



**Vaasan yliopisto**  
UNIVERSITY OF VAASA

Tiia Koskinen

# **Tehtävärakenteiden uudistamistarpeet sosiaali- ja terveysalan vuokratyössä**

Tarkastelussa vuokratyöntekijöiden näkökulma

Johtamisen akateeminen yksikkö  
Sosiaali- ja terveyshallintotiede  
Pro gradu -tutkielma  
Hallintotieteiden maisteriohjelma

Vaasa 2025

---

**VAASAN YLIOPISTO****Johtamisen akateeminen yksikkö**

<b>Tekijä:</b>	Tiia Koskinen		
<b>Tutkielman nimi:</b>	Tehtävärakenteiden uudistamistarpeet sosiaali- ja terveysalan vuokratyössä: Tarkastelussa vuokratyöntekijöiden näkökulma		
<b>Tutkinto:</b>	Hallintotieteiden maisteri		
<b>Oppiaine:</b>	Sosiaali- ja terveyshallintotiede		
<b>Työn ohjaaja:</b>	Harri Raisio		
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2025	<b>Sivumäärä:</b>	96

---

**TIIVISTELMÄ:**

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkastellaan sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteita ja niiden vaikutusta työvoiman veto- ja pitovoimaan työn murroksen kontekstissa. Tutkimus on ajankohtainen, sillä työelämä sosiaali- ja terveysalalla on merkittävässä muutoksessa, jossa korostuvat digitalisaatio, väestörakenteen muutos ja työvoiman liikkuvuus. Vuokratyö on vakiinnuttanut asemansa työvoimapolitiittisena ratkaisuna, mutta sen rakenteelliset vaikutukset ja tehtävien järjestäminen ovat toistaiseksi jääneet vähälle huomiolle tutkimuksissa. Tehtävärakenteet määrittävät työn sisältöä, vastuita ja työn organisoitua, ja niillä on keskeinen rooli työn sujuvuuden ja mielekkyyden kokemuksessa työntekijän näkökulmasta.

Tutkielman tavoitteena on analysoida, millaisia kokemuksia vuokratyöntekijöillä on nykyisistä tehtävärakenteista, miten ne vaikuttavat työhön sitoutumiseen ja miten rakenteita voitaisiin kehittää alan veto- ja pitovoimaa tukeviksi. Lisäksi tutkielmassa tarkastellaan sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävärakenteiden eroja. Tutkimuksen lähtökohtana on työn murros ja sen heijastuminen sosiaali- ja terveysalan vuokratyöhön. Tutkimus on toteutettu välineellisenä tapaustutkimuksena, jossa empiirinen aineisto on kerätty fokusryhmäkeskusteluiden ja kirjallisten ryhmävastausten avulla.

Tuloksista käy ilmi, että tehtävärakenteet ovat vaihtelevia ja usein epäselviä, mikä voi heikentää työn hallittavuutta ja sitoutumista. Työyksiköiden vaihtelevat käytännöt, epätasaisesti jakautuvat vastuut ja työn organisoitua puutteet muodostavat haasteita erityisesti lyhytaikaisissa työsuhteissa. Samalla vuokratyön tarjoama joustavuus voi tukea työhyvinvointia ja mahdollistaa työn ja muun elämän yhteensovittamisen. Sosiaali- ja terveydenhuollon tehtävärakenteissa havaitaan myös rakenteellisia eroja tehtävien sisällössä ja työnkuvien moninaisuudessa. Työn murroksen ilmiöt, kuten teknologisoituminen ja tehtävien uudelleenjärjestelyt, vaikuttavat vuokratyöhön sekä haasteiden että mahdollisuuksien kautta.

Tutkielma osoittaa, että selkeämmät ja tarkoituksenmukaisemmat tehtävärakenteet voisivat vahvistaa vuokratyön mielekkyyttä ja edistää työntekijöiden sitoutumista. Tulosten pohjalta esitetään kehittämissuosituksia, jotka liittyvät tehtävien määrittelyyn, perehdytyskäytäntöihin ja työn organisoitua. Tehtävärakenteita uudistamalla voidaan parantaa sekä yksilön työhyvinvointia että organisaation kykyä houkutella ja pitää osaavaa työvoimaa. Tutkimus tuo esiin vuokratyöntekijöiden äänen ja tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää työelämän kehittämisessä sosiaali- ja terveysalalla.

---

**AVAINSANAT:** Työn murros, henkilöstövuokraus, sosiaali- ja terveysalan vuokratyö, tehtävärakenteet, veto- ja pitovoima

## Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen tausta	7
1.2	Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset	10
1.3	Tutkielman rakenne	11
2	Työn murros ja epätyypillisten työsuhteiden kehitys sosiaali- ja terveysalalla	13
2.1	Työn murros	14
2.2	Perinteinen ja epätyypillinen työ	16
2.3	Epätyypillisen työn muodot	18
2.4	Vaikutus työmarkkinoihin	20
2.5	Työn merkityksellisyys ja työhyvinvointi	23
2.6	Epätyypillisten työsuhteiden valintaan vaikuttavat tekijät	25
3	Sosiaali- ja terveysalan vuokratyö ilmiönä ja käytäntönä	28
3.1	Sosiaali- ja terveysalan vuokratyö	28
3.2	Vuokratyön historia ja merkitys	29
3.3	Sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteet	31
3.4	Sosiaali- ja terveysalan erityispiirteet vuokratyössä	33
3.5	Vuokratyön hyödyt ja haasteet sosiaali- ja terveysalalla	34
3.5.1	Vuokratyön kustannukset	36
3.5.2	Palkkaus	37
3.6	Veto- ja pitovoima sosiaali- ja terveysalalla	38
4	Tutkimuksen toteutus ja menetelmälliset lähtökohdat	42
4.1	Fokusryhmäkeskustelu menetelmänä	43
4.2	Tutkimusmenetelmän ja ryhmän valikoituminen	47
4.3	Fokusryhmäkeskusteluiden toteutuminen	47
4.3.1	Osallistujajoukko	48
4.3.2	Fokusryhmäkeskustelut	50
4.3.3	Kirjallinen aineistonkeruu täydentävänä menetelmänä	51
4.4	Aineiston analyysi	52

5	Tulokset	56
5.1	Työn murros sosiaali- ja terveysalan vuokratyössä	56
5.2	Tehtävärakenteet	59
5.3	Sosiaali- ja terveystuolien erot	62
5.4	Sosiaali- ja terveysalan vuokratyön veto- ja pitovoima	64
6	Johtopäätökset ja pohdinta	68
6.1	Tehtävärakenteiden merkitys sosiaali- ja terveysalan vuokratyössä	69
6.2	Kehittämissuhteet ja suositukset	75
6.3	Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus	77
6.4	Jatkotutkimusaiheet	81
	Lähteet	83
	Liitteet	93
	Liite 1. Kutsu fokusryhmäkeskusteluihin	93
	Liite 2. Tutkimuksen taustatiedot	94
	Liite 3. Fokusryhmäkeskusteluiden teemat	96

## **Kuviot**

<b>Kuvio 1.</b> Vuokratyön suhteet.	28
<b>Kuvio 2.</b> Vuokratyötä tekevien osuus palkansaajista 2013–2022	30
<b>Kuvio 3.</b> Osallistujien aktiivisuus vuokratyöhön.	49
<b>Kuvio 4.</b> Tehtävänimikkeet, joilla osallistujat tekevät keikkoja.	49
<b>Kuvio 5.</b> Toimialat, joilla osallistujat keikkailevat.	50

## **Taulukot**

<b>Taulukko 1.</b> Keskeiset käsitteet ja niiden alustava määrittely	13
<b>Taulukko 2.</b> Käytetyt puheenvuorot ensimmäisessä fokusryhmässä	51
<b>Taulukko 3.</b> Käytetyt puheenvuorot toisessa fokusryhmässä	51
<b>Taulukko 4.</b> Esimerkki aineiston pelkistelystä.	54
<b>Taulukko 5.</b> Esimerkki aineiston luokittelusta.	55
<b>Taulukko 6.</b> Kehittämiskohteet ja toimenpiteet.	76

# 1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalan työelämä on murroksessa. Työn tekemisen tavat, rakenteet ja vaatimukset muuttuvat nopeasti, ja samalla alalla on koettu merkittävä työvoimapula (Kirkonpelto & Matinheikki, 2024; Rytönen, 2023). Yhtenä vastauksena henkilöstövajauksiin on ollut vuokratyö, joka tarjoaa joustavan ratkaisun yllättäviin resurssitarpeisiin. Samalla vuokratyön yleistyminen herättää kysymyksiä työn jatkuvuudesta, työntekijäkokemuksesta sekä työelämän mielekkyydestä ja kestävydestä. Vaikka vuokratyö ei ole ilmiönä uusi, sen merkitys sosiaali- ja terveydenhuollon palvelutuotannossa on kasvanut huomattavasti viime vuosina (Tanskanen, 2012a; Saksanen ym., 2022). Tästä huolimatta vuokratyön rakenteellisia ja sisällöllisiä ulottuvuuksia on tutkittu verrattain vähän.

Tämä pro gradu -tutkielma tarkastelee sosiaali- ja terveysalan vuokratyöhön keskittyen erityisesti tehtävärakenteisiin ja niiden merkitykseen työn veto- ja pitovoiman kannalta. Tehtävärakenteet eli työntekijöille osoitetut tehtävät, vastuiden jakautuminen ja työn organisointitapa muodostavat työn arjen perustan. Ne vaikuttavat suoraan työn hallittavuuteen, sujuvuuteen ja kokemukseen työn mielekkyydestä (Karsio ja muut, 2019, s. 152–153). Epäselvät tai epä johdonmukaiset tehtävärakenteet voivat heikentää työn merkityksellisyyttä ja sitoutumista erityisesti lyhyissä työsuhteissa tai vaihtuvissa työyksiköissä (Allan ja muut, 2019, s. 503–504, 511–514).

Ajankohtaisessa keskustelussa on alettu tarkastella myös sitä, että hoitajapula on tietyillä alueilla vaihtumassa jopa hoitajien ylitarjontaan. Ylen (2025a) kyselyn mukaan osa hyvinvointialueista on kyennyt vähentämään vuokratyövoiman käyttöä, kun hoitajien saatavuus on parantunut. Sosiaali- ja terveysministeri Kaisa Juuso (Yle, 2025b) on todennut, että hoitajatilanne vaihtelee alueittain ylitarjonnasta aliresurssointiin. Tämä korostaa tarvetta tarkastella, millaisissa rakenteissa vuokratyötä tehdään ja miten työn organisointi vaikuttaa alan houkuttelevuuteen. Rakenteiden selkeys ja johdonmukaisuus ovat keskeisiä myös tilanteissa, joissa työvoimaa on paremmin saatavilla.

Tutkielmassa tarkastellaan, miten työn murros, kuten digitalisaatio, työn organisoinnin muutokset ja kasvavat osaamisvaatimukset, heijastuu vuokratyön arkeen ja erityisesti siihen, miten työ käytännössä rakentuu (Balliester & Elsheikhi, 2018, s. 5–28; Barbosa ja muut, 2022, s. 2–4). Tutkimus keskittyy työntekijöiden omiin kokemuksiin ja näkemyksiin, sillä heillä on ainutlaatuinen näkökulma siihen, miten työyhteisöjen ulkopuolelta tuleva työnteko rakentuu eri yksiköissä ja toimintaympäristöissä. Tavoitteena on lisätä ymmärrystä ilmiöstä ja myös tuottaa tietoa, jota voidaan hyödyntää tehtävärakenteiden kehittämisessä ja alan veto- ja pitovoiman vahvistamisessa.

Tutkielma vastaa ajankohtaiseen ja käytännölliseen tiedontarpeeseen. Se tuo esiin työntekijöiden ääntä ja avaa näkökulmia siihen, millaisin keinoin vuokratyön rakenteita voisi kehittää nykyistä tarkoituksenmukaisemmiksi. Samalla se tarjoaa kriittistä ja analyttistä otetta keskusteluun työn murroksesta ja sen vaikutuksista niillä toimialoilla, joilla yhteiskunnan hyvinvointi pitkälti rakentuu. Vuokratyötä ei voi tarkastella pelkästään kustannustehokkuuden tai henkilöstöressurssien näkökulmasta, on ymmärrettävä myös, millaisista rakenteista työ rakentuu ja miten ne tukevat tai haastavat työn merkityksellisyyttä ja jatkuvuutta.

## **1.1 Tutkimuksen tausta**

Sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden haasteet Suomessa ovat moninaiset. Megatrendien mukaan sosiaali- ja terveyspolitiikkaan vaikuttavat voimakkaasti muuttuva väestörakenne, globalisaatio, työn murros, teknologinen kehitys ja osallistuva yksilö. Digitalisoituminen ja teknologia tuovat mukanaan uusia mahdollisuuksia hoitojen kehittämiseen, mutta ne voivat myös lisätä kustannuksia. Väestörakenteen muutos, väestön ikääntyminen ja syntyvyyden lasku asettavat paineita palvelujärjestelmälle (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.).

Viime vuosina sosiaali- ja terveysalalla on käyty laajaa keskustelua työelämän muutoksesta. Heiskasen ja muiden (2019, s. 140–145) mukaan tämän murroksen myötä työn luonne on muuttunut monipuolisemmaksi ja se on muuntautunut erilaisiin työskentelytapoihin. Nämä epätyypilliset työmuodot ovat yleistyneet merkittävästi 2000-luvulla. Vuokratyöllä

on merkittävä rooli sosiaali- ja terveysalan tulevaisuuden haasteissa. Kasvava ikääntyvä väestö ja samalla terveydenhuollon tarpeen kasvu asettavat paineita työvoiman saatavuudelle (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.). Vuokratyövoiman käyttö voi olla joustava ratkaisu tilapäisiin tai kausiluonteisiin tarpeisiin, kun pysyvän henkilöstön rekrytointi voi olla haastavaa.

Vuokratyövoiman käyttöön vaikuttavat useat tekijät, kuten työvoiman saatavuus, työelämän rakenteelliset muutokset, työhyvinvointiin liittyvät kysymykset, työehtosopimukset, lainsäädäntö ja poliittiset päätökset (Vuokratyö, n.d.). Sosiaali- ja terveysalalla vuokratyön käyttö vaihtelee alueellisesti ja palveluntuottajien välillä (Kirkonpelto & Matinheikki, 2024, s. 7). Se kytkeytyy myös sosiaali- ja terveyspalvelujen rakenteelliseen uudistukseen, joka vaikuttaa palvelujen järjestämiseen, tuottamiseen ja rahoitukseen (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023). Vuokratyön määrä on lisääntynyt alalla viime vuosina (Lassuri, 2023; Kivimäki, 2022; Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 5), ja sitä pidetään usein ratkaisuna sijais- tarpeisiin sekä hoitajapulan lieventämiseen. Vuokratyö tarjoaa työntekijöille vaihtoehtoisen työmuodon, joka poikkeaa perinteisestä vakituisesta työsuhteesta ja voi vastata yksilöllisiin tarpeisiin työuran eri vaiheissa (Palukka & Tiilikka, 2008, s. 174–175).

Samalla vuokratyön yleistyminen on herättänyt huolta sen vaikutuksista työntekijöiden, työnantajien ja asiakkaiden asemaan sekä työn laatuun ja kustannustehokkuuteen (Sosiaali- ja terveysministeriö, 2023). Kirkonpelto ja Matinheikki (2024, s. 7–8) tuovat esiin sosiaali- ja terveysministeriön selvityksessä, että vuokratyön nopea kasvu voi muodostaa riskin hyvinvointialueiden toiminnalle ja rahoituksen kestäväälle pohjalle.

Vuokratyön yleistyessä työelämässä tarve vuokratyöntekijöitä koskevalle lisätutkimukselle kasvaa (Nätti & Pyöriä, 2017, s. 35). Kuitenkaan sosiaali- ja terveysalan vuokratyötä ei ole kansainvälisesti tutkittu kovinkaan paljoa. Aiemmat tutkimukset ovat keskittyneet pääasiassa vuokratyön yleisiin piirteisiin ja vaikutuksiin, mutta erityisesti sosiaali- ja terveysalan kontekstissa tutkimusta on vähemmän.

Kansainvälisissä tutkimuksissa on havaittu keskeisiä teemoja vuokratyön erityispiirteistä ja vaikutuksista. Esimerkiksi Shanksin ja Mejdell Bjerlandin (2023, s. 51–52) tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät arvostavat työn joustavuutta ja mahdollisuutta vaikuttaa omiin työaikoihinsa, mikä voi lisätä työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia. Toisaalta vuokratyöhön liittyy myös merkittäviä haasteita, kuten työsuhteen jatkuvuuden puute ja heikommat työsuhde-edut verrattuna vakituisiin työntekijöihin, kuten Berg Jansson ja Engström (2017, s. 5–6) tutkimus osoitti. Shanksin ja Mejdell Bjerlandin (2023, s. 52–53) tutkimuksessa käsiteltiin vuokratyön käytön yleistymistä Ruotsin sosiaalipalveluissa. Tämä kehitys on herättänyt huolta palveluiden laadusta ja jatkuvuudesta, erityisesti asiakassuhteiden näkökulmasta.

On myös todettu, että vuokratyöntekijät kokevat usein jäävänsä työyhteisön ulkopuolelle ja heillä on rajalliset mahdollisuudet osallistua työpaikan kehittämiseen (Blomgren & Waks, 2015, s. 84–89; Berg Jansson & Engström, 2017, s. 5–7). Berg Janssonin ja Engströmin (2017, s. 5–9) tutkimuksessa havaittiin, että vuokratyöntekijät keskittyvät potilastyöhön, kun taas vakituisille työntekijöille jää laajempi vastuu yksikön toiminnasta. Tämä työnjaon ero korostaa vuokratyövoiman käytön tuomia rooliristiriitoja ja yhteisöllisyyden haasteita. Näiden tekijöiden on havaittu vaikuttavan negatiivisesti vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen ja motivaatioon, erityisesti jatkuvasti vaihtuvissa yksiköissä tai tehtävissä.

Tämän pro gradu -tutkielma on välineellinen tapaustutkimus. Tutkimus toteutetaan yhteistyössä sosiaali- ja terveysalan vuokratyöyritysten kanssa. Tavoitteena ei ole tutkia yrityksiä, vaan heillä on välineellinen merkitys, eli niiden avulla päästään tutkimaan sosiaali- ja terveysalan vuokratyön rakenteita ilmiönä. Eriksonin ja Koistisen (2005, s. 9) mukaan välineellinen tapaustutkimus tehdään silloin, kun tutkimuksella pyritään palvelemaan laajempaa päämäärää. Tällöin tutkimuksen tarkoituksena ei ole vain yksittäisen tapauksen ymmärtäminen, vaan syvällisemmän ymmärryksen saaminen laajemmasta kontekstista tai ilmiöstä. Tässä tutkimuksessa yksittäinen tapaus ei ole keskiössä, vaan ilmiön laajempi ymmärtäminen.

## 1.2 Tavoite, tarkoitus ja tutkimuskysymykset

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena on ymmärtää sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteiden nykytilaa ja haasteita sekä työn murroksen vaikutuksia näihin rakenteisiin. Tutkielman tavoitteena on analysoida, millaisia haasteita tehtävärakenteissa ilmenee ja miten ne vaikuttavat sosiaali- ja terveysalan työvoiman veto- ja pitovoimaan. Lisäksi tarkastellaan, miten työn murros muokkaa tehtävärakenteita ja mitä vaikutuksia sillä on alan houkuttelevuuteen ja työntekijöiden pysyvyyteen.

Tutkielman pääkysymys on: Miten sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteet vaikuttavat työvoiman veto- ja pitovoimaan työn murroksen kontekstissa?

Tutkielman pääkysymystä tarkentavat lisäkysymykset:

1. Millaisia kokemuksia sosiaali- ja terveysalan vuokratyöntekijöillä on nykyisistä tehtävärakenteista?
2. Miten tehtävärakenteet vaikuttavat sosiaali- ja terveysalan vuokratyöntekijöiden työhön sitoutumiseen?
3. Miten sosiaali- ja terveysalan vuokratyövoiman tehtävärakenteita voitaisiin uudistaa parantamaan alalla vallitsevaa veto- ja pitovoimaa?
4. Millaisia eroja on sosiaalihuollon ja terveydenhuollon välillä?

Tämän tutkielman empiirisenä tutkimuskohteena on sosiaali- ja terveysalan vuokratyöntekijöiden kokemukset tehtävärakenteista ja niiden vaikutuksista työvoiman veto- ja pitovoimaan työn murroksen kontekstissa. Tutkimusongelmiin pyritään vastaamaan fokusryhmäkeskusteluista saadun aineiston sekä kirjallisten ryhmävastausten avulla. Fokusryhmäkeskusteluihin osallistui neljä vuokratyöntekijää ja kirjalliset vastaukset koostuvat myös neljän vuokratyöntekijän kirjoituksista. Tutkimus keskittyy vuokratyöntekijöiden näkökulmiin sosiaali- ja terveysalalla, eikä se sisällä työnantajien tai organisaatioiden johdon näkemyksiä. Myös lääkäreiden vuokratyö on rajattu pois.

Tutkielma vastaa tunnistettuun tutkimusaukkoon, joka liittyy sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteiden tarkasteluun. Aiempi tutkimus on keskittynyt lähinnä vuokratyön kustannuksiin, sääntelyyn ja työmarkkinavaikutuksiin (ks. Kirkonpelto & Matinheikki 2024, s. 12–17; Tanskanen, 2012a, s. 4–14), kun taas työntekijöiden tekemien konkreettisten tehtävien, tehtävärakenteiden toimivuuden ja niiden vaikutusten tarkastelu työn mielekkyyteen ja sitoutumiseen on ollut vähäistä. Lisäksi työn murroksen, kuten digitalisaation, teknologian ja työn organisoinnin muutosten, vaikutuksia vuokratyön arkeen on käsitelty toistaiseksi vain yleisellä tasolla (ks. Balliester & Elsheikhi 2018, s. 5–28; Barbosa ja muut 2022, s. 2–4). Myös työn merkityksellisyyden yhteys työhyvinvointiin ja työssä pysymiseen on noussut esiin aikaisemmassa tutkimuksessa (Allan ja muut 2019, s. 500–514), mutta tätä näkökulmaa ei ole juurikaan tarkasteltu vuokratyön kontekstissa. Näihin sisällöllisiin ja käytännöllisiin tutkimusaukkoihin tämä tutkielma pyrkii vastaamaan.

### **1.3 Tutkielman rakenne**

Tämä pro gradu -tutkielma tarkastelee sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteita sekä niiden vaikutusta alan veto- ja pitovoimaan työn murroksen kontekstissa. Tutkielma rakentuu kuudesta pääluvusta. Ensimmäisessä luvussa, johdannossa, johdatellaan lukija aiheeseen ja esitellään tutkimuksen tausta, tavoitteet ja tutkimuskysymykset sekä tutkielman rakenne.

Tutkielman teoreettinen viitekehys muodostuu toisen ja kolmannen luvun kokonaisuudesta. Näissä luvuissa tarkastellaan työn murrosta, epätyypillisten työsuhteiden kehitystä ja vuokratyötä sosiaali- ja terveysalalla. Työn murrosta lähestytään teknologisen kehityksen, väestörakenteen muutosten ja työelämän joustavoitumisen näkökulmista. Samalla käsitellään perinteisen ja epätyypillisen työn välisiä eroja, epätyypillisten työsuhteiden muotoja, niiden vaikutuksia työmarkkinoihin sekä työn merkityksellisyyttä ja hyvinvointia. Kolmannessa luvussa tarkastellaan sosiaali- ja terveysalan vuokratyötä ilmiönä ja käytäntönä. Tässä luvussa käsitellään vuokratyön määrittelyä, historiallista kehitystä, tehtävärakenteita sekä alan erityispiirteitä. Lisäksi tarkastellaan vuokratyön hyötyjä, haasteita ja sen

merkitystä alan veto- ja pitovoiman näkökulmasta. Yhdessä nämä luvut tarjoavat analyyttisen kehyksen, jonka varaan empiirinen tarkastelu rakentuu.

Neljäs luku kuvaa tutkimuksen toteutusta ja menetelmällisiä ratkaisuja. Siinä esitellään fokusryhmäkeskustelun käyttö laadullisena menetelmänä, osallistujien valinta, aineistonkeruun vaiheet sekä analyysiprosessi. Luvussa perustellaan valitut menetelmät ja avataan aineiston tuottamisen ja käsittelyn kulkua. Viidennessä luvussa esitetään tutkimuksen empiiriset tulokset. Tulokset on ryhmitelty keskeisten teemojen mukaan, joita ovat työn murros vuokratyössä, tehtävärakenteiden vaihtelu, sosiaali- ja terveystuolien erot sekä vuokratyön merkitys alan veto- ja pitovoimalle. Luku vastaa tutkimuskysymyksiin ja toimii pohjana johtopäätöksille.

Kuudennessa luvussa tehdään johtopäätöksiä tutkimustulosten pohjalta ja esitetään kehittämisehdotuksia. Lisäksi luvussa käsitellään tutkimuksen eettisyyttä ja luotettavuutta sekä arvioidaan sen hyödynnettävyyttä ja jatkotutkimusaiheita. Tutkielman lopussa on lähdeluettelo sekä liitteet, joissa on tutkimuksen kannalta keskeisiä oheismateriaaleja, kuten osallistujakutsu, taustatietolomake ja fokusryhmäkeskusteluiden teemarunko. Liitteet täydentävät tutkimuksen läpinäkyvyyttä ja dokumentoivat aineistonkeruuprosessia.

## 2 Työn murros ja epätyypillisten työsuhteiden kehitys sosiaali- ja terveysalalla

Tässä luvussa tarkastellaan työn murrosta ja sen vaikutuksia sosiaali- ja terveysalalla. Luvun alkuun on koottu taulukkoon 1 tutkimuksen keskeiset käsitteet, jotka toimivat välineinä työelämän muutosten ja niiden ilmenemismuotojen jäsentämisessä. Työn murros nähdään monitasoisena ja pitkäkestoisena ilmiönä, jota ohjaavat muun muassa teknologinen kehitys, globalisaatio, väestörakenteen muutokset sekä työn tekemisen tapojen muutos. Luvussa analysoidaan lisäksi perinteisen ja epätyypillisen työn välistä eroa sekä epätyypillisten työsuhteiden, kuten vuokratyön, osa-aikatyön ja etätyön, yleistymistä sosiaali- ja terveysalalla. Erityistä huomiota kiinnitetään näiden työsuhdemuotojen vaikutuksiin työmarkkinoiden toimintaan, työn merkityksellisyyteen ja työhyvinvointiin. Tarkastelussa huomioidaan sekä työntekijöiden että työnantajien näkökulmat ja valintojen vaikutukset työmotivaatioon, sitoutumiseen ja palvelujen laatuun. Luku tarjoaa kokonaiskuvan työn murroksen rakenteellisista ja yksilöllisistä ulottuvuuksista sekä niiden vaikutuksista työn sisältöön ja organisointiin sosiaali- ja terveysalalla.

**Taulukko 1.** Keskeiset käsitteet ja niiden alustava määrittely

Käsite	Määritelmä	Esimerkki
<b>Työn murros</b>	Työelämän rakenteellisia ja sisällöllisiä muutoksia, joita ajavat teknologinen kehitys, digitalisaatio ja työn tekemisen tapojen muutos. Pitkäkestoinen prosessi.	Työn joustavuuden lisääntymisenä, tehtävien automatisoitumisenä ja uusina osaamisvaatimuksina.
<b>Tehtävärakenne</b>	Tapa jakaa ja organisoida työtehtävät rooleihin ja vastuualueisiin.	Hoitohenkilökunnan työnjako perushoidon, lääkehoidon ja dokumentoinnin välillä.
<b>Tehtäväkuva</b>	Yksittäisen työntekijän tehtävät ja vastuut organisaatiossa.	Sairaanhoidajan tehtävänä lääkehoito ja potilasseuranta.
<b>Työtehtävä</b>	Konkreettinen toimi, jota työntekijä suorittaa.	Lääkkeen antaminen, kirjaaminen.
<b>Työnkuva</b>	Laaja kokonaisuus, joka sisältää kaikki työtehtävät, työn tavoitteet, vaatimukset ja kontekstin.	Vastuu potilasturvallisuudesta, vuorovaikutus asiakkaiden kanssa.

## 2.1 Työn murros

Työn murros on kompleksinen ilmiö, jossa globalisaatio, ilmastonmuutos, väestörakenteen muutokset, kaupungistuminen ja teknologian kehitys kietoutuvat toisiinsa. Kunta ja hyvinvointialuetyönantajat KT (Hakonen, 2024) kuvaavat työn murroksen olevan pitkäaikainen, vuosia ja vuosikymmeniä kestävä prosessi, joka johtaa uudenlaiseen ja monipuolisempaan työelämään. Valtioneuvoston (2023, s. 95–97) mukaan työn murros viittaa merkittäviin muutoksiin työn luonteessa, rakenteissa ja käytännöissä. Se ei ole yksittäinen tapahtuma, vaan jatkuva prosessi, jossa työn tekemisen tavat, muodot ja työmarkkinat muuttuvat monien eri tekijöiden vaikutuksesta. Schulte ja muut (2020, s. 786–805) toteavat näitä tekijöitä olevan esimerkiksi teknologinen kehitys, globalisaatio, väestörakenteen muutokset sekä sosiaaliset ja kulttuuriset muutokset.

Valtioneuvoston (2023, s. 95–97) tulevaisuudenselonteon mukaan työn murroksessa taloudelliset, teknologiset, sosiaaliset ja ympäristölliset tekijät nivoutuvat yhteen ja muokkaavat työelämää monin eri tavoin. Muutoksen myötä korostuu tarve jatkuvalle oppimiselle, sopeutumiselle ja joustavuudelle, jotta sekä yksilöt että yhteiskunnat voivat menestyä tässä nopeasti muuttuvassa työympäristössä.

Teknologinen kehitys, kuten digitalisaatio, tekoäly ja robotisaatio muuttavat työelämää merkittävästi, automatisoiden rutiinitehtäviä ja muuttaen perinteisiä työpaikkoja. Tämä luo tarvetta uudelle osaamiselle. (Filho ja muut, 2023, s. 4957–4959) Valtioneuvoston (2023, 96) mukaan työn uudet muodot, kuten alustatalous ja jakamistalous, haastavat perinteisiä työsuhdemalleja. Alustatalouden ansiosta yhä useampi voi työskennellä itsenäisenä yrittäjänä tai projektipohjaisesti, mutta tämä kehitys tuo mukanaan myös haasteita työsuhdeturvan ja sosiaaliturvan osalta. Työurat ja työsuhteet pirstaloituvat, mikä vaatii työelämältä ja lainsäädännöltä joustavuutta sekä uusia tukimalleja.

Barbosan ja muiden (2022, s. 2–19) mukaan koronapandemia kiihdytti monia työn murroksen kehityssuuntia, erityisesti digitalisaation ja etätöiden osalta. Pandemian myötä työpaikoilla tehtiin nopeasti ”digiloikka”, ja monipaikkaisesta työstä tuli uusi normi monilla

aloilla. Tämä muutos on vahvistanut käsitystä siitä, että työ ei ole välttämättä sidottu tiettyyn fyysiseen paikkaan.

Talouden globalisaatio ja kansainvälisen työnjaon muutokset ovat avanneet työmarkkinat ja kiristäneet kansainvälistä kilpailua. Yritykset voivat nyt rekrytoida työntekijöitä ympäri maailmaa, mikä tuo uusia mahdollisuuksia mutta myös lisää kilpailua työpaikoista. Globalisaatio mahdollistaa tuotannon ja palvelujen siirtämisen valtioiden välillä, mikä muuttaa työpaikkarakenteita ja lisää erityisesti korkean osaamisen työvoiman kysyntää (Valtioneuvosto, 2023, s. 95–97). Väestörakenteen muutos, kuten ikääntyminen ja maahanmuutto, muokkaa työmarkkinoita. Ikääntyvä väestö aiheuttaa työvoimapulaa, mikä voi johtaa työurien pidentämiseen ja työolosuhteiden kehittämiseen. Maahanmuutto voi lieventää työvoimapulaa, mutta se edellyttää onnistunutta kotouttamista ja maahanmuuttajien osaamisen tunnistamista ja päivittämistä. (Balliester & Elsheikhi, 2018 s. 4–5)

Balliester ja Elsheikhi (2018) toteavat myös työntekijöiden arvot ovat muuttumassa. Joustavuus, merkityksellisyys sekä työn ja vapaa-ajan tasapaino korostuvat erityisesti nuorempien sukupolvien keskuudessa. Teknologian ja työn vaatimusten nopean muutoksen vuoksi työntekijöiltä odotetaan jatkuvaa taitojen päivittämistä ja uusien asioiden oppimista. (2018, s. 8–18) Työn murros kattaakin sekä rakenteelliset että kulttuuriset muutokset työelämässä, ja sen vaikutukset näkyvät laajalti eri aloilla ja työntekijäryhmissä (Valtioneuvosto, 2023, s. 95–97). Se muuttaa työtehtäviä, toimintatapoja ja työn organisointia. Sen myötä syntyy myös kokonaan uusia ammatteja ja tehtäviä, samalla kun osa vanhoista tehtävistä häviää tai siirtyy muulla tavoin hoidettavaksi. (Hakonen, 2024)

Kaupungistuminen on muuttanut työmarkkinoiden rakennetta, kun yhä suurempi osa väestöstä keskittyy suuriin kaupunkeihin, jotka toimivat talouden ja innovaation keskuksina (Schulte & muut, 2020, s. 786–805). Tämä kehitys vetää puoleensa erityisesti nuorta, korkeasti koulutettua työvoimaa, mutta samalla se voi kasvattaa alueellista epätasa-arvoa, kun työpaikat keskittyvät kaupunkeihin ja vähenevät maaseudulla (Valtioneuvosto, 2023, s. 95–97).

Työn murrokseen vaikuttaa suuresti myös ilmastonmuutos ja resurssien niukkuus. Schul-ten ja muiden (2020, s. 786–805) mukaan nämä pakottavat yritykset ja yhteiskunnat kehittämään kestävämpiä toimintatapoja. Tämä vaatii uudenlaista osaamista erityisesti vihreän teknologian ja kestävän kehityksen aloilla, kun ilmastonmuutokseen sopeutuminen muuttaa talouden rakenteita ja toimintatapoja. Resurssien niukkuus vaikuttaa myös tuotantoprosesseihin, mikä luo tarpeen innovatiivisille ja kestävyttä tukeville ratkaisuille.

Työn murros vaikuttaa eri tavoin eri ammatteihin ja toimialoihin. Työn murros on laaja-alainen ja moniulotteinen ilmiö, joka muuttaa työelämän rakenteita, osaamistarpeita ja työsuhdemalleja, ja jonka vaikutukset näkyvät erityisen voimakkaasti sosiaali- ja terveysalalla. Sosiaali- ja terveysministeriön (n.d.) mukaan sosiaali- ja terveysalalla työn murros edellyttää uudenlaista osaamista, kun työ muuttuu projektiperusteiseksi ja digitaalisten palvelujen kautta tapahtuva osallistuminen lisääntyy. Tämä muuttaa palveluiden kysyntää ja tarjontaa, mikä vaatii innovaatioita ja digitalisaation hyödyntämistä.

## **2.2 Perinteinen ja epätyypillinen työ**

Barley ja muut (2017, s. 111–115) määrittelevät perinteisen työn tarkoittavan vakiintuneita työn muotoja, jotka noudattavat tiettyjä normeja ja käytäntöjä. Työsuhteet ovat usein pitkäaikaisia ja pysyviä, ja työntekijä on yleensä sitoutunut tiettyyn työnantajaan. Työsuhde voi kestää vuosia tai jopa koko työuran. Perinteisessä työssä on usein säännöllinen työaika. Työaikalain (2019/872) kolmannen luvun 5 pykälän mukaan säännöllinen työaika yleistyöajassa on maksimissaan kahdeksan tuntia vuorokaudessa ja 40 tuntia viikossa, ellei työehtosopimuksessa toisin sovita. Työajan määrittelee työaikalaki tai työ- ja virkaehtosopimukset (Työaikalaki, 34§).

Barley ja muut (2017, 111–115) toteavat, että perinteisessä työssä työntekijä työskentelee tiettyssä fyysisessä työpaikassa, kuten toimistossa, tehtaassa tai myymälässä. Tämä luo selkeän eron työ- ja vapaa-ajan välille. Heidän mukaansa työhön liittyy usein vahvempi sosiaalinen turvaverkko, kuten työsopimukset, lomat, sairauslomat ja eläke-edut. Työntekijät

nauttivat yleensä enemmän oikeuksia ja suojaa lainsäädännön (työ- ja virkaehtosopimukset) mukaan.

Työntekijän tehtävät ja vastuut ovat selkeästi määriteltyjä, mikä helpottaa työntekijän roolin ymmärtämistä organisaatiossa. Lehtosen ja muiden (2022, s. 88–103) mukaan perinteisessä työssä työntekijöiden mahdollisuudet kehittää taitojaan ja osallistua päätöksentekoon voivat parantaa työtyytyväisyyttä ja vähentää työntekijöiden vaihtuvuutta, mikä tukee urakehitystä. Myös Järvisen ja muiden (2020, s. 82–84) mukaan perinteinen työ tarjoaa usein vakautta ja ennakoitavuutta. Heidän mukaansa työurien vakaus viittaa siihen, kuinka jatkuvaa ja ennustettavaa työntekijän työura on ajan myötä. Vakaat työurat ovat sellaisia, joissa työntekijät pysyvät työllisinä ja heidän työpaikkansa eivät vaihdu usein. Vakautta mitataan muun muassa työsuhteiden kestolla, työttömyysjaksojen vähäisyydellä ja työpaikan pysyvyydellä.

Toisaalta perinteinen työ voi myös rajoittaa joustavuutta ja itsenäisyyttä, mikä on yhä tärkeämpää monille työntekijöille nykypäivän työmarkkinoilla. Kansainvälinen työjärjestö ILO (2023) korostaakin, että joustavat työjärjestelyt parantavat työ- ja yksityiselämän tasapainoa sekä tuottavuutta. Sluiterin ja muiden tutkimus (2022, s. 1070–1071) taas osoittaa, että epätyypilliset työsuhteet, kuten määräaikaiset ja freelance-työt, lisäävät työn epävarmuutta ja vähentävät työntekijöiden mahdollisuuksia vaikuttaa työoloihinsa.

Connellyn ja Gallagherin (2004, s. 959) mukaan työelämässä lisääntyneen joustavuuden myötä vakituiset ja pitkäaikaiset työsuhteet, jotka tehdään yhden organisaation alaisuudessa, ovat saaneet rinnalleen lyhytaikaisempia määräaikaisia työsuhteita. Guestin (2004, s. 1) mukaan työmarkkinat ovatkin muuttuneet entistä joustavammiksi, ja työn monimuotoisuus voi ilmetä monin eri tavoin. Erityistä kiinnostusta yritysten keskuudessa on kuitenkin herättänyt työsuhteiden joustavuus, joka mahdollistaa määräaikaisten työsopimusten käytön henkilöstön rekrytoinnissa. (Guest, 2004, s. 1)

Epätavallisilla työsuhteilla tarkoitetaan Saloheimon (2015) mukaan sellaisia työvoiman käytön muotoja, jotka poikkeavat työlainsäädännön perinteisestä lähtökohdasta, pysyvistä ja kokoaikaisesta palkkatyösuhteesta. Esimerkkejä epätavallisista työn teon muodoista ovat määräaikaisella työsopimuksella tehtävä työ, osa-aikainen työskentely ja itsenäisesti eri toimeksiannoille tehtävä työ. Myös useamman kuin yhden työn tekeminen samanaikaisesti sekä useissa, työmarkkina-asemaltaan vaihtelevissakin työsuhteissa saman vuoden aikana oleminen täyttävät epätavallisen työskentelyn tunnusmerkit.

Työn murros vaikuttaa merkittävästi sosiaali- ja terveysalalla. Perinteisen ja epätavallisen työn rajapinta hämärtyy työn murroksen myötä, ja tämä kehitys haastaa vakiintuneet käsitykset työstä, työsuhteista ja työntekijän asemasta. Sosiaali- ja terveysministeriön (n.d.) mukaan tulevaisuuden sosiaali- ja terveyspolitiikkaan vaikuttavat erityisesti muuttuva väestörakenne, globalisaatio, työn murros, teknologinen kehitys sekä osallistuva yksilö. Teknologinen kehitys, kuten digitalisaatio, tekoäly ja täsmälääketiede, mullistavat toimintatapoja samalla tavalla kuin antibiootit tai kuvantamismenetelmät aikoinaan. Uudet tavat auttavat tunnistamaan ihmisten tarpeita entistä paremmin ja ne tehostavat diagnostiikkaa, palveluvalintoja, lääkekehitystä ja omahoitoa.

### **2.3 Epätavallisen työn muodot**

Megatrendien vaikutus näkyy sosiaali- ja terveysalan työssä. Työn muoto, sisältö, merkitys, työnjako ja työnantaja-työntekijäsuhde muuttuvat. Työn murros on kytköksissä myös teknologiseen kehitykseen, sillä se vaikuttaa tuotanto-organisaatioiden ja kuluttajien väliseen kanssakäymiseen sekä tapoihin tehdä työtä. Muutos jatkuu myös tulevaisuudessa, jolloin yhä useamman toimeentulo perustuu projekteihin, rinnakkaisiin työsuhteisiin ja itsensä työllistämiseen. (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.) Työn murros muokkaa tulevaisuuden työntekoa ja muuttaa osaamistarpeita työmarkkinoilla (Maczulskij, 2021, s. 24–27).

Epätavallisten työn muotojen yleistyminen tuo mukanaan uusia haasteita ja mahdollisuuksia työntekijöille. Sluiterin ja muiden (2022, s. 1070–1072) mukaan perinteisten työsuhteiden väheneminen voi johtaa työntekijöiden suurempaan riippuvuuteen itsensä

työllistämisestä ja projektiperustaisista työskentelytavoista. Tällöin työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän joustavuutta, sopeutumiskykyä ja laaja-alaista osaamista. Esimerkiksi Boothin ja muut (2021, s. 1–5) toteavat, että sosiaali- ja terveysalan ammattilaiset tarvitsevat uusia taitoja, kuten digitaalisten työkalujen hallintaa ja etätyöskentelyyn liittyviä valmiuksia, jotta he voivat vastata terveydenhuoltojärjestelmien ja yhteiskunnan kohtaamiin haasteisiin.

Työn murroksen myötä epätyypilliset työn muodot, kuten osa-aikatyö, määräaikainen työ, vuokratyö, etätyö ja freelancertyö, ovat yleistyneet. Sosiaali- ja terveysalalla tämä näkyy erityisesti projektityön ja monimuotoisten työsuhteiden lisääntymisenä. Osa-aikatyö tarkoittaa työtä, jossa työntekijä työskentelee alle täysipäiväisen työajan (Erto, n.d.). Tämä työmuoto tarjoaa joustavuutta työntekijöille, mutta voi myös johtaa taloudellisiin haasteisiin ja epävarmuuteen. Ojala ja muut (2015 s. 20) kertovat, että määräaikaisella työsuhteella viitataan tilanteisiin, kuten sijaisuuksiin, koeaikoihin, oppisopimukseen, kausitöihin, kutsutyöhön ja työllistämistyöhön. Heidän mukaansa tällainen työsuhde voidaan solmia myös muista syistä, kuten projektin tai työntekijän puutteellisen pätevyyden vuoksi. Vaikka määräaikainen työsuhde voi olla työntekijän itse valitsema vaihtoehto, se voi myös olla pakon sanelema ratkaisu, erityisesti silloin, kun vakituisia työpaikkoja ei ole saatavilla.

Vuokratyössä työntekijä on palkattu ulkoisen yrityksen, kuten henkilöstöpalveluyrityksen, kautta (Saksanen & muut, 2022, s. 245). Tämä malli voi tarjota työntekijöille pääsyn erilaisiin työmahdollisuuksiin, mutta se saattaa myös vähentää työntekijöiden sitoutumista ja työhyvinvointia. Heini Pensarin väitöskirjan (2023) mukaan etätyö tarkoittaa työn tekemistä perinteisen työpaikan ulkopuolella, useimmiten kotoa käsin. Väitöksessä korostuu etätyön suosion kasvu, joka voi parantaa työn ja perhe-elämän tasapainoa. Samalla etätyö tuo mukanaan haasteita, kuten eristyneisyyden tunteita, jotka voivat vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin.

Epätyypilliset työmuodot tarjoavat sosiaali- ja terveysalalla sekä etuja että haasteita. Ne mahdollistavat työntekijöille joustavuuden ja monipuolisuuden, mutta samalla ne voivat

vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden hyvinvointiin ja työsuhteiden vakauteen. Epätyypillisten työsuhteiden monimuotoisuus luo uusia mahdollisuuksia työn joustavuuteen, mutta samalla lisää työn epävarmuutta ja vaatii työntekijöiltä aiempaa enemmän sopeutumiskykyä ja osaamista. Pensar (2023, s. 110–112, 114) painottaakin väitöksessään, että etätöön vaikutukset riippuvat työntekijän yksilöllisestä elämäntilanteesta ja vaativat mukautettua tukea työnantajilta tasapainon ylläpitämiseksi. Maczulskij (2021, s. 24–27) mukaan onkin tärkeää, että työnantajat ja organisaatiot löytävät keinoja tukea työntekijöitä, tarjoamalla koulutusta, resursseja ja sosiaalista tukea. Tämä auttaa työntekijöitä menestymään ja ylläpitämään hyvinvointiaan, mikä on olennaista koko organisaation kannalta.

## **2.4 Vaikutus työmarkkinoihin**

Sosiaali- ja terveysministeriön (n.d.) mukaan työelämän muutokset ovat vaikuttaneet merkittävästi työn organisointiin ja työntekijöiden asemaan. Maczulskij (2021, s. 3–7, 24–27) määrittelee työn murroksen viittavan siihen, miten teknologian kehitys, globalisaatio, väestön ikääntyminen ja työn tekemisen tapojen muutos vaikuttavat työelämään ja työmarkkinoihin. Hänen mukaansa organisaatioiden on mukautettava toimintaansa muuttuvaan työympäristöön, mikä vaatii uusia strategioita työntekijöiden sitoutumisen ja työhyvinvoinnin varmistamiseksi. Sosiaali- ja terveysalalla nämä muutokset heijastuvat erityisesti työvoiman tarpeeseen sekä työn organisointiin (Sosiaali- ja terveysministeriö, n.d.).

Digitalisaation ja teknologian kehityksen myötä työn tekemisen tavat ovat muuttuneet. Pennanen ja muut (2023, s. 20, 32–36) kertovat esimerkiksi etätöön ja digitalisaation hyödyntäminen ovat mahdollistaneet uudet tavat tarjota ja organisoida palveluita, mikä on myös vaikuttanut työmarkkinoihin. Heidän mukaansa sosiaali- ja terveysalalla teknologiset innovaatiot, kuten etävastaanotot, hoivarobotit ja tekoäly, ovat alkaneet täydentää perinteistä työvoimaa, mutta toistaiseksi eivät ole kyenneet täysin korvaamaan sitä.

Työ- ja elinkeinoministeriön tiedotteen (2021) mukaan sosiaali- ja terveysala kärsii monilla alueilla työvoimapulasta, erityisesti hoitajien ja muiden terveysalan ammattilaisten osalta. Tämä johtuu osin väestön ikääntymisestä ja suurten ikäluokkien jäämisestä eläkkeelle,

mutta myös siitä, että alalle on vaikea houkutella uusia työntekijöitä. Voidaankin todeta, että työn murros onkin lisännyt paineita ratkaista tämä haaste joustavilla työllistämismuodoilla, kuten vuokratyöllä.

Sarfatin (2020, s. 67) mukaan vuokratyö on kasvanut erityisesti siksi, että se tarjoaa joustavia ratkaisuja tilanteisiin, joissa tarvitaan tilapäistä työvoimaa, kuten sairauspoissaolojen ja vuosilomien sijaisiksi tai ruuhkahuippuihin lisäresurssiksi. Vuokratyö tarjoaa työnantajille nopean tavan saada pätevää henkilöstöä ilman pitkällisiä rekrytointiprosesseja.

Vuokratyö tarjoaa monille sosiaali- ja terveysalan ammattilaisille mahdollisuuden joustavuuteen ja valinnanvapauteen, mutta siihen liittyy myös haasteita. Sarfatin (2020, 67) mukaan työn murros on tuonut mukanaan lisääntyneen epävarmuuden ja pätkätyösuhteet, mikä näkyy vuokratyöläisten kohdalla. Vuokratyöntekijät voivat kokea epävarmuutta työn jatkuvuudesta, ja heidän asemansa työpaikalla voi olla heikompi kuin vakituisilla työntekijöillä. Sosiaali- ja terveysalalla tämä voi aiheuttaa tyytymättömyyttä ja vaikuttaa työssä jaksamiseen.

Työn murros on pakottanut työmarkkinajärjestöt ja lainsäätäjät pohtimaan vuokratyöntekijöiden oikeuksia. Sosiaali- ja terveysalalla vuokratyön käyttö on lisääntynyt työvoimapolun vuoksi, mutta myös työolojen ja työn kuormittavuuden hallinta on keskeistä (KT, 2024). Työlainsäädäntö määrittelee, että vuokratyöntekijöillä on oikeus samoihin työterveys- ja turvallisuustoimiin kuin vakituisilla työntekijöillä, ja työterveyspalvelut ovat henkilöstöpalveluyrityksen vastuulla. Tämä on tärkeää, koska sosiaali- ja terveysalalla fyysinen ja henkinen kuormitus on huomattavaa, työntekijöillä tulee olla asianmukaiset tukipalvelut työkyvyn ylläpitämiseksi ja työssä jaksamiseksi (Aarni henkilöstö, 2024a). Tämä voi koskea työterveyshuollon lisäksi koulutusta ja työsuhteturvaa (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 18–20). Toisaalta vuokratyön tarjoamat joustavat työajat voivat olla houkuttelevia työntekijöille, jotka haluavat tasapainottaa työelämän ja yksityiselämän vaatimukset.

Työn murros ja globalisaatio ovat avanneet kansainvälisiä työvoimamarkkinoita, ja tämä on näkynyt myös sosiaali- ja terveysalan vuokratyössä. Esimerkiksi ulkomaalaisia hoitajia ja lääkäreitä vuokrataan tilapäisesti työskentelemään suomalaisissa sairaaloissa ja hoivakodeissa. (Leskinen & Hannulla, 2023) Koivuniemen (2023, s. 19) mukaan ulkomaisen työvoiman rekrytointi- ja henkilöstövuokrauspalvelut ovat merkittävästi yleistyneet Suomessa, kun yksityiset yritykset vastaavat kasvavaan kysyntään. Rekrytointi ulkomailta vaatii laajaa asiantuntemusta ja pitkäjänteistä työtä, ja tämä kokonaisuus on johtanut siihen, että monet työnantajat ovat alkaneet ulkoistaa näitä palveluita. Useat henkilöstöpalveluyritykset ovat laajentaneet toimintaansa kotimaisista rekrytoinneista myös kansainvälisiin työnhakuihin. Leskisen ja Hannulan (2023) artikkelissa tarkastellaan työvoimatutkimuksen tuloksia. Artikkelin mukaan vuoden 2023 toisella vuosineljänneksellä vuokratyötä tekevistä palkansaajista 24 % oli ulkomailla syntyneitä tai Suomessa syntyneitä ulkomaalais-taustaisia henkilöitä. Lisäksi artikkelissa todetaan, että sosiaali- ja terveyspalvelut ovat suurin ulkomaalaistaustaisen henkilöiden työllistäjä.

Ulkomailta rekrytoidut ammattilaiset tuovatkin merkittävää lisäarvoa erityisesti henkilöstövajeen täyttämässä. Koivuniemen (2023, s.19–20) mukaan rekrytointiprosessi edellyttää kuitenkin työnantajilta erityistä huomiota kulttuurisiin eroihin ja kielitaitovaatimuksiin, jotka ovat tärkeitä potilasturvallisuuden ja työssä viihtymisen kannalta. Orpon hallitus (Työ- ja elinkeinoministeriö, n.d.) aikoo selvittää ja edistää ulkomailta rekrytoitujen työntekijöiden pitovoimaan vaikuttavia tekijöitä. Hallituksen mukaan Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa ja tärkeää on huolehtia, että ulkomailta muuttavat tuntevat olonsa tervetulleiksi ja integroituvat osaksi yhteiskuntaa.

Työn murroksen vaikutukset vuokratyöhön sosiaali- ja terveysalalla ovat moninaiset. Maczulskijin (2021, s. 3, 6–13) mukaan, että vuokratyö on tullut keskeiseksi osaksi työmarkkinoiden joustoa ja reagoitukykyä työvoimapulaan ja teknologisiin muutoksiin. Huomioitavaa on hänen mukaansa, että samalla se tuo mukanaan haasteita, kuten työehtojen epävarmuuden ja työntekijöiden aseman heikkenemisen, jotka vaativat huomiota niin työnantajilta kuin päätöksentekijöiltä.

Tässä kontekstissa on myös tärkeää huomioida työntekijöiden hyvinvointi ja jaksaminen. Työn murros ei saa johtaa työntekijöiden kuormittumiseen, vaan organisaatioiden on löydettävä tasapaino joustavuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin välillä. Sosiaali- ja terveysalan työmarkkinat reagoivat työn murrokseen yhä useammin joustavien työllistämismuotojen, kuten vuokratyön, kautta, mutta tämä edellyttää myös huomiota työoloihin, työntekijöiden hyvinvointiin ja työsuhteturvaan.

## 2.5 Työn merkityksellisyys ja työhyvinvointi

Nykyään työ ei ole vain taloudellista korvausta, vaan se tuo elämään rytmiä, mahdollisuuden kehittyä ja sosiaalista yhteenkuuluvuutta. Shanksin ja Mejdell Bjerland (2023, s. 55–56) mukaan sosiaali- ja terveysalalla työn merkityksellisyys on erityisen tärkeää, sillä työntekijät eivät vain tue ihmisten hyvinvointia, vaan myös osallistuvat aktiivisesti sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisöissä ja yhteiskunnassa. Näiden ammattilaisten työ parantaa elämänlaatua teknisten tehtävien lisäksi ja tämä inhimillinen vaikutus asiakkaille ja potilaille on yksi suurimmista merkityksellisyyden lähteistä. Asiakkaat arvostavat työntekijöiden inhimillistä kohtaamista ja tukea, mikä vahvistaa merkityksellisyyden tunnetta niin asiakkaiden kuin työntekijöidenkin näkökulmasta. Allanin ja muiden (2019, s. 500–528) mukaan työn merkityksellisyys edistää työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä, lisää sitoutumista työhön ja parantaa elämänlaatua.

Työn murros tuo mukanaan sekä epävarmuuksia että mahdollisuuksia, erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Tulevaisuuden työelämässä korostuvat työntekijöiden osaamisen jatkuva kehittäminen sekä organisaatioiden kyky sopeutua muuttuvaan ympäristöön (Nätti & Pyöriä, 2017, s. 24–27). Koulutus ja elinikäinen oppiminen ovat avainasemassa, sillä ne auttavat työntekijöitä sopeutumaan uusiin vaatimuksiin, kuten digitalisaation tuomiin haasteisiin (Pensar, 2023, s. 47–50). Digitalisaatio voi parantaa palvelujen saavutettavuutta, mutta se tuo myös haasteita työntekijöille, sillä uusien taitojen omaksuminen ja jatkuva sopeutuminen voivat kuormittaa työhyvinvointia (Tanskanen, 2012a, s. 112–114; Sädevirta, 2002, s. 78).

Työelämän muutokset, kuten joustotyömuodot ja digitalisaatio, tuovat mukanaan sekä mahdollisuuksia että haasteita. Kuten esimerkiksi etähoito ja sähköiset ajanvarausjärjestelmät parantavat palvelujen saavutettavuutta, mutta samoin kuin muut digitaaliset ratkaisut, ne vaativat työntekijöiltä sopeutumista uusiin työvälineisiin ja toimintatapoihin. Sarfatin (2020, s. 3–20) mukaan digitaaliset ratkaisut mahdollistavat organisaatioiden nopean reagoinnin muuttuviin asiakastarpeisiin, mutta tämä ei saa tapahtua työntekijöiden hyvinvoinnin kustannuksella. Organisaatioiden on löydettävä tasapaino joustavuuden ja työntekijöiden hyvinvoinnin välillä (Schulte ja muut, 2020, s. 786–790).

Työn murros vaikuttaa myös työhyvinvointiin. Positiiviset muutokset, kuten joustavammat työaikajärjestelyt ja mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön, voivat lisätä työn merkityksellisyyden kokemuksia. Itseohjautuvuuden lisääntyminen voi vahvistaa työntekijöiden hallinnan tunnetta omasta työstään. Kuitenkin epätyypillisissä työsuhteissa olevien työntekijöiden mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhönsä voivat olla rajoitetumpia, mikä voi heikentää heidän kokemustaan työn merkityksellisyydestä (Sluiter ja muut, 2022, s. 1074–1076). Saksasen ja muiden (2022 s. 250–253) mukaan resurssien niukkuus ja kasvava työtaakka voivat heikentää työssä viihtymistä ja lisätä stressiä, mikä vaikuttaa negatiivisesti työn koettuun merkityksellisyteen.

Työn murros lisää epävarmuutta, erityisesti määräaikaisten työsuhteiden ja vuokratyön yleistymisen myötä. Nämä tekijät voivat heikentää työntekijöiden kokemusta työn merkityksellisyydestä, sillä työsuhteiden epävakaas ja kasvavat vaatimukset voivat vähentää tuntemusta työn kestävyiden ja palkitsevuuden osalta pitkällä aikavälillä. Työn merkityksellisyys ja kokemus työhyvinvoinnista ovat keskeisiä työntekijöiden sitoutumiseen, mutta epätyypillisten työsuhteiden lisääntyminen voi heikentää näitä kokemuksia, jos työn jatkuvuus ja vaikutusmahdollisuudet puuttuvat. Sluiterin ja muiden (2022, s. 1074–1076) mukaan, kun työsuhteiden pysyvyys horjuu ja työtaakka kasvaa, työn mielekkyys saattaa heikentyä, ja työntekijät voivat kokea stressiä ja vieraantumista työstään.

## 2.6 Epätyypillisten työsuhteiden valintaan vaikuttavat tekijät

Epätyypillisten työsuhteiden suosio selittyy pitkälti joustavuudella, joka hyödyttää sekä työnantajia että työntekijöitä. Työnantajille nämä työsuhteet tarjoavat keinon hallita henkilöstöresursseja muuttuvissa tilanteissa, kuten lomien tai sairauspoissaolojen aikana. Esimerkiksi vuokratyö mahdollistaa nopean sijaisen saannin ilman pitkäaikaista sitoutumista. (Sädevirta, 2002, s. 9–14) Tämä on erityisen tärkeää sosiaali- ja terveysalalla, jossa henkilöstövajeet voivat vaarantaa palveluiden laadun ja turvallisuuden. Lisäksi epätyypilliset työsuhteet vähentävät työnantajille rekrytointiin liittyvää hallinnollista taakkaa ja mahdollistavat joustavan työvoiman käytön taloudellisten olosuhteiden muuttuessa.

Nättiän ja Pyöriän (2017, s. 24–27) mukaan tällainen joustavuus vähentää työnantajan riskejä erityisesti silloin, kun työvoiman tarve vaihtelee kausittain tai epävarmuus tulevaisuuden resursseista on suuri. Sosiaali- ja terveysalalla epätyypilliset työsuhteet ovat erityisen merkittäviä, sillä ne tarjoavat joustavan ratkaisun akuuttien työvoimatarpeiden täyttämiseen ilman, että palveluiden jatkuvuus vaarantuu. Tämä joustavuus on kuitenkin myös työnantajien näkökulmasta tasapainoilua kustannusten ja työvoiman pysyvyyden välillä (Sluiter ja muut, 2022, s. 1072–1074).

Toisaalta työnantajat voivat hyötyä kustannustehokkuudesta, koska epätyypilliset työsuhteet ovat usein helpommin päätettävissä verrattuna vakituisiin työsuhteisiin. Tämä mahdollistaa organisaatioiden sopeutumisen nopeasti muuttuviin työmarkkinatilanteisiin ja pienentää pitkän aikavälin sitoutumisen mukanaan tuomia kuluja. (Tanskanen, 2012a, s. 39)

Kroonin ja Freesen (2013, s. 904) mukaan työntekijöille epätyypilliset työt puolestaan tuovat vapautta ja joustavuutta työelämän ja henkilökohtaisen elämän yhteensovittamiseen. Esimerkiksi opiskelijoille ja perheellisille osa-aikatyö tai keikkatyö voi tarjota mahdollisuuden työskennellä omien aikataulujen mukaisesti ja kartuttaa työkokemusta jo opiskeluaikalta. Epätyypilliset työt voivat myös olla ponnahduslauta pidempikestoisiin työsuhteisiin ja ne antavat mahdollisuuden kokeilla erilaisia työpaikkoja ja kartuttaa arvokasta

työkokemusta. Vaikka Tanskasen (2012a, s. 39) mukaan Suomessa vuokratyö harvoin johtaa vakituiseen työsuhteeseen.

Epättyypilliset työsuhteet vaikuttavat työntekijöihin eri tavoin heidän ikänsä, sukupuolensa ja elämäntilanteensa mukaan. Sanwaldin ja Theurlin (2014, s. 142–145) mukaan nuoret työntekijät, jotka vasta aloittavat työuransa, voivat hyötyä epättyypillisistä työsuhteista, koska ne tarjoavat tilaisuuden hankkia työkokemusta ja kehittää osaamista eri aloilla. Heidän mukaansa epävarmuus jatkuvuudesta voi aiheuttaa nuorille haasteita, erityisesti silloin, kun he yrittävät suunnitella uraansa tai elämäänsä pidemmällä tähtäimellä. Epättyypillisen työn epävarmuus voi myös hidastaa taloudellisten tavoitteiden, kuten oman asunnon hankinnan, toteutumista.

Vanhemmille työntekijöille epättyypillinen työ voi tarjota mahdollisuuden työaikojen joustamiseen työuran loppuvaiheessa, jolloin osa-aikaisuus tai määräaikainen työ voi olla houkutteleva vaihtoehto ennen eläkkeelle siirtymistä. Ingusci ja muut (2011, s. 82–85) toteavat, että toisaalta pitkät ajanjaksot epättyypillisissä työsuhteissa voivat heikentää vanhempien työntekijöiden taloudellista turvallisuutta ja asemia työmarkkinoilla, mikä on erityisen haastavaa, jos vakinaiseen työsuhteeseen pääsy on vaikeutunut.

Sukupuolen vaikutus näkyy erityisesti siinä, että naiset työskentelevät useammin epättyypillisissä työsuhteissa kuin miehet, mikä antaa heille joustavuutta esimerkiksi perhe-elämän ja työelämän yhteensovittamiseen. Tämä voi kuitenkin johtaa negatiivisiin vaikutuksiin, kuten pienempiin eläkekertymiin ja sukupuolten välisen palkkakuilun kasvuun (Sluiter ja muut, 2022, s. 1074–1078).

Epättyypillisten työsuhteiden jatkuvuuden puute voi myös heikentää sote-työntekijöiden sitoutumista, mikä voi vaikuttaa negatiivisesti potilasturvallisuuteen ja työn laatuun. Epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta ja työmäärän vaihtelevuus voivat johtaa lisääntyneeseen stressiin ja heikentää työmotivaatiota, mikä voi näkyä suoraan hoidon ja palvelun laadussa. Sanwald ja Theurl (2014, s. 150–153) korostavat, että epättyypilliset työsuhteet

voivat lisätä henkisiä ja fyysisiä terveysongelmia sekä heikentää terveyskäyttäytymistä, mikä voi osaltaan vaikuttaa työmotivaatioon ja stressitasoihin. Lisäksi työn imu, eli työn mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemus, voi kärsiä epätyypillisten työsuhteiden vuoksi, jos työntekijät kokevat, että heidän työpanostaan ei arvosteta samalla tavalla kuin vakituisessa työsuhteessa olevien. Sluiter ja muut (2022, s. 1070) tukevat tätä näkemystä ja viittaavat siihen, että epätyypilliset työsuhteet ovat yhteydessä alhaisempaan työtyytyväisyyteen ja korkeampaan koettuun työttömyyden uhkaan, mikä voi heikentää työn imua ja lisätä stressiä.

Epätyypilliset työsuhteet tarjoavat työnantajille mahdollisuuden hallita henkilöstöresursseja joustavasti ja työntekijöille vapautta sovittaa työelämä henkilökohtaisiin tarpeisiin. Kuitenkin epätyypillisten työsuhteiden tuoma epävarmuus voi vaikuttaa erityisesti haavoittuvassa asemassa oleviin työntekijäryhmiin sekä työmotivaatioon ja sitoutumiseen. Sanwald ja Theurl (2014, s.142–145) toteavat, että epätyypilliset työsuhteet voivat lisätä nuorten työntekijöiden työkokemusta ja osaamista, mutta samalla ne voivat lisätä myös henkisiä ja fyysisiä terveysongelmia sekä heikentää terveyskäyttäytymistä. Sosiaali- ja terveysalalla epätyypilliset työsuhteet korostavat työn jatkuvuuden ja laadun merkitystä. Vaikka ne tarjoavat mahdollisuuden täyttää väliaikaisia tarpeita, ne voivat myös lisätä alalla työhyvinvoinnin ja työkuormituksen haasteita, mikä vaikuttaa sekä työntekijöihin että palveluiden saajiin.

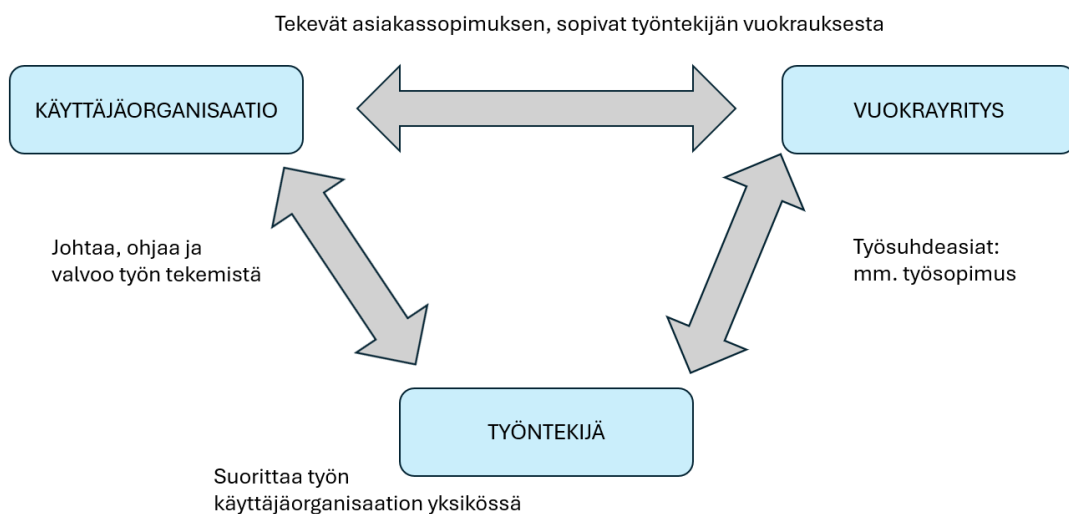
Epätyypillisten työsuhteiden valintaan vaikuttavat yksilölliset elämäntilanteet, joustavuuden tarve ja työnantajien resurssit, mutta epävarmuus, kuormitus ja sosiaalinen epätasa-arvo voivat rajoittaa niiden kestäväää käyttöä erityisesti sosiaali- ja terveysalalla. Sluiter ja muut (2022, s. 1074–1080) raportoivat, että epätyypilliset työt ovat keskeinen osa työelämän murrosta, ja niiden rooli vaatii huolellista harkintaa erityisesti sosiaali- ja terveysalalla, jossa työn merkityksellisyys ja turvallisuus ovat erityisen tärkeitä.

### 3 Sosiaali- ja terveysalan vuokratyö ilmiönä ja käytäntönä

Tässä luvussa tarkastellaan sosiaali- ja terveysalan vuokratyötä monitahoisena ja kasvavana ilmiönä. Luku jakautuu useaan alalukuun, joissa käsitellään vuokratyön määritelmää, historiaa ja merkitystä suomalaisessa työelämässä sekä sen erityispiirteitä sosiaali- ja terveydenhuollon kontekstissa. Lisäksi syvennytään vuokratyön tehtävärakenteisiin ja sääntelyyn sekä analysoidaan ilmiön keskeisiä hyötyjä ja haasteita. Luvun lopussa tarkastellaan vuokratyön vaikutuksia alan veto- ja pitovoimaan eli työn houkuttelevuuteen ja työntekijöiden sitoutumiseen. Tavoitteena on muodostaa kokonaiskuva vuokratyön roolista sosiaali- ja terveysalalla sekä sen merkityksestä työelämän muutoksessa.

#### 3.1 Sosiaali- ja terveysalan vuokratyö

Sosiaali- ja terveysalan vuokratyö on työmuoto, jossa työntekijä tekee työtä asiakasorganisaatiossa, mutta hänen työsuhteensa on henkilöstövuokrausyritykseen (Saksanen & muut, 2022, s. 245). Vuokratyöstä käytetään alalla usein nimitystä keikkatyö. Kuviossa 1 on esitettyä vuokratyön suhteet. Henkilöstövuokrausyritys vastaa työntekijän rekrytoinnista, palkanmaksusta ja muista työsuhteasioista, kun taas asiakasorganisaatio määrittää työn sisällön ja ohjeistaa työntekijän toimintaa. (Saksanen & muut, 2022, s. 245; Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 6; Tehy, n.d.)



**Kuvio 1.** Vuokratyön suhteet. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 6)

Sosiaali- ja terveysalan vuokratyö on joustava työmuoto, joka vastaa moninaisiin työelämän tarpeisiin. Se mahdollistaa työntekijöille vaihtelevia työtehtäviä ja työympäristöjä, mikä voi lisätä kokemuksen karttumista ja tarjota vapautta työaikojen suunnittelussa (Saksanen & muut, 2022, s. 245–246). Toisaalta vuokratyö tarjoaa organisaatioille nopean ratkaisun henkilöstövajauksiin, esimerkiksi äkillisten sairauslomien, lomakausien tai ruuhka- huippujen aikana (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 6). Vuokratyön käytöllä voidaan myös hallita organisaatioiden rekrytointikustannuksia ja vähentää pitkän aikavälin sitoutumisriskejä.

Toisaalta vuokratyöhön liittyy myös haasteita. Työsuhteen epävarmuus, palvelun laadun vaihtelu ja asiakassuhteiden jatkuvuuden puute voivat heikentää työn tuloksellisuutta ja vaikuttaa työyhteisön dynamiikkaan. Sosiaali- ja terveysalalla nämä riskit korostuvat työn inhimillisen luonteen vuoksi (Kirkonpelto & Matinheikki, 2024, s. 8–9).

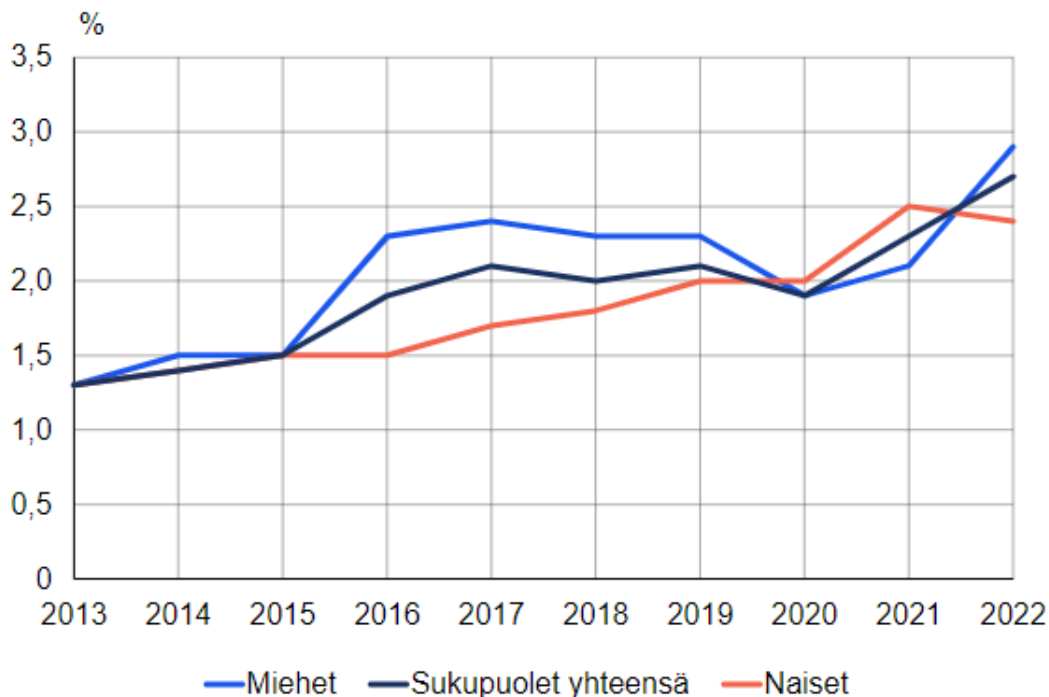
### **3.2 Vuokratyön historia ja merkitys**

Vuokratyö, eli henkilöstövuokraus, on vakiinnuttanut asemansa joustavana työllistymismuotona nykypäivän työmarkkinoilla. Sädevirran (2022, s. 9) mukaan työvoiman vuokraus alkoi Suomessa 1960-luvulla erityisesti telakkateollisuudessa. Nopeasti kehittyvä yhteiskunta ja yritysten välinen kiristynyt kilpailu loivat tarvetta joustavalle työvoimalle, jota julkinen työnvälitys ei pystynyt täyttämään sesonkiaikoina. Yritykset eivät halunneet kasvattaa vakituista henkilöstöään, joten ne alkoivat lainata työntekijöitä toisilta saman alan yrityksiltä. Työvoiman vuokraus yleistyi 1970-luvulla toimihenkilötehtävissä ja levisi vähitellen myös muille aloille.

Vuokratyö yleistyi Suomessa erityisesti 1990-luvun laman aikana, vaikkakin vuokratyön sääntely alkoi jo vuonna 1986, jolloin annettiin ensimmäinen asetus työvoiman vuokrauksesta (908/85). Sääntelyn tavoitteena oli saattaa vuokraustoiminta viranomaisten valvontaan, selkeyttää vuokratyön käsitettä, estää työvoimalla keinottelua sekä työ- ja verolainsäädännön kiertämistä (Tanskanen, 2011, s. 43). Laman aikana työttömyys oli korkealla ja yritykset etsivät keinoja sopeutua nopeasti muuttuviin taloudellisiin olosuhteisiin.

Henkilöstövuokraus tarjosi yrityksille mahdollisuuden palkata työntekijöitä joustavasti ilman pitkäaikaisia sitoumuksia. Tämä oli monille yrityksille houkutteleva vaihtoehto, sillä se mahdollisti nopean reagoinnin kysynnän vaihteluihin. (Tanskanen, 2011, s. 44–46)

Tultaessa 2000-luvulle vuokratyöstä tuli yhä suosittu tapa työllistyä. Erityisesti nuoret ja opiskelijat näkivät sen mahdollisuutena hankkia työkokemusta ja ansaita rahaa opintojen ohella. Leskisen ja Hannulan (2023) mukaan vuokratyötä tekee yhä useampi. Heidän mukaansa vuonna 2022 Suomessa oli 60 000 vuokratyöntekijää ja 2023 vuoden toisella vuosineljänneksellä vuokratyöntekijöitä oli jo 62 000. Vuokratyötä tekevien osuus on kasvanut tasaisesti viimeisen vuosikymmenen aikana lukuun ottamatta koronapandemian aiheuttamaa laskua. Vuonna 2022 vuokratyötätekevien osuus kaikista palkansaajista oli 2,7 %. Vuokratyön tekeminen oli miehillä hiukan yleisempää, 2,9 % kuin naisilla 2,4 %. Kuviossa 2 on havainnollistettu tapahtunut kehitys vuokratyötä tekevien osuudessa kaikista palkansaajista vuosina 2013–2022.



**Kuvio 2.** Vuokratyötä tekevien osuus palkansaajista 2013–2022 (Hannula & Leskinen, 2023)

Vuokratyö on vakiintunut osaksi suomalaista työelämää. Se ei ole korvaamassa perinteisiä työsuhteita, mutta täydentää niitä tarjoamalla vaihtoehtoisen ja joustavan tavan työllistyä.

Erityisesti taloudellisesti epävarmoina aikoina vuokratyön joustavuus ja sopeutumiskyky ovat merkittäviä etuja niin työnantajille kuin työntekijöillekin.

### **3.3 Sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteet**

Sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteet vaihtelevat työntekijän koulutuksen, pätevyyden ja erikoistumisen mukaan. Työssä tarvitaan peruskoulutus, kuten lähihoitajan tai sairaanhoitajan tutkinto, sekä ajantasaiset pätevyydet, kuten lääkeluvat ja ensiapukoulutukset. Erikoistumis- ja lisäkoulutukset voivat lisäksi parantaa työntekijän osaamista ja kilpailukykyä. Berg Jansson ja Engström (2017, s. 3–10) korostavat, että vuokratyöntekijöiden pätevyydet ja osaaminen ovat merkittäviä tekijöitä, jotka vaikuttavat työyhteisön toimintaan ja potilasturvallisuuteen. Myös Kirkonpelto ja Matinheikki (2024, s. 12–28) painottavat, että vuokratyön käytössä tarvitaan selkeitä rakenteita ja strategioita, jotka takaavat henkilöstön osaamisen hyödyntämisen tehokkaasti.

Vuokratyössä vaaditaan sopeutumiskykyä, sillä työvuorot ja -ympäristöt voivat vaihdella jatkuvasti. Kroonin ja Freesen (2013, s. 386–387) mukaan henkilöstöhallinnon käytännöt voivat tukea joustavien työntekijöiden sitoutumista ja työssä pysymistä. Berg Jansson ja Engström (2017, s. 3–10) painottavat, että työntekijöiden tulee olla valmiita työskentelemään eri vuoroissa ja mukautumaan uusiin organisaatioihin. Itsensä johtaminen ja vastuullinen työote ovat olennaisia, sillä välitöntä tukea ei aina ole saatavilla.

Vuorovaikutustaidot ovat keskeisiä sujuvan yhteistyön ja potilasturvallisuuden varmistamisessa. Alalla tarvitaan myös jatkuvaa oppimista ja osaamisen päivittämistä. Barley ja muut (2017, s. 111–115) tuovat esiin, että muuttuvat työelämän vaatimukset edellyttävät jatkuvaa sopeutumista. Kivimäki (2022) korostaa, että vuokratyöntekijöiden tulisi tuntee työmarkkinatilanne ja työsuhteen ehdot voidakseen tehdä tietoisia uravalintoja.

Leskisen ja Hannulan (2023) mukaan vuokratyö houkuttelee erityisesti nuoria ja ulkomailaistauksia työntekijöitä, mikä tuo lisää monimuotoisuutta työmarkkinoille. Tämä moninaisuus ja osaamisen kirjo lisäävät kuitenkin vaatimuksia tehtävärakenteiden

selkeyttämiselle. Vuokratyön kasvava käyttö asettaa myös haasteita työyhteisöille ja kustannuksille, joita tulee hallita tehokkaasti (Lassuri, 2023).

Vuokratyöntekijöiden tehtävät vaihtelevat tehtävänimikkeen, yksikön ja työn vaativuuden mukaan. Työn vaativuutta arvioidaan usein vaativuusluokituksilla, joissa huomioidaan tarvittava osaaminen, vastuu ja työolosuhteet. (Shanks & Mejdell Bjerland, 2023, s. 50–62) Esimerkiksi lääkärin, sairaanhoitajan ja lähihoitajan työtehtävät eroavat toisistaan koulutuksen ja vastuun laajuuden perusteella.

Sosiaali- ja terveysalan tehtävärakenteita tarkasteltaessa on huomioitava myös alan työehtosopimukset. Ne määrittelevät eri tehtävien palkat, työajat ja muut työsuhteen ehdot. (Kunta ja hyvinvointialuetyönantajat KT, 2024) Lisäksi on tarkasteltava organisaatioiden tarpeita ja tavoitteita. Vuokratyöorganisaatioiden tarpeet voivat poiketa asiakasorganisaatioiden tarpeista. Myös lainsäädäntö ja viranomaismääräykset tuovat omat haasteensa tehtävärakenteiden määrittelyyn.

Vuokratyön osapuolten oikeuksia ja velvollisuuksia säätelevät useat lait, kuten työsopimuslaki (55/2001), työaikalaki (605/1996) ja vuosilomalaki (162/2005). Lisäksi vuokratyöhön liittyviä sääntöjä löytyy muun muassa yhdenvertaisuuslaista (21/2004), tasa-arvo-laista (609/1986), työelämän tietosuojalaista (459/2004), työterveyshuoltolaista (1383/2001), työturvallisuuslaista (738/2002) ja työsuojelun valvontalaista (44/2006). (Työministeriö, 2007, s. 26–27)

Työsopimuslaissa (55/2001) määritellään vuokratyöntekijöiden työsuhteessa noudatettavat vähimmäistyöehdot. Kuitenkin vuokratyöntekijän työehdot määräytyvät ensisijaisesti vuokratyöyrityksen tai vuokrausalan yleissitovan työehtosopimuksen mukaan. Jos tällaisia sopimuksia ei ole, työehdot perustuvat käyttäjäyrityksen työehtosopimukseen tai kyseisen alan yleissitovaan työehtosopimukseen. Vuokratyöyrityksen on kuitenkin aina noudatettava sitä työehtosopimusta, joka koskee alaa, jossa työntekijä on töissä. (Työministeriö, 2007, s. 26–27)

### 3.4 Sosiaali- ja terveysalan erityispiirteet vuokratyössä

Sosiaali- ja terveysalan vuokratyöllä on useita erityispiirteitä, jotka erottavat sen muista aloista. Alan korkeat laatu- ja turvallisuusvaatimukset edellyttävät työntekijöiltä vahvaa ammatillista osaamista ja ajantasaisia pätevyksiä. Vuokratyöntekijöiden valinnassa on varmistettava, että he täyttävät tehtävän edellyttämät koulutus- ja pätevyysvaatimukset (Aarni henkilöstö, 2024b).

Tanskasen (2012a, s. 34–35) mukaan vuokratyöntekijöiden on kyettävä sopeutumaan nopeasti uusiin työympäristöihin ja -käytänteisiin. Koska työyksiköt ja toimintakulttuurit vaihtelevat, työntekijöiltä edellytetään joustavuutta, nopeaa oppimista ja hyvää stressinsietokykyä. Lyhytaikaiset sijaisuudet vaikeuttavat usein pysyvien sosiaalisten suhteiden rakentumista ja heikentävät tuen saatavuutta työyhteisöstä. Tämä voi vaikuttaa työntekijän kokemukseen osallisuudesta ja työn sujuvuudesta.

Toisaalta vuokratyössä on myös haasteita, kuten esimerkiksi työntekijöiden suuri vaihtuvuus ja puutteellinen perehdytys voivat aiheuttaa riskejä asiakas- ja potilasturvallisuudelle (Kirkonpelto & Matinheikki, 2024, s. 11). Myös Pohjanoksan ja Perkka-Jortikan (2024, s. 52–53) mukaan vuokratyöntekijät kohtaavat epävarmuutta työn saatavuudesta, jatkuvia muutoksia ja sosiaalista painetta osoittaa ammattitaitoaan. Sairauspoissaolot voivat vaikuttaa kielteisesti työnantajien suhtautumiseen, mikä lisää työn henkistä kuormitusta.

Sosiaali- ja terveysalalla työskenteleviä sitovat tiukat eettiset säännöt ja lainsäädännölliset määräykset, kuten potilasturvallisuus ja yksityisyyden suoja. Näitä ohjaavat muun muassa ETENE:n suositukset (2023), jotka painottavat eettisten periaatteiden noudattamisen tärkeyttä. Berg Jansson ja Engström (2017, s. 95–101) korostavat tarvetta kehittää parempia perehdytyskäytäntöjä sekä tukea tilapäisen sijaistamisen hallintaan. Nopean perehdytyksen kehittäminen auttaisi omaksumaan työtehtävät sujuvammin ja lisäisi työn laatua. Työn onnistumisen kannalta on tärkeää, että vuokratyöntekijät saavat riittävästi tukea vakituiselta henkilöstöltä.

Sosiaali- ja terveysalalla työ on usein henkisesti ja fyysisesti kuormittavaa, erityisesti tilapäistyöntekijöille, jotka saattavat joutua työskentelemään kiireellisissä ja muuttuviin tilanteisiin sopeutuvisissa olosuhteissa. Tällöin vuokratyöntekijöiden sopeutuminen uuteen työympäristöön ja tehtäviin voi olla erityisen haastavaa, kuten Berg Jansson ja Engström (2017, s. 95–101) kuvaavat, sillä vuokratyöntekijöillä ei ole samoja mahdollisuuksia perehdytykselle ja koulutukselle kuin vakituisilla työntekijöillä.

Vuokratyöskentelyyn liittyy myös vaihtelua työtehtävissä ja yksiköissä, mikä voi vaikuttaa työntekijöiden kokemuksiin ja osaamisen kehittämiseen. Palukan ja Tiilikan (2008, s. 179–182) mukaan tämä voi tarjota monipuolisia kokemuksia mutta myös luoda epävarmuuden tunteen, sillä jatkuvat muutokset voivat estää työnhallinnan tunnetta ja heikentää työssä viihtymistä. Erityisesti terveydenhuollossa, kuten sairaaloissa ja vanhustenhoidossa, vuokratyöntekijöiden on sopeuduttava nopeasti tiimityöskentelyyn ja organisaation toimintatapoihin. Berg Jansson ja Engström (2017, 95–101) huomauttavat tutkimuksessaan, että vuokratyöntekijöiden ja vakituisen henkilöstön yhteistyön sujuvuus on riippuvainen yhteisistä käytännöistä ja selkeästä tiimityön organisoinnista.

### **3.5 Vuokratyön hyödyt ja haasteet sosiaali- ja terveysalalla**

Vuokratyö on vakiinnuttanut asemansa tärkeänä keinona vastata sosiaali- ja terveysalan jatkuvaan henkilöstötarpeeseen. Se tarjoaa joustavuutta sekä työnantajille että työntekijöille, mutta siihen liittyy myös haasteita, jotka voivat vaikuttaa työyhteisöihin, työntekijöiden hyvinvointiin ja palvelujen laatuun. Työnantajien näkökulmasta vuokratyö mahdollistaa nopean reagoinnin henkilöstövajauksiin esimerkiksi äkillisten poissaolojen, lomien tai ruuhkahuippujen aikana. De Ruyterin ja muiden (2008, s. 432–445) mukaan vuokratyöntekijät ovat usein valmiiksi kokeneita ja päteviä, mikä vähentää rekrytoinnin ja perehdytyksen tarvetta. Vuokratyö voi myös auttaa resurssien optimoinnissa ja kustannusten hallinnassa, sillä työntekijöitä palkataan tarpeen mukaan.

Tässä luvussa hyödynnetään sekä tieteellisiä lähteitä että käytännön toimijoiden, kuten vuokratyöyritysten (esim. Tempore, Seure) ja viranomaisten (esim. Työsuojeluhallinto),

tuottamaa materiaalia. Nämä toimijat tarjoavat ajankohtaista ja kontekstiin sidottua tietoa sosiaali- ja terveysalan vuokratyön käytännöistä, hinnoittelusta ja organisoinnista. Tieto ei aina sisälly akateemisiin lähteisiin, mutta se tuo käytännönläheisen lisän tutkimuskirjallisuuteen.

Työntekijöille vuokratyö tuo mahdollisuuden säädellä omaa työtahtiaan ja valita työpaikkoja joustavasti. Blomgrenin ja Waksin (2015, s. 84–89, 90–92) mukaan sosiaali- ja terveysalan monipuoliset työympäristöt tarjoavat arvokasta kokemusta ja mahdollisuuden kehittää ammatillista osaamista. Lisäksi työskentely eri yksiköissä kehittää kykyä toimia erilaisien käytäntöjen ja odotusten välillä. Hybridiprofessionaalit, jotka hallitsevat useita toimintalogiikoita, voivat tässä toimia linkkinä yksiköiden ja työntekijöiden välillä.

Vuokratyöhön liittyy kuitenkin merkittäviä haasteita, erityisesti työntekijöiden epävarmuus työvuorojen ja tulojen ennakoimattomuudesta. De Ruyterin ja muiden (2008, s. 432–445) tutkimuksen mukaan työntekijät kokevat usein työolojen heikkenemistä ja palkkojen epävakautta, mikä voi vaikuttaa heidän taloudelliseen turvallisuuteensa. Lisäksi vuokratyöntekijät saattavat kokea, että heidän sitoutumisensa organisaatioon jää vähäisemmäksi, koska he eivät ole osa pysyvää työyhteisöä. Tutkimus osoittaa, että vuokratyöntekijät kokevat enemmän epävarmuutta ja vähemmän integroitumista työyhteisöön, mikä voi heikentää heidän sitoutumistaan organisaatioon.

Perehdytyksen onnistuminen voi myös olla haasteellista, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollon organisaatioissa, joissa työskennellään monimutkaisissa ja ristiriitaisissa työympäristöissä. Blomgrenin ja Waksin (2015, s. 84–89) tutkimus kuvaa terveydenhuollon organisaatioissa läsnä olevia useita ristiriitaisia institutionaalisia logiikoita, mikä voi tehdä perehdyttämisestä haastavaa. Jatkuvasti vaihtuvat työntekijät voivat vaikuttaa palvelun laatuun, jos perehdytys jää puutteelliseksi. Artikkelin mukaan hybridiprofessionaalit toimivat linkkinä eri logiikoiden välillä ja auttavat sovittamaan yhteen näiden logiikoiden odotuksia ja vaatimuksia, mikä on tärkeää yksikön toimintakulttuurin ja asiakaskohtaisten erityispiirteiden omaksumisessa.

### 3.5.1 Vuokratyön kustannukset

Vuokratyön kustannusten tarkastelu on olennainen osa sen hyötyjen ja haasteiden arviointia sosiaali- ja terveysalalla, erityisesti käyttäjäyrityksen ja vuokratyöyrityksen näkökulmasta. Molemmilla osapuolilla on erilaiset lähtökohdat ja tavoitteet, jotka vaikuttavat kustannusten muodostumiseen ja niiden hallintaan. Työsuojeluhallinnon (2024) vuokratyötä koskevan ohjeistuksen mukaan käyttäjäyrityksille vuokratyö tarjoaa joustavuutta ja kustannustehokkuutta erityisesti tilanteissa, joissa tarvitaan nopeaa henkilöstöressurssien lisäämistä, kuten sairauslomien tai loma-aikojen tuurauksissa sekä ruuhkahuippujen tasaamisessa. Tempore henkilöstöpalvelut Oy:n (2024) mukaan vuokratyö on ollut toiminnan varmistaja erityisesti kriisiaikojen, kuten koronan ja hoitajapulan, aikana. Vuokratyö mahdollistaa joustavan henkilöstöressurssien hallinnan ja auttaa turvaamaan palveluiden jatkuvuuden haastavina aikoina.

Vuokratyö mahdollistaa myös rekrytointiprosessien ja hallinnollisen työn säästämisen, koska yrityksen ei tarvitse käydä läpi pitkiä rekrytointiprosesseja. Lisäksi vuokratyöntekijöiden palkkaaminen ei synnytä pysyviä henkilöstösidonnaisia kuluja, kuten työsuhteen irtisanomiskustannuksia tai eläkemaksuja, mikä parantaa yrityksen taloudellista joustavuutta. (Työsuojeluhallinto, 2024) Toisaalta vuokratyön kustannukset voivat nousta korkeiksi, sillä hinnoitteluun sisältyy usein vuokratyöyrityksen palvelumaksu. Tämä maksu kattaa työntekijän palkan lisäksi vuokratyöyrityksen hallinnolliset kulut, henkilöstöhallinnon ja mahdolliset lisäpalvelut, kuten koulutukset (Niskanen, 2023). ManpowerGroupin (2024) mukaan vuokratyövoiman hinta voi vaihdella huomattavasti riippuen palveluntarjoajasta ja tehtävän vaativuudesta. Lisäksi vuokratyöntekijöiden perehdyttäminen voi vaatia resursseja, erityisesti jos työtehtävät ovat monimutkaisia tai vaativat erikoisosaamista, mikä voi vaikuttaa yrityksen kustannusrakenteeseen (Työsuojeluhallinto, 2024).

Työsuojeluhallinnon (2024) mukaan vuokratyöyrityksen kannalta kustannusten hallinta liittyy vahvasti osaavan henkilöstön rekrytointiin, kouluttamiseen ja ylläpitämiseen. Vuokratyöyrityksen on varmistettava, että sen työntekijät täyttävät käyttäjäyritysten vaatimukset ja että he ovat valmiita siirtymään erilaisiin työyksiköihin ja tehtäviin joustavasti. Tämä

edellyttää investointeja henkilöstön koulutukseen ja muiden etuuksien kilpailukykyisyyteen, jotta työntekijät pysyvät sitoutuneina.

Markkinatilanteen vaikutukset voivat myös olla merkittäviä vuokratyöryhtymien kustannuksille. Korkean kysynnän aikana vuokratyöryhtymillä voi olla haasteita vastata asiakkaidensa tarpeisiin, mikä voi johtaa korkeampiin kustannuksiin esimerkiksi työntekijöiden ylityöiden tai ylimääräisten rekrytointitoimenpiteiden muodossa. (Työsuojeluhallinto, 2024) RTK Henkilöstöpalvelun (2024) mukaan, jos työvoiman kysyntä kasvaa nopeasti, vuokratyöryhtymät voivat joutua nostamaan hintojaan tai tekemään kiireellisiä rekrytointeja, mikä lisää kustannuksia. Lisäksi liiallinen riippuvuus käyttäjäyritysten tilapäisistä tarpeista voi tehdä vuokratyöryhtymien toiminnasta taloudellisesti epävakaa, koska markkinatilanteet voivat vaihdella nopeasti.

Tempore Henkilöstöpalvelut Oy (2024) on kehittänyt "Sijaishankinnan kustannus- ja vertailulaskurin", joka auttaa hyvinvointialueita ja muita sosiaali- ja terveysalan organisaatioita vertailemaan eri sijaishankintavaihtoehtojen kustannuksia. Laskuri mahdollistaa neljän skenaarion tarkastelun: Temporen palvelut, organisaation oma sijaishankinta, kilpailutettu palvelu ja oman henkilöstön lisätyöt. Tämä työkalu tuo läpinäkyvyyttä sijaishankinnan päätöksentekoon ja auttaa löytämään kustannustehokkaimmat ratkaisut ilman, että palvelun laatu kärsii.

### **3.5.2 Palkkaus**

Palkkaus on yksi keskeisimmistä tekijöistä sosiaali- ja terveysalan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden ja työn houkuttelevuuden kannalta. Seuren (n.d.) mukaan vuokratyössä sairaanhoitajien ja lähihoitajien palkkaus määräytyy usein useiden tekijöiden perusteella, kuten työn vaativuuden, työvuorojen ajankohdan ja työntekijän kokemuksen mukaan. Lisäksi vuokratyöntekijöille maksetaan erilaisia lisiä, kuten kokemuslisät, lomakorvaus sekä ilt-, yö- ja viikonloppulisiä, jotka nostavat kokonaisansioita.

Vuokratyön palkkauksessa on huomioitava, että vuokratyöntekijät eivät välttämättä saa samoja etuja kuin vakituksessa työsuhteessa olevat, kuten sairausajan palkkaa tai muita työnantajan tarjoamia etuja, kuten liikunta- ja kulttuuriedut. Tämä voi vaikuttaa kokonaisansioihin pitkällä aikavälillä. (Tanskanen, 2012b, s. 6) Vuokratyöntekijöiden työsuhteet ovat usein lyhytaikaisia, ja ne voivat vaihdella asiakasyrityksistä toisiin, mikä voi aiheuttaa epäselvyyksiä palkkauksessa ja etuuksissa. Esimerkiksi Seure noudattaa työehtosopimuksia, mutta vuokratyöntekijöiden etuudet voivat erota vakituksessa työsuhteessa olevien etuuksista (Seure, n.d.). Vuokratyössä palkanmaksupäivät vaihtelevat vuokratyöryhtymän käytäntöjen mukaan. Yleisesti ottaen vuokratyöntekijöille maksetaan palkka joko kuukausittain, kahdesti kuukaudessa tai jopa viikoittain (Tempore henkilöstöpalvelut Oy, 2024; Seure n.d.)

Työsuojeluhallinnon (2024) mukaan palkanmaksupäivistä sovitaan yleensä työsuopimuksessa tai vuokratyöryhtymän kanssa tehdyssä sopimuksessa. Vuokratyöntekijän on tärkeää tietää omat palkanmaksupäivänsä ja varmistaa, että palkka maksetaan ajallaan. Jos palkanmaksussa ilmenee ongelmia, työntekijän tulee olla yhteydessä vuokratyöryhtymään asian selvittämiseksi. Palkkauksen selkeyttäminen ja palkitsemisjärjestelmien yhdenmukaistaminen voivat merkittävästi parantaa työssä viihtyvyyttä, houkuttelevuutta ja tyytyväisyyttä sosiaali- ja terveysalalla, esimerkiksi SOTE-sopimuksen käyttöönotto mahdollistaa sote-alan palkkauksen ja työehtojen kehittämisen, mikä osaltaan edistää alan vetovoimaa ja henkilöstön tyytyväisyyttä (Tehy, 2021).

### **3.6 Veto- ja pitovoima sosiaali- ja terveysalalla**

Sosiaali- ja terveysalan vetovoima (attraction) ja pitovoima (retention) ovat keskeisiä käsitteitä, jotka viittaavat organisaatioiden kykyyn houkutella uusia työntekijöitä ja pitää nykyiset työntekijät tyytyväisinä ja sitoutuneina työssään (Huhta & Myllyntaus, 2021, s.17). Näillä tekijöillä on erityisen suuri merkitys alalla, jossa työvoimapula on akuutti ja työ usein kuormittavaa. Vetovoiman ja pitovoiman vahvistaminen on välttämätöntä työvoiman riittävyyden ja alan houkuttelevuuden varmistamiseksi. Kuhlmann ja muut (2024, s. 607–610) korostavat, että nämä ilmiöt eivät ole vain organisaatiotason haasteita, vaan ne

liittyvät laajempiin rakenteellisiin ongelmiin, kuten terveydenhuoltojärjestelmien resurssien hallintaan ja poliittiseen päätöksentekoon.

Cocon ja Roosin (2020, s. 5) mukaan sosiaali- ja terveydenhuoltoalan houkuttelevuus on heikentynyt, mutta työntekijät pitävät työtään silti tärkeänä ja merkityksellisenä. Alan vetovoima ei ole yksittäinen ilmiö, vaan se koostuu eri ihmisillä erilaisista näkökulmista ja tekijöistä (Tevameri 2021). Vetovoima tarkoittaa organisaation kykyä houkutella uusia työntekijöitä. Houkuttelevuutta lisäävät hyvät työolot ja modernit työvälineet, jotka mahdollistavat ergonomisen ja sujuvan työskentelyn. Kilpailukykyinen palkkaus ja henkilöstöedut, kuten joustavat työajat, ovat tärkeitä tekijöitä. Tevameren (2021, 22) mukaan alan vetovoimaa voidaan parantaa muuttamalla työnkuva, edistämällä työhyvinvointia ja kehittämällä johtamista. Näiden tekijöiden merkitys ja toimenpiteet vaihtelevat kuitenkin eri alojen kehityksen ja tarpeiden mukaan.

Kuhlmann ja muut (2024, s. 607–610) korostavat, että vetovoima syntyy myös selkeistä urapoluista ja koulutusmahdollisuuksista, jotka tarjoavat työntekijöille mahdollisuuden kehittää osaamistaan ja edetä urallaan. Lisäksi työnantajan maine ja arvot, kuten vahva eettinen pohja ja työn arvostaminen, vaikuttavat merkittävästi siihen, miten houkuttelevana työpaikka nähdään. Myös Huhta & Myllyntaus (2021, s. 18–19) pitävät vetovoimatekijöinä työnantajabrändiä, työntekijäkokemusta ja organisaatiobrändiä. Näiden tekijöiden yhteisvaikutuksesta muodostuu lopulta vetovoima sen mukaan, miten organisaatio itse haluaa siihen vaikuttaa. Kuhlmann ja muut (2024 s. 607–610) painottavat, että vetovoimaa heikentävät erityisesti työolosuhteisiin liittyvät epäkohdat, kuten työmäärän epäsuhtaisuudessa tarjottuun palkkaukseen. Sosiaali- ja terveystalouden erityispiirteenä työn merkityksellisyys voi itsessään toimia vetovoimatekijänä, mutta vain, jos työntekijät saavat riittävästi tukea työnsä suorittamiseen.

Cocon ja Roosin (2020, s. 14) mukaan työvoiman saatavuuden ja riittävyyden kannalta keskeisiä vetovoimatekijöitä ovat kilpailukykyinen palkkaus ja riittävät resurssit. Palkan tulisi vastata työn vaativuutta ja henkilöstömäärän tulee olla suhteutettu työkuormaan.

Vetovoimaa lisäävät myös vaikutusmahdollisuudet omaan työhön, ergonominen työvuorosuunnittelu, urakehitysmahdollisuudet, sijaisjärjestelyjen toimivuus sekä työ- ja perhe-elämän tasapaino. Lisäksi kannustava johtaminen ja työsuhte-edut vahvistavat työn houkuttelevuutta. Vetovoimaa puolestaan heikentävät erityisesti alhainen palkkataso, korkea työkuormitus, jatkuva kiire ja niistä aiheutuva stressi. Myös Kuhlmann ja muut (2024, s. 607–610) korostavat, että työhyvinvoinnin tukeminen, kuten tasapainoinen työkuorma, riittävät resurssit ja palautumismahdollisuudet, on välttämätöntä työntekijöiden jaksamisen kannalta. Lisäksi osallistava organisaatiokulttuuri, jossa työntekijöitä kuullaan ja heitä osallistetaan päätöksentekoon, lisää sitoutuneisuutta ja vahvistaa yhteisöllisyyttä.

Pitovoima viittaa organisaation kykyyn ylläpitää työntekijöiden tyytyväisyyttä ja sitoutuneisuutta. Hyvä johtaminen on avainasemassa: esimiehet, jotka kuuntelevat, tukevat ja arvostavat työntekijöitä, vahvistavat työntekijöiden sitoutumista ja vähentävät vaihtuvuutta. Kuhlmann ja muut (2024, s. 606–610) huomauttavat myös, että joustavat työjärjestelyt, kuten perhe- ja työelämän yhteensovittamista tukevat käytännöt, ovat erityisen tärkeitä kuormittavassa terveydenhuollon työssä. Pitovoimaa vahvistavat myös selkeät urakehitysmahdollisuudet sekä työntekijöiden onnistumisten tunnustaminen, jotka lisäävät työn arvostusta. Heidän mukaansa pitovoimaa heikentävät usein poliittiset ja hallinnolliset epäjohtonmukaisuudet, jotka vaikeuttavat resurssien tehokasta käyttöä ja päätöksenteon läpinäkyvyyttä.

Sosiaali- ja terveysalan pitovoimaan vaikuttavat myös eettiset arvot. Työntekijät kohtaavat työssään monenlaisia eettisiä dilemmoja, erityisesti silloin, kun omat arvot ovat ristiriidassa työnantajan toimintatapojen kanssa (Etene, 2011, s. 10). Tällaiset tilanteet voivat lisätä eettistä kuormitusta, sillä työntekijät joutuvat puntaroimaan oikean ja väärän sekä eettisen ja epäeettisen välillä. Raunamo (2020, s. 64) toteaa, että moraalisesti ja eettisesti kestäväällä pohjalla oleva työ vahvistaa työntekijöiden ammatillista sitoutumista ja jaksamista. Sen sijaan liiallinen eettinen kuormitus lisää stressiä ja työuupumuksen riskiä, mikä heikentää työhyvinvointia ja tyytyväisyyttä (Huhtala ja muut, 2011, s. 136–152).

Tutkimusten mukaan naispuoliset työntekijät kokevat eettiset tilanteet usein kuormittavampina kuin miehet.

Kuhlmann ja muut (2024, s. 606–610) toteavat sekä vetovoiman että pitovoiman vaativan kokonaisvaltaisia, pitkäjänteisiä toimenpiteitä, joissa yhdistetään tutkimustieto ja poliittinen päätöksenteko. Näiden käsitteiden huomioiminen on keskeistä työvoimakriisin ratkaisemiseksi ja alan elinvoimaisuuden turvaamiseksi.

## 4 Tutkimuksen toteutus ja menetelmälliset lähtökohdat

Tässä pro gradu -tutkielmassa hyödynnettiin kvalitatiivista tutkimusmenetelmää, sillä tavoitteena oli syventää ymmärrystä sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteista ja niiden kehittämistarpeista. Hirsjärven ja muiden (2018, s. 160–164) mukaan laadullisen lähestymistavan tavoitteena on ymmärtää ilmiöiden luonnetta, ominaisuuksia ja merkityksiä syvällisesti. Se edustaa tieteellistä suuntausta, joka pyrkii kuvaamaan todellisen elämän monimuotoisuutta. Laadullinen tutkimusote korostaa ilmiöiden ymmärtämistä yksilöiden kokemusten, ajatusten ja tunteiden kautta (Juuti & Puusa 2020, s. 9; Tuomi & Sarajärvi 2018, s. 26), ja sen tavoitteena on usein uusien näkökulmien ja ilmiöiden paljastaminen ennemmin kuin olemassa olevien totuuksien vahvistaminen (Hirsjärvi ja muut 2018, s. 160–164).

Tässä tutkielmassa tutkimusstrategiana käytetään välineellistä tapaustutkimusta (*instrumental case study*), jossa yksittäistä tapausta, sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteita, tarkastellaan välineenä laajemman ilmiön, eli työn murroksen vaikutusten, ymmärtämiseksi (Stake 1995, 3–4). Tarkoituksena ei ole ensisijaisesti kuvata yksittäisiä työntekijöitä tai organisaatioita, vaan käyttää näitä esimerkkeinä, joiden kautta voidaan tarkastella, miten tehtävärakenteet vaikuttavat työvoiman saatavuuteen ja pysyvyyteen muuttuvassa työelämässä. Välineellinen tapaustutkimus soveltuu tähän tarkoitukseen, koska sen avulla voidaan tuottaa syvällistä tietoa kontekstuaalisista käytännöistä ja niiden suhteesta laajempiin rakenteellisiin ja ilmiötason muutoksiin (Eriksson & Kovalainen 2016, 133–135; Tuomi & Sarajärvi 2018, 89–90). Se on laadullinen tutkimusstrategia, joka mahdollistaa tietyn ilmiön, tapahtuman tai prosessin syvällisen tarkastelun sen todellisessa kontekstissa (Yin 2018, s. 15; Salminen ja muut 2006, s. 3). Kvalitatiivisessa tapaustutkimuksessa tutkija pyrkii kuvailemaan, tulkitsemaan ja luokittelemaan aineistoa pikemminkin kuin mittaamaan ja selittämään ilmiöitä (Paavilainen 2012, s. 17). Yin (2018, s. 16) korostaa, että tapaustutkimuksen keskiössä on kokonaisvaltainen ymmärrys tutkittavasta kohteesta. Tavoitteena ei ole tulosten yleistettävyyden, vaan kontekstisidonnaisen ja yksityiskohtaisen tiedon tuottaminen.

Menetelmän vahvuutena on sen kyky tuottaa syvällistä ymmärrystä yksittäisestä kontekstista ja toimijoiden kokemuksista (Piekkari & Welch 2020, s. 199). Tämä on erityisen arvokasta sosiaali- ja terveysalan työelämälähtöisessä tutkimuksessa. Vuokratyö on vielä melko uusi ja jatkuvasti muuttuva työmuoto, jonka rakenteet, käytännöt ja vaikutukset eivät ole vakiintuneita. Tapaustutkimus on siten erityisen käyttökelpoinen tilanteissa, joissa tutkittavasta ilmiöstä on niukasti aiempaa tutkimusta tai kun kyse on osasta laajempaa työn murrosta (Yin 2018, s. 10).

Sosiaali- ja terveydenhuollon vuokratyö kytkeytyy tiiviisti erilaisiin organisaatiokonteksteihin, työyhteisöihin, toimintakulttuureihin ja palvelujärjestelmiin. Tapaustutkimus mahdollistaa ilmiön tarkastelun sen todellisessa ympäristössä ja huomioi sen monimuotoiset ja yksilölliset piirteet. Vuokratyöntekijöiden kokemukset voivat vaihdella merkittävästi työyksikön, tehtävien ja yhteistyökäytäntöjen mukaan. Yin (2018, s. 15–17) mukaan tapaustutkimus sopii erityisesti tilanteisiin, joissa tutkitaan monitahoisia tai vähän tutkittuja ilmiöitä ja joissa pyritään vastaamaan tutkimuskysymyksiin kuten "miten" ja "miksi". Menetelmä mahdollistaa useiden aineistonkeruumenetelmien, kuten haastattelujen, dokumenttien ja havainnoinnin, hyödyntämisen, jolloin ilmiötä voidaan tarkastella monipuolisesti.

#### **4.1 Fokusryhmäkeskustelu menetelmänä**

Fokusryhmäkeskustelu on laadullinen tutkimusmenetelmä, joka sopii erityisesti kokemusten, merkitysten ja mielipiteiden tarkasteluun vuorovaikutteisessa kontekstissa (Mertens ja muut 2021, s. 357; Morgan, 2019, s. 4; Mäntyranta & Kaila, 2008, s. 1508). Menetelmässä pieni ryhmä keskustelee ennalta määritellystä aiheesta tutkijan ohjauksessa, ja keskustelun tavoitteena on tuottaa syvällistä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä ryhmän vuorovaikutuksen kautta. Menetelmä mahdollistaa sen, että osallistujat reagoivat toistensa näkemyksiin, täydentävät toistensa kokemuksia ja tuottavat yhdessä tietoa, joka heijastaa

paitsi yksilöllisiä myös sosiaalisesti jaettuja käsityksiä (Morgan, 2019, s. 8–9; Kitzinger, 1995, s. 299).

Sosiaali- ja terveydenhuollon tutkimuskontekstissa fokusryhmäkeskustelua on hyödynnetty laajasti erilaisten ammattilaisten, potilaiden ja asiakasryhmien näkökulmien esiintuomisessa. Menetelmää on käytetty esimerkiksi sairaanhoitajien kliiniseen päätöksentekoon liittyvien kokemusten sekä moniammatillisen yhteistyön tutkimisessa (ks. muun muassa Tausch & Menold, 2016). Potilaiden ja ammattilaisten näkemyksiä ikäihmisten hoitopäätöksistä on selvitetty fokusryhmien avulla Laugesen ja muiden (2022) tutkimuksessa. Lisäksi sosiaalityön kentällä menetelmä soveltuu asiakasosallisuuden, eettisten haasteiden ja palvelukokemusten tarkasteluun (Mäntyranta & Kaila, 2008, s. 1508).

Fokusryhmät ovat yleistyneet erityisesti yhteiskunta-, terveys- ja käyttäytymistieteissä, joissa halutaan tutkia, miten ihmiset käsittelevät tiettyä aihetta luonnollisessa vuorovaikutuksessa (Kitzinger, 1995, s. 299). Menetelmä sopii hyvin tilanteisiin, joissa tavoitteena on ymmärtää ammattilaisten tai asiakkaiden yhteisiä kokemuksia, arvoja tai näkemyksiä.

Toisin kuin perinteinen ryhmähaastattelu, fokusryhmäkeskustelu muistuttaa vapaamuotoista keskustelutilannetta, jossa tutkijan rooli on enemmän keskustelun ohjaaja kuin aktiivinen kysyjä (Mäntyranta & Kaila, 2008, s. 1507). Ryhmäkeskustelun rakenne perustuu yleensä puolistrukturoituun ohjaukseen. Tutkija toimii moderaattorina eli keskustelun ohjaajana ja esittää ennalta suunniteltuja kysymyksiä tai teemoja, mutta keskustelun kulkua ei kontrolloida liian tiukasti. Osallistujien on annettava mahdollisuus tuoda esiin omia ajatuksiaan ja käydä vuorovaikutusta toistensa kanssa (Stewart & Shamdasani, 2015, s. 42–44). Ryhmän koko vaihtelee yleensä neljästä kahdeksaan henkilöön. Liian suuri ryhmä vaikeuttaa yksittäisten osallistujien äänen kuulumista, kun taas liian pieni ryhmä voi jäädä keskustelultaan suppeaksi. (Morgan, 2019, s. 53; Nyumba ja muut, 2018, s. 23)

Fokusryhmien keskeinen vahvuus on se, että ne tuottavat tietoa nimenomaan ryhmän jäsenten välisessä vuorovaikutuksessa. Tämä mahdollistaa sen, että keskustelussa syntyy

uusia ajatuksia, täydennyksiä ja jopa ristiriitoja, jotka syventävät ymmärrystä tutkimuskohdeesta. (Morgan, 2019, s. 8–9) Menetelmä perustuu osallistujien väliseen vuorovaikutukseen: heidän mahdollisuuteensa reagoida toistensa puheenvuoroihin, esittää eriäviä mielipiteitä ja rakentaa yhdessä ymmärrystä tutkittavasta ilmiöstä. Juuri tämä vuorovaikutus voi synnyttää uudenlaisia näkemyksiä ja tuottaa aineistoa, jota yksilöhaastattelussa ei saavutettaisi (Morgan, 2019, s. 4–5; Tausch & Menold, 2016, s. 2).

Kitzinger (1995, s. 300) korostaa, että fokusryhmät eivät ole vain tapa "kysellä mielipiteitä", vaan niissä voidaan tarkastella myös sitä, miten ihmiset rakentavat merkityksiä yhdessä keskustelun kautta. Näin voidaan tavoittaa sosiaalisia ja kulttuurisia merkityksiä, jotka eivät välttämättä tulisi esiin yksilöhaastatteluissa.

Menetelmään liittyy kuitenkin myös haasteita. Esimerkiksi vahvat persoonat voivat hallita keskustelua, jolloin hiljaisemmat osallistujat jäävät sivuun. Tutkijan on tärkeää pitää keskustelu tasapainossa ja toimia taustalla osallistumatta liiaksi sisältöön (Mäntyranta & Kaila, 2008, s. 1509). Lisäksi arkaluontoisten tai henkilökohtaisten aiheiden käsittely voi olla vaikeaa ryhmässä. Tällöin yksilöhaastattelu saattaa olla eettisesti ja metodologisesti parempi vaihtoehto. Myös keskustelujen analysointi voi olla vaativaa, sillä aineisto sisältää paitsi puhetta, myös vuorovaikutuksen sävyjä ja ryhmän sisäisiä suhteita, jotka vaativat herkkyyttä tulkinnessa (Stewart & Shamdasani, 2015, s. 69–72).

Fokusryhmän onnistumisen kannalta osallistujajoukon huolellinen valinta on keskeinen osa tutkimusprosessia. Ryhmän tulee olla riittävän homogeeninen, jotta osallistujilla on riittävästi yhteistä tarttumapintaa keskusteluun, mutta samalla tarpeeksi variaatiota, jotta erilaiset näkökulmat pääsevät esiin (Morgan, 2019, s. 50; Mäntyranta & Kaila, 2008, s. 1509). Homogeenisuus voi perustua esimerkiksi ammattirooliin, organisaatioon, työkokemukseen tai muuhun tutkimustehtävään liittyvään tekijään. Tavoitteena on luoda ilmapiiri, jossa osallistujat kokevat olonsa riittävän turvalliseksi jakaakseen ajatuksiaan avoimesti. Tutkijan tehtävänä on arvioida, millainen kokoonpano palvelee parhaiten tutkimuskysymyksen tarkastelua. Lisäksi on huomioitava mahdolliset esteellisyydet tai valtasuhteet,

jotka voisivat estää tasavertaisen keskustelun syntymisen. Ryhmän dynamiikka ja osallistujien sitoutuminen keskusteluun vaikuttavat merkittävästi siihen, kuinka syvällistä ja monipuolista aineistoa keskustelussa syntyy (Parker & Tritter, 2016, s. 26; Nyumba ja muut, 2018, s. 22).

Verkossa toteutettavat fokusryhmäkeskustelut ovat yleistyneet erityisesti tilanteissa, joissa osallistajat sijaitsevat maantieteellisesti eri paikoissa tai fyysisten tapaamisten järjestäminen on haastavaa. Verkkokeskustelut vaativat tutkijalta erityistä huomiota fasilitointiin, jotta keskustelu pysyy elävänä ja kaikki osallistajat saavat äänensä kuuluviin. Morganin (2019, s. 121–122) mukaan samaan aikaan toteutettavaa verkkokeskustelua kutsutaan synkroniseksi fokusryhmäksi (*synchronous focus group*), jossa osallistajat keskustelevat esimerkiksi videoyhteyden välityksellä. Vaikka verkkoalustat mahdollistavat joustavan osallistumisen, niihin liittyy myös metodologisia erityispiirteitä. Esimerkiksi nonverbaalinen viestintä on verkossa rajoittuneempaa, mikä voi vaikuttaa ryhmädynamiikkaan ja osallistujien kokemaan yhteyteen. Stewartin ja Shamdasanin (2015, s. 105) mukaan puheenvuorojen ajoitus ja keskustelun rytmi voivat olla haastavia, etenkin jos teknisiä ongelmia ilmenee. Näistä huolimatta verkkoympäristö tarjoaa myös etuja, kuten osallistujien anonyymiteetin lisääntymisen ja mahdollisuuden osallistua turvallisesta ympäristöstä käsin, mikä voi alentaa osallistumiskynnystä arkaluonteisissa aiheissa.

Tyypillisesti fokusryhmäkeskustelu kestää yhdestä kahteen tuntia, ja sen runkona toimii ennalta laadittu teemarunko, jossa on 5–8 teemaa avoimine ja tarkentavine kysymyksineen (Mäntyranta & Kaila, 2008, s. 1510; Nyumba ja muut, 2018, s. 21–23). Keskustelu aloitetaan teemalla, joka aktivoi ryhmän dynamiikan, ja päätetään osallistujien omien tärkeiden havaintojen jakamiseen (Morgan, 2019, s. 63–67). Ennen keskustelua kerätään osallistujien taustatiedot ja keskustelut nauhoitetaan. Nauhoitteet litteroidaan ja analysoidaan esimerkiksi aineistolähtöisesti tai teorialähtöisesti riippuen tutkimusasetelmasta (Mäntyranta & Kaila, 2008, s. 1510–1511).

## 4.2 Tutkimusmenetelmän ja ryhmän valikoituminen

Tutkimusmenetelmäksi valittiin fokusryhmäkeskustelu, joka perustuu vuorovaikutukseen ja laadulliseen aineistonkeruuseen. Fokusryhmäkeskustelu soveltui hyvin tämän tutkimuksen tavoitteeseen tarkastella vuokratyön tehtävärakenteita osallistujien kokemusten ja yhteisesti rakentuvien merkitysten kautta. Fokusryhmäkeskustelut järjestettiin Teamsissa, koska verkkokeskustelu mahdollisti eri alueilta tulevien osallistujien samanaikaisen osallistumisen.

Tutkimus toteutettiin välineellisen tapaustutkimuksen viitekehyksessä, johon fokusryhmäkeskustelut sopivat erityisen hyvin. Tapaustutkimukselle on ominaista ilmiön tarkastelu useiden tietolähteiden avulla. Sosiaali- ja terveysalan vuokratyö on ilmiönä paikka- ja aikasidonnainen, eikä siitä ole saatavilla yksiselitteisiä totuuksia. Tämän vuoksi oli tärkeää kerätä monipuolista ja kontekstisidonnaista aineistoa eri näkökulmista (Piekkari & Welch, 2020, s. 199; Puusa & Juuti, 2020, s. 58). Tutkimusaineisto kerättiin kahden fokusryhmäkeskustelun ja kirjallisten vastausten avulla. Kirjallinen vaihtoehto tarjottiin osallistujille, joiden osallistuminen keskusteluun estyi sairastumisen tai muiden henkilökohtaisten syyden vuoksi. Kumpaankin fokusryhmään osallistui kaksi henkilöä, ja lisäksi neljä osallistujaa antoi kirjallisen vastauksen.

Fokusryhmät koostettiin siten, että niissä oli edustettuna sekä sosiaali- että terveydenhuollon ammattilaisia. Tämä varmistettiin, jotta aineisto kattaisi keskeiset näkökulmat molemmilta sektoreilta, sillä tehtävärakenteet ja työnjaon käytännöt voivat erota toisistaan merkittävästi (Karsio ja muut, 2019, s. 152–153). Osallistujajoukkoon kuului lähihoitajia, sairaanhoitajia, sosionomi ja geronomi.

## 4.3 Fokusryhmäkeskusteluiden toteutuminen

Pro gradu -tutkielmalle on myönnetty tutkimuslupa kahdelta sosiaali- ja terveysalan vuokratyötä välittävältä organisaatiolta. Yhteistyökumppanien tiedot ovat anonymisoitu, sillä tapaustutkimuksen kohteena ei ole yksittäinen organisaatio, vaan ilmiö, jonka

ymmärtämiseen yhteistyö tarjoaa kontekstin ja aineistonkeruun mahdollisuuden. Tutkimus toteutettiin kahdessa organisaatioissa, jotka tarjoavat vuokratyöpalveluja joustavasti hyvinvointialueille ja yksityisille palveluntuottajille eri puolilla Suomea. Molemmat toimivat laajasti eri sosiaali- ja terveydenhuollon sektoreilla, kuten kotihoidossa, vammaispalveluissa ja ikääntyneiden palveluissa. Näitä tapauksia ei tarkastella itsenäisinä tutkimuskohteina, vaan ne muodostavat välineellisen tapaustutkimuksen kontekstin, jonka kautta vuokratyön tehtävärakenteita ja niihin liittyviä ilmiöitä voidaan ymmärtää syvällisemmin.

Tutkimuksen kohderyhmä koostui sosiaali- ja terveydenhuollon vuokratyöntekijöistä, joilla oli kokemusta työskentelystä eri organisaatioissa, yksiköissä ja tehtävissä. Kutsu osallistua fokusryhmäkeskusteluihin laitettiin yhteistyöorganisaatioiden järjestelmien kautta. Halukkaat ilmoittautuivat laittamalla sähköpostia. Ensimmäisen kerran kutsu laitettiin 17.3.2025 7324 keikkalaiselle. Kutsukirje on liitteessä 1. Osallistumiskriteerinä oli vähintään viisi vuokratyökeikkaa viimeisen puolen vuoden aikana. Valintaan vaikutti myös halukkuus jakaa kokemuksia tutkimuksen aihepiiristä. Ensimmäisellä kierroksella ilmoittautui seitsemän kiinnostunutta. Koska osallistujamäärä jäi pieneksi, kutsu uusittiin samoilla ehdoilla 21.3.2025, jolloin viesti tavoitti 7311 vuokratyöntekijää. Tällä kertaa mukaan ilmoittautui vielä viisi henkilöä lisää. Näin ollen, kun halukkaita oli yhteensä vain 12, kaikki otettiin mukaan tutkimukseen.

Ilmoittautumisajan päätyttyä fokusryhmäkeskusteluihin halukkaille laitettiin kyselyä ryhmien ajankohdasta. Kaikkien ilmoittautujien aikatauluja ei saatu sovitettua yhteen ja yksi keskusteluryhmä peruuntui kokonaan. Tämän tilalle tarjottiin mahdollisuutta osallistua vastaamalla kirjallisesti fokusryhmäkeskusteluiden teemoihin.

#### **4.3.1 Osallistujajoukko**

Tutkimukseen osallistui kahdeksan henkilöä: neljä heistä osallistui fokusryhmäkeskusteluihin ja neljä vastasi teemoihin kirjallisesti. Ennen aineistonkeruuta yhdeksän henkilöä täytti taustatietolomakkeen, joka sisälsi kahdeksan kysymystä sisältäen suostumuksen osallistua tutkimukseen. Taustatiedot kerättiin Microsoft Forms -kyselylomakkeella, joka on

nähtävissä liitteessä 2. Yksi taustatietolomakkeen täyttäneistä ei lopulta osallistunut varsinaiseen aineistonkeruuseen. Koska lomake ei sisällä tunnistetietoja, ei ollut mahdollista jälkikäteen yksilöidä, kuka yhdeksästä vastaajasta jäi pois. Tästä syystä kaikkien taustatietonsa antaneiden vastaukset on esitetty osana tausta-analyysiä. Tämä mahdollistaa mahdollisimman laajan kuvauksen osallistujaprofiileista ja parantaa aineiston kontekstin ymmärrettävyyttä.

Kaikki osallistujat olivat tehneet vuokratyötä pidemmän aikaa ja keikkailleet vähintään viisi kertaa viimeisen puolen vuoden aikana. Tutkimuksen osallistujat olivat naisia, iältään 35–74-vuotiaita. Valtaosa osallistujista (89 %) teki keikkatyötä viikoittain, mikä kertoo heidän korkeasta aktiivisuudestaan vuokratyössä (ks. kuvio 3). Lisäksi kaksi osallistujaa kertoi työskentelevänsä useamman henkilöstövuokrausyrityksen kautta.



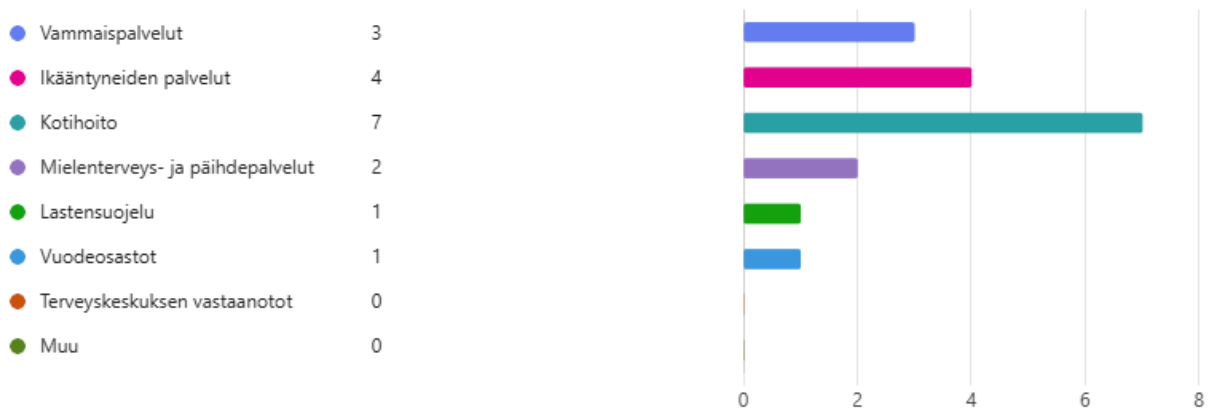
**Kuvio 3.** Osallistujien aktiivisuus vuokratyöhön.

Kuviossa 4 nähdään osallistujien käyttämät tehtävänimikkeet. Suurin osa heistä keikkaili hoitajina. Lisäksi kaksi osallistujaa ilmoitti toimivansa sairaanhoitajana. Lisäksi käytettyjä tehtävänimikkeitä oli ohjaaja (2) ja sosiaalipalveluohjaaja (1). Mainittu muu oli määritelty lähihoitajaksi.



**Kuvio 4.** Tehtävänimikkeet, joilla osallistujat tekevät keikkoja.

Osallistujien keikkatyö sijoittui useille eri sosiaali- ja terveysalan toimialoille. Yleisin toimiala oli kotihoito, jossa työskenteli seitsemän osallistujaa. Ikääntyneiden palveluissa keikkaili neljä ja vammaispalveluissa kolme osallistujaa. Lisäksi kaksi osallistujaa työskenteli mielenterveys- ja päihdepalveluissa. Yksittäisiä mainintoja tuli myös lastensuojelusta ja vuodeosastoista. Terveyskeskusten vastaanotoissa tai muissa toimialoissa ei ilmennyt keikkatyötä osallistujien vastauksissa. Toimialakohtainen jakauma on esitetty kuviossa 5.



**Kuvio 5.** Toimialat, joilla osallistujat keikkailevat.

#### 4.3.2 Fokusryhmäkeskustelut

Fokusryhmäkeskusteluja pidettiin yhteensä kaksi. Molemmat fokusryhmät pidettiin etäyhteyden kautta Microsoft Teams-sovelluksella. Etäyhteyden käyttö mahdollistui osallistumisen eri puolelta Suomea. Ensimmäinen fokusryhmäkeskustelu kesti 1 h 26 min. Keskustelu aloitettiin ohjeistuksella ja käsitteiden läpikäynnillä, minkä jälkeen siirryttiin fokusryhmäkeskusteluiden teemoihin (ks. liite 3). Osallistujia oli kaksi, molemmat heistä käytti useita puheenvuoroja ja keskustelu sujui jouhevasti. Puheenvuorot olivat pitkiä ja osallistujat tukivat toistensa näkemyksiä. Päälle puhumista ei juurikaan ollut. Tutkielman tekijä toimi fasilitaattorina taka-alalla ja esitti syventäviä ja tarkentavia kysymyksiä. Fasilitaattori ohjasi myös keskustelun tarvittaessa seuraavaan teemaan. Alla olevassa taulukossa 2 on koonti käytetyistä puheenvuoroista. Lopuksi kerrottiin työn etenemisestä ja mistä tutkimuksen tuloksista saa tietoa.

**Taulukko 2.** Käytetyt puheenvuorot ensimmäisessä fokusryhmässä

Osallistuja	Puheenvuorojen määrä kpl
OS1	44
OS2	42

Toinen fokusryhmä toteutettiin samalla tavoin etäyhteyksin, ja keskustelu kesti 63 minuuttia. Keskustelu aloitettiin osallistujien esittäytymisellä, jonka jälkeen siirryttiin teemojen käsittelyyn. Myös tässä ryhmässä oli kaksi osallistujaa. Heidän puheenvuoronsa olivat lyhyempiä ja ytimekkäämpiä kuin ensimmäisessä ryhmässä, mutta molemmat osallistuivat aktiivisesti. Tutkija toimi jälleen fasilitaattorina, esitti tarkentavia kysymyksiä ja ohjasi keskustelua seuraavaan teemaan tarpeen mukaan. Keskustelun aikana kysymykset olivat näkyvillä osallistujille. Keskustelu päätettiin kiitoksiin ja tietoon tutkimuksen etenemisestä sekä tulosten julkaisusta. Alla olevassa taulukossa 3 on esitetty toisen ryhmän puheenvuorojen määrät.

**Taulukko 3.** Käytetyt puheenvuorot toisessa fokusryhmässä

Osallistuja	Puheenvuorojen määrä kpl
OS3	99
OS4	92

#### 4.3.3 Kirjallinen aineistonkeruu täydentävänä menetelmänä

Osa osallistujista ei voinut osallistua varsinaisiin fokusryhmäkeskusteluihin, mutta he halusivat kertoa näkemyksiään kirjallisesti. Tämän vuoksi yksi ryhmä osallistui tutkimukseen vastaamalla teemoihin kirjallisesti. Ryhmään kuului neljä osallistujaa, jotka saivat samat kysymykset ja teemat kuin keskusteluihin osallistuneet. Teemat toimitettiin heille sähköpostitse, jonka kautta he myös lähettivät vastauksensa. Kirjallisen vastausvaihtoehdon tarjoaminen lisäsi tutkimuksen saavutettavuutta ja tarjosi osallistumismahdollisuuden niille, joiden aikataulut tai muut käytännön esteet estivät osallistumisen reaaliaikaiseen keskusteluun.

Vaikka kirjallisessa muodossa toteutettu aineistonkeruu ei mahdollista samanlaista spontaania vuorovaikutusta kuin kasvokkainen tai verkkopohjainen fokusryhmä, voi se silti tuottaa syvällisiä ja tarkkaan harkittuja vastauksia. Hirsjärvi ja Hurme (2015, s. 44–45) korostavat, että kirjallisessa aineistonkeruussa vastauksia usein harkitaan enemmän, mikä voi lisätä sisällöllistä syvyyttä. Morgan (2019, s. 60–61) muistuttaa, että fokusryhmämenetelmä voidaan mukauttaa erilaisiin tutkimusympäristöihin, ja asynkroniset mallit, kuten kirjalliset tai sähköpostikeskustelut, voivat olla hyödyllisiä silloin, kun tutkimuksen kohde-ryhmä on hajaantunut tai osallistumista rajoittavat käytännön esteet. Myös Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 95–96) painottavat, että menetelmävalinnoissa on tärkeää ottaa huomioon tutkittavien saavutettavuus ja osallisuuden mahdollistaminen.

Kirjallinen ryhmävastaus toimi tässä tutkimuksessa täydentävänä aineistonkeruun muotona ja rikasti kokonaiskuvaa vuokratyön tehtävärakenteiden kokemuksista. Tutkimusasetelma, jossa yhdistyivät tapaustutkimuksellinen lähestymistapa, fokusryhmäkeskustelut ja kirjalliset vastaukset, mahdollisti monipuolisen ja syvällisen aineistonkeruun. Tämä lähestymistapa soveltui hyvin tutkimuksen tavoitteeseen ymmärtää sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteita sekä niiden vaikutuksia työn vetovoimaan ja pysyvyyteen.

#### **4.4 Aineiston analyysi**

Aineiston analyysi aloitettiin litteroimalla kaikki keskustelut ja kirjalliset vastaukset yhdeksi yhtenäiseksi tekstikokonaisuudeksi. Äänitteet kirjoitettiin sanatarkasti auki, ja yksilöivät tiedot poistettiin osallistujien anonyymiteetin turvaamiseksi. Puheenvuoroille annettiin koodinimet, joiden avulla aineistoa voitiin jäsentää systemaattisesti analyysin aikana. Kirjallisten vastausten sisältö yhdistettiin osaksi litteroitua aineistoa.

Ensimmäinen fokusryhmäkeskustelu tuotti litteroituna 37 A4-sivua, toinen 39 sivua, ja kirjalliset vastaukset 9 sivua (Calibri 12, riviväli 1,5). Aineistoa havainnollistettiin myös kvantifioimalla puheenvuorojen määrät, mikä mahdollisti teemojen painotusten arvioinnin laadullisen sisällön rinnalla.

Litteroinnin jälkeen siirryttiin aineiston analyysiin. Analyysi toteutettiin laadullisella sisällönanalyysillä abduktiivisella lähestymistavalla. Sisällönanalyysi on yksi yleisesti käytetyistä laadullisen aineiston analyysimenetelmistä, jonka tavoitteena on jäsentää suuri määrä tekstiä systemaattisesti ja tiivistää se ymmärrettäviksi kokonaisuuksiksi. Menetelmää sovelletaan erityisesti silloin, kun halutaan kuvata ilmiöitä ja muodostaa aineistosta temaattisia tai käsitteellisiä kokonaisuuksia, kuten kategorioita, käsitejärjestelmiä tai malleja (Kyngäs ja muut, 2011, s. 139). Sisällönanalyysi soveltuu niin kirjoitetun kuin puhutunkin viestinnän analysointiin (Elo & Kyngäs 2008, s. 107; Erlingsson & Brysiewicz 2017, s. 94). Menetelmä ei ole suoraviivainen, vaan analyysi etenee epälineaarisesti tutkijan tulkintojen ja päättelyn varassa. Tulkintojen avulla pyritään selittämään, ymmärtämään ja jäsentämään tutkittavaa ilmiötä. (Kyngäs ja muut, 2011, s. 139; Lindgren ja muut, 2020, s. 2; Puusa 2020, s. 144)

Abduktiivinen sisällönanalyysi yhdistää aineistolähtöisen (induktiivisen) ja teorialähtöisen (deduktiivisen) ajattelun piirteitä siten, että analyysi etenee vuorotellen aineiston ja teorian välillä (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 101). Abduktiivinen analyysi mahdollistaa aineistosta esiin nousevien havaintojen ja aiemman tutkimustiedon yhdistämisen tulkinnalliseksi kokonaisuudeksi. Menetelmä soveltuu erityisesti tilanteisiin, joissa tutkittavasta ilmiöstä on olemassa aiempaa tietoa, mutta sen syvälinen ymmärtäminen edellyttää aineistolähtöistä lähestymistä (Graneheim ja muut, 2017, s. 29).

Analyysia ohjasi aineistosta nouseva sisältö, mutta tulkintaa syvennettiin soveltuvien teoreettisten käsitteiden avulla. Tällöin aineisto ja teoria olivat vuoropuhelussa, mikä on abduktiivisen analyysin keskeinen tunnuspiirre (Elo & Kyngäs, 2008, 107). Tämä mahdollisti kokonaisvaltaisen ymmärryksen rakentamisen vuokratyön tehtävärakenteiden merkityksistä sekä siitä, miten ne liittyvät sosiaali- ja terveysalan työelämän muutoksiin.

Aineisto luettiin läpi useaan kertaan, jotta tutkittavaan ilmiöön päästiin syvällisesti käsiksi ja tekstistä voitiin tunnistaa tutkimuskysymysten kannalta merkityksellisiä ilmauksia. Tällaisia ilmaisuja etsittiin systemaattisesti, ja ne korostettiin aineistossa sekä varustettiin

tunnisteella, joka sisälsi esimerkiksi koodinimen ja sijainnin aineistossa. Kun tutkimuskysymyksiin liittyvä keskeinen tieto oli koottu, merkitykselliset ilmaukset siirrettiin Excel-taulukkoon jatkokäsittelyä varten. Tämän jälkeen aloitettiin ilmausten pelkistäminen, jossa alkuperäiset ilmaukset tiivistettiin säilyttäen niiden keskeinen sisältö. Pelkistetyt ilmaukset käytiin uudelleen läpi ja vertailtiin alkuperäiseen tekstiin, jotta varmistettiin sisältöjen vastaavuus ja tulkinnan luotettavuus. Alla olevassa taulukossa 4 esitetään esimerkki ilmausten pelkistämisestä.

**Taulukko 4.** Esimerkki aineiston pelkistelystä

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistetty ilmaus
"Suurin muutos on yhä tarkempi ja ajantasaisempi kirjaaminen. Jopa niin, että se tuntuu usein menevän varsinaisen asiakastyön edelle."	Tarkka ja ajantasainen kirjaaminen
"Perinteisesti, kun pääsi johonkin työpaikkaan, siellä oltiin eläkkeelle saakka."	Vakituinen työpaikka ei ole enää itsestäänselvyys.
"Asiakkaat luottaa muhun ja luottaa mun tekemiseen. Niin ne uskaltaa, että voi pyytää sellaisiakin asioita joita omalta hoitajalta ne asiakkaat ei pyydä."	Asiakkaat luottavat hoitajaan ja pyytävät häneltä erityisiä asioita.

Pelkistetyt ilmaukset ryhmiteltiin samankaltaisuuden perusteella ensin alaluokiksi, jotka kuvasivat toistuvia teemoja, kuten tehtävien rajausta, asiakkaan kohtaamista, luottamusta ja organisaatiokohtaisia eroja. Nämä alaluokat yhdistettiin yläluokiksi, kuten tehtävärakenteiden moninaisuus ja asiakastyön erityispiirteet. Yläluokat koottiin edelleen pääluokiksi, jotka heijastivat laajempia kokonaisuuksia vuokratyön arjesta ja rakenteista sosiaali- ja terveysalalla. Lopuksi pääluokat yhdistettiin kokoaviksi luokiksi tutkimuskysymysten mukaisesti.

Näitä kokoavia luokkia olivat työn murros, tehtävärakenteet, sosiaali- ja terveyspuolen erot sekä veto- ja pitovoima. Tämän vaiheittaisen analyysin avulla rakentui kokonaisvaltainen kuva siitä, miten tehtävärakenteet jäsentyvät vuokratyötä tekevien näkökulmasta ja millaisia merkityksiä ne saavat muuttuvassa työelämässä. Taulukossa 5 esitetään esimerkki aineiston luokittelusta.

Taulukko 5. Esimerkki aineiston luokittelusta.

Pelkistetty ilmaus	Alaluokka	Yläluokka	Päälouokka	Kokoava luokka
Työn murros näkyy siirtymisenä epävarmempiin ja lyhyempiin työsuhteisiin	Epävarmuus työtarjonnassa	Työpaikkojen väheneminen	Työelämän rakenteelliset muutokset	Työn murros
Kotihoidossa asiakkaan saamat palvelut ovat vähentyneet				
Työelämän vakaus on murtunut, vakituinen työpaikka ei ole enää itsestäänselvyys				
Työelämässä korostuu epävarmuus ja lyhytkestoiset työsuhteet				
Työn määrä on vähentynyt	Tarjolla vain keikkoja satunnaisesti			
Vuokratyön käyttö on yleistynyt sosiaali- ja terveysalalla	Monipaikkaisuus ja useat työnantajat	Työvoiman liikkuvuus		
Vuokratyön arkipäiväistyminen osaksi normaalia työelämää				
Perehdytyksessä koetaan puutteita, mikä lisää epävarmuutta omasta työstä ja osaamisesta	Tarve jatkuvaan sopeutumiseen			
Työn vaihtelevuus ja itsenäisyys koetaan voimavaraksi, mutta edellyttää jatkuvaa sopeutumista				
Työn ajassa korostuu tarve nopeaan reagointiin ja joustavuuteen				
Tarkka ja ajantasainen kirjaaminen	Kirjaamisen siirtyminen mobiiliin	Kirjaamisen ja raportoinnin kuormitus	Teknologian vaikutus työhön	
Kirjaamisen merkitys on kasvanut, ja sen koetaan menevän asiakastyön edelle				
Työaikaan kohdistuva kuormitus ja taukojen vähentyminen				
Työn murros näkyy kirjaamisen tarkkuuden ja ajantasaisuuden korostumisena	Teknologian virhealttius			
Teknologian ja toimintatapojen puutteet aiheuttavat epävarmuutta	Jatkuva opettelu ja järjestelmämuutokset	Uusien järjestelmien ja laitteiden hallinta		
Teknologian ja etähoivan käyttö on lisääntynyt, mikä vaatii uudenlaista osaamista				
Lupa-, tunnusten ja järjestelmien hallinta on monimutkaistunut				
Koulutustarve on lisääntynyt ja urapolut ovat pirstaloituneet	Työaika vievät teknologiset toiminnot			
Jatkuva teknologian haltuunotto on välttämätöntä				
Kirjaamisen kiire heikentää asiakastyön laatua				

## 5 Tulokset

Tässä luvussa esitetään sisällönanalyysin pohjalta saadut tutkimustulokset. Tulokset perustuvat vuokratyöntekijöiden kokemuksia kuvaavan aineiston analyysiin. Tulokset on jäsennelty tutkimuksen pää- ja alakysymysten mukaisesti, ja ne rakentuvat aineistosta nousseiden keskeisten teemojen ympärille. Tavoitteena on vastata siihen, millaisia kokemuksia sosiaali- ja terveysalan vuokratyöntekijöillä on nykyisistä tehtävärakenteista, miten tehtävärakenteet vaikuttavat sitoutumiseen sekä millä tavoin niitä voitaisiin uudistaa alan veto- ja pitovoiman vahvistamiseksi.

Tulokset on ryhmitelty neljään alalukuun kokoavien luokkien mukaisesti: työn murros, tehtävärakenteet, sosiaali- ja terveystuolen erot sekä veto- ja pitovoima. Kukin teema tarjoaa näkökulmia siihen, miten työelämän muutos näyttäytyy vuokratyössä sosiaali- ja terveystuolalla ja millaisia kehittämistarpeita tehtävärakenteissa ilmenee.

### 5.1 Työn murros sosiaali- ja terveystuolan vuokratyössä

Työn murros on ilmiö, jossa työn tekemisen tavat, rakenteet ja odotukset muuttuvat teknologisten, yhteiskunnallisten ja työelämän arvojen kehityksen seurauksena (Hakonen, 2024; Barley ja muut, 2017, s. 111). Sosiaali- ja terveystuolalla murros liittyy myös palvelujärjestelmän muutoksiin ja kasvavaan työvoimapulaan (Tevameri, 2021, s. 8–10). Vuokratyön kontekstissa nämä muutokset korostuvat erityisesti, koska työntekijät toimivat vaihtuvissa yksiköissä ja joutuvat jatkuvasti sopeutumaan uusiin toimintaympäristöihin.

Aineiston perusteella työn murros näkyy vahvasti vuokratyöntekijöiden arjessa. Muutokset ovat sekä rakenteellisia että konkreettisia, työn käytännön toteutukseen liittyviä. Osallistujien kertomuksissa korostuvat erityisesti työn epävarmuus, teknologian lisääntyminen, tehtävien moninaisuus sekä työn ja työuran muuttuva luonne. Monet osallistujat kuvasivat, että aiemmin työsuhteet olivat pitkäaikaisia ja vakaampia, työpaikassa voitiin olla jopa eläkkeelle saakka. Nykyään työelämä näyttää pirstaleisempänä ja epävarmempana. Useampi kertoi joutuneensa kouluttautumaan useaan otteeseen työelämän muutosten

vuoksi, ja monilla oli taustalla useita eri ammattinimikkeitä. Vuokratyö nähtiin sekä mahdollisuutena että välttämättömänä ratkaisuna tilanteissa, joissa vakituista työtä ei ollut saatavilla.

*"Työt on vähentynyt ihan huomattavasti. Silloin kun mä lähdin vuokratyöhön joskus viitisen vuotta sitten, niin töitä olisi ollut ihan joka päivälle[...] Nyt joutuu koko ajan puhelinta käyttämään että tuleeko joku keikka tarjolla." (OS3)*

Epätavallisten työsuhteiden yleistymisen on todettu heijastavan työn murrosta, työmarkkinoilla korostuu joustavuus, mutta samalla työn jatkuvuus ja ennakoitavuus heikkenevät (Nätti & Pyöriä, 2017, s. 26–28). Osallistujat toivat esiin myös työntekijöiden ajattelutapojen muuttumisen, kun vakaa urapolku on korvautunut yksilöllisemmällä ja tilannekohtaisemmalla työelämäasenteella.

*"Perinteisesti, kun pääsi johonkin työpaikkaan, siellä oltiin eläkkeelle saakka. Että ei lähdetty niinku haikailemaan mitään muita paikkoja, vaan oltiin siellä yhdessä paikassa[...] Eli tässä tavallaan niin kun työn muutos. Työntekijöiden ajatusmuutos miten tavallaan niinku muuttuu erilaiseksi, vaikka olisi kysymyksessä sama henkilö, niin ne muuttuu, ne ulkoiset olosuhteet vaikuttaa siihen muutokseen ja sitten tavallaan myös ne omat uudet ajatukset tulee siihen mukaan." (OS1)*

Teknologian kehitys on toinen selkeä työn murroksen ilmentymä. Kirjaamisvaatimukset ovat kasvaneet ja digitalisoituneet, mikä kuormittaa työntekijöitä ja vie aikaa varsinaiselta asiakastyöltä. Kirjaamista tehdään usein mobiilisti siirtymien aikana, mikä heikentää mahdollisuutta keskittyä työhön tai pitää taukoja.

*"Nykyään juostessa kirjataan samalla kun ajaa siirtyessä paikasta toiseen. Ei ole enää aikaa kunnolla kirjata" (OS3).*

Digitalisaation on todettu muuttaneen hoitotyötä erityisesti dokumentoinnin ja teknisen osaamisen näkökulmasta. Jatkuva oppiminen ja teknologinen sopeutuminen ovat keskeisiä vaatimuksia tulevaisuuden sosiaali- ja terveysalalla (Booth ja muut, 2021, s. 1–2; Penanen ja muut, 2023, s. 26–30). Aineiston perusteella potilastietojärjestelmien vaihtelu ja

puutteellinen perehdytys hidastivat työhön pääsyä ja lisäsivät kuormitusta. Ohjeet eivät aina olleet ajan tasalla, ja työntekijät joutuivat selvittämään toimintatapoja itsenäisesti.

*"Mun mielestä eniten on tää tietotekniikka, että siellä on niin paljon kaikkea uutta. Sitä pitää koko aika opetella jotain uutta." (OS4)*

Osallistujat kokivat myös, että vuokratyössä tehtävien määrä ja sisältö voivat vaihdella huomattavasti. Vaikka tehtävät pääsääntöisesti vastasivat koulutusta, työntekijät kuvasivat tilanteita, joissa tehtäviä annettiin ilman asianmukaista perehdytystä tai oikeuksia, esimerkiksi lääkehoitoon liittyen. Erityisesti kotihoidossa työn rytmi oli muuttunut nopeatahtiseksi, ja siirtymät asiakkaiden välillä veivät huomattavan osan työajasta. Samalla kirjaamisen ja vastuun vaatimukset olivat lisääntyneet. Aineiston mukaan tehtävärakenteiden epämääräisyys näkyy siinä, että työntekijät voivat toimia hyvin erilaisissa rooleissa eri yksiköissä, esimerkiksi asiakastyössä, hallinnollisissa tehtävissä tai asiakaspalvelussa. Monipuolisuus voi lisätä kiinnostavuutta, mutta toisaalta tehtävien rajojen ja vastuiden epäselvyys kuormittaa. Tehtävien ja vastuiden epäselvyys konkretisoitui erään osallistujan kertomuksessa, jossa kuvattiin tehtävänimikettä laajemman työnkuvan arkea:

*"Vaikka oma osaaminen olisi laaja, joissain tilanteissa tehdään enemmän kuin tehtävänimike antaisi ymmärtää. Esimerkiksi kystofixin vaihtaminen" (OS2).*

Työn murros näkyy myös ammatillisessa roolissa. Työntekijät kuvasivat, että työn sisältö on laajentunut aiempaa enemmän myös sosiaalisen tuen, ohjauksen ja teknisten apuvälineiden käytön puolelle. Työntekijät joutuvat opettelemaan jatkuvasti uusia laitteita ja työskentelytapoja. Lisäksi asiakkaiden tarpeet ovat monimuotoistuneet, mikä vaatii työntekijöiltä entistä enemmän tilanteeseen sopeutumista ja laajaa osaamista. Tämä tuli esiin esimerkiksi tilanteessa, jossa lääkkeenjakojärjestelmä otettiin käyttöön ilman koulutusta:

*"Meille oli laitettu lääkkeenjako automaatteihin, vaikkei ollut tunnuksia tai koulutusta asiaan. Aiheutti sen, että kaikkien työt jouduttiin jakamaan uusiksi" (OS5).*

Osallistujat kokivat myös, ettei heidän osaamistaan aina hyödynnetä systemaattisesti, vaikka siihen olisi mahdollisuus. Työn organisointi nähtiin usein jäykäksi ja muuttumattomaksi, mikä voi estää työn sujuvuuden ja kehittämisen. Kuten eräs osallistuja totesi:

*"Systeemit luutuu paikalleen, aina tehdään samalla tavalla, eikä mietitä voisiko tehdä paremmin" (OS4).*

Kaiken kaikkiaan työn murros on aineistossa näkyvä ja moniulotteinen ilmiö. Vuokratyön konteksti korostaa näitä muutoksia entisestään, sillä työn vaihtuvuus, työyhteisön ulkopuolisuus ja epäselvät tehtävänrajaukset tuovat lisäkuormitusta ja epävarmuutta työn tekemiseen.

Vuokratyö kokoaa yhteen useita työn murroksen ilmiöitä: työtehtävien vaihtelevuus, rakenteellinen epävarmuus, digitalisaatio ja tehtävien rajausten epäselvyys. Vuokratyöntekijät joutuvat usein tasapainoilemaan jatkuvan sopeutumisen, oppimisen ja vastuullisuuden välillä (Palukka & Tiilikka, 2008, s. 176–178; De Ruyter ja muut, 2008, s. 436–440). Aineistossa työn murros näyttäytyy moniulotteisena ja vahvasti vuokratyöhön kietoutuneena ilmiönä, joka tuo mukanaan sekä mahdollisuuksia että kuormittavia rakenteita.

## 5.2 Tehtävärakenteet

Tehtävärakenteella tarkoitetaan työn organisoinnin tapaa: millaisia tehtäviä, vastuita ja rooleja työntekijöillä on ja miten ne suhteutuvat osaamiseen ja koulutukseen (Karsio ja muut, 2019, s. 152–153). Vuokratyön kontekstissa tehtävärakenteet voivat olla erityisen alttiita vaihtelulle, koska työntekijät siirtyvät yksiköstä toiseen ja joutuvat nopeasti sopeutumaan uusiin toimintakulttuureihin (Palukka & Tiilikka, 2008, s. 175–176). Tämä voi näkyä sekä työn monipuolistumisena että tehtävien rajaamisen puutteena.

Aineiston perusteella tehtävärakenteet vuokratyössä osoittautuivat vaihteleviksi, osin epäselviksi ja joskus epäsuhteisiksi työntekijän koulutukseen ja osaamiseen nähden. Vuokratyöntekijät kuvasivat, että vaikka nimikkeet ohjaavat tehtävien jakamista, käytännössä työnkuva voi venyä tilanteen ja työyksikön mukaan. Joissain tapauksissa tehtäviin kuului

hoitotyön lisäksi myös avustavia tai kotitaloustyöhön kuuluvia tehtäviä. Joissain tapauksissa työnkuva määrittyi pikemminkin tilanteen kuin selkeän ohjeistuksen mukaan. Tämä ilmentää työn hybridisoitumista, jossa perinteiset ammattiroolit limittyvät ja vastuut hämärtyvät (Blomgren & Waks, 2015, s. 79–81).

*”Osassa paikkahan joku käy vaan suihkuttamassa. Joku tekee pesukierroksia ja lähihoitaja jakaa lääkkeitä. Mutta osassa paikoissa lähihoitaja kokkaa, tiskaa, siivoaa, pesee pyykit. Ihan kaiken. Se ei mun mielestä vastaa koulutusta.” (OS3)*

Toisaalta työnkuva saattoi toisinaan myös ylittää muodolliset pätevyudet. Useampi työntekijä kertoi tilanteista, joissa heiltä odotettiin tehtäviä, joihin heillä ei ollut koulutusta tai tarvittavia lupia, esimerkiksi lääkehoitoon tai tiettyihin kirjauksiin liittyen. Tämä aiheutti paitsi epävarmuutta myös työnjaon uudelleenjärjestelyjä arjessa. Tehtävärakenteisiin liittyvät haasteet näkyivät erityisesti perehdytyksen puutteina ja vastuiden epämääräisyytenä.

*”Suurimmat haasteet liittyvät epäselviin vastuunjakoihin, nopeisiin muutoksiin tehtävissä ja resurssipuutteisiin. Vuokratyöntekijät eivät aina saa riittävästi perehdytystä tai pääse vaikuttamaan työn sisältöön.” (OS8)*

*”Työnkuviin ja työtehtäviin tarvittaisiin selkeyttä ja johdonmukaisuutta. Selkeät työnkuvat ja johdonmukaiset työtehtävät auttavat työntekijöitä ymmärtämään odotukset ja vastuut, mikä vähentää epävarmuutta. Organisaatiotukea voitaisiin parantaa tarjoamalla enemmän koulutusta ja resursseja sekä varmistamalla, että työntekijät saavat tarvittavaa tukea. Tuki auttaa työntekijöitä sopeutumaan uusiin tehtäviin ja kehittämään osaamistaan, mikä parantaa työhyvinvointia ja sitoutumista.” (OS7)*

Tehtävärakenteet vaihtelivat merkittävästi myös yksikkökohtaisesti. Erityisesti kotihoidossa työntekijät kokivat, että aikapaine, siirtymät ja hoidollisten tehtävien määrä kuormittavat. Asumisyksiköissä työn rytmi puolestaan mahdollistaa laajemmin asiakkaiden kohtaamisen, mutta tehtäväkenttä voi olla haastava erityisesti vaikeasti oireilevien asiakkaiden kanssa. Vuokratyöntekijöiden tehtävät voivat vaihdella huomattavasti eri

työyksiköiden ja kuntien välillä. Työntekijät kuvasivat, että heiltä saatetaan odottaa hyvin erilaisia asioita riippuen siitä, mihin yksikköön he saapuvat. Esimerkiksi yhdessä yksikössä tehtäviin kuului selvästi asiakastyö ja perushoito, kun taas toisessa vuokratyöntekijälle ohjautui enemmän hallinnollisia tai avustavia tehtäviä:

*"Vuokratyöntekijä tekee joko asiakastyötä tai asiakaspalvelua, joskus myös hoitotyön lisäksi muuta, kuten ajanvarausta tai hallintoa." (OS4)*

Aiempien tutkimuksien mukaan työn selkeys ja riittävä tuki voivat vahvistaa työn hallinnan tunnetta ja edistää hyvinvointia (Huhtala ja muut, 2011, s. 147; Allan ja muut, 2019, s. 517–518). Useat osallistujat toivoivat enemmän selkeyttä ja yhtenäisyyttä siihen, mitä keikkalaisilta missäkin yksikössä odotetaan. Perehdytys, ajantasaiset ohjeet ja roolien tarkennus nähtiin tärkeinä kehittämiskohteina. Aineiston mukaan perehdytys jää usein puutteelliseksi tai liian yleisluontoiseksi, jolloin tehtävien suorittaminen vie enemmän aikaa ja epävarmuus kasvaa. Osa vastaajista koki, että työn organisoinnissa ei aina huomioitu vuokratyöntekijöiden todellista osaamista, vaan työnjako perustui aiempiin käytäntöihin tai olettamuksiin:

*"Tarvittaisiin koordinaattori, joka tuntisi työntekijän (keikkalaisen) osaamisen ja osaisi hyödyntää sitä työpaikan hyväksi." (OS4)*

Tehtävärakenteet vuokratyössä näyttäytyvät aineiston perusteella monimuotoisina ja kontekstisidonnaisina. Niihin liittyy ristiriitaisia kokemuksia: toisaalta työn monipuolisuus voi olla innostavaa ja virkistävää, toisaalta epätietoisuus ja vaihtelevat odotukset heikentävät työn sujuvuutta ja kuormittavat työntekijää. Aineistosta korostuu, että tehtävärakenteiden selkeyttäminen ja työnjaon parempi suunnittelu voisivat lisätä työn sujuvuutta ja työntekijän kokemusta mielekkyydestä. Epäselvät rajat ja vaihtelevat odotukset vähentävät luottamusta omaan osaamiseen ja vaikeuttavat sitoutumista. Vuokratyön erityispiirteet korostavat tarvetta selkeille, osaamista vastaaville ja ennakoitaville tehtävärakenteille. Perehdytyksen ja palautteen merkitystä työn mielekkyyden tukemisessa korostettiin:

*"Parhaiten tehtävärakenteita voisi kehittää huolehtimalla ajantasaisista ohjeteksteistä ja erityisesti perusteellisempi perehdytys työalueeseen. Myös palaute*

*tehdystä työstä puuttuu kokonaan. Asiakkaalta voi tulla palaute, mutta keikkapalkalta ei. Kollegat kyllä saattavat kysyä, kuinka päivä sujui, mutta koskaan en ole saanut palautetta, että olisin tehnyt jonkin tehtävän väärin tms. Se on aika hämmentävää, koska varmasti välillä on toiminut toisin kuin olisi pitänyt. ” (OS5)*

*”Tehtävärakenteita voisi kehittää selkeyttämällä tehtävänkuvia, tarjoamalla enemmän tukea ja koulutusta sekä varmistamalla riittävät resurssit. Selkeät tehtävänkuvat auttavat työntekijöitä ymmärtämään odotukset ja vastuut, mikä vähentää epävarmuutta. Tuki ja koulutus auttavat työntekijöitä kehittämään osaamistaan ja sopeutumaan muuttuviin työtehtäviin. Riittävät resurssit, kuten henkilöstö ja välineet, varmistavat työn sujuvuuden ja parantavat työhyvinvointia.” (OS8)*

### **5.3 Sosiaali- ja terveystuolien erot**

Sosiaali- ja terveydenhuollon palvelut eroavat toisistaan paitsi rakenteellisesti ja lainsäädännöllisesti, myös työn sisällön, painopisteiden ja aikataulutuksen näkökulmasta. Vaikka molemmilla aloilla tehdään hoiva- ja asiakastyötä, työn rytmi, tavoitteet ja vaadittava osaaminen vaihtelevat usein merkittävästi (Karsio ja muut, 2019, s. 156–157). Vuokratyöntekijöiden kokemukset tarjoavat näkökulmia näihin eroihin eri yksiköissä toimimisen kautta.

Aineiston perusteella sosiaali- ja terveystuolien työtehtävien välillä on selkeitä eroavaisuuksia. Vaikka molemmilla puolilla tehdään hoiva- ja asiakastyötä, tehtävien painopisteet, työrytmi ja työn sisältö erosivat toisistaan huomattavasti. Terveystuolella, erityisesti kotihoidossa, työ kuvattiin kiireiseksi, siirtymäpainotteiseksi ja hoidollisesti raskaaksi. Työpäivää rytmittivät tarkat aikataulut ja lyhyet asiakaskäynnit, joissa korostui lääkehoito, kirjautuminen ja fyysinen avustaminen. Työntekijät kuvasivat, että aikaa varsinaiselle kohtaamiselle jäi usein vähän:

*”Kotihoidossa aikaa asiakasta kohden on vähän, joskus vain kuusi minuuttia.” (OS3)*

Sosiaalipuolella, kuten asumisyksiköissä, työnkuva puolestaan painottui enemmän arjen ohjaukseen, vuorovaikutukseen ja asiakkaan toimintakyvyn tukemiseen. Työrytmi oli usein rauhallisempi ja mahdollisti pidempikestoisen asiakaskontaktin. Kuitenkin myös sosiaalipuolella työtehtävät vaihtelivat asiakkaiden toimintakyvyn mukaan merkittävästi:

*"On yksiköitä, joissa asiakkaat käy töissä ja pesevät pyykit itse ja yksiköitä, joissa lähes syödään vaipat. Ne ovat kaksi täysin eri maailmaa." (OS3)*

Yleisesti aineistosta kävi ilmi, että työn sisältö ja kuormittavuus vaihtelevat merkittävästi sen mukaan, työskenteleekö sosiaalipalveluissa vai terveydenhuollossa. Sosiaalipuolella työ painottui arjen ohjaukseen ja asiakkaiden kokonaisvaltaiseen tukemiseen. Työn luonne vaihteli asiakasryhmän mukaan, kuten esimerkiksi vammaispalveluissa asiakkaat saattoivat olla joko hyvin omatoimisia tai monin tavoin haastavia. Työn luonne näyttäytyi siis paitsi sosiaali- ja terveystyöntehtävien välillä myös yksikkökohtaisesti erilaisena. Tämä korostaa vuokratyöntekijöiden tarvetta joustavuuteen ja nopeaan tilanteisiin sopeutumiseen. Nämä ovat osa-alueita, jotka aiemmassa tutkimuksessa on liitetty vuokratyön onnistuneeseen toteuttamiseen (Palukka & Tiilikka, 2008, s. 177; Coco & Roos, 2020, s. 8–9).

Lisäksi sosiaalialan yksiköissä työnkuva laajeni toisinaan tehtäviin, joita ei terveydenhuollon puolella koettu hoitajan vastuulle kuuluviksi. Vuokratyöntekijät saattoivat joutua tukemaan asiakkaita esimerkiksi taloudellisten asioiden selvittelyssä tai etuuksien hakemisessa. Yksi osallistuja kuvasi tätä rajapintaa seuraavasti:

*"Sosiaalipuolella joutuu joskus hakemaan asiakkaalle etuuksia ja miettimään tuloasioita, joita terveyspuolella ei kuulu hoitajalle" (OS4).*

Tämä ilmentää sitä, miten tehtäväkentät voivat limittyä, ja työntekijältä vaaditaan laajaa ymmärrystä sekä sosiaalipalveluista että hoivatyöstä. Vaikka terveyspuolella painotus oli hoidollisessa työssä ja sosiaalipuolella ohjaavassa roolissa, rajat eivät olleet yksiselitteiset. Useat osallistajat kuvasivat, että käytännössä liikuttiin jatkuvasti näiden osa-alueiden välillä, ja tehtäväkentät vaihtelivat työyksiköittäin.

*"Yhdessä yksikössä asiakkaat tekevät itse kaiken, toisessa joudutaan valvomaan koko ajan. Se vaikuttaa paljon siihen, mitä työ on." (OS3)*

Vaikka terveyspuolella työ painottui kliinisiin ja hoidollisiin tehtäviin, ja sosiaalipuolella enemmän ohjaavaan ja tukevampaan rooliin, todellisuus ei ollut mustavalkoinen. Erojen hahmottaminen ja niihin mukautuminen edellyttävät työntekijältä kykyä tunnistaa kulloinkin vaadittava rooli ja toimia tilanteen vaatimalla tavalla. Tätä voidaan kuvata osana työn sisällöllistä monimutkaistumista, ilmiönä, jossa työntekijän on hallittava monenlaisia taitoja ja siirryttävä joustavasti eri toiminta-alueiden välillä (Blomgren & Waks, 2015, s. 93–94).

#### **5.4 Sosiaali- ja terveysalan vuokratyön veto- ja pitovoima**

Veto- ja pitovoimalla tarkoitetaan niitä tekijöitä, jotka houkuttelevat työntekijöitä alalle (vetovoima) ja saavat heidät pysymään työssä (pitovoima) (Coco & Roos, 2020, s. 6; Kuhlmann ja muut, 2024, s. 607). Sosiaali- ja terveysalalla nämä tekijät liittyvät muun muassa työn sisällön mielekkyyteen, työolosuhteisiin, johtamiseen sekä mahdollisuuden vaikuttaa omaan työhön. Vuokratyön kontekstissa nämä kysymykset saavat erityisiä muotoja, sillä työ on usein pirstaleista, lyhytkestoista ja sidoksissa moniin eri työyhteisöihin.

Sosiaali- ja terveysalan vuokratyössä sekä veto- että pitovoimaan vaikuttavat useat samanaikaiset tekijät. Aineistossa vetovoimaa lisäsivät erityisesti työn joustavuus, itsenäisyys, vaihtelevuus sekä mahdollisuus sovittaa työ omaan elämäntilanteeseen. Useat vastaajat kokivat, että vuokratyö mahdollistaa vapauden valita, milloin ja missä työskentelee:

*"Vuokratyössä saa päättää minä päivinä on töissä ja minä päivinä vapaa." (OS3)*

*"Olen tehnyt yli 11 v. keikkahommaa vaihtelevuuden ja omien työmahdollisuuksien mukaan ja en tule vaihtamaan. Tää on parasta, kun itse päättää mihin menee töihin ja milloin." (OS6)*

Joustavat työjärjestelyt ovat aiemmassa tutkimuksessa yhdistyneet erityisesti vetovoimaan, sillä ne tukevat työn ja muun elämän yhteensovittamista ja tarjoavat autonomiaa (ILO, 2023; Allan ja muut, 2019, s. 518). Moni vastaaja koki, että vaihtelu, itsenäisyys ja mahdollisuus vaikuttaa omiin työvuoroihin tukevat työhyvinvointia ja jaksamista. Vaihtelevat työympäristöt ja -tehtävät koettiin osin virkistävinä, ja osa vastaajista koki, että keikkatyön monipuolisuus pitää mielen virkeänä. Erityisesti elämäntilanteisiin, joissa yhdistetään opiskelu tai eläkkeeltä työskentely, vuokratyö sopi hyvin.

*"Pidän vuokratyön tekemisestä, jota teen siis pääasiassa kotihoidossa. Vaihtelevuus on mukavaa ja myös työn itsenäisyys." (OS5)*

*"Myös opiskelu on suunnitelmassa, joten vuokratyö sopii erinomaisesti elämäntilanteeseeni." (OS5)*

Taloudellinen motiivi korostui myös useissa puheenvuoroissa. Useat osallistujat kokivat, että palkka tai sen maksutiheys motivoi valitsemaan vuokratyön, erityisesti silloin, kun vakituinen työ ei taloudellisesti kannattanut.

*"Mut mun sitoutuminen niin on tällä hetkellä ehkä aika vahvasti rahallinen." (OS2)*

*"Minulla on suunnitelmana tehdä vielä vuosia vuokratyötä, suurimpana syynä se, että vakityön palkka ei riitä." (OS5)*

Pitovoimaa sen sijaan heikensivät työn epävarmuus, kuormittavuus sekä puutteet perehdytyksessä, palautteessa ja työyhteisöön kuulumisessa. Kokemus ulkopuolisuudesta heijastuu tilanteissa, joissa vuokratyöntekijät eivät pääse osallistumaan tiimipalaveriin, koulutuksiin tai kehittämistyöhön. Tämä on linjassa Blomgrenin ja Waksin (2015, s. 84–89) sekä Berg Janssonin ja Engströmin (2017, s. 5–7) havaintojen kanssa, joiden mukaan vuokratyöntekijät jäävät usein työyhteisön marginaaliin ja heillä on rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa työpaikan toimintaan. Lisäksi työtehtävät saattoivat olla joko ylilyöviä tai alimitoitettuja suhteessa omaan osaamiseen.

*"Vuokratyöntekijät saavat välillä haasteellisempia asiakkaita tai niitä, joihin vakkarit ovat väsyneet." (OS6)*

Osallistujat kertoivat, että kuormittavat työolot, työn pirstaleisuus ja vuokratyöntekijöihin kohdistuvat odotukset voivat heikentää työssä pysymistä. Useat vastaajat kuvasivat, että vuokratyöntekijöiltä odotetaan nopeaa sopeutumista ja laajaa osaamista ilman, että heille tarjotaan vastaavaa perehdytystä tai tukea.

*"Kun ei tunne asiakasta eikä yksikön toimintaa, niin se vie enemmän aikaa ja stressaa enemmän." (OS8)*

Lisäksi vastauksissa ilmeni, että työkuorma ja epäselvät tehtävät saattoivat lisätä kokemusta ulkopuolisuudesta, erityisesti jos palautetta tai tukea ei saatu. Tämä on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa on havaittu, että vuokratyöntekijät voivat jäädä osittain työyhteisöjen ulkopuolelle ja kokea olevansa vähemmän arvostettuja (De Ruyter ja muut, 2008, s. 437–438; Berg Jansson & Engström, 2017, s. 7). Tutkimusaineistossa palautteen ja ohjauksen puute näyttäytyivät merkittävinä pitovoimaa heikentävinä tekijöinä. Saksasen ja muiden (2022, s. 250–252) mukaan riittämätön ohjaus ja arvostuksen puute voivat vähentää työn imua ja sitoutumista, erityisesti epätyypillisissä työsuhteissa.

*"Oletetaan, että työntekijä tietää kaiken valmiiksi, vaikka paikka on ihan uusi." (OS7)*

Useat vastaajat nostivat esiin myös huolen tulevaisuudesta, erityisesti toimeentulon ja eläketurvan kannalta. Palkka voi vaihdella kuukausittain työmäärän mukaan, mikä lisää taloudellista epävarmuutta.

*"Pieni palkka vaikuttaa suoraan eläkkeeseen, mikä herättää huolta tulevaisuudesta." (OS1)*

Veto- ja pitovoiman kannalta keskeistä näyttäisi olevan työn hallinnan tunne. Kun työntekijä kokee voivansa vaikuttaa työaikoihin ja -paikkoihin, sekä saa tehdä tehtäviä, jotka vastaavat omaa osaamista, vuokratyö voi tarjota mielekkään ja motivoivan vaihtoehdon.

Tämä on linjassa aiemman tutkimuksen kanssa, jossa työn selkeys, tuki ja vaikutusmahdollisuudet ovat yhteydessä sekä työssä viihtymiseen, että sitoutumiseen (Huhtala ja muut, 2011, s. 147; Allan ja muut, 2019, s. 517–518).

*”Tehtävärakenteita voisi kehittää selkeyttämällä tehtävänkuvia, tarjoamalla enemmän tukea ja koulutusta sekä varmistamalla riittävät resurssit.” (OS8)*

Sen sijaan rakenteelliset epävarmuudet, vaihtelevat käytännöt ja ulkopuolisuuden tunne heikentävät työssä pysymistä ja sitoutumista. Aineiston mukaan veto- ja pitovoimaa voidaan parantaa tarjoamalla yksilöllistä perehdytystä, mahdollisuuksia vaikuttaa työhön sekä riittävää tukea muuttuvissa tilanteissa. Kun työntekijä kokee, että hänen osaamistaan arvostetaan ja hän saa tarvittavat resurssit työn tekemiseen, vuokratyö voi olla myös pidemmän aikavälin ratkaisu.

## 6 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen keskeisiä tuloksia suhteessa aiempaan tutkimukseen ja teoreettiseen viitekehykseen. Tarkastelun päämääränä on osoittaa, miten aineistosta tulokset liittyvät työn murrokseen, tehtävärakenteisiin ja alan veto- ja pitovoimaan. Luvussa esitetään lisäksi kehittämisehdotuksia, arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja eettisyyttä sekä pohditaan jatkotutkimuksen mahdollisuuksia.

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli lisätä ymmärrystä sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteiden nykytilasta ja haasteista sekä tarkastella työn murroksen vaikutuksia näihin rakenteisiin. Tutkielman tavoitteena oli analysoida, millaisia kokemuksia vuokratyöntekijöillä on tehtävärakenteista ja millä tavoin nämä rakenteet vaikuttavat alan veto- ja pitovoimaan. Lisäksi tutkielmassa tarkasteltiin, miten työn murros muokkaa tehtävärakenteita ja millaisia vaikutuksia tällä on työvoiman houkuttelevuuteen ja pysyvyyteen.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tapaustutkimuksena. Aineistona käytettiin kahta fokusryhmäkeskustelua sekä täydentävänä aineistona kirjallisia vastauksia. Tutkimusta ohjasi seuraava pääkysymys: Miten sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteet vaikuttavat työvoiman veto- ja pitovoimaan työn murroksen kontekstissa? Pääkysymystä täsmentävät seuraavat alatutkimuskysymykset:

1. Millaisia kokemuksia sosiaali- ja terveysalan vuokratyöntekijöillä on nykyisistä tehtävärakenteista?
2. Miten tehtävärakenteet vaikuttavat sosiaali- ja terveysalan vuokratyöntekijöiden työhön sitoutumiseen?
3. Miten sosiaali- ja terveysalan vuokratyövoiman tehtävärakenteita voitaisiin uudistaa parantamaan alalla vallitsevaa veto- ja pitovoimaa?
4. Millaisia eroja on sosiaalihuollon ja terveydenhuollon välillä?

## 6.1 Tehtävärakenteiden merkitys sosiaali- ja terveysalan vuokratyössä

### *Millaisia kokemuksia sosiaali- ja terveysalan vuokratyöntekijöillä on nykyisistä tehtävärakenteista?*

Tutkimusaineiston perusteella sosiaali- ja terveysalan vuokratyöntekijät kokivat tehtävärakenteet monimuotoisiksi, yksikkökohtaisesti vaihteleviksi ja osin jäsentymättömiksi. Vuokratyön erityispiirteenä on työntekijöiden jatkuva siirtyminen eri yksiköihin, mikä altistaa työnkuvat epäselvyydelle ja tehtävien laajentumiselle. Osallistujat kuvasivat, että työtehtävät vaihtelivat merkittävästi yksiköstä toiseen: joissain he tekivät koulutustaan vastaavia hoivatyön tehtäviä, kun taas toisissa heiltä odotettiin myös kotitaloustöitä tai hallinnollisia velvollisuuksia. Nimikkeiden ja käytännön tehtävien välinen ristiriita nousi toistuvasti esiin. Tämä ilmiö heijastaa Blomgrenin ja Waksin (2015, s. 84–89) kuvaamaa työn hybridisoitumista, jossa eri ammattiroolien rajat hämärtyvät.

Epäselvä työnjako, puutteellinen perehdytys ja tarve jatkuvaan itsenäiseen selvittämiseen kuormittivat työntekijöitä. Shanksin ja Mejdell Bjerlandin (2023, s. 57–59) mukaan tällainen rakenteellinen epä johdonmukaisuus voi aiheuttaa rooliristiriitoja ja heikentää työn hallinnan tunnetta. Tämä tuli esiin myös tämän tutkimuksen aineistossa: useat työntekijät kokivat jäävänsä yksin selvittämään tehtäviään ilman riittävää ohjausta, mikä lisäsi epävarmuutta ja vaikutti työmotivaatioon.

Toisaalta tehtävärakenteiden vaihtelevuus koettiin myös positiivisena. Vuokratyön joustavuus ja mahdollisuus tutustua erilaisiin yksiköihin koettiin palkitsevina. Tämä monipuolisuus vastaa Tanskasen (2012a, s. 44–46) esittämää näkemystä vuokratyön tarjoamasta ammatillisesta liikkuvuudesta ja uuden oppimisen mahdollisuuksista. Samalla jatkuva muutos edellytti työntekijöiltä vahvaa sopeutumiskykyä, mikä ei aina vastannut työyhteisöjen tarjoamia resursseja tai tukea.

Useat osallistujat kokivat, ettei heidän osaamistaan hyödynnetty täysimääräisesti tai että heitä ohjattiin tehtäviin ilman riittävää perehdytystä. Tämä loi kokemuksen siitä, ettei

omaa asiantuntijuutta arvosteta, mikä heikensi työn imua ja sitoutumista (vrt. Saksanen ja muut, 2022, s. 250–252). Kokemusten kirjo korosti tehtävärakenteiden epäyhtenäisyyttä ja niiden merkitystä työhyvinvointiin.

### ***Miten tehtävärakenteet vaikuttavat vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen sosiaali- ja terveysalalla?***

Selkeä ja osaamista vastaava työnkuva lisäsi työn merkityksellisyyden kokemusta ja vahvasti sitoutumista. Tämä on yhtenevä Allan ja muiden (2019, s. 510–512) meta-analyysin kanssa, jonka mukaan työn hallinnan tunne ja merkityksellisyys ovat keskeisiä työhyvinvoinnin ja organisaatioon kiinnittymisen edellytyksiä. Useat vuokratyöntekijät kuvasivat tilanteita, joissa heiltä odotettiin laaja-alaista osaamista ilman riittävää perehdytystä tai tukea. Tällaiset kokemukset loivat turvattomuuden tunnetta ja nakersivat luottamusta työyhteisöön. Samansuuntaisesti Berg Jansson ja Engström (2017, s. 8) ovat todenneet, että sitoutumista heikentävät kokemukset ulkopuolisuudesta sekä työntekijän jääminen ilman palautetta ja osallisuutta.

Kuulumattomuuden tunne korostui erityisesti tilanteissa, joissa vuokratyöntekijöitä ei kutsuttu mukaan työyhteisön kehittämistoimintaan tai tiimipalaveriiniin. Tämä lisäsi irrallisuuden kokemusta ja vaikeutti kiinnittymistä organisaatioon. Tanskasen (2012a, s. 70–71) mukaan työyhteisöön kuulumisen ja osallisuus ovat keskeisiä tekijöitä työntekijän sitoutumisen ja työhyvinvoinnin kannalta. Myös Blomgrenin ja Waksin (2015, s. 84–89) sekä Berg Janssonin ja Engströmin (2017, s. 5–7) tutkimuksissa on havaittu, että vuokratyöntekijät jäävät usein kehittämistoiminnan ulkopuolelle, mikä heikentää heidän osallisuuden kokemustaan. Tulokset ovat samansuuntaisia aiemman tutkimuksen kanssa ja osoittaa, että rakenteellinen ulkopuolisuus voi heikentää alan pitovoimaa erityisesti pitkällä aikavälillä.

Selkeästi määritellyt tehtävät, riittävä tuki ja osaamista vastaava työnkuva vahvistivat työn hallinnan tunnetta ja lisäsivät työhyvinvointia. Vastaavasti epäselvä vastuunjako,

puutteellinen perehdytys ja tehtävien laajeneminen pätevyysalueen ulkopuolelle heikensivät sitoutumista. Tämä on linjassa Huhtalan ja muiden (2011, s. 138) sekä Allan ja muiden (2019, s. 510–511) havaintojen kanssa, joiden mukaan työn hallinnan tunne ja arvostus ovat yhteydessä työhyvinvointiin ja sitoutumiseen. Rakenteellinen selkeys näyttäytyy siten paitsi työn sujuvuuden myös työntekijän kokemuksellisen pysyvyyden kannalta keskeisenä tekijänä.

***Miten vuokratyön tehtävärakenteita voitaisiin uudistaa, jotta ne tukisivat alan veto- ja pitovoimaa paremmin?***

Tutkimusaineiston perusteella vuokratyön tehtävärakenteita tulisi uudistaa selkeyttämällä roolijakoja, vakiinnuttamalla yksikkökohtaiset perehdytyskäytännöt sekä hyödyntämällä työntekijöiden osaamista systemaattisemmin. Osallistujat korostivat, että johdonmukainen työnjako, avoin vuorovaikutus ja mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön lisäävät työn vetovoimaa ja parantavat työssä viihtymistä. Tämä on linjassa Kirkonpellon ja Matinheikin (2024, s. 14–15) kanssa, jotka nostavat esiin strategisen henkilöstöjohtamisen ja osaamisen hallinnan merkityksen erityisesti vuokratyön kehittämisessä. He painottavat osaamisen näkyväksi tekemistä ja sen aktiivista hyödyntämistä resurssien ja työtehtävien suunnittelussa. Nämä ovat elementtejä, joiden puute tuli esiin aineistossa monien työntekijöiden kokemuksissa.

Työssä jaksamista ja pitovoimaa voidaan edistää tarjoamalla rakenteellista tukea erityisesti silloin, kun työntekijä siirtyy nopeasti uuteen yksikköön. Aineistossa esiin nousi toistuvasti perehdytyksen puute, joka heikensi kokemusta työn hallinnasta. Systemaattisesti toteutettu perehdytys lisää turvallisuutta ja ammatillista itsevarmuutta etenkin lyhytkestoisissa työjaksoissa. Tämä tukee myös Tanskasen (2012a, s. 64–67) havaintoja siitä, että epäselvät odotukset ja rooliristiriidat voivat heikentää työn laatua ja lisätä työn kuormittavuutta.

Useat osallistujat esittivät toiveen koordinoidummasta mallista, jossa työntekijän osaaminen kartoitettaisiin etukäteen ja sitä hyödynnettäisiin aktiivisesti tehtävien suunnittelussa. Tällainen malli parantaisi resurssien kohdentamista ja lisäisi työn merkityksellisyyttä. Selkeät, osaamista vastaavat ja ennakoitavat tehtävärakenteet vähentäisivät epävarmuutta ja tukisivat sitoutumista. Tämä on linjassa myös Allan ja muiden (2019, s. 510–512) meta-analyysin kanssa, jonka mukaan työn hallinnan tunne ja merkityksellisyys edistävät työhyvinvointia ja sitoutumista.

Lisäksi palautekulttuurin kehittäminen nousi esiin keskeisenä uudistamiskohteena. Tällä hetkellä monet työntekijät kokevat jäävänsä ilman ohjausta tai rakentavaa palautetta, mikä heikentää ammatillista kasvua ja sitoutumisen mahdollisuuksia. Rakenteiden kehittäminen, perehdytyksen, osaamisen tunnistamisen ja palautteenannon näkökulmasta, näyttäytyy keinona tukea sekä yksilön hyvinvointia että työyksiköiden toiminnan sujuvuutta. Myös aiemmissa tutkimuksissa on tuotu esiin palautteen ja ohjauksen merkitys työhyvinvoinnin ja sitoutumisen kannalta (Saksanen ja muut, 2022, s. 251; Huhtala ja muut, 2011, s. 140).

### ***Millaisia eroja on sosiaalihuollon ja terveydenhuollon välillä?***

Tutkimusaineiston perusteella sosiaalihuollon ja terveydenhuollon tehtävärakenteet eroavat toisistaan työn sisällön, rytmin, tavoitteiden ja vuorovaikutuksellisuuden osalta. Terveydenhuollossa työ näyttäytyi useammin hoidollisena ja medikalisoituneena, jossa tehtävät oli tarkasti aikataulutettu ja sidottu selkeisiin prosesseihin. Sosiaalihuollossa sen sijaan korostuivat arjen tukeminen, asiakkaan elämäkokonaisuuden huomiointi ja emotionaalinen työ. Eroja ilmeni myös siinä, kuinka työntekijä pystyi vaikuttamaan työnsä sisältöön ja rytmitykseen. Samankaltaisia eroja tehtävärakenteissa ovat kuvanneet myös Berg Jansson ja Engström (2017, s. 8) sekä Tanskanen (2012a, s. 35–38).

Tanskasen (2012a, s. 70) mukaan sosiaalihuollossa työ on usein kontekstisidonnaista ja vähemmän standardoitua, mikä edellyttää työntekijältä vahvaa ammatillista harkintaa ja

sopeutumista yksilöllisiin tilanteisiin. Tämä eroaa terveydenhuollon toimintaympäristöistä, joissa toimenpiteet ovat ennalta määriteltyjä ja organisoituja esimerkiksi lääketieteellisten diagnoosien pohjalta. Saksasen ja muiden (2022, s. 248) mukaan sosiaali- ja terveysalan tehtävärakenteet muotoutuvat pitkälti toimintaympäristön vaatimusten mukaan, ja työn standardointiasteella on keskeinen vaikutus siihen, millaista osaamista ja itsenäisyyttä työ edellyttää.

Sosiaalihuollon yksiköissä työntekijällä oli aineiston mukaan usein enemmän mahdollisuuksia rakentaa vuorovaikutussuhteita ja osallistua asiakkaan arjen kokonaisuuteen. Tämä mahdollisti yksilöllisen tuen ja loi tilaa ammatilliselle arvioinnille, mikä vastaa myös Etenen (2011, s. 10–12) näkemystä eettisesti kestävästä hoiva- ja ohjaustyön lähtökohdista. Terveydenhuollossa työ näyttäytyi useammin sarjana rajattuja kontakteja, joiden sisältö määräytyi lääketieteellisten vaatimusten ja resurssien perusteella.

Näillä rakenteellisilla eroilla on merkitystä myös työn kuormittavuuden ja mielekkyyden kannalta. Allan ja muiden (2019, s. 510) mukaan työn mielekkyys ja työn hallinnan tunne ovat vahvasti yhteydessä työhyvinvointiin ja sitoutumiseen. Aineistossa sosiaalihuollon työ koettiin usein vuorovaikutuksellisesti palkitsevammaksi, kun taas terveydenhuollon tiukka rytmitys koettiin kuormittavana ja rajoittavana. Vuokratyön näkökulmasta tämä tarkoittaa, että eri yksiköt asettavat työntekijöille erilaisia sopeutumisvaatimuksia sekä emotionaalisesti että ammatillisesti.

Myös työn hallinnan ja itsenäisyyden kokemukset vaihtelivat toimialoittain. Sosiaalihuollossa työntekijät saattoivat vaikuttaa enemmän työnsä toteutukseen, kun taas terveydenhuollon puolella työ oli usein sidottu potilasvirtaan ja teknisiin suorituksiin. Huhtalan ja muiden (2011, s. 140) mukaan autonomian ja ammatillisen arvostuksen puute voi lisätä kuormittuneisuutta ja heikentää sitoutumista, mikä nousi esiin myös tämän tutkimuksen aineistossa etenkin terveydenhuollon konteksteissa.

***Miten tehtävärakenteet vaikuttavat sosiaali- ja terveysalan vuokratyön veto- ja pitovoimaan työn murroksen kontekstissa?***

Päätutkimuskysymyksen osalta voidaan todeta, että tehtävärakenteilla on keskeinen vaikutus vuokratyön veto- ja pitovoimaan. Vetoa lisäävät rakenteet, jotka tarjoavat joustavuutta, monipuolisuutta ja mahdollisuuden vaikuttaa työn sisältöön. Useat osallistujat kuvasivat keikkatyötä motivoivaksi erityisesti siksi, että se mahdollistaa työajan ja -paikan valinnan elämäntilanteen mukaan. Tämä heijastaa työn murroksessa korostuvia yksilöllisiä urapolkuja ja autonomian arvostusta (Barley ja muut, 2017, s. 39; Nätti & Pyöriä, 2017, s. 49–51).

Pitovoimaa sen sijaan heikentävät epäselvät tehtäväkuvat, jatkuva sopeutumistarve, puutteellinen perehdytys ja ulkopuolisuuden tunne. Työntekijät kokivat usein, ettei heidän osaamistaan hyödynnetty tarkoituksenmukaisesti eikä heitä otettu mukaan työyhteisöön täysivaltaisina jäseninä. Tämä vastaa Berg Janssonin ja Engströmin (2017, s. 8) havaintoja vuokratyöntekijöiden jäämisestä kehittämistoiminnan ja palautteen ulkopuolelle, mikä heikentää sitoutumista. Työn murros näyttäytyy näissä kokemuksissa rakenteellisena siirtymänä, jossa vanhat työn organisoinnin mallit ovat purkautumassa, mutta uudet käytännöt eivät ole vielä juurtuneet (Schulte ja muut, 2020, s. 5–6; Valtioneuvosto, 2023, s. 14–16).

Tehtävärakenteet toimivat näin ollen eräänlaisena välittäjänä työn murroksen ilmiöiden, työelämän vaatimusten ja yksilön kokemusten välillä. Kun tehtävärakenteet ovat selkeitä, osaamista vastaavia ja ennakoitavia, ne tukevat työn hallinnan tunnetta, mielekkyyttä ja työhyvinvointia. Tämä puolestaan edistää sitoutumista ja alan pitovoimaa (Allan ja muut, 2019, s. 510–511). Sen sijaan epäselvät roolit, vaihtelevat odotukset ja rajalliset resurssit lisäävät kuormitusta ja heikentävät työn vetovoimaa. Blomgrenin ja Waksin (2015, s. 8–9) kuvaama työn hybridisoituminen ilmenee tilanteissa, joissa työnkuva laajenee epäselväksi yhdistelmäksi eri tehtäväalueita, mikä korostui myös tutkimusaineistossa.

Työn murros ilmeni lisäksi teknologian lisääntymisenä, työn sirpaleisuutena ja jatkuvina muutostarpeina. Vuokratyöntekijöiden kokemukset vahvistavat Schulten ja muiden (2020, s. 6) analyysia siirtymästä kohti epävarmempaa ja kompleksisempaa työelämää. Tällaisessa kontekstissa tehtävärakenteet vaikuttavat ratkaisevasti siihen, kokeeko työntekijä työnsä merkitykselliseksi ja hallittavaksi vai kuormittavaksi ja turvattomaksi.

Kokonaisuutena tutkimuksen tulokset osoittavat, että vuokratyön tehtävärakenteet eivät ole pelkkiä teknisiä järjestelyjä, vaan ne heijastavat ja muovaavat työn kokemuksellista laatua sekä työntekijän suhdetta työhönsä. Tehtävärakenteiden kautta konkretisoituu työn murros, joka haastaa perinteiset työnjaon ja johtamisen muodot. Rakenteellinen selkeys, johdonmukainen perehdytys ja osaamisen näkyväksi tekeminen eivät ole ainoastaan työprosessien sujuvuuden kannalta tärkeitä, vaan ne vaikuttavat suoraan työn vetovoimaan ja pitovoimaan. Näin ollen tehtävärakenteiden kehittäminen on keskeinen osa sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tulevaisuuden turvaamista nopeasti muuttuvassa työelämässä.

## **6.2 Kehittämisehdotukset ja suositukset**

Tutkimuksen perusteella sosiaali- ja terveysalan vuokratyön tehtävärakenteita tulisi kehittää systemaattisesti, jotta ne tukisivat paremmin alan veto- ja pitovoimaa. Tulokset osoittavat, että tehtävärakenteet kaipaavat erityisesti selkeytystä ja johdonmukaisuutta perehdytyksen, työnjaon, osaamisen hyödyntämisen ja palautteenannon osalta. Vaihtelevat käytännöt, epäselvät odotukset ja tuen puute lisäsivät työn kuormittavuutta ja heikensivät työntekijöiden sitoutumista ja työssä viihtymistä. Samalla aineistosta nousi esiin myönteisiä kokemuksia, jotka liittyivät työn joustavuuteen, vaihtelevuuteen ja mahdollisuuteen vaikuttaa omaan työhön. Kehittämistyön tulisikin nojata näiden vahvuuksien tukemiseen, ja samalla pyrkiä poistamaan kuormitusta aiheuttavat rakenteelliset epäkohdat. Seuraavassa taulukossa esitetään kuusi keskeistä kehittämiskohdetta ja niihin liittyviä toimenpide-ehtotuksia, jotka pohjautuvat tutkimusaineistoon ja aiempaan kirjallisuuteen.

**Taulukko 6.** Kehittämiskohteet ja toimenpiteet.

<b>Kehittämiskohde</b>	<b>Toimenpide</b>
Tehtävärakenteiden selkeyttäminen ja roolien määrittely	Selkeät, ennakoitavat ja osaamista vastaavat tehtävät lisäävät hallinnan tunnetta ja sitoutumista.
Perehdytyskäytäntöjen yhtenäistäminen ja vahvistaminen	Koordinoitu perehdytysmalli vähentää epävarmuutta ja tukee ammatillista varmuutta.
Osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen työnjaossa	Ennakkokartoitus ja osaamisen hyödyntäminen parantaa työn kohdentamista ja motivaatiota.
Osallisuuden ja palautekulttuurin vahvistaminen	Ennakkokartoitus ja osaamisen hyödyntäminen parantaa työn kohdentamista ja motivaatiota.
Joustavuuden ja yksilöllisten valintojen tukeminen	Mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja työpaikoihin lisää vetovoimaa, kun rakenteet tukevat tätä.
Rakenteiden jatkuva arviointi ja kehittäminen työn murroksen kontekstissa	Säännöllinen arviointi mahdollistaa ennakoivan kehittämistyön muuttuvassa työelämässä.

**1. Tehtävärakenteiden selkeyttäminen ja roolien määrittely.** Tehtävärakenteiden selkeys lisää työn hallinnan tunnetta, vähentää epävarmuutta ja tukee työn mielekkyyttä (Allan ja muut, 2019, s. 510–511). Työyksiköiden tulisi tarkistaa ja dokumentoida vuokratyöntekijöiden tehtävät selkeästi, ottaen huomioon heidän koulutuksensa, osaamisensa ja pätevyytensä.

**2. Perehdytyskäytäntöjen yhtenäistäminen ja vahvistaminen.** Riittämätön perehdytys oli keskeinen pitovoimaa heikentävä tekijä. Yhtenäinen, koordinoitu perehdytysmalli voisi lisätä turvallisuuden tunnetta ja vähentää työn kuormittavuutta. Jokaisesta työkohteesta tulisikin löytyä perehdytyspaketti, joka sisältäisi keskeiset tiedot työyksiköstä, asiakkaista ja työvälineistä.

**3. Osaamisen tunnistaminen ja hyödyntäminen työnjaossa.** Monet työntekijät kokivat, ettei heidän osaamistaan hyödynnetty tarkoituksenmukaisesti. Kirkonpelto ja Matinheikki (2024, s. 14–15) korostavat strategisen osaamisen hallinnan merkitystä.

Vuokratyöorganisaatioiden tulisi kehittää malli, jossa työntekijän osaaminen kartoitetaan ja sitä hyödynnetään aktiivisesti sijoittelussa ja tehtäväjaossa.

**4. Osallisuuden ja palautekulttuurin vahvistaminen.** Työntekijöiden kokemukset ulkopuolisuudesta ja palautteen puutteesta heikensivät sitoutumista (Berg Jansson & Engström, 2017, s. 8). Vuokratyöntekijät, jotka tekevät paljon keikkoja samoissa yksiköissä, tulisi ottaa mukaan yksikköjen yhteisiin palavereihin ja kehittämistoimintaan. Palautteen tulisi olla säännöllistä, rakentavaa ja osa johtamiskäytäntöjä.

**5. Joustavuuden ja yksilöllisten valintojen tukeminen.** Työn vetovoima lisääntyy, kun työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa työaikoihin ja -paikkoihin (Barley ja muut, 2017, s. 39; Nätti & Pyöriä, 2017, s. 49–51). Joustavuus tulisi säilyttää vuokratyön vahvuutena, mutta se ei saa tapahtua rakenteellisen epäselvyyden kustannuksella.

**6. Rakenteiden jatkuva arviointi ja kehittäminen työn murroksen kontekstissa.** Työn murros edellyttää kykyä mukauttaa rakenteita ennakoivasti. Tehtävärakenteiden toimivuutta tulisi arvioida säännöllisesti vuokratyöntekijöiden palautteen pohjalta ja suhteessa toimintaympäristön muutoksiin (Schulte ja muut, 2020, s. 6; Valtioneuvosto, 2023, s. 14–16).

### **6.3 Tutkimuksen eettisyys ja luotettavuus**

#### ***Eettisyys***

Tutkimus toteutettiin vastuullisesti noudattaen hyvän tieteellisen käytännön periaatteita (TENK, 2023) ja eettisesti hyväksytyjä aineistonkeruun ja -käsittelyn käytäntöjä. Tutkimukselle haettiin ja saatiin lupa kahdelta sosiaali- ja terveysalan vuokratyötä välittävältä organisaatiolta. Tutkimuksen tarkoitus, tavoitteet ja aineistonkeruumenetelmät esiteltiin osallistujille ennen tutkimukseen osallistumista. Osallistujilta pyydettiin tietoon perustuva suostumus, joka perustuu vapaaehtoisuuteen, riittävään informointiin ja oikeuteen keskeyttää osallistuminen milloin tahansa ilman seurauksia (Kuula, 2006, s. 88–90; TENK, 2023, s. 18–19).

Tutkimuksessa huolehdittiin osallistujien yksityisyyden suojasta ja anonymiteetistä. Henkilöt tai organisaatiot eivät ole tunnistettavissa tuloksista. Aineisto säilytettiin turvallisesti ja sitä käsiteltiin vain tutkimustarkoituksessa, EU:n yleisen tietosuojasetuksen (GDPR) mukaisesti (Euroopan parlamentti ja neuvosto, 2016). Tallenteet ja kirjalliset vastaukset anonymisoitiin, eikä tutkimuksessa kerätty arkaluonteisia henkilötietoja.

Koska osa osallistujista kutsuttiin mukaan yhteistyöorganisaatioiden kautta, tutkimuksessa arvioitiin mahdollisia valtasuhteita ja painostuksen riskejä. Osallistuminen oli kuitenkin täysin vapaaehtoista, eikä kutsu tullut suoraan työnantajalta vaan tutkijan toimesta. Tämä vähensi osallistujien mahdollista kokemusta velvollisuudesta osallistua ja vahvisti tutkimuksen eettistä kestävyttä. (TENK, 2023, s. 14)

Vaikka tutkimus ei käsitellyt arkaluonteisia henkilötietoja, työn sisältö ja aiheet saattoivat herättää henkilökohtaisia tunteita. Aineistonkeruussa pyrittiin siksi luomaan turvallinen ja luottamuksellinen ilmapiiri, jossa osallistujilla oli mahdollisuus ilmaista itseään vapaasti. Haastattelutilanteet ja kirjalliset vastaukset toteutettiin osallistujien ehdoilla, ja heille korostettiin mahdollisuutta keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa ilman seurauksia.

### ***Luotettavuus***

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan tarkastella neljän osa-alueen kautta: uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja siirrettävyys. Uskottavuuden arvioinnissa keskeistä on, että tutkimuksen tulokset heijastavat osallistujien näkemyksiä ja kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä. Tutkijan tehtävänä on huolehtia siitä, että aineiston tulkinta vastaa osallistujien todellisuutta eikä perustu ulkopuolisiin ennako-oletuksiin. On myös olennaista, että tutkija syventyy tutkimusaiheeseen perusteellisesti ja antaa analyysille riittävästi aikaa ilman kiirettä, jotta kohteen ymmärtäminen muodostuu aidosti syväksi. (Kylmä & Juvakka, 2014, s. 129)

Uskottavuus viittaa siihen, kuinka hyvin tutkimuksen tulokset vastaavat osallistujien näkemyksiä ja kokemuksia tutkittavasta ilmiöstä (Elo ja muut, 2014, s. 4–6). Tässä tutkimuksessa aineistoa kerättiin fokusryhmäkeskusteluilla ja kirjallisilla ryhmävastauksilla, mikä mahdollisti osallistujille monipuolisen ja itselle sopivan tavan tuoda esiin omia kokemuksiaan. Tutkija perehtyi aineistoon huolellisesti ja käytti systemaattista sisällönanalyysiä, jossa merkitykselliset ilmaisut, niiden pelkistäminen ja luokittelu toteutettiin vaiheittain. Uskottavuutta tuki myös aineiston riittävä koodaus ja analyysin läpinäkyvä kuvaus.

Vahvistettavuus (dependability, confirmability) viittaa siihen, että tutkimuksen tulokset eivät ole sattumanvaraisia tai tutkijan omien ennako-oletusten värittämiä, vaan ne perustuvat aineistoon ja ovat perusteltavissa dokumentoidun tutkimusprosessin avulla (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 111–113). Tämän tutkimuksen analyysiprosessi toteutettiin systemaattisesti laadullisen sisällönanalyysin periaatteita noudattaen. Tutkija kävi aineiston läpi useita kertoja, pelkisti merkitykselliset ilmaisut, muodosti niistä alaluokkia ja rakensi näiden pohjalta yläluokat ja kokoavat pääluokat. Analyysin läpinäkyvyyttä lisättiin dokumentoimalla aineiston käsittelyn vaiheet huolellisesti ja esittämällä esimerkkejä alkupe-  
räisilmausten ja pelkistysten suhteesta.

Laadullisen tutkimuksen vahvistettavuus edellyttää myös, että aineiston pohjalta tehdyt johtopäätökset ovat johdonmukaisia ja aineistosta todennettavissa (Elo ja muut, 2014, s. 5–6; Kylmä & Juvakka, 2014, s. 130). Tässä tutkimuksessa tulkintoja ankkuroitiin osallistujien suoriin lainauksiin ja aineistosta nousseisiin teemoihin. Näin pyrittiin varmistamaan, että tulkinta perustuu aidosti aineistoon eikä tutkijan oletuksiin.

Reflektiivisyys tarkoittaa tutkijan tietoisuutta omasta asemastaan suhteessa tutkittavaan ilmiöön sekä tämän aseman mahdollisista vaikutuksista tutkimuksen eri vaiheisiin (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 138; Kylmä & Juvakka, 2014, s. 130). Tässä tutkimuksessa reflektiivisyys korostui erityisesti siksi, että tutkija työskenteli toisen tutkimusluvan myöntäneen vuokratyöorganisaation palveluhenkilöstössä. On myös olennaista huomauttaa, että kaikki tutkimukseen osallistuneet henkilöt olivat tutkijalle entuudestaan tuntemattomia,

mikä osaltaan vahvisti etäisyyttä tutkittaviin ja vähensi henkilökohtaisten suhteiden vaikutusta tulkintoihin. Tutkijan tausta tarjosi arvokasta ymmärrystä tutkimusilmiön rakenteellisesta ja toiminnallisesta kontekstista, mutta samalla se vaati tietoista etäisyyden ottamista omiin kokemuksiin ja ennako-oletuksiin.

Tärkeää on myös se, että tutkimuksen näkökulma kohdistui nimenomaan vuokratyötä tekevien keikkalaisten kokemuksiin tehtävärakenteista, ei palveluhenkilöstön sisäisiin prosesseihin. Koska tutkija ei ole itse työskennellyt keikkalaisena vuokratyöntekijänä, tämä osittainen ulkopuolisuus tuki analyttistä etäisyyttä ja mahdollisti osallistujien kokemusten tarkastelun heidän omista lähtökohdistaan käsin (Elo ja muut, 2014, s. 6).

Reflektiivisyyttä vahvistivat lisäksi analyysin läpinäkyvyys, systemaattinen aineiston käsittely sekä useaan otteeseen tapahtuva palaaminen alkuperäisaineistoon (Kylmä & Juvakka, 2014, s. 130; Hirsjärvi ja muut, 2018, s. 161). Tavoitteena oli varmistaa, että tulokset pohjautuvat osallistujien ilmaisuun, eivätkä tutkijan omaan työhistoriaan tai näkemyksiin. Näin tutkimuksessa pyrittiin huolellisesti tasapainottamaan asiantuntemuksen tarjoama kontekstuaalinen hyöty ja tutkijan asemaan liittyvät eettiset haasteet.

Siirrettävyys (transferability) kuvaa, missä määrin tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää muissa konteksteissa tai vastaavissa tilanteissa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 138; Elo ja muut, 2014, s. 5–6). Tässä tutkimuksessa on pyritty kuvaamaan aineistonkeruun konteksti, osallistujien taustatiedot sekä analyysin kulku mahdollisimman läpinäkyvästi, jotta lukija voi arvioida tulosten sovellettavuutta omaan toimintaympäristöönsä. Tutkimukseen osallistui yhteensä kahdeksan vuokratyöntekijää, jotka kaikki olivat naisia ja työskentelivät sosiaali- ja terveysalalla eri tehtävissä. Osallistujamäärä on laadulliselle tutkimukselle tyyppillisen rajallinen, mikä mahdollistaa syvällisen aineiston tarkastelun, mutta samalla asettaa rajoituksia tulosten yleistettävyyteen ja siirrettävyyteen (Kylmä & Juvakka, 2014, s. 130).

Se, että kaikki osallistujat olivat naisia, heijastaa sosiaali- ja terveysalan sukupuolijakaumaa, mutta samalla sulkee pois miespuolisten vuokratyöntekijöiden näkökulmat, mikä

saattaa vaikuttaa tulosten kattavuuteen. Lisäksi tutkimukseen osallistuneiden työntekijöiden kokemukset edustavat tiettyä näkökulmaa, he olivat aktiivisia keikkatyöntekijöitä, joilla oli jo pidempiaikaista kokemusta vuokratyöstä. Tämän vuoksi tulokset eivät kata esimerkiksi satunnaisesti vuokratyötä tekevien, uransa alkuvaiheessa olevien tai muiden toimialojen vuokratyöntekijöiden kokemuksia.

Näistä rajoitteista huolimatta tutkimus tuottaa arvokasta kontekstisidonnaista tietoa siitä, miten vuokratyön tehtävärakenteet näyttäytyvät työntekijöiden arjessa ja millaisia kehittämistarpeita niihin liittyy. Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei ole tilastollinen yleistettävyys, vaan syvälinen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä tietyssä kontekstissa (Hirsjärvi ja muut, 2018, s. 160–161). Tuloksia voidaan näin hyödyntää erityisesti sosiaali- ja terveysalan henkilöstövuokrauksen ja työyksiköiden rakenteiden kehittämistyössä.

Kokonaisuutena tutkimuksen luotettavuutta on pyritty vahvistamaan huolellisella aineistonkeruulla, systemaattisella analyysillä ja läpinäkyvällä raportoinnilla. Näin lukija voi seurata tutkimuksen kulkua ja arvioida sen pätevyyttä suhteessa omaan tiedontarpeeseensa.

#### **6.4 Jatkotutkimusaiheet**

Tämä tutkimus avaa useita jatkotutkimuksellisesti merkittäviä näkökulmia sosiaali- ja terveysalan vuokratyön rakenteiden tarkasteluun. Koska tutkimuksen aineisto perustui kahdeksan keikkatyötä tekevän naisen kokemuksiin, olisi tulevissa tutkimuksissa tärkeää laajentaa osallistujajoukkoa sukupuolen, iän, työkokemuksen ja ammattiryhmän mukaan. Esimerkiksi miespuolisten vuokratyöntekijöiden näkökulmat voisivat tuoda esiin erilaisia kokemuksia tehtävärakenteiden toimivuudesta tai kuormittavuudesta. Lisäksi olisi arvokasta tarkastella muita vuokratyön muotoja, kuten pitkäaikaisia sijaisuuksia, osa-aikatyötä tai määräaikaisia projektisopimuksia. Nämä työn järjestämistavat voivat poiketa keikkatyöstä merkittävästi esimerkiksi perehdytyksen, tehtävärajojen ja työyhteisöön kiinnittymisen osalta. Samoin työnantajien ja esihenkilöiden näkemykset vuokratyön käytännöistä ansaitisivat erillisen tarkastelun, sillä työn organisoinnin näkökulmat voivat täydentää työntekijäkokemuksia.

Tulevissa tutkimuksissa olisi myös syytä tarkastella, millaisia mahdollisuuksia digitaaliset perehdytysalustat, osaamiskartoitusjärjestelmät ja tiedonhallintaratkaisut tarjoavat vuokratyön rakenteiden selkeyttämiseen ja työntekijän osaamisen näkyväksi tekemiseen. Rakenteellisen epäselvyyden ja eettisen kuormittumisen yhteyksiä olisi hyödyllistä tarkastella erityisesti sosiaali- ja terveyspalveluissa, joissa työn sisällölliset vaatimukset ja arvo-perusta korostuvat. Laajemmat, esimerkiksi valtakunnalliset tai vertailevat tutkimukset voisivat paljastaa alueellisia tai organisaatiokohtaisia eroja vuokratyön käytännöissä. Poikakileikkaustutkimus, jossa yhdistyvät määrällinen tieto työvoiman pysyvyydestä ja laadullinen tieto työntekijäkokemuksista, voisi puolestaan syventää ymmärrystä siitä, miten tehtävärakenteet vaikuttavat veto- ja pitovoimaan.

Lopuksi voidaan todeta, että tämän tutkimuksen kohdistaminen vuokratyön arjen rakenteisiin auttaa ymmärtämään, miten työn murros konkretisoituu käytännön työssä sosiaali- ja terveysalalla. Tulokset osoittavat, että rakenteet eivät ole neutraaleja puitteita, vaan niillä on merkittävä vaikutus työntekijöiden hyvinvointiin, sitoutumiseen ja alan vetovoimaan. Tulevissa tutkimuksissa olisikin tärkeää tarkastella, miten keskeiset työelämän kehityslinjat, kuten joustavuuden vaade, palvelujen tehokkuus ja työntekijälähtöisyyden korostuminen voidaan sovittaa yhteen sosiaalisesti ja rakenteellisesti kestäväällä tavalla. Vain näin voidaan rakentaa sellaisia tehtävärakenteita, jotka tukevat sekä työntekijöiden että palvelujärjestelmän tarpeita muuttuvassa työelämässä.

## Lähteet

- Aarni henkilöstö. (2024a). Mitä on sosiaali- ja terveysalan vuokratyö? Noudettu 15.10.2024 osoitteesta <https://www.aarnihenkilosto.fi/sosiaali-ja-terveysalan-vuokratyö-ja-tyontekijan-oikeudet/>
- Aarni henkilöstö. (2024b). Sosiaali- ja terveysalan vuokratyön vaatimukset. Noudettu 15.10.2024 osoitteesta <https://www.aarnihenkilosto.fi/sosiaali-ja-terveysalan-vuokratyön-vaatimukset/>
- Allan, B. A., Batz-Barbarich, C., Sterling, H. M. & Tay, L. (2019). Outcomes of meaningful work: A meta-analysis. *Journal of Management Studies*, 56(3), s. 500–528.
- Balliester, T. & Elsheikhi, A. (2018). *The future of work: A literature review* (Research Department Working Paper No. 29). International Labour Office.
- Barbosa, C. E., Oliveira de Lima, Y., Costa, L. F. C., Salazar dos Santos, H., Lyra, A., Argôlo, M., Augusto da Silva, J. & Moreira de Souza, J. (2022). Future of work in 2050: Thinking beyond the COVID-19 pandemic. *European Journal of Futures Research*, 10(25). <https://doi.org/10.1186/s40309-022-00210-w>
- Barley, S. R., Bechky, B. A. & Milliken, F. J. (2017). The changing nature of work: Careers, identities, and work lives in the 21st century. *Academy of Management Discoveries*, 3(2), s. 111–115. <https://doi.org/10.5465/amd.2017.0034>
- Berg Jansson, A. & Engström, Å. (2017). Working together: Critical care nurses' experiences of temporary staffing within Swedish health care: A qualitative study. *Intensive and Critical Care Nursing*, 41, s. 3–10. <https://doi.org/10.1016/j.iccn.2016.08.010>
- Blomgren, M. & Waks, C. (2015). Coping with contradictions: Hybrid professionals managing institutional complexity. *Journal of Professions and Organization*, 2(1), s. 78–102. <https://doi.org/10.1093/jpo/jou010>
- Booth, R. G., Strudwick, G., McBride, S., O'Connor, S. & López, A. L. S. (2021). How the nursing profession should adapt for a digital future. *BMJ*, 373, n1190. <https://doi.org/10.1136/bmj.n1190>

- Coco, K. & Roos, M. (2020). Sosiaali- ja terveysalan työolot ja vetovoima – lähihoitajien näkemyksiä vetovoimaan vaikuttavista tekijöistä: perehdytys, osaaminen, työolot ja kuormitus. *Tehyn julkaisu 53, sarja B:2/20*.
- Connelly, C. E. & Gallagher, D. G. (2004). Emerging trends in contingent work research. *Journal of Management*, 30(6), s. 959–983.
- De Ruyter, A., Kirkpatrick, I., Hoque, K., Lonsdale, C. & Malan, J. (2008). Agency working and the degradation of public service employment: The case of nurses and social workers. *The International Journal of Human Resource Management*, 19(3), s. 432–445. <https://doi.org/10.1080/09585190801895510>
- Elo, S. & Kyngäs, H. (2008). The qualitative content analysis process. *Journal of Advanced Nursing*, 62(1), s. 107–115. <https://doi.org/10.1111/j.1365-2648.2007.04569.x>
- Elo, S., Kääriäinen, M., Kanste, O., Pölkki, T., Utriainen, K. & Kyngäs, H. (2014). Qualitative content analysis: A focus on trustworthiness. *SAGE Open*, 4(1), 1–10.
- Eriksson, P. & Kovalainen, A. (2016). *Qualitative methods in business research* (2. laitos). London: Sage.
- Eriksson, P. & Koistinen, K. (2005). Monenlainen tapaustutkimus. Kuluttajatutkimuskeskus, julkaisuja 4:2005. Kerava: Savion kirjapaino Oy. ISBN 951-698-149-6
- Erlingsson, C. & Brysiewicz, P. (2017). A hands-on guide to doing content analysis. *African Journal of Emergency Medicine*, 7(3), s. 93–99. <https://doi.org/10.1016/j.afjem.2017.08.001>
- Erto. (n.d.). Osa-aikatyö. Noudettu 15.10.2024 osoitteesta <https://www.erto.fi/tietopankki/tyoaika/osa-aika-tyo>
- Etene. (2011). *Sosiaali- ja terveysalan eettinen perusta*. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta (ETENE-julkaisuja 32). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3195-4>
- Etene. (2023). *Eettiset suositukset sosiaali- ja terveysalalle*. Valtakunnallinen sosiaali- ja terveysalan eettinen neuvottelukunta (ETENE-julkaisuja 38). <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-00-3445-0>
- Euroopan parlamentti ja neuvosto. (2016). *Euroopan unionin yleinen tietosuoja-asetus (GDPR)*. EU 2016/679.

- Filho, W. L., Yang, P., Eustachio, J. H. P. P., Azul, A. M., Geller, J. C., Gielczyk, A., Dinis, M. A. P. & Kozlova, V. (2023). Deploying digitalisation and artificial intelligence in sustainable development research. *Environment, Development and Sustainability*, 25, s. 4957–4988. <https://doi.org/10.1007/s10668-022-02252-3>
- Graneheim, U. H., Lindgren, B.-M. & Lundman, B. (2017). Methodological challenges in qualitative content analysis: A discussion paper. *Nurse Education Today*, 56, s. 29–34. <https://doi.org/10.1016/j.nedt.2017.06.002>
- Guest, D. (2004). Flexible employment contracts, the psychological contract and employee outcomes: An analysis and review of the evidence. *International Journal of Management Reviews*, 5–6(1), s. 1–19.
- Hakonen, N. (2024). Työn murrosta seurataan kunta- ja hyvinvointialalla joka toinen vuosi. *Kunta ja hyvinvointialuetyönantajat KT*. Noudettu 20.5.2024 osoitteesta <https://www.kt.fi/tyon-murros>
- Heiskanen, T., Syvänen, S. & Rissanen, T. (2019). *Mihin työelämä on menossa?* Tampere: Yliopistopaino, Punamusta Oy.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. (2015). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö* (5. p.). Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. (2018). *Tutki ja kirjoita* (22. p.). Helsinki: Tammi.
- Huhta, M. & Myllyntaus, V. (2021). *Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus*. Helsinki: Alma Talent.
- Huhtala, M., Lähteenkorva, L. & Feldt, T. (2011). Johtajien työn eettinen kuormittavuus ja sen yhteydet hyvinvointiin. *Työelämäntutkimus*, 9(2). Noudettu 18.11.2024 osoitteesta <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87342>
- Ingusci, E., Riva, D. & Cortese, C. G. (2011). Atypical employment in older workers: A review of the literature. *Journal of Aging & Social Policy*, 23(2), s. 82–85.
- Juuti, P. & Puusa, A. (2020). Mitä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan? Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 9–19). Helsinki: Gaudeamus.

- Järvinen, K.-M., Pöyriä, P., Ojala, S., Lipiäinen, L. & Saari, T. (2020). Työurien vakaus ja taantuma: yksityisen sektorin työntekijöiden työurapolut 2007–2015. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning*, 18(2), s. 81–99.
- Kansainvälinen työjärjestö ILO. (2023). Jobs and the future of work: Why flexible working is good for workers and companies. Noudettu 15.10.2024 osoitteesta <https://www.weforum.org/agenda/2023/01/flexible-working-benefits-ilo-report/>
- Karsio, O., Anttonen, A. & Niskanen, J. (2019). Työnjako ja rajat sosiaali- ja terveystalouksissa. Teoksessa A. Anttonen, L. Häikiö & G. Stefánsdóttir (toim.), *Sosiaali- ja terveystalouksien järjestämisen dynamiikka* (s. 152–173). Tampere: Vastapaino.
- Kirkonpelto, T.-M. & Matinheikki, J. (2024). *Hyvinvointialueiden vuokratyövoiman käyttöä selvittävän verkoston raportti*. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2024:8. Helsinki: Valtioneuvoston hallintoyksikkö, Julkaisutuotanto.
- Kitzinger, J. (1995). Qualitative research: Introducing focus groups. *BMJ*, 311(7000), s. 299–302. <https://doi.org/10.1136/bmj.311.7000.299>
- Kivimäki, S. (2022). Vuokratyö tulee kunnille kalliiksi, silti sen käyttö lisääntyy hurjaa vauhtia. *Super – Hoitoalan ammattilaisten verkkolehti*. Noudettu 10.1.2024 osoitteesta <https://www.superlehti.fi/ajankohtaista/vuokratyo-tulee-kunnille-kalliiksi-silti-sen-kaytto-lisaantyy-hurjaa-vauhtia/>
- Koivuniemi, S. (2023). *Sosiaali- ja terveydenhuoltoalan kansainvälinen rekrytointi*. Tehyn julkaisusarja B1/23. Helsinki: Innocorp Oy.
- Kroon, B. & Freese, C. (2013). Can HR practices retain flexworkers with their agency? *International Journal of Manpower*, 34(8), s. 899–917.
- Kuhlmann, E., Lotta, G., Dussault, G., Falkenbach, M. & Correia, T. (2024). The workforce crisis in healthcare: Moving the debate to bridge evidence and policy. *International Journal of Health Planning and Management*, 39(3), s. 607–613.
- Kunta ja hyvinvointialueyönantajat KT. (2024). Työehtosopimukset. Noudettu 20.5.2024 osoitteesta <https://www.kt.fi/sopimukset/sote>
- Kuula, A. (2006). *Tutkimusetiikka: Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys*. Tampere: Vastapaino.
- Kylmä, J. & Juvakka, T. (2014). *Laadullinen terveystutkimus*. Helsinki: Edita.

- Kyngäs, H., Elo, S., Pölkki, T., Kääriäinen, M. & Kanste, O. (2011). Sisällönanalyysi. Teoksessa M. Kääriäinen & E. Lahtinen (toim.), *Laadullinen tutkimus hoitotieteessä* (s. 136–155). Tampere: Tampereen yliopistopaino.
- Laugesen, B., Leino-Kilpi, H., Stolt, M. & Suhonen, R. (2022). Patients' and healthcare professionals' views on decision-making about older people's care: A qualitative metasynthesis. *International Journal of Nursing Studies*, 132, 104295. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2022.104295>
- Lassuri, A. (2023). Uusi verkosto yrittää selvittää nopeasti, miten hyvinvointialueiden vuokratyövoiman käyttöä voitaisiin vähentää. *Yle*. Noudettu 28.1.2024 osoitteesta <https://yle.fi/a/74-20056900>
- Lehtonen, E. E., Nokelainen, P., Rintala, H. & Puhakka, I. (2022). Thriving or surviving at work: How workplace learning opportunities and subjective career success are connected with job satisfaction and turnover intention? *Journal of Workplace Learning*, 34(1), s. 88–109. <https://doi.org/10.1108/JWL-12-2020-0184>
- Leskinen, H. & Hannula, U. (2023). Entistä useampi tekee vuokratyötä – työntekijöistä kolmasosa nuoria ja neljäsosa ulkomaalaistaustaisia. *Tilastokeskus*. Noudettu 15.11.2024 osoitteesta <https://stat.fi/tietotrendit/artikkelit/2023/entista-useampi-tekee-vuokratyota-tyontekijoista-kolmasosa-nuoria-ja-neljasosa-ulkomaalaistaustaisia>
- Lindgren, B.-M., Lundman, B. & Graneheim, U. H. (2020). Abstraction and interpretation during the qualitative content analysis process. *International Journal of Nursing Studies*, 108, 103632. <https://doi.org/10.1016/j.ijnurstu.2020.103632>
- Maczulskij, T. (2021). *Occupational mobility of routine workers*. ETLA Working Papers No. 87. Helsinki: Elinkeinoelämän tutkimuslaitos.
- ManpowerGroup. (2024). Vuokratyöfirman hinta: Kuinka paljon henkilöstövuokraus maksaa? Noudettu 18.11.2024 osoitteesta <https://blogi.manpowergroup.fi/mita-henkilostovuokraus-maksaa>
- Mertens, F., Debrulle, Z., Lindskog, E., Deliens, L., Deveugele, M. & Pype, P. (2021). Healthcare professionals' experiences of inter-professional collaboration during patient's transfers between care settings in palliative care: A focus group study.

*Palliative Medicine*, 35(2), s. 355–366.  
<https://doi.org/10.1177/0269216320968741>

- Morgan, D. L. (2019). *Focus groups as qualitative research* (3. painos). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Mäntyranta, T. & Kaila, M. (2008). Fokusryhmähaastattelu laadullisen tutkimuksen menetelmänä lääketieteessä. *Duodecim*, s. 1507–1512.
- Niskanen, A. (2023). Vuokratyöntekijän hinta: Ymmärrä henkilöstövuokrauksen hinnoittelu. *Wellpack*. Noudettu 18.11.2024 osoitteesta <https://wellpack.fi/rekrytointi/vuokratyontekijan-hinta/>
- Nyumba, T. O., Wilson, K., Derrick, C. J. & Mukherjee, N. (2018). The use of focus group discussion methodology: Insights from two decades of application in conservation. *Methods in Ecology and Evolution*, 9(1), s. 20–32. <https://doi.org/10.1111/2041-210X.12860>
- Nätti, J. & Pyöriä, P. (2017). Epätyyppilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa P. Pyöriä (toim.), *Työelämän myytit ja todellisuus* (s. 24–35). Helsinki: Gaudeamus.
- Ojala, S., Nätti, J. & Kauhanen, M. (2015). *Työn laatu ja myöhempi työura osa- ja määräaikaisessa työssä*. Työelämän tutkimuskeskuksen työraportteja. Tampere: Tampereen yliopisto.
- Paavilainen, P. (2012). *Psykologian tutkimustyöopas*. Helsinki: Otavan Kirjapaino Oy.
- Palukka, H. & Tiilikka, T. (2008). Terveystenhuollon vuokratyö – joustava ja vapaa työn muoto? *Työelämän tutkimus*, 6(2), s. 173–184.
- Parker, A. & Tritter, J. (2016). Focus group method and methodology: Current practice and recent debate. *International Journal of Research & Method in Education*, 29(1), s. 23–37. <https://doi.org/10.1080/01406720500537304>
- Pennanen, P., Jansson, M., Torkki, P., Harjumaa, M., Pajari, I., Laukka, E., Lakoma, S., Härkönen, H., Verho, A., Martikainen, S., Kouvonen, A. & Leskelä, R.-L. (2023). *Digitaalisten palvelujen vaikutukset sosiaali- ja terveydenhuollossa*. Valtioneuvoston selvitys- ja tutkimustoiminnan julkaisusarja 2023:52. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.

- Pensar, H. (2023). *Re-thinking work-life balance in the context of remote work: The importance of personal resources in nurturing individual agency* [Väitöskirja, Vaasan yliopisto]. Turenki: Hansaprint Oy.
- Piekkari, R. & Welch, C. (2020). Oodi yksittäistapaustutkimukselle ja vertailun monenlaiset mahdollisuudet. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 207–215). Helsinki: Gaudeamus.
- Pohjanoksa, I. & Perkkä-Jortikka, K. (2004). *Työvoimanvuokraus – uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille*. Vantaa: Dark Oy.
- Puusa, A. (2020). Käsitteellinen tutkimusote. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 142–153). Helsinki: Gaudeamus.
- Puusa, A. & Juuti, P. (2020). Organisaatiokulttuurinäkökulma esimerkkinä laadullisen tutkimuksen yleistymisestä. Teoksessa A. Puusa & P. Juuti (toim.), *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät* (s. 58–72). Helsinki: Gaudeamus.
- Rauramo, P. (2020). *Työsuojelu ja työhyvinvointi asiantuntija- ja toimistotyössä* (2. uud. p.). Helsinki: Työturvallisuuskeskus / Pekan Offset.
- RKT henkilöstöpalvelu. (2024). Vuokratyöntekijän kustannukset yritykselle? Noudettu 18.11.2024 osoitteesta <https://www.rtkhenkilostopalvelu.fi/blogi/vuokratyontekijan-kustannukset-yritykselle/>
- Rytkönen, M. (2023). Tehyn kirjalliset näkemykset vuokratyön käytöstä hyvinvointialueella. *Tehy*. Noudettu 25.4.2025 osoitteesta [https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/lau-sunto\\_tai\\_kannanotto/2023/kirjalliset\\_nakemykset\\_vuokratyvoinman\\_kaytosta\\_hyvinvointialueella\\_id\\_18234.pdf](https://www.tehy.fi/system/files/mfiles/lau-sunto_tai_kannanotto/2023/kirjalliset_nakemykset_vuokratyvoinman_kaytosta_hyvinvointialueella_id_18234.pdf)
- Sanwald, H. & Theurl, E. (2014). Atypical employment and its impact on youth: A meta-analysis. *Journal of Labor Studies*, 32(3), s. 150–153.
- Saksanen, J., Einiö, E. & Tanskanen, A. O. (2022). Vakituisten työntekijöiden työelämän laatu vuokratyövoimaa käyttävissä ja ei-käyttävissä työpaikoissa. *Yhteiskuntapolitiikka*, 87(3), s. 245–257.
- Salminen, A.-L., Harra, T. & Lautamo, T. (2006). Conducting case study research in occupational therapy. *Australian Occupational Therapy Journal*, 53(1), s. 3–8. <https://doi.org/10.1111/j.1440-1630.2006.00540.x>

- Saloheimo, J. (2015). *Tieteen termipankki. Oikeustiede: Epättyypillinen työsuhde*. Noudettu 25.4.2024 osoitteesta [https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:ep%C3%A4tyypillinen\\_ty%C3%B6suhde](https://tieteentermipankki.fi/wiki/Oikeustiede:ep%C3%A4tyypillinen_ty%C3%B6suhde)
- Sarfati, H. (2020). Organisation for Economic Co-operation and Development. *The future of work: OECD employment outlook*. Paris: OECD Publishing.
- Schulte, P. A., Streit, J. M. K., Sheriff, F., Delclos, G., Felknor, S. A., Tamers, S. L., Grosch, J. & Sala, R. (2020). Potential scenarios and hazards in the work of the future: A systematic review of the peer-reviewed and gray literatures. *Annals of Work Exposures and Health*, 64(8), s. 786–816. <https://doi.org/10.1093/annweh/wxaa051>
- Seure. (n.d.). Palkan muodostuminen ja lisät. Noudettu 18.11.2024 osoitteesta <https://www.seure.fi/palkat/lisat/>
- Shanks, E. & Mejdell Bjerland, G. (2023). Privatizing the central core of social work: Exploring the use of agency social workers in the Swedish social services. *Nordic Social Work Research*, 13(1), s. 50–62. <https://doi.org/10.1080/2156857X.2021.1918226>
- Sluiter, R., Manevska, K. & Akkerman, A. (2022). Atypical work, worker voice and supervisor responses. *Socio-Economic Review*, 20(3), s. 1069–1089. <https://doi.org/10.1093/ser/mwaa022>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (n.d.). Megatrendit vaikuttavat sosiaali- ja terveyspolitiikkaan. Noudettu 28.1.2024 osoitteesta <https://stm.fi/megatrendit>
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2023). Hyvinvointialueiden vuokratyövoiman käyttöä selvittävä verkosto. Noudettu 28.1.2024 osoitteesta <https://stm.fi/hanke?tunnus=STM091:00/2023>
- Stake, R. E. (1995). *The art of case study research*. Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Stewart, D. W. & Shamdasani, P. N. (2015). *Focus groups: Theory and practice* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage.
- Sädevirta, M. (2002). *Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus*. Helsinki: WSOY Lakitieto.

- Tanskanen, A. (2011). Vuokratyön sääntelyn nopeat käännteet: Sääntelystä 1986 sääntelyn purkuun 1994. *Työpoliittinen aikakauskirja*, 54(1), s. 42–52.
- Tanskanen, A. (2012a). *Huono-osaisia työntekijöitä?* [Väitöskirja, Helsingin yliopisto, Sosiaalitieteiden laitos]. Helsinki: Unigrafia.
- Tanskanen, A. (2012b). Saavatko vuokratyöntekijät muita huonompaa palkkaa? Työvoimatutkimuksen aineistoihin perustuva analyysi. *Janus*, 20(1), s. 4–14.
- Tausch, A. P. & Menold, N. (2016). Methodological aspects of focus groups in health research: Results of qualitative interviews with focus group moderators. *Global Qualitative Nursing Research*, 3, 1–12.  
<https://doi.org/10.1177/2333393616630466>
- Tehy. (n.d.). Vuokratyö. Noudettu 15.5.2024 osoitteesta <https://www.tehy.fi/fi/tyoelama-opas/tyosuhteen-alkaminen/vuokraty>
- Tehy. (2021). SOTE-sopimus mahdollistaa sote-alan palkkauksen ja työehtojen kehittämiseen – katso haastattelu. Noudettu 18.11.2024 osoitteesta <https://www.tehy.fi/fi/ajankohtaista/sote-sopimus-mahdollistaa-sote-alan-palkkauksen-ja-tyoehtojen-kehittamiseen-katso>
- Tempore Henkilöstöpalvelut Oy. (2024). Noudettu 18.11.2024 osoitteesta <https://tempore.fi/asiakkaille/palvelun-hinnastot/>
- TENK, Tutkimuseettinen neuvottelukunta. (2023). *Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukausepäilyjen käsitteleminen Suomessa*. Noudettu 10.5.2025 osoitteesta [https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje\\_2023.pdf](https://tenk.fi/sites/default/files/2023-03/HTK-ohje_2023.pdf)
- Tevameri, T. (2021). *Katsaus sote-alan työvoimaan – Toimintaympäristön ajankohtaisten muutosten ja pidemmän aikavälin tarkastelua*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki.  
<http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-327-812-7>
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällön analyysi*. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työaikalaki 5.7.2019/872. *Finlex*. Noudettu 13.10.2024 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2019/20190872#L2P3>

- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017). *Vuokratyöopas*. TEM esitteet 11/2017. Noudettu 28.1.2024 osoitteesta <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2021). *Toimialaraportti: Sote-alalle on haasteellista houkutella työvoimaa ja pitää nykyisistä kiinni – alan työoloja kehitettävä*. Noudettu 19.10.2024 osoitteesta <https://valtioneuvosto.fi/-/1410877/toimialaraportti-sote-alalle-on-haasteellista-houkutella-tyovoimaa-ja-pitaa-nykyisista-kiinni-alan-tyo-oloja-kehittava>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (n.d.). Orpon hallituksen työperäisen maahanmuuton toimet. Noudettu 19.10.2024 osoitteesta <https://tem.fi/orpon-hallituksen-tyoperaisen-maahanmuuton-toimet>
- Työministeriö. (2007). *Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö*. Noudettu 14.11.2024 osoitteesta [https://www.edilex.fi/ministerioiden\\_julkaisut/4875.pdf](https://www.edilex.fi/ministerioiden_julkaisut/4875.pdf)
- Työsuojeluhallinto. (2024). Vuokratyö. Noudettu 18.11.2024 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>
- Valtioneuvosto. (2023). *Valtioneuvoston tulevaisuusselonteon 1. ja 2. osa: Näkymiä seuraavien sukupolvien Suomeen*. Valtioneuvoston julkaisuja 2023:1. Helsinki: Puna- Musta Oy.
- Vuokratyö. (n.d.). Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Noudettu 28.1.2024 osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>
- Yin, R. K. (2018). *Case study research and applications: Design and methods* (6. painos). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Yle. (2025a). Ylen kysely: Suurin osa hyvinvointialueista pyrkii rekrytoimaan lisää henkilökuntaa ulkomailta, vaikka siitä ei nyt ole pulaa. *Yle*. Noudettu 25.4.2025 osoitteesta <https://yle.fi/a/74-20151194>
- Yle. (2025b). Perussuomalainen sote-ministeri Kaisa Juuso hoitajapulasta: ”Me tulemme tarvitsemaan ulkomaista työvoimaa.” *Yle*. Noudettu 25.4.2025 osoitteesta <https://yle.fi/a/74-20141371>

## Liitteet

### Liite 1. Kutsu fokusryhmäkeskusteluihin

#### Hei haluatko vaikuttaa vuokratyön kehittämiseen?

Olen Vaasan yliopiston sosiaali- ja terveyshallintotieteen maisteriopiskelija, ja teen pro gradu - tutkielmaani sosiaali- ja terveysalan vuokratyövoiman tehtävärakenteiden uudistamisen tarpeista. Tehtävärakenteilla tarkoitetaan työn organisointia ja tehtävien jakautumista, mukaan lukien työntekijöiden vastuut, työnkuvat, tehtävien sisältö sekä työn vaativuuteen liittyvät rakenteet.

Etsin tutkimukseeni **osallistujia fokusryhmäkeskusteluihin**, joissa pääset jakamaan kokemuksiasi vuokratyöstä ja vaikuttamaan alan kehittämiseen. Haastattelut toteutetaan Teamsin välityksellä vielä tämän kevään aikana, ja ne kestävät noin **90 minuuttia**.

#### Kenelle?

- Haastattelut järjestetään kahdessa ryhmässä:
  - **Sosiaalialan vuokratyöntekijät**
  - **Terveydenhuollon vuokratyöntekijät**
- Kumpaankin ryhmään valitaan **6–10 säännöllisesti vuokratyötä tekevää**.
- Tavoitteena on mahdollisimman monipuolinen osallistujajoukko (huomioiden ikä, sukupuoli ja ammattinimike).
- Valinta tehdään ilmoittautuneiden joukosta harkinnanvaraisella otannalla mainittujen kriteerien mukaisesti.

#### Miksi osallistua?

Fokusryhmähaastattelu on keskustelumuotoinen tutkimusmenetelmä, jossa osallistujat kertovat kokemuksiaan ja ajatuksiaan työtehtävistä, työmotivaatiosta ja sitoutumisesta. Keskustelun avulla saadaan syvempää ymmärrystä siitä, miten vuokratyön tehtävärakenteita voitaisiin kehittää paremmin työntekijöitä tukeviksi.

#### Luottamuksellisuus ja julkaisu

Osallistuminen on vapaaehtoista, ja kaikki vastaukset käsitellään **anonymisti ja luottamuksellisesti**. Valmis tutkimus julkaistaan Vaasan yliopiston **Osuva-julkaisuarkistossa**.

Minulla on tutkimuslupa tähän tutkimukseen [REDACTED] ja [REDACTED]. Saat tämän pyynnön, koska keikkaillet näiden yritysten kautta. Ilmoittautumalla mukaan annat yhteystietosi yhteydenpitoa varten tutkimuksen ajaksi.

#### Kiinnostuitko?

Ilmoittaudu mukaan **lähettämällä sähköpostia tiia.koskinen@student.uwasa.fi** 23.3.2025 mennessä. Valinnoista ilmoitetaan 30.3.2025 ja tämän jälkeen sovitaan fokusryhmien ajankohdat.

Ystävällisin terveisin,

**Tiia Koskinen**

Sosiaali- ja terveyshallintotieteen maisteriopiskelija,  
Vaasan yliopisto

**Liitteenä:** Haastattelurunko ja tietosuojailmoitus

## Liite 2. Tutkimuksen taustatiedot

### Tutkimuksen taustatiedot

Sosiaali- ja terveysalan vuokratyövoiman tehtävärakenteiden uudistamisen tarpeet

\* Pakollinen

⋮

1. Olen saanut edellä riittävät tiedot tutkimuksesta ja tutkimuksen tietosuojasta. Ymmärrän, että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista ja voin milloin tahansa syytä kertomatta keskeyttää tai lopettaa osallistumiseni tutkimukseen. Tästä ei aiheudu minulle kielteisiä seurauksia. Keskeyttämiseen tai lopettamiseen asti minusta kerättyjä tutkimusaineistoja voidaan edelleen hyödyntää tutkimuksessa. Suostun osallistumaan tutkimukseen. \*

Kyllä

En

2. Millä tehtävänimikkeellä keikkaillet? Voit valita useita vaihtoehtoja. \*

Hoitaja

Sairaanhoitaja

Ohjaaja

Sosiaalipalveluohjaaja

Hoivatyöntekijä

Muu

3. Millä toimialalla keikkaillet? Voit valita useita vaihtoehtoja. \*

Vammaispalvelut

Ikääntyneiden palvelut

Kotihoito

Mielen terveys- ja päihdepalvelut

Lastensuojelu

Vuodeosastot

Terveyskeskuksen vastaanotot

Muu

## 4. Kuinka usein keikkailet? \*

- Useita kertoja viikossa
- 1-2 kertaa viikossa
- 1-3 kertaa kuukaudessa
- Harvemmin

## 5. Keikkailetko useamman yrityksen kautta? \*

- Kyllä
- En

## 6. Mikä on sote-alan koulutuksesi? \*

## 7. Ikäsi? \*

- 18–24 vuotta
- 25–34 vuotta
- 35–44 vuotta
- 45–54 vuotta
- 55–64 vuotta
- 65–74 vuotta
- 75 vuotta tai vanhempi

## 8. Sukupuolesi? \*

- Nainen
- Mies
- Muu
- En halua kertoa

## Liite 3. Fokusryhmäkeskusteluiden teemat

Fokusryhmäkeskustelujen teemat:

### 1. Työn murros ja vuokratyö

- Millaisia muutoksia olette havainneet työelämässä viime vuosina, erityisesti sosiaali- ja terveysalalla?
- Miten koette työn murroksen vaikuttaneen vuokratyöhön ja sen käytäntöihin?

### 2. Nykyiset tehtävärakenteet

- Millaisia työtehtäviä vuokratyössä kuuluu tehtäväkuvaan, ja vastaavatko ne koulutusta ja osaamista?
- Mitkä ovat suurimmat haasteet tehtävärakenteissa (epäselvyydet, vaihtelevuus, resurssipuutteet)?
- Miten tehtävärakenteita voisi kehittää työhyvinvoinnin ja sujuvuuden parantamiseksi?

### 3. Työhön sitoutuminen ja työpaikan vetovoima

- Miten nykyiset tehtävärakenteet vaikuttavat työhön sitoutumiseen?
- Lisääkö vai vähentääkö tehtävien luonne, vaihtelevuus tai tuki työssä sitoutumista?
- Miten vuokratyön erityispiirteet ja tehtävärakenteet vaikuttavat työpaikan veto- ja pitovoimaan?
- Harkitsetteko pitkän aikavälin työskentelyä vuokratyössä? Miksi tai miksi ei?

### 4. Tehtävärakenteiden uudistaminen ja työn murros

- Miten tehtävärakenteita voitaisiin uudistaa vetovoiman ja pitovoiman parantamiseksi?
- Millaisia muutoksia työnkuviin, työtehtäviin tai organisaatiotukeen tarvittaisiin?
- Miten työn murros ja teknologian kehitys ovat vaikuttaneet tehtävärakenteisiin ja työskentelytapoihin?