



Myat Sulay, Nina Suomi

# Keikkatyön haasteita työhyvinvoinnille hoitotyössä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Sairaanhoitaja (AMK)

Hoitotyön koulutusohjelma

Opinnäytetyö

18.03.2021

Tekijät	Myat Sulay, Nina Suomi
Otsikko	Keikkatyön haasteita työhyvinvoinnille hoitotyössä
Sivumäärä	26 sivua + 2 liitettä
Aika	18.03.2021
Tutkinto	Sairaanhoitaja (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Sairaanhoitotyön tutkinto-ohjelma
Ohjaaja	FT, THM, SHO, ESH, Lehtori Eila-Sisko Korhonen
<p>Tässä opinnäytetyössä kuvaamme keikkatyön aiheuttamia haasteita työhyvinvoinnille hoitotyössä. Opinnäytetyömme on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, joka tehtiin Metropolian Ammattikorkeakoululle osana Kestävä Keikkatyö- hanketta. Työn tavoitteena oli tuottaa tietoa keikkatyön haasteista tutkimuskysymyksen näkökulmasta. Työssä vastasimme seuraavaan tutkimuskysymykseen: Mitä haasteita ja seurauksia keikkatyö aiheuttaa työhyvinvoinnille hoitotyössä? Esille tuomamme tieto on hyödyksi esimerkiksi hoitoalan opiskelijoille, jotka tekevät keikkatyötä opiskelun ohella sekä muille keikkatyötä harjoittaville.</p> <p>Käytimme aineistonamme vuodesta 2012 eteenpäin julkaistuja tieteellisiä artikkeleja, jotka vastasivat tutkimuskysymykseemme. Käytimme tiedonhaussa Metropolia Ammattikorkeakoulun tarjoamia tietokantoja, kuten Cinahl, Science Direct, PubMed ym. Aineistosta toteutimme Tutkimusartikkelien- taulukon ja siitä Keikkatyön haasteet työhyvinvoinnille- analyysitaulukon, jonka pohjalta saimme vastaukset tutkimuskysymykseen.</p> <p>Keskeisiksi analyysin tuloksiksi ja keikkatyön haasteiksi nousi esiin 8 yläluokkaa: Alhaisen koulutustason sekä koulutus- ja kehitysmahdollisuuksien vähäisyyden vaikutus koettuun hyvinvointiin sekä turvallisuuteen osa-aikatyössä, Työajan epäsäännöllisyys, huonot työolot sekä resurssien puute keikkatyössä lisää turvattomuutta, tyytymättömyyttä sekä alentunutta hyvinvointia, Korkeat työvaatimukset ja epävarmuus keikkatyössä vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin, Vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys keikkatyössä aiheuttaa masennusta sekä laskee työmotivaatiota, Huono ilmapiiri sekä tukiverkoston puute keikkatyössä heikentää työelämän laatua, Työntekijöiden tyytymättömyys keikkatyössä alentaa työhyvinvointia, Useammat samanaikaiset työpaikat, työsuhteen lyhyys sekä työnantajan ja työntekijän vastavuoroisuuden puute keikkatyössä aiheuttaa työtapaturmia ja alentunutta terveyttä sekä Keikkatyön epätyypillisuus ylikuormittaa työntekijää henkisesti ja psyykkisesti. Näihin yläluokkiin sisältyvien haasteiden nähtiin vaikuttavan erityisesti työntekijän työtapaturmariskiä, toimintakykyä sekä mielenterveyttä.</p> <p>Haasteiksi opinnäytetyössä nousi esille tutkimusartikkelien vähäisyys, varsinkin kun termi keikkatyö yhdistettiin hoitotyöhön. Tämän takia jouduimme ottamaan analyysiimme mukaan artikkeleita, joiden tulokset koimme päteviksi myös hoitoalalla. Opinnäytetyö oli molemmille tekijöille ensimmäinen ja siksi prosessi oli osittain haastava. Hyvän ohjauksen ja kovan työn avulla pääsimme kuitenkin tavoitteeseemme eli tuotimme tietoa keikkatyön haasteista hyvinvoinnille hoitotyössä.</p>	
Avainsanat	keikkatyö, hoitotyö, työhyvinvointi, kirjallisuuskatsaus

Authors	Myat Sulay, Nina Suomi
Title	The Challenges of Gig-work on Well-being in Nursing : A Literature Review
Number of Pages	26 pages + 2 appendices
Date	18 March 2021
Degree	Bachelor of Health Care
Degree Programme	Nursing and Health Care, Nursing
Instructor	Eila-Sisko Korhonen, PhD, MNSc, RN, Senior Lecturer
<p>This thesis discusses the challenges of gig-work on well-being in nursing. Our thesis is a literature review that we have assembled for Metropolia University of Applied Sciences as part of Kestävä Keikkatyö- project. The purpose of this study was to describe the challenges of gig-work on well-being and the aim was to produce information about the challenges of gig-work from the perspective of our research question. With this study we shed light on the issues gig-workers face and this information can be useful to anybody participating in gig-work.</p> <p>The research method that we used was a literature review where data for this study was gathered from reliable databases such as Cinahl, Science Direct and PubMed. For this study we chose peer reviewed scientific articles from 2012 and onwards. The final size of our research material was 16 and we inserted all the results into a research analysis table that helped us to find results for our research question.</p> <p>The results showed that we have multiple different challenges that go into very different categories. Based on our analysis we were able to get 8 different upper categories that described the main challenges of gig-work on well-being. These categories included such topics as education level, high demands, influence possibilities, lack of resources and the length of employment. We found that the problems mainly affected mental health and work performance.</p> <p>We would like to point out that one of the challenges of this thesis that affects its reliability was the lack of scientific articles about gig- work paired with nursing. This is the reason why we had to include studies about gig- work in general that we personally thought would also apply for nursing as well. This was the first thesis either of us has ever done so the process of making it was challenging. With good counselling and hard work, we were able to reach our goal which was to produce information about gig-work on wellbeing in nursing.</p>	
Keywords	gig-work, nursing, well-being, literature review

## Sisällys

1	Johdanto	1
2	Käsitteet ja aikaisempaa tietoa aiheesta	2
2.1	Keikkatyö	2
2.2	Työhyvinvointi	3
2.3	Hoitotyö	4
3	Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys	6
4	Opinnäytetyön menetelmät	7
4.1	Kirjallisuuskatsaus	7
4.2	Aineiston haku ja valinta	8
4.3	Aineiston analysointi	12
5	Tulokset: Keikkatyön aiheuttamat haasteet työhyvinvoinnille	13
5.1	Keikkatyön aiheuttamat haasteet työhyvinvoinnille	13
5.2	Keikkatyön aiheuttamat seuraukset työhyvinvoinnille	16
6	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	17
6.1	Luotettavuus	17
6.2	Eettisyys	18
7	Pohdinta	19
7.1	Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset	19
7.2	Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkotutkimukset	22
7.3	Ammatillinen kasvu	22
	<b>Lähteet</b>	24

### Liitteet

Liite 1. Tutkimusartikkelien taulukko

Liite 2. Keikkatyön haasteet työhyvinvoinnille -analyysitaulukko

# 1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata keikkatyössä esiin nousevia työhyvinvoinnin haasteita. Tavoitteena on tuottaa tietoa keikkatyön haasteista tutkimuskysymyksen näkökulmasta. Vastasimme työssämme seuraavaan tutkimuskysymyksen: Mitä haasteita ja seurauksia keikkatyö aiheuttaa työhyvinvoinnille hoitotyössä? Teimme työn Metropolia Ammattikorkeakoululle ja työmme on osana Kestävä keikkatyö- hanketta.

Aihe koskettaa monia alan opiskelijoita, mutta on myös vahvassa asemassa jo valmistuneiden hoitoalan työntekijöiden elämässä. Erityisesti opiskelijoille keikkatyön tekeminen tarjoaa mahdollisuuden saada kokemusta alalta jo ennen valmistumista. Keikkatyö kasvattaa suosiotaan sen monipuolisten mahdollisuuksien takia, mutta monille se on myös välttämätön keino saada riittävästi tuloja elämiseen. Hoitoalalla keikkatyövoiman käyttöä kasvattaa henkilöstön puute ja tästä syystä ilmiö on tullut jäädäkseen (Laiho & Ruoholinn 2011: 180). Suomessa jopa noin puoli miljoonaa työssäkävijää on erilaisissa määräaikaissuhteissa. Kuitenkin monet näistä ihmisistä tekevät keikkatyötä vastaantuloisesti, sillä he kokevat sen olevan ainoana vaihtoehtona työttömyydelle. (Leinikki 2010: 10–12.)

Opinnäytetyö on hoitoalalla työskenteleville, jotka harkitsevat keikkatyön mahdollisuutta tai jo tekevät keikkatyötä opiskelijana tai laillistettuna hoitajana. Toimme työllämme esille tietoa työhyvinvoinnista keikkatyössä, josta olisi hyötyä työuraa aloittaville opiskelijoille, keikkatyötä harkitseville vanhoille konkareille tai jo keikkatyötä harjoittaville hoitotyön tekijöille. Uuden tiedon lisäksi esitimme pohdinnassa tulosten hyödynnettävyyttä, jotta työpaikoilla voitaisiin tarttua esille nousseisiin haasteisiin ja siten työntekijöiden työhyvinvointia voitaisiin parantaa.

Opinnäytetyömme on kuvaileva kirjallisuuskatsaus, jossa paneuduimme keikkatyön vaikutuksiin työhyvinvoinnille hoitotyössä. Katsauksessa emme käsitelleet keikkatyön vaikutusta potilaiden hyvinvointiin tai potilasturvallisuuteen. Nämä aiheet jäivät työn ulkopuolelle, sillä työstämme olisi tullut liian laaja ja aiheen keskiössä on nimenomaan hoitajien kokema työhyvinvointi.

## 2 Käsitteet ja aikaisempaa tietoa aiheesta

Tässä luvussa avaamme käsitteitä ja keräämäämme teoreettista tietoperustaa. Työmme keskeiset käsitteet ovat keikkatyö, hoitotyö sekä työhyvinvointi. Keikkatyö -käsitteeseen olemme sisällyttäneet myös tilapäiset ja lyhyet määräaikais- ja osa-aikatyön muodot.

### 2.1 Keikkatyö

Vaikka samalle asialle on monta termiä, käytämme työssämme termiä keikkatyö. Keikkatyöllä tarkoitamme työtä, jota tehdään epäsäännöllisesti tarvittaessa töihin kutsuttavana henkilönä tai vuokrausyrityksen kautta töitä tekevänä henkilönä (Leinikki 2010: 10). Työsuhde keikkatyössä on voimassa tietyn työn tai tehtävän, kuten sijaisuuden ajaksi, joka päättyy tehtävän suoritettua (Parkkinen 2002: 38). Vuokrausyritys on esimerkiksi terveydenhuoltoalalla Seure, joka asettaa työntekijän tekemään työtä ulkopuolisessa käyttäjäyrityksessä, mutta on kuitenkin itse varsinainen työnantaja ja sen vastuulla on siis esimerkiksi palkan maksaminen (Tanskanen 2012: 27).

Suomessa on parin viime vuosikymmenen aikana ollut kaksi vallitsevaa teemaa työelämäkeskustelussa. Ensimmäinen teema koskettaa työn vaatimusten kasvua, joka on näkynyt kiireen, työn paineisuuden ja työuupumuksen lisääntymisenä. Toinen aihe liittyy työn epävarmuuden lisääntymiseen eli palkkasaajien kokemaan epävarmuuteen työmarkkinoilla työn pysyvyyden suhteen. Epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen on myös osaltaan lisännyt työn epävarmuuden lisääntymistä, sillä kyseinen työmuoto on usein sekä työnteon ehdoiltaan että tulotasoltaan epävarmempia. Tyypillisiksi tai normaaleiksi työsuhteiksi kutsutaan toistaiseksi voimassa olevia kokoaikaisia työsuhteita, joita tehdään pääsääntöisesti työnantajan tiloissa yhdelle nimetylle työnantajalle. Epätyypillisiksi työsuhteiksi luetaan tästä poikkeavat työsuhteet, joita ovat esimerkiksi määräaikaiset- ja osa-aikaiset työsuhteet sekä vuokratyö. (Pärnänen & Sutela 2009: 149.)

Määräaikaiset- ja osa-aikaiset työsuhteet ovat tunnetuimpia epätyypillisiä työsuhteen muotoja. Näiden rinnalle on yleistynyt vuokratyö, jonka määrä ja osuus on pysynyt suhteellisen pienenä, mutta josta on tullut suomalaisten työpaikkojen arkipäivää. Vuokratyöntekijänä joutuu hyväksymään sekä työn epävarmuuden että vaihtamaan työpaikkaa useasti, jolloin työpaikkaan ja sen yhteisöön kiinnittyminen saattaa jäädä olemattomaksi. Määräaikainen työsuhde nähdään työntekijän kannalta huonompana vaihtoehtona verrattuna osa-aikaiseen, sillä määräaikaisena työntekijä joutuu joustamaan työnantajan toiveiden mukaan, eikä työsuhteen jatkuminen ole varmaa, jolloin työntekijä ei pysty

suunnittelemaan tulevaisuutta kovin pitkälle. Toisaalta se mahdollistaa eri työpaikoihin tutustumisen sekä työpaikan vaihtamisen ilman samanlaisia velvoitteita kuin kokoaikaisessa työsuhteessa. (Pärnänen & Sutela 2009: 156, 163–164.)

Epätyyppisiin työsuhteisiin liittyy usein kaksijakoinen suuntautuminen. Se nähdään hyvänä keinona luoda työaikajoustoa, jolloin työntekijä voi määritellä itselleen sopivan tuntimäärän elämäntilanteensa ja jaksamisensa mukaan. Toisaalta se voidaan nähdä alityöllisyyden muotona, jossa työntekijä on epäonnistunut saamaan kokoaikaista työtä ja kokoaikaisen työn palkkatuloa. Näin ollen se on merkki heikommasta työmarkkina-asetuksesta verrattuna kokoaikaisiin työntekijöihin. Syitä epämääräisen työsuhteen tekemiseen ovat muun muassa lasten- ja kodinhoito, opiskelu, työttömyys tai kokopäivätyön saannin vaikeus. (Pärnänen & Sutela 2009: 150, 152.)

Vuoden 2016 tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen tilastoluokituksen mukaan yli 700 000 ihmistä työskenteli määräaikaisessa tai osa-aikaisessa palkkatyössä sekä näiden yhdistelmissä ja itsensä työllistävinä yksinyrittäjinä. Heidän etujansa suojaavat institutiot tukevat työntekijöitä puutteellisesti ja valikoivasti. Heillä on muita (vrt. vakituinen tai kokoaikainen työsuhde) vähemmän tai ei ollenkaan lomaoikeuksia tai palkallisia lomia, työturvallisuudesta ei kenties huolehdi kukaan, työterveyspalveluita ei aina ole saatavilla ja osalta oikeus työttömyysturvaan saatetaan evätä kokonaan. (Suoranta & Leinikki 2018: 9–10.)

## 2.2 Työhyvinvointi

Vanhanaikainen ajattelutapa ja asenne työhyvinvoinnista on, että se olisi yhtä kuin virkistyspäivät ja kerhotoiminta. Työhyvinvointi ei ole kuitenkaan pelkästään henkilöstön viihdyttämistä, vaan työn ja työelämän mielekkyyden mahdollistamista ja lisäämistä. (Leskinen & Hult 2010: 102–103.) Työhyvinvoinnilla tarkoitamme kokonaisuutta, jonka muodostavat työn mielekkyys sujuvassa ja turvallisessa, terveyttä edistävässä sekä työuraa tukevassa työympäristössä ja -yhteisössä (Kauppinen ym. 2013: 68). Työhyvinvointi on kuitenkin hyvin yksilöllinen kokemus, johon vaikuttaa merkittävästi työyhteisön organisointi (Leinikki 2010). Tutkimusten mukaan työhyvinvoinnilla on muun muassa merkittävä yhteys tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen, työntekijöiden vähäisempiin sairauspoissaoloihin ja tapaturmiin. Työhyvinvoinnin edistäminen kuuluu sekä työntekijän että työnantajan vastuulle. (Työterveyslaitos 2020.) Se tarkoittaa työntekijän kohdalla oman työkykynsä ja ammatillisen osaamisensa ylläpitämistä. Työnantajan vastuulla on

huolehtia turvallisesta työympäristöstä, hyvästä johtamisesta ja työntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2020.) Yhdessä he ylläpitävät ja kehittävät työhyvinvointia. Työterveys on työpaikan tärkeä kumppani työhyvinvoinnin ylläpitämisessä. (Työterveyslaitos 2020.)

Vanhemmasta aineistosta on noussut esille, että määräaikaisuuden vaikutukset työhyvinvoinnille ovat selkeitä, mutta osittain ristiriitaisia. Työperäiset onnettomuudet, työtyytymättömyys, väsymys, selkäkivut sekä psyykinen sairastavuus on yleisempää määräaikaistetyöntekijöillä kuin kokoaikaistetyöntekijöillä. Samaisessa tutkimuksessa kuitenkin määräaikaistetyöntekijät voivat paremmin oman arvionsa mukaan. (Heponiemi & Sinervo & Elovainio 2009: 148.) Myös TJS Opintokeskuksen väitöstutkimuksessa on selkeästi noussut esille, että pätkätyösuhteissa työskentelevillä on havaittu huomattava riski sairastua mielenterveys-sairauksiin ja joutua työperäisiin onnettomuuksiin. On myös huomioitu, että vaikka keikkatyöläiset ovat vähemmän sairauslomilla, on heillä vakituisiin työntekijöihin verrattuna korkeampi kuolleisuusriski. (Leinikki 2010.)

Määräaikainen työsuhde voi usein näyttäytyä työntekijän kannalta kielteisenä siihen liittyvien erilaisten epävarmuuksien vuoksi. Yksittäisen työntekijän kannalta se voi kuitenkin olla mielekästä, jos määräaikaisuus sopii elämäntilanteeseen tai työntekijä toivoo työsuhteen päättymistä tietyn määräajan jälkeen. Myös määräaikaisuuden toimiminen sisääntuloväylänä alalle lieventää määräaikaisuuteen liittyviä haittoja. (Miettinen 2007: 19.) Määräaikaisen työntekijän työelämän laadun kannalta keskeisin asia on kuitenkin juuri työn epävarmuus ja aikaisempien kyselyiden pohjalta työntekijät eivät kaikesta huolimatta siltikään suosi määräaikaisuutta. Enemmänkin on noussut esille se, että keikkatyön tekemisen syy on yksinkertaisesti vaikeus saada vakituista työsopimusta. (Tanskanen 2012.) Työhyvinvoinnin haasteet ovat siis huomioitu ja todennettu aikaisemmin ja siksi koemme aiheen olevan entistäkin ajankohtaisempi.

## 2.3 Hoitotyö

Hoitotyön historia perustuu maallikkosairaanhoidajien ja diakonissojen välttämättömälle työlle. Maallikkosairaanhoidajilla ei tunnetusti ollut hoitotyön koulutusta, mutta he edustivat omana aikanaan perinnettä hoidon antajina. Diakonissat olivat Suomen ensimmäiset sairaanhoitoon koulutetut naiset vuodesta 1876 eteenpäin. Heidät koulutettiin keskieu-rooppalaisen mallin mukaan sairaiden ja kärsivien auttajiksi. Opetukseen sisältyi oppia



anatomiasta, fysiologiasta, ensiavusta, dieetiopista ja tarttuvista taudeista. Koulutukseen kuului myös sairaanhoidon periaatteita ja ammattietiikkaa. (Rautava & Nurmi & Westergård & Henttonen & Ojala & Vuorinen 2020: 12–13.)

Hoitotyön tavoitteena ovat ihmisten ja yhteisöjen terveys sekä sen ylläpitäminen ja edistäminen ihmisten omilla elämäntilanteissa heidän omien voimavarojensa ja mahdollisuuksien mukaisesti. Hoitotyötä on olemassa monenlaista ja sitä ei voi määrittää yhteen käytännön asiaan. Hoitotyö voi ilmetä potilaan perustarpeiden tyydyttämisenä, vuorovaiikutuksellisenä tukemisenä, kehitykseen ja kasvuun vaikuttamisena tai sairauden hoitona. (Rautava ym. 2020: 14.) Hoitajan toimintaa ohjaavat hoitotyön arvot ja periaatteet, joita jokainen hoitotyötä harjoittava on velvollinen noudattamaan. Hoitotyön periaatteet perustuvat hoidon perusarvoihin ja ihmiskäsitykseen ja periaatteiden toteutumiseen vaikuttaa oleellisesti hoitokulttuuri (Rautava ym. 2020: 22). Yksi keskeisimmistä hoitajan toimintaa ohjaavista periaatteista on esimerkiksi inhimillisyys, eli ihmisystävällisyys, humanisuus, lempeys ja empatia. Hoitotyön keskeisinä arvoina toimii platoniset arvot totuus, hyvyys ja kauneus. Hoitotyössä totuus puhuttelee ihmistä ja se yhdistetään tieteelliseen tietoon, kuten näyttöön perustuvaan hoitotyöhön ja totuudellisuuteen hoitosuhteessa. Hyvyyden arvo toteutuu tuottamalla hyvää ihmiselle ja ympäristölle hoitotyön avulla. Viime aikoina myös kauneuden arvo on noussut keskeiseksi, esimerkiksi kiinnittämällä huomiota hoitoympäristön kauneuteen. Varsinaisia hoitopäätöksiä ohjaa hoitotyön eettiset arvot. Suomen sairaanhoitajaliitto on julkaissut sairaanhoitajille eettiset ohjeet, joiden tarkoituksena on tukea hoitajien eettistä päätöksentekoa jokapäiväisessä työssä. (Rautava ym. 2020: 18–20.)

Hoitotyön määritelmä on laajentunut kuvaamaan hoitajien rooleja ja tehtäviä. Hoitotyö pohjautuu hyvin määriteltyyn teoriapohjaan, oman työn asiantuntijuuteen, jatkuvaan tutkimustyöhön sekä autonomiaan ja siihen, että hoitotyötä tekevät ammattilaiset asettavat jatkuvasti uusia standardeja tekemälleen työlleen. Työn tehtävänä on edistää ja säilyttää terveyttä, ehkäistä sairauksia sekä tukea ihmisiä sopeutumaan elämään sairauden kanssa. Hoitotyön keskeisiin käsitteisiin kuuluu terveys, ympäristö sekä ihminen. Hoitotyön keskeisenä periaatteena ja terveydenhuollon lähtökohtana pidetään potilaiden yksilöllistä hoitoa. Hoidon yksilöllisyys ja potilaslähtöisyys on toteutunut, jos potilaan kliininen ja henkilökohtainen tilanne on huomioitu. (Rautava ym. 2020: 14.)

Hoitotyön lähtökohtana toimii näyttöön perustuva hoitotyö tai näyttöön perustuva toiminta. Se määritellään olevan toimintaa, joka perustuu parhaaseen, saatavilla olevaan

ja ajantasaiseen tietoon, joka puolestaan arvioidaan ja käytetään harkitusti potilaan terveyttä edistävässä hoidossa. Tavoitteena on vastata hoidon tarpeeseen käyttämällä vaikuttaviksi huomattuja menetelmiä ja hoitokäytäntöjä. Näyttöön perustuvan hoitotyön periaate mahdollistaa myös hoidon, toimintatapojen ja koulutuksen sisällön yhtenäisyyden sekä vahvistaa hoidon tehokkuutta ja vaikuttavuutta ja henkilöstön osaamista. (Ahonen & Blek- Vehkaluoto & Ekola & Partamies & Sulosaari & Uski- Tallqvist 2017: 16.) Näyttöön perustuva hoitotyön malli myös siis minimoi hoitotyön koulutusten eroavaisuudet ja mahdollistaa kaikilla valmistuneilla hoitajilla olevan saman tason osaamista (Abu- Baker & AbuAlrub & Obeidat & Assmairan 2021). Tähän hoitotyöhön vaikuttaa oleellisesti yksilö- ja ympäristötekijät, joihin kuuluu esimerkiksi hoitohenkilöstön informaationlukutaito sekä hoidon kulttuurisidonnaisuus (Ahonen ym. 2017: 18). Saunders ja Vehviläinen- Julkunen ovat ehdottaneet, että hoitajien kyky toteuttaa näyttöön perustuvaa hoitoa riippuu oleellisesti hoitajien valmiudesta toteuttaa eri hoitotoimenpiteitä (Saunders & Vehviläinen- Julkunen 2015). Näyttöön perustuvaan toimintaan tulisikin siis rohkaista jokaisessa työyhteisössä. On myös todettu, että hoitajien omaa uskoa näyttöön perustuvaan hoitotyöhön tulisi vahvistaa jo koulutusvaiheessa, jotta sitä myöhemmin toteutettaisiin käytännössä. Mikäli hoitaja itse uskoo näyttöön perustuvan toiminnan olevan hyödyllistä potilaalle sekä hoitajalle itselleen on sen toteuttaminen todennäköisempää. (Abu- Baker ym. 2021.)

Näyttöön perustuvalla hoitotyöllä on oleellinen rooli korkeatasoisissa terveyspalveluissa ja se on kansainvälisesti tunnustettu olevan ideaalinen ongelmia ratkaiseva lähtökohta hoitotyölle. Tämä kyseinen hoitotyön malli auttaa hoitajia sekä pysymään ajan tasalla viimeisimmistä tutkimustiedosta, että tekemään parempia hoidollisia päätöksiä. World Health Organisation (WHO) ja Euroopan komissio on painottanut, että Sosiaali- ja terveysalojen palvelut täytyy perustua nimenomaan näyttöön perustuvaan tutkittuun tietoon. Näyttöön perustuvaa toimintaa toteutetaan suurimmassa osassa Eurooppaa ja Aasiaa sekä Australiassa ja Amerikassa (Rahmayanti & Kadar & Saleh 2020.)

### **3 Tarkoitus, tavoite ja tutkimuskysymys**

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kuvata keikkatyössä esiin nousevia työhyvinvoinnin haasteita. Tavoitteena on tuottaa tietoa keikkatyön haasteista tutkimuskysymyksen näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä vastasimme seuraavaan kysymykseen:

Mitä haasteita ja seurauksia keikkatyö aiheuttaa työhyvinvoinnille hoitotyössä?

## 4 Opinnäytetyön menetelmät

Opinnäytetyö on toteutettu kuvailevana kirjallisuuskatsauksena. Sen avulla pystytään hahmottamaan jo olemassa olevaa tutkimustiedon kokonaisuutta. Kokoamalla tutkimusaiheeseen liittyviä teoksia yhteen saadaan tietoa siitä, kuinka laajasti tutkimustietoa on jo olemassa ja millaisia nämä tutkimukset sisällöllisesti ja menetelmällisesti päänsääntöisesti ovat. (Johansson 2007: 3.)

### 4.1 Kirjallisuuskatsaus

Kirjallisuuskatsauksella tarkoitetaan kriittistä laajan tiedonhaun arviointia liittyen tiettyyn aiheeseen. Se on prosessi, jossa analysoidaan vanhoja teoksia, jotta saataisiin tiivistelmä olemassa olevasta tiedosta. Kirjallisuuskatsauksen tuottaminen on vaiheittaista ja järjestelmällistä. Katsausta aloittaessa tulisi ensin valita selkeä rajattu aihe, sitten tutkimuskysymykset, tehdä tiedonhaku, lukea sekä kirjallisuuden kritisointia ja analysointia. Vasta viimeiseksi aloitetaan katsauksen kirjoitusta. (Coughlan & Cronin 2017: 5–13.) Tutkimuskysymysten laatiminen ja aiheen valinta on oleellinen osa, joka antaa suunnan koko projektille. Aineiston hausta ja valinnasta kerromme luvussa 4.2.

Kirjallisuuskatsaus voi olla joko kuvaileva, systemaattinen tai määrällinen/laadullinen meta-analyysi (Coughlan & Cronin 2017: 5–13). Meidän opinnäytetyössämme käytettävä kirjallisuuskatsauksen muoto on kuvaileva. Siinä siis kuvailimme keikkatyön haasteita hoitotyössä, ja vastasimme näin tutkimuskysymyksiimme kuvailevasti. Kuvaileva kirjallisuuskatsaus on aineistonlähtöistä ja ymmärtämiseen tähtäävää ilmiön kuvausta. Sen idea perustuu tutkimuskysymykseen, jonka pohjalta tuotetaan valitun aineiston perusteella kuvaileva, laadullinen vastaus. Menetelmä on saanut kritiikkiä ja sen sanotaan olevan tieteellisesti epätarkka, tarkoitushakuinen ja aikaisempien tutkimusten arviointien osalta puutteellinen. Ristiriitaisista käsityksistä huolimatta sitä on sovellettu runsaasti. (Kangasniemi & Utriainen & Ahonen & Pietilä & Jääskeläinen & Liikanen 2013: 291–293.) Kuvaileva kirjallisuuskatsaus kuuluu yleisimmin käytettyihin kirjallisuuskatsauksen perustyyppeihin. Sitä voi pitää yleiskatsauksena ilman tiukasti rajoittavia tai tarkkoja sääntöjä. Käytettävissä olevat tutkimusaineistot ovat usein laajoja ja aineiston valintaa ei rajoita metodiset säännöt. Tutkimuskysymykset voivat myös olla väljempinä, verrattuna muihin systemaattisiin katsauksiin tai meta-analyyseihin. (Salminen 2011: 6.) Kirjalli-

suuskatsauksen päämääränä on näyttää, mistä näkökulmista ja millä tavoin kyseistä aihetta on jo aikaisemmin mahdollisesti tutkittu ja miten kirjallisuuskatsaus voi liittyä jo aikaisemmin toteutettuihin tutkimuksiin. Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen lähtökohtana ovat aikaisemmat tutkimukset, joista muodostetaan kokonaiskuva opinnäytetyössä käytetyistä käsitteistä ja teorioista. Käytetyt käsitteet määritellään selkeästi, jotta lukija tietää, mitä ollaan tutkimassa ja mikä yhteys sillä on jo olemassa oleviin teorioihin ja aikaisempiin tutkimuksiin. Tämä vaatii perehtymistä laajasti aikaisempaan tietoon ja kriittistä arviointia valittuun kirjallisuuteen. (Tuomi & Sarajärvi 2018: 113.)

Kuvailevan kirjallisuuskatsauksen vaiheet voidaan tiivistää viiteen kohtaan seuraavasti: tutkimuskysymyksen määrittäminen, aineiston hakeminen, sen arviointi, analysointi sekä tulkinta ja tulosten raportointi. Ensimmäisessä vaiheessa asetetaan tutkimuskysymykset. Hyvin määritellyn tutkimuskysymyksen edellytyksenä on, että se on tarpeeksi täsmällinen ja sopivasti rajattu, jotta kysymyksen aihetta on mahdollista analysoida syvällisesti (Kangasniemi ym. 2013: 295). Tutkimuskysymyksen laatimisen jälkeen valitaan hakutermit. Hakutermejä valittaessa tulee olla huolellinen, sillä tavoitteena on rajata hakutuloksia siten, että lopulliseksi aineistoksi saatu materiaali vastaisi tutkimuskysymyksiä. Kolmannessa vaiheessa valitaan tietokannat ja haetaan aineistoa. Seuraavassa vaiheessa karsitaan hakutuloksia käytännön seulan kautta. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että artikkelien kielen tai julkaisuvuoden mukaan päätetään, kelpaako artikkeli osaksi aineistoa. Tavoitteena on saada arvioitua artikkelien ja tutkimusten tieteellinen laatu eli saada katsaukseen valituksi vain kaikista laadukkaimmaksi arvioitu mahdollinen materiaali. Viimeisenä vaiheena on itse katsauksen tekeminen. Tähän sisältyvät tämänhetkisen tiedon raportointi, tutkimustarpeen osoittaminen, löydösten selittäminen sekä tutkimuksen laadun kuvaus. (Salminen 2011: 8, 10.)

## 4.2 Aineiston haku ja valinta

Tutkimusaiheen valinta on kirjallisuuskatsauksen toteuttamisen ensimmäinen vaihe. Aiheen valintaa ohjaa se ongelma tai haaste, mitä tekijä haluaa tutkia. Aineiston hakuun pitäisi sisältyä ensisijaisia ja toissijaisia lähteitä sekä teoreettista tietoa aiheeseen liittyen. On myös oleellista rajata omaa aihealuetta, jotta aihe olisi helpommin käsiteltävissä. (Coughlan & Cronin 2017: 6.) Kirjallisuuskatsauksen tiedonhaun tulisi myös olla systemaattista, jotta tekijä kykenee järjestämään tiedon vastaamaan omaan tutkimuskysymykseen sekä teettämään työstä mahdollisimman luotettavan.

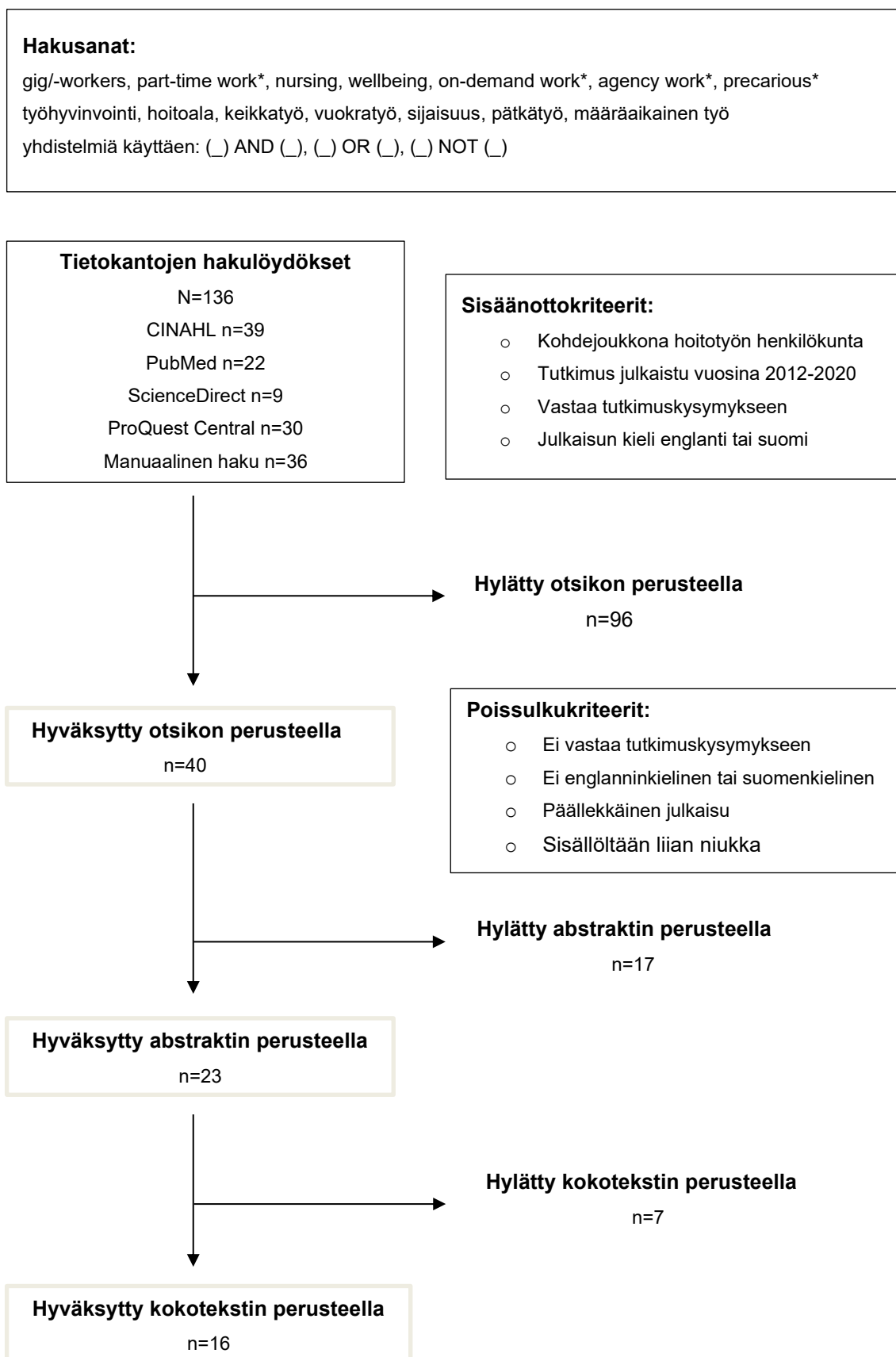
Olemme työtämme varten soveltaneet systemaattisia tiedonhakumenetelmiä. Tämä tarkoittaa siis järjestelmällistä, toistettavaa tiedonhakua, hakutermien ja hakumenetelmien kattavuutta sekä tiedonhaun dokumentointia. Olemme hyödyntäneet työllemme oleellisia Metropolia Ammattikorkeakoulun tarjoamia tietokantoja kuten PubMed, Medline, Medic, Science Direct, Cinahl sekä ProQuest Central. Tietokantahaun lisäksi olemme sisällyttäneet myös manuaalista tiedon hakua saadaksemme kattavamman aineiston. Hyödynsimme myös Myllypuron kampuksen kirjaston informaattikkoa. Olemme käyttäneet tiedonhakuun erilaisia aiheeseen liittyviä sanoja kuten: työhyvinvointi, hoitoala, keikkatyö, vuokratyö, sijaisuus, gig, part-time work, nursing ja wellbeing. Olemme yhdistäneet termejä saadaksemme mahdollisimman laajasti aineistoa. Jatkoimme tiedonhakua koko opinnäytetyö- prosessin ajan ja hakusanat päivittyivät työn aikana. Karsimme hakutuloksiamme eniten niiden julkaisuajan tai aiheeseen sopivuuden perusteella. Työhömmme käytetyt artikkelit ovat vertaisarvioinnin läpikäyneitä tieteellisiä artikkeleita. Rajaaminen onnistui tietokantoja käyttämällä. Hylkäsimme aineistoja otsikon, abstraktin tai kokotekstin perusteella. Toistimme tehdyn tiedonhaun alkuvuodesta 2021. Rajasimme hakutulokset viimeiseen kahdeksaan vuoteen, sillä sitä vanhemmat teokset eivät ole ajankohtaisia ja sitä tuoreempia eli alle viisi vuotta vanhoja artikkeleja aiheeseen liittyen on liian vähän. Käytämme vanhempia artikkeleita teoriaosuuteen ja vuonna 2012 sekä myöhemmin julkaissut artikkelit ovat osa aineistoamme. Aineistojen karsinnan jälkeen saimme lopulliseksi kokonaismääräksi 16 aineistoa, jota lähdimme taulukoimaan ja analysoimaan.

Tarkemman tiedonhaun olemme esittäneet taulukossa 1, jonka olemme toteuttaneet systemaattisesti vaiheittain. Ensin määrittelimme aiheeseen liittyviä hakusanoja, joiden avulla etsimme aiheeseemme kohdistuvaa tietoa. Tämän jälkeen määrittelimme sisäänottokriteerimme, joihin sisältyi esimerkiksi julkaisun ikä ja julkaisukieli. Näiden vaiheiden jälkeen toteutimme varsinaisen tiedonhaun eri tietokannoissa ja karsimme pois julkaisut, jotka menivät ohi aiheen tai eivät muuten sopineet sisäänottokriteereihimme. Karsimme pro gradu -raportit, ammatilliset julkaisut sekä opinnäytetyöt, jotta aineistomme koostuisi mahdollisimman tasokkaista tieteellisistä julkaisuista (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 93). Tutkimusartikkeleita valikoitui lopulta 16, joista 12 oli kansainvälisiä tutkimuksia. Kansainvälisten tutkimusten käännökset ovat omia käännöksiämme, mikä voi osaltaan vaikuttaa tulosten tulkintaan ja näin ollen luotettavuuteen.

Lähtökohtaisesti haimme tietokannoista aineistoja, jotka ovat kohdennettu hoitotyön henkilökunnalle, mutta jouduimme sisällyttämään myös muita tutkimusartikkeleita, jotka käsittelivät keikkatyötä yleisesti, mikäli ne olivat mielestämme päteviä myös hoitoalalla

keikkatyötä tekeville. Syynä tähän oli vähäinen tutkimusartikkelien löydös keikkatyöstä yhdistettynä hoitotyöhön ja työhyvinvointiin.

## Taulukko 1: Kirjallisuushakujen prosessi tietokannoista



### 4.3 Aineiston analysointi

Sisällönanalyysi on aineistojen perusanalyysimenetelmä, jossa on mahdollista analysoida eri aineistoja sekä samalla kuvata niitä. Hoitotieteellisissä tutkimuksissa tätä analyysiä on käytetty paljon. Sisällönanalyysin menetelmiksi kuuluu aineiston tiivistäminen, jossa aihetta kuvataan yleistävästi ja sen avulla kyetään esittämään tutkittavien aiheiden sisällön väliset suhteet. Tästä sisällön analyysin prosessista on erotettavissa sen eri vaiheet: tutustuminen analysoitavaan aineistoon, tutkimusaineiston pelkistäminen, tutkimusaineiston luokittelu ja sen tulkinta sekä lopuksi luotettavuuden arviointi. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 165–166.)

Sisällönanalyysia voidaan lähestyä induktiivisesti tai deduktiivisesti. Induktiivinen analysointi sisältää sanojen luokittelua niiden teoreettisen merkityksen perusteella ja se nimensä mukaisesti perustuukin induktiiviseen päättelyyn, jota tutkimusongelma johdat-  
taa. Deduktiivisessa analyysissä taas lähtökohtana on teoria ja teoreettiset käsitteet, joita tarkastellaan käytännössä. Tässä teoreettista lähtökohtaa on operationalisoitu aikaisemmin saadun tiedon ja tutkimusten tarkoituksien suuntaisesti. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 165–166.) Sovellamme työssämme aineistolähtöisen sisällönanalyysin periaatteita.

Aineistonanalyysia varten työstimme opinnäytetyöhön aineiston viitekehyksen (Liite 1.) jossa avasimme kaikki käyttämämme aineistot taulukoksi, josta selviää artikkelin tarkoitus sekä tulokset. Numeroimme taulukossa aineistomme, jotta sisällön analysoimisessa alkuperäinen tutkimus on helpompi paikantaa. Taulukkoa varten toteutimme aineiston purkamista ja nostimme esille oman työmme tutkimuskysymykseen vastaavia tuloksia. Analysoimme artikkeleita vielä syvemmin tekemällä Keikkatyön haasteet työhyvinvoinnille- analyysitaulukon (Liite 2.) Tässä taulukossa luokittelimme artikkeleista löytämiämme tuloksia ja ryhmittelemme niitä ala- ja yläluokkiin. Tämän analyysin toteuttaminen edistyi vaiheittain. Ensin esitimme taulukossa alkuperäisen ilmaisun, josta kirjassimme seuraavaksi pelkistetyn version. Tästä ryhmittelemme samaan aiheeseen kuuluvat haasteet, jotka jaamme sitten eri ala- ja yläluokkiin, mitkä toimivat lopulta vastauksina työmme tutkimuskysymykseen.



## 5 Tulokset: Keikkatyön aiheuttamat haasteet työhyvinvoinnille

Tässä kappaleessa käsittelemme tuloksia, jotka olemme saaneet sisällön analysoimisella ja varsinaisen analyysin olemme rakentaneet Keikkatyön haasteet työhyvinvoinnille- analyysitaulukkoon (Liite 1.) Aineiston taulukoimisella saimme tuloksiksi 8 yläluokkaa, jotka kuvaavat keikkatyön aiheuttamia haasteita työhyvinvoinnille.

### 5.1 Keikkatyön aiheuttamat haasteet työhyvinvoinnille

Kirjallisuuskatsauksen aineistossa nousi analyysin pohjalta useita keikkatyön seikkoja, jotka aiheuttavat haasteita työhyvinvoinnille. Tutkimusten perusteella työntekijöiden kokemat haasteet ovat osittain yksilöllisiä sekä ristiriitaisia. Muutamissa työmuotoja vertailevissa tutkimuksissa huomattiin eri työntekijöiden kokevan saman verran haittoja työmuodosta huolimatta. Näissä tutkimuksissa käsiteltiin nimenomaan työntekijän omaa kokemusta hyvinvoinnistaan, jonka huomattiin joissain määrin olevan jopa parempaa keikkatyötä tekevien keskuudessa (4). On kuitenkin selvää, että keikkatyön haasteet aiheutuvat nimenomaan itse työmuodon luomista haasteista eikä vain yksittäisten työntekijöiden kokemuksista.

Analyysimme yläluokiksi saimme koottua 8 eri yläluokkaa, jotka vastaavat tutkimuskysymykseemme. Näihin yläluokkiin sisältyi yksi tai useampia alaluokkia, jotka olemme alkuperäisen analyysitaulukon lisäksi myös kuvanneet yksinkertaistetussa kuviossa (Kuvio 1.) Yläluokkiin sisältyi seuraavat aiheet: Alhaisen koulutustason sekä koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien vähäisyys, Työajan epäsäännöllisyys, huonot työolot ja resurssien puute, Korkeat työvaatimukset ja epävarmuus, Vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys, Huono ilmapiiri sekä tukiverkoston puute, Työntekijöiden tyytymättömyys, Useammat samanaikaiset työpaikat, työsuhteen lyhyys sekä työnantajan ja työntekijän vastavuoroisuuden puute sekä Keikkatyön epätyypillisuus.

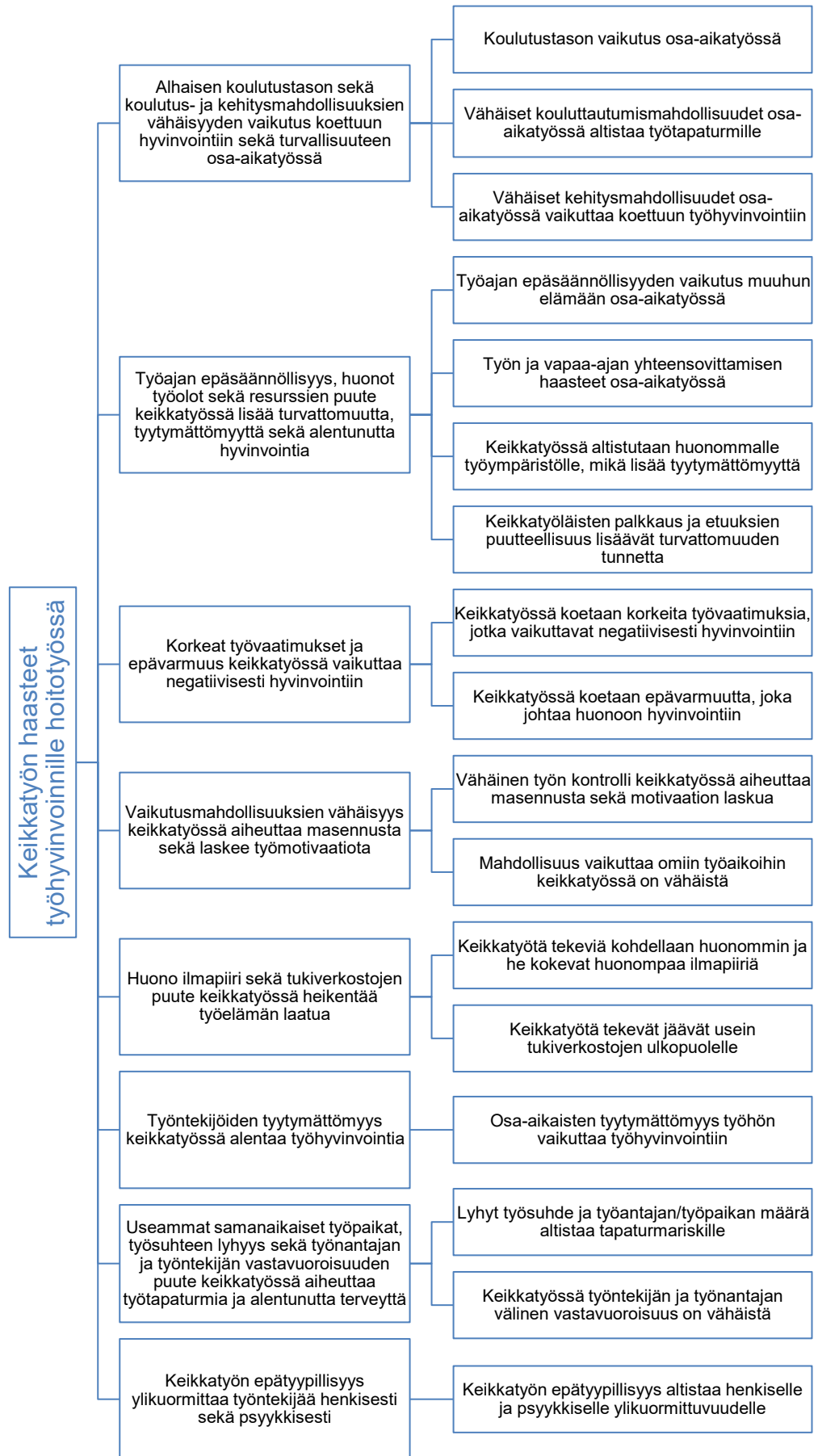
Alhaisen koulutustason sekä koulutus- ja kehittymismahdollisuuksien vähäisyyden vaikutus alla olevista alaluokista nousi esille haasteina perehdytyksen sekä kehittämismahdollisuuksien puute, mikä oli useammassa tutkimuksessa johtanut työtapaturmiin ja sillä selitettiin myös keikkatyötä tekevien alttius työtapaturmille. Työajan epäsäännöllisyys, huonot työolot ja resurssien puute - luokkaan ryhmittyi analyysissä mm. palkkaus, epäsäännölliset työajat sekä työympäristö. Korkeat työvaatimukset ja epävarmuus keikkatyössä luokkaan sisällytimme korkeat työvaatimukset sekä toimeentulon menetyksen, mikä oli

oma selkeä haaste keikkatyön tekemisessä. Tähän liittyi pelko työpaikan menettämisestä ja yleinen epävarmuus työpaikkaa kohtaan.

*Osa-aikaisen työntekijän koetut korkeat vaatimukset, vähäinen esimiehen tuki ja oman työn kontrolloimattomuus vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin ja aiheuttaa konflikteja työn ja muun elämän välille (Chambel & Carvalho & Cesario & Lopes 2017).*

Vaikutusmahdollisuuksien vähäisyys- luokkaan kuului mahdollisuudet vaikuttaa omiin työaikoihin sekä mahdollisuus vaikuttaa muihin työtä koskeviin asioihin, kuten työtehtäviin. Näissä näkyi analyysin perusteella selkeitä puutteita, mikä johti työntekijöiden huonoon motivaatioon ja jaksamiseen. Huono ilmapiiri sekä tukiverkostojen puute keikkatyössä ilmeni keikkatyöläisten kokemassa kohtelussa sekä yleisessä työilmapiirissä. Keikkatyötä tekevät eivät muutenkaan saaneet paljon mahdollisuuksia socialisoitua tai verkostoitua ja jäivätkin siten helposti tukiverkostojen ulkopuolelle. Työntekijöiden tyytymättömyys keikkatyössä liittyi työn vastentahtoiseen tekemiseen. Useinkaan keikkatyön tekeminen ei ole mielekäs tai haluttu valinta ja sen seurauksena voi kärsiä kokonaisvaltaisesti hyvinvointia vahingoittavista ongelmista.

Työpaikan ja työsuhteen pituuden vaihtelevuus sekä työnantajan ja työntekijän vastavuoroisuus- luokkaan sisältyi johdon ja työntekijän yhteistyö, mikä näyttäytyi olevan haasteellista keikkatyötä tekeville. Ongelmia näkyi johdon ja esimiesten vastavuoroisuudessa työntekijää kohtaan sekä työntekijän kokemissa haasteissa useamman työnantajan kanssa. Keikkatyön epätyypillisyyteen liittyviksi haasteiksi saimme itse työmuodon aiheuttamat haitat, jotka altistavat ylikuormittuvuudelle. Analyysissä tähän sisältyvät haasteet nousivat enemmän työmuodosta itsestään, kuin jostain muusta määrittävästä seikasta.



Kuvio 1. Keikkatyön haasteet työnhyvinvoinnille hoitotyössä.

## 5.2 Keikkatyön aiheuttamat seuraukset työhyvinvoinnille

Edellä mainituilla seikoilla on omia seurauksia työhyvinvoinnille, mutta aineistosta nousi useimmiten esille mielenterveyteen ja toimintakykyyn kohdistuvat ongelmat. Mielenterveyden laskuun vaikutti keikkatyön epävarmuus, työn ja muun elämän konfliktit, työaikojen epäsäännöllisyys, tukiverkoston puuttuminen, mahdottomuus vaikuttaa itse työasioihin sekä työhön tyytymättömyys. Keikkatyön epävarmuus nousi esille useammassa tutkimuksessa ja se oli syynä myös työtaturmien hoitamattomuuteen eräässä tapauksessa (3). On selvää, että keikkatyössä työn menettämisen vaara on suurempi kuin muissa työmuodoissa, mutta samaa epävarmuutta kokevat myös osa-aikaiset työntekijät. Usein keikkatyötä tekevät ovat myös pienituloisia, joten vaara ei koske vain työn menettämistä vaan myös ansiotulojen määrää. Tämä epävarmuus luo siis pelkoa, stressiä ja ahdistusta, joka pitkällä tähtäimellä ilman verkoston tukea voi olla erittäin suuri rasite psyykelle.

Keikkatyön epäsäännölliset työajat ovat itsessään haasteellisia mielenterveydelle, mutta aiheuttavat myös paljon konflikteja työntekijöiden työn ja muun elämän välille. Vuonna 2019 julkaistussa hoitajista tehdyssä tutkimuksessa osa hoitajista kokivat jäävänsä oman perheen ja ystäväpiirinsä ulkopuolelle epäsäännöllisten työaikojen takia. Tähän vaikuttaa suuresti se, että hoitoalalla useimmin osa-aikaiset tai keikkatyötä tekevät joutuvat työskentelemään nimenomaan viikonloppuisin tai juhlapyhinä (3). Keikkatyötä tehdessä ei myöskään ole juuri minkäänlaisia mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työtä koskeviin asioihin, kuten työaikoihin, työoloihin tai työmahdollisuuksiin. Tämän on koettu vaikuttavan työntekijän tyytyväisyyden tasoon ja motivaatioon, mikä on todettu olevan yhteydessä mielenterveyteen ja hyvinvointiin.

Toimintakykyyn vaikuttavat haasteet liittyvät myös edellä mainittuihin mielenterveyden ongelmiin, mutta keikkatyö aiheuttaa näitä myös muilla tavoin. Aineistosta nousi esille toimintakykyyn vaikuttava väsymys ja uupumus sekä työtaturmista aiheutuva toimintakyvyn lasku. Väsymys ja uupumus huomattiin olevan selkeästi yhteydessä keikkatyöhön ominaisesti kuuluviin epätavallisiin ja pitkiin työaikoihin. Työtaturmien huomattiin taas olevan yhteydessä keikkatyöläisten huonoon kouluttautumiseen sekä puutteellisiin työoloihin. Useassa tutkimuksessa nousi esille, että keikkatyöläiset sekä osa-aikaiset työntekijät eivät useinkaan saa asiaankuuluvaa koulutusta tai perehdytystä työpaikkaan, mikä altistaa työtaturmille (14,16).

*Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien kokemus omasta työstä oli vielä heikompaa kuin muista syistä osa-aikatyötä tekevillä (Kauhanen 2016).*

Mikäli keikkatyön tai osa-aikaisen työn tekeminen ei ole vapaavalintainen päätös, voi silläkin olla vaikutusta työntekijän hyvinvointiin. Vastentahtoisesti näitä työmuotoja harjoittavat ovat eri tutkimuksissa raportoineet sekä psyykkisiä, että somaattisia vaivoja. Heidän kokemuksensa omasta työstään oli myös heikompaa kuin niillä, jotka tekivät keikkatyötä vapaaehtoisesti muista vaihtoehtoista huolimatta (9,16). Osalle ihmisistä keikkatyön tai osa-aikaisen työn tekeminen on parempi vaihtoehto kokoaikaiseen työhön verrattuna, sillä monet kokevat pienemmän työmäärän vähentävän stressiä. Tässäkin näkyi kuitenkin ero esimerkiksi miesten ja naisten välillä, sillä miehet kokivat jopa enemmän stressiä tehdessään pienempää työmäärää osa-aikaisena (2). On siis tärkeä ottaa huomioon syyt, miksi ihmiset tekevät keikkatyötä vertaillen eri työmuotoja keskenään.

## 6 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Eettisyys ja sitä kautta luotettavuus on kaiken tieteellisen toiminnan ydin. Sen kehittäminen on ollut keskeinen aihe hoitotieteellisessä tutkimuksessa. Tässä kappaleessa käsittelemme työmme eettisyyttä sekä luotettavuutta.

### 6.1 Luotettavuus

Työskentelimme ja tuotimme mahdollisimman luotettavan ja eettisen opinnäytetyön, luotettavin ja eettisin metodein. Työn luotettavuutta lisää erityisesti tiedonhakuprosessi. Tutkijan tulee arvioida olemassa olevien tutkimusten ikää kriittisesti. Kirjallisuushakua tehdessä on hyvä rajata haku ajallisesti ja ottaa käyttöön mahdollisimman tuoreta tietoa oman tutkimuksen perustan rakentamiseen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 93.) Käytimme aineistona vuonna 2012 tai uudempia teoksia, julkaistuja artikkeleja ja tutkimuksia, joten esittämämme tieto on perusteltua ja paljon tutkittua. Toteutimme myös taulukon (taulukko 1), joka kuvaa kaiken tiedonhakuprosessin yksityiskohtaisesti ja perustelee, mitä aineistoja jätimme huomioimatta.

Aineistohakua jatkoimme koko opinnäytetyöprosessin ajan, eli suunnitelma ja toteutusvaiheen väliajanakin. Toistimme haun myös toteutusvaiheessa, jotta pystyimme var-

mistamaan aineistomme ajankohtaisuuden. Käytimme myös eri hakusanoja, joita toisimme eri tietokannoissa sekä toteutimme kaiken tiedonhaun englannin kieleksi kansainvälisissä tietokannoissa. Näin keräämämme tieto on luotettavampaa. Tarkemman tiedonhaun olemme kuvanneet kappaleessa 4.2 Aineiston haku ja valinta.

Luotettavuuden arvioinnin kriteereinä voidaan käyttää uskottavuutta (credibility), siirrettävyyttä (transferability) riippuvuutta (dependability) ja vahvistettavuutta (confirmability). Tuloksia kuvaillaan analyysipohjaisesti niin, että lukijan on helppo nähdä ja ymmärtää, miten tuloksiin on päästy. Tämä toteutuu työssämme muun muassa muodostamalla luokituksia kattamaan aineiston. Olemme käyttäneet myös taulukointia alkuperäisilmaisusta alkaen. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 197–198.) Työntekoamme olemme kuvanneet selkeästi ja siten pitäneet yllä työmme läpinäkyvyyttä.

## 6.2 Eettisyys

Tutkimusetiikka luokitellaan yleensä normatiiviseksi etiikaksi, jossa pyritään vastaamaan kysymyksiin oikeista säännöistä, joita tulisi noudattaa (Kankkunen & Vehviläinen-Juntunen 2017:211.) Olemme noudattaneet opinnäytetyössämme Tutkimuseettisen neuvottelukunnan (TENK) hyvän tieteellisen käytännön ohjeita. Näihin ohjeisiin kuuluu esimerkiksi takuu rehellisyydestä, yleisestä huolellisuudesta sekä tarkkuudesta opinnäytetyön jokaisessa vaiheessa. Näiden lisäksi tulokset tulisi tallentaa asianmukaisesti ja tutkimuksen oikeellisuus tulisi arvioida työn päätteeksi. Sovellamme opinnäytetyöhön näitä tieteellisen tutkimuksen kriteerien asettamia ja eettisesti päteviä tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmiä. Otimme huomioon muiden tutkijoiden työn ja saavutukset sekä viittasimme heidän julkaisuihinsa asianmukaisella tavalla. (TENK 2012: 6–8.) Työprosessissa toteutimme lisäksi kollegiaalista kunnioitusta. Suhtauduimme toisiimme sekä aiheesta jo kirjoittaneisiin tutkijoihin arvostavasti ja annoimme heille kuuluvan arvon. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 211–212.)

Tutkimustyön ja eettisyyden välinen yhteys on ristiriitainen, sillä osaltaan tutkimuksista esille nousseet tulokset voivat vaikuttaa eettisyyttä koskeviin ratkaisuihin, mutta samalla eettiset kannat voivat vaikuttaa tutkijan tekemiin päätöksiin. Tutkimusaiheen valinta on itsessään eettinen ratkaisu, jota tutkijoina joudumme tekemään (Tuomi & Sarajärvi 2013: 125,129). Olimme valinneet kirjallisuuskatsauksen aiheen, joka aidosti kiinnostaa meitä

eli keikkatyöläisten työhyvinvoinnista alati muuttuvissa työsuhteissa. Olemme molemmat hoitoalan toimijoita, jotka tekevät keikkatyötä säännöllisesti, joten luonnollisestikin aihe on lähellä sydäntä. Toteutimme työmme tunnollisesti ja rehellisesti. Emme työsamme myöskään harjoittaneet vilppiä eli emme esimerkiksi tuoneet esille valheellista tietoa tai plagioi. Vaaran eliminoimme arvioimalla, voiko työmme aiheuttaa kohtuutonta vahinkoa kellekään. Samalla periaatteella toteutimme myös ihmisarvon kunnioittamista. Työmme aihe tai sen toteuttaminen ei loukkaa ihmisarvoa tai minkään ihmisryhmän moraalista arvoa. Toimimme myös tavalla, joka edistää työn tekemisen mahdollisuutta. (Kankkunen & Vehviläinen-Julkunen 2017: 211–212.)

Opinnäytetyötä suunniteltiin, toteutettiin huolella ja nyt prosessi raportoidaan mahdollisimman yksityiskohtaisesti sekä tieteelliselle tiedolle asetettujen vaatimusten vaatimalla tavalla. Opinnäytetyö on toteutettu kirjallisuuskatsauksena, jossa tutkimme jo olemassa olevia tieteellisiä artikkeleita ja julkaisuja. Tavoitteena on tuottaa tietoa aiemmista tutkimuksista, minkä vuoksi meidän ei tarvitse hakea tutkimuslupaa opinnäytetyötä varten. (Tuomi & Sarajärvi 2013: 132–133).

## 7 Pohdinta

Seuraavissa alakappaleissa tarkastelemme opinnäytetyöstä saatuja tuloksia, niiden hyödynnettävyyttä sekä jatkotutkimusmahdollisuuksia. Kirjallisuuskatsauksen ensikerjalaisina olemme kokemattomia, mikä voi vaikuttaa saatuun tuloksiin ja näin ollen myös luotettavuuteen.

### 7.1 Tulosten tarkastelu ja johtopäätökset

Opinnäytetyömme tarkoituksena on kuvata kirjallisuuskatsauksen avulla keikkatyössä esiin nousevia työhyvinvoinnin haasteita. Tavoitteena on tuottaa tietoa tutkimuskysymyksen näkökulmasta. Keikkatyö kasvattaa suosiotaan ja on aiheena ajankohtainen, varsinkin hoitoalalla, minkä takia vähäinen tutkimusartikkelien löydös tuli meille yllätyksenä. Keikkatyön käsitettä oli määriteltäviä niukasti kirjallisuudessa ja tutkimuksissa, etenkin kun sitä yhdisti hoitotyöhön. Vähäisten tutkimusartikkelien löydösten vuoksi laajensimme aineiston hakua koskemaan myös yleisesti keikkatyötä. Jouduimme tekemään päätöksen, että myös tutkimusartikkelit, jotka käsitelivät yleisesti keikkatyötä, sisällytettiin tuloksiimme, jos ne olivat yleisesti pädeillä myös hoitoalalla työskenteleviin

keikkatyöntekijöihin. Olimme kuitenkin erityisen tarkkoja, että valitsemamme aineistot ovat luotettavia ja vertaisarvioituja tutkimusartikkeleita mahdollisimman korkean laadun takaamiseksi. Omakohtainen kokemuksemme keikkatyöskentelystä hoitotyössä antoi meille suuntaa artikkeleiden arvioinnissa.

Opinnäytetyö oli meille kummallekin ensimmäinen. Alusta asti oli kuitenkin selvää, että toteutamme tämän kirjallisuuskatsauksena, vaikka menetelmänä se oli meille vieras. Osallistuimme Metropolian tarjoamaan kirjallisuuskatsaus työpajaan. Aloitimme työskentelyn aineistonhaulla, joka sujui mielestämme hyvin tutkimusartikkeleiden vähyydestä huolimatta. Käytimme monipuolisesti erilaisia tietokantoja sekä haimme tietoa manuaalisesti kirjastoista. Osumien vähäisyys voi selittyä myös sillä, että käytimme haussa vain suomenkielisiä ja englanninkielisiä tutkimuksia, jolloin muilla kielillä aihetta käsittelevät tutkimukset ovat voineet jäädä tämän opinnäytetyön ulkopuolelle.

Onnistuimme mielestämme vastaamaan tutkimuskysymykseemme poimittujen tutkimusartikkeleiden avulla, vaikka jumituimme pitkäksi aikaan analyysitaulukon kanssa. Koimme tulosten luokittelun eri ylä- ja alaluokkiin haastavimmaksi. Olimme aktiivisesti asiasta yhteydessä ohjaavaan opettajaamme ja siten pääsimme etenemään opinnäytetyössämme. Toisilta saamamme tuki oli myös erityisen tärkeää ja opimme paljon toistemme työskentelytavoista sekä vahvuuksista, joita hyödynsimme opinnäytetyössämme. Jatkossa luemme tutkimusartikkelit kriittisemmin ja tarkastelemme niitä eri tavalla.

Tutkimusartikkeleista nousi esille useita keikkatyön seikkoja, jotka aiheuttavat haasteita työhyvinvoinnille. Tulosten perusteella työntekijöiden kokemat haasteet ovat osittain yksilöllisiä sekä ristiriitaisia. Muutamissa tutkimuksissa, jossa vertailtiin erilaisia työmuotoja, huomattiin eri työntekijöiden kokevan saman verran haittoja työmuodosta huolimatta. Kyseisissä tutkimuksissa tarkasteltiin erityisesti työntekijöiden omaa kokemusta hyvinvoinnista, jonka huomattiin jossain määrin olevan jopa parempaa keikkatyötä tekevien joukossa. Tämä osoittaa, että keikkatyön haasteet eivät aiheudu pelkästään yksittäisten työntekijöiden kokemuksista vaan nimenomaan itse työmuodon luomista haasteista. Tulokset vastasivat pitkälti teoriaosuudessamme saatuja tietoja.

Syyyn keikkatyön tekemiselle on monia. Osa tekee sitä vastentahtoisesti, koska eivät saa pysyvää työsuhdetta tai heillä ei ole muita vaihtoehtoja. Toiset vuorostaan siksi, koska se sopii paremmin heidän elämäntilanteeseensa ja he saavat itse määritellä, paljonko tekevät työtä viikossa. Keikkatyöläisen työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä on



monia, mutta suurimmiksi tekijöiksi nousi mielenterveyteen ja toimintakykyyn kohdistuvat ongelmat. Mielenterveyden laskuun vaikuttavia tekijöitä ovat muun muassa epävarmuus, työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteet, työajan epäsäännöllisyys, tukiverkostojen puuttuminen sekä vähäinen mahdollisuus vaikuttaa omiin työtehtäviin ja tyytymättömyys omaan työhön. Keikkatyölle on ominaista työajan epäsäännöllisyys, mikä luo konflikteja muun elämän yhteensovittamisen kanssa. Tämä vaikuttaa työntekijän sosiaaliseen elämään ja luo haasteita mielenterveydelle, kun tukiverkostot katkeavat tai vähenevät poissaolojen vuoroksi. Vuonna 2019 tehdyn tutkimuksen mukaan, hoitajat kokivat jäävänsä oman perheen ja ystäväpiirinsä ulkopuolelle epäsäännöllisten työaikojen takia (3). Isoimpana syynä tähän ovat hoitoalalla tehtävä vuorotyö sekä työskentely viikonloppuina ja juhlapyhinä. Tämä johtaa verkostoitumismahdollisuuksien vähäisyyteen ja tukiverkostojen ulkopuolelle jäämiseen.

Työn menettämisen pelko on korkeampaa keikkatyötä tekevien keskuudessa verrattuna muihin työmuotoihin. Keikkatyötä tekevät ovat usein pienituloisia ja saatavat tulot ovat epävarmoja, minkä vuoksi he joutuvat turvautumaan myös muihin etuuksiin, kuten työttömyysturvaan. Keikkatyöläisten etuudet ovat muita työmuotoja huonommat, sillä sairauspäivärahat tai palkallinen loma on lähes olematonta. Jossain tapauksissa työntekijät hoitivat sairautensa salaa ja kävivät sairastumisesta huolimatta töissä ansiotulon menettämisen pelossa. Palkkauksen ja etuuksien puutteellisuus lisäävät työntekijöiden turvattomuuden tunnetta. Etuuksien saamista hankaloittamat esimerkiksi myöhästyneet palkkakuitit tai palkkakuittien kysely eri työntajilta. Keikkatyöläiset joutuvat myös päivystämään työvuoroja ja hakemaan niitä koko ajan. Työmuodon aiheuttama epävarmuus sekä ansiotulojen riittämättömyys luovat pelkoja, stressiä ja ahdistusta, joka pitkällä tähtäimellä voi olla erittäin iso rasite psyykelle.

Toimintakykyyn vaikuttavat haasteet ovat pitkälti samat edellä mainittujen mielenterveyteen vaikuttavien haasteiden kanssa. Tutkimusartikkeleista nousi vielä erikseen toimintakykyyn vaikuttavana tekijänä väsymys, uupumus sekä työtapaturmien aiheuttama toimintakyvyn lasku. Keikkatyöläisillä on alhaisemmat koulutus- ja kehittymismahdollisuudet ja perehdytys on usein olematonta tai vähäistä, mikä altistaa työntekijän työtapaturmille ja aiheuttaa tyytymättömyyttä omaa työtä kohtaan. Useammat samanaikaiset työpaikat, työsuhteen lyhyys sekä työntekijän ja työntekijän vastavuoroisuuden puute aiheuttavat työtapaturmia ja altistavat tapaturmariskille. Keikkatyön epätyypillisuus ylikuormittaa työntekijää henkisesti ja psyykkisesti.

Vastentahtoisesti työtä tekevät kokevat eri tutkimuksissa sekä psyykkisiä että somaattisia vaivoja. Vähäinen kontrolli omassa työssä, kuten työaikoihin, työoloihin tai työmahdollisuuksiin on koettu aiheuttavan masennusta sekä motivaation laskua. Työntekijöiden kokema tyytymättömyys omaan työhönsä vaikuttavat koettuun työhyvinvointiin.

## 7.2 Opinnäytetyön hyödynnettävyys ja jatkotutkimukset

Opinnäytetyöstä saadut tulokset voidaan hyödyntää keikkatyöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavien epäkohtien puuttumiseen. Opinnäytetyö tuo esille keikkatyöntekijän työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä, niiden vaikutuksista sekä niitä heikentävistä tekijöistä. Hoitoalalla kärsitään henkilöstön puutteesta, mikä kasvattaa keikkatyövoiman käyttöä. Keikkatyötä tekevät monet alan opiskelijat sekä vanhat konkarit. Aiheena tämä koskettaa siis monia hoitotyön henkilökuntia, jopa ennen itse uran alkua. Metropolia toimiksiantajanamme voisi hyödyntää tuloksia työssäkäyvien opiskelijoiden hyvinvoinnin edistämiseksi. Metropoliaassa opiskelee monia eri hoitoalan opiskelijoita, joita tämä aihe varmasti koskettaa. Keikkailevien opiskelijoiden kokonaisyhyvinvointia ajatellen aiheesta voisi tehdä jatkotutkimuksia.

Tulokset viittaavat siihen, että jatkotutkimuksille olisi tarvetta, jotta epäkohtiin voitaisiin puuttua. Tuoreita tutkimuksia keikkatyössä esiin nousevista työhyvinvoinnin haasteista oli mielestämme erityisen vähän. Etenkin tällaisina poikkeustilan aikoina, jolloin keikkatyöläiset ovat hyvin tärkeä osa työvoimaa. Heidän jaksamisestaan ja oikeuksistaan tulisi tehdä lisätutkimuksia, jotta meillä olisi jatkossakin innokkaita keikkatyöntekijöitä työkaupereinamme. Toivomme jatkossa lisää tutkimuksia luettavaksi keikkatyöntekijöiden jaksamisesta. Huono kokemus keikkailusta voi estää työntekijöitä keikkailemasta jatkossa.

## 7.3 Ammatillinen kasvu

Tässä pohdinnan osiossa käsittelemme omaa ammatillista kasvua ja vertaamme omaa osaamistamme Metropolia Ammattikorkeakoulun Terveys- ja hoitoalan koulutusohjelmalle asetettuihin vaatimuksiin sekä Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus- hankkeen vähimmäisvaatimuksiin. Näihin osaamisalueisiin kuuluu muun muassa eettinen osaami-

nen, hoitotyötä tukeva osaaminen, johtamis- ja yhteistyöosaaminen, kehittämisosaaminen, kliininen osaaminen, ohjausosaaminen, päätöksenteko-osaaminen, terveyden edistämisen osaaminen sekä vuorovaikutusosaaminen.

Opinnäytetyö on ollut prosessi minkä kautta omat sairaanhoidolliset osaamisvaatimukset eli kompetenssit ovat saaneet vahvistusta. Tiedonhaun ja aineiston analyysin kautta on saanut lisää ymmärrystä ja taitoja etsiä tieteellistä tietoa, mikä mahdollistaa ja edesauttaa lisäkouluttautumista sekä näyttöön perustuvan hoidon toteuttamista. Oman työskentelyn ja prosessin tarkastelu ja analysoiminen on antanut myös valmiuksia oman työetiikan ja luotettavuuden toteuttamiseen. Työmme aiheeseen perehtyminen on myös auttanut laajentamaan omaa kuvaa terveydenhuollon toiminta- ja työympäristöstä, mistä on varmasti hyötyä sairaanhoitajan ammattiin valmistuessa. Tietenkin myös löytämämme tulokset ja niiden tarkastelu on lisännyt osaamista terveyden ja toimintakyvyn edistämisen osalta.

Johtamis- ja yhteistyöosaaminen on kehittynyt tässä prosessissa myös monin tavoin. Työ on osittain itsenäistä, joten se on vaatinut paljon itsensä johtamista ja vastuun kantamista. Teimme työn yhteistyössä, joten opimme paljon myös toistemme työskentelyta-voista ja miten niitä voidaan parhaiten hyödyntää. Olemme työssä olleet yhtenäisesti vastuussa, joten varsinaista johtajaa ei ole työhön nimetty. Varmistimme molemmat itse, että työ etenee ja työmäärä jakautuu tasaisesti. Yhteistyötaidot ovat siis olleet tärkeässä asemassa ja niissä on myös kehitytty.

## Lähteet

Abu- Baker, Nesrin N. & AbuAlrub, Salwa & Obeidat, Rana F. & Assmairan, Kholoud 2021. Evidence- based practise beliefs and implementtations: a cross-sectional study among undergraduate nursing students. *BMC Nursing* 20(1): 1-8. < <http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.metropolia.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=48a423a5-e692-45c3-a2bb-676961fd5574%40pdc-v-sessmgr02>>. Viitattu 4.1.2021.

Ahonen, Outi & Blek- Vehkaluoto, Mari & Ekola, Sirkka & Partamies, Sanna & Sulo- saari, Virpi & Uski- Tallqvist, Tuija 2017. *Kliininen hoitotyö. Sisätauteja, kirurgisia sairauksia ja syöpätauteja sairastavan hoito*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Bajwa, Uttam & Gastaldo, Denise & Di Ruggiero, Erica & Knorr, Lilian 2018. The Health of Workers in The Global Economy. *Global Health* 14: 124. < <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC6299501/>>. Viitattu 11.2.2021.

Bartoll, Xavier & Cortès, Imma & Artazcoz, Lucia 2014. Full- and part-time work: gender and welfare-type differences in European working conditions, job satisfaction, health status, and psychosocial issues, *Scandinavian journal of work, environment & health*, vol. 40, no. 4, pp. 370-9. < <https://search-proquest-com.ezproxy.metropolia.fi/central/docview/1547751449/fulltextPDF/90CC3B2CB6C94C2APQ/17?accountid=11363>>. Viitattu 11.2.2021.

Boateng, Godfred O. & Schuster, Roseanne C. & Boateng, Mavis Odei 2019. Uncovering a health and wellbeing gap among professional nurses: situated experiences of direct care nurses in two Canadian cities. *Social science and medicine* Vol. 242. < <https://www-sciencedirect-com.ezproxy.metropolia.fi/science/article/pii/S0277953619305623>>. Viitattu 12.2.2021.

Burke, Ronald J. & Dolan, Simon L. & Fiksenbaum, Lisa 2014. Part-time versus full-time work: an empirical evidence-based case of nurses in Spain. *Evidence - Based HRM*, vol. 2(2) pp. 176-191. < <https://search-proquest-com.ezproxy.metropolia.fi/central/docview/2085746219/fulltextPDF/680206435FB84306PQ/1?accountid=11363>>. Viitattu 10.2.2021.

Chambel, Maria José & Carvalho, Vânia Sofia & Cesário, Francisco & Lopes, Sílvia 2017. The work-to-life conflict mediation between job characteristics and wellbeing at work. *Career Development International: Bradford* 22(2) < <https://search-proquest-com.ezproxy.metropolia.fi/central/docview/1895032494/fulltextPDF/4F9D6DACAE6C4530PQ/21?accountid=11363>>. Viitattu 10.2.2021.

Cicellin, Mariavittoria & Iacono, Mario Pezzillo & Berni, Alessia & Esposito, Vincenza 2013. Dealing with resistance in temporary agency nurses. *Journal of Health Organization and Management; Bradford* Vol. 29 (3) 2015: pp. 298-316. < <https://search-proquest-com.ezproxy.metropolia.fi/central/docview/2131872973/fulltextPDF/AA3EDCC0DFFF4071PQ/18?accountid=11363> >. Viitattu 12.2.2021.

Coughlan, Michael & Cronin Patricia 2017. Doing a literature review in nursing, health and social care. <<https://books.google.fi/books?hl=fi&lr=&id=-900DQAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=doing+a+literature+review+in+nursing,+health+a#v=onepage&q=doing%20a%20literature%20review%20in%20nursing%20%20health%20a&f=false>>. Viitattu 28.10.2020.

Ek, Ellen & Sirviö, Anitta & Koiranen, Markku & Taanila, Anja 2014. Psychological Well-Being, Job Strain and Education Among Young Finnish Precarious Employees. *Social Indicators Research*, vol. 115(3) pp. 1057-1069.< <https://search-proquest-com.ezproxy.metropolia.fi/central/docview/1497151319/4F9D6DACAE6C4530PQ/37?accountid=11363>>. Viitattu 9.2.2021.

Eriksson, Elina & Korhonen, Teija & Merasto, Merja & Moisio, Eeva- Liisa 2015. Sairaanhoidajan ammatillinen osaaminen – Sairaanhoidajakoulutuksen tulevaisuus- hanke. *Ammattikorkeakoulujen terveystieteen verkosto ja Suomen sairaanhoitajaliitto ry*. Bookwell Oy: Porvoo.

Haarala, Päivi 2013. Hoitotyön koulutusohjelma Syksy 2013. < <https://opinto-opas.metropolia.fi/fi/16185/fi/111/SHS13S2/year/2013/classification/46>>. Viitattu 18.3.2021.

Haugland, Vivian. L & Reime, Marit Hegg 2020. Full time or part time? Working time preferences among registered nurses. *Norwegian Journal of Clinical Nursing* 1-19. <

<http://web.b.ebscohost.com.ezproxy.metropolia.fi/ehost/pdfviewer/pdfviewer?vid=2&sid=3bd6b0d0-5974-4b14-885c-4e7ab2f87308%40pdc-v-sessmgr05>>. Viitattu 8.2.2021.

Heponiemi, Tarja & Sinervo, Timo & Elovainio, Marko 2009. Sairaanhoidajien ja lääkäreiden määräaikaisten työsuhteiden vaikutukset työn stressitekijöihin. *Sosiaalilääketieteellinen aikakauslehti*. (46) 148-195 <<http://ojs.tsv.fi/index.php/SA/article/view/2487/3396>>. Viitattu 24.8.2020.

Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen Suomessa 2012. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. <[https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK\\_ohje\\_2012.pdf](https://tenk.fi/sites/tenk.fi/files/HTK_ohje_2012.pdf)>. Viitattu 7.1.2021.

Johansson, Kirsi 2007. Kirjallisuuskatsaukset – huomio systemaattiseen kirjallisuuskatsaukseen. Teoksessa Johansson, Kirsi & Axelin, Anna & Stolt, Minna & Ääri, Riitta-Liisa (toim.). *Systemaattinen kirjallisuuskatsaus ja sen tekeminen*. Turun yliopisto: Turku 2007.

Kankkunen, Päivi & Vehviläinen-Julkunen, Katri 2017. *Tutkimus hoitotieteessä*. Helsinki: WSOY.

Kauhanen, Merja 2016. *Osa-aikatyö yksityisillä palvelualueilla. Raportteja*. Helsinki: Palkansaajien Tutkimuslaitos.

Kauhanen, Merja & Nätti, Jouko 2015. Involuntary Temporary and Part-Time Work, Job Quality and Well-Being at Work, *Social Indicators Research*, vol. 120, no. 3, pp. 783-799. <<https://search-proquest-com.ezproxy.metropolia.fi/central/docview/1645536957/13F977DA5B63498BPQ/2?accountid=11363>>. Viitattu 9.2.2021.

Kauppinen, Timo & Mattila-Holappa, Pauliina & Perkiö-Mäkelä, Merja & Saalo, Anja & Toikkanen, Jouni & Tuomivaara, Seppo & Uuksulainen, Sanni & Viluksela, Marja & Virtanen Simo 2013. *Työ ja terveys Suomessa 2012*. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint.

Kesä, Mikko & Ylikojola, Pekka 2018. SAK – Mahdollisuuksien aika. Keikkatyöntekijöiden toimeentulo- tutkimus. Vajaalla työllä, valtavalla vaivalla. Julkaisun pysyvä osoite: < <https://www.sak.fi/serve/vajaalla-tyolla-valtavalla-vaivalla-keikkatyontekijan-toimeentulo> >. Viitattu 9.2.2021.

Koranyi, Isa & Jonsson, Johanna & Rönblad, Torkel & Stockfelt, Leo & Bodin, Theo 2018. Precarious employment and occupational accidents and injuries – a systematic review. Scandinavian journal of work, environment & health, vol. 44(4) pp. 341-350.< <https://search-proquest-com.ezproxy.metropolia.fi/central/docview/2092390145/fulltextPDF/3445AA7B2DE84A5BPQ/8?accountid=11363>>. Viitattu 11.2.2021.

Laiho, Anne & Ruoholinna, Tarita 2011. Terveysalan Ammatti ja Koulutus. Tallinna: Oy Yliopistokustannus.

Leinikki, Sikke 2010. Pätkätyössä! Selviytymisen opas. TJS Työelämäjulkaisut. Edita Prima Oy.

Leskinen, Tomi & Hult, Hanna-Maria 2010. Kokonaisvaltainen hyvinvointi. Latvia: Tammi.

Miettinen, Anneli 2007. Pätkätyön tulevaisuus? Väestötutkimuslaitos. <<https://www.vaestoliitto.fi/@Bin/faa708fd6447d7701c9e11a3a658f9cd/1600523977/application/pdf/386606/P%C3%A4tk%C3%A4ty%C3%B6n%20tulevaisuus.pdf>>. Viitattu 17.8.2020.

Parkkinen, Kauko 2002. Työsuhteen perussäännöt. Työnantajan ja esimiehen selviytymisopas. Jyväskylä: Gummerus.

Pärnänen, Anna & Sutela, Hanna 2009. Tyypillisestä epätyypilliseen? Muutokset erilaisissa työsuhteissa neljänä vuosikymmenenä. Teoksessa Pärnänen, Anna & Okkonen, Kaisa-Mari (toim.). Työelämän suurten muutosten vuosikymmenet. Helsinki: Multiprint Oy. 147–169.

Rahmayanti, Elifa Ihda & Kadar, Kusri S. & Saleh, Ariyanti 2020. Readiness, Barriers and Potential Strength of Nursing in Implementing Evidence-Based Practice. *International Journal of Caring Sciences* Vol. 13 (2) 1203. < [http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/44\\_1\\_rahmayanti\\_original\\_13\\_2.pdf](http://www.internationaljournalofcaringsciences.org/docs/44_1_rahmayanti_original_13_2.pdf) >. Viitattu 6.1.2021.

Rautava-Nurmi, Hanna & Westergård, Airi & Henttonen, Tarja & Ojala, Mirja & Vuorinen, Sinikka 2020. *Hoitotyön taidot ja toiminnot*. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Ronnie, Linda 2019. Us and Them: Experiences of agency nurses in intensive care units. *Intensive and Critical Care Nursing* Vol. 56 (2020): 1–6. Viitattu 9.2.2021.

Salminen, Ari 2011. *Mikä kirjallisuuskatsaus?* Vaasa: Vaasan yliopisto.

Saunders, Hannele & Vehviläinen - Julkunen, Katri 2015. The state of readiness for evidence-based practice among nurses: An integrative review. *International Journal of Nursing Studies* Vol. 56. < <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/26603729/> >. Viitattu 4.1.2021.

Sorensen, Glorian & Dennerlein, Jack T. & Peters, Susan E. & Sabbath, Erika L. & Kelly, Erin L. & Wagner, Gregory R. 2021. The future of research on work, safety, health and wellbeing: A guiding conceptual framework. *Social Science and Medicine* Vol. 269. < <https://www.sciencedirect-com.ezproxy.metropolia.fi/science/article/pii/S0277953620308121> >. Viitattu 12.2.2021.

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö. Työhyvinvointi. <<https://stm.fi/tyohyvinvointi>>. Viitattu 11.10.2020.

Tanskanen, Antti 2012. *Huono-osaisia työntekijöitä. Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämänlaadusta*. Helsinki: Unigrafia.

Tran, Morry & Sokas, Rosemary K. 2017. The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. *Journal of Occupational and Environmental Medicine* 59(4). < <https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC5374746/> >. Viitattu 10.2.2021.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. Helsinki: Tammi.



Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. <<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>>. Viitattu 11.10.2020.

## Liite 1: Tutkimusartikkelien taulukko

	Alkuperäinen artikkeli	Menetelmä	Tarkoitus	Tulokset
1	Bajwa, Uttam & Gastaldo, Denise & Di Ruggiero, Erica & Knorr, Lilian 2018. The Health of Workers in The Global Economy. Global Health 14: 124.	Kartoittava kirjallisuuskatsaus, joka sisälsi v. 2000–2017 julkaistuja vertaisarvioituja artikkeleita. Aineisto haettiin seuraavista tietokannoista: Medline, Ovid, Scopus, Web of Science ja Proquest. Hakua tehtiin kahden vuoden ajan ja lopulliseksi aineiston määräksi jäi 49.	Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella keikkatyöntekijöiden haavoittuvuutta.	Keikkatyöntekijöillä on terveysterveysterveysriski sairastua henkiseen ylikuormittuvuuteen.
2	Bartoll, Xavier & Cortès, Imma & Artazcoz, Lucia 2014. Full- and part-time work: gender and welfare-type differences in European working conditions, job satisfaction, health status, and psychosocial issues. Scandinavian journal of work, environment & health Vol. 40(4) pp. 370–9.	Poikkileikkaustutkimus 7921 miehestä ja 8220 naisesta, jotka olivat kyselyn hetkellä 16–64-vuotiaita ja jotka olivat työskennelleet osa-aikaisena tai kokoaikaisena. Osallistujille lähetettiin Eurooppalaisten työolo -kysely.	Tutkimuksen tarkoituksena oli analysoida ja selvittää kokoaikatyön ja osa-aikatyön eroja liittyen työn edellytyksiin sekä työntekijöiden tyytyväisyyteen, terveydentilaan ja työhön liittyvään psyykkiseen oireiluun + eroja sukupuolen mukaan.	Osa osa-aikatyötä tekevistä kokivat enemmän stressiä tehdessään työtä epäsäännöllisesti.  Osa-aikatyöntekijät kokivat enemmän tyytymättömyyttä työhönsä kuin koko aikaiset. Tämä liittyy osa-aikatyössä koettuihin huonoihin työoloihin.
3	Boateng, Godfred O. & Schuster, Roseanne C. & Boateng, Mavis Odei 2019. Uncovering a health and wellbeing gap among professional nurses: situated experiences of direct care	Kvalitatiivinen tutkimus, jossa haastateltiin 70 laillistettua hoitajaa kahdesta eri Kanadan kaupungista.	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää mitkä	Osa-aikatyötä tekevät kokivat eniten vaikeuksia sovittaa työ muun elämän kanssa yhteen. Hoitajat kokivat jäävänsä perheen ulkopuolelle, sillä heitä kutsuttiin kaikista

	nurses in two Canadian cities. Social science and medicine Vol. 242.		asiat vaikuttavat hoitajien kokeman hyvinvoinnin eriävyyksiin.	yleisimmin tekemään töitä viikonloppuisin ja juhlapyhinä.  Osa-aikatyöntekijät kokivat eniten väsymystä ja uupumusta pitkien ja epäsäännöllisten työaikojen takia.  Osa-aikatyötä tekevät hoitajat hoitivat työtapaturmista aiheutuneita vammoja itsenäisesti ja jatkoivat työntekoa kivuista huolimatta, eivätkä läheskään usein hakeneet apua siinä pelossa, että jäävät ilman toimentuloa.
4	Burke, Ronald J. & Dolan, Simon L. & Fiksenbaum, Lisa 2014. Part-time versus full-time work: an empirical evidence-based case of nurses in Spain. Evidence - Based HRM, vol. 2(2) pp. 176-191.	Verkkokysely, jota toteutettiin Espanjassa. Kysely lähetettiin laillistetuille hoitajille. Lopulliseksi tulokseksi saatiin 2094 hyväksyttyä vastausta. Dataa kerättiin vuoden 2010 aikana. Poikkileikkaustutkimus.	Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella syitä, miksi hoitajat päättävät tehdä joko kokoaikaista tai osa-aikatyötä vertailemalla kokemuksia, tyytyväisyyttä ja psyykkistä hyvinvointia.	Kokoaikaiset työntekijät raportoivat enemmän autonomiaa työssään sekä korkeampaa positiivista asennetta työhönsä, kuin osa-aikaiset työntekijät.  Osa-aikaiset työntekijät raportoivat vähemmän autonomiaa ja mahdollisuutta edetä työssään, sekä vähemmän osallisuutta ja omistautumista työhönsä.
5	Chambel, Maria José & Carvalho, Vânia Sofia & Cesário, Francisco & Lopes, Silvia 2017. The work-to-life conflict mediation between job characteristics and wellbeing at work. Career Development International: Bradford 22(2)	Portugalissa toteutettu kyselytutkimus, johon osallistui 736 työntekijää 14:sta eri puhelin-yhtiöstä. Kyselyyn vastanneista 368 olivat kokoaikaisia työntekijöitä ja 368 osa-aikaisia. Tuloksia vertailtiin analyttisesti	Tutkimuksen tarkoituksena oli vertailla koko-aikatyötä ja osa-aikatyötä analysoimalla yhteyttä työmuodon ja työhyvinvoinnin välillä.	Molemmat työmuodot kärsivät työn ja muun elämän konflikteista, mutta erityisesti osa-aikaiset työntekijät kokivat työn korkeat vaatimukset raskaina.  Osa-aikaisen työntekijän koetut korkeat vaatimukset, vähäinen esimiehen tuki ja oman työn kontrolloimattomuus vaikuttaa

		keskenään vastauksien saamiseksi.		negatiivisesti hyvinvointiin ja aiheuttaa konflikteja työn ja muun elämän välille.  Osa-aikaiset työntekijät, jotka kokevat työelämän sekaantuvan muuhun elämään kokevat enemmän negatiivisia psyykkisiä haittoja, kuin he, jotka eivät koe näiden sekaantuvan keskenään.
6	Cicellin, Mariavittoria & Iacono, Mario Pezzillo & Berni, Alessia & Esposito, Vincenza 2013. Dealing with resistance in temporary agency nurses. Journal of Health Organization and Management; Bradford Vol. 29 (3) 2015: pp. 298-316.	Tutkimuksessa analysoitiin empiiristä aineistoa. Kerätty data koostui tulkitsevasta/interpretivisistä sekä laadullisista tutkimuksista. Datan analysointiin käytettiin teoreettista viitekehystä, aineistojen analyysiä, teemahaastattelua ja havainnointia. Kenttätyö suoritettiin vuoden 2011–2012 aikana.	Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää keikkatyötä tekevien hoitajien kokemusta työsuhteistaan, keikkatyön aiheuttamasta paineesta sekä niiden synnyttämistä tunteista.	Keikkatyöntekijöiden huolta aiheuttavat työsuhteen pituus sekä mahdollisuus jatkaa työsuhteen samalla työpaikalla.  Paineen tunteeseen, epävarmuuteen ja huonoon itsevarmuuteen työpaikalla on koettu olevan yhteydessä keikkatyöntekijöiden ahdistukseen ja pelkoon.
7	Ek, Ellen & Sirviö, Anitta & Koiranen, Markku & Taanila, Anja 2014. Psychological Well-Being, Job Strain and Education Among Young Finnish Precarious Employees. Social Indicators Research, vol. 115(3) pp. 1057-1069.	Tutkimuksen aineistona käytettiin Pohjois-Suomen 1966-vuonna teettämää kohortti tutkimusta, jonka perusteella aineistoksi valikoitui 1070 naista ja 1030 miestä, jotka kaikki olivat tutkimuksen aikaan 31-vuoden iässä.	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää epätyypillisen työmuodon (osa-aikatyön/epävakaan työhistorian) vaikutusta psyykkiseen hyvinvointiin nuorten työntekijöiden keskuudessa.	Miesten keskuudessa epätyypillinen työmuoto nähtiin olevan yhteydessä huonoihin psyykkisiin resursseihin tehdä työtä.  Epätyypilliseen työmuotoon kuuluva vähäinen työn kontrolli ja työn korkeat vaatimukset aiheuttivat erityisesti naisille masennuksen oireita. Vähäinen työn kontrolli ja työn korkeat vaatimukset aiheuttavat sekä masennusta ja ahdistusta miehissä.

				Naisilla korkea koulutustaso suojaa mielen-terveysongelmilta epätyypillisessä työmuodossa, miehillä korkea koulutustaso taas nostaa mielen-terveysongelmien riskiä.
8	Haugland, Vivian. L & Reime Marit Hegg 2020. Full time or part time? Working time preferences among registered nurses. Norwegian Journal of Clinical Nursing 1–19.	Kyselylomakkeet lähetettiin lailistetuille sairaanhoitajille, jotka työskentelivät kunnalla tai yksityisellä palvelulaitoksella Norjassa. Yhteensä 206 vastausta saatiin 459 lähetetyistä kyselyistä. Poikkileikkaustutkimus.	Kyselytutkimuksessa oli selvitetty mitkä asiat vaikuttavat hoitajien päätökseen tehdä kokoaikatyötä tai osa-aikatyötä, sillä kokoaikaisten hoitajien tarve on kasvava ja tutkimustieto osoittaa, että osa-aikatyö vaikuttaa negatiivisesti hoitajien työlaatuun.	<p>Osa- aikatyö johtaa usein konflikteihin työntekijän perhe-elämän kanssa, epä-säännöllisten työaikojen takia.</p> <p>Osa-aikatyöläisille annetaan useimmin rankemmat työaikataulut ja ylimääräiset työvuorot lisäävät epävarmuutta vapaa-ai-kaa kohtaan.</p> <p>Osa-aikatyöläiset saavat vähemmän mahdollisuuksia kehittää itseään ja saada lisä-koulutusta.</p> <p>Työpaikoilla, missä suurin osa työnteki-jöistä ovat osa-aikaisia, on huonompi työil-mapiiri kuin paikoissa, missä on pääosaksi kokoaikaisia työntekijöitä.</p>
9	Kauhanen, Merja 2016. Osa-aikatyö yksityisillä palvelualoilla. Raportteja. Helsinki: Palkansaa-jien Tutkimuslaitos.	Tutkimuksessa analysoitiin kolme palvelualan osa- ja ko-koaikaisille työntekijöille suunnattuja kyselytutkimuksia sekä työnantajille suunnattuja kyse-lytutkimuksia, joita kerättiin vuoden 2014 aikana. Kuvaile- van tilastoanalyysin lisäksi käy-	Tutkimuksen tarkoitus oli tutkia osa-aikatyön teke-mistä suhteessa kokoai-kaiseen työhön, työnteki-jän näkökulmasta. Teok-sessa tarkasteltiin tätä suhdetta osa-aikatyön syyn, työajan, palkkauksen ja työn sisällöllisen	Työn kehitysmahdollisuudet, autonomia, työn vaihtelevuus ja tyytyväisyys oli hei-kompaa osa-aikaisten työntekijöiden keskuudessa. Tämän on huomattu vaikutta- van työntekijän koettuun työhyvinvointiin, tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen.

		tettiin erilaisia tilastollisia malleja, kuten probit-, ordered probit-, tobit- sekä multinomiaalilogit – malleja.	laadun ja työurien osalta.	<p>Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien kokemus omasta työstä oli vielä heikompaa kuin muista syistä osa-aikatyötä tekevillä.</p> <p>Osa-aikatyötä tekevät joutuvat useammin tekemään työtä epäsäännöllisesti, epätyypillisiin aikoihin. Tämä malli koetaan olevan epäterveellinen ja haittaavan muun elämän sovittamista työhön.</p> <p>Osa-aikaiset työntekijät kokivat, että heillä on vähemmän mahdollisuuksia vaikuttaa asioihin työpaikalla ja tämä on vaikuttanut työntekijöiden luottamuksen tunteeseen ja työmotivaatioon.</p>
10	Kauhanen, Merja & Nätti, Jouko 2015. Involuntary Temporary and Part-Time Work, Job Quality and Well-Being at Work, Social Indicators Research, vol. 120, no. 3, pp. 783–799.	Tutkimuksessa analysoitiin työelämänlaatu- kyselyitä, jotka toteutettiin vuosina 1997, 2003 ja 2008. Kysely toteutettiin haastatteluna, ja osallistujat olivat 15–64- vuotiaita työelämässä olevia ihmisiä. 1997-vuonna vastaajia oli 3800, 2003- vuonna oli 5300 ja 2008-vuonna oli 6499 vastaajaa.	Tutkimuksessa käsiteltiin työmuodon vaikutusta työntekijän kokemaan työelämän laatuun.	<p>Työmuodolla on selkeä negatiivinen vaikutus työntekijän kehittymismahdollisuuksiin, kuten mahdollisuuteen saada lisäkoulutusta tai kehittyä ja edetä omassa työroolissa.</p> <p>Osa-aikatyöntekijöillä ei ole samoja mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työtehtäviin kuin vakituisilla työntekijöillä. Tämä vaikuttaa suoraan työntekijän työmotivaatioon ja työhön omistautumiseen sekä työn miellyttävyyteen.</p>

				Osa-aikatyöntekijöillä on korostunut työttömyyden uhka, mitä vakituiset työntekijät eivät koe. Tämä vaikuttaa suoraan työntekijän kokemaan stressiin ja tyytyväisyyteen.
11	Kesä, Mikko & Ylikojola, Pekka 2018. SAK – Mahdollisuuksien aika. Keikkatyöntekijöiden toimeentulo- tutkimus. Vajaalla työllä, valtavalla vaivalla.	Tapaustutkimus, jossa haasteltiin 11 eri henkilöä. Haastattelu toteutettiin henkilökohtaisena laadullisena teemahaastatteluna. Haastatteluun valittiin satunnaisesti henkilöitä, joilla oli kokemusta pidempää keikkatyöstä. Tämän pohjalta rakentui kymmenen eri tapauskuvausta.	Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää toimentulon ja sosiaaliturvan yhteensovittamisen nykyhaasteita keikkatyöntekijän näkökulmasta.	<p>Puutteellinen tai myöhästynyt palkkakuitti tai työtodistus voi viivästyttää työttömyysturvan/etuuksien saantia, mikä osaltaan aiheuttaa keikkatyöntekijöille taloudellisia ja jaksamiseen liittyviä lisähaasteita.</p> <p>Jatkuva valmiudessa oleminen, työn hakeminen sekä töiden päivystäminen vaikuttaa työntekijän jaksamiseen.</p> <p>Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteita koetaan erityisen hankalaksi.</p> <p>Epävarmuus keikkatyöansioista ja työttömyysturvasta aiheuttavat työntekijöille turvattomuuden oloa.</p>
12	Koranyi, Isa & Jonsson, Johanna & Rönnblad, Torkel & Stockfelt, Leo & Bodin, Theo 2018. Precarious employment and occupational accidents and injuries – a systematic review. Scandinavian journal of work, environment & health, vol. 44(4) pp. 341-350.	Kirjallisuuskatsaus, jonka aiheistona käytettiin vuonna 1990–2017 julkaistuja tieteellisiä artikkeleita. Lopullisen aiheiston suuruudeksi tuli 17.	Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella epätyypillisten työsuhteiden välistä suhdetta työtapa- turmien määrään.	<p>Työtapaturmariski on korkeampaa työntekijöillä, jotka työskentelevät välikäden (esimerkiksi vuokratyöfirman) kautta tai joilla on enemmän kuin yksi työnantaja.</p> <p>Työsuhteen pituudella on todettu yhteyttä työtapaturmariskeihin, sillä lyhyemmässä</p>

				<p>työsuhteessa olevat työntekijät ovat alttiimpia työtapaturmille kuin pitemmissä työsuhteessa olevat.</p> <p>Työtapaturmariski on alempaa työntekijöillä, joilla on mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin.</p>
13	Ronnie, Linda 2019. Us and them: Experiences of agency nurses in intensive care units. <i>Intensive &amp; Critical Care Nursing</i> Vol. 56 (2020): pp. 1-6.	Kvalitatiivinen tutkimus, jossa haastateltiin 11 laillistettua hoitajaa, jotka työskentelivät eri teho-osastoilla Etelä- Afrikassa.	Tutkimuksessa tarkasteltiin keikkatyötä tekevien hoitajien työkokemuksia heidän näkökulmastaan.	<p>Työntekijät, jotka saivat liian vähän tai ei ollenkaan perehdytystä uudessa työpajassa kokivat alentunutta turvallisuutta työssä.</p> <p>Keikkatyöntekijät kokivat usein jäävänsä työryhmän ulkopuolelle eivätkä pääse luomaan verkostoja. Syitä tähän olivat työpajakan vaihtuvuus tai hylkivä työilmapiiri keikkatyöläisiä kohtaan.</p>
14	Sorensen, Glorian & Dennerlein, Jack T. & Peters, Susan E. & Sabbath, Erika L. & Kelly, Erin L. & Wagner, Gregory R. 2021. The future of research on work, safety, health and wellbeing: A guiding conceptual framework. <i>Social Science and Medicine</i> Vol. 269.	Aineistojen analysointiin käytettiin havainnollistavaa teoreettista viitekehystä.	Laaja mallinnus, jossa asetettiin työpaikka ja työmuoto laajempaan sosiaali- poliittis- ekonomiseen ympäristöön ja tarkasteltiin näiden trendejä ja niiden kokonaisvaltaista vaikutusta työntekijän jokapäiväiseen elämään, erityisesti terveyteen ja hyvinvointiin.	<p>Työntekijät, joilla on useampi kuin yksi työnantaja raportoivat alentunutta terveyttä ja turvallisuutta työssä.</p> <p>Työntekijät, joilla on epäsäännölliset työaikataulut raportoivat enemmän työtapaturmia sekä alentunutta terveydentilaa kuin muut, joilla on säännöllinen työaikataulu.</p> <p>Teknologia ja automatisaatio kasvattaa rakoja työntekijöiden kompetenssin osalta,</p>



				<p>kun kaikilla eivät ole samat mahdollisuudet saada koulutusta laitteiden käyttöön.</p> <p>Epävarmalla työmuodolla, jossa ei ole vakituisen työnantajan tuomaa turvaa johtaa tilastollisesti lyhyempään elinajanodotteen.</p> <p>Osa-aikaiset/keikkatyötä tekevät eivät saa samantasoista koulutusta kuin täysaikaiset työntekijät ja näin altistuvat herkemmin työtapaturmille. Keikkatyöläiset altistuvat myös huonommalle työympäristölle, kokevat korkeampia työvaatimuksia, eivätkä he saa vuosilomia tai palkallista sairauslomaa, mikä aiheuttaa psyykkistä stressiä ja on haitaksi mielenterveydelle.</p> <p>Keikkatyötä tekevillä on vähemmän mahdollisuuksia sosiaalisoitua ja verkostoitua sekä saada tukea näiltä verkostoilta.</p>
15	Tanskanen, Antti 2012. Huono-osaisia työntekijöitä. Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämänlaadusta. Helsinki: Unigrafia	Tutkimuksessa on käytetty monipuolisesti erilaisia kvalitatiivisia ja kvantitatiivisia aineistoja. Tutkimus koostui kuudesta artikkelista. Kvalitatiivisia aineistoja analysoitiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin perustalta. Kvantitatiivisia aineistoja analysoitaessa käytettiin ristiintaulukointia, keskiarvovertailuja, logistista regressioanalyysiä	Tutkimuksen tarkoituksena oli tarkastella vuokratyötä ja vuokratyöntekijöiden elämänlaatua.	<p>Vuokratyötä tekevillä on tilastollisesti lähes kaikin puolin huonompi elämänlaatu kuin muilla säännöllisempää työtä tekevillä. Tähän vaikuttaa heikko taloudellinen kompensatio, vähäinen työyhteisön tuki, työhön tyytymättömyys, harkintavallan puute sekä työsuhteen turvattomuus.</p> <p>Vuokratyöntekijöiden huono palkka (joka on verrattuna huonompi kuin vakinaista työtä tekevillä) on huomattu olevan yhteydessä moneen hyvinvointia heikentävään</p>

		<p>sia sekä logistisen regressio-analyysin perustalta laskettuja ennustettuja todennäköisyyksiä.</p>		<p>tekijään, kuten heikkoon terveydentilaan sekä sosiaalisiin ongelmiin.</p> <p>Vuokratyöntekijät jäävät todennäköisemmin tulospalkkioiden ulkopuolelle eivätkä pääse osallistumaan työpaikan tarjoamiin koulutuksiin.</p> <p>Vuokratyötä tekevät eivät todennäköisemmin saa vaikuttaa omiin työaikoihin, soveltaa omia ideoitaan tai pitää taukoja ja hallita omaa työpistettään.</p> <p>Vuokratyöläisiä kohdellaan usein työpaikalla alempiarvoisina eikä heitä välttämättä opasteta työhönsä.</p> <p>Vuokratyöläisillä työelämän laatua heikentää suuresti tukiverkoston puuttuminen.</p> <p>Vuokratyössä puuttuu usein työnantajan ja työntekijän vastavuoroisuus, mikä heikentää erityisesti työntekijän psyykettä.</p> <p>Vuokratyöntekijöiden huonoon elämänlaatuun vaikuttaa myös työn menettämisen pelko, mikä lisää stressiä.</p>
--	--	--	--	---

16	Tran, Morry & Sokas, Rosemary K. 2017. The Gig Economy and Contingent Work: An Occupational Health Assessment. <i>Journal of Occupational and Environmental Medicine</i> 59(4).	Tutkielma, jossa aikaisempaa dataa on käytetty nostamaan aiheen esille havainnollistavan artikkelin muodossa.	Tutkielman tarkoitus oli tarkastella mitä erilaisia ristiriitoja ja ongelmia keikkatyö aiheuttaa sitä tekeville työntekijöille	<p>Keikkatyöläiset kärsivät useammin työtaturmista, mikä voi selittyä alemmilla koulutuksella.</p> <p>Keikkatyön krooninen epävarmuus tunnetusti johtaa huonoon kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin.</p> <p>Vastentahtoisesti keikkatyötä tekevät kärsivät useammin psykologisista sekä somaattisista vaivoista, kuin ne, jotka tekevät työtä vapaaehtoisesti.</p> <p>Keikkatyöstä puuttuu usein kontakti muiden työntekijöiden kautta mikä johtaa tukiverkoston puuttumiseen.</p>
----	---	---	--	---

## Liite 2: Keikkatyön haasteet työhyvinvoinnille- analyysitaulukko

Alkuperäinen ilmaus	Pelkistys	Ryhmittely	Alaluokka	Yläluokka
<p>"Naisilla korkea koulutustaso suojaa mielenterveysongelmilta epätyypillisessä työmuodossa." (7.)</p> <p>Miehillä korkea koulutustaso taas nostaa mielenterveysongelmien takia." (7.)</p> <p>"Osa-aikatyöläiset saavat vähemmän mahdollisuuksia kehittää itseään ja saada lisäkoulutusta." (8.)</p> <p>"Työn kehitysmahdollisuudet - oli heikompaa osa-aikaisten työntekijöiden keskuudessa. Tämän on huomattu vaikuttavan työntekijän koettuun työhyvinvointiin, tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen." (9.)</p> <p>"Työmuodolla on selkeä negatiivinen vaikutus työntekijän kehitysmahdollisuuksiin, kuten mahdollisuuteen saada lisäkoulutusta tai kehittyä ja edetä omassa työroolissa." (10.)</p>	<p>Naisilla korkea koulutus suojaa mielenterveysongelmilta</p> <p>Miehillä korkea koulutustaso nostaa mielenterveysongelmien riskiä</p> <p>Osa-aikatyöläisten kehitys- ja lisäkoulutusmahdollisuudet ovat niukat</p> <p>Heikko kehitysmahdollisuus työssä vaikuttaa työntekijän koettuun työhyvinvointiin, tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen osa-aikatyössä</p> <p>Työmuodolla on negatiivinen vaikutus työntekijän kehitysmahdollisuuksiin, kuten lisäkoulutuksen saantiin tai työssä etenemiseen</p>	<p>Naisilla korkea koulutustaso suojaa mielenterveysongelmilta</p> <p>Miehillä korkea koulutustaso nostaa mielenterveysongelmien riskiä</p> <p>Osa-aikatyöläisten kehitys- ja lisäkoulutusmahdollisuudet ovat niukat</p> <p>Heikko kehitysmahdollisuus työssä vaikuttaa työntekijän koettuun työhyvinvointiin, tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen osa-aikatyössä</p> <p>Työmuodolla on negatiivinen vaikutus työntekijän kehitysmahdollisuuksiin, kuten lisäkoulutuksen saantiin tai työssä etenemiseen</p> <p>Vähäinen tai olematon perehdytys uudessa työpaikassa saa työntekijät kokemaan</p>	<p>Koulutustason vaikutus mielenterveyteen osa-aikatyössä</p> <p>Vähäiset kehitysmahdollisuudet osa-aikatyössä vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin</p>	<p>Alhaisen koulutustason sekä koulutus- ja kehitysmahdollisuuksien vähäisyyden vaikutus koettuun hyvinvointiin sekä turvallisuuteen osa-aikatyössä</p>

<p>"Työntekijät, jotka saivat liian vähän tai ei ollenkaan perehdytystä uudessa työpaikassa kokivat alentunutta turvallisuutta työssä." (13.)</p> <p>"Osa-aikaiset/keikkatyötä tekevät eivät saa samantasoista koulutusta kuin täysiaikaiset työntekijät ja näin altistuvat herkemmin työtaturmille." (14.)</p> <p>"Teknologia ja automatisaatio kasvattaa rakoa työntekijöiden kompetenssin osalta, kun kaikilla eivät ole samat mahdollisuudet saada koulutusta laitteiden käyttöön." (14.)</p> <p>"- - eivätkä pääse osallistumaan työpaikan tarjoamiin koulutuksiin." (15.)</p> <p>"Keikkatyöläiset kärsivät useammin työtaturmista, mikä voi selittyä alempitaisoisella koulutuksella." (16.)</p>	<p>Vähäinen tai olematon perehdytys uudessa työpaikassa saa työntekijät kokemaan alentunutta turvallisuutta työssä</p> <p>Osa-aikaiset eivät saa samantasoista koulutusta, mikä altistaa herkemmin työtaturmille</p> <p>Kaikilla ei ole samanlaista mahdollisuutta saada koulutusta, mikä kasvattaa rakoa työntekijöiden kompetenssin osalta</p> <p>Keikkatyöläiset eivät pääse osallistumaan koulutuksiin</p> <p>Alempitasoinen koulutus yhteydessä työtaturmiin keikkatyössä</p>	<p>alentunutta turvallisuutta työssä</p> <p>Osa-aikaiset eivät saa samantasoista koulutusta, mikä altistaa herkemmin työtaturmille</p> <p>Kaikilla ei ole samanlaista mahdollisuutta saada koulutusta, mikä kasvattaa rakoa työntekijöiden kompetenssin osalta</p> <p>Keikkatyöläiset eivät pääse osallistumaan koulutuksiin</p> <p>Keikkatyöläisillä on alempitasoinen koulutus</p>	<p>Vähäiset kouluttautumismahdollisuudet osa-aikatyössä altistaa työtaturmille</p>	
<p>"Osa osa-aikatyötä tekevästä kokivat enemmän stressiä tehdessään työtä epäsäännöllisesti." (2.)</p>	<p>Työn tekeminen epäsäännöllisesti koetaan stressaavaksi osa-aikatyössä</p>	<p>Työn tekeminen epäsäännöllisesti koetaan stressaavaksi osa-aikatyössä</p>		

<p>"Osa-aikatyöntekijät kokivat enemmän tyytymättömyyttä työhönsä kuin kokoaikaiset. Tämä liittyy osa-aikatyössä koettuihin huonoihin työoloihin." (2.)</p> <p>"Osa-aikatyöntekijät kokivat eniten väsymystä ja uupumusta pitkien ja epäsäännöllisten työaikojen takia." (3.)</p> <p>"Osa-aikatyötä tekevät kokivat eniten vaikeuksia sovittaa työ muun elämän kanssa yhteen. Hoitajat kokivat jäävänsä perheen ulkopuolelle, sillä heitä kutsuttiin kaikista yleisimmin tekemään töitä viikonloppuisin ja juhlapyhinä." (3.)</p> <p>"Osa-aikaiset työntekijät, jotka kokevat työelämän sekaantuvan muuhun elämään kokevat enemmän negatiivisia psyykkisiä haittoja, kuin he, jotka eivät koe näiden sekaantuvan keskenään." (5.)</p> <p>"Osa-aikatyö johtaa usein konflikteihin työntekijän perhe-elämän kanssa, epäsäännöllisten työaikojen takia." (8.)</p>	<p>Huonot työolot lisäävät työntekijöiden tyytymättömyyttä työhönsä osa-aikatyössä</p> <p>Osa-aikatyöntekijät kokevat väsymystä ja uupumusta pitkien ja epäsäännöllisten työaikojen takia</p> <p>Työn ja muun elämän yhteensovittamisen koetaan vaikeaksi osa-aikatyössä</p> <p>Työelämän sekaantuminen muuhun elämään saa työntekijät kokemaan psyykkisiä haittoja osa-aikatyössä</p> <p>Epäsäännölliset työajat johtavat konflikteihin työntekijän perhe-elämän kanssa osa-aikatyössä</p>	<p>Osa-aikatyöntekijät kokevat väsymystä ja uupumusta pitkien ja epäsäännöllisten työaikojen takia</p> <p>Epäsäännölliset työajat johtavat konflikteihin työntekijän perhe-elämän kanssa osa-aikatyössä</p> <p>Osa-aikatyöläiset saavat rannemmat työaikataulut ja ylimääräiset työvuorot lisäävät epävarmuutta vapaa-aikaa kohtaan</p> <p>Työntekijät, joilla on epäsäännölliset työaikataulut raportoivat enemmän työtaturmia sekä alentunutta terveydentilaa</p> <p>Osa-aikatyöntekijät joutuvat tekemään työtä epäsäännöllisesti, epätyypillisiin aikoihin, mikä koetaan epäterveellisenä ja haittaavan muun elämän sovittamista työhön</p> <p>Jatkuva työn päivystäminen ja hakeminen vaikuttaa työntekijän jaksamiseen</p>	<p>Työajan epäsäännöllisyyden vaikutus muuhun elämään osa-aikatyössä</p>	<p>Työajan epäsäännöllisyys, huonot työolot sekä resursien puute keikkatyössä lisää turvallisuutta, tyytymättömyyttä sekä alentunutta hyvinvointia.</p>
--	---	--	--	---

<p>"Osa-aikatyöläisille annetaan useimmin rankemmat työaika- taulut ja ylimääräiset työvuorot lisäävät epävarmuutta vapaa-aikaa kohtaan." (8.)</p> <p>"Osa-aikatyötä tekevät joutuvat useammin tekemään työtä epäsäännöllisesti, epätyypillisiin aikoihin. Tämä malli koetaan olevan epäterveellinen ja haittaavan muun elämän soveltamista työhön." (9.)</p> <p>"Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteita koetaan erityisen hankalaksi." (11.)</p> <p>"Puutteellinen tai myöhästynyt palkkakuitti tai työtodistus voi viivästyttää työttömyysturvan/etuuksien saantia, mikä osaltaan aiheuttaa keikkatyöntekijöille taloudellisia ja jaksamiseen liittyviä lisähaasteita." (11.)</p> <p>"Epävarmuus keikkatyöansiosta ja työttömyysturvasta aiheuttavat työntekijöille turvattomuuden oloa." (11.)</p> <p>"Jatkuva valmiudessa oleminen, työn hakeminen sekä töiden päivystäminen vaikuttaa</p>	<p>Osa-aikatyöläiset saavat rankemmat työaika- taulut ja ylimääräiset työvuorot lisäävät epävarmuutta vapaa-aikaa kohtaan</p> <p>Osa-aikatyöntekijät joutuvat tekemään työtä epäsäännöllisesti, epätyypillisiin aikoihin, mikä koetaan epäterveellisenä ja haittaavan muun elämän soveltamista työhön</p> <p>Työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteita koetaan hankalaksi</p> <p>Työttömyysturva/etuudet voivat viivästyä, mikä aiheuttaa taloudellisia ja jaksamiseen liittyviä lisähaasteita keikkatyöntekijälle</p> <p>Epävarmuus keikkatyöansiosta ja työttömyysturvasta aiheuttavat turvattomuuden oloa</p> <p>Jatkuva työn päivystäminen ja hakeminen vaikuttaa työntekijän jaksamiseen</p>	<p>Työn ja muun elämän yhteensovittamisen koetaan vaikeaksi osa-aikatyössä</p> <p>Työelämän sekaantuminen muuhun elämään saa työntekijät kokemaan psyykkisiä haittoja osa-aikatyössä</p> <p>Työn ja muun elämän yhteensovittamisen haasteita koetaan hankalaksi</p> <p>Huonot työolot lisäävät työntekijöiden tyytymättömyyttä työhönsä osa-aikatyössä</p> <p>Keikkatyöläiset altistuvat huonommalle työympäristölle</p> <p>Työttömyysturva/etuudet voivat viivästyä, mikä aiheuttaa taloudellisia ja jaksamiseen liittyviä lisähaasteita keikkatyöntekijälle</p> <p>Epävarmuus keikkatyöansiosta ja työttömyysturvasta aiheuttavat turvattomuuden oloa</p> <p>Keikkatyöläiset eivät saa vuosilomia tai palkallista sairauslo-</p>	<p>Työn ja vapaa-ajan yhteensovittamisen haasteet osa-aikatyössä</p> <p>Keikkatyössä altistutaan huonommalle työympäristölle, mikä lisää tyytymättömyyttä</p> <p>Keikkatyöläisten palkkaus ja etuuksien puutteellisuus lisäävät turvattomuuden tunnetta</p>	
---	--	--	---	--

<p>työntekijän jaksamiseen.” (11.)</p> <p>”Työntekijät, joilla on epäsäännölliset työaikataulut raportoivat enemmän työtapa-turmia sekä alentunutta terveydentilaa kuin muut, joilla on säännöllinen työaikataulu.” (14.)</p> <p>”Keikkatyöläiset altistuvat myös huonommalle työympäristölle” (14.)</p> <p>”- - eivätkä he saa vuosilomia tai palkallista sairauslo-maa, mikä aiheuttaa psyykkistä stressiä ja on haitaksi mielen-terveydelle.” (14.)</p> <p>”Vuokratyöntekijät jäävät to-dennäköisemmin tulospalkki-oiden ulkopuolelle.” (15.)</p> <p>”Vuokratyöntekijöiden huono palkka (joka on verrattuna huonompi kuin vakinaista työtä tekevillä) on huomattu olevan yhteydessä moneen hyvinvointia heikentävään tekijään, kuten heikkoon terveydentilaan sekä sosiaalisiin ongelmiin.” (15.)</p>	<p>Työntekijät, joilla on epäsäänölliset työaikataulut raportoivat enemmän työtapa-turmia sekä alentunutta terveydentilaa</p> <p>Keikkatyöläiset altistuvat huonommalle työympäristölle</p> <p>Keikkatyöläiset eivät saa vuosilomia tai palkallista sairauslo-maa, mikä aiheuttaa psyykkistä stressiä ja on haitaksi mielen-terveydelle</p> <p>Vuokratyöntekijät jäävät to-dennäköisemmin tulospalkki-oiden ulkopuolelle</p> <p>Vuokratyöntekijöiden huono palkka heikentää hyvinvointia</p>	<p>maa, mikä aiheuttaa psyyk-kistä stressiä ja on haitaksi mielen-terveydelle</p> <p>Vuokratyöntekijät jäävät to-dennäköisemmin tulospalkki-oiden ulkopuolelle</p>		
--	--	--	--	--



<p>"Osa-aikaisen työntekijän koetut korkeat vaatimukset - - vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin ja aiheuttaa konflikteja työn ja muun elämän välille." (5.)</p> <p>"Paineen tunteeseen - - työpaikalla on koettu olevan yhteydessä keikkatyöntekijöiden ahdistukseen ja pelkoon." (6.)</p> <p>"Epävarmuuteen ja huonoon itsevarmuuteen työpaikalla on koettu olevan yhteydessä keikkatyöntekijöiden ahdistukseen ja pelkoon." (6.)</p> <p>"Epättyypilliseen työmuotoon kuuluva - - työn korkeat vaatimukset aiheuttivat erityisesti naisille masennuksen oireita. - - työn korkeat vaatimukset aiheuttavat sekä masennusta ja ahdistusta miehissä." (7.)</p> <p>"Keikkatyöläiset - - kokevat korkeampia työvaatimuksia." (14.)</p> <p>"Keikkatyön krooninen epävarmuus tunnetusti johtaa huonoon kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin." (16.)</p>	<p>Osa-aikatyöntekijän kokemat korkeat vaatimukset vaikuttavat negatiivisesti hyvinvointiin ja aiheuttaa konflikteja työn ja muun elämän välille</p> <p>Paineen tunteeseen työpaikalla on yhteydessä keikkatyöntekijöiden ahdistukseen ja pelkoon</p> <p>Epävarmuus ja huono itsevarmuus työpaikalla on yhteydessä keikkatyöntekijöiden ahdistukseen ja pelkoon</p> <p>Työn korkeat vaatimukset aiheuttavat naisille masennuksen oireita ja miehille sekä masennusta että ahdistusta epättyypillisessä työmuodossa</p> <p>Keikkatyöläiset kokevat korkeampia työvaatimuksia</p> <p>Keikkatyön krooninen epävarmuus johtaa huonoon kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin</p>	<p>Osa-aikatyöntekijän kokemat korkeat vaatimukset vaikuttavat negatiivisesti hyvinvointiin ja aiheuttaa konflikteja työn ja muun elämän välille</p> <p>Paineen tunteeseen työpaikalla on yhteydessä keikkatyöntekijöiden ahdistukseen ja pelkoon</p> <p>Työn korkeat vaatimukset aiheuttavat naisille masennuksen oireita ja miehille sekä masennusta että ahdistusta epättyypillisessä työmuodossa</p> <p>Keikkatyöläiset kokevat korkeampia työvaatimuksia</p> <hr/> <p>Epävarmuus ja huono itsevarmuus työpaikalla on yhteydessä keikkatyöntekijöiden ahdistukseen ja pelkoon</p> <p>Keikkatyön krooninen epävarmuus johtaa huonoon kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin</p>	<p>Keikkatyössä koetaan korkeita työvaatimuksia, jotka vaikuttavat negatiivisesti hyvinvointiin</p> <p>Keikkatyössä koetaan epävarmuutta, joka johtaa huonoon hyvinvointiin</p>	<p>Korkeat työvaatimukset ja epävarmuus keikkatyössä vaikuttaa negatiivisesti hyvinvointiin</p>
--	--	--	---	---

<p>"Osa-aikatyöntekijöillä ei ole samoja mahdollisuuksia vaikuttaa omiin työtehtäviin kuin vakituisilla työntekijöillä. Tämä vaikuttaa suoraan työntekijän työmotivaatioon ja työhön omistautumiseen sekä työn miellyttävyyteen." (10.)</p> <p>"Työtapatu-mariski on alem-paa työntekijöillä, joilla on mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin." (13.)</p> <p>"Vuokratyötä tekevät eivät todennäköisemmin saa vaikut-taa omiin työaikoihin" (15.)</p> <p>" Vuokratyötä tekevät eivät todennäköisemmin - - soveltaa omia ideoitaan tai pitää tau-koja ja hallita omaa työpis-tään." (15.)</p> <p>"Epätyypilliseen työmuotoon kuuluva vähäinen työn kont-rolli - - aiheuttivat erityisesti naisille masennuksen oireita. Vähäinen työn kontrolli - - ai-heuttavat sekä masennusta ja ahdistusta miehissä." (7.)</p>	<p>Osa-aikatyöntekijöillä ei ole samoja mahdollisuuksia vai-kuttaa omiin työtehtäviin, mikä vaikuttaa työntekijän työmoti-vaatioon ja työhön omistautu-miseen sekä työn miellyttä-vyyteen</p> <p>Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin alentaa työtapatu-mariskiä</p> <p>Vuokratyöläiset eivät toden-näköisemmin saa vaikuttaa omiin työaikoihin</p> <p>Vuokratyöläiset eivät saa so-veltaa omia ideoita tai pitää taukoja ja hallita omaa työpis-tettä</p> <p>Vähäinen työn kontrolli ai-heuttaa naisille masennuksen oireita ja miehille sekä ma-sennusta ja ahdistusta epä-tyypillisessä työmuodossa</p>	<p>Osa-aikatyöntekijöillä ei ole samoja mahdollisuuksia vai-kuttaa omiin työtehtäviin, mikä vaikuttaa työntekijän työmoti-vaatioon ja työhön omistautu-miseen sekä työn miellyttä-vyyteen</p> <p>Vuokratyöläiset eivät saa so-veltaa omia ideoita tai pitää taukoja ja hallita omaa työpis-tettä</p> <p>Vähäinen työn kontrolli ai-heuttaa naisille masennuksen oireita ja miehille sekä ma-sennusta ja ahdistusta epä-tyypillisessä työmuodossa</p> <p>Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin alentaa työtapatu-mariskiä</p> <p>Vuokratyöläiset eivät toden-näköisemmin saa vaikuttaa omiin työaikoihin</p>	<p>Vähäinen työn kontrolli keik-katyössä aiheuttaa masen-nusta sekä motivaation laskua</p> <p>Mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin keikkatyössä on vähäistä</p>	<p>Vaikutusmahdollisuuksien vä-häisyys keikkatyössä aiheut-taa masennusta sekä laskee työmotivaatiota</p>
<p>"Työpaikoilla, missä suurin osa työntekijöistä ovat osa-ai-kaisia, on huonompi työilma-piiri kuin paikoissa, missä on</p>	<p>Työpaikat, jossa suuri osa työntekijöistä on osa-aikaisia, koetaan huonompaa työilma-piiriä</p>	<p>Työpaikat, jossa suuri osa työntekijöistä on osa-aikaisia, koetaan huonompaa työilma-piiriä</p>		

<p>pääosaksi kokoaikaisia työntekijöitä.” (9.)</p> <p>”Keikkatyöntekijät kokivat usein jäävänsä työryhmän ulkopuolelle eivätkä pääse luomaan verkostoja. Syitä tähän olivat työpaikan vaihtuvuus tai hylkivän työilmapiiri keikkatyöläisiä kohtaan.” (13.)</p> <p>”Keikkatyötä tekevillä on vähemmän mahdollisuuksia socialisoitua ja verkostoitua sekä saada tukea näiltä verkostoilta.” (14.)</p> <p>”Vuokratyöläisillä työelämän laatua heikentää suuresti tukiverkoston puuttuminen.” (15.)</p> <p>”Vuokratyöläisiä kohdellaan usein työpaikalla alempiarvoisina” (15.)</p> <p>”Keikkatyöstä puuttuu usein kontakti muiden työntekijöiden kautta, mikä johtaa tukiverkoston puuttumiseen.” (16.)</p>	<p>Työpaikan vaihtuvuus ja hylkivä työilmapiiri vähentävät keikkatyöläisten mahdollisuutta verkostoitua</p> <p>Keikkatyöläisillä on vähäinen mahdollisuus socialisoitua ja verkostoitua tai saada näiltä tukea</p> <p>Tukiverkoston puuttumien heikentää vuokratyöläisen työelämän laatua</p> <p>Vuokratyöläisiä kohdellaan usein alempiarvoisina</p> <p>Vähäinen kontakti muiden työntekijöiden kanssa johtaa tukiverkoston puuttumiseen keikkatyössä</p>	<p>Työpaikan vaihtuvuus ja hylkivä työilmapiiri vähentävät keikkatyöläisten mahdollisuutta verkostoitua</p> <p>Vuokratyöläisiä kohdellaan usein alempiarvoisina</p> <hr/> <p>Keikkatyöläisillä on vähäinen mahdollisuus socialisoitua ja verkostoitua tai saada näiltä tukea</p> <p>Tukiverkoston puuttumien heikentää vuokratyöläisen työelämän laatua</p> <p>Vähäinen kontakti muiden työntekijöiden kanssa johtaa tukiverkoston puuttumiseen keikkatyössä</p>	<p>Keikkatyötä tekeviä kohdellaan huonommin ja he kokevat huonompaa ilmapiiriä</p> <p>Keikkatyötä tekevät jäävät usein tukiverkoston ulkopuolelle</p>	<p>Huono ilmapiiri sekä tukiverkoston puute keikkatyössä heikentää työelämän laatua</p>
<p>”Tyytyväisyys on heikompaa osa-aikaisten työntekijöiden keskuudessa. Tämän on huomattu vaikuttavan työntekijän</p>	<p>Osa-aikatyöntekijöiden tyytyväisyys on heikompaa, mikä vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin, tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen</p>	<p>Osa-aikatyöntekijöiden tyytyväisyys on heikompaa, mikä vaikuttaa työntekijöiden työhyvinvointiin, tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen</p>		

<p>koettuun työhyvinvointiin, tyytyväisyyteen ja tuottavuuteen.” (9.)</p> <p>”Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien kokemus omasta työstä oli vielä heikompaa kuin muista syistä osa-aikatyötä tekevilla.” (9.)</p> <p>”Vastentahtoisesti keikkatyötä tekevät kärsivät useammin psykologisista sekä somaattisista vaivoista, kuin ne, jotka tekivät työtä vapaaehtoisesti.” (16.)</p>	<p>Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien kokemus omasta työstä on heikompaa kuin muista syistä osa-aikatyötä tekevilla</p> <p>Vastentahtoisesti keikkatyötä tekevät kärsivät useammin psykologisista sekä somaattisista vaivoista</p>	<p>Vastentahtoisesti osa-aikatyötä tekevien kokemus omasta työstä on heikompaa kuin muista syistä osa-aikatyötä tekevilla</p> <p>Vastentahtoisesti keikkatyötä tekevät kärsivät useammin psykologisista sekä somaattisista vaivoista</p>	<p>Osa-aikaisten tyytymättömyys työhön vaikuttaa työhyvinvointiin</p>	<p>Työntekijöiden tyytymättömyys keikkatyössä alentaa työhyvinvointia</p>
<p>”Keikkatyöntekijöiden huolta aiheuttavat työsuhteen pituus sekä mahdollisuus jatkaa työsopimusta samalla työpaikalla.” (6.)</p> <p>”Työtaturmariski on korkeampaa työntekijöillä, jotka työskentelevät välikäden (esimvuokratyöfirman) kautta tai joilla on enemmän kuin yksi työnantaja.” (12.)</p> <p>”Työsuhteen pituudella on todettu yhteyttä työtaturmariskeihin, sillä lyhyemmässä työsuhteessa olevat työnteki-</p>	<p>Keikkatyöntekijät huolestuvat työsuhteen pituudesta sekä mahdollisuuksista jatkaa työsopimusta</p> <p>Työtaturmariski on korkeampaa työntekijöillä, jotka työskentelevät vuokratyöfirman kautta tai joilla on enemmän kuin yksi työnantaja</p> <p>Lyhyellä työsuhteella on yhteys työtaturmiin</p>	<p>Keikkatyöntekijät huolestuvat työsuhteen pituudesta sekä mahdollisuuksista jatkaa työsopimusta</p> <p>Työtaturmariski on korkeampaa työntekijöillä, jotka työskentelevät vuokratyöfirman kautta tai joilla on enemmän kuin yksi työnantaja</p> <p>Lyhyellä työsuhteella on yhteys työtaturmiin</p> <p>Useampaa työtä tekevät raportoivat alentunutta terveyttä ja turvallisuutta työssä</p>	<p>Lyhyt työsuhde ja työantajan/työpaikan määrä altistaa työtaturmariskille</p>	<p>Useammat samanaikaiset työpaikat, työsuhteen lyhyys sekä työnantajan ja työntekijän vastavuoroisuuden puute keikkatyössä aiheuttaa työtaturmia ja alentunutta terveyttä</p>

<p>jät ovat alttiimpia työtapaturmille kuin pitemmissä työsuhteissa olevat.” (12.)</p> <p>”Työntekijät, joilla on useampi kuin yksi työnantaja raportoivat alentunutta terveyttä ja turvallisuutta työssä.” (14.)</p> <p>”Epävarmalla työmuodolla, jossa ei ole vakituisen työnantajan tuomaa turvaa johtaa tilastollisesti lyhyempään elinajanodotteeseen.” (14.)</p> <p>”Vuokratyössä puuttuu usein työnantajan ja työntekijän vastavuoroisuus, mikä heikentää erityisesti työntekijän psyykettä.” (15.)</p>	<p>Useampaa työtä tekevät raportoivat alentunutta terveyttä ja turvallisuutta työssä</p> <p>Epävarmalla työmuodolla, jossa ei ole vakituisen työnantajan tuomaa turvaa johtaa tilastollisesti lyhyempään elinajanodotteeseen</p> <p>Vuokratyössä puuttuu usein työnantajan ja työntekijän vastavuoroisuus, mikä heikentää erityisesti työntekijän psyykettä</p>	<p>Epävarmalla työmuodolla, jossa ei ole vakituisen työnantajan tuomaa turvaa johtaa tilastollisesti lyhyempään elinajanodotteeseen</p> <p>Vuokratyössä puuttuu usein työnantajan ja työntekijän vastavuoroisuus, mikä heikentää erityisesti työntekijän psyykettä</p>	<p>Keikkatyössä työntekijän ja työnantajan välinen vastavuoroisuus on vähäistä</p>	
<p>”Keikkatyöntekijöillä on terveystriikki sairastua henkiseen ylikuormittuvuuteen.” (1.)</p> <p>”Miesten keskuudessa epätyypillinen työmuoto nähtiin olevan yhteydessä huonoihin psyykkisiin resursseihin tehdä työtä.” (7.)</p>	<p>Keikkatyöntekijöillä on terveystriikki sairastua henkiseen ylikuormittuvuuteen</p> <p>Miehillä epätyypillinen työmuoto nähdään yhteydessä psyykkisiin resursseihin tehdä työtä</p>	<p>Keikkatyöntekijöillä on terveystriikki sairastua henkiseen ylikuormittuvuuteen</p> <p>Miehillä epätyypillinen työmuoto nähdään yhteydessä psyykkisiin resursseihin tehdä työtä</p>	<p>Keikkatyön epätyypillisuus altistaa henkiselle ja psyykkiselle ylikuormittuvuudelle</p>	<p>Keikkatyön epätyypillisuus ylikuormittaa työntekijää henkisesti sekä psyykkisesti</p>