

Jenna Petman

KOKEMUKSIA PÄTKÄTÖISTÄ

Itseohjautuvuus korkeasti koulutettujen pätkätyön
positiivisissa ja negatiivisissa kokemuksissa

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta
Pro gradu
Maaliskuu 2020

TIIVISTELMÄ

Jenna Petman: Kokemuksia pätkätoistä. Itseohjautuvuus korkeasti koulutettujen pätkätyön positiivisissa ja negatiivisissa kokemuksissa.

Pro gradu

Tampereen yliopisto

Kasvatustieteiden ja kulttuurin tiedekunta, elinikäinen oppiminen ja kasvat

Maaliskuu 2020

Tämän pro gradu -tutkielman tarkoituksena oli tutkia korkeasti koulutettujen kokemuksia pätkätoistä ja itseohjautuvuutta näissä pätkätyökokemuksissa. Aihetta lähestyttiin kahden tutkimuskysymyksen kautta, joista ensimmäisen tarkoituksena oli selvittää minkälaisia kokemuksia pätkätyöntekijöillä on pätkätoistä. Toisen tutkimuskysymyksen avulla syvennyttiin havaittujen kokemusten tarkasteluun itseohjautuvuuden näkökulmasta.

Tutkimuksen teoreettisena viitekehyksenä toimi pätkätyönteko työntekijän näkökulmasta ja itsesäätelyn näkökulman kautta tarkasteltuna. Pätkätyöt ovat yksi epätyypillisen työnteon muoto ja pätkätyöt ovat ajankohtainen ilmiö, vaikka pätkätyöntekijöiden määrä ei olekaan suuresti muuttunut viime vuosien aikana. Itseohjautuvuus on yksilön kykyä ohjata omaa toimintaansa jonkin tavoitteen saavuttamiseksi. Itseohjautuvuuden tarkastelu pätkätoiden kontekstissa tuo esille yksilön mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhönsä.

Tutkimuksen aineistona käytettiin valmiiksi kerättyä aineistoa (FSD2426 Pätkätyöläisten urakertomukset 2006 -haastattelut). Aineisto koostuu 35 avoimesta haastattelusta, joka rajattiin tätä tutkimusta varten kymmeneen 30–39 -vuotiaan haastatteluun. Tutkimus on toteutettu laadullisin menetelmin ja tutkimuksen metodologisena lähtökohtana oli tulkinnallinen fenomenologinen analyysi (IPA). Filosofisena lähtökohtana tutkimuksessa pohjaututtiin fenomenologiaan sen kokemukseen nojaavan luonteen vuoksi.

Tutkimuksessa pätkätoistä havaittiin positiivisia, negatiivisia ja neutraaleja merkitystenantoja. Ammatillinen kehittyminen, luottamus työsuhteen jatkumiseen, valinnanvapaus ja sosiaaliset suhteet osoittautuivat positiivisiksi merkityksenannoiksi pätkätoihin liittyen. Negatiivisia merkityksenantoja olivat puolestaan sitoutuminen, äänettömyys, kahtiajako, epävarmuus työsuhteissa ja toimeentulossa sekä jaksaminen. Neutraaleiksi merkityksenannoiksi havaittiin työsuhde ja tasapaino. Itseohjautuvuutta havaittiin erityisesti positiivisissa kokemuksissa, kun taas negatiivisissa kokemuksissa havaittiin itseohjautuvuuteen liittyviä puutteita.

Tutkimus toi subjektiivisten kokemusten näkökulmia pätkätoistä ja toi näkyväksi itseohjautuvuuden merkitystä pätkätyökokemuksiin liittyen. Huomion kiinnittämisellä itseohjautuvuuteen tuodaan esille yksilön mahdollisuuksia vaikuttaa toimintaansa ja saavuttaa asettamia tavoitteita erilaisissa pätkätyön konteksteissa.

Avainsanat: pätkätyö, itseohjautuvuus, tulkinnallinen fenomenologinen analyysi, IPA

Tämän julkaisun alkuperäisyys on tarkastettu Turnitin OriginalityCheck -ohjelmalla.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	4
2	PÄTKÄTYÖ	7
2.1	PÄTKÄTYÖN MÄÄRITTELY	7
2.2	PÄTKÄTYÖN TARKASTELU YHTEISKUNNALLISESTI JA TYÖNANTAJAN NÄKÖKULMASTA.....	9
2.3	PÄTKÄTYÖ TYÖNTEKIJÄN NÄKÖKULMASTA.....	12
3	ITSEOHJAUTUVUUS	14
3.1	ITSEOHJAUTUVUUDEN TARKASTELUA.....	14
3.2	ITSEOHJAUTUVUUS TYÖELÄMÄSSÄ.....	16
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	19
4.1	TUTKIMUSTEHTÄVÄT JA -KYSYMYKSET	19
4.2	AINEISTON KUVAUS JA RAJAUS	20
4.3	TIETEENFILOSOFISET LÄHTÖKOHDAT	23
4.4	METODOLOGISET LÄHTÖKOHDAT	25
4.5	TULKITSEVA FENOMENOLOGINEN ANALYYSI.....	29
4.6	TUTKIMUKSEN KULKU.....	31
5	TULOKSET	35
5.1	PÄTKÄTYÖKOKEMUSTEN POSITIIVISET MERKITYKSET	36
5.1.1	<i>Ammatillinen kehittyminen</i>	37
5.1.2	<i>Luottamus</i>	38
5.1.3	<i>Valinnanvapaus</i>	39
5.1.4	<i>Sosiaaliset suhteet</i>	41
5.1.5	<i>Yhteenveto positiivisista pätkätyökokemuksista</i>	42
5.2	PÄTKÄTYÖKOKEMUSTEN NEGATIIVISET MERKITYKSET	44
5.2.1	<i>Sitoutuminen</i>	45
5.2.2	<i>Äänettömyys</i>	47
5.2.3	<i>Kahtiajako</i>	49
5.2.4	<i>Epävarmuus työsuhteesta</i>	51
5.2.5	<i>Epävarmuus toimeentulosta</i>	53
5.2.6	<i>Jaksaminen</i>	55
5.2.7	<i>Yhteenveto negatiivisista pätkätyökokemuksista</i>	57
5.3	PÄTKÄTYÖKOKEMUSTEN NEUTRAALIT MERKITYKSET	60
5.3.1	<i>Työsuhte</i>	60
5.3.2	<i>Tasapaino</i>	61
5.3.3	<i>Yhteenveto neutraaleista pätkätyökokemuksista</i>	62
5.4	ITSEOHJAUTUVUUS PÄTKÄTYÖKOKEMUKSISSA.....	63
5.4.1	<i>Itseohjautuvuus positiivisissa pätkätyökokemuksissa</i>	63
5.4.2	<i>Itseohjautuvuus negatiivisissa pätkätyökokemuksissa</i>	66
5.4.3	<i>Itseohjautuvuus sekä positiivisissa että negatiivisissa pätkätyökokemuksissa</i>	68
6	POHDINTA	70
6.1	KESKEISIMMÄT TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN KRIITTINEN TARKASTELU.....	70
6.2	TUTKIMUKSEN LUOTETTAVUUS	72
6.3	TUTKIMUKSEN EETTISET TEKIJÄT	75
6.4	JATKOTUTKIMUSIDEOITA	76
7	LÄHTEET	79

1 JOHDANTO

Tässä pro gradussa on tarkasteltu korkeasti koulutettujen kokemuksia pätkätöistä ja itseohjautuvuutta näissä kokemuksissa. Pro gradulle asetettiin kaksi tutkimuksellista tavoitetta. Ensimmäisenä tavoitteena oli tarkastella yksilöiden sekä positiivisia että negatiivisia kokemuksia pätkätyöstä. Tässä tutkimuksessa termiä pätkätyö käytetään synonyyminä määräaikaisille ja lyhyille työsuhteille, tarkoittaen niillä samaa asiaa. Pätkätyöllä viitataan tässä tutkimuksessa työsuhteisiin, joilla on jokin ennalta määritelty päättymisajankohta tai töihin, jotka ovat projektiluontoisia. Pätkätyöt ovat tässä tutkimuksessa kestoltaan eri mittaisia, alle kuukauden kestävästä pätkästä yli vuosia kestävään määräaikaiseen työhön. Pätkätyön tekeminen korkeasti koulutetuilla on yleistä erityisesti työuran alkuun saamiseksi. Pätkätyöt ovat yleisiä työtehtävissä, joissa edellytetään jonkin tietyn tehtävän loppuun saattamista, tai tarve työntekijälle on tilapäinen.

Pro gradun toisena tavoitteena oli tarkastella itseohjautuvuutta havaituissa pätkätyön kokemuksissa. Itseohjautuvuus on yksilön kykyä omatoimisuuteen asettamiensa tavoitteiden saavuttamiseksi. Itseohjautuvuustaidot ovat tärkeitä taitoja, sillä niiden avulla pätkätyöntekijä voi kehittää itseään ammatillisesti ja pyrkiä suunnittelemaan omaa tulevaisuuttaan. Itseohjautuvuus on tärkeä työelämän taito, varsinkin kun pätkätöissä vaaditaan kykyä omatoimiseen ajatteluun ja toimintaan. Itseohjautuvuuden tarkasteleminen pätkätyön kontekstissa on mielekästä, jotta voidaan saada tietoa pätkätyöntekijöiden toiminnasta jatkuvasti muuttuvassa työelämässä ja erityisesti pätkätyön muuttuvissa olosuhteissa.

Tätä pro gradua tehdessä en havainnut, että pätkätyötä ja itseohjautuvuutta olisi juurikaan tutkittu aikaisemmin yhdessä. Tämä pro gradu tuo uutta tietoa yhdistämällä nämä kaksi ilmiötä toisiinsa. Pätkätyön tekeminen on nykytyömarkkinoilla kohtuullisen yleistä, vaikka määräaikaisten työntekijöiden määrä on viime vuosina pysynyt samoissa lukemissa. Koska työmarkkinoiden

muuttuminen vaatii joustavuutta ja kykyä mukautua, vaikuttavat pätkätyöt tulleen jäädäkseen. Töiden ennalta arvaamattomuus pakottaa työnantajan tarjoamaan lyhyitä työsuhteita, joka puolestaan pakottaa työntekijän ottamaan tarjolla olevaa työtä vastaan. Itseohjautuvuus on ajankohtainen termi ja sen roolia tulisi pätkätyön maailmassa tuoda enemmän esille. Itseohjautuvuutta on tarkasteltu aikaisemmissa johtamiskeskusteluissa organisaatiotasolla, ja psykologisessa tutkimuksessa huomio on kiinnitetty yksilöihin. Tämä tutkimus pyrkii yhdistämään nämä tasot toisiinsa ottamalla huomioon pätkätyöntekijän eli yksilön kokemukset ja huomioimalla kontekstin, jossa kokemukset ilmenevät.

Tutkimuksellisen ajankohtaisuuden ja tärkeyden lisäksi pätkätyö kiinnosti minua henkilökohtaisista syistä. Olen pitkään ajatellut, että lyhyet työsuhteet ovat yksilölle stressaavia tilanteita. Työnhakuprosessi ja uusiin töihin perehtyminen ovat käännekohtia yksilön elämässä, ja pätkätyöntekijälle ne ovat usein läsnä. Halusin tutkia pätkätyötä, ja olin erityisen kiinnostunut erilaisista kokemuksista, joita pätkätyöntekijät kokevat. Pätkätöiden lisäksi olen kiinnostunut itsensä kehittämisestä, joten päätin liittää tarkasteluun myös itseohjautuvuuden, joka on oman toiminnan ohjaamista tavoitteiden saavuttamiseksi. Pätkätöiden ja itseohjautuvuuden tarkasteleminen yhdessä vaikutti mielenkiintoiselta ja ajankohtaiselta aiheelta.

Tutkimuksen aineistona käytin valmiita, ennalta kerättyjä avoimia haastatteluita. Pätkätyökokemusta haastatelluilla oli noin kahdesta vuodesta noin kolmeentoista vuoteen. Valmiin aineiston käyttämisen vuoksi pätkätyö määräytyy haastateltavien pätkätyökokemusten perusteella, eikä esimerkiksi pätkätyön rajaaminen tietyn mittaiseksi työsuhteeksi olisi ollut mielekästä. Pätkätyö on tässä tutkimuksessa haastateltavien itse määrittelemää, eikä haastattelija ole asettanut tiukkoja ehtoja pätkätyön raameiksi. Ainoa ehto haastatteluun osallistumiselle oli kokemus pätkätöistä.

Avointen haastatteluiden avulla on mahdollista saada laajasti tietoa työntekijöiden kokemuksista pätkätöihin liittyen. Tuon tässä pro gradussa positiivisten ja negatiivisten kokemusten lisäksi esille neutraaleja pätkätyökokemuksia, sillä tutkimuksen kulun myötä ne osoittautuivat olennaisiksi havainnoiksi ja tutkimustuloksiksi. Kokemuksissa käsitellään paljon pätkätyön luonteeseen liittyviä tekijöitä, kuten määräaikaisen työsuhteen päättymistä, työpaikkojen hakemista ja pätkätöihin liittyvää uusien asioiden sisäistämistä.

Pätkätyöntekijän valinnan vapaus ja työn tekeminen omista lähtökohdista käsin liittyvät oleellisesti pätkätyön kokemiseen. Myös eri elämänalueiden välillä tasapainoilu, kuten työn ja vapaa-ajan suhteen sekä sosiaalisiin suhteisiin liittyvät tekijät ovat haastateltavien esille tuomia asioita. Lisäksi yleinen epävarmuus ja toimeentuloon liittyvät asiat ovat pätkätyökokemusten ytimessä.

Tutkimus on toteutettu laadullisia tutkimusmenetelmiä hyödyntäen. Metodologisena ja tieteenfilosofisena lähtökohtana tutkimuksessa tukeuduttiin fenomenologiseen tieteenperinteeseen ja -filosofiaan. Tutkimusmenetelmänä käytin tulkitsevaa fenomenologista analyysia.

Tutkimusraportti etenee seuraavasti: ensimmäiseksi esitellään tutkimuksen kannalta oleelliset käsitteet ja teoria. Tutkimuksen viitekehyksenä on pätkätyö ja itseohjautuvuus. Seuraavaksi avataan auki tutkimuksen toteutukseen liittyviä asioita, kuten tutkimuksen tarkoitus ja lähtökohdat tutkimuksen tekemiselle. Lisäksi tutkimuksen aineisto, siihen liittyvät rajaukset ja tutkimuksessa käytetyt analyysikeinot tuodaan lukijalle näkyviksi. Kolmanneksi on vuorossa tutkimuksen tulokset, jotka on jaoteltu positiivisiin, negatiivisiin ja neutraaleihin kokemuksiin. Tulosten viimeisessä osuudessa käsitellään itseohjautuvuutta pohjautuen tässä tutkimuksessa havaittuihin pätkätyön kokemuksiin. Tutkimusraportin viimeinen osuus koostuu pohdinnasta, jossa esitellään tutkimuksen olennaisimmat asiat tiivistetyssä muodossa. Pohdinnassa tutkimuksen tuloksia reflektoidaan aikaisempiin tutkimuksiin. Pohdintaosioissa tuodaan esille tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaneita tekijöitä ja tutkimuksen teossa tehtyjä eettisiä valintoja. Pohdinnassa koko tutkimusprosessi on asetettu kriittisen tarkastelun alle. Tutkimusraportin lopuksi tuodaan esille mahdollisia jatkotutkimusideoita, joita tämän tutkimuksen tekemisen ohella havaittiin.

2 PÄTKÄTYÖ

Ensimmäiseksi on syytä perehtyä pätkätyöhön. Pätkätyö on yleisesti arkikielessä käytetty termi, jolla viitataan määräaikaisiin töihin. Käytän tässä pro gradussa pätkätyötä ja määräaikaista työtä synonyymeinä toisilleen, tarkoittaen niillä samaa asiaa. Määräaikaisen työn termiin viitataan usein kansainvälisesti termillä *temporary employment* ja se voidaan kääntää myös väliaikaiseksi tai tilapäiseksi työllisyydeksi. Toinen kansainvälinen termi määräaikaiselle työlle on *fixed-term*, joka viittaa nimenomaan määräajaksi tehtyihin työsopimuksiin. Tässä tutkimuksessa pätkätyöllä tarkoitetaan lyhyitä työsuhteita, joiden päättymisaika on ennalta kirjattu työsopimukseen. Pätkätyöitä voivat näin ollen olla määräajaksi solmitut työsuhteet, joilla on jokin tietty päättymispäivämäärä, tai erilaiset projektityöt, jolloin työsuhde päättyy projektin loppuun saattamiseen. Pätkätyön määrittämiseen ja rajaukseen vaikutti aineisto, jota tutkimuksessa käytettiin.

Seuraavassa luvussa edetään laajempaan teoreettiseen määrittelyyn pätkätyöstä. Esille tuodaan sekä työlainsäädäntöä että yleisesti käytettyjä määritelmiä pätkätyöstä ja siihen liittyvistä ilmiöistä. Jotta pätkätyö voidaan ilmiönä ymmärtää, tuodaan seuraavissa luvuissa esille yhteiskunnallista näkökulmaa ja työmarkkinoiden muutosta. Työnantajanäkökulmaa käsitellään samassa luvussa yhteiskunnallisen näkökulman kanssa. Pätkätyötä tuodaan esille työntekijänäkökulman kautta, sillä tutkimuksen päähuomio on työntekijöiden kokemuksissa.

2.1 Pätkätyön määrittely

Määräaikainen työ kestää ennalta sovitun ajanjakson verran ja arkipuheessa pätkätyöllä viitataan työn kokoamiseen pätkestä (Miettinen 2007, 7). Pätkätyö on alun perin määritelty määräaikaisten töiden peräjälkeen ketjuttamiseksi ja nykyään pätkätyöhön viitataan kaikilla määräaikaisilla, lyhyillä ja osa-aikaisilla työsuhteilla (Uusitalo 2008, 7). Työsuhteita ketjutettiin laman aikana nykyistä

enemmän, sillä vanhassa työsopimuslaissa määräaikaisuudelle ei tarvinnut perusteita. Nykyään työsopimuslaissa on määräaikaisten työsuhteiden ketjuttamiskielto. (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 44.) Huomionarvoista on kuitenkin, että tässä pro graduussa osa-aikaiset työsuhteet on rajattu pois, sillä osa-aikaiset työt voivat olla myös toistaiseksi voimassa olevia työsuhteita, eivätkä ne tällöin sovi lyhyiden, määräaikaisten työsuhteiden piiriin. Toinen huomionarvoinen asia on, että nykyään jo työsopimuslain (2001/55) ensimmäisessä luvussa työsuhteiden ketjuttaminen kielletään:

Jos työnantajan ja työntekijän välillä on tehty useita peräkkäisiä, keskeytymättömänä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin jatkuvia määräaikaisia työsopimuksia, työsuhteen katsotaan työsuhde-etuuksien määräytymisen kannalta jatkuneen yhdenjaksoisena.

(Työsopimuslaki § 5).

Määräaikaiselle työlle tulee olla perusteet silloin, kun se on sovittu työnantajan aloitteesta. Määräaikaisia työsuhteita ei saa solmia, mikäli voidaan todeta työvoimatarpeen olevan pysyvää. Työsopimuslain (emt.) ensimmäisessä luvussa on kirjoitettu määräaikaisesta työsuhteesta seuraavanlaisesti:

Työsopimus on voimassa toistaiseksi, jollei sitä ole perustellusta syystä tehty määräaikaiseksi. Työnantajan aloitteesta ilman perusteltua syytä tehtyä määräaikaista työsopimusta on pidettävä toistaiseksi voimassa olevana.

Toistuvien määräaikaisten työsopimusten käyttö ei ole sallittua silloin, kun määräaikaisten työsopimusten lukumäärä tai niiden yhteenlaskettu kesto taikka niistä muodostuva kokonaisuus osoittaa työnantajan työvoimatarpeen pysyväksi.

(Työsopimuslaki 2010/1224 § 3).

Määräaikaisen työsuhteen päättymiseen pätee kaksi vaihtoehtoa. Työsuhde päättyy joko ennalta määrättyinä ajankohtana tai projektin valmistumiseen. Työsopimuslain (emt.) kuudennessa luvussa on seuraava laki:

Määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovitun työn valmistuessa.

Jos työsopimuksen päättymisen ajankohta on vain työnantajan tiedossa, hänen on ilmoitettava työntekijälle työsopimuksen päättymisestä viipymättä päättymisajankohdan tultua hänen tietoonsa.

(Työsopimuslaki § 1).

Työsopimuslaissa on määritelty lait, joita on noudatettava määräaikaisten työntekijöiden kanssa. Työlainsäädännön mukaan työsuhteet on solmittava toistaiseksi voimassa oleviksi ja määräaikainen työsuhde on poikkeus, jonka pitää olla perusteltu (Miettinen 2007, 33). Määräaikaisessa työsopimuksessa täytyy olla perustelut määräaikaisuudelle silloin, kun se perustuu työnantajan aloitteeseen. Työntekijän aloitteesta määräaikaisuudelle ei tarvita perusteluita. (Moilanen 2013, 41.) Laki velvoittaa sekä työnantajaa että työntekijää sitoutumaan määräaikaisen työsopimuksen ehtoihin. Työsopimuslain avulla osapuolten välinen sopimus saa reunaehdoja, joiden mukaan on toimittava.

Määräaikainen työntekijä palkataan organisaatioon väliaikaisin perustein ja esimerkiksi kausityöntekijät lukeutuvat määräaikaisiin työntekijöihin (Kirk & Belovics 2008, 131). Tilastonkeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan määräaikainen työ voi olla työntekijälle joko vapaaehtoista tai vastentahtoista. Kesätyöt ovat tyypillinen määräaikaisen työn vapaaehtoinen muoto. Vastentahtoinen määräaikaisena työskentely on tavallisinta vakituisen työsuhteen puuttuessa ja vastentahtoinen määräaikaisuus lisääntyy erityisesti iän myötä. Lisäksi naisilla määräaikaisuus on miehiä yleisempää, ja terveys- ja sosiaalipalvelut oli ainut toimiala, jossa määräaikaisten työntekijöiden lukumäärä kasvoi. (Työvoimatutkimus 2010, Tilastokeskus.) Julkisella sektorilla määräaikaiset työsuhteet ovat aina olleet yleisempiä kuin yksityisellä sektorilla (Miettinen 2007, 14).

2.2 Pätkätyön tarkastelu yhteiskunnallisesti ja työnantajan näkökulmasta

Määräaikainen työ on yksi epätyypillisen työsuhteen muoto. 2000-luvulla epätyypilliset työt ovat kuitenkin tulleet aikaisempaa tyypillisemmiksi. (Anttila & Vasanen 2009, 168.) Kansainvälisesti tarkasteltuna suomalaisten korkeasti koulutettujen työllistyminen on onnistunutta ja useat siirtyvät työelämään jo opintojen aikana. Miehistä 81% ja naisista 78% ovat sijoittuneet vakituisiin työsuhteisiin. Naiset sijoittuvat miehiä useammin julkiselle sektorille, jossa määräaikaiset työsuhteet ovat yleisiä. Sukupuolten välistä eroa ei kuitenkaan selitä alalle sijoittuminen eikä tutkinnon sukupuolijakauma. (Vuorinen-Lampila 2014, 42, 46.) Valtaosa korkeasti koulutetuista sijoittuu vakituisiin töihin, ja tässä

tutkimuksessa tarkastellaan sitä joukkoa, joka työskentelee määräaikaissa työsuhteissa.

Vuonna 2018 kaikista Suomen työsuhteista 16,4% oli määräaikaista. OECD:n raportin mukaan määräaikaisten työsuhteiden keskiarvo eri maiden välillä on 11,7%. (OECD 2020.) Suomessa on hieman eri maiden keskiarvoa enemmän määräaikaisesti työskenteleviä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimus (2018) puoltaa OECD:n raporttia. Vuonna 2018 15–74-vuotiaista naisista 19% ja miehistä 13 % työskenteli määräaikaissa työsuhteessa ja näin ollen kaikista työsuhteista 16% oli määräaikaista. Osuudet ovat pysyneet lähes samoina vuoteen 2017 verrattuna. Määräaikainen työsuhde on yleisintä 35–44-vuotiailla. Yleisin syy määräaikaisten töiden tekemiseen oli, ettei pysyvää työtä löydetty (65,2% määräaikaisten työskentelevistä). Toiseksi yleisin syy määräaikaaisuudelle oli, että ei halua pysyvää työtä (26,9% määräaikaisesti työskentelevistä). Muut syyt olivat opiskeluihin liittyvä työharjoittelu, koeaika ja ”ei osaa sanoa” tai tuntematon syy. (Työvoimatutkimus 2018, Tilastokeskus.)

Ojalan, Nätin ja Lipiäisen (2018) tutkimuksesta selvisi, että useilla nuorista opiskelijoista on määräaikainen tai osa-aikainen työsuhteisuus, joten määräaikaiset työntekijät ovat keskimäärin nuorempia kuin vakituksessa työsuhteessa olevat. Määräaikaiset työntekijät kokevat merkittävää pelkoa työnsä menettämisestä. Nuorten keskuudessa määräaikainen työ nähdään siltana parempaan työllisyyteen. (Ojala, Nätti & Lipiäinen 2018, 151.) Ikäryhmistä nuoret tekevät muita enemmän määräaikaista töitä ja naiset miehiä enemmän. Erot ovat kasvaneet aikojen saatossa. Määräaikaisten työsuhteiden määrä on kasvanut 1980-luvulta, mutta se on vakiintunut 2000-luvulla nykyiselle tasolle muun muassa lainsäädännön ja käytännön työjärjestelyiden kautta. (Nätti & Pyöriä 2017, 29.) Uusitalon (2008) mukaan määräaikaisten työsuhteiden määrä ei ole muuttunut kovin merkittävästi vuosikymmenten aikana ja pätkätyöyhteiskunnan voidaan jopa sanoa olevan ihmisten luoma illuusio. Pätkätyöiden yleistymisestä ei ole tarpeeksi luotettavaa tilastotietoa. Suhdannevaihtelu sen sijaan herättää suurempaa mielenkiintoa. Työllistämistyöt selittävät osaltaan 1990-luvun laman jälkeistä määräaikaisten töiden vaihtelua. Kausittaiseen määräaikaisten työntekijöiden määrän vaihteluun vaikuttavat kesätyöntekijät ja yleisesti määräaikaisten töiden määrää voivat selittää perhevapaiden yleistyminen ja opiskeluaikojen pidentyminen. (Uusitalo 2008, 9–10.) Työvoimapolitiittisten

toimenpiteiden ja lakisääteisten vapaiden käytön lisääntymisten, kuten opinto- ja hoitovapaiden lisäksi määräaikaisuuksia voi lisätä sairaspöissaolojen korvaamisen tarve (Miettinen 2007, 17). Määräaikaisten työsuhteiden käyttö voi liittyä joustostrategioihin, jolloin työnantajan ei tarvitse muuttaa vakituisesti työskentelevien työsuhteita, vaan esimerkiksi kausiluonteisiin muutoksiin voidaan vastata määräaikaisien työntekijöiden palkkauksella (Lehto, Lyly-Yrjänäinen & Sutela 2005, 8). Media on muokannut käsityksiä työelämästä tuomalla esille työsuhteiden joustavuutta, vuokratöiden yleistymistä, joukkoirtisanoutumisia ja määräaikaisten työsuhteiden suosimista. Käsitykset eivät välttämättä ole linjassa todellisuuden kanssa. Suomessa on paljon määräaikaisia työsuhteita, mutta enemmistö työsuhteista on kuitenkin vakinaisia. (Moilanen 2007, 201, Pyöriä 2017, 14.)

Määräaikaisille työntekijöille ei tarvitse maksaa samanlaisia korvauksia kuin vakinaisille työntekijöille, jonka vuoksi kulut ovat pienemmät. Työn muuttuviin vaatimuksiin vastaaminen määräaikaisten työsuhteiden avulla antaa yritykselle etuja kilpailijoihinsa nähden. Työnantajan on mahdollista säädellä työvoimaansa tarpeiden mukaisesti. Määräaikaisia työsuhteita voidaan myös käyttää työntekijöiden pätevyuden arvioimiseksi ja tarjota standardeihin yltävälle vakituista työtä. Näin vähennetään niiden henkilöiden perehdyttämiskuluja, jotka eivät sovi työhön. Haasteena määräaikaisissa työsuhteissa työnantajan näkökulmasta on työntekijän sitoutumisen ja luottamuksen puute, joka voi johtaa jopa rikkeisiin salassapitosopimuksissa. Työntekijä ei välttämättä työskentele yrityksen arvojen tai tavoitteiden mukaisesti, ja virheiden todennäköisyys kasvaa, kun määräaikaisia ei ole perehdytetty hyvin. (Kirk & Belovics 2008, 134–135.)

Rekrytointi- ja perehdytyskustannukset ovat merkittävin haitta työnantajan näkökulmasta. Henkilöstön runsas vaihtuvuus voi haitata sitoutuneisuutta ja työyhteisön ilmapiiriä. Määräaikaisia kuitenkin suositaan työelämän nopean muutostahdin, epävarman tulevaisuuden ja yritysten välisen kilpailutilanteen voimistumisen vuoksi. Lyhyillä työsuhteilla voidaan vastata tilapäiseen työvoiman tarpeeseen ja ne antavat työnantajalle mahdollisuuden katsoa työntekijän sopivuutta työtehtäväänsä. (Miettinen 2007, 20, 23–24.)

2.3 *Pätkätyö työntekijän näkökulmasta*

Määräaikaiset työt nähdään yhä enemmän vaihtoehtoisena tapana saada töitä. Aikataulujen joustavuus voi kannustaa tekemään määräaikaista työtä, kun taas toisille määräaikainen työ korvaa vakinaisen työn puutteen. Määräaikaisuuden valitseminen voi olla keino tehdä töitä esimerkiksi eläkkeellä ollessaan tai se voi mahdollistaa pääsyn haluttuun työhön tai organisaatioon. (Kirk & Belovics 2008, 132, 135.)

Vastavalmistuneiden filosofian tohtoreiden tyytyväisyyttä ja henkilökohtaista elämää tutkivassa tutkimuksessa selvisi, että määräaikaisessa työsuhteessa ollaan epävarmempia työsuhteen jatkuvuudesta kuin vakituudessa työssä. Lisäksi määräaikaisissa työsuhteissa tyytymättömyyttä aiheutti muun muassa yhteiskunnallinen osallistuminen, palkka, työn vaikutukset henkilökohtaisiin ja perheen olosuhteisiin, edut ja uramahdollisuudet organisaatiossa. Vakituisiin työntekijöihin verrattuna määräaikaiset työntekijät olivat tyytyväisempiä työnsä sisältöön, erityisesti työssä tarjoutuviin älyllisiin haasteisiin. (Waijjer, ym. 2016, 329.) Toisen näkökulman mukaan määräaikaiset työntekijät voivat olla tehokkaampia sillä heillä on odotus työn jatkuvuudesta ja määräaikaisuus nähdään välivaiheena vakituisen työn saamiseksi (De Cuyper, De Witte & Van Emmerik 2011, 106).

Epävarmuus toimeentulosta ja tulevaisuudesta tekee pätkätyöstä yleensä kielteistä, mutta se voi yksittäisen työntekijän näkökannalta olla myös myönteistä, jos määräaikaisuus on haluttu vaihtoehto. Mahdollisuus joustaa perheen ja työn välillä voi olla syy määräaikaisen työsuhteen suosimiseksi, mutta määräaikainen työ myös sitoo työntekijää koko sovitun työsuhteen ajaksi ja se voidaan nähdä myös rasitteena, joka usein heijastuu perheeseen ja uralla etenemismahdollisuuksiin. Koulutuksiin osallistuminen voi olla määräaikaisesti työskenteleville haastavampaa kuin vakituksille työntekijöille, vaikka määräaikaisesti työskentelevä pakotetaan pitämään ammattitaitoaan yllä. Määräaikainen työ voidaan nähdä kohtuullisen helppona mahdollisuutena työllistyä ja keinona tutustua työpaikkaan ja toimialaan, mutta samalla se sitoo työntekijää enemmän kuin vakituinen työsuhde, jonka voi halutessaan purkaa milloin vain. (Miettinen 2007, 19, 21–23, 25 –27.)

Vaikka työympäristöjen ja -tehtävien vaihtuminen lisää työntekijän laaja-alaista osaamista, samalla tulee uusia rasitteita niin työntekijälle, työnantajalle kuin työyhteisöllekin. Erityisesti paljon perehdytystä vaativat työtehtävät ovat haastavia ja perehdytysaika on suoraan pois työn tekemisestä. Lisäksi pätkätyössä voi näkyä sitoutumisen puutetta, joka voi vaikuttaa jopa halukkuuteen kehittää osaamista. Pätkätyöt kuitenkin kehittävät erilaista asiantuntijuutta kuin pitkään saman työn tekeminen. Henkilökohtaiset taidot, tiimityöskentely ja sosiaalisten verkostojen hyödyntäminen ovat kenties taitoja, joita tulevaisuuden työmarkkinoilla vaaditaan. Pätkätöissä on mahdollista tarkastella erilaisia työtehtäviä ja -ympäristöjä, ja sitä kautta hyödyntää omaa osaamista uudessa työssä ja luoda kehitysehdotuksia. (Miettinen 2007, 53–54.)

Talouden, teknologian ja yhteiskunnan muutoksien myötä työntekijöiden tulee kehittää taitojaan säilyttääkseen työkelpoisuutensa. Keskiössä on ammatillisen kompetenssin kehittäminen ympäristön monitahoisiin muutoksiin vastaamiseksi muuttuvien vaatimusten kautta. Kompetenssin kehittäminen voi tapahtua formaalien muotojen, kuten seminaarien tai epäformaalien muotojen, kuten itseohjautuvan oppimisen kautta. Pätkätöiden tekijöillä muuttuvat niin työpaikat, asiantuntijat kuin sosiaaliset ympäristötkin, mikä voi johtaa tunteisiin epävarmuudesta ja vastuun ja sitoutuneisuuden vähenemiseen. (Münchhausen 2008, 54–55.) Määräaikaiset työntekijät ovat yhä enemmän vastuussa omasta ammattitaidostaan, kun työnantajat eivät ole halukkaita kouluttamaan henkilöä, joiden työsuhteen tiedetään olevan lyhyt. Osaamisen kasvava merkitys työmarkkinoilla ja työnhaussa pärjääminen voivat pakottaa kasvattamaan koulutuspääomaa itsenäisesti. (Miettinen 2007, 52, 56.)

3 ITSEOHJAUTUVUUS

Itseohjautuvuudesta on olemassa useita määritelmiä ja teorioita, eikä yhtä kaiken kattavaa tai yleisesti hyväksyttyä määritelmää ole. Yksi oleellinen seikka on, että tarkastellaanko yksilöiden vai organisaation itseohjautuvuutta. Tässä pro gradussa huomion kohteena on päätöksentekijöiden, eli yksilöiden itseohjautuvuus. Kansainvälisiä termejä itseohjautuvuudelle on useita toisistaan erottuvia termejä. Tutkimuksen kannalta oleellinen termi on *self-regulation* (SR) joka viittaa jonkin tavoitteen saavuttamiseen toiminnan, tunteiden ja ajatusten ohjaamisen kautta. Muita tässä tutkimuksessa huomioon otettuja kansainvälisiä itseohjautuvuutta kuvaavia termejä ovat *self-directed learning* (SDL) ja *self-determination* (SD). Itseohjautuvuudella tarkoitetaan tässä tutkimuksessa yksilön kykyä ohjata omaa toimintaansa tietyn asettamansa tavoitteen saavuttamiseksi.

Tarkastelen tässä tutkimuksessa itseohjautuvuutta useista näkökulmista käsin ja tuon esille työelämäkontekstin liittääkseni itseohjautuvuuden päätöksentekijöiden tarkasteluun. On mielekästä liittää itseohjautuvuus osaksi päätöksentekijöiden kontekstia, sillä itseohjautuvuuden tutkiminen päätöksentekijöiden näkökulmasta ei teoriakatsausta tehdessäni ollut yhtä selkeästi löydettävissä kuin organisaatioiden itseohjautuvuuden tutkimus. Havaitsin itseohjautuvuuden olevan pinnalla erityisesti johtajuus- ja organisaatiotutkimuksissa. Pyrin kuitenkin tuomaan esille teorioita ja tutkimuksia, joissa käsitellään itseohjautuvia yksilöitä samalla korostaen työelämän kontekstia.

3.1 Itseohjautuvuuden tarkastelua

Itseohjautuvuutta lähdetään tarkastelemaan *self-regulation* (SR) -käsitteen kautta. Zimmermanin (2008) mukaan itseohjautuvuuden tutkimuksen tarkoituksena on ollut vastata siihen, kuinka oppimisprosessia on mahdollista hallita. Itseohjautuvuus kuvaa prosesseja, joiden avulla on mahdollista muuttaa mentaalaisia prosesseja toiminnoiksi ja suorituksiksi. Itseohjautuvuus nähdään

proaktiivisena toimintana. (Zimmerman 2008, 166.) Itseohjautuvuutta ovat yksilön ajatukset, tunteet ja toiminta, jotka ovat syklisiä, suunniteltuja ja tiettyyn henkilökohtaiseen tavoitteeseen suunnattuja. Itseohjautuvuuden syklisyys on toiminnan mukauttamista saatujen palautteiden perusteella. (Zimmerman 2005, 14.)

Norrena (2019) tarkastelee itseohjautuvuutta monista eri näkökulmista. Itseohjautuvuus määrittyy tilannekohtaisesti, sillä on monia synonyymejä ja sen alle sisältyy useita alakäsitteitä. Itseohjautuvuus on kykyä säädellä omaa ja itsen liittyvää toimintaa. Itseohjautuvuus on yksilön ominaisuus, joka on vuorovaikutuksessa ympäristön ja yhteisöjen kanssa. Itseohjautuvuuteen voidaan katsoa vaikuttavan itsetunto ja tarpeet, jotka ovat kehittyneet minuuteen liittyvien kokemusten kautta. Ihminen toimii tarpeisiin vastatakseen tavoitteellisesti ja itseään toteuttaen, jopa tiedostamattaan. Turvallisuudentunne on itseohjautuvuuden perustana, liittyen ihmisen sosiaalisuuden tarpeeseen. Tehokas itseohjautuvuus rakentuu osaamisesta, tietämisestä ja oman asiantuntijuuden säätelystä. Itseohjautuvuuteen kuuluu säätelymekanismit, eli itsesäätely. Itsesäätelyyn vaikuttaa sekä sisäiset että ulkoiset tekijät, ja sen tarkoituksena on tietoisesti pyrkiä vaikuttamaan toimintaan ja oppimiseen. Yleisimmät itseohjautuvuuden haasteet ovat ulkopuolelta tulevia tekijöitä, mutta ne ovat tiukasti sidoksissa myös sisäisiin tekijöihin. Autonomian ja yhteisöön kiinnittymisen kautta yksilö voi olla itseohjautuva. (Norrena 2019, 21–25, 32–38.)

Tämän tutkimuksen kannalta toinen kansainvälinen huomion arvoinen termi on *self-directed learning* (SDL), joka perustuu andragogiikkaan, eli teoriaan aikuisten oppimisesta. Boyer, Edmondson, Artis ja Fleming (2014) kertovat Knowlesin (1975) teorian itseohjautuvuudesta olevan hyväksytyin. Teoria koostuu kahdeksasta elementistä, jotka ovat alla:

1. Itseohjautuvuus on prosessi
2. Yksilölähtöisyys
3. Siihen joko kuuluu tai ei kuulu muut ihmiset
4. Oppimistarpeiden identifiointi
5. Oppimistavoitteiden asettaminen
6. Tarpeellisten resurssien löytäminen
7. Sopivien oppimisstrategioiden valitseminen

8. Päätös kuinka oppimista mitataan. (Boyer, Edmondson, Artis & Fleming 2014, 20.)

Rossin (2002) mukaan SDL:ää voidaan lähestyä useista teoreettisista näkökulmista käsin, jotka ovat humanismi, *personal responsibility orientation* (PRO), behaviorismi, uusbehaviorismi, kriittiset näkökulmat ja konstruktionismi. Humanistinen näkökulma korostaa oppijan kehittymistä ja vastuuta, ja samalla hyväksyy ihmisen inhimilliset rajoitukset. Humanismi on SDL:n dominoivin näkökulma. PRO:n mukaan erilaiset prosessit ja henkilökohtaiset orientaatiot muodostavat itseohjautuvuuden aikuisen oppimisessa. Behaviorismin mukaan oppiminen tapahtuu odotetun lopputuloksen tapahtuessa ja ihminen on altisteinen ympäristön vaikutuksille. Kramlingerin ja Hubertyn (1990) mukaan uusbehaviorismissa oppiminen on itsessään palkitsevaa. Kriittisessä näkökulmassa otetaan huomioon ongelman tai tilanteen arvostelu. Konstruktivismissa oppiminen käsitetään aktiiviseksi toiminnaksi, jossa luodaan merkityksiä ja muokataan ymmärrystä. Konstruktivismin mukaan jokainen yksilö luo oman todellisuutensa. (Ross 2002, 10–21.) Tässä tutkimuksessa hyväksytään Zimmermanin (2008, 2005) ja Knowlesin (1975) määritelmät itseohjautuvuudesta. Lisäksi Rossin esittämät (2002) humanistinen ja konstruktivistinen teorianäkökulma toimivat tässä tutkimuksessa lähtökohtina itseohjautuvuuden tarkastelulle. Itseohjautuvuutta tarkastellaan sen käsityksen kautta, että yksilöllä on oma vastuu toiminnastaan ja oppiminen on aktiivista merkitysten ja ymmärryksen käsittelyä. Itseohjautuminen on yksilöllistä ja se muokkautuu saatujen palautteiden ja toiminnan kautta.

3.2 Itseohjautuvuus työelämässä

Itseohjautuvuudella viitataan kykyyn toimia ilman ulkopuolista ohjausta ja kontrollia, eli kykyyn johtaa itseään (Martela & Jarenko 2017, 12, Savaspuro 2019, 26). Itseohjautuvuuden lähtökohtana on työntekijöiden autonomisuus ja vapaus tehdä itsenäisiä päätöksiä (Savaspuro 2019, 26). Yksilön kyky toimia itsenäisesti on itseohjautuvuuden kannalta keskiössä.

Martelan ja Jarenkon (2017) mukaan itseohjautuvuuteen tarvitaan itsemotivaatiota, eli tahto tehdä asioita itsenäisesti, päämäärä, eli tavoite, jota kohti itseohjaututaan ja osaaminen päämäärän tavoitteluun. Itseohjautuvuuden

kasvavaan suosioon voidaan katsoa olevan erityisesti organisaationäkökulmasta tarkasteltuna kolme syytä, jotka ovat globaalin maailman muutosnopeus, työtehtävissä tapahtuva murros ja teknologia. Nopea reagoiminen toimintaympäristön muutoksiin tulee olemaan aikaisempaa merkittävämpi organisaation menestystekijä. Muutoksiin voidaan pyrkiä vastaamaan jalostuksen eli jatkuvan toimintojen parantamisen ja seikkailun eli uusien mahdollisuuksien etsimisen kautta. Työtehtävien murroksen myötä kaikki rutiinityö nähdään korvattavissa olevana mutta sen sijaan luova asiantuntijuus ja inhimillinen vuorovaikutus ovat vaikeammin korvattavia. Teknologia muokkaa tapaa koordinoida toimintaa ja informaation kulkua. (Martela & Jarenko 2017, 12, 18–25.) Näitä organisaation itseohjautuvuuden näkökulmia voidaan soveltaa työntekijöihin. Työntekijän tulee olla aikaisempaa valppaampi reagoimaan työympäristön muutoksiin, kehittää omaa osaamistaan työtehtävien muuttuessa ja teknologian kehittyessä. Erityisesti pätkätyöntekijöiden, joiden työnkuva voi vaihdella suurestikin riippuen kulloisestakin työtehtävästä, on itseohjautuvuudella merkitystä työssä pärjäämiseen ja (työ)hyvinvointiin.

Yksi itseohjautuvuutta kuvaava malli on Decin ja Ryanin *self-determination theory*, (STD) eli itsemääräytymisteoria. Itsemääräytymisteoriassa on kolme psykologista tarvetta, jotka ovat autonomia, kompetenssi ja yhteenkuuluvuus. Autonomia on kokemusten itsesäätelyä, joskin vain harvat ihmisen tekemät teot ovat täysin autonomisia. Tekoja ohjaa myös ulkopuoliset paineet ja ihmisen persoonallisuus. Kompetenssilla pyritään hallinnan tunteeseen. Yhteenkuuluvuuteen liittyy erityisesti tunne kuulumisesta sosiaaliseen ryhmään. Nämä tarpeet ovat oleellisia motivaation ja hyvinvoinnin kannalta. (Ryan & Deci 2017, 10–11.)

Norrenan (2019) mukaan yleensä jokaisella ihmisellä on itseohjautuvuuden taitoja, mutta niitä ei välttämättä saada hyödynnettyä. Itseohjautuvuuden esteinä voi olla tunne kyvyttömyydestä, toiminnan arvostamattomuus tai tunne siitä, ettei toiminta johda haluttuun lopputulokseen. Itseohjautuvuutta voidaan kuitenkin oppia. Itseohjautuvuuden oppimisen eri osa-alueita on suunnittelu, työskentely, valinnat, arviointi ja työskentely. Osa-alueiden avulla voidaan hahmottaa itseohjautuvuuden kokonaisvaltaisuutta. Suunnittelussa määritellään tavoite, keinot ja työskentelyn vaiheet. Työskentelyssä itse asetettujen tavoitteiden mukaisesti toimiminen on tärkeää. Valinnat voivat liittyä näkökulmaan,

työskentelytapaan tai työskentelyvälineeseen, joista jokaisen tarkoituksena on auttaa saavuttamaan tilanteeseen sopivimman keinon toimia. Arviointi tukee itseohjautuvuuden kehittymistä silloin, kun se on henkilökohtaista, vuorovaikutteista, toimintaan liittyvää ja tavoitteisiin perustuvaa. Ympäristöä ovat ulkoiset tekijät, jotka vaikuttavat itseohjautuvuuden oppimiseen. Kontekstisidonnaisuus liittyy ympäristöön, joten turvallinen ympäristö on tärkeä itseohjautuvuuden oppimiseksi. (Norrena 2019, 95 105–113.) Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, miten itseohjautuvuus ilmenee erilaisissa kokemuksissa, jonka vuoksi itseohjautuvuuden hyödyntäminen tai hyödyntämättä jättäminen otetaan tutkimuksen analysointivaiheessa tarkastelun alle.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa tarkoituksena on perehdyttää lukija tutkimuksen metodologisiin valintoihin. Luvussa esitellään tutkimuksen aineisto ja analyysimenetelmä. Tutkimuksen aineisto on Sikke Leinikin (2006) keräämä haastatteluaineisto päätökselyä koskeista, joka on löydettävissä Tietoarkisto Ailasta. Tämä tutkimus on toteutettu laadullisin menetelmin ja analyysimenetelmänä on käytetty tulkinnallista fenomenologista analyysiä. Tässä luvussa on avattu auki tutkimusprosessia pureutuen tutkimukseen vaikuttaneisiin metodisiin ja filosofisiin lähtökohtiin, tutkimuksessa tehtyihin valintoihin ja tutkimuksen kulkuun.

4.1 Tutkimustehtävät ja -kysymykset

Pro gradussa päätehtävänäni on selvittää työntekijöiden kokemuksia päätökselyyn liittyen. Tutkimuksessa selvitetään sekä negatiivisia että positiivisia kokemuksia päätökselyä koskevista. Tutkimuksen toisena tarkoituksena on selvittää sitä, miten itseohjautuvuus ilmenee päätökselyön kontekstissa. Tutkimus pyrkii tuomaan esille työntekijöiden päätökselyyn liittyviä kokemuksia ja itseohjautuvuutta fenomenologiseen tutkimustapaan ja filosofiaan tukeutuen. Tarkoituksena ei ole verrata kokemuksia itseohjautuvuuden teorioihin, vaan pyrkiä luomaan yleinen katsaus siitä, miten itseohjautuvuus ilmenee päätökselykokemuksissa.

Kokemusten tutkimisella voidaan saada tietoa työelämän kannalta keskeisten toimijoiden kokemuksista ja sen avulla voidaan saada avauksia työelämän kehittämisen haasteisiin (Kortessalmi & Kiviniemi 2014, 224–225). Tutkimuksen avulla on tarkoitus tuoda esille kokemuksia päätökselyä koskevista tekemisistä liittyvistä sekoista ja tämän kautta saada aikaan keskustelua työelämän kentällä. Tutkimuksen tarkoituksena on myös herättää keskustelua päätökselyä koskevista kokemuksista lähinnä työntekijän näkökulmasta käsin. Lisäksi tarkoituksena on

tuoda näkökulmia kokemusten mahdolliseen hallitsemiseen itseohjautuvuuden keinoin.

Tutkimuskysymykset:

1. Minkälaisia positiivisia ja negatiivisia kokemuksia korkeasti koulutetuilla on pätkätöistä?
2. Miten itseohjautuvuus ilmenee pätkätöiden positiivisissa ja negatiivisissa kokemuksissa?

4.2 Aineiston kuvaus ja rajaus

Tutkimuksen aineisto voidaan karkeasti luokitella itse kerättäviin ja valmiisiin aineistoihin, kuten aikaisempien tutkimusten materiaaleihin (Tuomi 2007, 136). Tässä pro gradussa hyödynnetään valmista aineistoa. Tutkimuksessa käytetään Tietoarkistoon tallennettua (FSD2426 Pätkätöläisten urakertomukset 2006 - haastattelut) -aineistoa. Aineisto keskittyy pätkätöläisyyteen ja määräaikaisiin työsuhteisiin sekä työhön annettuihin merkityksiin.

Haastatteluaineistoa on 506 sivua. Haastatteluiden pohjana oli yksi kysymys, joka oli: ”Sinulla on pätkätöläisyydestä kokemusta, kerrotko siitä tarkemmin?” Haastattelut olivat kerronnallisia ja ne etenivät vapaamuotoisesti. Aineiston avainsanoiksi on määritelty ammatti-identiteetti, asiantuntijuus, erikoisosaaminen, kertomukset, korkea-asteen koulutus, minäkuva, narratiivisuus, pätkätö, sosiaalinen pääoma, toimijuus ja työ. Haastattelu koostuu 35 korkeasti koulutetun ihmisen haastatteluista. Haastateltavista naisia oli 26 ja miehiä oli 9. Aineistossa on haastateltu 13 tutkijaa, neljä kättilöä, neljä toimittajaa, neljä sairaanhoitajaa ja 10 projektiammattilaista. Haastattelu on poikkileikkausaineisto ja aineistonkeruuna käytettiin kasvokkaista haastattelua. Haastateltavat löydettiin lumipallomenetelmällä sekä ottamalla yhteyttä tutkijan ystäviin ja toimijoihin ammattiyhdistysliikkeessä. Lisäksi osa haastateltavista ehdotti uusia haastateltavia.

Tässä tutkimuksessa aineistoon oli tehtävä rajauksia, sillä aineistoa oli paljon. Aineistossa oli kerätty jokaisen haastattelun alkuun taustatietoja haastateltavasta henkilöstä. Aineistossa oli eritelty muun muassa haastateltavan nimi, ikä ja ammatti. Tämä tutkimus on rajattu koskemaan 30–39 -vuotiaita pätkätöitä tekeviä, pois lukien yksi ryhmähaastattelu, yksi kirjoitettu

haastatteluaineisto ja yksi runsaasti teknisiä ongelmia sisältävä haastattelu. Rajauksen myötä tutkimuksen aineistona on 10 haastattelua, jotka tekevät yhteensä 142 sivua litteroitua haastatteluaineistoa. Naisia haastatelluista oli 5 ja miehiä 5. Iän perusteella tehdyn rajauksen myötä tutkimuksen aineistossa tarkastellaan useamman eri toimialan ammattilaisia.

Ensinnäkin aineistoa oli välttämätöntä rajata huomioiden, että kyseessä on pro gradu. Sellaisenaan aineisto olisi ollut liian laaja pro gradussa käsiteltäväksi. En olisi pystynyt perehtymään yli 500 sivuun syvällisesti niin, että olisin voinut tehdä mielekkäitä pohdintoja tai analyysyjä. Rajauksen avulla oli mahdollista syventyä aineistoon ja saada aineistosta hallittava, mutta tarpeeksi laaja ja kattava tutkimuskokonaisuus. Aineiston rajaaminen 30–39 -vuotiaisiin oli perusteltua, sillä pätkätyö on Tilastokeskuksen (Työvoimatutkimus 2008) mukaan yleisintä 35–44 -vuotiailla. Tutkimuksen tarkastelun kohteena on täten niin sanotusti pätkätyön rajapinnalla olevat. Aineiston yhdenmukaisuuden vuoksi oli mielekästä rajata tarkastelu koskemaan vain yksilöhaastatteluin tuotettuja aineistoja. Uskoin voivani analysoida aineistoa perustellummin ja selkeämmin, silloin kun kaikki aineistot on tuotettu lähtökohdiltaan samalla tavalla.

Ensimmäinen ikäryhmän sisällä tehty aineiston rajaus koski ryhmähaastattelua. Alasuutarin (2011) mukaan erilaisista vuorovaikutustilanteista saadaan erilaisia tutkimusaineistoja. Ryhmähaastattelussa yksilölliset eroavaisuudet ja henkilökohtaiset tuntemukset jäävät pois, mutta toisaalta voidaan havaita termejä, hahmottamistapoja ja argumentaatiokeinoja, joita ryhmä voi käyttää toimimisen ja ajattelun välineinä. Ryhmähaastattelua on kritisoitu pinnalliseksi, jos yksilöt eivät kehtaa tuoda asioita esille ryhmän kuullen. Toisaalta tutkijan ei tarvitse ottaa haastattelun sisältöä faktatietona ja voidaan kyseenalaistaa tuoko yksilön erilaiset tuntemukset tutkimukselle lisäarvoa. (Alasuutari 2011, 117–119.)

Toinen ikäryhmän rajaus koski kirjoitettua aineistoa. Kirjoittamalla saadaan luotua jäsennellympi ja muokatumpi versio ajatuksista kuin mitä kasvokkaisessa haastattelussa. Haastattelutilanteessa vuorovaikutus voi muokata sitä, minkälaisia asioita pätkätyöstä tuo esille. Haastattelijan ja haastateltavan välinen vuorovaikutus ja luottamus vaikuttavat siihen, millaisia asioita sanotaan ja kuinka tilanteessa käyttäydytään. Nämä asiat eivät välity kirjoittamalla tuotettuun

aineistoon ja siksi kirjoitettu aineisto olisi tuottanut eri tyyppistä ulosantia kuin haastattelu.

Kolmas rajausta koski yhden haastattelun teknisiä ongelmia. Haastattelun alkuosassa puheenpätkiä jäi pois ja sitä on täydennetty muistiinpanoilla. Aineistossa ei ollut merkintöjä siitä, mihin väliin muistiinpanojen avulla oltiin puututtu. Lisäksi oli epäselvää, että oliko muistiinpanojen avulla täydennetty koko haastattelua vai oliko muistiinpanoja hyödynnetty vain haastattelun alussa, kun tekniset ongelmat huomattiin. Muistiinpanojen avulla täydennetty haastattelun mukaan ottaminen tutkimukseen olisi saattanut vaikuttaa tutkimuksen tuloksiin, sillä en pystynyt tulkitsemaan missä kohtaa kyse oli haastateltavan kertomista asioista ja missä kohtaa kyse oli haastattelijan täydennysmuistiinpanoista. Muistiinpanoilla täydennetyt haastattelun voidaan perustellusti epäillä olevan sanatarkkaa.

Aineistojen sisäisessä rajaamisessa jätin tutkimuksesta pois kaikki kohdat, joissa ei puhuttu pätkätyökokemuksista. Tällaisia kohtia olivat esimerkiksi puhe aikaisemmista opinnoista, nykyisestä vakituisesta työsuhteesta tai yleinen, pätkätyöhön liittymättömät puheenvuorot. Tutkimuksessa ei otettu huomioon haastateltavien kertomia asioita muiden ihmisten pätkätyöstä, sillä niitä ei voida tutkia kokemuksina, vaan pikemminkin haastateltavien käsityksinä toisten ihmisten kokemuksista.

Aineistosta oli vuoden 2019 loppuun mennessä tehty 16 julkaisua, joista seitsemän oli aineiston kerääjän, Sikke Leinikin julkaisuja, seitsemän oli opinnäytetöitä ja yksi Itä-Suomen yliopiston julkaisu. Julkaisut keskittyivät erityisesti epävarmuuteen ja turvattomuuteen sekä pärjäämiseen liittyviin teemoihin. Lisäksi julkaisuissa oli teemoja työhön sitoutumisesta ja jaksamisesta, sekä pätkätyön hyvien ja huonojen puolien esille tuomista. Aikaisemmassa pätkätyön hyvien ja huonojen puolien julkaisussa tutkittiin kymmentä haastattelua eri toimialoilta ja ikäryhmistä (kts. Lappalainen 2017, 24). Halusin edelleen perehtyä pätkätyöstä koettuihin negatiivisiin ja positiivisiin kokemuksiin, ja lisäksi tarkastella itseohjautuvuuden ilmenemistä pätkätyön kontekstissa. Käytin aineistonani ainakin osittain eri haastatteluista kuin aikaisemmin tehdyssä opinnäytetyössä käytettiin, jonka vuoksi ilmiöstä oli mahdollista saada uudenlaisia näkökulmia esille.

4.3 Tieteenfilosofiset lähtökohdat

Tieteenfilosofiaan liittyy käsitykset epistemologiasta ja ontologiasta. Fenomenologis-hermeneutiikassa ontologia on ensisijaista epistemologiaan nähden ja tällöin todellisuus rakentuu olemisen kautta (Tuomi ja Sarajärvi 2018, 71). Todellisuutena ymmärretään tässä tutkimuksessa tutkittavien kokemus päätöksistä. On huomion arvoista jo tässä vaiheessa lyhyesti tuoda esille tutkimusmenetelmän merkitys tieteenfilosofisille lähtökohdille. Oxleyn (2016) mukaan tulkinnallinen fenomenologinen analyysi, IPA, metodologiana ei aseta tutkijaa mihinkään tiettyyn epistemologiseen lähtökohtaan. IPA hyväksyy tutkittavien yksilöllisen tavan kokea asioita. (Oxley 2016, 57.) Tässä tutkimuksessa epistemologiseksi lähtökohdaksi on valittu empiria, jota avaan myöhemmin tässä luvussa. Empirian kautta aineiston analysoiminen tuntui luontevalta, ja se tuntui sopivalta tutkimuksen tavoitteet huomioon ottaen.

Fenomenologia filosofisena suuntauksena on saanut historiassa eri teoreetikkojen käsitteellistämänä erilaisia painotuksia. Pulkkinen (2010) mukaan Husslerin fenomenologiassa ymmärrys todellisuudesta oli saavutettavissa tarkastelemalla ilmiöitä objektiivisen todellisuuden sijasta subjektiivista elämismaailmaa. Husslerin mukaan kaikella on subjektiivinen ilmenemisen tapa kokemuksessa. Fenomenologia tarjoaa menetelmällisen lähtökohdan filosofisten kysymysten tarkasteluun. Fenomenologiassa tarvitaan erityislaatuinen asenteenmuutos, jonka Hussler nimesi reduktioksi, joka tarkoittaa ajattelutavan ja asenteenmuutosta arkipäiväisestä filosofiseen. Reduktio on tapa asennoitua ympäröivään todellisuuteen. Fenomenologialta vaaditaan myös ennakkoluulottomuutta, asioiden tarkastelua sellaisenaan. Fenomenologinen tutkimus pyrkii kuvailemaan kuinka tietoinen elämä ja sen vastinpari todellisuus ilmenee ennakkoluulottomassa reflektiossa. Fenomenologia on pyrkimystä löytää yleisiä rakennepiirteitä muuttuvasta, ajallisesti kerrostuvasta ja erilaisiin viitekehyksiin kietoutuvasta kokemuksesta. Husslerin fenomenologiaa voidaan kritisoida siitä, että subjektiivisten ilmiöiden tarkkailu auttaisi ymmärtämään ilmiöitä kokonaisvaltaisesti ja perustavanlaatuisesti. Kokemusten ennakkoluulotonta tarkastelua ja niiden kuvaamista kielellisesti käsitteiden merkityssuhteisiin puuttumatta voidaan myös kritisoida. (Pulkkinen 2010, 26–28, 35–37, 43.)

Martin Heidegger haastaa Husslerin ajatuksia fenomenologiasta, ja pitää fenomenologiaa filosofisen suuntauksen sijaan mahdollisuutena filosofiseen ajatteluun. Heideggerin mukaan fenomenologia tulisi ymmärtää Hussleria mukaillen menetelmänä, filosofisena lähestymis- ja etenemistapana. Fenomenologia on ilmiön näkemistä sellaisena, kuin se itsenään näyttäytyy, eli kokemuksellisesti ilmenevät asiat suhteessa niille ominaiseen ilmenemistapaan. Fenomenologia on hermeneuttista analyysiä, kielellistä tulkintaa ja ymmärtämistä. Ilmiöitä tulkitaan käsitteiden ja esiyymmärryksen kautta, joten täydelliseen ennako-olettamattomuuteen ei Heideggerin mukaan päästä. Hermeneuttisen kehän myötä tulkintaprosessi syvenee pakottamalla muuttamaan käsitteistöä ja näkökulmaa. Heideggerin ja Husslerin fenomenologioita yhdistää fenomenologian iskulause ”asioihin itseensä”. (Backman 2010, 60–61, 65–68, 71–72, 75.)

Tässä tutkimuksessa ei erityisesti painotu Husslerin eikä Heideggerin näkemys, vaan pikemminkin yleinen idea fenomenologiasta. Kukkolan (2014) mukaan fenomenologisesti tarkasteltaessa kokemukset ovat yksityisiä ja ainutlaatuisia, jonka vuoksi toisten kokemusten saavuttaminen omina kokemuksinamme ei ole mahdollista. Kokemusta voidaan kuitenkin pyrkiä ymmärtämään hahmottamalla kokemuksen aika- ja paikkasidonnaisuutta sekä elämismaailmaa. Toisin sanoen kokemusten subjektiivisuus tulee ymmärtää ja ottaa tutkimuksen lähtökohdaksi. (Kukkola 2014, 51–52.)

Olen nojautunut fenomenologiaan tässä tutkimuksessa seuraavista syistä. Pro gradulle asettamani tutkimuskysymyksen tarkoituksena on selvittää kokemuksia pätkätoihin liittyen, ja fenomenologisessa tutkimuksessa perehdytään nimenomaan tutkittavien kokemuksiin ja elämismaailman tutkimiseen ”sellaisenaan”. Toiseksi fenomenologinen tutkimus mahdollistaa ja toisaalta myös pakottaa aineistoon syventymisen aineiston kerronnan kautta. Fenomenologiassa hyväksytään ja mainitaan tutkijan ennako-oletukset, niin on aiheellista tuoda omat ennako-oletukseni ilmi. Oletukseni liittyvät siihen, että pätkätyö koettaisiin pääasiassa enemmän negatiivisesti kuin positiivisesti. Oletan pätkätoiden aiheuttavan stressiä niin töissä kuin töiden ulkopuolella. Oletan myös, että pätkätoiden tekeminen vaikuttaa yksilön urasuunnitelmiin ja työnantajiin suhtautumiseen. Ennakkoluuloihini kuuluu myös, että pätkätoihin voidaan suhtautua positiivisesti silloin kun niitä tehdään omien valintojen kautta.

Muita tiedostettuja ennakko-oletuksia pätkätöihin liittyen minulla ei ole tai en ole osannut ottaa niitä tässä huomioon. Olen pyrkinyt lähestymään tutkimuksen aineistoa asettamalla ennakko-oletukseni sivuun ja tekemään tulkintoja aineistosta käsin. Vaikka täydelliseen ennakkoluulottomuuteen tutkimuksessa tuskin päästiin, olen pyrkinyt sanallistamaan tekemäni ratkaisut, jotka ovat voineet vaikuttaa aineiston analyysin tekemiseen tai tutkimuksen tulosten muodostumiseen. Kolmanneksi fenomenologiaan nojautuminen auttaa pitämään tarkastelun subjektien kokemuksissa ja täten se voi tukea tutkimuksen päämäärää saada tietoa siitä kokemusmaailmasta, missä pätkätyötä tekevien todellisuus rakentuu. Neljänneksi fenomenologia auttaa rajaamaan tutkimuksen fokusta ja sen avulla on mahdollista syventyä kokemuksiin ja itseohjautuvuuteen pätkätyössä.

Perttulan (2012) mukaan tutkimusta perusteltaessa fenomenologiseksi täytyy ottaa huomioon fenomenologisen filosofian monimuotoisuus ja tutkimuksen paradigman esille tuominen. Fenomenologian monimuotoisuus ilmenee useista toisistaan eroavista filosofioista. Paradigman kannalta tutkijan tulee ottaa kantaa kolmeen kysymykseen, jotka ovat ontologinen, epistemologinen ja metodologinen kysymys. Ontologia vastaa olemassaolon tapaan, epistemologia siihen, mitä oletuksen mukaan on tiedettävissä ja metodologia siihen, kuinka oletuksen mukaista tietoa on mahdollista saada. (Perttula 2012, 319.) Olen pyrkinyt tässä ja seuraavissa luvussa perustelemaan, millaiseen fenomenologiseen näkökulmaan tutkimuksessani nojaudun ja kirjoittamaan auki tutkimuksen kannalta oleelliset ontologiaan, epistemologiaan ja metodologiaan liittyvät valinnat ja lähtökohdat.

4.4 Metodologiset lähtökohdat

Metodologiaa voidaan tarkastella useista eri lähtökohdista käsin. Varto (2011) mukaan metodologia juontaa kreikan kielen suomennetuista sanoista polku ja yhteen kerätty. Metodologia voi auttaa tutkijaa arvioimaan valintojaan ja etenemään tutkimusprosessissa. (Varto 2011, 17.) Metodologia on metodien käyttämisestä asetetun päämäärän saavuttamiseksi ja laadullisessa tutkimuksessa yhden yhdistävän metodologian hakeminen ei ole mielekäästä (Tuomi & Sarajärvi 2018, 18, 81). Metodologia on laajasti tarkasteltuna todellisuuden lähtökohta,

tieteellinen perusnäkemys ja maailmankatsomus. Suppeasti tarkasteltuna metodologia on metodien käyttöä tiedon todellisuuden hankkimiseksi. (Tuomi 2007, 30.)

Tässä tutkimuksessa metodologisina lähtökohtina on ymmärrys tutkimuksen kannalta oleellisista käsitteistä. Metodologisina lähtökohtina on myös tutkimusstrategia ja tieteenfilosofinen suuntaus. Tutkimusaineisto ja analysointimenetelmät ovat myös niin ikään tutkimuksen metodologisia lähtökohtia. Tutkimuksen viitekehys sisältää tutkimuksen keskisiä käsitteitä ja niiden välisiä merkityssuhteita (Tuomi & Sarajärvi 2018, 24) ja tämän tutkimuksen kannalta oleellimmat käsitteet ovat pätkätyö ja itseohjautuvuus. Pätkätyötä lähestytään positiivisten ja negatiivisten kokemusten kautta ja itseohjautuvuutta tarkastellaan osana pätkätyön kokemuksia. Pätkätyöt ymmärretään tiivistetysti lyhyiksi ennalta määritellyn pituisiksi työsuhteiksi tai projektiluontoiseksi työksi. Itseohjautuvuus on tässä tutkimuksessa määritelty yksilön oman toiminnan ohjaamiseksi jonkin tavoitteen saavuttamiseksi.

Tämän pro gradun etenemistä ohjasivat erilaiset tutkimusstrategiat, joita tässä tutkimuksessa voidaan katsoa olevan empiirinen tutkimus, laadullinen tutkimus, fenomenologia. Perttulan (2009) mukaan kokemuksen empiirisessä tutkimisessa tutkijan tulee tiedostaa omat kokemuksensa ja erottaa ne tutkittavasta ilmiöstä, jotta tutkijan on mahdollista ymmärtää uutta. Tutkimuksen ymmärtämisen edellytyksenä on toisaalta tutkijan ymmärrys itsestään samanlaisena kokevana yksilönä kuin tutkimansa ihmiset mutta myös oman kokemisensa ominaislaadun myöntäminen. Fenomenologiassa kokemus nähdään suhteena, joka sisältää subjektin, toiminnan ja toiminnan kohteen. Empiirisuus toteutuu kokemusten sisäisen suhdetodellisuuden tutkimisena. (Perttula 2009, 116, 134–135, 143.) Tässä tutkimuksessa subjekteina ovat pätkätyöntekijät, toiminta on pätkätyön kontekstissa toimiminen ja toiminnan kohteena on työnteko. Empiirisuus on otettu huomioon siten, että olen tutkijana pyrkinyt tietoisesti suhtautumaan aineistoon niin, etteivät omat kokemukseni ole päässeet vaikuttamaan aineistosta tehtyihin havaintoihin tai tutkimuksen tuloksiin.

Tutkimus on toteutettu laadullisin menetelmin. Laadullinen tutkimus on empiiristä aineiston havainnointia ja argumentointia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 27). Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tai kuvaamaan ilmiötä tai

toimintaa tutkimuskohteen näkökulmasta (Eskola & Suoranta 2008, 61; Tuomi & Sarajärvi 2018, 98, 173). Laadullinen tutkimus on metodinen kokonaisuus, jossa aineiston keruu ja analyysi nivoutuvat toisiinsa. Tutkimuksesta laadullisen tekee muun muassa yksityiskohtainen kerronta siitä, mitä on tehty. (Tuomi 2007, 97–98.) Tutkimuksen kulkuun syvennyttään myöhemmin tässä tutkimusraportissa.

Tutkimuksen kysymyksenasettelun, tavoitteiden ja tutkimuksen analyysitavan myötä tutkimuksen voidaan sanoa sisältävän piirteitä fenomenologiasta. Laineen (2015) mukaan fenomenologiassa tutkimuksen filosofisina perusteina on ihmiskäsitys ja kokemusta koskeva tiedonluonteen kysymys. Tutkijan omat ennakkokäsitykset tulee sulkeistaa, ymmärtää ja tulkita fenomenologisen filosofian keinoin, mutta oman haasteensa siihen antaa fenomenologisten filosofioiden lähestymistapojen erilaisuus. Fenomenologeja yhdistää ajatus ihmisten rakentumisesta ja aktiivisesta toiminnasta suhteessa elämismaailmaan. Jokaisen yksilön kokemukset ovat rakentuneet elämänhistoriansa kautta ja siksi jokainen kokemus on tietystä perspektiivistä käsin tarkasteltua. Fenomenologioita yhdistää myös ajatus intentionaalisuudesta, eli ajatus siitä, että kaikki kokemukset merkitsevät jotain. Merkityksellisyys yhdistetään ihmisten yhteisöllisyyteen, eli merkitykset, joita voidaan toisten kokemuksista ymmärtää, ovat luonteeltaan jaettuja. Pohjimmiltaan fenomenologiassa korostetaan yksilön kokemuksia ja maailmasuhdetta. Fenomenologinen tutkimus on kaksirakenteista, jossa ensimmäinen taso on tutkijalle ilmaistu koettu elämä ja toinen taso on itse tutkimusta, joka kohdistuu ensimmäiseen tasoon. Fenomenologiassa on tehtävä metodisia valintoja tutkimukselle parhaiten sopivimman toimintatavan löytämiseksi. Tutkijan kriittisen itseymmärryksen kautta pyritään kyseenalaistamaan jokainen tehty tulkinta ja reflektiivisyyden kautta taata tietoisuutta tutkimukseen liittyvistä lähtökohdista. Ilmiöitä ennalta selittävien mallien tiedostaminen on fenomenologiassa merkityksellistä. Tutkija joutuu hyväksymään joidenkin teoreettisten lähtökohtien olemassaolon, kuten ihmiskäsityksen ja käsityksen merkityksistä ja kokemuksista. Aikaisemmat tutkimukset, teoriat ja arkikokemus tulisi pyrkiä sivuttamaan tulkintoja tehdessä. (Laine 2015, 29– 32, 34– 37.)

Miettinen, Pulkkinen ja Taipale (2010) toteavat, että fenomenologia ei ole valmis viitekehys, vaan siinä keskitytään ilmiöihin (*fainomena*) ja niiden

jäsentämiseen käsitteellisesti (*logos*). Tarkoituksena on tarkastella konkreettista ja elettyä todellisuutta. Fenomenologian juuret ovat Johann Heinrich Lambertin (1728-1777) tuotannossa, jolloin se mainittiin ensimmäisen kerran. Fenomenologialla viitattiin aistimussisältöjen kriittiseen erittelyyn, joka oli perustana varsinaiselle tietoteorialle. Alun perin fenomenologialla oli negatiivinen merkitys, mutta 1900-luvun fenomenologia pyrkii antamaan ilmiölle positiivisen merkityksen. Fenomenologisen tutkimuksen tarkoituksena on pikemminkin kuvata "miten" todellisuus koetaan, kuin luetella "mitä" koetaan. Kokemuksen yleiset rakenteet ovat fenomenologian ytimessä, eikä niinkään yksittäiset elämykset tai mielenliikkeet. Fenomenologia on kuvailevaa tiedettä, jonka tarkoituksena on pysyä kiinni tutkittavassa ilmiössä. Fenomenologisen liikkeen alkuperänä voidaan pitää Edmund Husslerin (1859-1938) "Loogisia tutkimuksia" -teosta (*Logische Untersuchungen*). (Miettinen, Pulkkinen & Taipale 2010, 9–14.) Fenomenologisessa ihmistieteessä inhimillisen tietoisuuden rooli korostuu merkityksien antajana ja tulkitsijana. Merkityksiä tutkitaan toimijoiden kokemuksista. (Rolin 2006, 111.) Fenomenologia toteutui tässä tutkimuksessa niin tutkimuksellisena viitekehyksenä, analyysitapana kuin filosofisina lähtökohtina. Nämä kaikki on otettu huomioon ja tuotu tässä luvussa lukijalle näkyviksi.

Tutkimusstrategian jatkumona voidaan nähdä tutkimuksen aineistoon liittyvät menetelmät, kuten aineiston hankinta ja analyysi. Tämän tutkimuksen aineistona on aikaisemmin esitelty aikaisemmin kerätty haastatteluaineisto ja sitä analysoidaan tulkinnallisen fenomenologian keinoin. Ensiksi on kuitenkin syytä perehtyä yleisesti laadullisen aineiston analysoimiseen, sillä ne pätevät tähän tutkimukseen. Eskolan ja Suorannan (2008) mukaan laadullisessa aineiston analyysissä tarkoituksena on tiivistää aineisto kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Aineisto tulee tehdä selkeäksi ja sitä kautta pyrkiä luomaan uutta tietoa tutkimusaiheesta. Aineisto toimii tutkimuksen teoreettisen ajattelun apuvälineenä. Analyysin tekeminen voidaan nähdä tutkimuksen ongelmallisimpana vaiheena, sillä siihen ei ole olemassa muodollisia ohjeita. (Eskola & Suoranta 2008, 137, 145.)

Laadullinen analyysi koostuu havaintojen pelkistämisestä ja arvoituksen ratkaisemisesta. Havaintojen pelkistämisen ensimmäinen vaihe on aineiston tarkasteleminen vain tietystä teoreettis-metodologisesta näkökulmasta.

Näkökulma rakentuu teoreettisesta viitekehyksen ja tutkimuksen kysymyksenasettelun kautta. Pelkistämisen toinen vaihe on yhdistäminen, jossa tarkoituksena on löytää havaintoja yhdistävä piirre tai nimittäjä. Yhdistämisen tulee päteä kaikkiin havaintoihin, ja yksikin poikkeus vaatii ainakin jonkinlaista näkökulman muutosta. Arvoituksen ratkaisemista voidaan kutsua myös tulosten tulkinnaksi, jossa tehdään merkitystulkinta tutkittavasta ilmiöstä. Tutkimuksessa tehtävät havainnot eivät itsessään ole tutkimuksen tuloksia, vaan havaintoja tulee pyrkiä tulkitsemaan. (Alasuutari 2011, 31–34, 59.) Aineiston luokittelu, analysointi ja tulkinta ovat erillisiä aineiston käsittelyn tapoja, mutta samalla ne liittyvät läheisesti toisiinsa ja niitä käsitellään limittäin ja samanaikaisesti. Aineistoa voidaan rajata tutkimusongelmiin ja tutkimuksen tavoitteisiin vastaamiseksi. Tutkijan tulkinta ja aineiston lukemisen tapa ohjaavat aineiston käsittelyä. Tulkinnan jälkeen havainnot tulisi liittää teoreettisiin näkökulmiin ja ajankohtaisiin teemoihin, jotta analyysi ei jää pinnalliseksi ja ikään kuin kesken. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 9–12, 23.) Tässä tutkimuksessa analyysin tekeminen on lähtenyt liikkeelle Alasuutarin (2011) sekä Ruusuvuoren, Nikanderin ja Hyvärisen (2010) ajatusten innoittamana.

4.5 Tulkitseva fenomenologinen analyysi

Tutkimusmenetelmänä tässä tutkimuksessa käytettiin tulkinnallista fenomenologista analyysiä, *interpretative phenomenological analysis* (IPA). IPAa on perinteisesti käytetty psykologian kentällä, mutta sen suosio on alkanut leviää myös muille tieteenkentille. Tyypillinen aineistonkeräystapa on puolistrukturoitu haastattelu, ja mielellään yksilöhaastatteluna toteutettu. (Reid, Flowers, Larkin 2005, 21–23.) Tämän tutkimuksen aineistonkeräämisen tapa ja yksilöhaastatteluiden tutkiminen puoltavat IPAn valintaa metodiksi.

IPA on laadullinen tutkimusmenetelmä, joka tarkastelee kuinka ihmiset käsittävät heille tärkeitä elämäntapahtumia (Smith, Flowers & Larkin 2009, 1). IPA on tutkimuksellinen lähestymistapa, jolla pyritään saavuttamaan tutkittavien elettyä kokemusta, *lived experience*. Tutkijan on asetettava itsensä tutkittavan asemaan ja pyrkiä tulkitsemaan havaintojaan tutkittavan kokemuksista käsin. Fenomenologisessa tutkimuksessa tutkittavien joukko voi vaihdella kahdesta kahteenkymmeneenviiteen tutkittavaan. IPAn avulla voidaan tutkia

homogeenisiä, eli hyvin erilaisia kohdejoukkoja, tarkoituksena saada parempi ymmärrys tutkittavien eletystä kokemuksesta. Fenomenologiassa aineiston analysointi lähtee liikkeelle aineistosta löytyvien yleisten teemojen luokittelulla. Aineistoa uudelleen lukiessa teemat ja kategorisoinnit tarkentuvat. Fenomenologisen analyysin viimeisenä vaiheena tutkijan tulee avata mitä tutkittavat ovat kokeneet ja kuinka ilmiö koettiin konteksti huomioon ottaen. (Alase 2017, 12–13, 15–17.) Tässä tutkimuksessa tutkittavien joukko (kymmenen haastattelua) sopii hyvin fenomenologisen tutkimuksen rajaukseen. Tutkittavien voidaan katsoa olevan koulutustaustaltaan homogeenisiä, mutta työsuhteen (pätkätyö) ja iän (30–39) mukaan heterogeenisiä. Sekä laadullinen analyysi että IPA etenevät kohtuullisen samankaltaisesti. Tässä tutkimuksessa analyysi syveni laadullisen tutkimuksen analyysin kautta tulkinnalliseen fenomenologiseen analyysiin mentäessä.

IPA on lähtöisin 1990-luvun englannista, josta se on levinnyt laajalti. IPAlla on juuret fenomenologiassa ja hermeneutiikassa, jotka pohjautuvat jopa 1890-luvulle. IPAssa kokemuksia lähestytään yksilön näkökulmasta käsin. Kokemukset liittyvät sosio-historialliseen kontekstiin, jossa yksilö kokee. IPAssa hyväksytään ennakoasenteet ja oletukset, jotka ovat väistämättä mukana tutkimuksen tekoa. IPAssa kiinnitetään huomiota merkityksellisiin asioihin, joka tarkoittaa kokemuksen osien erottelamista ja huomion kiinnittämistä valittuihin asioihin. Tyypillisesti kokemusta tutkitaan kuitenkin kokonaisuutena ja merkityksellisyys ilmenee kontekstisidonnaisena. IPAssa kokemus ymmärretään subjektiivisena. (Eatough & Smith 2017, 193 – 196.)

IPA linkittyy fenomenologiaan, hermeneutiikkaan ja idiografiaan. Fenomenologia on sekä filosofinen näkökulma että tutkimusmetodi. Hermeneutiikka painottaa kontekstin tuomia merkityksiä, joihin lukeutuu tutkijan ennako-oletukset ja niiden esille tuominen tutkimusprosessissa. Hermeneutiikassa pyritään syventämään ymmärrystä hermeneuttisen kehän avulla. Tarkoituksena on ymmärtää ilmiö kokonaisuutena tarkastelemalla osaa siitä ja toisaalta ymmärtääkseen osan on tarkasteltava kokonaisuutta. Idiografia on huomion kiinnittämistä yksityiskohtiin ja yksilöön. Idiografian tarkoituksena ei ole tehdä yleistyksiä, vaan keskittyä tutkittavaan ilmiöön. (Oxley 2016, 55–57.) Hermeneutiikka on teoria ymmärtämisestä ja tulkinnasta. Fenomenologiassa hermeneutiikkaa tarvitaan tulkinnan tarpeen takia. Wilhelm Diltheyn mukaan

hermeneutiikassa tulkinnan kohteena on merkityksiä sisältävät ilmaisut, joita lähestytään ymmärtämällä ja tulkitsemalla. Hermeneutiikassa on termi esiymmärrys, jolla tarkoitetaan tutkijalle luontaisia tapoja ymmärtää tutkimuskohdettaan. (Laine 2015, 33–34.) Tässä tutkimuksessa pyrkimyksenä on ollut ottaa huomioon niin fenomenologia, hermeneutiikka kuin idiografia. Suurin painotus tutkimuksessa on kuitenkin ollut fenomenologiassa.

Oxley (2016) tuo esille IPAAa kritisoivan näkökulman. IPAn avulla voidaan vain saavuttaa ymmärrys siitä, mitä tutkittavat sanovat, jonka vuoksi kokemusta itsessään ei voida saavuttaa. Kokemusten tutkimisen välissä on kaksi tulkintaa, joista ensimmäinen on tutkittavan reflektio kokemusten kerronnassa ja toinen on tutkijan tekemä tulkinta siitä mitä on sanottu. IPA voidaan nähdä tapana luoda merkityksiä. (Oxley 2016, 55.) Yhden IPAn kohtaaman kritiikkiin vastineeksi Smith (2018) on kirjoittanut IPAn analyttisen huomion olevan tutkijan tulkintojen tekemisessä niistä verbaalisista ilmaisuista, joita tutkittava tarjoaa (Smith 2018, 1956). Mahdottomuus tutkia muiden kokemuksia sellaisinaan on otettu tässä tutkimuksessa huomioon. Tulokset ilmaisevat sekä tutkittavien luomia kuvauksia kokemuksistaan että tekemiäni havaintoja niistä. En yritä väittää, että havaitsemani kokemukset olisivat sellaisenaan niitä kokemuksia, joita haastateltavat ovat kokeneet. Pikemminkin ne ovat tulkintojani niistä kokemuksista, joita tutkittavat ovat haastatteluissa ilmaisseet.

4.6 Tutkimuksen kulku

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimussuunnitelma muuttuu tutkimuksen edetessä. Tutkimuksen eri vaiheet ovat toisistaan riippuvaisia ja tämän vuoksi tutkimusprosessissa ei ole selkeitä etenemisvaiheita. (Eskola & Suoranta 2008, 15–16.) Tutkimus etenikin tutkimuksen eri osiota työstämällä vaiheittain. Aluksi keskityin ajankohtaisen ja itselleni merkityksellisen aiheen löytämiseen. Päädyin tekemään pro gradun pätkätyöstä löytäessäni aineiston Tietoarkisto Ailasta ja sen jälkeen perehdyin syvemmin siihen, mitä pätkätyöstä on aikaisemmin kirjoitettu. Tutkimusprosessi eteni vaiheittain ja jo aikaisemmin tehtyihin asioihin palattiin tutkimuksen edetessä. Teorian etsiminen ja aiheen rajaaminen hallittavaksi kokonaisuudeksi oli alusta asti mielessä. Tarkoituksena ei ollut ottaa mitään teoriaa tutkimuksen lähtökohdaksi, vaan pikemminkin käyttää teorioita ja

aikaisempia tutkimuksia tämän tutkimuksen pohjalta tehtyjen havaintojen tueksi. Tutkimukselle sopivaa teoriaa etsiessäni hyödynsin aikaisemmista tutkimuksista ja teorioista parhaiten tätä tutkimusta tukevat. Tutkimustehtävä tarkentui perehtyessäni aikaisemmin aiheesta kirjoitettuihin artikkeleihin ja tutkimuksiin sekä kun luin aineistoa lävitse. Koko tutkimusprosessi muokkautui perehtyessäni tutkimuksen aineistoon ja tehdessäni havaintoja. Pohdintaa kirjoittaessani palasin uudelleen teorioiden pariin ja pyrin muodostamaan tutkimuksesta loogisen kokonaisuuden.

Analyysin tekemiseen ei ole IPAssa ei ole tiettyä kaavaa tai metodologiaa. IPAn ydin on analyttisessä tarkastelussa, eli pyrkimyksessä tarkastella kokemusta niin kuin tutkittavat ne käsittävät. Karkea analyysin tekemisen tapa voidaan jakaa aineiston lukemiseen useaan kertaan, esiymmärryksen luomiseen, emergenttien eli muotoutuvien teemojen luomiseen, yhteyksien tekemiseen luotujen teemojen välillä, seuraavaan aineistoon perehtymiseen ja tarkastelemalla eri aineistoja suhteessa toisiinsa. (Smith, Flowers & Larkin 2009, 79, 82–103). Tässä tutkimuksessa aineiston analyysi eteni kaksivaiheisesti, joista ensimmäisen vaiheen tarkoituksena oli vastata ensimmäiseen tutkimuskysymykseen. Analyysiä aloittaessani tein päätöksen siitä, mikä aineistossa kiinnostaa ja mihin aion aineistossa keskittyä. Tämä vaihe toteutui pohtiessani aineiston laajuutta ja mahdollisuuksia rajata aineistoa mielekkääksi kokonaisuudeksi. Aineistoa läpi käydessäni huomasin haastattelijan kysyneen muutamassa haastattelussa mahdollisuuksista kouluttautua pätkätöissä. Tämän vuoksi oli luontevaa ottaa tarkasteluun pätkätyökokemusten lisäksi itseohjautuvuutta, ja samalla sain sidottua tutkimustani kasvatustieteisiin. Päädyin rajaamaan aineiston yhteen ikäryhmään (30–39 -vuotiaat), koska he ovat rajapinnalla eniten pätkätöitä tekevien (35–44 -vuotiaat) kanssa. Aineiston rajausvaiheessa luin kaikki ikäryhmän aineistot ensimmäisen kerran läpi ja tarkensin tutkimustehtävääni. Aineisto tuntui riittävän laajalta ja hallittavissa olevalta kokonaisuudelta.

Seuraavaksi perehdyin aineistoon syvemmin. Aineistoon perehtyminen alkoi aineiston lukemisella useaan kertaan ennen minkäänlaisten merkintöjen tekemistä. Aineistojen läpi lukemisen kautta minulle muodostui mielikuva aineistojen sisällöistä. Aloitin aineiston erottelun karkealla jaottelulla siitä, mikä on tutkimuksen kannalta oleellista ja mitkä asiat voidaan rajata tutkimuksen ulkopuolelle. Aineiston erotteluvaiheessa alleviivasin aineistosta positiiviset ja

negatiiviset ilmaisut omilla väreillään ja samalla huomasi oleelliseksi merkata myös epäselvät ilmaisut omalla värillään. Nämä epäselvät ilmaisut muodostuivat neutraaleiksi kokemuksiksi. Seuraavaksi koodasin alleviivatut kohdat tiivistäen jokaisen kohdan ydinsanomana yhteen tai kahteen sanaan.

Seuraavassa vaiheessa havaitsin, että haastatteluissa oli yhdistäviä tekijöitä ja samankaltaisia aihealueita, mutta toisaalta aineistoissa oli paljon toisistaan eroavia tekijöitä ja huomioita. Pyrin olemaan huolellinen, että lukisin aineistoja lisäämättä tai muuttelematta sieltä mitään, vaikka ajoittain olisin päässyt helpommalla tekemällä sellaisia johtopäätöksiä, joita aineistoissa ei suoranaisesti ollut. Aineiston merkintöjen tekemisen kautta pystyin syventymään kokemusten esille tuomiseen ja jaotteluun. Kattavien merkintöjen tekemisen jälkeen pyrin luomaan yhteenvedon aineistosta tehtyjen havaintojen perusteella. Tässä vaiheessa aineistojen sisällöt alkoivat avautua ja pystyin muodostamaan tiivistelmiä ja entistä enemmän yhteensopivia aiheita. Yhteenvedossa varmistin, että havaintoni vastaavat tutkimuskysymyksiin ja että ne eivät olleet ristiriidassa keskenään. Pyrin olemaan huolellinen nimetessäni havaintoja ja sijoittaessani niitä ryhmiin. Pyrin siihen, että havainnot tukisivat ja vahvistaisivat toisiaan. Tässä vaiheessa ensimmäiseen tutkimuskysymykseen oli saatu vastattua.

Toiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen oli analyysin toinen vaihe, joka perustui ensimmäisen tutkimuskysymyksen tuloksiin. Ensimmäisen tutkimuskysymyksen huolellinen analysointi oli tärkeää, sillä toiseen tutkimuskysymykseen vastaaminen perustui ensimmäisessä vaiheessa saatuihin tuloksiin. Jos tulokset olisi tehty huolimattomasti, niin toiseen tutkimuskysymykseen vastaamiselta menisi pohja. Pyrin toiseen tutkimuskysymykseen vastatessa tuomaan esille esittämistäni päätöksen kokemusten merkityksistä ilmaisuja, joita pystyi liittämään itseohjautuvuuteen. Kävin aineistoa läpi tarkastellen sitä eri näkökulmasta kuin aikaisemmin ja pyrin perustelemaan tekemäni havainnot huolellisesti. Itseohjautuvuuteen liittyvien tulosten analysoinnissa tarkoituksena oli tuoda esille ilmaisuja, joita haastateltavat olivat päätöksökokemuksista kerrottaessaan tuoneet esille. Itseohjautuvuutta analysoidessa päätöksökokemuksia lähestyttiin uudella tavalla.

Tulosten esittämisen jälkeen syvennyin pohdinnan kirjoittamiseen ja tulosten liittämiseen aikaisempiin tutkimustuloksiin ja teorioihin. Tarkoituksena oli liittää ja verrata tämän tutkimuksen tuloksia aiheesta aikaisemmin tehtyihin

tutkimuksiin ja teorioihin. Pohdinnassa arvioin tuloksia kriittisesti tuomalla esiin niin tulosten kanssa linjassa olevia havaintoja kuin tämän tutkimuksen tuloksia haastavia näkökulmia. Kriittisyys oli mukana jo perehtyessäni tutkimuksen eettisiin ja luotettavuuteen vaikuttaviin tekijöihin. Lopuksi kävin koko tutkimuksen lävitse useampaan kertaan tarkistaakseni tutkimuksen johdonmukaisuutta.

5 TULOKSET

Ensimmäiseksi esitellään tutkimuksessa käytetyn aineiston taustatietoja ja luodaan näkyväksi kokonaiskuva siitä, millainen aineisto tutkimuksessa on ollut käytössä. Olen luonut taulukon (taulukko 1), jossa on tutkimuksen aineiston taustatietoja. Tiedot, joita taulukosta löytyy ovat haastateltujen sukupuoli, koulutustausta, pätkätyöaika ja pätkätyön kokemisen karkea jaottelu positiiviseen tai negatiiviseen. On kuitenkin otettava huomioon, että kokemusten jakaminen positiivisiin ja negatiivisiin ei ole aukotonta tai yksiselitteistä. Jako on kärjistetty ja jokseenkin keinotekoinen, sillä lähes kaikissa aineistossa tuotiin esille sekä hyviä että huonoja puolia pätkätöistä. Taulukon avulla saa kuitenkin yleiskuvan siitä, että jakoa on mahdollista tehdä ja että lähes kaikista aineistoista pystyi havaitsemaan, että koetaanko tai ilmaistaanko pätkätyöhön liittyviä asioita enemmän positiivisesti vai negatiivisesti.

TAULUKKO 1. Tutkimuksessa käytetyn aineiston taustatietoja.

Aineisto	Sukupuoli	Koulutustausta	Pätkätyöaika	Kokemuksen laatu
A1	Nainen	FM	1	+
A2	Nainen	FM	1	-
A3	Nainen	Tradenomi	X	X
A4	Nainen	VTM	2	-
A5	Mies	FM	2	+
A6	Mies	VTM	3	+
A7	Mies	FT	3	-
A8	Mies	FM	3	-
A9	Mies	VTM	1	+
A10	Nainen	SH	X	+

Sukupuoli ja koulutustaustamerkinnot ovat kopioitu valmiin aineiston taustatiedoista, jotka oli kirjoitettu jokaisen haastattelun alkuun. Pätkätyöaika ja kokemuksen laatu ovat haastatteluaineistosta keräämiäni tietoja ja ne perustuvat tekemiini havaintoihin ja tulkintoihin. Pätkätyöaika on koodattu niin, että numerot kuvaavat vuosia, joita haastatelluilla on pätkätyöistä. Haastatteluista A3 ja A10 ei selvinnyt tietoa ajasta, jolloin heillä oli ollut pätkätyöitä. Tämän vuoksi niiden kohdalla on merkintä X. Muut pätkätyöaika -merkinnot ovat:

1 = alle 5 vuotta

2 = yli 5 vuotta, mutta alle 10

3 = 10 vuotta tai enemmän

Kokemuksen laatu kuvaa tulkintaani siitä, minkälaiseksi tulkitsin kussakin aineistossa pätkätyökokemusten olevan kärjistetysti. Kokemuksen laatu -merkinnot ovat tulkittavissa seuraavasti:

+ = Kokemukset pääasiassa positiivisia

- = Kokemukset pääasiassa negatiivisia

X = Kokemuksia ei voitu selkeästi sijoittaa vain positiiviseen tai negatiiviseen.

Taulukosta näkee, että tutkimuksen tarkastelun kohteena olevilla henkilöt ovat jakautuneet tasan sukupuolten kesken. Koulutustaustaltaan aineistossa on eri alojen pätkätyöntekijöitä, joten tutkimuksessa tarkastellaan pätkätyökokemuksia alasta riippumatta. Pätkätyöajan suhteen tutkimuksen aineisto on jakautunut suhteellisen tasaisesti. Aineistossa on sekä niitä, joilla on vasta muutaman vuoden kokemus pätkätyöiden tekemisestä, että niitä, joilla on yli kymmenen vuoden pätkätyöhistoriaa. Pätkätyökokemuksen laatu on myös jakautunut lähes tasaisesti positiivisiin ja negatiivisiin. Kuitenkin pätkätyö koettiin vain harvoin pelkästään negatiiviseksi tai positiiviseksi ilmiöksi. Yleisimmin pätkätyöistä oli havaittavissa sekä siihen liittyviä hyviä että huonoja puolia.

5.1 Pätkätyökokemusten positiiviset merkitykset

Pätkätyön kokeminen positiivisesti ilmeni aineistossa monilla eri tavoilla. Mahdollisuus kehittää omaa ammattitaitoaan ilmaistiin pätkätyön positiiviseksi puoleksi. Eri pätkätyöissä on usein erilaisia työtehtäviä ja työympäristöjä, jotka haastavat kehittymään ja oppimaan uutta. Pätkätyöiden positiiviseksi puoleksi mainittiin myös valinnanvapaus päättää itse omista töihin liittyvistä asioista.

Valinnanvapauteen kuuluu työpaikan valitseminen, etätö ja mahdollisuus vaikuttaa työnkuvaan tai työtehtäviin. Sosiaalinen tuki, kuten työkaverit koettiin pätkätöiden hyväksi puoleksi. Vaikka positiivisia tekijöitä oli pätkätöissä, niitä ei tuotu yhtä selkeästi esille, kuin negatiivisia tekijöitä, ja seuraava aineiston kohta kuvaakin ilmiötä hyvin:

”Ei sitä voi automaattisesti sanoa, että se on niinkun niin, että pätkätö on hyvä ponnahduslauta, mutta miksi siihen sitten sinne jää [...]” A4.

Vaikka pätkätöitä ei aina koettaisi positiivisena asiana, niin mikä pätkätöissä on sellaista, joka saa ihmisen jäämään siihen? Joillekin pätkätö voi olla jalka oven välissä, mutta ei kaikille tai kaikissa tilanteissa. Miksi pätkätöitä tehdään, vaikka sen huonot puolet tiedostetaankin? Näihin pohdintoihin on tarkoitus tarjota vastauksia ja näkökulmia aineistosta tehtyjen havaintojen perusteella.

5.1.1 Ammatillinen kehittyminen

Pätkätö antaa aineistosta tehtyjen havaintojen perusteella pätkätöntekijälle mahdollisuuden kehittää omaa ammattitaitoa ja kerryttää työkokemusta. Pätkätöntekijän on mahdollista vaikuttaa työnsä sisältöön ja pyrkiä keräämään tietotaitoa itseään kiinnostavista työtehtävistä. Mahdollisuus vaikuttaa työn sisältöön auttaa säätelemään työkuormaa ja se lisää työmotivaatiota. Pätkätöntekijän ammattitaito kasvaa motivoivassa työssä, koska työhön jaksetaan panostaa. Myös työn tuunaaminen, eli työtapojen muokkaaminen itselle sopivaksi auttaa kiinnittymään työhön ja kehittymään siinä.

”[...] minä yritin jakaa nämä hommat niin, että minä teen ihan semmoista puhdasta makkaraa elikkä semmoista tavallaan rutiinihommaa tietyn osan. Ja sitten minä yritän tehdä muutaman kunnianhimoisemman jutun silloin tällöin.” A6.

”[...] on siinä koko ajan siinä kehittynyt, ja minä olen ruvennut muokkaamaan sitä semmoiseksi oman näköiseksi. Ja semmoiseksi, ehkä löytänytkin sellaisen oman semmosen tavan tehdä sitä työtä [...]” A1.

Pätkätööt voivat aineiston perusteella auttaa havaitsemaan konkreettisesti sen, minkälaiset työtehtävät eivät ole itselle sopivia. Erilaisten pätkätöiden kautta yksilölle kertyy laaja-alaista työkokemusta erilaisista työtehtävistä, josta seuraa omien heikkouksien ja vahvuuksien ymmärtäminen. Pätkätö auttaa yksilöä

tulevaisuudessa hakeutumaan sellaisiin työtehtäviin ja työpaikkoihin, jotka hän kokee itselleen sopivimmiksi. Vaikka työn sisältö ei olisi pätkätyöntekijälle sopivaa, se voidaan silti katsoa positiiviseksi kokemukseksi. Positiivisuus ilmenee itsetuntemuksen lisääntymisenä ja mahdollisuutena vaikuttaa tulevaisuuden uravalintoihin.

”Kun oli monenlaista työtä, monesta eri näkökulmasta, niin oikeasti siinä oli kanssa hyvää se, että sait jotenkin itekin sektoroitua itsellesi selväksi sen asian, että tämä työ ei ole minua varten.” A3.

5.1.2 Luottamus

Aineistoista selvisi, että pätkätyöhön liittyy vahvasti tieto työsuhteen loppumisesta, ja työsuhteen jatkumiseen liittyvät pohdinnat olivat aineistoissa selkeästi esillä. Pätkätyöntekijän luottamus työsuhteen jatkumiseen liittyy omaan työsuoritukseen. Aineistosta havaittiin, että työsuorituksen vaikutus työsuhteen jatkumiseen vaikuttaa pätkätyöntekijän tapaan toimia. Kun pätkätyöntekijä uskoo työsuorituksen vaikuttavan työn jatkumiseen, niin hän pyrkii tekemään parhaansa varmistaakseen työsuhteen jatkumisen. Hyvällä työsuorituksella pätkätyöntekijä kokee, että työsuhteen jatkuminen on todennäköistä, vaikka mitään todellista varmuutta asiasta ei olisikaan. Silti työsuhteen jatkumiseen luotettiin ja se koettiin merkittäväksi positiiviseksi tekijäksi omassa pätkätyössä. Usko töiden jatkumiseen motivoi hyvään työsuoritukseen ja sitä kautta pätkätyöntekijä pyrkii henkisesti vakauttamaan tulevaisuuttaan. Hyvät työsuoritukset auttavat myös kehittymään ammatillisesti.

”[...] minulle varmasti sitten kirjoitettaisiin sitten taas seuraava. [...]Nyt on tavallaan luvattu jo siis se, että minulla on töitä. [...] Tavallaan voi olla niinku semmoinen luottavainen, kun tekee työnsä hyvin ja silleen, niin sitten ne työt jatkuukin.” A1.

”[...] kun jotenkin minä olen koko ajan tiennyt, että se jatkuu, jos minä vain teen työni hyvin. [...] minä tiedän, että jos tässä jotain jatketaan, niin se olen minä, tavallaan.” A9.

Työsuhteen mahdollinen jatkuminen voidaan aineiston mukaan päätellä myös työnantajien toiminnan kautta. Pätkätyöntekijää voidaan pyytää osallistumaan jollekin työhön liittyvälle kurssille, joka jatkuu pidemmälle kuin sen hetkinen määräaikainen työsopimus. Myös laaja työhön perehdyttäminen voidaan kokea

varmistukseksi työsuhteen jatkumiselle. Työntekijöille ei välttämättä suoraan kerrota, että työsuhde jatkuu, vaan se tulee ilmi joidenkin muiden tapahtumien kautta. Pätkätyöntekijän työsuhteeseen liittyvät asiat voivat olla epäselviä ja kommunikointi niiden suhteen voi olla puutteellista. Kuitenkin pätkätyöntekijä voi olettaa työsuhteen jatkuvan, mikäli häneen kohdistetaan voimavaroja, kuten kattavia työhön perehdytyksiä tai kannustetaan osallistumaan työhön liittyvään koulutukseen. Usko työsuhteen jatkumisesta oli positiivinen merkitys, jota pätkätyökokemuksesta tuotiin ilmi.

”[...] muutama kuukausi ennen, kun loppui se työsopimus, niin se sanoi, että menenkö minä tähän työelämäjuridiikkakurssille? [...] minulla ei ollut tietoa työsopimuksesta. [...] Se tulee yleensä jotain tuommoista kautta, että ymmärtää, että minulla on ensi vuonna töitäkin, kun käsketään jollekin kurssille, joka jatkuu vielä seuraavana vuonna.” A9.

”Mutta minä luotan siihen, että vuoden loppuun asti on luvattu – ainakin – ja siitä vielä eteenpäin. Ja tämä perehdytysohjelma on minun mielestä kyllä jo kertonut sen, että ei lyhkäisille pätkille ihmisiä tupata – perehdytetä näin tuhtisti.” A10.

5.1.3 Valinnanvapaus

Aineistosta havaittiin, että erityisesti työkokemusten kautta ja ammattitaidon vahvistuessa töihin liittyvä valinnanvapaus kasvaa. Pätkä töihin liittyä vahvasti uusien töiden hakeminen ja töihin perehtyminen. Pätkä töitä tekemällä voi kartuttaa omaa työkokemustaan, kasvattaa ammattitaitoaan ja itsevarmuuttaan. Valinnanvapaus ilmenee vapautena valita työpaikkansa ja työtehtävänsä. Valinnanvapautteen liittyä kasvava itsevarmuus omasta osaamisestaan ja uusien työtehtävien sisäistämisestä. Pätkätyöntekijälle mielekäs tai itselle sopiva työ voi olla työuralla etenemistä tärkeämpää. Pätkätyö antaa aineiston mukaan mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työuraan liittyviin asioihin.

”[...] sitten kun on nähnyt sen, että hei minä olen saanut niitä työpaikkoja – ja minä pystyn nopeasti ottamaan ne haltuun, ja sopeutuun.” A4.

”[...] minulla on kunnianhimoisia tavoitteita työni suhteen, ei niinkään se, että etenenkö mä uralla, vaan, että sitten minä haluan tehdä mielekkäitä töitä[...]” A6.

Valinnanvapaus ilmeni aineistossa jopa niin, että työsuhteessa ollessaankin pätkätyöntekijä tietää, että muuallakin on hänelle töitä tarjolla ja hän voi valita

itselleen kaikkein mieluisimman työpaikan. Valinnanvapaus heijastuu positiivisena kokemuksena pätkättöistä. Pätkätyöntekijän ei tarvitse olla sitoutunut mihinkään tiettyyn työhön tai työpaikkaan, vaan voi kohtuullisen helposti vaihtaa töitä. Vapaus valita tuo henkisiä voimavaroja, ja kasvattaa pätkätyöntekijän luottamusta tulevaisuuden suhteen. Pätkätyöntekijä voi rakentaa itselleen mieluisan työuran valitsemalla itselleen sopivan työpaikan ja halutessaan myös vaihdella työpaikkojen välillä.

”Mutta minulla on kyllä taas sitten luvassa töitä myös muualla, että mulla on tässä silleen aika kiva tämä tilanne. Minä voin melkein valita, että mihin minä menen töihin.” A10.

Valinnanvapautteen linkittyä aineiston perusteella myös sosiaalisiin suhteisiin. Pätkätyöntekijä voi kokea tärkeäksi suhteiden solmimisen eri toimijoihin vakiinnuttaakseen asemaansa tai mahdollistaakseen itselleen työn tekemisen useissa paikoissa. Suhteiden avulla voi parantaa tulevaisuuden työmahdollisuuksiaan. Pätkätyöntekijän on mahdollista kokeilla erilaisia töitä erilaisissa paikoissa, ja valita itselleen sopivimmat työtehtävät ja työtavat. Erityisesti työkokemuksen karttuessa ja sosiaalisten suhteiden vahvistuessa pätkätyöntekijän mahdollisuudet tehdä itselleen sopivaa työtä kasvavat. Vapaus valita työpaikkansa ja työtehtävänsä voidaan kokea hyvin positiiviseksi asiaksi pätkättöissä. Valinnanvapaus linkittyä sellaisten töiden tekemiseen, joista pätkätyöntekijä kokee saavan jotain itselleenkin.

”[...] kun se vakiintui se ammatillinen asema sielläkin, että oli niin kun sinne suhteita ja oli vähän muuallekin suhteita, niin sitten siinä vaiheessa jotenkin tuntui, että tämä on niin kiva, suorastaan vapauttavaa tehdä eri puolille ja erilaista duunia.” A6.

”[...] minuahan suorastaan kysytään töihin [...] [...] on mielekästä tehdä jotakin, josta oikeasti niinkun henkisesti saisi jotain.” A6.

Valinnanvapaus ilmenee myös mahdollisuutena päättää milloin ja missä töitä tekee. Mahdollisuus vaikuttaa työnsä tekemisen tapaan koettiin aineistosta tehtyjen havaintojen perusteella mielekkääksi asiaksi pätkättöissä. Etätöiden tekeminen ja omista työajoista päättäminen antaa pätkätyöntekijälle toisaalta vapautta valita ja toisaalta kontrollin ja vastuun tunnetta. Työpaikan joustavuus heijastuu pätkätyöntekijän muuhun elämään. Joustava työ tuo mukanaan vastuuta ja se koettiin positiiviseksi asiaksi. Kun pätkätyöntekijä saa itse vaikuttaa

työn tekemiseen liittyviin seikkoihin, työhön suhtaudutaan positiivisesti. Työhön liittyvä valinnanvapaus heijastuu pätkätyöntekijän työn ulkopuoliseen elämään. Työn rytmittäminen itselle sopivaksi antaa mahdollisuuden tehdä töitä itselleen parhaiten sopivina aikoina ja paikoissa. Pätkätyössä voi olla mahdollista säädellä työtaakkaa tekemällä töitä omista lähtökohdista käsin.

"[...] se on yleensä minusta itsestäni kiinni, että kukaan ei käske, vaan että minä päätän, että minä teen tämän homman ja olen vähän kauemman. Ja sitten minä lähdän jonakin toisena päivänä vähän aikasemmin [...]" A9.

"[...] pystyi ite rytmittämään aika joustavasti oman työnsä. Koska se enemmän oli sitä, että sinä teit jonkun projektin ja olit vastuussa siitä. [...] Tällaiset etätyömahdollisuudet olivat hyvät, että se oli hyvä asia." A3.

5.1.4 Sosiaaliset suhteet

Aineistosta havaittiin, että pätkätöissä työyhteisö voi olla voimavara, joka koetaan positiivisesti. Pätkätyöntekijä sitoutuu työyhteisöön ja työhönsä työporukan kautta. Vaikka haluaisi kokeilla jotakin muuta työtä, voivat sosiaaliset suhteet olla merkittävämpiä kuin halu vaihtaa työpaikkaa. Sosiaaliset suhteet voivat olla tekijä, jonka vuoksi työhön ja työyhteisöön kiinnitytään. Pätkätyöntekijän työssä solmitut suhteet voivat vaikuttaa positiivisesti niin työhön sitoutumiseen kuin sosiaaliseen hyvinvointiin. Töihin "solahtaminen", kuten alla olevassa lainauksessa mainitaan, tarkoittaa töihin uppoutumista, jonka seurauksena sitoutuminen kasvaa.

"[...] välillä minä ajattelen enempi sellaisia aikoja, että haluaisi lähteä jonnekin muualle. Mutta sitä on jotenkin solahtanut työyhteisöön ja jäänyt siihen jollakin tavalla koukkuun." A1.

Sosiaalinen tuki toisilta vastaavassa tilanteessa olevilta koettiin pätkätyöntekijöiden kokemuksissa positiivisena. Työtehtävällä tai työntekijän taustalla ei ole merkitystä siihen, koetaanko suhde tärkeäksi, vaan tärkeämpää on samaistuminen toisten kanssa. Yhteisöllisyyden kokemukset ovat pätkätyöntekijöillä ja samankaltaisissa tilanteissa olevien kesken positiivisia. Kokemusten jakaminen sellaisten ihmisten kanssa, jotka ymmärtävät, mitä itse kokee, oli pätkätyöntekijöille tärkeää. Kokemuksiin samaistuminen auttaa kiinnittymään sosiaalisesti ja tuntemaan yhteenkuuluvuuden tunnetta vastaavassa tilanteessa olevien kanssa. Yhteiset kokemukset ja sosiaaliset

suhteet olivat aineistosta tehtyjen havaintojen mukaan jopa kaikkein merkittävimmiksi ja tärkeimmiksi kuvattuja positiivisia kokemuksia pätkätöistä.

"[...] meitä oli monta tyyppiä siinä samassa veneessä, että tavallaan semmoinen yhteisöllisyys sitä kautta tuli sitten taas näihin muihin ihmisiin. [...] riippumatta siitä, että mikä heidän koulutuksensa oli tai mikä työtehtävä oli." A3.

"[...] meillä oli semmoinen hyvä porukka siinä. Sitä minä siinä just kaikkein eniten harmittelinkin sitten vähän ennen loppumista." A8.

Sosiaalisilla suhteilla on työssä menestymisen ohella merkitystä työuraan. Erityisesti sosiaaliset suhteet työyhteisössä koettiin merkityksellisiksi ja suhteiden avulla työssä eteneminen on helpompaa. Pätkätyöntekijän on luotava sellaisia sosiaalisia suhteita, joilla voi pyrkiä vaikuttamaan tulevaisuuden työssä etenemiseen. Pätkätyöntekijän kannattaa aina pitää huomiotaan tulevaisuuden turvaamisessa, joten on merkittävää, että töistä voidaan löytää tekijöitä, joilla työsuhteen loppumisen jälkeistä elämää pyritään vakaamaan.

"[...] sehän on totta, että hirveästi vaikuttaa hyvät suoritukset ja niin kun suhteet [...]." A2.

5.1.5 Yhteenvedo positiivisista pätkätyökokemuksista

Alle olen koonnut taulukon (taulukko 2), jossa on tiivistettynä merkityksenantoja pätkätyöstä positiivisena kokemuksena. Pääluokka- otsikon alla on sama jaottelu, kuin tämän luvun alaotsikoissa. Pääluokat on muodostettu alaluokkien ja ilmaisujen kautta. Ilmaisut ovat aineistosta kerättyjä havaintoja, jotka olen kerännyt yhteen ja ryhmitellyt aihealueittain. Ilmaisujen ryhmittelyn myötä pystyttiin muodostamaan tiivistetympi alaluokka, joihin ilmaisujen on katsottu kuuluvan. Alaluokan muodostamisen jälkeen on muodostettu pääluokka eli aineiston perusteella havaitut positiiviset kokemukset pätkätyöstä. Taulukon tärkein tehtävä on asettaa lukijalle näkyväksi se, minkälaisen aineiston käsittelemisen kautta havainnot on tehty. Taulukosta näkee tiivistetyssä muodossa ne tekijät, jotka on kuhunkin luokkaan liitetty.

Ammatillisen kehittymisen alaluokassa on koulutukset, oppiminen ja motivaatio. Koulutuksia ovat mahdollisuus osallistua erilaisiin työryhmiin ja koulutuksiin, sekä työhön liittyvät palkka- ja kehityskeskustelut. Oppimista

kuvasivat itselle sopivien työnteon tapojen etsiminen eli työn tuunaaminen, työnkuvan kehittyminen päätkien edetessä ja henkilökohtaiset tavoitteet töihin liittyen. Motivaatioon liitettäviä ilmaisuja olivat vahva ammattitaito, mielekkäiden töiden tekeminen ja työyhteisön merkitys.

Luottamus liittyi vahvasti työsuhteen jatkumiseen liittyviin ilmaisuihin. Työsuhteen uskottiin jatkuvan sen päättymisen jälkeenkin, vaikka varmaa tietoa asiasta ei välttämättä ollutkaan. Työsuorituksella uskottiin olevan vaikutusta töiden jatkumiseen. Luottamus omaan osaamiseen heijastui uskona saada töitä myös muilta työpaikoilta.

Valinnanvapaus on jaettu kahteen alaluokkaan, joista ensimmäinen liittyi päätöksien tekeminen omista lähtökohdista käsin, eli oma valinta. Omaan valintaan kuului vapaus vaikuttaa työnsä sisältöön, työtehtävien monipuolisuus ja työtyytyväisyys. Toinen alaluokka on joustavuus, joihin sisältyi töiden paikasta riippumattomuus, eli etätyömahdollisuus sekä työpaikat ja työtavat. Joustamisen kohdalla mainittiin työnantajakohtaisuus, eli joustavuus oli työnantajasta riippuvaista.

Sosiaaliset suhteet pitivät sisällään töihin liitettävät sosiaaliset suhteet ja yhteisöllisyyden. Työpaikan sosiaaliin suhteisiin liittyvät ilmaisut olivat työyhteisön tuki ja palautteen saaminen ja antaminen. Työyhteisöllä oli merkitystä työn kokemiseen, työhön sitoutumiseen ja yhteenkuuluvuuden tunteeseen. Yhteisöllisyys oli samassa tilanteessa olevien kanssa samaistumista, kokemusten jakamista ja työporukkaan kiinnittymistä.

TAULUKKO 2. Yhteenvedo positiivisista ilmaisuista pätkättöihin liittyen.

Pääluokka	Alaluokka	Ilmaisut
Ammatillinen kehittyminen	Koulutukset	Työryhmiin osallistuminen
		Palkka- ja kehityskeskustelut
	Oppiminen	Työn tuunaaminen
		Työnkuvan kehittyminen
		Kunnianhimoiset tavoitteet
	Motivaatio	Vankka ammattitaito
		Mielekkäät työtehtävät
		Työyhteisö
	Luottamus	Työsuhteen jatkuminen
Töitä löytyy muualtakin		
Valinnanvapaus	Oma valinta	Monipuoliset työt
		Työn sisältö ohjaa töiden valintaa
		Tyytyväisyys työhön
	Joustavuus	Etätyömahdollisuus
		Työpaikat ja työtavat
Sosiaaliset suhteet	Työyhteisö	Työyhteisön tuki
		Palautteen antaminen ja saaminen
	Yhteisöllisyys	Samaistuminen
		Kokemusten jakaminen
		Sitoutuminen porukkaan

5.2 Pätkätyökokemusten negatiiviset merkitykset

Pätkättöistä oli havaittavissa paljon negatiivisia puolia. Vaikka positiivisia kokemuksia pystyttiin havaitsemaan, niitä ei ollut havaittavissa yhtä selkeästi kuin negatiivisia kokemuksia. Aineiston perusteella työhön sitoutumisen ongelmat tai toisten työpaikkojen hakeminen oli hyvin yleistä pätkätyöntekijöille. Kaikissa tilanteissa pätkätyöntekijät eivät kokeneet voivansa ilmaista mielipiteitään, jonka

vuoksi äänettömyys ja uskaltamattomuus puhua koettiin negatiiviseksi tekijäksi määräaikaisessa työsuhteessa. Pätkätyöntekijät kokivat lisäksi epävarmuutta monilla elämänalueilla. Epävarmuus ei rajoittunut vain töihin liittyviin asioihin, vaan pätkätyöiden koettiin tuovan epävarmuutta myös toimeentuloon ja sosiaalisiin suhteisiin. Jaksaminen on koetuksella pätkätyöissä, kun pitäisi jatkuvasti olla sopeutua uusiin työympäristöihin ja kehittää omaa osaamistaan vastaamaan kulloisenkin työn vaatimuksia. Negatiiviseksi asiaksi koettiin myös koettu kahtiajako vakituisten ja määräaikaisten työntekijöiden välillä. Epätasa-arvoisuus ja pätkätyöläisiin suhtautuminen olivat tekijöitä, joiden vuoksi pätkätyöläiset kokivat suhteensa vakituisiin työntekijöihin negatiivisesti.

5.2.1 Sitoutuminen

Aineistoista voitiin havaita, että pätkätyöntekijät eivät ole kovin sitoutuneita työpaikkaansa. Töitä tehdään ja niistä suoriudutaan, mutta ylimääräistä energiaa ei pätkätyöiden vuoksi tuhjata. Sitoutumisen syynä voi olla tunne, että on pakko olla motivoitunut ja tehdä työ hyvin, mutta pätkätyöntekijällä sitoutuminen voi jäädä vähäiseksi.

”[...] semmoinen tietty moraalinen on, että siinä nyt sitoutuu, mutta tiettyyn rajaan asti. Ei siitä nyt siis ala itseänsä kauheasti stressaamaan kumminkaan, ei siinä sitä viitsi [...]” A8.

On luonnollista, että pätkätyöntekijä pyrkii turvaamaan tulevaisuuttaan, joten työsuhteen jatkumisen ollessa epävarmaa ei ole ihme, että työpaikkoja haetaan pätkätyöissä ollessa. Motivaationa töiden hakemiselle voi olla oman osaamisen kehittäminen, työkokemuksen kartuttaminen tai oman tulevaisuuden turvaaminen. Pätkätyö voidaan kokea sellaiseksi työnteon muodoksi, että on hyvä hakea muualta jotakin varmempaa tai turvatumpaa työtä. Toisiin töihin hakiessaan pätkätyöntekijän motivaatio nykyiseen työhön ei ole korkealla, vaan ajatukset ovat työnhaussa ja siihen liittyvissä prosesseissa.

”Aluksi kun tein ja oli niitä pätkätyöitä, niin minä jonkin verran hain muualle. [...] minä olen koko ajan puoliksi silleen jalka puoliksi ulkona.” A4.

Pätkätyöntekijä kokivat, että vähintään tieto seuraavasta työpätkästä olisi heille tärkeää. Pätkätyöhön sitoutuminen on heikkoa, ja toisten työpaikkojen

miettimisen voidaan katsoa olevan jopa lähes arkea pätkätyötä tekevillä. Pätkätyö voidaan kokea sisällöltään mielekkääksi, mutta vakituinen työsuhde koetaan määräaikaista paremmaksi vaihtoehdoksi. Vaikka pätkätyöntekijä ei aktiivisesti hakisikaan uusia töitä, niin voimavaroja kuluu toisista töistä tai vakituisesta työsuhteesta haaveilemiseen.

”Kuitenkin sitä aina miettii, että voisi sitä käydä katsomassa muutakin. [...] On miettinyt niitä paikkoja, mitä voisi mennä katsomaan, kokeilemaan. Hakemaan tavallaan sitä erilaisempaa tieto-taitoa ja kokemusta sieltä.” A1.

”[...] minä olen taas ruvennut miettimään, että pitäisikö sitä hakea jonnekin muuallekin. [...] Nyt sitten eka kerran tein eilen ja tänään ehkä laitan yhden hakemuksen. [...] Jos tämä olisi vakituinen, niin en minä sitten välttämättä lähtisi määräaikaiseen esim. työhön muualle.” A9.

Aineistosta voitiin tulkita, että työntekijä joutuu pitämään muita työpaikkoja jatkuvasti silmällä, jos työsuhteen jatkuminen määräajan jälkeen on epävarmaa. Kun työn jatkuminen on epävarmaa, niin työhön ei välttämättä paneuduta niin paljoa. Muiden töiden katsominen ja tietämättömyys tulevaisuudesta aiheuttavat yleistä epävarmuutta. Pätkätyöntekijä joutuu tasapainoilemaan nykyisen työnsä ja työnhaun välillä. Epävarmuus töiden jatkumisesta pakottaa pätkätyöntekijän suuntaamaan voimavarojaan tulevaisuuden töiden varmistamiseen. Muiden työpaikkojen katsominen vie väkisin pätkätyöntekijän ajatuksia pois nykyisestä työstään. Tämän seurauksena sillä on vaikutuksia pätkätyöntekijän työssäoppimiseen, ammatilliseen kehittymiseen ja työhön sitoutumiseen. Aineistosta voitiin havaita, että pätkätyöntekijä ei ole nykyiseen työhönsä sitoutunut silloin, kun joutuu samalla varmistamaan seuraavaa työpätkäänsä.

”Täytyy ruveta miettimään, jos nyt käy niin, että minä syyskuussa menen töihin, onko minulla sitten tammikuussa töitä enää vai ei? Ja jos näyttää siltä, että sitä jatkoa ei tule, niin kuitenkin pitää hyvissä ajoin ruveta hakemaan sitä seuraavaa paikkaa.” A3.

”[...] koko aika kun oli tuolla töissä, niin sitä kumminkin katsoi työpaikkoja – muita. Mutta ei sitä sitten oikeasti kai oikein koskaan tullut pistettyä hakemusta. Kyllä sitä katseli niitä.” A8.

Aineistosta selvisi, että sitoutumattomuus työhön vaikuttaa työntekijään keskittymisen ja motivaation puutteena. Pätkätyöntekijöiden sitoutumattomuus työhönsä heijastuu myös työnantajan puolelle. Kun työntekijä hakee muita töitä ollessaan vielä työsuhteessa toisaalle, työhön ei välttämättä jakseta paneutua

niin syvästi, joka puolestaan voi heijastua työn tekemisen laatuun. On myös työnantajan kannalta huonoa, jos pätkätyöntekijä ei sitoudu työhön tai työpaikkaan. Sitoutumisen ongelmat heijastuvat negatiivisesti niin pätkätyöntekijään kuin työnantajaan ja pitkällä aikavälillä sillä voi olla jopa yhteiskunnallisia vaikutuksia jos pätkätyöntekijä uupuu tai tekee työnsä huolimattomasti keskittyessään seuraavan työpätkänsä varmistamiseen.

"[...] minä olen sitä mieltä, että työnantajan ei kannata pitää pätkäihmisiä. Koska minä sitten vaan surffaan ja haen työpaikkoja netistä – tein työhakemuksia [...]" A4.

Negatiivisena pätkätyön kokemuksena aineistossa oli havaittavissa pyrkimys sitouttaa pätkätyöntekijää työpaikkaan tarjoamalla tälle vaihtoehdoisen työnteon muodon määräaikaisen työn loppumisen päätteeksi. Pätkätyöntekijän ainoa mahdollisuus voi olla taipua työnantajan sanelemiin vaatimuksiin, mikäli haluaa jatkaa työntekoaan samassa työpaikassa. Pätkätyöntekijä kokee, että häntä kohdellaan epäreilusti ja tästä voi seurata turhautumisen tunteita. Pätkätyöntekijä kokee asemansa turvattomaksi, eikä työnantajan lupauksiin voida täysin luottaa. Työnantajan tyhjä lupaus heikentävät pätkätyöntekijän luottamusta työnantajaa kohtaan.

"Että sanottiin vain, että freenä voisit jatkaa, kyllä taas lupailtiin, [...]. [...], 2 vuotta pitäis ikään kuin odotella – ja olla vaan ihan rauhällisin mielin. Että sitten on taas töitä!" A2.

5.2.2 Äänettömyys

Pätkätyöntekijä ei aineistosta tehtyjen tulkintojen mukaan aina uskalla ilmaista mielipiteitään ääneen. Syitä voi olla monia, joista yksi on pelko työsuhteiden jatkumattomuudesta. Pätkätyöntekijä kokee, että omien mielipiteidensä esille tuominen vähentää mahdollisuutta saada jatkaa työsuhdettaan tai saada muita töitä. Pätkätyöntekijällä on mielikuva siitä, että hänellä ei ole sanavaltaa, tai sitä ei kannata läheskään kaikissa tilanteissa käyttää. Tarjotuista lisätöistä ei uskalleta kieltäytyä erityisesti työsuhteen alussa, kun sosiaalisia suhteita ei välttämättä olla vielä luotu riittävän vakaiksi.

”Ainakin alussa, kun ei ollut kauhean vakaita kontakteja, [...], niin sitä ei uskaltanut sanoa ei! Koska tiesi, että jos sanoi ei, niin sitten ei ehkä soitakaan – tai tiesi, luuli ehkä pikemminkin.” A6.

Pätkätyöntekijä joutuu nöyrytykseen asetettuihin ehtoihin, eikä kieltäytymisen koeta olevan mahdollista. Pelko työsuhteen jatkumattomuudesta saa pätkätyöntekijän myötäilemään ja suostumaan annettuihin ehtoihin. Pätkätyöntekijä joutuu äänettömäksi, eikä voi kertoa oikeita mielipiteitään. Edes tilanteissa, joissa pätkätyöntekijä tuntee vääryyttä tai näkee mahdollisuuden kehittää toimintaa, ei pätkätyöntekijä uskalla tuoda asioita ilmi. Pätkätyöntekijän on myönnettävä ja ikään kuin alistuttava asemaansa.

”Eihän pätkätyöihmiset uskalla välttämättä lähteä mistään reklamoimaan eteenpäin, kun tietää, että se vähäinkin työnsaantimahdollisuus on ehkä siinä mennyt.” A3.

Puhumattomuus voi johtua pätkätyöntekijän kokemuksesta omasta roolistaan työpaikalla suhteessa muihin. Määräaikainen työntekijä voi kokea asemansa eriarvoiseksi vakituisiin verrattuna, eikä asioita uskalleta tuoda esille, sillä pätkätyöntekijä määrittelee itsensä ”vain” määräaikaiseksi. Vakituiset työntekijät koetaan uhkana ja pätkätyöntekijät kokevat vastakkainasettelua suhteessa vakituisiin. Vastakkainasettelussa pätkätyöntekijät vertaavat omaa asemaansa työyhteisössä toisiin, ja se luo yhä selvempää kahtiajakoa työyhteisössä. Pätkätyöntekijä kokee, että ei voi tuoda kehitysehdotuksia eikä kokemiaan epäkohtia esille. Pätkätyöntekijä joutuu toimimaan taustalla hiljaisena ja mahdollisimman näkymättömänä. Mielipiteitä ei uskalleta tuoda julki, koska omaa asemaa voidaan pitää liian vähäpätöisenä. Puhumattomuus kertoo sekä pätkätyöntekijöiden suhtautumisesta omaan asemaansa, että arvostuksesta tai sen puutteesta, jota pätkätyöntekijä työssään kohtaa.

”Se on ihan selvää, että ei ole uskaltanut tuoda esiin läheskään kaikkia omia ideoita tai just mielipiteitä jostain, mikä ei omasta mielestä tunnu järkevältä tavalla toimia, niin ei tosiaan! Varmaan siinä on taustalla just se, että minähän en ole täällä vakituisena niin sitten ei saa suutaan auki.” A2.

”[...] niin joskus tekisi mieli puhua niistä – ja niin kun sanoa, mitä ajattelee muutenkin. Sitten jostain älyttömistä hommista, mitä minä saan, [...] Niistä tekisi mieli sanoa, että tässä ei ole mitään järkeä. Tai jos saa jotain tyhmää palautetta, niin tekisi mieli sanoa vastaan, [...] Mutta koko ajan taka-alalla on semmoinen ajatus, että ei viitsi kauheasti sanoa, että minä olen kuitenkin määräaikainen.” A9.

Aineistosta havaittiin, että pätkätyöntekijän äänettömyys ei rajoitu vain mielipiteiden esille tuomattomuuteen. Pätkätyöntekijä ei voi ilmaista havaitsemiaan asioita ääneen, eikä epäkohtia uskalleta tuoda esille. Määräaikaisena työskennellessä joutuu jatkuvasti olemaan varpaillaan ja varomaan sanojaan. Omia puolia ei välttämättä uskalleta pitää, vaan hyväksytään asioita ilman, että asioista neuvoteltaisiin. Tämä kuitenkin johtaa pitkällä aikavälillä siihen, että myös muut työyhteisön jäsenet oppivat sen, että pätkätyöntekijät eivät puhu. Pelko puhua vaikuttaa työssä kehittymiseen ja se voi yhä hankaloittaa pätkätyöntekijän asemaa entisestään. Kun pätkätyöntekijän puhumattomuudesta tulee normi, sitä ei pian kyseenalaisteta. Pätkätyöntekijän voidaan jopa olettaa olevan hiljaa, eikä tälle välttämättä anneta mahdollisuutta tuoda omia asioitaan esille. Pätkätyöntekijä joutuu varomaan sanojaan, eikä voi ilmaista mielipiteitään varsinkaan silloin, jos ne mahdollisesti voitaisiin kokea ”hankalina”. Pätkätyöntekijä kokee, että hänen kannattaisi olla hiljaa taustalla, eikä ainakaan tuoda vaikeita asioita esille.

”Kyllä se on aika hankala se määräaikaisen asema siinä mielessä. Että ei viitsi ruveta hankalaksi, koko aika joutuu silleen hyssyttelemään.” A9.

5.2.3 Kahtiajako

Kahtiajako ilmeni aineistossa eri työsuhteissa työskentelevien, eli käytännössä pätkätyöntekijöiden ja vakituisten välillä. Pätkätyöntekijöiden voitiin havaita kokevan, että vastuu työyhteisöön mukaan ottamiseksi tulisi olla työpaikalla ennestään työskentelevillä henkilöillä. Pätkätyöntekijä joutuu uuteen työhön, jossa pahimmillaan kaikki työtehtävät, käytännöt ja työtilat ovat uusia, jolloin työyhteisön tuki olisi ensisijaisen tärkeää. Pätkätyöntekijä kokee oman aseman hankalaksi työyhteisössä ja kokee työyhteisön olevan välinpitämätön. Työyhteisöltä ei saa tukea, vaan pätkätyöntekijän oletetaan olevan omatoiminen ja vastuu siirretäänkin lähes täysin pätkätyöntekijän harteille. Pätkätyöntekijä ei saa sosiaalista tukea muilta työntekijöiltä ja vastuu lykätään täysin pätkätyöntekijän harteille.

”[...] työyhteisöjen pitää olla sillä tavalla avoimia, että ne ottaa vastaan tämmöisiä. [...] koin, että ei kukaan ole kiinnostunut minun asemasta siellä. Suurin piirtein sain tietää, että missä luokassa pitää pitää tunnit – ja joidenkin

kanssa pysty jutteleen enemmän, mutta harvoin. [...] Ei kauheasti välitetty keikkatyöläistä.” A6.

Aineistosta havaittiin, että pätkätyöntekijöiden ja vakituisten kuilu koetaan konkreettisesti työssä. Pätkätyöntekijä kokee vastakkainasettelua suhteessa vakituiseen työntekijään oikeuksien ja velvollisuuksien näkökulmasta. Pätkätyöntekijä kokee, että vakituisella työntekijällä on lähes rajattomat oikeudet verrattuna pätkätyöntekijöihin. Vakituinen työntekijä saa luistaa töistään, kun pätkätyöntekijällä tämänlaisia oikeuksia ei ole. Kokemus siitä, että vakituinen työntekijä saa tehdä töissä mitä vaan, kun taas pätkätyöntekijällä ei ole minkäänlaisia oikeuksia, on radikaali. Kokemus oikeuksien epätasa-arvosta kasvattaa kuilua eri työsuhteissa työskentelevien välillä. Pätkätyöntekijän oikeudet ovat mitättömiä vakituisella työsuhteella työskentelewiin verrattuna. Kun oikeudet ja velvollisuudet koetaan työyhteisössä epäreiluiksi, se kasvattaa työyhteisössä koettua kahtiajakoa entisestään.

”Se on liian iso se kuilu siinä. Ihmiset, joilla on joku virka täällä esimerkiksi, niin ne saa tehdä ihan mitä vaan. [...] Käyttäytyy vaikka kuinka, tehdä vaikka mitä asioita työyhteisössä. Olla tekemättä töitään, kieltäytyä töistä tai näin. Niillä tuntuu olevan vaikka mitä oikeuksia. Sitten määräaikaisilla ei ole niinkun mitään.” A9.

Kahtiajako vakituisten ja pätkätyöntekijöiden välillä oli havaittavissa myös osaamisen liittyvissä tekijöissä. Pätkätyöntekijän tulee nöyristellä ja omaa osaamistaan tulee tasapainotella niin, että se sopii vakituksille työntekijöille. Pätkätyöntekijän tulee osata tarpeeksi, mutta ei liian hyvin. Pätkätyöntekijä ei saa omilla taidoillaan haastaa vakituksia työntekijöitä. Vakituksiset työntekijät saattavat suhtautua pätkätyöntekijöihin kohtelemalla heitä epäoikeudenmukaisesti ja puhumalla heistä pahaa. Vaikka pätkätyöntekijä olisi taitava työssään, hänen tulee ilmaista osaamistaan varovaisesti ottamalla huomioon vakituksiset työntekijät. Osaamisen vertailusta johtuva katkeruus vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin. Selän takana puhuminen muokkaa työntekijöiden suhtautumista toisiinsa ja se vaikuttaa siihen, minkälaista vuorovaikutusta työpaikalla käydään. Muiden arvostelu muokkaa myös työntekijöiden suhtautumista pätkätyöntekijöihin ja se voi hankaloittaa työyhteisöön sisälle pääsemistä tai työssä kehittymistä. Yleisesti pätkätyöntekijän joutuessa vähätteleämään omia taitojaan vaikuttaa työhön ja työntekijöihin suhtautumiseen. Työssä ei ole mahdollisuuksia kehittyä

tehokkaasti, jos osaamistaan joutuu vähättelemään arvostelun pelossa. Pätkätyöntekijä ei saa olla oma itsensä, ja hän joutuu suhteuttamaan itseään suhteessa muihin työsuhteen perusteella.

”Mitään sinä et saa osata täällä liian hyvin. Jos sinä olet liian nokkela, tulee näpeille – ja harvoin päin naamaa, tulee selän takana. Jos sinä et taas osaa mitään, niin sinä olet ihan surkea. [...], sinä et saa olla uhka vähääkään sille vakihenkilökunnalle.” A10.

5.2.4 Epävarmuus työsuhteesta

Yksi aineistosta hyvin selkeästi havaittu asia oli epävarmuus, josta oli havaittavissa monia eri ulottuvuuksia. Ensimmäisinä epävarmuustekijöinä pätkätyöntekijöissä ovat työntekemiseen ja työsuhteeseen liittyvät tekijät. Pätkätyöntekijöillä epävarmuutta aiheuttaa erityisesti työsuhteen jatkumiseen liittyvät asiat. Työsuhteen päättymisaika on usein määräaikaissa työsuhteissa etukäteen tiedossa, mutta jatkuvuudesta ei ole varmuutta, joka ilmenee asioiden kyseenalaistamisena ja epävarmuutena. Pätkätyöntekijä on jatkuvassa epätietoisuuden tilassa, sillä työsuhteen jatkuminen on mahdollista, mutta sitä ei ole varmennettu. Pätkätyöntekijä voi pyrkiä tekemään työnsä niin, että voisi saada vähintään uuden määräaikaisen työsuhteen. Samanaikaisesti pätkätyöntekijä kuitenkin valmistautuu seuraavaan työpaikkaan vähintään ajatuksen tasolla. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta näkyy työsuhteeseen liittyvien asioiden läpi käymisenä ja se heijastuu työn tekemiseen.

”Koska aina oli hyvin epäselvää, että miten seuraava paikka on? Onko se siinä samassa paikassa vai pitääkö lähteä hakemaan jotain uutta paikkaa? [...] Koska tavallaan aina sinä katsot sitä seuraavaa pätkää, että miten minä itse asiassa saan tämän homman hoidettua siten, että tämä seuraavakin jatkuisi.” A3.

Aineistosta havaittiin, että työsuorituksen vaikutuksella työsuhteen jatkumiseen voi olla erilaisia painotuksia riippuen työpaikasta. Toisissa paikoissa voidaan luoda oletusta siitä, että hyvällä työsuorituksella voi pyrkiä vahvistamaan työsuhteen jatkumista, ja toisissa paikoissa on etukäteen tiedossa, että työsuorituksella ei ole väliä työsuhteen jatkumiseen. Työnantaja voi pyrkiä luomaan mielikuvan, että työnsä kunniakkaasti suorittaminen vaikuttaisi työsuhteen jatkumiseen. Todellisuudessa työsuorituksella ei välttämättä ole

minkäänlaista vaikutusta työsuhteen jatkumiseen, vaikka niin annettaisiin olettaa. Tieto siitä, että työsuorituksella ei ole vaikutusta työn jatkumiseen, aiheuttaa turhautumista ja epäluottamusta työnantajaa kohtaan. Pätkätyöntekijä voi kokea, että hänen työpanoksellaan ei ole merkitystä ja että häntä ei arvosteta. Työnantajan epäselvä tai virheellinen asioiden informointi on huonoa vuorovaikutusta ja se voi vaikeuttaa pätkätyöntekijän tulevaisuuden työasioiden suunnittelua.

"Siinä tavallaan roikkuu löysässä hirressä tavallaan, että. Annetaan aina ymmärtää, että jos sinä teet asiat hyvin, niin sitten sinulla on jatkossakin töitä." A6.

"Koska siinä just puuttui se, että jos nyt ne työt kauhean hyvin tekee, niin varmasti saan sitten jatkoa. Sillä ei ollut mitään tekemistä sen kanssa, että se tulisi." A8.

Pätkätyöntekijä kokee aineistosta tehtyjen tulkintojen mukaan ristiriitoja työn tekemisen ja työpaikan sosiaalisten suhteiden solmimisessa. Epävarmuutta aiheuttaa tietämättömyys tekijöistä, joilla voi olla vaikutusta työsuhteen jatkumiseen. Vaikka työnsä tekisi hyvin, se ei välttämättä ole riittävää työsuhteen jatkumisen varmistamiseksi. Sosiaaliset suhteet työpaikalla voivat olla yhtä merkittäviä asioita työsuhteen jatkumisen kannalta tai ainakin ne voidaan kokea sellaisiksi. Pätkätyöntekijä ei tiedä minkälaisilla keinoilla työsuhdetta voisi olla mahdollista jatkaa, joka aiheuttaa epävarmuutta työssä. Pätkätyöntekijä kokee vastuuta onnistua työssään, mutta samalla epäonnistumisen pelko saa pätkätyöntekijän varovaiseksi. Virheiden välttäminen voi tuntua pätkätyöntekijästä oleelliselta seikalta työsuhteen jatkumisen suhteen, vaikka ei tiedetä vaikuttaisiko se pätkätyöntekijän asemaan. Pätkätyöntekijä voi tehdä työnsä varovaisesti ja pyrkiä virheettömyyteen, mikä johtaa siihen, että työssä ei välttämättä kehitytä, tai ei onnistuta löytämään uudenlaisia, kenties tehokkaampia työnteon tapoja. Varovaisuuden myötä ammatillinen kehittyminen, tehokkaampien työtapojen löytäminen ja ammatillisen itsetunnon kehittyminen jäävät todennäköisesti toteutumatta.

"Että enkö mä ole osannut huolehtia siitä, että minä nuoleskelen oikeita ihmisiä ja teen itseäni tykö niin kun oikeille ihmisille. Että olenko mä ollut väärässä, kun mä olen vaan keskittyny siihen työhön itseensä, [...]." A2.

"[...] sitten mä joskus myös mietin sitä, että mitä jos minä vaikka mokaisin tai jotain tapahtuisi. Minulla ei olisikaan se asema sitten enää niin vankka, niin mitäs sitten?" A9.

Välillä työsuhteen jatkuminen ei ole riippuvainen työnantajan päätöksestä, vaan ulkoisesta rahoituksesta. Tällöin huomioon tulee ottaa työnantajan lisäksi ne, jotka toimintaa rahoittavat. Epävarmuus työsuhteen jatkumisesta voi hankaloittaa toimintaa ja vähentää motivaatiota. Jos jatkuvuus on epävarmaa, se vaikuttaa tapaan suhtautua töihin ja tehdä sitä. Töihin ei kannata panostaa paljoa, jos sen jatkumisesta ei voi olla varma. Pätkätyöntekijöiden epävarmuus liittyy selkeästi työsuhteen jatkuvuuteen liittyviin kysymyksiin.

"[...] mutta kun siitä ei ollut varmuutta sen jatkumisesta. [...] Ja sitten oli taas niinkun että, käsiä levitellään, että ei ole varmaa, että tuleeko rahoitusta." A7.

5.2.5 Epävarmuus toimeentulosta

Pätkätyöntekijät saattavat joutua alakynteen työsuhteeseen liittyvissä asioissa, ja se voi linkittyä myös epävarmuutena toimeentuloon liittyen. Toimeentuloon liittyvät asiat vaikuttavat työn ulkopuoliseen arkeen ja vakauden tunteeseen. Muutokset työyhteisöissä voivat olla pätkätyöntekijän kannalta haitallisia, ja pätkätyöntekijän asema on hatara. Pätkätyöntekijällä ei ole paljoa toimintavaltaa työsuhteeseen liittyvissä asioissa, jonka vuoksi pätkän päätteeksi voi joutua työttömäksi, varsinkin jos ei taivu työnantajan toiveisiin. Pätkätyöntekijän toiminta saattaa johtaa työsuhteen ja toimeentulon kannalta epäsuotuisiin tilanteisiin ja se voi heijastua negatiivisena kokemuksena pätkätöistä.

"Elikkä minun olisi ensin pitänyt ilmoittautua yhdeksi päiväksi kortistoon ja näin. Sitten minä jotenkin suutahdin siitä [naurua] ja en suostunut siihen järjestelyyn, [...]. Minä ajattelin niin kuin, että kai mä nyt voin vähän kiristää [...]. Ja sanottiin, että ei tarvitse olla huolissaan toimeentulosta ja näin, mutta että työsuhde päättyy." A2.

Pätkätyöntekijän tulot voivat vaihdella kuukausittain ja toimeentuloon liittyvät asiat voivat olla hyvin epäselviä. Työsuhteen pituus, työtehtävät ja palkka vaihtelevat kulloisenkin työsuhteen mukaan, ja taloudellisissa asioissa joudutaan joustamaan pätkätöistä saatavien tulojen mukaan. Epäselvyys työsuhteeseen liittyvistä asioista aiheuttaa yleistä epävarmuutta ja asioiden kyseenalaistamista.

Pätkätyöntekijä joutuu taistelemaan toimeentuloon liittyvistä asioista ja se voidaan kokea raskaaksi ja epävarmuutta lisääväksi tekijäksi.

"[...] toimeentuloon liittyvät asiat eivät ole mitenkään selkeitä tai itsestään selviä. Niitten kanssa saa aina käydä tämmöistä vääntöä, että paljonko saat palkkaa ja minkä tyyppistä tehtävää. Ja ennen kaikkea onko sinulla niitä töitä ja just että kuinka pitkissä pätkissä? A3.

Toimeentuloon liittyvä epävarmuus ulottuu taloudellisten sijoitusten tekemiseen ja niiden kyseenalaistamiseen. Pätkätyöntekijä ei uskalla tai hänen ei ole mahdollista tehdä suuria taloudellisia sijoituksia, sillä pätkätyöntekijän tulee ottaa huomioon työsuhteen päättyminen ja epävarmuus tulojen jatkumisesta. Pätkätyönteolla on vaikutuksia asumismuotoon ja vuokralla asuminen koetaan turvallisemmaksi vaihtoehdoksi, kuin asunnon omistaminen.

"Aina on se pelko siitä, että jos kuitenkin joutuu lähtemään. Niin se vaikuttaa siihen, että miten tämmöisen ison taloudellisen sijoituksen tekee [...]" A7.

"[...] oli semmoisia käytännön asioita, että ei koskaan voinut ajatellakaan, että ostaa oman asunnon. Ennemmin on vuokralla, koska sitten saa asumistukea, kun työt loppuu." A8.

Pätkätyöntekijän tulee aineistosta tehtyjen havaintojen perusteella ottaa huomioon myös perhepoliittisia ratkaisuja toimeentulo huomioiden. Pätkätyöntekijälle ei ole lainkaan itsestään selvää, että voisi perustaa perhettä milloin tahansa toimeentulon ollessa epäsäännöllistä tai vaihtelevaa. Pätkätyöntekijä vertaa asemaansa vakituiseen työnteon muotoon, ja pitää sitä toimeentulon puolesta pätkätyötä parempana ja vakaampana vaihtoehtona perheen perustamiseen liittyvissä asioissa. Pätkätyöntekijä kokee, että vakituksessa työssä toimeentulo olisi turvatumpaa ja perheen perustaminen olisi taloudellisesti turvatumpaa.

"Kyllähän niihinkin vähän ne taloudellisetkin vaikuttaa. Tämä on kuitenkin yksi syy, minkä takia tuntuis tosi hyvältä että sitten saisi äitiyspäivärahaa ja ylipäättään..." A4.

Aineistosta havaittiin, että pätkätyöntekijän toimeentuloon liittyvät asiat voivat vaikuttaa yleisen epävarmuuden ja perheen perustamisen lisäksi yleiseen säästäväisyyteen ja sosiaalisten suhteiden ylläpitämiseen. Kun taloudellisessa mielessä on pakko säästää, on sillä vaikutuksia vapaa-ajan viettoon ja täten myös sosiaalisiin suhteisiin. Pätkätyöntekijä joutuu karsimaan arjestaan ja vapaa-

ajastaan toimeentulon ollessa tiukkaa, jonka vuoksi tavat viettää työn ulkopuolista aikaa yksipuolistuvat. Tästä voi seurata ongelmia töistä palautumisessa ja elämän tasapainossa. Jos toimeentulon vuoksi joutuu ”säästämään kaikesta”, voi pätkätyöntekijän hyvinvointi joutua koetukselle. Tällöin pätkätyönteolla on selkeitä vaikutuksia työn ulkopuoliseen elämään.

”Kyllä siinä on tämä talous, niin se on - tosi tiukkahan se on ollut sitten, että sitten eläminen on sellaista Sanotaan, että jos jostain pystyy säästämään, niin on säästänyt kaikkeen. [...] Kyllä ne harrastukset on semmoisia, että kavereita näkee keskimäärin ehkä kerran kuussa. Kerran vuodessa..”A5.

5.2.6 Jaksaminen

Aineistosta havaittiin, että pätkätyöntekijältä vaaditaan joustavuutta epäsäännöllisten työaikojen tekemiseen ja oman osaamisen kehittämistä työn tarpeisiin vastaamiseksi. Pätkätyöntekijällä on riittämättömyyden ja velvollisuuden tunteita työnteon suhteen ja samalla hän joutuu tasapainoilemaan jaksamisen kanssa. Riittämättömyyden tunne yhdistettynä jaksamattomuuteen voi hankaloittaa työhön suhtautumista ja aiheuttaa ristiriitaisuutta. Toisaalta pätkätyöntekijä kokee, että pitäisi tehdä enemmän, mutta jaksamisen rajat tulevat vastaan.

”[...] sellaista riittämättömyyttä tuntee tosi usein, että pitäisi tehdä enemmän. En minä... Minä vaan olen sitten joskus kello neljä niin puissa, että en jaksa.” A4.

Pätkätyöntekijän jaksamiseen liittyy aineistosta tehtyjen havaintojen mukaan motivaatio kehittää omaa osaamistaan. Vaikka pätkätyöntekijä tunnistaisi kehittymistarpeen, ei ammattitaidon kehittämiseen jää energiaa silloin kun työnteko koetaan raskaaksi. Pätkätyöntekijä suoriutuu työnsä kannalta oleellisten asioiden hoitamisesta, mutta ammatillinen kehittyminen rajoittuu jaksamisen rajoihin. Tällöin pätkätyönteoko voi hidastaa ammatillista kehittymistä ja se voi vaikuttaa jopa työuraan. Pätkätyöntekijä suoriutuu vaaditusta työstä, mutta ei taipu suorittamaan enempää tai ylittämään omia taitojaan.

”[...] ei ole jaksanut sitä omaa ammattiosaamista kuitenkaan kehittää sen enempää, kuin mitä se työn kannalta niin kun tarvitsee. Ei mitään sellaista ylimääräistä, mikä olisi ollut ihan hyödyllistä, niin ei siihen sitten tuntunu jäävän mitään energiaa.” A8.”

Aineistosta havaittiin, että pätkätyöntekijä voi joutua uhraamaan omasta vapaa-ajastaan sopeutuakseen uuteen työympäristöön. Pätkätyöntekijän työhön mukaan pääseminen vaatii aina uuden pätkän alussa paljon voimavaroja. Työssä jaksaminen ja työyhteisöön mukaan pääseminen ovat haasteita pätkätyöntekijän jaksamiselle. Fyysisistä tarpeistaan uhraaminen työnteon vuoksi ei ole jaksamisen kannalta järkevää, mutta pätkätyöntekijä voi kokea sen olevan ainoa vaihtoehto, jos haluaa päästä työyhteisöön sisälle ja oppia työnteon tavat. Pätkätöissä tarve päästä sisälle työhön voi johtaa henkilökohtaisista tarpeista luopumiseen, joka voi pitkällä aikavälillä aiheuttaa ongelmia jaksamiseen ja hyvinvointiin. Vaikka pätkätyöntekijä tiedostaisi, ettei ruokailusta luopuminen ole hyväksi, hän silti toimii niin perustellen asiaa väliaikaisuudella. Pätkätyöntekijä antaa itsestään paljon ja karsii omista tarpeistaan ja palautumisestaan päästäkseen työhön sisälle mahdollisimman pian.

”Nyt yksi päivä menee kyllä tälleen, että aamukahvin voimalla on paahtanut menemään koko päivän, yhdellä leivällä. Mutta se on, minä tiedän, että se on tätä alkua, kun kaikki on vähän vierasta, [...]” A10.

Pätkätyönteossa havaittiin kaksijakoinen ilmiö oman työnteon säännöstelemiseen liittyen. Pätkätyöntekijä voi pyrkiä säännöstelemään omaa työntekoaan, mutta mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin ei kuitenkaan ole aina hyvä asia, jos tarjotusta työstä ei osata kieltäytyä. Pätkätyöntekijän mahdollisuus säädellä työmääräänsä on negatiivista silloin, kun sitä ei enää koeta mahdollisuudeksi vaan pikemminkin velvollisuudeksi. Pätkätyöntekijä voi kokea velvollisuudekseen ottaa kaikki annettu työ vastaan ja työstä kieltäytyminen voidaan kokea hankalaksi. Työmäärä voi kasvaa suureksi, jos työt menevät vapaa-ajan edelle ja tällöin siitä voi seurata ongelmia elämän eri osa-alueiden tasapainon kanssa.

”[...] sinä voit itse valita niitä vapaa-aikoja ja tehdä sitten töitä aina silloin, kun sinua huvittaa, mutta minunlaiselleni se ei käy, kun minä en osaa sanoa ei. [...] kyllä minä huomasin vaan, että vaikka olin päättänyt niin, että minä en nyt mene. [...] minä sitten huomasin, että minä olen nyt taas lupautunut sitten menemään.” A10.

Jaksamiseen liittyvä raskustekijä oli pätkätyönteosta johtuva epäsäännöllinen työrytmi, joka voi kuluttaa pätkätyöntekijän voimavaroja. Vaikka työnteon rytmiin voi joissakin määrin totuttautua, on omien rajojen tunnistaminen tärkeää.

Pätkätyöntekijä voi pyrkiä pääsemään mukaan työyhteisöön tai oppimaan työn sisällön mahdollisimman tehokkaasti, jonka vuoksi omia voimavaroja ei välttämättä osata ottaa huomioon ja jaksaminen voi joutua koetukselle. Pätkätöissä ei välttämättä heti edes huomaa tekevänsä töitä yli oman jaksamisensa ja voimavarojensa, vaan se voidaan ymmärtää vasta myöhemmin. Pätkätyöntekijän olisikin tärkeää kuunnella omaa jaksamistaan ja omia rajojaan ja pyrkiä kunnioittamaan niitä. Pitkällä tähtäimellä yli omien voimavarojen toimiminen ei tuota kuin negatiivisia lopputuloksia, työhön kyllästymistä ja jopa loppuun palamista.

”Ja sitten siihen niin kun tottui, että tekee epäsäännöllisiin aikoihin. [...] Ja välillä minä tein kyllä ihan liikaa töitä, kyllä minä sen muistan. [...] Ja sitten jossain vaiheessa se yltyi tietenkin vähän liiallisuuksiin. Mut sitten taas vähän myöhemmin, vanhemmiten sitä rupesi taas jarruttelemaan – eikä enää jaksakaan samalla tavalla.” A6.

5.2.7 Yhteenveto negatiivisista pätkätyökokemuksista

Alla taulukon muodossa tiivistetyt tulokset negatiivisista pätkätyökokemuksista (taulukko 3). Taulukko on rakennettu samalla tavalla kuin positiivisten kokemusten yhteenvetotaulukko.

Sitoutumiseen liittyi alaluokat työnhaku, pakko ja työsuhde. Työhaussa tuotiin esille muiden työpaikkojen jatkuva pohtiminen, katsominen ja hakemusten tekeminen työajalla, ja työnhakua perusteltiin uudenlaisten työkokemusten hakemisella ja työsuhteen päättymiseen liittyvällä epävarmuudella. Pakkoon liittyviä ilmaisuja oli työn kokeminen merkityksettömänä ja itsensä elättäminen. Työsuhteeseen liittyen esille tuotiin vakituisuuden paremmuus määräaikaaisuuteen verrattuna. Pätkätyöntekijä sitoutuisi työhönsä paremmin, jos hänellä olisi varmuutta työsuhteen jatkumisesta.

Äänettömyyden alaluokkina on pelko ja vähätteleminen. Pelko ilmenee asioiden sanomatta jättämisenä. Pätkätyöntekijä ei uskalla tuoda positiivisia eikä varsinkaan negatiivisia asioita esille. Vähättelyyn kuuluu hyssyttely ja tunne, ettei omalla asemalla pystytä tai voida puhua asioista. oman aseman arvostamattomuus. Pätkätyöntekijän pelko ilmaista asioita näyttäytyy hiljentymisenä ja taustalle jäämisenä. Puhumattomuuden vuoksi

pätkätyöntekijöiden asema vaikeutuu ja se voi aiheuttaa entistä suurempaa kahtiajakoa.

Kahtiajako kuvaa määräaikaisten ja vakituisten työntekijöiden välistä kuilua, joka ilmenee eriarvoisuutena ja määräaikaisiin suhtautumisena. Eriarvoisuus koetaan oikeuksien ja arvostuksen puutteena, ja pätkätyöntekijän työnkuvan rajautumisena johonkin pieneen projektiin. Suhtautuminen on muiden työntekijöiden asennetta pätkätyöntekijöitä kohtaan ja se ilmenee selän takana puhumisena ja yleisenä asenteena pätkätyöntekijöitä kohtaan.

Työsuhteen epävarmuuteen kuuluu työsuhteen jatkuminen ja kyseenalaistaminen. Jatkumisen ilmaisut ovat yhtä lailla työnantajan antamia oletuksia työsuhteen jatkumisesta, ja epävarmuutta siitä, jatkuuko työsuhde todella. Kyseenalaistaminen on virheiden välttämistä ja pelkoa omasta ammatillisesta asemastaan, mikäli tekee virheen. Kyseenalaistaminen saa pätkätyöntekijän varpailleen ja se tekee määräaikaisen työntekijän asemasta turvattoman verrattuna vakituiseen asemaan.

Epävarmuus toimeentulossa liittyy taloudellisiin haasteisiin. Pätkätyöntekijä joutuu säästämään mahdollisuuksien mukaan, sillä tulot voivat vaihdella paljon. Tulojen vaihtelevuus rytmittää työntekoa varovaiseksi, eikä taloudellisia sijoituksia ole välttämättä kannattavaa tai niitä ei uskalleta tehdä.

Jaksaminen jakautuu selviytymiseen ja suorittamiseen. Selviytymisessä viitataan pätkätöiden sykliseen luonteeseen, liikaan työntekoon ja vaikeuteen suuntautua tulevaisuuteen. Suorittaminen jakautuu töihin sitoutumiseen voimavarojen puitteissa ja tunteeseen, että pitäisi tehdä enemmän. Jaksamiseen liittyvät haasteet pätkätöissä liittyivät vahvasti työnteon epäsäännöllisyyteen.

TAULUKKO 3. Yhteenveto negatiivisista ilmaisuista pätkättöihin liittyen.

Pääluokka	Alaluokka	Ilmaisut
Sitoutuminen	Työnhaku	Jatkuva työpaikkojen katsominen
		Erlaisia mahdollisuuksia ja tietotaitoa
	Pakko	Merkityksetön työ
Itsensä elättäminen		
	Työsuhde	Vakituisuus tavoitteena
Äänettömyys	Pelko	Mielipiteitä ei uskalleta tuoda esille
	Vähätteleminen	Hyssyttelemine
		Määräaikaisella ei sanavaltaa
Kahtiajako	Eriarvoisuus	Ei oikeuksia, ei arvostusta
		Yhteen projektiin rajautuminen
	Suhtautuminen	Selän takana puhuminen
		Kollegoiden asenne
Epävarmuus työsuhteissa	Jatkuvuus	Ei tietoa työsuhteen jatkosta
		Uskottelu työsuhteen jatkumisesta
	Kyseenalaistaminen	Ammattitaidon epäileminen
		Ei saa tehdä virheitä
		Turvaton asema
Epävarmuus toimeentulossa	Tiukka talous	Säästäväisyys jos mahdollista
		Tulojen vaihtelemine
		Varovainen työrytmi
Jaksaminen	Selviytyminen	Työnteko sykleissä
		Liikaa töitä
		Vaikeus suuntautua tulevaisuuteen
	Suorittaminen	Riittämättömyyden tunne
		Vähäinen sitoutuminen

5.3 Pätkätyökokemusten neutraalit merkitykset

Pätkätoita ei aina koeta pelkästään positiivisiksi tai negatiivisiksi, vaan niitä kuvailtiin myös suhteellisen neutraalilla sävyllä. Jopa aineistoissa, joissa oli havaittavissa voimakkaita mielipiteitä, voitiin havaita myös vähemmän värittyneitä ilmauksia, joissa ei selkeästi ollut viittauksia pätkätoiden hyviin tai huonoihin puoliin. Pätkätyöt voidaan nähdä normaalina työnteon tapana. Pätkätoita ei sellaisenaan pyritä mustamaalaamaan tai kirkastamaan, vaan siihen suhtaudutaan kuin elämäntapaan, ja ne koetaan vain yhdeksi työnteon tavaksi. Yksilöstä riippuen pätkätyöt voivat olla sopiva tapa toimia, mutta samalla tuodaan esille, ettei se välttämättä sovi kaikille. Seuraavissa sitaateissa kiteytyy ajatus pätkätoista suhteellisen neutraalina ilmiönä, joskin ensimmäisestä voidaan myös tulkita pätkätoihin suhtautuminen yksilöstä riippuvaisena asiana:

”Jollakin tavalla se on semmoinen elämäntapa ehkä tehdä niitä pätkätoita – ainakin joillekin.” A1.

”Ainahan pätkätyöläisyyttä voi ajatella semmoisena väliaikaisena elämänvaiheena.” A6.

5.3.1 Työsuhde

Aineistosta havaittiin, että pätkätoihin voidaan suhtautua kuin mihin tahansa työhön. Pätkätoissa tiedostetaan se, että työt eivät välttämättä kestä kovin pitkään. Motivaatio ottaa töitä vastaan ja olla työsuhteessa koetaan paremmaksi vaihtoehdoksi kuin työttömäksi jääminen. Työttömyys näyttäytyy pätkätyöntekijälle huonona vaihtoehtona ja jopa paljon energiaa kuluttava lyhyt työsuhde koetaan paremmaksi vaihtoehdoksi. Pätkätoiden tekeminen voi olla keino rakentaa työuraa ja olla mukana työelämässä. Lyhyetkin työsuhteet koetaan kannattaviksi, jos vaihtoehtona olisi työttömyys.

”[...] olen ehkä ihan ylpeä siitä, että on kuitenkin töitä. Ja silleen ei ole kauhean pitkiä työttömyysjaksoja.” A4.

”[...] jossain vaiheessa siinä oli vielä energiaa, kun oli valmis meneen sitten lyhkäseksi ajaksi. Ja sitten jotenkin minä en halunnut jäädä työttömäksi.” A4.

”Mutta yleensä se motivointi, niin se tuli ehkä sitten, kunhan jotain työtä oli.” A8.

Aineistosta havaittiin, että joskus erityisesti lyhyistä pätkätöistä voidaan kieltäytyä, jos tulevaisuudessa on tiedossa muita pätkiä. Pätkätöissä on aina mukana työsuhteen loppumiseen ja seuraavan työsuhteen solmimiseen liittyvät asiat. Pätkätyöntekijä voi kokea, että on mieluummin työttömänä hetken, kuin yrittäisi jatkuvasti hakea jotain töitä lyhyeksi ajaksi. Vaikka työttömäksi jääminen voi tarkoittaa taloudellisten asioiden heikkenemistä, se voidaan kokea muilta osin mielekkääksi vaihtoehdoksi.

”Minä ilmoittauduin työttömäksi sitten ja minä olin sen 3,5 kuukautta työttömänä sitten. Vähän siinä tietenkin rahallisesti ”kärssi”, koska se karenssi-aika ja muut. Mutta mä ajattelin, että no, säästän hermojeni ja se oli oikein mukavaa.” A6.

5.3.2 Tasapaino

Pätkätöissä joutuu usein kohtaamaan uudenlaisia työtehtäviä. Uusi työympäristö haastaa pätkätyöntekijän osaamista, jolloin työelämätaidot kehittyvät. Aineistosta pystyttiin tulkitsemaan, että pätkätöistä kertyneitä tietoja ja taitoja yhdistelemällä pätkätyöntekijä voi kehittää omaa osaamistaan ja pyrkiä vastaamaan niillä pätkätyön haasteisiin. Vaikka pätkätyöt tuntuivat rikkonaiselta kokonaisuudelta, niin pyrkimällä yhdistelemään asioita mielekkäiksi kokonaisuuksiksi voidaan pyrkiä vastaamaan seuraavan pätkätyön haasteisiin. Pätkätyöntekijä oppii luovasti yhdistelemään eri töiden oppeja toisiinsa niin, että seuraaviin pätkätöihin voi olla enemmän annettavaa.

”[...] piti niinkun kerätä vähän kaikkea kaikesta, ja sitten pyrkiä hyödyntämään niitä parhaalla mahdollisella tavalla eri yhteyksissä ja eri pätkissä, [...]” A3.

Aineistoista pystyi havaitsemaan, että pätkätyöntekijä voi tiedostaa sen, että pätkätöissä on sekä hyviä, että huonoja puolia. Kumpaakaan ei kuitenkaan pidetä toista suuremmassa roolissa, vaan ne koetaan samanarvoisiksi. Toisaalta pätkätyöntekijä myöntää, että pätkätyössä on tekijöitä, jotka on koettu huonoiksi, mutta samalla toteaa, että hyviä puolia on todennäköisesti yhtä paljon. Pätkätyö ei sellaisenaan ole huono eikä hyvä, vaan neutraali.

”Mutta en minä katso, että minä henkilökohtaiseen elämään mitään suuria vaurioita on tullut sen takia, että minä olen pätkätöitä tehnyt. Kyllä ne toisaalta on varmaan antanut yhtä paljon kuin ne on ottanutkin.” A3.

Vaikka kaikissa pätkätoissä ei välttämättä pääse vaikuttamaan työn sisältöön, siihen voidaan suhtautua hyväksyen. Pätkätyöntekijä palkataan tietyn mittaiseen työsuhteeseen tai jonkun projektin tekemiseen. Tällöin pätkätyöntekijä on velvollinen suorittamaan kyseisen työn, eikä tällöin välttämättä ole mahdollisuutta vaikuttaa työhön. Neutraali suhtautuminen pätkätyöhön voi ilmetä seuraavanlaisesti:

”Siinä ei päässyt itse niin sanotusti sanomaan, että minä teen nyt tämän, vaan se sanottiin, että sinä otat tämän. Mikäs siinä: se, joka maksaa, niin se käskee.” A7.

5.3.3 Yhteenveto neutraaleista pätkätyökokemuksista

Seuraavaksi on tiivistetty neutraalit pätkätyökokemukset (taulukko 4). Neutraalit pätkätyökokemukset on jaoteltu vain pääluokkaan ja ilmaisuihin, sillä niitä ei ollut alun perin tarkoitus tutkia, mutta ne osoittautuivat merkittäväksi havainnoksi aineistoa analysoidessa. Neutraaleja ilmaisuja ei havaittu yhtä paljon tai selkeästi kuin positiivisia ja negatiivisia. Kuitenkin ne ovat tärkeä havainto, jotka on syytä tuoda tutkimuksessa esille.

Neutraalit kokemukset jakoutuivat kahteen pääluokkaan, joista ensimmäisenä on työsuhde. Työsuhteeseen liittyvät ilmaisut pystyttiin jaottelemaan kahteen, jotka ovat pätkätoiden saamisen helppous ja halu olla työsuhteessa. Toisena pääluokkana on tasapaino, joka ilmeni pätkätoihin asennoitumisena, pätkätoiden kokemiseen neutraalina, tilannesidonnaisuutena ja korostettiin, että pätkätoita tulisi tehdä omista lähtökohdista käsin.

TAULUKKO 4. Neutraalit ilmaiset pätkätöistä

Pääluokka	Ilmaisut
Työsuhde	Pätkätöitä on helppo saada
	Ei halua olla työtön
Tasapaino	Töihin asennoituminen
	Yhtä paljon hyvää kuin huonoakin
	Tilannesidonnaisuus
	Oma valinta

5.4 Itseohjautuvuus pätkätyökokemuksissa

Itseohjautuvuutta havaittiin erityisesti positiivisissa pätkätyökokemuksissa. Aineistosta havaittiin, että pätkätyöntekijällä on mahdollisuuksia vaikuttaa omaan toimintaansa erilaisissa positiivisesti koetuissa pätkätöissä. Negatiivisissa ilmaisuissa puolestaan ilmeni pääasiassa itseohjautuvuuden puutteita tai itseohjautuvuutta ei ollut havaittavissa lainkaan. Itseohjautuvuuden puute ilmeni tyytymisenä, asioiden tekemättä jättämisenä ja tulkintoina yksilön huonoista vaikuttamismahdollisuuksista. Pätkätyöntekijä saattoi selittää asioiden olevan riippuvaisia ulkopuolisista tekijöistä, eikä omalla toiminnalla koettu pystyttävän vaikuttaa negatiivisiin kokemuksiin itseohjautuvuuden avulla. Neutraaleissa ilmaisuissa pätkätyökokemuksissa ei ollut selkeästi havaittavissa itseohjautuvuuteen viittaavia ilmaisuja. Neutraalien sijaan tämän luvun viimeiseen osioon on koottu yhteen sekä positiivisiin että negatiivisiin pätkätyökokemuksiin liitettävät itseohjautuvuuden ilmaisut.

5.4.1 Itseohjautuvuus positiivisissa pätkätyökokemuksissa

Lähes kaikissa itseohjautuvuutta ilmaisevissa aineistoissa oli havaittavissa ammattitaitoon ja kehittymiseen liittyviä viittauksia. Erityisesti oppiminen ja

motivaatio olivat selkeästi havaittavissa osana itseohjautuvuutta. Oppiminen ilmenee tahtona haastaa itseään ja pyrkiä aikaisempaa vaativimpiin työsuorituksiin. Motivaatiota kuvaa osaamiskentän laajentaminen ja kehittymismahdollisuuksien hahmottaminen omassa työssä. Tavoitteiden asettaminen ja tahto kehittyä ilmaisevat pätkätyöntekijöiden itseohjautuvuuden taitoja, kuten alla olevista sitaateista voidaan nähdä:

”Ja sitten kokee, että on myös mahdollisuus vielä kehittyä ja haluaa kehittää itseään [...]” A1.

”[...] minä kilpaillen itseni kanssa, että rima on korkealla. [...]. Jos ei itse pysty tekemään semmoista työtä, johon on tyytyväinen, niin sitten se harmittaa.” A6.

”Viisi vuotta on jo kuitenkin sellainen systeemi kuitenkin, missä pystyy jo itse sitä, myös sanotaan vaikka sitä omaa tutkimuskenttääkin hahmottamaan vähän ja ajattelemaan ja aloittelemaan ja vetämään ja menemään eteenpäin [...]” A7.

Vaikka ammattitaidon kehittämistä ei sellaisenaan ilmaistu, niin pystyttiin havaitsemaan, että parhaansa tekemisen taustalla on motivaatio tehdä työ hyvin. Työhön sitoutumisen voidaan katsoa ilmentävän itseohjautuvuutta, sillä sitoutumisen kautta pätkätyöntekijä sitoutuu niin työyhteisöön, työpaikkaan kuin työtehtäviinsäkin. Ei riitä, että käy töissä, vaan siellä pyritään tekemään parhaansa.

”[...] kyllä pitää sitoutua siihen myöskin. Että se ei ole semmoinen, että käynpähän nyt töissä ja sitten lähdetään kotiin.” A6.

Ammatilliseen kehittymiseen liittyy koulutuksiin osallistuminen, joka viittaa itseohjautuvaan toimintaan. Pätkätyöntekijä voi pyrkiä vaikuttamaan omaan ammattitaitoonsa kehittämällä työnkuvaansa vaadittua laajemmaksi ja tarkastelemalla työtehtäviään erilaisissa konteksteissa, kuin missä ne alun perin ovat tarkoitettuja käytettäväksi. Oman työn arvostus ja pyrkimys kehittää taitojaan ilmaisevat itseohjautuvuutta. Koulutuksiin osallistuminen on yksi itseohjautuvuuden keino, jolla voidaan parantaa omaa osaamista.

”Aluksi tämä on ollut vähän enemmän vähän tämmöistä sihteerin työtä. Sitä kautta minun mielestä oppii. [...] yrittää löytää kaikista, että ei vaan ajatella asiaa vain tämän organisaation kannalta. [...]. [...] ja kyllä niissä oppii aika paljon niissä työryhmissä, niin kun yleisesti [...]” A9.

Osaamisen kehittäminen ilmeni myös valinnanvapautena työpaikasta ja työtehtävistä. Luottamus omaan ammattitaitoon ja osaamiseen auttaa edelleen kehittämään vankempaa ammattitaitoa. Työkokemusten kerryttämisellä pätkätyöntekijä osoittaa itseohjautuvuutta. Itsetunnon ja ammatillisten taitojen karttuessa yksilön motivaatio hakea itselleen sopivia töitä vahvistuu. Voidaan olettaa, että ammattitaidon kehittyessä itseohjautuvuus tulee yhä selvemmin esille. Tällöin positiiviset kokemukset vahvistavat itseohjautuvuutta, jonka kautta on mahdollista saavuttaa yhä parempia kokemuksia. Itseohjautuvuudesta tulee ikään kuin positiivinen kehä, joka auttaa pätkätyöntekijää suoriutumaan aikaisempaa paremmin.

”Se sitten avasi sen, että minä ymmärrän tästä kuvallisesta puolesta vähän jotakin. [...]. Sitten minä tajusin, että minähän voin mennäkin sinne töihin, tekemään tv-työtä välillä. Kokeilla sitä niinkun enemmän.” A6.

”[...] kaikki nämä jollain tavalla toimii, mutta sitten pystyy jo vähän valikoimaan, että mitä haluaa oikeasti tehdä eikä vaan mitä tarjotaan. [...] Mutta minä luulen, että on saanut riittävästi semmosta itsetuntoa ja huomaa, että omalla ammattitaidolla on kysyntää.” A6.

Sosiaalisten suhteiden merkitys pätkätyöntekijälle on itseohjautuvuuden kannalta myönteistä. Vastuu omista työtehtävistä ja työkavereiden arvostaminen ilmaisevat yhteisöllisyyttä. Pätkätyöntekijä haluaa olla osa joukkoa ja ansaita paikkansa työyhteisössä. Yhteisöllisyys motivoi tekemään työt hyvin, joka viittaa itseohjautuvuuteen. Pätkätyöntekijä asettaa itselleen tavoitteita, jotka palvelevat niin työntekijää itseään kuin hänen työkavereitaan.

”[...] minä olen töihin mennyt, niin minun pitää tehdä se työ kunnolla sitten: potilaan parhaaksi. [...] en mä voi olettaa, että minä aina voin jättää ne tekemättä kaikki, mitä minun kuuluu tehdä.” A1.

”[...] sitä niin kun hirveän kuumeisesti haluaa oppia ne talon tavat ja päästä äkkiä siihen remmiin niin kun mukaan. [...] Enkä ole kyllä kohdannut semmoista, tota noin, että mitä sä nyt oikein yrität, että yrität niin kun liikaa.” A10.

Pääasiassa itseohjautuvuutta ilmeni positiivisissa pätkätyökokemuksissa. Pätkätyöntekijät toimivat tavoitteellisesti ja pystyvät tämän vuoksi saavuttamaan entistä parempia suorituksia. Itseohjautuvuuden avulla pätkätöiden positiivisesti koetuista puolista kehittyi entistä parempia, sillä niihin kiinnitetään huomiota. Itseohjautuvuuden avulla pätkätyöntekijän ammatillinen itsetunto, osaaminen,

käsitys itsestään työntekijänä ja käsitys pätkätoistä työn muotona voivat muokkautua. Positiivisista kokemuksista seuraa omatoimista tavoitteen asettamista ja motivaatiota kehittyä.

5.4.2 Itseohjautuvuus negatiivisissa pätkätyökokemuksissa

Itseohjautuvuus negatiivisissa ilmaisuissa pätkätoistä kulminoitui sitoutumiseen, epävarmuuteen työsuhteissa ja jaksamiseen. Sitoutumiseen liittyvät ongelmat koetaan pakoksi suhtautua töihin tietyllä tavalla. Pätkätyöntekijä on itseohjautuva tarkasteltaessa tilanteeseen asennoitumista. Itseohjautuvuus ilmenee tarpeena tehdä työnsä hyvin työsuhteen pituudesta huolimatta. Vaikka työhön ei sitoutuisi syvällisesti, siihen voidaan kuitenkin sitoutua siinä määrin että työt tulevat hyvin tehdyiksi. Itseohjautuvuudeksi voidaan katsoa parhaansa tekeminen myös tilanteessa, joka lähtökohtaisesti ilmaistaan haasteelliseksi.

”[...] ei oikein pysty tekemään sillä lailla, että minä olen vain töissä täällä ja pätkä loppuu ihan kohta. [...] nyt tämä on tämä työpaikka ja minä hoidan tätä tehtävää, vaan että minun pitää pitää itseni siinä ryhdikkäänä.” A3.

Ammattitaidon epäileminen vaikuttaa pätkätyöntekijän urakehitykseen. Kyseenalaistaessa omaa osaamistaan ja mahdollisuuksiaan kehittyä pätkätyöntekijän ei voida katsoa olevan itseohjautuva. Sen sijaan omaa osaamistaan epäillään niin vahvasti, että muiden mielipiteitä ei osata ottaa huomioon tai niitä ei hyväksytä. Alla olevasta sitaatista nähdään, että työnhaussa ammattitaitoon ei luoteta, jonka vuoksi työnhaku saattaa jäädä jopa kokonaan tekemättä. Pätkätyöntekijän heikko itsevarmuus ja käsitys ammattitaidostaan johtavat siihen, ettei itseohjautuvuus ole havaittavissa.

”[...] kyllä minä silloin jo ajattelin, että mitä mä niinkun kuvittelen, että ihan turha mun on tätä hakea. Vaikka minulle ihmiset sanoivat, että totta kai, että onhan sulla tosi hyvä kokemus, että kannattaa lähteä hakemaan. Mutta itse minä en kyllä siinä kohtaa luottanut yhtään siihen.” A2.

Jaksamisen yhteydessä havaittiin yhteys sitoutumiseen ja työsuhteen epävarmuuteen. Yksi jaksamiseen liittyvistä haasteista oli työn suorittamista, siitä mitään sen enempää irti saamatta. Toinen jaksamista haastava tekijä oli selviytymistä ja vähäistä työhön sitoutumista. Vaikka pätkätyöntekijät voisivat periaatteessa olla itseohjautuvia, toiminnan puutetta perusteltiin työpaikkaan

liittyvillä rajoituksilla tai epävarmuudella työsuhteen jatkumisesta. Pätkätyöntekijä ei ole itseohjautuva tilanteissa, joissa pätkätyöntekijä ei koe mahdollisuuksia vaikuttaa.

”Se on tietysti kanssa semmoinen, että sinä sahaat paikoillasi ammatillisesti. Jos katsoo, että sinä teet vain niitä perus... Pidät hengityskonetta yllä, mutta kun olisi voinut lähteä jo vähän eteenpäinkin siitä, että se ei välttämättä ollut kaikissa paikoissa mahdollista.” A3.

Erityisesti työsuhteen jatkumiseen liittyvä epävarmuus heijastuu puutteisiin itseohjautuvuudessa. Pätkätyöntekijä perustelee toimintaansa ulkoisilla tekijöillä, kuten työsuhteen päättymisellä, eikä tämän vuoksi toimi itseohjautuvasti. Ulkoisiin tekijöihin viittaaminen voi olla pätkätyöntekijälle puolustuskeino selittää omaa toimintaansa. Pätkätyöntekijä pyrkii siirtämään vastuuta omilta harteilta pois selittämällä, ettei tilanteessa voida tehdä mitään.

”Mutta itse olisi ehkä voinut osallistua paljon paljon suuremmallakin sitoutumisella niihin töihin ja niihin projekteihin, mitä on tehnyt, jos olisi ollut vähän varmuutta siitä, että oikeasti jatkuu.” A3.

”Varmaan olisi siellä käynyt kuuntelemassa kaikkia luentoja ja kehittänyt silleen sitä hommaa. Mutta ei semmoiseen ollut sitten mitään motivaatiota. Minä ajattelin, että tämä voi sitten taas kuukauden päästä sitten loppua.” A8.

Yhteenvedon voidaan todeta, että itseohjautumista havaittiin töihin sitoutumiseen liittyen, mutta pääasiassa negatiivisesti ilmaistuissa pätkätyökokemuksissa itseohjautuvuudessa oli puutteita. Ongelmallista tässä on se, että nimenomaan haastavissa tilanteissa itseohjautuvuuden avulla voitaisiin saavuttaa enemmän ja päästä esimerkiksi monen pätkätyöntekijän tavoittelemiin vakituisiin töihin. Itseohjautuvuuden vähäisyys negatiivisissa kokemuksissa voi selittyä itsensä puolustamisena. Pätkätyöntekijä ei välttämättä huomaa, että joihinkin negatiivisiksi koettuihin asioihin voisi itse vaikuttaa, jonka vuoksi omaa toimintaa ei osata tilanteessa tuoda esille. Itseohjautuvuuden puutteet ovat muutenkin ongelmallisia, sillä sen avulla pystyttäisiin vaikuttamaan negatiivisesti koettuihin tilanteisiin. Voidaan kyseenalaistaa, että osasivatko pätkätyöntekijät tuoda ilmi itseohjautuvuuteen liitettävää toimintaa, vai eikö itseohjautuvuutta edes ollut.

5.4.3 Itseohjautuvuus sekä positiivisissa että negatiivisissa pätkätyökokemuksissa

Kuten aikaisemmassa luvussa todettiin, itseohjautuvuuden vähyyttä voidaan perustella ulkoisilla tekijöillä, joihin pätkätyöntekijä ei itse koe voivansa vaikuttaa. Pätkätyöt tuovat tullessaan erilaisia osaamisvaatimuksia ja pätkätyöntekijän tulee pystyä olemaan joustava ja mukautumaan kulloisenkin työpaikan tarpeisiin. Aineistosta havaittiin, että pätkätyöntekijä perustelee toimintaansa vertailemalla asemaansa vakituisen työnteon muotoon. Osaamista ei syvennetä, koska koetaan että pätkätyö rajoittaa mahdollisuuksia työn teossa. Voidaan päätellä, että itseohjautuvuus on rajoittunutta, eikä pätkätyöntekijä haasta osaamistaan syvällisesti määräaikaiseen työsuhteeseensa viitaten.

”[...] saatoinkin siirtyä projektista toiseen [...]. Niin hiukan siinä sitten kuitenkin ne osaamisalueet muuttuivat, mitä piti käyttää enemmän ja vahvemmin. Toisaalta se on antanu monipuolisuutta, mutta se ei toisaalta antanut sitä vaihtoehtoa, että olisi yhteen tiettyyn asiaan pystynyt sellaisella tarmolla paneutumaan kuin mitä sitten taas tällainen vakituisempi, pidempi työsuhte tuo tullessaan.” A3.

Kouluttautuminen on yksi keino olla itseohjautuva. Koulutukseen osallistuminen tai osallistumalla jättäminen on pätkätyöntekijälle keino vaikuttaa ammatilliseen kehittymiseensä ja työtehtäviinsä. Pätkätyöntekijä tietää, että hänellä on mahdollisuus osallistua koulutukseen ja kehittää omaa ammattitaitoaan, mutta ei kuitenkaan koe ansaitsevansa kouluttautumista. Osallistumatta jättäminen selitetään tietämättömyydellä mitä haluaa, ja tämä voidaan tulkita pätkätyöntekijän tavaksi puolustaa itseään. Alla olevassa sitaatissa on havaittavissa, että pätkätyöntekijä ei osaa asettaa tavoitteita itselleen, jonka vuoksi itseohjautuvuutta ei ole. Toisaalta asia ei ole näin yksiselitteinen, sillä pätkätyöntekijän toimintaa voidaan luonnehtia itseohjautuvaksi, koska pätkätyöntekijä tiedostaa, että koulutukseen on halutessaan mahdollista osallistua.

”[...] että ei minua kannata kukaan kouluttaa. [...] kun minä olen ollut epä tietoinen, et mitä mä haluan, niin en minä en oikein ole osannut hakeakaan [...]. Varmasti sitten, jos tähän työhön liittyvää koulutusta olisi, niin varmasti saisi.” A4.

Itseohjautuvuus ilmenee hyvin tarkasteltaessa pätkätyöntekijän tapaa suhtautua oman elämänsä kulkuun. Pätkätyöntekijän arki voi olla nopeasti muuttuvaa, jolloin tarvitaan erilaisiin tilanteisiin sopeutumiskykyä. Itseohjautuvuus ilmenee

selkeästi tilanteessa, jossa oman elämän osa-alueet asetetaan tarkastelun alle ja pyritään tekemään suunnitelmia niiden pohjalta. On otettava huomioon, että itseohjautuvuus on aina yksilöstä riippuvaista. Itseohjautuvuus on selkeästi havaittavissa alla olevasta sitaatista:

”Kyllä minulla oikeastaan vähän semmoinen tapa, että minä olen ehkä 5 vuoden välein aina yrittänyt katsoa elämäni aina sekä ammatillisesti että muuten.” A6.

Tiivistetysti positiivisissa ja negatiivisissa ilmaisuissa pätkätöistä itseohjautuvuutta havaittiin vaihtelevasti. Tulos on linjassa tutkimuksen aikaisempien havaintojen kanssa. Positiivisissa ilmaisuissa itseohjautuvuutta ilmeni enemmän kuin negatiivisissa ilmaisuissa. Kun kokemusta ei voitu selkeästi jakaa vain positiiviseen tai negatiiviseen, niin itseohjautuvuuden tulkintakin oli monimutkaisempaa. Aineistojen perusteella voidaan kuitenkin sanoa, että pätkätöissä itseohjautuvuutta on havaittavissa, mutta erityisesti negatiivisissa kokemuksissa niihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota.

6 POHDINTA

Tässä luvussa vedetään yhteen keskeiset tutkimustulokset ja niiden merkitykset, sekä peilataan tuloksia aikaisempiin teorioihin ja tutkimuksiin. Pohdinnassa tulosten oleellimmat seikat tuodaan tiivistetyssä muodossa esille. Tarkoituksena on asettaa tutkimuksen tulokset kriittisen tarkastelun alle.

Tässä luvussa käsitellään myös tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttavia tekijöitä, sekä otetaan huomioon eettisiä näkökulmia. Läpi tutkimuksen on noudatettu hyvää tieteellistä käytäntöä ja pyritty tuomaan tutkimuksessa tehdyt valinnat ja etenemisvaiheet näkyviksi. Luvun lopussa esitellään mahdollisia jatkotutkimusideoita, joihin tämän tutkimuksen pohjalta voisi olla hedelmällistä syventyä.

6.1 Keskeisimmät tutkimustulokset ja niiden kriittinen tarkastelu

Tutkimuksen tarkoituksena oli tutkia korkeasti koulutettujen kokemuksia päätöksistä ja tarkastella itseohjautuvuutta havaituissa päätöksykokemuksissa. Pätkätyöstä koetaan sekä hyviä että huonoja puolia, joiden lisäksi päätöksyöhön suhtauduttiin myös neutraalisti. Pätkätöiden positiivisia puolia olivat ammatillinen kehittyminen, luottamus, valinnanvapaus ja sosiaaliset suhteet. Negatiivisiksi puoliksi havaittiin sitoutuminen, äänettömyys, kahtiajako, epävarmuus työsuhteessa ja toimeentulossa sekä jaksaminen. Neutraaleissa ilmaisuissa havaittiin työsuhteeseen ja tasapainoon liittyviä ilmaisuja. Itseohjautuvuutta ilmeni erityisesti positiivisten päätöksyön merkityksenantojen kautta. Itseohjautuvuudessa oli kehittämisen varaa negatiivisissa kokemuksissa. Niissä kokemuksissa, joita ei yksiselitteisesti voitu jaotella positiivisiin tai negatiivisiin, oli havaittavissa sekä itseohjautuvuutta että puutteita itseohjautuvuudessa.

Kirk & Belovics (2008) mukaan määräaikaisessa työssä voidaan kehittää ja oppia uusia taitoja, ja työskennellä erilaisissa työympäristöissä. Määräaikainen työ antaa mahdollisuuden kokeilla uutta työuraa ennen siihen sitoutumista.

Työnantajat tai toiset työntekijät voivat kuitenkin kohdella määräaikaisia työntekijöitä huonommin, sillä ei nähdä, että määräaikaiset pystyisivät tulemaan osaksi työyhteisöä. Tästä voi seurata tunteita syrjäytymisestä ja sillä voi olla vaikutuksia itsetuntoon. (Kirk & Belovics 2008, 135–136.) Ammattitaidon kehittyminen pätkätöissä oli yksi tämän tutkimuksen tuloksista. Tutkimuksessa havaittiin myös, että työyhteisön negatiivinen suhtautuminen pätkätyöntekijöihin vaikutti työhön suhtautumiseen ja se heijastui haasteina itseohjautuvuudessa.

Määräaikaisesti työskentelevistä 64% arvioi, että he todennäköisesti menettävät työnsä. Tämä luku on seitsemän kertainen vakituisiin verrattuna. Määräaikaiset kokevat suurempaa epävarmuutta työsuhdeturvaan liittyen. (Saloniemi & Zeytinoglu 2007, 119.) Pätkätyötä tekevät kokevat enemmän epävarmuutta työssään (Nurminen 2008, 91) ja muussa elämässä vakituisesti työskenteleviin verrattuna (Virtanen, Saloniemi & Nätti 2017, 164). Määräaikaisesti työskentelevillä ei ole niin selkeää yhteyttä epävarmuuden ja työpaikan vaihtamisen välillä kuin vakituisesti työskentelevillä (Saloniemi & Virtanen 2008, 105). Epävarmuus tuli tutkimuksessa selkeästi esille työsuhteeseen ja toimeentuloon liittyvissä asioissa. Epävarmuus ei välttämättä lisääny työpaikkojen hakemisen myötä, vaan sillä voidaan pyrkiä turvaamaan tulevaisuuden työllisyystilannetta. Pätkätyöntekijät ilmaisivat kokemuksiaan vertailemalla asemaansa suhteessa vakituisiin työntekijöihin. On kuitenkin vaikeaa tehdä päätelmiä siitä, kuinka pätkätyöntekijät kokevat epävarmuutta suhteessa vakituisiin työntekijöihin, sillä tämän tutkimuksen aineiston avulla saatiin vastauksia vain pätkätyöntekijöiden ilmaisemista asioista.

Nurmisen (2008) tutkimuksessa havaittiin, että vaikka määräaikaiset työntekijät tuntevat vakituisia enemmän epävarmuutta, he voivat tuntea myös turvallisuuden tunnetta työsuhteen jatkumisen lupauksen myötä (Nurminen 2008, 91). Työsuhteen jatkumisen epävarmuus ja toisaalta usko työsuoritusten vaikutuksesta työsuhteen jatkumiseen tuli myös tässä tutkimuksessa esille. Usko työsuhteen jatkumiseen näyttäytyi pätkätyöntekijälle positiivisena kokemuksena.

Forsten-Asikaisen ja Kultalahden (2019) tekemässä tutkimuksessa havaittiin, että määräaikaisesti työskentelevät arvioivat vuorovaikutussuhteensa esimiehiin paremmaksi verrattuna vakituisessa työsuhteessa työskenteleviin. Tulokset viittaavat taustatekijöiden vaikutuksista vuorovaikutussuhteeseen ja vuorovaikutuksen subjektiiviseen kokemukseen. (Forsten-Astikainen & Kultalahti

2019, 12, 14.) Forsten-Astikaisen ja Kultalahden tutkimustulos haastaa tässä tutkimuksessa tehdyt havainnot siitä, että pätkätyöntekijät kokevat vuorovaikutuksen työnantajiin huonommaksi vakituisiin verrattuna. Vuorovaikutuksen haasteet ilmenivät tässä tutkimuksessa äänettömyytenä ja kahtiajakona. Voidaan kyseenalaistaa, että johtuuko vuorovaikutuksen kokeminen yksilön työsuhteen tyypistä vai joistain muista esimiehen ja työntekijään vaikuttavista tekijöistä.

Itseohjautuvuus voidaan nähdä proaktiivisena tai defensiivisenä itseohjautuvuutena. Proaktiivisuudessa korostuu monia tekijöitä, muun muassa itsekontrolli, tehokkuus, tavoitteiden asettaminen, oppimisstrategiat ja kriittinen ajattelu. Itseohjautuvuus ei kuitenkaan aina johda toivottuihin lopputuloksiin. Defensiivisessä itseohjautuvuudessa tapahtuu muun muassa tehtävien välttelyä, pinnallista kognitiivista toimintaa ja siihen voi liittyä ahdistusta. (Loncaric & Peklaj 2018, 187–188.) Proaktiivinen itseohjautuvuus tuli esille erityisesti positiivisissa pätkätyökokemuksissa, kun taas defensiivinen itseohjautuvuus oli liitettävissä negatiivisiin kokemuksiin.

Sosiokognitiivisesta näkökulmasta tarkasteltuna yksilöt, jotka eivät hyödynnä sosiaalisia tai fyysisiä ympäristöjään tai jotka näkevät ne esteinä henkilökohtaisessa kehityksessä, eivät pysty tehokkaasti itseohjautumaan (Zimmerman 2005, 24). Erityisesti negatiivisissa ilmaisuissa pätkätöistä pätkätyökonteksti ilmaistiin toimintaa estävänä. Itseohjautuvuus oli tällaisissa tilanteissa vähintään puutteellista.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus

Laadullisessa tutkimuksessa analyysivaihetta ei voi määrällisen tutkimuksen lailla erottaa luotettavuuden arvioinnista. Tutkija joutuu tarkastelemaan jatkuvasti tekemiensä ratkaisujen vaikutusta tutkimuksen luotettavuuteen. (Eskola & Suoranta 2008, 208.) Ensinnäkin huomioon tulee ottaa se, että aineisto on kerätty jo vuonna 2006, eli se on yli kymmenen vuotta vanha. Työelämässä tapahtuu jatkuvia muutoksia ja olisi naiivia väittää, etteikö tässä ajassa mitään olisi muuttunut. Pätkätyökokemukset saattaisivat nykypäivänä olla toisenlaisia. Toinen tässä tutkimuksessa luotettavuuteen vaikuttava ratkaisua oli aineiston rajaamiseen liittyvät asiat. Ensimmäisenä aineisto rajattiin koskemaan 30–39 -

vuotiaita. Rajausta jatkettiin jättämällä kirjoitettu aineisto, ryhmähaastattelu ja yksi runsaasti teknisiä ongelmia sisältävä haastattelu pois. Erilaisten menetelmien avulla saatujen aineistojen tulkinta olisi ollut erilaista ja täten sillä olisi ollut myös vaikutusta tutkimuksen tuloksiin. Olen kuitenkin pyrkinyt jo aikaisemmin tekstissä perustelemaan rajauksiin liittyviä valintoja. Kolmas luotettavuuteen vaikuttava tekijä oli aineistoon perehtyminen. Analyysivaiheeseen olisi voinut syventyä enemmän ja lukea aineistoa useampaan kertaan lävitse. Perehdyin aineistoon kuitenkin niin, että sain kokonaiskäsityksen tutkittavasta asiasta, ja palasin aineistoon tutkimuksen edetessä. Aineiston useampaan kertaan lukeminen olisi voinut tuoda mukanaan syvällisempää analyysiä ja viedä tekemiäni havaintoja pidemmälle.

Haastattelukysymysten ja haastattelijan avoimuus tutkimuskohteelle sekä teoreettinen ennalta määrittämättömyys antavat hyvän väylän kokemusten tutkimiselle. Kuitenkin tutkijan asettaman kysymykset ohjaavat haastattelun kulkua ja avoimetkin kysymykset rajoittavat keskustelua tietyille alueille. (Laine 2015.) Aineiston ollessa aikaisemmin kerätty ja litteroitu, minulla ei ole ollut vaikutusta siihen, miten haastattelut ovat edenneet. On esille tuomisen arvoista, että haastatteluiden ollessa avoimia, jokaiselta haastatellulta kysyttiin kysymyksiä eri järjestyksessä ja eri kysymykset muotoutuivat eri tavoilla. Haastattelut etenivät luonnollisesti ja tällä voi olla vaikutusta siihen millaisia asioita haastattelijat toivat esille ja tällöin sillä voi olla ollut vaikutusta myös tämän tutkimuksen tuloksiin. Haastattelijat toivat myös yhdessä haastattelussa ilmi, että haluaisi kysyä ”johdattelevan teoreettisen kysymyksen”, mutta päätyi pidättäytymään keskustelumuotoisessa haastattelutavassa. Voidaan kuitenkin kyseenalaistaa kuinka hyvin teorian, haastattelijan aikaisemmat haastattelut tai mielenkiinto ohjasi haastatteluiden kulkua. Koska haastattelut eivät seuranneet mitään tiettyä runkoa, ja haastattelijat kysyi useammalta haastateltavalta kysymyksiä tiettyihin aihepiireihin liittyen, on vaikeaa arvioida, kuinka hyvin avoimuus haastatteluissa todella toteutui.

Tutkimuksen luotettavuus rakentuu tutkimuksen koherenssista, eli sisäisestä johdonmukaisuudesta (Tuomi 2007, 150–151). Koherenssissa voidaan nähdä olleen haasteita erityisesti tutkimuksen aineistoon liittyen. Ensinnäkin aineiston litteroinnissa oli havaittavissa kirjoitusvirheitä. Kirjoitusvirheet ilmenivät virheinä välimerkkien litteroinnissa ja yhdessä

haastattelussa oli syytä epäillä, että haastateltavan ja haastattelijan puheenvuorot oli merkattu väärinpäin (A3). Epäily nousi, kun aineistoon oli merkattu, että haastateltava olisi vastannut kysymykseen siitä minkälaisia henkilöitä tutkimukseen voitaisiin vielä haastatella. Lisäksi aineistossa oli merkintä, että haastattelija olisi kysynyt missä haastattelu toteutettaisiin, johon haastateltava olisi vastannut, että tutkimus olisi helpointa toteuttaa pääkaupunkiseudulla. Toinen aineiston koherenssiin liittyvä ongelma oli haastattelun puheenvuorojen epäjohdonmukaiset merkinnät. Epäjohdonmukaisuus puheenvuoroissa voitiin havaita kohdissa, jossa haastateltavalle on merkitty useita peräkkäisiä puheenvuoroja (A1, A5, A6, A9). Peräkkäisissä puheenvuoroissa haastateltava tuntui vastaavan johonkin haastattelijan kysymykseen, jota ei kuitenkaan ollut litteroitu. Osa näistä puheenvuoroista jäi osittain irralliseksi ja abstraktiksi. Toinen puheenvuoroihin liittyvä epäjohdonmukaisuus oli havaittavissa, kun haastateltavan puheenvuoroa ei oltu merkitty lainkaan, vaan se oli kirjoitettu samaan haastattelijan puheenvuoron kanssa (A5). Haastateltavan puheenvuoron merkitsemättä jättäminen voitiin tulkita haastateltavan puheeksi, sillä siinä vastattiin haastattelijan kysymykseen. Kolmantena aineiston koherenssiin liittyvä ongelma oli haastattelukasetin A- ja B-puolien vaihtokohta. Litteroinneista ei käynyt selväksi se, että tallentuiko puhe tauotta kasetin A- ja B- puolille, mutta tulkintani on, että vaihtokohdassa puhetta jäi tallentamatta. Osassa haastatteluista A-puolen viimeiset sanat eivät olleet loogisesti tai mutkattomasti suoraan jatkoa B-puolen alulle. Näin ollen haastatteluista on jäänyt osia pois kasetin vaihdon ajaksi. Neljäs huomio aineiston koherenssiin liittyen ovat haastatteluissa sanoitetut kommentit nauhan temppuiluista (A4, A5, A6) ja muistiinpanojen kirjoittamisesta haastattelun aikana (A5). Nauhurin temppuilla ja haastattelijan tehdessä muistiinpanoja teknisten ongelmien pelossa voidaan kyseenalaistaa, kuinka johdonmukaisesti haastattelut oli toteutettu. Muut koherenssiin liittyvät haasteet liittyivät koko tutkimuksen eri vaiheiden toteuttamiseen ja esille tuomiseen. En ole välttämättä osannut toteuttaa tutkimusta kaikista loogisimmalla tavalla tai tuoda kaikkia oleellisia asioita esille. Toisaalta olen saattanut tuoda esille myös asioita, jotka eivät välttämättä ole tutkimuksen kannalta tarpeellisia. Huomion arvoista on kuitenkin, että olen pyrkinyt parhaan tietoni mukaan toteuttamaan tämän tutkimuksen.

Näkemykset tiedon totuuden luonteesta vaikuttavat luotettavuuskysymyksiin suhtautumiseen. Objektiiisuuteen liittyy havaintojen luotettavuus ja puolueettomuus. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 158–161.) Laadullisessa tutkimuksessa ei kuitenkaan aina edes kannata pyrkiä objektiiisuuteen, vaan pikemminkin pyrkiä tunnistamaan omat subjektiiisuutensa (Eskola & Suoranta 2008, 17). Oma subjektiiisuus tuli tutkimuksessa esille kirjoittaessani fenomenologisen perinteen mukaan auki omat ennakkokäsitykseni liittyen aiheeseen. Pysin kuitenkin tekemään tutkimuksen mahdollisimman objektiiivisesti ja aineistolähtöisesti, vaikka tiedostan, että kaikilla tutkimuksessa tehdyillä ratkaisuilla on jollain tavalla subjektiiivista perää. Todennäköisesti tutkimuksessa on tehty joitain valintoja, jotka ovat vaikuttaneet tutkimuksen kulkuun, enkä ole niitä osannut tarpeeksi hyvin sanallistaa.

6.3 Tutkimuksen eettiset tekijät

Tieteen etiikassa eettiset tekijät vaikuttavat tutkimuksessa tehtäviin tieteellisiin ratkaisuihin. Tieteen eetokseen kuuluu Mertonin vuonna 1957 määrittelemät neljä normia, jotka ovat universalismi, ”kommunismi”, puolueettomuus ja organisoitu skepsis. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 147–149.) Tässä tutkimuksessa normit toteutuivat seuraavanlaisesti. Universalismia oli asioiden perusteleminen joko tieteellisen tutkimuksen tai teorian kautta. Aineiston analyysiin liittyvät pohdinnat perustuivat havaintoihin, jotka olivat lähtöisin aineistoista. ”Kommunismi” eli tieteellisen tiedon julkisuus ja yhteisomistus tiedeyhteisössä ilmeni tutkimuksen eri vaiheiden läpinäkyvyytenä. Lisäksi valmis pro gradu on mahdollista löytää Trepostista, jonne Tampereen yliopiston opinnäytetyöt tallennetaan. Puolueettomuus oli pyrkimystä tarkastella tutkimuksen teoriaa ja aineistoa objektiiivisesti. Teoriaosuudessa tuotiin ilmi, mikäli jotkin näkemykset puolustivat toisiaan tai olivat toistensa vastakohtia. Aineiston tarkastelussa pyrittiin huomioimaan kaikki tutkimuksen kannalta merkittävät havainnot ja tuotiin ne esille. Puolueettomuuteen on kuitenkin joissakin tutkimuksen vaiheissa voinut vaikuttaa omat ennako-oletukseni tai tietämättömyys joidenkin asioiden merkityksellisyydestä tai tärkeydestä. Organisoitu skepsis tarkoittaa järjestelmällistä kritiikkiä ja se oli nähdäkseni kaikkien tutkimuksessa tehtävien

valintojen pohtimista ja niiden mahdollisimman tarkkaa esille tuomista. Järjestelmällisen kritiikin toteutuminen on todennäköisesti ollut tässä tutkimuksessa jokseenkin horjuvaa, sillä tiedostan omat heikkouteni tutkimuksen tekijänä. Olen kuitenkin pyrkinyt tekemään perusteltuja ja harkittuja päätöksiä tutkimuksen eri vaiheissa.

Tutkijan on tunnistettava tekemiään eettisiä ratkaisuja, joita tutkimusprosessissa on useita (Eskola & Suoranta 2008, 52). Tässä tutkimuksessa aineiston säilyttäminen ja tuhoaminen ovat eettisiä ratkaisuja. Säilytin tutkimuksen aineistoa tietokoneellani tiedostoina, sekä paperisina tulosteina. Lisäksi tulostin aineiston analyysiä varten tekemiäni tiivistelmiä ja avainsanoja. Tietokoneeni avautuu sormenjälkilukijan avulla, joten ulkopuolisilla ei ole mahdollisuutta päästä aineistoon käsiksi murtautumatta koneelleni. Paperisia versioita käsittelin aina vain kotonani, eikä muilla ihmisillä ole ollut mahdollisuutta nähdä niitä. Aineiston tuhoamisen aion tehdä sen jälkeen, kun olen saanut pro gradun hyväksytyksi läpi ja voin olla varma, etten aineistoa enää tarvitse. Poistan tiedostot tietokoneeltani ja hävitän paperiset versiot asianmukaisesti. Koska aineistoni oli aikaisemmin kerätty haastatteluaineisto, niin eettisiin ratkaisuihin kuuluu myös se, että lähetän tiedon tutkimuksestani Tietoarkisto Ailaan tutkimuksen valmistuttua.

6.4 Jatkotutkimusideoita

Ensimmäisenä jatkotutkimusaiheena olisi kerätä ajankohtaisia haastatteluita pätkätyökokemuksista. Reilussa kymmenessä vuodessa työpaikoilla työn tekemisen tavat ja vaatimukset ovat varmasti muuttuneet. Tällöin kokemuksetkin voivat olla erilaisia. Pätkätyökokemuksia voitaisiin tutkia seurantatutkimuksen tavoin, jolloin haastateltaville kerrottaisiin, että haastatteluita tullaan tekemään useamman kerran. Seurantatutkimuksen avulla olisi mielekästä tarkastella pätkätyöntekijöiden kokemuksia ja mahdollisia muuttuvia tilanteita pitkälläkin aikajänteellä. Tällöin voitaisiin saada tietoa pätkätyön pitkän ajan vaikutuksista työntekijän kannalta.

Pätkätyötä voitaisiin tutkia myös työnantajan tai organisaation näkökulma huomioon ottaen. Miksi työnantaja palkkaa työntekijän vain tietyksi määräajaksi? Mitä hyötyjä ja haittoja pätkätyönteolla on työnantaja- tai

organisaationäkökulmasta käsin tarkasteltuna? Jos jatkuvasti muuttuvat työmarkkinat vaativat jatkuvaan muutokseen, minkälaisia seurauksia tällä on työnantajan toiminnalle pitkällä aikatahtimella? Työnantajanäkökulman tutkiminen voisi tuoda esille myös yksilöiden kannalta hyödyllistä informaatiota, jonka avulla yksilöt voisivat paremmin vastata pätkätyöhön liittyviin vaatimuksiin.

Itseohjautuvuuden ja pätkätyön suhdetta toisiinsa voitaisiin tutkia jonkinlaisen koeasetelman avulla. Tutkimukseen osallistuvilla voitaisiin antaa erilaisia tehtäviä, joilla testattaisiin itseohjautuvuuden taitoja. Tämän jälkeen tutkittaisiin sitä, pystytäänkö itseohjautuvuutta tietoisesti hyödyntämään pätkätöitä tehdessä. Tämän kaltaisella tutkimuksella pystyttäisiin paremmin syventymään pätkätyön ja itseohjautuvuuden suhteeseen ja merkitykseen toisiinsa.

Tämän tutkimuksen perusteella voitaisiin tehdä avoimempi haastattelu, jossa olisi mahdollisimman vähän johdattelevia kysymyksiä tai oletuksia haastateltavien kertomisista. Tässä tutkimuksen aineistossa oli havaittavissa haastattelijan yhteenvetoja tai havaintoja, jotka haastattelijalla toivat aineistossa ilmi. Voidaan kyseenalaistaa, olisivatko haastateltavat tuoneet esille erilaisia asioita, mikäli haastattelua ei olisi johdettu tiettyihin suuntiin haastateltavan oletusten tai tulkintojen perusteella. Haastattelussa oli joitakin aihealueita, joita käytiin haastateltavien kanssa lävitse, mutta kaikkia aiheita ei jokaisen haastateltavan kanssa käsitelty, eivätkä ne tulleet esille samassa järjestyksessä. Jatkotutkimuksena voitaisiin tehdä haastattelututkimus, joka alkaisi kysymyksellä pätkätyön kokemuksista, mutta aineisto etenisi tämän tutkimuksen aineistoa enemmän haastateltavien kertoman perusteella. Haastattelussa voitaisiin tehdä tarkentavia kysymyksiä, mutta pyrittäisiin tiukasti jättämään kaikenlaisten tulkintojen tekeminen haastattelutilanteesta pois. Tulkinnot ja analyysien tekeminen kuuluvat tutkimusprosessin myöhäisempään vaiheeseen, eikä niitä tulisi tehdä aineistoa kerätessä lainkaan. On kuitenkin tarpeellista pohtia, että kuinka avoimen haastattelun tekeminen on todellisuudessa mahdollista. Haastattelutilanteeseen vaikuttaa aina vähintään haastatteluympäristö, ja haastattelijan ja haastateltavan välinen vuorovaikutus.

Jatkotutkimuksena voisi myös olla mielekäästä tutkia tämän tutkimuksen tuloksia syvemmin. Voitaisiin tehdä tutkimus, jossa teorialähtöisesti testattaisiin tämän tutkimuksen tuloksia ja tutkittaisiin, ovatko ne pätkätyöntekijöiden

kokemusten ytimessä. Tutkimus voitaisiin toteuttaa erilaisin laadullisin tai määrällisin menetelmin. Toinen vaihtoehto olisi ottaa samat aineistot, kuin tässä tutkimuksessa ja tarkastella niitä eri tutkimusongelmien ja -kysymysten valossa. Samasta aineistosta voisi saada erilaisia näkökulmia esille, jos niitä lähestyttäisiin erilaisista lähtökohdista käsin. Teemat ovat minun tekemiäni tulkintoja ja joku toinen voisi päätyä samassa aineistossa erilaisiin tulkintoihin. Tämä johtuu laadullisen tutkimuksen tutkijakeskeisyydestä ja tulosten tulkinnallisuudesta. Samasta aineistosta tehtyjä tuloksia voitaisiin vertailla keskenään ja luoda niistä jonkinlainen yhteenveto tai syvempi ymmärrys aiheesta.

7 LÄHTEET

- Alase, A. (2017). The Interpretative Phenomenological Analysis (IPA): A Guide to a Good Qualitative Research Approach. *International Journal of Education and Literacy Studies*, 5(2), 9–19. DOI: 10.7575/aiac.ijels.v.5n.2p.9.
- Alasuutari, P. (2011). Laadullinen tutkimus 2.0. Vastapaino: Tampere.
- Anttila, A-H. & Vasanen, J. (2009). Epätyypillisestä työsuhteesta epätyypillinen loma? Työelämän tutkimus 3/2009, 166–181.
- Backman, J. (2010). Heidegger ja fenomenologian asia. Teoksessa Miettinen, T., Pulkkinen, S. & Taipale, J. (2010). Fenomenologian ydinkysymyksiä. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 60 –78.
- Boyer, S., Edmondson, D., Artis, A. & Fleming, D. (2014). Self-Directed Learning: A Tool for Lifelong Learning. *Journal of Marketing Education* 36(1), 20–32. DOI: 10.1177/0273475313494010.
- De Cuyper, N., De Witte, H. & Van Emmerik, H. (2011). Temporary Employment. Costs and Benefits for (the Careers of) Employees and Organizations. *Career Development International* 16(2), 104–113. DOI: 10.1108/13620431111115587.
- Eatough, V. & Smith, J. (2017). Interpretative Phenomenological Analysis. Teoksessa Willig, C. & Stainton Rogers, W. (toim.) *The SAGE Handbook of Qualitative Research in Psychology*. London: SAGE Reference, 193–209. DOI:10.4135/9781526405555.
- Eskola, J. & Suoranta, J. (2008). Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.
- Forsten-Asikainen, R. & Kultalahti, S. (2019). Esimiehen ja työntekijän vuorovaikutussuhde – heijastumia muuttuvaan työelämään. *Puhe ja kieli* 39(19), 3–21.

- Kirk, J. J. & Belovics, R. (2008). A Look into the Temporary Employment Industry and Its Workers. *Journal of Employment Counseling*, 45(3), 131–142. ISSN: 0022-0787.
- Kortessalmi, M. & Kiviniemi, L. (2014). Osallistujat kehittämistyön keskiössä. Kokemustutkimuksen mahdollisuudet työelämän kehittämisessä. Teoksessa Koivisto, K., Kukkola, J., Latomaa, T. & Sandelin, P. (toim.) Kokemuksen tutkimus IV. Annan kokemukselle mahdollisuuden. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 224–233.
- Kukkola, J. (2014). Millaisin ehdoin kokemus voi olla tutkimuskohteena mahdollinen? Mielenfilosofisia lähtöehtoja kokemuksen tutkimiselle. Teoksessa Koivisto, K., Kukkola, J., Latomaa, T. & Sandelin, P. (toim.) Kokemuksen tutkimus IV. Annan kokemukselle mahdollisuuden. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 31–56.
- Laine, T. (2015). Miten kokemusta voidaan tutkia? Fenomenologinen näkökulma. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 29–51.
- Lappalainen, L. (2017). Vapaus vai epävarmuus? Pätkätyön hyvät ja huonot puolet korkeasti koulutetuilla työntekijöillä. Pro gradu –tutkielma. Sosiaalipolitiikka. Tampere: Tampereen yliopisto. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:uta-201704051409>. Viitattu 27.09.2019.
- Lehto, A-M, Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. (2005). Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Helsinki: Hakapaino, Työpoliittinen tutkimus 291.
- Loncaric, D. & Peklaj, C. (2018). Proactive and Defensive Patterns of Self-Regulated Learning. Teoksessa Stefaniak, J. (toim.) Self-Regulated Learners: Strategies, Performance and Individual Differences. New York: Nova Science, 185–210.
- Martela, F. & Jarenko, K. (2017). Itseohjautuvuus. Miten organisoitua tulevaisuudessa? [verkkokirja]. ISBN: 978-952-14-3041-1.
- Miettinen, A. (2007). Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisen työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä

Suomessa. Helsinki: Väestöliitto, Väestötutkimuslaitos Katsauksia E 27 / 2007.

- Miettinen, T., Pulkkinen, S. & Taipale, J. (2010). Fenomenologian ydinkysymyksiä. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press.
- Moilanen, J.-M. (2013). Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. 2. uudistettu painos. Helsinki: Talentum.
- Moilanen, L. (2007). Työelämän muutoksen ristiaallokko – epävarmuudesta eettiseen? Teoksessa Kasvio, J. & Tjäder, J. Työ murroksessa. Keuruu: Otavan kirjapaino, 198–223.
- Moilanen, P. & Rähä, P. (2015). Merkitysrakenteiden tulkinta. Teoksessa Valli, R. & Aaltola, J. (toim.). Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus, 52–73.
- Münchhausen, G. (2008). Skills Development While in Temporary Work? *European Journal of Vocational Training* 45(3), 50–71. ISSN: 1977-0219.
- Norrena, J. (2019.) Oman oppimisen kapteeni. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Nurminen, M. (2008). Worklife expectancies of fixed-term Finnish employees in 1997–2006. *Scandinavian Journal of Work, Environment & Health* 34(2), 83–95. ISSN: 03553140.
- Nätti, J. & Pyöriä, P. (2017). Epätyypilliset työsuhteet, epävarmuus ja liikkuvuus. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.). Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 26–41.
- OECD (2020). "Temporary employment", <https://doi.org/10.1787/75589b8a-en>. Viitattu 11.02.2020.
- Ojala, S., Nätti, J. & Lipiäinen, L. (2018). Types of Temporary Employment: An 8-Year Follow-Up of Labour Market Attachment. *Social Indicators Research* 138(1), 141–163. DOI 10.1007/s11205-017-1648-7.
- Oxley, L. (2016). An Examination of Interpretative Phenomenological Analysis (IPA). *Educational & Child Psychology* 33(3), 55–62. ISSN: 0267-1611.
- Perttula, J. (2009). Kokemus ja kokemuksen tutkimus: Fenomenologisen erityistieteen tieteenteoria. Teoksessa Perttula, J. & Latomaa, T. (toim.) Kokemuksen tutkimus. Merkitys – tulkinta – ymmärtäminen. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 115–162.

- Perttula, J. (2012). Mikä tekee kokemuksen tutkimisesta fenomenologista?? – fenomenologisen ajatteluni kehityspolkuja. Teoksessa Kiviniemi, L., Koivisto, K., Latomaa, T., Merilehto, M., Sandelin, P. & Suorsa, T. (toim.) Kokemuksen tutkimus III. Teoria, käytäntö, tutkija. Rovaniemi: Lapin yliopistokustannus, 319–336.
- Pulkkinen, S. (2010). Husslerin fenomenologinen menetelmä. Teoksessa Miettinen, T., Pulkkinen, S. & Taipale, J. (2010). Fenomenologian ydinkysymyksiä. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 25–59.
- Pyöriä, P. (2017). Johdanto: Työelämän kielteinen julkisuuskuva ja tutkimus. Teoksessa Pyöriä, P. (toim.). Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 7–25.
- Reid, K., Flowers, P. & Larkin, M. (2005). Exploring lived experience. *The Psychologist*, 18(1), 20–23.
- Rolin, K. (2006). Humanistisen ja yhteiskuntatieteellisen tutkimuksen perinteet. Teoksessa Hallamaa, J., Launis, V., Lötjönen, S. & Sorvali, I. (toim.) Etiikkaa ihmistieteille. Helsinki: Suomalaisen Kirjallisuuden Seura, 108 – 123.
- Ross, O. (2002). Self-Directed Learning in Adulthood: A Literature Review. <https://eric.ed.gov/?id=ED461050>. Viitattu 31.01.2020.
- Ruusuvuori, J., Nikander, P. & Hyvärinen, M. (2010). Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino.
- Ryan, R. & Deci, E. (2017). Self-Determination Theory: Basic Psychological Needs in Motivation, Development and Wellness. New York: The Guilford Press. ISBN: 9781462528806.
- Saloniemi, A. & Virtanen, P. (2008). Joustavan huomisen varjossa? Teoksessa Heiskanen, T., Leinonen, M., Järvensivu, A. & Aho, S. (toim.) Kohti uutta työelämää? Tutkimuksen näköala työelämän kehitykseen. Tampere: Tampere University Press, 78–108.
- Saloniemi, A. & Zeytinoglu, U. (2007). Achieving Flexibility through Insecurity: A Comparison of Work Environments in Fixed-term and Permanent Jobs in Finland and Canada. *European Journal of Industrial Relations* 13(1), 109–128. DOI: 10.1177/0959680107073971.
- Savaspuro, M. (2019). Itseohjautuvuus tuli työpaikoille, mutta kukaan ei kertonut miten sellainen ollaan. [verkkokirja]. ISBN: 978-952-14-3615-4.

- Smith, J. (2018). "Yes It Is Phenomenological": A Reply to Max Van Manen's Critique of Interpretative Phenomenological Analysis. *Qualitative Health Research* 28(12), 1955–1958. DOI: 10.1177/1049732318799577.
- Smith, J., Flowers, P. & Larkin, M. (2009). *Interpretative Phenomenological Analysis. Theory, Method and Research*. Lontoo: SAGE.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-7830. Työsuhteet ja työajat vuonna 2010 2010, 1 Määräaikaiset työsuhteet lisääntyivät vuonna 2010. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_kat_001.fi.html Viitattu 20.09.2019.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2009-2018 2018, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2018. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002.fi.html. Viitattu 25.09.2019.
- Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-7830. Aikasarjatiedot 2009-2018 2018, Liitetaulukko 40. Määräaikaisessa työssä olevat palkansaajat määräaikaisuuden syyn ja sukupuolen mukaan vuonna 2018, 15-74-vuotiaat, %. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_tau_040.fi.html. Viitattu 11.02.2020.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Uudistettu laitos. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J. (2007). *Tutki ja lue. Johdatus tieteellisen tekstin ymmärtämiseen*. Jyväskylä: Tammi.
- Työsopimuslaki 2001/55. Voimaantulo 01.06.2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/smur/2001/20010055>. Viitattu 23.10.2019.
- Uusitalo, R. (2008). Onko pätkätöitten yleistyminen totta vai tilastoharhaa? *Yhteiskuntapolitiikka* 73 (2008):1, 5–11. <http://urn.fi/URN:NBN:fi-fe201209117441> Viitattu 20.09.2019.
- Waijjer C. J. F, Belder R., Sonneveld H., van Bochove C. A., van der Weijden I. C. M. (2016). Temporary Contracts: Effect on Job Satisfaction and Personal Lives of Recent Phd Graduates. *Higher Education: The International*

Journal of Higher Education Research. 74(2), 321–339. DOI: 10.1007/s10734-016-0050-8.

- Varto, J. (2011). Miksi miettiä metodologioita? Teoksessa Holma, K. & Mälkki, K. (toim.). Tutkimusmatkalla. Teoria, metodologia ja filosofia kasvatustutkimuksessa. Helsinki: Gaudeamus, 13–26.
- Virtanen, P., Saloniemi, A. & Nätti, J. (2017). Voivatko pätkätyöläiset huonommin kuin vakinaiset? Teoksessa Pyöriä, P. (toim.). Työelämän myytit ja todellisuus. Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press, 163–183.
- Vuorinen-Lampila, P. (2014). Korkeakoulutettujen työelämänäkymät. *Talous ja yhteiskunta* (3)2014, 42–47.
- Zimmerman, B. (2005). Attaining Self-Regulation. A Social Cognitive Perspective. Teoksessa Boekaerts, M., Pintrich, P. & Zeidner, M. (toim.) Handbook of Self-Regulation. United States of America: Elsevier Academic Press, 13–300. ISBN: 9780080575490.
- Zimmerman, B. (2008). Investigating Self-Regulation and Motivation: Historical Background, Methodological Developments, and Future Prospects. *American Educational Research Journal* 45(1), 166–183. DOI:10.3102/0002831207312909.

Aineisto:

- Leinikki, S. (TJS Opintokeskus): Pätkätyöläisten urakertomukset 2006 - haastattelut [sähköinen tietoaaineisto]. Versio 1.0 (2009-06-29). Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto [jakaja]. <http://urn.fi/urn:nbn:fi:fsd:T-FSD2426>