

Vuokratyöntekijöiden ammatti-identiteetti sekä työtyytyväisyys

Sarita Mikkilä

Pro gradu –tutkielma

Sosiaalipsykologia

Yhteiskuntatieteiden ja kauppätieteiden tiede-
kunta

Itä-Suomen yliopisto

Huhtikuu 2019

Sisältö

1 JOHDANTO.....	1
2 NÄKÖKULMIA VUOKRATYÖHÖN	5
3 AMMATTI-IDENTITEETTIÄ RAKENTAMASSA.....	9
3.1 Identiteetti osana ihmistä	9
3.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti ammatti-identiteetin perustana	10
3.3 Ammatti-identiteetti	11
3.4 Aiempaa tutkimusta ammatti-identiteetistä vuokratyössä	13
4 TYÖTYTYVÄISYYS.....	16
4.1 Työtyytyväisyys osana työhyvinvointia	16
4.2 Mitä työtyytyväisyys on?	17
4.3 Työtyytyväisyysteoriat: Herzberg ja Locke	20
4.4 Työtyytyväisyys ja vuokratyö: aiempaa tutkimusta	21
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	24
5.1 Aineiston hankinta: teemahaastattelu	24
5.2 Haastatteluiden toteutus	26
5.3 Aineiston analyysi.....	29
5.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset ja luotettavuus	31
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET.....	33
6.1 Ammatti- ja työidentiteettiä rakentamassa – yksilöllisyys ja ammattialan kulttuuri.....	33
6.2 Ammatti- ja työidentiteettien keskeisiä aineksia	35
6.2.1 Vuokratyö elämäntilanteena ja identiteettineuvottelut	35
6.2.2 Työn merkitys ja arvot.....	37
6.2.3 Sitoutuminen työhön ja työn mielekkyys	40
6.3 Työtyytyväisyyteen vaikuttavia seikkoja	41
6.3.1 Vuokratyöntekijänä työpaikalla – vuokratyön hyvistä ja huonoista puolista	41
6.3.2 Lyhyiden ja epävarmojen työsuhteiden ristiriitaisuus	47
6.3.3 Vaikutusmahdollisuudet ja vastuun saanti.....	49
6.3.4 Koulutusmahdollisuudet ja eteneminen.....	50
6.3.5 Tulevaisuuden näkymät.....	51

7 POHDINTA.....	53
7.1 Tutkimustulosten pohdintaa	53
7.2 Tutkimustulosten käytännön merkitys.....	56
7.3 Tulosten luotettavuus ja kriittinen arviointi.....	58
LÄHTEET.....	61
LIITTEET.....	69
LIITE 1: Teemahaastattelurunko.....	69
LIITE 2: Kutsukirje	72

ITÄ-SUOMEN YLIOPISTO, Yhteiskuntatieteiden ja kauppatieteiden tiedekunta
Yhteiskuntatieteiden laitos
Sosiaalipsykologia
MIKKILÄ SARITA: Vuokratyöntekijöiden ammatti-identiteetti ja työtyytyväisyys
Pro gradu -tutkielma, 68 sivua, 2 liitettä (4 sivua)
Tutkielman ohjaaja: Professori Vilma Hänninen
Huhtikuu 2019

Avainsanat: työelämä, vuokratyö, identiteetti, ammatti-identiteetti, työtyytyväisyys

TIIVISTELMÄ

Tämä tutkimus käsittelee vuokratyöntekijöiden ammatti-identiteetin rakentumista sekä työtyytyväisyyttä. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaiseksi vuokratyöntekijöiden ammatti-identiteetti rakentuu sekä minkälaisilla keinoilla sitä rakennetaan. Lisäksi haluan selvittää, ovatko vuokratyöntekijät tyytyväisiä työhönsä.

Vuokratyö nähdään epätyypillisenä työsuhteena, jossa työntekijä ei pääse kiinnittymään työhön ja työyhteisöön samalla tavalla mitä tavallisissa työsuhteissa. Tämä vaikuttaa ammatti-identiteetin kehittymiseen haitallisesti. Lisäksi tunnetuimpien työtyytyväisyysteorioiden mukaan työtyytyväisyyttä heikentävät vuokratyössäkin nähdyt piirteet, kuten häilyvät suhteet työyhteisöön, työsuhteiden epävarmuus sekä huonompi palkkaus.

Aineistonkeruumenetelmänä on teemahaastattelut, joiden avulla selvitettiin vuokratyöntekijöiden kokemuksia vuokratyöntekijänä olosta sekä työelämästä yleensä. Tutkimusaineisto kerättiin kahdeksasta haastattelusta. Aineiston pohjalta olen analysoinut vuokratyöntekijöiden ammatillista identiteettiä sekä työtyytyväisyyttä.

Vuokratyöntekijöiden ammatti-identiteetti oli yksilöllinen ja sitä muokattiin aina työn edellyttämällä tavalla identiteettineuvotteluissa. Identiteettiä ei voitu kiinnittää yhteen työhön tai työyhteisöön, joten sitä rakennettiin oman osaamisen ja persoonan kautta. Yksilöllisten tekijöiden lisäksi sitä rakennettiin ammattialan vahvan kulttuurin avulla. Lisäksi ammatillista identiteettiä muokasi sen hetkinen elämäntilanne, sillä haastateltavat pitivät sen hetkistä elämäntilannettaan väliaikaisena.

Vuokratyöntekijät olivat tyytyväisiä työhönsä, sillä se palveli sen hetkistä tarvetta. Erityisen tyytyväisiä oltiin vuokratyöyrityksiin ja niiden luotettavuuteen sekä vuokratyön joustavuuteen ja sitomattomuuteen. Lisäksi vuokratyö vastasi työntekijöiden ammattitaitoa sekä tuki tulevaan työelämään hakeutumista. Työtyytyväisyyttä lisäsi myös se, että vuokratyö nähtiin vapaaehtoisena, ei pakotettuna. Vähiten tyytyväisiä oltiin palkkaukseen, työntekijän oikeuksiin työsuhteessa sekä käyttäjäyritysten toimintaan.

Yksilöllisen ja joustavan ammatti-identiteetin avulla vuokratyöntekijät ovat vahvoilla tulevaisuuden työelämässä, jossa vaaditaan yksilöltä aktiivisuutta ja yrittäjähenkisyyttä. Monipuolinen kokemus työelämän eri aloilta ja pujottelu työpaikasta ja työyhteisöistä toiseen vahvistavat työntekijän pystyvyyden kokemuksia ja tietämystä omista vahvuuksistaan ja heikkouksistaan.

UNIVERSITY OF EASTERN FINLAND, Faculty of Social Sciences and Business Studies
Department of Social Sciences
Social Psychology
MIKKILÄ SARITA: Vuokratyöntekijöiden ammatti-identiteetti ja työtyytyväisyys
Master's thesis, 68 pages, 2 appendices (4 pages)
Advisor: Professor Vilma Hänninen
April 2019

Keywords: working life, temporary agency work, identity, professional identity, job satisfaction

ABSTRACT

This study examines the development of the professional identity and job satisfaction of temporary agency workers. The purpose of the study is to find out what kind professional identity temporary agency workers have and how it is built. In addition, I want to find out if the temporary workers are satisfied with their work.

Temporary agency work is seen as an atypical employment relationship where an employee cannot get involved in work and the work community in the same way as in normal employment. This adversely affects the development of professional identities. According to the most well-known job satisfaction theories, job satisfaction is undermined by features seen in temporary work, such as shaky relationships with the work community, job insecurity and inferior salary.

The data collection method is thematic interviews, which helped find out what are the temporary workers experiences as a temporary worker and about working life in general. The research material was collected from eight interviews. Based on the material, I have analyzed the professional identity of temporary workers, as well as job satisfaction.

The professional identity of temporary workers was unique and always altered to the needs of the job in identity negotiations. Identity could not be attached to one job or work community, so it was built through workers own expertise and personality. In addition to individual factors, it was built through a strong culture of the profession. The professional identity was shaped also by the current life situation, as the interviewees considered their current situation as temporary.

Temporary workers were satisfied with their work as it served the need of the time. They were particularly pleased with the temporary agency companies and their reliability as well as the flexibility and non-binding of the temporary work. Temporary work also corresponded to the professional skills of the employees and supported for future employment. Job satisfaction was also increased by the fact that temporary work was voluntary, not forced. Employees were least satisfied with wages, employee rights in the employment relationship and user companies.

With an individual and flexible professional identity, temporary workers are strong in the future of working life, when it requires individuality and entrepreneurial approach. The versatile experiences in different areas of working life and switching over from one workplace to another reinforces the employee's knowledge of own strengths and weaknesses.

1 JOHDANTO

Nykyinen työelämä ja epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen ovat tuoneet mukanaan monia negatiivisia piirteitä työhön, kuten epävarmuutta, epävakautta ja nopeita muutoksia. Tutkimuksissa koskien työelämää ja pätkätyöläisyyttä on osoitettu, että työssä oma ammatillinen identiteetti ei pääse kehittymään enää samalla lailla kuin ennen. Kun työssä oppiminen, sosiaalinen tuki ja uusien tehtävien hallinta ovat vähäisempää, on myös identiteetin rakentuminen tällaisissa epätyypillisissä työsuhteissa uhattuna. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 47-48.) Vahvalla ammatti-identiteetillä työntekijä pystyy selviytymään nykyisestä työelämästä. Työelämän ollessa epävarmaa ja muutoksille altista, tulee työntekijän rakentaa itse omaa ammatti-identiteettiään ja myös määritellä sitä. Identiteeteistä onkin tullut avainkäsite selittämään, mitä yhteiskunnallinen muutos merkitsee yksilölle. (Eteläpelto 2007, 91-93.)

Salme Mahlakaarto (2010, 14-16) kirjoittaa väitöskirjassaan, että suomalaisessa työelämässä eletään siirtymäkautta, jota voi kutsua myös uudeksi työksi. Uudessa työssä piirteinä nähdään yksilöllistyminen ja autonomisuus ja toimintaympäristö on entistä joustavampi ja sääntelemättömämpi. Tällöin yksilö joutuu luomaan uudelleen suhdettaan toimintaympäristöönsä. Tämä merkitsee yksilön identiteetin kannalta sitä, että omasta kilpailukyvyistä tulee huolehtia sekä itseään tulee markkinoida. Lisäksi tarvitaan joustavuutta, dynaamisuutta, itsearviointia ja jatkuvaa itsensä muokkaamista. Oleellista on lisäksi aktiivinen omien mahdollisuuksien etsintä sekä jatkuva oppiminen. Nämä taidot ovat varsin haastavia ja ne edellyttävät vahvaa identiteettiä. Uudessa työelämässä yksilöltä vaaditaan entistä intiimimpää tietoutta siitä, kuka hän on ja mihin kykenee. Heikko tietämys omasta osaamisesta tai taidoistaan voi haurastuttaa työidentiteetin olemattomiin. Seurauksia voi tästä olla muun muassa stressi, työuupumus, työpahoinvointi, työn mielekkyyden katoaminen ja jopa syrjäytyminen työmarkkinoilta. Eteläpellon (2007, 136) mukaan yksilö tarvitsee työelämän muutosten vuoksi jatkuvaa oman minuuden arviointia ja muokkausta.

Ammatti-identiteetistä voidaan käyttää myös nimitystä *työidentiteetti*. Käsitteiden määrittelyt eroavat tutkijoista riippuen, eikä täten ole olemassa yksiselitteistä määritelmää ja työidentiteetin

ja ammatti-identiteetin käsitteet ymmärretäänkin usein hieman eri tavalla. *Työidentiteettiin* vaikuttavat ammatissa toimimiseen liittyvät konkreettiset ja rakenteelliset tekijät sekä ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö. *Ammatti-identiteettiin* liittyy taas elämänhistoriaan perustuvat käsitykset itsestä ammatillisena. Näitä käsityksiä voivat olla esimerkiksi työn arvot, mihinkä haluaa sitoutua ja mitä pitää tärkeänä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26.) Eteläpellon (2007, 45) mukaan ammatti-identiteetissä voi olla kysymys laajemmin siitä, miten ihminen kokee paikkansa yhteiskunnassa. Ammatti-identiteetti kertoo siis ominaisuuksista, jotka kuvaavat yksilön samaistumista ammattiinsa. Näitä määritelmiä miettiessäni, mielestäni voisi sanoa, että ammatti-identiteetti muodostuu työntekijälle pikkuhiljaa, oman osaamisen ja kokemuksen myötä. Ammatti-identiteetti syntyy, kun yksilö saavuttaa kokemuksen siitä, mitä tietoja ja taitoja ammatissa tarvitaan. Työidentiteetin voi taas omistaa jo vasta työelämään siirtynyt nuori. Tutkimuksessani käytän ammatti-identiteetin käsitettä, sillä en koe tarvetta sekoittaa näitä keskenään ja puhua välillä työ- ja välillä ammatti-identiteetistä.

Vuokratyöllä tarkoitetaan sellaista työn muotoa, jossa vuokrausyritys tekee sopimuksen jonkun työntekijöitä tarvitsevan yrityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. (Työ- ja elinkeinoministeriö, vuokratyöopas 2017). Vuokratyö on niin sanottu epätyypillinen työsuhde, sillä se ei noudata perinteistä työmallia. Tyypillisessä työsuhhteessa on yksi työnantaja, kun taas vuokratyösuhhteessa nähdään kolme osapuolta: työntekijä, vuokratyöyritys ja käyttäjäyritys. Käyttäjäyritys antaa usein tarkan selvityksen siitä, minkälaista työntekijää he etsivät ja sitten vuokratyöyritys etsii sopivan työntekijän omalta listaltaan tai hakee kokonaan uuden työntekijän työnhakuilmoituksella. Vuokratyössä omalaatuisinta on se, että työntekijä tekee itse työn käyttäjäyritykselle, mutta työnantajana toimii vuokratyöyritys. Vuokratyöyritys hoitaa normaalisti kaikki työnantajavelvoitteet, kuten palkanmaksun ja käyttäjäyritys taas opastaa työntekijän kyseiseen työhön. (em., 2017.)

Ammatti-identiteettiin vaikuttavat siis yhtäjaksoinen kokemus työstä ja työyhteisöstä. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006). Vuokratyössä tällaista pysyvää kontekstia ei välttämättä ole, ja se vaikuttaa siten tunteeseen, että tuntee työnsä luonteen ja kokee kuuluvansa porukkaan. Pro graduni yksi tarkoitus onkin tutkia, millä tavalla vuokratyö vaikuttaa yksilön ammatti-identiteettiin ja minkälaisiin asioihin ammatti-identiteetti kiinnittyy. Kirpalin (2004, 277) mukaan ammatti-identiteetti muodostuu aina persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin vuorovaikutuksessa, sillä yksilö ei voi kehittyä itsekseen ilman sosiaalisia suhteita, mutta ympäristö ei itsessään muokkaa meistä yksilöitä. Tutkimukseni lähtökohtana on tutkia ammatti-identiteettiä persoonallisen ja sosiaalisen identiteetin kautta.

Lisäksi haluan tutkia haastattelemieni vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä, sillä vuokratyön yleistyessä on tärkeää selvittää, miten työntekijät kokevat tyytyväisyytensä ja millä tavalla sitä voisi myös kehittää. Työhyvinvointia on tutkittu eniten juuri tyytyväisyyden käsitteellä. Tyytyväisyydelle ei ole yhtä vakiintunutta määritelmää, sillä se on ollut riippuvainen eri aikakausista, tutkijoista ja koulukunnista. (Mäkikangas & Hakanen 2017, 113.) Yksi tapa määritellä tyytyväisyyttä on ajatella sen olevan tunne, joka ihmisillä on heidän työstään. Ihmiset voivat siis pitää työstään eli olla tyytyväisiä, tai ei pitää työstään eli olla tyytymättömiä. Tyytyväisyyttä tai –tyytymättömyyttä tuottaa usea ulottuvuus työssä. Näitä ulottuvuuksia ovat esimerkiksi arvostus, työkaverit, työolosuhteet, ylenemismahdollisuus, turvallisuuden tunne ja palkka. Työntekijä voi myös olla tyytyväinen johonkin osa-alueeseen, mutta tyytymätön toiseen. (Spector 1997, 2-3.)

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

Millaiseksi vuokratyöntekijöiden ammatti-identiteetti rakentuu?

Minkälaisilla keinoilla ammatti-identiteettiä rakennetaan?

Ovatko vuokratyöntekijät tyytyväisiä työhönsä?

Suoritin työharjoitteluni henkilöstövuokrausyrityksessä ja sittemmin jatkoin heillä osa-aikaisena työntekijänä ja siirryin myös myöhemmin toiseen henkilöstövuokrausyritykseen töihin. Idean tähän graduuni sain työskennellessäni ensimmäisessä yrityksessä. Molemmissa työpaikoissa rekrytoin niin nuoria kuin vanhempiaakin työntekijöitä ja olin heihin usein yhteydessä heidän työnsä lomassa. Täten tutustuin moneen nuoreen ja vanhempaan ihmiseen ja heidän työelämäänsä ja yleensäkin kokemuksiinsa vuokratyöntekijänä. Aihe on mielestäni ajankohtainen, vaikka vuokratyöntekijät ovatkin vielä pieni osa työvoimasta. Kuitenkin vuokratyö liittyy tällaisiin epätyypillisiin työmuotoihin, jotka ovat tutkimustenkin mukaan yleistymässä. Melkein jokainen tuntemani nuori on tehnyt töitä vuokratyönä, joten tämä seikka vahvistaa omaakin käsitystäni tämän työmuodon yleisyydestä.

Tutkimukseni ensimmäisessä luvussa olen käsitellyt yleisesti tutkimuksen tarkoitusta ja tavoitteita sekä tuonut esiin keskeisiä tutkimuksessa käyttämiäni käsitteitä. Toisessa luvussa keskityn vuokratyön yleisiin piirteisiin, sen yleisyyteen sekä aiempiin tutkimuksiin vuokratyöhön liittyen. Kolmannessa luvussa puran ammatti-identiteetin osiin ja käsittelen sen rakennuspalikoita eli

yleisesti identiteettiä sekä sosiaalista- ja persoonallista identiteettiä. Lisäksi käsittelen vielä tutkimuksia, joita ammatti-identiteeteistä vuokratyössä on tehty niin Suomessa kuin ulkomaillakin. Neljännessä luvussa kirjoitan työtyytyväisyyden käsitteestä, kahdesta yleisimmästä työtyytyväisyysteoriasta sekä aiemmasta työtyytyväisyyden tutkimuksesta. Viidennessä luvussa käsittelen tutkimukseni toteutusta: aineiston hankkiminen, teemahaastattelu menetelmänä, haastatteluiden toteutus, aineiston analyysi sekä lopuksi vielä tutkimuksen luotettavuus ja eettiset kysymykset. Kuudennessa luvussa kokoan yhteen tutkimustulokseni sekä viimeisessä luvussa pohdin tuloksia, niiden käytännön merkitystä sekä tulosten luotettavuutta. Lopussa vielä esittelen ajatuksiani mahdollisista jatkotutkimusaiheista.

2 NÄKÖKULMIA VUOKRATYÖHÖN

Euroopassa vuokratyöntekijöiden määrä on vähintään kaksinkertaistunut 1990-luvun aikana (McKinsey 2000). Vuokratyövoiman osuus koko työvoimasta kaksin- tai kolminkertaistui Suomessa vuodesta 1996 vuoteen 2006 mennessä. (Tanskanen 2009, 304). Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan Suomessa vuokratyöntekijöitä oli 38000 vuonna 2016. Osuus on edelleen pieni (2%), kun otetaan huomioon kaikki palkansaajat, mutta aiempiin vuosiin verrattuna vuokratyöntekijöiden määrä on kuitenkin selvästi lisääntynyt. Vuokratyö on Suomessa miehillä yleisempää kuin naisilla. Vuokratyötä tekeviä miehiä oli 22 000, naisia 16 000. Vuokratyöntekijöitä on eniten alle 35-vuotiaissa, mutta erityisesti lisätöitä alalla hankkivista suuri osa on keski-ikäisiä. (Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka 2004, 37.)

Toimialoista yleisintä vuokratyö on tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuudessa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa. Esimerkiksi vuonna 2017 teollisuuden palkansaajista 54% kertoi, että työpaikalla on ollut vuokratyöntekijöitä. (Työolobarometri 2017.) Pohjanoksan ja Perkkä-Jortikan (2004, 33) mukaan henkilöstöpalveluala on tehokas työllistäjä, joka lisää kokonaistyöllisyyttä sekä mahdollistaa kannattavuuden ja tuottavuuden nousun. Asiakasyritys ei välttämättä uskaltaisi itse palkata omaa työvoimaa, jos vuokratyövoimaa ei olisi saatavilla.

Vuokratyöntekijöiden ottamiselle sekä vuokratyön tekemiselle on useita syitä. Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan tavallisin syy vuokratyöntekijöiden käyttämiseen oli se, että työntekijöiden tilaaminen vuokratyöryhmittä oli helppoa ja lisäksi se, että tarvittaessa vuokratyöntekijän sai töihin lyhyelläkin varoitusaikalla. Yksi yleinen syy oli myös se, että vuokratyöntekijöitä pidettiin hyvinä työntekijöinä. Muita syitä olivat mm. yrityksen työtilanne sekä kausivaihtelu, jolloin vuokratyöllä tasattiin näitä työvoiman tarpeita ja ruuhkahuippuja. Täten vuokratyöntekijöiden käytöllä saatiin joustavuutta henkilökunnan käyttöön. Yhtenä syynä käyttöön olivat myös tiettyjen alojen rekrytointihaasteet, kun työntekijöitä ei saatu tiettyihin vuorokauden aikoihin töihin tai yrityksen omat ”extraajat” eivät olleet vapaita. (Työolobarometri 2017.) Selvityksessä saatiin myös perusteluja sille, miksi yritys ei palkannut itselleen vakituista työntekijää. Syynä olivat palkkaamisen kalleus ja riskialtius, sillä työntekijöiden tarve oli vaihtelevaa. (Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä, TEM 2013.)

Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa vuokratyövoiman käytöstä saatiin samansuuntaisia tuloksia. Vuokratyöntekijät nähtiin helpottavan kiirettä yrityksessä, heidät nähtiin motivoituneina ja pystyvinä ja se mahdollisti jouston resurssien käytössä ja kustannuksissa. Esimiesten mielestä huonoja puolia oli vaikeus tasapainoilla työmäärien ja oikean miehityksen välillä, uusien työntekijöiden opastus nähtiin aikaa vievänä sekä vuokratyöntekijöiden eriarvoisuus vakituisiin työntekijöihin verrattuna nähtiin ahdistavana. Viitala ja Kantola (2016) tutkivat vuokratyötä myös organisaation kannalta. Tulosten mukaan vuokratyöntekijöiden käyttö saattaa olla haitallista organisaation sosiaalisen pääoman kannalta. Vuokratyöntekijöiden käyttö luo kireyttä ja eriarvoisuutta työntekijöiden välille. Työilmapiiri myös kärsii jatkuvista työntekijöiden vaihdoksista eikä työporukka kerkeä missään vaiheessa hitsautumaan yhteen. He myöskin väittävät, että vaikka vuokratyöntekijöiden työsuhde olisi pitempiaikainen, ero vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välillä on silti suuri.

Antti Tanskanen (2008) tutki vuokratyöntekijöiden työelämän laatua. Hän tähdentää, että vuokratyö tuo etuja yritykselle ennen kaikkea sen joustavuuden takia, mutta tämän käänköpuolena on vuokratyöntekijöille kasautuvat haitat. Tanskanen mukaan vuokratyöntekijät saavat usein huonompaa palkkaa mitä käyttäjäyrityksen omat työntekijät ja erilaiset työsuhde-edut jäävät myös saamatta. Palkkasyrjinnän lisäksi työntekijät joutuvat kohtaamaan myös sosiaalista syrjintää esimieheltä ja muilta työntekijöiltä. Vuokratyöntekijät kokevat, että heihin suhtaudutaan tavaroina, joita lisäällään ja poistetaan kun tilanne niin vaatii. Vuokratyössä on myös tietynlaisia epäselvyyksiä, joita ilmentää keskustelupalsojen kirjoitukset vuokratyöstä. Täten vuokratyö ei tuo työntekijälle turvallisuuden tunnetta, jolloin myös se heijastuu koko elämään. Samansuuntaisia tuloksia on saatu myös 2014 vuoden OECD Employment Outlook tutkimuksessa. Suurimman osan vuokratyöstä tekee nuoret sekä ihmiset, joilla ei ole korkeaa koulutusta. Vuokratyö ei ole myöskään ensimmäinen vaihtoehto työntekijöille. Vuokratyöntekijöillä ei ole samoja oikeuksia kuin vakituksilla työntekijöillä ja he saavat huonompaa palkkaa ja heillä on riski menettää työ. He eivät tunne olevansa yhtä turvassa kuin vakituiset työntekijät. (OECD Employment Outlook 2014, 191.)

Viitalan, Vettensaaren ja Mäkipelkolan (2006, 168-169) tutkimuksessa vuokratyöstä työsuhteena tähdennettiin, että vuokratyö oli työntekijöille joustavuuteen pakottamista. Työsuhteet olivat usein lyhyitä ja niitä jatkettiin, jos työn tarve jatkui. Työntekijä ei myöskään tiennyt, kuinka kauan työsuhde mahdollisesti jatkuu. Lisäksi vuokratyöntekijän odotetaan olevan kameleontti, joka muuntuu ja muokkautuu kunkin työpanostarpeen mukaan.

Työntekijät halusivat tehdä töitä vuokratyönä, koska vuokratyötä oli helpompi saada kuin muuta työtä ja työajan ja -paikan voi valita itse. Kolmas yleinen syy oli se, että työntekijä ei halunnut tehdä kokoaikaista tai vakituista työtä. Määräaikaisten työsuhteiden osuus onkin suurempi verrattuna keskimäärin muihin työsuhteisiin. Vuokratyöntekijöiden keskimääräinen työsuhteen kesto oli Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen mukaan 125 vuorokautta ja 76 prosentilla oli määräaikainen työsuhde. (Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä, TEM 2013.) Anderssonin ja Wadensjön (2008) tutkimuksessa työntekijät halusivat tehdä töitä vuokratyöntekijöinä, sillä se tarjosi joustavuutta ja mahdollisuutta yhdistää työ ja opiskelu sekä se toi myös mahdollisuuden työpaikkojen vaihtamiseen ja täten työkokemuksen kartuttamiseen. Kroonin ja Freesen (2013) tutkimuksessa löydettiin samansuuntaisia tuloksia, vuokratyötä tehtiin, sillä se mahdollisti työkokemuksen kartuttamisen. Lisäksi havaittiin, että työntekijöitä kiinnosti vuokratyön vapaa luonne, jolloin työpaikkaan ei tarvitse sitoutua samalla tavalla mitä vakituiseen työhön.

Henkilöstöpalvelualan liiton (2016) tutkimuksen mukaan vuokratyöstä saatiin varsin positiivinen kuva. Tutkimuksessa oli mukana 6500 vuokratyöntekijää. Vuokratyöntekijät tunsivat kuuluvansa asiakasyrityksen työyhteisöön ja he kokivat arvostusta itseä ja tekemäänsä työtä kohtaan. He myös kokivat, että informaation saanti oli hyvää, työ oli mielekästä antaen uusia työmahdollisuuksia. 87% suosittelisi vuokratyötä tuttavilleen. (HPL. Vuokratyöntekijätutkimus 2016.) Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa positiiviseksi koetut asiat työntekijöille oli työn nopea järjestäminen, opiskelijoille joustava mahdollisuus ansaita sekä se toimi välineenä vakituisen työpaikan saamiseen. Eurostatin (2015) tutkimuksessa vuokratyö ei ollut yhteydessä työtytyymättömyyteen. Esimerkiksi Suomessa ja Alankomaissa, joissa vuokratyö oli todella yleistä verrattaen muihin EU maihin, vain pieni osa työntekijöistä koki työtytyymättömyyttä.

Vuokratyöstä tehdyt tutkimukset vaikuttavat täysin ristiriitaisilta. Yhdessä tutkimuksessa vuokratyö nähdään positiivisesti joustavana ja toisessa tutkimuksessa joustavuus nähdään pakotettuna pätkätyöläisyytenä. Liisa Lähteenmäki toi väitöskirjassaan vuokratyöntekijöistä (2013, 26) esiin seuraavan: ”Jos etsii ongelmia, löytää ongelmia.” Mielestäni tuo pätee myös toisin päin, eli etsiessä positiivisia asioita, niitä myös löydetään. Julkisessa keskustelussa vuokratyö nähdään kuitenkin usein pahan alkuna, mutta tulisi muistaa, että nuo keskustelut pohjautuvat erilaisille tutkimustuloksille. Tutkimustuloksia taas saadaan erilaisista aineistoista, jotka taas antavat erilaisia

vastauksia. Lähteenmäki kirjoittaakin, että kysymysmuotoilulla voidaan vaikuttaa todella paljon tuloksiin. Toisella tavalla kysyttäessä sama asiaa voi saada aivan toisenlaisen vastauksen.

3 AMMATTI-IDENTITEETTIÄ RAKENTAMASSA

3.1 Identiteetti osana ihmistä

Identiteeteistä keskustellaan monissa eri tieteissä, kuten sosiaalitieteissä, kulttuuritutkimuksessa ja historiatieteissä. Identiteettikeskustelu on siis ajankohtaistunut useilla tieteenaloilla. Sitä ei kuitenkaan pystytä määrittellä yksitelitteisesti eikä siitä päästä aina edes yhteisymmärrykseen. Toisaalta identiteettiä on pidetty niin yksinkertaisena asiana, että sitä ei ole edes tarpeen määrittellä. Kuitenkin kaikissa identiteettiä koskevissa kirjoituksissa peruspoinniti on ollut se, että identiteetti tekee ihmisistä ihmisen. (Eteläpelto 2007, 96-97.) Yksi ensimmäisistä identiteettikäsitteen käyttäjistä on Erik Erikson. Hän kuvaili identiteettiä henkilön subjektiiviseksi samuuden tunteeksi ja jatkuvuutta läpi aikain. Eli yksilöllä on aina kokemus omasta olemuksesta samana ihmisenä eri ajoissa ja eri paikoissa. (Erikson 1968.) Identiteetti viittaa kysymyksiin minuudesta: kuka olen ja mitä olen muille. Ihmisellä voi olla yhtä aikaa monia eri identiteettejä ja ne voivat myös olla ristiriidassa keskenään. Ihminen voi olla esimerkiksi mies, opiskelija sekä uskovainen ja nämä kategoriat kuvaavat häntä erilaisissa konteksteissa. (Kenny, Whittle & Willmott 2011, 1.)

Identiteetti alkaa rakentumaan lapsella jo varhaisessa iässä, koettujen ihmissuhteiden kautta. Identiteetti on kuitenkin prosessi, joka muuttuu läpi elämän eli se ei ole pysyvä tila. (Niemi 2001, 18-19.) Identiteetti ei ole myöskään vapaasti ihmisen valittavissa, vaan se muokkautuu siinä sosiaalisessa todellisuudessa, jossa ihminen elää. Identiteetin rakentumista muokkaa myös ne kulttuuriset tulkintamallit, joiden mukaan ihminen rakentaa identiteettitarinaansa. Identiteetti on siis sosiaalisen ja persoonallisen välisen vuorovaikutuksen tulosta, joka muokkautuu jatkuvasti. (Eteläpelto 2007, 140-141.) Hallin (1999, 23) mukaan identiteetistä on tulossa pirstaloitunut. Tällä hän tarkoittaa sitä, että identiteetti koostetaan monista identiteeteistä, jotka saattavat jopa olla ristiriidassa keskenään. Identiteettiä muokataan jatkuvasti erilaisissa sosiaalisissa tilanteissa. Yksilö omaksuu eri identiteettejä eri aikoina, riippuen siitä, minkälaisessa ympäristössä hän on. Yksilöllä voi siis olla useampia eri identiteettejä, jotka eivät välttämättä edes sovi yhteen. Brow-

nin (2015) tutkimuksen mukaan identiteetit ovat avainasemassa pyrittäessä ymmärtämään organisaatiossa tapahtuvia asioita. Identiteettien ymmärtämisellä voidaan myös ymmärtää ja kehittää organisaatioiden prosesseja.

3.2 Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti ammatti-identiteetin perustana

Identiteetti vastaa siis kysymyksiin kuka olen ja mihin kuulun. Siihen siis kuuluu niin yksilöllisyys kuin yhteenkuuluvuuskin. (Viitala 2008, 9.) Identiteettiteorioissa erona on se, kumpaa näkökulmaa teoriassa painotetaan enemmän, yksilöllistä vai sosiaalista. (Eteläpelto 2007, 97.) 1800-luvun lopulta lähtien identiteetin jako persoonalliseen ja sosiaaliseen on ollut vallitseva. Sosiaalinen minä eli objektiminä on identiteetin osa, joka havaitaan ja persoonallinen minä eli subjektiminä arvioi sosiaalista minää. Identiteettimme syntyy siis osin siitä, kun mietimme mitä muut meistä ajattelevat. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 32-33.) Myös Liebkind (1998, 54) erottaa identiteetissä kaksi eri puolta: subjektiivisen eli yksilön kokemuksen itsestään sekä objektiivisen eli muiden näkemät piirteet. Baruhin ja Cohenin (2007, 247) mukaan yksilöillä on erilaisia piirteitä, jotka erottavat yksilön muista. Persoonallisella identiteetille yksilö osoittaa omaa erilaisuuttaan suhteessa muihin. Sosiaalinen identiteetti kuvaa yksilön kuulumista johonkin ryhmään. Samanlaisen sosiaalisen identiteetin omistavilla on samanlaiset asemat yhteisössä ja samanlainen tausta. Sosiaalisessa identiteetissä on kyse siis samanlaisuudesta.

Persoonallinen ja sosiaalinen identiteetti ei ole siis koskaan pysyvä, mutta tämä ei tarkoita, että ihminen tuosta noin vaan muuttaa omaa itseään sen hetkisen tunteen mukaan. Persoonallisen identiteetin muutokset ovat ennemminkin asteittaisia ja hiljalleen kasvavia kuin yhtäkkiä muutoksia. Täten persoonallinen identiteetti on jatkuvasti muuttuva, mutta siinä mielessä, että sitä ei edes huomaa. Todelliset muutokset persoonallisessa identiteetissä tapahtuu sosiaalisten tilanteiden ja tapahtumien sekä yksilön vuoropuhelussa. Vaikka yksilö haluaisi kuinka olla oman elämänsä herra, identiteettiin vaikuttaa aina sosiaalinen todellisuus. Persoonallisessa identiteetissä on eri ulottuvuuksia. Ensinnäkin persoonallisella identiteetillä on sekä sosiaalinen että psykologinen puoli, se ei voi olla vain yksilön omaa tuotosta, mutta ei myöskään sosiaalisissa tilanteissa rakentunut. Toiseksi, identiteetti on luonteeltaan aina emotionaalinen, eli oma persoonallinen identiteetti ei voi olla pelkästään oman järkeilyn tuotos. Kolmanneksi identiteetti on joustava ja

taipuisa: se voi näyttäytyä joskus ristiriitaisena sekä ajan kuluessa se kehittyy ja muokkautuu. Persoonallinen identiteetti joutuu myös jatkuvasti tasapainoilemaan yhteiskuntaan sopeutumisen sekä muiden miellyttämisen ja omien halujen ja toiveiden kanssa. (Layder 2004, 2, 5-8.)

Sosiaalinen identiteetti muuntelee yksilön käyttäytymistä sen mukaan, millä tapaa se tulkitsee erilaisia sosiaalisia tilanteita. Sosiaalisen identiteetin voidaan siis ajatella tekevän ryhmäkäyttäytymisestä mahdollisen. (Turner 1982, 21.) Sosiaaliseen identiteettiin kuuluu se, että yksilö koittaa päästä sellaisten ryhmien jäseniksi, joihin hän samaistuu parhaiten ja täten pääsee tarjoamaan yksilölle positiivisimman minäkuvan. Jos esimerkiksi työ ei ole arvostettua, mutta yritys, jossa työtä tehdään on, työntekijä voi samaistua yritykseen ja torjua työnsä tarjoaman identiteetin ja täten saada positiivisen minäkuvan. Vastaavasti, jos työntekijä tekee hommia arvostetussa työssä, mutta yritykseen liitetään negatiivisia mielikuvia, työntekijä voi samaistua ammatti-identiteettiinsä. (Ashfort & Kreiner 1999.) Sosiaalisen identiteetin teoria selittää, miksi ja miten yksilöt saattavat rakentaa ammatti-identiteettiään. Kyseisen teorian keskeisin ajatus on, että yksilöt pyrkivät saavuttamaan itselleen positiivisen minäkuvan ryhmäjäseneden kautta ja tämä saavutetaan vertaamalla omaa ryhmää muihin ryhmiin. (Tajfel & Turner 1979, 40-47.) Ryhmässä ihminen muodostaa itselleen tietyn jäsenidentiteetin, johon hän rakentaa omat sosiaaliset identiteetinsä. Kaikki ryhmät, joihin yksilö kuuluu tai samastuu, luo ja vahvistaa tätä identiteettiä. Ryhmät voivat olla esimerkiksi sukupuoleen tai ikään kuuluvia, kuin ammattiin tai uskonnolliseen ryhmään kuuluvia. (Walsh & Gordon 2008, 48.)

3.3 Ammatti-identiteetti

Ammatti-identiteetti on työssä muodostuva minäkäsitys. Sen muodostumiseen vaikuttavat erilaiset roolit, jotka yksilö omaksuu tehdessään työtään. Ammatti-identiteetti on vain yksi osa identiteetistä, mutta se kuvastaa tapaa ja luonnetta yksilön käytöksessä, työssään ja rakentaessa uraansa. (Walsh & Gordon 2008, 46.) Myös Eteläpellon (2007, 90) mukaan ammatti-identiteetissä on kysymys ihmisen ja työn välisestä suhteesta. Siinä yhdistyy ammatin eri käytännöt, mutta myös yksilön itse rakentamat käsitykset työn asemasta ja arvoista. Ammatti-identiteetissä on aina mukana myös omat tulevaisuuden odotukset suhteessa työhön. Walshin ja Gordonin (2008) mukaan ammatti-identiteetti syntyy siten, että ensiksi yksilö muodostaa käsityksen ryhmänsä identiteetistä ja tämä käsitys perustuu esimerkiksi keskusteluille muiden työkavereiden

kanssa tai jo aiempiin käsityksiin yrityksestä. Kun ryhmän identiteetti on selvinnyt, yksilö tulkitsee tätä identiteettiä ja sen vahvuutta sekä miettii, mitä identiteetti tarjoaa itselle ja miten se sopii omaan arvomaailmaan. Lopulta yksilön samaistuminen yritykseen riippuu siitä, onko yritys tarjonnut sellaisia asioita ja merkityksiä, jotka yksilö on arvottanut korkealle.

Kun yksilö on rakentamassa omaa ammatti-identiteettiään, persoonallisen ja sosiaalisen painotukset vaihtelevat. Esimerkiksi kun yksilö aloittaa uudessa työssä, ammatti-identiteetin rakentamisessa korostuu ensin työyhteisöön sosiaalistuminen. Yksilö omaksuu työyhteisön normit, arvot ja uskomukset. Myöhemmin ammatillinen identiteetti muokkautuu enemmän yksilön persoonallisuuden mukaan. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 43-45.) Jotta ammatti-identiteetti voi muodostua, tarvitaan siihen Rädyn (1982, 45-46) mukaan ammatilta selkeitä tavoitteita ja syitä, miksi ammatti on oleellinen ja tärkeä yhteiskunnankin kannalta. Ammatti-identiteetin muodostuminen vaatii myös sen, että ammatti erottuu muista ammateista tietyillä piirteillä. Ammatillisen identiteetin kehittymistä kuvataan ammatilliseksi kasvuksi. Ammatillisen kasvun myötä yksilö kehittää ajatuksensa osaamisesta ja sopivuudesta työhön. Täten ammatti-identiteetin muodostuminen vaatii yksilöltä kypsyneisyyttä ammattiinsa.

Rintalan ja Elovainion (1997, 37) mukaan vahva ammatti-identiteetti auttaa yksilöä työelämän ristiriitaisissa paineissa ja odotuksissa. Ammatti-identiteetin muodostumista avittaa selkeä rooli työssä. Tärkeää myös, että odotukset työssä ovat todenmukaisia. On tärkeää, että yksilöllä on tietoisuus omasta ammatti-identiteetistä, sillä sitä tarvitaan esimerkiksi palkkaneuvotteluissa sekä oman osaamisen ja työn tulosten esittelyssä. Tällaista niin sanottua portfolio työskentelyä yrittäjät ovat tarvinneet aina, mutta nykyisin se on oleellista myös palkkatyössä. (Eteläpelto 2007, 94; Kirpal 2004.)

Käymme identiteettineuvotteluja muiden ihmisten kanssa siitä, keitä tai mitä olemme. (Liebkind 1998, 107). Kun yksilön kokemus identiteetistään on joutunut kyseenalaiseksi, saattaa syntyä ristiriitoja ja kriisejä. Tällöin esiin tulevat yksilöltä vaadittavat identiteettineuvottelut, jotta yksilö pystyy määrittelemään itsensä uudelleen. (Eteläpelto 2007, 93.) Kirpalin (2004, 201-203) mukaan identiteettineuvottelut auttavat ammatti-identiteettien määrittelyssä ja sitä joutuukin määrittelemään uudelleen aina ammatin vaihtuessa tai työtehtävien ja sen roolien muuttuessa. Yksilö ei voi myöskään irtisanoutua kokonaan identiteettineuvotteluista, sillä identiteettejä voidaan tarjota ja pakottaa hyväksymään, vaikka yksilö itse ei kyseistä identiteettiä haluaisikaan. (Hall 1999, 253).

Ammatti-identiteetti siis muokkautuu yksilön, hänen arvojensa ja asenteidensa sekä työn vuorovaikutuksessa. Ammatti-identiteetissä on yksilön käsitys työstään, työympäristöstään sekä työorganisaatiosta. Työpaikan rakenteet vaikuttavat suuresti yksilön ammatti-identiteetin kehittymiseen. Esimerkiksi henkilöstöjohtamisella vaikutetaan työntekijöiden asenteisiin ja täten heidän identiteetteihin. Ammatti-identiteetin rakentumisen palikoissa keskeisenä ovat työyhteisön vuorovaikutustavat ja yhteenkuulumisen tunne. (Kirpal 2004, 201-203.)

3.4 Aiempaa tutkimusta ammatti-identiteetistä vuokratyössä

Ammatti-identiteetin tutkimus on ollut Suomessa yleistä monilla eri ammattikunnilla. (Pöyhönen 2003). Näissä tutkimuksissa tutkittavat koostuivat tyypillisissä työsuhteissa toimivista työntekijöistä. Sikke Leinikki (2009) on tutkinut epätyypillisiä työsuhteita, joihin kuului niin korkeasti koulutettuja kuin kouluttamattomia pätkätöitä tekeviä. Tutkimuksessa ilmeni muun muassa, että pätkätyö synnyttää identiteettivajeen. Tutkittavilla ei ollut täyttä osallisuutta työyhteisönsään, eivätkä he täten päässeet kehittämään omaa osaamistaan. Työ nähtiin stressiä aiheuttavana eikä siinä pystynyt itse määräämään esimerkiksi työtahdistaan millään tapaa. Pätkätyö haittasi työuran muotoutumista ja omaa osaamista ei päässyt kehittämään. Kauhasen ja Nätin (2011) tutkimuksessa epätyypillisistä työsuhteista saatiin samanlaisia tuloksia. Uralla eteneminen nähdään hankalana eikä omaan työhön pystytä vaikuttamaan haluamallaan tavalla. Lisäksi koulutautumisen ja kehittymisen mahdollisuudet nähdään huonompana.

Hanna Uski (2013) tutki aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielmassaan nuorten vuokratyöntekijöiden työidentiteettiä ja työhön sitoutumista. Hänen tutkimuskohteenaan oli nuoret vuokratyöntekijät. Hänellä oli haastateltavana seitsemän vuokratyöntekijää. Aineiston perusteella hän totesi, että nuorten vuokratyöntekijöiden työidentiteetti oli vasta rakentumassa. Vuokratyö tarjosi nuorille vapautta ja mahdollistaa toteuttaa omaa työidentiteettiään. Uski totesi, että täten nuoret vuokratyöntekijät sopeutuvat hyvin nykyiseen, joustavuuteen ja muutosvalmiuteen pakottavaan työelämään.

Simone Kirpal (2004) tutki eurooppalaisia ammatti-identiteettejä ja niiden muotoutumista ja rakentumista erilaisissa töissä. Työelämässä perinteiset arvot ovat pirstaloitumassa ja yksilöiden odotetaan kehittävän aktiivisia ja yrittäjähenkisiä ammatti-identiteettejä. Aiemmassa työelämässä työsuhteet olivat pitkiä ja niillä luotiin pysyvyyden ja jatkuvuuden tunnetta elämässä. Tulevaisuuden työelämässä työhön liittyvää identiteettiä ei kuitenkaan enää rakenneta pysyvyyteen, vaan identiteettien tulisi olla joustavia ja monimuotoisia, joita pystyy muokkaamaan muutoksissa. Tällainen ammatti-identiteetti on kuitenkin harvinaista työntekijöillä. Tutkimuksen mukaan työntekijöillä oli vaikeuksia selvittää nykyisen työelämän vaatimuksista, sillä identiteetti rakentui työhön samaistumiseen eikä työn joustavuutta ja vaihtelevuutta pidetty arvossa. Tämä johti stressiin, työsuorituksen hallitsemattomuuteen, sitoutumattomuuteen ja joissakin tapauksissa huonoon työsuoriutumiseen. Yksilöiden tulisi saada ohjausta, miten rakentaa omasta ammatti-identiteetistään nykyisen työelämän vaatimusten mukainen. Yksilöitä tulisi vahvistaa luottamaan heidän omiin kykyihinsä ja heitä tulisi myös ohjata kehittämään omaa ammatillisuuttaan. (Kirpal 2004, 218-219.)

Tara Fenwick (2006) on tutkinut identiteetin määrittelyä uusissa työn muodoissa. Uusia työn muotoja ovat siis esimerkiksi vuokra- ja projektityöt. Näitä kutsutaan myös rajattomiksi töiksi, sillä niillä ei sanansa mukaisesti ole selkeitä rajoja ja raameja. Työntekijälle rajaton työ tarkoittaa sitä, että hän sitoutuu työskentelemään erilaisissa ympäristöissä sekä erilaisissa töissä samalla markkinoiden itseään ja osaamistaan ja täten varmistamaan asemansa epävakailta työmarkkinoilla. Rajattomassa työssä tarvitaan jatkuvaa itsen määrittelyä ja tietoa omasta subjekti-asemastaan ja miten sitä rakennetaan. Osa koki tällaisen rajattoman työn vapautta antavana, jossa voi käyttää omaa luovuuttaan, osalle se oli olosuhteiden pakko, kun vakinaista työtä ei löytynyt ja se koettiin ahdistavana.

On havaittu, että tällaisista uratarinoista syntyy usein tarina, jossa oma minuuksia katsotaan yritykseksi. Tällaisessa työmuodoissa työntekijöiden tietoisuus siitä, miten he rakentavat minuitaan, auttaa näkemään myös minkä varaan ne rakentuvat. Haastateltavilla oli tapana rakentaa, venyttää sekä samanaikaisesti väistellä ja paeta omia rajojaan. Toisaalta haluttiin joustava työura, toisaalta pysyvyyttä elämään työn kautta. Fenwickin mukaan rajaton työ vaatii työntekijältä jatkuvaa uuden oppimista. Työntekijöiden tulee jatkuvasti kehittää ammatitaitoaan ja samalla luoda verkostoja. (em., 2006.)

Tulevaisuuden työelämässä varmaa on se, että ammatti-identiteetit ovat jatkuvassa muutoksessa. Yksilön tulee pystyä sitoutumaan työelämässä tapahtuviin muutoksiin ja kyetä rakentamaan ja muokkaamaan omaa identiteettiään työn vaatimalla tavalla. Tästä identiteetin muokkaamisesta on yhteiskunnan muuttuvuuden vuoksi tullut pakon sanelemaa. (Eteläpelto 2007, 136.)

4 TYÖTYTYTYVÄISYYS

4.1 Työtyytyväisyys osana työhyvinvointia

Työtyytyväisyys liittyy vahvasti työhyvinvointiin. Työhyvinvointia voi kuvata kokonaisuutena, jossa vaikuttavat niin työn mielekkyys, terveys, turvallisuuden kokemus ja yleinen hyvinvointi. Työhyvinvointia vahvistaa hyvä esimiestyö, työyhteisön ilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Työhyvinvointi vaikuttaa suurelta osin organisaation menestymiseen ja täten työhyvinvointiin investointi on monessa yrityksessä tärkeää. (Työterveyslaitos 2018.) Steptoe-Warrenin (2013, 94) mukaan työhyvinvointiin vaikuttaa yksilöllinen kokemus työstä eikä sitä siten voi määrittellä yhdellä ainoalla tavalla. Lisäksi työhyvinvointiin voi sisällyttää käsitteitä, kuten työmotivaatio, -sitoutuminen ja -hallinta. Työhyvinvointi ei kuitenkaan yksinään lisää työtyytyväisyyttä, vaan työtyytyväisyyden kokemukseen vaikuttavat enemmän psyykkiset tekijät, kuten pitääkö yksilö työkavereistaan, työtehtävistään ja esimiehistään. Nämä käsitteet ovat siis lähellä toisiaan, mutta työtyytyväisyys on osa laajempaa työhyvinvoinnin kokonaisuutta.

Työhyvinvoinnin tutkimus sai alkunsa stressitutkimuksesta 1920-luvulta. Stressin uskottiin syntyvän yksilön fysiologisina reaktioina erilaisiin kuormittaviin tekijöihin, kuten meluun ja fyysiseen raskauteen. Stressistä käytettiin myös nimitystä kuormitus. Työ nähtiin kuormittavana, jos sen vaatimukset ylittivät työntekijän edellytykset vastata näihin vaatimuksiin. Alettiin puhua tasapainomallista, josta kehittyi myöhemmin niin sanottu työn vaatimusten ja hallinnan malli. (Manka & Manka 2016, 65.) Kuormittavaa työtä kuvaa työn korkea vaatimustaso ja vähäiset hallintamahdollisuudet, jotka sitten altistavat työntekijää stressiperäisille sairauksille. Vähäisen kuormituksen työtä kuvaa taas matala vaatimustaso sekä runsaat hallintamahdollisuudet. Hallintamahdollisuudet liittyvät työn autonomisuuteen, kuten vaikutusmahdollisuuksiin työoloihin ja työsisältöön. Vaatimuksia työssä määrittää esimerkiksi kiire ja ylikuormitus. (Karasek 1979, 285-287.)

Vaatimusten ja hallinnan mallia (Job Demand-Control-Support model) alettiin arvostella pian ilmestymisen jälkeen, sillä se nähtiin liian yksinkertaistavalta. Malli ei ottanut huomioon työpaikan sosiaalisten suhteiden merkitystä yksilön hyvinvoinnille. Myöhemmin Karasek ja Theorell (1980) liittivät malliin kolmannen ulottuvuuden, sosiaalisen tuen, jonka todettiin vaikuttavan

ratkaisevasti työhyvinvointiin. (Feldt, Kinnunen & Mauno 2017, 45.) Tämä ei kuitenkaan selittänyt työntekijöiden yksilöllisiä eroja, sillä tietyt työn piirteet voivat aiheuttaa joissakin henkilöissä stressiä, kun taas toiset eivät rasitu niistä ollenkaan. Stressin syntymiseen lisättiin yksilön piirteistä johtuva välitysmekanismi. Alettiin ymmärtämään, että ympäristön lisäksi työhyvinvointi syntyy myös yksilöllisistä tekijöistä, joten tulisi kiinnittää huomio näiden kahden vuorovaikutukseen. Keskeistä on, pystyykö yksilö vastaamaan työympäristön vaatimuksiin ja onko hänelle tarvittavaa osaamista tähän. (Manka & Manka 2016, 66.)

Työhyvinvoinnin stressimallit tutkivat vain työn psyykkistä rasittavuutta ja työpahoinvointia, mutta eivät sitä, mistä työnilo syntyy ja voisiko sillä olla yhteyttä organisaation tuloksellisuuteen. Viime vuosina työpsykologiassa onkin siirrytty myönteisten voimavarojen korostamiseen. Työtyytyväisyys ja sitoutuminen työhön ovat olleet keskeisiä tutkimuksen kohteita, koska pelkällä ahkeruudella ja tottelevaisuudella ei tulevaisuuden työelämässä pärjätä, vaan ratkaisevia tekijöitä ovat innostuneisuus, aloitteellisuus ja luovuus. (em., 68.) 2000-luvulla alkoi niin sanottu positiivisen psykologian nousu. Korostettiin muun muassa sisäistä motivaatiota, toisille antamisen ja auttamisen merkitystä sekä kutsumusta. Suomessa positiivisen psykologian varhaisimpia käsitteitä on työn imu (work engagement), jota alkoi tutkimaan Hakanen vuonna 2002. Työn imussa työ koetaan merkitykselliseksi ja innostavaksi. Siihen liittyy työssä koettu motivaatiotäyttymyksen tila, jota luonnehtivat tarmokkuuden, omistautumisen, sitoutumisen ja uppoutumisen kokemukset. Työn imun vastakohta voidaankin sanoa olevan työuupumus tai ”leipääntyminen”. (Hakanen 2014, 342-347.)

4.2 Mitä työtyytyväisyys on?

Työtyytyväisyyden määrittely ei ole yksiselitteistä, sillä lähikäsitteitä on monia, esimerkiksi työmotivaatio sekä työn mielekkyys. Työmotivaatiolla pyritään motivoida työntekijöitä ulkoisten tavoitteiden toteuttamiseen ja tämä tapahtuu lyhyellä aikavälillä. Työn mielekkyydessä työ nähdään osana koko muuta elämää, itsensä toteuttamista. Mielekkäessä työssä on kyse pitkstä aikavälistä ja se on hyvin sensitiivinen työelämän muutoksille. Työtyytyväisyys on tilanne ”tässä ja nyt” ja siinä työn ulkoiset piirteet ovat tärkeitä. (Ylöstalo 2009, 90.)

Sutelan ja Lehdon (2014, 209) mukaan tyytyväinen työntekijä voi hyvin eikä ole halukas työpaikan vaihdokseen. Työtyytyväisyyttä on tutkittu työolotutkimuksissa ensimmäisen kerran vuonna 1984. Aiemmin sitä on tutkittu kysymyksillä, kuinka tyytyväinen työntekijä on työhönsä ja vastausvaihtoehtoina ”erittäin tyytyväinen”, ”melko tyytyväinen”, ”vaikea sanoa”, ”melko tyytymätön” sekä ”erittäin tyytymätön”. Tässä on kuitenkin muodostunut ongelmaksi se, että tutkimuksissa lähes kaikki ovat joko hyvin tyytyväisiä tai melko tyytyväisiä työhönsä, jos työolosuhteissa kaikki on suurin piirtein kunnossa eikä suurempia jaksamisongelmia ole. (em., 210.)

Viimeisimmässä työolotutkimuksessa vuodelta 2013 näiden yleisten työtyytyväisyyskysymysten lisäksi on kysytty muun muassa tyytyväisyyttä kehitys- ja vaikutusmahdollisuuksiin, työpaikan ilmapiiriin ja sosiaalisiin suhteisiin sekä työn sisältöön ja työskentelytiloihin. Täten ollaan saatu tarkempia tietoja yleisestä työtyytyväisyydestä sekä siitä, mitkä asiat niihin vaikuttavat. Tutkimuksen mukaan työtyytyväisyys on kasvanut selvästi vuodesta 2008. Joka neljäs työntekijä on erittäin tyytyväinen työhönsä. Eniten muutosta nähdään tyytyväisyydessä työpaikan sosiaalisiin suhteisiin sekä esimiehen johtamistapaan. Vähiten tyytyväisiä ollaan työpaikan kehitysmahdollisuuksiin ja tyytyväisyys niihin on myös huonontunut vuodesta 2008. (Tilastokeskus, Työolotutkimus 2013.)

Pöyhönen (1987, 127) määrittelee työtyytyväisyyden yksinkertaisesti työssä viihtymiseksi. Yleinen virhekäsitys on, että tyytyväinen työntekijä tarkoittaa hyvää työntekijää ja tyytymätön huonoa työntekijää, mutta työsuoritus ei kuitenkaan välttämättä riipu työtyytyväisyyden tasosta. Yksi suosituimmista työtyytyväisyyden määritelmistä on Edwin A. Locken määritelmä. Sen mukaan työtyytyväisyys tarkoittaa emotionaalisia reaktioita, jotka syntyvät, kun työntekijä pääsee toteuttamaan arvojaan työssään. (Locke 1976, 1300).

Greenin (2007, 166-167) mukaan työtyytyväisyys työntekijöillä kasvaa vaikutusmahdollisuuksista sekä saadusta arvostuksesta. Kaksi suurinta syytä työtytymättömyyteen ovatkin vaikutusmahdollisuuksien väheneminen sekä lisääntyvät paineet. Myös Origon ja Paganin (2008) tutkimuksen mukaan työn vaikutusmahdollisuudet ovat yksi eniten korreloivista tekijöistä työtyytyväisyyden kanssa. Samaisessa tutkimuksessa löydettiin korrelaatio työtyytyväisyyden ja joustavien työaikojen väliltä. Muita työtyytyväisyyteen korreloivia asioita ovat muun muassa sitoutuminen työhön, tasa-arvon tunne sekä kokemus sopimisesta kyseiseen työhön. (Cantarell, Belardinell & Belle 2015). Työn psyykkinen rasittavuus ei liity työtytymättömyyden kokemukseen. Suurimman tyydytyksen työntekijä saa, kun hän joutuu ponnistelemaan saavutustensa eteen.

Työtyytyväisyys onkin korkeampaa niillä, jotka pitävät työtään psyykkisesti keskiraskaana, kuin työnsä kevyenä kokevilla. (Pöyhönen 1987, 131.)

Pohjanoksan (2004, 41-42) mukaan tyytyväisyyttä vuokratyöntekijöillä lisää perehdytys vuokrausyrityksen käytäntöihin, sopimusten noudattaminen sekä työnantajan positiivinen suhtautuminen vuokratyöntekijöihin. Tyytyväisyyttä lisää myös positiivinen vuorovaikutus ja oikeudenmukainen kohtelu työyhteisössä. Tyytyväisyyttä heikentävät taas vuokratyön koettu huono yhteiskunnallinen arvostus. Tutkimuksessa havaittiin myös, että vuokratyöntekijät kokevat olevansa huonommassa asemassa kuin vakituiset työntekijät. Heillä ei ole kaikkia samoja etuuksia kuten työterveyspalveluja, vaikka lain mukaan vuokrausyrityksen tulisi nämä järjestää.

Työtytymättömyyteen vaikuttaa myös ikä. Tutkimusten mukaan iäkkäämmät ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin nuoremmat, varsinkin alle 30-vuotiaat. Tähän voi olla selityksenä se, että iäkkäämmillä työntekijöillä ei ole niin kovia vaatimustasoa työlle kuin nuoremmilla ja he sopeutuvat työnsä realiteetteihin. Työtytymättömyyden ollessa epämiellyttävä tila, ihmiset pyrkivät luonnollisesti vähentämään sitä. Jos työtään ei voi mitenkään parantaa, asia mitä voi tehdä on muuttaa omia vaatimuksiaan ja odotuksiaan. (Pöyhönen 1987, 132-133; Eurostat 2015.) Työntekijöiden työtyytyväisyys on ollut yleensä melko hyvä kansainvälisissä tutkimuksissa. Eurostatin (2015) tutkimuksessa 28:sta EU maasta 56 % työntekijöistä koki olevansa melko tyytyväisiä työhönsä ja neljännes todella tyytyväisiä. Suomi oli työtyytyväisyyden suhteen korkeimmalla korokkeella yhdessä Tanskan kanssa.

Spectorin (1997, 2) mukaan työtyytyväisyyttä on tärkeää tutkia ensinnäkin sen takia, että ihmiset ansaitsevat kunnioittavaa ja tasapuolista kohtelua sekä työtyytyväisyys vaikuttaa suuresti ihmisen kokonaishyvintointiin ja terveyteen. Toiseksi, työntekijöiden kokema työtyytyväisyys saattaa vaikuttaa koko organisaation menestymiseen. Työtyytyväisyyden arvioinnista onkin tullut yleinen toimenpide organisaatioissa, sillä esimiehet tietävät työntekijöidensä tyytyväisyyden vaikuttavan heidän hyvinvointiin ja tätä kautta koko organisaatioon. Työtyytyväisyys tuottaa sitoutumista työhön vähentäen stressioireita sekä lopettamishaluja. Organisaation kannalta työtyytyväisyys näkyy siis työntekijöiden tehokkuutena ja poissaolojen pienenemisenä. (Green 2007, 167.)

4.3 Työtyytyväisyysteoriat: Herzberg ja Locke

Työtyytyväisyysteoriat jaetaan usein kahteen ryhmään: tarveteorioihin ja odotusarvoteorioihin. (Pöyhönen 1975, 9). Työtyytyväisyysteorioista tunnetuin ja tutkituin on Frederick Herzbergin kahden faktorin teoria, joka kuuluu tarveteorioihin. Teorian perusajatus on, että tyytymättömyys ja tyytyväisyys työssä riippuvat eri tekijöistä: hygienia- ja motivaatiotekijöistä. Hygienia- ja motivaatiotekijät ovat sellaisia, että tilanteen ollessa niiden kohdalla huono, koetaan tyytymättömyyttä. Hygienia- ja motivaatiotekijöiden ollessa hyvät, ne eivät saa kuitenkaan aikaan lisää tyytyytyväisyyttä. Eli hygienia- ja motivaatiotekijät poistavat tyytymättömyyttä mutta eivät lisää tyytyytyväisyyttä. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi palkkaus, suhteet työtovereihin ja esimiehiin, yrityksen toiminta ja henkilöstöpolitiikka, ulkoiset työolosuhteet, työn ulkoinen arvostus sekä työsuhteen varmuus. Herzbergin teorian motivaatiotekijät puolestaan synnyttävät tyytyytyväisyyttä. Motivaatiotekijöitä ovat esimerkiksi työsuorituksen arvostaminen, menestyminen ja ylenemismahdollisuudet työssä, vastuun saaminen ja mielenkiinto itse työhön. (Herzberg, Mausner & Snyderman 1959, 113-115; Pöyhönen 1975, 57.)

Tutkimuksissaan Herzberg on saanut näyttöä siitä, että motivaatiotekijät olivat suurin osa tyytyytyväisyyteen johtaneista syistä (81 %) ja hygienia- ja motivaatiotekijät olivat suurin osa tyytymättömyyteen johtaneista syistä (69 %). Herzbergin teoria keskittyy siis siihen, mitkä asiat vaikuttavat työntekijän kokemukseen tyytyytyväisyydestä ja -tyytymättömyydestä. Useat Herzbergiä tukevat tutkijat ovatkin päätyneet korostamaan työn luonteen ja sisällön keskeistä merkitystä. (Pöyhönen 1975, 44.) Herzbergin teoria on saanut paljon arvostelua osakseen, mutta sillä on edelleen suuri vaikutus työpsykologiassa, sillä teoriassa on kiinnitetty huomio nimenomaan työtehtävän sisältöön. (Pöyhönen 1987, 130).

Toinen tunnettu työtyytyväisyysteoreetikko on Edwin Locke, jonka teoria kuuluu odotusarvoteorioihin. Locke (1976, 1300-1301) puhuu emotionaalisista reaktioista, jotka tyytyväisyys tai tyytymättömyys saa aikaan. Työtyytyväisyys on tunnetila seurauksena siitä, että henkilö kokee saavuttaneensa työhön liittyvät arvot tai työ edistää niiden saavuttamista. Työtyytymättömyys on taas epämiellyttävä tunne seurauksena siitä, että henkilö kokee työn vaikuttaneen kielteisesti hänen työarvojensa saavuttamiseen tai että työssä on jotain piirteitä, joita hän ei arvosta. Locke korostaakin, että työtyytyväisyyden tai tyytymättömyyden syyt eivät ole pelkästään työssä tai ihmisessä vaan näiden keskinäisessä vuorovaikutuksessa. Tärkeimpiä arvoja, jotka vaikuttavat työtyytyväisyyden kokemukseen ovat Locken mukaan 1) työn riittävä henkinen haastavuus, 2)

työn kiinnostavuus, 3) työ ei rasita liikaa fyysisesti 4) palkkaus on linjassa työn vaatimustason mukaan, 5) työympäristö vastaa työntekijän fyysisiin tarpeisiin sekä edistää tavoitteiden saavuttamista, 6) työntekijä arvostaa itseään sekä 7) esimiehet auttavat saavuttamaan omia tavoitteita esimerkiksi palkan ja ylennyksien suhteen sekä heillä on samat arvot ja he pyrkivät vähentämään ristiriitoja ja roolikonflikteja työpaikalla. (Locke 1976, 1328.)

4.4 Työtyytyväisyys ja vuokratyö: aiempaa tutkimusta

Seuraavaksi tarkastelen tutkimuksia, jotka tutkivat työtyytyväisyyttä nimenomaan vuokratyön kannalta. Yleinen käsitys on, että vakituiset työntekijät ovat tyytyväisempiä työhönsä kuin vuokratyöntekijät. Aletrarin (2010, 1148) tutkimuksessa vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyydestä havaittiin, että vuokratyöntekijät olivat vähemmän tyytyväisiä kuin vakituiset työntekijät. Eniten tähän vaikuttivat turvattomuuden tunne, tehdyt työtunnit sekä työ itse. Täten työtyytyväisyyttä loi pysyvyyden tunne, hallinta omista työtunneista sekä yleinen autonomia omasta työstä. Myöskin De Witten ja Näswallin (2003, 174) tutkimuksessa saatiin samansuuntaisia tuloksia: turvattomuuden tunne vähensi työtyytyväisyyttä. Kuitenkin tässä tutkimuksessa ei löydetty korrelaatiota vuokratyöntekijöiden alentuneeseen työtyytyväisyyteen verrattuna vakituisiin työntekijöihin. Sen sijaan vuokratyöntekijöillä havaittiin jopa enemmän työtyytyväisyyttä kuin vakituksilla työntekijöillä. Vain ne vuokratyöntekijät, jotka tekivät vuokratyötä vastentahtoisesti, kokivat negatiivisuutta työstään. De Witten ja Näswallin mukaan tämä tutkimus osoittaa, että vuokratyössä on myös positiivisia piirteitä, joita harvoin otetaan kirjallisuudessa puheeksi.

De Cuyperin, De Witten, Kinnusen ja Nätin (2010, 60-64) tutkimuksessa huomattiin, että vakituinen työ ei ole välttämättä kaikkien mielestä se paras tapa tehdä työtä. Voidaan puhua uudenslaisista tilapäistyöntekijöistä, jotka nauttivat työn vaihtuvuudesta ja joustavuudesta. Tällöin yksilöllä jää aikaa esimerkiksi omille vapaa-ajan harrastuksilleen. Voidaankin sanoa, että turvallisuuden tunne ilmenee vakituksilla työntekijöillä ja vuokratyöntekijöillä eri tavalla. Vakituinen työntekijä kokee turvallisuuden tunteen tulevan työn pysyvyydestä, kun taas vuokratyöntekijä kokee turvallisuuden siinä, että ei ole sidottuna yhteen työorganisaatioon, vaan voi vaihdella näitä tai jopa työskennellä useassa työpaikassa yhtä aikaa. Biggs ja Swailes (2006) tutkivat vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden keskinäisiä välejä työpaikalla. Tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden huonot keskinäiset välit alentaa molempien sitoutumista ja työtyytyväisyyttä työssä. Tutkijat pitävätkin tärkeänä sitä, että työpaikalla

otetaan mahdollisimman hyvin huomioon sekä vuokratyöntekijät että vakituiset työntekijät ja kohdellaan heitä tasa-arvoisesti.

Borgogi, Consiglio ja Di Tecco (2014, 93-96) toteavat, että vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen vaikuttavat myös yksilöiden henkilökohtaiset ominaisuudet. Työntekijät, jotka luottavat omaan pystyvyyteen, kykenevät myös sopeutumaan muuttuviin tilanteisiin paremmin ja tämä taas vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen. He myös kommentoivat, että vuokratyöyritysten kannattaisi ohjata työntekijöitä näkemään oman pystyvyytensä ja mahdollisuutensa suhteiden luomiseen tekemissään vuokratöissä. Torkan ja Schynsin (2007) tutkimuksessa havaittiin samansuuntaisesti, että vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen vaikuttivat yksilöiden henkilökohtaiset ominaisuudet, kuten kokemus omasta ammatillisesta pystyvyydestä sekä halu pitää etusijalla muita sitoumuksia ja pyrkimyksiä elämässä. Tutkimuksessa havaittiin myös, että vähän koulutetuille vuokratyöntekijöille turvallisuuden tunne oli tärkeämpää kuin korkeasti koulutetuilla. Slattey ja Selvarajan (2008, 2287) tuovat esiin kuinka tärkeää on, että vuokratyöntekijät kokevat olevansa yhtä tärkeitä yrityksen vakituisten työntekijöiden kanssa. Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä parannetaan selvästi sillä, että heitä kohdellaan tasavertaisesti muiden työntekijöiden kanssa.

Muczykin, Vardin ja Wienerin (1981, 51) leviämisteorian mukaan yksilön kokemat positiiviset ja negatiiviset tunnetilat leviävät muillekin elämän osa-alueille. Vuokratyöntekijä on siis suhteessa niin käyttäjäyrityksen kuin henkilöstövuokrausyrityksenkin kanssa. Täten työntekijän kokemat tunteet ”leviävät” ja assosioituvat molempiin osapuoliin. Vuokratyöntekijän negatiivisilla kokemuksilla niin henkilöstövuokrausyrityksestä kuin käyttäjäfirmasta voi olla seurauksia siihen, miten työntekijä kokee työpaikkansa tai työnantajansa. Täten esimerkiksi, kun käyttäjäyrittäjä kohtelee työntekijää hyvin, tyytyväisyys assosioidaan myös henkilöstövuokrausyritykseen. Samalla tavalla negatiiviset kokemukset leviävät ja työntekijän kokiessa esimerkiksi kaltoinkohdeltua henkilöstövuokrausyrityksessä, hänen kokemus leviää myös käyttäjäfirmaan. Tämä saattaa taas vaikuttaa työntekijän panokseen ja sitoutumiseen työssään. (Connelly, Gallagher & Wilkin 2014, 103-114.)

Työtyytyväisyyden kokemukseen vaikuttavat siis monet asiat ja kokemukset voivat myös vaihdella yksilön elämäntilanteen mukaan. Lisäksi tähän vaikuttaa myös sukupuoli, esimerkiksi

vuokratyötä tekevät naiset ovat tutkimusten mukaan tyytyväisempiä työhönsä kuin miehet. Lisäksi he olivat tyytyväisempiä alempiin palkkoihin. Miehet taas kokivat työturvallisuuden tärkeämmäksi kuin naiset. (Aletraris 2010, 1148; Selvaraja, Slattery ja Stringer 2015.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Aineiston hankinta: teemahaastattelu

Tarkoitukseni oli hankkia tietoa tällä hetkellä vuokratyötä tekevien työtyytyväisyydestä sekä heidän ammatti-identiteetistään. Haluan kuulla vuokratyöntekijöiden yksilöllisiä kokemuksia vuokratyöstä ja täten saada kokemukseen perustuvaa tietoa. Tarkoituksena oli kuvata ilmiötä yksittäisten tapausten kautta, jolloin kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus sopii tähän parhaiten. Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen keskiössä ovat luvut ja niiden tilastolliset yhteydet, aineisto koostuu ilmiötä koskevista mittaustuloksista. Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarkastellaan enemmän kokonaisuutena ja sen aineisto koostuu näytteistä. (Alasuutari 2011, 34-38, 87.)

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaarankin (2009, 160) mukaan laadullista tutkimusta kuvaa kokonaisvaltaisuus tiedon hankinnassa. Metodeina käytetään usein haastatteluita, havainnointia, kyselyitä tai erilaisista dokumenteista kerättyä tietoa. Tutkimusjoukkoa ei valita satunnaisesti vaan se on aina tarkoituksenmukainen. Oleellista on myös se, että ihmisen ollessa tiedonkeruun väline, tutkijan tulee luottaa omiin havaintoihinsa. Laadullisessa tutkimuksessa ei olet tarkoitusta yleistää, vaan ilmiötä ja toimintaa pyritään kuvaamaan sekä ymmärtämään tai antamaan teoreettisesti mielekäs tulkinta ilmiölle. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98). Laadullisella tutkimuksella pyritään löytämään jotain sellaista, mitä ei aiemmin ole havaittu. (Ruusuvuori, Nikander & Hyvärinen. 2010, 16).

Tutkimukseni aineisto kerätään puolistrukturoitujen teemahaastatteluiden avulla. Haastattelu-tyypit jaotellaan karkeasti niiden strukturointiasteen perusteella huomioiden, miten tiukasti kysymykset on etukäteen muotoiltu ja miten paljon haastattelija ohjaa haastattelutilannetta. Teemahaastattelu sijoittuu strukturoidun ja strukturoimattoman haastattelun välimaastoon. (Hirsjärvi & Hurme 2001.) Teemahaastatteluissa on valmiiksi mietittyjä teemoja sekä niiden lisäksi tarkentavia kysymyksiä. Tarkentavien kysymysten lisäksi voi olla pienempiä kysymyksiä, jos aiemmat kysymykset eivät tuota vastausta. Teemahaastattelussa etuna on mahdollisuus tarkentaa ja syventää kysymyksiä haastateltavien vastauksiin perustuen. Kaikilta haastateltavilta ei tarvitse

välttämättä kysyä samoja kysymyksiä samoilla sanamuodoilla. Teemahaastattelussa ei kuitenkaan voi kysyä mitä tahansa, vaan oleellista on kysyä sellaisia asioita, joilla saadaan tietoa tutkimuskysymyksiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87-88.) Liitteissä on tutkimukseni haastatteluteemat ja tarkemmat apukysymykset (liite 1).

Teemahaastattelu on siis muodoltaan avoin, mutta kaikki pääteemat tulee kuitenkin käydä läpi kaikkien haastateltavien kanssa. Teemahaastattelussa korostuu kuitenkin tutkittavien omat huomiot, merkitykset ja tulkinnat. (Eskola & Suoranta 2008, 86-88.) Haasteena haastattelussa pidetään sitä, että voi olla hankalaa tulkita haastateltavien vastauksia. Haastatteluissa keskustelut saattavat myös poiketa runsaastikin ohi aiheen. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 202.) Tutkimuksessani teemahaastattelu oli onnistunut valinta sen joustavuuden vuoksi. Teemoittelun avulla tuli varmasti käytyä kaikkien tutkittavien kanssa läpi kaikki samat teemat, mutta tutkittava pääsi kuitenkin itse vastaamaan täysin vapaasti ja omin sanoin kysymyksiini. En rajannut liikaa haastateltavien puhetta ja jokainen sai ottaa esille itselleen tärkeitä asioita. Haastateltavilla tuli esiin erilaisia asioita ja kaikki teemat ja niiden etukäteen mietityt tarkentavat kysymykset eivät toimineet kaikilla haastateltavilla samalla tavalla. Siksi olikin hyvä, että osassa haastatteluissa voitiin jättää sellaisia kysymyksiä pois, jotka eivät liittyneet haastateltavan tilanteeseen. Oli myös tärkeää pyytää haastateltavaa perustelemaan vastausta laajemmin, jolloin vastaus ei jäänyt lyhyeksi, kyllä tai ei, tyyliseksi vastaukseksi.

Haastatteluteemoja ja -kysymyksiä muodostaessa voidaan luottaa omaa intuitioon tai niitä voidaan etsiä kirjallisuudesta tai johtaa teemat teoriasta. Tärkeää on kuitenkin, että pohtii tutkimuskysymyksiä ja niiden perusteella miettii sopivia teemoja. (Eskola, Lätti & Vastamäki 2018, 41.) Muodostin omat teemat ja kysymykset osittain oman intuition ja osittain aiemman teorian pohjalta.

Haastattelukysymyksiä miettiessä aiemman teorian pohjalta, oleellista on ensin operationalisoida teoreettiset käsitteet eli luoda teoreettisille käsitteille empiirisesti mitattavat vastineet. (Eskola & Suoranta 2008, 75.) Aloitin miettimällä ensin teemoja haastattelurunkooni, jonka jälkeen kirjoitin teemojen alle kysymyksiä, jotka vastaisivat parhaiten tutkimuskysymyksiini. Tutkimuksessani operationalisoin ammatti-identiteetin käsitettä muun muassa kysymyksillä työntekijän arvoista työssä, ammatillisesta kehittämisestä sekä työn merkityksestä. Työtyytyväisyyden käsitettä taas operationalisoin muun muassa vuokratyön hyvien ja huonojen puolien selvittämisellä sekä kysymyksillä suhteesta työnantajaan ja työkavereihin. Teemahaastattelun rungon osa-alueet

olivat perustiedot, nykyinen työ, vuokratyöntekijänä oleminen, työtyytyväisyys ja suhde työhön yleensä, ammatillisuus ja ammatillinen kehittyminen sekä tulevaisuus.

Tärkeää oli, että esille tulisi haastateltavien perustiedot, nykyinen työ ja ajatukset siitä, ajatukset vuokratyöntekijänä olemisesta ja vuokratyöstä ylipäättään, oma kokemus työn tyydyttävyydestä ja suhde työhön ja työelämään sekä haaveista ammatillisella saralla. Haastatteluiden edetessä huomasin hyväksi, että olin miettinyt useita apukysymyksiä kunkin teeman alle. Osa haastateltavista oli varsinkin haastattelun alussa melko vähäsanaisia ja he tarvitsivat enemmän apukysymyksiä eri teemojen läpikäymiseen. Huomasin myös, että haastateltavat ikään kuin odottivat minun johdattavan haastattelua ja kysyvän aina seuraavan kysymyksen, joten pelkkien teemojen varassa meneminen ei olisi toiminut. Testasin haastattelurunkoani yhden kerran ennen varsinaisia haastatteluja, jolloin pystyin vielä muokkaamaan kysymyksiä selvemiksi.

Eskola, Lätti sekä Vastamäki (2018, 45) ottavat esiin, että on hyvä tapa antaa haastateltavien alussa puhua mahdollisimman vapaasti siitä, mitä heille tulee mieleen teema-alueista ja mitä he nostavat esiin, jotta haastattelua ei tule johdatelleeksi itse liikaa. Lopuksi voi vielä palata yksityiskohtaisesti sellaisiin kohtiin, joiden käsittely jäi vähemmälle tai joista jäi itselle kysymyksiä. Tämä on varsinkin analyysivaiheessa tärkeää, kun alkaa pohtimaan, mitä haastateltava oikeastaan tarkoitti tällä vastauksellaan. Tutkimuksessani huomasin, että usein haastateltava puhui asiasta omalla termistöllään ja en välttämättä ymmärtänyt alussa, mitä hän sillä tarkoitti. Tällöin annoin haastateltavan puhua kuitenkin loppuun ja lopussa kysyin asiasta tarkentavia kysymyksiä ja saatoin esimerkiksi kysyä, että: ”Ymmärsinkö oikein, kun sanoit, että...”

5.2 Haastatteluiden toteutus

Eskolan, Lätin sekä Vastamäen (2018, 31) mukaan luontevimmat kanavat etsiä haastateltavia ovat sähköposti ja sosiaalinen media. Lähdin etsimään haastateltavia sen henkilöstövuokrausyrityksen työntekijöistä, jossa tein työharjoitteluni. Laitoimme haastattelupyynnön työntekijöiden sähköpostiin, mutta tämä ei tuottanut vielä yhtään haastattelua. Tämän jälkeen laitoin ilmoituksia Facebookissa Kuopion Puskaradio –ryhmään. Lisäksi pyysin ystäviäni jakamaan ilmoitustani heidän omalla Facebook sivullaan. Sain monia yhteydenottoja sellaisilta, jotka olivat tehneet

joskus aiemmin vuokratöitä ja olisivat olleet nyt halukkaita osallistumaan tutkimukseen. Tutkimuksessani kuitenkin tarkoitus on tutkia tällä hetkellä työskenteleviä vuokratyöntekijöitä. Sosiaalisen median kautta sain lopulta neljä haastateltavaa. Näinä aikoina aloitin työni toisessa henkilöstövuokrausfirmassa, josta sain loput neljä haastateltavaa. Tällä kertaa laitoin haastattelupyynnön työntekijöille suoraan puhelimeen tekstiviestillä. Keräsin haastateltavia siis läpi koko 2018 kevään ja kesän ja lopulta haastattelin kahdeksaa vuokratyöntekijää.

Kuin sain koottua kahdeksan haastateltavaa, mietin, että onko aineistoni nyt tarpeeksi laaja. Nämä kahdeksan haastateltavaa sain kuitenkin neljän kuukauden etsinnän tuloksena, enkä kokenut järkeväksi kuluttaa enää enempää resursseja heidän etsintään. Haastateltavia etsiessäni yritin käyttää hyödykseni myös niin sanottua lumipallo-otantaa, eli kyselin haastateltavilta, onko heillä tuttuja vuokratyöntekijöitä, jotka olisivat myös halukkaita tulemaan haastateltaviksi. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99). Tämä ei kuitenkaan tuottanut yhtään lisähaastatteluja.

Tuomen ja Sarajärven (2018, 98) mukaan aineiston koko ei ole tärkeintä, vaan aineistosta saadut tulkinnat ja niiden syvyys. Minulla oli mahdollisuus ottaa haastatteluun henkilö, joka oli ollut vuokratyössä muutaman viikon, mutta en kokenut järkeväksi ottaa häntä mukaan, sillä hänellä oli auttamattoman vähän kokemusta vuokratyöstä ja ammatti-identiteetin rakentumisesta siinä. Laadullisessa tutkimuksessa on olennaista, että haastateltavat tietävät aiheesta mahdollisimman paljon. Tässä mielessä haastateltavien valinta tulee olla tarkoitukseen sopiva ja tutkimuksen tekijän tuleekin päättää, mitä sopivuus omassa tutkimuksessa tarkoittaa. (Em., 98.)

Aineiston riittävyttä kuvataan myös saturaatiolla eli kylläntymisellä. Kylläntymisessä aineisto alkaa toistaa itseään eikä siinä synny enää uutta tietoa tutkimusongelman kannalta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99.) Tutkimuksessani oli kuusi alle 30 vuotiasta sekä yksi yli 60 vuotias. Oli siis selvää, että tutkimukseeni halusi osallistua nimenomaan nuorempia työntekijöitä. Lisäksi suurin osa vuokratyöntekijöistä on alle 30-vuotiaita, joten ikäjakauma haastatteluissa tuki tätä. (Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka 2004, 37.) Nuorempien osalta tuo saturaatio oli selvästi saavutettu, sillä samat asiat alkoivat toistua, mutta toisaalta olisin kaivannut tutkimukseeni myös useamman yli 30 vuotiaan.

Haastattelin siis yhteensä kahdeksaa vuokratyöntekijää tekemäni teemahaastattelurungon avulla. Naisia oli neljä ja miehiä neljä. Seitsemällä haastateltavista oli kokemusta kahdesta tai useammasta eri vuokratyöryityksestä ja he kaikki olivat tehneet useita eri töitä näinä aikoina. Yksi

haastateltava oli ollut vain sen hetkessä vuokratyöyrityksessä. Haastateltavien kanssa kävin lävitse kaikki kuusi teemaa, kuitenkin niin, että tarkentavat kysymykset vaihtelivat haastateltavien kesken heidän tilanteesta riippuen. Lisäksi haastateltavat ottivat itse esiin asioita, jotka näkivät tärkeiksi. Haastatteluajat ja -paikat sovittiin aina yhdessä haastateltavan kanssa.

Tutkimuksessani haastateltavat tiesivät aiheeni jo ennen kuin suostuivat haastatteluun ja kerroin aiheesta vielä tarkemmin haastattelun alussa sekä kävin läpi teemoja, joista tulemme puhumaan haastattelussa. Haastatteluista tehdessäni huomasin, että osa haastateltavista oli miettinyt jo valmiiksi asioita, joita he halusivat tuoda esiin vuokratyöstä. Tuomen ja Sarajärven (2018, 85-86) mukaan on suositeltavaa, että haastateltavilla on mahdollisuus tutustua ainakin haastattelun teemoihin etukäteen.

Neljä haastateltavaa oli siitä henkilöstövuokrausyrityksestä, jossa työskentelin. Alussa mietin, että uskaltavatko haastateltavat kertoa asioista minulle rehellisesti, sillä en ollut mikään ulkopuolinen tutkimuksentekijä, vaan olin töissä kyseisessä yrityksessä. Toin heille kuitenkin useamman kerran esiin, että en tee tutkimusta tästä kyseisestä yrityksestä ja heidän työntekijöistään vaan yleisesti ottaen vuokratyöntekijöistä. Tämä huoli oli kuitenkin turha, sillä haastateltavat uskaltautuivat kertomaan niin positiivisina kuin negatiivisinakin näkemiään asioita työskennellessään kyseisessä yrityksessä. Loput neljä haastateltavaa sain Facebookin kautta.

Haastateltavia oli siis yhteensä kahdeksan, joista naisia oli neljä ja miehiä neljä. Iältään haastateltavat olivat 20-27 -vuotiaita ja yksi haastateltava oli 62 vuotias. Haastateltavat olivat olleet vuokratyöntekijöinä eri pituisia jaksoja. Kolme haastateltavaa oli työskennellyt vuokratyöntekijänä alle vuoden, yksi haastateltava 1 vuoden ja 4 kuukautta, kaksi haastateltavaa 2 vuotta sekä loput kaksi haastateltavaa 3 ja puoli vuotta sekä 4 vuotta. Haastateltavista puolet oli ollut töissä useammalla vuokratyöyrityksellä ja puolet vain sen hetkellä vuokratyöyrityksellä. Neljä haastatelluista henkilöistä oli tehnyt samalle vuokratyöyritykselle useampaa kuin yhtä eri työtä ja neljä oli tehnyt vain yhtä työtä vuokratyöhistoriansa aikana. Haastateltavista yksi oli jo eläkkeellä, mutta halusi vielä jatkaa lisäksi töitä osa-aikaisena, kolme opiskelijaa, yksi juuri lukiosta valmistunut sekä kolme jo ammatin omistavaa. Neljä haastateltavaa työskenteli rakennusalalla, kolme kiinteistöalalla ja yksi teollisuudessa.

Haastatteluiden pituudet vaihtelivat melko suuresti. Tämä johtui siitä, että osa haastateltavista oli vähäsanaisempia kuin toiset. Lisäksi haastatteluissa ajaututtiin välillä teemojen ulkopuolelle.

En kuitenkaan halunnut keskeyttää haastateltavaa vaan kuuntelin loppuun hänen sanottavansa ja sen jälkeen siirryin taas takaisin teemaan. Kaikkien haastateltavien kanssa käytiin ensin läpi ensimmäinen teema eli perustiedot. Tämän jälkeen teemat ”nykyinen työ” ja ”vuokratyöntekijänä oleminen” lomittuivat toisiinsa haastatteluissa. En antanut sen häiritä, vaan annoin haastateltavien kertoa asioista siinä järjestyksessä, kuin he halusivat. Usein minun en edes tarvinnut ottaa esiin tarkentavia kysymyksiä, vaan asiat tulivat ilmi haastateltavan vapaassa puheessa. Teemoja ”työtyytyväisyys ja suhde työhön yleensä”, ”ammattillisuus ja ammatillinen kehittyminen” sekä ”tulevaisuus” käsiteltiin kaikkien kanssa melko samalla tavalla ja samassa järjestyksessä

Haastattelujen jälkeen seuraavana vaiheena on litterointi. Litterointi tarkoittaa äänitetyn haastatteluaineiston puhtaaksikirjoittamista. Se toimii hyvänä muistiapuna ja sen avulla voidaan havaita yksityiskohtia aineistosta. Litteroinnin tarkkuus riippuu tutkimusongelmasta. Jos tutkittavana on esimerkiksi haastatteluvuorovaikutus, on järkevää litteroida puhe mahdollisimman yksityiskohtaisesti ottaen huomioon esimerkiksi äänenpainot, tauot sekä nauru. Yksityiskohtaista litterointia ei kuitenkaan tarvita, jos kiinnostuksen kohteena on nimenomaan asiat, jotka tulevat haastatteluista ilmi. (Ruusu vuori 2010, 424-425.) Litteroin tekstin sanatarkasti, mutta tutkimuksen luonteen vuoksi en kokenut tarvetta merkitä litterointiin äänensävyjä, taukoja tai päällekkäin puhumista. Litteroinnista jätin pois omat alkualustukseni sekä kohdat, joissa keskustelu lipsui selvästi aiheeseen kuulumattomiin asioihin. Haastattelut kestivät 20 minuutista 80 minuuttiin. Nauhoitin haastattelut haastateltavien luvalla ja litteroitavaa tekstiä kertyi 72 liuskaa.

5.3 Aineiston analyysi

Vaikka aineistoa tulee tarkastella kokonaisuutena, kiinnitetään huomiota kuitenkin siihen, mikä on kysymyksenasettelun kannalta olennaista. Tällöin isokin tekstimassa saadaan hallittavampaan muotoon. (Alasuutari 2011, 40.) Tässä tutkimuksessa jokainen käsitelty teema oli oleellista tutkittaessa ammatti-identiteetin rakentumista sekä työtyytyväisyyttä. Kuitenkin aineistossa keskustelu lähti välillä pois itse aiheesta, jonka otin huomioon litterointivaiheessa.

Laadullisessa tutkimuksessa on monia eri analyysitapoja ja tässä tutkimuksessa analyysimetodina oli sisällönanalyysi. Se on menetelmä, jota voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen

perinteissä. Sisällönanalyysillä tarkoitetaan luokittelua, teemoittelua tai tyypittelyä, jolla pyritään löytämään aineistosta tutkimusongelman kannalta oleellisia kokonaisuuksia, jotka auttavat myöhempien tulkintojen tekemisessä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105-107). Tutkimukseni sisällönanalyysi on teorialähtöinen eli deduktiivinen. Sillä tarkoitetaan sitä, että analyysiä ohjaa asiasta jo tiedetty. Teorialähtöisyydessä luokittelu pohjautuu teoreettiseen viitekehykseen, esimerkiksi tiettyyn teoriaan tai käsitejärjestelmään. Tutkimuksessani kuvaan teoriaosuudessa aiheesta jo tiedettyä sekä määrittelen olennaiset käsitteet. Tämä teoriakehys taas ohjaa tutkimukseni analyysiä. Olen myös luonut teemahaastattelurunkoni aiempaan tietoon pohjautuen. (em., 116.)

Litteroinnin jälkeen aineisto järjestellään teemoittain, jolloin saadaan jokaisen teeman alle aihepiiriin kuuluvat kohdat. Tällöin siis aineistoa pilkotaan ja ryhmitellään, jolloin on helpompi vertailla sitä, kuinka useasti eri teemat esiintyvät aineistossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 105.) Pelkkä ryhmittely teemoihin ei vielä tarkoita analyysiä, vaan analyysissä aineistosta tulee saada irti sellaista tietoa, mikä ei sellaisenaan ole tullut esille. (Ruusuvuori ym. 2010, 19). Tuloksien raportoinnissa tulee välttää liiallista sirpalemaisuuksia ja yrittää käsitellä esiin tulleita teemoja laajemmin. Analysoinnissa keskeistä onkin löytää tärkeimmät käsitteet tutkimuskysymyksiä mukaisesti, jolloin analyysi muodostuu näiden kategorioiden ympärille.

Laadullisessa analyysissä ei kuitenkaan ole välttämättä löydettävissä mitään tiettyä totuutta, joka voitaisiin esittää tutkimuksen tuloksena. Tutkimuksen tekeminen nähdään tutkijan tulkintojen perusteella tehdyksi tuotokseksi. Tutkimusta raportoidessaan tutkijan tehtävä on miettiä, mitä tutkimukseen kannattaa sisällyttää. Tulkinnat nähdään siis aina yksipuolisena käsityksenä ilmiöstä. Tutkijan tulee antaa lukijalle selvä käsitys, miksi päätyi tiettyihin tulkintoihin. Lisäksi lukijan tulee pystyä arvioimaan tutkimuksen uskottavuutta ja luotettavuutta. (Kiviniemi 2015, 83-87.)

Tulostin litteroimani haastattelut ja aloitin analyysin. Luin aineiston läpi useaan kertaan, sillä se auttoi minua hahmottamaan asioita, jotka toistuivat haastatteluissa. Aiheet menivät haastatteluissa suurimmaksi osaksi loogisessa järjestyksessä teemasta teemaan, mutta osaksi keskustelujen teemat menivät myös lomittain, jolloin aineistoa tuli järjestellä uudestaan. Kun sain järjestellyt käsitellyt asiat teemoittain, oli helpompi verrata haastatteluja toisiinsa. Tämän jälkeen aineistoa analysoitiin teemoittain.

Omana teemanaan oli taustatiedot ja muut yleiset kysymykset ja tämä jälkeen etsin teemoittain asioita, jotka vaikuttavat ammatti-identiteettiin sekä työtyytyväisyyteen. Alleviivasin nämä eri väreillä, jotta niiden tarkastelu jälkeinpäin on selkeämpää, eli siis koodasin aineistoani. Koodaamisella tarkoitetaan muistiinpanojen kirjoittamista, joiden avulla tiivistetään ja jäsennetään sitä, mitä tutkija näkee tärkeänä ja oleellisena aineistossa. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 91.) Lisäksi kirjoitin tekstin sivuun muistiinpanoja sekä tekemiäni huomioita.

5.4 Tutkimuksen eettiset kysymykset ja luotettavuus

Ihmistieteelliseen tutkimukseen kuuluvat tietyt eettiset osa-alueet: itsemääräämisoikeuden kunnioittaminen, vahingoittamisen välttäminen sekä yksityisyys ja tietosuojat. Itsemääräämisoikeus tarkoittaa sitä, että osallistuminen on vapaaehtoista ja osallistujalla on tarvittavat tiedot haastatteluun osallistumisesta. Haastattelututkimuksessa tulee kuvata tutkimuksen aihe, mitä osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa sekä kuinka kauan siihen menee aikaa. Lisäksi tulee kertoa, että tutkittava voi keskeyttää osallistumisensa milloin tahansa. Tutkittavia tulee kohdella arvostavasti. Tulee ottaa huomioon, että samat kysymykset voivat herättää eri ihmisissä erilaisia tunteita. Taloudellisia ja sosiaalisia haittoja voi ilmetä, jos yksityisyyttä ja tietosuojaa ei ole noudatettu. Yksityisyyden säilyttämiseksi tulee kiinnittää huomio tutkimusaineiston suojaamiseen sekä sen hävittämiseen. Lisäksi tutkittavia ei saa kyetä tunnistamaan tutkimuksesta tai aineistotteista. Aineisto tulee siis säilyttää huolella ja hävittää sen jälkeen, kun niiden säilyttämiselle ei ole enää tutkimuksellista perustetta. Aineistoa ei saa käyttää tai luovuttaa muihin kuin tutkimustarkoituksiin. (TENK 2009).

Ihmistieteellisessä tutkimuksessa eettisyys ei kohdistu pelkästään tieteen sisäisiin asioihin, vaan tutkimusetiikka on myös aina tutkijan ammattietiikkaa. Kuulan (2006, 24) mukaan nämä tutkimusetiikan normit voidaan ammattietiikan näkökulmasta jakaa kolmeen ryhmään: tiedon luotettavuuteen, tutkittavien ihmisarvoa määrittäviin normeihin sekä tutkijoiden keskinäisiä suhteita ilmentäviin normeihin. Tieteellisen tutkimuksen menetelmiä tulisi siis noudattaa ja esittää tulokset luotettavina, tutkittavien itsemääräämisoikeutta tulisi varjella sekä toisten tutkijoiden työtä tulisi kunnioittaa.

Tutkimuksessani otin mahdollisimman hyvin huomioon nämä eettiset seikat. Kerroin haastattelukutsussani itsestäni sekä tutkimukseni aiheesta. Lisäksi haastatteluiden alussa kertosin nämä vielä uudelleen ja otin esiin, että tallennan haastattelut litterointia varten. Painotin myös, että litteroinnit ja tallenteet tulen hävittämään pro gradun valmistuttua eikä heitä tulla tunnistamaan tutkimuksesta. Otin myös esiin, että kaikkiin kysymyksiini ei ole pakko vastata. Haastattelutilanteissa on tärkeää luoda luottamus tutkijan ja haastateltavan välille. Tutkijan tulee löytää tasapaino empatian ja oman roolinsa välillä. (Ruusu vuori, Nikander & Hyvärinen 2010, 42). Olen itse tehnyt aiemmin työtä vuokratyöläisenä, joten empatia haastateltavaa kohtaan ei ollut vaikea löytää.

Tutkijana olen melko lähellä tutkittavaa asiaa, sillä olen itsekin ollut vuokratyöntekijänä ja työskentelin tätä tutkimusta tehdessäni henkilöstövuokrausyrityksessä. Neljä haastateltavaa oli töissä siinä henkilöstövuokrausyrityksessä, missä itse työskentelin. Täten olin haastatteluita tehdessä yksi heidän työnantajastaan. Haastatteluita pidettäessä ja aineistoa analysoidessa minun tuli ottaa huomioon omat mahdolliset ennakko-oletukset aiheesta. Tärkeää oli, etten antanut roolini vaikuttaa näihin, jotta tutkimukseni voisi olla luotettava. Ennakko-oletuksena minulla oli, että vuokratyöntekijöiden identiteetit työssä eivät ole yhtä vahvoja mitä vakituisilla työntekijöillä on. Lisäksi oletin, että vuokratyöntekijät ovat sinällään melko tyytyväisiä työhönsä, mutta sen epävarmuus vaikutti työtyytyväisyyden kokemukseen. Nämä ennakko-oletukset eivät kuitenkaan saa vaikuttaa teemojen ja haastattelukysymysten valintaan ja muotoiluun. Valitsin teemat aiempien tutkimusten ja teorian pohjalta, joten omat ennakko-oletukseni eivät vaikuttaneet teemoihin.

Aineiston tulkinta on siis aina tutkijasta riippuvaa. Eskolan ja Suorannan (2008) mukaan sitaattien avulla aineistoa voi kuvata esimerkein ja ne elävöittävät tekstiä ja perustelevat tutkijan tekemää tulkintaa. Sitaatteja ei tule kuitenkaan käyttää liikaa, sillä se tekee tekstin lukemisesta raskasta. Tutkimuksessani sitaattien tarkoituksena olikin perustella lukijalle tekemiäni tulkintoja ja saada tekstistä mielenkiintoisempaa.

6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

6.1 Ammatti- ja työidentiteettiä rakentamassa – yksilöllisyys ja ammattialan kulttuuri

Haastateltavat olivat erilaisissa elämäntilanteissa. Puolella haastateltavista oli jo ammatti ja loput neljä olivat joko opiskelijoita tai opiskelemaan pyrkimässä. Osalla haastateltavista siis voidaan puhua ammatti-identiteetistä, kun taas osalla ei voida välttämättä puhua ammatillisuudesta, sillä he eivät ole olleet vielä oman alan töissä ja työpaikat sekä työtehtävät saattoivat vaihdella suuresti. Tällöin ammatti-identiteetin sijasta voidaan puhua paremmin työidentiteetistä. Kaikki haastateltavat rakensivat kuitenkin työhön liittyvää identiteettiään samantyylisten asioiden kautta, joten puhun analyysissäni kaikkien kohdalla ammatti-identiteetistä.

Vuokratyö näyttäytyy haastateltavilla väliaikaisena työnä, eikä tähän väliaikaiseksi katsottuun työhön tai työyhteisöön kiinnitytä vahvasti. Tällöin työyhteisön sijaan ammatti-identiteettiä rakennetaan yksilöllisten tekijöiden, kuten oman osaamisen, kiinnostuksen kohteiden ja persoonan varaan. Ammatistaan jo eläkkeellä oleva haastateltava ei ole enää oman alansa töissä, mutta kokee itsensä kuitenkin jollain tapaa nykyisenkin työnsä ammattilaiseksi. Hän kertoo, että arvostaa omaa osaamistaan alalla ja tekee samanlaisia hommia myös kotona vapaa-ajallaan. Myös toinen haastateltava kertoi, kuinka työ tuntui osalta minuutta, sillä hän koki käsillä tekemisen arvostettavana asiana. ”*No siis joo kyl sitä tykkää tehä omatoimisesti tehä kaikkea vaikken mitää rakentele mutta pitää sitä olla omatoiminen et ollaan hankittu iskuporakone et ei tarvi iskää pyytää avuksi.*” Yhdellä haastateltavalla oli tärkeää päästä kehittämään itseään ja omia vahvuuksiaan työn kautta, vaikka työ ei ole hänen unelmatyönsä. Hän kertoi, että lyhytaikaisetkin työt opettavat sellaisia asioita, joista voi olla hyötyä tulevaisuutta ajatellen. Lisäksi hän oppii omasta persoonastaan työn kautta ja työ on kasvattanut häntä ihmisenä.

Yksi haastateltava otti esiin omia persoonallisuuden piirteitä, kysyttäessä vahvuuksista ja heikkouksista. Hänellä vahvuutena oli omasta mielestään sosiaalisuus ja heikkoutena liiallinen temperamenttisuus. Haastateltava kertoi, kuinka aiempi työ kasvatti hänessä vastuunottoa ja tämä tulee nykyisessäkin työssä esille siten, että häneen luotetaan. Myös toinen haastateltava otti esille vahvuuksissaan sen, että on persoonaltaan avulias ja tätä kautta hän on saanut työpaikalla luotettavan työntekijän maineen. Ammatti-identiteettiä rakentavilla ei identiteetti liity välttämättä tiettyyn koulutukseen tai ammattiin, vaan sitä siis rakennetaan yksilöllisistä lähtökohdista käsin. Myös oma koettu kiinnostus ja osaaminen rakensivat identiteettejä. Osaaminen perustui joko aiempaan työkokemukseen tai vapaa-ajalla hankittuun osaamiseen.

Yksi haastateltava kutsui itseään perinteiseksi ”raksamuijaksi”. Aineistossa tulikin ilmi, että osa työntekijöistä rakentaa omaa identiteettiään työssään ammattialan vahvan kulttuurin avulla. Yksi haastateltava kertoi kokevansa työn osana itseään, vaikka se onkin hänelle vain väliaikainen työ, sillä työyhteisössä on tietty kulttuuri, joka tarttuu myös omaan persoonaan. Tätä persoonaa tuodaan esiin myös muille ihmisille omalla vapaa-ajallaan ja siitä ollaan myös ylpeitä. *”No on se ehkä tällä hetkellä sillee osa mun identiteettiä ku oon nuori ja vähä silleen etin paikkaani maailmassa niin sanotusti ja on se niiku siinäkin osa mun identiteettiä et kun meillä on just semmonen oma kieli, oma slangit mitä me puhutaan työpaikalla et se vähä tulee mun muuhun elämään.”*

Kolme haastateltavaa kertoi, että he kokevat olevansa perinteisiä duunareita ja ottavat tämän myös esiin kertoessa muille ihmisille ammatistaan. Ammatista oltiin ylpeitä, ja ammatin kulttuuri koettiin aivan erilaiseksi mitä muissa muiden alan töissä oli ollut. Haastateltavat kokivat, että tämä ”duunari” kulttuuri on niin voimakas ja yhdenmukainen, että se muokkaa myös omaa persoonallista identiteettiä. Yksi haastateltava ei pitänyt itseään duunarina, mutta se kulttuuri on niin voimakas, että työskennellessä sellaisessa yhteisössä se tarttuu helposti itseensäkin.

”Riippuu mitä tekee et kyllä sitä itekki aattelee et miltä se kuulostaa mutta kyllähän se itelle työ on sillee jollain tavalla et määrittelee et kyl sen huomaa vapaa-ajallakin käytöksessä muutoksen et opiskeleeko vai onko tehtaalla töissä, et kyl se vaikuttaa aika paljon käyttäytymiseen tai itseen et ehkä nyt näitä ku tehny siivous tai tiskaushommia nii niitä ei hirveesti mainostele mut kyl sen huomaa et itelki on sellanen duunari moodi joka sit vetää päälle.”

Nämä vahvistavat Kirpalin (2004) tutkimusta, jonka mukaan ammattialoitain on olemassa erilaisia kulttuureja, jotka vaikuttavat merkittävästi ammatti-identiteetteihin. Ammateissa on tietty

samastumisen kohteet, jotka ovat tärkeitä työntekijöille, sillä ne luovat jatkuvuutta työidentiteetteihin muuttuvissa ja epävakaisissakin työtilanteissa. Vuokratyö on usein vaihtuvaa ja lyhytkestoisista ja työ voi olla aivan erilaista, mihin itse on kouluttautunut. Täten vuokratyöntekijöille on tärkeää samaistua jollain tasolla ja tapaa tekemäänsä työhön, sillä se auttaa näkemään itsensä ammattialansa edustajana ja samalla vahvistaa koettua ammatti-identiteettiä. Ammatti-identiteettien rakentuminen yksilöllisille tekijöille sekä ammattialan kulttuuriin vahvistaa vuokratyön luonnetta epävakana ja muuttuvana työnä.

6.2 Ammatti- ja työidentiteettien keskeisiä aineksia

Tutkimuksessani haastateltujen identiteettejä työssä muokkaavat myös työntekijän elämäntilanne ja identiteettineuvottelut. Lisäksi niitä rakentavat kokemukset työn merkityksestä ja arvoista: miksi työtä tehdään, mitä se merkitsee ja mitä työssä arvostetaan. Muita keskeisiä asioita ovat sitoutuminen työssä ja työn mielekkyys.

6.2.1 Vuokratyö elämäntilanteena ja identiteettineuvottelut

Haastateltavista neljällä oli kumppani ja yhdellä heistä lapsia, jotka olivat jo muuttaneet pois kotoa. Kahdella heistä oli jo ammatti, yksi oli opiskelija ja yhdellä takana lukio. Perheettömistä kahdella oli ammatti ja toiset kaksi olivat opiskelijoita. Elämäntilanteet haastateltavilla täten vaihtelivat ja oma sopeutuminen vuokratyöhön vaihteli tämän elämäntilanteen mukaan. Kaikki opiskelijat olivat sitä mieltä, että vuokratyö sopi heille heidän elämäntilanteensa vuoksi. He toivat esiin, että kyseinen työ ei ollut sitä, mitä loppuelämäältä haluaa, mutta sitä tehtiin elämäntilanteen takia. Ammatti-identiteettiä muokkaa oleellisesti henkilön sen hetkinen elämäntilanne.

Haastateltava, jolla oli ammatti, teki tällä hetkellä töitä kuitenkin eri alalla. Hän kertoi, että nykyinen työ menee ihan hyvin, mutta kokee sen vain välivaiheena siihen saakka, kunnes päättää, meneekö opiskelemaan uutta alaa. Myös toinen, lukiosta juuri valmistunut haastateltava kertoi kokevansa vuokratyön vain välivaiheena sille, että pääsee opiskelemaan haaveilemallensa alalle. Hän pitää kuitenkin tämän hetkistä työkokemusta tärkeänä osana tulevaisuutta.

”Kyllä mä uskon että ihan sama mitä työtä tuun tekemään tulevaisuudessa niin oppii arvostamaan sitä, kun siis onhan tuo mitä mä tällä hetkellä teen niin ohan sen nyt niin sanotusti paskaduunii, mutta voishan se olla sillee paskempaaki mut ohan se sillee ettei se sovi kaikille ja ei kaikki pärjää tuommosessa työympäristössä eikä halua olla, niin kyllä sitä sit oppii arvostamaan ku pääsee johoki silleen ns. parempaan duuniin tai semmoseen mitä oikeesti halua tehdä, niin sit se niiku motivoi vaan enemmän ku tietää että minkälaista voi olla jos joutuis takasin tähän tilanteeseen missä nytte on. (...) jotain tässä nyt on tehtävä ku en oo päässy opiskelemaan nii mä oon sit töissä, tää on niiku mun rooli tällä hetkellä, kyllä mä koen et tää on antanu mulle tosi paljon vaikken nyt sillee koulutuksellisesti, mutta et on oppinu itestänsä ihmisenä.”

Yksi haastateltava tuo esiin, että vuokratyö sopii hänelle hyvin, sillä ei opiskelijana halua sitoutua työhön. Kuitenkin kyseisen työn epäsäännölliset työajat tuovat rasiitetta parisuhteeseen, sillä päivystysluonteinen tuo pitää hänet kiinni työssä ympäri vuorokauden ja elämä pyörii työn ympärillä. Hän kuitenkin tuo esiin asian ristiriitaisuuden, sillä toisaalta myös itse nauttii siitä. *”Mut tottakai mä voisin peruu ne keikat jo mut sit jonkunhan sinne on mentävä kuitenkin et kyllä se tottakai rajottaa, mut pitää suhtautua mummielest sillee et joo tää on se mitä tällä hetkellä tekee ja tiedostaa et joskus ei enää tätä tee niin se menee kyllä ihan tosikin hyvin.”*

Oman alansa työtä tekevät ovat sitä mieltä, että ovat tyytyväisiä vuokratyöhön, mutta ottaisivat silti mieluummin vakituisen työn itse käyttäjäyrityksestä, sillä työsuhteen epävarmuus ja vaihtuvat työtunnit kalvavat aina jollain tapaa mieltä. Yksi haastateltava oli siinä tilanteessa, että oli päässyt jo aiemmasta ammatistaan eläkkeelle, mutta halusi tehdä edelleen töitä. Hän oli huomannut, että vuokratyössä pystyy helposti vaihtamaan eri tehtäviin, jos meinaa kyllästyä. Hän olikin vaihdellut vuosien mittaan eri töihin ja kokenut eri vuokratyöyrityksiä. Hänestä vaihtelun saanti työssä oli nykyään tärkeää, sillä työ oli hänelle nyt enemmän kuin vaan tulonlähde.

Identiteettineuvottelut olivat haastateltaville tuttuja. Identiteettineuvotteluja vaaditaan silloin, kun yksilön kokemus identiteetistään on joutunut kyseenalaiseksi ja niiden avulla yksilö pystyy määrittelemään itsensä uudelleen. Työntekijä saattaa kohdata työn tai työtehtävien muutoksien vuoksi ristiriitoja tai kriisejä omassa identiteetissään. Yksi haastateltava kertoi, kuinka työtehtävien muutosten myötä hänen tuli pohtia työtään itsensä kannalta. *”Et jos on enemmän duunarityö niin pitää enemmän etsiä et miten tää liittyy omaan näkemykseen itsestä.”*

Hallin (1999) mukaan identiteettineuvottelut voivat olla myös pakotettuja ja yksilö saattaa joutua ottamaan identiteetin omakseen, vaikka olisi sitä vastaan. Haastateltavat eivät kuitenkaan nähneet identiteettineuvotteluita negatiivisina, vaan ne nähtiin pikemminkin vuokratyön luonteeseen kuuluvana osana. Ymmärrettiin, että yksilön tulee tehdä töitä itsensä kanssa ja miettiä, millä tavalla kyseisen työn luonteen voisi ottaa osaksi omaa minuuttaan. Jos työn kanssa ei löydä mitään samaa säveltä, vaikuttaa se haitallisesti omaan kehitykseen, työtyytyväisyyteen ja jopa sosiaalisiin suhteisiin työpaikalla. Yksi haastateltava kertoi, kuinka sopeuttaa itsensä sen hetkiseen tilanteeseen ja ottaa sen osaksi identiteettiään. ”*Kyllä mun end goal on se et pääsen pois tuolta niiku mahollisimman äkkiä et en halua tehä loppuikäni tuota hommaa ettei oo mun homma yhtää mutta oon ehkä ihmisenä vähä semmonen et sopeudun kyllä tosi hyvin että mikä onkaan se juttu mitä sillä hetkellä teen nii teen sitä niiku sen mun jutun sillä hetkellä.*”

Identiteettineuvotteluita ei siis nähdä pakotettuina, mutta uusi työ voi tuottaa kuitenkin ahdistusta ja kokemusta siitä, että kyseinen työ ei ole sopiva omalle persoonalliselle identiteetille. Yhden haastateltavan kommentista tuli hyvin esiin se, kuinka oma identiteetti voi kokea kriisejä työssä ja neuvottelujen avulla pystyy määrittellä itseään uudella tavalla ja uuteen työhön sopivaksi. ”*No jos minä haluisin jatkaa paljon vielä näitä töitä mitä tehny, duunaritöitä, niin pitäis päästä enemmän sinuiksi sen duunariminän kanssa mikä välillä mua ahistaa, ja saada se osaksi niitä tavoitteita mitä itselläni on.*”

6.2.2 Työn merkitys ja arvot

Seitsemällä haastateltavalla perimmäinen syy työssä käymiselle oli raha. Raha oli varsinkin opiskelijoille tärkeää työssään, sillä heidän tuli työskennellä voidakseen opiskella. Yksi haastateltavista opiskelijoista, joka ei ollut vielä oman alansa töissä, kertoi kuitenkin tekevänsä töitä myös työkokemuksen vuoksi. ”*Rahaa tarvii mutta tällä hetkellä ehkä itellä ennemminkin se et älynny et oma ala tulee olemaan kuitenkin aika käytännön painotteinen ja se et mä opiskelen hyvin ei tuu antaa mulle niin paljon meriittiä kun se et oon pärjänny työmarkkinoilla et ehkä enemmänkin se opiskelu ja tuleva oman alan ammatti motivoi tällä hetkellä.*”

Haastatteluista tuli myös selväksi se, kuinka haastateltaville oli tärkeää kokea olevansa hyödyksi yhteiskunnalle. Oli tärkeää, että ei ”loisittu” yhteiskunnan piikkiin, vaan pidettiin huolta omasta

toimeentulosta. Yksi haastateltava otti esiin, että työpaikat pitävät arvossa sitä, että ansioluettelossa on työkokemusta eikä selittämättömiä aukkoja. Hänestä on järkevämpi tehdä töitä, vaikka siitä saisi vähemmän rahaa kuin työttömänä olemisella. Hänelle oli tärkeää se, että pystyy itse elättämään itsensä.

”En mä voi olla vaan työttömänä, se ei käy mulla ees mielessä ollenkaan et mä vois olla työttömänä ja saada enemmän rahaa kun mitä mä saan nyt sillä et käyn töissä, musta tuntuu et se tulee ehkä kotoa asti et mut on kasvatettu sillee et sielä töissä ollaan eikä niiku eletä vaan jonakin valtion kasvattina ja ehkä se osittain myös se urheilu tausta niiku vaikuttaa siihen että tekee töitä niitten asioitten eteen mitä haluaa.”

Kaikkien haastateltavien mielestä heillä oli vapaa-aikaa riittävästi. Yksi haastateltava kertoo, että vapaa-aika riippuu vuodenajasta ja talvisin sitä ei välttämättä ole paljoa, mutta hän on hyväksynyt sen. Vapaa-ajan menetys ikään kuin hyväksyttiin työn luonteen vuoksi. Haastateltavat kokivat, että työstä on niin paljon hyötyä elämän kannalta, että vapaa-ajan menetys ei harmita. Työstä saatavaa työkokemusta arvostettiin ja monipuolinen työkokemus nähtiin positiivisena tulevaisuuden töitä ajatellen. Kaksi haastateltavaa otti esiin, että vapaa-aikaa kyllä riittää, mutta on eri asia jaksako tuota vapaa-aikaa käyttää mitenkään hyödyksi raskaan työn vuoksi. *”Kyllä sitä vapaa-aikaa on riittävästi et riippuu jaksako tehdä et kun on ruumiillisessa työssä niin enemmänkin jaksamisessa ongelma ei niinkään sen ajan.”*

Seitsemän haastateltavan elämäntilanteessa rahan saanti on niin tärkeä asia, että he eivät vähentäisi töiden määrää saadakseen lisää vapaa-aikaa. Lisäksi heidän elämäntilanne oli sellainen, että suurelle määrälle vapaa-aikaa ei ollut edes tarvetta. Vapaa-aikaa ei myöskään nähty niin tärkeänä, sillä ilman rahaa he eivät kuitenkaan voisi tehdä isompia asioita. *”Itel ku ei oo perhettä tai mitään muksuja niin hyvin menee aika tuola töissä nii sit voi tulla kotiin ja nostaa jalat pöydälle ja ottaa muutama olut”*

Toimeentulon lisäksi muita tärkeitä syitä työssä käymiselle nähtiin siitä saatava sosiaalinen ja fyysinen hyöty. Yhden haastateltavan ainoa syy työssä käymiselle oli siitä saatava fyysinen sekä henkinen hyöty ja palkan saanti oli vain plussaa. Fyysistä työtä tekemällä pystyttiin samalla pitämään omasta kunnosta huolta, eikä vapaa-ajalla tarvinnut välttämättä edes harrastaa enää muuta liikuntaa. Työyhteisö nähtiin tärkeänä osana elämää ja yksi haastateltava sanoikin tyhjentävästi: *”Siitä saa semmosen tietynlaisen sosiaalisen täydentymisen.”*

Haastateltavien puheesta ilmeni myös, että elämästä katsotaan puuttuvan jotain ilman työn tuomaa rutiinia. Koettiin, että päivisin on pakko päästä tekemään jotain järkevää. Yhden haastateltavan mielestä lomailu saattaa aluksi kuulostaa mukavalta, mutta ilman rahaa ei voi tehdä mitään ja elämä ilman päivittäistä rytmiä ja tekemistä olisi lopulta hyvin tylsää ja merkityksetöntä. Kaikkien paitsi yhden haastatellun mielestä työn teolla ei menetä mitään, pikemminkin päinvastoin. Yksi kuitenkin koki, että menetti työssäkäynnillä omaa aikaa ja jaksamista, ja tämä vaikutti myös sosiaalisiin suhteisiin. *”Nyt esimerkiksi jos ollu vähän raskaampaa työtä ja tehny pitkää päivää niin on niin väsyny et sen huomaa et ihmissuhteetki voi kärsiä siitä ettet oo enää sama persoona, tulee se duunarimoodi päälle et vähä väsyttää nii ei jaksaa olla niin sosiaalinen tai käyttäytyä niiku muuten käyttäytyisin.”*

Puhuttaessa työn arvoista, haastateltavat pitivät tärkeänä luottamusta, tasa-arvoa, rehellisyyttä ja sitä, että työt tehdään aina kunnolla. Haastateltaville oli tärkeää, että ainakin he tekevät työyhteisössä työnsä huolella ja sopimusten mukaisesti. He olivat usein nähneet työntekijöitä, jotka menivät sieltä mistä aita on matalin, mutta eivät nähneet tässä itse mitään järkeä.

”Kun tehään nii tehään kunnolla, kyllä siellä välillä näkee jos jonkinlaista ja jos huomaa ite et jos joku ei tee kunnolla nii kyl se pitää voida sanoa että nyt tehään iha oikeesti et on nää standardit ja näistä pidetään kiinni, et jos työteho laskee ja kohteet näyttää joltain muulta mitä pitää näyttää niin hyvin äkkiä ne kohteet putoo pois ja työt loppuu.”

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että heihin luotettiin työssä tai ainakin he toivoivat näin. Luottamuksen saanti oli tärkeää kumpaankin suuntaan. Yksi haastateltava näki luottamuksen saannin tärkeäksi, jotta töitä riittäisi tulevaisuudessakin. *”Se on tavallaan se onnistumisen merkki et jos on saanu luottamuksen nii voit sanoa et oot onnistunu et kun puhutaan työsuhteista ja varsinkin vuokratyösuhteista nii se on se tärkein asia mikä pitää hoitaa et isoin kysymys tavallaan siinä et jos on luottamuksen arvonen nii töitä tulee jatkossakin.”*

Kysyttäessä, ovatko vuokratyöntekijät havainneet ristiriitoja omissa arvoissa suhteessa työpaikan arvoihin, seitsemän haastateltavaa ei ollut huomannut ristiriitoja näissä tai heille ei sillä hetkellä tullut ainakaan mieleen tällaisia ristiriitaisuuksia arvoissa. Yksi haastateltava oli kuitenkin aiemmassa työssään toisella vuokrausyrityksellä huomannut tiettyjä asioita, joista hänen mielestään huomasi, että vuokratyöntekijöitä ei arvostettu tarpeeksi. Hänen mielestään työssä tulee ihmisiä kohdella ihmisinä eikä vain työntekijöinä. Tämä kokemus sai hänet ensin kavahta-

maan vuokratyötä, mutta hänelle kuitenkin ilmeni myöhemmin, että kaikissa vuokratyöyrityksissä ei ole samanlaista. *”Et sielä me oltiin vähän tämmösiä et meidät sullottiin pakun perään likasina, kymmenen kappaletta pikkupoikia mustana metallipölystä et se nyt oli vähän semmosta. (...) et ehkä ihmisarvoon liittyviä kysymyksiä et mikä se oma asema on et voi olla et nähdään enemmänkin et sä oot vaan se työntekijä eikä nähä sua ihmisenä siinä homman ytimessä.”*

6.2.3 Sitoutuminen työhön ja työn mielekkyys

Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että heidän vuokratyöntekijänä olo ei vaikuta heidän sitoutumiseensa työssä. Työ nähdään aina työnä ja siellä tehdään asiat niin hyvin kuin osataan. *”Oon vähän semmonen työhullu et sillä ei oo koskaan ollu väliä onko vuokratyöntekijä vai suoraa firmassa et aina oon tehny työt samalla lailla ja sitoutunu siihen hommaan.”* Yksi haastateltava toi kuitenkin esiin, että lyhyemmissä työsuhteissa sitoutuminen ei ole välttämättä yhtä vahvaa kuin pidemmissä. Lisäksi samaistuminen yritykseen ja sen ”brändiin” on heikkoa vuokratyöläisenä.

”Se ehkä et kuinka pitkä työ on tiedossa et se työn pituus vaikuttaa et tietenkin vuokrafirmalla ne työt mitä tehdään on aika lyhyitä et ei siinä mielessä se sitoutuminenkaa kerkee tulla siinä vahvaksi mut jos sit pitempää pestiä nii iha samalla lailla siinä. Et ehkä se ei tuu sillee samalla lailla esiin ku et ku olin vuokrafirman kautta tällä käyttäjäyrityksellä, että ei ehkä niinkään sitoutunu siihen brändiin ku tiesi ettei oikeestaan ole sitä vaan vuokralla siellä. Et vaikka siihen työyhteisöön kuuluu mut ei koe kuulu vansa siihen brändiin samalla lailla.”

Pohjanoksa ja Perkka-Jortikka (2004) tuovatkin esiin, että vuokratyöntekijöillä korostuvat työ- ja ammattisitoutuneisuus, kun työyhteisö- ja organisaatiositoutuneisuus taas jää vähemmälle. Mitä enemmän työhistoriassa esiintyy lyhyitä työsuhteita, sitä enemmän ammatillisuus yleensä korostuu. Työntekijä siis sitoutuu ja samaistuu ensisijaisesti työhön, sillä työ vastaa työntekijän tarpeisiin enemmän kuin työyhteisö tai organisaatio. Vuokratyöntekijän kiinnittyminen enemmän ammattiinsa ja työhön on ymmärrettävää, sillä hänen kokemuksensa mukaisesti käyttäjäorganisaatio ostaa häneltä ammattitaitoa ja tietyn ennalta määritellyn työpanoksen vuokraajayrityksen avulla.

Kaikki haastateltavat kokivat työnsä mielekkääksi. Työn mielekkyyttä lisäsi se, että työ on sellaista mitä tykkää tehdä ja jossa saa toteuttaa itseään. Kaksi haastateltavaa totesi, että työ voi olla mielekäästä, vaikkei se ole unelmatyötä. Työn pystyi kuitenkin näkemään mielekkäänä, jos etsi

työstä asioita, jotka liittyvät itseen tai hyödyttävät omaa kehitystä. Toinen haastateltava otti esiin, että vaikka sen hetkinen työ ei ole se mitä haluaa lopun elämää tehdä, työ kuitenkin kehittää häntä ihmisenä. ”*Kyllä mä koen esimerkiksi et asiakaspalvelutyö olis mulle parempi ihan tän mun luonteen takia mut sit mä kuitenkin koen et tää niiku kehittää mua jotenkin eri tavalla eri suuntaan ihmisenä, et eri vahvuuksia niiku kehittää.*” Yksi haastateltava kertoo työn olevan mielekästä, sillä muuta vaihtoehtoa ei ole. ”*Ehkä mä oon vaan halunnu sopia itteni kanssa et se on mielekästä et en mä ehkä keksi oike mitää muuta, kyl mä niiku joka ikinen kerta lomilla oon halunnu lähteä takasi et en oo miettiny laisinkaan et jäisin pois.*”

Iloa työssä tuottaa yhteisöllisyyden tunne ja työporukka, joka tulee hyvin toimeen keskenään. Kaikille haastateltaville työyhteisöllä oli suuri merkitys elämässä ja se lisäsi myös työn mielihyvyyttä. Lisäksi kokemukset siitä, että tekee arvokasta työtä, jossa on jokin idea ja siitä saadun hyödyn pystyy itse näkemään. Iloa tuotti myös se, että saa toteuttaa itseään sekä asiakkailta sekä esimiehiltä saatu kiitos. ”*Huomaa et muutkin on tyytyväisiä kädenjälkeen niin siitä saa semmoisen et jess.*”

6.3 Työtyytyväisyyteen vaikuttavia seikkoja

Niin kuin Sutela ja Lehto (2014) mainitsivat, työtyytyväisyyttä on tutkittu aiemmin suoralla kysymyksellä: ”Oletko tyytyväinen työssäsi?”. Tämä kysymys ei kuitenkaan ole tarkemmin selittänyt, miksi työntekijät ovat tyytyväisiä ja miksi eivät. Viimeisimmässä työolotutkimuksessa tätä kysymystä laajennettiin yksityiskohtaisempiin kysymyksiin työstä. Myös omassa tutkimuksessani keksin eri teemoihin tarkentavia kysymyksiä työtyytyväisyydestä aiemman teorian pohjalta. Näitä olivat muun muassa kysymykset vuokratyön hyvistä ja huonoista puolista, työpaikan suhteista ja vaikutusmahdollisuuksista.

6.3.1 Vuokratyöntekijänä työpaikalla – vuokratyön hyvistä ja huonoista puolista

Aineistossani vuokratyössä nähtiin selviä hyviä asioita ja piirteitä. Pääsääntöisesti kaikki haastateltavat olivat tyytyväisiä työhönsä, mutta erot vakituiseen työhön tukivat paljon aiempiakin

tutkimuksia vuokratyön piirteistä. Seuraavassa kerron tarkemmin, millä tavalla haastateltavat kokivat työnsä vuokratyöntekijöinä.

Viisi haastateltavista henkilöistä kertoi hakeneensa alun perin vuokratyötä sen takia, koska kokivat, että sieltä on helpompaa saada töitä kuin suoraan yritykseen hakeutumalla. Syinä tähän nähtiin muun muassa se, että oli jo aiempaa kokemusta vuokratyöstä, vuokratyöyritykselle helpompi päästä pienelläkin työkokemuksella sekä iäkäsikin työntekijä voi löytää töitä vuokratyönä. *”Tää on semmonen tää ikä et se karsii hirveesti, monessa firmassa on sillee et vaikka sä paperia laitat sinne nii harva ees pyytää keskusteleen kun näkee iän.”* Yksi haastateltava koki, että vuokratyö avaa ovia muihin töihin ja lisäksi töihin pääsee käsiksi vähäiselläkin aiemmalla työkokemuksella. Vuokratyö nähtiin toimivana tapana päästä käsiksi työelämään ja kun työt hoiti hyvin, se antoi hyvää kuvaa itsestä työntekijänä. Tämä taas auttoi saamaan uutta työtä samalta vuokratyöyritykseltä, vaikka aiempi työ käyttäjäyrityksessä olisi jostain syystä päättynyt.

Yksi haastateltava kertoi hakeneensa vuokratyöyritykselle, koska heillä on tarjota paljon oman alan hommia. Toinen haki sen takia, koska ei halunnut tehdä säännöllistä työtä ja ajatteli, että vuokratyönä pääsee kiinni helposti keikkaluonteisiin töihin. Yksi haastateltavista ei edes tiennyt hakeutuessaan töihin, että se tehtäisiin vuokratyönä, sillä käyttäjäyritys haki myös itse työntekijöitään ja hänet haastateltiin suoraan käyttäjäyrityksessä. Haastateltavista kolme olisi halunnut päästä käyttäjäyrityksen kirjoille töihin, neljä tekivät töitä mieluummin vuokratyönä ja yhdelle ei ollut väliä onko vuokratyöntekijänä vai suoraan käyttäjäyrityksessä. *”Näissä vuokrafirmoissa on se et mitä paremmin tekee nii ei tiä vaikka pääsis ihan vakituiseksi sitten sinne firmalle, mut itelle tuo ei oo niin justiinsa et se ei auta ku laittaa säästöön jos tulee joku hiljasempi jakso.”*

Vuokratyön hyvinä puolina nähtiin pääsääntöisesti sen joustavuus ja sitomattomuus. Yksi haastateltava kertoi, että jos kyllästyi työhön, niin vuokratyöyrityksellä saattoi olla tarjota jotain muuta työtä vaihteluksi. Töiden lopettaminen nähtiin myös helpoksi sekä työajoista pystyi sopimaan joustavasti. Vuokratyö nähtiin kuitenkin huonona, jos oli tarkoitus saada pidempiaikaista ja vakituista työtä. Haastateltavat huomauttivatkin, että erilaisessa elämäntilanteessa ollessaan, he haluaisivat työltään enemmän sitovuutta ja tätä myöten varmempaa tulevaisuutta tulojen suhteen. Seuraavassa alaluvussa kerronkin tarkemmin tästä joustavuuden koetusta ristiriitaisuudesta.

Vuokratyöyritykset olivat myös haastateltavien mukaan luotettavia. Vuokratyöyritysten työntekijöitä pidettiin ammattitaitoisina. Heihin oli helppo saada yhteyttä ja ongelmatilanteet töissä otettiin tosissaan ja työntekijöitä kuunneltiin. Pohjanoksa ja Perkka-Jortikka (2004, 48) ottavatkin esiin, että vuokratyöntekijöillä voi parhaimmillaan olla samanaikaisesti kaksi hyvää työyhteisöä, joista toinen järjestää ja toinen teettää työn. Täten työntekijällä on niin sanotusti kaksi ”kotipesää”, joilla molemmilla on eri roolit, mutta molemmista saa haettua tukea vaikeissa tilanteissa. Yksi haastateltava toi kuitenkin esiin, että vaikka vuokratyöyritykseen oli aina tarvittaessa saanut yhteyden, hän olisi kaivannut mahdollisuutta tavata vuokratyöyrityksen kanssa.

”Asioitten hoitaminen nii se tapahtuu pääsääntöisesti tekstiviestillä, sähköpostilla tai sitten sen mejän rekrytoijan joka sit niiku hoitaa niitä hommia (...) mäki niiku ekaa kertaa näin mun varsinaisen työnantajan ehkä pari kuukautta sitte ja oon ollu kuitenkin kaks vuotta niillä töissä ja en ikinä ollu nähny kasvotusten häntä et se oli musta jotenki outo kuitenkin et ei ollu nähny ikinä”

Kaksi haastateltavaa kertoi, että heillä oli ollut aiemmin negatiivinen kuva vuokratyöstä, mutta tuo kuva muuttui, kun itse aloitti vuokratyöntekijänä. *”Yllätyin itekki et kuinka paljon sielä on semmosia oikeesti ammattilaisia (...) mut aluksi oli vähä semmonen kuva et kun kaikki puhuu et ei kannata vuokratyöfirmoille et ei sieltä pääse oikeisiin töihin ku ei sielä oo ammattilaisia mut sit yllätyin positiivisesti et ihan samanlaista väkee sielä on ku sit firmoissa suoraanki töissä.”*

Vuokratyön huonoina puolina nähtiin yleisesti ottaen työsuhteasiat, kuten palkkaus. Yksi haastateltava oli kuitenkin tyytyväinen palkkaukseen, sillä vuokratyöntekijöille maksettiin ylitöistä, kun taas vakituisille työntekijöille ylityöt korvattiin vapaapäivinä. Täten pystyi itse vaikuttamaan palkan suuruuteen tekemällä paljon ylitöitä. Yhden haastateltavan mielestä palkkaus oli huonoa, mutta hän ei tehnyt töitä pelkästään rahan takia. *”Täälä lähetään periaattees aina pohjasta mut sit tietty vähitellen nousee mut mullakaan ei se palkkakaan oo tärkeintä tässä et jos joutus tekee varsinaista työtä niin tuskin tähän lähtisin kun ei niillä elä vaikka oiski nelkyt tuntia viikossa et aika tiukilla vaikuttaa raha olevan.”*

Vuokratyössä on yleistä määräaikaiset sopimukset. Huonona puolena nähtiinkin myös se, että lomarahoja joutui kerryttämään aina alusta, kun työsopimus katkesi. Useissa työehtosopimuksissa lomarahan määrä lisäksi kasvaa työn jatkuessa pidempään. Koettiin myös, että vakituisten työntekijöiden oikeuksista pidetään paremmin kiinni kuin vuokratyöntekijöiden. Sairaslomara-

haa ei yhden haastateltavan mukaan maksettu samalla lailla mitä suoraan käyttäjäyrityksen kirjoilla oleville olisi maksettu. ”Nää työsuhteasiat on vähän huonommin ku oikeesti palkatulla ihmisillä, esimerkiksi mulla meni täs alkutaipaleella käsi rikki nii jouduin ottamaan palkatonta lomaa, viikon oisin saanu muttei pystyny oleen ku pari päivää kun ei olis riittäny rahat nii rikkinäisellä kädellä sit töihin, tuommoset pienet seikat harmittaa.” Toinen haastateltava harmitteli sitä, että sairausloman saamisesta oli tehty vaikeaa ja työntekijää pompoteltiin taholta toiselle. Hänen on pitänyt ensin pyytää lupa vuokratyöyritykseltä lääkäriin menosta ja joskus myös lääkärille meno on estetty sanomalla, että tämä ei kuulu työterveyteen ja käsketty menemään omalle terveysasemalle.

Myös toisella haastateltavalla oli kokemus, että lisiä ei oltu maksettu, vaikka vakituisille ne maksettiin. Työntekijät joutuivatkin ottamaan yhteyttä itse työsuojeluvaltuutettuun, joka sai pyörät pyörimään ja lisien maksun myös vuokratyöntekijöille. Yksi haastateltava kertoi, että vakituisten työntekijöiden pakollisista viikkovapaista pidettiin paremmin kiinni kuin vuokratyöntekijöiden ja vuokratyöläiset joutuivatkin itse erikseen kysymään omien viikkovapaidensa perään. Toinen haastateltava kertoi, ettei vuokratyöntekijät saaneet pitää laillisia ruokataukoja. Työssään he siirtyivät autolla työkohteesta toiseen ja ruokataukojen pitämättömyyttä perusteltiin sillä, että nuo siirtymät olivat heidän taukojaan.

Kaksi haastateltavaa toi huonoina puolina esiin myös sen, että yhteisissä työpaikan palaverissa puhuttiin vain vakituisten työntekijöiden asioista, eikä vuokratyöntekijöitä otettu huomioon. Kolme haastateltavaa taas kertoi, että vakituiset työntekijät saivat aina ensin pyytää kesälomia ja vuokratyöntekijöille jäivät ne päivät, jotka eivät muille kelvanneet.

”Esimerkiksi lomien suhteen se, että vakkareilla se homma toimii sillee et ne saa toi voo ja meille jää ne ajat mitkä jää yli niiltä et se loma on sitte ku se on työvuorolistassa et siitä ei, tietysti kyllä mekin voidaan toivoa ja se tekee parhaansa se joka niitä lomiam järjestää, mutta kyllä ne vakkareitten lomat menee vähä niiku edelle.”

Pohjanoksan ja Perkka-Jortikan (2004, 52-53) mukaan usein tilapäiset ja määräaikaiset työntekijät kokevat joustavansa yleensä ensimmäisinä – myös sairastumisen suhteen. Epävarmoiksi kokemissaan tilanteissa ja työoloissa työntekijöiden kynnys jäädä sairauslomalle on korkeampi. Myös kuntoutukseen hakeutuminen saattaa tuntua riskiltä. Sairauden vuoksi ei uskalleta kieltäytyä tarjotusta työtä, sillä voidaan kokea, että se näyttää työnantajan silmään huonolta. Työyhteisöön liittyminen on vaikeampaa eikä tieto työpaikan asioista välity samalla tavoin tilapäisesti tai

määräaikaisesti työskentelevillä kuin säännöllistä kokopäivätyötä tekeville. Myöskään työterveyshuollon järjestäminen erilaisissa työsuhteissa työskenteleville ei ole onnistunut samassa määrin kuin vakinaisessa työsuhteessa oleville, vaikkakin lain mukaan työterveyshuolto on järjestettävä kaikille työntekijöille työsuhdemuodosta riippumatta.

Pääsääntöisesti vuokratyöyritykset perehdyttävät työsuhdeasioihin ja käyttäjäfirmat ovat vastuussa työhön perehdyttämisestä ja työturvallisuuskysymyksistä. Vaikka vuokratyöyritysten ammattitaitoa arvostettiin ja koettiin, että perehdytys vuokratyöyrityksessä on ollut hyvä, kaksi haastateltavaa koki jopa työntekijöiden laiminlyöntiä käyttäjäfirmassa. ”*Sielä ei perehdytetty kunnolla, ei oikeestaan annettu turvavälineitä, meidät laitettiin kilometrien laajuselle tehdasalueelle ja tiputettiin meidät sinne et piti ite ettii hengityssuojaimet ja niin edelleen.*” Myös toinen haastateltava kertoi, että perehdytys oli käyttäjäfirmassa huonoa ja oletettiin, että työntekijä on niin sanotusti ”valmis paketti”, eikä täten perehdytystä tarvittaisi. Haastattelussa tuli esille myös se, että työ tuli oppia nopeasti eikä perehdytykselle annettu juurikaan aikaa. Usein käyttäjäyrityksillä tarve työntekijöille on nopea ruuhkahuipusta johtuen, joten yritykset saattavatkin ajatella saavansa vuokratyöyrityksestä nopeasti työntekijän, joka on valmis hommiin eikä täten perehdytyksellekään jää aikaa.

Kaksi haastateltavaa kertoi, että huomaa olevansa vuokratyöntekijänä vain siitä, että joutuu ilmoittamaan myös vuokratyöyritykselle asioista. Yhden mielestä eron huomaa vain siinä, että työtakin takana lukee vuokratyöyrityksen nimi. Kahden haastateltavan mielestä vuokratyön suurin ero itse käyttäjäfirmalle työskentelyssä tulee siinä, että vuokratyöntekijöillä ei ole aina samoja oikeuksia ja etuuksia. ”*Et ehkä sillee niiku suoranaisesti kuulu siihen firmaan et oot vierailleva, ettei se käytännös eroa paljon mut pienet asiat vaikuttaa ettei välttämättä oo samoja kulkuoikeuksia tai tälläisiä et sitte ku kuuluu siihen firmaan nii pääsee enemmän näitten etuuk-sien piiriin, ei sitä aina ees välttämättä huomaa.*” Myös toisen haastateltavan mielestä käyttäjäyrityksen vakituisilla työntekijöillä oli paremmat etuudet esimerkiksi työhyvinvointipalveluihin liittyen kuin vuokratyöntekijöillä.

Seitsemän haastateltavaa koki, että työpaikalla vuokratyöntekijöitä ja vakituisia työntekijöitä kohdeltiin melko samalla tavalla ja vuokratyöntekijöiden työtä arvostettiin. Työtehtävät ja vastuu jakaantuivat tasaisesti molempien välillä. Haastateltavat eivät kokeneet ulkopuolisuutta työyhteisössä eivätkä muut työntekijät kohdelleet heitä eri tavalla. Yksi haastateltava kertoi, kuinka hänellä oli työn alussa ollut epävarma olo työpaikalla, mutta työn jatkuessa olo oli hälvennyt.

”Alkuun tuntu et on semmonen heittopussi ja pelkäs et sanotaan ettei tarvi tulla huomenna mut muuten on tuntunu et on samanarvonen ku muut.” Myös toinen haastateltava oli huomannut, kuinka alussa vuokratyöntekijöitä ei otettu välttämättä tosissaan, sillä vakituiset työntekijät olivat tottuneet siihen, että vuokratyöntekijöitä tulee ja menee. Kuitenkin kun itse näytti, että asennetta työntekoon löytyy, niin porukkaan pääsi mukaan ja vuokratyöläinenkin otettiin tosissaan.

Kuusi haastateltavaa koki itsensä yhtä tärkeiksi työpaikalla kuin vakituisetkin työntekijät. Yksi haastateltava myös kertoi, että ei tuntenut itseään niinkään vuokratyöntekijäksi, sillä työtehtävät eivät eronneet millään tapaa vakituisten työntekijöiden kanssa. *”Jos multa kysyttäs esimerkiksi se et koenko mä olevani enemmän vuokratyöfirman työntekijä vai käyttäjäfirman nii ehottomasti käyttäjäfirman.”* Kaksi haastateltavaa koki, etteivät he tunteneet itseään yhtä tärkeäksi vakituisten työntekijöiden kanssa. Tämä johtui vuokratyöntekijöiden huonommista oikeuksista ja työsuhte-eduista.

Yksi haastateltava sanoi, että riippuu käyttäjäyrityksestä, minkälaista arvostusta saa osakseen. Hänellä oli kokemuksia useammasta vuokratyöyrityksestä ja hän oli tehnyt useampaa eri työtä näissä. Osassa työpaikoista vuokratyöntekijöitä jopa käytettiin hieman hyväksi, kun ajateltiin, että he ovat vain väliaikaista työvoimaa. Haastateltavan nykyisessä työpaikassa hänet otettiin heti alusta asti hyvin vastaan ja hänen työtaitojaan kehitettiin ensimmäisestä päivästä lähtien. Yksi haastateltava otti esiin, että vuokratyöntekijöitä kyllä arvostetaan yhtä paljon kuin vakituisiakin työntekijöitä, jos vuokratyöntekijät näyttävät reippautensa ja ahkeruutensa työpaikalla. *”Et kyllä mä oon kiitosta saanu sieltä ja luulen et johtuu siitä et oikeesti reipas ihminen ja haluu tehdä työtä et voi olla osakseen syy siinä.”* Vuokratyöntekijä saattaakin kokea, että hänen tulee ensin näyttää oma osaaminen, motivaatio ja asennoituminen työpaikalla, jotta häntä työntekijänä arvostettaisiin.

Viitalan ym. (2006) tutkimuksessa, työyhteisöissä, joissa on sekä vuokratyöntekijöitä että vakituksia työntekijöitä, muodostuu yhteisöön niin sanotusti kahden kerroksen väkeä. Tässä aineistossa tuo ei näyttäytynyt niin selkeästi. Suurin osa haastateltavista näki itsensä samanarvoisina vakituisten työntekijöiden kanssa ja heidät erottaa muusta henkilöstöstä vain tietyt henkilöstöetuudet. Tanskasen (2008) tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät joutuivat kokemaan työpaikallaan sosiaalista syrjintää sekä esimiehiltä että muilta työntekijöiltä. Vuokratyöntekijät saavat myös huonompaa palkkaa, lisäksi työsuhte-edut ovat huonommat mitä vakituisilla työnteki-

jöillä. Tutkimukseni tukee tätä osittain, mutta osittain kokemukset olivat kuitenkin positiivisempia mitä Tanskasella. Aineistossani vuokratyöntekijöiden palkkaus nähtiin yhtenä huonoimpana asiana. Lisäksi kaikki työsuhdeasiat eivät olleet samanlaisia kuin vakituisilla. Haastateltavat kuitenkin kokivat olevansa yhtä arvokkaita kuin vakituisetkin työntekijät, eikä tätä eroa vakituisiin ja vuokratyöntekijöihin aina edes huomattu. Lisäksi he pääsivät tekemään samoja työtehtäviä kuin vakituisetkin.

6.3.2 Lyhyiden ja epävarmojen työsuhteiden ristiriitaisuus

Vuokratyössä määräaikaiset sopimukset nähtiin huonoina, jos olisi nimenomaan halunnut pitempiaikaista, varmuudella jatkuvaa työtä. Vuokrana tehtävä työ koettiin haastateltavien mielestä väliaikaisena niin työntekijän kuin käyttäjäyrityksenkin mielestä. Vuokratyöstä voisi helposti potkia työntekijän pois, kun työt loppuvat. Vuokrana tehtävä työ nähtiin kuitenkin hyvänä, jos halusi monipuolisia työtehtäviä ja täten monipuolista kokemusta, eikä halunnut sitoutua työhön pitkäksi aikaa.

”Kyllä se (lyhyet työsuhteet) mulle enemmän mahdollisuuksia tuo, tietenkin mitä työkavereitten kans tästä samasta asiasta jutellu nii se vois olla myös ahdistavaa, jos haluis pysyvän työsuhteen ja vakautta mut jos miettii tälle kesätyönä ja opiskelujen ohella nii silloin tää on oikeestaan paljon parempi (...) Kyllä se mulla itelle on jääny semmonen mielikuva, et se (vakituinen työ) on se mitä kannattaa haluta, et se tuo sitä varmuutta tavallaan ja tuo semmosta arvostusta tai et sä kuulut siihen firmaan sisälle sitten etkä oo vaan vieraileva.”

Määräaikainen ja epävarma työtilanne ei myöskään haitannut, jos koki kuuluvansa työyhteisöön ja koki olonsa turvalliseksi siellä. Lisäksi oma elämäntilanne vaikutti siihen, että ajattelee epä-säännöllisen työn olevan vai yksi vaihe elämässä.

”Tuolla mulla on kumminkin ollu turvallinen olo et on niiku pieni firma ja kaikki tietää toisensa nii ei niiku oo semmosta et ne nyt vois yhtäkkiä irtisanoa minut et siihen vaa-ditaan joku tosi iso moka nii ei oo ikinä ollu semmosta pelkoo ja jos epäsäännöllisistä työajoista puhutaan nii ohan se vähä sillee, mut mulla nyt tää elämäntilanne on just tämmönen et mä voin tehdä tämmöstä työtä et kun monilla on lapsia ja niil on koulujutut ja sillee.”

Myös toinen haastateltava kertoi, että turvallisuuden kokemus työssä vähentää määräaikaisten sopimusten ahdistusta. ”*Mut sinällään et tiian et voin aina mennä sinne takas ja se työ itsessään ei sieltä katoa vaan mulla on siellä aina paikka jos mä haluan niin se on tärkeintä.*” Yksi työntekijä toi myös ilmi, että lyhyet työsuhteet eivät ahdistane häntä, sillä hän on aina löytänyt töitä, jos on tarve ollut. Tämä vahvistaa myös Borgogin, Consigliion ja Di Teccon (2014) tutkimusta, jossa he totesivat, että henkilökohtaiset ominaisuudet vaikuttavat työtyytyväisyyden kokemukseen vuokratyössä ja luotto omaan pystyvyyteen vaikuttaa positiivisesti työtyytyväisyyteen.

Lyhyet työsuhteet nähdään positiivisina ja niistä voi olla myös hyötyä. Uusien asioiden opettelu jokaisessa uudessa työpaikassa tuo lisää työkokemusta eri aloilta. Lyhyitä työsuhteita ei myöskään nähdä ongelmallisina, jos työntekijällä on myös jokin pidempiaikainen työsuhde taustalla. ”*Jos sulla ei oo yhtään pitkää työsuhdetta nii siitä on haittaa, että pitkä työsuhde tarvitaan että työnantajat näkee et jos haet muunlaisiin töihin et pystyy sitoutumaan ja lyhyet työpaikat on hyvä lisä siihen ku sit voi sanoa et on tehny tätä ja sitä helposti saa vaikutelman et osaa sen homman vaikka olis tehny vaan pari päivää.*” Pohjanoksan ja Perkkä-Jortikan (2004) tutkimuksessa todettiin myös, että varsinkin nuoret arvostavat vuokratyön tuomaa vaihtelua. Työskennellessä useissa yrityksissä oppii uusia työtapoja, tutustuu uusiin ihmisiin ja työyhteisöihin.

Haasteena saattaa kuitenkin olla se, että uusissa työsuhteissa joutuu aina luomaan ihmissuhteet työporukkaan uudestaan. Lisäksi jokaisessa työyhteisössä on oma kulttuurinsa, joihin tulee sopeutua. Kuitenkin monet lyhyet työsuhteet tuovat varmuutta tähän ja siten on helpompaa mukautua uusiin paikkoihin. ”*Siihen oppii sille et vaatii vähän työtä kun alottaa työn et pitää luoda se ihmissuhde siin aina ja työkavereihin ja siihen työympäristöön ja mikä työkuulttuuri sielä on, nykyään menee ihan hyvin ku tehny erilaisia töitä nii osaa mukautua.*” Lyhyet työsuhteet voivat kuitenkin turhauttaa, jos itse olisi valmis ja halukas tekemään pitkäaikaista työtä. Yksi haastateltava kertoi, että moni vuokratyöntekijä joutuu tekemään töitä lyhyellä työsuhteella, koska käyttäjäyritys ei luota työntekijään. Tämä harmittaa haastateltavaa, sillä hän itse kuitenkin on jo näyttänyt osaamisensa ja motivaationsa työhön ja silti hänelle tarjotaan vain lyhyitä työsuhteita.

Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa vuokratyöntekijöiden työsuhteet ovat lyhytaikaisempia mitä muiden työntekijöiden. Vuokratyöntekijät kokevat tämän henkisesti raskaaksi, sillä työpaikkojen vaihtuessa joutuu sopeutumaan aina uuteen työhön ja työyhteisöön. Tutkimuksessa haastateltavat kokivat pelkoa ja epävarmuutta, sillä he eivät tienneet lähitulevaisuudenkaan työtilanteesta. Työtilanteen ollessa näin epävarma, ei voinut myöskään suunnitella tulevaisuutta,

esimerkiksi lainan otto saattoi olla lähes mahdotonta. Tutkimuksessani haastateltavat eivät kuitenkaan nähneet tilannettaan näin ahdistavana, sillä heidän kaikkien elämäntilanteet olivat sellaisia, että esimerkiksi lainan ottaminen asuntoa varten ei ollut vielä ajankohtaista. Yksi haastateltava kertoi, kuinka hän on valmis muuttamaan ja vaihtamaan työpaikkaa heti, jos löytäisi sopivan kumppanin eri paikkakunnalta, joten hän ei ollut edes valmis sitoutumaan yhteen kaupunkiin tai yhteen työhön.

Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa vuokratyötä tehtiin lähinnä pakon takia ja myös toivoen, että se johtaisi vakituiseen työhön. He eivät ajatelleet vuokratyönä tehtävää työtä uranaan, vaan vain väliaikaisena etappina kohti parempaa ja vakituista työtä. Omassa tutkimuksessani vuokratyö nähtiin myös vain välivaiheena eikä työltä edes välttämättä toivottu vakituisuutta tässä vaiheessa elämää. Nekin, jotka tekivät oman alan töitä vuokratyönä, toivoivat pääsevänsä käyttäjäyritykseen vakituiseksi työntekijäksi tulevaisuudessa. Erona Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimukseen oli se, että omalla alalla työskentelevät vuokratyöntekijät kuitenkin kokivat rakentavansa omaa ammattilaisuuttaan työssään. Vuokratyönä tehtävä työ nähtiin samanlaisena mitä se olisi vakituiseina kyseisessä käyttäjäyrityksessä. Tämä johtui siitä, että työtehtävät olivat samanlaisia kuin vakituisillakin työntekijöillä ja ne vastasivat täysin omaa ammattitaitoa.

6.3.3 Vaikutusmahdollisuudet ja vastuun saanti

Herzbergin (1959) teorian mukaan työtyytyväisyyttä lisäävät vaikutusmahdollisuudet ja vastuun saanti työssä sekä työn kokeminen tarpeeksi haasteellisena. Vuokratyöntekijöillä oli mielestään tarpeeksi vaikutusmahdollisuuksia ja he kokivat, että heitä kuunneltiin ja heidän mielipiteensä otettiin huomioon. Kaikki haastateltavat näkivät tärkeinä seikkoina työssä vaikutusmahdollisuudet sekä työn vaihtelevuuden. Haastateltavat eivät kuitenkaan odottaneet nykyiseltä vuokratyöltä paljon, sillä se nähtiin väliaikaisena työnä ja myös vuokratyön luonne mahdollisesti huonoine vaikutusmahdollisuuksineen myös hyväksyttiin. Vastauksissaan haastateltavat kertoivatkin pikemminkin siitä, mitkä asiat tulevaisuuden työssä ovat tärkeitä. Yksi haastateltava otti esiin, että vaikutusmahdollisuudet työssä riippuu pitkälti siitä, kuinka pitkä työsuhde on ollut. Jos on päättäisi työsuhdetta eikä luottamus ole kerennyt syntymään, ei vaikutusmahdollisuuksia ole samalla tavalla kuin vanhemmalla työntekijällä.

Vastuun saanti ei ollut nykyisessä työssä tärkeää kuudelle haastateltavalle ja kaksi heistä ei edes halunnut vastuuta. Vastuuta haluttiin paremminkin nimenomaan tulevaisuuden työltä, ei nykyiseltä väliaikaiseksi ajatellulta työltä. Vastuu kuitenkin nähtiin tärkeänä tulevaisuuden työssä, sillä silloin pystyi näyttämään muille oman osaamisen ja kokemaan työn merkitykselliseksi. Lisäksi vastuullinen työ motivoi itseä suoriutumaan työstä paremmin. *”Siin pystyy ehkä vähän näyttään et mitä osaa ja mihin pystyy ja se on kiva huomata itekin et onnistuu ja pystyy täyttää odotukset mitä itelle laitetaan.”*

Haastateltavat pitivät myös tärkeinä työssä sopivaa haasteellisuutta, jolloin itseä pystyi kehittämään. *”Tavallaan se haasteellisuus ja se et pystyy täysin uppoutuun siihen työhön on itelle kauheen hianoo.”* Vuokratyö näyttäytyikin kaikille haastateltaville tarpeeksi haasteellisena. Haasteellisuus määrittyi haastateltavilla lähinnä työn fyysisyyteen. Haastateltavat eivät kokeneet työtään niinkään psyykkisesti raskaaksi. Tämä johtui siitä, että haastateltavat olivat elämäntilanteessa, jossa vuokratyö oli lähinnä fyysistä ja käsillä tehtävää työtä, ei aivotyöskentelyä. Koulutuksen saaneilla ja oman alan työtä tekevillä koulutus oli myöskin fyysistä rakennusalan työtä, jota ei koettu raskaaksi psyykkisesti.

6.3.4 Koulutusmahdollisuudet ja eteneminen

Koettu vuokratyön väliaikaisuus tuli esille myös etenemishaaveissa. Työssä eteneminen nähtiin tärkeäksi kuudessa haastattelussa, mutta sen hetkisessä vuokratyössä eteneminen ei ollut ykköshaave. Haastateltavat näkivät töissä etenemisen tärkeänä silloin, jos on suunnitteilla jatkaa kyseisessä yrityksessä ja työssä pidempäänkin. Kolme haastateltavaa toi myös esiin sen, että etenemismahdollisuudet heidän alallaan riippuvat siitä, opiskeleeko kyseistä alaa korkeammalle. *”No jos mietitään tän hetkistä tilannetta nii en halua edetä mihinkään eikä sen suuremmin meillä oos suurempia etenemismahdollisuuksia, jos ei lähe kouluun ja etenemään uralla, ettei nyt oo haluja yletä ja ku tuo ei kuitenkaan oo se mun kohde ala niin.”* Yhdelle haastateltavalle eteneminen oli tärkeää, mutta omalla alalla sitä mahdollisuutta ei ollut. Hän kertoikin, että työ motivoisi vielä enemmän, jos olisi mahdollisuus edetä. Kaksi haastateltavaa ei halunnut enää edetä työssään edes tulevaisuudessa. Toinen heistä koki, että edetessään hän joutuisi tekemään töitä kokopäiväisesti. *”Jos menee semmoseen työhön ja etenee johonki nii työaika jää kiinteeks et minä joudun kuukauden olla jossain ja kuukauden vapaalla et en lähe enää kiinteeseen työhön*

et sanon vaan et anteeks minä oon eläkkeellä etten lähe enää siihen.” Toinen ei halunnut edetä, sillä oli tyytyväinen sen hetkiseen työhön ja palkkaukseen.

Haastateltavat näkivät tärkeänä sen, että työnantaja tarjoaa mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen. Koulutusmahdollisuuksien tarjoamisesta tuli se kuva, että työpaikka arvostaa työntekijää ja haluaa pitää työntekijästä huolta. Seitsemän haastateltavaa oli sitä mieltä, että heidän työpaikka tarjosi kehittymisen mahdollisuuksia. Yksi oli kuitenkin sitä mieltä, että vuokratyöntekijöiden kehittymistä ei nähdä tärkeänä, sillä työsuhteet ovat niin lyhyitä. Työpaikalla odotetaan vuokratyöntekijän olevan valmis siihen työhön mitä on tullut tekemään. Hän kertoi, että työntekijän tulee itse kehittää itseään omalla ajalla, esimerkiksi hänen tuli käydä työturvallisuuskorttikoulutus ennen kuin edes pääsi kyseiseen työhön. Toiselle haastateltavalla oli taas tarjottu työn puolesta myös työturvallisuuskorttikoulutusta. *”Kyllä tällä hetkellä teidänkin et esimerkiksi työturvakoulutuksia tarjotaan asiakasyritysten kautta ja tiian siis et jotain muitakin koulutuksia ihmisille sielä tarjotaan et kyl sitä jonkunverran tapahtuu et siinä mielessä meistä pidetään ihan kohtuu hyvää huolta, tuntuu ainakin.”*

6.3.5 Tulevaisuuden näkymät

Aineistossa tuli selkeästi esiin se, että vuokratyöntekijät pitivät tämän hetkistä työtään vain väliaikaisena tilana. Vain yksi, eläkkeellä oleva haastateltu, ei halunnut edes päästä enää muunlaiseen työntekotapaan. Kaikki haastateltavat suhtautuivat tulevaisuuteen kuitenkin positiivisin ja avoimin mielin, päivä kerrallaan. He toivat ilmi, että tulevaisuutta on turha etukäteen murehtia. *”Jos tää loppuu niin varmasti saan taas jotain pientä nikkarointia et jos terveys pysyy nii saan olla tyytyväinen et ei oo mitään perussairauksia.”* Nuoret aikuiset ovat ehkä tottuneet jo nykyisen työelämän pätkittäisyyteen ja siihen, että harva ihminen rakentaa enää uraansa yhden työn varaan. Täten työpaikoista toiseen seilailu ja lyhyet työsuhteet eivät tunnu välttämättä yhtä ahdistavilta mitä vanhemmista sukupolvista. Omaan pystyvyyteen ja osaamiseen tulevilla työmarkkinoilla luotetaan. Suunnitelmia ei oltu lyöty lukkoon, mutta heillä oli kuitenkin jo jonkinlaisia toiveita tulevaisuudelta, esimerkiksi opiskelualan tai perheen perustamisen suhteen.

Kolmella haastateltavalla oli toiveina lähitulevaisuudessa päästä opiskelemaan. *”Olen toiveikas et pääsen pois tuolta ja pääsen kouluun ja pääsen tekemään jotain mikä kiinnostaa mua, et toivoisin et pääsis tästä pikkuhiljaa liikkumaan eteenpäin. Haluun olla korkeekoulutettu ja vastuullisessa tehtävässä ja haluun et työ stimuloi.”* Yksi haastateltava, joka opiskeli jo mieleistään alaa, kertoi, että opiskelupaikka antoi varmuutta tulevaisuuteen. *”Kyl mä suhtaudun siihen jollain lailla ihan odottavaisesti, et kun saanu opiskelupaikan vuosi sitten ja saanu jonkun varmuuden mihin pyrkiä nii se antaa enemmän semmosen näkymän et mihin voi tähdätä tulevaisuudessa et antaa semmosta tavoitetta.”*

Yksi haastateltava kertoi, että haluaa tulevaisuudessa tehdä sellaista työtä, jonka kokee itselleen tärkeäksi ja mistä itse tykkää. Tärkeää on myös se, että saa tehdä sellaista työtä, jota arvostetaan enemmän ulkoapäin. Aineistosta tulikin ilmi, että haastateltavat kokivat olevansa ylpeitä tekemästään työstä, mutta he näkivät, että ulkopuolisista työ ei välttämättä näyttänyt tavoitellulta.

7 POHDINTA

7.1 Tutkimustulosten pohdintaa

Vuokratyö sopi haastateltavien sen hetkiseen elämäntilanteeseen ja siitä koettiin saavan paljon positiivisia asioita elämään, kuten työkokemusta ja sosiaalisia suhteita. Työpaikkaan siis sitouduttiin, sillä se palveli sen hetkistä elämäntilannetta ja siitä oli hyötyä itselle, mutta vuokratyö nähtiin kuitenkin vain väliaikaisena tilana. Haastateltavien ajatuksissa vuokratyö oli väliaikaista, joten ammatti-identiteettiä rakennettiin yksilöllisillä tekijöillä sekä ammattialan kulttuurin avulla. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006) mukaan yksilön rakentaessa ammatti-identiteettiään, persoonallisen ja sosiaalisen painotukset vaihtelevat. Ensin yksilö sosiaalistuu työyhteisönsä, jonka jälkeen ammatillisen identiteetin muokkautumiseen alkaa vaikuttamaan enemmän yksilölliset piirteet, kuten yksilön persoonallisuus.

Tässä tutkimuksessa ammatti-identiteetin kiinnittyminen yksilöllisiin tekijöihin on luonnollista, sillä työntekijöillä ei ole mahdollisuutta samanlaiseen työyhteisöön kiinnittymiseen kuin vakituisilla työntekijöillä. Kun työ nähdään vaan väliaikaisena, työntekijät eivät välttämättä edes halua kiintyä työyhteisöön. Täten tällaisilla väliaikaisilla työntekijöillä ammatillinen identiteetti muodostuu vahvemmin juuri yksilöllisille seikoille. Kun työyhteisöön ei voida samalla tavalla kiinnittyä mitä vakituisessa työssä, voidaan ammatti-identiteettiä rakentaa myös ammattialan kulttuurin avulla. Rädyn (1982) mukaan ammatti-identiteetin muodostuminen vaatii sen, että ammatti erottuu muista ammateista tietyillä piirteillä. Tämä näkyi myös omissa tutkimustuloksissani ammattialan kulttuurin vahvasta vaikutuksesta ammatti-identiteettiin. Vuokratyöntekijöillä, jotka tekevät jo oman alan töitä, vahva ammattialan kulttuuriin samaistuminen on tärkeässä osassa. Vaikka työyhteisö muuttuisi useaankin otteeseen, ammattialan kulttuuri, tavat, tottumukset ja sanasto, pysyvät suhteellisen muuttumattomina. Tämän kulttuurin avulla, jonka yksilö ottaa omakseen, hän pystyy rakentamaan omaa ammatti-identiteettiään vahvemmassi vaihtuvissakin työoloissa.

Eteläpellon (2007) mukaan ammatti-identiteetissä yhdistyy ammatin eri käytännöt mutta myös yksilön itse rakentamat käsitykset työn asemasta ja arvoista. Lisäksi mukana on aina myös omat tulevaisuuden odotukset suhteessa työhön. Tutkimustulosten mukaan vuokratyöntekijät pitivät

töistä saatavaa palkkaa tärkeänä, mutta työnteolle löydettiin myös monitahoisempiakin syitä. Haastateltavat halusivat pystyä elättämään itsensä ja he kokivat, että on tärkeää tehdä edes jotain työtä. He näkivät, että oli työ minkälaista vaan, se kehittää yksilö aina eteenpäin ja tehdyistä töistä ja saavutetusta osaamisesta on tulevaisuudessa aina hyötyä. Tärkeäksi nähtiin myös työn tuomat rutiinit elämään sekä fyysinen että sosiaalinen hyöty. Vuokratyöntekijät pitivät itseään ahkerina ja luotettavina työntekijöinä. He pitivät tärkeänä sitä, että he panostavat työhönsä ja tekevät siellä aina parhaansa. Aineistosta kävi myös ilmi, että vaikka sen hetkiseen työhön ja työnkuvaan oltiin tyytyväisiä, suurin osa haastateltavista odotti tulevaisuuden työltä enemmän. Osalla tavoitteena oli tähdätä opinnoissaan korkealle ja täten saada myös korkeakoulutusta vastaava työpaikka uusine haasteineen. Osalla taas työ itsessään oli sitä mitä halusikin tehdä, mutta työltä toivottiin kuitenkin pysyvyyttä tulevaisuudessa.

Haastatteluissa tuli esille myös vahvasti vuokratyöntekijöiden jatkuvat identiteettineuvottelut. Jokaiseen uuteen työpaikkaan mennessä omaa ammatti-identiteettiä hajotetaan ja muokataan uudelleen työn vaativalla tavalla. Identiteettineuvottelut rakentavat ammatti-identiteetistä aina hie- man erilaisen. Uuden työn ja työyhteisön kulttuuri, toimintatavat ja arvot vaikuttavat tähän iden- titeettityöhön. Tutkimuksestani kävi myös ilmi, että vuokratyöntekijät ovat erittäin muuntautu- miskykyisiä ja joustavia. Jatkuva identiteettityö nähtiin vuokratyön luonteeseen kuuluvana ja haastateltavat olivat valmiina muokkaamaan omia käsityksiään työstä ja sen arvoista uudessa työssään.

Vuokratyöntekijät olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä. Hyvinä puolina nähtiin vuokra- työn joustavuus ja sitomattomuus. Tyytyväisiä oltiin myös henkilöstöpalveluyritysten toimin- taan. Hyvinä puolina nähtiin myös se, että koettiin olevan samanarvoisia suhteessa vakituisiin työntekijöihin ja heidän työ vastasi omaa osaamista ja ammattitaitoa sekä tehtyä työtä myös ar- vostettiin esimiesten osalta. Haastateltavat kokivat, että heillä oli tarpeeksi vaikutusmahdolli- suuksia ja vastuuta. Vastuuta ei kuitenkaan haluttu vain väliaikaiseksi katsotulta työltä. Etene- mistä ei nähty vuokratyössä helppona, mutta toisaalta ei edes haluttu edetä väliaikaisesti katso- tussa työssä. Koulutusmahdollisuuksia olisi tarjolla, jos niitä haluaisi. Vähiten tyytyväisiä oltiin työsuhteasioihin, kuten palkkaukseen ja määräaikaisiin sopimuksiin. Lisäksi käyttäjäyritysten toimintatavat saivat kritiikkiä.

Herzbergin kahden faktorin teoriassa työn motivaatiotekijät synnyttävät työtyytyväisyyttä, kuten työsuoritusten arvostus, ylenemismahdollisuudet, vastuun saanti ja mielenkiinto työhön. Hygieniatekijät taas poistavat työtyytymättömyyttä mutta eivät lisää työtyytyväisyyttä. Täten hygieniatekijöiden ollessa huono, koetaan työtyytymättömyyttä. Hygieniatekijöitä ovat esimerkiksi palkkaus, yrityksen toiminta sekä työsuhteen varmuus. (Herzberg 1959). Herzbergin teoriaa mukaillen aineistosta kävi ilmi, että haastateltavat kokivat motivaatiota työtään kohtaan, vaikka se nähtiin vain väliaikaisena. He kokivat saavansa arvostusta ja vastuuta työssään sekä ylenemismahdollisuuksia koettiin pääsääntöisesti olevan, jos niitä halusi ottaa vastaan. Myös työ itse koettiin mielekkääksi, vaikka se ei välttämättä vastannut tulevaisuuden haaveita. Aineistossa ilmenneet vuokratyössä huonoina koetut hygieniatekijät, kuten palkkaus ja työsuhteen varmuus kuitenkin kahden faktorin teorian mukaan lisäävät työtyytymättömyyttä.

Voisi siis sanoa, että haastateltavillani vuokratyön luonne ja tyytyväisyys siihen nähtiin ristiriitaisena. Teorian mukaan motivaatiotekijät olivat haastateltavilla hyvät ja ne lisäsivätkin työtyytyväisyyden tunnetta. Kuitenkin hygieniatekijät, jotka heikentävät työtyytyväisyyttä, olivat myös vahvasti esillä. Haastateltavat olivat kuitenkin tyytyväisiä työtilanteeseensa, sillä se sopi heidän hetkiseen elämäntilanteeseen. Opiskelijat pitivät työstä, johon ei tarvinnut sitoutua ja joka oli joustavaa ja helppoa, ammatissaan jo työskentelevät taas eivät välttämättä olleet edes valmiita vakituisen työn tuomaan sitoutumiseen sekä jo eläkkeellä oleva ei halunnut enää sitoutua vakituisen työn tuomiin vaatimuksiin. Hygieniatekijät heikensivät jonkin verran haastateltavien työtyytyväisyyttä, mutta motivaatiotekijät olivat heillä niin vahvoja, jolloin ajatus vuokratyöstä näyttäytyi heillä suurimmaksi osaksi positiivisena ja asioita mahdollistavana seikkana.

Tätä omaa päätelmäni vahvistaa myös De Witten ja Näswallin (2003) tutkimus, jonka mukaan vuokratyöntekijät, jotka tekivät työtä vastentahtoisesti, kokivat negatiivisuutta työstään. Haastateltavistani kolme olisi tehnyt työtä mieluummin käyttäjäyrityksen vakituisena työntekijänä. Moni haastateltavista teki kuitenkin vuokratyötä täysin vapaaehtoisesti ja vuokratyöläisenä työskenteleminen oli ollut heille pikemminkin täysin oma valinta kuin pakotettu tila. Samoin Torkan ja Schynsin (2007) tutkimuksessa työtyytyväisyyteen vaikutti vuokratyöntekijän halu pitää etusijalla muita asioita ja pyrkimyksiä elämässään. Tutkimuksessani tämä oli vahvasti esillä. Tulokset työtyytyväisyydestä olisivat voineet olla erilaisia, jos haastateltavat olisivat olleet erilaisessa elämäntilanteessa. Esimerkiksi perheellisille työn hygieniatekijät, kuten palkkaus ja työ-

suhteen varmuus ovat luultavasti yksi tärkeimmistä seikoista, kun halutaan turvata perheen tulevaisuus. Näiden ollessa heikkoa, ne olisivat vaikuttaneet vahvemmin tyytymättömyyteen kuin omassa aineistossani.

Locken (1976) teorian mukaan tyytyväinen työntekijä kokee saavuttaneensa työhön liittyvät arvot tai työ edistää niiden saavuttamista. Aineistossani vuokratyöntekijät kokivat vuokratyön välivaiheena, joten heillä ei ollut suuria odotuksia työlle. He kuitenkin näkivät, että vuokratyö edesauttoi heidän työuraansa tulevaisuudessa ja nykyinen työ vastasi heidän vuokratyölle asettamia vaatimuksia.

7.2 Tutkimustulosten käytännön merkitys

Tämän tutkimuksen perusteella vuokratyö näyttäisi sopivan erityisesti tietyissä elämäntilanteissa oleville työntekijöille. Tällöin vuokratyön tuoma joustavuus sopii elämään hyvin, eikä se tuo tarpeetonta ahdistusta. Suurin osa haastateltavista oli nuoria aikuisia. Heillä nykyinen työelämä ei näyttäytynyt vielä lopulliselta, vaan he kokivat olevansa välivaiheessa. Tämä välivaihe nähtiin kuitenkin tärkeänä tulevaisuuden kannalta. Välivaiheen aikana he oppivat itsestään, omista toiveistaan ja haluistaan sekä saavat samalla arvokasta työkokemusta.

Nykyisessä työelämässä urat eivät ole enää niin selviä mitä aiemmin. Harva ihminen tekee enää koko elämänsä työtä samassa työpaikassa eikä edes samalla alalla. Tutkimusten mukaan (Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka, 2004) suurin osa vuokratyöntekijöistä on alle 35-vuotiaita, joten voidaan pohtia, oppivatko tulevat sukupolvet jo nuorena, vuokratyön kautta, työskentelemään tulevaisuuden epävakaisissa työoloissa? Tuoko tämä jopa mahdollisesti etua tulevaisuuden rajattomissa töissä? Fenwickin (2006) mukaan tällainen rajaton työ vaatii työntekijältä jatkuvaa uuden oppimista ja verkostojen luomista. Vuokratyössä on yleistä hyppiminen yhdestä työstä toiseen ja työn oppimiselle ei välttämättä anneta edes kauheasti aikaa. Kun yksilö on toiminut vuosia tällaisessa työskentelytyylissä ja -ympäristössä, se saattaa vahvistaa työntekijöiden oman pystyvyyden kokemuksia ja tietämystä omista vahvuuksista ja heikkouksista, mikä taas vahvistaa ammatti-identiteettiä. Täten, vaikka vuokratyölle ominainen epävakaus ja työyhteisöjen muutokset

vaikuttavat haitallisesti ammatti-identiteettien kehittymiseen, voi tietyt vuokratyön piirteet kuitenkin vahvistaa ammatti-identiteettiä. Epätyypilliset työsuhteet, joissa yleistä on kaikenlainen epävarmuus, ovat lisääntymässä koko työelämään. (Julkunen & Nätti, 1995). Täten vuokratyöstä saatu oppi saattaa auttaa työntekijöitä näissä tulevaisuuden työelämän haasteissa.

Ammatti-identiteetin rakentuessa yksilöllisille ominaisuuksille, työntekijöillä on valmiuksia selviytyä joustavuutta ja mukautuvuutta vaativassa työelämässä. Tämä voi olla myös työnantajan kannalta hyvä asia, sillä työntekijä pystyy muuttumaan työn edellyttämällä tavalla. Myös Kirpalin (2004) tutkimuksessa nähtiin, että nykyinen työelämä vaatii työntekijältä aktiivista ja yrittäjähenkistä ammatti-identiteettiä. Tutkimuksen mukaan tällainen ammatti-identiteetti oli kuitenkin harvinainen. Omassa tutkimuksessani haastateltavilla oli kuitenkin suhteellisen aktiivinen ja joustava ammatti-identiteetti, sillä suurin osa heistä oli vasta aloittamassa omaa ammatillista uraansa. Nuoret aikuiset ymmärtävät nykytyöelämän vaatimuksia ja itsensä jatkuva kehittäminen nähdään selviönä. Lisäksi haastateltavat eivät pelänneet tulevaisuuden työelämää, vaan he luottivat omiin mahdollisuuksiinsa ja he myös olivat jo tunnistaneet omia vahvuuksiaan ja heikkouksiaan työelämässä.

Voidaan myös pohtia, että jos tulevaisuudessa työelämään astutaan entistä vahvemmin nimenomaan vuokratyön tai muun epäsäännöllisen työn kautta ja ammatillista identiteettiä lähdetään rakentamaan näistä lähtökohdista, millä tavalla se vaikuttaa ammatti-identiteetteihin tulevissa töissä? Toisaalta identiteetit nähdään muuttuvina läpi elämän, eli ne eivät ole täysin pysyvä tila, joten ammatillista identiteettiä pystytään muovaamaan työelämän muuttuessa. Kuitenkin, jos ammatti-identiteettiä lähdetään rakentamaan aina ensin yksilöllisyyden kautta, voiko se vaikuttaa jollain tapaa jopa tulevien työntekijöiden halukkuuteen sitoutua yhteen työhön? Tämän myötä nykytyöelämässä vaadittavat yksilöllisyys ja ”yrittäjähenkisyys” voivat olla myös työntekijöitä palkkaavan yrityksen kompastuskivi, sillä työntekijät ovat oppineet käyttämään hyväkseen tuota yrittäjähenkisyyttä.

Tutkimustulokset osoittavat, että vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys on kokonaisuudessaan hyvällä tasolla. Vuokratyön ja muiden epäsäännöllisten töiden yleistyessä on tärkeää tietää, mitkä asiat lisäävät ja mitkä heikentävät työtyytyväisyyden kokemusta epävakaita töitä tekevillä. Kun suurin osa vuokratyötä tekevästä on nuoria aikuisia, on tärkeää tulevan työelämän kannalta saada nämä nuoret luottamaan omiin kykyihinsä ja rohkaista heitä rakentamaan omaa ammatillista identiteettiään vielä enemmän yksilöllisistä lähtökohdista käsin.

Tutkimuksesta huomattiin, että haastateltavat olivat vähiten tyytyväisiä palkkaukseen ja epävarmoihin ja pätkittäisiin työsuhteisiin. Nämä ovat Herzbergin (1959) teoriaa mukailleen hygieniatekijöitä, jotka eivät siis lisää tyytyväisyyttä, mutta niiden ollessa huonoja ne lisäävät tyytymättömyyttä. Vuokratyön luonteeseen kuitenkin kuuluu tietty epäsäännöllisyys, koska työn jatkuvuus riippuu käyttäjäyrityksen tarpeesta lisätyöntekijöille. Täten vuokratyösuhteissa olisi hyvä kiinnittää huomio nimenomaan työn motivaatiotekijöihin, kuten niihin, että työntekijän työpanosta arvostetaan sekä työn niin sallissa, mahdollistettaisiin etenemistä ja vastuun saantia. Motivaatiotekijöiden nähdään lisäävän tyytyväisyyttä, joten jos asiat ovat näiden kohdalta kunnossa, se voisi kompensoida asioita, jotka synnyttävät vuokratyössä tyytymättömyyttä.

7.3 Tulosten luotettavuus ja kriittinen arviointi

Tutkimuksessa on myös hyvä miettiä sen onnistumista ja luotettavuutta kriittisesti sekä pohtia tutkimusasetelman vahvuuksia ja heikkouksia. Vuokratyöntekijöiden ammatti-identiteetistä ja tyytyväisyydestä on tehty jo jonkin verran laajojakin tutkimuksia eri näkökulmista, joten pienellä aineistolla suoritettu tutkimus ei ole yleistettävissä suoraan koskemaan laajemmalti kaikkia vuokratyöntekijöitä. Kuitenkin tämän tyyppisen tutkimuksen avulla voidaan löytää mielenkiintoisia asioita, joita ei ole välttämättä tullut esiin vielä aiemmissa tutkimuksissa.

Tutkimukseni oli onnistunut, sillä tutkimuskysymyksiin saatiin vastaus. Tutkimuskysymyksiä oli selvittää vuokratyöntekijöiden ammatti-identiteetin rakentumista sekä tyytyväisyyden taso. Tutkimusaineistoa analysoimalla löytyi vastaukset näihin kysymyksiin. Aiheen valinta oli myös onnistunut, sillä se on ajankohtainen ja toi esiin uusia näkökulmia vuokratyöntekijöiden ammatti-identiteettien rakentumisesta sekä tyytyväisyydestä.

Tutkimuksessani ongelmana oli haastateltujen ikäjakauma. Seitsemän haastateltavaa oli 21-27 vuotiaita sekä yksi haastateltava oli 61 vuotias. Olisin toivonut saavani haastateltavia useammasta ikäluokasta, jolloin tulokset olisivat olleet monitahoisempia. Nyt tutkimukseni keskittyi lähinnä nuoriin aikuisiin, joilla ei ammatti-identiteetti ollut vielä kerennyt rakentumaan kovin

vahvaksi. Toisaalta haastateltavien nuoresta iästä huolimatta, elämäntilanteet olivat hyvin erilaisia, osalla oli jo ammatti ja osa heistä oli vielä opiskelijoita. Lisäksi yhden haastateltavan oltua jo vanhempaa ikäluokkaa, hänelle oli kertynyt jo työkokemusta kymmeniltä vuosilta. Myös tyytyväisyyden osalta laajempi ikäjakauma haastateltavilla olisi voinut tuoda erilaisia tuloksia. Nyt kun haastateltavat olivat lähinnä nuoria aikuisia sekä yksi eläkeiän jo saavuttanut, vuokratyö näyttäytyi heillä väliaikaistyönä, johon oltiin suurimmaksi osaksi tyytyväisiä. Keski-ikässä olevilla vuokratyötä ei välttämättä olisi nähty vain väliaikaisena tilana, joka olisi väistämättä vaikuttanut tyytyväisyyden kokemukseen. Toisaalta tutkimukseni haastateltavat vahvistivat sitä ikäjakaumaa, keitä vuokratyöntekijöinä suurimmaksi osaksi työskentelee, joten siltä osin tutkimukseni ikäjakauma vastasi tätä todellisuutta.

Määränä haastateltavia oli riittävästi, jolloin aineiston pohjalta voidaan tehdä johtopäätöksiä. Haastatteluisissa esiin tulleet asiat olivat samantapaisia ja täten aineiston kylläntyminen saavutettiin. Haastatteluteemat ja tarkentavat apukysymykset olivat hyvin valittu, sillä ne toivat esiin juuri niitä asioita, joita tutkimuskysymyksenä oli. Saadut tutkimustulokset vastasivat melko hyvin aiempaa tietoa aiheesta, joskin joitain eroja myös löytyi.

Jatkotutkimusehdotuksina minulla on aiheen tutkiminen vanhemman ikäluokan näkökulmasta. Kuten pohdinnassa toin esiin, tyytymättömyys saattaa tulla vahvemmin esiin perheellisillä työntekijöillä, joilla työpaikan varmuus ja tasaiset tulot ovat yksi tärkeimmistä seikoista työssä. Aiheita voisi tutkia myös kvantitatiivisella menetelmällä laajemmin, jolloin aiheesta saisi mitattavissa olevaa tietoa. Olisi mielenkiintoista tietää, miten yleistä esimerkiksi nuorilla vuokratyöntekijöillä on ammatti-identiteetin rakentuminen yksilöllisiin seikkoihin sekä miten paljon työpaikan vahvaksi koettu kulttuuri vaikuttaa tähän. Voisi myös toteuttaa sellaisen tutkimuksen, jossa verrattaisiin samassa työpaikassa olevien vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden ammatti-identiteettiä ja sen muodostumista. Täten voisi arvioida sitä, miten vuokratyöläisenä olo epävarmassa työsuhteessa vaikuttaa ammatti-identiteettiin ja tyytyväisyyteen verrattuna vakituiseen työntekijään.

Lisäksi aihetta voisi tutkia myös siten, että eri vuokratyöyrityksien työntekijöitä haastateltaisiin ja siten näitä eri yrityksiä voisi vertailla keskenään. Vuokratyöyrityksen ja käyttäjäfirman toimintatavat vaikuttavat tyytyväisyyteen, mutta suuresti myös ammatti-identiteetin kehittymiseen. Täten näitä toimintatapoja voisi vertailla ja löytää asioita, jotka vaikuttavat positiivisesti sekä myös negatiivisesti työntekijöiden ammatti-identiteetteihin sekä tyytyväisyyteen. Uusia

vuokratyöyrityksiä syntyy vuosittain lisää ja olisikin hyvä olla tiedossa selvää tutkimustietoa, joita nämä yritykset voisivat käyttää hyväkseen. Täten olisi olemassa tutkimukseen perustuvia toimintamalleja vuokratyöyritysten tueksi. Tämä palvelisi niin vuokratyöntekijöitä kuin myös vuokratyöyrityksiäkin.

LÄHTEET

Alasuutari, Pertti. 2011. *Laadullinen tutkimus 2.0*. Tampere: Vastapaino.

Aletraris, Lydia. 2010. "How satisfied are they and why? A study of job satisfaction, gender and temporary agency workers in Australia". *Human Relations* 63:8, 1129-1150.

Andersson, Pernilla & Eskil Wadensjö. 2008. "A note on immigrant representation in temporary agency work and self-employment in Sweden". *Labour* 22:3, 495–507.

Ashforth, Blake & Glen E. Kreiner. 1999. "How can you do it? Dirty work and the challenge of constructing a positive identity". *Academy of Management Review* 24:3, 413-434.

Baruh, Yehuda & Aaron Cohen. 2007. "The dynamic between organisational commitment and professional identity formation at work". Teoksessa: *Identities at work*, toim. Alan Brown, Simone Kirpal & Felix Rauner. The Netherlands: Springer, 241–260.

Biggs, David & Stephen Swailes. 2006. Relations, commitment and satisfaction in agency workers and permanent workers. *Employee Relations* 2006, 28:2, 130-143.

Borgogni, Laura, Chiara Consiglio & Cristina Di Tecco. 2014. "Temporary workers' satisfaction: The Role of Personal Beliefs". *Journal of Career Assessment* 24:1, 86-98.

Brown, Andrew. 2015. "Identities and identity work in organizations". *International Journal of Management Reviews* 17: 1, 20–40.

Cantarelli, Paola, Paolo Belardinelli & Nicola Bella. 2015. "A meta-analysis of job satisfaction correlates in the public administration literature". *Review of public personnel administration* 36:2, 1-30.

Connelly, Catherine, Daniel Gallagher. & Christa Wilkin. 2014. "The Potential "Spillover" of Temporary Agency Work". Teoksessa *Management and Organization of Temporary Agency Work*, toim. Nathalie Galais, Christina Garsten & Bas Koene. New York: Routledge.

De Cuyper, Nele, Hans De Witte, Ulla Kinnunen, & Jouko Nätti. 2010. "The Relationship Between Job Insecurity and Employability and Well-Being Among Finnish Temporary and Permanent Employees". *International Studies of Management & Organization* 40:1, 57-70.

De Witte, Hans & Katharina Näswall. 2003. “‘Objective’ vs ‘Subjective’ Job Insecurity: Consequences of Temporary Work for Job Satisfaction and Organizational Commitment in Four European Countries”. *Economic and Industrial Democracy* 24:2, 149-188

Erikson, Erik H. 1968. *Identity: Youth and crisis*. New York: Norton.

Eskola, Jari & Juha Suoranta. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Jyväskylä: Vastapaino.

Eskola, Jari, Johanna Lähti & Jaana Vastamäki. 2018. ”Teemahaastattelu: Lyhyt selviytymisopas”. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin 1, toim. Raine Valli. PS-Kustannus: Jyväskylä, 27-51.

Eteläpelto, Anneli. 2007. ”Työidentiteetti ja subjektiiviset rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa”. Teoksessa *Työ, identiteetti ja oppiminen*, toim. Anneli Eteläpelto, Kaija Collin & Jaana Saarinen. WSOY, 90-142.

Eteläpelto, Anneli & Katja Vähäsantanen. 2006. ”Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona”. Teoksessa *Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu*, toim. Anneli Eteläpelto & Jussi Onnismaa, 25-49. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Vantaa: Dark Oy.

Eurostat regional yearbook. 2015. Saatavissa: <https://ec.europa.eu/eurostat/documents/3217494/7018888/KS-HA-15-001-EN-N.pdf>, viitattu 10.11.2018.

Feldt, Taru, Ulla Kinnunen & Saija Mauno. 2017. Työstressin teoreettisia malleja. Teoksessa *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, toim. Anne Mäkikangas, Taru Feldt, Saija Mauno. Jyväskylä: PS-kustannus. 39-71.

Fenwick, Tara. 2006. “Escaping/becoming subjects. Learning to work the boundaries in boundaryless work”. Teoksessa *Work, subjectivity and learning. Understanding learning through working life*, toim. Stephen Billett, Tara Fenwick & Margaret Somerville, 21-36. Unesco-Unesco Book Series. The Netherlands: AA Springer, Dordrecht.

Green, Francis. 2007. *Demanding work. The paradox of job quality in the affluent economy*. USA: Princeton University Press.

Hakanen, Jari, 2014. ”Onnellisena työssä? 8½ kysymystä työn imusta.” Teoksessa Positiivisen psykologian voima, toim. Lotta Uusitalo-Malmivaara, 340-365. Jyväskylä: PS-Kustannus.

Hall, Stuart. 1999. *Identiteetti*. Tampere: Vastapaino.

Herzberg, Frederick, Bernard Mausner & Barbara Bloch Snyderman. 1959. *The motivation to work*. New York: Wiley.

Hirsjärvi, Sirkka & Helena Hurme. 2001. *Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö*. Helsinki: University Press.

Hirsjärvi, Sirkka, Pirkko Remes & Paula Sajavaara. 2009. *Tutki ja kirjoita*. Helsinki: Tammi.

HPL. Vuokratyöntekijätutkimus 2016. Saatavissa: http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf, viitattu 8.9.2018.

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

Karasek, Robert. 1979. Job demands, job decision latitude and mental strain, *Administrative Science Quarterly* 24, 285–308.

Kauhanen, Merja & Jouko Nätti. 2011. “Involuntary temporary and part-time work, job quality and well-being at work.” *Työpapereita* 272. Helsinki: Palkansaajien tutkimuslaitos.

Kenny, Kate, Andrea Whittle & Hugh Willmott. 2011. *Understanding identity and organizations*. Sage Publications: Lontoo

Kirpal, Simone. 2004. “Researching work identities in a European context”. *Career Development International* 9:3, 199-221.

Kiviniemi, Kari. 2015. ”Laadullinen tutkimus prosessina”. Teoksessa *Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin*, toim. Juhani Aaltola & Raine Valli. Jyväskylä: PS-kustannus, 74-88.

Kroon, Brigitte & Charissa Freese. 2013. “Can HR practices retain flexworkers with their agency?” *International Journal of Manpower* 34:8, 899–917.

Kuula, Arja. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Tampere: Vastapaino

Layder, Derek. 2004. *Social and Personal Identity. Understanding Yourself*. Lontoo: SAGE Publications.

Leinikki, Sikke. 2009. ”Pelon ja toivon välissä –pätkätyöläisen urakerronta.” *Työelämäjulkaisut TJS. Opintokeskus*. Helsinki: Yliopistopaino.

Liebkind, Karmela. 1998. ”Etnisten ryhmien identiteettineuvottelut”. Teoksessa *Sosiaalinen vuorovaikutus*, toim. Anja Riitta Lahikainen & Anna-Maija Pirttilä-Backman. Helsinki: Otava, 100-119.

Locke, Edwin. 1976. ”The nature and causes of job satisfaction”. Teoksessa *Handbook of industrial and organizational psychology*, toim. Marvin D. Dunnette, & Leatta Hough. California: Consulting Psychologists Press, 1297-1343.

Lähteenmäki, Liisa. 2013. Keskusteluja vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Turun Yliopiston julkaisuja.

Mahlakaarto, Salme. 2010. *Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehittämishjelmassa*. Väitöskirja. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

Manka, Marja-Liisa & Marjut Manka. 2016. Työhyvinvointi. Talentum pro.

McKinsey. 2000. *Orchestrating the evolution of Private Employment Agencies towards a stronger society*. International Confederation of Private Employment Agencies. Saatavissa: http://www.wecglobal.org/fileadmin/templates/ciett/docs/Stats/Survey_Orchestrating_PrEAS_-_McKinsey-2000.pdf, viitattu 11.12.2018.

Muczyk, Jan, Yoav Vardi & Yoash Wiener. 1981. ”Antecedents of Employees' Mental Health: The Role of Career and Work Satisfaction”. *Journal of Vocational Behavior* 19:1, 50-60.

Mäkikangas Anne & Jari Hakanen. 2017. ”Työstä hyvinvointia, mutta millaista? Työhyvinvoinnin monet kuvaajat.” Teoksessa *Tykkää työstä. Työhyvinvoinnin psykologiset perusteet*, toim. Anne Mäkikangas, Saija Mauno & Taru Feldt. Jyväskylä: Ps-kustannus, 103-126.

Niemi, Päivi. 2001. ”Identiteetti, muutos ja toimintaympäristö”. *Psykologia* 36, 18-27.

OECD Employment Outlook 2014. Saatavissa: <http://www.oecd-ilibrary.org/docserver/download/45c7c585en.pdf?expires=1518528363&id=id&accname=guest&checksum=2CDBFBDFB8305863396E9439138F96A8>, viitattu 9.8.2018.

Origo, Federica & Laura Pagani. 2008. “Workplace flexibility and job satisfaction: some evidence from Europe”. *International Journal of Manpower* 29:6, 539-566.

Pohjanoksa, Ilkka. 2004. Työvoimanvuokraus – uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille. Helsinki: PT-työnantajapalvelut Oy.

Pohjanoksa, Ilkka & Katriina Perkkä-Jortikka. 2004. Työvoimanvuokraus – uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille. Vantaa: Dark Oy.

Pöyhönen, Sari. 2003. *Uraopettajia, juurilleen palaajia ja kielenharrastajia. Suomen kielen opettajien ammatti-identiteetti Venäjän koulutuksen ja opetuksen murroksessa*. Jyväskylän yliopisto. Humanistinen tiedekunta. Soveltavan kielentutkimuksen keskus.

Pöyhönen, Terhi. 1987. ”Työtyytyväisyyden rakentuminen”. Teoksessa *Työpsykologia. Terveys ja työelämän laatu*, toim. Kari Lindström & Raija Kalimo. Helsinki: Työterveyslaitos, 127-41.

Pöyhönen, Terhi. 1975. ”Työtyytyväisyys teoreettinen tarkastelu”. *Työterveyslaitoksen tutkimuksia* 114.

Rintala, Tuija & Elovainio, Marjatta. 1997. Lähihoitajan työ, ammatti-identiteetti ja hyvinvointi, Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino Oy. Stakes

Ruusuvuori, Johanna & Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen. 2010. “Haastattelun analyysin vaiheet.” Teoksessa *Haastattelun analyysi*, toim. Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen. Tampere: Vastapaino, 9–36.

Ruusuvuori, Johanna 2010. ”Litteroijan muistilista.” Teoksessa *Haastattelun analyysi*, toim. Johanna Ruusuvuori, Pirjo Nikander & Matti Hyvärinen. Tampere: Vastapaino.

Räty, Olli. 1982. *Koulutus ammattiin*. Juva: WSOY.

Selvarajan T.T, Jeffrey Slattery & Donna Y. Stringer. 2015. Relationship between gender and work related attitudes: a study of temporary agency employees. *Journal of Business Research* 68:9, 1919-1927.

Slattery, Jeffrey & T.T Selvarajan. 2008. "The influences of new employee development practices upon role stressors and work-related attitudes of temporary employees". *International Journal of Human Resource Management* 19:12, 2268-2293.

Spector, Paul. 1997. *Job Satisfaction: Application, Assessment, Cause and Consequences*. Thousand Oaks: Sage Publication.

Stephens-Warren, Gail. 2013. *Occupational Psychology. An applied approach*. Lontoo: Pearson Education.

Sutela, Hanna & Anna-Maija Lehto. 2014. *Työolojen muutokset 1977—2013*. Helsinki: Tilastokeskus.

Tajfel, Henry & John Turner. 1979. "An Integrative Theory of Intergroup Conflict". Teoksessa *The Social Psychology of Intergroup Relations*, toim. William Austin & Stephen Worchel, 33–47.

Tanskanen, Antti. 2009. "Vuokratyö EU:ssa". *Yhteiskuntapolitiikka* 74:3, 505-534.

Tanskanen, Antti. 2008. Vuokratyö työelämän ääri-ilmiönä. Tutkielma vuokratyöstä ja tämän päivän työelämästä. Palkansaajien tutkimuslaitos. Raportteja 14. Helsinki.

Tilastokeskus. Työolot. 2013. Helsinki: Tilastokeskus.

Saatavissa: http://www.stat.fi/til/tyoolot/2013/tyoolot_2013_2014-11-26_tie_001_fi.html. Viitattu 2.2.2019.

Torka, Nicole & Birgit Schyns. 2007. On the transferability of "traditional" satisfaction theory to non-traditional employment relationships: temp agency work satisfaction. *Employee Relations*, 2007, 29:5, 440-457.

Turner, John. 1982. "Towards a cognitive redefinition of the social group". Teoksessa *Social Identity and Intergroup relations*, toim. Henry Tajfel. Cambridge: Cambridge University Press.

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

TENK. Tutkimuseettinen neuvottelukunta. www.tenk.fi (Luettu 29.03.2018.)

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017. Vuokratyöopas. Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>. Viitattu 9.8.2018.

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2013. Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Selvi-tys+m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4aikaisten+sopimusten+yleisyydest%C3%A4+ja+tiedottamisesta+vuokraty%C3%B6ss%C3%A4+24042013.pdf>. Viitattu 9.8.2018.

Työolobarometri 2017. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työelämä. 3/2018. Saatavissa: http://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160557/TEMrap_3_2018_Tyoolobarometri.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Viitattu 9.8.2018.

Työterveyslaitos 2018. Työhyvinvointi. Saatavissa: <http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>. Viitattu 2.3.2013

Uski, Hanna. 2013. *Nuorten vuokratyöntekijöiden työidentiteetti ja työhön sitoutuminen*. Pro gradu tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. Saatavissa <<https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/42325/URN%3aNBN%3afi%3ajyu-201310102454.pdf?sequence=1>>. Viitattu 2.9.2018.

Viitala, Manu. 2008. *Opinto-ohjaajan ammatti-identiteetti*. Ohjauksen kehittämishankkeita ja käytänteitä. Jyväskylän yliopisto. Opettajankoulutuslaitos. Saatavissa: <https://jyx.jyu.fi/bitstream/handle/123456789/19877/1/Viitala%20Manu.pdf>, viitattu 10.11.2018.

Viitala, Riitta & Jenni Kantola. 2016. "Temporary agency workers shake a work community: a social capital perspective". *Employee Relations*, 38:2, 147-162.

Viitala, Riitta & Jutta Mäkipelkola. 2005. *Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä*. Helsinki: Työministeriö.

Viitala Riitta, Minna Vettensaari & Jutta Mäkipelkola. 2006. *Näkökulmia vuokratyöhön*. Helsinki: Työministeriö.

Walsh, Kate & Judith Gordon. 2008.” Creating an individual work identity”. *Human Resource Management Review* 18, 46–61.)

Ylöstalo, Pekka. 2009. Mielekäs ja menestyvä työpaikka. Teoksessa: Työelämä muuttuu, jous-
taako hyvinvointi? toim. Raimo Blom & Ari Hautaniemi. Helsinki: Gaudeamus, 78—102.

LIITTEET

LIITE 1: Teemahaastattelurunko

1) Taustatiedot

- Ikä, sukupuoli
- Koulutus/ammatti
- Perhesuhteet
- Harrastukset
- Elämäntilanne
- Aiempi työkokemus, vuokratyöhistoria

2) Nykyinen työ

- Mitä työtä tekee, kuinka paljon työskentelee
- Kuinka kauan ollut työssä
- Minkälainen valintaprosessi
- Miksi haki vuokratyöyritykselle
- Minkälainen työsuhte on/kuinka paljon työskentelee
- Perehdytys työssä, oliko riittävää
- Perehdytys henkilöstöpalveluyritykseen ja sen toimintatapoihin, oliko riittävää
- Haluaako päästä käyttäjäyrityksen työntekijäksi

3) Vuokratyöntekijänä oleminen

- Mitä mieltä vuokratyöyrityksistä ja niiden ammattitaidosta
- Mitä hyvää/huonoa työskentelyssä vuokratyöyritykselle
- Eroaako vuokratyö aiemmista töistä
- Eroaako oma sitoutuminen vuokratyöntekijänä
- Tunteeko arvostusta
- Tunteeko itsensä yhtä tärkeäksi kuin vakituiset työntekijät
- Vastaako työ ammattitaitoa
- Saako vastuuta, haluaako vastuuta

- Luotetaanko työssä, onko luottamus tärkeää
- Työn vaikutusmahdollisuudet, haluaako niitä
- Koulutusmahdollisuudet, tarjotaanko koulutusta, haluaako koulutusta
- Lyhyet työsuhteet, onko niistä haittaa/hyötyä, haluaisiko pidemmän työsuhteen
- Sopeutuuko uusiin työsuhteisiin, miten kokee uusien asioiden opettelun
- Työkaverit ja työyhteisö, tuleeko toimeen muiden kanssa, onko esiintynyt ristiriitoja
- Huomaako eroa kohtelussa/työn arvostuksessa vuokratyöntekijöillä ja vakituisilla työntekijöillä

4) Työtyytyväisyys ja suhde työhön yleensä

- Miksi käy töissä, mikä motivoi
- Mitä hyvää/huonoa työssäkäynnissä on, menettääkö työnteolla jotain
- Mitä työ merkitsee
- Mitkä asiat tuottavat iloa työssä
- Onko työ mielekästä
- Onko vapaa-aikaa riittävästi
- Viihtyykö työssä
- Minkälaiset suhteet työkavereihin/esimiehiin
- Onko valmis työskentelemään pitkään kyseisessä työssä
- Työn arvot, onko ollut ristiriitaisuuksia työpaikan arvojen kanssa
- Tärkeät arvot ja periaatteet työssä
- Työn itsenäisyys, haluaako tehdä itsenäistä työtä
- Onko tyytyväinen nykyiseen työsuhtetilanteeseen
- Miten pitkään valmis työskentelemään nykyisessä työssä

5) Ammatillisuus

- Millainen työntekijä on, millainen on hyvä työntekijä
- Omat vahvuudet/heikkoudet/kehittämiskohteet
- Oman osaamisen/ammattitaidon ylläpitäminen/lisäkoulutus
- Töissä eteneminen, haluaako edetä, onko mahdollisuuksia etenemiseen

6) Tulevaisuus

- Miten suhtautuu tulevaisuuteen
- Minkälaista työtä haluaa tehdä tulevaisuudessa
- Unelmien työpaikka

Tuleeko mieleen muuta lisättävää, onko kysyttävää?

LIITE 2: Kutsukirje

Hei!

Olen sosiaalipsykologian opiskelija Itä-Suomen yliopistosta ja teen opintoihini liittyvää pro gradu - tutkielmaa vuokratyöntekijöiden työelämään liittyvistä kokemuksista. Minua kiinnostaisi kuulla vuokratyöntekijöiden omia näkemyksiä vuokratyöstä ja työelämästä ylipäätään. Oikeita tai väärää vastauksia ei haastattelukysymyksissä ole.

Haastattelut nauhoitetaan ja kirjoitetaan tekstimuotoon tutkimuskäyttöä varten. Ne käsitellään täysin luottamuksellisesti (aineistoa lukevat itseni lisäksi mahdollisesti myös ohjaaja ja tarkastaja) ja ne tulevat ainoastaan omaan tutkimuskäyttööni. Tutkielman tarkastuksen jälkeen tekstiaineisto sekä tallenteet hävitetään. Tutkimukseen osallistuneita ei voida tunnistaa ja tulokset raportoidaan osallistuvien yksityisyyttä suojaten. Tutkielmaani ohjaa sosiaalipsykologian professori Vilma Hänninen Itä-Suomen yliopistosta.

Osallistuaksesi tutkimukseen, ota yhteyttä puhelimitse. Voidaan sopia haastattelupaikka ja -aika sekä keskustella muista mieleesi tulleista kysymyksistä.

Ystävällisin terveisin

Sarita Mikkilä