

”EI PYSTYIS TEKEE TÄLLASTA DUUNIA YKSIN”.

Tiimi sosiaalisen pääoman lähteenä ja voimavarana vuokratyössä

HENRIIKKA MÄNTYLÄ

Tampereen yliopisto

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Yhteiskuntatieteiden pro gradu -tutkielma

Huhtikuu 2015

TAMPEREEN YLIOPISTO

Yhteiskunta- ja kulttuuritieteiden yksikkö

MÄNTYLÄ, HENRIKKA: ”Ei pystyis tekee tällasta duunia yksin”. Tiimi sosiaalisen pääoman lähteenä ja voimavarana vuokratyössä

Pro Gradu -tutkielma, 102 s., 3 liites.

Työn ja hyvinvoinnin maisteriohjelma

Huhtikuu 2015

Vuokratyö on Suomessa toistaiseksi marginaalinen työnteon muoto, jonka on havaittu olevan erityisesti työntekijän kannalta monin tavoin ongelmallista. Aiemmassa tutkimuksessa probelmatiikkaa on havaittu muun muassa epäyhdenvertaisuuden, työhön liittyvän epävarmuuden ja työyhteisön jäsenyyden osalta. Vaikka vuokratyön ongelmat ovat tiedossa, niiden ratkaisuun tähtäävää tutkimusta on vähän. Tässä tutkimuksessa pyritään ratkomaan vuokratyön problematiikkaa sosiaalisen pääoman viitekehyksestä käsin. Tutkimuksessa tarkastellaan vuokratyöntekijöiden sosiaalisen pääoman muotoutumista ja edellytyksiä tiimityössä. Pyrkimyksenä on vastata siihen, luoko tiimi työn organisoinnin tapana edellytyksiä sosiaalisen pääoman synnylle, ja miten vuokratyöntekijät itse kokevat tiimin merkityksen.

Tutkimus on kahteen tapaukseen keskittyvä tapaustutkimus. Tapauksina on kaksi samassa organisaatiossa työskentelevää, vuokratyöntekijöistä koostuvaa tiimiä. Tutkimuksen aineisto koostuu yhteensä kymmenestä teemahaastattelusta, joista kuusi tehtiin ensimmäisessä ja neljä toisessa tiimissä. Aineiston analyysissa on hyödynnetty ensin teemoittelua, jonka jälkeen sitä on jatkettu sisällönanalyysin avulla. Tutkimuksessa on hyödynnetty sekä aineisto- että teorialähtöistä analyysitapaa. Teorialähtöisen analyysin osalta tutkimuksessa nojataan erityisesti Mark Granovetterin ja James Colemanin teorioihin sosiaalisesta pääomasta.

Tutkimuksessa havaittiin, että tiimin ulkoista, yhdistävää sosiaalista pääomaa oli muodostunut toisessa tiimissä jonkin verran, mutta ensimmäisessä tiimissä ei juuri lainkaan. Suhteita oman tiimin ulkopuolelle oli muodostunut toisessa, muttei lainkaan ensimmäisessä tiimissä. Tiimin sisäistä sosiaalista pääomaa oli sen sijaan muodostunut kummassakin tiimissä runsaasti. Sosiaalisen pääoman muotoja havaittiin muodostuneen, joskin toisessa tiimissä vielä ensimmäistä enemmän. Havaittuja eroja tiimien sisällä selittää todennäköisesti esimerkiksi tiimien jäsenten vaihtuvuuteen, yhdessä vietettyyn aikaan ja rakenteeseen liittyvät tekijät. Aineistolähtöinen analyysi puolestaan osoitti, että kummassakin tiimissä vuokratyöntekijät kokivat tiimin yksinomaan työn voimavarana. Sen koettiin vaikuttavan erittäin keskeisesti esimerkiksi työviihtyvyyteen ja -hyvinvointiin.

Tutkimus antaa viitteitä siitä, että tiimimuotoista työn organisoinnin tapaa hyödyntämällä on mahdollista tukea sosiaalisen pääoman kehittymistä vuokratyössä. Tätä kautta voidaan vaikuttaa positiivisesti joihinkin vuokratyöhön kiinteästi liittyviin ongelmiin, kuten sitoutumiseen. Samalla kuitenkin havaittiin, että tiettyjä vuokratyöhön liittyviä ongelmia sosiaalinen pääoma ei poista. Esimerkiksi erillisyyden kokemus oli kummassakin tiimissä voimakasta, vaikka teorian mukaan toisella tiimeistä sosiaalinen pääoma olisi luonut edellytykset integraatiolle organisaatioon. Erillisyyden kokemus ei tutkimuksen perusteella vaikuttanut olevan kytköksissä sosiaaliseen pääomaan, vaan kumpusi eriarvoisesta asemasta organisaatiossa suhteessa sen omaan henkilökuntaan. Jatkossa tulisikin kiinnittää aiempaa enemmän huomiota vuokratyöntekijöiden oikeudenmukaiseen ja yhdenvertaiseen kohteluun toimipaikkatasolla.

Asiasanat: vuokratyö, tiimityö, sosiaalinen pääoma, työhyvinvointi

Sisällysluettelo

1	JOHDANTO.....	1
2	VUOKRATYÖ OSANA SUOMALAISTA TYÖELÄMÄÄ.....	5
2.1	Vuokratyö epätyypillisen työn muotona	5
2.2	Vuokratyön kehitys Suomessa	7
2.3	Ongelmallinen vuokratyö.....	10
3	SOSIAALINEN PÄÄOMA	16
3.1	Sosiaalisen pääoman käsite ja teoreettiset lähtökohdat.....	16
3.1.1	Käsitteen tausta.....	17
3.1.2	Sosiaalisen pääoman teorian kaksi kehityskuonnetta.....	18
3.1.3	Sosiaalisen pääoman verkostonäkökulma	20
3.2	Sosiaalinen pääoma työntekijän ja organisaation resurssina.....	25
3.3	Sosiaalisen pääoman ongelma vuokratyössä.....	30
3.4	Tiimi sosiaalisen pääoman mekanismina	34
4	TUTKIMUKSEN TAVOITTEET, TOTEUTUS JA MENETELMÄT.....	38
4.1	Tutkimuskysymykset.....	38
4.2	Tapaustutkimus tutkimusstrategiana	38
4.3	Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä	40
4.4	Tapausten ja aineiston kuvaus	41
4.5	Aineiston analyysi	46
4.6	Eettiset kysymykset, tutkimuksen rajoitteet ja luotettavuus	48
5	ANALYYSI	53
5.1	Tiimit organisaatiossa.....	53
5.1.1	Tiimien suhteet muuhun organisaatioon	53
5.1.2	Tiimien sisäiset suhteet	59
5.1.3	Integraatio.....	64
5.2	Sosiaalinen pääoma tiimeissä.....	69
5.2.1	Luottamukseen perustuvat velvollisuudet ja odotukset.....	69
5.2.2	Normit ja tehokkaat sanktiot	72
5.2.3	Informaationkulku	78
5.2.4	Tiimien sosiaalinen pääoma ja niiden väliset erot.....	82
5.3	Tiimi vuokratyöntekijöiden voimavarana	83
6	YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	88
	LÄHTEET	95
	LIITTEET	103

1 JOHDANTO

Työelämän monimuotoistuminen on puhuttanut Suomessa jo pitkään. Vaikka valtaosa suomalaisista työskentelee edelleen niin sanotussa normaalityösuhteessa, epätyypillisissä työsuhteissa työskentelee jo vajaa kolmannes. (Sutela & Lehto 2014, 33.) Yksi epätyypillisen työn muoto on vuokratyö. Vuokratyössä työnantaja vuokraa työntekijänsä toiselle yritykselle tekemään tämän osoittamaa työtä, tavallisesti määräajaksi (Vuokratyöopas 2012, 5). Määritelmän mukaan vuokratyö on mahdollisimman epätyypillistä: työtä ei tehdä työnantajan tiloissa tai yhdelle työnantajalle, minkä lisäksi työ on usein määräaikaista ja osa-aikaista (vrt. Julkunen & Nätti 1995, 113).

Vaikka vuokratyö on muuta epätyypillistä työtä huomattavasti harvinaisempaa ja toistaiseksi marginaalinen työnteon muoto (Sutela & Lehto 2014, 33–44), näyttää siitä tulleen pysyvä osa suomalaisia työmarkkinoita (Pärnänen & Sutela 2009, 165). Organisaatoiden kiinnostus vuokratyötä kohtaan on kasvanut, ja sen käyttö suomalaisilla työpaikoilla on lisääntynyt viime vuosina jatkuvasti (Pärnänen & Sutela 2009, 165). Yksi keskeinen syy tähän on se, että yritykset ovat ryhtyneet tavoittelemaan yhä suurempaa joustavuutta (Viitala ym. 2006, 11). Vuokratyövoiman käyttö mahdollistaa organisaatioille tuotannon ja henkilöstöresurssien sopeuttamisen tavalla, joka ei kiinteän henkilökunnan kanssa ole mahdollista (Viitala & Mäkipelkola 2005, 12–14). Vuokratyötä käyttävän yrityksen on äärimmäisen vaivatonta hankkiutua eroon tarpeettomasta vuokratyövoimasta, sillä työsuhde voidaan päättää yksipuolisella ilmoituksella heti tarpeen tullessa (Viitala 2007, 185). Voidaankin sanoa, että vuokratyö on erittäin joustava työnteon muoto etenkin sitä hyödyntävän organisaation perspektiivistä.

Viime vuosina sana joustavuus on ollut Suomessa erityisesti tapetilla lähinnä talouden taantuman vuoksi. Suomi on kamppailut taloudellisessa ahdingossa vuodesta 2008, jolloin Yhdysvalloista levisi maailmanlaajuinen finanssikriisi (Freystätter & Mattila 2011, 4). Sittenkin talouden kurimus on jo hellittänyt kriisin synnyinsijoilla, mutta Suomessa taantuma ei ota taittuakseen. Vuoden 2014 viimeisellä vuosineljänneksellä bruttokansantuote laski 0,2 prosenttia, tuonti supistui 0,8 prosenttia ja investoinnit olivat vähentyneet vuoden takaisesta peräti 5,7 prosenttia (SVT 2015). Vuodelle 2015 tehdyt talousennusteet eivät juuri anna toivoa paremmasta. Osa ennusteista povaa Suomelle varovaista kasvua (esim. Suomen Pankki 2014), kun taas toiset näkevät Suomen jatkavan yhä supistuvan kokonaistuotannon tiellä (esim. S-Pankki 2014). Taantumasta kärsivät etenkin vuokratyöntekijät, sillä vuokratyön käyttö on vahvasti prosyklistä, ja tavallisesti laskusuhdanteissa juuri he ovat menettäneet työnsä ensimmäisenä (Myllylä 2011, 9–10).

Ratkaisua pitkittyneen taantuman katkaisemiseksi on etsitty juurikin joustavuudesta. Tietyt tahot ovat vaatineet joustavuuden lisäämistä työelämässä, jotta investoinnit lisääntyisivät, yrittäminen olisi kannattavampaa ja helpompaa, ja Suomen talous saataisiin tätä kautta jaloilleen (esim. Suomen Yrittäjät 7.11.2014). Joustavuuden nimissä on hiljattain ajettu esimerkiksi työntekijöiden koeajan pidentämistä neljästä kuuteen kuukauteen, työntekijän palkkauksen mahdollistamista alle minimipalkan ja paikallisen sopimisen helpottamista (mt.; HS 16.11.2014). Tällaiset ehdotukset eivät luonnollisestikaan saa kovin lämmintä vastaanottoa työntekijöiden puolelta (Yle 18.11.2014). Joidenkin mielestä työmarkkinoiden joustamattomuus, liiallinen sääntelypolitiikka, byrokratia ja yrittämisen kannattamattomuus ovat keskeisiä syitä jo vuosia jatkuneeseen laskusuhdanteeseen (Kodin Pellervo 18.12.2014). Onkin mahdollista, että tulevaisuudessa vuokratyön merkitys työllistymisen muotona kasvaa juuri sen mahdollistaman joustavuuden ansioista.

Julkisessa ja poliittisessa debatissa vuokratyö on noussut pinnalle aina ajoittain. Esimerkiksi SDP:n puheenjohtaja ja valtiovarainministeri Antti Rinne nosti hiljattain aiheen puolueensa vaaliteemaksi. Puolueen agendaan lisättiin pyrkimys kohentaa epätyypillisissä työsuhteissa työskentelevien työntekijöiden asemaa ja lisätä tasa-arvoa tätä kautta. Rinteen mukaan hänen puolueensa haluaa varmistaa, ”ettei ahkeria työtä tekeviä ihmisiä kohdella, miten sattuu. Turvan ja oikeudenmukaisuuden vahvistamisen työelämässä on kuljettava joustavuuden lisäämisen rinnalla.”. (SDP.fi.) Julkiseen keskusteluun vuokratyö on noussut usein siihen liittyvien epäkohtien vuoksi (esim. HS 30.10.2013). Vuokratyöllä on kuitenkin myös puolustajansa (esim. HS 2.11.2013). Kuten joustavuuskeskustelussa yleensä, myös vuokratyön osalta onkin havaittavissa selkeää kahtiajakoa ja arvolutautuneisuutta puolesta ja vastaan.

Vuokratyön nouseminen tapetille juuri taantuman aikaan ei ole uutta, sillä näin kävi myös edellisen laman aikaan 90-luvulla. Tuolloin vuokratyö otettiin käyttöön pelastusrenkaana taloudellisen ahdingon helpottamiseksi. Arkadianmäellä vuokratyöstä haluttiin rakentaa ratkaisu tuolloin ongelmaksi muodostuneeseen suurtyöttömyyteen, ja tällä oikeutuksella ryhdyttiin purkamaan aiemmin vuokratyön käyttöä rajoittanutta ja työntekijän asemaa suojaavaa lainsäädäntöä. Näin kumottiin esimerkiksi aiemmin säädetty vuokratyön käytön luvanvaraisuus. Päätöstä perusteltiin muun muassa luvanvaraisuuden synnyttämän, tarpeettoman lupahallintojärjestelmän purkamisella ja vapaan kilpailun edistämisellä. (Lähteenmäki 2013, 130.)

Samanaikaisesti, kun vuokratyön sääntelyä on purettu, perinteisesti työntekijöiden etua vahtinut ay-liike on ottanut vuokratyöntekijöiden etujen ajamisessa varsin passiivisen roolin. Nämä yhdessä ovat johtaneet siihen, että vuokratyösuhteessa työntekijä joutuu selviämään pitkälti omin neuvoin.

(Tanskanen 2012, 38–39; 44–45.) Vuokratyötä kohtaan esitetty kritiikki ei vaikuta olevan täysin aiheetonta, sillä tutkimuksen valossa vuokratyö näyttyy ongelmallisena työnteon muotona myös monilla muilla tavoin. Yksi keskeinen ongelma on vuokratyöhön kiinteästi liittyvä epävarmuus, jota aiheuttaa työn määräaikaisuus ja epätietoisuus työn jatkumisesta (Lehto ym. 2005, 63). Juuri vuokratyön joustavuus tekee siitä työntekijälle epävarmaa. Joustavuus ja epävarmuus näyttävät siten olevan saman kolikon kääntöpuolet (Saloniemi & Väisänen 2012, 3). Lisäksi vuokratyöntekijät kärsivät muita useammin esimerkiksi heikosta palkkauksesta, huonoista vaikutus- ja kehittymismahdollisuuksista, työn sisällöllisestä köyhydestä, sekä erillisyydestä suhteessa muuhun työyhteisöön (esim. Tanskanen 2012, 34–35; Nienhüser & Matiaske 2006; Forde & Slater 2005; Viitala & Mäkipelkola 2005, 176).

Huolimatta eri tahojen vuokratyötä ja muuta epätyypillistä työtä kohtaan ilmaisemasta huolesta, ongelmien konkreettiseen ratkaisuun on panostettu hälyttävän vähän sekä poliittisessa päätöksenteossa, että tutkimuskentällä. Onkin silmiinpistävää, miten vähän vuokratyö on kiinnostanut tutkijoita. Tutkimus on erityisen tärkeää juuri nyt, kun työelämään haetaan yhä enemmän joustoja. On täysin kestäväntöntä pyrkiä nostamaan Suomen taloutta jaloilleen yhden työntekijäryhmän, vuokratyöntekijöiden kustannuksella, kuten tapahtui edellisen laman aikaan. Suomella ei ole varaa huonosti voiviin työntekijöihin tilanteessa, jossa maan yhä heikkenevän huoltosuhteen myötä (SVT 2012) tarvitsemme kaikkia työikäisiä työelämässä. Ongelmien ratkaisuun on panostettava nyt.

Miten ongelmia voisi ratkoa? Työelämän tutkimuksessa yksi erilaisten ongelmien ratkaisussa laajalti hyödynnetty työkalu on sosiaalisen pääoman teoreettinen viitekehys (Pärnänen 2006, 73; Melin 2010, 562–563; Woolcock 2000, 27). Sosiaalisella pääomalla viitataan tavallisesti sosiaalisiin verkostoihin, normeihin ja luottamukseen, jotka edistävät verkoston jäsenten yhteistoimintaa, resurssien hyödyntämistä ja toimintojen yhteensovittamista (Jyväskylän yliopisto). Vaikka sosiaalista pääomaa ei tule pitää ihmeläkkeenä työelämän ongelmiin (Melin 2010, 566), näyttö käsitteen potentiaalista erilaisten työelämän ongelmien ehkäisyssä ja ratkaisussa on kiistaton. Sosiaalisen pääoman on osoitettu olevan yhteydessä muun muassa työntekijöiden tehokkuuteen, sitoutumiseen ja terveyteen (Kettunen & Piirainen 2005, 198; Nahapiet & Ghoshal 1998, 245; Watson & Papamarcos 2002; Manka & Nuutinen 2013, 38; Poortinga 2006; Oksanen 2009, 5).

Sosiaalinen pääoma vuokratyössä ei kuitenkaan ole missään mielessä itsestäänselvyys. Se vähäinen tutkimus, joka aiheesta on tehty, osoittaa, että sosiaalisen pääoman muotoutuminen vuokratyössä on monin tavoin ongelmallista muun muassa eriarvoisuuden ja työsuhteiden lyhytkestoisuuden vuoksi

(Viitala & Mäkipelkola 2005, 176–178). Myös vuokratyöhön liittyvä epävarmuus on sosiaalisen pääoman kannalta ongelmallista. Epävarmuus vaikuttaa negatiivisesti työntekijöiden halukkuuteen sitoa sosiaalisia suhteita työpaikalla, mikä puolestaan ehkäisee sosiaalisen pääoman muodostumista (Putnam 2000, 88–90). Siinä missä vuokratyösuhteiden on katsottu heikentävän sosiaalista pääomaa, tiimityön on puolestaan väitetty lisäävän sitä (mt., 90). Sosiaalisen pääoman yhteenliittymiseen ja vuorovaikutukseen perustuvan luonteen vuoksi voidaankin olettaa, että näitä edistävä, tiimimuotoinen työn organisoinnin tapa voi vaikuttaa sosiaaliseen pääomaan positiivisesti.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on vastata olemassa olevaan tutkimustarpeeseen ja ratkoa ja kartoittaa vuokratyön ongelmia sosiaalisen pääoman teoreettista viitekehystä hyödyntäen. Kyseessä on tapaustutkimus, jossa tarkastellaan vuokratyöntekijöiden sosiaalista pääomaa tiimeissä tiittävästi ensimmäistä kertaa. Tutkimuksessa hyödynnetään edellä kuvattua asetelmaa ja tarkastellaan, millaisena tiimimuotoisen työskentelyn rooli näyttää vuokratyöntekijöiden sosiaalisen pääoman muodostumisen prosesseissa. Pyrkimyksenä on arvioida systemaattisesti sosiaalisen pääoman tasoa, sen muodostumisen edellytyksiä ja eroavaisuuksia kahdessa tutkimuksen kohteena olevassa tapauksessa. Tapaukset ovat kaksi saman suomalaisorganisaation palveluksessa työskentelevää, vuokratyöntekijöistä koostuvaa tiimiä. Edelleen pyrin kartoittamaan tiimin merkitystä ja mielekkyyttä vuokratyöntekijöille itselleen. Tutkimuksen päämäärä on tarkastella kriittisesti, voidaanko tiimimuotoista työn organisoinnin tapaa hyödyntämällä luoda edellytyksiä sosiaalisen pääoman muotoutumiselle ja työelämän laadun parantamiselle vuokratyöntekijöiden kohdalla. Tutkimus perustuu teemahaastatteluin kerättyyn aineistoon. Aineisto koostuu kaiken kaikkiaan kymmenestä haastattelusta, joista kuusi tehtiin ensimmäisessä ja neljä toisessa tiimissä. Analyysissa on edetty ensin teemoittelemalla, jonka jälkeen analyysia on jatkettu sisällönanalyysia hyödyntäen.

Tutkielma alkaa vuokratyön ja siihen liittyvien keskeisten käsitteiden määrittelyllä. Tarkastelen vuokratyötä ilmiönä ja osana suomalaista työelämää tilastojen ja aiemman tutkimuksen valossa. Kolmannessa luvussa keskitytään tutkimuksen teoreettiseen viitekehykseen ja hahmotellaan tämän tutkimuksen kannalta keskeisiä ongelmia, sekä puutteita olemassa olevassa tutkimuksessa. Neljännessä luvussa esitän keskeiset tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoitteet, sekä avaan tutkimuksessa hyödynnettyjä menetelmiä. Lisäksi kuvaan tutkimuksen tapauksia ja muodostunutta aineistoa. Myös tutkimuksen etiikkaa, rajoitteita ja luotettavuuden ongelmia pohditaan kyseisessä luvussa. Viides luku keskittyy aineiston analyysin purkuun, josta esitän yhteenvedon tutkielman viimeisessä osassa. Yhteenvedon ohella tarkastelen tutkimuksen tuloksia suhteessa aiempaan tutkimukseen, ja hahmotelen mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

2 VUOKRATYÖ OSANA SUOMALAISTA TYÖELÄMÄÄ

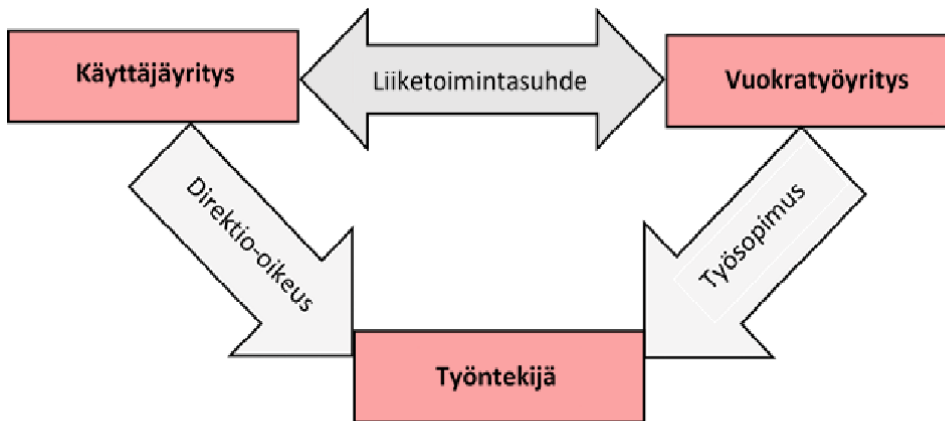
Mitä tarkoitetaan vuokratyöllä? Kuinka yleistä vuokratyö on Suomen työmarkkinoilla? Miten ilmiön voidaan olettaa kehittyvän tulevaisuudessa? Näihin kysymyksiin etsitään vastauksia tässä luvussa. Lisäksi luvussa tarkastellaan sitä, millaisena ilmiönä vuokratyö näyttää aiemman tutkimuksen valossa.

2.1 Vuokratyö epätyypillisen työn muotona

Vuokratyöllä tarkoitetaan tilannetta, jossa työnantaja asettaa työntekijän ulkopuolisen tahon käyttöön vastiketta vastaan (Viitala 2007, 185; Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö 2007, 8). Vuokratyösuhde on niin sanottu kolmikantainen työsuhde, jossa osapuolina ovat työntekijä, työvoimaa vuokraava yritys ja sitä tarvitseva yritys. Työntekijöitä vuokraavat yritykset tunnetaan yleisesti nimellä henkilöstöpalveluyritys ja työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan puolestaan käyttäjäyritykseksi. (Vuokratyöopas 2012, 5.) Tässä tutkimuksessa henkilöstöpalveluyrityksestä käytetään myös nimitystä vuokrausyritys ja vuokratyöyritys, jotka ovat saman käsitteen synonyymejä.

Vuokratyösuhteen muotoutuminen alkaa tilanteesta, jossa käyttäjäyritys tarvitsee työntekijää ja antaa toimeksiannon työntekijän etsimisestä vuokrausyritykselle. Vuokrausyritys hoitaa rekrytointiprosessin alusta loppuun ja pyrkii löytämään käyttäjäyrityksen kulloiseenkin tarpeeseen sopivan työntekijän. (Vuokratyöopas 2012, 5.) Käyttäjäyritys ja vuokrausyritys ovat laatineet keskenään sopimuksen, josta käy ilmi heidän keskinäinen vastuunjakonsa, veloitteensa sekä muut keskeiset, esimerkiksi hinnoitteluun liittyvät periaatteet. Kun sopiva työntekijä tehtävään on löytynyt, tekee hän työsopimuksen henkilöstöpalveluyrityksen kanssa. Näin ollen henkilöstöpalveluyritys on työntekijän työnantaja, ja vastaa sen myötä tietyistä lakisääteisistä työnantajavelvoitteista työntekijään nähden. (Sädevirta 2002, 21.) Tehtyään työsopimuksen työntekijän kanssa henkilöstöpalveluyritys asettaa työntekijän käyttäjäyrityksen käyttöön (Viitala ym. 2006, 12). Kyse on sananmukaisesti työvoiman vuokrauksesta, jossa käyttäjäyritys vuokraa määräajaksi tarvitsemaansa työvoimaa, jonka henkilöstöpalveluyritys ”omistaa”. Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei ole sopimusta (Sädevirta 2002, 25), mutta tästä huolimatta käyttäjäyrityksellä on vuokraamaansa työvoimaan johto- ja valvontavalta, eli direktio-oikeus (Vuokratyöopas 2012, 5). Vuokratyösuhteessa työntekijä tekee siis työtä sopimussuhteessa henkilöstöpalveluyritykseen, joka on hänen muodollinen työnantajansa, mutta käyttäjäyritykselle, sen valvonnan alaisena. (Sädevirta 2002, 24). Tätä on havainnollistettu kuviossa 1.

Kuvio 1. Vuokratyösuhteen kolmikantaisuus (mukailten Vuokratyöopas 2012, 5).



Vuokratyösuhde ei noudata perinteistä työsuhdemallia, minkä vuoksi sitä pidetään epätyypillisenä työsuhteena (Viitala & Mäkipelkola 2005, 17). Tyypillinen työsuhde tarkoittaa sellaista kokoaikaista työsuhdetta, joka on toistaiseksi voimassaoleva ja jossa työ tehdään työnantajan tiloissa yhdelle työnantajalle. Epätyypillisenä työsuhteena voidaan pitää mitä tahansa työtä, joka poikkeaa tästä standardista. (Julkunen & Nätti 1995, 113.) Tähän määritelmään peilaten vuokratyö on mahdollisimman epätyypillistä: työtä ei tehdä työnantajan tiloissa tai yhdelle työnantajalle, minkä lisäksi työ on usein määräaikaista ja osa-aikaista.

Vuokratyösuhteista valtaosa solmitaan määräajaksi (Sädevirta 2002, alkusanat; Kauhanen 2001, 36). Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2013 teettämän selvityksen mukaan vuokratyösuhteista yksityisellä sektorilla 74 % ja julkisella sektorilla 86 % oli määräaikaisia. Tutkittujen vuokratyöyritysten koko henkilökunnasta 50–90 prosenttia työskenteli määräaikaisilla työsopimuksilla. Vain vajaa kymmenes vuokratyöntekijöistä työskenteli vakituisella työsopimuksella. (Huotari & Pitkänen 2013, 37–41.) Määräaikaisuudet ovat usein kestoiltaan lyhyitä, vain muutaman kuukauden mittaisia jaksoja. Vuonna 2008 vuokratut henkilöt solmivat vuokratyösuhteen vuoden aikana keskimäärin neljä kertaa. Tilastojen valossa määräaikaisuudet ovat lisäksi lyhentyneet jatkuvasti vuodesta 1999 lähtien. (Kostamo 2008, 12.) Määräaikaisuuden voidaankin sanoa kuuluvan vuokratyöhön hyvin kiinteästi.

Myös osa-aikaisuus on vuokratyösuhteessa melko tavallista, joskaan ei siinä määrin kuin määräaikaaisuus. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan 74 % päätoimisista vuokratyöntekijöistä, 5 % sivutoimisista vuokratyöntekijöistä ja 29 % sekä pää- että sivutoimisesti vuokratyötä tekevästä vastaajista työskentelee kokoaikaisesti (Huotari & Pitkänen 2013, 35). Kaiken kaikkiaan osa-aikaisesti työskentelee keskimäärin 9 prosenttia suomalaisista palkansaajista, joten osa-aikaisuus on yleisempää vuokratyössä kuin suomalaisissa työsuhteissa keskimäärin (Lehto &

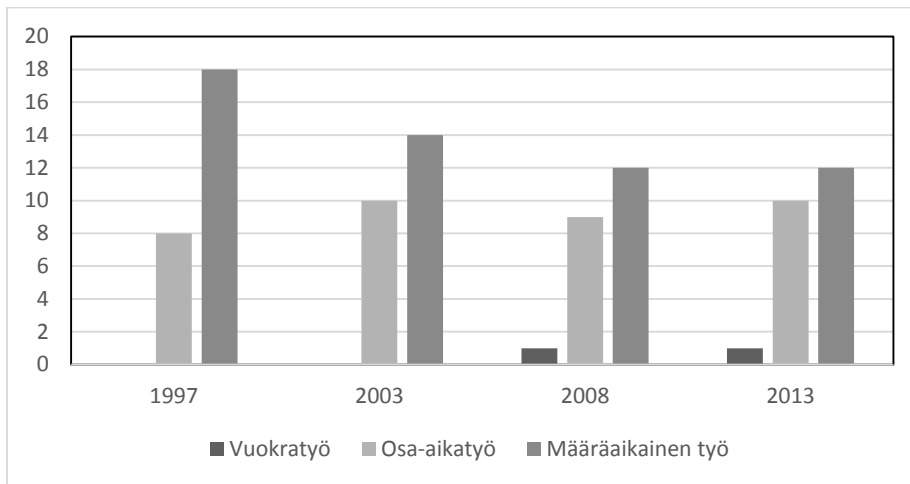
Sutela 2008, 31). Vaikka vuokratyösuhteet ovat tavallisesti määräaikaista ja usein myös osa-aikaisia, ei vuokratyötä tulisi tarkastella osana muuta määräaikaista tai osa-aikaista työtä. Vuokratyöntekijöiden ja määräaikaisten työntekijöiden välillä on paljon keskeisiä eroja liittyen esimerkiksi työntekijäryhmiin, sektorikohtaiseen sijoittumiseen ja työsuhteen vakinaistumiseen. Näin ollen vuokratyötä tulisi tarkastella omana ilmiönään. (Tanskanen 2007, 47.)

2.2 Vuokratyön kehitys Suomessa

Henkilöstön vuokraus on sekä käyttäjäyritykselle että vuokratyöyritykselle tavallista kauppatoimintaa, jonka kohteena ovat työntekijät ja heidän työpanoksensa (Viitala & Mäkipelkola 2005, 17; Vuokratyöopas 2012, 5). Työvoiman vuokraamisen lisäksi henkilöstöpalveluyritykset tarjoavat tavallisesti erilaisia rekrytointi- ja outsourcingpalveluita, sekä näihin liittyen soveltuvuustestausta (Kauhanen 2001, 13, 21). Alana työnvälitystoiminta on erittäin elinvoimainen ja alan yritysten määrä on kasvanut huomattavaa vauhtia. Vuonna 2010 vuokrausalalla oli kaiken kaikkiaan 1212 toimipaikkaa, joiden yhteenlaskettu liikevaihto oli noin 1,35 miljardia euroa. Vain muutama vuosi aiemmin toimipaikkoja oli 800. (Metsä-Toikila 2012, 14.) Myös vuokratyön käyttö näyttää yleistyneen, ja siitä on tulossa osa suomalaisten työpaikkojen arkipäivää (Pärnänen & Sutela 2009, 165). Vuoden 2013 Työolobarometrissa 28 prosenttia vastaajista ilmoitti, että heidän työpaikallaan käytetään vuokratyövoimaa, kun vuonna 2009 luku oli ainoastaan 18 prosenttia. Sitten vuokratyön käytön kasvu on pysähtynyt (Työolobarometri 2013, 17). Tämä selittyy todennäköisimmin Suomen talouden yleistilanteella ja pitkään jatkuneella laskusuhdanteella. Vuokratyön käyttö on vahvasti prosyklista, eli lisääntyy noususuhdanteessa ja vähenee taloudellisesti tiukkoina aikoina (Myllylä 2011, 9–10).

Näiden tilastojen perusteella ei ole syytä olettaa, että vuokratyö olisi katoamassa suomalaisilta työmarkkinoilta. Kyseessä on kuitenkin Suomessa edelleen hyvin marginaalinen ilmiö. Vaikka vuokratyön käyttö näyttää osittain kasvaneen (Työolobarometri 2013, 19), vuokratyöntekijöiden määrä on pysytellyt viime vuodet suurin piirtein samana. Tilastokeskus on kerännyt tietoa vuokratyöstä vasta vuodesta 2008 lähtien, ja siitä tähän päivään vuokratyöntekijöiden määrä kaikista palkansaajista on pysytellyt noin yhdessä prosentissa (mt.; Sutela & Lehto 2014, 43). Vuoden 2013 Työvoimatutkimuksessa vuokratyötä teki noin 27 000 palkansaajaa, joka oli vastaava määrä kuin edeltävänä vuonna. (SVT 2013.) EU-tasolla vuokratyövoiman osuus työvoimasta on kasvanut 90-luvulta lähtien tasaiseen tahtiin (Tanskanen 2009, 304). Vuokratyö on Suomessa muihin epätyypillisen työn muotoihin, osa-aikaiseen ja määräaikaiseen työhön, verrattuna huomattavasti harvinaisempaa. Epätyypillisen työn kehitystä on havainnollistettu tarkemmin kuviossa 2.

Kuvio 2. Epätyypillisten työsuhteiden osuus palkansaajista (mukailien Sutela & Lehto 2014, 36–43).



Mikä selittää vuokratyövoiman käytön kasvua ja yritysten halukkuutta hyödyntää vuokrausyrityksiä? Syitä on löydettävissä useita, mutta ennen kaikkea vuokratyö on käyttäjäyrityksille joustava ratkaisu. 90-luvun laman jälkeen liiketoimintaympäristö on muuttunut ja yrityksillä on yhä kovemmat tuotanto-odotukset. Työvoiman joustavuutta halutaan lisätä entistä enemmän. (Viitala ym. 2006, 11.) Käytännössä työvoiman joustavuudella tarkoitetaan mahdollisuutta sopeuttaa yrityksen henkilöstömäärää nopeastikin muuttuvien tuotantopiikkien ja suvantovaiheiden mukaan. Yritykset pyrkivät saamaan helppoja säästöjä henkilöstökustannusten kautta, ja tiukan paikan tullen turvaututaan usein esimerkiksi rekrytointikieltoihin. Tällaisissa tilanteissa vuokratyö on ainoa tapa reagoida muutoksiin. (emt.; Viitala & Mäkipelkola 2005, 12–14.) Vuokratyö on yrityksille helppo ratkaisu ruuhkahuippujen tasaamiseen, työvoiman täsmäkäyttöön ja korvaavan työvoiman saamiseen (Myllylä 2011, 9–10). Esimerkiksi äkillisissä henkilöstövajauksissa käyttäjäyrityksen mahdollisuudet reagoida ovat rajalliset, jolloin vuokratyöyrittäjä tarjoaa helpon vaihtoehdon työvoiman saamiseksi nopeasti, mutta ilman sitoumuksia. (Viitala ym. 2006, 57–61; Huotari & Pitkänen 2013, 22.) Vuokratyön tarjoama joustavuus onkin kenties keskeisin syy sen hyödyntämiseen (kts. esim. Huotari & Pitkänen 2013; Viitala & Mäkipelkola 2005; Kauhanen 2001).

Joustavuuden lisäksi vuokratyö on helppo tapa osittain ulkoistaa käyttäjäyrityksen henkilöstöhallinto. Tällä tavoin on mahdollista säästää aikaa, vaivaa ja kustannuksia ja siten helpottaa käyttäjäyrityksen henkilöstöosaston työtaakkaa. Henkilöstöammattilaisille vuokratyön keskeisimmät edut liittyvät usein juuri oman työtaakan helpottamiseen ja riskien ulkoistamiseen. (Myllylä 2011, 64, 163; Kauhanen 2001, 21; Lehto 2005, 61.) Joskus yritysten henkilöstöhallinnolla on myös suoranaisia rekrytointiongelmia, jotka liittyvät esimerkiksi vaikeuksiin saada työntekijöitä tiettyihin työvuoroihin tai tietyille paikkakunnille. Näissä tilanteissa henkilöstöpalveluyritykset koetaan tervetulleena

auttavana kätenä. Toisinaan käyttäjäryityksessä ollaan niin tyytyväisiä vuokratyöntekijöiden osaamiseen, ettei pidetä mielekkäänä rekrytoinnin hoitamista itse, jos joku muu voi tehdä sen halvalla yhtä hyvin. (Huotari & Pitkänen 2013, 22–23.)

Vuokratyö on joustava vaihtoehto käyttäjäryityksen lisäksi myös työntekijälle itselleen. Vuokratyön tarjoama joustavuus ja vapaus ovat sen keskeisimmät edut työntekijälle ja lisäävät työvoiman tarjontaa alalla (Lehto ym. 2005, 61). Osa vuokratyöntekijöistä kokee, että vuokratyössä mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihin ja -paikkoihin ovat perinteistä työsuhdetta paremmat. Vuokratyössä esimerkiksi työn ja perheen tai työn ja opintojen yhteensovittamista pidetään helpompana kuin niin kutsutussa normaalityösuhteessa. (Huotari & Pitkänen 2013, 27.) Vuokratyö onkin hyvin yhteensopiva työnteon muoto tiettyjen elämänvaiheiden kanssa (mt.; Kauhanen 2001, 10). Tämä näkyy erittäin selvästi myös vuokratyöntekijöiden profiilissa. Huomattava osa, peräti 31 prosenttia vuokratyöntekijöistä oli vuoden 2008 työolotutkimuksessa opiskelijoita (Lehto & Sutela 2008, 40). Päivitetystä työolotutkimuksesta (Sutela & Lehto 2014) tietoa opiskelijoiden määrästä ei ole saatavilla. Lisäksi vuokratyötä tehdään tavallisesti työntekijäammateissa, vaatimattomalla koulutuksella ja alle 30-vuotiaana (Pärnänen & Sutela 2009, 164; Työolobarometri 2012, 20).

Vuokratyön yhteensopivuus tiettyjen elämänvaiheiden kanssa tekee siitä usein vain väliaikaisen vaihtoehdon. Se mahdollistaa tutustumisen hyvin erilaisiin työtehtäviin, työympäristöihin ja organisaatioihin, minkä vuoksi erityisesti nuoret pitävät sitä hyvänä tapana hankkia monipuolista työkokemusta (Huotari & Pitkänen 2013, 24–25, 28). Monelle vuokratyö on elämänvaihe, joka edeltää siirtymistä esimerkiksi vakituisiin töihin (Kauhanen 2001, 6). Usein vuokratyöntekijät hakeutuvat tietyn käyttäjäryityksen palvelukseen, jotta saisivat suorat siteet siihen, sillä tämän uskotaan olevan ponnahduslauta vakituiseen työhön. Pieni vähemmistö lähtee vuokratyöhön siksi, ettei halua vakituista tai kokoaikaista työsuhdetta. (Huotari & Pitkänen 2013, 24–28.)

Vaikka vuokratyö tarjoaa normaalityösuhteeseen nähden joitakin selkeitä etuja, se on kohtalaisen harvoin työntekijän ensisijainen valinta. Vuokratyöhön päädytään usein tilanteessa, jossa vakituista työtä tai oman alan työpaikkaa ei ole tarjolla (Viitala ym. 2006, 41; Forde & Slater 2005, 266). Vuokratyön saamista pidetään helpompana, joten siihen tartutaan usein viimeisenä oljenkortena, pakon edessä (Huotari & Pitkänen 2013, 26). Vaikka monelle vuokratyö on hyvä keino ansaita lisätuloja ja vapaa valinta, noin kolmannes tekee vuokratyötä paremman puutteessa. Näyttää siltä, että vuoden 2008 työolotutkimukseen verrattuna vuokratyö on aiempaa harvemmin työntekijän oma valinta. (Sutela & Lehto 2014, 43.) Valtaosa vuokratyöntekijöistä haluaisi päästä vakituiseen työsuhteeseen (HPL 2014).

2.3 Ongelmallinen vuokratyö

Vaikka vuokratyö on ajoittain noussut esiin julkisessa keskustelussa, se on innoittanut yllättävän vähän suomalaista akateemista tutkimusta. Toistaiseksi aiheesta on ilmestynyt vain muutamia väitöskirjatasoisia tutkimuksia ja muita selvityksiä (esim. Kalliomäki-Levanto ym., 1998, Viitala ja Mäkipelkola 2005, Viitala ym. 2006, Palukka & Tiilikka 2007, Tanskanen 2012, Lähteenmäki 2013). Tähän asti tehdyille vuokratyötutkimukselle erittäin leimaava piirre on ollut tutkimusten ongelmalähtöisyys ja vuokratyön näyttäytyminen tutkimustulosten perusteella varsinaisena ongelmien vyyhtinä. Olemassa olevan tutkimuksen perusteella on erotettavissa kaksi perustavanlaatuaista ongelmaa. Näistä toinen koskee vuokratyön sisäänrakennettua epävarmuutta ja toinen liittyy vuokratyöntekijöiden epätasa-arvoiseen asemaan työyhteisössä. (Lähteenmäki 2013, 51.)

Usein työelämän sanotaan muuttuneen yhä epävarmemmaksi, vaikka epävarmuuden kasvu ei ole johdonmukaista (Sutela & Lehto 2014, 140). Todellisuudessa työntekijöiden epävarmuuden kokemus seuraa makrotalouden suhdanteita ja työttömyysastetta (Green 2009). Viime vuosien taloustilanne heijastuu työntekijöiden kokemaan epävarmuuteen, joka näyttää nousseen talouden kiristymisen myötä (Sutela & Lehto 2014, 139–142). Lisääntynyt epävarmuus kulminoituu erityisesti epätyypillisten työsuhteiden, kuten juuri vuokratyön, yleistymiseen. (Pärnänen & Sutela 2009, 149.) Vuokratyössä epävarmuus liittyy työsuhteen määräaikaaisuuteen ja epätietoisuuteen työn jatkumisesta työsuhteen lähentyessä loppuaan (Lehto ym. 2005, 63). Muihin työsuhteisiin verrattuna vuokratyösuhteet ovat useammin määräaikaaisia ja kestoaltaan lyhyempiä, eivätkä useinkaan johda vakinaistamiseen kuten alalla tavallisesti markkinoidaan (Tanskanen 2012, 38–39; Forde & Slater 2005).

Koska työntekijä elää epävarmuudessa työnsä jatkoon suhteen, hänen on otettava vastaan kaikki työtehtävät, joita hänelle tarjotaan. Mikäli tarjottua työtä ei ota vastaan, työntekijä ottaa samalla riskin siitä, ettei työtä tarjota enää jatkossa. Käyttäjäyrityksessä työntekijän on pyrittävä jatkuvasti tekemään parhaansa turvatakseen työsuhteen jatkumisen. Vastineeksi hyvin tehdystä työstä vuokrausyrityksen ei tarvitse tarjota mitään, sillä se ei ole velvollinen turvaamaan työntekijöidensä toimeentuloa. (Tanskanen 2012, 36.) Työntekijä voidaan vuokrata lyhemmillään muutamaksi tunniksi ja saada ulos yrityksestä yksipuolisella ilmoituksella ilman painavaa syytä heti, kun tarve loppuu (Viitala 2007, 185). Vuokratyössä vallitseekin pitkälti työnantajan ja käyttäjäyrityksen hegemonia, josta puuttuu vastavuoroisuus työsuhteen osapuolten välillä (Tanskanen 2012, 36, 43). Vuokratyöntekijälle kyky sietää epävarmuutta ja luottavaisuus tulevaisuuden suhteen ovat erittäin keskeisiä voimavaroja (Kalliomäki-Levanto ym. 1998, 59).

Koska vuokratyöntekijä on vuokratyösuhteessa liiketoiminnan kohde, on aiheesta puhuttu myös hyvin kärkevään tapaan. On jopa sanottu, että vuokratyössä työntekijä ei ole juuri muuta kuin kauppatavaraa. Sitä käytetään tarpeen mukaan, ja siihen investoidaan sekä vuokratyöyrityksessä että käyttäjäyrityksessä niin vähän kuin mahdollista. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 168.) Koska vuokratyöntekijöihin ei panosta työnantaja eikä käyttäjäyritys, heidän voidaan nähdä jäävän ulkopuolisiksi kummaltakin taholta (Viitala 2007, 309–310).

Käyttäjäyrityksissä huolta vuokratyösuhteen toimivuudesta kannetaan erityisesti vuokratyöntekijöiden työhön sitoutumisen osalta (Viitala & Mäkipelkola 2005, 76–77). Huoli vuokratyöntekijöiden heikosta sitoutumisesta ei ole täysin aiheeton. Kukapa odottaisi vuokratyöntekijöiden sitoutuvan käyttäjäyritykseen, kun ei käyttäjäyrityskään sitoudu vuokratyöntekijöihin? Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen käyttäjäyritykseen on lähinnä laskelmoivaa. (Viitala 2007, 188–189.) Työhön ja käyttäjäyritykseen sitoudutaan välineellisesti siinä toivossa, että oma sitoutuminen johtaa myös käyttäjäyrityksen sitoutumiseen. (Viitala ym. 2006, 162.) Sitoutumista estää työsuhteen epäsymmetrian ohella oman roolin epäselvyys ja roolikonflikti. Työntekijät kokevat asemansa ristiriitaisena, eivätkä tiedä kuuluvatko vai eivätkö kuulu käyttäjäyrityksen työyhteisöön. (Viitala 2007, 188–189.) Siinä määrin kun vuokratyöntekijät sitoutuvat, he sitoutuvat tavallisesti enemmän käyttäjäyritykseen kuin viralliseen työnantajaansa (Siponen & Miettinen 2012, 61).

Haluttomuus investoida vuokratyöntekijöihin heijastuu suoraan esimerkiksi palkkatasoon ja kehittymis- ja vaikutusmahdollisuuksiin. Taloudellinen kompensatio vuokratyösuhteessa on muissa työsuhteissa vastaavasta työstä maksettuaan verrattuna heikompi, minkä lisäksi vuokratyöntekijät jäävät usein erilaisten tulospalkkiojärjestelyiden ulkopuolelle (Tanskanen 2012, 34). Sama on havaittu myös kansainvälisissä tutkimuksissa (esim. Nienhüser & Matiaske 2006; Forde & Slater 2005). Vuokratyöntekijät eivät myöskään tavallisesti pääse osallistumaan työnantajan järjestämiin ammatillisiin koulutuksiin, minkä myötä heillä on muita heikommat mahdollisuudet edetä urallaan, sekä oppia ja kehittyä työssä. Lisäksi vuokratyö on tavallisesti hyvin perinteistä byrokraattista työtä: rutiininomaista ja vain vähän omien ideoiden sovelluksen mahdollistavaa työtä, jossa autonomia on vähäistä, eikä työntekijällä ole juuri mahdollisuutta vaikuttaa työaikoihinsa. (Tanskanen 2012, 34–35.) Käyttäjäyritykset eivät halua laittaa yritysten ydintoimintoja vuokratyöhön, vaan sen koetaan olevan vartenotettava vaihtoehto juuri yksinkertaisten ja helposti omaksuttavien työtehtävien osalta (Viitala & Mäkipelkola 2005, 156). Huonompisaisuutta on havaittu myös opiskelijoiden kohdalla, joille vuokratyötä on markkinoitu ihanteellisena työnteon muotona. Opiskelevat vuokratyöntekijät ovat huonompisaisia opiskeleviin työntekijöihin verrattuna

muun muassa palkkauksen, työmäärän, työn vaativuuden ja työsuhteen pituuden osalta (Tanskanen 2013, 49–50). Myös kansainvälinen vertailu paljastaa samat epäkohdat (Tanskanen 2009, 309).

Olisi odotettavissa, että vuokratyöntekijöiden suhteessa heikompi asema heijastuisi tavalla tai toisella työtyytyväisyyteen. Tulokset ovat kuitenkin ristiriitaisia. Toisaalta vuokratyöntekijöiden on todettu olevan vakituisiin työntekijöihin verrattuna huomattavasti todennäköisemmin tyytymättömpiä työhönsä, minkä on katsottu johtuvan juuri heikosta asemasta (Tanskanen 2009, 311). Henkilöstöpalvelualojen liiton (HPL) vuonna 2014 teettämän vuokratyötutkimuksen mukaan työtyytyväisyys sen sijaan näytti olevan hyvällä tolalla. Asteikolla 1–5 se sai keskiarvon 3,88, ollen näin kiitettävää tasoa. Tähän voitaneen kuitenkin suhtautua varauksellisesti, sillä HPL on henkilöstöpalvelualan toimijoiden jäsenliitto ja ajaa jäsentensä intressejä.

Aiemmin julkisessa keskustelussa vuokratyön ongelmat ovat saaneet laajalti huomiota ja vuokratyöntekijät on nähty lähinnä uhrin asemassa. 2000-luvulle tultaessa julkisessa keskustelussa on kuitenkin tapahtunut diskursiivinen siirtymä uuteen, henkilökohtaista valintaa ja vapautta korostavaan diskurssiin. Vuokratyösuhteen onnistumisesta on tehty työntekijän oma, henkilökohtainen projekti. Vain joustava, hyvällä asenteella varustettu ja vailla sitoumuksia oleva yrittäjä-työntekijä voi menestyä vuokratyöntekijänä. Viranomaiset pyrkivät esittämään vuokratyön kaikkine vikoineen normaalina ja luonnollisena työllistymisvaihtoehtona etenkin nuorille, ulkomaalaisille ja takaisin työmarkkinoille pyrkiville työnhakijoille. Samalla se on luonnollistettu osaksi yleistä työmarkkinakehitystä, jota ei voi hallita. (Lähtenmäki 2012, 222–233.)

Vuokratyöntekijä joutuukin pärjäämään epävarman työsuhteensa kanssa pitkälti omin neuvoin. Työ on sääntelemätöntä, eikä kukaan vahdi vuokratyöntekijöiden etua. Myös perinteisesti työntekijöiden rinnalla kulkenut ay-liike on ottanut hyvin passiivisen roolin vuokratyöntekijöiden etujen ajamiseksi. (Tanskanen 2012, 38–39; 44–45.) Se on tullut luoneeksi vain vuokratyöntekijöitä koskevia työehtosopimuksia, jotka eivät takaa vuokratyöntekijöille yhtäläisiä etuja muihin työntekijäryhmiin nähden (Lähtenmäki 2013, 224). Samalla vuokratyöhön liittyvät ongelmat on sivuutettu työhallinnossa (Tanskanen 2012, 44–45).

Kuten edellä olevasta havaitaan, aiemmassa tutkimuksessa vuokratyön hyviä puolia on löydetty yleisesti ottaen vähän (esim. Viitala & Mäkipelkola 2005). Osittain tämä johtuu kuitenkin tutkimusten keskittymisestä nimenomaan vuokratyön ongelmiin. Kun lähtökohtana ovat ongelmat, ei liene yllätys, että niitä löytyy melkoinen määrä (Lähtenmäki 2013, 49). Hannele Palukan ja Tiina Tiilikan (2008) tutkimus on yksi mainittava poikkeus valtavirrasta. He tutkivat terveydenhuollon

vuokratyöntekijöiden käsityksiä asemastaan suomalaisilla työmarkkinoilla. Tutkimus paljasti, että terveydenhuollon vuokratyöntekijöille vuokratyösuhde on usein oma valinta, joka nähdään ennen kaikkea mahdollisuutena. Sen katsotaan olevan joustavuutta ja hyvät ansiot tarjoava vaihtoehto, jossa työntekijällä on erinomainen mahdollisuus hyödyntää monipuolisesti omaa ammattitaitoaan ja osaamistaan, sekä saada uusia työkokemuksia. Terveysthuollon vuokratyöntekijöille työn pysyvyys ei ollut avain yhteiskunnalliseen arvostukseen tai omaan tyytyväisyyteen, vaan työpaikkojen ja -tehtävien vaihtelevuus nähtiin tätä vastoin yhtenä keskeisimpänä syynä tehdä vuokratyötä. (Palukka & Tiilikka 2008, 177–183.)

Vuokratyössä epävarmuutta aiheuttavat paitsi työsuhteen jatkuminen, myös pysyvän työyhteisön ja sen tuoman turvan puuttuminen (Lehto ym. 2005, 63). Vuokratyöntekijöiden suhde työyhteisöön onkin monin tavoin mutkikas, ja eräiden näkemysten mukaan vuokratyö on työtä ilman työyhteisöä. Esimerkiksi Antti Tanskanen (2007, 45) on sanonut, että ”Vuokratyössä työn ympäriltä on riisuttu kaikki löysä, kuten esimerkiksi työyhteisö, pois.” Liisa Lähteenmäki (2013, 227) puolestaan väittää vuokratyön olevan sellainen työn muoto, jossa ainoastaan yksilöillä on väliä, eikä työyhteisö ole enää työn kannalta merkityksellinen asia. Hänen (mt., 227) mukaansa ”Vuokratyö on kasvattamista uudenlaiseen palkkatyöläisyyteen, jossa yhteisöllisyys, kollektiivisuus ja sopiminen saavat aivan uusia merkityksiä tai lakkaavat olemasta työsuhteen solmimisen kannalta relevantteja.”

Tutkimuksissa on todettu, että käyttäjäyrityksen työyhteisö on vuokratyöntekijöille työnantajaansa eli henkilöstöpalveluyritystä tärkeämpi sidosryhmäsuhde (esim. Viitala ym. 2006, 162). Näin ollen vuokratyöntekijän työyhteisön voidaan katsoa muotoutuvan suhteesta käyttäjäyrityksen työyhteisöön, jossa hän tekee päivittäistä työtään. Tutkimusten mukaan vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen työyhteisön välinen suhde ei kuitenkaan ole aivan ongelmaton. Keskeisin ongelma työyhteisötasolla on vuokratyöntekijöiden epätasa-arvoinen kohtelu suhteessa muuhun työyhteisöön. Vaikka vuokratyöntekijät tekevät päivittäistä työtään osana käyttäjäyrityksen työyhteisöä, he eivät useinkaan ole tasavertaisessa asemassa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin nähden. Vuokratyöntekijät ja käyttäjäyrityksen omat työntekijät jakautuvat helposti kahden kerroksen väkeen, jolloin vuokratyöntekijät ovat selkeästi käyttäjäyrityksen omista työntekijöistä erillinen porukkinsa. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 176.) Vuokratyöntekijöiden erillisyys ja eriarvoisuus on tiedostettu niin vuokratyöntekijöiden, käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden, henkilöstöalan ammattilaisten kuin ammattiliittojen edustajien taholta (Viitala ym. 2006, 113, 167). Konkreettisesti se ilmenee esimerkiksi puheissa ja heikompien työsuhte-etujen kautta (mt., 44–45). Myös informointi voi olla suhteessa muihin työntekijöihin heikompaa, kun ajatellaan, että vuokratyöntekijä on joka tapauksessa

työyhteisössä vain väliaikaisesti, eikä täysimittaista tiedottamista pidetä tämän vuoksi aiheellisena (Tanskanen 2009, 312).

Henkilöstöpalvelualojen liiton teettämä tutkimus maalaa aiheesta varsin erilaisen, huomattavasti ruusuisemman kuvan. Tutkimuksessa työyhteisön jäsenyys ei näyttäytynyt ongelmana, sillä valtaosa vastaajista koki, että työyhteisössä häntä ja hänen tekemäänsä työtä arvoetaan. Vuokratyöntekijät myös kokivat kuuluvansa työyhteisöön pääosin hyvin, sillä vastaukset saivat keskiarvon 3,69 asteikolla 1–5 (jossa 5 erinomainen). (HPL 2014.) Tutkimukseen tulee kuitenkin suhtautua varauksella, sillä sen ei voida katsoa olevan puolueeton.

Viitalan ja kumppaneiden (2006, 44–45) tutkimuksessa kävi ilmi, että vaikka eriarvoisuus muuhun työyhteisöön nähden oli selkeää ja kaikkien osapuolten tiedostamaa, vuokratyöntekijät olivat silti pääosin tyytyväisiä siihen, miten käyttäjäyritys heitä kohteli. He olivat ikään kuin alistuneet eriarvoisuuteen ja pitivät sitä itsestään selvänä asiana, eräänlaisena luonnon lakina (mt., 44–45). Vaikka erottelu on näennäisesti vuokratyöntekijöiden hyväksymää, sen aiheuttamat emotionaaliset vaikutukset ovat vaikeasti ennakoitavissa oleva pinnan alla kytevä ”aikapommi” (mt., 167). Onkin erittäin tärkeää esimerkiksi vuokratyöntekijöiden työelämän laadun kannalta, että he kokevat olevansa yhdenvertainen osa työyhteisöä (Tanskanen 2012, 36). Ulkopuolisuuden kokeminen saattaa vaikuttaa hyvin kielteisesti myös työn laatuun, sillä sitoutuminen ja motivoituminen työhön tällaisessa tilanteessa on hankalaa (Viitala ym. 2006, 113). Tasa-arvoinen kohtelu vähentäisi lisäksi jännitteitä työyhteisössä henkilöstöryhmien välillä, ja lisäisi vuokratyön arvoa myös vuokratyöntekijöiden itsensä silmissä (mt., 175).

Vuokratyöntekijöiden eriarvoisuus on herättänyt huolta myös laajemmin. Vuokratyövoiman käytön lisääntyminen on nostanut tapetille sekä Suomessa, että EU-tasolla kysymyksiä vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta ja oikeuksista työyhteisötasolla (Kauhanen 2001, 35). Esimerkiksi kansainvälinen työjärjestö ILO (International Labour Organization) on vastannut ongelmaan laatimalla yleissopimuksen ja suosituksen numero 111, jotka velvoittavat kaikenlaisen syrjinnän lopettamiseen työmarkkinoilla ja ammatinharjoittamisen yhteydessä (Sädevirta 2002, 93). Käytännössä periaatteen toteutuminen on kuitenkin varsin kyseenalaista ja suositusten vaikutusten on havaittu olevan laihoja (Nienhüser & Matiaske 2006). EU-tasolla vuokratyöntekijöiden asema on suhteessa muihin heikompi myös niissä maissa, joissa syrjimättömyyden periaate on voimassa (Tanskanen 2009, 312). Sopimusten toteutuminen muiltakaan osin ei ole itsestään selvää, sillä aiemmassa tutkimuksessa on havaittu, että lain ja työehtosopimusten noudattaminen saattaa jäädä vuokratyösuhteessa puolitiehen (Viitala ym. 2006, 169). Jopa työ- ja elinkeinoministeriö tiedostaa

asian todetessaan laatimassaan Vuokratyöoppaassa (2012, 4), että lähtökohtaisesti vuokratyösuhteessa noudatetaan samoja säännöksiä kuin muissakin työsuhteissa, mutta vuokratyösuhteen erityispiirteiden vuoksi tämä saattaa olla käytännössä hankalaa.

Tullessaan käyttäjäyrityksen työyhteisöön niin sanotusti ulkopuolisena vuokratyöntekijä tulee vaikuttaneeksi työyhteisön dynamiikkaan. Vuokratyö voi aiheuttaa käyttäjäyrityksen työyhteisössä esimerkiksi epävarmuutta. Sitä aiheuttaa toisaalta epätietoisuus siitä, kuka ja millainen vuokratyöntekijä on (Lehto ym. 2005, 62), sekä se, mikä on hänen taitotasonsa kyseisessä työssä (Kalliomäki-Levanto ym. 1998, 30–45). Vakitukselle henkilöstölle vuokratyöntekijä saattaa aiheuttaa katkoksia työpäivään, hankaloittaa oman työn hoitamista ja lisätä kuormitusta, mikäli työntekijä on uusi tai vaatii muuten paljon perehdytystä (mt., 30–45). Negatiivisia kokemuksia työyhteisötasolla saattaa ilmetä myös huonossa taloustilanteessa, jolloin käyttäjäyrityksen omat työntekijät saattavat kokea vuokratyöntekijät uhkana oman työsuhteensa ja elantonsa kannalta (Myllylä 2011, 11, 32–33).

Vuokratyön työyhteisötason vaikutukset eivät kuitenkaan ole yksinomaan negatiivisia (Viitala & Mäkipelkola 2005, 161). Päinvastoin osassa tutkimuksista ne ovat näyttäytyneet pääosin neutraaleina tai positiivisina (Myllylä 2011, 11). Esimerkiksi terveydenhuollossa vuokratyön ei koettu tuovan juurikaan ongelmia työpaikalle. Työpaikan ilmapiiri nähtiin sopuisana, ristiriitojen koettiin olevan harvassa ja yhteistyön sujuvaa. Työntekijät kokivat lisäksi, että työyhteisössä vallitsee keskinäinen luottamus. Vuokratyön käytön ongelmat liittyivät työpaikkojen liialliseen vaihtuvuuteen, sen aiheuttamaan potilaiden kokonaishoidon ongelmallisuuteen ja puutteelliseen perehdytykseen. Kuitenkin yleisesti ottaen vuokratyö aiheutti työyhteisötasolla vain vähän ongelmia. (Palukka & Tiilikka 2008, 177–183.)

3 SOSIAALINEN PÄÄOMA

Tässä luvussa pureudutaan sosiaalisen pääoman viitekehykseen, teoreettisiin resursseihin ja tutkimuksen avainteorioihin. Lisäksi luvussa tarkastellaan tarkemmin sosiaalista pääomaa resurssinäkökulmasta, sen muodostumisen ongelmia vuokratyössä ja sitä, miten sosiaalisen pääoman syntymistä voitaisiin vuokratyössä edesauttaa. Samalla tähdentyvät tutkimuksen keskeiset lähtökohdat ja tutkimusasetelma.

3.1 Sosiaalisen pääoman käsite ja teoreettiset lähtökohdat

Mitä on sosiaalinen pääoma? Kysymykseen ei ole helppo vastata, sillä muutaman vuosikymmenen mittaisen historiansa aikana sosiaalisesta pääomasta on kehitetty hyvin erilaisia teorioita ja näkemyksiä. Teorioita yhteen kokoavaa synteesiä ei ole pystytty muodostamaan, mutta eriävistä näkökulmista huolimatta sosiaalisen pääoman perusluonteesta on saavutettu jonkinlainen yhteisymmärrys. Sosiaalisen pääoman katsotaan viittaavan *yksilön kykyihin taata itselleen etuisuuksia sosiaalisten verkostojen tai muiden sosiaalisten rakenteiden jäsenyyksien myötä*. Näin ollen sosiaalinen pääoma on luonteeltaan sanan mukaisesti sosiaalista: ilman sosiaalisia suhteita ei ole sosiaalista pääomaa. (Portes 1998, 6–8.) Sosiaalinen pääoma kumpuaa sosiaalisen toimintaympäristön ominaisuuksista, kuten sen sosiaalisista verkostoista, normeista ja luottamuksesta, joiden myötä yksilöiden tavoitteiden saavuttaminen helpottuu tai talouden toiminta tehostuu (Ruuskanen 2003, 57). Koska kyse on hankalasti mitattavasta aineettomasta resurssista, käsitteen pääoma-liite tulisi ymmärtää metaforisena niin, että se viittaa pääomaan ainoastaan kuvainnollisessa mielessä (Adler & Kwon 2002, 22). Adler ja Kwon (mt., 23) ovat esittäneet tekemänsä systemaattisen kirjallisuuskatsauksen pohjalta eräänlaisen synteesimääritelmän sosiaaliselle pääomalle. Sen mukaan käsite voidaan vapaasti suomennettuna määritellä seuraavasti:

”Sosiaalinen pääoma on yksilöiden ja ryhmien käytettävissä oleva voimavara. Sen lähteenä ovat toimijan sosiaalisten suhteiden rakenne ja sisältö. Vaikutukset näkyvät toimijan saamassa informaatiossa, vaikutusvallassa ja solidaarisuudessa.”

Sosiaalinen pääoma on toisin sanoen aineeton resurssi, joka on hyödyllistä yksilölle, ryhmälle tai yhteisölle siinä missä fyysinenkin pääoma. Sosiaalisen pääoman keskeinen ajatus onkin, että perinteisten fyysisten ja inhimillisten pääomalajien, kuten rahan ja osaamisen, rinnalla myös ihmisten väliset suhteet vaikuttavat oleellisesti yksilöiden, ryhmien ja yhteiskuntien menestykseen (Jyväskylän yliopisto).

3.1.1 Käsitteen tausta

Sosiaalisen pääoman käsitteelliset juuret ovat sekä taloustieteessä että sosiologiassa. Käsitteen mielenkiinto nousee tarpeesta ymmärtää yksilöiden tai organisaatioiden eroja toimintakyvyn ja talouskehityksen osalta, joita perinteinen, fyysiseen pääomaan pohjaava talusteoria ei kykene selittämään (Ruuskanen 2001, 1–2). Käsitteen ympärille kietoutuvat kysymykset eivät ole uusia, sillä niillä on pitkä historia taloustieteen ja sosiologian klassikoiden ajattelussa (Hellsten 1998, 32). Muun muassa Adam Smith, Georg Simmel ja Max Weber ovat pohtineet taloudelliseen toimintaan liittyviä sosiaalisia sidoksia. (Ruuskanen 2001, 1–2.) Sosiaalisen pääoman onkin sanottu olevan taloudellisen ja sosiaalisen liitto, jossa kummankin osapuolen houkuttelevuus lisääntyy (Kajanoja 2009, 77).

Sosiaalisen pääoman käsitteen keksijänä sen nykyisessä, aineettomaan resurssiin viittaavassa muodossa pidetään amerikkalaista koulutarkastajaa Lyda Hanifania (Koivumäki 2008, 72). Hän käytti sosiaalisen pääoman käsitettä ensimmäisen kerran vuonna 1916 ilmestyneessä artikkelissaan pyrkiessään selittämään koulumenestystä yhteisötoimintaan osallistumisen avulla. Hanifanin jälkeen käsite unohtui neljäksi vuosikymmeneksi, kunnes sen löysivät uudelleen kanadalaiset kaupunkisosiologit 50-luvulla ja hieman myöhemmin Jane Jacobs 1960-luvulla (Woolcock 2000, 26). Sosiaalisen pääoman käsite alkoi muotoutua edelleen 70- ja 80-luvulla Pierre Bourdieun ja Mark Granovetterin töiden myötä (Ilmonen 2000, 17), jolloin käsitteen satunnainen käyttö yhteiskuntatieteissä alkoi olla systemaattisempaa (Ruuskanen 2001, 2). Sittenkin myös James Colemanin ja Robert Putnamin työt ovat olleet erityisen vaikutusvaltaisia ja innoittaneet myöhempää tutkimusta. Tavallisesti sosiaalisen pääoman käsitteen yhteydessä viitataan kolmikkoon Pierre Bourdieu, James Coleman, Robert Putnam (Iisakka 2006).

Viimeiset 20 vuotta sosiaalisesta pääomasta on keskusteltu tiuhaan, ja sen käsitteellinen käyttö on levinnyt yhteiskuntatieteistä myös muille aloille (Melin 2010, 562). Sosiaalinen pääoma onkin yksi laajimmin tiedeyhteisön ulkopuolelle levinneistä käsitteistä, sillä se on tullut huomioiduksi valtavirtamedioissa ja juurtunut yhä enemmän osaksi ihmisten arkikieltä. Jo pelkästään tämä tekee siitä käsitteenä huomionarvoisen. (Portes 1998, 2.) Sosiologiassa sosiaalinen pääoma on ollut viime vuosina tutkimuksen avainkäsitteitä (Melin 2010, 566). Käsitteen suosion syyksi on arveltu esimerkiksi sitä, että se antaa klassisille sosiologisille teemoille huomiota, jota ne eivät muuten nauttisi (Woolcock 2000, 19). Sosiaalinen pääoma tuokin yhteen monia, hyvin klassisia sosiologisia käsitteitä ja teemoja, kuten sosiaalisen koheesion, sosiaalisen tuen ja integraation (Requena 2003, 331). Toisaalta myös käsitteen näennäinen helppotajuisuus on osaltaan ruokkinut sen suosiota (Ruuskanen 2003, 59).

Sosiaalinen pääoma on saanut osakseen myös paljon kritiikkiä, josta osa kohdistuu juuri käsitteen rönsyilevään luonteeseen ja kunnianhimoiseen tavoitteeseen nittoa yhteen useita, jo itsessään moniulotteisia sosiologisia ilmiöitä. Käsite on hyvin epämääräinen, ja tyypistyy helposti epätarkoituksenmukaisesti sosiaaliseen integraatioon ja traditionaaliseen yhteisöllisyyteen (Hellsten 1998, 32). Toisaalta käsitteen ala on niin laaja, että vaarana on sen muuttuminen latteuksiksi ja itsestään selvyyksiksi. Ei myöskään ole selvää, mitä sosiaalisella pääomalla milloinkin ymmärretään, eikä toisaalta täysin tiedetä miten sosiaalinen pääoma toimii, miten se vaikuttaa ja mihin. (Melin 2010, 566.) Sosiaalinen pääoma on eräänlainen hybridikäsite, jossa yhdistyvät monitasoiset ilmiöt, kuten verkostot, normit ja luottamus, mutta näiden välinen suhde on jäänyt tutkimuksessa epäselväksi (Ruuskanen 2003, 80). Esimerkiksi Kajanoja (2009, 77) kehottaakin välttämään sosiaalisen pääoman käsitteen käyttöä, jos sitä ei hyödynnetä taloustieteellisessä käsitejärjestelmässä. Sen sijaan hän kehottaa käyttämään sellaisia käsitteitä kuten luottamus, osallistuminen ja yhteisöllisyys.

3.1.2 Sosiaalisen pääoman teorian kaksi kehitysjuonetta

Sosiaalista pääomaa on tutkittu runsaasti. Erityisen paljon vaikutteita myöhempään keskusteluun on ammennettu Pierre Bourdieun ja Robert Putnamin töistä (Melin 2010, 562). Heidän voidaan katsoa luoneen tutkimuksillaan perustan sosiaalisen pääoman käsitteelle ja sittemmin tehdyille tutkimukselle.

Pierre Bourdieun teoria sosiaalisesta pääomasta on yksi tunnetuimmista ja saavuttanut klassikkoteorian maineen. Hän otti sosiaalisen pääoman käsitteen käyttöön 1970-luvulla tarkastellessaan yksilöiden ja ryhmien keskinäistä kilpailua ja asemaa yhteiskunnan sosiaalisilla kentillä (Ruuskanen 2001, 2). Bourdieu näkee sosiaalisen pääoman resurssina yksilön egoististen tavoitteiden täyttämiseen ja oman markkina-aseman pönkittämiseen (Kajanoja 2009, 75). Bourdieulle sosiaalinen pääoma on yksi kolmesta pääomaluokasta taloudellisen ja kulttuurisen pääoman rinnalla, ja näiden pääomalajien jakautuminen luo perustan sosiaalisen todellisuuden rakentumiselle eli sille, ketkä dominoivat ja ketkä alistuvat yhteiskunnan kentillä. (Bourdieu 1986, 242–243.)

Bourdieuille (1986, 248–249) sosiaalinen pääoma on ”yksilön potentiaalisten ja todellisten resurssien summa, joka on yhteydessä verkoston institutionalisoituneisiin suhteisiin ja niiden yhteiseen tuttavuuteen ja tunnustukseen – toisin sanoen ryhmäjäsennyteen – joka tarjoaa tarjoaa jäsenilleen yhteisesti omistetun pääoman katteen.” Sosiaalinen pääoma todentuu näin ollen yksilön ryhmäjäsennyksien kautta. Ryhmäjäsennydet tunnustetaan yksilölle hänen tekemiensä sijoitusten myötä, joten synnyttääkseen ja ylläpitääkseen sosiaalista pääomaa yksilön on sijoitettava jatkuvasti paitsi aikaansa, myös rahaansa sosiaalisiin suhteisiin. Näin ollen sosiaalinen pääoma ei ole irrallinen muista pääomalajeista, vaan vaatii syntyäkseen ainakin taloudellista pääomaa. Ryhmän jäsenet

käyvät keskenään jatkuvaa vaihtoa, jossa käytännössä saatetaan vaihtaa esimerkiksi lahjoja, palveluita tai vierailuja. Näin uusinnetaan paitsi omaa ryhmäjäsensyyttä ja luodaan sosiaalista pääomaa, myös rajataan ryhmän ulkopuolelle ne, jotka eivät siihen kuulu. Uusia jäseniä hyväksytään ryhmään tietyin kriteerein ja harkiten, sillä heidän myötä ryhmän ryhmäidentiteetti ja määritelmä saattavat muuttua. Jokainen ryhmän jäsen toimiikin osaltaan ryhmän portinvartijana. (Bourdieu 1986, 249–254.) Bourdieu siis näkee sosiaalisen pääoman ryhmäjäsensyyden kautta tuotettuna yksilön resurssina, joka määrittää keskeisesti hänen asemaansa yhteiskunnassa. Sosiaalinen pääoma on voimavara yksilöiden keskinäisessä kilpailussa ja luokkien välisessä taistelussa asemasta yhteiskunnan valtarakenteissa. Bourdieun ajattelun juuret ovatkin kiinteästi marxilaista alkuperää. (Kajanoja 2009, 75.)

Sittemmin erityisesti Alejandro Portes työryhmineen on jatkanut Bourdieun viitoittamalla tiellä (Ruuskanen 2001, 27). Portes (1998, 3) pitää Bourdieun teoriaa sosiaalisesta pääomasta yhtenä hienostuneimmista, joita sosiologisen diskurssin puitteissa on kehitetty. Vaikka Bourdieu on innoittanut paljon myöhempiä tutkimusta sosiaalisesta pääomasta, hänen näkemyksensä on jäänyt selkeästi amerikkalaisperäisen valtavirran jalkoihin (Kajanoja 2009, 75). Tämän valtavirtatutkimuksen ja määrittelyiden keskeisenä ponttimena voidaan pitää Robert Putnamin töitä, jonka määrittelyn myötä käsitteen suosio alkoi toden teolla kasvaa (Hellsten 1998, 30). Putnam toi sosiaalisen pääoman käsitteen valtavirran tietoisuuteen kuuluisalla Italia-tutkimuksellaan (1993), jossa hän selitti Etelä- ja Pohjois-Italian institutionaalisen toimintakyvyn ja taloudellisen kehityksen eroja sosiaalisella pääomalla. Putnamin (1993, 176) mukaan sosiaalisella pääomalla on keskeinen rooli yhteiskunnan talouden, politiikan ja yleisemmin valtion toiminnan tukemisessa, ja hän päätteli Pohjois-Italian edistyneisyyden eteläiseen verrokkiinsa nähden johtuvan pohjoisen paremmalla tolalla olevasta sosiaalisesta pääomasta. Putnam (mt., 183) arvelee sosiaalisen pääoman olevan hallinnon vakaudelle ja poliittiselle päätöksenteolle jopa keskeisempää kuin inhimillinen tai fyysinen pääoma.

Kenties vielä Italia-tutkimustakin paremmin Putnam tunnetaan pääteoksestaan *Bowling Alone. The Collapse and Revival of American Community* (2000). Teoksessa hän tarkastelee amerikkalaisten rapautunutta yhteisöllisyyttä, sen ilmentymiä ja vaikutuksia amerikkalaisen yhteiskunnan eri kentillä. Putnamin mukaan sosiaalisen pääoman kehitys amerikkalaisessa yhteiskunnassa on ollut viime vuosina negatiivinen, mikä heijastuu useille eri elämänalueille, joissa sosiaalisia suhteita solmitaan yhä vähemmän (Putnam 2000, 88). Amerikkalaisessa yhteiskunnassa sosiaalisen pääoman laskun ovat aiheuttaneet muun muassa aika- ja taloudelliset paineet, jatkuvat muutot ja lähiöistyminen, sekä elektronisen viihteen vaikutukset (mt., 293). Putnam näkee kyseisen kehityksen yksinomaan

negatiivisena, sillä sosiaalisella pääomalla on monia käytännön hyötyjä. Se muun muassa mahdollistaa kansalaisten yhteisen ongelmanratkaisun, edistää yhteisöjen kehitystä, laajentaa yksilöiden tietoisuutta sekä parantaa informaation kulkua, tavoitteiden saavuttamista ja tuottavuutta (mt., 287–289). Putnamin mukaan sosiaalisen pääoman kehittyminen ja väheneminen tapahtuu syklisenä, noidankehän kaltaisena prosessina. Mitä enemmän sosiaalista pääomaa käyttää, sitä enemmän sitä muodostuu ja toisinpäin. (Putnam 1993, 169–170.) Sosiaalisen pääoman teorian ydin on Putnamin mukaan juuri se, että sosiaaliset siteet ovat arvokkaita (Putnam 2000, 19). Koska Putnam käsittää sosiaalisen pääoman koko yhteisöä hyödyttävänä ja sen menestystä selittävänä kollektiivisena voimavarana, hänen käsityksensä sosiaalisesta pääomasta edustaa Bourdieu'n verrattuna teoriaperinteen toista äärilaitaa (Kajanoja 2009, 75).

3.1.3 Sosiaalisen pääoman verkostonäkökulma

Pierre Bourdieun ohella Mark Granovetter on keskeisesti vaikuttanut sosiaalisen pääoman käsitteen muotoutumiseen 1970- ja 1980-luvuilla, ennen käsitteen räjähdysmäistä suosiota (Ilmonen 2000, 17). Granovetter tunnetaan verkostoanalyysistään, jota hän esitteli klassikkoartikkelissaan *The Strength of Weak Ties* (1973). Häntä pidetään sosiaalisen pääoman verkostoanalyttisen näkökulman isänä (Ilmonen 2000, 17–18). Vaikka Granovetter ei käyttänyt kyseisessä artikkelissa eikä myöhemmissä töissään sosiaalisen pääoman käsitettä, on hänen verkostoanalyysinsä keskeinen kontribuutio sosiaalisen pääoman teorialle.

Granovetter (1973) jaottelee artikkelissaan ihmisten väliset sosiaaliset suhteet heikkoihin ja vahvoihin siteisiin. Hänen mukaansa ihmisten välisten siteiden vahvuus liittyy suhteeseen käytettyyn aikaan, vastavuoroisiin palveluksiin ja emotionaaliseen intensiteettiin. Heikot siteet ovat eräänlaisia tuttavuussuhteita ja epäsuoria kontakteja, joiden ylläpitoon yksilö ei aktiivisesti käytä aikaansa. Vahvat siteet puolestaan ovat intiimejä ja yksilölle tärkeitä suhteita, esimerkiksi ystävyys- tai perhesuhteita, joihin yksilö panostaa aikaansa ja muita resurssejaan. Side voi olla myös poissaoleva. Tällainen suhde on yksilölle täysin merkityksetön ja vailla minkäänlaista panostusta suhteeseen. Esimerkkinä tästä voidaan pitää lähikaupan työntekijän ja asiakkaan suhdetta tai samassa naapurustossa asuvien, toisensa kasvoilta tuntevien ihmisten tervehtimissuhdetta. (Granovetter 1973, 1361–1363; Granovetter 1983, 201–202.)

Granovetterin keskeinen väite on, että heikot siteet ovat vähintään yhtä tärkeitä kuin vahvat. Tämä perustuu siihen, että heikot siteet tavoittavat enemmän ihmisiä ja luovat siltoja eri verkostoihin, jolloin henkilölle koituu informaatioetua hänen päästessään kiinni informaatioon oman ystäväpiirinsä ulkopuolella (Granovetter 1973, 1371). Ihmiset hyötyvät heikoista siteistä konkreettisesti, sillä muun

muassa uusi työpaikka saadaan useammin heikkojen kuin vahvojen siteiden avulla (mt., 1371–1372; myös Burt 1992, 9–10).

Granovetter (1973, 1360) näkee verkostanalyysin siltana mikro- ja makrososiologian välillä, jossa yksilön heikot siteet mikrotasolla liittävät hänet osaksi laajempaa suhdeverkostoa makrotasolla. Verkostanalyysin vahvuus onkin nimenomaan sen tarkastelussa, miten pienryhmä linkittyy muihin ryhmiin ja laajempaan yhteisöön, ei niinkään ryhmän sisäisten suhteiden tarkastelussa. Ryhmän sisällä vahvat siteet ovat tavallisia, mutta heikot siteet liittävät ryhmän toisiin ryhmiin ja verkostoihin (mt., 1376). On erittäin tärkeää, että ryhmällä on heikkoja siteitä vahvojen lisäksi, sillä ne ovat välttämättömiä, jotta integroituminen laajempaan yhteisöön olisi mahdollista. Vahvat siteet luovat ryhmätasolla koheesiota, mutta yksinään ne johtavat fragmentoitumiseen ja eristykseen muusta yhteisöstä. (mt., 1378.) Ryhmän heikkojen siteiden määrä on myös yhteydessä yhteistoimintaan, sekä mahdollisuuksiin selvittää vastoinkäymisistä (mt., 1373–1376).

Myöhemmin toisessa klassikkoartikkelissaan *Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness* (1985) Granovetter korosti yksilön suhdeverkostojen tutkimisen tärkeyttä. Hän kritisoi sekä neoklassisen talousteorian, että rakennesosiologian rakentamaa ihmiskuvaa ja toteaa, ettei ihmisen toiminta perustu sen enempää utilitarismiin ja oman edun tavoitteluun kuin sisäistettyihin toimintamalleihin ja normeihin (Granovetter 1985, 485). Sen sijaan haluttaessa ymmärtää yksilön toiminnan syitä ja motiiveja, tulisi tarkastella hänen henkilökohtaista suhdeverkostoaan. Näin kyetään selittämään irrationaaliseltakin vaikuttava toiminta. (Mt., 504–506.) Granovetter (1985) näkee siis yksilöiden toiminnan olevan uppoutunutta sosiaalisiin verkostoihin, jolloin toimintaa voidaan ymmärtää parhaiten näitä verkostoja tarkastelemalla.

James Coleman edustaa Robert Putnamin tavoin teorian amerikkalaista perinnettä. Juuri Coleman toi sosiaalisen pääoman käsitteen anglosaksiseen sosiologiaan (Ilmonen 2000, 18). Hän oli myös ensimmäinen, joka alkoi systematisoida käsitettä (Ruuskanen 2001, 2). Coleman seuraa tietyiltä osin Granovetterin jalanjälkiä omassa, myöhemmin ilmestyneessä teoriassaan sosiaalisesta pääomasta. Hän (1990, 300–301) kritisoi Granovetterin tapaan neoklassisen talousteorian tapaa nähdä ihminen omien tarpeidensa mukaan toimivana yksilönä, ja yhteiskunta näiden yksittäisten yksilöiden kollektiivina. Coleman luetaan rationaalisen valinnan teorian koulukuntaan (Kajanoja 2009, 73). Coleman näkee sosiaalisen pääoman funktionaalisesti sosiaalisen rakenteen ominaisuuksina, jotka helpottavat yksilöiden tai yhteisöjen toimintaa sosiaalisessa rakenteessa. Sosiaalinen pääoma on myös tuottavaa, sillä se mahdollistaa sellaisten tavoitteiden saavuttamisen, jotka olisivat ilman sitä saavuttamattomissa. (Coleman 1988, S98.) Colemanin määrittelyssä sosiaalinen pääoma nähdään

vaihtelevasti yksilön tai yhteisön resurssina (Hellsten 1998, 29). Tästä huolimatta sosiaalinen pääoma ei paikannu milloinkaan yksilöön, vaan on olemassa ihmisten välisissä suhteissa (Coleman 1990, 302).

Coleman tarkastelee Granovetterin tapaan sosiaalista pääomaa verkostonäkökulmasta, mutta toisin kuin Granovetter, Coleman näkee vahvat siteet ja verkoston sulkeutuneisuuden olevan sosiaalisen pääoman synnyn edellytys. Verkosto voi olla rakenteeltaan joko suljettu tai avoin, ja tällä on kriittinen vaikutus verkoston ja yksilön käytettävissä olevan sosiaalisen pääoman määrään. Suljettu verkosto on kyseessä silloin, kun kaikki verkoston jäsenet tuntevat toisensa ja ovat yhteydessä toisiinsa. Toimijat ovat vastavuoroisessa suhteessa keskenään ja käyvät vaihtoa esimerkiksi keskinäisten palvelusten osalta. He pystyvät tarkkailemaan toisia verkoston jäseniä, mahdollisesti ilmenevää poikkeavaa käytöstä ja voivat tarpeen mukaan sanktioida sitä. Avoin verkosto on kyseessä silloin, jos verkostossa on toimijoita, joilla ei ole minkäänlaista suhdetta keskenään. Toisaalta verkosto voi olla myös näiden välimuoto, lähes sulkeutunut. Tällainen verkosto on kyseessä silloin, kun verkoston kaikki jäsenet ovat yhteydessä toisiinsa, mutta osa suhteista on yksipuolisia, eikä toimijoiden välillä ole suljetulle verkostolle ominaista vastavuoroisuutta kaikkien sen jäsenten välillä. (Coleman 1990, 313–315, 318–320.)

Verkoston sulkeutuneisuuden tärkeys tähdentyy sen kautta, miten kyseinen rakenne mahdollistaa sosiaalisen pääoman muotojen synnyn. Näitä sosiaalisen pääoman muotoja Coleman (1988, S102–S105) identifioi yhteensä kolme: luottamukseen perustuvat velvoitteet ja odotukset, informaationkulku, sekä normit ja tehokkaat sanktiot. Näistä ensimmäinen, luottamukseen perustuvat velvoitteet ja odotukset, tarkoittaa selkeämmin ilmaistuna odotusta vastavuoroisuudesta. Kun A tekee palveluksen B:lle, hän odottaa, että ennen pitkää hänen palveluksensa korvataan vastapalveluksena. Luottamus on prosessissa keskeistä, sillä oletus vastapalveluksesta perustuu palveluksen kohteeseen asetettuun luottamukseen. Toisin sanoen Colemanin (1988, S102–S103) ydinajatus on, että teemme palveluksia ja autamme toisiamme ainoastaan sellaisessa sosiaalisessa rakenteessa, jossa voimme luottaa vaihdon osapuoliin ja siihen, että palveluksesta seuraa ennen pitkää vastapalvelus, ja sijoitus toisen auttamiseen on näin ollen ollut kannattava.

Informaationkululla Coleman (1988, S104) viittaa sosiaalisissa suhteissa olevaan informaatiopotentiaaliin. Informaatio on keskeinen perusta ihmisen toiminnalle, mutta sen hankkiminen voi olla työlästä ja hintavaa. Sosiaaliset suhteet tarjoavat yksilölle konkreettista informaatiohyötyä, sillä niiden kautta yksilön on mahdollista saada verrattain vaivattomasti sellaista informaatiota, jonka hankkimiseen hän joutuisi ilman suhteita panostamaan merkittävästi aikaansa.

Informaationkulku sosiaalisissa suhteissa ihmisten välillä helpottaa toimintaa. Yksittäisen suhteen hyöty riippuu sen tarjoamista informaatiomahdollisuuksista. (Mt., S104.)

Normit ja tehokkaat sanktiot sosiaalisena pääomana helpottavat tiettyä sosiaalista toimintaa vaikeuttaen samalla ei-toivottuja toiminnan muotoja. Näin yhteisön jäsenet saadaan toimimaan yhdenmukaisesti. Erityisen tärkeitä ovat sellaiset normit, joissa korostuu yhteisen hyvän laittaminen oman edun edelle. Ne ehkäisevät opportunistia ja edistävät yhteisen hyvän tavoittelua. (Coleman 1990, 311.) Normien puuttuessa yksilöt saavat tyydytystä vain omista teoistaan, mistä seuraa utilitaristinen oman edun tavoittelu, vapaamatkustajuus ja hobbesilainen kaikkien sota kaikkia vastaan. (Coleman 1987, 153.) Sanktiot ovat merkityksellisiä ei-toivotun käyttäytymisen ehkäisemisessä, sillä niiden avulla yhteisö voi tarvittaessa rankaista vastoin normeja toiminutta yksilöä ja näin ylläpitää yhteisön normistoa (Coleman 1988, S104).

Suljettu verkosto on keskeinen Colemanin mukaan etenkin ensimmäisen ja kolmannen pääomamuodon syntyminen osalta. Suljettu sosiaalinen verkosto mahdollistaa normien muotoutumisen, sillä verkoston toimijat voivat tarkkailla toisiaan ja ”yhdistää voimansa” sanktioidakseen normeista poikkeavaa toimintaa. Tämä ei ole mahdollista muunlaisessa verkostorakenteessa, eikä yhteisölle näin ollen kehity yhteistä normistoa. (Coleman 1988, S105–S106.) Verkoston sulkeutuneisuus myös mahdollistaa luottamuksen synnyn ja sitä kautta velvollisuuksien ja odotusten vaihdon kehittymisen (mt., S107). Putnam (1993, 173–183) jakaa Colemanin näkemyksen, sillä myös hän näkee tiheiden verkostojen vahvistavan vastavuoroisuusnormeja, parantavan tiedonkulkua ja lisäävän luottavaisuutta toisia kohtaan. Samalla opportunisti vähenee, sillä riskit menetykselle ja verkoston ulkopuolelle joutumiselle kasvavat. Verkoston sulkeutuneisuuden ohella Coleman näkee sosiaalisen rakenteen stabiiliuden olevan keskeinen edellytys sosiaalisen pääoman synnylle ja säilymiselle (Coleman 1990, 320–321).

Konkreettisesti sulkeutuneisuuden vaikutus sosiaaliseen pääomaan voidaan nähdä Colemanin mukaan vanhempien ja lasten muodostaman verkoston osalta. Tutkimuksessaan Coleman (1988) havaitsi, että sosiaalinen pääoma oli merkittävästi yhteydessä nuorten riskiin keskeyttää koulu. Sellaisissa yhteisöissä, joissa verkosto oli sulkeutunut lasten, vanhempien ja koulun välillä, koulumenestys oli parempaa. Coleman päättelee sosiaalisen pääoman vaikuttavan ratkaisevasti jälkisuukupolvien inhimillisen pääoman muodostumiseen.

Colemanin teorian heikkous on siinä, että pyrkiessään luomaan yleistä teoriaa sosiaalisesta pääomasta, hän ei tule kiinnittäneeksi huomiota sosiaalisen pääoman haittoihin. Hän ei näe tiheällä, sulkeutuneella verkostolla olevan ei-toivottuja vaikutuksia, vaan näkee ne yksinomaan positiivisina.

Muun muassa Alejandro Portes (1998) on kiinnittänyt huomiota kyseiseen epäkohtaan. Hän on yksi keskeisimmistä sosiaalisen pääoman haittapuolia esille tuoneista tutkijoista (Woolcock 2000, 23). Portes on kritisoinut tieteentekijöitä yleisesti liiasta ylimyönteisyydestä sosiaaliseen pääomaan liittyen, ja peräänkuuluttaa myös sen aiheuttamien kielteisten vaikutusten huomioimista. Sosiaalisen pääoman synnyttämä vahva solidaarisuus voi johtaa muun muassa ryhmän liialliseen koheesioon ja muiden eristämiseen sen ulkopuolelle, sekä ryhmäläisten liialliseen ”velkomiseen”. Se voi myös rajoittaa yksilön vapautta ja synnyttää ryhmän sisällä ”alaspäin vetäviä normeja”, joiden myötä esimerkiksi sosiaalinen nousu voi olla hankalaa ja johtaa yksilön paheksuntaan muiden ryhmän jäsenten toimesta. Portes korostaakin, että on harhaa kuvitella sosiaalisen pääoman olevan pikaratkaisu suuren mittakaavan sosiaalisiin ongelmiin. (Mt., 15–22; Portes & Sensenbrenner 1993, 1338–1344.) Sittenkin myös muut ovat kritisoineet sosiaalisen pääoman tutkimuksen ylimyönteisyyttä (esim. Adler & Kwon 2002).

Vaikka Coleman käsittelee omassa teoriassaan sosiaalista pääomaa myös verkostojen näkökulmasta, varsinaisena verkostanalyysinä sitä ei voida pitää. Coleman on kuitenkin antanut vaikutteita verkostanalyysille, sillä Colemanin seuraten suuntauksen piirissä alettiin puhua yksilöiden käytössä olevista sosiaalisista verkostoista pääomana (Ruuskanen 2001, 2). Ronald Burt (1992) on kenties tunnetuin kyseistä näkökulmaa hyödyntänyt sosiaalisen pääoman teoreetikko. Burtin ja Colemanin näkemyksiä sosiaalisesta pääomasta on toisinaan pidetty toistensa vastakohtina, vaikka tosiasiansa ne kuvastavat hyödyllisen sosiaalisen rakenteen kahta eri ääripäätä (Johanson 2000, 168). Siinä, missä Coleman pitää sosiaalisen pääoman kannalta keskeisinä vahvoja siteitä ja verkoston sulkeutuneisuutta, Burt (1992) pitää yksilön kannalta hyödyllisimpänä tilannetta, jossa verkosto on mahdollisimman väljä ja suhteet muihin toimijoihin instrumentaalisia.

Burt näkee sosiaalisen pääoman ennen kaikkea yksilön resurssina ja yksilöllisten etujen hankkimisen välineenä. Tässä mielessä hän edustaa samaa egoistista näkökantaa kuin Bourdieu, joskaan Burtilla ei ole mitään tekemistä marxilaisuuden kanssa. (Kajanoja 2009, 75.) Burtin (1992, 47) mukaan verkostojen kautta yksilö saa kontrolli- ja informaatiohyötyä, eli pääsee käsiksi haluamaansa informaatioon ja voi kontrolloida sitä. Sekä informaatio- että kontrollihyöty maksimoituvat suuressa ja monipuolisessa suhdeverkostossa, jossa on paljon sosiaalisen rakenteen aukkoja (structural holes). Sosiaalisen rakenteen aukot ovat rakoja hyödyllisten kontaktien välillä. Kontaktit, joiden välissä on sosiaalisen rakenteen aukko, eivät tunne toisiaan, eivätkä näin ollen tarjoa yksilölle samaa informaatiota. Tällaisten kontaktien ansiosta yksilön informaatiohyöty kasvaa; saman informaation tarjoavat kontaktit ovat yksilölle hyödyttömiä. (Burt 1992, 47.) Näin ollen yksilön sijoittuminen suhdeverkostoihin on ratkaiseva tekijä sosiaalisen pääoman kannalta (mt., 45). Burt siis näkee juuri

verkoston löyhyyden ja avoimuuden olevan avain maksimaaliseen sosiaaliseen pääomaan. Hän ei katso vahvojen siteiden olevan hyödyllisiä yksilölle, sillä ne eivät mahdollista hyvää verkosto- ja kilpailuasemaa kentällä.

Sosiaalista pääoma suhdeverkostoina tarkastelevien teorioiden keskeinen ero ja näkökulmia määrittävä tekijä on tiivistetysti se, nähdäänkö sosiaalisen pääoman mahdollistuvan vahvojen siteiden sulkeutuneessa verkostossa (Coleman), heikkojen siteiden avoimessa verkostossa (Burt) vai tilanteessa, jossa yksilöllä on sekä vahvoja että heikkoja siteitä (Granovetter). Tässä tutkimuksessa hyödynnetään sosiaalisen pääoman verkostonäkökulmaa erityisesti Granovetterin ja Colemanin osalta.

Vahvat ja heikot siteet ovat saaneet tutkimuksessa synonyymeikseen sitovan ja yhdistävän sosiaalisen pääoman käsitteet. Sitova sosiaalinen pääoma rinnastuu vahvoihin siteisiin ja yhdistävä heikkoihin. (Kajanoja 2009, 74.) Erityisesti Putnam (2000) on käyttänyt sitovan ja yhdistävän sosiaalisen pääoman käsitteitä, ja näkee niiden edut ja haitat hyvin samaan tapaan kuin Granovetter (1973) vahvat ja heikot siteet omassa teoriassaan. Putnamin (2000, 20–23) mukaan sitova sosiaalinen pääoma vahvistaa eksklusiivisia identiteettejä ja homogeenisia ryhmiä, sekä tarjoaa yksilölle vankkaa sosiaalista tukea. Yhdistävä sosiaalinen pääoma puolestaan ilmenee avoimissa verkostoissa, ja sen etuna on esimerkiksi pääsy ulkopuoliseen informaatioon. Putnamin mukaan kumpikin sosiaalisen pääoman ulottuvuus voi ideaalitapauksessa olla hyödyksi, vaikka vahvalla sitovalla pääomalla on taipumusta aiheuttaa sisäryhmäsitoutumisen ohella vihamielisyyttä ulkoryhmää kohtaan, sekä vahvistaa itsemme rajoittuneisuutta. Yhdistävä pääoma sen sijaan on avain laajempaan identiteettiin ja vastavuoroisuuteen. (Mt., 20–23.) Tässä tutkimuksessa hyödynnetään pääasiassa vahvojen ja heikkojen siteiden käsitteitä. Kuitenkin siltä osin, kun käytetään sitovan ja yhdistävän sosiaalisen pääoman käsitteitä, ne ovat synonyymeja vahvoille ja heikoille siteille.

3.2 Sosiaalinen pääoma työntekijän ja organisaation resurssina

Sosiaalista pääomaa voidaan tarkastella mikro-, meso tai makrotasolla (Hjerppe 2005, 108). Viime vuosina sosiaalista pääomaa on haluttu tarkastella yhä enemmän mikrotasolla, ja käsite liitetään yhä useammin työelämään ja työyhteisöihin (Pärnänen 2006, 73; Melin 2010, 562–563; Woolcock 2000, 27). Syynä sosiaalisen pääoman merkityksen oivaltamiseen on esitetty olevan työelämän muutos. Tämän päivän työelämässä tarve vuorovaikutukselle on korostunut, minkä myötä yhteisöllisyyden merkitys ja tarve sen lisäämiselle on käynyt ilmi erityisesti työelämäkontekstissa. (Kajanoja 2009, 73–78.) Käsitteen rantautuminen työelämäntutkimukseen on perusteltua myös siksi, että työpaikka on varsin merkittävä sosiaalisten suhteiden ja verkostojen lähde (Oksanen 2009, 4).

Työorganisaatioiden on esitetty olevan erityisen hedelmällisiä konteksteja sosiaalisen pääoman synnylle, sillä sosiaalisen pääoman muodostumisen kannalta keskeiset elementit ovat tavallisesti osa työorganisaatioiden toimintaperiaatteita. Organisaatiot myös kokoavat ihmisiä yhteen pitkällä aikajänteellä, mikä mahdollistaa sosiaalisen pääoman keskeisimmän komponentin, luottamuksen, synnyn. (Nahapiet & Ghoshal 1998, 256–258.)

Myös osa sosiaalisen pääoman pääteoreetikoista on tunnistanut työorganisaatioiden potentiaalin sosiaalisen pääoman kehittymiselle. James Coleman (1990, 312–313) mainitsee intentionaalisten organisaatioiden olevan keskeinen sosiaalista pääomaa synnyttävä sosiaalinen rakenne, ja malliesimerkkinä tällaisesta hän pitää liikeyritystä. Intentionaalisen organisaation potentiaali sosiaalisen pääoman muodostumiselle perustuu siihen, että tällaisessa organisaatiossa sosiaaliseen pääomaan sijoitetaan suoraan suunnitteleamalla organisaatiossa vallitsevat velvollisuudet ja odotukset, sekä normit ja sanktiot. Myös Putnam (2000, 80) näkee työyhteisöt yhtenä keskeisimmistä sosiaalisen pääoman muodostumisen kentistä.

Sosiaalisen pääoman käsitteen ympärille on organisaatiotutkimuksessa muodostunut omia teoriasuuntauksiaan. On puhuttu esimerkiksi organisaation ja ryhmän sosiaalisesta pääomasta. Kuten yleisellä tasolla, myös organisaatiotutkimuksessa sosiaalinen pääoma on moniulotteinen ja sisäisesti ristiriitainen käsite (Pirttilä ym. 2008, 7). Yleisesti ottaen organisaation sosiaalinen pääoma voidaan ymmärtää yrityksen sisäisiä suhteita ja niiden luonnetta kuvaavaksi käsitteeksi (Leana & Van Buren 1999, 538–541). Ryhmän sosiaalinen pääoma puolestaan käsittää ryhmän jäsenten aseman ryhmän sisäisessä sosiaalisessa rakenteessa, sekä laajemmassa organisaation sosiaalisessa rakenteessa, jonka kautta mahdollistuu pääsy ryhmälle tärkeisiin resursseihin (Oh ym. 2004, 861). Tämän tutkimuksen fokus ei ole organisaation eikä ryhmän sosiaalisen pääoman teorioissa, joten niihin ei paneuduta tässä enempää.

Organisaatiotutkimuksen parissa sosiaalisen pääoman käsitettä on tutkittu runsaasti sen organisaatiolle ja työntekijälle tuottamien hyötyjen näkökulmasta. Usein sosiaalista pääomaa pidetään lähtökohtaisesti hyvään johtavana resurssina (Leana & Van Buren 1999, 539): mitä enemmän sosiaalista pääomaa, sitä paremmin yksilöt ja yhteisöt voivat edistää omia tavoitteitaan (Melin 2010, 566). Vaikka sosiaalisen pääoman on havaittu olevan joiltakin osin myös haitallista, sen hyödyt niin organisaatiolle kuin yksilölle ovat kiistattomat. Sosiaalisen pääoman käsitettä voidaankin hyödyntää haluttaessa kohentaa organisaation menestystä ja parantaa työhyvinvointia (mt., 566).

Yksilölle sosiaalisen pääoman on havaittu olevan erittäin merkittävä resurssi, joka edistää yksilöiden koettua terveyttä ja toimintakykyä (Ruuskanen 2003, 84–85). Yleisesti ottaen heikko sosiaalinen

pääoma on suoranainen terveysriski. Epäluottamus kanssaihmiä kohtaan on terveydelle jopa haitallisempaa kuin ylipaino, ja läheisten sosiaalisten suhteiden lukuisuus puolestaan on terveydelle vähintään yhtä hyödyllistä kuin tupakoimattomuus. (Hyypä 2002, 41–44.) Vastaavaa on havaittu myös kansainvälisissä tutkimuksissa (esim. Kawachi ym. 1999). Erityisesti sitova sosiaalinen pääoma, eli toisin sanoen vahvat siteet, vaikuttavat erittäin merkittävästi ihmisten itsearvioituun terveyteen (Poortinga 2006).

Terveysvaikutukset pätevät myös työyhteisökontekstissa. Työpaikan vähentynyt ja vähenevä sosiaalinen pääoma lisäävät riskiä koetun terveyden heikkenemiseen. Työntekijöillä, jotka työskentelevät jatkuvasti matalan sosiaalisen pääoman työpaikalla on 1,3-kertainen riski terveyden heikkenemiseen. Vähäinen sosiaalinen pääoma työssä lisää myös riskiä sairastua masennukseen jopa 50 prosentilla. (Oksanen 2009, 5.) Työyhteisön korkealla sosiaalisella pääomalla on puolestaan havaittu olevan positiivisia terveysvaikutuksia, sillä se esimerkiksi vähentää stressioireiden kokemista (Koivumäki 2008, 210) ja työuupumusta (Pärnänen 2006, 80). Sosiaalisen pääoman terveysvaikutusten vuoksi sen edistäminen on äärimmäisen tärkeä ja huomionarvoinen asia työssä. (Oksanen 2009, 5.)

Työkyvyn lisäksi sosiaalinen pääoma vaikuttaa työtyytyväisyyteen. Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että sosiaaliset suhteet työssä ennustavat työtyytyväisyyttä (esim. Hurlbert 1991; Hodson 1997; Lowe & Schellenberg 2001, xiv–xv). Sama pätee laajemmin sosiaaliseen pääomaan. Sosiaalisen pääoman ollessa korkeaa työpaikan keskinäisiä suhteita leimaa luottamus, keskinäinen avunanto ja vastavuoroisuus, mikä heijastuu suoraan työtyytyväisyyteen. (Kettunen & Piirainen 2005, 198.) Myös Felix Requena (2003) on havainnut tutkimuksessaan vahvan positiivisen yhteyden työtyytyväisyyden ja sosiaalisen pääoman välillä. Tutkimuksessa sosiaalinen pääoma näytti vaikuttavan työntekijöiden koettuun työtyytyväisyyteen ja työelämän laatuun jopa enemmän kuin työntekijän henkilökohtaiset tai organisaation ominaisuudet.

Sosiaalinen pääoma ei kuitenkaan lisää työtyytyväisyyttä välttämättä kaikilla osa-alueilla. Verkoston rakenteen on todettu olevan keskeinen määrittävä tekijä siinä, miltä osin sosiaalinen pääoma kohentaa työtyytyväisyyttä. Jos työntekijöiden sosiaalinen verkosto työssä on burttilaisittain kovin löyhä, sisältää paljon rakenteellisia aukkoja ja suhteet ovat strategisia, työntekijät ovat todennäköisemmin tyytyväisiä työn instrumentaaliseen puoleen, mutta tyytymättömiä sen sosiaaliseen puoleen. Jos työntekijällä puolestaan on colemanilaisittain runsaasti luottamuksellisia ja solidaarisia suhteita työpaikalla, hän on todennäköisesti tyytyväinen työn sosiaaliseen puoleen, mutta tyytymättömämpi

sen instrumentaaliseen puoleen. Ei myöskään ole selvää vaikuttaako sosiaalinen pääoma työtyytyväisyyteen vai toisinpäin. (Flap & Völker 2009.)

Sosiaalinen pääoma on lisäksi yhteydessä työntekijöiden organisaatioon sitoutumiseen (Watson & Papamarcos 2002). Erityisesti lähityöyhteisön korkea sosiaalinen pääoma sitouttaa työntekijöitä organisaatioon (Koivumäki 2008, 10). Sosiaalisen pääoman ollessa korkea työntekijä kokee olevansa tärkeä osa organisaation yhteisöä, jolloin sitoutuminen on luonnollista. Näin ollen sosiaalinen pääoma ikään kuin oikeuttaa sitoutumisen. (Leana & Buren 1999, 547–548.) Sosiaalinen pääoma vaikuttaa työntekijöiden vaihtuvuuteen myös välillisesti, sillä se lisää työtyytyväisyyttä, ja tyytyväiset työntekijät haluavat pitää kiinni työpaikastaan (Kettunen & Piirainen 2005, 199). Työyhteisön heikko sosiaalinen pääoma on puolestaan yhteydessä lopettamisaikeisiin nykyisessä työpaikassa (Manka & Nuutinen 2013, 38).

Parhaimmillaan sosiaalinen pääoma näyttäytyy työntekijöiden kokonaisvaltaisena työhyvinvointina (Kettunen & Piirainen 2005, 198), joka saattaa ilmetä esimerkiksi työntekijöiden kokeman työn imun kautta (Koivumäki 2008, 11). Marja-Liisa Manka (2014) näkee työyhteisön sosiaalisen pääoman olevan aivan keskeinen edellytys työhyvinvoinnille. Hänen kehittämässään kokonaisvaltaisessa työhyvinvointimallissa sosiaalinen pääoma on yksi viidestä työhyvinvointia keskeisesti määrittävästä komponentista.

Hyvinvoivat, motivoituneet ja työhönsä sitoutuneet työntekijät ovat voimavara mille tahansa organisaatiolle. Ne voivat myös lisätä yrityksen houkuttelevuutta työnantajana (Taittonen ym. 2008, 30). Sosiaalisen pääoman on väitetty olevan keskeisessä asemassa työntekijöiden valitessa sitä organisaatiota, johon hakeutuvat töihin (esim. Sinervo ym. 2005, 143). Tätä kautta sosiaalinen pääoma voi parantaa organisaation kilpailukykyä (Taittonen ym. 2008, 30). Onkin esitetty, että organisaatiot, jotka pystyvät luomaan tiettyjä sosiaalisen pääoman muotoja, ovat todennäköisemmin muita menestyksellisempiä (Nahapiet & Ghoshal 1998, 260).

Jo kauan aikaa sitten tutkimuksessa on havaittu, että työpaikan sosiaaliset suhteet vaikuttavat olennaisesti työntekijöiden suoriutumiseen ja tehokkuuteen työssään (esim. Mayo 1933). Sittemmin eroja työntekijöiden tehokkuudessa organisaation sisällä ja niiden välillä on selitetty sosiaalisella pääomalla (Bandiera ym. 2007, 2). Juuri konkreettisimmin sosiaalisen pääoman hyödyt organisaatiolle liittyvät tehokkuuden lisääntymiseen (Kettunen & Piirainen 2005, 198; Nahapiet & Ghoshal 1998, 245). Yksi merkittävä syy tälle on se, että korkean sosiaalisen pääoman organisaatioissa opportunismi vähenee. Sen myötä työntekijät asettavat organisaation yhteiset tavoitteet omiensa edelle, haluavat osallistua organisaation toimintaan ja toimia kollektiivisesti.

(Leana & Van Buuren 1999, 541–543.) Erityisesti tiheän verkoston on arveltu lisäävän tuottavuutta (esim. Raegans & Zuckerman 2001). Sellaiset organisaatiot, joissa verkostot ovat tiheitä suoriutuvat tehtävistään paremmin kuin sellaiset organisaatiot, joissa kanssakäyminen on satunnaista (Raegans ym. 2004). Tiiviissä työyhteisössä positiiviset käyttäytymismallit lisääntyvät yhteisön toisiinsa kohdistaman tarkkailun ja sosiaalisten paineiden vuoksi (Mas & Moretti 2009). Näin ollen sosiaalinen pääoma myös helpottaa organisaation yhteisten toimintojen koordinoitua (Ruuskanen 2003, 85). Toisaalta myös negatiiviset käyttäytymismallit voivat lisääntyä, jos kollektiivinen ryhmäpaine painostaa heikoihin työsuoritteisiin (Ichino & Maggi 2000).

Sosiaalinen pääoma vaikuttaa tiedonkulkuun organisaatiossa, eli siihen, kuinka hyvin tai huonosti tieto kulkee organisaation eri osien välillä ja niiden sisällä (Inkpen & Tsang 2005). Toisiinsa sosiaalisia siteitä muodostaneet työntekijät jakavat todennäköisemmin informaatiota toisilleen (Ichniowski & Shaw 2005). Sosiaalinen pääoma edesauttaa tiedon leviämistä ja uusien tiedon kombinaatioiden muodostumista organisaatiossa, sekä helpottaa yksilöiden välistä vuorovaikutusta kaiken kaikkiaan (Ruuskanen 2003, 84–85.) Avoin tiedonkulku puolestaan vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja työuupumuksen kokemiseen (Pärnänen 2006, 78). Jotta informaatio kulkisi toivotusti, organisaatioiden olisi proaktiivisesti kiinnitettävä huomio sosiaalisen pääoman synnyttämiseen ja hallitsemiseen (Inkpen & Tsang 2005).

Korkean sosiaalisen pääoman organisaatiossa työntekijät eivät jaa ainoastaan informaatiota vaan myös keskinäisiä resursseja. Resurssien vaihto ja yhdistäminen ovat suoraan yhteydessä uusien tuoteinnovaatioiden syntyyn (Tsai & Ghoshal 1998). Sosiaalinen pääoma vaikuttaa työntekijöiden luovuuteen ja oppimiseen, ja sen on esitetty olevan edellytys intellektuaalisen pääoman, eli organisaation ja yksilöiden tieto- ja osaamiskapasiteetin kehittymiselle. (Nahapiet & Ghoshal 1998, 245.) Näin ollen sosiaalinen pääoma luo yrityksille arvoa ja on keskeinen kilpailuetu, joka erottaa menestyvät organisaatiot muista (mt; Tsai & Ghoshal 1998). Organisaation taloudelliset vaikeudet puolestaan saattavat viestiä heikosta tai alentuneesta sosiaalisesta pääomasta (Melin 2010, 565).

Erityisesti asiakaspalvelutyössä sosiaalisella pääomalla on todettu olevan monia, organisaation tarkoituksenmukaisen toiminnan kannalta edullisia vaikutuksia. Se edesauttaa asiakkaan ja työntekijän rakentavaa vuorovaikutusta. Lisäksi sosiaalinen pääoma lisää asiakaslähtöisyyttä ja työntekijöiden yhtenevää käsitystä palvelusta (Kettunen & Piirainen 2005, 198). Tiivistetysti voidaan todeta, että sosiaalinen pääoma tekee näin ollen työpaikan arjesta ennen kaikkea sujuvaa (Koivumäki 2008, 10).

Osa tutkijoista ei ole nähnyt sosiaalista pääomaa ainoastaan organisaation kilpailuetuna, vaan keskeisenä edellytyksenä sen normaalille ja toivotulle toiminnalle. Esimerkiksi Felix Requena (2003, 333–334) väittää, ettei taloudellisten tai muidenkaan sosiaalisten instituutioiden ole kerta kaikkiaan mahdollista toimia normaalilla tavalla ilman sosiaalisen pääoman luomaa luottamusta, jaettuja normeja ja odotuksia. Ilman sosiaalisia suhteita ja niissä syntyvää sosiaalista pääomaa talouden instituutioiden ”terveellinen” toiminta on mahdotonta.

Yleisesti ottaen sosiaalinen pääoma näyttää yhdistyvän kaikkiin tavoiteltaviin asioihin (Kajanoja 2009, 74). Se auttaa sekä yksilöä että työyhteisöä suoriutumaan tehtävistään (Kettunen & Piirainen 2005), sekä selviytymään työyhteisöä kohtaavista kriiseistä (Melin 2010, 566). Runsaat sairauspoissaolot, työntekijöiden suuri vaihtuvuus, huono sisäinen viestintä ja tehottomuus ovat tunnettuja ongelmia varmasti useilla suomalaisilla työpaikoilla. Ongelmia ratkottaessa olisikin viisasta tarkastella kriittisesti sosiaalisen pääoman tasoa organisaatiossa. Organisaatiotasolla sosiaalista pääomaa on mahdollista kehittää panostamalla sellaisen toimintakulttuurin luomiseen, joka lisää yhteisöllisyyttä organisaatiossa (Leana & Van Buren 1999, 545). Erityisesti johtajilla on tärkeä rooli sosiaalisen pääoman edesauttajina. Heidän tulisi kannustaa alaisiaan sosiaalisten suhteiden luontiin ja luoda edellytykset siihen. Huomiota tulisi kiinnittää sekä yhdistävän että sitovan sosiaalisen pääoman kehittämiseen. Organisaation on suositeltavaa laatia järjestelmällinen kartoitus sosiaalisesta pääomasta, sillä se auttaa ymmärtämään sen tilaa ja vastaamaan paremmin organisaation kohtaamiin haasteisiin. (Adler & Kwon 2002, 35–36.) Ihmelääkkeenä organisaatioiden ja työyhteisöjen ongelmiin sosiaalista pääomaa ei voida kuitenkaan pitää (Melin 2010, 566), mutta olemassa olevan tutkimuksen valossa olisi erikoista jättää käsite huomiotta.

3.3 Sosiaalisen pääoman ongelma vuokratyössä

Tähän asti vuokratyöntekijöiden sosiaalisesta pääomasta tehdyn tutkimuksen voidaan sanoa olevan lähes olematonta. Suomessa aihetta on sivuttu pintapuolisesti ainoastaan yhdessä tutkimuksessa (kts. Viitala & Mäkipelkola 2005). Opinnäytetasolla vuokratyöntekijöiden sosiaalinen pääoma ei ole herättänyt kiinnostusta juuri tämän enempää, sillä aihetta käsitteleviä pro gradu -tutkimuksia on niitäkin hankala löytää (esim. Nyqvist 2012). Myös kansainvälisessä tutkimuksessa aihetta on korkeintaan sivuttu (esim. Leana & Van Buren 1999). Ainakin osa tutkijoista näyttää kuitenkin tunnustaneen aukon tutkimuksessa ja tarpeen aiheen kartoittamiselle (esim. Dick de Gilder).

Vaikka olemassa olevaa tutkimusta juuri vuokratyöntekijöiden sosiaalisesta pääomasta on vähän, yleisellä tasolla tehty tutkimus antaa olettaa, ettei sosiaalisen pääoman syntyminen vuokratyössä ole aivan ongelmatonta. Erityisen ongelmallinen osa-alue on luottamus. Luottamus on keskeinen

sosiaalisen pääoman indikaattori (Iisakka 2006, 25), ja mahdollistaa sosiaalisen pääoman synnyn (Manka 2014). Näin ollen myös sosiaalisen pääoman tuotokset, kuten esimerkiksi yhteisöllisyys, ovat nekin riippuvaisia luottamuksesta (Rouvinen-Wilenius, 19). Erityisesti kansainvälisellä tasolla tehdyissä tutkimuksissa sosiaalista pääomaa lähestytäänkin usein luottamuksen käsitteen kautta (Iisakka 2006, 25).

Luottamuksen merkitys sosiaalisen pääoman kirjallisuudessa voidaan tiivistää kolmeen kohtaan. Ensiksikin luottamus mahdollistuu yksilöiden välisten jatkuvien sosiaalisten siteiden, eli sosiaalisen vuorovaikutuksen, kautta. Vuorovaikutuksen myötä osallistujien toiminta muuttuu ennustettavaksi, yksilöt hylkäävät opportunistin ja alkavat toimia yhteistä hyvää ajatellen. Toiseksi luottamus voi perustua kahteen seikkaan. Joko siihen, että sosiaalinen ympäristö luo normeja ja sääntöjä ja tätä kautta kontrolloi osapuolten toimintaa. Vaihtoehtoisesti se voi perustua jatkuvan vuorovaikutuksen synnyttämään yhteiseen identiteettiin. Kolmanneksi luottamuksella on lukuisia tuotoksia. Se vähentää sosiaalisiin suhteisiin liittyvää kompleksisuutta, helpottaa vuorovaikutusta ja yhteistyötä, vähentää valvonnan tarvetta ja vapaamatkustajuutta, sekä helpottaa ennustettavuutta. (Mäkelä & Ruokonen 2005, 23–24.)

Luottamus ei synny pyyteettömästi, vaan vaatii muotoutuakseen tiettyjä perusasioita. Organisaatiossa luottamuksen muodostuminen vaatii oikeanlaisia rakenteita, avoimuutta, yhteistä tieto- ja tunnepohjaa, sekä osaamista (Manka 2014). Luottamuksen muotoutuminen vaatii lisäksi aikaa (Nahapiet & Ghoshal 1998, 257). Organisaatiossa on oltava sellaiset yhteistä infrastruktuuria puoltavat rakenteet, joissa korostuu yhteinen ja kaikki osapuolet käsittävä osallistuminen. Esimerkiksi yhteinen kokouskäytäntö edistää tällaisen infrastruktuurin muodostumista. Tunnepohja puolestaan muodostuu tilanteessa, jossa organisaation jäsenillä on yhteinen tavoite ja he jakavat identiteetin esimerkiksi organisaation jäsenyydestä. Yhteinen tietopohja edellyttää sitä, että informaatio jaetaan yhtäläillä kaikille organisaation jäsenille asemaan katsomatta. Tietopohjan muodostumisessa aika on keskeinen tekijä. Mitä enemmän aikaa työntekijät viettävät keskenään, sitä enemmän heille kertyy tietoa toistensa toiminnasta. Yhteisen tietopohjan syntyminen vaatii lisäksi yhteistä ja jaettua kieltä, jonka avulla tapahtumia tulkitaan, mutta myös sen muotoutuminen on aikaa vaativa prosessi. Lisäksi kaikilla työyhteisön jäsenillä on oltava riittävä osaaminen työn suorittamiseen. Jos osalla työntekijöistä osaaminen on vajavaista, muut työntekijät joutuvat paikkaamaan heitä. Tämä saattaa synnyttää huonoa henkeä työyhteisössä, ja vaikuttaa haitallisesti luottamuksen syntyyn. (Manka 2014.)

Vuokratyössä kaikki edellä mainitut luottamuksen edellytykset ovat ongelmallisia. Esimerkiksi yhteisen tunnepohjan syntyminen on epätodennäköistä. Näin on siksi, että edellytykset tunnepohjaisen yhteenliittymiseen puuttuvat työyhteisössä, jossa esimerkiksi titteleiden kautta erotellaan työntekijät erilaisiin ja eriarvoisiin ryhmiin (Manka 2014). Jakautuminen kahden kerroksen väkeen on yksi vuokratyön lieveilmiöistä, ja epätasa-arvoisuus työntekijäryhmien välillä heikentää todistetusti sosiaalista pääomaa (Viitala ja Mäkipelkola 2005, 176).

Myös vuokratyön tilapäisyys aiheuttaa tiettyjä haasteita. Koska valtaosa vuokratyösuhteista on kestoltaan lyhyitä määräaikaisuuksia (Kostamo 2008, 12), työyhteisössä ei välttämättä yksinkertaisesti ehditä rakentaa yhteistä tietopohjaa. Lisäksi tiedonjako voi olla epätasapuolista, sillä tutkimuksissa on arveltu, ettei vuokratyöntekijöitä informoida yhtä paljon ja samoista asioista kuin käyttäjäyrityksen omia työntekijöitä (Tanskanen 2009, 312). Myös luottamuksen saavuttaminen lyhyissä määräaikaisuuksissa on hankalaa, sillä sekin vaatii syntyäkseen aikaa (Viitala & Mäkipelkola 2005, 209). Vuokratyöntekijöiden sosiaalista pääomaa käsittelevässä tutkimuksessa onkin havaittu, että lyhyet työsuhteet vaikeuttivat nimenomaan yhteisen kielen, käsitysten ja merkitysrakenteiden syntymistä. Lisäksi havaittiin, ettei työyhteisössä ehditty keskinäisen kunnioituksen ja luottamuksen tasolle juuri työsuhteiden lyhytjänteisyyden vuoksi. (Mt., 178.) Jos organisaatiossa halutaan tavoitella korkeaa sosiaalista pääomaa, työsuhteissa tulisi korostua pitkä aikaväli pätkittäisyyden sijaan. Vuokratyöntekijöiden käyttö voi lyhytjänteisyytensä vuoksi hankaloittaa merkityksellisten ihmissuhteiden muodostamista organisaatiossa ja sitä kautta vaikeuttaa sosiaalisen pääoman muodostamista organisaatiossa kokonaisuudessaan (Leana & Van Buren 1999, 544–545).

Myös muilta osin edellytykset luottamuksen syntyyn vuokratyössä näyttävät ohuilta. Riittävää yhteistä infrastruktuuria ei todennäköisesti pääse syntymään, sillä toisin kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä, vuokratyöntekijöillä ei tavallisesti ole mahdollisuutta osallistua järjestettyihin koulutuksiin (Tanskanen 2012, 34–35). Tilanteessa, jossa osalla työyhteisön työntekijöistä on mahdollisuus kouluttaa itseään, oppia uutta ja kehittyä samalla, kun toisille näitä mahdollisuuksia ei suoda, myös yhtäläisen osaamisen takaaminen on kyseenalaista. Kiinteä henkilökunta onkin usein huolissaan juuri vuokratyöntekijöiden ammattitaidosta, mikä saattaa aiheuttaa jännitteitä työyhteisössä (Kalliomäki-Levanto ym. 1998, 30–45).

Työyhteisötasolla tiettyjen työn piirteiden on havaittu vaikuttavan positiivisesti horisontaalisen luottamuksen muodostumiseen. Esimerkiksi työn autonomia eli vaikutusmahdollisuudet työssä, vähäiset kontaktit organisaation ulkopuolelle, työroolin selkeys, tyytyväisyys

palkkausjärjestelmään ja työtehtävien koettu monipuolistuminen vahvistavat horisontaalisen luottamuksen muotoutumista työntekijöiden kesken. (Koivumäki 2008, 10–11.) Myös monet näistä ovat ongelmia vuokratyössä. Vuokratyössä työn autonomia on tutkitusti vähäisempää, palkkaus heikompi ja työtehtävät yksitoikkoisempia kuin normaalityösuhteessa (Tanskanen 2012, 34–35; Tanskanen 2013, 49–50). Tältäkin osin luottamuksen syntyminen saattaa siis olla hankalaa.

Lisäksi vuokratyöhön kiinteästi liittyvä epävarmuus vaikuttaa negatiivisesti luottamuksen ja sosiaalisen pääoman syntymiseen. Kun työntekijöille ei luvata mitään esimerkiksi työsuhteen jatkosta, luottamuksen syntyminen suhteessa työnantajaan rapautuu väistämättä. Se kohdistetaan vaihtoehtoisesti esimerkiksi yhteiskunnan turvaverkkoihin. Vastaavasti työntekijä voi päättää luottaa ainoastaan itseensä. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 16.) Myös horisontaalisen luottamuksen muodostuminen työyhteisössä on hankalaa epävarmuuden vallitessa. Kun käyttäjäyrityksen omat työntekijät ovat epätietoisia siitä, millaisella aikajänteellä vuokratyöntekijä organisaatiossa työskentelee, sosiaalinen pääoma ei edisty, pikemminkin päinvastoin. Molemminpuolinen epävarmuus vaikuttaa sosiaaliseen pääomaan negatiivisesti. (Mt. 2005, 209.) Olisikin suositeltavaa, että käyttäjäyrityksen johto selvittäisi sekä vuokratyöntekijälle itselleen, että henkilöstölle vuokratyöntekijän toimenkuvan ja työsuhteen keston. Näin poistuisivat monet sosiaalisen pääoman haittatekijöistä.

Robert Putnam on kantanut huolta työelämässä lisääntyneen epävarmuuden vaikutuksista sosiaalisen pääoman tasoon. Putnamin (2000, 88–90) mukaan työpaikoilla tapahtuneet rakenteelliset muutokset, joihin hän lukee myös vuokratyön yleistymisen, vaikeuttavat sosiaalisten siteiden syntymistä työpaikoilla. Näiden rakenteellisten muutosten myötä perinteinen suhdesopimus, jossa hyvä työ palkittiin pysyvällä työsuhteella, on rikkoutunut. Seurauksena on ollut epävarmuuden lisääntyminen, luottamuksen lasku ja sosiaalisten suhteiden väheneminen. Muutosten lisäämän epävarmuuden myötä halukkuus solmia ystävyysuhteita työssä on vähentynyt. Nämä seikat ovat johtaneet sosiaalisen pääoman vähenemiseen. (Mt., 88–90.)

Toisaalta vuokratyössä on joitakin sellaisia piirteitä, jotka osaltaan saattavat myös helpottaa sosiaalisen pääoman muotoutumista. Työroolin selkeyden on havaittu olevan positiivisessa yhteydessä yhteisöllisyyteen (Koivumäki 2008, 11). Byrokratia ja selkeät roolit voivat korvata normeihin ja suhteisiin perustuvan sosiaalisen pääoman. Mikäli tehtävät ovat hyvin spesifejä ja toisistaan riippumattomia, pystytään saavuttamaan pysyvyyttä myös sellaisessa organisaatiossa, jossa tilanne on epävarma ja epästabiili. Tällä tavoin saavutettu pysyvyys saattaa vaikuttaa sosiaalisen

pääoman tasoon. (Leana & Van Buren 1999, 545–546.) Vuokratyöhön perinteisesti liittyvä rutiininomaisuus ei siis välttämättä ole yksinomaan huono asia.

Vaikka jotkin vuokratyöhön liittyvät tekijät saattavat puoltaa sosiaalista pääomaa, yleisesti ottaen sosiaalisen pääoman muodostumisen voidaan olettaa olevan vuokratyössä ongelmallista. Vuokratyössä tuttu, monella tasolla ilmenevä jakautuminen kahden kerroksen väkeen heikentää sosiaalista pääomaa merkittävästi (Viitala & Mäkipelkola 2005, 176), kuten sitä vähentää myös epävarmuus oman työsuhteen jatkumisesta (Rouvinen-Wilenius 2008, 49). Epätasapuolinen ja -avoin tiedottaminen, heikot mahdollisuudet oman osaamisen kehittämiseen ja lyhytjänteisyys ovat kaikki potentiaalisesti sosiaaliseen pääomaan kielteisesti vaikuttavia tekijöitä (mt., 49). Sosiaalisen pääoman kannalta ideaaleja ovat sellaiset vakaat työsuhteet, joissa työntekijöillä on mahdollisuus kouluttautua, oppia ja kehittyä ja he nauttivat hyvää työsuhdeturvaa (Leana & Van Buren 1999, 544–545).

3.4 Tiimi sosiaalisen pääoman mekanismina

Suomi on tiimimuotoisen työskentelyn luvattu maa. Meillä tiimityöstä on muodostunut eräänlainen muoti-ilmiö, jota hyödyntämällä organisaatiot osoittavat olevansa nykyaikaisia ja aallon harjalla (Janhonen 2010, 19). Tiimityö vähintään jossakin määrin sovellettuna on tämän päivän suomalaisilla työpaikoilla pikemminkin sääntö kuin poikkeus, sillä vuonna 2013 tiimityötä tekevien työntekijöiden osuus oli peräti 64 %. Osuus on huomattavan korkea verrattuna yleiseurooppalaiseen keskiarvoon. (Sutela & Lehto 2014, 95.) Vaikka tiimityö on yleistä ennen kaikkea ylempien ja alempien toimihenkilöiden keskuudessa, hyödynnetään sitä hyvin paljon myös työntekijätason tehtävissä. Viimeisimmän aiheesta saatavilla olevan tilaston mukaan vuonna 2008 yli 57 % työntekijä-palkansaajista työskenteli tiimissä. (Lehto & Sutela 2008, 93–95.) Vailla perusteita tiimimuotoisen työn organisoinnin tavan hyödyntäminen ei ole, sillä tiimien on havaittu muun muassa mahdollistavat nopeamman ja joustavamman sopeutumisen muutoksiin (Kozlowski & Bell 2001, 4), edistävän tiedonkulkua, lisäävän oppimista, ideointia, työviihtyvyyttä sekä helpottavan paineiden tasausta (Sutela & Lehto 2014, 98).

Tiimi käsitteenä on laajasta levinneisyydestään huolimatta melko epäselvä ja sen käyttö akateemisessa kirjallisuudessa on hyvin kirjavaa. Yhtä kaiken kattavaa määritelmää tiimille on hankala löytää, mutta usein se on määritelty ryhmäksi yksilöitä, joiden työtehtävät riippuvat toisistaan. (Janhonen 2009, 19.) Osa tutkijoista erottaa toisistaan selkeästi tiimin ja työryhmän, kun taas toiset eivät tee eroa käsitteiden välillä. Esimerkiksi Katzenbach ja Smith (1993, 59) määrittelevät tiimin seuraavasti:

”Tiimi on pieni ryhmä ihmisiä, joilla on toisiaan täydentäviä taitoja, jotka ovat sitoutuneet yhteiseen päämäärään, yhteisiin suoritustavoitteisiin ja yhteiseen toimintamalliin ja jotka pitävät itseään yhteisvastuussa suorituksistaan.”

Työryhmä sen sijaan on Katzenbachin ja Smithin (1993, 107) mukaan sellainen työntekijöiden ryhmittymä, jossa jäsenet ovat toistensa kanssa vuorovaikutuksessa lähinnä vaihtaakseen tietoa, näkökantoja ja mielipiteitä parhaista menettelytavoista. Jokaisella jäsenellä on oma vastuualueensa, mutta työryhmällä ei ole sellaista yhteistä päämäärää, lisäsuoritustavoitteita tai yhteisiä tuloksia, jotka vaatisivat tiimiratkaisuja tai yhteisvastuuta.

Kozlowski ja Bell (2011, 6) tätä vastoin eivät näe tarvetta erottaa toisistaan tiimin ja työryhmän käsitteitä. Heidän mukaansa tiimi tai työryhmä koostuu kahdesta tai useammasta ihmisestä, jotka suorittavat organisaatiolle relevantteja tehtäviä. He ovat vuorovaikutuksessa keskenään, ja heillä on toisistaan riippuvia tehtäviä ja yhteisiä tavoitteita. Sen jäsenet säilyttävät ja hallitsevat ryhmän rajoja, mutta ovat silti sulautuneet laajempaan organisaatiokontekstiin. (Mt., 6.) Vaikka Kozlowski ja Bell eivät erota käsitteellisesti toisistaan tiimiä ja työryhmää, on heidän määritelmänsä lähempänä Katzenbachin ja Smithin (1993) määritelmää tiimistä kuin työryhmästä.

Jos tiimi ja työryhmä halutaan nähdä toisistaan erillisinä käsitteinä, tämän tutkimuksen tapaukset ovat tyypiltään työryhmiä. Kummassakaan tapauksessa tiimin jäsenillä ei ole toisiaan täydentäviä taitoja, jäsenet eivät ole riippuvaisia toistensa työstä, eikä niillä ole selkeitä yhteisiä tavoitteita, joihin jäsenet olisivat sitoutuneet. Tutkimuksen kannalta en näe kuitenkaan perusteltuna erottaa näitä käsitteitä toisistaan, joten tapauksista puhuessani käytän tiimin käsitettä. Päätökseen on vaikuttanut keskeisesti se, että valtaosa tutkimuksen osallistujista on tottunut puhumaan lähityöyhteisöstään tiiminä. Työryhmän käsite olisi näin ollen saattanut hämmentää osallistujia, eikä olisi ollut tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaista.

Kuten aiemmassa alaluvussa todettiin, vuokratyöntekijöiden sosiaalisesta pääomasta on vain vähän tutkimusta, mutta tutkimuksen perusteella sen muodostuminen näyttäytyy monin tavoin ongelmallisena. Niin ikään tutkimusta vuokratyöntekijöiden tiimityöstä ei tiettävästi ole tehty. On kuitenkin syytä olettaa, että vuokratyöntekijöiden tiimimuotoinen työskentely voi mahdollisesti edesauttaa vuokratyöntekijöiden sosiaalisen pääoman muotoutumista. Miksi näin?

Sosiaalisesta pääomasta puhuttaessa yleisenä lähtökohtana voidaan pitää sitä, että sitä voi syntyä paikallisissa verkostoissa (Möttönen 2002, 120). Sosiaalinen pääoma perustuu sosiaalisiin suhteisiin, joiden muodostumisen ryhmä mahdollistaa. Osa sosiaalisen pääoman teoreetikoista lähestyy sosiaalisen pääoman käsitettä nimenomaan ryhmän kautta. Esimerkiksi Bourdieu (1986) näkee

sosiaalisen pääoman kumpuavan ryhmäjäsenyyksistä ja ryhmän jäsenten keskinäisestä solidaarisuudesta. Niin ikään Portesin ja Sensenbrennerin (1993) mukaan sosiaalinen pääoma syntyy ryhmässä ryhmäläisten vastavuoroisuuden, ryhmäsolidaarisuuden eli yhteisen me-hengen, sekä keskinäisen tarkkailun myötä. Myös James Coleman näkee ryhmien mahdollistavan sosiaalisen pääoman muodostumisen erinomaisesti (Colemanin esimerkki eteläkorealaisista lukupiireistä ja niiden yhteydestä järjestäytyneeseen protestiliikkeeseen, kts. Coleman 1990 ja 1988).

Sosiaalisen pääoman teoreetikoista erityisesti Robert Putnam (2000) on tarkastellut ryhmämuotoisen sosiaalisen rakenteen vaikutuksia työelämäkontekstissa. Siinä, missä tietyt viimeaikaiset työelämän muutokset, kuten työn epävarmuuden, vuokratyön ja henkilöstövähennysten lisääntyminen, vähentävät sosiaalista pääomaa, osa muutoksista näyttää hänen mukaansa puolestaan lisäävän sitä. Yksi tällaisista muutoksista on tiimityön lisääntyminen. Tiimimuotoista työskentelytapaa hyödyntämällä on Putnamin mukaan mahdollista lisätä sosiaalista pääomaa. (Mt., 90.) Organisaatiot voivat vaikuttaa työntekijöidensä sosiaaliseen pääomaan luomalla ja vahvistamalla yhteisöllisyyttä (Leana & Van Buuren 1999, 545). Yksi tapa tähän on rohkaista tiimiä rakentavia aktiviteetteja ja sitä kautta edesauttaa sosiaalisen pääoman syntymistä (Burke & Cooper 2013, 113).

Ryhmien ja tiimien sosiaalisesta pääomasta on kehitetty omia teoreettisia mallejaan nimenomaan työelämä- ja organisaatiokontekstissa. Näistä tunnetuin on Oh'n ja kumppaneiden (2004; 2006) käsialaa. He (2004, 861) näkevät ryhmän sekä omana sosiaalisena yksikkönään, että osana laajempaa organisaation kokonaisuutta, minkä vuoksi ryhmää tulisi tutkia heidän mielestään paitsi kokonaisuutena, myös erillisten aggregaattien summana. He (2006, 569) tarkastelevatkin ryhmän sosiaalista pääomaa monella tasolla: yksittäisten ryhmäjäsenten välillä, suhteessa ryhmän ulkopuoliseen organisaatioon, ja ryhmässä mahdollisesti muotoutuneiden alaryhmien kautta. Sosiaalinen pääoma on maksimaalista tilanteessa, jossa tiimin sisäiset ja ulkoiset suhteet ovat tasapainossa keskenään. Ryhmän liiallinen sulkeutuneisuus voi vaikuttaa haitallisesti sosiaaliseen pääomaan, ja ryhmällä olisikin hyvä olla monimuotoisia sosiaalisia suhteita myös oman ryhmän ulkopuolelle. (Mt., 863–865.)

Oh'n ja kumppaneiden mukaan organisaatiossa joillakin ryhmillä on todennäköisesti enemmän sosiaalista pääomaa kuin toisilla, riippuen ryhmien sijoittumisesta organisaation sosiaalisilla kentillä (2004, 861). Tässä suhteessa vuokratyöntekijöistä koostuvat tiimit saattavat olla usein työyhteisössä heikomman asemansa johdosta häviäjiä myös sosiaalisen pääoman suhteen. Samalla on kuitenkin mahdollista, että vuokratyöntekijätiimeissä kehittyvät tiimien sisäistä sosiaalista pääomaa juuri eriarvoisen aseman vuoksi. Esimerkiksi James Colemanin (1990, 319) mukaan sellaiset toimijat,

jotka ovat suhteessa muihin heikompia, kehittävät todennäköisemmin keskenään verkostoltaan sulkeutuneita sosiaalisia suhteita. Samalla heidän välilleen kehittyy sosiaalista pääomaa. Tämän kautta heidän on mahdollista vahvistaa asemaansa muihin, paremmassa asemassa oleviin toimijoihin nähden. Lisäksi sosiaalisen pääoman kehittymistä vuokratyötiimeissä puoltaa se, että sosiaalinen pääoma on altis muotoutumaan nimenomaan horisontaalisissa verkostoissa. Niissä sosiaalinen vaihto ja velvollisuudet ovat symmetrisiä, jolloin luottamuksen kehittyminen ja yhteistoiminta mahdollistuu paremmin. (Putnam 1993, 174–175.)

Vaikka mitään varmaa vuokratyöntekijöiden sosiaalisesta pääomasta tiimeissä ei voida sanoa, voidaan kuitenkin edellä olevan perusteella olettaa, että tiimimuotoista työn organisoinnin tapaa hyödyntämällä voidaan vaikuttaa sosiaalisen pääoman muodostumiseen vuokratyössä. Tämä oletus on käsillä olevan tutkimuksen keskeinen lähtökohta.

4 TUTKIMUKSEN TAVOITTEET, TOTEUTUS JA MENETELMÄT

4.1 Tutkimuskysymykset

Tässä tutkimuksessa pyritään kartoittamaan tietyvästi ensi kertaa systemaattisesti vuokratyöntekijöiden sosiaalista pääomaa tiimeissä. Sosiaalinen pääoma käsitetään tutkimuksessa ensisijaisesti työntekijöiden resurssina ja voimavarana. Tarkastelun kohteena ovat sekä heikot, että vahvat siteet, eli toisin sanoen yhdistävä ja sitova sosiaalinen pääoma. Tarkastelen, missä määrin sosiaalista pääomaa voidaan katsoa syntyneen tutkimuksen kohdettiimeissä, miltä osin tiimit eroavat toisistaan ja mikä selittää havaittuja eroavaisuuksia. Pyrkimys on tarkastella, missä määrin tiimi näyttää mahdollistavan sosiaalisen pääoman synnyn vuokratyössä. Tutkimuksen toinen keskeinen tavoite on pureutua siihen, miten oma tiimi näyttäytyy vuokratyöntekijöiden puheissa ja kokemuksissa. Onko tiimillä väliä? Näiden asioiden selvittäminen on tärkeää paitsi vuokratyön problematiikan kartoittamiseksi ja korjaamiseksi, myös paremman ymmärryksen saavuttamiseksi vuokratyöstä ja -työntekijyydestä ilmiönä.

Keskeiset tutkimuskysymykset ovat näin ollen:

- 1) Onko tiimiläisille muodostunut sosiaalista pääomaa organisaatiossa?
- 2) Miten tiimiläiset kokevat tiimin merkityksen?

4.2 Tapaustutkimus tutkimusstrategiana

Tämä tutkimus on tyypiltään tapaustutkimus. Toisin kuin usein virheellisesti luullaan, tapaustutkimus ei ole ainoastaan tutkimusmenetelmä, vaan pikemminkin kokonaisvaltainen tutkimusstrategia. Siinä tutkitaan yhtä tapausta tai pientä määrää tapauksia, joista pyritään tuottamaan tiheä kuvaus. Tiheä kuvaus tarkoittaa tapausten kokonaisvaltaisen ymmärryksen saavuttamista, ja niiden tarkkaa ja tyhjentävää kuvailua. (Laine ym. 2007, 9–10.) Tapausta tarkastellaan kokonaisuutena sen sijaan, että se hajotettaisiin lukuisiksi muuttujiksi, kuten tilastollisessa tutkimuksessa on tyypillistä. Tapaustutkimus eroaa muusta tutkimuksesta juuri valittujen tapausten syvälliseen ymmärrykseen pyrkivän otteensa osalta. (Mt., 9–11; David & Sutton 2011, 165–168.)

Koska tapaustutkimuksessa pyritään tapausten kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen, se soveltuu erityisen hyvin tutkimukseen, jossa tutkimusaiheesta tiedetään ennalta vähän, mutta ymmärryksen ja tiedon lisääminen aiheesta katsotaan tarpeelliseksi ja arvokkaaksi (Laine ym. 2007, 10). Se on parhaimmillaan silloin, kun halutaan ymmärtää monimutkaisia sosiaalisia ilmiöitä (Yin 2009, 4) ja tutkia prosesseja, tapahtumakulkuja ja ilmiöitä (Hartley 2004, 323; Laine ym. 2007, 9–10). Päämääränä on ymmärtää, miten tapauksesta tuli juuri tällainen (Laine ym. 2007, 9–10), minkä vuoksi tapaustutkimus vastaa parhaiten kysymyksiin miten ja miksi (Yin 2009, 8). Myös

organisaatiokontekstissa tapaustutkimusten katsotaan olevan parhaimmillaan tutkittaessa epätavallisuuksia ja pyrittäessä prosessien havainnollistamiseen. Erityisen hyödyllistä tapaustutkimus on silloin, kun halutaan ymmärtää, miten organisaation konteksti vaikuttaa sosiaalisiin prosesseihin. (Hartley 2004, 325.)

Tässä tutkimuksessa tapaustutkimuksen hyödyntäminen on perusteltua kaikilta osin. Vuokratyöntekijöiden sosiaalisesta pääomasta tiimeissä tiedetään toistaiseksi hyvin vähän, mutta aiheen tutkiminen on tärkeää paitsi vuokratyöntekijöiden työelämän laadun parantamiseksi, myös siihen liittyvän problematiikan selvittämiseksi. Sosiaalinen pääoma on paitsi monimutkainen sosiaalinen ilmiö, myös prosessi, joka kehittyy ja häviää erinäisten vaiheiden kautta. Kun tutkimuksessa näiden lisäksi vielä pyritään hahmottamaan, miten organisaation konteksti vaikuttaa vuokratyöntekijöiden sosiaalisen pääoman muodostumiseen, voidaan tapaustutkimuksen nähdä palvelevan erityisen hyvin tutkimuksen päämääriä. Sen avulla on mahdollista saavuttaa syvälinen ymmärrys aiheesta valittujen tapausten osalta.

Tapaus on tapaustutkimuksen analyysiyksikkö. Se voi olla esimerkiksi yksilö, ryhmä, paikka tai organisaatio. (David & Sutton 2011, 166.) Yksiselitteistä määritelmää tapaukselle on vaikea antaa (Ragin 1992, 1–6), mutta keskeistä on se, mistä tapauksen katsotaan olevan tapaus (mt., 6; Laine ym. 2007, 10). Tapauksesta kiinnostavan tekee se, millaisia tapahtumia, jännitteitä ja sisältöjä se ilmentää, ei tapaus sinällään itsenäisenä entiteettinä (Laine ym. 2007, 10–11). Tapaus ei milloinkaan ole sosiaalisesta kontekstista erillinen yksikkönsä, vaan sen erottamaton osa (David & Sutton 2011, 166).

Tapaustutkimuksessa voidaan tarkastella yhtä tapausta ja keskittyä sen kokonaisvaltaiseen kuvaukseen, tai vaihtoehtoisesti tutkia useampaa tapausta ja niiden tiettyjä piirteitä (Häikiö & Niemenmaa 2007, 49). Tässä tutkimuksessa on päädytty jälkimmäiseen. Tutkimukseen on valittu kaksi tapausta: kaksi vuokratyöntekijöistä koostuvaa tiimiä. Kun tapauksia on enemmän kuin yksi, tutkimus on aina jossakin määrin vertailevaa (Laine & Peltonen 2007, 95). Tällöin pyritään paitsi tarkastelemaan tapauksia rinnakkain, myös tunnistamaan niiden ominaispiirteitä (Kurunmäki 2007, 77). Useampien tapausten tarkastelu saattaa rikastuttaa tutkimusta, sillä rinnakkaisen tarkastelun ansiosta tutkijalle saattaa avautua sellaisia näkökulmia ja tutkimuskysymyksiä, joita yhden tapauksen tarkastelu ei mahdollista (mt., 74).

Tapaustutkimus voi olla sekä laadullista että määrällistä (Kurunmäki 2007, 76) ja mahdollistaa monien eri menetelmien ja aineistojen hyödyntämisen (Laine ym. 2007, 9). Eri menetelmien yhdistely on varsin tavallista pyrittäessä tapausten kokonaisvaltaiseen ymmärtämiseen (mt., 9–10, 24). Useiden eri menetelmien tuottama aineisto kuitenkin upottaa tutkijan helposti (Häikiö & Niemenmaa 2007,

50), ja tapaustutkimusta onkin kritisoitu äärimmäisen aikaa vievänä ja massiivisen aineiston tuottavana tutkimusstrategiana (Yin 2009, 15). Osaltaan menetelmien valintaa ohjaa tapausten määrä, sillä määrän kasvaessa laadullinen lähestymistapa käy liian raskaaksi (Kurunmäki 2007, 76). Tämän tutkimuksen tavoitteita palvelee parhaiten laadullinen lähestymistapa. Aineiston hallittavuuden säilyttämiseksi tutkimuksessa on päädytty hyödyntämään ainoastaan yhtä aineistonkeruumenetelmää, teemahaastattelua. Vertailevan tutkimusasetelman ansiosta katson, että yhtäkin menetelmää käyttämällä tapauksista ja tutkimusaiheesta on mahdollista saavuttaa tutkimuksen puitteissa yksityiskohtainen ymmärrys.

4.3 Teemahaastattelu aineistonkeruumenetelmänä

Teemahaastattelu on haastattelutyyppejä, jolle ominaista on nimensä mukaisesti haastattelun rakentuminen ennalta päätettyjen teemojen ympärille (Eskola & Suoranta 1998, 86). Tutkija päättää ennen haastattelua tutkimuksensa kannalta relevantit näkökulmat ja yleiset teema-alueet (Hirsjärvi & Hurme 2009, 47–48, 66–67), jotka nousevat tavallisesti tutkimuksen teoreettisesta viitekehystä (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75). Teemojen pohjalta laaditaan pelkistetty haastattelurunko (Hirsjärvi & Hurme 2009, 47–48, 66–67). Koska kyseessä on puolistrukturoitu haastattelu (Hirsjärvi & Hurme 2009, 47), haastateltaville ei anneta valmiita vastausvaihtoehtoja, mutta käsiteltävät teemat ovat kaikkille samat (Eskola & Suoranta 1998, 86). Haastattelurunkoa ei noudateta haastattelutilanteessa orjallisesti, vaan keskustelun annetaan kehittyä omaan suuntaansa (mt., 47–48). Näin ollen teemahaastattelu antaa paljon tilaa tutkijan ja tutkimukseen osallistujan välisen vuorovaikutuksen kehittymiselle. Teemahaastattelun suomista vapauksista huolimatta tutkijan on kuitenkin pidettävä huolta siitä, ettei keskustelu rönsyile liikaa. Hänen on pidettävä kiinni päämäärästään löytää tutkimustehtävän kannalta merkityksellisiä vastauksia. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

Teemahaastattelussa haastateltava nähdään subjektina. Haastattelussa korostuu haastateltavien elämysmaailma, sillä kiinnostus kohdistuu heidän kokemuksiinsa, käsityksiinsä ja tunteisiinsa. Tarkoituksena on antaa tutkittaville ääni ja mahdollisuus kertoa itseään koskevista asioista vapaasti. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 34–48.) Teemahaastattelussa tyypillistä on, että haastateltavat keskittyvät siihen, mitkä ovat juuri heidän omat tuntemuksensa ja miten he eroavat tältä osin muista. Haastattelun fokuusoituminen haastateltavan subjektiivisuuteen voikin luoda haastateltavalle mielikuvan haastattelusta eräänlaisena terapiaistuntona. (Alasuutari 2014, 151.) Tutkijan on oltava haastattelussa aktiivinen kuuntelija, joka ohjaa kysymyksillään haastattelun kulkua. Onnistuessaan haastattelutilanteesta muodostuu keskustelu osapuolten välillä, ei vain kysymyksestä toiseen etenemistä. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 103.) Haastattelu rakentuukin täysin haastateltavan ja tutkijan väliselle vuorovaikutukselle (Eskola & Suoranta 1998, 85), josta kaikki muodostuva aineisto

kumpuaa (Ruusuvuori & Tiittula 2005, 29). Näin ollen erilaisten vuorovaikutustilanteiden avulla saadaan erilaista aineistoa (Alasuutari 2014, 151). Tutkijan tehtävä on välittää tiedeyhteisölle mahdollisimman ehyt ja todenmukainen kuva haastateltavien tulkinnoista ja asioille antamista merkityksistä (Hirjärvi & Hurme 2009, 41).

Haastattelun sanotaan sopivan hyvin monenlaiseen tutkimukseen, ja se onkin käytetyimpiä aineistonkeruumenetelmiä (Eskola & Suoranta 1998, 85; Hirsjärvi & Hurme 2009, 34). Erityisesti teemahaastattelu on kasvattanut viime vuosina suosiotaan kenties menetelmän moniulotteisuuden vuoksi, jonka haastatelluille annettu ääni yhdessä teema-alueiden kanssa takaavat (Eskola & Suoranta 1998, 87). Monikäyttöisyydestään huolimatta haastattelu soveltuu yleisesti menetelmänä erityisen hyvin sellaiseen tutkimukseen, jossa tutkitaan toistaiseksi vähän tutkittua tai tuntematonta aihetta (Hirsjärvi & Hurme 2009, 34–35). Sama pätee teemahaastatteluun: se on parhaimmillaan tutkimuksessa, jossa aiheesta tiedetään vähän (Saranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Juuri tästä syystä olen katsonut teemahaastattelun menetelmänä tukevan parhaiten oman tutkimukseni tavoitteita. Teemahaastattelu mahdollistaa menetelmistä parhaiten laajan ja kokemukseen perustuvan aineiston tuottamisen tutkimusaiheestani, josta aiempi tietämys on vähäistä. Lisäksi haastattelun sanotaan soveltuvan hyvin tutkimukseen, jonka aihepiiri on arkaluontoinen ja vaikea (Hirsjärvi & Hurme 2009, 35). Vaikka aiheeni ei ole arkaluontoisimmasta päästä, se sisältää hyvin sensitiivisiä alueita, kuten vuokratyöntekijöiden ja muun työyhteisön väliset jännitteet, luottamuksen tiimiläisiin ja haastateltavan oman sosiaalisen aseman tarkastelun. Näin ollen teemahaastattelua voidaan pitää perusteltuna ja tutkimuksen tavoitteita tukevana menetelmänä.

Teemahaastattelurunko on liitetty tutkielman loppuun (liite 2). Teemahaastattelun teemat ovat tyypilliseen tapaan nousseet tutkimuksen teoreettisesta viitekehystä. Erityisesti olen hyödyntänyt James Colemanin (1988) käsitteistöä sosiaalisesta pääomasta, sillä teoria on paitsi oman tutkimukseni kannalta relevantti, myös riittävän yleisluontoinen. Haastattelurungossa esiintyy joitakin tieteellisiä, haastateltaville mahdollisesti hankalammin avautuvia termejä (esim. normit, vapaamatkustajuus). Haastatteluissa olen pyrkinyt muokkaamaan käsitteistä kansantajuisia ja konkreettisia kysymyksiä, ja näin välttänyt näiden käsitteiden käyttämistä haastattelun yhteydessä. Näin ollen ei ole syytä olettaa, että tästä olisi aiheutunut merkittäviä väärinymmärryksiä.

4.4 Tapausten ja aineiston kuvaus

Tutkimuksessa tarkastellaan kahta samassa suomalaisorganisaatiossa työskentelevää tiimiä. Tarkastelussa olevissa tiimeissä työskentelee ainoastaan vuokratyöntekijöitä, joilla kaikilla on sama vuokratyöyrittäjä työnantajanaan. Toinen tiimeistä työskentelee organisaation päätoimipisteellä

pääkaupunkiseudun alueella, toinen sivutoimipisteellä eteläisessä Suomessa. Ensimmäisestä käytetään jatkossa nimeä A-tiimi ja jälkimmäistä kutsutaan B-tiimiksi. Käyttäjäyritys työllistää muutaman sataa työntekijää, ja toimii Suomessa useammalla paikkakunnalla. Kohdeorganisaation toivomuksesta tutkimus tehdään anonyymisti. Anonymiteetin säilyttämiseksi organisaation toimiala ja muut seikkaperäisemmät tiedot jätetään mainitsematta. Näin menetellään organisaation tunnettuuden ja liiketoiminnan erityislaatuisuuden vuoksi.

A-tiimissä tehdään asiakaspalvelutyötä, ja kaikilla sen jäsenillä on täsmälleen sama toimenkuva. Työ on puhelintyötä, jossa tiimiläiset kontaktoivat organisaation olemassa olevia yksityisasiakkaita. Tavoitteena on päivittää asiakkaiden yhteystietoja, mutta samalla kerätä heiltä markkinointilupia organisaation markkinointimateriaalin vastaanottamiseen. Lisäksi tiimiläiset etsivät vastauksia puhelimesta mahdollisesti asiakkailta tulleisiin kysymyksiin, ja ohjaavat heitä organisaation sisällä eteenpäin ongelmien ratkaisemiseksi.

Aineistonkeruun aikaan A-tiimissä työskenteli yhteensä 15 vuokratyöntekijää, joista tuoreimmat olivat aloittaneet työssä vasta kahta viikkoa aiemmin. Tiimin henkilöstömäärä on lähes kolminkertaistunut sitten sen perustamisen syksyllä 2013. Kasvu on tapahtunut aalloissa, sillä muutaman kuukauden välein uusia työntekijöitä on aloittanut aina useampi kerrallaan. A-tiimi työskentelee organisaatiossa omissa työtiloissaan, joissa ei ole tiimin lisäksi muita työntekijöitä. Kaikki A-tiimin työntekijät työskentelevät osa-aikaisesti neljänä päivänä viikossa, mikä on osalle tiimiläisistä selkeästi vastentahtoinen ratkaisu. Toisin kuin tavallisesti call center- tyyppisessä puhelintyössä, A-tiimin palkkaus ei ole provisioperustainen, vaan työstä maksetaan kiinteä tuntipalkka. Työntekijöillä oli aineistonkeruun aikaan työsopimus kuluneen vuoden loppuun asti. Tuohon aikaan tietoa jatkosopimuksesta ei ollut odotettavissa kovin paljon ennen sopimuksen päättymistä, mutta hieman ennen vuoden vaihdetta tiimiläisten sopimuksia jatkettiin vuodella. Vaihtuvuutta tiimissä on ollut sen elinkaaren aikana jonkin verran, ja yhä enemmän työsopimuksen arvioidun päättymispäivän lähestyessä. Osaltaan vaihtuvuutta on mahdollisesti aiheuttanut myös hiljattain tapahtunut esimiesvaihdos, jonka myötä eräs tiimiläisistä ylennettiin uudeksi tiimiesimieheksi. Osa tiimiläisistä on ollut tyytymättömiä uuteen esimieheen, ja yleisesti arveltiin, että jotkut tiimiläisistä olivat aktivoituneet työnhaussa tämän johdosta.

Myös B-tiimissä työ on asiakaspalvelutyötä, mutta A-tiimiin verrattuna toimenkuvaltaan hyvin erilaista. B-tiimin vastuulla on sisällöntuottaminen, keskustelun ylläpitäminen, juontaminen ja moderointi organisaation ylläpitämällä ja asiakkaille tarkoitetuilla keskustelufoorumeilla. Työ on näin

ollen lähes yksinomaan päätetyötä. A-tiimin tavoin myös B-tiimissä kaikilla tiimiläisillä on keskenään täsmälleen sama toimenkuva.

Aineistonkeruun aikaan tiimi koostui kahdeksasta vuokratyöntekijästä, joten B-tiimi on huomattavasti A-tiimiä pienempi. B-tiimillä on myös A-tiimiä selkeästi pidempi historia, sillä se on perustettu jo vuonna 2011. Alkuajoista tiimiä on kasvatettu muutamalla työntekijällä. Kokoonpano on pysynyt tiimissä jo pitkään samana: tuoreimmat tiimin jäsenet ovat aloittaneet tehtävässä puolitoista vuotta sitten. Alkuperäisiä työntekijöitä tiimissä on edelleen muutama. Myös B-tiimissä työ on lähtökohtaisesti osa-aikaista, vaikka joitakin täysipäiväisiä työviikkoja saattaa silloin tällöin olla. Työntekijät työskentelevät vähintään 20 tuntia viikossa, aamu- ja iltavuorossa, mutta pystyvät vaikuttamaan työaikoihinsa ja työvuorojen määrään paljonkin. Työstä maksetaan A-tiimin tavoin kiinteää tuntipalkkaa. Tiimillä on oma työtilansa, mutta työntekijöitä kussakin vuorossa on samanaikaisesti vain kaksi. Samassa vuorossa työntekijät ovat tiiviisti toistensa kanssa johtuen työpisteiden sijoittelusta aivan toistensa viereen ja toisaalta oman työtilan pienuudesta. Moni työntekijöistä on opiskelijoita, joille työn joustavuus on sopinut hyvin yhteen elämäntilanteen kanssa. Tämä selittää varmasti osaltaan vähäistä vaihtuvuutta tiimissä. Kuten A-tiimillä, myös B-tiimillä työsopimukset olivat aineistonkeruun aikaan vuoden loppuun, eikä tietoa jatkosta ollut odotettavissa juurikaan ennen sopimuksen päättymistä.

Tutkimuksen aineisto on kerätty haastattelemalla A- ja B-tiimin vuokratyöntekijöitä. Vaikka tiimiesimiesten haastattelu olisi varmasti täydentänyt tutkimuksen näkökulmaa, se ei valitettavasti ollut mahdollista kahdesta syystä. Ensiksikin tiimiesimiesten anonymiteetin turvaaminen olisi ollut äärimmäisen vaikeaa, sillä esimiehiä on kummassakin tiimissä ainoastaan yksi. Anonymiteetti olisi ollut mahdollista taata ainoastaan siinä tapauksessa, että esimiesten haastattelut olisi liitetty osaksi työntekijä-aineistoa. Tämä ei kuitenkaan olisi tutkimuksen kannalta tarkoituksenmukaista, sillä tavallisia vuokratyösuhteessa työskenteleviä tiimiläisiä he eivät ole. Toinen, varmasti yhtä painava syy esimiesten rajaamiselle pois osallistujista on tutkimuseettisesti kyseenalainen kontaktini A-tiimin nykyisen tiimiesimiehen kanssa. Tiimin perustamisen vaiheessa loppukesästä 2013 olin työni puolesta auttamassa tiimiläisten rekrytoinnissa. Tuolloin osallistuin myös haastattelujen tekoon, ja satuin haastattelemaan kyseiseen työtehtävään nykyisen tiimiesimiehen. Tutkijan ja tutkittavan välinen suhde olisi ollut hankalaa muodostaa, sillä uskon, että tiimiesimies pitää minua ensisijaisesti henkilöstövuokrausyrityksen koordinaattorina, ei tutkijana ja lopputyöntekijänä. Toisen esimiehen jättäminen ulkopuolelle olisi tehnyt toisen liittämistä tutkimukseen epämieliseksi, sillä tavoiteltu vertailu ei joka tapauksessa olisi tällöin ollut mahdollista. Lisäksi pidän B-tiimin esimiehen haastattelua kyseenalaisena siitäkin syystä, että hän olisi ollut aineistossa ainoa kohdeorganisaation

oma työntekijä. Yhden organisaation oman työntekijän ottaminen kohdejoukkoon ei missään nimessä olisi mahdollistanut kokonaiskuvan saamista tai vertailua omien ja vuokratyöntekijöiden välillä, eikä se toisaalta olisi myöskään palvellut tutkimukseni tavoitetta. Näin ollen tutkimuksen kohdejoukon rajaaminen tiimiläisiin on perusteltua.

Tutkimuksen osallistujat hankittiin tiimiesimiesten avustuksella. A-tiimissä tutkimukseen halukkaat työntekijät ilmoittautuivat esimiehelleen sähköpostilla, ja esimies välitti kyseisen osallistujalistan minulle. Tutkimukseen halukkaita oli ilmoittautunut kahdeksan ihmistä, joista valitsin alustavasti kuusi. Pysin valitsemaan kyseiset kuusi osallistujaa niin, että he muodostavat mahdollisimman heterogeenisen joukon. Haastattelut suoritettiin kolmessa erässä aineiston saturaatiopistettä tarkkaillen. Haastattelut tehtiin työntekijöiden työajalla ja organisaation tiloissa. Ideaalinen haastattelupaikka on puitteiltaan rauhallinen, neutraali ja turvallinen (Hirsjärvi & Hurme 2009, 74; Eskola & Suoranta 1998, 91). Haastattelutilana toiminut neuvotteluhuone tarjosi rauhalliset puitteet haastattelun tekoon, ja vaikka tila ei ollut neutraali, en usko tämän vaikuttaneen keskeisesti osallistujien vastauksiin (vrt. Eskola & Suoranta 1998, 91). Haastattelut tehtiin osallistujien kanssa kahden kesken.

B-tiimissä pohdimme tiimiesimiehen kanssa sopivaa osallistujajoukkoa niin, että se olisi A-tiimin tavoin mahdollisimman heterogeeninen. Sopivan joukon löydyttyä esimies otti heihin yhteyttä sähköpostitse. Kaikki kontaktoidut neljä henkilöä suostuivat haastateltaviksi. Kuten A-tiimissä, myös B-tiimissä haastattelut tehtiin organisaation tiloissa työntekijöiden työajalla. Haastattelutilana toimi poissaolleen työntekijän huone, ja kuten A-tiimissä, myös B-tiimissä haastattelut olivat kahdenkeskisiä.

Tutkimuksen kokonaisaineistoksi muodostui yhteensä kymmenen haastattelua, joista kuusi A-tiimissä ja neljä B-tiimissä. Osallistujien taustatietoja on koottu taulukkoon 1.

Taulukko 1. Tutkimukseen osallistuneiden tiimiläisten taustatiedot.

	A-tiimi	B-tiimi
Sukupuolijakauma		
• Miehiä	2	2
• Naisia	4	2
Ikäjakama		
• 18–27	2	2
• 28–37	2	2
• 38–47	1	0
• 48–	1	0
Työn ohella opiskelevia	3	3
Korkeakoulutettuja	0	2
Osallistujia yhteensä (N)	6	4

Kuten taulukosta huomataan, tutkimuksen osallistujajoukko noudattelee profiililtaan melko lailla yleistä vuokratyöntekijöiden profiilia. Vuokratyöntekijät ovat suhteellisen nuoria, moni heistä opiskelee ja vain kahdella on aineistonkeruun aikaan suoritettu korkeakoulututkinto (kts. esim. Pärnänen & Sutela 2009, 164; Työolobarometri 2012, 20; Huotari & Pitkänen 2013, 27; Kauhanen 2001, 10).

Lopullisen aineiston muodostaneet kymmenen haastattelua kerättiin 29.9.–10.10.2014 aikavälillä. Haastattelut nauhoitettiin osallistujien luvalla. Kestoltaan haastattelut vaihtelivat neljästäkymmenestä minuutista tuntiin ja varttiin. Useimmat teemahaastatteluista onnistuivat suunnitellusti ja niistä muodostui toisiinsa nähden hyvinkin erilaisia. Tehdyillä haastatteluilla koen jokseenkin saavuttaneeni saturaatiopisteen. Tämä oli huomattavissa vielä selkeämmin A-tiimissä, jossa viimeisenä tehtyjen haastatteluiden tuottama uusi informaatio oli vähäistä (vrt. Eskola & Suoranta 1998, 62–63). Myös B-tiimissä vastaavaa oli havaittavissa. Tämän perusteella pidän aineistoa riittävänä.

Aineistonkeruun jälkeen litteroin haastattelut. Tutkimusongelmani kannalta haastattelujen litterointi keskusteluanalyysille ominaisella tarkkuudella olisi ollut ajanhukkaa ja tutkimuksen kannalta epärelevanttia. Pysin kuitenkin litteroinneissa tarkkuuteen. Litteroin haastattelut kokonaisuudessaan ja sanatarkasti, karsien kuitenkin osan jatkuvasti toistuvasta minimipalautteesta, eli ynähdyksistä ja pikkusanoista (Ruusuvoori & Tiittula 2005, 26). Litteroitu haastatteluaineisto oli A-tiimin osalta 80 A4-sivua ja B-tiimin osalta 51 A4-sivua, yhteensä siis 131 sivua.

4.5 Aineiston analyysi

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysissä on hyödynnetty teemoittelua ja sitä tukevaa ja täydentävää sisällönanalyysia. Teemoittelu on luonteva tapa edetä aineiston analyysissa, jos aineistonkeruumenetelmänä on käytetty teemahaastatteluita (Saranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Teemoittelussa aineiston tekstimassasta erotellaan tutkimuksen kannalta keskeiset aiheet eli teemat aineistoa pilkkomalla ja järjestämällä. Tutkimusongelmaa valaisevia teemoja esiin nostamalla voidaan vertailla kunkin teeman esiintymistä aineistossa. (Eskola & Suoranta 1998, 174.) Mielenkiinnon kohteena on se, mitä kustakin teemasta on sanottu. Kun aineistonkeruussa on hyödynnetty teemahaastatteluita, aineiston pilkkominen teemoihin analyysivaiheessa on melko vaivatonta. Haastatteluiden teemat nousevat aineistosta muodostaen jo itsessään melko selkeän jäsennyksen siihen. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 93.)

Käytännössä teemoittelu tapahtuu niin, että aineistosta yhdistellään tekstipätkiä sopivien teemojen alle leikkaa-liimaa-periaatteella. Tavallista on käyttää apuna koodaamista, jolloin aineistoa luokitellaan eri koodein esimerkiksi värejä, numeroita tai kirjaimia hyödyntäen. Samalla koodilla merkityt tekstipätkät kootaan yhteen niitä yhdistävän teeman alle. (Saranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Lopputuloksena on kattava sitaattikokoelma, joka kuitenkin itsessään ei tarjoa eväitä kovin pitkälle menevään analyysiin (Hiltunen, ei julkaisuvuotta).

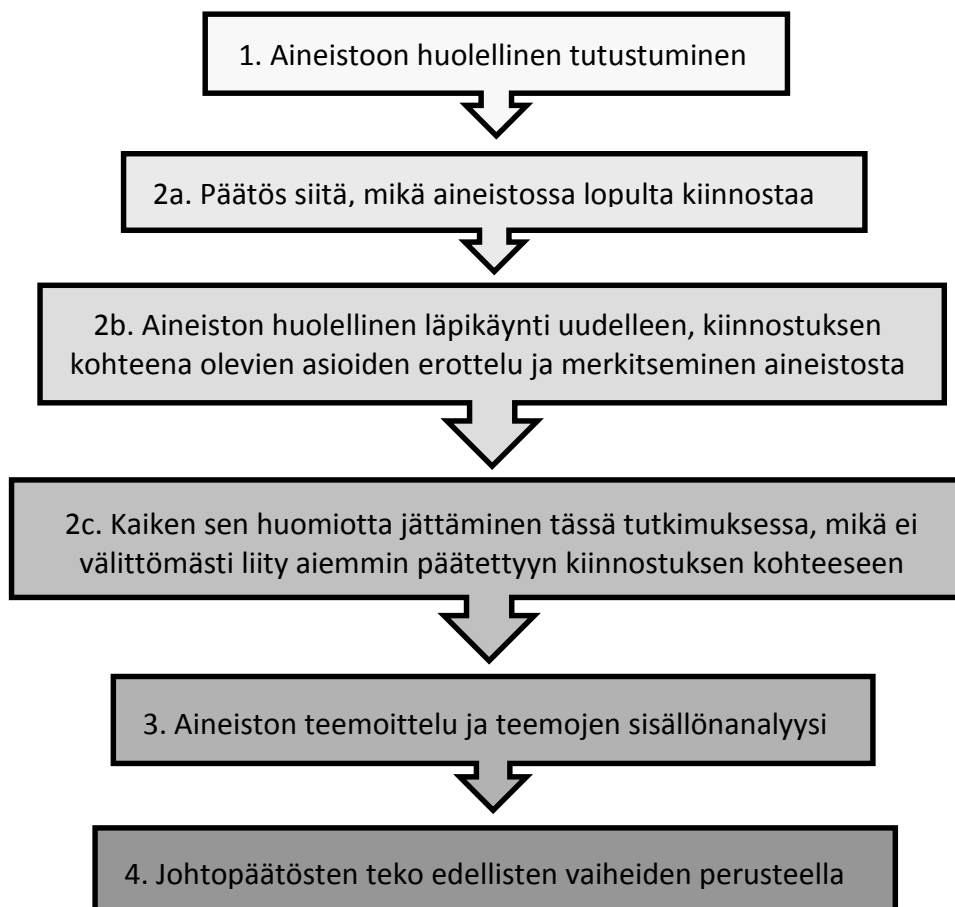
Aineiston analyysia on jatkettu sisällönanalyysia hyödyntäen. Suurin osa eri nimillä kulkevista laadullisen tutkimuksen analyysimenetelmistä perustuu sisällönanalyysiin. Vaikka sisällönanalyysi käsitetään omana, erillisenä analyysimenetelmänä, voidaan se väljästä teoreettisesta kehyksestä käsin ymmärtää kiinteänä osana muita analyysimenetelmiä, kuten teemoittelua, tyypittelyä ja luokittelua. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–93.) Sisällönanalyysin tavoitteena on tuottaa aineiston systemaattisen analyysin avulla tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty ja yleinen kuvaus (mt., 103). Tässä tutkimuksessa teemoittelun avulla on nostettu aineistosta tutkimuksen kannalta merkittävät aiheet, ja sisällönanalyysin avulla puolestaan pyritty yksityiskohtaisempaan teemojen sisällön tarkasteluun ja tiivistämiseen.

Laadullinen analyysi voi olla tyypiltään aineistolähtöistä, teoriaohjaavaa tai teorialähtöistä. Tämän tutkimuksen analyysissä on yhdistetty teorialähtöistä ja aineistolähtöistä analyysia. Aineistolähtöisessä analyysissa edetään sananmukaisesti aineisto edellä. Aineisto pyritään analysoimaan teoriasta vapaasti, ilman sitovia ennakko-oletuksia. Teorialähtöinen analyysi on aineistolähtöisen vastakohta. Siinä nojataan hyvin vahvasti johonkin tiettyyn teoriaan tai malliin. Tutkimuksessa hyödynnettävät käsitteet nousevat teoriasta ja analyysia ohjaa aikaisemman tiedon

perusteella luotu kehys. Teorialähtöisen analyysin tavoitteena on yleensä teorian testaus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95–100.)

Tässä tutkimuksessa aineiston analyysiprosessi on edennyt vaihe vaiheelta tutkija Timo Laineen (sit. Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–92) esittämää kaavaa noudatellen. Prosessia on havainnollistettu kuviossa 3.

Kuvio 3. Tutkimuksen analyysiprosessi (mukailen Timo Laine sit. Tuomi & Sarajärvi 2009, 92).



Analyysin ensimmäisessä vaiheessa tutustuin litteroituun haastatteluaineistoon huolellisesti. Luin kummankin tiimin aineistoa läpi muutamaan kertaan saadakseni hyvän kokonaiskuvan niistä. Tässä vaiheessa en vielä tehnyt aineistoihin merkintöjä. Saatua selkeän käsityksen kummastakin aineistosta ryhdyin miettimään, mikä aineistossa lopulta kiinnostaa ja mitä siitä on yleensä ottaen mahdollista analysoida. Tämä vaihe oli analyysin haastavin, sillä muodostunut aineisto oli haastattelututkimukselle tyypillisesti erittäin runsas ja polveileva, ja sisälsi paljon epäolennaista materiaalia (Hirsjärvi & Hurme 2009, 36).

Tehtyäni päätöksen itseäni kiinnostavista aihealueista ryhdyin koodaamaan aineistoa tekstinkäsittelyohjelman avulla. Merkitsin aineistosta eri värejä käyttäen sellaisia tekstipätkiä, jotka olivat tutkimusongelman kannalta kiinnostavia. Koska valtaosa analyysistä oli teorialähtöistä, teemat olivat suurelta osin ennalta selviä ja värien päättäminen teemojen mukaan selkeää. Ne aineistopätkät, jotka olivat kiinnostavia, mutta eivät liittyneet mihinkään ennalta määrättyyn teemaan, koodasin harmaiksi. Kummankin aineiston läpikäytyäni sitä koodaten toistin saman vielä pariin kertaan varmistuakseni siitä, että kaikki olennainen on koodattu jollakin värillä. Lopulta poistin aineistoista kaiken sen, mikä ei ollut koodattu värikoodilla ja kokosin samanväriset aineistopätkät yhteen, saman teeman alle. Tuloksena oli varsin mittava, teemoittain järjestelty sitaattikokoelma.

Prosessin tuloksena teemoja muotoutui lopulta seitsemän, joista kuusi sisältyi kahteen, teoriasta johdettuun yläteemaan, ja yksi teema oli itsenäinen, aineistolähtöisesti esiin noussut teema. Ensimmäinen yläteema on James Colemanin (1988, 1990) sosiaalisen pääoman muodot, alateemoinaan luottamukseen perustuvat velvollisuudet ja odotukset, normit ja sanktiot sekä informaationkulku. Toinen yläteema on tiimiläisten suhteet organisaatiossa, alateemoinaan tiimin ulkoiset suhteet, sen sisäiset suhteet, sekä Colemanin (1988) teoriasta johdettu verkoston sulkeutuneisuus. Sisällönanalyysiä hyödyntäen tiimin sisäisistä ja ulkoisista suhteista on pyritty analysoimaan Granovetterin (1973) teorian ohjaamana heikkoja ja vahvoja siteitä, sekä tiimiläisten integraatiota organisaatioon. Edellä mainittujen teemojen osalta analyysi on ollut teorialähtöistä. Viimeinen teema on tiimiläisten tiimille antamat merkitykset, jonka osalta analyysi on aineistolähtöistä.

Teemoittelu ei mahdollista kovin hedelmällistä analyysia, vaan onnistuakseen analyysin on oltava vuoropuhelua teorian ja empirian välillä (Eskola & Suoranta 1998, 175). Olen pyrkinyt esittämään seuraavassa luvussa analyysin tulokset niin, että ne ovat tarkastelussa kiinteässä liitossa teorian ja empirian kanssa. Tähän velvoittaa jo osaltaan teorialähtöisyys. Jokaista teemaa tarkastellessani käytän tekstissä aineistosta poimittuja sitaatteja. Tämän on tarkoitus lisätä analyysin läpinäkyvyyttä lukijalle ja osoittaa, että tehdyt tulkinnat todella perustuvat aineistoon (kts. Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Analyysiprosessin viimeisessä vaiheessa tehdyt johtopäätökset esitellään laveasti seuraavassa luvussa, ja edelleen tiiviimmin tutkielman viimeisessä luvussa.

4.6 Eettiset kysymykset, tutkimuksen rajoitteet ja luotettavuus

Tapaustutkimukselle ominainen rajoite on tutkimustulosten yleistettävyyks, sillä tapaustutkimuksen tulokset eivät ole suoraan yleistettävissä (Malmsten 2007, 63; Yin 2009, 15). Heikon yleistettävyytensä vuoksi tapaustutkimus on saanut osakseen laajaa kritiikkiä tiedeyhteisössä (Yin

2009, 15). On kuitenkin muistettava, ettei tapaustutkimuksen tavoitteena ole tehdä tilastollisia yleistyksiä, vaan pikemminkin laajentaa, testata, täsmentää ja yleistää teorioita (mt., 15; Laine ym. 2007, 19). Tapaustutkimuksessa yleistettävyys ei riipu siitä, että kohde olisi erityisen tyypillinen, vaan yleistettävyys kumpuaa teoriasta. Teoriaa peilataan tapauksen aineistoon ja tutkitaan niiden yhtäpitävyyttä. Teoriasta poikkeaminen on tapaustutkimuksessa hedelmällinen uuden teoriakehittelyn lähde. (Hartley 2004, 330–331.) Tämä tapaustutkimukselle ominainen yleistettävyiden ongelma on läsnä myös tässä tutkimuksessa, eikä tutkimuksen tulosten perustella ole mahdollista tehdä pitkälle meneviä johtopäätöksiä yleisellä tasolla. Yleistettävien tutkimustulosten sijaan tällä tutkimuksella pyritään testaamaan olemassa olevia teorioita ja niiden toteutumista tutkimuksen kohteena olevissa tapauksissa.

Tutkimuksen luotettavuuteen on mahdollisesti vaikuttanut aineiston hankinnan aikainen kaksoisroolini. Olen työskennellyt vuokratyöntekijöiden työnantajana olevan vuokratyöyrityksen edustajana vuodesta 2013. Koska olen työskennellyt henkilöstöhallinnon tehtävissä yrityksen vuokratyöpuolella, osa tiimiläisistä on ollut kanssani tekemisissä työn puolesta. Monet tiimiläisistä tiesivät minut ainakin nimeltä. On syytä korostaa, etten ole nimenomaan tutkimuseettisistä syistä osallistunut tutkimuksen kohdeyrityksen asiakkuuden tai siellä työskentelevien vuokratyöntekijöiden asioiden hoitoon. Tästä huolimatta on mahdollista, että ainakin osa haastatelluista näki minut ensisijaisesti työnantajansa eli vuokratyöyrityksen edustajana, ei puolueettomana tutkimuksen tekijänä. Saattaa siis olla, etten asemastani johtuen saavuttanut täysin tutkittavien luottamusta. Luottamuksen muotoutuminen haastattelijan ja haastateltavan välillä on erittäin tärkeää, sillä haastattelun anti on suoraan riippuvainen siitä (Eskola & Suoranta 1998, 93). Onkin todennäköistä, että mahdollinen luottamuspuola on vaikuttanut muotoutuneeseen aineistoon.

Tutkittavien ja tutkijan välillä ei saa vallita sellaista riippuvuussuhdetta, joka voi vaikuttaa olennaisesti tietojen antamisen vapaaehtoisuuteen (Eskola & Suoranta 1998, 55). Kaksoisroolistani johtuen olen painottanut osallistumista harkinneille vuokratyöntekijöille, ettei heidän osallistumisensa tai päätös olla osallistumatta vaikuta millään tavoin heidän työsuhteeseensa, kuten ei myöskään haastattelussa käyty keskustelu. En näin ollen usko, että kaksoisroolini olisi vaikuttanut työntekijöiden osallistumis päätökseen tai tietojen antamisen vapaaehtoisuuteen.

Toinen mahdollinen vääristymien ja rajoitteiden lähde liittyy tutkimuksen aineistonkeruuseen. Teemahaastattelun vuorovaikutuksellisuus tekee siitä aineistonkeruutapana haastavan, monitulkintaisen ja alttiin vääristymille. Yksi potentiaalisesti negatiivisesti muodostuvaan aineistoon vaikuttava tekijä on tutkijan kokemattomuus. (Hirsjärvi & Hurme 2009, 35.) Tämä on mahdollista ja

todennäköistä myös oman aineistoni kohdalla. Vaikka haastattelut menivät pääosin hyvin, saavutettu aineisto oli paikoitellen yksipuolinen johtuen omasta kokemattomuudestani haastattelutilanteessa. Vääristymiä on toisaalta saattanut aiheutua myös tutkimuksen osallistujien toimesta (vrt. mt., 35).

Myös analyysi on altis virheille. Esimerkiksi hyödyntämäni Mark Granovetterin (1973) teoria heikoista ja vahvoista siteistä on varsin tulkinnanvarainen. Rajanveto sen välillä, mikä on heikko ja mikä puolestaan vahva side, on kuin veteen piirretty viiva. Siksi on täysin mahdollista, että toinen tutkija olisi päätenyt omistani poikkeaviin tulkintoihin. Lisäksi on mahdollista, että olen tulkinut tutkimukseen osallistuneita toisin kuin he ovat tarkoittaneet, värittäen näin tutkimuksen lopputuloksia tahtomattani. Kyseistä luotettavuuden ongelmaa ei kuitenkaan laadullisessa tutkimuksessa voida koskaan täysin välttää, sillä tutkija ei ole irrallinen tutkimastaan sosiaalisesta todellisuudesta. Näin ollen tutkimuksen täydellinen objektiivisuus on mahdottomuus. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 135–136.) Olen kuitenkin pyrkinyt tutkimuskohteen, aineiston ja analyysin mahdollisimman todenmukaiseen ja läpinäkyvään kuvaukseen, vaikka tutkittavien anonymiteetin takaaminen on asettanut tälle omat haasteensa. Myös tulkinnoissani olen pyrkinyt johdonmukaisuuteen aineiston ehdoilla. Nämä seikat ovat toivottavasti vaikuttaneet positiivisesti tutkimuksen reliabiliteettiin ja validiteettiin (vrt. Eskola & Suoranta 1998, 213–216).

Eettinen kestävyys on tutkimuksen luotettavuuden toinen puoli (Tuomi & Sarajärvi 2009, 127). Tässä tutkimuksessa olen pyrkinyt eettisyyteen noudattamalla tieteen arvoja ja hyvää tieteellistä käytäntöä. Hyvän tieteellisen käytännön mukaisesti olen pyrkinyt rehellisyyteen, huolellisuuteen ja tarkkuuteen tutkimusprosessin eri vaiheissa. Tutkimuksen tulokset on pyritty raportoimaan mahdollisimman avoimesti ja yksityiskohtaisesti, ja hyödynnettyä aiempaa tutkimusta kunnioittaen. Olen pyrkinyt soveltamaan eettisesti kestäviä tutkimusmenetelmiä, joiden käyttö on perusteltua juuri tässä tutkimuksessa. Edelleen tieteen arvojen mukaisesti olen pyrkinyt tulosten järjestelmälliseen epäilyyn ja pyyteettömyyteen, eli tieteellisen tiedon etsimiseen omasta edustani huolimatta. (Kuula 2011, 25–35.)

Tutkimuksessa on pyritty noudattamaan tietoon perustuvan suostumuksen (informed consent) periaatetta. Periaatteen mukaisesti tutkimukseen osallistujat saadaan ymmärtämään, mihin he suostuvat osallistuessaan tutkimukseen, osallistuminen perustuu vapaaehtoisuuteen ja päätös omasta osallistumisesta tehdään täyden tiedon varassa (David & Sutton 2011, 41; Kuula 2011, 104). Yksi tapa varmistua tutkittavien asianmukaisesta informoinnista on valmistella erillinen infromointilomake, jossa kuvataan tutkittavan oikeudet ja tutkijan velvollisuudet (David & Sutton 2011, 45). Näin on toimittu myös tässä tutkimuksessa. Potentiaalisille osallistujille on lähetetty

informointikirje (Liite 1), joka on laadittu Arja Kuulan (2011, 102) laatimaa informoinnin tarkistuslistaa hyödyntäen. Kirjeestä käyvät ilmi tutkijan yhteystiedot, tutkimuksen tavoite, aineistonkeruun toteutustapa ja osallistumisen vapaaehtoisuus, luottamuksellisuus, sekä kerättyjen tietojen käyttötarkoitus ja käyttäjät. Haastattelutilanteessa kaikilta osallistujilta on varmistettu, että he ovat saaneet ja lukeneet informaatiokirjeen, sekä ymmärtäneet mihin ovat suostuneet osallistuessaan tutkimukseen. Niissä tapauksissa, joissa tutkittava ei ollut tutustunut kirjeeseen, se käytiin hänen kanssaan yhdessä lävitse haastattelutilanteessa. Myös kirjeen lukeneita muistutettiin muun muassa luottamuksellisuuden ja vapaaehtoisuuden periaatteista haastattelun alussa. Lisäksi tutkimukseen osallistuneilla on ollut mahdollisuus kieltää itseään koskevan aineiston käyttö halutessaan jälkikäteen. Tutkittavien asianmukainen ja riittävä informointi, osallistumisen vapaaehtoisuus, luottamuksellisuus ja anonymiteetti ovat kaikki tutkittavien suojan osatekijöitä. Tutkittavien suojan takaaminen tutkimukseen osallistuvilla on erittäin keskeinen eettinen lähtökohta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 131.)

Vaikka tutkittavia pyrittiin informoimaan asianmukaisesti, tutkimuksen aineistonkeruuvaiheessa sattui valitettava, tutkimuksen eettisyyden vaarantanut tilanne. Aineistonkeruun jälkeen kävi ilmi, etteivät B-tiimin haastatellut olleet tienneet kaksoisroolistani eli siitä, että työskentelen heidän työnantajansa palveluksessa. Informoinnin puutteellisuus johtui täysin omasta ajattelumattomuudestani, sillä virheellisesti olin olettanut tiimiesimiehen tiedottaneen tiimiläisiään asiasta, kuten oli toimittu A-tiimissä. Näin ei kuitenkaan ollut. Tutkijana tehtäväni olisi tietenkin ollut informoida osallistujia roolistani itse, mutta ensikertalaisena tämä ei tullut mieleeni. Asian tultua ilmi olin välittömästi yhteydessä B-tiimin osallistujiin. Tarjosin kaikille mahdollisuutta kieltää itseään koskevan aineiston käytön, mutta kaikki neljä tiimiläistä kuitenkin kokivat, ettei tarvetta aineiston hylkäämiselle ole. Lisäksi kaikki arvelivat, että vaikka he olisivat tienneet kaksoisroolistani, se ei olisi juurikaan vaikuttanut haastatteluiden sisältöön. Koska kyse ei missään nimessä ollut tietoisesta huijaamisesta tai tiedon salaamisesta, en koe toimineeni peiteroolissa (vrt. Kuula 2011, 165).

Tutkittavien riittävän informoinnin ohella olen pyrkinyt turvaamaan tutkittavien oikeudet ja hyvinvoinnin pitämällä kiinni osallistujien kanssa tehdyistä sopimuksista. Yksi keskeinen lupaus koskee luottamuksella annettujen tietojen suojaamista anonymisoinnin avulla. Anonymisoinnilla tarkoitetaan sekä suorien, että epäsuorien tunnistetietojen poistamista aineistosta, tai niiden muuttamista. Anonymisointi on onnistunut silloin, kun yksittäisiä tutkittavia ei ole mahdollista tunnistaa aineistosta helposti tai ilman kohtuuttomia kustannuksia. (Kuula 2011, 112.) Tässä tutkimuksessa anonymisointi on jouduttu viemään pitkälle anonymiteetin takaamiseksi, sillä osan osallistujista voidaan katsoa olleen helposti tunnistettavissa. Raportissa tutkittavien anonymiteettia

on pyritty varjelemaan minimoimalla heistä tarjotut taustatiedot, sekä tarvittaessa muokkaamalla raportin yhteydessä esitettyjä sitaatteja. Tehdyt muutokset eivät ole vaikuttaneet millään lailla sitaattien asiasisältöön. Myös muilta osin olen noudattanut osallistujien kanssa tehtyjä sopimuksia liittyen aineiston käsittelyyn ja hyödyntämiseen, sekä pyrkinyt toimimaan vastuuntuntoisesti ja rehellisesti (vrt. Tuomi & Sarajarvi 2009, 131).

5 ANALYYSI

Analyysi etenee kolmessa vaiheessa. Ensiksi tarkastelen sosiaalisen pääoman verkostoulottuvuutta Granovetterin (1973) verkostonäkökulmaa hyödyntäen. Tarkastelen, millaisia siteitä, heikkoja, vahvoja vai poissaolevia, tiimiläiset olivat muodostaneet tiimin ulkopuolelle ja sen sisällä. Yhdistävä sosiaalinen pääoma nähdään tavallisesti tärkeänä integraatiota edistävän luonteensa vuoksi (esim. Granovetter 1973, Putnam 2000). Tarkastelen, heijastuiko yhdistävän sosiaalisen pääoman määrä koettuun integraatioon. Tämän pohjalta tarkastelen tiimien sisäisen ja laajemmin tiimin ja muun organisaation muodostaman verkoston sulkeutuneisuutta tai avoimuutta James Colemanin (1988, 1990) teoriaa hyödyntäen.

Analyysin toisessa osiossa tarkastelen lähemmin tiimien sitovaa sosiaalista pääomaa analysoimalla sosiaalisen pääoman sisällöllistä ulottuvuutta. Tarkastelen Colemanin (1988, 1990) määrittelemiä sosiaalisen pääoman muotoja: luottamukseen perustuvia velvollisuuksia ja odotuksia, normeja ja informaatiokanavia. Analysoin niiden esiintymistä ja eroja kussakin tiimissä. Verkostoja ja sosiaalisen pääoman muotoja tarkastelemalla pyrin vastaamaan kysymykseen tiimien sitovasta ja yhdistävästä sosiaalisesta pääomasta.

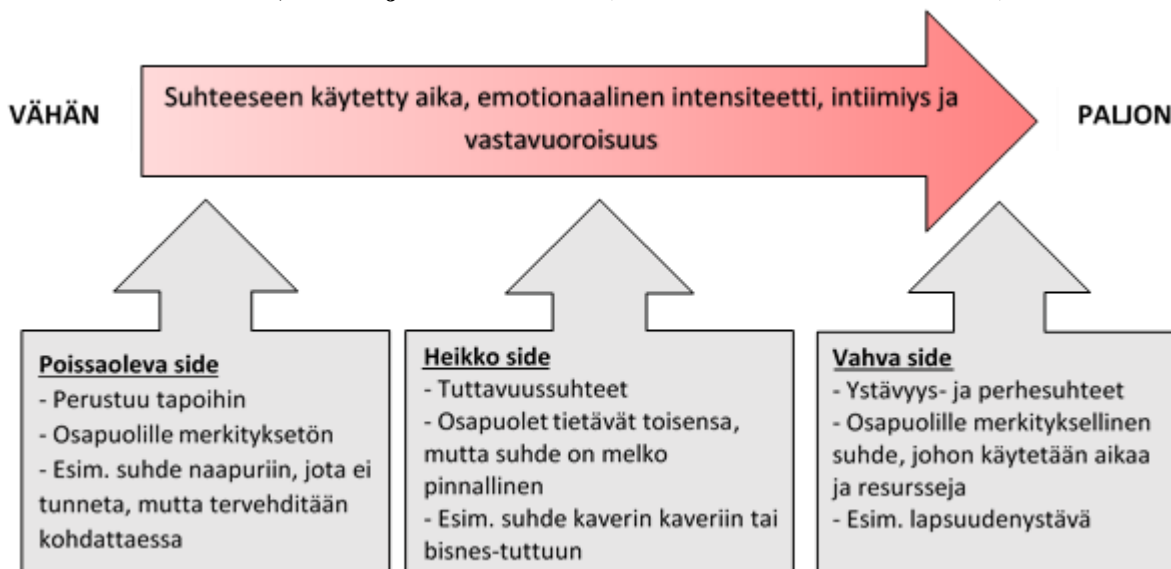
Analyysin viimeisessä osassa pyrin vastaamaan kysymykseen oman tiimin merkityksestä. Tarkastelen aineistolähtöisesti, miten työskentely heikon tai vahvan sitovan sosiaalisen pääoman tiimissä heijastui kokemuksiin tiimin merkityksestä, ja miten tulokset näyttäytyvät aiemman tutkimuksen ja teorian valossa.

5.1 Tiimit organisaatiossa

5.1.1 Tiimien suhteet muuhun organisaatioon

Granovetterin (1973, 1361) mukaan sosiaalinen side on sitä vahvempi, mitä enemmän aikaa siihen käytetään, ja mitä emotionaalisesti intensiivisempi, intiimimpi ja vastavuoroisempi se on. Tämän määrittelyn perusteella suhde voi olla vahva, heikko tai poissaoleva. Vahva suhde on esimerkiksi ystävyys tai perhesuhde, heikko suhde puolestaan lähinnä tuttavuutta (Granovetter 1973, 1361–1363; Granovetter 1983, 201–202). Siteen poissaolevuus tarkoittaa sellaisten suhteiden puuttumista, jotka olisivat yksilölle merkityksellisiä. Samalla kadulla asuvien asukkaiden tervehtimissuhde tai asiakkaan ja myyjän suhde on esimerkki tällaisesta tottumuksellisesta, mutta merkityksettömästä, poissaolevasta sosiaalisesta siteestä. Se, että kaksi ihmistä tietää toisensa ei ole riittävä ehto siirtämään suhdetta pois poissaoleva-luokasta, jos suhde on muutoin osakkaille vähäpätöinen. (Granovetter 1973, 1361.) Jaottelua on havainnollistettu kuviossa 4.

Kuvio 4. Poissaolevat, heikot ja vahvat siteet (mukaillen Granovetter 1973).



A-tiimissä vuorovaikutusta muun organisaation kanssa on työntekijöiden mukaan todella vähän. Sekä muodolliset, että epämuodolliset suhteet oman tiimin ulkopuolelle ovat harvinaisia. Tiimiläisten työnkuva on hyvin rajallinen, kuten vuokratyölle on tyypillistä (Tanskanen 2012, 34–35). Työnkuvan rajallisuuden vuoksi yhteydenpitoa tiimin ulkopuolisiin organisaation työntekijöihin työhön liittyvissä asioissa ei juuri ole, sillä sille ei ole tarvetta. Silloin, kun tarvetta yhteydenotoille ilmenee, asia hoidetaan sähköpostitse. Vuorovaikutus ei ole henkilökohtaista, vaan puhtaasti instrumentaalista. Työn puolesta tiimin ulkopuolisia organisaation jäseniä saatetaan tavata myös silloin tällöin yhteisissä kokouksissa, mutta keskinäistä vuorovaikutusta ei juuri tällöinkään synny.

A1: "Ei me olla missään tekemisissä [muun organisaation kanssa]."

A5: "Tosi vähän ollaan tekemisissä mun mielestä et niinku ei juuri lainkaan. Jotain semmosii yleisii tämmösii pakollisii asioita käydään välil kokouksissa mut ei juurikaan muuten mun mielestä."

A4: "No nyt me ollaan niiden [tiimin ulkopuolisten] kaa niin vähän tekemisissä --. Tääl on siis ihan muutama tyyppi kenen nimen mä edes tiedän täällä. Että tosi vähän tunnetaan ketään täältä."

Myös epämuodollinen vuorovaikutus tiimin ja muun organisaation välillä on minimissään. Sen syntymistä vaikeuttaa suuresti vallitseva organisaatiokulttuuri, jossa vuokratyöntekijöiden pääsyä organisaation sosiaalisille kentille on rajoitettu etuisuuksien eväämisen muodossa. Tiimiläisillä ei ole käyttöoikeutta organisaation kuntosalille tai uimahallille, kuten kaikilla muilla työntekijöillä. Myös lounas on hinnoiteltu organisaatiossa niin, että se on vuokratyöntekijöille hinnaltaan lähes tuplaten sen, mitä talon omille työntekijöille. Tiimiläiset eivät näin ollen käy lounaalla, kuntosalilla tai

uimassa siellä missä muut, mikä estää minkäänlaisten epämuodollisten suhteiden muodostumista oman tiimin ulkopuolisiin työntekijöihin. Tämä näkyi myös puheenvuoroissa.

A4: "Ei mä en oo syöny kertaakaan [lounasravintolassa] et tuolla on taukotila ja mulla on aina pari lounasta mukana."

Hyvin keskeisesti vuorovaikutusta ja suhteiden syntymistä voidaan katsoa vaikeuttaneen myös tiimin fyysisen sijainnin. Fyysisesti tiimi on sijoitettu organisaatiossa syrjään omaan siipeensä, jossa sillä on oma, eristetty tilansa. Heitä lähellä työskentelee lähinnä hallinnollista henkilökuntaa omissa tiloissaan. Tiimiläisten työpäivät kuluvat hyvin tiiviisti omissa tiloissa, sillä siellä vietetään usein myös tauot. Tämä hankaloittaa osaltaan suhteiden muodostumista tiimin ulkopuolelle.

H: "Te ootte ilmeisesti aika vähän tekemisissä tän muun organisaation kanssa?"

A2: "Joo."

H: "Tuntuuks sust siltä että te ootte niinku peräti eristyksissä tuolla tota missä te ootte vai?"

A2: "No mehän käytännös ollaan ku me ollaan tuol ihan niinku perimmäises nurkas missä ei muita oo."

A3: "Joo, siis ollaanhan me tietysti tuolla vähän eristyksissä niinkun kaiken kaikkiaan sijainniltakin."

Johtuen lähes olemattomasta vuorovaikutuksesta, A-tiimin työntekijät eivät yleisesti ottaen tunteneet organisaation omaa väkeä, eivätkä organisaation omat työntekijät välttämättä tienneet tiimin olemassaolosta. Muutamia työntekijöitä saatettiin tunnistaa kasvoilta, mutta suuri osa tiimin ulkopuolesta henkilökunnasta oli tiimiläisille täysin vierasta. Kukaan haastatelluista ei sanonut kyseisen työn puitteissa muodostaneensa henkilökohtaisia suhteita tiimin ulkopuolelle. Osa haastatelluista kertoi tervehtivänsä organisaation työntekijöitä tavatessaan heitä, mutta välttämättä edes heidän nimiään ei tiedetty. Osa tiimiläisistä kuitenkin koki, ettei suhteissa ollut päästy edes tervehtimisen tasolle. He kokivat tullessa suoranaisesti syrjityksi organisaation omien työntekijöiden toimesta ja uskoivat, että he eivät tarkoituksella tervehti tiimiläisiä huomattessaan heidän vuokratyöntekijästatuksensa.

A1: "Moni on sanonut et 'Ai tääl on tämmönenki! Ketä te ootte? Mitä te teette?' Nooh, joo -- yks muija sano hyvin et 'nii eihän me tiedetäkään teitä ku ette te käy meidän kaa lounalla'."

A5: "Ku kävelee tossa käytävillä niin mustalätkäset ei moikkaakaan tyypisesti et..Se on vähän sellanen et, sellanen tietty jako."

A1: "Ja sen kyllä huomaa noista mustalla nauhalla kävelevist et kyl ne meitä valkosii kattoo silleen niinku, ei ne ees jaks moikkaa. Ku ne tietää ettei me olla talon omii."

Koska A-tiimin suhteiden tiimin ulkopuolisiin ei voi sanoa olevan edes tuttuus-asteella, niitä luonnehtii parhaiten Granovetterin (1973) määritelmä poissaolevista siteistä. Ne suhteet ja kontaktit, joita oli muodostettu, olivat hyvin pinnallisia ja vaikuttivat olevan tiimiläisille vailla suurempaa merkitystä. Suhteet oman tiimin ulkopuolelle vaikuttivat olevan täysin olemattomia, sillä valtaosaan organisaation henkilökunnasta ei voida sanoa muodostuneen minkäänlaista suhdetta. Oikeastaan ainoa merkityksellinen ja toistuva kontakti tiimiläisillä oli tiimin ylempään esimieheen Raijaan, rinnakkaisen tiimin esimieheen Jennaan, sekä tiimiesimieheen Lauraan. Raija ja Jenna kävivät silloin tällöin tervehtimässä tiimiä, mutta näiden esimiesten tapaaminen ei ollut säännöllistä. He olivat organisaation omia työntekijöitä. Suhteita esimiehiin voidaankin pitää tiimin ainoina heikkoina siteinä tiimin ulkopuolelle.

A1: ”Ei me olla missään tekemisissä [tiimin ulkopuolisten organisaation jäsenten kanssa]. Raija käy välil moikkailee tai käy välil tuol viikkopalaveris, Jenna käy ehkä kerran pari kuussa pyörähtää, laittaa sähköpostii välillä.”

Lisäksi side lähimpään tiimiesimieheen Lauraan, joka oli niin ikään vuokratyöntekijä, oli muuttunut vahvasta heikoksi hänen siirryttyään rivityöntekijän paikalta esimiestehtäviin. Lauran kanssa tiimiläiset olivat vuorovaikutuksessa päivittäin, mutta tiimiläiset olivat ottaneet häneen tarkoituksella emotionaalista etäisyyttä ylennyksen jälkeen, eikä suhdetta voinut luonnehtia enää yhtä vastavuoroiseksi kuin aiemmin.

A6: ”Joo mä en lue, eikä meist kukaan enää lue [Lauraan tiimiin]. Et meidän tiimi on meidän tiimi, ja me tehään kaikki niinkun yhteistyötä siinä. Laura on ihan, se on poissa. Et se kuuluu ihan eri kastiin.”

Voideaankin sanoa, että Granovetterin tärkeinä pitämiä heikkoja siteitä tiimin ja muun organisaation välillä oli erityisen vähän. Jotta ryhmälle tai yhteisölle kehittyisi heikkoja siteitä, ihmisillä täytyy olla tapoja ja eri konteksteja, joissa muodostaa niitä (Granovetter 1973, 1375). Organisaation jäsenillä on oltava mahdollisuus tavata toisiaan, jotta sosiaalista pääomaa voisi syntyä. Siinä missä tiimin jäsenten kasvokkaiset tapaamiset ja työskentely vieretysten kasvattavat sosiaalista pääomaa, eristäminen ei tue sen syntymistä millään tavoin. Organisaation jäsenten on tunnettava toisensa, jotta edellytykset sosiaalisen pääoman kehittymiselle olisivat olemassa. (Prusak & Cohen 2001.) Tältä osin kohdeorganisaation menettelytapa fyysisten tilajärjestelyjen suhteen oli A-tiimin kohdalla sosiaalisen pääoman muotoutumisen kannalta pahimpia mahdollisia. Fyysisiä tilajärjestelyitä muokkaamalla työnantajan on mahdollista muokata organisaation suhderakenteita, ja tätä kautta vaikuttaa työntekijöiden tuottavuuteen ja palveluiden laatuun (Janhonen & Johanson 2007, 61).

Toisin kuin A-tiimillä, B-tiimillä tapoja ja konteksteja suhteiden muodostukselle oli enemmän, sillä työtilat mahdollistivat vuorovaikutuksen muun organisaation kanssa paremmin. Kyseisellä sivutoimipisteellä organisaation toimitilat olivat pienemmät ja henkilöstöä vähemmän. Vaikka tiimillä oli oma työtila, se oli muun henkilöstön työtilojen välittömässä läheisyydessä. Yhteiset taukotilat olivat tiimin työtilan vieressä, ja sitä käyttivät niin vuokratyöntekijät kuin talon oma väki. Tilojen mahdollistamaa vuorovaikutusta myös hyödynnettiin tiimiläisten keskuudessa, sillä moni kertoi, kuinka esimerkiksi kahvia hakiessaan saattoi jäädä keskustelemaan muiden työntekijöiden kanssa taukotiloihin. Toisaalta myös muualta organisaatiosta tiimiläisiä saatettiin tulla tervehtimään ja jututtamaan heidän työtilaansa.

B3: ”Ja kyllä tuolla neuvonnan puolelta monesti joku käy viikonloppusin jututtamassa jos on vähän hiljasempaa. Et sinänsä ihmiset kumminki selkeesti pyrkii siihen et ollaan jossaki juttuväleissä ja muutakin.”

B2: ”Ja kyllä mä niinkun päivän mittaan monesti käyn tuolla toisella puolella ja jään kyllä ehkä suustani välillä kyllä tohon kahvitilaan kiinni et tota ei se, ei siinä.”

Kuten A-tiimillä, myös B-tiimillä tehtävänkuvaa oli hyvin rajallinen, eikä edellyttänyt jatkuvaa ajatuksenvaihtoa tai muuta vuorovaikutusta muun organisaation kanssa. Näin ollen työnpuolesta tapahtuvaa, muodollista vuorovaikutusta tiimin ulkopuolelle oli A-tiimin tavoin suhteellisen vähän. Epämuodollista vuorovaikutusta tiimin ulkopuolelle oli kuitenkin syntynyt A-tiimiä huomattavasti enemmän. Osa B-tiimin jäsenistä oli aktiivisesti pyrkinyt luomaan suhteita organisaation muun henkilöstön kanssa. Tässä oli myös ilmeisesti onnistuttu, ja osa koki suhteiden eräiden työntekijöiden kanssa kehittyneen jopa vastavuoroisen luottamuksen tasolle. Kuitenkin puheenvuoroista oli huomattavissa, etteivät suhteet tiimin ulkopuolisten kanssa olleet yhtä tiiviit kuin tiimin sisällä. Tämän voidaan olettaa johtuneen siitä, ettei vuorovaikutus tiimin ulkopuolisten kanssa ollut yhtä säännöllistä kuin tiimiläisten kesken (vrt. Granovetter 1973).

B3: ”Ja kyllä mä niinku kokisin et neuvonnassakin on tosi paljon hyviä tyypppejä et mitä mä oon niinku tutustunu. Vaikka vähemmän mitä muihin juontajiin.”

B4: ”Joidenkin kanssa [on muodostunut luottamussuhde] enemmän kun toisten. Että totta kai omalle toimipisteelle niinku paljon paljon enemmän ku päätoimipisteelle. Ja muutamaan henkilöön on syntyny semmonen, keneltä on yleensä pyytänny apua, niin heihin on syntyny semmonen että mieluummin kysyy heiltä että toisiin taas ei saa mitään...tai ei mitään asiaa oo koskaan ollu niin tietää nimen.”

B2: ”On siis mul on...Esimerkiks Otto on aika sillain hyvä työkaveri tässä niinkun loistava esimerkki tossa ja no Ville ja Kari, no et siis kyl mä luotan noihin tyypppeihin. Ei siinä mitään siis on tääl ihan loistavia tyypppejä töissä.”

Samalla kuitenkin osa koki, etteivät suhteet oman tiimin ulkopuolelle kehittyneet, vaan pysyivät samalla tuttavuuden tasolla. Syynä pidettiin vähäistä vuorovaikutusta. Onkin huomattava, että vaikka tiimi ja sen ulkopuolinen henkilöstö olivat vuorovaikutussuhteessa keskenään, oli vuorovaikutus hyvin epäsäännöllistä. Sitä vaikeuttivat keskeisesti esimerkiksi tehtävät ilta- ja viikonloppuvuorot, jolloin töissä ei juuri ollut muita. Tiimiläiset kertoivat, kuinka tehdessään pelkkää ilta- ja viikonloppuvuoroa saattoi mennä kuukausia, etteivät he tavanneet edes esimiestään. Näin ollen suhteiden kehittyminen tuttavuutta pidemmälle tiimin ulkopuolisiin oli hankalaa. Tämä kuvastaa hyvin sosiaalisen pääoman katoavaista ja jatkuvaa ylläpitoa vaativaa luonnetta. Sosiaalisia siteitä on tasaisin väliajoin uusinnettava ja vahvistettava, tai niihin sitoutunut sosiaalinen pääoma katoaa (Adler & Kwon 2002, 22).

B1: ”Et koska sä et tavallaan niinkun hirveen usein nää heitä [tiimin ulkopuolisia organisaation jäseniä], niin sä tavallaan palaat siihen edelliseen tilaan ja se menee.-- Mut se on, mun mielestä se ei ainakaan oo menny siihen suuntaan et me oltais lähennytty.”

B3: ”No olishan se hyvä et se ois varmaan kaikille niinku eduks että tutustuis. Sillon meillä oli tota se virkistystmatka ja työmatka sinne Viroon mis oltiin ja siel oli koulutusta sitten oli aamupäivisin. Ja mä koin sen kans aika mukavana reissuna. Et vaikka siel oli paljon muutaki kun ne juontajat, mut just se et kun siel tuli ihan sen koulutuksenki kannalta et kun meidät jaettiin ryhmiin ja tehtiin tehtäviä, niin niinkun juteltua ja sitte se vuorovaikutustaidot ja semmoset tuli niinku enemmän esille. Ja must oli tosi mukavaa et siinä reissulla ehkä niinku tutustu ihmisiin vähän paremmin. Mut sit se on taas et kun tultiin sieltä tai niinku ajan kuluessa niin se on taas vähän sama se lähtöpiste. Että pitäs varmaan olla enemmän tällasta.”

Huolimatta osan muodostamista, luottamuksellisistakin suhteista suurinta osaa B-tiimiläisten siteistä tiimin ulkopuolelle voitaneen pitää heikkoina. Yleinen kokemus oli, että vuorovaikutus tiimin ulkopuolisiin oli melko satunnaista, tiimin ulkopuolisia ei tunnettu yhtä hyvin kuin omia tiimiläisiä ja suhteiden ei koettu olevan yhtä tiiviitä kuin tiimin sisäisten suhteiden. Kuitenkin suhteita pidettiin merkityksellisinä ja niitä olisi haluttu jopa vahvistaa, joten poissaoleviksi siteiksi näitä ei voi mieltää. Osassa haastatteluista korostui, kuinka potentiaalia siteiden kehittymiselle heikoista vahvoiksi olisi ollut, sillä tiimin ulkopuolista henkilökuntaa pidettiin erittäin mukavana ja osa koki heidän olevan itsensä kaltaisia. Voidaankin katsoa, että suhteisiin käytetyn ajallisen panostuksen vähäisyys hankaloitti keskeisesti niiden kehittymistä (vrt. Granovetter 1973).

Verrattaessa tiimejä toisiinsa B-tiimin suhteet tiimin ulkopuolelle vaikuttivat olevan A-tiimiä jonkin verran kehittyneempiä. A-tiimissä siteet tiimin ulkopuolelle olivat lähes yksinomaan poissaolevia. B-tiimissä suhteet olivat puolestaan kehittyneet Granovetterin (1973) jaottelun seuraavalle tasolle, sillä

siteet olivat heikkoja. Eroja selittävät keskeisesti jo aiemmin mainitut erot fyysisissä tilajärjestelyissä, joiden myötä tiimeillä oli erilaiset mahdollisuudet kanssakäymiseen tiimin ulkopuolella. Toisaalta B-tiimissä tiimin ulkopuolisia suhteita pidettiin myös huomattavasti tärkeämpinä kuin A-tiimissä, jossa moni koki tiimin sisäisten suhteiden olevan riittävä sosiaalinen kiinnittymispinta. Keskeinen eroja selittävä tekijä on lisäksi aika. Sen roolia käsitellään tarkemmin luvussa 5.2.4.

5.1.2 Tiimien sisäiset suhteet

Tiimien ulkoiset suhteet poikkesivat toisistaan, mutta niiden sisäiset suhteet sen sijaan olivat hyvin samankaltaisia. Kummassakin tiimissä suhteet olivat hyvin läheiset. Vahvoille siteille tunnusomaista ystävyyttä oli kehittynyt monellekin. Useat haastatelluista kertoivat, etteivät pitäneet tiimiläisiä enää ainoastaan työtovereina, vaan monien välille oli kehittynyt täysimittaista ystävyyttä, joka haluttiin säilyttää myös siinä tapauksessa, että työ loppuisi.

A1: ”Ne on mulle tärkeit ihmisiä, ne tulee ole mulle lopun elämää tärkeitä ihmisiä, emmä niiden kans yhteydenpitoa lopeta.”

A3: ”Kyllä mä uskon et mä oon saanu täältä myöskin ystäviä. Tai ainakin pari, pari varmaan jää silleen et jos tiet erkaneekin niin ehkä jatkuu sit ystävyysuhde.”

B3: ”Joo kyllä ja sit vois sanoo et mä oon ihan saanu ystäviäkin tätä kautta et pystyy nähä niinku työajan ulkopuolellakin.”

Ystävyys ilmeni muun muassa keskinäisen jakamisen ja avoimuuden kautta. Tiimiläisten kanssa kädyt keskustelut eivät koskeneet vain työtä, vaan myös yksityiselämää jaettiin avoimesti tiimiläisten kanssa. Sekä A- että B-tiimin puheenvuoroissa kerrottiin, että omien tiimiläisten kanssa voitiin keskustella kaikesta maan ja taivaan välillä. Toisten tiimiläisten henkilökohtaisesta elämästä saatettiin tietää paljonkin, ja yleisesti ottaen kummassakin tiimissä koettiin, että toiset tiimiläiset tunnetaan keskimäärin hyvin.

B3: ”Kyllä mä sanoisin et [tunnen] aika hyvin. Tietty vähän riippuu et onhan siinä yksilöllisiäkin eroja et toiset kertoo enemmän itsestään, toiset vähän vähemmän mutta suurin piirtein sanoisin että tunnen.”

Keskusteluja jatkettiin usein myös työpäivän ulkopuolella, sillä kummallakin tiimillä oli oma Facebook-ryhmänsä, jossa käyty keskustelu keskittyi lähinnä tunteiden purkamiseen, vertaistukeen ja yleiseen vitsailuun. Monet kokivat, että voivat olla tiimiläistensä kanssa juuri sellaisia kuin ovat ilman pelkoa tuomitukseksi tulemisesta.

A6: "Voi sanoo et tää on aika harvinainen tiimi, mikä meil on tässä, et pystyy niinku todella nauraa ja olee oma ittensä. Et ei tarvii ajatella et jos mä nyt heitän jotain juttua niin toinen kattoo kieroön siinä."

B1: "Kyl me käytetään sitä [Facebook-ryhmää] niinkun semmoseen just tähän tämmöseen niinkun valitustyöhön et me valitetaan ja inistään. No niin no jaetaan kokemuksia tästä työstä. Et kylhän se silleen rakentaa meidän yhteistä porukkaa."

Kummassakin tiimissä tiimiläisten kanssa haluttiin myös viettää aikaa, eikä sitä koettu työn kautta lankeavana velvollisuutena. A-tiimissä työn puolesta tiimiläisten kanssa vietettiin täysi työpäivä neljänä päivänä viikossa, minkä lisäksi osa kertoi tapaavansa joitakin tiimiläisiä myös työn ulkopuolella. Osa kuitenkin koki, ettei tiimi tarvitse työn ulkopuolista lähentymistä, sillä se on jo valmiiksi erittäin tiivis porukka. B-tiimissä yhdessä vietetty aika töissä ei ollut yhtä suuri kuin A-tiimissä, ja tiimiläisten tapaaminen työn ulkopuolella oli A-tiimiä tavallisempaa. Tiimiläiset pyrkivät järjestämään yhteisiä illanviettoja koko tiimin kesken, minkä lisäksi muutamat tiimiläiset tapasivat keskenään. Yleinen tunne kummassakin tiimissä oli suhteiden palkitsevuus ja tärkeys. Suhteiden vahvistuminen ja muuttuminen epämuodollisiksi esimerkiksi työn ulkopuolisten tapaamisten kautta lisäävät merkittävästi sosiaalista pääomaa tiimeissä (Oh ym. 2004, 862).

A1: "Mut ei me tollasta vapaa-aika lähentymistä oikeesti ees tarvita ku me ollaan jo niin läheisiä."

B2: "Siis mä ajatteleen niin et täällä ollaan aika paljon kuitenkin viikosta. -- Kyl me tiettyjen tiimiläisten kanssa niin nähdään muutenkin. Ja muidenkin kanssa siis. Ja must se on tosi tärkeetä. Ja just se et nähdään ne ihmiset eri tilanteessa et niiden ei tarvii olla töissä. Et me ollaan koitettu järkätä tässä just kaikkia yhteisiä illanistujaisia mut se on aika hankalaa kun toi on kaheksasta yhteentoista toi homma."

Toisin kuin B-tiimissä, A-tiimin sisäisissä suhteissa oli kirjavuutta. Vaikka valtaosa siteistä vaikutti vahvoilta, myös joitakin heikkoja siteitä tiimin sisällä selkeästi oli. Tiimissä koettiin muutamien työntekijöiden jättäytyneen omasta tahdostaan tiimissä sivummalle ja osallistuvan sen sisäiseen vuorovaikutukseen vähemmän. Näitä tiimiläisiä muut eivät kokeneet tuntevansa kovin hyvin, minkä lisäksi muita heikommin tunnettiin vasta aloittaneet uudet työntekijät. Havainto on linjassa sen kanssa, että muodostuakseen sosiaalinen pääoma vaatii sekä aikaa, että vuorovaikutusta (Nahapiet & Ghoshal 1998, 256–258). Ilman vuorovaikutusta ja kovin lyhyessä ajassa ei voida olettaa, että suhteet voisivat kehittyä kovin vahvoiksi.

A5: "No suurimman osan aika hyvin et suurimpaan osaan mä oon tutustunu sillain et oon jutellu ja tiedän heistä aika paljon. Mut sit tietysti nää uudet ihmiset niin en ehkä niin hyvin tunne-- Siel on muutama tyyppi jotka on vähän hiljasempii ja niinku ihan

omasta tahdostaan vetäytyy vähän syrjään siitä. Et se nyt on ehkä vähän semmonen et ei sille oikeen mitään voi et kyl heille niinku, heit yritetään niinku houkutella siihen mukaan mut sit on ilmeisesti luonteeltaan vaan semmosii et...ei oo ehkä niin puheliaita.”

Myös työskentely eri huoneissa tiimin työtilassa rajoitti suhteiden muodostumista. Työtilan neljän eri työhuoneen paikkajärjestys arvottiin uudelleen muutaman kuukauden välein, mutta ne, joiden kanssa ei koskaan ollut sattunut istumaan samassa huoneessa, tunnettiin muita huonommin. Näihin ihmisiin suhteet pysyivät tuttavuuden tasolla, eivätkä olleet monien muiden suhteiden tavoin kehittyneet ystävyudeksi. Tämä kuvastaa jälleen sitä, miten fyysisin työjärjestelyin on mahdollista joko edesauttaa tai ehkäistä sosiaalisen pääoman muodostumista (vrt. Prusak & Cohen 2001; Janhonen & Johanson 2007, 61).

A6: ”Et ainoo meidän ongelma on nyt ehkä se, että kun me ollaan kolmessa eri huoneessa, niin sitte osa uusista, jotka ei oo samassa huoneessa esimerkiksi istunu mun kanssa, niin totta kai ne jää vähän vieraammaks kun sit taas ne ihmiset jotka on siinä huoneessa. Niin niitten kanssa tulee tottakai töiden ohella puhuttua vähän enemmän. Et siel on muutama sellanen kenen kanssa en oo päässy oikeen. Et kyl mä totta kai moikkaan ja haluaisin olla, mut on aina ollu eri huoneessa mun kanssa niin kauheen vaikee --.”

A1: ”No parii mä en tunne. Niiden kans mä en oo istunu koskaan samas tilas oikeestaan et aina on menty eri huoneisiin ja näin. Ja sit on seki et ne on ehkä niitä hiljasempia.”

Huolimatta muutamista A-tiimin heikoista siteistä voidaan sen suhteita pitää pääsääntöisesti vahvoina. B-tiimissä sen sijaan siteet olivat yksinomaan vahvoja. Niitä kuvasi keskinäinen intiimiys, emotionaalinen tärkeys ja halu viettää aikaa tiimiläisten kanssa. Tulokset tukevat Granovetterin (1973, 1376) oletusta vahvojen siteiden keskittymisestä ryhmien sisälle.

Muodostuneita tiimin sisäisiä vahvoja siteitä voidaan selittää tiimin ulkoisten suhteiden valossa. James Coleman (1990, 319) toteaa heikossa asemassa olevien toimijoiden olevan alttiita kehittämään vahvoja siteitä keskenään vahvistaakseen asemaansa vahvemmassa asemassa oleviin toimijoihin nähden. Vaikka tiimiläisten ei voida väittää pyrkineen tietoisesti asemansa vahvistamiseen yhteen hitsautumisen kautta, heikompi asema näyttäytyi mahdollistavan jaetun kokemuksen ja yhteenkuuluvuuden tunteen ainakin jossakin määrin. Kummassakin tiimissä vuokratyöntekijyys oli paitsi asia joka erotti tiimin muusta organisaatiosta, myös kaikkia sen jäseniä yhdistävä tekijä. Se mahdollisti keskinäisen ymmärryksen, samaistumisen ja kokemusten jakamisen. Monelle tiimin yhtenäisyys korostuikin juuri samanlaisuuden kautta: tiimin kesken oltiin samassa tilanteessa, samassa veneessä ja yhtäläisillä työehdoilla.

H: ”Joo. Tuleeks se siitä erillisyyden kokemuksesta se semmonen vahva yhteen hitsautuminen vai?”

B1: ”Kyllä mä kattoisin et se tulee enimmäkseen siis siitä.”

A2: ”-- me ollaan se porukka keskenämme niinku vähän erillään muista niin se on myös osittain sellanen niinku..varmaan osittain jonkinlaista yhteishenkeäkin saattaa jopa luoda.”

A1: ”Mut varmaan just ku kaikki on vuokratyöntekijöitä niin me niinku osataan ajatella yhtenäisesti ku ollaan kaikki samas veneessä niin ei se niinku et, me ollaan me tuolla ja. Kyllä me tiedetään meidän paikkamme periaatteessa, et me ollaan vaan me. Me ollaan meidän pieni yksikkö tuolla.”

Kummassakaan tiimissä ei koettu, että niiden sisällä olisi syntynyt sellaisia kuppikuntia, jotka olisivat keskeisesti vaikuttaneet tiimin sisäiseen vuorovaikutukseen tai määrittäneet muuten sen sisäistä dynamiikkaa. Joitakin ryhmittymiä kuitenkin nimettiin kummassakin tiimissä, mutta niitä ei mielletty syvinä jakoina tiimin sisällä. Ennemmin kyse oli tiimiläisten mukaan siitä, että osan kanssa oli enemmän juteltavaa ja viihtyi yleisesti paremmin kuin toisten.

A3: ”Ei oo kuppikuntia et kaikki ollaan samassa. -- Et vaikka siel on tää niin sanotusti röökiporukka mistä osa on jääny pois et siellä ei nyt hirveesi ookaan niitä niin tota meil on kaikilla ihan kyllä sama, sama porukka, yks porukka, kaikki on niinku samassa porukassa --.”

B3: ”No saattaa siellä jonkun verran sellasiiki [klikkejä] muodostua mutta enemmän se on ehkä silleen että jätkillä on jätkien jutut ja näin päin pois. Mutta ei nyt mitenkään varsinaisesti mitään kauheen hitsaantuneita. Kyllä se on aika liukuvaa että kuka tulee kenenkin kanssa toimeen ja kuinka hyvin. Eikä ikinä oo, sama kenen kans menee vuoroon niin sellasta oloo et voi ei et nyt en jaksais.”

B1: ”Jotkut mä tunnen paremmin ja selvästi siellä niinkun..siis jotkut tulee paremmin toimeen keskenään kun toiset. Mutta sen verran mitä mä tiedän niin siellä ei oo kovin paljon sellasia äärimmäisiä epämiellyttäviä klikkejä kellään.”

Yleisesti ottaen etenkin B-tiimissä koettiin tiimin olevan sisäisesti yhtenäinen ja kiinteä ryhmä. A-tiimissä asiasta ei oltu yhtä yksimielisiä. Osa koki tiimin olevan hyvinkin yhtenäinen rintama, kun taas osa koki, että juuri tiettyjen tiimiläisten syrjään vetäytyneisyys aiheutti sen, ettei tiimi ollut täysin kiinteä.

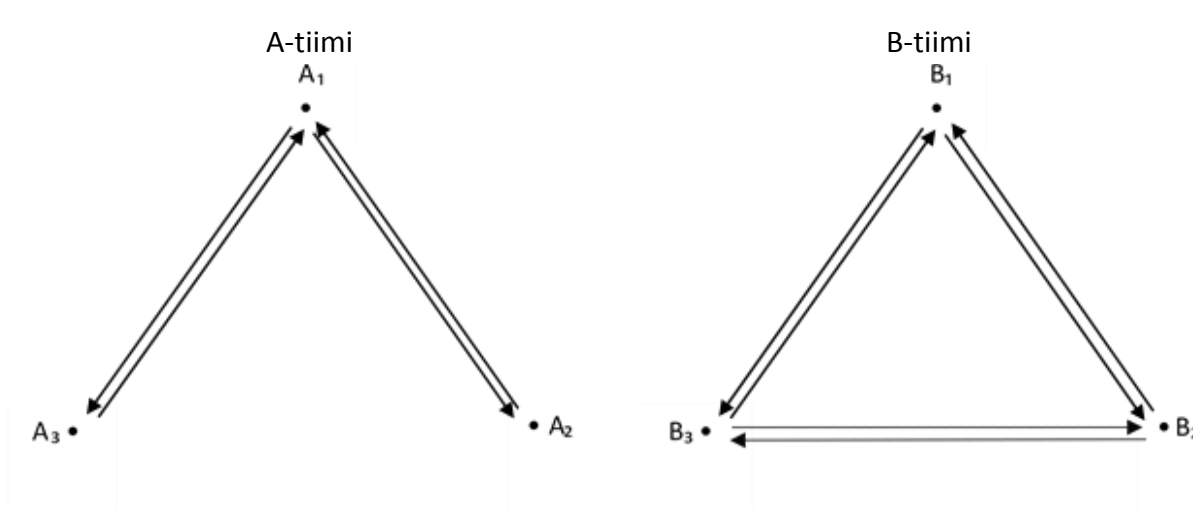
B1: ”Kyl mä määrittelin sen niinku just työporukkana kiinteeks. Et se, ja et se kiinteytyy jatkuvasti enemmän.”

A1: ”No me ollaan kaikki yhtenäinen rintama --.”

James Colemanin teorian valossa tiimin sisäisiä suhteita voidaan tarkastella edelleen. Coleman (1988, 1990) on yhtä mieltä Granovetterin (1983, 202) kanssa siitä, että vahvat siteet muodostavat tiheän ja heikot siteet harvan sosiaalisen verkoston. Colemanin (1988, 1990) mukaan vahvat siteet mahdollistavat suljetun verkoston syntymisen. Suljettu verkosto on sellainen sosiaalinen rakenne, jossa kaikki toimijat kiinnittyvät toisiinsa vahvoihin siteihin ja ovat keskenään vastavuoroisessa suhteessa. Suljetun verkon vastakohta on avoin verkosto, jossa osa toimijoista saattaa olla sidoksissa toisiinsa vahvoihin siteihin, mutta kaikki verkoston jäsenet eivät ole suhteessa toisiinsa, eivätkä tunne toisiaan.

Colemanin (1988) teoriaan peilaten B-tiimi voidaan nähdä ideaalitapauksena, sulkeutuneena verkostona, sillä kaikki tiimiläiset ovat yhteydessä toisiinsa vahvoihin siteihin. Sen sijaan A-tiimi on lähempänä avointa verkostoa. Vaikka pääosa suhteista oli vahvoja, yleinen viesti oli, ettei osaa tiimiläisistä tunnettu juuri lainkaan, eikä kaikkien kanssa ollut tekemisissä. A-tiimi ei näin ollen ollut verkostoltaan yhtä tiivis kuin B-tiimi. Suhteita on havainnollistettu kuviossa 5. Pisteiden välillä oleva kaksoisnuoli kuvaa molemminpuolista, vahvaa sidettä. A-tiimin kuviossa nuolien puuttuminen pisteiden A_2 ja A_3 välillä tarkoittaa sitä, etteivät kyseiset toimijat ole tekemisissä toistensa kanssa, joten verkosto on avoin.

Kuvio 5. Verkoston sulkeutuneisuus A- ja B-tiimissä (mukaillen Coleman 1990, 314–315).



Tiimien kokemukset niiden yhtenäisyydestä ja tiiviyydestä tukevat Granovetterin (1973) ja Colemanin (1990) väitettä siteiden vahvuuden, verkoston tiheyden ja sen sulkeutuneisuuden välisestä riippuvuudesta. A-tiimissä kaikki eivät kokeneet tiimin olevan yhtenäinen, eikä kaikkia tiimin jäseniä tunnettu. Voidaan katsoa, että tiimin heikot siteet estivät tiheän verkoston syntymisen. Sen sijaan B-

tiimissä, jossa suhteet olivat vahvoja, tiimin koettiin poikkeuksetta olevan tiivis porukka. Näin ollen vahvat siteet heijastuivat tiimiläisten kokemuksiin verkoston tiheydestä.

5.1.3 Integraatio

Granovetterin (1973, 1377–1378) mukaan heikkojen siteiden vahvuus perustuu niiden taipumukseen luoda integraatiota. Toisin kuin vahvat siteet, jotka luovat paikallista koheesiota, heikot siteet yhdistävät toisiinsa siltojen tavoin eri ryhmiä. Ilman heikkoja siteitä ryhmät eivät ole yhteydessä toisiinsa, jolloin tuloksena on fragmentoitunut ja epäyhtenäinen sosiaalinen systeemi, jossa toisistaan eristäytyneet, paikallisesti tiiviit ryhmät toimivat toisistaan välittämättä. Organisaatiokontekstissa heikot siteet mahdollistavat ryhmien integraation organisaatioon. Jo vähäinen määrä heikkoja siteitä ryhmän ulkopuolelle helpottavat ryhmän integraatiota (Mt. 1373–1378.) Granovetterin lisäksi myös muut tutkijat ovat korostaneet heikkojen siteiden merkitystä juuri integraation kannalta (esim. Putnam 2000).

Teoriaa seuraten olisi ollut odotettua, että A-tiimissä kokemus integraatiosta olisi ollut lähes olemattomista heikoista siteistä johtuen merkittävästi B-tiimiä heikompaa. Näin ei kuitenkaan ollut. A-tiimissä tunne erillisyydestä suhteessa muuhun organisaatioon oli hyvin voimakas. Näin oli kuitenkin myös B-tiimissä, jossa kokemus erillisyydestä ja erilaisuudesta muihin verrattuna oli läsnä jopa voimakkaampana kuin A-tiimissä. Erillisyyden kokemus vaihteli tiimiläisten kokemuksissa voimakkaasta eristyksen tunteesta vähemmän intensiiviseen kokemukseen ulkopuolisuudesta. Lähes poikkeuksetta kaikki haastatellut kokivat jonkin asteista erillisyyttä muuhun organisaatioon nähden.

A4: ”Kyllä mä silti ehkä ulkopuoliseks itteni täällä tunnen että.”

A2: ”Vaik kyl nää muistaa aina mones kohtaa sanoo et teette tosi tärkeetä työtä ja näin. Mut et silti vähän et jos kuitenkin vähän niinku tuntuu siltä et on kuitenkin vähän eri porukkaa kuin kaikki muut. ”

B2: ”Ehkä se toinen ja toiseus liittyy siihen mitä mä oon esimerkiks täällä ja jossain tiimipäivillä kuullu että ’te vuokratyöfirman tyypit’. Se tulee tän organisaation keskeltä. ’Te sisällöntuottajat, te vuokrausyritys-tyypit’, niin se on enemmänki semmosta mistä mä en pidä. Mut totta kai sitten ku tää tilanne on mitä on niin miten se pitäis muotoilla kielellä. Mut tota...en tiiä. Mut siin on vähän semmonen, siinä voi olla vähän semmosta kuppikuntaisuutta.”

B3: ”Emmä koe sitä tai sitten että meil ois mitenkään sillain kauheesti jotain tämmösiä vastakkainasetteluja niinku loppujen lopuks. Mä oon joskus miettiny, niinku vähän vaikee sanoo että mistä se johtuu et onks se nimenomaan sitä kun me ollaan tuolla meidän huoneessa ja toiset on...et johtuuko se vaan siitä vai mikä siinä on että. Kuitenki

kaikki on niinku hyvissä väleissä toistensa kanssa mutta joku siinä hiertää ehkä vähän että ei tunneta että ollaan ihan täysin sama tiimi.”

Miksi erillisyyden kokemus oli läsnä myös B-tiimissä, jossa Granovetterin teorian mukaan olisi pitänyt olla edellytykset integraatiolle heikkojen siteiden vuoksi? Siksi, että havaittu erillisuus ei liittynyt vuorovaikutukseen ja muodostuneisiin suhteisiin. Itse asiassa suhteita muuhun organisaatioon ei edes välttämättä pidetty ongelmana. Etenkään A-tiimissä, jossa siteet tiimin ulkopuolelle olivat erityisen vähäiset, tarvetta vuorovaikutuksen lisäämiselle ei yleisesti ottaen nähty. Tiimissä oltiin tyytyväisiä nykytilanteeseen ja oman tiimin mahdollistamiin vuorovaikutussuhteisiin. B-tiimissä suhteita haluttiin sen sijaan kehittää ja vuorovaikutusta muun organisaation kanssa lisätä, mutta sielläkään suhteiden laadun tai määrän ei katsottu olevan merkittävä erillisyyttä luova tekijä. Tiimin ulkopuolelle muodostettujen siteiden sijaan erillisyyden kokemus kumpusi vuokratyöhön kiinteästi liitetystä eriarvoisuudesta verrattuna talon omaan väkeen. Koettu eriarvoisuus oli voimakasta, joten tässäkin suhteessa tutkimuksen vuokratyöntekijät näyttivät kärsivän vuokratyöhön perinteisesti liitetystä ongelmista (vrt. Viitala ym. 2006, 113, 167).

A2: ”Ehkä ne ongelmat tulee enemmän just sellaisissa käytännön asioissa et miten se eriarvoisuus niinku ilmenee, miten se näkyy tossa.”

A4: ”Se [ulkopuolisuuden tunne] ehkä johtuu siitä et meillä ei oo mitään tähän niinkun taloon liittyviä etuja et siis, noh, ruoka on eri hintasta ja sit ei saa kuntosalia käyttää, ei uimahallia, sit tota työajoissa nyt on heittoja mut se nyt ei oo iso juttu. Et kyl tollaset niinkun luo sitä ulkopuolisuuden tunnetta aika paljon.”

B2: ”Niin jossain vaiheessa tuli kuitenkin vähän semmonen toiseus ja niinkun koki ittensä vähän ulkopuoliseks vaikka on käynyt noissa pippaloissakin ja kaikki ketkä täällä on töissä niin melkeen on semmosia ihmisiä et mä voin lähestyä et ei sillä mutta nimenomaan mitä tulee tämmösiin niinku etuihin ja muihin tommosiin helpottaviin komponentteihin, niin siinä tulee ainakin se et me ollaan tällaisia ja okei. Että mikä on siis tietysti, jotenki se vie sitä työfilistä vähän kuitenkin, joka on tosi tärkeätä et on se yhtenäisyyden, semmosen niinku. Niin että on oikeesti, jos me käytetään sitä tiimi-sanaa, niin on isossa tiimissä mukana. Tai koko tiimissä, saman teltan alla.”

A-tiimin toimipisteellä jaottelua vuokratyöntekijöihin ja talon omiin työntekijöihin ylläpidettiin näkyvästi organisaation toimesta esimerkiksi avainnauhojen avulla. Vuokratyöntekijöillä ja talon omilla työntekijöillä oli eriväriset avainnauhat, joten jo käytävällä kävellessä tuli selväksi, kuka on kuka. Kaulanauhojen kautta korostuva eriarvoisuus aiheutti selkeästi tiimissä voimakkaita tunteita, ja asia nousi työntekijöiden toimesta esiin kaikissa A-tiimin haastatteluissa. Eriarvoistamista kyseenalaistettiin, vaikka osa pyrki järjeistämään sitä ja ymmärtämään syitä sen takana. Se vaikutti jopa vuokratyöntekijöiden työkykyyn, sillä heillä ei ollut oikeutta saada organisaation työterveydestä

särkylääkettä kovaan päänsärkyyn tai kuumemittaria lainaan epäillessään kuumeen nousseen työpäivän aikana. Näiden lisäksi puhuttivat työpaikkalounas, sekä kuntosalin ja uimahallin käyttöoikeus. Kuten on vuokratyössä tyypillistä, vuokratyöntekijät nauttivat kaiken kaikkiaan heikommista työsuhde-eduista talon omaan väkeen verrattuna (vrt. Viitala ym. 2006, 44–45). Eriarvoistamista pidettiin epämiellyttävänä, ja jotkut kokivat sen vaikuttavan jossakin määrin myös työhyvinvointiinsa. Myös aiemmassa tutkimuksessa on havaittu epätasa-arvoisen aseman kielteinen vaikutus vuokratyöntekijöiden koettuun työhyvinvointiin (esim. Tanskanen 2009, 311).

A5: ”Tuntuu että ollaan eristyksissä. Et seki et meille annetaan tämmöset valkoset lätkät ja organisaation omilla on mustat nauhat.”

A4: ”Et täällähän on myös silleen että organisaation omilla työntekijöillä on mustat nauhat ja vuokratyöntekijöillä on valkoset et kyl se näkyy kävellessäkin et kuka on kuka.”

A1: ”Ja tää on mun mielestä ihan naurettavaa et tääl erotellaan, me ollaan valkoset on talon ulkopuolisii, mustat on talon omii, nii täällä me niinku kävellään tällasis karjaluokis.”

B-tiimissä erottelujen ja eriarvoisuuden ei koettu olevan samalla tavalla näkyvää kuin A-tiimissä, mutta erot vuokratyöntekijöiden ja talon omien työntekijöiden välillä tiedostettiin ja ne aiheuttivat närkästystä. Tiimiläiset tiesivät olevansa talon omia työntekijöitä huomattavasti huonommin palkattuja ja jäävänsä organisaation bonusten ja muiden työsuhde-etujen ulkopuolelle. Lisäksi eriarvoisuus näkyi työntekijöiden mukaan organisaation päivittäisessä toiminnassa. Vuokratyöntekijöinä tiimiläisiä ei osallistettu päätöksentekoon ja kehitystoimintaan, vaikka monet kokivat tämän aiheelliseksi. Tiimiläisten potentiaalia ja osaamista ei koettu hyödynnettävän samalla tavalla kuin talon omien työntekijöiden. Monia vaivasi kokemus siitä, ettei organisaatiossa pidetty tiimin tekemää työtä tärkeänä ja siitä ei ollut kiinnostuneita, minkä osa koki vaikuttavan myös omaan työmotivaatioonsa. Vastaavaa on havaittu myös aiemmissa tutkimuksissa (Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti 2012, 41–42). Erillisyys oli kokonaisvaltainen tunne siitä, ettei tullut osallistetuksi organisaation päivittäiseen toimintaan siellä työskentelystä huolimatta.

B1: ”Siis ei se tietenkään oo mikään sellanen eristys mihin me ei voitais itse vaikuttaa mut se on just se ilmapiiri ja normatiiviseen tilaan liittyvä. Semmonen just se välinpitämättömyys siinä et me nyt ollaan vaan tuolla ja muut tekee niit omii tärkeitä hommia ja me tehään tuolla tota.-- Tavallaan siis sen pitää jollain tavalla tuntua siltä että tässä organisaatiossa ihmiset on jollain tavalla kiinnostuneita meistä.”

B1: ”-- se on semmonen kokemus siitä että me ei olla mukana siinä organisaation päivittäisessä toiminnassa. Siis että me ollaan sellanen niinku erillinen saareke jota tullaan välillä kattomaan. Et saaren hoitaja tulee välillä kattomaan et hei et onks eläimet kunnossa ja niil menee hyvin ja näin. Et me ei olla osa sitä porukkaa tossa. Ja sit kato se aiheuttaa sen et kun normaalissa organisaatiossa suhteet kehittyi jatkuvasti, niin täällä ne ei kehity. Tai sit jos kehittyi niin se on äärimmäisen hidasta.”

Eriarvoistamisesta ja sen aiheuttamasta erillisyyden tunteesta johtuen A-tiimissä monet kokivat, etteivät olleet osa organisaatiota. Osa korosti identifioitumisen olevan mahdotonta tilanteessa, jossa oma heikompi asema korostui jatkuvasti, eikä näin ollen ollut mahdollista edes teoriassa kuvitella olevansa yhtä porukkaa muun organisaation kanssa. Osa oli puolestaan hämmentyneitä roolistaan organisaatiossa ja organisaation suhtautumisesta tiimin organisaatiojäsenyyteen. He eivät tieneet, pidetäänkö organisaatiossa tiimiä sen jäsenenä ja koskevatko puheet organisaatiosta kokonaisuudessaan myös omaa tiimiä. Näin ollen organisaatiojäsenyyttä pidettiin hankalasti määritettävänä ja käsitettävänä myös omasta toimesta. Vastaavaa roolikonfliktia ja hämmennystä käyttäjäyrityksen työyhteisön jäsenyyden suhteen on havaittu myös aiemmassa tutkimuksessa (Viitala 2007, 188–189). Osa tiimiläisistä oli sinut tilanteen kanssa. He kokivat erillisyyttä jossakin määrin, mutta eivät antaneet sen vaikuttaa itseensä, vaan mielsivät itsensä osaksi organisaatiota vuokratyöntekijyyden rajoissa.

A1: ”Osottaa et ku me ei edes käydä syömässä tuolla missä muut, niin ei voi mitenkään tuntea olevansa osa tätä taloo”

A2: ”-- se on hirveen jännä et mite ylipäänsä ollaan osa tätä koska kuitenkin aika paljon tääl korostetaan sitä et kaikki täällä tehdään. Mut emmä tiä ei välttämättä siinäkään yhteydessä niinku meistä puhuta.”

B-tiimissä kaikilla tiimiläisillä oli todella suuri halu integroitua ja identifioitua organisaatioon. Erillisyyden kokemuksesta huolimatta tiimiä ei haluttu nähdä itse eikä muiden toimesta erillisenä osana organisaatiota, vuokratyöntekijätiiminä. Organisaation omat työntekijät saattoivat puhua tiimiläisistä vuokratyöfirman työntekijöinä ja näin korostaa ja ylläpitää erottelua. Tämä koettiin äärimmäisen epämiellyttävänä, sillä tiimiläiset olisivat halunneet tulla kohdelluiksi yhdenvertaisina organisaation jäseninä ilman vuokratyöntekijästatusta. He olisivat halunneet olla osa suurempaa, koko toimipisteen ja organisaation muodostamaa tiimiä. B-tiimissä aivan keskeinen toive olikin rekrytoituminen organisaatioon, kuten vuokratyöntekijöille on hyvin tyypillistä (esim. Huotari & Pitkänen 2013, 24–28). Vasta sen myötä integraation katsottiin lopulta olevan mahdollista. Nykytilanteessa integraation käytännön toteutumisen esteenä koettiin olevan organisaation toimesta ylläpidetyn eriarvoisuuden organisaation omien ja vuokratyöntekijöiden välillä. Tiimiläisistä saattoi

havaita selkeää turhautumista tilanteeseen. Osa koki väitteen yhdestä porukasta olevan teeskentelyä, sillä todellisuudessa se ei pitänyt paikkaansa.

B2: ”Tietyllä tavalla mun on tosi vaikee identifioitua sillain vuokratyöntekijätiimiksi, et kyllä mä mieluummin näen että mä olisin Yrityksen työntekijä, me ollaan kaikki Yrityksen työntekijöitä. Et siin on vaan välikäsi tässä niinku palkanmaksun ja muiden edessä. Et kyl mä nään et me ollaan silti ihan kaikki tiimiä täällä. -- Ihan siis kaikki.”

B4: ”Et oikeestaan niinkun olis kiva olla talon sisällä ja olla kaikkien kans sitä samaa jengiä ja olla yhteydessä niin ku päätoimipisteelle enemmän. Mut kun, kun ei oo.-- Mun mielestä on turha niinkun olla puhumatta asiasta ja leikkiä että me ollaan samassa veneessä kun me ei olla samassa veneessä.”

B1: ”Yks arvo on se et sellanen tietynlainen erillisyyden kokemus suhteessa näihin muihin mitä täällä on. Ja siinä vois sanoo et jos halua sitä tiimi-sanaa käyttää niin siinä me ehkä ollaan erillinen tiimi. Et näin se menee.”

B-tiimissä oltiin yleisesti kyllästyneitä eriarvoiseen asemaan ja sen aiheuttamaan erillisyyden tunteeseen. Työntekijät kokivat joutuvansa elämää erillisyyden kanssa jatkuvasti, ja sen aiheutti tiimiläisten kesken vilkasta keskustelua. Asiaan otettiin kantaa joko vitsaillen tai tosissaan, mutta joka tapauksessa aihe nousi pinnalle erään työntekijän arvion mukaan vähintään kerran työvuorossa. Kyseessä ei siis ollut tiimiläisille vähäpätöinen asia. Tämä korostui myös haastatteluissa, joissa erillisyyden diskurssi oli huomattavasti hallitsevampi kuin A-tiimin haastatteluissa. On todennäköistä, että juuri kova integraation halu korosti B-tiimin kokemusta eriarvoisuudesta. Erottelujen myötä korostui oma vuokratyöntekijäisyys, heikko status ja se tosiasia, ettei ollut osa organisaatiota haluamallaan tavalla.

Kummankin tiimin osalta organisaation ja sen työntekijöiden ylläpitämä ja korostama erottelu oli hallitsevaa. Havainnot ovat selkeästi yhtäpitäviä aiemmassa tutkimuksessa havaittuun jakautumiseen kahden kerroksen väkeen, jossa vuokratyöntekijät erottuvat selkeästi omana porukkanaan heikomman asemansa kautta (Viitala & Mäkipelkola 2005, 176). Aiemmassa tutkimuksessa havaittua alistumista eriarvoisuuteen ei kuitenkaan ollut nähtävissä tässä tutkimuksessa, sillä eriarvoisuus puhutti paljon, eikä sitä hyväksytty kummassakaan tiimissä (vrt. Viitala ym. 2006, 44–45). Epäoikeudenmukainen kohtelu viestittää työntekijälle, ettei hän ole työyhteisön täysivaltainen jäsen (Koivumäki 2008, 133). Tässä tutkimuksessa näyttikin siltä, että keskeisemmin kuin muodostetut siteet oman tiimin ulkopuolelle, integraation kokemukseen vaikutti koettu monessa suhteessa koettu eriarvoisuus. Eriarvoisuus hallitsevana kokemuksena kummassakin tiimissä esti integraation ja kokemuksen yhteisöllisyydestä muun organisaation kanssa huolimatta siitä, oliko heikkoja siteitä vai ei.

5.2 Sosiaalinen pääoma tiimeissä

Edellisessä luvussa todettiin, että Colemanin (1990) teoriaa mukaillen B-tiimi oli verkostoltaan sulkeutunut ja A-tiimi jossakin määrin verkostoltaan avoin. Koska Coleman, toisin kuin Granovetter, näkee vahvat siteet ja verkoston sulkeutuneisuuden edellytyksenä sosiaalisen pääoman synnylle, tarkastelen, miten Colemanin sosiaalisen pääoman muodot ilmenevät tiimeissä, voidaanko sen perusteella päätellä sosiaalista pääomaa syntyneen ja onko sen tasoissa eroja A- ja B-tiimin välillä.

5.2.1 Luottamukseen perustuvat velvollisuudet ja odotukset

Luottamus sosiaaliseen rakenteeseen ja toimijoiden välillä on aivan keskeistä velvollisuuksien ja odotusten, eli vastavuoroisuuden järjestelmän muotoutumiselle. Kyseisen pääomamuodon perusta on se, että tehdessämme palveluksen jollekulle, odotamme itseämme autettavan vastavuoroisesti tulevaisuudessa. (Coleman 1990, 306–308.) Luottamus toimii prosessissa palveluksen ja vastapalveluksen välisen ajallisen viiveen ylittäjänä (Ruuskanen 2003, 62). Luottamuksen vallitessa toimijoiden ei tarvitse vartioida toisiaan vastapalvelusten suorittamisesta tai tehdä niistä sopimuksia, sillä toimija voi luottaa siihen, että hän voi ”lunastaa” vastapalveluksen silloin, kun hän itse sellaista sattuu tarvitsemaan. Tämä helpottaa toimintaa ja vähentää transaktiokustannuksia. (Coleman 1988, S102–S103.) Mikäli vastapalvelusta ei suoriteta odotusten mukaisesti, luottamus vaihdon toiseen osapuoleen kärsii, ja edellytykset vastavuoroisen vaihtojärjestelmän ylläpidolle heikkenevät. Tämä puolestaan vaikuttaa negatiivisesti sosiaalisen pääoman määrään. Luottamus voidaan näin ollen käsittää sosiaalisen pääoman muodostumisessa peruspilarina, minkä vuoksi tarkastelen sitä ensimmäisenä.

Sekä A- että B-tiimeissä koettiin yleisesti ottaen vahvaa luottamusta omia tiimiläisiä kohtaan. Coleman (1990, 307) määrittää, että luottamuksen vallitessa osapuolet voivat olla toisilleen avoimia, suoria ja uskoutua ilman pelkoa luottamuksen väärinkäytöstä. Kohdetiimeissä luottamus näkyikin juuri avoimuutena tiimiläisten kesken. A-tiimeissä tietoa esimerkiksi työsuorituksista jaettiin hyvin avoimesti. Näin tehtiin myös siinä tapauksessa, jos työ ei ollut sujunut odotetusti ja yhteisistä tavoitteista oli jääty. Jäädessään tavoitteesta tiimiläisten ei tarvinnut pelätä muiden reaktioita, vaan he pystyivät luottamaan heihin ja heidän asialliseen suhtautumiseensa. Tällaisten tietojen jakaminen osoittaa keskinäistä luottamusta niiden ollessa hyvin henkilökohtaisia ja alttiita väärinkäytöksille. Keskinäisen luottamuksen vallitessa tiedettiin, ettei tietoa käytetä itseä vastaan, ja suoritteita saatettiin jakaa muiden kanssa.

A5: ”-- kyl ne kaikki asiat on semmosii mitkä voi kertoo toisille et ei oo koskaan semmost tunnetta et en niinku halua kertoo toiselle jotain, niinku opettaa jotain uusii juttui. Et

totta kai. Mahollisimman avoimesti kerrotaan kaikista jutuista et pystyy niinku tekee sitä työtä silleen...tehokkaasti.”

A3: ”Pystytään puhumaan avoimesti asioista ja puhutaankin. Ihan siis kaikesta.”

A6: ”Et kyl se on niin avointa touhua kaikin puolin että tota monet kertoo elämästään, että tiedetään miesten nimet, lasten nimet, koulut suurin piirtein koulupaikat ja näin. Ja myöskin nää kenellä ei oo lapsiakaan niin myöskin kertoo hyvin avoimesti tossa ni se on ihan kiva.”

Osa tiimissä kuitenkin suhtautui asioidensa jakamiseen maltillisemmin. Omien asioiden jakamista ei katsottu tarpeelliseksi, ja pääasiassa ne pidettiin omana tietona. Toisaalta pidättäytyminen niin työhön kuin henkilökohtaiseen elämään liittyvien asioiden jakamisesta saattaa olla osoitus siitä, että osan luottamus ei ollut tiimissä aivan niin vahvaa kuin toisten. Myös haastatteluiden perusteella näytti siltä, ettei osan luottamus ollut yhtä ehdotonta kuin toisten. Osa ei osannut arvioida luottamusta, koska sitä ei ollut koskaan laitettu varsinaiseen testiin.

A4: ”-- mä ainakin puhun ihan avoimesti et miten mä oon tehnyt töitä ja monikin puhuu, mut osa halua pitää omana tietonaan ja se on ihan fine.”

A2: ”Joo. Mä en..ei mul oo mitään sellast asiaa jossa se [luottamus] ois niinku, mis sitä ois niinku ns. testattu. Tai et niinku nähty et miten se niinku toimii. Nii emmä oikeen osaa sit sen paremmin sanoo.”

B-tiimissä luottamus toisiin oli erittäin vahvaa, jopa vahvempaa kuin A-tiimissä. Kuten A-tiimissä, myös B-tiimissä omista asioita oltiin yleisesti ottaen avoimia. Tiimissä koettiin vallitsevan hyvin luottamuksellisen ilmapiirin, eikä luottamus ollut juuri rakoillut tiimin elinkaaren aikana. Luottamus oli tiimiläisille hyvin tärkeää. Keskinäisen luottamuksen vallitessa osa koki, ettei omaa työpanosta tarvinnut todistella, mikä osaltaan toi mielekkyyttä työhön.

B1: ”Sehän täs on just kun tuntuu et jokainen heistä on niinku rehellinen ihminen ja sellanen fiilis on tullu ja sitten uskon jokaisen hyväntahtosuuteen suhteessa näihin työasioihin.”

B2: ”Niin no ainakin mä voin luottaa niihin. Tai mä voin luottaa niihin, mul on hyvä olo kun mä tuun töihin koska mä tiedän että ne ymmärtää mua, niil on samanlaiset odotukset mitä tulee työhön. Ehkä myös halut mitä se työ voisi olla. Ja niin. Kyllä mun on ollu helppo puhua noiden ihmisten kanssa ja tehdä tätä työtä.”

Luottamus on keskeisin, muttei ainoa vastavuoroisuuden muodostumiseen vaikuttava tekijä. Muita ovat esimerkiksi toimijoiden avuntarve, vaikutusvalta, kulttuuriset erot ja sosiaalisten verkostojen sulkeutuneisuus (Coleman 1990, 306–307). Jos toimijoilla on mahdollisuus saada apua esimerkiksi

formaalien instituutioiden kautta, todennäköisyys sille, että he nojaavat omiin henkilökohtaisiin verkostoihinsa apua tarvitessaan, on pienempi. Itsenäiset toimijat puolestaan tarvitsevat muiden apua harvemmin kuin toisistaan riippuvat toimijat. Näiden ehtojen valossa kumpikaan kohdettiimeistä ei ole ideaali velvollisuuksien ja odotusten vastavuoroisen verkoston muodostumiselle, vaikka luottamusta tiimeissä selkeästi on muodostunut. Tiimeissä tehtävä työ on luonteeltaan varsin itsenäistä, eikä juuri lainkaan muiden tiimiläisten tekemisistä riippuvaa. Kummassakin tapauksessa työ on yksinkertaista ja rutiininomaista, ja suurin osa haastatelluista sanoo varsinaisen avuntarpeen siinä olevan suhteellisen vähäistä. Lisäksi tiimiläisten ei ole välttämätöntä kysyä apua toisiltaan, vaan he voivat kääntyä ongelmatilanteissa apua tarvitessaan myös esimiehen tai ongelmasta vastaavan, tiimin ulkopuolisen henkilökunnan puoleen.

Etenkin A-tiimin kohdalla tarve palveluksille ja avunpyynnöille muilta tiimiläisiltä oli vähäinen. Kuitenkin silloin, kun apua tarvittiin, käännyttiin tavallisesti ensimmäisenä oman tiimin puoleen. Avun pyytämistä pidettiin helppona, ja sen saantiin voitiin luottaa. Tiimissä vallitsi selkeästi vastavuoroinen auttamisen ilmapiiri, jossa kaikki tiimiläiset varauksetta auttoivat toisiaan oman osaamisensa puitteissa.

A2: "Mä yleensä kysyn siitä ympäriltä, se on niinku se ensimmäinen. -- Tottakai aina tulee jotain sellasii juttuja mitä nyt ei sit [tiedä]. Niin sit vaan törmää sitä kautta et niit ei oo sit vaan muistettu aina kertoo..Mut aika vähän niit on ja ku ei tos nyt toisaalt sit edelleenkään oo niinkään, et aika simppli homma siis joka tapauksessa."

A6: "-- must on ihan kiva auttaakin siinä jos tietää. Et jos mä tiedän jotakin niin totta kai mä mielellään jaan sitä tietoa myös muillekin, et jos ne ei tiedä asioita. Et se on ihan, ihan tälleen niinku ilmiselvä juttu mun mielestä."

A1: "Ei oo mitään mist ei vois kysyy. Se on ihan sama on se oman elämän juttu tai työjuttu tai mikä tahansa niin aina voi kysyy."

B-tiimissä vastavuoroisuus tuli ilmi enemmän ja konkreettisemmin kuin A-tiimissä, sillä mahdollisuudet ja tarve palveluksille olivat suuremmat. Tiimiläiset saivat vaihtaa vuoroja hyvin vapaasti keskenään, joten usein palvelusta muilta tiimiläisiltä tarvittiin juuri tilanteessa, jossa vuoro haluttiin joko vaihtaa tai siitä haluttiin luopua kokonaan. Tällaista palvelusta tarvitessaan tiimiläiset pystyivät luottamaan siihen, että muut auttavat, ja lähes aina vuoronvaihto onnistui. Vastavuoroisuus oli toiminut tiimiläisten kesken niin hyvin, että vuoronvaihto jätettiin usein viimeinkin, koska luotettiin siihen, että aina joku auttaa. Osa tiimiläisistä korosti tämän olevan konkreettinen todiste heidän toisiaan kohtaan tuntemasta kovasta luottamuksesta. B-tiimissä luottamus ja vastavuoroisuus olivat konkreettisesti helpottaneet toimintaa mahdollistaessaan vuoronvaihdon tehokkaasti,

joustavasti ja mutkattomasti tiimiläisten kesken. Tämä tukee Colemanin (1990) hypoteesia sosiaalisen pääoman toimintaa helpottavasta funktiosta.

B1: ”Ja sit ihmisethän, kun tää tilanne on semmonen et niitä [vuoroja] voi vaihtaa niin helposti niin sit ihmiset myös itse hoitaa ne vaihtolanteet semi huonosti. Siis et jättäen ne viime tippaan niin sit myös ihmiset kantaa sen oman vastuun siitä jos se ei onnistukaan se vaihto. Et sen oon huomannu et siin on kyllä hirvee luotto ihmisillä toisiinsa just näissä asioissa et se on kova, kova luotto.”

Lisäksi B-tiimissä noudatettiin vastavuoroisuutta tauotuksen ja työpäivän kulun suhteen. Jos toinen halusi syystä tai toisesta pitää pidemmän tauon, se sallittiin hänelle edellyttäen, että halutessaan saattoi myös itse olla tauolla pidempään. Jos itsellä oli huono päivä, töissä saattoi ottaa rennommin, mutta sama suotiin myös muille.

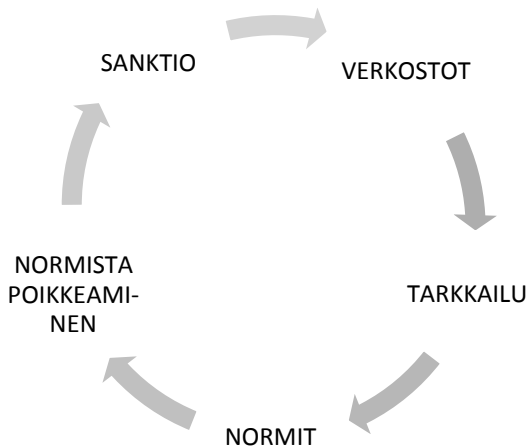
B3: ”-- ehkä joskus saattaa esimerkiks kahvitauko venyä. Niin sit se on vaan sillain et no toinen pitää kans vähän pidemmän kahvitauon jos nyt vaikka viikonloppuna on vähän hiljasempaa.”

Kummassakaan tiimissä minkäänlaista palvelusten ja vastapalvelusten laskelmointia ei ollut. Sille ei ollut tarvetta, sillä aina saattoi luottaa siihen, että tiimiläiset auttavat. Palvelusten pyytämistä pidettiin helppona, ja avun tarjoaminen nähtiin altruistisena, auttamisen ilosta tapahtuvana. Auttaminen tiimeissä ei perustunut rationaaliseen oman edun tavoitteluun ja vastapalvelusten haalimiseen, vaan hyväntahtoisuuteen ja luottoon siitä, että myös itseä autetaan kun apua tarvitsee.

5.2.2 Normit ja tehokkaat sanktiot

Coleman (1990, 310–311; 1988, S104–S105; 1987, 152–153) mainitsee toisena sosiaalisen pääoman muotona normit ja tehokkaat sanktiot. Vaikka Coleman näkee suljetun verkoston edellytyksenä kaikkien pääomamuotojen synnylle, hän painottaa sen tärkeyttä erityisesti normien ja sanktioinnin kannalta. Suljettu verkosto mahdollistaa paitsi yhteisten normien synnyn, myös muiden verkoston jäsenten tarkkailun. Mahdolliset yhteisistä normeista poikkeamiset huomataan, ja niistä voidaan sanktioida. Normeja rikkonutta yksilöä voidaan rangaista esimerkiksi sulkemalla hänet verkoston ulkopuolelle. Syntyy kehä: verkostot – tarkkailu – normit – normista poikkeaminen – sanktio (Ruuskanen 2003, 64). Tämä on havainnollistettu kuviossa 6.

Kuvio 6. Normit ja sanktiointi suljetussa verkostossa (mukaillen Ruuskanen 2003, 64).



A-tiimissä normit ovat pitkälti organisaation määrittämiä formaaleja normeja. Ne liittyivät pääasiassa työtapoihin, esimerkiksi siihen, miten kohdata asiakas ja millaisia asiakkaita on sopivaa kontaktoida. Nämä normit oli saatettu kaikkien tietoon tavallisesti alkuperehdytyksessä. Kyseisiä normeja pidettiin tiimissä tärkeinä ja niihin suhtauduttiin tarvittavalla vakavuudella. Tiimiläiset arvostivat korkealle sitä, että kaikki toimivat työssä kunniallisesti yhteisten pelisääntöjen mukaan, eivätkä aseta organisaatiota asiakkaiden silmissä kyseenalaiseen valoon.

A2: ”Ei mitään varmaan sellasii kirjottamattomii [sääntöjä] et kyl ne on aika niinku sit tarkkaan sellast mikä tulee niinkun ohjeistuksesta että. Et se on niinku kuitenkin suhteellisen tarkka et miten ne pitää tehdä et miten puhelu hoidetaan ja miten se jälkityö tehdään että.”

A4: ”-- ehkä tiimi koittaa varoo sellasia vaan mitkä aiheuttaa asiakkaiden keskuudessa paheksuntaa että, että tottakai siellä ajatellaan myöskin sitä että millasille ihmisille voi soittaa ja kehen otetaan yhteyttä että must se on kuitenkin sillä tavalla hienoa et tuolla jengiä kuitenkin kiinnostaa et millä tavalla asiakkaat ajattelee, et ne asiakkaat olis tyytyväisiä että, se on kuitenkin tärke juttu -- Et tietenkään tiettyihin ihmisiin ei oteta yhteyttä, et se on niinkun silleen...”

Organisaation asettamien formaalien normien lisäksi ei haastattelujen perusteella näyttänyt muodostuneen mainittavia normeja tiimin omasta toimesta. Lähinnä sille oli kehittynyt yhteisiä toimintatapoja muun muassa töihin tuloon ja työn aikataulutukseen liittyen. Ehkä enemmän kuin normeina, näitä voidaan pitää harmittomina tapoina, joiden noudattamisella tai noudattamatta jättämisellä ei ollut juuri merkitystä toisille tiimiläisille. Niiden noudattamista ei myöskään seurattu, kuten formaalien normien osalta.

A6: ”On siinä tietyllä tavalla tullu [yhteisiä toimintatapoja]. Mut sekin on vähän silleen et jokainen meistä tekee vähän niinkun eri tavalla. -- Niin siit on ehkä tullu semmonen tietty että ku sanotaan et meil on se 9.45-17.30 niin ehkä meillä alkaa porukat enemmän tulla just siihen yheksään. Ei kukaan oo sanonu mitään tai puhunu mitään, mutta ihmiset tulee siihen. Ja sitte sen mukaan tehdään työt ja näin. Mut ei sit taas mitenkään muuten, mitään semmosia ihmeellisyyksiä. Vähän niinku, se muokkautuu noi kaikki asiat mitä me tehdään niin vähän niinkun ryhmän mukaan. Sillain vaivihkaa, ettei kukaan niinku ees sano mitään.”

Coleman (1990, 311) pitää erityisen tärkeänä yhteisönormina epäitsekkyuden normia, jossa yhteisön etu laitetaan oman edun edelle. Normeilla on suuri merkitys oman edun tavoittelun, opportunistin ja itsekkään toiminnan ehkäisyssä. A-tiimissä ei pääsääntöisesti uskottu tiimiläisten toimivan itsekkäistä tarkoituksesta käsin. Jossakin määrin itsekkäänä kuitenkin pidettiin asetettujen työtavoitteiden jatkuvaa alittamista. Koko tiimin keskiarvoinen työsuorite jäi tavoitteiden alapuolelle, vaikka monen tiedettiin hoitavan enemmän kuin oman osansa. Tiimissä tiedettiinkin yleisesti, että osa työntekijöistä ei saavuttanut kaikille tiimiläisille asetettua henkilökohtaista tavoitetta. Kaikki kokivat asetetun tavoitteen täysin realistiseksi, jopa helpoksi saavuttaa. Osa koki tavoitteen alituksen olleen joissakin tapauksissa tahallista ja riippuvan lähinnä työmotivaatiosta ja jaksamisesta.

A5: ” Kyl se [tavoite] mun mielest on sellanen et sen pitäs olla ihan saavutettavissa et ei sen pitäs olla kenellekään semmonen niinku ettei ehdi soittaa sitä. Et kyl sen ainaki ehtii ihan hyvin et se on sit tietty jaksamisesta ja kiinnostuksesta varmaan kiinni enemmänki.”

A5: ”No ehkä just nää aikasemmat työntekijät et jos ne soitti vähemmän puheluita niin onhan se itsestä soittaa niinku tosi paljon vähemmän puheluita. Et jos soittaa vaan joku 5 puheluu päivässä niin ohan se niinku. Ei se oo hyvä, onhan se itsestä toimintaa. Mut nyt ne on toisaalta lähteny täältä nii ei täs enää kyl oo ollu mitään sellasta.”

Yleisesti ottaen tiimissä koettiin, että toisten heikko suoriutuminen oli pois kaikilta, ja osa piti tavoitteiden jatkuvaa alittamista selkeästi itsekkäänä toimintana. Osa totesi, että närkästyneisyys olisi perusteltua. Tästä huolimatta suurin osa kielsi asian häiritsevän itseään, mutta arveli sen aiheuttavan närää muissa tiimin jäsenissä. Toiset myönsivät tilanteen harmittavan hiukan itseään, mutta siihen ei haluttu puuttua millään tavalla. Työntekoa pidettiin henkilökohtaisena asiana, josta jokainen tiimiläinen vastaa itse. Voidaankin sanoa, että tiimissä yksityisyyden normi oli vahvempi kuin epäitsekkyuden normi. Toisaalta tapoja puuttua ja sanktioida oli hyvin vähän, sillä tiimiläiset eivät tieneet, ketkä alittivat tavoitteet. Tämä ilmentää osaltaan verkoston avoimuutta.

A3: ”Joo ja tietysti kyllähän se muaki sillä lailla haittaa koska yhteistä kakkuuhan me kerätään et ku meit on porukka ja ku meit tuli varsinki lisää niin sittehän tietysti taas se

koko potti kasvaa meidän kaikkien kesken jos siel on monta sellasta jotka ei koskaan soita ku vaikka 40 tai 50. No kylhän se jokaisen listassa näkyy. Niin tota se on meille muille sitte epäkiitollista. Et sanotaan nyt vaikka et mä oisin soittanu aina sata. Ja sit me istutaan palaverissa ja katotaan et ei oo totta et meidän keskiarvopuhelut on taas 86. Et WTF..et niin et ite tekee sen parhaansa et voiku kaikki soittais vähintään sen 88. Et kyl mua niinku se harmittaa mut mä en siihen niinku puutu sillä lailla et toteen vaan et aha okei.”

A4: ”Kyl se, kyl se niinku menee silleen et jokainen sen niinkun hoitaa kyl itsenäisesti että, ei siellä jos jollakin on huono päivä niin, kyl sitä nyt totta kai tsempataan mut ei sille kukaan sano et hei, vedäppäs nytte tavote täyteen että, ei se voi ihan millon vaan, että, sen on jokaisen kuitenkin itsestään sit kiinni et miten tekee.”

A-tiimissä yhteisiä normeja ja niiden noudattamista tarkkailtiin tiimin toimesta ainakin jossakin määrin. Toisten työntekeä seurattiin ja kuunneltiin sivukorvalla, mutta varsinainen sanktiointi oli kuitenkin ulkoistettu esimiehelle. Jos jonkun huomattiin tekevän työtä selkeästi väärin, siitä mentiin sanomaan esimiehelle, joka saattoi ottaa asian puheeksi asianomaisen työntekijän kanssa. Tiimiläiset eivät yleisesti ottaen halunneet puuttua toistensa virheisiin, vaikka osa kokikin, että tiimissä uskalletaan sanoa ja sanotaan, mikäli joku tiimin jäsenistä tekee jotain selkeästi väärin.

A4: ”No joo...Se on enemmänki sitte toki esimiehen tehtävä [antaa palautetta] mut kyl jos siinä sivukorvalla jotain hassua kuulee puhelusta niin ehkä tulee kysyttyä et mikä tossa on.”

A2: ”No aika vähän meil on mitään sellasta et niinku hirveesti kommentoitasi muiden niinku..tai et sanottais niinku niist muiden tekemisistä oikeestaan yhtään mitään.”

B-tiimissä yhteinen normisto oli rakentunut eri tavalla kuin A-tiimissä. Normit eivät keskittyneet juurikaan työnkuvaan tai työn tekemiseen hyvin, toisin kuin A-tiimissä. Työnkuvan ja työnteon ympärille rakentunut normisto ei olisi colemanilaisittain tarkasteltuna mielekäs, sillä tällaisten normien noudattamisen tarkkailu olisi ollut tiimissä hankalaa. Tiimiläiset istuivat työpisteillä vastakkain, eivätkä nähneet toistensa tekemää työtä. Fyysinen asettelu ei näin ollen mahdollistanut työn varsinaista tarkkailua. Vielä keskeisemmin tarkkailua häittäisi kuitenkin työn arvioinnin mahdollistavien objektiivisten kriteerien puuttuminen. Työsuoritteiden mittaamiseen ei ole mitään luotettavaa keinoa, eikä edes esimies pystynyt arvioimaan tiimiläisten työpanosta luotettavasti.

B-tiimissä muotoutuneet normit liittyivätkin pääasiassa työn joustavuuteen. Kaikki tiimiläiset jakoivat työn joustavuuden ideaalin, ja tiimissä pidettiin tärkeänä, että tätä ylläpidetään myös jatkossa. Joustavuus pyrittiin säilyttämään muun muassa pitämällä keskinäinen työvuorojen vaihto yksinkertaisena. Lisäksi joustavuus näkyi työvuorossa vapautena. Tiimiläiset eivät kontrolloineet

toisiaan, vaan vuorossa sai olla omien tarpeiden ja mielialan mukaan hyvin vapaasti. Työ haluttiin pitää rentona, joten esimerkiksi toisen pitämiin taukoihin ei juuri puututtu. Kuitenkaan ylilyöntejä ei katsottu hyvällä, ja näihin saatettiin puuttua huomauttamalla asiasta. Lisäksi tiimiläiset jakoivat keskenään parityön ideaalin ja siihen liittyen toisen tukemisen normin. Tiimissä pidettiin tärkeänä, että tiimiläisiin voi tukeutua ja toista autetaan kaikissa tilanteissa.

B1: ”Mutta käytännössä se menee juuri niin että meillä on semmonen joustava toisen auttamisen normisto käytössä siinä että kun joku vaihtaa vuoroa niin hän, mun mielestä, pyrkii olemaan automaattisesti myös joustava. Ja nyt se mitä kysyt mitä mä odotan niin joo, odotan kyllä että mua autetaan ja niin että. Mutta täytyy kyllä sanoa että emmä pelkää sen takia vaihtais, koska se on mulle niin tärkeä arvo että se työ pysy niin joustavana kun se on tähänkin asti ollut. Ja mä en kysy, jos joku halua vaihtaa vuoron, mä voin sen vaihtaa, mä en kysy syytä.”

B1: ”Ja sitte meillä on myös siihen työhön liittyen arvoja, et esimerkiks semmonen joustavuus, toisen tukeminen, semmonen parityön ideaali on kaikilla oikeestaan tosi vahvasti et kun me ollaan tossa, niin tuetaan sen toisen työskentelyä ja myös autetaan sitä niinkun kaikessa mikä siinä on.”

B2: ”On varmasti siis just toi mitä tulee niinkun työajan joustavuuteen ja tommoseen paikkaamiseen että on siinä varmaan niinku [muodostunut toimintatapoja]. Ja ruokiksiin ja muihin. Nää on hyvät et silloin ku ne toimii niin ne toimii.”

Tiimiläisten sanktiointi vaikuttikin olevan pääasiassa huomauttamista asioista, jotka muiden tekemisissä häiritsivät. Tiimissä koettiin olevan avoin ilmapiiri, ja osa myös korosti suoran palautteen muilta tiimiläisiltä olevan tärkeää, jotta ilmapiiri säilyy hyvänä ja ristiriidattomana. Jos jonkun koettiin toimineen yhteisten pelisääntöjen vastaisesti, tästä saatettiin sanoa, mutta sen jälkeen palattiin normaalitilaan hyvin nopeasti. Kaunoja ei kannettu, eikä asioihin takerruttu.

B4: ”On varmaan ollu jotain tilanteita missä on tuntunu et toinen vähän niinku tuijottelee omaa napaa ja niist on kyllä sanottu. Et ilman sitä ei varmaan selviä missään yhteisössä että joku rupee vähän jotain säätään mutta niist ollaan selvitty. Niist ollaan päästy yli.”

B4: ”Ei onneks oo ollu hirveesti tarvetta avautua mistään asioista mutta mä oon ainakin henkilökohtasesti sanonu tai en oo sanonu mitenkää pahasti et ehkä vähän puolivitsinä mutta kyllä meillä on tapana sanoo että jos sä oot myöhästyny kymmenen kertaa niin silleen että viittitkö huomenna lähteä aikasemmalla bussilla. Kyl me sanotaan meidän kesken ei me niinku tarvii kääntyä ees mihinkään esimiehen puoleen, onneks luojan kiitos!”

B-tiimissä ristiriidattomuuden normi olikin vahva. Ristiriidatonta ilmapiiriä ylläpidettiin esimerkiksi niin, että tiimiläiset saattoivat laittaa omat halut ja tarpeensa sivuun estääkseen riitojen puhkeamisen.

Myös tiimin säilyminen yhtenäisenä oli tärkeää. Tähän pyrittiin estämällä tiimin sisäisten jakojen ja häiritsevien kuppikuntien muodostuminen. Syntyneitä kuppikuntia purettiin työvuoroissa ja yhteisessä Facebook-ryhmässä, jossa kaikki keskustelivat keskenään ja pitäytyminen omassa alaryhmässä estyi. Nämä ovat erinomaisia esimerkkejä Colemanin tärkeimpänä normina pitämästä epäitsekkyuden normista ilmentäessään tiimiläisten yhteisen hyvän asettamista oman edun edelle.

B1: ”Ja se on mun mielestä yllättävää ollu että niitä klikkejä ei oo päässy syntymään. Se mun mielestä kertoo siitä et tolla meidän porukalla on joku tämmönen sisäänrakennettu dynamiikka että se pakottaa itsensä pysymään yhtenäisenä. Että siellä joku sit tarpeen tullen nielee jotain tai sitten käsittelee sen jotenkin muuten. Esimerkiks niinkun työvuoron aikana siellä tavallaan niinkun kerrotaan elämästä välillä tosi paljon, siellä jaetaan henkilökohtasia asioita, jaetaan empatiaa, sympatiaa, ymmärrystä, tämmösiä asioita mitä ei välttämättä tuolla neuvonnassa vaan ehdi tekeen. Et se, semmosis tilanteissa mä voisin kuvitella et semmoset klikit myöskin puretaan sitten että. Semmosen luottamuksen avulla ja sit myös se Facebook-yhteisö mikä meillä on niin siellä sitä turhautumista tavallaan puretaan myös niin sekin vaikuttaa siihen.”

Vaikka tiimissä toimittiin monessa kohtaa epäitsekkyuden normia noudattaen, tiimiläiset kokivat, että silloin tällöin saatettiin olla myös itsekkäitä. Itsekkyys ei ollut toimimista omin päin ja omin ehdoin. Se ilmeni lähinnä työvuoroitoveissa, joiden suhteen toisilla oli enemmän pyydettyä kuin toisilla. Närää saattoivat aiheuttaa esimerkiksi lomatoiveet, sillä tiimi työskenteli vuoden jokaisena päivänä, ja kaikki olisivat halunneet pyhäpäivät vapaiksi yhtälailla. Tällaiselle oman edun tavoittelulle ei kuitenkaan haluttu antaa paljoa painoarvoa, sillä vastaavaa uskottiin tapahtuvan kaikissa työyhteisöissä. Yleisesti ottaen näiden ei koettu myöskään vaikuttaneen tiimin dynamiikkaan ja ryhmähenkeen negatiivisesti.

B3: ”Semmosissta saattaa tulla vähän närää sitten kun on näitä lomatoiveita ja muita ja. Must tuntuu et sekin on aika yleistä kaikkialla että totta kai kaikki halua aina parhaat päältä. Mutta ei nyt mitään semmosta että olis pitäny kaunaa kantaa. Suoranaisesti mistään.”

B2: ”Tietysti vähän tossa koska ne työvuorot on aika todella hyvinkin soviteltavissa ja sovittavissa niin tota ehkä tulee semmosta. Varsinkin kun juhannuksena kun katottiin kuka on töissä, niin eihän kukaan nyt oikeesti voi lähettää pomolle viestiä että mä en voi tulla silloin töihin koska. Me voitais kaikki kilpailla sillä ja mä olisin varmaan aika helvetin hyvä siinä niinku muotoileen kirjallisesti sen et missä mä oon ja kuinka mua ei nyt todellakaan voida määrätä tähän tehtävään et semmoset. Mut noi on tosi harvinaisia, siitä mä vähän mieleni pahoitin, koska ite mä en niinkun..Siis se että työvuoroitoveet erikseen mut et se että niinkun erikseen lähetetään et mä en muuten silloin voi koska.-- Tällast on tapahtunu mut mä en anna tälle hirveesti painoarvoa. Näitä tapahtuu kaikissa organisaatioissa ja tää ei oo tota avainasemassa.”

Kummassakin tiimissä näytti olevan oma normistonsa, joskin B-tiimissä se näytti olevan A-tiimiä kehittyneempi. Tiimiläiset tarkkailivat toisiaan ja sitä, että kaikki tiimiläiset toimivat yhteisten pelisääntöjen mukaisesti. A-tiimissä mahdollisiin normeista poikkeamisiin ei kuitenkaan haluttu itse puuttua, vaan se laitettiin esimiehen vastuulle. B-tiimissä tiimiläiset sen sijaan huomauttivat toisilleen rikkeistä, sillä yhteisten normien säilymistä pidettiin tärkeänä.

5.2.3 Informaationkulku

James Colemanin (1990, 310) kolmas sosiaalisen pääoman muoto on informaationkulku. Informaatio on Colemanin mukaan toiminnan edellytys, mutta sen hankinta on hintavaa. Sosiaaliset suhteet mahdollistavat yksilölle sellaisen informaation saannin, joka ilman suhteita olisi mahdotonta tai ainakin vaikeampaa. Sosiaalisten suhteiden mahdollistama informaatio näin ollen helpottaa keskeisesti toimintaa. (Mt., 310.)

Muualta organisaatiosta saatuun informaatioon oltiin A-tiimissä tyytyväisiä. Tiimiläiset kokivat informoinnin olevan riittävää ja saavansa tarvitsemansa tiedon pääsääntöisesti hyvin. Työntekijät kokivat, että heillä on yhtäläinen pääsy informaatioon kuin muilla organisaation jäsenillä esimerkiksi organisaation intranetissä. Osa koki, että asioista tultiin usein tiedotusluonteisesti ilmoittamaan tiimille, mikä joidenkin mielestä vahvisti erillisyyden kokemusta muusta organisaatiosta. Kuitenkin valtaosa koki informaationkulun muualta organisaatiosta hyvänä.

A2: ”-- mä luulen et kaikki se niinku tieto mikä ton työn tekemisen kannalta on tarpeellista niin, musta ainaki itestä tuntuu et se tulee. Et mun mielestä se ei ees oo mitenkään niin hirveen iso se määrä mitä siin tarvii sen toteuttamiseen että.-- Et enemmän se on vähän et meille kerrotaan talon toiminnasta mikä toisaalta, mikä sit ehkä osaltaan on myös vähän sellanen, niinku lisää sitä että et tavallaan..tämä porukka ja tämä porukka että.”

A4: ”No siis, kylhän tääl on talon sisällä sellanen innet-verkko, johon tulee kaikki talon sisäiset uutiset et sitä voi seurata kans jos halua, et kyl sitä voi seurata mut aika vähän henkilökohtasesti niitä edes seuraan, kun ne ei kauheen useasti meitä kosketa millään tapaa sitten.”

Vaikka informointi muualta organisaatiosta oli kohtuullisen sujuvaa, kukaan haastatelluista ei ollut tyytyväinen informaationkulkuun yleisesti. Erityisen tyytymättömiä oltiin tiedonkulkuun esimieheltä tiimille, eikä tiimiläistenkään kesken tieto kulkenut aina kovin sujuvasti. Esimiehen velvollisuudeksi koettiin tiedon välittäminen tiimin sisällä, ja kun tämä ontui, koettiin tiimissä yleistä epätietoisuutta asioista. Tiimiläiset kokivat, että ohjeistukset vaihtuvat tiuhaan, eikä mahdollisista ongelmista ja ratkaisuksista niihin informoida proaktiivisesti koko tiimiä. Tiimiläiset saattoivat toimia keskenään eri

tavalla, eri ohjeistusten mukaan. Moni koki puutteellisen informaationkulun haittaavan oleellisesti työntekoa, ja sitä kritisoitiin tiukkasanaisesti. Aiemmassa tutkimuksessa heikon kommunikaation onkin havaittu heijastuvan kokemuksiin siitä, että työ takkuu ja sujuu huonosti (Taittonen ym. 2008, 26–30).

A3: ”Huonosti. Siis todella huonosti [kulkee informaatio]. Mä en oo ikinä ollu, mä oon ihan pöyristyny suoraan sanottuna. Meil ei kulje niinku mitenkään!”

A6: ”Ei saada, ei saada [informaatiota]. Sielt saa vähän niin että, sen pitäs kaiken tiedon tulla aina kaikille sähköpostitse ja kaikille yhtä aikaa. Nyt on ollu vähän sitä että esimiehen taholta tulee tieto yhdelle, toiselle. Ja sit osa ei tiedä asioista yhtään mitään. Ja sit me keskenään jos joku on niinkun ’Mä en tiedä mitä mä teen!’, niin joku toinen on niinkun ’Joo mä sain kuulla näin’.”

Kuten todettua, A-tiimissä vallitsi hyvin keskusteleva ja jakava ilmapiiri. Ongelmatilanteen sattuessa samassa huoneessa työskentelevät tiimiläiset jakoivat aktiivisesti informaatiota keskenään, ja mikäli kukaan ei ollut törmännyt ongelmaan aiemmin, pyrkivät löytämään ratkaisun siihen yhdessä. Toisessa huoneessa saatettiin kohdata sama ongelma myöhemmin, jolloin toiset työntekijät auttoivat sen selvittämisessä. Tietoa jaettiin auliisti jos sitä vain oli, eikä kenenkään tiimissä uskottu tahallaan pitävän tarpeellista tietoa itsellään. Tieto ei kuitenkaan vaihtunut juuri eri huoneissa istuvien tiimiläisten välillä muutoin kuin ongelman ollessa jo akuutti. Tiimin sisäisen informaationkulun kannalta onkin kaikista keskeisintä, että tietoa jaetaan sen jäseneltä toiselle. Tiimin ulkopuolelta saadusta informaatiosta ja heikosta siteistä ei ole lainkaan hyötyä, jos tieto ei kulje tiimiläisten kesken. (Newell ym. 2004, S54–S55.)

A3: ”Kaikki kyllä kerrotaan toisillemme jos vaan tiedetään ja huomataan et toinen ei tiedä, mut emmä usko et siel on sellasta et pidetään itellä ja salassa niitä et tota.”

A6: ”Mut et tiimin kanssa me yleensä ratkotaan melko pitkälle näitä ongelmia siinä, että meil on niin hyvä tiimi.”

A3: ”Siis niinku totta kai ku meit on niin paljon ja meit istuu viis tässä ja viis tuolla ja kaks tossa ja neljä tuol toises huonees. Niin jollakin on pulma, joku, tuolla huoneessa, ja ne ehkä keskenään pohtii siinä sitä. Ja sit ehkä saattavat ottaa yhteyttä joko esimieheen taikka muualle et mikä tää juttu on. Niin okei, se selvitetään siellä, esimies saattaa tulla heidän kanssa selvittää, me ei tiedetä tuon taivaallista mitä siellä selvitetään, kuitenkin sellasta asiaa mikä on meillä kaikilla edessä. Se jää vaan sinne!”

B-tiimissä tilanne oli A-tiimiin nähden juuri päinvastainen, sillä informaationkulku oman tiimin sisällä nähtiin suhteellisen jouhevana samalla, kun informaationkulku organisaatiosta tiimille koettiin problemaattisempana. Kaikki työn kannalta relevantti tieto pyrittiin jakamaan tiimiläisten kesken.

Tiimiläisten ei uskottu panttaavan itsellään tietoa, vaan kaikkien avoimuuteen ja rehellisyyteen luotettiin.

B3: ”Kyllä se meidän tiimin sisällä ainaki toimii tosi hyvin että pyritään aina informoimaan.”

B2: ”Kyl se hyvin kulkee että. Me jutellaan..meil on Facebookissa oma ryhmä-chatti ja noi tommoset isot muutokset kyllä käydään palaverissa ja kyl mä niinku siltä osin oon tyytyväinen.”

Tiimissä koettiin, että usein heille tullaan kertomaan työtään keskeisesti koskettavista muutoksista pitkälti päätöksenteon jälkeen. Informointi saattoi tapahtua myöhemmin vuokratyöntekijätiimille kuin muille työntekijöille, ja muutoksista saatettiin tulla tiedottamaan niiden jo tapahduttua. Tämä tukee aiemmassa tutkimuksessa esitettyjä arveluita vuokratyöntekijöiden informoinnista. Koska vuokratyöntekijöiden katsotaan olevan ainoastaan käväisemässä työyhteisössä, heidän informointinsa suhtaudutaan helposti yliolkaisesti (Tanskanen 2009, 312). Samanaikaisesti osa kuitenkin valitti informaatiotulvaa, kun sähköposti täyttyi viesteistä, jotka eivät keskeisesti liittyneet työhön.

B3: ”No mä sanoisin et me saadaan se sama tieto mut se saattaa tulla vähän myöhässä tai et siin on jotain tämmösiä ongelmia monesti. Ehkä se on ku me ollaan kuitenkin aika eristäytyneenä tohon. Et siinä saattaa olla tiedonkulussa joitakin ongelmia tai sit saattaa olla et, voi olla et semmonenki et kukaan juontajista ei oo kuullukaan ja yks on saattanu kuulla sillon kun on työvuorossa--sen kyllä niinku huomaa et se informaatio ei kulje yhtä hyvin siinä siis koko tän talon sisällä mitä se kulkee meidän ryhmän sisällä.”

Erittäin suurena ongelmana heikoksi koetun informoinnin ohella näyttäytyi informaation epäsymmetrisyys ja vastavuoroisuuden puuttuminen. Informaation jako koettiin yksipuoliseksi niin, että organisaatiosta jaettiin tietoa tiimille, mutta informaationkulkua toisinpäin ei mahdollistettu. Tiimiläiset eivät pitäneet tärkeänä ainoastaan sitä, että saavat itse informaatiota muilta, vaan halusivat jakaa omia tietojaan organisaatiolle. Vastavuoroisuuden koettiin puuttuvan työstä, eikä organisaatiossa yleisesti ajateltu olevan kiinnostuneita tiimiläisten mielipiteistä. Tiimiläisiä ei osallistettu päätöksenteko- ja kehitysprosesseihin, jotka keskeisesti koskettivat heidän työtänsä. Tätä pidettiin järjettömänä, sillä tiimiläiset kokivat, että heille on muodostunut työssään sellainen tietovaranto, joka olisi syytä huomioida työtä kehitettäessä ja päätöksiä tehtäessä. Havainnot tukevat aiempaa vuokratyöstä tehtyä tutkimusta, jossa vuokratyöntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ovat näyttäytyneet varsin heikkoina (esim. Tanskanen 2012, 34–35).

B1: ”No joo siis tota. Meillähän on sellanen yleinen fiilis et meille ei kerrota mitä tapahtuu. Se on se meillä semmonen tunne siitä et kaikki menee meidän ohi. Siis silleen

kaikki noi tiedot ja näin. Ja sit nyt kun näitä foorumeja kehitetään nyten niin tota niin meil oli sellanen olo et meille ei kerrottu miten niit aiotaan kehittää ennen ku se oli sit jo päätetty. Et siis meil on semmonen olo et päätökset tehään ilman että meille kerrotaan ja kysytään miten foorumeiden suhteen pitää niinku toimia. Et semmosta niinkun. Ja sit tosiaan just se, että kaiken tavallaan joutuu kysymään itse. Muutokset esimerkiks mitä tuolla sivuilla tapahtuu, niin niistä ei välttämättä kovin paljon informoida. Ja tota sitten just tohon foorumiin liittyvät semmoset niinkun asiat mille ei voi tehdä mitään ja sit tohon työsuhteeseen liittyvät asiat. Ne on ehkä ne isoimmat että toi, justiin tää miten noi työsuhteet kehittyi tän vuokratyöfirman kanssa niin se on ehkä se mistä meist tuntuu et meille ei kerrota ikinä että mitä mahdollisuuksia siinä voi olla. Päästäänkö me talon kirjoille ikinä vai ei.”

Organisaation uskottiin myös mahdollisesti panttaavan tietoa tarkoituksellisesti tiimiltä. B-tiimissä oli yleinen tunne, että tiimille ei kerrottu kaikkea heille kuuluvaa tietoa organisaation edun nimissä. Erityisesti tällaisen tiedon pimittämisen koettiin olevan mahdollista työsuhteen jatkoon ja rekrytoitumisen mahdollisuuteen liittyvissä asioissa. Tiimiläisillä oli yleinen tunne, että päätöksiä näiden suhteen oli jo mahdollisesti tehty, mutta johtoportaan kiellettiin kertomasta niistä asianomaisille työntekijöille. Tämä aiheutti ymmärrettävästi närkästystä B-tiimin keskuudessa. Samalla tämä ilmentää hyvin vuokratyösuhteen epävarmuutta ja osapuolten välisen suhteen epäsymmetriaa (vrt. Tanskanen 2012, 36, 43; Lehto ym. 2005, 63).

B3: ”-- meil on ollu välillä vähän tota vääntöä tossa että ei oo oikeen tienny siitä työsopimuksesta että jatketaanko sitä tai koko toimenkuvaa tai muuta. Et siin on ehkä vähän huomannu et ehkä siel on tehty jotain ratkasuja mutta siit ei haluta niinku kertoo ehkä aivan heti. Et se ehkä vaikuttaa sit vähän niinku närästävästi osaan ainaki tyypeistä.”

B2: ”-- mä uskon että esimiehellä on olemassa selkeitä vastauksia joihinkin kysymyksiin tai spekulointii mut se ei vaan kerro niitä. Esimerkiks se et pystytäänkö me ikinä saamaan tällä työnimikkeellä tai et otetaanko meitä tonne Yrityksen kirjoille niin se saattaa tietää sen että se voi olla niinku ei, tai sit se ei oikeesti tiedä itekään sitä. Mut jos se oikeesti tietää sen niin se pitäs sanoo kyllä sitte niinku avoimesti ja suoraan. Ettei pidetä niinku ihmistä silleen että 'Jossain vaiheessa joo, jossain vaiheessa, kyllä se siitä. Hyvin menee et keep on doing great!’”

Vuokratyöntekijöiden kokema epätietoisuus ja epäilyt jopa mahdollisesta tiedon pimittämisestä ovat monin tavoin problemaattisia. Työntekijöiden on pystyttävä luottamaan siihen että heille tiedotetaan päätöksistä ja niiden perusteista oikein. Itseä koskevissa asioissa työntekijöiden on päästävä kertomaan oma näkemyksensä, asianosasisen on oltava edustettuina päätöksenteossa ja päätöksistä on tiedotettava kaikille. Työntekijöillä on siis oltava mahdollisuuksia vaikuttaa. Kaikki edellä mainitut ovat oikeudenmukaisen organisaation kivijalka. (Sinervo ym. 2005, 136–142.) Toimiessaan

kuvatulla tavalla tutkimuksen kohdeorganisaatio on rikkonut vuokratyöntekijöiden kohdalla organisaation oikeudenmukaisuuden peruseriaatteita. Tällä on erittäin haitallisia vaikutuksia myös sosiaalisen pääoman kannalta, sillä organisaation oikeudenmukaisuus on keskeinen edellytys luottamuksen synnylle (mt., 136–142). Epäluottamuksen vallitessa edellytykset sosiaalisen pääoman muotoutumiselle ovat vähäiset. B-tiimin organisaatiota kohtaan tuntema epäluottamus näkyi esimerkiksi juuri arveluissa organisaation epärehellisestä toiminnasta. Lisäksi työntekijät arvioivat oikeudenmukaisen kohtelun ja päätöksenteon kautta asemaansa työyhteisössä.

Colemanin teorian heikkous on se, että vahvat siteet ja verkoston sulkeutuneisuus eivät ole ihanteellisia tiedon leviämislle, vaan paremmin tiedonkulun mahdollistavat Granovetterin heikot siteet (Ruuskanen 2001, 18). Heikot siteet tarjoavat yksilölle sellaista informaatiota, mikä ei ole saatavilla yksilön omassa sosiaalisessa verkostossa (Granovetter 1983, 202). Tämän tutkimuksen havainnot eivät kuitenkaan täysin tue kumpaakaan teorioista. Vaikka kummassakin tiimissä tiimin sisällä oli muodostunut vahvoja siteitä, ongelmia tiedonkulussa koettiin olevan erityisesti A-tiimin sisällä. Lisäksi B-tiimin oman tiimin ulkopuolelle muodostamista heikoista siteistä huolimatta informaationkulku organisaatiolta tiimille koettiin monin tavoin ongelmallisena. Onkin esitetty, että vaikka heikot siteet ovat tärkeämpiä kuin vahvat tilanteessa, jossa halutaan saada tietoa oman lähityöyhteisön ulkopuolelta, ne välittävät tietoa tehottomammin kuin vahvat (Friedkin 1982). Erityisesti monimutkaisen tiedon siirtämisessä heikoista siteistä on esitetty olevan vain vähän hyötyä (Hansen 1999). Tässä tutkimuksessa heikot siteet näyttivät palvelevan tiedonkulkua osittain huonosti, kun taas vahvojen siteiden kautta informaatio kulki jonkin verran paremmin.

5.2.4 Tiimien sosiaalinen pääoma ja niiden väliset erot

Tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että kohdettiimeissä oli Colemanin (1988, 1990) määrittelemien sosiaalisen pääoman muotojen osalta sekä eroja, että yhtäläisyyksiä. Pääsääntöisesti sosiaalisen pääoman muotoja vaikutti kehittyneen B-tiimissä A-tiimiä enemmän. Ensimmäisen pääomamuodon, luottamukseen perustuvien velvollisuuksien ja odotusten, osalta B-tiimi oli A-tiimiä edistyneempi. Vaikka vastavuoroisuus toteutui kummassakin tiimissä hyvin, luottamus oli B-tiimissä selkeästi A-tiimiä vahvempaa. Normeja ja sanktioita ei puolestaan A-tiimissä tiimin omasta toimesta ollut kehittynyt juurikaan, kun taas B-tiimissä oli selkeästi tunnistettava oma normistonsa. Myös informaationkulku tiimin sisällä koettiin B-tiimissä selkeästi A-tiimiä jouhevampana. Tämä pääomamuoto kuitenkin näyttäytyi muita selkeästi ongelmallisempänä kummassakin tiimissä.

Mistä nämä erot sitten johtuvat? Yhtenä keskeisenä selittävänä tekijänä voidaan teorian pohjalta pitää verkoston sulkeutuneisuutta. Kuten aiemmin tarkasteltiin, B-tiimi oli verkostoltaan selkeästi

sulkeutunut, kun taas A-tiimissä verkoston rakenne oli osittain avoin. Colemanin (1990, 318–320) keskeisen väittämän voidaan katsoa todentuneen tutkimuksessa, sillä hän olettaa, että verkostoltaan sulkeutuneissa sosiaalisissa rakenteissa on huomattavasti paremmat edellytykset sosiaalisen pääoman muotoutumiselle. Erityisesti normien kehittyminen on avoimessa verkostossa Colemanin (1990, 320) mukaan epätodennäköistä, mikä näytti todentuvan A-tiimin kohdalla.

Toiseksi eroja selittää Colemanin (1990, 320) teorian valossa sosiaalisen rakenteen stabiilius. Häiriöt sosiaalisessa rakenteessa tai sosiaalisissa suhteissa voivat vaikuttaa erittäin tuhoisasti sosiaaliseen pääomaan (mt., 320). Kun sosiaalisen rakenteen stabiiliutta tarkastellaan kohdettiimeissä, huomataan B-tiimin olleen huomattavasti A-tiimiä vakaampi. B-tiimissä vaihtuvuus oli ollut sen elinkaaren aikana huomattavan vähäistä, kun taas A-tiimissä vaihtuvuutta oli todella paljon enemmän. Lisäksi A-tiimissä sosiaalisen rakenteen stabiiliuteen vaikuttivat haitallisesti jatkuvat uusien työntekijöiden rekrytoinnit. Myös aineistonkeruun aikoihin tapahtunut tiimiesimiehen vaihdos näytti sekoittaneen A-tiimin dynamiikkaa perusteellisesti ja aikaansaaneen jopa pienimuotoista kaaosta. Nämä seikat huomioon ottaen A-tiimin heikompi sosiaalinen pääoma oli teorian valossa odotettavissa.

Kolmanneksi eroja selittää todennäköisesti aika, jota sosiaalisen pääoman on aiemmin todettu syntyäkseen vaativan (esim. Bourdieu 1986, 250; Nahapiet & Ghoshal 1998, 257). Ajallisesti B-tiimillä oli huomattavasti A-tiimiä paremmat edellytykset sosiaalisen pääoman muodostumiselle, sillä tiimi oli ollut koossa kaksi vuotta A-tiimiä pidempään. Koska B-tiimin kokoonpano oli pysynyt lähes muuttumattomana alusta asti, keskinäinen luottamus ja normisto oli ehtinyt kehittyä sen jäsenten välillä (vrt. Nahapiet & Ghoshal 1998, 257). Näin ei ollut A-tiimissä, jossa uusia työntekijöitä aloitti ja vanhoja lopetti tasaiseen tahtiin, ja kokeneimmatkin työntekijät olivat työskennelleet tiimissä vasta vuoden.

5.3 Tiimi vuokratyöntekijöiden voimavarana

Edellä on todettu, että kummassakin tiimissä oli selkeästi muodostunut tiimin sisäistä sosiaalista pääomaa, joskin vielä enemmän B-tiimissä. Analyysin viimeisessä osassa tarkastelen, miten tiimiläiset kokivat tiimin ja mitä se heille merkitsi. Oliko tiimin mahdollistama sosiaalinen pääoma tiimiläisille yhdentekevää? Aineiston perusteella näin ei suinkaan ollut. Tiimi nähtiin kummassakin tapauksessa yksinomaan positiivisessa valossa, eikä kukaan tutkimuksen osallistujista pitänyt tiimiä itselleen yhdentekevänä, saati negatiivisena asiana. Aineistosta välittyi poikkeuksellisen yksimielinen kuva tiimistä työn voimavarana.

Tiimin keskeinen anti työntekijöilleen oli sen mahdollistama sosiaalinen tuki. Mahdollisuus saada sosiaalista tukea ryhmästä on keskeinen sosiaalisen pääoman tasoa indikoiva mittari ja vaikuttaa

esimerkiksi ryhmän tehokkuuteen (Oh ym. 2004, 864). Kaikki haastatellut sekä A- että B-tiimissä kokivat tiimin tukevan itseään työnteossa, ja tämän koettiin olevan tärkeää työssä jaksamisen kannalta. Huonoina hetkinä ja työn ollessa rankkaa tiimiläiset saattoivat kääntyä toistensa puoleen, tarjoten vertaistukea ja tsemppihenkeä. Tiimi tarjosi jäsenilleen tukea myös silloin, jos työssä kohtasi jotakin odottamatonta tai erikoista, sillä se mahdollisti tällaisten asioiden jakamisen muiden kanssa. Näyttikin siltä, että aiemmassa tutkimuksessa havaittu, määräaikaisten työntekijöiden saama heikko sosiaalinen tuki ei pitänyt tässä tutkimuksessa paikkansa (vrt. Liukkonen ym. 2004). Tiimimuotoinen työskentelytapa näyttää tutkimuksen perusteella mahdollistavan tuen saamisen.

A4: ”Joo kyl sitä [tukea] tarviikin tossa, no samaahan se on joka päivä kuitenkin. Kyl sitä tartteeki siinä varmasti jokainen sitte.”

B2: ”No on varmasti [tukea], emmä sitä muuten jaksais.”

A6: ”Meil on kyllä semmonen hyvä tsemppi ja hyvä henki koko aika et jos siel on esimerkiks joku vaikee puhelu ja sit sen saakin loistavasti menee niinkun läpi siinä niin sit ku ite on sillain et huh mikä puhelu mut sainpas tehtyä niin kaikki on heti sillain et ’Jes, hyvä!’ Et semmosta, koko aika semmost tsemppaamista siin on kyllä että. Ihan mukava.”

Toisaalta osa koki tiimin vaikuttavan myös omiin stressitasoihinsa, sillä sen ansiosta oli mahdollista paitsi saada sosiaalista tukea, myös konkreettisesti hajauttaa vastuuta ja helpottaa ongelmanratkaisua. Tämä tukee aiempaa tutkimusta sosiaalisen pääoman stressiä lievittävästä ja työuupumusta ehkäisevistä vaikutuksista (Koivumäki 2008, 210; Pärnänen 2006, 80).

B4: ”Kyllä se [työ] ois niinku stressaavampaa ja varmasti vaikeempaa koska olis ainoa joka on vastuussa et sitä vastuuta ei voi jakaa. Ei myöskään niinkun menestystä tai mitään hyviä puolia mut varsinkin ne just niinku tämmöset ongelmanratkasut ja vastuut niin tottakai, niinkun ehdottomasti pitää olla edessä yks työkaveri.”

Haastatteluissa tiimeissä tehty työ näyttäytyi sisältönsä puolesta hyvin stereotyyppisenä vuokratyönä. Se oli vähän haasteita ja kehittymismahdollisuuksia tarjoavaa suorittavaa työtä (vrt. Tanskanen 2012). Työn sisällöttömyys ja äärimmäinen rutiininomaisuus koettiin rankkana etenkin A-tiimissä. Haastatteluissa korostui, kuinka osa työntekijöistä tunsivat olevansa loppuun ajettuja, sillä kaipuu vaihtelulle oli niin suuri. Osa kertoi, kuinka jo pelkästään soitto numeronhakupalveluun saattoi tuoda kipeästi kaivattua muutosta päiviin, jotka toistuivat samanlaisina. Osa pohti, ettei näin rutiininomaista työtä pystyisi mitenkään tekemään useampaa vuotta.

A4: ”-- siis ite henkilökohtaisesti, niin rajusti kaipaisin kyllä vaihtelua ja haasteita, mut kyllä uskon et siel on monta muutakin jotka vähän kaipaa.”

A3: ”-- täähän on tällasta tasasta, ei mitään rakettitiedettä vaan tällasta hyvin yksinkertasta mutta toisaalta se oli hyvin tiedossa kun tähän ryhdyinkin että en edes...Siis on just sitä mitä odotinkin että se on että siinä mielessä ei mitään yllätystä. Mutta toivoisin jotain pientä lisää siihen. Että ihan tässä jopa niinku hullaantuu sellasestaki asiasta että saa joskus ettiä numeroita Fonecta Finderista niin se on jo ihan järjetön muutos siinä, että kaipais jotain semmosta pikkusta pientä. Koska toi soittaminen on, se on itse asiassa hirveen raskasta. Kun sä samaa toistat koko ajan niinkun tuntitolkulla ja varsinkin jos ei pidä hirveesti taukoi niin siin yksinkertaisesti ei vaan pysty eikä jaksa. Et ne puhelut ei oo enää laadukkaita niin siinä kaipais jotain pientä tekemistä väliin. Ihan mitä vaan mut jotain pientä.”

Omalla tiimillä olikin keskeinen merkitys työn sisällöllisiä puutteita kompensoivana tekijänä. Tiimi teki työpäivistä, työhön tulosta ja työn suorittamisesta helpompaa. Erityisesti A-tiimissä, jossa työpäivät olivat B-tiimiä rutiininomaisempia ja koettiin raskaampina, pidettiin mahdottomana työn tekemistä yksin. Moni totesi uran kyseisessä työssä jäävän hyvin lyhyeksi, jos sitä joutuisi tekemään ilman tiimiä.

A3: ”Täytyy sanoo et yks sellanen positiivinen puoli on et tää työ on aika tylsää ja puuduttavaa noin kaiken kaikkiaan paitsi et jos mielikuvituksella pystyy saamaan siihen kaikkia virikkeitä niin kyllä se on tää tiimi, nää porukat ja tyytit täällä jotka on se, kiva ku aamulla tulee töihin niin on tosi kiva tulla aamulla töihin kun nää ihmiset on täällä.”

A5: ”Itse asiassa se on kyl yks suurimmista syistä miks tulee joka päivä niin mielellään töihin et on niin hyvä toi työporukka. Et kaikki työntekijät on aika saman henkisiä. Et sit vaik se työ on sellasta tosi yksinkertasta ja monesti tosi puuduttavaakin niin se on tosi iso plussa et siel on sellasii joil on samanlainen huumorintaju ja et se ei oo niin vakavaa se työ sitte.”

Osalle tiimin merkitys korostui työhön iloa luovana tekijänä. Yhteiset naururemakat tarjosivat kaivattua piristystä päivän keskelle ja voimia työn jatkamiseen jälleen, mikä helpotti joskus raskailtakin tuntuvia työpäiviä. Kuten eräs haastatelluista osuvasti kuvasi, tiimi oli monelle ”hauskuuden pesä”. Töihin tullessaan saattoi odottaa, että päivästä tulee mukava, vaikka työn sisältöön ei varsinaisesti olisikaan hullaantunut. Töissä olevien tiimiläisten vuoksi koettiin, että töihin on aidosti mukavaa tulla.

B1: ”Ja sit toi on kyl niinku ns. se on myös hauska pesä, hauskuuden pesä myös välillä silleen että välillä on tosi kiva tulla. Siis ku mä oon tälleen, mä oon sanonu et tää on paras työ ku sä oot kaks päivää viikosta töissä. Tosi kiva tulla sinne ja ei oikeestaan, ei mua ikinä oo harmittanu tulla tänne. Niin siis silleen niinku oikeesti vituttanu. Mua ei oo oikeesti vituttanu ja se kertoo kyllä paljon siitä et mikä se on se juttu ja toi porukka tuolla.”

B3: ”Ja sitten se tiimi on suurin osa tän työpaikan kiehtovuutta ja viihtyvyyttä että tänne jaksaa tulla ja täällä tykkää olla.”

Työn sisällön ohella ongelmana koettiin vuokratyöhön liittyvä epävarmuus. Kummassakin tiimissä tiedettiin, ettei tietoa oman työsopimuksen jatkosta ollut odotettavissa kovin montaa viikkoa ennen sopimuksen päättymistä, mikä ymmärrettävästi aiheutti huolta omasta toimeentulosta. Monet kertoivatkin hakevansa uutta työpaikkaa joko varmemman työsuhteen tai monipuolisemman työn sisällön toivossa. Osa koki, että tiimi sai pysymään työssä monista siihen keskeisesti liittyvistä ongelmista huolimatta. Koettiin, että työnhaun aloittaminen saattoi olla osalle kynnys juuri tiimin vuoksi. Osa oli sitä mieltä, että tiimillä oli keskeinen vaikutus siihen, miksi työssä oli jatkettu, vaikka muitakin mahdollisuuksia olisi ollut tarjolla. Lisäksi pidettiin mahdollisena, että tiimistä tulee ennen pitkää niin kiinteä, että se saattaa olla osalle työntekijöistä ainoa syy jatkaa työssä. Näin ollen näytti siltä että, kummassakin tapauksessa tiimi oli edistänyt työhön sitoutumista. Tämä tukee aiempaa tutkimusta sosiaalisen pääoman vaikutuksista (Watson & Papamarcos 2002; Koivumäki 2008, 10; Leana & Buren 1999, 547–548; Manka & Nuutinen 2013, 34–35).

A1: ”Et...kyl niinku se kynnys on varmaan monellekin lähtee ettii uutta duunii koska tää on niin hyvä setti mitä me ryhmänä ollaan.”

B1: ”Ja varmaan jossain vaiheessa se [tiimi] kiinteytyy niin paljon et se saattaa olla ainoo syy minkä takii ihmiset jatkaa sitä duunii.”

B3: ”-- mä oon niinku aina viihtyny täällä et se on varmaan yks tärkeimmistä syistä et miks täältä vielä löytää ittensä vaikka ois niinku muitaki mahdollisuuksia.”

Voidaankin sanoa, että tiimillä oli aivan keskeinen merkitys työntekijöiden työhyvinvoinnin kannalta. Näyttää siltä, ettei muodostunut sosiaalinen pääoma ollut merkityksetöntä, vaan se mahdollisti tiimiläisille sellaisen työyhteisön muodostumisen, jossa mahdollisuudet työhyvinvoinnille olivat korkeat. Tiimi kompensoi vuokratyön keskeisiä ongelmia, kuten epävarmuutta ja työn sisällöllistä köyhyyttä. Se oli syy jatkaa työssä ongelmista huolimatta. Monet työntekijät sanoivat, että kyseisen työn tekeminen ilman tiimiä olisi äärimmäisen epämiellyttävää tai jopa mahdotonta.

A5: ”No tosi tärkeä ainaki työhyvinvoinnin kannalta. Et en varmaan olis täällä töissä jos ei ois noin hyvää työporukkaa.”

A6: ”No siis [tiimi merkitsee] työviihtyvyyttä. Siis se on ihan ykkösasia et töihin on kiva tulla, ku tääl on niin mahtava porukka. Se on semmonen ykkösasia mikä on, et ei oo niinkun tylsää koskaan töissä. Et niinkun vaikka kuin tekee töitä, ja toikin on aika semmosta...siin ei paljo ajatuksia tarvi eikä mitään vaihtelua ja haasteita oo, et se on aika helppoo työtä. Et kyl niit oikeesti päiviä tulee välil sillain että, huh, et niinku tätäkö tää on et ei niinku mitään vaihtelua. Mut sitte se että, ku tulee se tunne, niin sit vaikka

istahtaa siihen pöydälle ja juttelee jonkun kanssa ja sit taas tulee näitä hirveitä naurukohtauksia ja näin, niin se unohtuu ja sit taas seki on sitä vaihtelua. Ja se on kyl hirveen tärkeä et on hyvä tiimi, tosi tärkeä.”

A2: ”Kuvitellaan et sitä [työtä] tekis yksin niin eihän siit tulis yhtään..tai siis emmä ainakaan jaksais sitä siin kohtaa.”

A4: ”Ei pystyis tekee tällasta duunia yksin, leviäis pää kyllä aika nopeesti ihan suoraan sanottuna.”




Kaiken kaikkiaan tiimi näytti vaikuttavan työntekijöiden työtyytyväisyyteen positiivisesti. Tämä tukee aiempaa tutkimusta sosiaalisen pääoman vaikutuksista (esim. Hurlbert 1991; Hodson 1997; Kettunen & Piirainen 2005, 198; Requena 2003). Lisäksi aiemmassa tutkimuksessa (Flap & Völker 2009) tehty havainto, jonka mukaan työntekijät, joilla on työpaikalla paljon vahvoja siteitä mutta vain vähän heikkoja, ovat todennäköisemmin tyytyväisiä työn sosiaaliseen puoleen, mutta tyytymättömiä sen instrumentaaliseen puoleen, näytti todentuvan tutkimuksessa. Tiimeissä kehittyneet lukuisat vahvat siteet heijastuivat kokemukseen tiimin ja sen sisäisten suhteiden palkitsevuudesta samalla, kun työssä ja työsuhteessa itsessään tiedostettiin olevan lukuisia puutteita.

Tutkimuksen valossa tiimi näyttäytyi kummassakin tapauksessa paitsi mahdollistavan sosiaalisen pääoman muotoutumisen, myös luovan edellytykset työhyvinvoinnille tilanteessa, jossa työ itsessään ja työsuhde koettiin monin tavoin ongelmallisina. Tiimi mahdollisti sosiaalisen tuen, yhteenkuuluvuuden ja avoimuuden, jotka ovat kaikki keskeisiä työhyvinvointia tukevia tekijöitä (Rouvinen-Wilenius 2008, 50). Vaikka tämän tutkimuksen puitteissa on mahdotonta osoittaa kausaalisuhteita, voidaan aiemman tutkimuksen valossa olettaa, että tiimin mahdollistama sosiaalinen pääoma vaikutti monin tavoin työntekijöiden kokonaisvaltaiseen työhyvinvointiin ja työviihtyvyyteen. Tämä tukee aiemmin tehtyä tutkimusta erinomaisesti. Esimerkiksi Marja-Liisa Manka (2014) on korostanut kehittämässään kokonaisvaltaisessa työhyvinvointimallissa sosiaalisen pääoman olevan suoraan yhteydessä työhyvinvointiin. Työyhteisön vaikutus työntekijöiden työhyvinvointiin riippuu Mankan mukaan suoraan työyhteisön horisontaalisesta pääomasta. Mitä enemmän työyhteisössä on muodostunut sosiaalista pääomaa, sitä paremmin työyhteisössä voidaan. Parhaimmillaan sosiaalisen pääoman avulla voidaan edesauttaa työntekijöiden kokonaisvaltaista työhyvinvointia (Kettunen & Piirainen 2005, 198). Näin ollen väite siitä, että sosiaalisen pääoman käsitettä voidaan hyödyntää haluttaessa kohentaa työhyvinvointia (Melin 2010, 566), näyttää saavan tukea tässä tutkimuksessa.

6 YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa olen tarkastellut vuokratyöntekijöiden sosiaalisen pääoman muodostumisen prosessia, sen edellytyksiä ja eroja kahdessa vuokratyöntekijöistä koostuvassa tiimissä. Lisäksi olen tutkinut, millaisena tiimin rooli näyttää sosiaalisen pääoman muodostumisessa, sekä millaisia merkityksiä tiimiläiset itse antavat tiimille. Tutkimuksen päätulokset on esitetty taulukossa 2.

Taulukko 2. Tutkimuksen tulokset.

	A-TIIMI	B-TIIMI
Sosiaaliset verkostot ja siteet		
<i>Tiimin suhteet muuhun organisaatioon</i>	Sosiaaliset siteet poissaolevia: tiimin ulkopuolista organisaation henkilökuntaa ei tunneta lainkaan.	Sosiaaliset siteet heikkoja: joitakin suhteita muodostettu, mutta yleisesti ottaen tiimin ulkopuolista henkilökuntaa ei tunneta kovin hyvin.
<i>Tiimin sisäiset suhteet</i>	Suhteet osittain vahvoja, osittain heikkoja. Kaikki tiimiläiset eivät tunne toisiaan eivätkä ole tekemisissä, joten verkosto on avoin.	Suhteet ovat vahvoja: kaikki oman tiimin jäsenet tunnetaan, vaikka toisten kanssa ystävyys on syvempää kuin toisten. Verkosto on suljettu.
	 KOHTALAISEN PALJON VAHVOJEN SITEIDEN SITOVAA SOSIAALISTA PÄÄOMAA, MUTTEI JUURI LAINKAAN HEIKKOJEN SITEIDEN YHDISTÄVÄÄ SOSIAALISTA PÄÄOMAA	 PALJON VAHVOJEN SITEIDEN SITOVAA SOSIAALISTA PÄÄOMAA, JONKIN VERRAN HEIKKOJEN SITEIDEN YHDISTÄVÄÄ SOSIAALISTA PÄÄOMAA
<i>Integraatio organisaatioon</i>	Hypoteesi: Koska tiimillä ei ole heikkoja siteitä tiimin ulkopuolelle, integraatio on heikkoa. Toteuma: Ei integraatiota koetun eriarvoisuuden vuoksi.	Hypoteesi: Koska tiimiläisillä on heikkoja siteitä muuhun organisaatioon, integraatio on huomattavasti A-tiimiä voimakkaampaa. Toteuma: Integraatio koetaan mahdolltomaksi epätasaroisen aseman johdosta.
Tiimin sisäinen sosiaalinen pääoma		
<i>Luottamukseen perustuvat velvollisuudet ja odotukset</i>	Toiset luottavat tiimiläisiinsä täysin, toisten luottamus varautuneempaa. Vastavuoroisuus tiimiläisten kesken toteutuu.	Kaikki tiimiläiset luottavat toisiinsa, mikä näkyy konkreettisesti tiimiläisten toiminnassa. Vastavuoroisuus toteutuu erinomaisesti.
<i>Normit ja tehokkaat sanktiot</i>	Ei merkittäviä tiimin sisällä muotoutuneita normeja. Tiimiläiset eivät halua puuttua toistensa tekemisiin, vaan pitävät sanktiointia esimiehen tehtävänä.	Tiimin sisäisiä normeja on selkeästi muodostunut. Tiimiläiset saattavat antaa palautetta, jos huomaavat jonkun tiimiläisistä toimivan normien vastaisesti.
<i>Informaationkulku</i>	Tiimissä ollaan tyytyväisiä tiedonkulkuun organisaatiolta tiimille, mutta tiimin sisäistä informaationkulkua kritisoidaan.	Tiimissä ollaan tyytyväisiä informaationkulkuun tiimin sisällä, mutta tiedonkulkua organisaatiolta tiimille kritisoidaan.
 Tiimin sisäistä sosiaalista pääomaa muodostunut kummassakin tiimissä, mutta B-tiimissä A-tiimiä enemmän. Eroja selittäviä tekijöitä mm. verkoston rakenne, stabiilius ja aika.		
Tiimin merkitys		
Kummassakin tiimissä tiimi koetaan merkittävänä voimavarana työssä. Tiimi näyttää mahdollistavan sosiaalisen tuen, lisäävän sitoutumista, kompensoivan työn sisällöllisiä puutteita ja vaikuttavan koettuun työtyytyväisyyteen ja -hyvinvointiin.		

Tutkimuksessa haivattiin, että tiimin ulkopuoliset suhteet eivät olleet läheskään siinä määrin kehittyneitä, kuin suhteet tiimin sisällä. Tarkasteltaessa tiimin ulkoisia suhteita Granovetterin (1973) esittämän jaottelun valossa huomattiin, että suhteita A-tiimin kohdalla kuvasi parhaiten siteiden poissaolevuus, kun taas B-tiimissä myös heikkoja siteitä oli muodostunut. A-tiimin jäsenet eivät tunteneet lainkaan tiimin ulkopuolista henkilökuntaa, kun taas B-tiimissä talon omaa henkilökuntaa tiedettiin ja tunnettiin paremmin. Eroja selittää ennen kaikkea se, että B-tiimissä vuorovaikutus oli mahdollistettu paremmin fyysisin tilajärjestelyin (vrt. Janhonen & Johanson 2007, 61; Prusak & Cohen 2001). A-tiimi koki olevansa selkeästi eristyksissä muusta organisaatiosta, eikä vuorovaikutusta tiimin ulkopuolisten kanssa kehittynyt työhön liittyvissä asioissa sen enempää kuin muutenkaan. Ilman vuorovaikutusta edellytykset sosiaalisen pääoman muodostumiselle ovat varsin vähäiset (Nahapiet & Ghoshal 1998, 256–258).

Tiimien sisäiset suhteet näyttäytyivät sen sijaan pääosin läheisinä ja intiimeinä, ja olivat näin ollen Granovetterin (1973; 1983) määrittelyn mukaan vahvoja. Näin oli etenkin B-tiimissä, jossa koettiin, että toiset tiimin jäsenet tunnetaan erittäin hyvin, ja tiimiläisten kanssa saatettiin viettää aikaa myös työn ulkopuolella. Kuten B-tiimissä, A-tiimissä siteet eivät kuitenkaan olleet yksinomaan vahvoja, sillä kaikkia tiimiläisiä ei tunnettu. Huonosti tunnettiin etenkin sellaiset tiimiläiset, jotka olivat aloittaneet työssä hiljattain, sekä heidät, jotka olivat työskennelleet koko ajan eri huoneessa tiimin työtiloissa. Tämä ilmentää jälleen hyvin sitä, miten fyysisin tilajärjestelyin voidaan konkreettisesti vaikuttaa sosiaalisen pääoman muotoutumiseen (Janhonen & Johanson 2007, 61). Lisäksi huomataan, että sosiaalisen pääoman muotoutuminen vaatii aikaa, kuten aiemmassa kirjallisuudessa on nostettu esiin (esim. Nahapiet & Ghoshal 1998, 257; Manka 2014). Colemanin (1990) teoriaa hyödyntäen tiimin sisäisiä suhteita kuvaa B-tiimin osalta verkoston sulkeutuneisuus, sillä siteet olivat vahvoja ja kaikki tiimiläiset vuorovaikutuksessa keskenään. Sen sijaan A-tiimi on verkostoltaan avoin, sillä kaikki sen jäsenet eivät tunne toisiaan, eivätkä ole keskenään tekemisissä.

Granovetterin (1973) keskeinen hypoteesi teoriassaan on, että heikot siteet mahdollistavat integraation organisaatioon. Tätä ei kuitenkaan todettu tässä tutkimuksessa. Vaikka teorian perusteella olisi ollut odotettavissa, että B-tiimissä tiimin ulkopuolisten heikkojen siteiden ansiosta integraatio organisaation olisi ollut huomattavasti A-tiimiä vahvempaa, näin ei ollut. Kummankaan tiimin osalta integraatiota organisaation ei ollut tapahtunut. Tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että näissä tapauksissa integraatio ei ollut ylipäättään sidoksissa sosiaaliseen pääomaan. Sen sijaan integraation toteutuminen vaikutti olevan yhteydessä kokemukseen yhdenvertaisuudesta muun organisaation kanssa. Kummassakin tiimissä koettu eriarvoisuus oli voimakasta, ja tältä osin vuokratyöntekijät näyttivät kärsivän perinteisistä vuokratyöhön liitetyistä ongelmista (vrt. Viitala ym.

2006, 113, 167). Juuri eriarvoisen aseman vuoksi integraation koettiin olevan mahdotonta myös B-tiimissä, jossa teorian valossa integraation olisi sosiaalisen pääoman ansiosta pitänyt olla mahdollista. Näyttää siltä, että niin kauan, kun organisaatio ylläpitää eriarvoisuutta organisaatiossa, edellytyksiä integraatiolle ei ole olemassa, ja vuokratyöhön liittyvä problematiikka työyhteisön jäsenyydestä säilyy.

Tutkimuksessa tarkasteltiin tarkemmin tiimien sisäistä sosiaalista pääomaa Colemanin (1988; 1990) määrittelemiä sosiaalisen pääoman muotoja hyödyntäen. Luottamukseen perustuvien velvollisuuksien ja odotusten osalta havaittiin, että B-tiimissä kyseistä pääomalajia oli muodostunut A-tiimiä enemmän. Kummassakin tiimissä vallitsi vastavuoroisuus, mutta luottamus oli B-tiimissä A-tiimiä vahvempaa. A-tiimissä osa tiimiläisistä oli luottamuksen suhteen varautuneempia, vaikka yleisesti ottaen tiimiläiset kokivat voivansa luottaa toisiinsa.

Normien ja sanktioiden osalta B-tiimi oli jälleen A-tiimiä kehittyneempi. A-tiimissä ei ollut muodostunut selkeää normistoa työntekijöiden toimesta, vaan normit oli annettu organisaatiolta ja koskivat työntekoa. Näistä normeista poikkeamista ei myöskään haluttu sanktioida ja niihin puuttua, sillä sen koettiin olevan esimiehen tehtävä. B-tiimissä sen sijaan oli kehittynyt selkeästi omat norminsa liittyen esimerkiksi työn joustavuuteen ja auttamiseen, ja näistä poikkeamisesta saatettiin myös huomauttaa. Näyttää siltä, että tiimeissä syntynyt luottamus ei perustunut niinkään osapuolten toistensa kontrollointiin ja sanktiointiin, ja yhteisiin normeihin ja sääntöihin, kuten Coleman (1990) teoriassaan olettaa. Pikemminkin se näytti perustuvan vuorovaikutuksen synnyttämälle yhteiselle identiteetille ja kokemukselle yhtenevistä eduista (vrt. Mäkelä & Ruokonen 2005, 23–24).

Viimeinen pääomamuoto, informaationkulku, näyttäytyi kummassakin tiimissä ongelmallisena. A-tiimissä ongelmana koettiin erityisesti tiimin sisäinen tiedonkulku, kun taas B-tiimissä tiedonkulku organisaatiolta tiimille puhutti. B-tiimissä epäiltiin, että tietoa saatettiin suoranaisesti pimittää tiimiltä. Tämä tukee käsitystä, jonka mukaan vuokratyöntekijöitä informoidaan huonosti, koska heidän katsotaan olevan työyhteisössä vain tilapäisesti (Tanskanen 2009, 312).

Havaittuja eroja tiimien välillä selittävät todennäköisimmin verkoston rakenne, sosiaalisen rakenteen stabiilius ja aika. Teorian (Coleman 1990; Nahapiet & Ghoshal 1998) valossa oli odotettavissa, että A-tiimissä sosiaalisen pääoman muodot ovat B-tiimiä kehittymättömämpiä. Näin oli siksi, että A-tiimi oli verkostoltaan avoin, vaihtuvuutta ja muita muutoksia oli tapahtunut tiuhaan, minkä lisäksi tiimi oli vasta vuoden ikäinen. B-tiimissä, jossa kokoonpano oli jo useamman vuoden pysynyt jokseenkin samana ja verkosto oli suljettu, edellytykset olivat lähtökohtaisesti paremmat sosiaalisen pääoman kannalta.

Tarkasteltaessa tiimin merkitystä tiimiläisille itselleen havaittiin, että poikkeuksetta kaikille haastatelluille tiimi oli työn kannalta äärimmäisen tärkeä. Se näytti lisäävän tiimiläisten viihtyvyyttä työssä, kompensoivan työn sisällöllisiä puutteita ja vaikuttavan sitotumiseen. Kaiken kaikkiaan tiimi näytti olevan aivan keskeinen tekijä vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kannalta. Tämä kaikki tukee aiempaa tutkimusta sosiaalisen pääoman vaikutuksista työntekijöille erinomaisesti (kts. esim. Watson & Papamarcos 2002; Koivumäki 2008, 10; Leana & Buren 1999, 547–548; Manka & Nuutinen 2013, 34–35; Hurlbert 1991; Hodson 1997; Kettunen & Piirainen 2005, 198; Requena 2003; Flap & Völker 2009).

Tutkimuksessa asetettuihin tutkimuskysymyksiin voidaan edellä olevan perustella vastata seuraavasti: tiimeillä ei ollut muodostunut juurikaan heikkojen siteiden mahdollistamaa yhdistävää sosiaalista pääomaa, mutta sen sijaan vahvojen siteiden sitovaa sosiaalista pääomaa tiimien sisällä oli muodostunut paljonkin. B-tiimissä sitovaa sosiaalista pääomaa oli syntynyt vielä A-tiimiä enemmän. Tutkimuksen valossa lähityöyhteisö eli tiimi näytti määrittävän vuokratyöntekijöiden sosiaalista pääomaa organisaatiota enemmän. Tämä tukee aiempaa tutkimusta (Koivumäki 2008, 245). Tiimillä näytti tutkimuksen valossa olevan keskeinen merkitys paitsi sosiaalisen pääoman mahdollistajana, myös tiimiläisten työssä jaksamisen kannalta. Kummassakin tiimissä tiimi nähtiin pelkästään positiivisessa valossa ja ennen kaikkea työn voimavarana.

Tutkimuksen perusteella näyttääkin siltä, että tiimimuotoista työn organisoinnin tapaa hyödyntämällä on mahdollista lisätä työntekijöiden sosiaalista pääomaa työssä, kuten aiemmin on oletettu (esim. Putnam 2000, 90; Burke & Cooper 2013, 113). Lisäksi näyttää siltä, että tiimin mahdollistaman sosiaalisen pääoman kautta voidaan auttaa ratkaisemaan joitakin vuokratyön sisäänrakennettuja ongelmia. Käyttäjäyrityksen kannalta ongelmaksi on osoittautunut erityisesti vuokratyöntekijöiden heikko sitoutuminen (Viitala & Mäkipelkola 2005, 76–77). Tutkimuksen valossa näyttää siltä, että tiimin kautta voidaan vaikuttaa työntekijöiden halukkuuteen pysyä työssä.

Kuten aiemmin on korostettu (esim. Melin 2010, 566), lukuisista eduistaan huolimatta sosiaalista pääomaa ei ole syytä pitää ihmeläkkeenä organisaatioiden ja työntekijöiden kohtaamiin ongelmiin. Sama pätee myös tässä tutkimuksessa. Tutkimuksen kohdetiimit näyttivät kärsivän monista tavallisesti vuokratyöhön liitetystä ongelmista, kuten epävarmuudesta, huonoista kehitymis- ja vaikutusmahdollisuuksista, heikosta informoinnista ja työn sisällöllisestä köyhyydestä (mm. Lehto ym. 2005, 63; Tanskanen 2012, 34; Nienhüser & Matiaske 2006; Forde & Slater 2005; Tanskanen 2013, 49–50; Tanskanen 2009, 309; Viitala ym. 2006, 44–45). Vuokratyöntekijät tiedostivat epäkohdat hyvin ja ne aiheuttivat heissä epämukavuutta. Vaikka tiimi näytti mahdollistavan

sosiaalisen pääoman ja vaikuttavan työntekijöihin ja työn arkeen monin tavoin positiivisesti, muodostunut sosiaalinen pääoma ei poistanut vuokratyöhön kiinteästi liittyviä ongelmia. Tiimi ja sen mahdollistama sosiaalinen pääoma vaikutti kompensoivan esimerkiksi työn sisällöllisiä puutteita, joten joiltakin osin sosiaalinen pääoma näytti helpottavan vuokratyön problematiikkaa. Yksi keskeinen ongelma, jota sosiaalinen pääoma ei odotuksista huolimatta näyttänyt tässä tutkimuksessa ratkaisseensa, oli integraation ja työyhteisön jäsenyyden kokemus.

Onkin syytä tähdentää, että vuokratyöhön liittyvien epäkohtien ratkaisu vaatii sosiaaliseen pääomaan panostamisen ohella muitakin toimenpiteitä. Jatkossa olisi syytä kiinnittää huomiota erityisesti eriarvoisuuteen toimipaikkatasolla. Käyttäjäyritysten olisi ennen kaikkea ymmärrettävä, miten haitallista epäyhdenvertaisuus organisaatiossa on, ja panostettava sen kitkemiseen. Vuokratyöntekijöiden eriarvoisuuteen olisi jatkossa paneuduttava myös poliittisessa päätöksenteossa, jolloin muutoksia voidaan parhaiten aikaansaada valtakunnallisesti.

Sosiaalisen pääoman kannalta olisi tärkeää kiinnittää huomiota siihen, miten vuokratyöntekijöiden vuorovaikutus kiinteän henkilökunnan kanssa mahdollistetaan jatkossa paremmin. Eristämällä vuokratyöntekijät omiin tiloihinsa käyttäjäyritys ei palvele ketään. Tällaisella toiminnalla se tulee estäneeksi heikkojen siteiden ja sitovan sosiaalisen pääoman muodostumisen eri henkilöstöryhmien välillä. Tällä on useita haitallisia vaikutuksia. Ensiksikin liiallinen tiimin sulkeutuneisuus ja heikkojen siteiden puuttuminen vaikuttavat negatiivisesti tiimin tehokkuuteen. Ryhmät, joilla on enemmän monimuotoisia sosiaalisia suhteita muihin ryhmiin, ovat muita tehokkaampia ja suoriutuvat työstään paremmin. (Oh ym. 2004, 864–865; Janhonen 2010, 65.) Yhteydet muihin ryhmiin auttavat tiimiä yhdistämään omia voimavarojaan organisaation yhteisiin voimavaroihin (Pirttilä ym. 2009, 12). Verkostorakenne, jossa korostuvat yhtä aikaa tiimin sisäiset ja ulkoiset suhteet ovat yhteydessä tiimin laatuun ja arvioihin tiimin suoriutumisesta. On arveltu, että juuri tiimin ulkopuoliset suhteet vaikuttavat keskeisesti siihen, että tiimi pysyy elinvoimaisena. (Janhonen 2010, 58–65.) Riittävä kytkeytyneisyys tiimien ulkopuolelle on niiden elinehto (Pirttilä ym. 2009, 10–11). Lisäksi tiedonkulun kannalta on erityisen tärkeää, että tiimillä on tiimin sisäisen sosiaalisen pääoman lisäksi myös sen ulkopuolista pääomaa (Newell ym. 2004, S54). Myös lukuisat muut tutkijat ovat korostaneet, miten tärkeää on, että yhteisöllä on ryhmän sisäisten suhteiden lisäksi suhteita myös sen ulkopuolelle (esim. Woolcock 2000, 28).

Ideaalitilanteessa tiimillä on sopivassa suhteessa sekä tiimin sisäistä sitovaa sosiaalista pääomaa, että sen ulkopuolista yhdistävää sosiaalista pääomaa (Oh ym. 2004, 863; Johanson 2000; Rouvinen-Wilenius 2008, 61). Mahdollistamalla vuorovaikutuksen esimerkiksi järkevien tilajärjestelyiden

kautta käyttäjäyritys pystyy vaikuttamaan vuokratyöntekijöiden sosiaaliseen pääomaan (vrt. Janhonen & Johanson 2007, 61) ja sitä kautta muun muassa työn tulokseen, tehokkuuteen ja organisaation toimivuuteen yleisesti (esim. Taittonen ym. 2008, 30; Bandiera ym. 2007, 2; Kettunen & Piirainen 2005, 198; Nahapiet & Ghoshal 1998, 245). Käyttäjäyritysten olisikin luotava sellaisia areenoita, joissa vuokratyöntekijöiden on mahdollista muodostaa suhteita myös oman tiimin ulkopuolelle organisaatiossa.

Heikkojen siteiden muodostamisen tukemisen lisäksi käyttäjäyrittäjien voivat ja niiden pitäisi tukea vuokratyöntekijöiden sosiaalisen pääoman kehittymistä myös muilla tavoin. Aiemmassa tutkimuksessa on ehdotettu sosiaalisen pääoman kehittämiseksi muun muassa sitä, että huolehditaan tiedon ja osaamisen tasa-arvoisesta jakautumisesta, arvioidaan kriittisesti sitä, mitä seuraa siitä, jos sosiaalista pääomaa on vain tietyissä organisaation osissa, sallitaan tieto kaikille asemasta riippumatta, huolehditaan, että työssä on mahdollisuus oman osaamisen kehittämiseen, pyritään kehittämään toimintaa enemmän jatkuvien työsuhteiden suuntaan ja lisätään toiminnan pitkäjänteisyyttä (Rouvinen-Wilenius 2008, 49). Kuten todettua, paitsi tutkimuksen kohdeorganisaatiossa, myös varmasti monissa muissa vuokratyötä hyödyntävissä käyttäjäyrittäjissä riittää työnsarkaa edellä mainittujen kohentamiseksi ja sosiaalisen pääoman mahdollistamiseksi myös heillä työskenteleville vuokratyöntekijöille. On arveltu, että sosiaalista pääomaakin enemmän työtyytyväisyyteen, organisaatioon sitoutumiseen ja työkykyyn vaikuttaa organisaation oikeudenmukaisuus (Taittonen ym. 2008, 27). Tämän vuoksi organisaatioissa olisi kiinnitettävä erityistä huomiota siihen, miten vuokratyöntekijöitä kohdellaan.

Vaikka tiimi näytti tässä tutkimuksessa mahdollistavan sosiaalisen pääoman muodostumisen, on syytä olla varovainen liian pitkälle menevien johtopäätösten suhteen. Tutkimuksen kumpikin tiimi oli ollut jo jonkin aikaa koossa, mikä loi ajalliset edellytykset sosiaalisen pääoman muodostumiselle. Lisäksi tiimien tiivis vuorovaikutus keskenään mahdollisti sosiaalisen pääoman synnyn (vrt. Nahapiet & Ghoshal 1998, 256–258). Ei ole kuitenkaan syytä olettaa, että sosiaalista pääomaa muodostuisi kaikissa vuokratyötiimeissä tilanteesta riippumatta. Sellaisissa vuokratyötiimeissä, joissa työntekijöiden vaihtuvuus on tiheää ja vuorovaikutus epäsäännöllistä, ei ole edellytyksiä sosiaalisen pääoman synnylle (vrt. mt; Coleman 1990). Voidaan olettaa, että kielteisesti sosiaalisen pääoman muodostumiseen vaikuttavat vain muutamia mainitakseni työntekijöiden keskinäinen valtaetäisyys ja työnjako, sekä koettu oikeudenmukaisuus ja tasa-arvoisuus esimerkiksi taloudellisten palkkioiden jakautumisen suhteen (vrt. Koivumäki 2008, 12). Kuten moneen kertaan todettu, sosiaalinen pääoma vaatii muodostuakseen otolliset olosuhteet.

Tämän tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että jatkotutkimusta vuokratyöntekijöiden sosiaalisesta pääomasta tarvitaan, ja tärkeitä tutkimusaiheita on useita. Tässä tutkimuksessa kaikki kohdettiimien työntekijät olivat vuokratyöntekijöitä. Varsin mielenkiintoista olisikin pureutua vuokratyöntekijöiden sosiaaliseen pääomaan sellaisissa tiimeissä, joissa vain osa työntekijöistä on vuokratyöntekijöitä. On hyvin todennäköistä, että myös muilla tavoin tutkituista tiimeistä poikkeavat tiimit tuottavat erilaisia tuloksia. Kiintoisaa olisi lisäksi tarkastella tarkemmin tiimiesimiehen vaikutusta sosiaalisen pääoman syntyyn. Vaikuttaako esimerkiksi se, onko esimies itsekin vuokratyöntekijä vai talon kirjoilla, jollakin tavoin sosiaalisen pääoman muodostumiseen tiimissä?

Erityisesti vuokratyötutkimuksessa olisi jatkossa hyvin hedelmällistä hyödyntää valtavirrasta poikkeavia näkemyksiä sosiaalisesta pääomasta. Coleman, Granovetter ja monet muut tässä tutkimuksessa hyödyntämistäni teoretikoista unohtavat täysin eriarvoisuuden sosiaalista pääomaa selittävänä tekijänä. Esimerkiksi Bourdieu sen sijaan näkee valtavirrasta poiketen sosiaalisen pääoman egoistisen tavoittelun lähteenä. (Kajanoja 2009, 75.) Olisikin kiintoisaa tarkastella Bourdieun teoriasta käsin sosiaalisen pääoman jakautumista organisaation eri henkilöstöryhmien, vuokratyöntekijöiden ja oman henkilökunnan, välillä. Tässä tutkimuksessa havaittiin selkeitä viitteitä sosiaalisen pääoman epätasa-arvoisesta jakautumisesta organisaation sisällä, ja aihetta olisi kiintoisaa tutkia lisää valtateoreettisesta näkökulmasta käsin.

LÄHTEET

Adler, Paul & Kwon, Seok-Woo (2002) Social Capital: Prospects for a New Concept. *The Academy of Management Review* 27:1, 17–40.

Alasuutari, Pertti (2014) *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.

Bourdieu, Pierre (1986) The Forms of Capital. Teoksessa John G. Richardson (toim.) *Handbook of Theory and Research for the Sociology of Education*. New York: Greenwood Press, 241–258.

Burke, Ronald J. & Cooper, Cary L. (2013) *The Fulfilling Workplace: The Organization's Role in Achieving Individual and Organizational Health*. Burlington: Gover.

Burt, Ronald S. (1992) *Structural Holes. The Social Structure of Competition*. Cambridge: Harvard University Press.

Coleman, James (1987) Norms as Social Capital. Teoksessa Gerard Radnitzky & Peter Bernholz (toim.) *Economic Imperialism. The Economic Method Outside the Field of Economics*. New York: Paragon House Publishers, 133–155.

Coleman, James (1988) Social Capital in the Creation of Human Capital. *American Journal of Sociology* 94, S95–S120.

Coleman, James (1990) *Foundations of Social Theory*. Cambridge: Harvard University Press.

David, Matthew & Sutton, Carole (2011) *Social Research. An Introduction*. Lontoo: Sage.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha (1998) *Johdatus laadulliseen tutkimukseen*. Tampere: Vastapaino.

Flap, Henk & Völker, Beate (2001) Goal Specific Social Capital and Job Satisfaction. Effects of Different Types of Networks on Instrumental and Social Aspects of Work. *Social Networks* 23, 297–320.

Forde, Chris & Slater, Gary (2005) Agency Working in Britain: Character, Consequences and Regulation. *British Journal of Industrial Relations* 43:2, 249–271.

Freystätter, Hanna & Mattila, Veli-Matti (toim.) (2011) *Finanssikriisin vaikutuksista Suomen talouteen*. BoF Online 1/2011.

Friedkin, Noah E. (1982) Information Flow Through Strong and Weak Ties in Intraorganizational Social Networks. *Social Networks* 3:4, 273–285.

Granovetter, Mark (1973) The Strength of Weak Ties. *American Journal of Sociology* 78:6, 1360–1380.

Granovetter, Mark (1983) The Strength of Weak Ties: A Network Theory Revisited. *Sociological Theory* 1:1, 201–233.

Granovetter, Mark (1985) Economic Action and Social Structure: The Problem of Embeddedness. *American Journal of Sociology*, 91:3, 481–510.

Green, Francis (2009) Subjective Employment Insecurity Around the World. *Cambridge Journal of Regions Economy and Society* 2:3, 343–363.

- Hanifan, Lyda J. (1916) The Rural School Community Center. *Annals of the American Academy of Political and Social Science* 67, 130–138.
- Hansen, Morten T. (1999) The Role of Weak Ties in Sharing Knowledge across Organization Subunits. *Administrative Science Quarterly* 44:1, 82–111.
- Hartley, Jean (2004) Case Study Research. Teoksessa Catherine Cassell & Gillian Symon (toim.) *Essential Guide to Qualitative Methods in Organizational Research*. Lontoo: Sage, 323–333.
- Hellsten, Katri (1998) Sosiaalinen pääoma. Käsite ja sen soveltaminen sosiaali- ja talouspolitiikassa. Teoksessa Jouko Kajanoja & Jussi Simpura (toim.) *Sosiaalinen pääoma. Käsite ja sen soveltaminen sosiaali- ja talouspolitiikassa*. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, VATT-julkaisuja 24, 29–36.
- Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena (2009) Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hjerppe, Reino (2005) Sosiaalinen pääoma, sen taloudelliset vaikutukset ja akkumulaatio. Teoksessa Pertti Jokivuori (toim.) *Sosiaalisen pääoman kentät*. Jyväskylä: Minerva, 103–132.
- Hodson, Randy (1997) Group Relations at Work. Solidarity, Conflict, and Relations with Management. *Work and Occupations* 24:4, 426–452.
- Huotari, Kari & Pitkänen, Sari (2013) Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriön, Työ ja yrittäjyys 16/2013.
- Hurlbert, Jeanne S. (1991) Social Networks, Social Circles and Job Satisfaction. *Work & Occupations* 18:4, 415–428.
- Hyyppä, Markku T. (2002) Kuorossa elämä pitenee. Sosiaalinen pääoma ja terveys. Teoksessa Petri Ruuskanen (toim.) *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille*. Jyväskylä: PS-kustannus, 28–59.
- Häikiö, Liisa & Niemenmaa, Vivi (2007) Valinnan paikat. Teoksessa Markus Laine, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.) *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus, 41–56.
- Ichino, Andrea & Maggi, Giovanni (2000) Work Environment and Individual Background: Explaining Regional Shirking Differentials in a Large Italian Firm. *Quarterly Journal of Economics* 115, 1057–1090.
- Iisakka, Laura (2006) Sosiaalinen pääoma ja luottamus. Teoksessa Laura Iisakka (toim.) *Sosiaalinen pääoma Suomessa – Tilastokatsaus*. Helsinki: Tilastokeskus, 24–32.
- Ilmonen, Kaj (2000) Sosiaalinen pääoma: käsite ja sen ongelmallisuus. Teoksessa Kaj Ilmonen (toim.) *Sosiaalinen pääoma ja luottamus*. Jyväskylä: SoPhi, 9–38.
- Inkpen, Andrew C. & Tsang, Eric W. K. (2005) Social Capital, Networks, and Knowledge Transfer. *The Academy of Management Review* 30:1, 146–165.

Janhonen, Minna & Johanson, Jan-Erik (2007) Suhteiden voima. Organisaatiot tutkimuksen kohteena. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 55–70.

Janhonen, Minna (2009) Tiedon jakaminen tiimityössä. Helsinki: Työterveyslaitos, Työ ja ihminen tutkimusraportti 39.

Johanson, Jan-Erik (2000) Social Networks as Capital. Network Cohesiveness as Determinant of Instrumental Benefits and Basis of Co-ordination in a Public Organisation. Teoksessa Jouko Kajanoja & Jussi Simpura (toim.) Social Capital. Global and Local Perspectives. Helsinki, Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, VATT-julkaisuja 29, 167–182.

Julkunen, Raija & Nätti, Jouko (1995) Muuttuvat työajat ja työsuhteet. Työministeriön työaikamuotojen tutkimus- ja kehittämisprojektin I-vaihe. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 104.

Kajanoja, Jouko (2009) Sosiaalinen pääoma: yhteisöllisyyden paluuta vai henkistä väkivaltaa? Yhteiskuntapolitiikka 74:1, 72–79.

Kalliomäki-Levanto, Tiina & Lindström, Kari & Kivimäki, Mika & Länsisalmi, Hannakaisa (1998) Työyhteisö ja tilapäinen työsuhte: vuokratyösuhte päivittäistavarakaupassa. Helsinki: Työterveyslaitos, Työ ja ihminen -tutkimusraportti 12.

Katzenbach, Jon R. & Smith, Douglas K. (1993) Tiimit ja tuloksekas yritys. Porvoo: WSOY.

Kauhanen, Merja (2001) Temporary Agency Work in Finland. Background Document on Temporary Agency Work in Europe. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos, Työpaperieita 174.

Kawachi, Ichiro & Kennedy, Bruce F. & Glass, Roberta (1999) Social Capital and Self-Rated Health: A Contextual Analysis. American Journal of Public Health 89:8, 1187–1193.

Kettunen, Aija & Piirainen, Keijo (2005) Aineettomat resurssit ja sosiaalinen pääoma hyvinvoinnin tuotannossa – yhteistyöllä ja luottamuksella työhyvinvointia, asiakkaan hyvinvointia ja tehokkuutta. Työelämän tutkimus 3:3, 193–200.

Koivumäki, Jaakko (2008) Työyhteisöjen sosiaalinen pääoma. Tutkimus luottamuksen ja yhteisöllisyyden rakentumisesta ja merkityksestä muuttuvissa valtion asiantuntijaorganisaatioissa. Tampere: Tampere University Press, Acta Universitatis Tamperensis 722.

Kostamo, Lassi (2008) Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2008. Työ- ja elinkeinoministeriön selvitys. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Kurunmäki, Kimmo (2007) Vertailu. Teoksessa Markus Laine, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus, 74–92.

Kuula, Arja (2011) Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere, Vastapaino.

Laine, Markus & Bamberg, Jarkko & Jokinen, Pekka (2007) Tapaustutkimuksen käytäntö ja teoria. Teoksessa Markus Laine, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki, Gaudeamus, 9–38.

Laine, Markus & Peltonen, Lasse (2007) Ikkuna muutokseen. Teoksessa Markus Laine, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.) Tapaustutkimuksen taito. Helsinki, Gaudeamus, 93–108.

- Leana, Carrie R. & Van Buren, Harry J. III (1999) Organizational Social Capital and Employment Practices. *Academy of Management Review* 24:3, 538–555.
- Lehto, Anna-Maija & Sutela, Hanna (2008) Työolojen kolme vuosikymmentä. Helsinki: Tilastokeskus.
- Liukkonen, Virpi & Virtanen, Pekka & Kivimäki, Mika & Pentti, Jaana & Vahtera, Jussi (2004) Social Capital in Working Life and the Health of Employees. *Social Science & Medicine* 59, 2447–2458.
- Lähteenmäki, Liisa (2013) Keskusteluja vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Turku: Turun yliopisto, *Annales Universitatis Turkuensis* 356.
- Manka, Marja-Liisa & Nuutinen, Sanna (2013) Sosiaalinen ja psykologinen pääoma työuran jatkamisen edistäjinä. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 1/2013, 29–41.
- Manka, Marja-Liisa (2014) *Työnilo*. Helsinki: Talentum.
- Malmsten, Annukka (2007) Rajaaminen. Teoksessa Markus Laine, Jarkko Bamberg & Pekka Jokinen (toim.) *Tapaustutkimuksen taito*. Helsinki: Gaudeamus, 57–73.
- Mas, Alexandre & Moretti, Enrico (2009) Peers at Work. *American Economic Review* 99:1, 112–145.
- Mayo, Elton (1933) *The Human Problems of an Industrial Civilization*. New York: Macmillan.
- Melin, Harri (2010) Sosiaalisen pääoman merkitys työelämässä. *Yhteiskuntapolitiikka* 75:5, 562–566.
- Metsä-Toikila, Timo (2012) *Työnvälityspalvelut*. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, toimialaraportti 1/12.
- Myllylä, Yrjö (2011) Vuokratyön käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteuja. Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, *Työ ja yrittäjyys* 29/2011.
- Mäkelä, Pekka & Ruokonen, Floora (2005) Luottamus sosiaalisen pääoman teorioiden ydinkäsitteenä. Teoksessa Pertti Jokivuori (toim.) *Sosiaalisen pääoman kentät*. Jyväskylä: Minerva, 21–44.
- Möttönen, Sakari (2002) Kunnat, järjestöt ja paikalliset verkostot. Teoksessa Petri Ruuskanen (toim.) *Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi. Näkökulmia sosiaali- ja terveysaloille*. Jyväskylä: PS-kustannus, 112–135.
- Nahapiet, Janine & Ghoshal, Sumantra (1998) Social Capital, Intellectual Capital and the Organizational Advantage. *The Academy of Management Review* 23:2, 242–266.
- Newell, Sue & Tansley Carole & Huang, Jimmy (2004) Social Capital and Knowledge Integration in an ERP Project Team: The Importance of Bridging AND Bonding. *British Journal of Management* 15:S1, S43–S57.
- Nienhüser, Werner & Wenzel, Matiaske (2006) Effects of the ‘Principle of Non-Discrimination’ on Temporary Agency Work: Compensation and Working Conditions of Temporary Agency Workers in 15 European Countries. *Industrial Relations Journal* 37:1, 64–77.

- Nyqvist, Nella (2012) Vuokratyöntekijän työelämätaidot ja sosiaalinen pääoma. Pro gradu –tutkielma Kasvatustiede. Turku: Turun yliopisto.
- Oh, Hongseok & Chung, Myung-Ho & Labianca, Guiseppe (2004) Group Social Capital and Group Effectiveness: The Role of Informal Socializing Ties. *Academy of Management Journal* 47:6, 860–875.
- Oh, Hongseok & Labianca, Guiseppe & Chung, Myung-Ho (2006) A Multilevel Model of Group Social Capital. *Academy of Management Review* 31:3, 569–582.
- Oksanen, Tuula (2009) Workplace Social Capital and Employee Health. Turku: Turun yliopisto, *Annales Universitatis Turkuensis* 876.
- Palukka, Hannele & Tiilikka, Tiina (2008) Terveysthuollon vuokratyö – joustava ja vapaa työn muoto? Työelämän tutkimus 6:2, 173–184.
- Pirttilä, Ilkka & Janhonen, Minna & Johanson, Jan-Erik & Nikkilä, Riku (2009) Sujuuko yhteistyö? Sosiaalinen pääoma ja organisaation toimivuus. *Työelämän tutkimus* 7:1, 3–15.
- Poortinga, Wouter (2006) Social relations or social capital? Individual and community health effects of bonding social capital. *Social Science & Medicine* 63:1, 255–270.
- Portes, Alejandro & Sensenbrenner, Julia (1993) Embeddedness and Immigration: Notes on the Social Determinants of Economic action. *American Journal of Sociology* 98:6, 1320–1350.
- Portes, Alejandro (1998) Social Capital: Its Origins and Applications *Modern Sociology. Annual Review of Sociology* 24, 1–24.
- Putnam, Robert D. (1993) *Making Democracy Work. Civic Traditions in Modern Italy.* Princeton: Princeton University Press.
- Putnam, Robert D. (2000) *Bowling Alone: The Collapse and Revival of the American Community.* New York: Simon & Schuster.
- Pärnänen, Anna (2006) Sosiaalinen pääoma ja työyhteisöt. Teoksessa Laura Iisakka (toim.) *Sosiaalinen pääoma Suomessa – Tilastokatsaus.* Helsinki: Tilastokeskus, 72–80.
- Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna (2009) Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Anna Pärnänen & Kaisa-Mari Okkonen (toim.) *Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet.* Helsinki: Tilastokeskus, 147–170.
- Raegans, Ray & Zuckerman, Ezra (2001) Networks, Diversity, and Productivity: The Social Capital of Corporate R&D Teams. *Organization Science* 12:4, 502–517.
- Ragin, Charles C. (1992) Introduction: Cases of ”What is a Case?” Teoksessa Charles C. Ragin & Howard S. Becker (toim.) *What is a Case? Exploring the Foundation of Social Inquiry.* New York: Cambridge University Press, 1–17.
- Requena, Felix (2003) Social Capital, Satisfaction and Quality of Life in the Workplace. *Social Indicators Research* 61:3, 331–360.

- Rouvinen-Wilenius, Päivi (2008) Sosiaalinen pääoma työyhteisön voimavarana. Helsinki: Terveyden edistämisen keskus, Terveyden edistämisen keskuksen julkisuja 4/2008.
- Ruuskanen, Petri (2001) Sosiaalinen pääoma – käsitteet, suuntaukset ja mekanismit. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, VATT-tutkimuksia 81.
- Ruusuvuori, Johanna & Tiittula Liisa (2005) Tutkimushaastattelu ja vuorovaikutus. Teoksessa Johanna Ruusuvuori & Liisa Tiittula (toim.) Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino, 22–56.
- Sinervo, Timo & Elovainio, Marko & Pekkarinen, Laura & Heponiemi, Tarja (2005) Organisaation toiminnan oikeudenmukaisuus luottamuksen ja motivaation perustana. Teoksessa Pertti Jokivuori (toim.) Sosiaalisen pääoman kentät. Jyväskylä: Minerva, 133–146.
- Siponen, Katri & Miettinen, Joonas (2012) Työtä kahden yrityksen alaisuudessa: sitoutuminen vuokratyössä ja vuokratyön ristiriidat. Työelämän tutkimus 10:1, 55–70.
- Suomen Pankki (2014) Talouden näkymät. Euro & Talous 3/2014, 1–8.
- Sutela, Hanna & Lehto, Anna-Maija (2014) Työolojen muutokset 1977–2013. Helsinki: Tilastokeskus.
- Sädevirta, Markus (2002) Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki: WSOY Lakitieto.
- Taittonen, Mari & Janhonen, Minna & Johanson, Jan-Erik & Nikkilä, Riku & Pirttilä, Ilkka (2008) Sosiaalinen pääoma ja hyvinvointi työorganisaatioissa – Sosiaalisen pääoman ekspressiiviset ja instrumentaaliset ulottuvuudet. Helsinki: Työterveyslaitos.
- Tanskanen, Antti (2007) Vuokratyösuhteiden epätyypillisenä työsuhteena. Työpoliittinen aikakauskirja 50:1, 38–51.
- Tanskanen, Antti (2009) Vuokratyö EU:ssa. Yhteiskuntapolitiikka 74:3, 303–315.
- Tanskanen, Antti (2012) Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsinki: Helsingin yliopisto, Helsingin yliopiston Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja 2012:7.
- Tanskanen, Antti (2013) Opiskelijoiden vuokratyö Suomessa: Vuokratyöntekijöiden ja muiden opiskelevien työntekijöiden vertailu. Työpoliittinen aikakauskirja 56:1, 42–52.
- Tsai, Wenpin & Ghoshal, Sumantra (1998) Social Capital and Value Creation: The Role of Intrafirm Networks. Academy of Management Journal 41:4, 464–476.
- Tuomi, Jouni & Sarajarvi, Anneli (2009) Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Työolobarometri (2012) Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, Työ ja yrittäjyys 24/2013.
- Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän väliraportti (2012) Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö, TEM raportteja 16/2012.
- Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 283.

Viitala, Riitta & Vettensaari, Minna & Mäkipelkola, Jutta (2006) Näkökulmia vuokratyöhön. Helsinki: Työministeriö, Työpoliittinen tutkimus 302.

Viitala, Riitta (2007) Työsuhde murroksessa: lisääntyvä vuokratyö. Teoksessa Antti Kasvio & Johanna Tjäder (toim.) Työ murroksessa. Helsinki: Työterveyslaitos, 185–197.

Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö (2007) Helsinki: Työministeriö.

Vuokratyöopas (2012) Helsinki: Työ- ja elinkeinoministeriö.

Watson, George W. & Papamarcos, Steven D. (2002) Social Capital and Organizational Commitment. *Journal of Business and Psychology* 16:4, 537–552.

Woolcock, Michael (2000) Social Capital. The State of Notion. Teoksessa Jouko Kajanoja & Jussi Simpura (toim) Social Capital. Global and Local Perspectives. Helsinki: Valtion taloudellinen tutkimuskeskus, VATT-julkaisuja 29.

Yin, Robert K. (2009) Case Study Research. Design and Methods. Los Angeles: Sage.

Muut lähteet:

Bandiera, Oriana & Barankay, Iwan & Rasul, Imran (2007) Social Capital in the Workplace: Evidence on its Formation and Consequences. <http://else.econ.ucl.ac.uk/papers/uploaded/304.pdf>. Haettu 2.3.2015.

de Gilder, Dick (ei julkaisuvuotta) Social Identity and Contingent Work. http://www.erim.eur.nl/fileadmin/erim_content/documents/presentation_Dick_de_Gilder_TWA_Rotterdam.pdf. Haettu 15.2.2015.

Helsingin Sanomat 30.10.2013. Vuokratyö on karikkoinen väylä työelämään. Mielipide.

Helsingin Sanomat 2.11.2013. Moni ura saa alkunsa vuokratyöstä. Mielipide.

Helsingin Sanomat 16.11.2014. Työsuhteen koeaikaa esitetään pidennettäväksi. Ura.

Hiltunen, Leena (ei julkaisuvuotta) Graduaineiston analysointi. http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/aineiston_analysointi2.pdf. Viitattu 12.12.2014.

HPL (2014) Vuokratyöntekijätutkimus 2014. <http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Vuokratyutkimus-2014-FINAL.pdf>. Haettu 3.2.2015.

Jyväskylän yliopisto. Kansalaisyhteiskunnan tutkimusportaali (ei julkaisuvuotta) Sosiaalinen pääoma. <http://kans.jyu.fi/sanasto/sanat-kansio/sosiaalinen-paaoma>. Viitattu 15.3.2015.

Iisakka, Laura (ei julkaisuvuotta) Sosiaalinen pääoma suomalaisissa haastattelu- ja kyselyaineistoissa vuoden 1990 jälkeen. http://www.stat.fi/org/tut/dthemes/papers/sospaaoma_sospaa.html. Viitattu 25.1.2015.

Kodin Pellervo 18.12.2014. Byrokratia tukehduuttaa yrityksiä. <http://kodinpellervo.fi/kodin-pellervossa/2014/12/18/byrokratia-tukehduttaa-yrityksia/>. Viitattu 15.3.2015.

- Kozlowski, Steve W. J. & Bell, Bradford S. (2001) Work Groups and Teams in Organizations. <http://digitalcommons.ilr.cornell.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=1396&context=articles>. Viitattu 21.2.2015.
- Lowe, Graham S. & Schellenberg, Grant (2001) What's a Good Job? The Importance of Employment Relationships. <http://www.grahamlowe.ca/documents/44/Good%20job%20-%20exec%20summary.pdf>. Haettu 14.3.2015.
- Prusak, Laurence & Cohen, Don (2001) How to Invest in Social Capital. Harvard Business Review. <https://hbr.org/2001/06/how-to-invest-in-social-capital>. Viitattu 21.1.2015.
- Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna (2006) KvaliMOTV - Menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoaarkisto. <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/>. Viitattu 4.12.2014.
- Saloniemi, Antti & Väisänen, Anna (2012) Epävarmuuden merkitykset ja turvallisuuden ehdot muuttuvassa työelämässä. Työsuojelurahaston loppuraportti. https://www.tsr.fi/c/document_library/get_file?folderId=13109&name=DLFE-8607.pdf. Haettu 14.3.2015
- SDP.fi (ei julkaisuajankohtaa) Rinne: Eriarvoistumisen pysäyttäminen uuden hallituksen punaiseksi langaksi. <http://www.sdp.fi/fi/component/content/article/10-sdp/ajankohtaista/uutiset/9304-rinne-eriarvoistumisen-pysayttaminen-uuden-hallituksen-punaiseksi-langaksi>. Viitattu 8.3.2015.
- Suomen virallinen tilasto SVT (2012) Väestöennuste 2012. Helsinki: Tilastokeskus. http://tilastokeskus.fi/til/vaenn/2012/vaenn_2012_2012-09-28_tie_001_fi.html. Viitattu 15.3.2015.
- S-Pankki 13.11.2014. Suomen heikko taloustilanne jatkuu vuonna 2015. <https://www.s-pankki.fi/fi/tiedotteet/2014/suomen-heikko-taloustilanne-jatkuu-vuonna-2015/>. Viitattu 8.3.2015.
- Suomen virallinen tilasto SVT (2013) Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_002_fi.html. Viitattu 10.9.2014.
- Suomen virallinen tilasto SVT (2015) Neljännesvuositilinpito. Vuosineljännes 2014. Helsinki: Tilastokeskus. http://www.stat.fi/til/ntp/2014/04/ntp_2014_04_2015-03-02_tie_001_fi.html. Viitattu 8.3.2015.
- Suomen Yrittäjät 7.11.2014. Yrittäjät veivät viestinsä eduskuntaryhmien puheenjohtajille - sopiminen, verotus ja sääntely kärjessä. <http://www.yrittajat.fi/fi-FI/suomenyrittajat/a/tiedotteet/yrittajat-veivat-viestinsa-eduskuntaryhmien-puheenjohtajille-sopiminen-verotus-ja-saantely-karjessa>. Viitattu 8.3.2015.
- Yle Uutiset 18.11.2014. Työntekijät eivät niele ehdotusta työsuhteen koeajan pidentämisestä. Poliitiikka. http://yle.fi/uutiset/tyontekijat_eivat_niele_ehdotusta_tyosuhteen_koeajan_pidentamisesta/7636804. Viitattu 8.3.2015.

LIITTEET

Liite 1. Informointikirje tutkimuksen osallistujille.

Hei *Yrityksen* vuokratyöntekijä!

Olen maisterivaiheen opiskelija Tampereen yliopistossa ja teen tutkintoon liittyvää Pro Gradu-tutkimustani vuokratyöntekijöiden tiimityöstä ja asemasta organisaation suhdeverkostoissa. Tutkimuksella tavoittelen uudenlaista informaatiota vuokratyöstä ja sen yhteisöllisyydestä *Yrityksessä*. Tarkoituksena on kuvata nykytilannetta ja mahdollisuuksien mukaan tarjota työkaluja kehittämisen tueksi.

Tutkimus toteutetaan haastattelemalla *Yrityksessä* työskenteleviä vuokratyöntekijöitä. Tutkimukseen osallistuminen edellyttää yhtä haastattelua kanssani. Haastattelu tehdään lähtökohtaisesti työpaikalla ja työajalla, ja se tulee olemaan kestoltaan arviolta tunnin mittainen. Haastattelut tehdään lokakuun 2014 aikana.

Tutkimusaineistoa ja –tuloksia käsitellään luottamuksellisesti henkilötietolain edellyttämällä tavalla. Haastattelu nauhoitetaan ja nauhoitteet kirjataan haastattelun jälkeen tekstitiedostoiksi. Aineisto anonymisoidaan poistamalla haastateltavien tunnistetiedot. Tarvittaessa muutetaan tai poistetaan myös paikkatietoja ja muita erisnimiä (työpaikkojen tms. nimet).

Tutkimustulokset raportoidaan Pro Gradu –tutkimuksessa niin, ettei yksittäistä ihmistä ole mahdollista tunnistaa. Tutkimusjulkaisuun voidaan sisällyttää suoria otteita haastatteluista, kuitenkin varmistaen osallistujien ehdoton anonymiteetti. Tutkimusaineistoa käytetään vain tässä tutkimuksessa. Kun tutkimus on päättynyt ja sen tulokset on osoitettu oikeellisiksi, tutkimusaineisto hävitetään.

Tutkimukseen osallistuminen perustuu vapaaehtoisuudelle ja halutessaan haastateltava voi keskeyttää haastattelun syytä ilmoittamatta. Mikäli haastateltava keskeyttää haastattelun, hänestä kerätty haastatteluaineisto hävitetään, mikäli hän niin toivoo. Päätös osallistua tai kieltäytyä tutkimuksesta ei vaikuta millään tavalla työntekijän työhön.

Tutkimukseen liittyvissä kysymyksissä voit olla yhteydessä suoraan allekirjoittaneeseen sähköpostitse anonyymi@sähköposti.fi tai soittamalla numeroon 040-xxxxxxx.

Yhteistyöterveisin,
Henriikka Mäntylä

Helsingissä 19.09.2014

(KURSIVOIDUT KOHDAT MUUTETTU JÄLKIKÄTEEN)

Liite 2. Teemahaastattelurunko

TEEMAHAASTATTELUN RUNKO

1. Taustoittavat kysymykset
 - nimi
 - syntymävuosi
 - koulutus
 - työuran pituus
 - aiempi kokemus vuokratyöstä
 - aiempi kokemus tiimityöstä
 - kuinka pitkään tehnyt tätä työtä
 - työskentely päätoimisesti ja opiskelu
 - tiimistä hieman yleisesti

2. Velvollisuudet ja odotukset
 - Palvelukset
 - vastapalvelukset
 - tuen saaminen tiimissä

3. Normit ja sanktiot
 - oman edun tavoittelu vai puhaltaminen yhteen hiileen
 - vapaamatkustajuus
 - muut normit ja säännöt
 - sanktiot

4. Informaatiokanavat
 - tiedonkulku tiimissä
 - tiedonkulun kanavat
 - tiedonsaanti verrattuna muuhun organisaatioon
 - hyvien työhön liittyvien tai muiden vinkkien jakaminen tiimissä
 - avoimuus/ tiedon panttaaminen
 - palaute esimieheltä, tiimiläisiltä ja muualta organisaatiosta

5. Auktoriteettisuhteet
 - esimiehen auktoriteetti ja sen legitimizeetti

6. Luottamus
 - luottamus tiimiläisiin, esimieheen, tiimin ulkopuolisiin organisaation jäseniin

7. Tiimin sulkeutuneisuus ja yhteisöllisyys
 - ajatukset muista tiimin jäsenistä
 - tiimin sulkeutuneisuus
 - tiimin jakautuminen tai kuppikuntaisuus

- uusien jäsenten integroituminen muuhun ryhmään
 - Yhteishenki ja ilmapiiri
 - ystävyysuhteiden muodostuminen tiimissä
 - tapaaminen työn ulkopuolella
 - oma aktiivisuus ihmissuhteiden luonnissa
8. Verkostosuhteet muuhun organisaatioon
- tiimin suhteet muuhun organisaatioon
 - suhteet muihin tiimeihin
 - halu olla tekemisissä tiimin ulkopuolisten kanssa
9. Tiimin merkitys yleisesti
- tiimin merkitys *itselle*
 - työn ulkopuolisten tapaamisten tärkeys/ tiiviiden suhteiden kehittymisen tärkeys
 - tiimin homogeenisuus
 - tiimin heterogeenisuus
10. Vapaa sana
- Tulevaisuus (oma ja tiimin)
 - Jotain mitä haluaisit vielä tuoda esille?