kaikki vastaukset oli käyty läpi ja pelkistykset niistä muodostettu, kokosin ne värikoodeittain Excel-tiedostoon, jossa ilmeni vastaus, siitä muodostettu pelkistys ja kategoria, johon vastaus kuuluu. Pystyäkseen analysoimaan, mitkä tekijät ovat yhteydessä motivaatioon heikentävästi tai sitä vahvistavasti, jaottelin vastaukset Excel-taulukkoon joko ”positiivisiin tekijöihin” tai ”negatiivisiin tekijöihin”. Mikäli vastauksesta ei ilmennyt, millainen vaikutus tekijällä on henkilön motivaatioon, lisäsin sen sekä positiivisiin tekijöihin että negatiivisiin tekijöihin. Kategorisoinnin jälkeen toteutin aineiston kvantifioinnin eli laskin, montako kertaa sama asia esiintyy aineistossa (Tuomi & Sarajärvi 2009, 120). Koska jaottelin vastaukset eri kategorioiden alle, pystyin laskemaan lopuksi eri motivaatiotekijöiden lukumäärät kategorioittain ja kaikkien vastausten lukumäärät kategorioittain (ks. kuva 5 ja 6).

Esimerkkejä avoimista vastauksista, pelkistyksistä ja kategorisoinnista.

Positiiviset tekijät:

Kategoria	Avoim vastaus	Pelkistys
Psyko-fysiologiset tarpeet	on riittävästi vapaa-aikaa myös koulun ja työn ohella	Työn kuormittavuus
Turvallisuuden tarve	On ollut paljon töitä tarjolla, ja varsinkin siinä kaupassa, jossa useimmin teen vuoroja.	Työn pysyvyys
Liittymisen tarve	Erittäin hyvät työkaverit!	Sosiaalinen yhteenkuuluvuus
Arvostuksen tarve	Pidän työstäni ja nautin sen teosta	Työn mielekkyys
Itsensä toteuttamisen tarve	Halu oppia uusia asioita	Oman osaamisen kehittämisen

Negatiiviset tekijät:

Kategoria	Avoim vastaus	Pelkistys
Psyko-fysiologiset tarpeet	liian rankka työ	Työn kuormittavuus
Turvallisuuden tarve	Asiakasyrityksen työtä haittaavat työvälineet	Turvallinen työympäristö ja välineet
Liittymisen tarve	Asiakasyrityksessä vuokratyöntekijät saavat huonoimmat työtehtävät ja työnkierto toimii huonommin heidän osalla.	Työn hallinta
Arvostuksen tarve	Ongelmat esimiehen kanssa, asiakasyrityksen suhtautuminen sairaslomiin	Esimiestyö asiakasyrityksessä
Itsensä toteuttamisen tarve	Työ ei vastaa opintojani lainkaan	Itsensä toteuttaminen

Pelkistyksiä muodostaessani huomioin, että vastauksista tai väittämistä muodostamani pelkistysten termistöt olivat samankaltaisia kuin työhyvinvointiin liittyvässä kirjallisuudessa. Termien yhteneväisyyden muodostamisen takana oli ajatus siitä, että lukijan on helpompi hahmottaa kirjallisuuden ja analyysin yhteyttä työhyvinvoinnin ja motivaation teemoissa sekä ymmärtää, millä perusteella olen jaotellut pelkistykset kuuluvaksi tiettyyn kategoriaan.

Analyysirungon sisältöjen koodauksen ja kategorioimisen jälkeen edetään kategoriamallin muodostamiseen ja lopulta tutkimusaineiston kokoamiseen raportiksi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 114–115). Kategoriamallia tehdessäni muodostin omista analyyseistäni kolme erillistä kategoriamallia: yhden työhyvinvoinnin portaat -mallin ja kaksi työmotivaation portaat -mallia. Muodostin työmotivaation portaat -malleja kaksi erillistä mahdollistaakseni sekä motivaatiota heikentävien tekijöiden että vahvistavien tekijöiden tarkastelun. Muodostin jokaisen porrasmallin mukailleen Rauramon alkuperäistä Työhyvinvoinnin portaat -mallia (ks. luku 5.1). Porrasmallien muodostamisen jälkeen kirjoitin kategoriamalleista ja niiden sisällöistä raportin, jossa avasin yksityiskohtaisemmin jokaista mallia yksitellen. Katego-

riamalleja ja niistä avattua kirjallista raporttia tarkastelen tarkemmin tutkimuksen tuloksia käsittelevässä luvussa 7.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä on tarkasteltu tieteellisessä kirjallisuudessa eri tavoin. Esimerkiksi luotettavuuden arviointiin liittyvissä kysymyksissä on eroja laadullisen tutkimuksen alueella. Koska laadullisen tutkimuksen oppaat painottavat tutkimuksen luotettavuudessa eri asioita, tarkastelen seuraavaksi luotettavuuden näkökulmaa erityisesti oman tutkimuksen tarkoituksesta ja tavoitteista käsin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 134.) Tutkimukseni tarkoituksena ei ollut muodostaa ehdotonta totuutta vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja motivaatioon yhdistettävistä tekijöistä, vaan tavoitteena oli rakentaa yksi esimerkki siitä, miten yhden vuokrausyrityksen vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia voidaan kuvailla kokonaisuutena. Esimerkin muodostamisen tavoitteena oli näin lisätä ymmärrystä vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin kokonaisuudesta ja siitä, mitkä tekijät erityisesti yhdistyvät heidän motivaatioonsa.

Hirsjärvi ja Hurme (2001) tarkastelevat tutkimuksen luotettavuutta aineiston luotettavuuden kautta (Hirsjärvi & Hurme, 2001, 185). Tutkimuksessani hyödyntämäni aineisto oli niin kutsuttu sekundaariaineisto (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 186). Aineiston toteuttamisesta vastasi siis ulkopuolinen yritys Promenade Research Oy ja Vuokratyöntekijätutkimuksen tilaajana oli Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL). Kuten Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2013) esittävät, valmiit aineistot soveltuvat vain harvoin käytettäväksi sellaisenaan tutkimuksessa, ja toisten keräämiä aineistoja tulee yhdistää ja tarpeen vaatiessa muokata omien tutkimusintressien mukaisesti (Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara 2013, 186). Myös tässä tutkimuksessa valmista aineistoa ei ole hyödynnetty sellaisenaan, vaan oman tutkimuksen tarkoituksiin ja tavoitteisiin perustuen valitsin aineistosta ainoastaan ne osat, jotka olivat merkityksellisiä tutkimusteemani kannalta. Promenade Research on tuottanut Vuokratyöntekijätutkimuksen aina sen ensimmäisestä julkaisusta lähtien. Tällä voidaan osoittaa, että aineiston toteuttamisprosessi on toistettavissa. Myös aineistonkeruumenetelmän valinta helpottaa sen toistettavuutta, koska strukturoidussa kyselyssä kysymykset ovat

kaikille vastaajille samat. Vuokratyöntekijätutkimuksen yleiset tulokset ovat myös julkisessa tarkastelussa HPL:n internetsivustolla, mutta yrityskohtaiset tulokset ovat ainoastaan kyseisen yrityksen henkilöstön saatavilla. Koska aineiston toteuttamisen on tehnyt yritys, jonka liiketoiminta perustuu tutkimuspalvelujen tuottamiseen, voidaan luottaa, että tutkimus on toteutettu luotettavasti ja eettisiä toimintaperiaatteita noudattaen. Aineiston tulosten julkaisussa on huomioitu, ettei kyselyyn osallistujien henkilöllisyys paljastu, vaan tulokset ovat anonyymeja.

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyy myös aineiston analyysiprosessin toteuttaminen. Tuomi ja Sarajärvi (2009) esittävät, että raportoinnin on katettava tutkimusprosessi kokonaisuudessaan. Raportoinnin tulee sisältää muun muassa tutkimuksen kohteen ja tarkoituksen kuvaus, aineiston keruuprosessi, tutkijan omien sitoumusten tunnistaminen, luotettavuuden ja eettisyyden arviointi ja monia muita tutkimusprosessiin liittyviä osa-alueita. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 141). Tutkimuksessani olen pyrkinyt esittämään koko tutkimusprosessini mahdollisimman yksityiskohtaisesti, tarkasti ja esimerkkejä hyödyntäen. Esimerkiksi aineiston analyysiprosessin ja siitä saadut tulokset olen pyrkinyt esittämään mahdollisimman monipuolisesti ja yksityiskohtaisesti. Näin lukija pystyy muodostamaan selkeän kuvan siitä, miten tutkimus on käytännössä toteutettu ja miten tulokset on saavutettu. Tarkan raportoinnin avulla mahdollistuu myös se, että lukijalla on mahdollisuus myös arvioida tutkimuksen tuloksia. Tämän mahdollistamiseksi tavoitteenani on ollut muodostaa raportointi niin, että olen yhdistänyt tutkimusaiheeseen liittyvää teoreettista taustaa johtopäätösten yhteyteen. Näiden toimintaperiaatteiden tarkoituksena on, että lukijan on mahdollista seurata tutkijan päättelyä, ja että periaatteen tasolla toisella tutkijalla olisi halutessaan mahdollisuus analyysin toistamiseen (Eskola & Suoranta 1998, 217; Mäkelä 1990, 53).

Tuomi ja Sarajärvi (2009) tuovat esiin totuuden ja objektiivisuuden arvioinnin merkityksen laadullisessa tutkimuksessa. Kirjoittajat kyseenalaistavat teoksessaan objektiivisen tiedon mahdollisuuden, koska ehdoton objektiivisuus on lähtökohtaisesti mahdollista ainoastaan luonnossa, jossa totuus tarkoittaa suoria nähtäviä havaintoja. Sen sijaan laadullisessa tutkimuksessa tarkastellaan ihmisten sosiaalista merkitystodellisuutta, jossa tulkinnat ja merkityssuhteet ovat olennainen osa tutkimusta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135.) Näin ollen laadullisen tutkimuksen tekemiseen liittyy aina subjektiivisuuden näkökulma, koska tutkija on jatkuvassa vuorovaikutuksessa tutkimuksen analyysiprosessissa aineistoa tarkastellen ja siitä tulkintoja tehden (Eskola & Suoranta 1998, 211). Tutkimukseni lähtökohtana onkin ollut avoimen subjektiviteetin tunnistaminen, että tutkija on välttämätön osa tutkimustaan.

Tutkimusprosessissa havaintojen luotettavuuteen ja puolueettomuuteen vaikuttavat tutkijan tausta, kuten ikä, sukupuoli, uskonto tai poliittinen asenne (Tuomi & Sarajärvi 2009, 136).

Tavoitteenani on ollut säilyttää riittävä objektiivisuus koko tutkimusprosessini aikana. Siitä huolimatta tiedostan, että tutkimukseni tekoon liittyvät valinnat ja päätökset pohjautuvat aina omaan taustaani, arvoihini ja tavoitteisiini. Näin ollen myös virka-asemallani, eli sillä, että tutkimusprosessin aikana työskentelin yrityksessä, jonka tutkimusaineistoa analysoin, on saattanut olla vaikutusta tutkimukseni muodostumiseen. Toisaalta esimerkiksi vuokratyön kontekstin läheinen tuntemus on mielestäni toiminut kriittisen ajattelun tukena niin, että olen arvioinut tarkkaan tuloksiani, vertaillut omia kokemuksiani aikaisempiin tieteellisiin tutkimuksiin aiheesta ja pohtinut, voivatko tekemäni johtopäätökset olla asianmukaisia. Tutkimuksen eettisestä näkökulmasta tarkasteltuna en ajattele, että omalla virka-asemallani on ollut keskeistä merkitystä tutkimukseeni. Koska tutkimuksessa hyödynnettiin valmista aineistoa, jonka tilaaja ja toteuttaja olivat ulkopuolisia, on aineistossa esitetyt teemat ja kysymykset ulkopuolisen yrityksen valitsemia. Myös, koska tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin ja motivaatioon sekä positiivisesti että negatiivisesti yhdistettäviä teemoja, halusin pitää aineiston analyysivaiheessa mahdollisimman neutraalin ajattelutavan, etteivät tulokset vääristyisi. Oma roolini yhtenä Opteamin työntekijänä voi ilmetä tutkimuksessani siinä, millä tavalla olen pohtinut tutkimuksessani ilmeneviä tuloksia ja niiden yhdistämistä laajemmin vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin ja motivaatioon teemaan. Koska toimin työssäni päivittäisessä vuorovaikutuksessa vuokratyöntekijöidemme kanssa, on minun ollut mahdollista yhdistää tutkimuksessani ilmeneviä tuloksia käytännön työelämän esimerkkitalanteisiin, joissa vuokratyöntekijät kertovat kokemuksistaan hyvinvointiin tai motivaatioon liittyen.

Tutkielmani eettisyyteen voi ajatella lukeutuvan myös muita eettisiä teemoja, kuten aineiston salassapito, osallisten yksityisyys ja tutkimuksen tavoitteet. Aineiston tuottaja on aineistonkeruuvaiheessa pitänyt huolen siitä, että tulokset ovat anonyymeja. Tästä johtuen edes minä tutkijana en ole voinut yhdistää tuloksien sisältöä vastaajien henkilöllisyyteen. Aineiston analyysivaiheessa osallisten yksityisyyteen liittyvät asiat olleet siis enää keskeisiä eettisiä teemoja tutkielmani kannalta. Aineiston salassapitoon liittyen olen huolehtinut, että ainoastaan minulla on Opteamin henkilökunnan lisäksi pääsy sen tarkasteluun. Työt Opteamilla aloittaessani olen allekirjoittanut salassapitosopimuksen, jossa lupaan, etten paljasta yritykseen liittyviä yksityiskohtaisia tietoja ulkopuolisille henkilöille. Näin ollen olen säilyttänyt aineistoa turvallisessa paikassa niin, ettei kukaan ulkopuolinen henkilö ole

voinut päästä siihen käsiksi. Tutkimukseni tavoitteisiin liittyy oman tutkijaroolin ja ammattiroolin erottaminen. Tähän liittyen haluan painottaa, että tutkimukseni tarkoituksena on ollut tuoda esiin vuokratyöntekijöiden omat mielipiteet riippumatta siitä, missä yrityksessä tai asemassa he työskentelevät. Koska olen halunnut tuoda vuokratyöntekijöiden ääntä esiin tutkielmassani ja muodostaa tutkielmani yksilön näkökulmaa tarkastelevasti, tästä johtuen en ole tutkielmassani halunnut korostaa aineistoni kohdeyritystä tai esitellä itse yritykseen liittyviä teemoja kovin yksityiskohtaisesti. Tarkoituksena on ollut muodostaa esimerkkikuvaus vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin ja motivaation kokonaisuuksista.

7 HYVINVOIVANA VUOKRATYÖSSÄ

Tutkimukseni rakentui kahdesta erillisestä analyysistä, joissa tarkasteltiin Opteamin vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin sekä työmotivaatioon yhdistettäviä keskeisimpiä tekijöitä. Hyvinvointia käsittelevä analyysi pohjautui kvantitatiiviseen aineistoon, kun taas motivaatiota tarkasteleva aineisto rakentui avoimista vastauksista. Kumpaakin aineistoa analysoin teorialähtöisesti Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat – malliin pohjaten. Tässä luvussa käsittelen tutkimukseni keskeisimpiä tuloksia. Esittelen molemmat analyysini erikseen, kertoen ensin työhyvinvoinnin portaiden tuloksista ja siirtyen sitten toisen analyysin, työmotivaation portaiden tuloksiin.

Analyyseista oli havaittavissa selkeä yleiskuva Opteamin vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin yhdistettävistä tekijöistä sekä motivaatiota virittävästä ja ohjaavista tekijöistä. Vuokratyöntekijätutkimuksen aineistoon perustuen Opteamin vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi näyttäisi olevan hyvällä tasolla ja motivaatiota virittäviä tekijöitä löytyy monipuolisesti jokaiselta työmotivaation portaalta.

7.1 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaiden analyysin tarkoituksena oli löytää aineistosta mahdollisimman monipuolisesti eri tekijöitä, jotka vaikuttavat vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin. Eri tekijöiden hahmottamisen lisäksi tavoitteena oli muodostaa kuvaa siitä, millaisena vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi näyttäytyy, sekä mitkä hyvinvoinnin tekijöistä näyttäytyvät merkittävimpinä hyvinvoinnin rakentamisen tekijöinä. Muodostin aineiston sisältämistä väittämistä pelkistykset työhyvinvoinnin teemoihin perustuen luokittelun helpottamiseksi ja väittämien selkeyttämiseksi työhyvinvoinnin aihepiiriin liittyen. Mikäli väittämän käsittelemä teema mielestäni kuului enemmän kuin yhdelle portaalle, lisäsin sen osaksi toista tai useampaa porrasta. Luokiteltuani pelkistykset työhyvinvoinnin viidelle portaalle, laskin yhteen yksitellen kunkin viiden portaan väittämien keskiarvot, kuten kuvassa 4 on havaittavissa. Laskin myös kaikkien portaiden keskiarvojen yhteenlasketun keskiarvon, jotta olisi

mahdollista tarkastella, millä tasolla kokonaisuudessaan vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi on aineiston arvojen mukaan.

Aineiston kvantitatiivisen osuuden vastausasteikon ollessa arvojen 1 – 5 välillä, vuokratyöntekijöiden kokonaisyhyvinvoinnin arvosana oli **3,71**. Lisäksi, kuten kuvasta 5 on havaittavissa, työhyvinvoinnin portaiden välillä ei ole havaittavissa merkittäviä eroja portaiden arvoissa niiden keskiarvojen vaihdellessa arvojen **3,57** (liittymisen tarve) ja **3,82** (turvallisuuden tarve) välillä.



Kuva 5. Vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin portaat.

Tarkasteltaessa yllä olevan Työhyvinvoinnin portaiden – kuvan tuloksia porras portaalta, *psyko-fysiologisissa tarpeissa* on havaittavissa, että työn kuormittavuuteen liittyvät tekijät koettiin kyselyyn vastanneiden kesken erittäin hyvänä, keskiarvon ollessa **3,96**. Vuokratyöntekijät kokivat jaksavansa työskennellä työssään hyvin. Koska ensimmäinen porras sisältää pitkälti työntekijän omaan, henkilökohtaiseen elämään liittyviä, fysiologisia sekä psykologisia tekijöitä, ei aineistossa tarkasteltu portaalle lukeutuvia muita osa-alueita tarkemmin.

Siirryttäessä toiselle, *turvallisuuden tarpeen* portaalle, aineistosta oli löydettävissä selvästi enemmän tekijöitä turvallisuuteen teemaan liittyen. Työhön perehdyttämisen teemaan sisältyi aineistossa kolme eri näkökulmaa ja keskiarvoa, joita olivat: perehdyttäminen asiakasyrityksessä **3,7**, perehdyttäminen työsuhteasioihin työnantajayrityksessä **3,57** ja työnantajayrityksen tarpeellinen perehdyttäminen asiakasyritykseen ja työtehtäviin **3,72**. Vaikka yleisesti ottaen vuokratyöntekijät kokevat perehdyttämisen kokonaisuuden hyvänä, on suhteessa muihin perehdyttämisen keskiarvoihin työnantajayrityksen perehdyttämisen työsuhteasioihin huonompaa. Oikeudenmukainen palkkaus sai puolestaan keskiarvon **3,87**, eli palkan koetaan pitkälti olevan samalla tasolla kuin muiden, tavallisessa työsuhteessa olevien työntekijöiden palkka, joilla on sama koulutus ja/tai työkokemus. Tasa-arvoinen kohtelu työyhteisössä on aineiston yleiseen työhyvinvoinnin portaiden keskiarvoon nähden matala, **3,54**, mutta silti kohtalaisen hyvällä tasolla. Voi todeta, että osa vuokratyöntekijöistä kokee, että työntekopaikan oma henkilökunta ei kohtele vuokratyöntekijöitä tasa-arvoisesti. Sen sijaan, työnantajan turvallisuuteen ja luotettavuuteen liittyvä tekijät saivat Opteamin vuokratyöntekijöiltä parhaimmat arvosanat. Väite ”työnantajani on hoitanut asianmukaisesti palkanmaksun ja muut työsuhteasiat” näyttäytyy tutkimuksessa aineiston parhaana keskiarvona luvulla **4,34**. Työntekijät myös arvioivat työnantajayrityksen menestyväksi ja laadukkaaksi organisaatioksi omalla alallaan arvosanalla **4,15**. Kokonaisuutena turvallisuuden tarve toteutuu siis parhaiten työsuhteasioiden hoitamisessa, työnantajan tiedottamisessa asiakasyritykseen ja vuokratyöntekijän työtehtäviin sekä asiakasyrityksen perehdyttämisessä työhön. Sen sijaan osa vuokratyöntekijöistä kokee, että asiakasyrityksen oma henkilöstö voisi kohdella heitä tasa-arvoisemmin.

Kolmas porras, *liittymisen tarve*, sisälsi teemoja liittyen sosiaaliseen kanssakäymiseen ja työn hallintaan. Muihin portaisiin verrattuna liittymisen tarve sai kaikista alhaisimman keskiarvon kokonaisuutena työhyvinvoinnin portaissa arvolla **3,57**. Portaalla sosiaalisen yhteenkuuluvuuden teemaa käsitteli kaksi väitettä: ”tunnen kuuluvani asiakasyrityksen työyhteisöön” **3,53** ja ”tunnen kuuluvani henkilöstöpalvelualayrityksen työyhteisöön” **3,47**. On myös havaittavissa, että jälkimmäisessä väitteessä vastaukset jakautuivat merkittävästi vastaajien kesken niin, että 21 % vastaajista oli joko ”täysin eri mieltä” ja ”osittain eri mieltä”. Myös työyhteisöjen jäsenten, kuten työnantajan, asiakasyrityksen ja asiakasyrityksen oman henkilöstön välillä tapahtuva vuorovaikutus koetaan kohtalaisen alhaiseksi verrattuna muihin yksiköihin arvolla **3,58**. Sen sijaan vaikutusmahdollisuudet liittyen työvuoroihin ja työtehtäviin ja työn hallinta koetaan vuokratyöntekijöiden keskuudessa hyvänä,

teeman saadessa arvon **3,88**. Väite ”esimieheni asiakasyrityksessä tiedottaa riittävästi työhöni liittyvistä asioista” on alhaisella tasolla verrattuna muihin yksiköihin arvolla **3,40**. Tämä tiedottamisen kautta työn hallintaan liittyvä osa-alue on yksi matalimmista keskiarvoista aineistossa. Yhteenvedona, työn hallintaan liittyvät teemat näyttävät toteutuvan vuokratyössä hyvin, mutta sen sijaan yhteenkuuluvuuden tunne ja yleinen vuorovaikutus eri toimijoiden välillä koetaan aika-ajoin huonona.

Arvostuksen tarpeen portaikolle yhdistyi viisi työn mielekkyyteen liittyvää väittämää, joista kolme oli yksilölliseen kokemukseen liittyviä ja kaksi esimiestyöhön liittyvää teemaa. Työn kokonaisvaltaiseen sisältöön liittyvä työn mielekkyys ja tyytyväisyys näyttäisi olevan hyvällä tasolla (ka **3,89**) vuokratyöntekijöillä, kuten myös työmotivaatio: keskiarvo siihen, koetaanko työ innostavana, oli vuokratyöntekijöillä **3,84**. Työn sisällöllisten ja motivaatioon liittyvien tekijöiden lisäksi vuokratyöntekijät kokivat vuokratyön olevan yleisesti mielekästä arvolla **3,70**. Työn mielekkyyteen esimiestyön näkökulmasta liittyvät teemat keskittyivät vuokratyöntekijän työn selkeisiin päämääriin ja tavoitteisiin (ka **4,07**) ja siihen, antaako asiakasyrityksen esimies palautetta tehdystä työstä (ka **3,40**). Työntekijät ovat siis erittäin hyvin tietoisia sitä, mitä odotuksia heidän työntekoa kohtaan asiakasyrityksillä on ja mitä tavoitteita työnteolle on asetettu, mutta tehdystä työstä saa ainoastaan kohtalaisesti palautetta. Sosiaaliseen arvostukseen liittyviä väittämiä löytyi aineistosta kaksi. Kun vuokratyöntekijöiltä kysyttiin, kokevatko he asiakasyrityksen lähimpien työtovereiden arvostavan vuokratyöntekijää itseä ja hänen tekemäänsä työtä, keskiarvo vastauksissa oli **3,79**. Asiakasyrityksessä toimivan esimiehen arvostuksen vuokratyöntekijää ja tehtyä työtä kohtaan oli myös hyvällä tasolla ja hieman korkeampi (ka **3,89**). Vuokratyöntekijät siis kokevat, että asiakasyrityksen muu henkilöstö arvostaa heitä työntekijänä ja heidän työnsä tuloista, mutta kokevat silti vuokratyöntekijöiden kohtelun huonommaksi kuin työyhteisön oman henkilöstön. Sen sijaan, sosiaalinen arvostus yleisestä, kaikkien ihmisten näkökulmasta tarkasteltuna vuokratyötä kohtaan sai ainoastaan kohtalaisen arvosanan **3,37**.

Aineistosta on havaittavissa, että vuokratyön tekeminen voi tarjota työntekijöille myös mahdollisuuksia itsensä toteuttamiseen ja omien taitojen kehittämiseen, kuten ylin, *itsensä toteuttamisen tarpeen* porras kuvaa. Esimerkiksi, kun työntekijöiltä kysyttiin, pystyvätkö he hyödyntämään omaa osaamistaan työssä riittävästi, vuokratyöntekijöiden vastausten keskiarvo oli korkea, **3,92**. Vuokratyöntekijät myös kokivat, että vuokratyön kautta on mahdollista saada uudenlaisia työmahdollisuuksia hyvin, sillä vastausten keskiarvo oli **3,96**. Oman osaamisen hyödyntäminen ja kehittäminen vuokratyön avulla koettiin myös

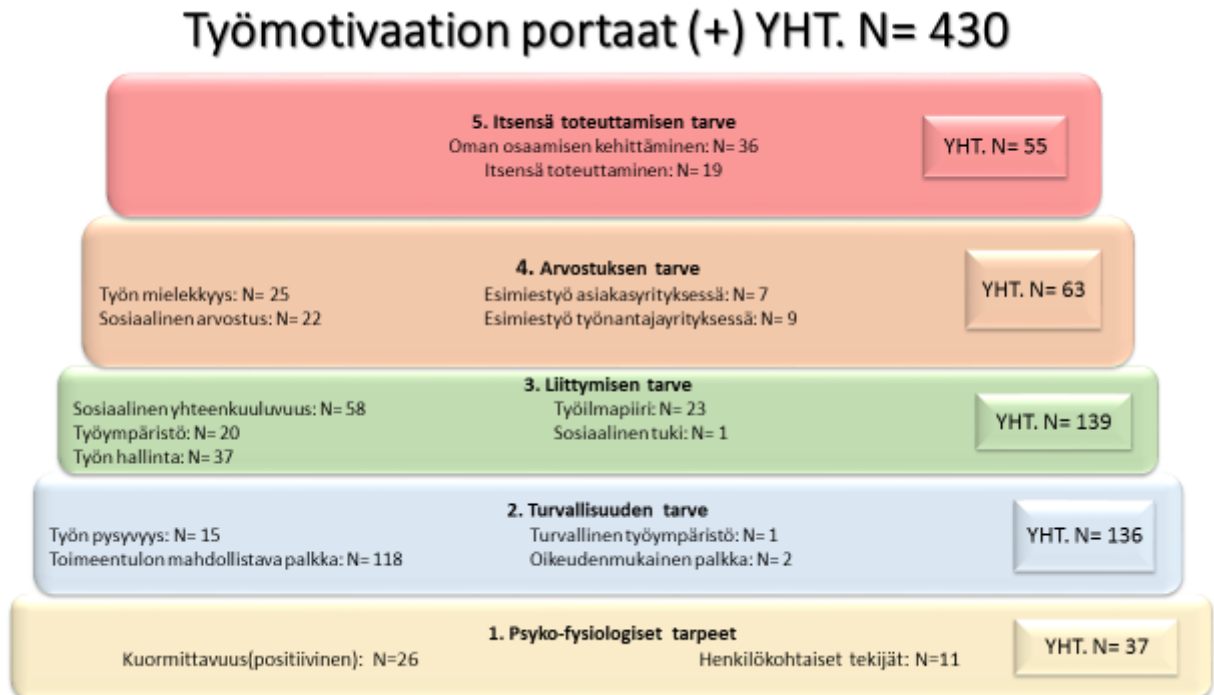
lähes yhtä hyväksi arvolla **3,70**. Uuden oppimiseen ja omien taitojen kehittämiseen erilais-
ten koulutusmahdollisuuksien kautta vuokratyö kuitenkin nähtiin huonompana työnteon
vaihtoehtona. Kysyttäessä vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä heidän koulutus- ja kehit-
tymismahdollisuuksiin, vastausten keskiarvo oli alhainen, **3,22**. On huomioitava myös, että
11 % vastaajista ei osannut vastata kysymykseen ja väitteen vastaukset ovat jakautuneet
tasaisimmin siinä, että sekä myös vastauksia ”täysin eri mieltä” tai ”osittain eri mieltä” on
24 % vastauksista.

Edellä esiteltyjen eri portaille luokittlemieni väitteiden lisäksi aineiston sisälsi yleisen
väitteen ”työnantajani huolehtii henkilöstön hyvinvoinnista”, jonka määrittelin kuuluvaksi
jokaiselle työhyvinvoinnin portaalle, koska väitteessä ei eroteltu tarkemmin tiettyä osa-
aluetta tai teemaa hyvinvoinnissa, johon se yhdistyisi. Työnantajayrityksen esimiestyö ko-
konaisvaltaisen työhyvinvoinnin huolehtimisessa sai keskiarvoksi **3,57**, mutta 12 % vastaa-
jista ei osannut vastata väittämään.

7.2 Työmotivaation portaat

Tutkimukseni toisessa analyysissä tarkasteltiin avoimen kysymyksen ”*Mitkä asiat ovat vaikuttaneet työmotivaatioosi viime aikoina?*”, kautta Opteamin vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota ohjaavia ja virittäviä tekijöitä sekä motivaatiota lisäävästä että heikentävästä näkökulmasta. Koska vastaukset olivat avoimia vastauksia, saattoivat ne olla joko yhden sanan mittaisia, sanaluetteloita tai kokonaisia virkkeitä. Tämä tuotti haasteita vastausten luokittelussa, koska aina ei ollut mahdollista tulkita, mitä vastaaja on täsmälleen vastauksellaan tarkoittanut. Koska aineiston vastaukset oli tarkoitus luokitella Työmotivaation portaille, kaikki vastaukset (yhteensä N=512) eivät soveltuneet luokituksiin: tyhjiä vastauksia oli lukumäärältään 8 ja vastauksia, jotka eivät muuten soveltuneet luokituksiin tai eivät vastanneet kysymykseen, oli 42. Vastauksia luokitellessa jaoin tarvittaessa vastauksen sisällön eri työmotivaation portaille niissä tapauksissa, mikäli vastaaja luetteli useita motivaatioon liittyviä tekijöitä, jos tulkitsin vastauksen soveltuvan useampaan kuin yhteen portaaseen tai jos vastauksesta jäi epäselväksi se, vaikuttaako tekijä positiivisesti vai negatiivisesti työmotivaatioon. Jaottelin vastaukset sekä työmotivaatioon positiivisesti

että negatiivisesti vaikuttaviin tekijöihin, jotta olisi mahdollista tarkastella, mitkä tietyt teemat yhdistyvät yksilön motivaatioon sitä heikentävästi tai parantavasti. Työmotivaatioon positiivisesti yhdistettäviä tekijöitä oli 234 kappaletta enemmän kuin motivaatioon negatiivisesti yhdistettäviä tekijöitä. Lisäksi, kuten kuvista 6 ja 7 on havaittavissa, vastausten määrät työmotivaation eri portailla vaihtelivat välillä N=11 ja N=139.



Kuva 6. Työmotivaation portaat: vuokratyöntekijöiden työmotivaatioon positiivisesti yhdistettävät tekijät.

Yllä olevassa kuvassa 6 on kuvattu tekijöitä, jotka yhdistyvät Opteamin vuokratyöntekijöiden työmotivaatioon sitä lisäävästi. Positiivisesti työmotivaatioon yhdistettäviä *psyko-fysiologisia tarpeita* oli vastauksissa lukumäärältään **37**. Niistä kuormittavuuteen liittyviä vastauksia oli 26 ja henkilökohtaisiin tekijöihin liittyviä vastauksia 11. Kuormittavuuteen yhdistettyjä tekijöitä oli muun muassa vuokratöiden tuoma vaihtelevuus arkeen, jos vastaaja opiskeli samaan aikaan, lyhyet työviikot tai työn ja muun elämän helppo yhdistäminen. Henkilökohtaisiin tekijöihin lukeutui puolestaan esimerkiksi omaan henkilökohtaiseen terveyteen liittyvät tekijät tai läheisiin ihmissuhteisiin liittyvät positiiviset asiat kuten perheenlisäys.

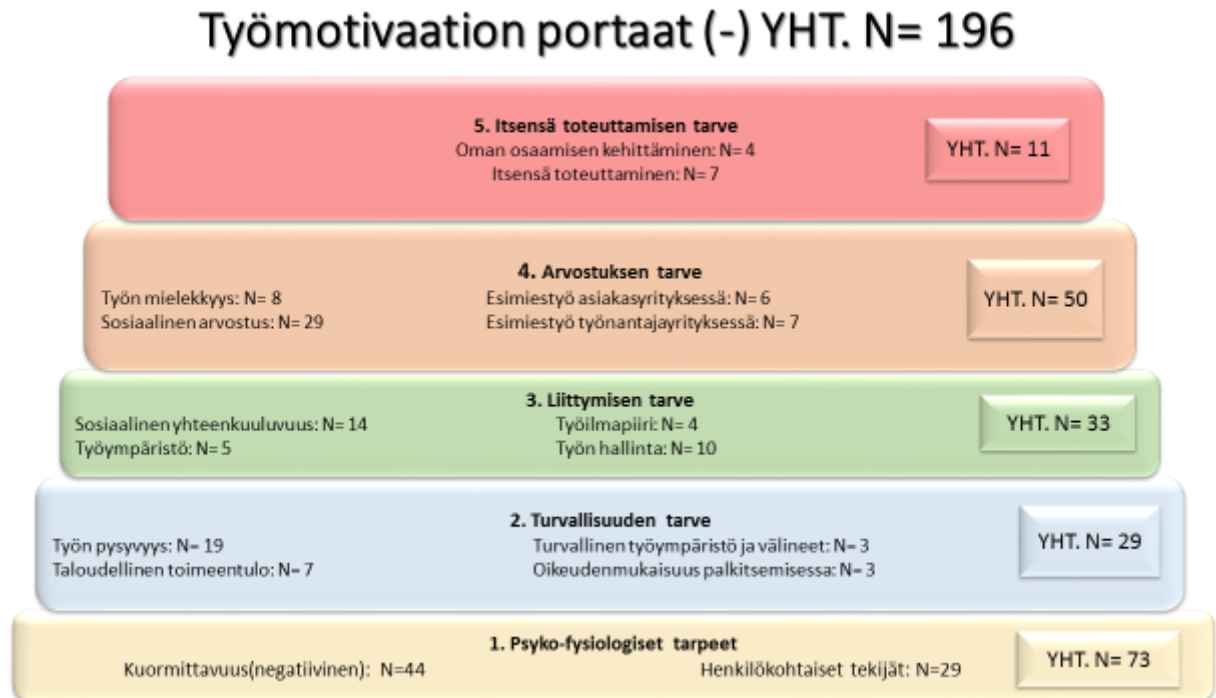
Positiivisesti työmotivaatioon yhdistettäviä *turvallisuuden tarpeisiin* liittyviä tekijöitä löytyi yhteensä merkittävä määrä, **136**. Näistä suurin osa, 118, liittyi toimeentulon mahdollistavaan palkkaan. Suuri osa työntekijöistä siis esitti, että työstä saatava rahallinen tulo, joka mahdollistaa toimeentulon, on merkittävänä motivaattorina työn tekemiseen. Rahallisen korvauksen lisäksi työn pysyvyyteen liittyvät tekijät (n=15), kuten työvuorojen runsas määrä, turvallinen työympäristö (n=1) ja oikeudenmukainen palkka (n=2) vaikuttivat positiivisesti vuokratyöntekijöiden työmotivaatioon.

Liittymisen tarve esiintyi merkittävimpänä portaana motivaatioon positiivisesti vaikuttavana tarpeena lukumäärällä **139**. Tällä kolmannella työmotivaation portaalla keskeisimmiksi motivaatiota vahventaviksi tekijöiksi näyttäytyivät sosiaalinen yhteenkuuluvuus (n=58), työilmapiiri (n=23), työympäristö (n=20) ja työn hallinta (n=37). Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden teemassa korostui erityisesti asiakasyrityksen hyvä työyhteisö, johon vuokratyöntekijät tunsivat kuuluvansa ja joiden kanssa on mukava työskennellä. Työympäristön teemassa puolestaan korostui työntekopaikan fyysisen ympäristön viihtyvyyden lisäksi esimerkiksi asiakkaat, jotka luovat osaltaan asiakasyrityksestä mieluisan paikan tehdä töitä. Työn hallinnassa motivaatiota lisäsivät työn monipuolisuus, työtehtävien ja – paikkojen vaihtelevuus sekä vuokratyöntekijän vapaus vaikuttaa siihen, milloin, missä ja mitä töitä tekee. Näiden teemojen lisäksi yksi vuokratyöntekijä koki sosiaalisen tuen tärkeäksi motivaatiotekijäksi.

Työmotivaation neljännelle portaalle, *arvostuksen tarpeeseen*, vastauksia löytyi yhteensä **55** kappaletta, ja siellä oli havaittavissa tekijöitä liittyen työn mielekkyyteen (n=25), sosiaaliseen arvostukseen (n=22), esimiestyöhön asiakasyrityksessä (n=7) ja esimiestyöhön työnantajayrityksessä (n=9). Suurimpina tekijöinä työn mielekkyydessä olivat yleinen halukkuus työn tekemiseen, itse tehtävän työn sisältö ja työtehtävien vaihtuvuus ja monipuolisuus. Sosiaalisessa arvostuksessa nousi erityisesti esiin asiakasyrityksen oman henkilöstön miellyttävä kohtelu vuokratyöntekijöitä kohtaan, asiakkaiden osoittama arvostus ja asiakasyrityksestä saatu palaute. Sen sijaan esimiestyössä, niin asiakas- kuin työnantajayrityksessä korostuivat esimiesten kannustus, opastus tai koulutus, luottamus ja esimiesten yleinen suhtautumisensa vuokratyöntekijöihin.

Ylimmällä, *itsensä toteuttamisen tarpeen* portaalla, esiintyi ainoastaan kaksi merkittävää teemaa: oman osaamisen kehittäminen lukumäärällä **36** ja itsensä toteuttaminen lukumäärällä **19**. Näissä teemoissa keskeisimmiksi motivaatiota vahvistaviksi teemoiksi lukeutuivat

muun muassa työn tarjoamat haasteet, halu ja mahdollisuus uuden oppimiseen, oman intohimon toteuttaminen työn kautta, työstä saadut onnistumisen kokemukset, koulutuksen hyödyntäminen käytännön työssä ja uudet työkokemukset.



Kuva 7. Työmotivaation portaat: työmotivaatioon negatiivisesti yhdistettävät tekijät.

Kuten kuva 7 esittää, vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota negatiivisesti ohjaavia ja viritäviä tekijöitä oli lukumäärällisesti huomattavasti vähemmän kuin positiivisesti ohjaavia tekijöitä. Lisäksi samat työhyvinvoinnin teemat, jotka ilmenivät motivaatiota lisäävissä tekijöissä, toistuivat pitkälti myös motivaatiota heikentävien tekijöiden yhteydessä.

Samoin kuin motivaatioon positiivisesti yhdistettävissä tekijöissä, *psyko-fysiologisten tarpeiden* portaalla motivaatioon negatiivisesti yhdistettävissä tekijöissä esiintyi yhteensä lukumäärällisesti **73** tekijää liittyen kuormittavuuteen (n=44) ja henkilökohtaisiin tekijöihin (n=29). Kuormittavuuteen yhdistettyinä tekijöinä esiintyi muun muassa ajan puute, työssä jaksamisen heikentyminen, opiskelujen tai muun elämän yhdistäminen työhön ja itse työn fyysisyys. Henkilökohtaisiin tekijöihin lukeutuivat puolestaan erilaiset yksilön fyysisen ja psyykkisen terveyden heikentyminen, muut työhön liittymättömät henkilökohtaiseen elämään liittyvä tapahtumat ja ongelmat ihmissuhteissa. Aineistosta on mahdollista huomata,

että psyko-sosiaaliset tarpeet korostuvat selkeästi motivaatiota heikentävissä tekijöissä, toisin kuin positiivisesti vahventavissa tekijöissä niiden osuus on yli puolet pienempi.

Toisella portaalla, *turvallisuuden tarpeessa*, esiintyi lukumäärällisesti (29) vähän tekijöitä. Verrattuna positiivisesti ohjaaviin motivaatiotekijöihin, turvallisuuden tarpeen portaihin sisältyi merkittävästi vähemmän tekijöitä, vaikka lähes samat teemat ilmenivät tarpeissa. Suurimpana teemana oli työn pysyvyys (n=19), jossa vuokratyöntekijät kokivat, että esimerkiksi työvuorojen vähäisyys, epävarmuus tulevaisuuden työtilanteesta tai muutokset työsuhteessa vaikuttivat negatiivisesti motivaatioon. Tämän lisäksi taloudellinen toimeentulo, kuten pienten epäsäännöllisten tulojen koettiin heikentävän motivaatiota. Myös turvallisen työympäristön ja välineiden (n=3) sekä oikeudenmukaisuuden palkitsemisessa (n=3) koettiin motivaatiota laskeväksi.

Myös *liittymisen tarpeen* portailla oli havaittavissa määrällisiä eroja verrattuna positiivisesti vaikuttavien tekijöiden lukumäärään: vain 33 vastausta esiintyi liittymisen portaalla motivaatioon negatiivisesti yhdistettävissä tekijöissä. Isoin teema oli sosiaalinen yhteenkuuluvuus (n=14), jossa vastaajat esittivät, etteivät koe kuuluvansa asiakasyrityksen tai vuokrausyrityksen työyhteisöön tai kokivat saavansa huonoa kohtelua asiakasyrityksessä. Työn hallinnassa (n=10) keskeisimpiä asioista olivat työn vaihtelemattomuus ja työtehtävien yksitoikkoisuus. Myös huono työilmapiiri (n=4) ja fyysinen työympäristö (n=5) koettiin motivaatiota heikentäviksi.

Arvostuksen tarpeen portaalle vastauksia tuli yhteensä 50. Tällä portaalla ei ilmennyt lukumäärällisesti merkittäviä eroja positiivisesti virittäviin tekijöihin verrattuna, mutta merkittävimmäksi teemaksi nousi selkeästi sosiaalinen arvostus (n=29). Vuokratyöntekijät kokivat muun muassa, että osassa asiakasyrityksiä vuokratyöntekijät nähdään vähemmän ammattitaitoisempina omaan henkilöstöön nähden ja näin ollen omaa osaamista joutuu todistelemaan paljon. Lisäksi vuokratyöntekijöillä saattaa olla tietty huono ”leima”, ja heitä kohdellaan eriarvoisesti omaan henkilöstöön nähden tai asiakasyrityksen henkilöstö ei kunnioita samalla tavalla heidän työpanostaan. Työn mielekkyyteen (n=8) liittyen motivaatiota vähensi muun muassa oman alan töiden puute, työn yksitoikkoisuus tai jatkuva työntekopaikkojen vaihtuminen. Asiakasyritysten (n=6) ja työnantajayrityksen (n=7) esimiestyö koettiin motivaatiota heikentäväksi esimerkiksi palautteen puuttumisen, koulutuksen järjestämisen viivästymisen tai muiden työsuhteasioiden huonon organisoinnin vuoksi.

Ylimmällä portaalla *itsensä toteuttaminen* ja oman osaamisen kehittäminen esiintyivät myös ainoana motivaatioon yhdistettävänä teemoina, ja ainoastaan **11** vastausta oli yhdistettävissä suoraan itsensä toteuttamisen portaalle. Näissä teemoissa keskeisimmiksi tekijöiksi ilmeni lisäkoulutuksen järjestämisen puute, kyllästyminen nykyisiin työtehtäviin niiden haastamattomuuden takia ja työskentely jollain muulla kuin sillä alalla, mihin on koulutautunut.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimukseni tarkoituksena oli pyrkiä muodostamaan selkeä yleiskuva Opteamin vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä, sekä motivaatiota virittävistä ja ohjaavista tekijöistä. Aineiston analyysiin perustuen voidaan yleisesti todeta, että vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi on hyvällä tasolla ja motivaatiotekijöitä, sekä sitä heikentävästi että kohottavasti, löytyy monipuolisesti jokaiselta työmotivaation portaalta. Avaan tässä luvussa tutkimukseni tuloksiin pohjautuen tarkemmin vastauksia tutkimuskysymyksiini. Jotta lukijan olisi helppo hahmottaa tutkimukseni keskeisimpiä yhteenvetoja, esittelen ensin vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin kokonaiskuvaa, jonka jälkeen siirryn tarkastelemaan yksityiskohtaisemmin porrastettua portaalia sekä hyvinvoinnin että motivaation teemoja. Nostan esiin jokaiselta hyvinvoinnin ja motivaation portailta keskeisimmät teemot yhdistettäväksi tekijäiksi.

Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin yhdistettäviä tekijöitä löytyi aineistosta runsaasti ja monipuolisesti jokaiselle työhyvinvoinnin portaalille, ja ne olivat luonteeltaan niin yksilöllisiä, sosiaalisia kuin aineellisia tekijöitä. Kuten työhyvinvoinnin portaat – mallissa (kuva 5) on havaittavissa, portaiden keskiarvojen välillä ei ole havaittavissa merkittäviä eroja, vaan portaiden tekijöiden yhteenlasketut keskiarvot ovat lähestulkoon samoilla tasoilla. Havaintoon perustuen voidaan todeta, että työhyvinvoinnin eri osa-alueet toteutuvat pitkälti samantasoisesti vuokratyössä, eikä merkittäviä puutteita työhyvinvoinnin kokemisessa esimerkiksi yhdellä portaalla tai osa-alueella ole havaittavissa. Sen sijaan työmotivaation portaiden tekijöiden lukumäärä vaihteli merkittävästi lukujen 11 ja 139 välillä, kuten kuvat 6 ja 7 esittävät. Osa tekijöistä näyttäytyisi olevan vahvemmin yhteydessä vuokratyöntekijöiden työmotivaatioon kuin toiset. Työmotivaatiota lisäävinä tekijöinä näyttäytyisi vuokratyöntekijöiden keskuudessa merkittävimminä turvallisuuden ja liittymisen tarpeiden portaiden sisältämät tekijät. Sen sijaan motivaatiota heikentävinä tekijöinä keskeisiä olivat psyykkiset ja arvostuksen tarpeiden portaat. Lisäksi tuloksissa on havaittavissa motivaatioon liittyvä yksilöllinen aspekti: kaikki eivät motivoitu samoista tekijöistä, vaan motivaatioon yhdistyvät teemat rakentuvat aina yksilöllisesti.

Psyko-fysiologiset tarpeet

Työn kuormittavuuden ja työssä jaksamisen teemaa tarkasteltaessa vuokratyöntekijöiden hyvinvointi näyttää hyvällä tasolla: työn asettamat vaatimukset ja yksilön voimavarat ovat tasapainossa ja töitä jaksetaan tehdä hyvin. Motivaation kannalta psyko-fysiologisten tarpeiden tekijät eivät lukumäärällisesti näyttäneet yhtä merkittäviltä motivaatiota lisäävinä tekijöinä kuin muiden portaiden tekijät, mutta sekä työn kuormittavuuteen että työntekijöiden henkilökohtaisiin tekijöihin liittyvien teemojen koetaan yhdistyvän motivaatioon sitä heikentävästi. Toisin sanoen, mikäli psyko-fysiologiset tekijät eivät ole kunnossa, yksilön motivaatio työtä kohtaan voi heikentyä vahvasti optimaalisen kuormittavuuden järkkyyessä. Sen sijaan tekijöiden vaikutusta ei välttämättä havaitse samalla tavalla silloin, kun esimerkiksi henkilökohtainen terveys tai työssä jaksaminen ovat hyvällä tasolla.

Turvallisuuden tarpeet

Työhyvinvoinnin portailla vuokratyöntekijöiden turvallisuuden liittyvät tarpeet näyttävät monipuolisina, ja turvallisuuden portaan tekijät näyttäisivät toteutuvan vuokratyöntekijöiden hyvinvointiin liittyen portaista parhaiten. Kokonaisuutena erityisesti perehdytykseen ja työsuhteasioiden hoitamiseen liittyvät teemat vaikuttavat merkittävästi vuokratyöntekijöiden hyvinvointiin, mutta hyvinvoinnin tasoa laskee asiakasyrityksen oman henkilöstön eriarvoinen kohtelu vuokratyöntekijöitä kohtaan. Myös Tanskasen tutkimukset osoittavat, että ongelmat vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden ovat ajan-kohtaisia. Tanskasen mukaan eriarvoinen kohtelu esiintyy esimerkiksi siinä, ettei työntekijöitä opasteta työssä, heidän kanssaan ei keskustella tauoilla ja heitä kohdellaan alempiarvoisina ylipäänsä. Syynä eriarvoiseen kohteluun voi olla esimerkiksi se, että käyttäjäyrityksen työntekijät voivat pelätä menettävänsä työnsä vuokratyöntekijöille. (Tanskanen 2008, 36.)

Osa tutkimuksista liittyen epätavallisiin työsuhteisiin, joihin myös vuokratyö kuuluu, esittävät, että epävarmuus työsuhteen pysyvyydestä tai taloudellisesta toimeentulosta on ongelma vuokratyöntekijöiden keskuudessa (ks. esim. Miettinen 2007, 22). Tästä johtuen olikin yllättävää, että tutkimuksessani työn pysyvyys tai taloudellisen toimeentulon epävarmuus eivät esiintyneet suoranaisesti merkittävinä motivaatiota lisäävinä tai heikentävä-

nä tekijöinä. Tutkimukseni mukaan yhtenä suurimpana motivaatiota lisäävänä tekijänä vuokratyöntekijöiden keskuudessa oli toimeentulon mahdollistava palkka. Säännöllinen ja riittävä työstä saatava palkka näyttää motivoivan vuokratyöntekijöitä jatkamaan töiden tekemistä, mutta sillä voi olla myös syvempiä merkityksiä. Sen lisäksi, että raha luo turvallisuutta yksilön arkeen turvaten tietyn tasoisen elintason, sen vaikutus voi heijastaa useaan eri elämänaalueeseen. Näitä alueita voivat olla esimerkiksi oma jaksaminen, perhesuhteet ja säännöllisten tulojen tuomat erilaiset mahdollisuudet. Tarkastelen rahan ja työsuhteen pysyvyyden yhteyttä tarkemmin luvussa 9.

Liittymisen tarpeet:

Liittymisen tarpeiden porras ilmeni tutkimuksessani yhtenä keskeisimpänä portaana, joka ei toteudu hyvin vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnissa. Hyvinvoinnin portaissa liittymisen tarpeen porras sai kokonaisuudessaan matalimman keskiarvon arvolla 3,57, ja vaikka arvo ei itsessään ole huono, osoittaa se kuitenkin, että tällä saralla vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia pitäisi parantaa. Erityisesti sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tekijä näytti olevan yksi merkittävimmistä tekijöistä, joka jakoi mielipiteitä vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Toisaalta vuokratyöntekijät kokivat vahvasti, että sosiaalisiin suhteisiin liittyvät tekijät toimivat motivaatiota ja hyvinvointia kohottavina tekijöinä, mutta ne eivät välttämättä toteudu heidän käytännön työssään yhtä hyvin. Esimerkiksi osa vuokratyöntekijöistä kokee mukavien työtovereiden ja mielekkään työympäristön kokonaisuudessaan motivoivan heitä työnteossa, kun taas osa kokee, että työympäristön ja työyhteisön vaihtuminen eivät edistä heidän työhyvinvointiaan samalla tavalla kuin muut tekijät. Jakautuvat mielipiteet liittyen sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tekijään esiintyvät myös Miettisen (2007) tutkimuksissa. Hän on osoittanut, että säännöllisestä työpaikan vaihtumisesta johtuva jatkuva uusiin työtovereihin tutustuminen sekä uusien toimintatapojen opettelu voi motivoida toista, mutta olla toiselle rasite ja huolen aihe. Erityisesti keikkatyössä, joka on vuokratyössä yleistä, työntekopaikka voi vaihtua jatkuvasti, jolloin työntekijä ei välttämättä enää koe olevansa osa mitään työyhteisöä. (Miettinen 2007, 22.)

Liittymisen tarpeissa sen sijaan työn hallintaan liittyvien tekijöiden koettiin olevan hyvällä tasolla. Vuokratyöntekijöiden motivaatiota lisäävät muun muassa työntekopaikkojen vaihtuessa työn monipuolisuus, työtehtävien vaihtelevuus ja vuokratyöntekijän valinnanvapaus liittyen työntekoon kokonaisuutena. Näitä samoja työhön liittyviä joustomahdollisuuksia,

joita vuokratyö usein tarjoaa, myös Miettinen (2007) nostaa tutkimuksissaan esiin. Työn hallinnan tekijät toimivat usein apuna yksityiselämän ja työn yhdistämiselle (kuten perheen arjen tai opiskeluiden) muun muassa työajan, työsuhteen keston ja työntekopaikan suhteen. Kyseiset vaikuttamismahdollisuudet ovat yksi keskeinen tekijä työn hallintaan liittyen ja näin ollen voivat olla osana edistämässä vuokratyöntekijän työhyvinvointia. Toisaalta, osa vuokratyöntekijöistä voi kokea epävarman ja epäsäännöllisten työhön liittyvien tekijöiden aiheuttavan stressiä ja vähentävän työn turvallisuuteen liittyviä ominaisuuksia. (Miettinen 2007, 19.)

Arvostuksen tarpeet:

Arvostuksen tarpeiden portailta keskeisimmiksi hyvinvointiin ja motivaatioon vaikuttavimmiksi teemoiksi nousivat työn mielekkyys, esimiestyö ja sosiaalinen arvostus. Näistä kolmesta teemasta vuokratyöntekijöiden mielipiteet osoittavat, että työteko itsessään ja työn sisältö koetaan mielekkäänä ja ne yhdistyvät motivaatioon positiivisesti. Sen sijaan useat esimiestyöhön ja sosiaaliseen arvostukseen liittyvä tekijät eivät olleet yhtä hyvällä tasolla, vaan vuokratyöntekijät kaipaavat niihin parannuksia, jotta hyvinvointi kasvaisi.

Sosiaalinen arvostus yleisestä, kaikkien ihmisten näkökulmasta tarkasteltuna vuokratyötä kohtaan koettiin vuokratyöntekijöiden keskuudessa kohtalaisen alhaiseksi. Vuokratyöntekijöiden mielipide siitä, että työympäristön ulkopuoliset ihmiset eivät välttämättä arvosta heidän työtekoa tai työpanostusta on huolestuttavaa, koska se voi vaikuttaa siihen, millä tavalla vuokratyöntekijät itse arvostavat omaa työtään. Tällä yleisellä mielipiteellä voi olla yhteys siihen, millaisena vuokratyöntekijät itse työnsä kokevat ja millä tavalla he työnteokseen arvostavat. Sen sijaan on hienoa huomata, että vuokratyöntekijöiden kokemukset työyhteisöjen eri jäsenten arvostuksesta koskien heidän työpanostaan nähdään hyvänä. Sosiaalinen arvostus oli myös motivaatiotekijänä sellainen, jonka tutkimukseni mukaan havaitsin yhdistyvän sekä positiivisesti että negatiivisesti vuokratyöntekijöiden motivaatioon.

Miettinen (2007) on tutkimuksissaan esittänyt, että vuokratyöntekijöiden tullessa ulkopuolelta käyttäjäyritysten työyhteisön jäseniksi, heillä ei välttämättä ole aina samoja oikeuksia käyttäjäyrityksen omaan henkilökuntaan nähden. Tämä ilmenee esimerkiksi siinä, että vuokratyöntekijät eivät pääse välttämättä osallistumaan käyttäjäyrityksen koulutuksiin tai

jäävät ulkopuolelle työntekopaikan suunnittelu- tai kehittämistyöstä. (Miettinen 2007, 22.) Koska vuokratyöntekijöillä ei ole aina samoja oikeuksia kuin työntekopaikan omalla henkilöstöllä, vuokratyöntekijät voivat kokea, ettei heidän työpanostaan arvosteta samalla tavalla.

Esimiestyön teemoissa, kuten avoimessa vuorovaikutuksessa ja palautteen antamisessa vuokratyöntekijöille on tutkimukseni mukaan havaittavissa puutteita. Molemmat tekijät saivat alhaiset arvot. Sen sijaan vuokratyöntekijöiden mielestä esimiestyön kautta tulevat oman työn päämäärät ja tavoitteet tunnistettiin ja koettiin erittäin selkeiksi. Esimiehet sekä käyttäjäyrityksessä että työnantajayrityksessä avaavat vuokratyöntekijöille heidän odotuksiaan ja tavoitteitaan niin, että vuokratyöntekijät tietävät, mitä heidän tulee työssä tehdä, ja tästä johtuen työtä on mielekästä tehdä. Kun vuokratyöntekijä on työskennellyt työtehtävässään, tärkeäksi koettua palautetta ei kuitenkaan välttämättä saa tai vuorovaikutus muuten vähentyy. Syynä palautteen antamattomuuteen voi olla esimerkiksi se, että osa vuokratyöntekijöistä vaihtaa asiakasyritystä useasti, eikä työskentele välttämättä useaa vuoroa samassa paikassa, jolloin asiakasyritys välttämättä välittää palautetta eteenpäin työnantajayritykselle tai kerro sitä suoraan työntekijälle. Palautteen antaminen ei siis ole itsestään selvyyttä, vaan vaatii aktiivisuutta myös työntekijän osalta sen pyytämisessä.

Itsensä toteuttamisen tarve:

Liittymisen tarpeen jälkeen ylin porras, itsensä toteuttamisen tarve sai toiseksi huonoimman kokonaiskeskiarvon portaan sisältämistä työhyvinvoinnin tekijöistä. Erityisesti itsensä kehittämisen ja uuden oppimisen näkökulman koettiin vaativan parannuksia ja kehittämistä. Oman osaamisen hyödyntämisen ja vuokratyön kautta saatavien kehitys- ja työmahdollisuuksien koettiin puolestaan olevan hyvällä tasolla. Vuokratyön nähdäänkin tarjoavan suhteellisen helpon väylän työllistyä erityisesti nuorille aikuisille, työkokemusten keräämiselle ja omien kiinnostusten kohteiden ja osaamisen arvioimiselle (Miettinen 2007, 25.) Motivaation näkökulmasta sekä itsensä toteuttaminen että oman osaamisen kehittäminen koetaan tärkeinä motivaatiota lisäävinä tekijöinä, mutta niiden puuttumisen ei suhteessa koeta yhdistyvän motivaation laskemiseen samalla tavalla.

Vuokratyöhön liittyvä kirjallisuus esittää jakautuvia mielipiteitä vuokratyön tarjoamista osaamisen kehittämisen mahdollisuuksista. Koska vuokratyössä töitä tehdään usein lyhyis-

sä työsuhteissa tai hyvin lyhyissä pätkissä, tämä voi aiheuttaa haasteita osaamisen kehittymiselle (Rauramo 2011, 151.) Työnantajalla tai käyttäjäyrityksellä ei välttämättä ole halua kouluttaa sellaista työntekijää, jonka työsuhde tulee päättymään pian. Näin lyhyet työsuhteet eivät välttämättä edistä yksilön oppimista samalla tavalla kuin työssä, jossa työtehtävää suoritetaan pitkällä aikavälillä ja samassa työyhteisössä. Toisaalta, koska vuokratyöntekijän tulee jatkuvasti ylläpitää ja kehittää ammattitaitoaan työntekopaikkojen jatkuvasta muutoksesta johtuen, heidän on kyettävä jatkuvaan itsensä kehittämiseen ja uusiin ympäristöihin sopeutumiseen. (Miettinen 2007, 22 & 52.)

Kuten alan tieteellisessä kirjallisuudessa, myös tutkimuksessani vuokratyöntekijät esittivät, etteivät ole täysin tyytyväisiä omiin kehittymismahdollisuuksiinsa esimerkiksi lisäkoulutautumisen kautta. Tähän tyytymättömyyteen onkin vuokratyön sektorilla hiljalleen alettu reagoimaan, ja on havahduttu siihen, että työntekijät kaipaavat tarvitsevansa tilaisuuksia ja paikkoja, jossa kehittää omaa ammatillista osaamistaan. Tästä johtuen osa vuokrausyrityksistä järjestää työntekijöilleen lisäkoulutautumismahdollisuuksia, joita Opteamilla ovat esimerkiksi kaupan alan tähtimyyjän koulutus, tähtitarjoilijakoulutus ja baaritarjoilijan koulutus. Koulutusten tarkoituksena on kehittää ja laajentaa työntekijöiden osaamista ja näin ollen tarjota vuokratyöntekijöille uudenlaisia työmahdollisuuksia koulutuksen avulla.

9 POHDINTAA

Tämän pro gradu – tutkimuksen teemana on ollut tarkastella vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin kokonaisuuden tilaa ja sitä, mitkä tekijät ovat yhteydessä heidän motivaatioonsa. Tarkastelun apuna olen hyödyntänyt Vuokratyöntekijätutkimuksen valmista aineistoa, jossa esitellään yhden vuokrausyrityksen, Opteamin, vuokratyöntekijöiden mielipiteitä liittyen vuokratyön tekemiseen, motivaatioon ja hyvinvointiin. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut tarkastella edellä mainittuja teemoja erityisesti vuokratyöntekijöiden näkökulmasta, koska hyvinvointia kokonaisuutena ei ole aikaisemmin juuri tarkasteltu tieteellisessä kirjallisuudessa. Näkökulman valitsemisen tarkoituksena oli myös, että tulevaisuudessa niin vuokratyöntekijät, käyttäjäyrityksen toimijat kuin vuokrausyrityksen esimiehet ymmärtäisivät, mistä vuokratyöntekijöiden hyvinvointi ja motivaatio rakentuvat, mitkä hyvinvoinnin ja motivaation teemat ovat hyvällä tasolla ja mitkä puolestaan vaativat kehittämistä.

Tutkimukseni tarkoituksena ei ole ollut vertailla vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tasoa tai motivaatioon yhdistettäviä keskeisimpiä tekijöitä muiden, esimerkiksi vakituisessa työsuhteessa työskentelevien työntekijöiden tuloksiin. Sen sijaan tavoitteena on ollut luoda esimerkkikuva siitä, millaisena vuokratyöntekijät kokevat oman hyvinvointinsa eri teemojen ja tekijöiden kautta, mistä heidän motivaationsa erityisesti rakentuu, ja näin ollen lisätä ymmärrystä heidän hyvinvoinnin kokonaisuudestaan. Tutkimus ei pyri muodostamaan yleistyksiä havaituista asioista, vaan tämän laadullisen tutkimuksen tulokset kuvaavat ainoastaan havaintoja, jotka ovat löytyneet aineistosta. Laadullisen tutkimuksen on kuitenkin mahdollista osoittaa aina se, että mikäli jokin asia toteutuu yhdessä tutkitussa tapauksessa, toteutuu se todennäköisemmin myös tutkimuksen ulkopuolisissakin tapauksissa.

Analyysin tulokset ja niistä muodostetut johtopäätökset osoittavat, että vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi on kokonaisuudessaan hyvällä tasolla. Tarkasteltaessa yksittäisiä hyvinvointiin liittyviä teemoja, niiden välillä on havaittavissa eroavaisuuksia hyvinvoinnin tasojen suhteen. Erot eivät kuitenkaan ole merkittäviä, eikä yksittäistä hyvinvoinnin porrasta, jonka taso erottuisi selkeästi muista portaista, ole tutkimukseni mukaan havaittavissa. Merkittävimmät motivaatiota kohottavat tekijät vuokratyöntekijöillä liittyvät puolestaan toimeentulon mahdollistavaan palkkaukseen, työn mielekkyyteen, sosiaaliseen yhteenkuu-

lukuuteen, oman osaamisen kehittämiseen ja työn hallintaan. Motivaatio puolestaan laskee, jos jokin omaan henkilökohtaiseen elämään liittyvä tekijä rasittaa vuokratyöntekijää fyysisesti tai psyykkisesti, työ ja muu elämä yhdistettynä kuormittavat liikaa tai jos vuokratyöntekijät kokevat, että heidän työntekeoaan ei arvosteta tarpeeksi.

Raha ja asianmukainen palkkaus ilmeni tutkimuksessani erittäin merkittävänä yksittäisenä motivaatioon yhdistettävänä tekijänä. Sen laajempaa merkitystä on mahdollista pohtia esimerkiksi tieteellisiin tutkimuksiin perustuen. Esimerkiksi tutkielmassani esitelty Maslow'n tarvehierarkiateoria esittää kaksijakoisen vastauksen rahan yhteydestä työntekijöiden motivaatioon työelämässä. Raha koetaan merkityksellisenä, kun on kyse fysiologisten tai turvallisuuden tarpeiden tyydyttämisestä, mutta merkitys häviää alempien tarpeiden ollessa toissijaisia yksilön elämässä. Kun alemman tason tarpeet on tyydytetty, rahan rooli on merkityksetön ylemmän asteen tarpeiden tyydytykseen. (Cherrington 1991, 35; Viitala 2004, 156). Palkan merkityksestä työntekijälle voi myös tarkastella työnteon yleiseen tarkoitukseen perustuen. Yleisesti ajatellen, yksi työnteon tarkoitus on yhä nykypäivänä alempien tarpeiden tyydyttäminen, kuten taloudellisen turvan saavuttaminen ja fysiologisten tarpeiden täyttäminen. Näin ollen palkka voi toimia ylempien tarpeiden tyydyttämisen virittäjänä. Saadessaan palkkaa työstään vuokratyöntekijä voi haluta suoriutua työtehtävisään paremmin, jotta turvaisi elämisen perustarpeensa myös jatkossa. Ajan kuluessa kuitenkin palkan merkitys voi vähentyä kun itsensä kehittämisestä, onnistumisen kokemuksista ja uuden oppimisesta tulee yhä tärkeämpiä tekijöitä yksilölle. Tämä edellyttää kuitenkin sitä, että vuokratyöntekijällä tulee olla mahdollisuus ylempien tarpeiden sisältämien hyvinvoinnin tekijöiden kokemiseen, kuten arvostuksen tunteeseen tai itsensä toteuttamiseen. Kun taloudellinen tilanne on turvattu, vuokratyöntekijä voi kokea keskittyvänsä paremmin ylempien tarpeiden tyydyttämiseen, koska on tietoinen siitä, että saa säännöllisin väliajoin rahallisen korvauksen tekemästä työstään. Kysymys kuuluukin, mainitsisivatko vuokratyöntekijät rahan yhtä merkityksellisenä motivaatioon yhdistettävänä tekijänä, jos heidän ei tarvitsisi huolehtia esimerkiksi siitä, kuinka paljon töitä tulee tulevaisuudessa olemaan?

Jokainen yksilö kokee varmasti aika ajoin samanaikaisesti sekä positiivisia että negatiivisia tunteita. Näin on myös työhyvinvoinnin saralla: yksilö saattaa hyvin todennäköisesti kokea pitävänsä työnsä sisällöstä ja olla motivoitunut tekemään sitä, mutta toisaalta tuntee työstä johtuvaa väsymystä tai kuormittuneisuutta. Työhyvinvointia ei siis voi nähdä yksin-

kertaisena jatkumona, jossa yksilö on joko hyvinvoiva tai pahoinvoiva. Pikemminkin se on laaja ja yksilöllinen kokonaisuus, joka muuttaa muotoaan jatkuvasti yksilöllisistä, ympäristöllisistä ja sosiaalisista yksityiskohdista johtuen. Tutkielmani tuloksissa on huomioitava edellä mainittu hyvinvoinnin tilannesidonnainen ja kaksijakoinen luonne. Tulokset eivät kerro ehdotonta totuutta vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnista, vaan antavat esimerkkikuvan siitä, millaisena he ovat hyvinvoinnin kokeneet sillä hetkellä, kun ovat kyselyyn vastanneet.

Tämän pro gradu – tutkielman tavoitteena on ollut lisätä ymmärrystä vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin kokonaisuudesta. Ymmärryksen lisäämisen tarkoituksena on ollut luoda vuokratyön parissa tavalla tai toisella toimiville henkilöille pohjaa myös siihen, mitkä tekijät kaipaavat vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin teemassa erityisesti kehittämistä. Vuokratyöntekijöiden kokonaisvaltaisen hyvinvoinnin kehittämisessä haasteena on usein vuokratyössä läsnä oleva jatkuva muutos työyhteisöjen, ympäristöjen ja työtehtävien välillä. Tämä haastaa pohtimaan sitä, kenen tehtävänä on huolehtia työntekijöiden työhyvinvoinnista. Kuuluuko pääasiallinen vastuu työntekijän työnantajayrityksen henkilöstöhallinnolle, mahdolliselle työterveyshuollolle, käyttäjäyrityksen vastaavalle työsuojelulle, lähiesimiehelle vai kenties työntekijälle itselle?

Jatkotutkimusta vuokratyöntekijöiden hyvinvointiin liittyen koen tarvittavan erityisesti aiheeseen liittyvän kehitystyön tutkimiselle. Jotta käytännön toimenpiteitä vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin parantamiseksi olisi mahdollista toteuttaa mahdollisimman laajasti, tarvitaan yleisiä tieteelliseen tutkimukseen perustuvia toimintamalleja ja raameja käytännön työn tueksi. Koska tutkimukseni tarkasteli vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin kokonaisuutta yleisellä tasolla, olisi tutkimusta hyvä jatkaa tarkemmin eri hyvinvoinnin tekijöiden tasojen taustalla olevien perustelujen löytämiseen, kuten siihen, miksi vuokratyöntekijät kokevat työn arvostuksen alhaiseksi. Perustelujen löytäminen voisi auttaa käytännön kehittämistyössä. Lisätutkimusta tarvitaan yleisesti muutenkin vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin alateemoihin liittyen, koska tieteelliset tutkimukset ovat keskittyneet lähinnä tarkastelemaan vuokratyöntekijöiden kokemuksia liittyen esimerkiksi työidentiteettiin, rooleihin ja työyhteisöllisiin kokemuksiin (Viitala & Mäkipelkola 2005, 20). Erityisesti jatkotutkimusta olisi hyvä toteuttaa myös siihen liittyen, kuinka työn epävarmuus ja turvattomuus ovat yhteydessä vuokratyöntekijöiden hyvinvointiin, koska suomalaisessa työelämässä työsuhteeseen ja sen jatkuvuuteen liittyvä epävarmuuden ja turvattomuuden on havaittu jonkin verran lisääntyneen (Virtanen & Sinokki 2014, 207).

Tutkielmani ollessa teorialähtöinen, on mielestäni aiheellista tarkastella myös pohtia vahvan teoriataustan hyödyntämisen vaikutuksia tutkielmani muodostumiselle. Yksikään teoria ei ole kaiken kattava, vaan jokainen sisältää omat kritiikin aiheensa ja rajallisuutensa tutkimusteemojen tarkasteluun. Kuten johdannossa mainitsin, olen hyödyntänyt tutkielmassani suomalaista ja kansainvälistä tieteellistä kirjallisuutta hyvinvoinnin kokonaisuuden tarkasteluun liittyen, enkä ole halunnut keskittyä pelkästään niin kutsutun ”työpahoinvoinnin” tai työn imun näkökulmaan. Lisäksi yhtenä keskeisenä lähteenä tutkielmassani esiintyy Päivi Rauramon Työhyvinvoinnin portaat – malli, joka perustuu Abraham Maslow’n motivaatioteoriaan. Myös kyseiset mallit omaavat omat rajallisuutensa, joista mielestäni on tärkeää korostaa erityisesti sitä, kuinka monimuotoista kokonaisuuksia työhyvinvoinnin ja motivaation teemat ovat. Vaikka Maslow’n teorian tarpeet ja tarpeiden hierarkkinen luonne ovat paikkansapitäviä, on muistettava, että hyvinvoinnin kokonaisuuteen vaikuttavat tarpeiden lisäksi myös muut tekijät. Esimerkiksi arvoilla, eli sillä, millaiset asiat ovat yksilölle elämässä tärkeitä, ja yksilön persoonallisuustekijöillä on suuri rooli hyvinvoinnin kokemiselle. (Rauramo 2011, 170). Rauramon malli auttaakin ymmärtämään hyvinvoinnin rakentumiseen liittyviä tekijöitä sekä sitä, että kestävä hyvinvointi rakentuu hyvinvoinnin kokonaisuuden huomioimisen kautta.

10 LÄHTEET

- Airila, A. 2015. Work characteristics, personal resources, and employee well-being: a longitudinal study among Finnish firefighters. Helsinki: Finnish Institute of Occupational Health.
- Anttonen, H. & Räisänen, T. (toim.) 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Carver, C.S., Scheier, M.F. & Weintraub, J.K. 1989. Assessing Coping Strategies. A theoretically Based Approach. *Journal of Personality and Social Psychology*, 56(2), 267-283.
- Cherrington, D. J. 1991. The “Person” In Motivation. In: *Motivation and Work Behaviour*. (Ed.) Steers, R. M. & Porter, L. W. Fifth edition. Singapore: McGraw-Hill Inc. 29-44.
- Cohen, S. & Wills, T. A. 1985. Stress, social support, and buffering hypothesis. *Psychological Bulletin*, 98(2), 310-350.
- Cutrona, C. & Russell, D. 1990. Type of Social Support and Specific Stress: Toward a Theory of Optimal Matching. Viitattu 13.4.2016. Saatavilla: https://www.researchgate.net/publication/232560583_Type_of_Social_Support_and_Specific_Stress_Toward_a_Theory_of_Optimal_Matching_Social_Support_An_Interactional_View
- Forde, C. & Slater, G. 2005. Agency working in Britain: Character, Consequences and Regulation. *British Journal of Industrial Relations* 43(2), 249-271.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1998. *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Vastapaino, Tampere.
- Hakanen, J. 2004. Työuupumuksesta työn imuun: työhyvinvointitutkimuksen ytimessä ja reuna-alueilla. Työterveyslaitos: työ ja ihminen tutkimusraportti 27. Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Hakanen, J. 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Helsinki: Tammerprint Oy.

- Hakanen, J. & Seppälä, P. 2012. Työn imu, psykologisten perustarpeiden tyydyttyminen työssä ja työn yksilöllinen muokkaus. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2012. 106–112. Tampere: Työterveyslaitos.
- Hallberg, U. E., & Schaufeli, W. B. 2006. ‘Same same’ but different? Can work engagement be discriminated from job involvement and organizational commitment? *European Psychologist*, 11(2), 119–127.
- Henkilöstöpalveluuyritysten Liitto (HPL). Viitattu 31.3.2016. Saatavilla: <http://www.hpl.fi/tutkimukset/tutkimukset.html>
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Helsinki: Talentum.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kirjayhtymä.
- Hyrkkänen, U. & Vartiainen, M. 2005. Mobiili työ ja hyvinvointi. Työpoliittinen tutkimus nro 293. Helsinki: Hakapaino.
- Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Keuruu: Otava.
- Kalimo, R. & Toppinen, S. 1997. Työuupumus Suomen työikäisellä väestöllä. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Karasek R. 1979. Job demands, job decision latitude, job design, and coronary heart disease. *Proceedings of the International Conference on Machine Pacing and Occupational Stress*. London: Taylor and Francis.
- Karasek, R. & Theorell, T. 1990. *Healthy work: stress, productivity, and the reconstruction of working life*. New York: Basic Books.
- Kivekäs, T. & Ahola, K. 2012. Psykykinen hyvinvointi ja mielenterveys. Teoksessa Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuksulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. (toim.). Työ ja terveys Suomessa 2012. 106–112. Tampere: Työterveyslaitos.
- Kivimäki, M., Elovainio, M., Vahtera, J. & Virtanen, M. 2002. Johtaminen ja työpaikan sosiaaliset suhteet. Teoksessa Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.),

Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. 44-52. Helsinki: Työterveyslaitos.

Linna, A., Elovainio, M., Virtanen, M. & Kivimäki, M. 2012. Oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen. Teoksessa Oksanen T. (toim.). Hyvinvointihavaintoja – tutkimustietoa kunta-alalta, 45-53. Helsinki: Työterveyslaitos.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. (2006). Taitolajina työ - johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita Prima Oy.

Luoma, K., Troberg, E., Kaajas, S. & Nordlund, H. 2004. Ei ainoastaan rahasta – osaamisen kokonaispalkitseminen. Vanhala: Tammi.

Lämsä, A.-M., Päivike, T. 2013. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Maslach, C. & Leiter, M. P. 1997. The truth about burnout: How organizations cause personal stress and what to do about it. San Fransisco: Jossey-Bass.

Maslach, C. & Leiter, M. P. 1999. Burnout and engagement in the workplace. *Advances in Motivation and Achievement*, 11, 275-329.

Maslow, A. H. (1970). *Motivation and Personality*. New York: HarperCollins Publishers Inc.

McCright, P. 1988. The job control and job demand hypothesis in a laboratory setting. Ph.D. diss., Stanford University.

Miettinen, A. 2007. Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisen työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. Väestötutkimuslaitos Katsauksia E 27/2007. Helsinki: Väestöliitto.

Mäkelä, K. 1990. Kvalitatiivisen analyysin arviointiperusteet. Teoksessa K. Mäkelä (toim.) Kvalitatiivisen aineiston analyysi ja tulkinta, 42-61. Helsinki: Gaudeamus.

Mäkinen, J.-P., Heikkilä-Tammi, K. & Manka, M-L. 2015. Miten kuntaesimies voi parantaa työhyvinvointia? Kunnallisalan kehittämissäätiön Tutkimusjulkaisu – sarjan julkaisu nro 92. Sastamala: Vammalan Kirjapaino Oy.

- Niemelä, E. & Teikari, V. 1984. Työn psyykkinen kuormittavuus – Käsitteet, malli ja mitaaminen. Helsingin teknillisen korkeakoulun raportti nro 82. Otaniemi: Helsingin teknillinen yliopisto.
- Nuutinen, S., Heikkilä-Tammi, K., Manka, M.-L. & Bordi, L. (2013). Vuorovaikutteinen johtajuus työssä jatkamisen keinona. Toimintatutkimus eri-ikäisten johtamisesta kolmessa organisaatiossa. Tampere: Tampereen yliopisto.
<http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/oppaat/TSRloppuraportti.pdf>
- Otala, L. & Ahonen, G. 2003. Työhyvinvointi tuloksen tekijänä. Helsinki: WSOY.
- Peltonen, M. & Ruohotie, P. (1987). Motivaatio – menetelmiä työhalun parantamiseksi. Aavaranta – kirjasarja: nro 4. Keuruu: Otava.
- Pohjanoksa, I. & Perkkä-Jortikka, K. 2004. Työvoimanvuokraus – uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille. Vantaa: Dark Oy.
- Rauramo, P. (2007). Hyvinvoinnin edistäminen yliopistoissa – Työhyvinvoinnin portaat -mallin viitekehyksessä. Pro Gradu -tutkielma. Kuopion yliopisto.
- Rauramo, P. 2008 & 2011. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Riikonen, E. & Tuomi, K. 2002. Työn muutokset ja yrityksen koulutusstrategiat – Seurantatutkimus metalliteollisuuden ja vähittäiskaupan toimialoilla vuosina 1997-2000. Teoksessa
- Riikonen, E., Tuomi, K., Vanhala, S. & Seitsamo, J. 2003. Hyvinvoiva henkilöstö – menestyvä yritys. Vammala: Työterveyslaitos.
- Ruohotie, P. 1983. Motivaatio ja työkäyttäytyminen. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Ruohotie, P. & Honka, J. (1999). Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy
- Schaufeli, W.B., Leiter, M.P. & Maslach, C. 2009. Burnout: 35 years of research and practice. *Career Development International*, 14(3), 204-220.

- Schaufeli, W., Salanova, M., Gonzalez-Roma, V. & Bakker, A. B. 2002. The measurement of engagement and burnout: A two sample confirmatory factor analytic approach. *The Journal of Happiness Studies*, 3(1), 71-92.
- Schaupp, M., Koli, A., Kurki, A.L. & Ala-Laurinaho, A. 2013. Yhteinen muutos: työhyvinvointia työtä kehittämällä. Keuruu: Työterveyslaitos.
- Seligman, M.E.P. & Csikszentmihalyi, M. 2000. Positive psychology. An Introduction. *American psychologist*, 55(1), 5.14.
- Soini, H. 2007. Kasvu, kehitys, oppiminen – johdatusta kasvatuspsykologian kysymyksiin. *Opintomoniste*. Viitattu 13.5.2016. Saatavilla: https://noppa.oulu.fi/noppa/kurssi/410069p/materiaali/410069P_soini_kasvu_kehitys_ja_oppiminen.pdf
- Steptoe-Warren, G. 2013. Occupational psychology: an applied approach. Harlow: Pearson.
- Sutela, H. & Lehto, A.-M. 2014. Työolojen muutokset 1977–2013. Tilastokeskus. Viitattu 14.4.2016. Saatavilla: http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_123_09_net.pdf
- Tanskanen, A. 2008. Vuokratyö työelämän ääri-ilmiönä: tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Tiuraniemi, J. 2006. Refleksiivisyys asiantuntijan työssä. Teoksessa Niemi, P. & Keskinen, E. (toim.). *Taitavan toiminnan psykologia*, 165-195. Turun yliopiston psykologian laitoksen oppimateriaaleja. Turku: Turun yliopisto.
- Tuomi, K. 2007. Työyhteisön toiminta, henkilöstön hyvinvointi ja yrityksen menestyminen työelämän murroksessa. Teoksessa Kasvio, A. & Tjäder, J. (toim.). *Työ murroksessa*, 121-134. Työterveyslaitoksen artikkelikokoelma. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Tuomi, K. & Vanhala, S. (toim.). 2002. Yrityksen toiminta, menestyminen ja henkilöstön hyvinvointi. *Seurantatutkimus metalliteollisuudessa ja vähittäiskaupan alalla*. Helsinki: Helsingin kauppakorkeakoulu.

- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Tammi.
- Työ- ja Elinkeinoministeriö. 2013. Vuokratyöopas. Viitattu 10.11.2015. Saatavilla: https://www.tem.fi/files/35643/TEM_vuokratyöopas_netti.pdf
- Tilastokeskus. Työvoimatutkimus 2015. Viitattu 12.4.2016. Saatavilla: http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_fi.pdf
- Utriainen, K. & Kyngäs, H. 2003. Työhyvinvointi. Ylihoitajalehti, 31, 4, 4-8.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Ala-Mursula, L. & Pentti, J. 2002. Työn hallinta ja työaikojen hallinta. Teoksessa Vahtera, J., Kivimäki, M. & Virtanen, P. (toim.), Työntekijöiden hyvinvointi kunnissa ja sairaaloissa: tutkittua tietoa ja haasteita. 29-35. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Vahtera, J., Kivimäki, M., Pentti, J. & Theorell, T. 2000. Effect of change in the psychosocial work environment on sickness absence: A 7-year follow-up of initially healthy employees. Journal of Epidemiology and Community Health, 52(7), 484-493.
- van Horn, J.E., Schaufeli, W.B. & Taris, T.W. 2001. Lack of reciprocity among Dutch teachers: validation of reciprocity indices and their relation to stress and well-being. Work & Stress, 15(3), 191-213.
- Vartia, M. 2006. Yhteisöllinen kanssakäyminen. Teoksessa Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. (toim.). Työterveyspsykologia. 56-58. Vammala: Työterveyslaitos.
- Vehkalahti, K. 2008. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Tammi.
- Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Työpoliittinen tutkimus 283. Helsinki: Hakapaino Oy.
- Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 302. Helsinki: Hakapaino Oy.

- Vinokur, A.D. & van Ryn, M. 1993. Social support and undermining in close relationships: Their independent effects on the mental health of unemployed persons. *Journal of Personality and Social Psychology*, 65(2), 350-359.
- Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tallinna: Tietosanoma Oy.
- Väänänen, A. 2006. Sosiaalinen tuki työssä. Teoksessa Ahola, K., Kivistö, S. & Vartia, M. (toim.). *Työterveyspsykologia*. 58-62. Vammala: Työterveyslaitos.
- Warr, P. 1999. Well-being and the workplace. Teoksessa D. Kahneman, E. Diener & N. Schwarz (toim.), *Well-Being. The foundations of hedonic psychology*, 392-412. New York: Russell Sage.

LIITE 1

LIITE 2

