



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

# ”Oisko extroja tarjolla?”

## Työntekijän identiteetti vuokratyössä

Buchert, Natalia

2016 Laurea



**LAUREA**  
AMMATTIKORKEAKOULU  
*Yhdessä enemmän*

Laurea-ammattikorkeakoulu

”Oisko extroja tarjolla?”  
Työntekijän identiteetti vuokratyössä

Buchert, Natalia  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Marraskuu, 2016

Buchert, Natalia

### ”Oisko extroja tarjolla?” Työntekijän identiteetti vuokratyössä

Vuosi 2016 Sivumäärä 44

---

Opinnäytetyön tavoitteena on tarkastella identiteetin muodostumista vuokratyössä. Opinnäytetyö toteutettiin case-tutkimuksena henkilöstöpalveluyritykselle. Yrityksen antaman toimeksiannon perusteella tavoitteena oli tutkia vuokratyöhön liittyviä positiivisia ja negatiivisia elementtejä. Tulosten pohjalta tuli luoda kehitysehdotus siitä, miten yritys voisi toiminnallaan parantaa vuokratyöntekijöidensä työssä viihtymistä.

Työn teoreettinen viitekehys käsittelee vuokratyötä ja identiteettiä. Vuokratyön osalta tarkastellaan sen luonnetta, esiintyvyyttä ja erityispiirteitä. Vuokratyö on ilmiönä kasvava ja maailmanlaajuinen. Vaikka vuokratyö on nykyisin yleinen työteon muoto, nähdään se edelleen epätyypillisenä työnä. Identiteetin näkökulmasta vuokratyön epätyypillisuus on haastavaa. Työntekijän työhön liittyvä identiteetti muodostuu vuorovaikutuksellisessa suhteessa. Vuorovaikutuksen osapuolina ovat työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet ja osaaminen sekä työyhteisö, jossa osaaminen realisoituu työn tekemisenä ja siitä saatuna palautteena. Työyhteisö on vuokratyössä hyvin pirstaleinen ja mahdollisesti olematon. Tämän voidaan olettaa vaikuttavan vuokratyöntekijän identiteettiin.

Tutkimuksen aineisto kerättiin puolistrukturoiduilla henkilöhaastatteluilla. Haastateltavat edustivat toimeksiantajayrityksen entisiä tai nykyisiä vuokratyöntekijöitä. Tutkimuksen aineisto analysoitiin käyttämällä kvalitatiivista sisällönanalyysia. Tutkimuksen tuloksista ideoihin kehittehdotuksia toimeksiantajalle. Ehdotukset esiteltiin toimeksiantajalle lokakuussa 2016. Kehitysehdotukset ovat konkreettisia ehdotuksia, miten vuokratyöntekijöiden työhön vaikuttavia tekijöitä voidaan kehittää.

Vuokratyö vaikuttaa identiteettiin sekä tukien että heikentäen. Vaikka työntekijällä on vapaus valita, missä hän milloinkin työskentelee, voi epävarmuus töiden tulevaisuudesta olla raskasta. Työntekijä sopeutuu samanaikaisesti siihen, että työ on vapaasti valittavissa, mutta sen saaminen voi olla epävarmaa. Kolmikantaisessa työsuhteessa (työntekijä, työnantaja ja käyttäjäyritys) sekä työnantaja että käyttäjäyritys voivat toiminnallaan vaikuttaa työntekijän identiteettiin. Tärkeintä olisi nähdä työntekijän oman alansa ammatillisena osaajana, kunnioittaa tämän ammattitaitoa sekä huomioida vuokratyön erityispiirteet.

Tutkimuksen tulokset ovat lisänneet ymmärrystä vuokratyöhön liittyvien tekijöiden vaikutuksesta vuokratyöntekijöiden identiteettiin Työn pohjalta rakennettu konkreettinen kehitysehdotuskokonaisuus auttaa myös puuttumaan työn tekemistä heikentäviin tekijöihin. Ehdotusten toteuttaminen saattaa parantaa haastateltavien työssä viihtymistä ja sitä kautta vahvistaa heidän työidentiteettiään. Työ tarjoaa jatkotutkimus- ja kehitysvaihtoehtoja. Tutkimuksen tulosten esiintyvyyttä olisi mahdollista tarkastella kvantitatiivisesti ja näin saada tietoa siitä, miten ne koskettavat suurempaa vuokratyöntekijöiden ryhmää. Olisi myös mielenkiintoista tarkastella, kuinka käyttäjäyrityksien työntekijät suhtautuvat vuokratyöntekijöihin, sillä juuri he muodostavat sen sosiaalisen viitekehiksen, jossa osaamista tuotetaan ja arvioidaan.

Asiasanat: Vuokratyö, Työidentiteetti, Kehitysehdotus

Buchert, Natalia

**“Are there any extra employees available?” The employees’ identity in agency work**

Year	2016	Pages	44
------	------	-------	----

---

The goal of this thesis is to inspect the work identity of rental workers, and was done as a case study for a HR services company. Based on the company’s commission, the objective was to explore both positive and negative elements of rental work. On the basis of the results, a development proposal on how the company could improve on the satisfaction of their rental workers is made.

The theoretical frame of reference for this thesis focuses on rental work and identity. The nature, incidence and special features of rental work are investigated. As a phenomenon, rental work is growing and global. Although it is a very common type of work nowadays, it is still seen as an untypical. This makes rental work challenging in terms of identity. A worker’s work identity is formed in an interactive relationship. The interacting parts in forming an identity are the worker’s personal qualities and skill and the work community in which the know-how of the working individual is realized through working and getting feedback. The work community in rental work is very fragmented and possibly non-existent. It can be assumed that this affects the identity of a rental worker.

The research data was collected through semi-structured personal interviews. The interviewees represented former or current rental workers of the case company. Qualitative content analysis was used to analyze the collected data. The data were then used to create development proposals for the case company, which were presented in October 2016. The development proposals are concrete suggestions on how to develop factors affecting the work of rental workers.

Rental work supports, but also weakens identity. Although a rental worker is free to choose where to work, the uncertain future of jobs can be tough. The worker adjusts him- or herself to choosing the job that he or she wants to do, but getting the job can be uncertain. In a tripartite work relationship (the employee, the employer and the user company) both the employer and the user company can influence the identity of the employee. The most important thing would be to see the worker as a professional in their field, respect his or her workmanship and pay attention to the special features of rental work.

The results of the study have increased understanding of the impact of work related factors in a rental worker’s identity. The development proposals created on the basis of this thesis will also help to address problems that deteriorate work. Implementing the proposals may improve the interviewees’ job satisfaction and thereby strengthen their work identity. The work offers suggestions for further research and development of alternatives. It would be possible to examine the results quantitatively and thus obtain information on how they affect a larger group of rental workers. It would also be interesting to observe how employees in user companies relate to rental workers, because it is they who constitute the social frame of reference in which knowledge is produced and evaluated.

Keywords: Agency work, Work Identity, Development proposition

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Työn toteutus ja tavoite.....	7
3	Vuokratyö.....	8
3.1	Vuokratyön osapuolet ja ominaisuudet.....	8
3.2	Vuokratyön esiintyvyys.....	9
3.3	Keskustelu vuokratyöstä.....	11
4	Identiteetti työelämässä.....	11
4.1	Yksilö, yhteisö ja identiteetti.....	11
4.2	Identiteetti työelämässä.....	12
4.3	Ammatin ja työpaikan vaikutus identiteettiin.....	14
4.4	Vuokratyöntekijän työidentiteetti.....	14
5	Tutkimuksen toteuttaminen.....	15
5.1	Tutkimusaineisto.....	15
5.2	Tutkimusaineiston kerääminen.....	17
5.3	Tutkimuksen analyysi.....	19
5.4	Analyysiin muodostuneet teemat.....	20
6	Vuokratyöntekijöiden työidentiteetti.....	20
6.1	Työidentiteetin alateemat.....	20
6.2	Työidentiteetin muodostuminen koulutuksen kautta.....	21
6.3	Työidentiteetin muodostuminen työnteen kautta.....	22
6.4	Yritys/työpaikkaidentiteetti.....	24
6.5	Kuinka kehittää työidentiteettiä ja sen muodostumista?.....	27
6.6	Tutkimuksen luotettavuus.....	29
7	Johtopäätökset.....	30
8	Kehitysehdotus.....	34
8.1	Kehitysehdotuksen sisältö.....	34
8.2	Vuokratyöntekijöiden profiilit.....	35
8.3	Esimerkkejä kehitysehdotuksesta.....	36
8.3.1	Vuokratyöntekijöiden yhteisöllisyys sosiaalisessa mediassa.....	36
8.3.2	Palaute ja palkinto.....	37
8.3.3	Ammattilaisuuden tunteen parantaminen.....	37
8.3.4	Työnantajakuva.....	38
	Kuviot.....	43
	Taulukot.....	44

## 1 Johdanto

Suomen itsenäisen juhlarahaston Sitran järjestämässä ”Reseptejä uuteen työelämään” debattissa keskusteltiin keväällä 2016 työmarkkinoiden tulevaisuudesta. Tulevaisuuden keskeinen trendi oli osallistujien mukaan työelämän muutos, johon tulisi vastata luomalla lisää vaihtoehtoja, jotta työ ja sen tekijä voisivat kohdata. Vuokratyön lisääminen voi olla yksi vastaus tähän tarpeeseen. Keskeistä kuitenkin on, että kasvava vuokratyö tarvitsee rinnalleen myös jatkuvaa kehittämistä.

Vuokratyöhön kuuluu kolme osapuolta: työntekijä, henkilöstövuokrausyritys ja käyttäjäyritys (osapuolet ja heidän tehtävät esitellään luvussa 3.1.). Jokaisen osapuolen tulee osallistua vuokratyön kehittämiseen. Tässä opinnäytetyössä vastataan osin tähän kehittämishaasteeseen. Työssä tarkastellaan vuokratyötä työntekijän näkökulmasta. Työn tilaajana on vuokratyöyritys, joka haluaa kehittää vuokratyötä. Työssä pyritään työntekijöiden haastatteluaineiston analyysin perusteella nostamaan keskeisiä kehitysehdotuksia, jotka vuokratyöyritys voi halutessa huomioida kehitystyötä tehdessään. Työn keskeinen kysymys on, miten vuokratyöntekijä rakentaa identiteettiään yrityksessä, jonka palkkalistoilla hän on, mutta toteuttaa ammatillista asiantuntijuuttaan muissa yrityksissä.

Työelämän näkökulmasta on tärkeää, että yksilö osaa määritellä työidentiteettinsä. Tämä johtuu esimerkiksi siitä, että sanoittamalla osaamisensa ja asiantuntijuutensa yksilö tunnistaa ominaispiirteensä. Määrittelyä ja ominaispiirteiden tuntemusta ihmiseltä tarvitaan esimerkiksi työuralla etenemisessä.

Identiteetti ei ole vain yksilön itsensä määritelmä, kuten voidaan ajatella. Identiteetin voidaan katsoa syntyvän vuorovaikutuksellisessa prosessissa, jossa yksilöön vaikuttavat hänen omat piirteensä ja yhteisön toiveet ja tulkinnat hänestä (Harré 1983, 273-279). Yhteisö voi vuokratyössä olla laaja. Yhteisöjä ovat niin henkilöstövuokrausyritys kuin käyttäjäyritykset ja niiden erilaiset toimipisteet. Tästä syystä identiteetin käsitys on hyvin mielenkiintoinen vuokratyön näkökulmasta.

## 2 Työn toteutus ja tavoite

Työ toteutetaan case-tutkimuksena yritykselle, joka haluaa pysyä salaisena opinnäytetyössä. Yrityksen liiketoiminta perustuu henkilöstöpalveluiden tuottamiseen. Henkilöstöpalveluita ovat muun muassa henkilöstövuokraus, ulkoistuspalvelut sekä rekrytointi. Yritys kuuluu Suomen 10 suurimman henkilöstöpalvelutoimijan joukkoon. Yritys X (nimitys yrityksestä opinnäytetyössä) toimii monipuolisesti työmarkkinoilla, sillä henkilöstöpalveluita toteutetaan useilla toimialoilla.

Yrityksen X toimeksiannon perusteella työn tarkoituksena on selvittää, millainen työidentiteetti yrityksen vuokratyöntekijöillä on ja, kuinka se muodostuu. Yritys haluaa selvityksen, mitkä toteutuvat asiat tukevat identiteettiä ja, mitkä puolestaan heikentävät sitä. Toimeksiantoon sisältyi pyyntö kehitysehdotuksesta, kuinka yritys voi tukea vuokratyöntekijöidensä työidentiteettiä.

Toimeksiantaja halusi työidentiteetin tutkimisen ja kehitysehdotuksien kautta saada mahdollisuuksia työntekijöiden sitoutumisen parantamiseen. Hanna Uski (2013) toteaa Pro gradu-tutkielmassaan työidentiteetin ja työhön sitoutumisen olevan yhteydessä toisiinsa.

Uskon, että prosessin aikana opin ymmärtämään laajemmin vuokratyön kokonaisuutta ja kuinka sen erityispiirteet vaikuttavat identiteettiin. Tavoitteenani on, että opin opinnäytetyöprosessissa ymmärtämään tutkimaani ilmiötä. Ymmärryksen kautta haluan oppia rakentamaan ideasta konkreettisia kehitysehdotuksia.

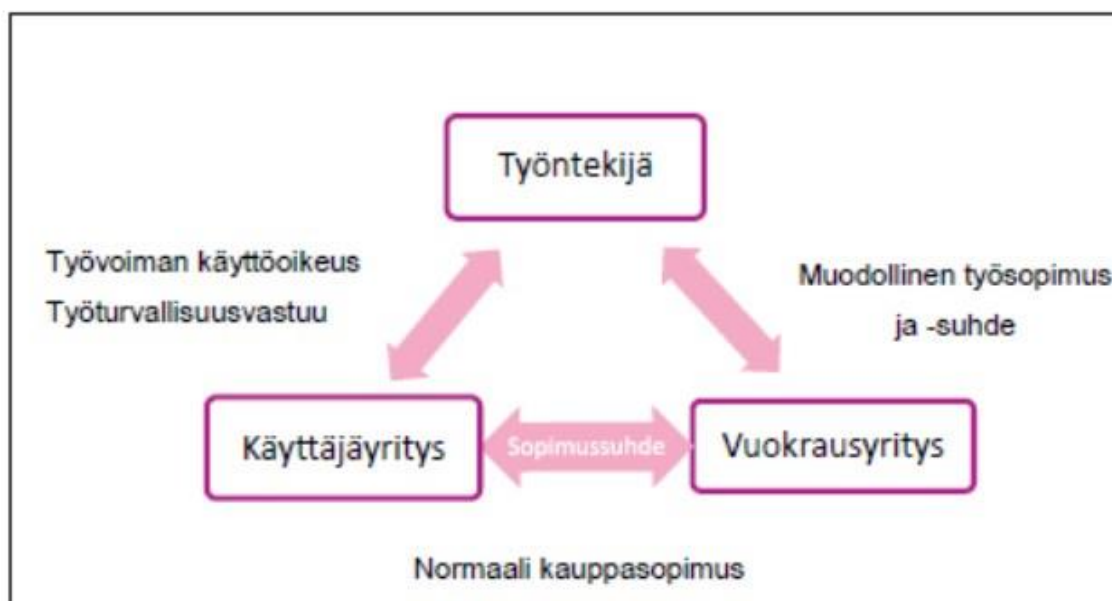
Toimeksiannon perusteella tässä opinnäytetyössä tarkastellaan/selvitetään vuokratyöntekijän työidentiteetin rakentumista Yrityksessä X. Tutkimustehtävä voidaan tiivistää kolmeen eri tutkimuskysymykseen, jotka ovat:

- Millaisista elementeistä yrityksen vuokratyöntekijöiden identiteetti muodostuu?
- Mitkä tekijät tukevat ja heikentävät työidentiteetin muodostumista?
- Kuinka Yritys X voi tukea vuokratyöntekijöidensä työidentiteetin rakentumista?

### 3 Vuokratyö

#### 3.1 Vuokratyön osapuolet ja ominaisuudet

Vuokratyöllä tarkoitetaan työsuhdetta, jossa työntekijän palkannut yritys lähettää tämän asiakasyrityksen käyttöön. Yritykset sopivat keskenään työntekijän tehtävistä ja työstä maksettavasta korvauksesta. Työntekijöiden vuokraaminen on liiketoimintaa, jota vuokrausyritykset harjoittavat tuottaakseen voittoa. Vuokratyö sovitaan yleensä määräaikaiseksi asiakasyrityksen määrittämän työntekijätarpeen mukaisesti. Kyseessä on kolmikantainen työsuhde, jossa vuokrausyritys vastaa työntekijän työpanoksen välittämisestä, työntekijä sovitun työn tekemisestä ja asiakasyritys (kutsutaan myös nimellä käyttäjäyritys) työnjohtotehtävistä. Työsuhteen osapuolia ovat vuokratyötä välittävä yritys sekä työntekijä. Työntekijän vuokraavalla asiakasyrityksellä on puolestaan liikesuhde työntekijää välittävään yritykseen, jonka vuoksi se ei näin ollen ole työsuhteen osapuoli. (Ahokangas 2014,15; Työturvallisuuskeskus 2006, 3; Viitala & Mäkipelkola 2005.) Työntekijää vuokraavan yrityksen tehtävänä ovat kaikki työsuhteen liittyvät työnantajavelvollisuudet, kuten palkanmaksu, työterveyshuolto, sosiaali- ja eläketurvasta huolehtiminen sekä työsuhteen ehtojen selvittäminen. Työsuojeluvuoro on jaettu molemmille yrityksille. (Ahokangas 2014, 16.) Vuokratyön kolmikantasuhde henkilöstövuokrauksessa on kuvattuna alla olevassa Kuviossa 1.



Kuvio 1: Suhteet henkilövuokrauksessa (Viitala & Mäkipelkola, 2005)

Mikä tahansa työ tai työtehtävä voi olla vuokratyötä. Vuokratyötä tekevä voi olla yhden tai usean eri vuokrausyrityksen työntekijä. Työt voivat olla selvillä etukäteen tai niistä voidaan soittaa hyvinkin lyhyellä varoitusaajalla. Vuokratyöläiset ovat heterogeeninen ryhmä, jossa osa

on korkeakoulutettuja ja osalla ei ole lainkaan koulutusta. Työtä tehdään eri lähtökohdista käsin. Työ voi olla pakon sanelema, ainoa vaihtoehto, väliaikainen elämäntilanteeseen sopiva työntekotapa tai pysyvä työntekotapa. Keskeinen työssä viihtymisen mittari on vapaaehtoisuus. Jos työntekijä ei halua vakituista työtä tai pysyvää työympäristöä, voi vuokratyö olla valittu vaihtoehto. Vastentahtoisuus puolestaan on lähtökohdiltaan hyvin erilaista. Siinä työntekijä ei syystä tai toisesta johtuen ole saanut hakemaansa muun tyyppistä työtä. (Connelly & Gallagher 2004; Isaksson & Bellaagh 2002.)

Tyypillisen työsuhteen piirteinä pidetään muun muassa yhtä työnantajaa, työ- tai virkaehtosopimuksen mukaista palkkaa sekä työnantajan tiloissa tapahtuvaa työtä. Vuokratyössä näin ei välttämättä ole, minkä vuoksi sitä kutsutaan epätyypilliseksi. Jälkitekollisella ajalla työsuhteiden jaottelu tyypillisiin ja epätyypillisiin on kuitenkin ongelmallista. Tyypillisen työn piirteet on määritelty teollisen yhteiskunnan näkökulmasta käsin. Jälkitekollisella ajalla työn luonne on muuttunut. Teollisen ajan tyypillisen työn määrittelyn ulkopuolelle jää moni nykyajan työ. Esimerkiksi etätö tai työajaton asiantuntijatyö ovat tämän valossa epätyypillistä työtä. (Lapalainen 2008, 8; Salo 2009, 6.)

Vuokratyöstä käytyä keskustelua on leimannut yhtäältä työn haastavuus työntekijän näkökulmasta ja toisaalta työnantajan pyrkimys työmarkkinoiden joustavuuteen. Työntekijän näkökulmasta vuokratyö on tässä keskustelussa epävarmaa, kun taas työntekijän näkökulmasta se on joustavaa. Viitala ja Mäkipelkola (2005) ovat tiivistäneet tämän toteamalla, että vuokratyöntekijä tulee töihin, kun häntä tarvitaan, mutta käyttäjäyritys voi milloin tahansa ilmoittaa, ettei häntä enää tarvita. Töiden loppuessa vuokratyöryityksellä ei ole myöskään velvoitetta tarjota työntekijälle työtunteja, eikä näin ollen turvata tämän toimeentuloa. Tämä voidaan nähdä toimintana, jossa vuokratyöntekijää käyttävä yritys kierrättää henkilöstöön liittyviä liikeriskejä vuokratyöryityksen kautta vuokratyöntekijän harteille. (Tanskanen 2012, 27-28.)

Yleisimmin vuokratyösuhteet ovat joko määräaikaista tai osa-aikaisia (JHL 2016). Vuokratyösuhde voi myös olla kokoaikainen ja toistaiseksi voimassa oleva. Vuokratyölle on ominaista eri käyttäjäyrityksissä työskentely eli keikkatyö. Keikkatyölle on tyypillistä, että työ määräytyy käyttäjäyrityksen tarpeen mukaan (Viitala & Mäkipelkola 2005). Henkilöstöpalveluyritysten Liiton (HPL) mukaan (2016) yksi vuokratyön vahvuuksista on muun muassa vapaus valita, milloin työskentelee.

### 3.2 Vuokratyön esiintyvyys

Vuokratyön määrä on kasvanut nopeasti sekä Suomessa että Euroopan Unionin muissa maissa. Antti Tanskanen on tarkastellut vuokratyötä Euroopassa (*Temporary agency work*). Hänen mu-

kaansa vuokratyönmäärä on eri maissa kaksinkertaistunut ja jopa viisinkertaistunut 1990-luvun aikana. Tämä tarkoittaa, että henkilöstövuokrausyritysten määrä on kasvanut ja liikevaihto on moninkertaistanut 1990- ja 2000-luvun aikana. (Tanskanen 2009, 303.)

Suomessa vuokratyön määrä moninkertaistui työelämän muutoksista 1990-luvun laman aikana. Tilanne vaati työmarkkinoiden uusiutumista ja johti työmarkkinoiden sääntelyn vähenemiseen. Työmarkkinoilta vaadittiin aiempaa enemmän joustoa<sup>1</sup>, mikä oli otollinen maaperä vuokratyön lisääntymiselle. Suomen eduskunnan laman aikaisissa keskusteluissa tärkeänä nähtiin byrokratian poistaminen sekä vuokratyön vapauttaminen kilpailulle. Tämä oli tärkeää myös EU:n jäsenyysneuvotteluiden näkökulmasta, sillä Suomelle oli tärkeää tulla lähemmäksi eurooppalaista työelämän yhdentymiskehitystä. Suomessa vuokratyömarkkinoiden sääntelyn purku ajoittui vuodelle 1994 ja Suomi liittyi EU:n jäseneksi 1.1.1995 (Eduskunta 2016). (Tanskanen 2009, 28-29.)

Vuosien 2010-2014 välillä työkäisistä suomalaisista yksi prosentti, eli noin 27 000-29 000 henkilöä, toimi vuokratyöntekijöinä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden sukupuolijakauma on hyvin tasainen. (Työvoimatutkimus, 2014.) Henkilöstöpalveluyritysten Liiton teettämän vuokratyöntekijätutkimuksen (2016, 29) perusteella naiset (64 %) toimivat vuokratyöntekijöinä miehiä (36 %) useammin. Tutkimus on kuitenkin suuntaa antava, sillä siihen on vastannut 6484 vuokratyöntekijää. Sen mukaan 40 % vuokratyöntekijöistä on alle 25 vuotiaita ja 33 % 25-35 vuotiaita.

Vuokratyö on työnteon muotona tunnettu myös muualla maailmassa. Kansainvälisen työvoimavuokrausalan yhteisjärjestön mukaan 71,9 miljoonaa ihmistä työskenteli vuokratyöntekijänä vuonna 2014. Jakauman mukaan 27,8 miljoonaa vuokratyöntekijää työskentelee Intiassa, 14,6 miljoonaa Yhdysvalloissa, 11,3 miljoonaa Euroopassa sekä 8,1 miljoonaa Kiinassa. Suurimaksi osaksi vuokratyön määrän kerrotaan olevan kasvussa kaikkialla maailmassa. (Ciett, 2016.)

Tarkastellessa henkilöstövuokrausliiketoimintaa sen esiintyvyyden näkökulmasta, kiinnitetään huomiota yritysten määrään. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto kertoo sivuillaan, että Tilastokeskuksen mukaan Suomessa on olemassa yli tuhat henkilöstöpalveluyritystä. Arvioiden mukaan vakiintunutta henkilövuokrausyritystoimintaa harjoittaa noin 500-600 yritystä. Tulevaisuudessa vuokratyön arvioidaan lisääntyvän ja kasvavan liiketoimintana. (HPL, 2016.)

---

<sup>1</sup> Joustava tuotantomalli on tullut 1980-luvulta alkaen työelämän keskeiseksi teemaksi. Raija Julkunen ja Jouko Nätti jaottelevat työelämän joustavuuden neljään osaan, joita ovat: 1. Palkkajoustavuus 2. Määrällinen jousto 3. Työvoiman liikkuvuuteen liittyvä jousto 4. Toiminnallinen tai teknis-organisatorinen joustavuus.

### 3.3 Keskustelu vuokratyöstä

Vuokratyöstä on muodostunut työpoliittisesti tärkeä aihe. Tämä johtuu osin siitä, että keskusteluun liitetään myös kysymykset osa-aikaisten ja määräaikaisten työntekijöiden työsuhteista. (Tanskanen 2009, 303). Vuokratyöntekijän kannalta tärkeä etappi on vuonna 2008 asetettu vuokratyödirektiivi. Siinä säädettiin vuokratyötä koskeva syrjimättömyyden periaate, jonka mukaan vuokratyöntekijää ei voi kohdella keskeisiä työehtoja epäsuotuisammin kuin samaa työtä tekevää vakituista työntekijää. (Euroopan Unionin Neuvosto, 2008.) Vuokratyöntekijän ei pitäisi olla huonommassa asemassa kuin muiden työntekijöiden. Usein keskusteluja kuitenkin leimaa huono maine ja vuokratyöntekijöiden asema.

Keskustelu vuokratyöstä on vaihtelevaa. SAK:n ja PRO:n (2016) vuokratyöopas kertoo, että työnantajien tutkimukset vuokratyöstä ovat positiivisia. Henkilöstöpalveluyritysten tutkimusten mukaan työntekijät suosittelivat vuokratyötä ja viihtyivät siinä hyvin. Työntekijöiden kokemukset voivat olla toisenlaisia. He voivat jopa pitää sitä viimeisenä vaihtoehtona työnsuorittamiselle. HPL:n vuokratyötutkimuksessa (2016, 29) suurin joukko (49%) vastasi tekevänsä vuokratyötä, koska he kokivat saattavansa muuten olla ilman työtä. Seuraavaksi suurin joukko (41%) vastasi, että he tekevät vuokratyötä, sillä he voivat itse valita työajan ja -paikan. Vuokratyötutkimuksen perusteella voidaan nähdä, että vuokratyöntekijät ottavat kantaa keskusteluihin kahdella tavalla. Vuokratyö on osalle pakko, mutta toisille haluttu mahdollisuus.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto toimii työnantaja- ja toimialaliittona henkilöstövuokrausyrityksille. Liitolla on monipuolisia tehtäviä, mutta tärkeimpänä mainittakoon auktorisointien myöntäminen ja valvominen. Auktorisoidut yritykset ovat sitoutuneet noudattamaan vuokratyötä koskevia säännöksiä sekä HPL:n laatimia auktorisointisääntöjä. Tämän lisäksi auktorisoiduilta yrityksiltä vaaditaan eettisesti oikeita toimintatapoja vuokratyöntekijöitä kohtaan. (HPL 2016; Hyvä työpaikka 2016.) HPL ottaa osaa usein keskusteluihin vuokratyöstä. Sen voi nähdä ajavan vuokratyöntekijöiden asemaa ja luovan positiivista kuvaa vuokratyöstä. Samalla se valvoo henkilöstövuokrausyritysten toimintaa ja oikeudenmukaisuutta.

## 4 Identiteetti työelämässä

### 4.1 Yksilö, yhteisö ja identiteetti

Identiteetti on ymmärretty eri aikoina eri tavoin. Aiemmin subjektin ajateltiin olevan järjellä ja tietoisuudella varustettu yhtenäinen yksilö, jonka minuus alkoi syntymästä ja säilyi läpi elämän muuttumattomana. Modernina aikana subjektin minuutta ei enää nähty yhtenäisenä ja sen ajateltiin kehittyvän minän ja yhteiskunnan välisessä vuorovaikutuksessa. Nykyisin käsitys identiteetistä on edelleen muuttunut, sillä yksilöllä ei nähdä olevan mitään pysyvää iden-

titeettiä. Yksilöllä on nykyisin mahdollista omaksua erilaisia aineksia identiteettinsä rakennusaineeksi. Näin identiteetti muokkautuu jatkuvasti uudelleen, eikä sillä ole pysyvää rakennetta. (Hall 1999; Holstein & Gubrium 2001, 13.)

Identiteettiin liittyy yksilön ja yhteisön välinen vuorovaikutus. Rom Harré on määritellyt identiteetin sosiaalisena ja persoonallisena olemisena. Sosiaalisessa identiteettiprojektissa yksilö pyrkii yhtenäisyyteen ja samanlaisuuteen yhteisönsä kanssa. Persoonallisessa identiteettiprojektissa yksilö puolestaan pyrkii vakuuttamaan muut erityisillä ominaisuuksillaan. (Harré 1983, 273-279.; Eteläpelto, Collin & Saarinen 2007, 56.)

Identiteetillä on moraalinen ulottuvuus, sillä se muotoutuu valintojen seurauksena. Anthony Giddens näkee identiteettien rakennusprojektien toteutuvan ihmisten valintatilanteissa (Giddens 1991). Erilaiset ympäristöt ja tilanteet vaikuttavat siihen, millä tavalla ihminen itsensä näkee ja, millä tavoin muut hänet tulkitsevat. Esimerkiksi kuuluminen johonkin työntekijäryhmään, rotuun tai sukupuoleen määrittelevät sen, millä tavoin ihminen voi rakentaa omaa identiteettiään. (Holstein & Gubrium 2000, 104-105.)

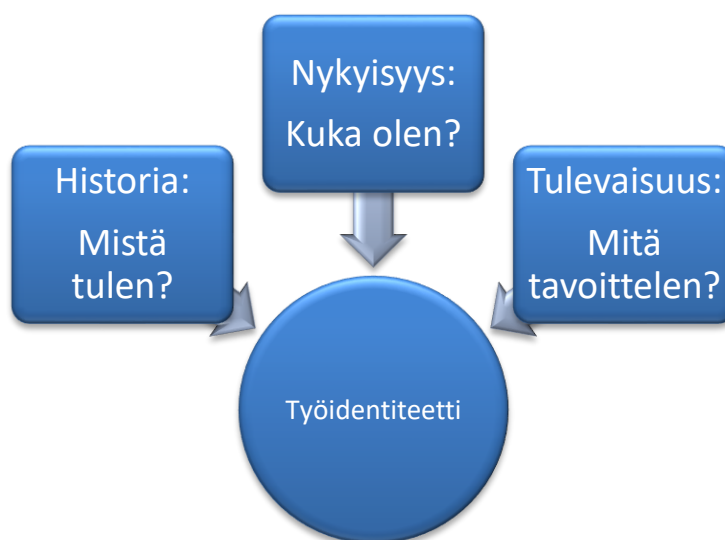
#### 4.2 Identiteetti työelämässä

Harrén mukaan (1983, 273-279) yksilön ja yhteisön vuorovaikutus identiteetin rakentumisessa näkyy erityisen hyvin työelämässä. Työidentiteettiin sisältyvät ammatin yhteiskunnalliset, sosiaaliset ja kulttuurilliset käytänteet. Nämä tekijät kohtaavat yksilön henkilökohtaiset käsitykset työstä ja sen merkityksestä. Eteläpelto ym. (2007, 90) ovat kutsuneet yksilön työhön liittyvää arvomaailmaa sekä siihen sisältyvää eettistä sitoutumista työnasemaksi.

Oman työidentiteetin sisällön määrittely on työelämän näkökulmasta merkittävä taito. Työhön hakeutumisvaiheessa yksilön tulee tunnistaa osaamisensa ja kertoa työnantajalle, ”miksi juuri minä olen hyvä tähän työpaikkaan”. Mitä paremmin hän vastaa tähän kysymykseen, sen selkeämmin hän tiedostaa työidentiteettinsä osa-alueet. Parhaassa tapauksessa yksilö tunnistaa osaamisensa lisäksi työasemansa sekä arvioi niiden suhdetta työnantajan esittämiin työtehtävissä suoriutumisen edellytyksiin. (Eteläpelto ym. 2007, 93.)

Työidentiteetin elementtejä ovat yksilön historia ja tulevaisuus. Historiaan kuuluvat koulutus ja aiempi työkokemus. Tulevaisuuteen kuuluvat puolestaan yksilön kokemus työn tuomista mahdollisuuksista sekä haaveet työuralla etenemisestä. (Eteläpelto ym. 2007, 90.) Työelämässä on aiemmin korostettu esimerkiksi työnhaun yhteydessä enemmän yksilön työhistoriaa kuin tämän tulevaisuutta. Tällöin työurat on nähty suoraviivaisesti etenevänä prosessina, jossa uralla edetään aina askel eteenpäin. Nykyisin nähdään, että elämän muut osa-alueet vaikuttavat yksilön työtä koskeviin valintoihin. Näin yksilön urakehitys voi olla työssä etenemisen näkökulmasta jopa poukkoilevaa. Yksilö voi hyvin edetä esimerkiksi esimiestehtävistä

vuokratyöntekijäksi, koska se sopii hänen elämäntilanteeseensa. Keskeistä on, että yksilö kykenee rakentamaan mielekkään yhteyden menneisyytensä ja tulevaisuutensa toiveiden välille. Tällöin hän tunnistaa työidentiteettiinsä vaikuttaneet osatekijät. (Savickas 2005, 52; Penttinen & Skaniakos & Lairio & Ukkonen 2011.) Työidentiteetin osa-alueet ja keskeiset kysymykset esitetään Kuviossa 2.



Kuvio 2: Työidentiteetin osa-alueet ja keskeiset kysymykset (Eteläpelto ym. 2007, 93)

Oikean termin valinta työtä ja identiteettiä käsittelevässä työssä on hankalaa. Englannin kielessä työhön liittyvästä identiteetistä käytetään nimiä "occupational identity", "vocational identity", "professional identity" tai "work Identity". Kullakin käsitteellä on oma merkityksensä. Esimerkiksi "vocational identity" viittaa yksilön suhdetta hänen kutsumus- tai unelma-ammattiinsa. (Eteläpelto ym. 2007, 90.) Suomalaisessa keskustelussa käytetään rinnakkain käsitteitä ammatti-identiteetti ja työidentiteetti. Niiden kyky kuvata työhön liittyvää identiteettiä tulkitaan eri tavoin (Olli 2015, 13.). Tässä opinnäytetyössä yhdytään Eteläpellon (2007, 90) määritelmään, jossa työidentiteetin nähdään muodostuvan yksilön henkilöhistorian mukaan ja siihen liitetään myös tulevaisuuteen liittyvät visiot. Käytän käsitettä työidentiteetti ammatti-identiteetin sijaan. Koen, että yksilön ammatti saattaa muuttua elämän eri vaiheissa. Yksilö tekee työtä koko hänen työuransa ajan, riippumatta siitä, millaisessa ammatissa hän kulloinkin toimii.

#### 4.3 Ammatin ja työpaikan vaikutus identiteettiin

Työidentiteettiä tarkasteltaessa on huomioitava henkilön ammatti. Ammatti voi olla muodollisen kelpoisuuden kautta saavutettu tutkinto, kuten esimerkiksi kokki tai opettaja. Ammatti voi olla myös muun kuin muodollisen koulutuksen kautta saatu. Tällöin se voi määräytyä työn ja työssä saadun koulutuksen ja työkokemuksen perusteella. Esimerkiksi olen ollut ammattilani myyjä, mutten en ole suorittanut siihen liittyvää ammattitutkintoa.

Ammatti vaikuttaa työidentiteettiin. Työyhteisön roolit ovat sidoksissa ammattinimikkeisiin, jotka määrittävät sen, mitä yksilö työyhteisössä tekee. Eteläpelto ym. (2007, 34) ovat kuvanneet ammatin tunnistettavuuden helpottavan työidentiteetin hahmottamista. Ihminen voi esimerkiksi olla erilaisessa asemassa yhteisössä kuin toisen ammatin edustaja. Ammatti vaikuttaa myös henkilön persoonalliseen identiteettiin. Persoonallisilla piirteillään ihminen tuo esiin erityisiä ominaisuuksiaan ja osaamistaan. Räsänen ja Trux (2012, 16) ovat nähneet, että ihmisen tulisi vastata kysymyksiin kuka, miten, mitä ja miksi, jolloin hän myös tunnistaa omat erityiset ominaisuutensa työyhteisön jäsenenä.

Myös työpaikalla on vaikutusta yksilön työidentiteettiin. Tässä opinnäytetyössä vuokratyöntekijät ovat luoneet työsuhteen henkilöstövuokrausyritykseen. Keskeinen kysymys on, millainen työidentiteetti vuokratyöntekijällä on ja, miten hän asemoi itsensä yrityksen työyhteisön jäseneksi. Mahlakaarron mukaan (2016) tätä voisi nimittää esimerkiksi organisaatioidentiteetiksi, jolloin se kuvaisi yksilön kuulumisuudentunnetta yritykseen. Työntekijän suhde yrityksen tavoitteisiin kuuluu Mahlakaarron mielestä organisaatioidentiteettiin. Tätä suhdetta voi määritellä esimerkiksi, onko työntekijällä samanlaiset tavoitteet työlle kuin yrityksellä.

#### 4.4 Vuokratyöntekijän työidentiteetti

Tanskasen mukaan (2009, 43-45) vuokratyöntekijät ovat huono-osaisempia työntekijöitä kuin muut työntekijät. Huono-osaisuuteen vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työyhteisön tuen puute ja työsuhteen turvattomuus tulevaisuuden näkökulmasta. Tämän lisäksi vuokratyöntekijöiltä ei vaadita työtehtäviin niin suurta ammattitaitoa.

Tarkastellessa työyhteisöä vuokratyöntekijän näkökulmasta, voidaan todeta, että työyhteisö voi vaihdella paljon ja olla epävarma. Vuokratyön luonteen mukaan, kuten Viitala ja Mäkipelkola (2005) ovat kuvanneet, se alkaa ja loppuu käyttäjäyrityksen päätöksen mukaan. Yksi työntekijä voi olla vuoden aikana kahdessatoista eri käyttäjäyrityksessä, jolloin hänellä ei ole yhtenäistä työyhteisöä. Holstein & Gubrium (2000, 104-105) ovat määritelleet yhteisöön kuulumisen tunteen identiteetin kannalta merkittäväksi.

Työsuhteen turvattomuus kiteytyy käyttäjäryityksen päätävävaltaan työn kestosta. Vuokratyöntekijällä ei välttämättä ole tietoa siitä, onko työtä tulevaisuudessa. Huoli työn tulevaisuudesta vaikuttaa yksilön työidentiteettiin. Uran suunnittelu on mahdotonta, mikäli ei ole työtä, jota varten identiteettiä rakentaa.

Väite siitä, että vuokratyöntekijä ei tarvitse ammattitaitoa työtehtäviinsä voi näyttäytyä esimerkiksi koulutuksen puutteena vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Tämän lisäksi on mahdollista, että vuokratyöntekijät saattavat saada vähemmän palkkaa kuin muut työntekijät. Nämä tekijät voivat heikentää työntekijän kokemusta arvostaan työssä. Oman arvon tunteen kautta työntekijä rakentaa työidentiteettiään. (Tanskanen 2009, 43-45; Räsänen ym. 2012, 16.)

Vuokratyöntekijöiden identiteettiä on tutkittu aiemmin. Tutkimukset ovat suurimmaksi osaksi Pro Gradu-tason tutkimuksia. Hanna Uski (2013) on esimerkiksi tutkinut nuorten vuokratyöntekijöiden työidentiteettiä ja työhön sitoutumista. Tutkimuksessa Uski tarkasteli työidentiteettiä ja tämän perusteella nuorten sitoutumista työhön. Tämä tutkimus painottui Y-sukupolven (1980-2000 vuosina syntyneet) vuokratyöntekijöihin.

Väitöskirjatasolla Antti Tanskanen (2012) on tutkinut vuokratyöntekijöiden työelämän laatua. Työn nimi on ”Huono-osaisia työntekijöitä?”. Nimi kumpuaa tutkimustuloksista, joissa todetaan, että vuokratyöntekijöillä ei ole yhtä hyvää asemaa työelämässä kuin muilla työntekijöillä.

## 5 Tutkimuksen toteuttaminen

### 5.1 Tutkimusaineisto

Tutkimuksessa käytetään kvalitatiivista eli laadullista tutkimusotetta. Alusta asti oli selkeää, että tutkimuksesta tulee kvalitatiivinen. Kvalitatiivista tutkimusotetta käytetään yleensä silloin, kun tutkimuksen ilmiö ei ole tarkasteltavissa määrällisesti eli kvantitatiivisella tutkimusotteella. (Hammersley 2013, 2.)

Kvalitatiivisen tutkimusotteen käyttöä perustellaan myös tuntemattoman ilmiön tutkimisessa. Laadulliset tutkimukset pystyvät toimimaan parhaiten selityksenä ilmiölle. Niiden kautta on myös mahdollista saada syvällistä tietoa, jonka avulla voidaan määritellä ilmiö. (Kananen 2010, 41.)

Toimeksiantajalla ei tällä hetkellä ole juurikaan tuntemusta vuokratyöntekijöiden identiteetti-ilmiöstä. Ymmärrys työidentiteetin muodostumisesta ja sen mahdollisesta kehittämi-

sestä yrityksen vuokratyöntekijöiden osalta on vajanaista. Tästä syystä kvalitatiivinen tutkimusote on tarpeellinen. Sen avulla lopputuloksena olisi tarkoitus päästä ymmärrykseen, mistä työidentiteetin muodostumisessa vuokratyöntekijöillä on kyse. (Kananen 2010, 36-37.)

Tutkimusaineisto on kerätty puolistrukturoidulla haastattelulla. Puolistrukturoidusta haastattelusta voidaan käyttää myös nimitystä teemahaastattelu. Tutkimuksen aineisto koostuu haastatteluista, johon on osallistunut Yrityksen X vuokratyöntekijät. Identiteetin alueelle sijoituvassa tutkimuksessa korostuu haastateltavien mahdollisuus kertoa kokemuksistaan omalla tavalla. Toisaalta tutkimustehtävää määrittelee se, mitä aineistoa tutkimuksessa erityisesti tarvitaan. Näin haastattelukysymysten laadintaa on ohjannut tutkimustehtävään sisältyvät teemat, mutta haastateltaville on annettu mahdollisuus vastata kysymyksiin omalla tavallaan. Tätä varten tutkimusaineiston keräämistä varten valittiin puolistrukturoitu haastattelu/teemahaastattelu ja haastatteluaineiston analysointia varten sisällönanalyysi. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 75.)

Puolistrukturoidussa haastattelussa valitaan teemat, joihin halutaan haastateltavien vastaavan. Haastattelun ollessa puolistrukturoitu kyseiset teemat on usein määritelty valmiiksi kysymyksiksi, joihin tarvitaan vastaukset. Vastaukset ovat samanlaisia tai lähes samanlaisia kaikille haastateltaville. Mahdollisuus on kuitenkin muokata kysymisjärjestystä eri haastatteluissa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tutkimukseni kannalta puolistrukturoitu haastattelu on soveltuva vaihtoehto, sillä havaittavissa on selkeät teemat, mutta kysymykset joihin tarvitaan vastaukset (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Haastatteluissa on oleellista, että haastateltavat antavat aineistoa etukäteen valittuihin kysymyksiin. Mutta ilmiötä tutkiessa halutaan saada mahdollista syvällistä ja henkilökohtaista näkemystä haastateltavilta.

Tilastokeskus on kuvaillut (2016) puolistrukturoidun haastattelun strukturoituidun toteutuksen siten, että haastattelun tekemisessä on mahdollista käyttää samanaikaisesti sekä valmiita strukturoituja että avoimia kysymyksiä. Erona strukturoituun haastatteluun on, että kaikki kysymykset eivät välttämättä ole valmiina ja vastauksia ei odoteta tietyssä muodossa. Erona strukturoituun haastatteluun on myös se, että haastattelija voi vastaanottaa otantaa tutkimukseen kysymysten ulkopuolelta tai niin sanotusti asian vierestä. Täten on mahdollista saada tutkimukseen aineistoa, jota ei välttämättä odotettu saatavan kysymysten suunnitteluvaiheessa.

## 5.2 Tutkimusaineiston kerääminen

Tutkimus toteutettiin puolistrukturoituina henkilöhaastatteluina. Haastateltavina olivat yrityksen nykyiset sekä entiset vuokratyöntekijät. Yhteensä haastatteluja tehtiin kymmenen. Haastatteluiden kesto vaihteli 30-90 minuutin välillä. Kukin haastattelija edusti hieman erilaista taustaa Yrityksen X työntekijänä, jotta saatiin monipuolista näkökulmaa.

Toisilla haastateltavilla työnsuorituspaikka oli yhdessä paikassa ja toiset tekivät töitä vaihtelevissa suorituspaikoissa. Osalla oli kokoaikainen (37,5 tuntia viikossa) työsopimus ja puolestaan osa oli niin sanottuja keikkailevia työntekijöitä, ilman varmuutta työtunneista. Haastateltavien välillä oli myös suuri vaihtelu siinä, kuinka kauan he ovat olleet vuokratyöntekijänä Yrityksessä X. Kyseinen vaihtelu oli kahden kuukauden sekä seitsemän vuoden välillä.

Haastateltavat edustivat monipuolisesti eri toimialoja. Kaikkia Yrityksen X toimialoja haastatteluissa ei edusteta. Osa haastateltavista on työskennellyt kahdella eri toimialalla yrityksen vuokratyöntekijänä. Toimialaedustus näkyy alla olevassa Taulukossa 1.

Toimiala	Kuinka moni työskennellyt kys. Toimialalla?
Hotelli- ja ravintola-ala	7
Kaupan ala	2
Turvallisuus ala	1
Liiketalouden ala	3

Taulukko 1: Toimialaedustus

Haastateltavat	Ikähaarukka	Työsuhteen laatu, varmat työtunnit viikossa
Haastateltava 1	45-50	Vakituisen, 37,5 h/vko
Haastateltava 2	20-25	Keikkalainen
Haastateltava 3	40-45	Keikkalainen
Haastateltava 4	20-25	Määräaikainen, keikkalainen & 37,5 h/vko
Haastateltava 5	20-25	Määräaikainen, 37,5 h/vko
Haastateltava 6	35-40	Vakituisen, 37,5 h/vko & keikkalainen
Haastateltava 7	25-30	Keikkalainen
Haastateltava 8	25-30	Vakituisen, 37,5 h/vko
Haastateltava 9	20-25	Vakituisen, 20 h/vko
Haastateltava 10	20-25	Keikkalainen

Taulukko 2: Haastateltavat

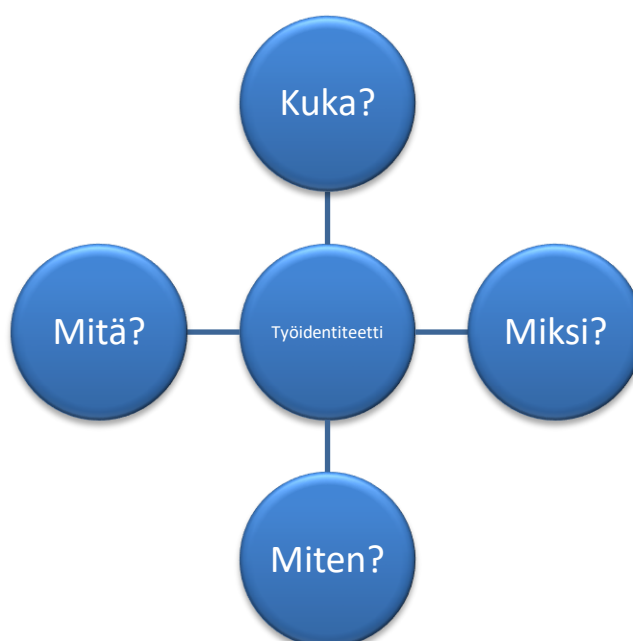
Taulukko 2 esittelee haastateltavia heidän työsuhteensa ja iän perusteella. Ikäjakauma on 20-50 vuotta ja antaa suuntaa siitä, minkä ikäisiä haastateltavat ovat olleet tehdessään vuokra-

työtä. Osa työntekijöistä, kuten Haastateltavat 4 ja 5, ovat olleet erilaisissa työsuhteissa Yrityksen X vuokratyöntekijöinä. Vakituinen työsuhte tarkoittaa, että työntekijällä on tois-  
 taiseksi voimassa oleva työsopimus ja varmuus työtunneista viikkotasolla. Määräaikaisella työ-  
 suhteella työntekijällä on työsopimuksessa työtä tiettyyn päivään asti tietyillä työtunneilla.  
 Keikkalainen on vuokratyöntekijä, joka tekee töitä työtarjousten mukaan. Hänellä ei ole var-  
 muutta, kuinka paljon ja pitkään työtä on tarjolla. Kaikki kokemukset Yrityksen X vuokratyön-  
 tekijöinä otettiin haastatteluissa huomioon.

Tutkimusaineiston kerääminen alkoi Yrityksen X vuokratyöntekijöille sähköisesti lähetetystä  
 haastattelupyynnöstä. Olin sopinut Yrityksen X kanssa haastatteluiden toteutuvan toukokuun  
 2016 aikana. Tutkimukseen halukkaat osallistujat olivat yhteydessä Yrityksen X yhteyshenki-  
 löön. Tämän jälkeen otin heihin yhteyttä ja sovin kunkin haastateltavan kanssa haastattelu-  
 paikasta ja haastatteluajankohdasta.

Ennen varsinaisia haastatteluja tein testihaastattelun. Tämän tarkoituksena oli testata haas-  
 tattelun toimivuutta, teemojen ymmärrettävyyttä ja tukiaineiston tarpeellisuutta. Testihaas-  
 tateltava kommentoi haastattelua sen toteutuksen jälkeen.

Haastattelutilanteen alussa annoin haastateltaville työidentiteettiä kuvaavat Kuvion 2 mukai-  
 set ”Työidentiteetin osa-alueet ja keskeiset kysymykset” (sivulla 14) sekä alla olevan Kuvion 3  
 ”Haastattelun taustamateriaali”. Koin havainnollistavat kuviot tarpeellisiksi, sillä yli puolet  
 haastateltavista olivat nuoria aikuisia (20-30 vuotiaita), joilla käsitys identiteetistä ei ollut  
 niin tuttua kuin pitkään työelämässä olleille. Tätä mieltä oli myös testihaastateltava. Annoin  
 haastateltaville alkuun aikaa tutustua materiaaliin, jonka jälkeen aloitin varsinaisen haastat-  
 telun.



Kuvio 3: Haastattelun taustamateriaali (Räsänen & Trux 2012, 16)

Kuvion 3 lisäksi aikaisemmin esitetty Kuvio 2 sivulla 14 toimi taustamateriaalina. Kyseisten kuvioiden lisäksi haastatteluissa oli niin sanottu otsikkoteksti ”Työidentiteetti on ihmisen ja hänen työnsä välinen suhde”. Annoin materiaalin haastateltaville haastatteluiden alussa. Taustamateriaalina olevat kuvat helpottivat haastattelujen tekemistä, sillä haastateltavat saattoivat haastattelun aikana nähdä haastattelun eri teemat, eivätkä ainoastaan kuulleet kysymyksiä. Näin haastattelujen teemat olivat havaittavissa sekä auditiivisesti että visuaalisesti, mikä paransi kysymysten ymmärrettävyyttä.

Kunkin haastattelun kulku ja kesto olivat erilaisia ja niiden eteneminen tapahtui kullekin haastateltavalle luontevimmalla tavalla. Tutkimuksessa saatiin vastauksia tutkimuksen näkökulmasta tarpeellisiin teemoihin. Haastattelut nauhoitettiin, jonka jälkeen litteroin kunkin haastattelun analysointia varten.

Tutkimuksen onnistumista ja luotettavuutta voidaan arvioida saturaation kautta. Käsitteenä saturaatio tarkoittaa, että tutkimusaineisto alkaa haastatteluissa toistua eikä tällöin tuota enää uutta tietoa aiheesta. (Eskola & Suoranta 1998, 62-63.) Tämän tutkimuksen osalta saturaatio oli huomattavissa kuudennessa haastattelussa. Olin sopinut kymmenen haastattelua, joten päätin tehdä kaikki varmistaakseni, että olen saanut riittävästi aineistoa. Saturaation kannalta nähdään ongelmallisena se, tietääkö tutkija, että aiheesta ei saada lisää aineistoa (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2004, 171). Koin, että aineisto saturoituu kuudennen haastattelun jälkeen. Tämän tutkimuksen osalta neljässä haastattelussa pystyin todentamaan, että aineisto saturoituu. Kaikki aikaisemmin esille tulleet tulokset toistuivat näiden haastatteluiden aikana.

### 5.3 Tutkimuksen analyysi

Tutkimuksen analysointimenetelmänä käytän sisällönanalyysiä. Järjestääkseni aineiston käytän teemoittelua. Aineisto esitellään kunkin aineistosta muodostuneen teeman avulla. Analysointimenetelmänä sisällönanalyysiä käytetään, jotta saadaan kuvaus ilmiöstä, jota tutkitaan. Menetelmää voidaan käyttää monipuolisesti erilaisten aineistojen tarkasteluun. Sisällönanalyysissä tutkija pelkistää haastateltavien alkuperäiset ilmaukset, ryhmittelee ne ja vertailee niiden sisältöä toisiinsa. Sisältöjen tulkinta on kuitenkin tutkijan vastuulla. Tutkijan tehtävänä on järjestää aineisto muotoon, jossa se vastaa tutkimuksen kysymykseen. (Tuomi ym. 2009, 103.)

Sisällönanalyysi on tämän tutkimuksen kannalta oikeanlainen analysointimenetelmä, sillä tuloksien perusteella ideoin kehitysehdotuksia Yritykselle X. Aineistosta tulkittujen johtopäätösten saaminen on tämän tutkimuksen osalta tutkijan käsissä, joten analysointimenetelmä voidaan perustella tarpeelliseksi. Menetelmän ongelmallisuus voidaan nähdä myös tämän työn vahvuutena. Vahvuus linkittyy siihen, että tutkijana minun tulee itse luoda tuloksista sisältöä ja ideoita.

#### 5.4 Analyysiin muodostuneet teemat

Teemoittelu toimi analyysin apuvälineenä. Haastattelua varten rajatut teemat pysyvät usein samanlaisina analyysissä (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006). Tämän tutkimuksen teemat pysyvät myös lähes samoina. Esiin tulleet teemat ovat:

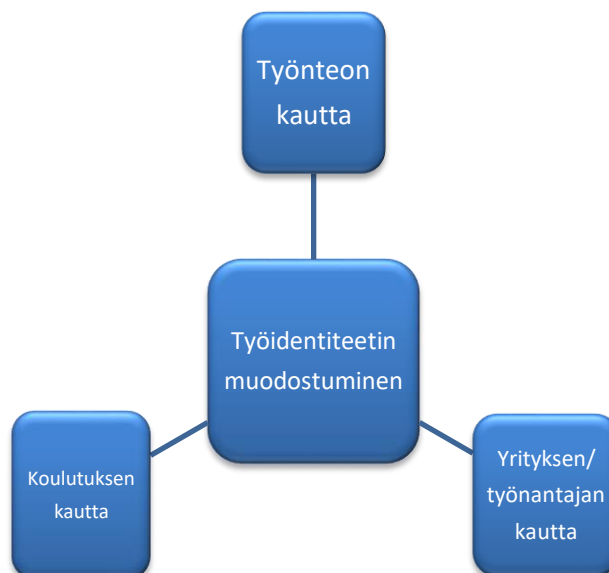
- Työidentiteetin muodostuminen
- Työidentiteettiä tukevat asiat
- Työidentiteettiä heikentävät asiat
- Kuinka kehittää työidentiteettiä ja sen muodostumista?

Työidentiteetin muodostuminen oli sellaisenaan teemana liian laaja analysoitavaksi. Tästä syystä jaoin sen kolmeksi alateemaksi. Nämä teemat ovat: ”Työidentiteetin muodostuminen koulutuksen kautta”, ”Työidentiteetin muodostuminen työnteon kautta” ja ”Yritys/työpaikoidentiteetti”.

## 6 Vuokratyöntekijöiden työidentiteetti

### 6.1 Työidentiteetin alateemat

Työidentiteetin alateemojen jakautuminen oli selkeää, sillä kaikki haastateltavat kokivat työidentiteettinsä muodostuvan ammatista. Heille ammatti on tullut joko työn suorittamisen, tai koulutuksen kautta. Selkeä yhtäläisyys oli huomattavissa nykyisen työn ja koulutuksen välillä, mutta haastateltavat kertoivat niistä erillisinä vaikuttajina. Kuviossa 4 näkyy, kuinka työidentiteetti on jaettu alakäsitteiksi.



Kuvio 4: Työidentiteetin muodostuminen haastatteluiden pohjalta

## 6.2 Työidentiteetin muodostuminen koulutuksen kautta

Haastateltavat kokivat koulutuksen olevan osa heidän identiteettiään. Näin oli erityisesti silloin, jos koulutus ja ammatti kohtasivat. Haastateltavat kokivat, että koulutus ei itsessään voi luoda työidentiteettiä, vaan siihen tarvitaan myös suorittava työ. Koulutus ei yksin antanut kasvualustaa ammattitaidolle. Haastateltavat kokivat, että koulutus toi suppean teoria valmiuden työn tueksi. Työ tulee opetella käytännössä. Työkokemuksen kautta asiantuntijuus ja osaaminen kehittyivät.

Koulutuksella nähtiin olevan eniten vaikutusta työidentiteettiin silloin, jos haastateltavalla oli tehnyt työtä ennen koulutusta tai sen aikana. He näkivät, että opiskelut tukevat identiteettiä työn teon ja käytännön kokemuksen lisäksi. Heistä kukin oli joko aloittanut työn ja opiskelun yhdessä, tai aloittanut opinnot työn tueksi. Työn kautta he kokevat saavansa identiteetin käytännön oppien kautta, mutta koulutus tukee identiteettiä, sillä se luo teoreettista asiantuntijuutta ammattiin.

Osa haastateltavista valmistui työpaikan koulutuksen kautta ammattiin. Aikaisemmalla työkokemuksella haastateltava oli saanut valmiuksia opintoihin. Haastateltava näki, että koulutus ja aikaisempi työkokemus muodostivat hänen työidentiteetin. Toisaalta osa haastateltavista koki koulutuksen vaikeuttavan identiteetin muodostumista. Tässä tapauksessa haastateltava opiskeli eri alaa kuin millä työskenteli. Jotta koulutus tukee työidentiteettiä opiskeluvaiheessa, tulee työskennellä samalla alalla kuin millä opiskelee.

### 6.3 Työidentiteetin muodostuminen työnteon kautta

Suurimmalla osalla haastateltavista ei ollut koulutusta tehtäviin, joita he tekivät. Nämä haastateltavat näkivät työhönsä sisältyvän identiteetin syntyneen työn ja siihen sisältyvän ammatin kautta. Koulutuksen merkitys oli heille vähäinen. Haastateltavat kuvasivat tätä toteamalla ”*mitä tekee työkseen, määrittää työn ja ammatin*”. Haasteltavien joukossa oli myös muutamia, jotka tekivät töitä eri tehtävissä, joihin he olivat saaneet koulutuksen. Tällöin saatettiin ajatella, että työnteon kautta oli tullut lisäämättä koulutuksesta saadun ammatin rinnalle. Eräs haastateltava teki töitä saman toimialan parissa, mutta työn suorittamisen kautta hänellä oli eri ammatti, minkä hän oli opiskellut. Hän koki, että työnteon kautta saama kokemus toikin niin sanotusti vahingossa kyseisen ammatin.

Osa haastateltavista oli päässyt vanhan ammatin ja työkokemuksen kautta täysin uusiin työtehtäviin, jotka eivät olleet saman toimialan tehtäviä. Tällöin nähtiin, että aiemmin tehty työ on antanut monipuolisia valmiuksia, joita oli mielekästä hyödyntää uusissa tehtävissä. Näissä tilanteissa työnteon nähtiin antaneen kokemusta, jota ei olisi ollut mahdollista saada koulutuksen teoriapohjaisten opintojen kautta.

Työnteon kautta tulleilla työvuosilla ja -kokemuksella oli suuri merkitys haastateltavien näkökulmasta. Tehdyn työn nähtiin olevan merkittävin identiteettiä muokkaava tekijä. Tämä näkyi myös niiden kohdalla, jotka olivat tehneet työtä lyhyemmän ajan. Nämä haastateltavat nimittäin arvioivat, ettei heillä työkokemuksen vähäisyyden vuoksi ”*oikein ollut vielä mitään vahvaa työidentiteettiä*”. Myös iän nähtiin olevan työidentiteettiä vahvistava tekijä. Nuoremmalla iällä työidentiteetti ei ollut vielä erityisen vahva ja jäsentynyt. Työ oli pikemminkin keino saada rahaa ja vuokratyö välivaihe, jonka aikana oli mahdollista etsiä itseään.

*”Yritys X oli mun varsinainen ensimmäinen ulkopuolinen työnantaja, jolloin se työidentiteetti oli silloin vähän sellanen ettei siitä ollut mitään käsitystä, mitä se tarkoittaa käytännössä. Tai loogisesti ei ollut mitään kokemusta siitä varsinaisesta vielä ennen sitä, miltä tuntuu olla palkollinen, nii se oli vähän sellasta. Ei varmaan sen aikainen Haastateltava olis osannu sanoa mitään tähän kysymykseen.” (Haastateltava 2)*

Vuokratyön ominaispiirteistä osa oli identiteettiä heikentäviä ja osa sitä vahvistavia. Itsenäisyyden ja oman valinnanvapauden koettiin olevan vuokratyössä identiteettiä tukevia ominaisuuksia. Työntekijä voi itse päättää milloin työskentelee tai milloin haluaa pitää lomansa. Vuokratyö nähtiin tukevan identiteettiä, mikäli se on oma valinta. Tällöin se sopi haastateltavien elämäntilanteeseen. Toisessa elämäntilanteessa se olisi voinut olla elämänlaatua ja identiteettiä heikentävä. Näin olisi ollut erityisesti silloin, jos työn saaminen olisi ollut epävarmaa.

Vuokratyössä työpisteen vaihtelevuus voi kehittää ammattitaitoa. Kehitys tapahtuu esimerkiksi siksi, että jokaisessa työpisteessä toimitaan eri tavalla. Näin työntekijälle kehittyy monipuolisempi osaaminen kuin yhdessä työpisteessä työskenteleville. Toisaalta kiertäminen saattoi olla työidentiteettiä heikentävä tekijä. Syynä tähän oli epävarmuus siitä, miten työn suorituspaikassa toimitaan. Jokaisena työpäivänä pitää oppia paljon, mikä saattoi olla stressaavaa.

Työn suorittamispaikkojen tunnelma ja suhtautuminen vuokratyöntekijöitä kohtaan vaihteli. Pahimmassa tapauksessa vuokratyöntekijä perehdytettiin huonosti ja tälle annettiin epäsoivia työvaatteita. Tämä oli osoitus siitä, ettei työntekijä ole tasa-arvoisessa asemassa vakituksiin työntekijöihin nähden. Huono kohtelu oli omiaan heikentämään työntekijän kokemusta siitä, että hän kuuluu joukkoon oman alansa osajana. Useiden tämän kaltaisten kokemusten peräkkäisyys vaikutti vuokratyöntekijän identiteettiin sitä heikentäen.

*”Vastaanotto on aivan jäätävää, jos sitä on ees ollenkaan. Työvaatteethan siellä on jotain kokoa XXXL, ne on pakko pitää päällä ja se on tosi epämukavaa olla. Oletetaan, että sä osaat ulkoa kaikki xxx koodit ja, jos pitää neuvoa jossain, se tehdään hyvin pitkin hampain. Pitäisi olla melkein näkymätön, koska jos sä kysyt jotain, sä kysyt, koska sä oot tyhmä vuokratyöntekijä.” (Haastateltava 4)*

Lähes kaikki haastateltavat kertoivat saaneensa huonoa vastaanottoa käyttäjäyrityksessä. He ovat kokeneet usein, etteivät he ole tervetulleita. Haastateltavat kuvailivat työpisteen henkilökunnan olevan epäkohteliaita vuokratyöntekijöitä kohtaan. Usea koki, että jatkuvat *”sä oot tyhmä vuokratyöntekijä”* (Haastateltava 7) toteamukset ja asennoituminen tuntui ikävältä ja heikensi heidän arvoaan ja itsekunnioitustaan. Tällä oli hyvin voimakas negatiivinen vaikutus heidän työidentiteettiinsä.

Tutkimuksen pohjalta tulee esiin, että työstä saatu tai saamatta jäänyt palaute vaikuttaa vuokratyöntekijöiden työidentiteettiin. Positiivinen palaute tuntui hyvälle: *”Ja sit Yritys X:n yhteyshenkilö öö, se aina niinkun sanoo sillain, että ”kiva, kun autoit ja kiitos”. Et se on tosi ilonen siitä, et se lähtöoletus on siitä, ettei se niinkun vaadi multa mitään. Ja sitten se on tosi kiitollinen siitä, että ”kiva, et tää homma nyt toimii”.* (Haastateltava 3)

Palautteen saaminen ja mahdollisuus sen antamiseen koettiin tärkeäksi ammattitaitoa ja identiteettiä tukevaksi tekijäksi. Myös kriittinen palaute tukee identiteettiä etenkin silloin, jos sen sisällöstä on mahdollista keskustella hyvässä hengessä. Myös Yrityksen X yhteyshenkilön rooli palautteenanto tilanteessa on tärkeä. Juuri hän on usein viestin välittäjänä työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä. Keskeistä on antaa molemmille osapuolille mahdollisuus kertoa oma näkemys asioiden kulusta.

Haastateltava kuvailee onnistunutta palautteenantoa: *”Viikko sitten oli tilanne, jossa se palaute ”erittäin hyvin hoidettu” tuli monesta paikasta. Ei yhteyshenkilöt pelkää sanoa niitä kehuja. En oo hirveesti mokaillu, mutta oli yksi väärinkäsitys ja siitäkin yhteyshenkilö soittaa ja kysyy ensimmäisenä, mikä on sun versio tästä asiasta. Ennen kuin lähtee syyttämään mitään. Se oli mun mielestä hienosti tehty. Käydään sellasta vuoropuhelua niinkun aikuisten välillä.”* (Haastateltava 3)

Kaikki haastateltavat kokivat, että palautteen avulla voidaan tukea työidentiteettiä. Huono tai yksipuolinen palautteenantotapa heikensi identiteettiä. Haastateltava kuvailee omia kokemuksiaan negatiivisen palautteen osalta: *”Epäonnistumisista lähti aina sellanen negatiivis-sävytteinen puhelu, jos oli ollut jotain ongelmaa ja sitten lähtee heti syyllistämällä.”* (Haastateltava 4). Hän selvästi koki identiteetin heikentyvän, kun kritiikkiä ei annettu rakentavasti vaan syyttävästi.

Kritiikki heikensi identiteettiä, mikäli sitä ei annettu asiallisesti. Haastateltavilla oli kokemuksia, että kritiikki annettiin syyllistävästi tai huutamalla. Tämä tuntui haastateltavista siltä, että he ovat epäonnistuneet pahasti. He näkivät, että kritiikin tulee olla rakentavaa ja esitetty ystävällisesti, jotta asiassa voidaan kehittyä. Ongelmat palautteenannossa loivat työntekijöille tunteen, että he hukkuvat työntekijöiden massaansa. Tällöin työntekijä kokee, ettei hän ole yksilö vaan osa isoa vuokratyöntekijärekiä. Haastateltavat kuvailivat tätä esimerkiksi niin, että kukaan ei huomaa heidän työnlaatua. Tällöin heidän ominaisarvon tunne heikentyi. Palaute on tärkeässä roolissa identiteetin rakentamistyössä.

Vuokratyöntekijöiden heikko työvaatetus oli aihe, joka nousi esille kaikissa haastatteluissa. Heikko vaatetus vaikeutti työntekoa, heikensi työntekijöiden itsetuntoa ja aiheutti epävarmuutta. Työvaatetus oli monelle yksi ammattilaisuuden näkyvistä ulkoisista merkeistä, joilla asiantuntijuutta viestitetään muille. Huono vaatetus oli merkki heikommasta asemasta. Tämä saatettiin tulkita myös huonommaksi asiantuntijuudeksi ammatissa. Liian suuret tai pienet vaatteet heikensivät myös työntekoa.

#### 6.4 Yritys/työpaikkaidentiteetti

Vuokratyön kolmikantainen suhde vaikeuttaa yritysidentiteetin muodostumiseen. Haastateltavista moni koki, etteivät he varsinaisesti kuuluneet Yrityksen X henkilökuntaan. Muutamilla oli täysin päinvastainen kokemus. He kokivat, että vuokratyöntekijöinäkin he ovat yhtäläisesti Yrityksen X työntekijöitä. Kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että yritysidentiteetti muodostuu vahvasta tunteesta *”olen töissä Yrityksessä X”* eikä niin, että tunne on *”Yritys X maksaa palkkani”*.

Yritykseen sitoutuminen ja sitä kautta muodostuneeseen yritysidentiteettiin vaikutti erilaiset tekijät. Siihen saattoi vaikuttaa työsuhteen laatu tai rooli, jolla työntekijä siirtyi käyttäjäyrityksen tehtäviin. Yksi haastateltavista koki, että suurimpana vaikuttajana oli hänen työsuhte. Hän työskenteli kokoaikaisena eli 37,5 tuntia viikossa, joka toi turvan, että töitä on tarjolla. Toinen vaikuttava tekijä oli niin sanottu edustajan rooli. Hän oli käyttäjäyrityksissä Yrityksen X edustaja. Tämä edustajana toimiminen oli yksi edellytys työsuhteelle, mutta samalla loi hänelle vahvaa identiteettiä.

Eräs haastateltava puolestaan luonnehti yritysidentiteetin vahvaksi: *”Vaikee ajatella ite, että on Yritys X-läinen ja tyytyväinen tähän hommaan, koska on se aikasempi kokemus, joka oli, mitä oli. Mutta sit kun on tuolla kentällä ja sanoo, että on Yritys X:llä niin, sillä on selkeesti merkitystä. Kyllä muutkin firmat jo tietää keitä ollaan ja mitä tavallaan voi odottaa, jos on ollut Yritys X:llä töissä, että sieltä saa sellasia jotka osaa.”* (Haastateltava 3)

Identiteetti muodostui hänellä Yrityksen X vahvasta maineesta alalla, jolla hän työskentelee. Tämän lisäksi identiteettiä tukivat yhteistyö ja mahdollisuudet, joita yritys tarjoaa hänelle. Hän oli työskennellyt aikaisemmin Yrityksessä X vuokratyöntekijänä eri toimialalla kuin nyt. Tällöin hänellä ei puolestaan ollut minkäänlaista yritysidentiteettiä.

Katkelman perusteella yritysidentiteetin muodostumiseen oli suurena vaikuttavana tekijänä arvostus Yrityksen X työntekijöitä kohtaan. Tämä on todettavissa myös muiden haastattelujen pohjalta. He kuvailivat, että käyttäjäyrityksissä luotettiin Yrityksen X työntekijöiden ammattitaitoon.

Kokemukset olivat suurimmaksi osaksi päinvastaisia. Haastateltavat kuvailivat kohtaamia asiakasyrityksessä, joissa heidän ammattitaitoa kyseenalaistiin. Käyttäjäyrityksissä suhtauduttiin vuokratyöntekijöihin osaamattomina. Heiltä kysyttiin työpisteillä usein, ovatko he harjoittelijoita tai oikeasti kyseisen ammatin harjoittajia. Yritysidentiteetti heikentyi, sillä kokemus oli, että Yrityksen X vuokratyöntekijät eivät ole ammattilaisia.

Yhteyshenkilön koettiin olevan tärkeässä roolissa. Palaute, arvostus ja jopa mahdollisuudet ovat paremmin saatavilla yhteyshenkilöiden kautta. Arvostusta itseään kohtaan haastateltavat luonnehtivat yhteyshenkilöllä niin, että heitä arvostetaan antamalla heille *”kasvot yrityksessä”* (Haastateltava 8).

Mahdollisuudet tukivat identiteettiä esimerkiksi niin, että haastateltavat kokivat saavansa etenemismahdollisuuksia yritykseltä tai olivat saaneet niitä. Haastateltavat kertoivat, että heihin ollaan oltu yhteydessä uusista työmahdollisuuksista. Haastateltavat, jotka eivät olleet

saaneet etenemismahdollisuuksia kokivat, että eteneminen on kuitenkin mahdollista Yrityksessä X.

Haastateltava kuvailee, kuinka kiertelyssä yhteisöllisyyden puute heikentää työidentiteettiä: *”Kaipaa sitä ammatillista, että kun välillä pääsee sellaseen hyvään työyhteisöön, missä on kiva olla, hyvät työkaverit ja tehdään ammattitaitoisesti sitä työtä. Niin semmosta kaipaa välillä. Että olis kiva olla sellaset ammattitaitoiset työkaverit, joiden kanssa luo uutta ja suunnittelee kunnolla.”* Haastateltavat kertoivat, että työyhteisön puute heikensi työidentiteettiä. Kun he kiertelevät eri paikoissa, eivät he pääse osaksi kunnolla yhtäkään työyhteisöä. Vertailukohtana heillä oli pitkäaikaiset työyhteisöt esimerkiksi määräaikaisissa suhteissa.

Haastatteluissa tuli esille, että vuokratyöntekijät kokevat yritysidentiteettinsä olevan asiakasyrityksessä. *”Joo siis kyllä sain positiivista palautetta, en Yritykseltä X, mutta pomoilta siellä käyttäjäyrityksessä.”* (Haastateltava 7). Muidenkin haastateltavien osalta tuli esiin, että palaute ei kulkeudu Yritykseen X asti. Toinen näkökulma oli, että yrityksestä ei soiteta ja kerrota palautetta. Haastateltavat kokivat, että käyttäjäyrityksen positiivinen palaute lisäsi turvallisuutta siitä, että työt jatkuvat tulevaisuudessa.

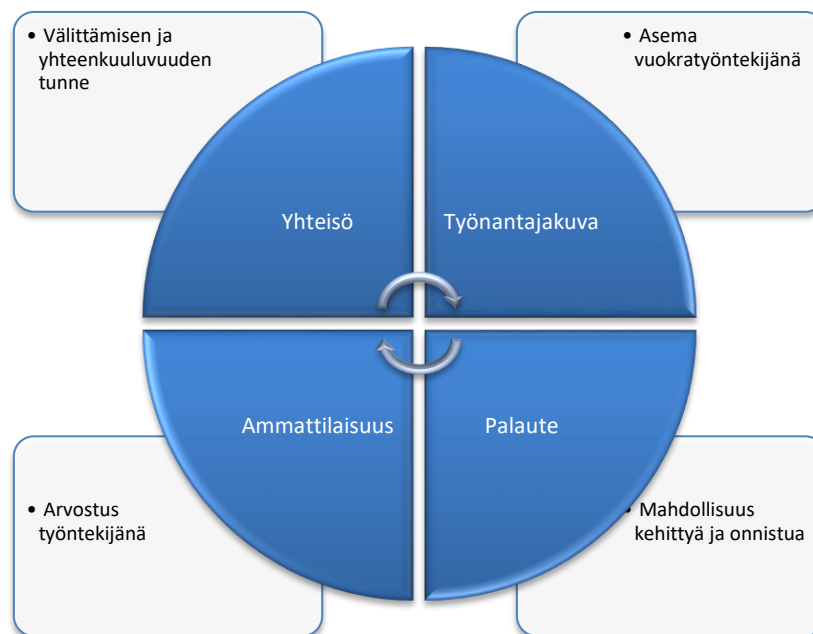
Työn jatkuvuus myös tunteen, että kuuluu käyttäjäyrityksen työpisteen henkilökuntaan. Yhteisöllisyys koettiin identiteettiä tukevana asiana. Työyhteisö alkoi muodostua, mikäli työntekijät olivat usein samassa työpisteessä. Eräs haastateltava oli vuokratyöntekijä, mutta työn suorituspaikka pysyi samana. Hän koki tämän luovan pysyvän työyhteisön, joka vahvistaa identiteettiä.

Yksi haastateltava näki vuokratyön olevan yritysidentiteetin muodostumista estävä tekijä. Hän perustelee asiaa häpeän kautta: *”Se on hyvä kysymys, se on vahva media, siitä annetaan niin huonoa kuvaa, että kun oot nollatuntisopparilla tai ite olin aina määrällä, mutta joku siinä on. En oikeen osaa edes sanoa, mutta joku siitä on jäänyt, ”teen vuokratyötä, en oo ite saanut jotain oikeeta työpaikkaa - et teen tälleen välikäsien kautta puoli-ilmasta työvoimaa” Vaikka eihän se ikinä ollutkaan mitään puoli-ilmasta työvoimaa, ihan samat oikeudet oli kuin missä vaan muuallakin. Mutta jotenkin se vaan hävetti.”* (Haastateltava 4)

Haastateltava koki, että vuokratyöntekijänä oleminen hävetti ja oli huonompi vaihtoehto kuin osa-aikainen työsuhde asiakasyrityksessä. Hän luonnehtii, kuinka osa-aikaisena olisi niin sanottu jonkun yrityksen työntekijänä. Vuokratyössä kun ei virallisesti olla kuin vuokraajayrityksen työntekijänä. Kiertävien työpisteiden tuoma epävarmuus toisaalta hävetti, koska ei muista/osaa työpisteiden käytäntöjä. Vahvan mediakuvan puolesta hävetti myös kertoa olevansa vuokratyöntekijä.

## 6.5 Kuinka kehittää työidentiteettiä ja sen muodostumista?

Tutkimuksen pohjalta voidaan esittää kehittämisehdotuksia. Nämä voidaan jakaa neljään osaan: yhteisöä koskevat ehdotukset, työnantajakuva kehittävä ehdotukset, palautteen saamiseen ja itsensä kehittämiseen liittyvät ehdotukset ja ammatillisuuden arvostukseen liittyvät ehdotukset. Alla oleva Kuvio 5 esittelee nämä kehitysehdotukset. Kuvio 5 nähdään myös, miten kyseiset asiat voivat kehittää identiteettiä.



Kuvio 5: Työidentiteettiä kehittävät asiat

### Työnantajakuva

Yrityksen X työnantajakuvan toivottiin kehittyvän. Suuriosa haastateltavista piti työnantajakuvan ja yrityksen brändiä omaan identiteettiin vaikuttavina tekijöinä. Identiteettiin vaikuttaa se, miten yritykseen suhtaudutaan ja, minkälaiset ovat mielipiteet yrityksestä. *”Ja sit varmasti tää Yrityksen X brändin ylläpitäminen sellasena, missä sä haluat olla ja haluat kuulua tähän yhteisöön.” (Haastateltava 2)*

Vaikutukset näkyvät esimerkiksi käyttäjäyrityksen työntekijöiden suhtautumisella vuokratyöntekijöihin. Yrityksen on tärkeää olla luomassa kuvaa siitä, että vuokratyöntekijät ovat ammatitaitoisia työntekijöitä käyttäjäyrityksille. Tämän lisäksi on tärkeä korostaa, että vuokratyöntekijät eivät vie muiden työntekijöiden työpaikkoja.

Haastatteluissa tuli ilmi, että työntekijä voi tuntea häpeää vuokratyösuhteestaan. Tämä häpeä syntyi yhteiskunnallisesta mielipiteestä vuokratyötä kohtaan. Esimerkkinä toimii vahva

mediakuva siitä, että vuokratyöntekijät saavat esimerkiksi huonompaa palkkaa. Vuokratyöntekijät voidaan yhteiskunnassa nähdä huonompina, sillä heillä ei esimerkiksi ole vakituista työsuhdetta. Yrityksellä on tärkeä rooli luoda vuokratyöntekijöille parempaa asemaa yhteiskunnassa. Heidän tulee tuoda esille esimerkiksi se, että vuokratyöntekijöidenkin palkkaus perustuu työehtosopimukseen.

## Yhteisö

Yrityksen X yhteyshenkilöllä on tärkeä rooli. Yhteyshenkilöltä saattoi kysyä työsuhteeseen liittyviä asioita. Henkilön kautta voi saada kehuja ja muutenkin palautteen antaminen/vastaanottaminen on helpompaa. Kaikkien vuokratyöntekijöiden tulisi saada henkilökohtaista yhteydenpitoa. Näin työntekijät kuvaavat, että Yritykselle X muodostuisi niin sanotut kasvot.

Haastateltava kuvailee, kuinka työidentiteettiä voi kehittää luomalla välittämisen tunnetta: *”Siitä just syntyy se sellanen ”kuulun tähän porukkaan ja tähän ammattiryhmään ja olen ylpeä tästä niin sanotusta ryhmästä”. Just ne pienet asiat esimerkiksi työterveys ja henk-suedut lisää sitä fiilistä, että musta välitetään tässä työpaikassa.”* (Haastateltava 2). Se, mitä työntekijä saa työnantajaltaan, kuten esimerkiksi henkilöstöedut, viestivät siitä, että työntekijä on tärkeä.

Vuokratyössä työyhteisö vaihtelee osalla paljon. Haastateltavat kokivat yhteisön suurena vaikuttajana identiteettiin. Tästä syystä heidän mielestään yhteisöllisyyttä tulisi kehittää. Vuokratyössä on mahdotonta luoda yhtenäistä yhteisöä. Vuokratyöntekijöitä voisi tuoda lähemmäksi toisiaan, vaikka sosiaalisen median avulla. Heitä voidaan myös kannustaa pitämään yhteyttä toisiin vuokratyöntekijöihin.

## Palaute

Jokaisessa haastattelussa tuli ilmi, että palautteenantoa tulisi kehittää. Haastateltavien mukaan positiivinen palaute luo osaamisen ja onnistumisen tunnetta, joka vahvistaa työidentiteettiä. Heidän mielestään tällöin voi olla tyytyväinen omaan suoritukseensa. Kritiikkiä haastateltavat toivoivat rakentavasti, jotta he voivat hyödyntää sitä itsensä kehittämisessä. Työidentiteettiin kuului heidän mielestään olennaisesti se, että kehittyä työssään ja onnitteita.

Työidentiteetin ylläpitämisen kannalta haastateltavat kokivat myös olennaisena sen, että voivat antaa palautetta joko työnantajalleen tai työpisteelle. Palauteen kautta heillä on mahdollisuus parantaa omia työolosuhteitaan. Haastateltavat näkivät, että juuri työnsuorittaja osaa parhaiten antaa palautetta olosuhteista ja täten voisi kehittää asioita palautteen perusteella.

Haastateltavat kertoivat, että palautteeseen tulisi reagoida nykyistä enemmän. He kokivat tärkeänä sen, että Yritys X ottaisi esimerkiksi yhteyttä käyttäjäyritykseen, mikäli työntekijältä tulee palautetta työpaikasta. Tilanteissa, joissa käyttäjäyritykseltä tulee palautetta työntekijästä, haastateltavat toivoivat, että Yritys X selvittää asiaa myös työntekijöiden kanssa.

Positiivisen palautteen myötä identiteetin muodostumista voisi haastateltavien mukaan tukea palkitsemalla. Palkinto konkretisoi onnistumista. Onnistumisien kautta haastateltavat kokivat, että heidän identiteettinsä kehittyi. Suullisesti saatu positiivinen palaute piristää, mutta konkreettisen palkinnon kautta onnistuminen jää paremmin muistiin.

### Ammattilaisuus

Haastatteluiden perusteella tuli ilmi, että työidentiteettiin vaikuttaa kokemus omasta ammattilaisuudesta. Koulutuksien järjestäminen on yrityksen mahdollisuus tukea työntekijöiden ammattitaitoa. Haastateltavat toivovat yrityksen järjestävän lyhyitäkin koulutuksia, jotta he voivat ylläpitää osaamistaan, mutta myös kehittyä työssään.

Työvaatteet tulivat esille identiteettiä heikentävänä tekijänä. Ne otettiin myös puheeksi kehitysehdotuksissa. Haastateltava kuvailee, miksi työvaatteet tukisivat hänen työidentiteettinsä muodostumista: *”Antaisi meistä sellaisen ammattimaisen kuvan yrityksenä, kun työntekijät tulee siisteissä samanlaisissa työvaatteissa.”* (Haastateltava 1). Ehdotuksessa paneuduttiin myös siihen, että työvaatteissa olisi Yrityksen X logo. Tällöin työntekijät voisivat luoda itsestään ammattimaista kuvaa vuokratyöntekijöinä.

### 6.6 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuutta on tavallisesti arvioitu validiteetin ja reliabiliteetin näkökulmista. Käsitteet ovat yleisesti käytössä määrällisissä tutkimuksissa, mutta laadullisessa tutkimuksessa niiden arvioiminen on hankalaa. Eskola ja Suoranta (1998, 211-213) ovat esittäneet, että laadullista tutkimusta tulisi arvioida varmuuden, uskottavuuden, siirrettävyyden ja vahvistettavuuden näkökulmista. Varmuus ja uskottavuus liittyvät tukijan ja tutkittavien asemaan tutkimusprosessissa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan on kyettävä tiedostamaan omat ennakkokäsityksensä ja varmistaa se, että omat tulkinnat todella vastaavat tutkittavien käsityksiä. Siirrettävyys merkitsee, että tutkimuksen tuloksia voidaan hyödyntää samankaltaisten ilmiöiden tulkinnassa. Vahvistettavuus taas, että tulokset saavat tukea toisista tutkimuksista.

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa on tärkeä käyttää kriittistä ja arvioivaa tarkastelua. Tarkastelu on keino tutkijana kysyä itseltään kysymyksiä, kuten ”Miksi teen tätä tutkimusta?”.

Arvioinnissa käytetään käsitettä reflektointi, jolla tarkoitetaan oman toiminnan kriittistä tarkastelua. Reflektoinnin kautta tutkitaan koko tutkimusprosessin ajan, kuinka tutkimustyötä on toteutettu ja perustellaan toteutustapoja. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tein tätä arviointia säännöllisin väliajoin. Tutkimusprosessin alussa ja analyysivaiheessa korostuivat tutkimuksen osallistujien äänen kuuleminen ja omien ennakkokäsitysten tiedostaminen. Myöhemmässä vaiheessa arvioin tulosteni siirrettävyyttä ja sitä, saavatko ne vahvistusta aiemmista vuokratyötä koskevista tutkimuksista.

## 7 Johtopäätökset

Tutkimuksen tulosten mukaan vuokratyöntekijöiden työidentiteetti muodostuu suurimmaksi osaksi työn suorittamisen kautta. Koulutuksella ja työnantajalla on osansa identiteetissä, mutta ne eivät muodosta sitä suoraan. Yhteisön ja yksilön vuorovaikutus identiteetissä tulee esiin tutkimuksessa selvästi. Vuokratyö työnmuotona vaikuttaa selvästi niin yksilön kuin yhteisönkin puolelta. Tutkimuksen perusteella tukevat ja heikentävät seikat identiteetissä eivät ole mustavalkoisia. Osa vaikuttavista tekijöistä ovat positiivisia toisille ja toisille negatiivisia. Myöskin jokaisessa asiassa löytyy eri seikat, jotka ovat hyviä ja toiset huonoja.

Johtopäätöksien osalta huomioin haastateltavien kertomukset, mutta tarkastelen tutkimuksen näkökulmaa paljon myös haastatteluissa välittyneen tunnelman perusteella. Vuokratyön häpeä on esimerkiksi yksi niistä asioista, joka välittyi haastateltavalta myös tulkittavan tunnelman kautta. Johtopäätöksissä korostan itselleni olevani ulkopuolinen tutkija tässä aiheessa. Pystyn poimimaan haastatteluista asiat monipuolisemmin, sillä voin tarttua kaikkiin asioihin objektiivisesti.

### Yhteisö

Tutkimuksessa tulee keskeisesti esiin, kuinka vuokraaja- ja käyttäjäyritys vaikuttavat vuokratyöntekijöiden identiteettiin. Yrityksien toimintatavat työntekijöitä ovat hyvin merkittävässä roolissa kummallakin osapuolella. Toimintatapojen luontainen eroavaisuus vaikeuttaa identiteetin muodostamista, mutta erinäinen työntekijöiden kohtelu voi, joko olla kehittäjänä, tai heikentäjänä. Vuokratyöntekijät tiedostavat erilaiset toimintatavat ja kohtelun sekä ymmärtävät niiden vaihtelun eri yrityksissä. Ymmärtävätkö yritykset, että erilaisuus vaikeuttaa identiteettiä jo sellaisenaan. Heidän olisi tärkeää tiedostaa, että Yritys X voi tukea identiteettiä, mutta samalla Käyttäjäyritys Y heikentää sitä huonolla kohtelulla vuokratyöntekijöitä kohtaan. Kyseinen asia voi tapahtua myös toisinpäin yritysten välillä.

Identiteetin määritelmä sosiaalisena ja persoonallisena olemisena (Harré 1983, 273-279) tulee esille tutkimustuloksien kautta. Yhteisö on suuressa roolissa identiteetti-käsityksen vaikuttajana. Yhteisön käsite tutkimuksessa on kuitenkin hyvin monipuolinen. Se voi olla joko Yritys X

ja käyttäjäryitykset tai muut Yrityksen X vuokratyöntekijät ja käyttäjäryityksen työntekijät. Toisilla yhteisö on hyvin repaleinen, sillä yhteys näihin ryhmiin on vähäistä. Tällöin vuokratyöntekijän on vaikea kokea kuuluvansa mihinkään näistä yhteisöistä.

Työhön liittyvä käyttäjäryitysten työntekijöiden asennoituminen, työvälaineet ja perehdytyksen puute heikentävät mahdollisuutta kokea yhteenkuuluvuutta ja heikentävät identiteetin sosiaalisen ulottuvuuden rakentumista. Tällä on puolestaan vaikutusta työntekijän persoonalliseen identiteettiin. Tutkimus tuo selvästi esille, että vähättelevä kohtelu ja huonommaksi leimautuminen, esimerkiksi vaatetuksesta johtuen, heikentää myös omanarvontuntoa. Vakavimmissa tilanteissa työntekijä saattaa jopa hävetä itseään vuokratyöntekijänä. Positiivinen suhtautuminen ja vuokratyöntekijän hyväksyminen puolestaan lisäsi työntekijöiden arvostusta omaa ammattitaitoa kohtaan.

Yhteisön vahvistamiseksi pitää ottaa huomioon vuokratyön erilaisuus verraten muihin työsuhteisiin. Erilaisuuden vuoksi näen, että yhteisön parantaminen tulee huomioida eri lähtökohdista. Vuokratyöntekijälle ei ole mahdollista luoda yksittäistä ja yhtenäistä työyhteisöä vuosiksi. Tästä syystä yhteisön luomisessa tulee keskittyä vuokratyön erityispiirteiden ympärille. Yksi esimerkki olisi yrityksen vuokratyöntekijöiden yhteisön rakentaminen.

#### Palaute

Palaute tuli esille jokaisessa haastattelussa työidentiteettiin vaikuttavana tekijänä. Kokemukset palautteenannon toimivuudesta olivat vaihtelevia. Kaikki kokivat, että palautetta tulisi saada ja voida antaa, jotta se tukisi identiteettiä. Kolmikantainen suhde luo haasteita palautteenannon toimivuudelle. Toisaalta on kaksi tahoja, joille antaa palautetta ja puolestaan kaksi tahoja, joille siitä voisi kertoa. Tähän ratkaisuna on esimerkiksi pelisäännöt kolmen osapuolen kesken, kuinka palautetta annetaan.

Henkilöstövuokrausyrityksen vastuu työnantajana korostuu palautteen näkökulmasta. Yritykseltä X toisaalta odotetaan positiivisen palautteen pyytämistä käyttäjäryitykseltä, mutta heidän toivotaan myös pitävän työntekijöiden puolia. Työntekijät toivovat, että he voisivat antaa palautetta Yritykselle X, millaista käyttäjäryityksessä on työskennellä.

Identiteetin rakentumisessa palaute kehittää ja kehuu. Työntekijä voi hyödyntää rakentavaa palautetta itsensä kehittämässä. Tutkimuksessa tuli kuitenkin esille se, että negatiivinen palaute tulee antaa rakentavasti eikä esimerkiksi huutamalla. Huonosti annettu palaute toimii vastavuoroisesti identiteettiä heikentävänä, sillä se koetaan vikana toisin kuin kehitettävänä ominaisuutena. Identiteetin muodostumisen tueksi positiivinen palaute oli suuressa roolissa. Kaikki työntekijät haluavat kuulla onnistuneensa.

## Vuokratyö

Tutkimustulokset tukevat aiempia vuokratyötä tutkivien ihmisten tuloksia siitä, että vuokratyösuhteen tulisi ihanteellisesti olla työntekijän valinta. Tässä tilanteessa työntekijä on valinnut vuokratyölle tyypilliset ominaispiirteet. Hän voi itse kokea esimerkiksi vuokratyön vaihteluvuuden opettavan hänelle enemmän tai hän tarvitsee opiskelujen lisäksi lisätienestiä. Tällöin työidentiteetti voi kehittyä vuokratyön vuoksi. Se voi luoda työntekijälle näkemyksen itsestään alan monipuolisena osaajana.

Ominaispiirteiltään vuokratyö tukee sekä heikentää työidentiteettiä. Tutkimuksen perusteella vuokratyöntekijät nimesivät selvästi kehitystä vaativia kohtia. Nämä näkemykset pohjautuvat siihen, että Yrityksen X ja käyttäjäyrityksen tulee parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa. Koen itse haastateltavien pyytäneen vuokratyöltä asioita, joita muissa työsuhteissa olisi mahdollista saada.

Vuokratyön erityispiirteet on huomioitava, mutta vuokratyön kasvaessa tulevaisuudessa on hyvin tärkeää luoda vuokratyölle myös muiden työsuhteiden mahdollisuudet. Nämä mahdollisuudet vaativat vuokratyösuhteessa hieman enemmän työtä, kun esimerkiksi esimies ei suoraan näe hyviä suorituksia. Vuokratyösuhteen ollessa poikkeava niin sanotusta tavallisesta työsuhteesta, tulee vuokraaja- kuin asiakasyrityksien ymmärtää sen vaativan myös erilaista lähestymistapaa.

## Työnantajakuva

Työnantajakuva ja vuokratyön maine linkittyvät työntekijöiden identiteettiin. Tutkimuksen pohjalta näkemykseni on, että tämänhetkinen vuokratyön näkemys epätyypillisenä työsuhteena vaikuttaa kielteisesti identiteettiin. Vuokratyön huono maine synnyttää vuokratyöntekijöillä häpeän. Häpeä johtuu osittain ajatuksesta, että vuokratyöntekijät eivät osaa työtään tai ovat vain harjoittelijoita. Myös henkilöstövuokrausyrityksiin suhtaudutaan epäilevästi. Epäilevä suhtautuminen linkittyy työntekijään niin, että ajatellaan etteivät vuokratyöntekijät saa normaalia korvausta työstään. Henkilöstövuokraus suhteellisen tuoreena ilmiönä saattaa luoda kummastusta, jonka vuoksi yrityksiin ei luoteta. Tämä epäily ja luottamuksen pula voivat näkyä ajatuksen kautta ”näissä yrityksissä työskentelevät eivät saa normaalisti palkkaa” tai ”nämä vuokratyöntekijät saavat aivan varmasti vähemmän palkkaa, koska työskentelevät kyseenalaisien yritysten palkkalistoilla”.

Häpeä voi näkyä niin, ettei vuokratyöntekijä kehtaa kertoa työskentelevänsä oikeasti vuokraajayrityksessä. He kertovat läheisilleen vain työskentelevänsä asiakasyrityksessä, kuten tutkimuksen pohjalta tuli ilmi. Työntekijöiden häpeä heikentää heidän sitoutumistaan vuokraajayritykseen. Työntekijällä häpeä heikentää identiteettiä ja tämä voi vaikuttaa työuraan.

Vuokraajayrityksellä (tässä tapauksessa Yrityksellä X) on mahdollisuus, mutta mielestäni myös vastuu aktiivisesti parantaa vuokratyön mainetta. Vuokratyön maineeseen yritys ei tietenkään täysin voi itse vaikuttaa, mutta he voivat oman yrityksen osalta tehdä muutosta ajatukseen, luomalla yleistä kuvaa ”tämä yritys on hyvä työntekijöille ja asiakkaille”, ”tässä yrityksessä vuokratyöntekijä on täysin samassa asemassa kuin kuka tahansa muu työntekijä” ja ”tässä yrityksessä työntekijät ovat ammattitaitoisia”. Jokainen myönteinen ajatus vuokraajayrityksestä on askel kohti parempaa mainetta koko vuokratyön kannalta.

### Ammattilaisuus

Ammattilaisuuden tunne tuli esiin tärkeänä osana työidentiteettiä. Haastateltavat kokivat, että heitä pidetään vähemmän ammattilaisina kuin muita työntekijöitä. Tämä tunne perustuu muun muassa häpeään olla vuokratyöntekijä. Eräs haastateltava toi esiin, kuinka käyttäjäyrityksen työntekijät suhtautuvat vuokratyöntekijöihin tyhminä. Tämä johtuu siitä, että he eivät tiedä kunkin työpisteen sääntöjä. Ajatus on myös, että vuokratyöntekijät eivät oikeasti harjoita kyseistä ammattia tai ovat harjoittelijoita.

Vuokratyön ominaispiirteet koetaan yleisimmin negatiivisiksi. Tästä mieleeni herää kysymys, miksi vuokratyötä ei arvosteta, kun se on keskimäärin vaativampaa kuin sama työ yhdessä yrityksessä? Vaativamman työstä tekee muun muassa työpisteiden vaihdos. Kussakin työpisteessä on erilaiset toimintatavat, asiakkaat, palvelut ja työntekijät. Vuokratyöntekijä opettelee uutta työssään päivittäin. Mukavuusalueelle jääminen ei vuokratyöntekijälle ole mahdollista, sillä vaihtelevissa työnsuorituspaikoissa työn tekemistapa muuttuu. Mielestäni monipuolinen työkokemus olisi arvostuksen arvoinen. Esimerkkinä voidaan tarkastella vuokratyöntekijää, joka on toiminut kaksi vuotta kokkina eri ravintoloissa. Tämä vuokrakokki oppii laajemmin ja tekee monipuolisempia ruokia kuin työntekijä, joka on neljä vuotta samassa italialaisessa ravintolassa.

Näkökulma ammattilaisuuden puutteesta johtuu muun muassa siitä, että ajatellaan vuokratyöntekijöiden pääsevän työhön helpommin. Vuokratyötutkimus (2016, 24) kertoo, että 26 % sai töitä henkilöstöpalveluyrityksestä viikon sisällä ja 17 % kahden viikon sisällä. Nähdään, että vuokratyötä saadaan ilman työkokemusta. Näkökulmassa tulisi kuitenkin huomioida se, että työkokemus karttuu monipuolisemmaksi vuokratyön kautta. Työntekijän aloittaessa työntöön, koulutus ja perehdytys ovat merkittäviä asioita. Nämä ovat henkilöstövuokrausyrityksen

ja käyttäjäryityksen vastuulla. Tutkimustuloksien perusteella perehdytys saattaa jäädä vaajaaksi, jolloin työntekijä ei osaa työtään vaadittavien kriteereiden mukaan. Kyseisestä ongelmasta ei kuitenkaan voi syyttää vuokratyöntekijää, mikäli perehdytys ei ole laadukasta.

Ammattilaisuus-käsite tuli esiin niin, että työntekijät halusivat ammattilaisina nimellisesti edustaa Yritystä X. Asiakasyrityksissä vuokratyöntekijät ”piiloutuvat” asiakasyrityksen työntekijöiksi asiakkaille. Nimikettä vuokratyöntekijä/tuuraaja ei vuokratyöntekijän suositella käyttävän itsestään asiakkaille. Kuitenkin tärkeä osa ammattilaisuutta olisi saada olla hyvä ammattilainen asiakasyrityksessä Yrityksen X vuokratyöntekijänä. Tämän kautta vuokratyöntekijät saisivat itse omalla toiminnallaan luoda käsitystä siitä, että ”olen vahva ammattilainen vuokratyöntekijänä”. Vahvaan identiteettiin kuuluu henkilökohtaisten ominaispiirteiden tuntemus. Mikäli työntekijä tuntee ominaispiirteensä vahvana ammattilaisena, ei häneltä silloin voi vaatia niiden peittämistä. Hänen tulisi saada olla ammattilainen omana itsenään vuokratyöntekijänä, eikä naamioitua asiakasyrityksen alle.

## 8 Kehitysehdotus

Tein tutkimuksen pohjalta Yritykselle X kehitysehdotuksen, kuinka he voivat olla mukana tukemassa vuokratyöntekijöidensä työidentiteettiä. Työn tilanneen Yrityksen X tavoitteena on tukea vuokratyöntekijöiden yritysidentiteettiä ja näin parantaa yritykseen sitoutumista. Tässä luvussa esittelen tutkimuksen tuloksista nostetut kehitysehdotusesimerkit. Yritys on toivonut, että tutkimuksen lisäksi he saavat tiivistetyn Power Point esityksen tutkimuksen keskeisistä tuloksista ja sen pohjalta nostetuista kehitysehdotuksista. Lisäksi annan heille käyttöön kehitysehdotukset. Olen toimittanut nämä yrityksen HR-tiimille.

### 8.1 Kehitysehdotuksen sisältö

Kehitysehdotuksen sisältö on seuraava:

- Identiteetin muodostavat tekijät (Kuviossa 4: Työidentiteetin muodostuminen haastatteluiden pohjalta, sivu 22)
- Tutkimuksen pohjalta rakennetut profiilit yrityksen vuokratyöntekijöistä
- Identiteettiä heikentävät tekijät tutkimuksen perusteella esiteltyinä eli, mitkä ovat heikentäviä tekijöitä vuokratyöntekijöiden työidentiteetissä tällä hetkellä
- Kehitysideat asioista, miten yritys voi kehittää vuokratyöntekijöidensä työidentiteettiä

- Identiteettiä tukevat tekijät; tutkimuksessa ilmi tulleita työidentiteettiä tukevia tekijöitä Yrityksessä X työskennellessä

Kehitysehdotuksen täydellisen sisällön ollessa salaista tietoa, esittelen tässä opinnäytetyössä esimerkkejä sisällöstä. Alla olevasta tekstistä voi lukea, mitä profiilit pitävät sisällään (osittain salattua tietoa) sekä esimerkkejä konkreettisista kehitysehdotuksista, joita esittelen Yritykselle X opinnäytetyön pohjalta.

## 8.2 Vuokratyöntekijöiden profiilit

### Vuokratyöntekijäprofiilit

#### Vuokratyöntekijä Vesa

Vakituinen työsuhde ja keikkailee  
Hotelli- ja ravintola-alan työntekijä  
Heikko yritysidentiteetti  
Työidentiteetti muodostuu työkokemuksesta ja koulutuksesta (joko ammatillinen tai muu)  
Vuokratyöntekijänä omasta valinnastaan elämäntilanteen tai työtehtävien vuoksi  
30-40 vuotta

#### Vuokratyöntekijä Veera

Määräaikainen työsuhde paikkaan x ja/tai keikkailee  
Kaupan/liiketalouden alan työntekijä  
Olematon yritysidentiteetti  
Ei koulutusta ja ensimmäinen työ  
Työidentiteetti muodostuu yhteisön kautta (työyhteisö ja edut)  
Vuokratyöntekijänä, koska ei ole saanut vakituista työtä/oma valinta elämäntilanteen vuoksi  
20-25 vuotta

Kuvio 6: Vuokratyöntekijäprofiilit

Profiili (*Profile*) on Business Dictionaryn (2016) määritelmän mukaan lyhyt kuvaus jonkun tai jonkin asian erityispiirteistä tai tunnusmerkeistä. Kuvion 6 vuokratyöntekijäprofiilit kuvastavat haastatteluihin osallistuneita työntekijöitä ja heidän työidentiteettiään. Nähtävissä on, onko vuokratyöntekijöillä yritysidentiteettiä ja, mistä he kuvailivat työidentiteettinsä muodostuvan. Kyseisten profiilien avulla havainnollistan Yritykselle X tiivistettynä, keitä tutkimukseen osallistuneet vuokratyöntekijät ovat. Profiilien tarkoituksena on hahmottaa kuvaa siitä, kuinka tutkimuksessa oli löydettävissä kaksi ryhmää vuokratyöntekijöitä. Näiden kahden ryhmän erikoispiirteitä esitellään Kuviossa 6.

Erytispiirteistä Yrityksen X on helppo muodostaa kuvaa siitä, miksi nämä työntekijät tekevät vuokratyötä. Kuvion 6 avulla pyrin myös ilmaisemaan erilaisuutta vuokratyöntekijät-ryhmässä. Tätä erilaisuutta on esimerkiksi laaja ikähaarukka. Yritys X kertoi toimeksiannon yhteydessä,

kuinka suuri osa työntekijöistä on hyvin nuoria. Kuvion 6 avulla haluan näyttää, kuinka laaja ikäjakauma kyseisessä tutkimuksessa kuitenkin oli.

Kuvio 6 on rakennettu tutkimustulosten avulla. Ensimmäiseksi laskin ikäkeskiarvot nuorimman viiden haastateltavan ja vanhimman viiden iän perusteella. Seuraavaksi jaoin näiden nuorien haastateltavien tuloksia heidän alleen. Saman toteutin vanhempien kanssa. Iän ja sukupuolen perusteella loin profiileille nimet *Vuokratyöntekijä Vesa* (iältään vanhempien ryhmä, suurempi osa miehiä) ja *Vuokratyöntekijä Veera* (nuorempien ryhmä, suurempi osa naisia).

### 8.3 Esimerkkejä kehitysehdotuksesta

Nimeän Yritykselle X esittelemiäni kehitysehdotuksia siitä, kuinka heillä on mahdollista parantaa vuokratyöntekijöidensä työn identiteettiä ja sen muodostumista. Ideani kehitysehdotuksiin pohjautuvat tutkimukseni analyysiin sekä haastateltavien ehdotuksiin, mitä pitäisi kehittää. Näistä ehdotuksista olen ideoinut konkreettisia asioita, mitä Yritys X voi tehdä identiteettien kehittämiseksi.

Kehitysehdotukset pohjautuvat Kuvioon 5 sivulla 29, jossa erotellaan kehitettäväksi asioiksi yhteisö, työnantajakuva, palaute ja ammatillisuus. Jokaisen asian yhteyteen olen ideoinut konkreettisia tapoja, kuinka yritys voi kehittää kyseisiä tekijöitä.

#### 8.3.1 Vuokratyöntekijöiden yhteisöllisyys sosiaalisessa mediassa

Sosiaalisen median suosio kannattaa ehdottomasti hyödyntää myös vuokraajayrityksessä. Yhteisöä on ymmärrettävästi vaikea muodostaa, kun ei tiedä, ketkä ovat yhteisön jäseniä. Yhteisöllisyyttä voi lisätä Facebook-ryhmällä.

Ryhmän kautta työntekijöille voisi luoda monipuolisia yhteisöllisyyden tunteen mahdollisuuksia, kuten yhteydenpitoa toisiinsa, mutta myös Yritykseen X. Kyseinen Facebook-ryhmä vaatisi yritykseltä kunkin toimialan vastuhenkilöä, joka hoitaa omalta osaltaan ryhmää. Mikäli kukin toimiala olisi edustettuna, työntekijöillä olisi mahdollisuus olla yhteydessä edustajaan sosiaalisen median kautta, joka madaltaa myös yhteydenpidon kynnyksiä. Yhteydenottoa on mahdollista esimerkiksi rajata niin, että edustaja on tavoitettavissa vain tiettyinä aikoina.

Yhteydenpito, kuten tiedotus, tavoittaisi työntekijät entistä paremmin myös sosiaalisen median kautta, sillä silloin olisi edustettuna yksi tiedotuskanava lisää. Työntekijän on helppoa tarkistaa esimerkiksi palkkahallinnon numero tai toimistojen aukioloajat Facebook-ryhmästä. Käytännönasiat tavoittaisivat työntekijöitä sosiaalisessa mediassa nopeammin, sillä siellä vietetään paljon aikaa.

Tulevaisuudessa on myös mahdollista laajentaa sosiaalisessa mediassa tapahtuvaa yhteydenpitoa muihinkin kanaviin, mikäli se nähdään Facebookin kautta onnistuneeksi. Tästä toimii esimerkkinä työvuorot keikkatyöntekijöille, joiden varaamiseen voidaan käyttää hyödyksi sosiaalista mediaa ja erilaisia applikaatioita.

### 8.3.2 Palaute ja palkinto

Vuokratyöntekijät arvostavat saamaansa palautetta Yritykseltä X. Moni koki, että palautetta ei tullut. Saatu palaute auttaa kehittämään asiantuntijuutta ja parantaa työidentiteettiä. Palautteeseen tulee ehdottomasti kiinnittää huomiota ja sen antamista tulee kehittää.

Yrityksessä X on tehty aikaisemmin vuonna 2016 palautekanava-kehitysehdotus. Ehdotuksessa kehitetään työvuorojärjestelmään sähköinen palautekanava, jossa vuokratyöntekijät ja niiden käyttäjäyritykset voivat antaa palautetta toisilleen. Palautteenanto on suunniteltu nykyaikaiseksi ”peukutus”-käytännöksi. Tällä tarkoitetaan sitä, että osapuolet voivat antaa toisilleen positiivista palautetta peukalo-napilla.

Palautekanava-kehitysehdotusta tulee viedä eteenpäin toteutettavaksi, jotta palautteen antaminen saadaan mahdollisimman vaivattomaksi. Yrityksessä tulisi myös kannustaa palautteenantoon esimerkiksi palkitsemalla palautekanavien käyttäjiä. Palautekanavan lanseerauksen yhteyteen yritys voi ottaa mukaan arvonnin, jolla kannustetaan käyttämään palautejärjestelmää. Arvonta suoritettaisiin peukuttajien kesken kolmen kertaa. Kukin arvonta suoritetaan kuukauden lopussa ja siinä arvotaan kuluneen kuukauden peukuttajista yrityksen vuokratyöntekijälle sekä asiakkaalle palkinto. Palkinto voi esimerkiksi olla kaksi elokuvalippua tai ravintolalahjakortti. Palkitsemista palautteenannosta tulisi jatkaa myös palautekanavalanseerauksen jälkeen. Ehdotan, että vuokratyöntekijöille annetaan palkinto, mikäli he saavat erityisen hyvää palautetta työstään. Sen lisäksi yritys voisi palkita myös palautteen antamisesta tulevaisuudessakin. Tämä voi olla esimerkiksi kehittävän palautteenantajien palkitseminen.

### 8.3.3 Ammatillisuuden tunteen parantaminen

Tutkimustulosten pohjalta yrityksen tulisi vahvistaa työntekijöiden tunnetta siitä, että heitä arvostetaan oman alansa ammattilaisina. Tässä tutkimuksessa konkreettisia ehdotuksia ovat asianmukaiset vaatteet ja mahdollisuudet osallistua työnantajan järjestämiin koulutuksiin. Työvaatteiden tulisi olla työntekijöiden omat ja oikeanlaiset. Tämän lisäksi työvaatetukseen toivottiin mahdollisuus esiintyä Yrityksen X työntekijänä. Ehdotan, että Yritys X ottaa käyttöönsä rintaan kiinnitettävät nimilaput, joissa on yrityksen nimi. Mikäli nimi kyltti ei sovellu työhön, voi yrityksen nimen esimerkiksi boulderoida työpaitaan/takkiin.

Toive erilaisista koulutuksista tuli esille haastatteluissa. Nämä koulutukset voitaisiin yksinkertaisesti järjestää Yrityksen X työntekijöiden osaamisella. Yrityksessä on laaja osaaminen ravintola-alalta. Työntekijät voisivat kouluttaa oman osaamisen perusteella esimerkiksi viinituntemusta. Toinen esimerkki on turvallisuus- ja kaupanala. Turvallisuusalan osaaja voisi järjestää kaupan alan työntekijöille lyhyen koulutuksen, kuinka tunnistaa ryöstötilanne etukäteen ja, kuinka siihen tulisi reagoida. Tämänkaltaiset koulutukset vuokratyöntekijöille eivät vaatisi yritykseltä suurta rahallista panostusta verrattuna ulkopuolisen tahon koulutukseen. Samalla kouluttaja saisi kerrytettyä itselleen kokemusta.

Yritys X voi tulevaisuudessa antaa mahdollisuuden vuokratyöntekijöille järjestää koulutuksia osaamisellaan. Vuokratyöntekijöiden viestintäkanavien kautta yritys voi markkinoida koulutusmahdollisuutta. Yritys voi pyytää vuokratyöntekijöitään ehdottamaan itseään kouluttamaan osaamaa aihettaan. Tällöin koulutuksia voidaan hyödyntää tulevaisuudessakin ilman, että ainoastaan esimerkiksi rekrytoijilla on koulutusvastuu.

Työn johtopäätöksissä on nostettu esille vuokratyöntekijöiden arvostukseen liittyvät ongelmat. Tutkimustulosten perusteella tämä on myös keskeisin työidentiteettiä heikentävä tekijä. Tämän vuoksi siihen tulisi puuttua. Ehdotan, että työntekijöiden arvostaminen nostetaan esille aiempaa näkyvämmiin ja johdonmukaisemmin. Toin esille vuokratyönammattilaisen-käsitteen johtopäätöksissä ja pohdin, miksi vuokratyötä tekeviä ei arvosteta/pidetä ammattilaisina, vaikka työ on monin puolin vaativampaa. Yrityksen X tulisi omalta osaltaan arvostaa vuokratyöntekijöitä ja tuoda arvostusta esiin. Arvostusta voi osoittaa työntekijöille palautteen kautta yksinkertaisesti kertomalla, kuinka heitä arvostetaan. Jotta arvostus vuokratyötä, vaativuutta ja toisaalta monipuolisia kykyjä kohtaan toteutuu, voi Yritys X itse kampanjoida vuokratyönammattilaisen puolesta.

Kampanjan toteutukseksi ehdotin yritykselle, että he tuottavat viiden julkaisun sarjan puolella vuodessa. Sarja julkaistaisiin yrityksen sivuilla ja sosiaalisen median kanavissa. Julkaisujen sisältönä voi olla esimerkiksi se, kuinka vuokratyöntekijöillä on erikoistaitoja kiertelyn vuoksi, sillä siitä tulee monipuolisempaa kokemusta ja, kuinka vuokratyöntekijät eivät voi pysyä mukavuusalueellaan, joka puolestaan kehittää heitä ammatissa nopeammin eteenpäin. Vuokratyöntekijöille kehittyy vuodessa laajempi työkokemus kuin kolmessa vuodessa samassa työpisteessä työskenteleville.

#### 8.3.4 Työnantajakuva

Tutkimustulosten perusteella suhtautuminen vuokratyöntekijöihin ja hänet lähettäneeseen yritykseen kulkevat käsikkäin. Vuokratyöntekijät välittävät kuvaa vuokraajayrityksestä ja

päinvastoin. Näin ollen ei ole yhdentekevää, millä tavoin vuokraajayritys rekrytoi työntekijöitä, kohtelee heitä tai viestii toiminnastaan yrityksen ulkopuolelle. Tämän tutkimuksen perusteella yrityksen tulisi kiinnittää huomio niin sisäiseen kuin ulkoiseen työnantajakuvaan.

Sisäisessä työnantajakuvassa tulee tarkastella yrityksen houkuttelevuutta työnantajana. Houkuttelevuuteen vaikuttaa esimerkiksi henkilöstöedut, joita Yritys X tarjoaa vuokratyöntekijöille. Tutkimuksen perusteella edut ovat osin epäselviä ja niiden sisältöön toivottiin parannuksia. Yrityksen olisi syytä markkinoida etuja ahkerasti vuokratyöntekijöille. Yritys viestii vuokratyöntekijöille esimerkiksi sähköisen kirjeen avulla noin viisi tai kuusi kertaa vuodessa. Vuokratyöntekijöille lähetettävissä kirjeissä tulisi kertoa, mitä etuja on olemassa käytössä, miten edut saa käyttöön ja, onko ilmestynyt uusia tai erikoisia etuja. Ehdottamani vuokratyöntekijöiden Facebook-ryhmä olisi mahdollinen apuväline etujen markkinoinnissa. Ilmoitus esimerkiksi uusista eduista tulisi Facebookin kautta ajankohtaisemmin, sillä kirjeitä lähetetään harvemmin.

Ulkoista työnantajakuvaa luodaan muun muassa vaikuttamalla ihmisten mielipiteeseen yrityksestä ja vuokratyöstä. Tutkimuksen pohjalta yrityksen olisi hyödyllistä osallistua julkiseen keskusteluun vuokratyöstä. Yrityksen tulisi julkaista aktiivisesti kirjoituksia, jotka parantavat yleistä mielipidettä yrityksestä. Kyseisiä julkaisuja voivat olla työntekijöiden positiiviset kommentoinnit yrityksestä työnantajana, kertomukset Yrityksen X työntekijöiden urapoluista ja aktiiviset julkaisut vuokratyöstä ja sen mahdollisuuksista. Yrityksen tulisi tuoda esille myös, kuinka vuokratyönantajakin pitää huolen työntekijöistään. Tätä huolenpitoa on esimerkiksi työterveyshuolto ja henkilöstöedut. Kustannustehokkuuden puolesta työnantajakuvaa voisi parantaa yrityksen omilla sivuilla sekä sosiaalisessa mediassa.

## Lähteet

### Painetut lähteet:

Ahokangas, T. 2014. Vuokratyövoiman käytön kannattavuustarkastelu rakennusyrityksessä. Diplomityö. Tampereen teknillinen yliopisto.

Connelly, C. Gallagher, D. 2004. Emerging Trends in Contingent Work Research. *Journal of Management*, 30. 959-983.

Eskola, J. Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino, Tampere.

Eteläpelto, A. Collin, K. Saarinen, J. 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY Oppimateriaali Oy.

Euroopan Unionin neuvosto. 2008. The European Parliament and Council of European Union: Amended proposal for a Directive of the European Parliament and the Council on temporary agency work. Bryssel.

Giddens, A. 1991. Modernity and Self-Identity. Self and Society in the Late Modern Age. Polity Press, Cornwall.

Hall, S. Identiteetti. 1999. Suom. ja toim. Lehtonen, M. Herkman, J. Vastapaino, Tampere.

Hammersley, M. 2013. What is qualitative research. GB by MPG Books Group. Bodmin, Cornwall.

Harré, R. 1983. Personal Being. Basil Blackwell, Oxford.

Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus. 2006. Turvallisuuskeskus Palveluryhmä, Pen&Pen Oy

Hirsjärvi, S. Remes, P. Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Tammi, Helsinki.

Holstein, J. Gubrium, J. 2001. A Handbook of Interviewing. Context and Method. Sage, London.

Holstein, J. Gubrium, J. 2000. The Self We Live By. Narrative Identity in a Postmodern World. Oxford University Press, New York.

Isaksson, K. Bellaagh, K. 2002. Health problems and quitting among female "temps". *European Journal of Work and Organizational Psychology*.

Kananen, J. 2010. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja sarja - Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Tampereen Yliopistopaino Oy - Juvenes Print, Tampere.

Lappalainen, S. 2008. Ammatillinen identiteetti ja oppiminen vuokratyössä. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Olli, T. 2015. Ikkuna koulunkäynninohjaajan työidentiteettiin. Kertomukset kartoittamassa työidentiteetin muotoutumista elinikäisen oppimisen kontekstissa. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto.

Penttinen, L. Skaniakos, T. Lairio, M. Ukkonen, J. 2011. Korkeakouluopiskelun pedagoginen horisontti. Miten työelämäorientaatiota voidaan tukea koulutuksen aikana? Aikuiskasvatus 2011.

Räsänen, K. Trux, M-L. 2012. Työkirja - Ammatillaisen paluu. Kansanvalistusseura. Otavan kirjapaino Oy, Keuruu.

Salo, A. 2009. Motiivi ja epävarmuus vuokratyössä. Pro gradu-tutkielma. Tampereen yliopisto.

Savickas, M. L. 2005. The theory and practice of career construction. - Career development and counselling: Putting theory and research to work. Eds. S.D. Brown & W. Lent. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Tanskanen, A. 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsingin yliopisto. Unigrafia, Helsinki.

Tanskanen, A. 2009. Vuokratyö EU:ssa. - Yhteiskuntapolitiikka 74, 2009:3.

Tuomi, J. Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Gummerus Kirjapaino Oy, Jyväskylä.

Uski, H. 2013. Nuorten vuokratyöntekijöiden työidentiteetti ja työhön sitoutuminen. Pro gradu-tutkielma. Jyväskylän yliopisto.

Viitala, R, Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Työministeriö, Helsinki.

Sähköiset lähteet:

Auktorisointiyhtiö/Henkilöstöpalveluyritysten Liitto, 2016. Auktorisointi. Viitattu 24.8.2016. <http://www.hyvatyopaikka.fi/auktorisointi/hae-auktorisointia.html>

Auktorisointiyhtiö/Henkilöstöpalveluyritysten Liitto, 2016. Miksi kannattaa valita vuokratyö. Viitattu 25.8.2016.

<http://www.hyvatyopaikka.fi/hyva-tyopaikka-osaavaa-rekrytointia/tietoa-vuokratyosta/miksi-kannattaa-valita-vuokratyo.html>

Business Dictionary, 2016. Definition profile. Viitattu 31.8.2016.

<http://www.businessdictionary.com/definition/profile.html>

Eduskunta. Eduskunnan kirjasto, 2016. Viitattu 24.8.2016.

<https://www.eduskunta.fi/FI/tietoaeduskunnasta/kirjasto/aineistot/eu/suomen-liittyminen-eu/Sivut/default.aspx>

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto, 2016. Viitattu 24.8.2016.

<http://www.hpl.fi/merkittava-tyollistaja/yleista-henkilostopalvelualasta.html>

<http://www.hpl.fi/vastuullisuus/auktorisointi.html>

ID Mahlakaarto, 2016. Mitä on ID. Viitattu 24.8.2016

<http://www.mahlakaarto.fi/mita-on-id>

International Confederation of Private Employment Services. Economic Report, 2016 Edition.

Viitattu 24.8.2016 <http://www.ciett.org/economicreport2016/enabling-work.html>

Julkisten ja hyvinvointialojen Liitto, 2016. Vuokratyö. Viitattu 25.8.2016.

[http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyoelaman\\_perusteet/tyon\\_tekemisen\\_muodot/vuokratyo/lisaa\\_vuokratyosta/](http://www.jhl.fi/portal/fi/tyoelama/tyoelaman_perusteet/tyon_tekemisen_muodot/vuokratyo/lisaa_vuokratyosta/)

Kurkela, R. Suomen virallinen tilasto. Tilastollinen tiedonkeruu - Haastattelutavat. 2016. Viitattu 28.4.2016.

<https://www.stat.fi/virsta/tkeruu/04/02/>

Palvelualojen ammattiliitto. 2015. Vuokratyö. Viitattu 30.8.2016.

<https://www.pam.fi/wiki/vuokratyo.html>

Saaranen-Kauppinen, A. Puusniekka, A. 2006. KVALIMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskunnallinen tietovaranto. Viitattu 23.10.2016.  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_3.html)

Saaranen-Kauppinen, A. Puusniekka, A. 2006. KVALIMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskunnallinen tietovaranto. Viitattu 28.4.2016.  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6\\_3\\_3.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_3_3.html)

Saaranen-Kauppinen, A. Puusniekka, A. 2006. KVALIMOTV - menetelmäopetuksen tietovaranto. Tampere: Yhteiskunnallinen tietovaranto. Viitattu 21.8.2016.  
[http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7\\_3\\_4.html](http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L7_3_4.html)

Sitra, 2016. Reseptejä uuteen työelämään - uutinen 4/2016. Viitattu 30.8.2016.  
<http://www.sitra.fi/uutiset/resepteja-uuteen-tyoelamaan>

Suomen virallinen tilasto (SVT). Työvoimatutkimus.  
ISSN=1798-7830. työllisyys ja työttömyys 2014, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2014. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 13.2.2016.  
[http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti\\_2014\\_13\\_2015-04-28\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_002_fi.html)

Työsuojeluhallinto, 2015. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Viitattu 28.4.2016.  
<http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>

Vuokratyöntekijätutkimus, 2016. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. Viitattu 24.8.2016.  
[http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016\\_netsti.pdf](http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netsti.pdf)

## Kuviot

Kuvio 1: Suhteet henkilövuokrauksessa (Viitala & Mäkipelkola, 2005) .....	8
Kuvio 2: Työidentiteetin osa-alueet ja keskeiset kysymykset (Eteläpelto ym. 2007, 93)...	13
Kuvio 3: Haastattelun taustamateriaali (Räsänen & Trux 2012, 16) .....	19
Kuvio 4: Työidentiteetin muodostuminen haastatteluiden pohjalta.....	21
Kuvio 5: Työidentiteettiä kehittävät asiat .....	27
Kuvio 6: Vuokratyöntekijäprofiilit .....	35

## Taulukot

Taulukko 1: Toimialaedeutus .....	17
Taulukko 2: Haastateltavat .....	17