

Pauliina Juvonen (os. Saarela)

REKRYTOINTIAMMATILAISET
HENKILÖSTÖPALVELUALALLA. AMMATILLISEN
IDENTITEETIN RAKENTUMINEN.

Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma

Syyslukukausi 2016

Kasvatustieteiden laitos

Jyväskylän Yliopisto

TIIVISTELMÄ

Juvonen, Pauliina. 2016. REKRYTOINTIAMMATILAISET HENKILÖSTÖPALVELUALALLA. AMMATILLISEN IDENTITEETIN RAKENTUMINEN. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -tutkielma. Jyväskylän yliopisto. Kasvatustieteiden laitos. 75 sivua.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää henkilöstöpalvelualalla toimivien rekrytointiammatilaisien ammatillisen identiteetin rakentumiseen kytkeytyviä tekijöitä. Lisäksi mielenkiinnon kohteena oli, millaisena tutkittavat kokevat rekrytointiammatilaisuuden ja -asiantuntijuuden henkilöstöpalvelualan kontekstissa. Näiden tutkimuskysymysten pohjalta tutkimuksella haluttiin selvittää, millainen ammatillinen identiteetti rekrytointiammatilaisille on muodoutunut. Tutkimus palvelee ajankohtaista tutkimusta ammatillisesta identiteetistä henkilöstöpalvelualan ja rekrytointitoimeksiantojen toimintaympäristössä, sillä ilmiötä ei ole juurikaan aiemmin tutkittu tässä kontekstissa. Tutkimusaihe on tärkeä, koska rekrytointiammatilaisiin kohdistuu jatkuvasti uusia ammatillisen osaamisen vaatimuksia ja toisaalta myös kilpailu toimialalla edellyttää jatkuvaa itsensä ja osaamisensa markkinointia sekä kehittämistä. Tietoisuus omasta ammatillisesta identiteetistä on tullut yhä tärkeämmäksi.

Tutkimusta varten hankittiin aineistoa seitsemältä henkilöstöpalvelualalla rekrytointitoimeksiantojen parissa työskentelevältä ammatilaiselta. Kyseessä on laadullinen tutkimus, jonka aineisto kerättiin teemahaastatteluin ja aineisto analysoitiin sisällönanalyysillä. Löydösten mukaan rekrytointiammatilaisien ammatillista identiteettiä rakentavat sosiaaliset, työyhteisöön liittyvät tekijät, käytännöstä ja kokemuksesta oppiminen, ammatillisen kasvun tukeminen, työroolin selkeys sekä persoonalliset, henkilökohtaisiin ominaisuuksiin, uraorientaatioihin ja motivaatioihin liittyvät tekijät. Keskeisimpänä asiantuntijuuskokemusta tuottavana tekijänä voidaan nähdä asiakasyhteistyöstä saatu tunnustus ja luottamus. Tutkimustulosten perusteella henkilöstöpalvelualan rekrytointiammatilaisille näyttäisi muodostuneen joustava, yksilöllinen identiteetti, jota he ovat valmiita uudelleen neuvottelemaan jatkuvasti.

Jatkotutkimusaiheeksi ehdotetaan rekrytointiammatilaisien identiteettineuvottelujen ja aktiivisen toimijuuden tutkimista käytännön identiteettityön tukemiseksi ja toimijuuden vahvistamiseksi työpaikoilla. Tutkimuksella voitaisiin antaa rekrytointiammatilaisille hyödyllistä tietoa siitä, kuinka he voivat rakentaa ammatillista identiteettiään ja vahvistaa toimijuuttaan. Lisäksi tutkimuksella voitaisiin lisätä organisaatioiden ja työnantajien ymmärrystä siitä, miten ammatillisen identiteetin rakentumista ja kehittämistä sekä aktiivista toimijuutta voitaisiin tukea työpaikoilla.

Hakusanat: rekrytointi, ammatillinen identiteetti, henkilöstöpalveluala

SISÄLLYS

1 JOHDANTO	5
2 REKRYTOINTI JA HENKILÖSTÖPALVELUALA.....	9
2.1 Rekrytointi.....	9
2.2 Henkilöstöpalveluala ja rekrytointipalvelut	10
3 AMMATILLISEN IDENTITEETIN RAKENTAMINEN JA TARVE UUDEN AJAN TYÖELÄMÄSSÄ.....	12
3.1 Identiteetin teoreettinen tausta.....	12
3.2 Työhön liittyvä, työidentiteetti ja ammatillinen identiteetti.....	14
3.3 Ammatillisen identiteetin rakentuminen, muutos ja tarve jälkiammatillisessa työelämässä	15
3.4 Ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus.....	18
4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET	21
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN.....	22
5.1 Tutkimusmenetelmät	22
5.2 Tutkittavat ja tutkimuksen eteneminen	23
5.4 Aineiston analyysi	26
6 LÖYDÖKSET.....	31
6.1 Tutkittavien taustatiedot ja tutkimuskontekstin kuvaus	31
6.2 Rekrytointiammatilaisen ammatillinen identiteetti ja sitä rakentavat tekijät	32
6.2.1 Työnantaja ja kollegat tukevat ammatillisen kasvun ja osaamisen kehittymisessä ja lisäävät ammatillista itsevarmuutta	33
6.2.2 Työnkuvan selkeys ja ydinosaamisen tunnistaminen vahvistavat käsitystä itsestä ammatillisena toimijana ja suuntaavat jatkuvuutta.....	36
6.2.3 Käytäntö opettaa, kokemus tuo näkemystä ja näyttöjä.....	42
6.2.4 Henkilökohtaiset tekijät perustana ammatissa toimimiselle.....	44
6.2.5 Sitoutuminen itsensä kehittämiseen ja kiinnittyminen mielekkääseen työhön tuovat jatkuvuutta	48
7 POHDINTA	51
7.1 Keskeiset tulokset ja johtopäätökset.....	51
7.2 Luotettavuus ja eettiset ratkaisut	58
7.2.1 Tutkimuksen luotettavuuspohdinta.....	58
7.2.2 Eettisyyden arviointia	61
7.3 Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimusehdotukset.....	64

LÄHTEET.....	66
LIITTEET	72
LIITE 1	72
LIITE 2.....	74

1 JOHDANTO

Tämän päivän työelämäkeskustelua luonnehtii yleinen huoli työmarkkinoiden entisestään kasvavasta osaajapulasta. Yritysten ja työnantajien on yhä vaikeampaa löytää sopivia osaajia, kun taas samanaikaisesti tämän päivän työelämässä osaava henkilöstö on tunnistettu yrityksen kriittisimmäksi pääomaksi ja nostettu yhdeksi tärkeimmistä menestystekijöistä. Tämän vuoksi myös rekrytointiin on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota.

Rekrytointiprosessin läpivieminen on kuitenkin usein haasteellista ja aikaa vievää. Monet yritykset ovatkin tästä syystä päätyneet rekrytointistrategiassaan yhteistyöhön jonkin henkilöstöpalveluyrityksen kanssa. Ulkopuolisella palveluntarjoajalla on parhaimmillaan syvällistä ammattiosaamista sekä usein tarjota asiakkaalle myös valmiit konseptit ja rutiinit, joiden varassa rekrytointiprosessin uskotaan onnistuvan. (Viitala 2013, 114.)

Työn ja työntekijöiden kohtaamiseen liittyvä keskustelu on hyvin ajankohtainen aihe myös yhteiskunnallisesti, sillä se liittyy osaltaan pääministeri Juha Sipilän istuvan hallituksen pyrkimykseen saada aikaan työllisyystoimia parantava kilpailukyky sopimus yhteistyössä työmarkkinajärjestön toimijoiden kanssa. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaiseman työllisyyskokeilujen selvityksen mukaan yksityinen HR-liiketoiminta haastaa toiminnallaan myös TE-toimistojen henkilökunnan osaamista ja yksityisten toimijoiden hyödyntäminen, verkostoiminen sekä niiden osaamisen ostaminen nähdään tulevaisuudessa yhä keskeisemmäksi osana työllisyyspalveluiden parantamista (Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisu 30/2016, 16.) Myös työmarkkinoiden toimintaa ja joustavuutta edistäviä rakenteellisia uudistuksia kiirehtivä työelämä- ja tasa-arvovaliokunta katsoo, että nykyisiä työvoimapalveluja tulisi tehostaa lisäämällä yksityisten työvoimapalveluiden käyttöä, sillä yksityisten palvelutuottajien työelämäasiantuntemuksen käyttöönotolla voitaisiin merkittävästikin parantaa työttömien eri kohderyhmien palvelua. (Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta. Valiokunnan lausunto TyVL 8/2016 vp - HE 134/2016 vp, 2; 4.) Tämä liittyy yksityisen sektorin rekrytointiammatillaiset myös ajankohtaiseen yhteiskunnalliseen keskusteluun työmarkkinoiden toiminnasta ja nostaa heidät keskeiseen asemaan työn ja osaamisen kohtaamisen helpottamisessa TE-keskusten rinnalla.

Tämä tutkimus sijoittuu henkilöstöpalvelualan kontekstiin, joka on ajankohtainen, sillä henkilöstöpalveluyritysten tarjoamat rekryointipalvelut ovat lisääntyneet Suomessa voimakkaasti viime aikoina (Viitala 2013, 113). Tieteellisen tutkimuksen parissa henkilöstöpalvelualasta ei tutkimuskontekstina ole oltu juurikaan kiinnostuneita. Aiempi tutkimus henkilöstöpalvelualalta on ollut lähinnä pro gradu – tasoista tutkimusta vuokratyöstä ja vuokratyöntekijöiden kokemuksista. Erilaiset selvitykset ja tilastolliset raportit ovat nekin olleet Henkilöstöpalvelualan liiton HPL:n toteuttamia vuokratyöntekijä- tai jäsenyritystutkimuksia (HPL. Tietoa toimialasta. Tutkimukset). Tämän tutkimuksen kohderyhmäksi on valittu henkilöstöpalvelualan kontekstissa työskentelevät rekryointiammattilaiset. Aikaisemmat tutkimukset rekryoinnista ovat painottuneet työmarkkinoilla esiintyviin rekryointiongelmiiin, ja näiden tutkimusten mielenkiintona on ollut selvittää rekryoinnissa esiintyviä haasteita rekrytoivan työnantajan, työnhakijan tai rekryointiprosessin toteuttamisen näkökulmasta (esim. Pitkänen, S. ym. 2009; Sinko, P. 2007). Lisäksi aiemmat henkilöstöammattilaisten näkökulmasta tehdyt tutkimukset ovat nekin keskittyneet lähinnä tutkimaan henkilöstötyötä osana yritysten henkilöstöjohtamista ja strategiaa (esim. Järvinen, V. & Salojärvi, S. 2007; Miettinen, J. & Sundell, H. 2011). Myös työelämän osaajapulaa koskevissa yleisissä keskusteluissa unohtuvat usein juuri ne ammattilaiset, joiden osaamisella ja asiantuntemuksella oikeiden osaajien löytämisen haasteisiin pyritään viime kädessä vastaamaan.

Tämän tutkimuksen mielenkiintona ovatkin yleisten rekryointiprosessien ja rekryointihaasteiden sijasta rekryointiammattilaiset ja heidän kokemuksensa työstään henkilöstöpalvelualalla rekryointitoimeksiantojen toteuttajina. Tässä tutkimuksessa heidät nähdään yritysten arvokkaana pääomana ja yhtenä menestystekijänä tulevaisuuden rekryointihaasteisiin vastaamisessa, jonka vuoksi on myös tärkeää tehdä näkyväksi ja ymmärtää heidän osaamisensa ja asiantuntijuutensa kiinnekohtia. Siinä missä sopivia hakijoita on yhä vaikeampi tunnistaa, kohdistaa oikeiden osaajien löytämisen ja tunnistamisen monimutkaistuminen samassa muutospainetta myös rekryointiammattilaisten ammatilliselle osaamiselle, kasvulle ja asiantuntijuudelle ja siten myös heidän identiteettityölleen. Lisäksi henkilöstöpalveluala asettaa rekryointiammattilaisen osaamiselle ja asiantuntijuudelle omat erityispiirteensä, sillä rekryointeja asiakastoimeksiantona toteuttaessaan rekryointiammattilaisen tulee tunnistaa paitsi oikeanlaiset hakijat, ymmärtää myös vaihtuvien asiakasyritysten eri

toimialoja ja tunnistaa kunkin asiakasyrityksen erilaisia tarpeita. Yhtäältä heidän ammatilliseen osaamiseen ja asiantuntijuuteensa kohdistuu Österbergin (2014, 95) mukaan myös toisensuuntaisia vaatimuksia ja odotuksia, sillä asiakasyritykset saattavat olla palveluntarjoajaa valitessaan hyvinkin kriittisiä ja nähdä tarpeelliseksi selvittää perusteellisesti rekrytointiammatilaisen koulutuksen, kokemuksen ja referenssit.

Toimialan kasvaessa ja kilpailun lisääntyessä rekrytointiammatilaisten tuleekin yhä enenevässä määrin myydä ja markkinoida osaamistaan ja asiantuntijuuttaan. Kyseessä ei kuitenkaan ole perinteinen professioammatti, jossa ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus voitaisiin hankkia siihen erityisesti suunnatulla koulutuksella tai olisi ylipäätään tarkoin määriteltyä. Myös Henry ry:ssä (Henkilöstöjohdon ryhmä) on henkilöstötyön haasteita pohdittaessa todettu henkilöstötyön ylipäätään asettavan alan ammatilaisille vaatimuksia paitsi lakien, sopimusjuridiikan sekä ihmisten käyttäytymiseen liittyvien lainalaisuuksien, kuin myös toimialaan liittyvien erityispiirteiden tuntemisesta, ja juuri työn erityisluonteesta johtuen julkilausuttu ammatti-identiteetin vahvistamisen olevan erityisen tärkeää henkilöstötyön ammatilaisille. (Viitala 2013, 21-22.) Ammatillinen identiteetti onkin tutkimuskohteena ajankohtainen ja tarpeellinen juuri yksilöiden ja työelämän muuttuvien vaatimusten välisen suhteen näkökulmasta. Kun tämän päivän työelämässä työntekijöiltä vaaditaan entistä enemmän oman osaamisen tunnistamista, näkyväksi tekemistä ja jopa markkinointia, edellyttää se Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 43) mukaan yhä suurempaa tietoisuutta omasta ammatillisesta identiteetistä ja osaamisesta.

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisten tekijöiden varaan henkilöstöpalvelualalla toimivat rekrytointiammatilaiset rakentavat ammatillisesta identiteettiään. Tutkimus ottaa siten kantaa ajankohtaiseen tutkimuskeskusteluun ammatillisesta identiteetistä sekä sen tarpeesta ja sijoittuu näin ollen aikuiskasvatustieteellisen tutkimuksen piiriin. Tutkimusaihe tuo myös uuden kontekstinäkökulman ammatillisen identiteetin tutkimukseen, sillä tutkimusta henkilöstöpalvelualan rekrytointiammatilaisten ammatillisesta identiteetistä ei ole tehty aiemmin.

Koska tässä tutkimuksessa on haluttu selvittää rekrytointiammatilaisten omia kokemuksia identiteettityöstään, tutkimus on toteutettu laadullisena haastattelututkimuksena. Aineisto on kerätty teemahaastatteluiden avulla. Tutkimukseen

on haastateltu seitsemää rekrytointiammattilaista henkilöstöpalvelualan eri yrityksistä. Aineiston analyysi on toteutettu teoriasidonnaisen sisällönanalyysin avulla.

Tutkimusraportin luvussa 2 esitellään ja kuvataan lyhyesti tutkimuksen konteksti. Tämän jälkeen luvun 3 teoriataustassa määritellään identiteetin eri rinnakkaiskäsitteiden välisiä suhteita sekä pohditaan ammatillisen identiteetin rakentumista, sen muutosta ja ammatillisen identiteetin tarvetta. Luvuissa 4 ja 5 esitetään tutkimuksen tavoite ja tutkimuskysymykset sekä kuvataan tutkimuksen menetelmälliset ratkaisut ja toteutuksen kulku. Luvussa 6 kuvataan tutkimuksen löydökset, jonka jälkeen luvussa 7 kootaan vielä yhteenveto keskeisistä löydöksistä. Luvussa 7 tehdään myös johtopäätökset löydöksistä ja pohditaan lopuksi tutkimuksen luotettavuutta ja eettisiä ratkaisuja sekä tutkimuksen merkitystä ja mahdollisia jatkotutkimusaiheita.

2 REKRYTOINTI JA HENKILÖSTÖPALVELUALA

Tässä luvussa kuvataan lyhyesti ja taustoittavasti tutkimuksen konteksti, joka sijoittuu henkilöstöpalvelualalle ja erityisesti rekrytointitoimeksiantojen toteuttamiseen. Aluksi määritellään lyhyesti rekrytointi käsitteenä sekä lopuksi kuvataan henkilöstöpalvelualan yleisiä toimintaperiaatteita sekä toimialan tarjoamien rekrytointipalveluiden sisältöä.

2.1 Rekrytointi

Rekrytoinnilla tarkoitetaan kaikkia organisaatiossa suoritettavia toimenpiteitä rekrytoinnin valmistelemisesta työntekijän valintaan (Salli & Takatalo 2014, 88; Vaahtio 2007, 13.) Rekrytoinnista voidaan käyttää myös rinnakkaiskäsitteitä henkilöstöhankinta, henkilövalinta tai työhönotto. Rekrytointiprosessin toimenpiteet pitävät sisällään rekrytointitarpeen määrittelyn, hakuprosessin toteuttamisen, henkilövalinnan ja työhönoton. Rekrytointiprosessit lähtevät liikkeelle aina kunkin yrityksen sen hetkisestä tilanteesta. Näin ollen prosessit voivat muotoutua jonkin verran erilaisiksi, mutta karkeasti rekrytointiprosessissa voidaan erottaa selkeästi kolme päävaihetta: työtehtävän analyysi, avoimesta työpaikasta tiedottaminen ja lopullinen valinta. (Vaahtio 2005, 31.) Rekrytointiprosessin eri vaiheita voidaan eritellä edellistäkin yksityiskohtaisemmin. Aluksi määritellään kriteerit tarvittavalle osaamiselle, jonka pohjalta tehdään työpaikkailmoitus ja julkaistaan se eri rekrytointikanavia hyödyksi käyttäen. Esikarsinnassa käydään läpi hakemukset ja tehdään mahdollisesti lyhyt puhelinhaastattelu, jonka jälkeen kutsutaan sopivat kandidaatit varsinaiseen työhaastatteluun. Koko rekrytointiprosessin ajan on myös huomioitava juridiset seikat; miten henkilötietoja saa käsitellä, mistä on sallittua hankkia tietoja hakijasta ja millaisia kysymyksiä haastattelussa voidaan esittää. (Salli & Takatalo 2014, 88.) Rekrytoijan tulee pystyä perustelemaan asiallisesti kaikki prosessin eri vaiheisiin liittyvät ratkaisut (Vaahtio 2007,13).

Kunkin yrityksen rekrytointipolitiikka määrittää sen, minkä verran ja millaista osaamista yritykseen tarvitaan ja hankitaan. Rekrytointipolitiikka puolestaan määrittyy organisaation vision ja strategian kautta. (Viitala 2013, 100.) Yksi keskeisimmistä rekrytointipolitiikkaan liittyvistä kysymyksistä on se, täytetäänkö yrityksen henkilöstötarve rekrytoimalla osaamista yrityksen sisältä vai ulkoisilta

työmarkkinoilta. (Vanhala, Laukkala & Koskinen 2002, 327.) Ennen ulkoisen haun käynnistämistä rekrytoivan yrityksen onkin syytä miettiä, löytyisikö tarvittava osaaja jo olemassa olevista resursseista (Österberg 2014, 92-93.)

Rekrytoinnissa voidaan siis erottaa sekä sisäinen että ulkoinen rekrytointi. Kun avoimena olevaan tehtävään valitaan työntekijä yrityksen sisältä, puhutaan sisäisestä rekrytoinnista. Sisäisessä rekrytoinnissa avoin työpaikkahaku julistetaan henkilöstölle esimerkiksi sähköisessä informaatiokanavassa, sisäisessä lehdessä tai ilmoitustaululla (Viitala 2007, 107). Jos tarvittavaa osaamista ei kuitenkaan löydy omasta organisaatiosta, voidaan silloin käyttää ulkoista rekrytointia. Ulkoisessa hakuprosessissa avoin paikka täytetään yrityksen ulkopuolelta valitulla henkilöllä (Viitala 2007, 110). Ulkoinen rekrytointi voidaan toteuttaa monella tapaa. Tässä kohtaa yrityksen tuleekin ensisijaisesti valita, hoidetaanko koko rekrytointiprosessi alusta loppuun organisaatiossa vai ostetaanko palvelu ulkopuolisilta, esimerkiksi henkilöstöpalveluyritykseltä tai konsulttipalveluja käyttäen. (Viitala 2007, 110-111.)

Tämä tutkimus sijoittuu nimenomaisesti henkilöstöpalvelualan rekrytointitoimeksiantojen kontekstiin. Seuraavassa alaluvussa kuvataan vielä lyhyesti henkilöstöpalvelualaa toimialana sekä alan yritysten tarjoamia rekrytointipalveluja hieman tarkemmin, jotta se konteksti, jossa tutkimuksen kohdejoukko työskentelee ja rakentaa ammatillista identiteettiään suhteessaan itseensä ja työhönsä, tulee helpommin ymmärrettäväksi.

2.2 Henkilöstöpalveluala ja rekrytointipalvelut

Henkilöstöpalveluala on kasvanut Suomessa voimakkaasti 2000-luvulla (Henkilöstövuokraus- ja rekrytointipalvelut osaksi henkilöstösuunnittelua. Opas kuntasektorin organisaatioille) ja siten myös vakiinnuttanut asemansa työmarkkinoilla osaksi suomalaista elinkeinoelämää (Henkilöstöpalvelualan toimintaperiaatteet). Perinteisesti henkilöstöpalveluala käsitetään vuokratyövoiman käyttöön liittyvien palveluiden tarjoajana, mutta toimiala pitää sisällään varsin monipuolisen henkilöstöpalveluiden palveluvalikoiman. Henkilöstöpalvelualan yritykset tarjoavat asiakasyrityksilleen henkilöstövuokrauspalveluiden lisäksi muun muassa rekrytointipalveluja, henkilöarviointeja, head hunting -nimellä tunnettuja

suorahakupalveluja sekä myös henkilöstön valmennus- ja kehittämispalveluja ja soveltuvuusarvioiteja. Näiden palveluiden tarkoituksena on taata asiakasyrityksille mahdollisuus keskittyä omaan ydinliiketoimintaansa. (Henkilöstöpalvelualan toimintaperiaatteet) Tavallisin syy henkilöstöpalvelualan yritysten tarjoamien rekryointipalveluiden käyttöön onkin juuri se, ettei asiakasyrityksellä ole aikaa suorittaa rekryointiprosessia itse tai mahdollisesti myöskään siihen tarvittavaa asiantuntemusta (Henkilöstövuokraus- ja rekryointipalvelut osaksi henkilöstösuunnittelua. Opas kuntasektorin organisaatioille).

Käyttäessään henkilöstöpalvelualan rekryointipalveluja, voi asiakasyritys ostaa valitsemaltaan palveluntarjoajalta koko rekryointiprosessin toteutuksen tai vain joitakin sen osia. Yhteistyö muotoutuu asiakasyrityksen tarpeista käsin ja siten rekryointipalvelu voidaankin räätälöidä juuri sellaiseksi, kuin mitä tilaava asiakasyritys haluaa sen pitävän sisällään. Palvelu sisältää yleisimmin työpaikkailmoituksen laatimisen, hakuprosessin aikana hakijoiden kyselyihin vastaamisen ja hakemusten käsittelyn, mahdollisesti myös erilliset soveltuvuusarvioinnit sekä rekryointia hoitavan konsultin antaman lopullisen lausunnon. Rekryointikonsultti tekee toisin sanoen alustavan seulonnan asiakasyrityksen määrittelemien hakukriteereiden perusteella sekä antaa prosessin lopuksi oman arvionsa sopivista hakijaehdokkaista. Vakiintuessaan tällainen yhteistyömalli säästää paitsi rekrytoivan yrityksen aikaa, mutta tuottaa myös sujuvan prosessin palveluntarjoajan oppiessa tuntemaan asiakasyrityksen kulttuuria ja tarpeita. (Viitala 2007, 113-114; Vaahtio 2005, 122-123.)

3 AMMATILLISEN IDENTITEETIN RAKENTAMINEN JA TARVE UUDEN AJAN TYÖELÄMÄSSÄ

Tämän tutkimuksen mielenkiinto on henkilöstöpalvelualalla toimivien rekrytointiammmttilaisten ammatillisessa identiteetissä. Tässä luvussa eritellään ammatillista identiteettiä tutkimusilmionä sen teoreettista taustaa vasten. Aluksi kuvataan identiteettiä yleisemmin sekä määritellään työhön liittyvä, työidentiteetti ja ammatillinen identiteetti. Tämän jälkeen tarkastellaan ammatillisen identiteetin rakentumista ja siinä tapahtunutta muutosta. Lopuksi pohditaan ammatillisen identiteetin tarvetta muuttuvan työelämän kontekstissa.

3.1 Identiteetin teoreettinen tausta

Modernissa ajassa identiteetti on ymmärretty ihmisen melko muuttumattomaksi tai pysyväksi tavaksi toimia ja käyttäytyä tai jopa luonteen ominaisuudeksi (Eteläpelto 2007, 99). Modernissa lähestymistavassa yksilö siis oletetaan itsestään selväksi ilmiöksi, jolla on kiinteä, yhtenäinen ja itsenäinen ydin (Houtsonen 2000, 17). Postmodernin yhteiskunnan mukanaan tuoma kasvava epävarmuus, muutokset ja eriytymisen kiihtyminen ovat kuitenkin pakottaneet tarkastelemaan identiteettiä uudella tavalla. Postmodernissa ajassa identiteettejä luodaan ja ylläpidetään yhä sirpaloituneempien ja haurastuneempien moraalisten ja tiedollisten määritelmien varassa samanaikaisesti, kun maailma muuttuu nopeasti ja käy yhä epävarmemmaksi. (Houtsonen 2000, 20-22.) Myös Hallin (1999) mukaan postmodernin ajan subjektilla ei voi olla enää kiinteää, olemuksellista tai pysyvää identiteettiä, sillä rakenteellisten ja institutionaalisten muuosten myötä aiemmin vakaan identiteetin omanneesta subjektista on tullut pirstaloitunut. Hall katsookin, että identiteetistä on tullut jatkuvasti uudelleen muotoutuva ja muokkautuva, ja subjekti muodostuu ylipäättään yhden yhtenäisen keskuksen sijasta monista yhtäaikaista, osittain jopa ristiriitaisista ja keskenään tempoilevista identiteeteistä. (Hall 1999, 22-23.) Identiteetti ei ole yksilölle vain sellaisenaan annettu ja olemassa, vaan vaatii jatkuvaa uudelleen työstämistä ja yksilön reflektiivistä toimintaa (Giddens 1991, 52).

Identiteettiteorioissa on käyty keskustelua myös persoonallisen ja sosiaalisen välisestä suhteesta aina 1800-luvun lopulta lähtien, kun William James esitti jaon sosiaaliseen ja persoonalliseen minään. Jamesin mukaan persoonallinen eli subjektiminä arvioi sosiaalista objektiminää ja oletuksena on, että identiteetti saavutetaan pitkälti refleктоimalla sitä, mitä muut meistä ajattelevat. Mead puolestaan tuli tunnetuksi tuomalla identiteettikeskusteluun sosiaalisen ja kielen merkitystä korostavan näkökulman. Meadille sosiaalisesti konstruoituva minuuden aspekti, sosiaalinen minä, on persoonallista ensisijaisempi ja dominoivampi, mutta hänkin pitää kuitenkin persoonallisen subjektiminän tematisointia silti tarpeellisena. Meadin teorian pohjalta ammatillisen identiteetin voidaan nähdä rakentuvan ensisijaisesti työn määrittämien sosiokulttuuristen sääntöjen noudattamiselle, persoonallisen jäädessä tarpeelliseksi vain esimerkiksi luovassa työssä. Sosiaalisuutta korostavat identiteettiteoriat ovat kuitenkin 2000-luvulla saaneet osakseen kritiikkiä siitä, että ne eivät huomioi riittävästi persoonallista ja näin myös ikään kuin häivyttävät yksilön aktiivisen toimijuuden. Margaret Archer onkin kritisoinut Meadin sosiaalista painottavaa teoriaa ja omassa realistiseen filosofiseen teoriaan perustuvassa identiteettiteoriassaan korostanut puolestaan persoonallisen ensisijaisuutta. Persoonallisen identiteetin synty on Archerin mukaan seurausta yksilön emotionaalisista suhteista häntä koskettaviin asioihin. Ammatillisen identiteetin rakentumisen voidaan siis Archerin teorian näkökulmasta käsin nähdä rakentuvan yksilön emotionaalisen sisäisen keskustelun ja työelämän välisessä suhteessa. (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, 32-39; Archer 2003, 119-123.) Hollandin, Lacchiotten, Skinnerin ja Cainin (2001, 5;7) mukaan identiteetissä yhdistyvät puolestaan paitsi yksilön henkilökohtainen ”maailma”, myös se kollektiivinen sosiokulttuurinen ympäristö, jossa yksilö rakentaa elämänsä historiaansa. He näkevätkin identiteetin yksilön persoonaa laajempaan, sosiaalisten suhteiden ja kulttuurisen todellisuuden osatuotteena.

Nykykäsityksen mukaan identiteetin onkin ymmärretty ilmentävän yksilön persoonallista ja sosiaalista todellisuutta ja rakentuvan hänen yksilöllisestä suhteestaan yhteiskuntaan ja siihen sosiaaliseen yhteisöön ja kulttuuriin, jossa hän elää. Identiteetin on katsottu toimivan yksilöllisen ja yhteiskunnallisen leikkauspisteessä, jatkuvassa riippuvuussuhteessa ja vuorovaikutuksessa toisiinsa. (Eteläpelto 2007, 96- 97.) Identiteettiä voidaan lähestyä myös oppimisprosessina, jossa yksilö muodostaa käsityksen itsestään, omasta historiastaan, omista mahdollisuuksistaan ja suhteestaan

ulkopuoliseen maailmaansa jatkuvassa vuorovaikutuksessa sosiaalisen ympäristönsä kanssa. (Vanttaja & Järvinen 2006, 27; 34.) Eteläpellon (2007, 141) mukaan identiteettiä onkin syytä tarkastella nimenomaan prosessina, joka syntyy sosiaalisen ja persoonallisen välisessä suhteessa ja vuorovaikutuksessa. Identiteetti ei ole hänen mukaansa lopputulos, vaan se muotoutuu ja uudelleen rakentuu jatkuvasti menneen, nykyhetken ja tulevan välisessä jatkumossa.

3.2 Työhön liittyvä, työidentiteetti ja ammatillinen identiteetti

Yksilön identiteetin rakentuessa suhteessa siihen sosiaaliseen ympäristöön, jossa hän elää ja toimii, voidaan työelämää pitää yhtenä merkittävimmistä oman identiteetin rakentamisen paikoista. Noonin ja Blytonin (1997) sekä Puseyn (2003) mukaan työ on yksi aikuisuuden tärkeimmistä osa-alueista, jonka vuoksi se voidaankin nähdä yhtenä keinona muokata ja harjoittaa identiteettiä (Billett 2007, 187). Toisaalta, yhtenä keskeisinä aikuisen identiteetin osa-alueina voidaan pitää työ- ja ammatti-identiteettejä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 32). Tutkimuskirjallisuudessa näistä käytetään käsitteitä työhön liittyvä, työidentiteetti ja ammatillinen identiteetti, joiden välistä suhdetta määritellään seuraavaksi tarkemmin.

Työhön liittyvän identiteetin käsite viittaa yksilön ja työn väliseen suhteeseen kaikkein laajimmassa merkityksessään. Työhön liittyvässä identiteetissä kietoutuvat yhteen niin ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö, kuin myös yksilön itsensä rakentamat ja jatkuvasti muokkaamat henkilökohtaiset käsitykset työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista sekä työn asemasta elämässään. Työhön liittyvää identiteettiä suppeamman tarkastelunäkökulman antaa työidentiteetin käsite, joka rakentuu rakentuu yksilön henkilöhistorian perusteella, mutta se pitää sisällään myös tulevaisuuden odotukset ja toiveet suhteessa työhön. (Eteläpelto 2007, 90.) Vielä spesifisimpi määritelmä, ammatti-identiteetti tai ammatillinen identiteetti, rajautuu puolestaan jonkin tietyn ammatin työn kontekstiin.

Ammatillisella identiteetillä tarkoitetaan yksilön elämänsä historiaan perustuvaa käsitystä itsestään ammatillisena toimijana. Ammatillisessa identiteetissä on kyse siitä, millaiseksi yksilö ymmärtää itsensä suhteessa työhön ja ammatillisuuteen

juuri sillä hetkellä, mutta myös siitä, millaiseksi hän työssään ja ammatissaan haluaa tulla. Myös yksilön käsitykset siitä, mihin hän kokee kuuluvansa ja samastuvansa, mihin hän työssään ja ammatissaan sitoutuu ja mitä hän siinä pitää tärkeänä, kuuluvat olennaisena osana ammatilliseen identiteettiin. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 26.)

Tämän tutkimuksen näkökulmaksi on valittu nimenomaan ammatillinen identiteetti tutkimuksen sijoittuessa henkilöstöpalvelualan rekrytointiammattilaisten rekrytointityön kontekstiin. Seuraavassa tarkastellaan tarkemmin, miten ammatillinen identiteetti rakentuu sekä mikä on sen merkitys ja tarve työelämässä.

3.3 Ammatillisen identiteetin rakentuminen, muutos ja tarve jälkiammatillisessa työelämässä

Ammatillisen ja työidentiteetin rakentamisessa on kyse sosiaalisen ja persoonallisen vuoropuhelusta, jossa yksilö neuvottelee identiteettiasemaansa suhteessa sosiaaliseen ympäristöönsä. Persoonallisen ja sosiaalisen painotukset voivat kuitenkin vaihdella kussakin vaiheessa. Etenkin noviisivaiheessa ammatillisen identiteetin rakentumisessa voi korostua ammatillinen sosiaalistuminen työyhteistöön, jolloin ammatillista identiteettiä rakennetaan ensisijaisesti omaksumalla sosiaalisen yhteisön toimintatavat, arvot ja normit. Persoonallinen saa puolestaan lisää painoarvoa, kun kokemus ja yhteisöön kuuluminen ovat vahvistuneet. Persoonallisen ja sosiaalisen painoarvo voi myös vaihdella työn ja ammatin mukaisesti, sillä joidenkin tutkimusten mukaan monissa traditionaalisissa ammattiteissa identiteettiä rakennetaan ammattiin samastumalla ja sosiaalisesti painottuen, kun taas esimerkiksi luovien alojen ammattiteissa vaatimus jatkuvaan muuntautumiskykyyn asettaa persoonallisen ja yksilöllisen etusijalle. Viime kädessä ammatillinen identiteetti neuvotellaan kuitenkin aina työyhteisöjen sosiokulttuurisissa yksilöllisen osallisuuden myötä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 43-45.) Ammatillisen identiteetin rakentumiseen liittyy myös ajallinen jatkuvuus. Vähäsantanen (2007, 171) ja Onnismaan (2006, 13) mukaan se ei myöskään tapahdu vain nykyisen ja menneen kokemusten perusteella, vaan tähän ajalliseen jatkumoon nivoutuu myös yksilön ennakoitun tulevaisuuden odotukset hänen rakentaessaan itsestään kuvaa ammatillisena toimijana.

Ammatillista identiteettiä on rakennettu eri tavoin myös yhteiskunnallisen tuotantotavan luodessa sille kulloisensakin puitteet. Käsityömaisessa tuotantotavassa

ammattillista identiteettiä ja osaamista kehitettiin samastamalla sosiaaliluokkaan ja ammattiin ja oppipoika-mestarijärjestelmässä ammatillinen identiteetti rakentui ammattikunnan vakiintuneiden traditioiden omaksumiselle. Teollisessa yhteiskunnassa korostuivat tehdastyön kuri ja tehokkuusvaatimukset, jolloin ammatissa samastuittiin tehokkaan ja teknisesti taitavan työntekijän identiteettiasemaan. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 29-30; Vähäsantanen 2007, 158-159.) Tällaiset työkeskeiset yhteiskunnat ovatkin tarjonneet yksilöille mahdollisuuksia identifioitua ammatti-ihmisiksi, jolloin he ovat voineet samalla vahvistaa elämänsä hallintaa tuntemalla itsensä yksilöiksi, joilla on selkeä vastuu, työtehtävät ja siinä tarvittavat taidot. Perinteiset ammatit ja professiot ovat tarjonneet yksilöille ammatillisen eetoksen ja orientaation, joka on lisännyt paitsi heidän kykyään laaja-alaisempaan oman työnsä ymmärtämiseen, mutta merkinnyt myös toisaalta koko ihmisen ja elämisen mittaa. (Filander 2006, 52-53.)

Julkusen (2007, 35) mukaan nämä ammattiin ja luokkaan pohjanneet identiteetin lähteet ovat kuitenkin paikoiltaan kammettuja ja työelämässä voidaan puhua siirtymästä jälkiammatilliseen työelämään. Hän perustaa teesinsä muun muassa siihen, että perinteiset ammatit ovat vaihtuneet tietoon, informaatioon, asiantuntemukseen ja osaamiseen ja toisaalta ammattinimikkeet ovat myös itsessään liudentuneet ja muuttuneet merkityksiltään yhä epämääräisemmiksi. Monille asiantuntijatoille on luotava sisältö itse ja ylipäättään ammattitaito on pilkottu monille ammanteille yhteisiin ja yleisiin taitoihin, kuten kielitaitoon, tietoteknisiin taitoihin tai sosiaalisiin, ihmissuhde- tai yhteistyötaitoihin. Myös Filanderin (2006) mukaan jälkiteollisessa nyky-yhteiskunnassa tarvitaan perinteisten ammatti-ihmisten sijasta joustavia, työelämän uusiin ehtoihin sopeutumiskykyisiä prosessiosaajia, joiden tulee olla valmiita ylittämään vakiintuneita ammatillisia työnkuvia. Hänen mukaansa teollisuusyhteiskunnan aikainen kollektiivinen ammatillinen identiteetti jopa purkautuu yksilöllisen osaajan roolinotoksi. Ammatin sijasta työntekijöiden odotetaan identifioituvan työpaikkaan ja organisaatioon ja ammatillisten perustaitojen ja valmiuksien hallinnan tärkeyden korvaavat yleiset työelämävalmiudet ja työpaikkaspesifiset osaamisvalmiudet. Kiinteistä ammatti-identiteeteistä siirrytään Filanderin mukaan kohti toimenkuvattomia tehtäviä ja työelämää, joissa yksilöiden on omaksuttava valmius jatkuvaan muutokseen ja suostuttava luopumaan omasta ammatillisesta tontistaan. Tällaisesta Filanderin kuvaamasta yleisosaajuudesta puuttuukin kokonaan ammatillinen identiteetti. (Filander

2006, 51-53) Liiallinen ammattiin tai ammatillisuuteen kiinnittyminen voidaan nähdä jopa haitalliseksi joustavuusvaatimusten kannalta (Onnismaa 2006, 11).

Ammatillisen identiteetin käsite onkin tästä syystä saanut osakseen kritiikkiä ja kyseenalaistamista. Kritiikki on kohdistunut lähinnä siihen, mihin enää tarvitaan ammatillista identiteettiä, kun tämän päivän työelämä odottaa perinteiseen ammattiin identifioitumisen sijasta yksilöiden olevan entistä joustavampia moniosaajia. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 27) mukaan työntekijöiden käsitykset itsestä suhteessa työhön ja ammattiin ovat kuitenkin entistäkin tärkeämpiä juuri siitä syystä, että palkkatyöstä on tullut yhä yrittäjämäisempää, edellyttäen yksilöllisesti rakentuvaa ammatillista identiteettiä ja aktiivista toimijuutta. Työelämän nopeat muutokset nimenomaan vaativat työntekijöiltä aiempaakin enemmän jatkuvaa ammatillisen identiteettinsä uudelleenmäärittelyä (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 43). Myös James Cotén (2000) mukaan identiteetin merkitys työmarkkinoille kiinnittymisen välineenä on vain korostunut, vaikka sen muodostaminen onkin käynyt yhä vaikeammaksi (Vanttaja & Järvinen 2006, 37). Fenwickin ja Somervillen (2006, 258) mukaan työn subjektivoituessa yksilöt voivat käyttää identiteettejä myös selviytymisstrategioina. Kun muodollisen koulutuksen ja ammatillisen osaamisen lisäksi yksilöt joutuvat kehittämään myös sosiaalisia kykyjään ja opettelemaan erilaisia itsensä esillepanon strategioita, on yksilön muokattava identiteettiään aina kulloiseenkin organisaatioon tai markkinatilanteeseen sopivaksi. (Vanttaja & Järvinen 2006, 37.) Myös Onnismaan (2006, 12) mukaan ammattia voidaan yhä edelleen pitää yksilön persoonallisena tapana kiinnittyä yhteiskunnalliseen työnjakoon kaikista sen moniosaajuusvaateista huolimatta. Vakaiden työurien ja ammatillisten yhteisöjen pirstaloituessa työntekijöiden odotetaan entistä enemmän rakentavan yksilöllistä ja joustavaa, persoonallista ammatti-identiteettiään omien vahvuksiensa ja intressiensä mukaisesti. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 43-44.)

Tässä tutkimuksessa on haluttu selvittää, miten rekrytointiammatillaiset henkilöstöpalvelualan kontekstissa rakentavat ammatillista identiteettiään. Ammatillisen identiteetin perustaa voi olla vaikea löytää ammatista, joka ei ole selvärajaiseksi määritelty professioammatti, mutta yhtäältä toimialan kasvaessa ja kilpailun kiristyessä tietoisuutta omasta osaamisesta ja ammatillisesta toimijuudesta voidaan myös tämän tutkimuksen kohderyhmän keskuudessa pitää entistä perusteltumpana.

3.4 Ammatillinen osaaminen ja asiantuntijuus

Julkusen (2004, 35; 39-40) mukaan työelämä vaatii yksilöiltä paitsi joustavuutta ja irtautumista perinteisistä ammattirajoista, mutta samanaikaisesti työssä vaaditaan myös parempaa pohjakoulutusta, uusien asioiden oppimista ja monitaitoisuutta. Nykyisessä työelämässä työntekijän on uudistettava osaamistaan jatkuvasti koko työuransa ajan. Tästä syystä tietoisuus oman osaamisen tilasta on tärkeää työssä menestymisen kannalta (Viitala 2013, 181) ja jokaisen on huolehdittava oman osaamisensa kehittamisestä (Österberg 2014, 146). Oman osaamisen tunnistamisella on myös subjektiivinen merkitys työntekijän toiminnalle. Österbergin (2014, 17) mukaan ihmiset tarvitsevat tarkoituksen toiminnalleen myös työelämässä ja jokainen työntekijä haluaa tietää, mikä juuri hänen roolinsa on yrityksen menestyksen tekemisessä ja mitä häneltä odotetaan. Työntekijän näkökulmasta hänen osaamisensa on se perusta, jonka varassa hän onnistuu ja kehittyy omassa tehtävässään. Myös Viitalan (2013, 179) mukaan osaamisella voidaan nähdä olevan monia perustavaa laatua olevia merkityksiä ihmiselle. Yksilö selviytyy työtehtävistään sitä sujuvammin ja luotettavammin, mitä paremmin hän osaa, ja osaamisen kautta hän saa myös muilta arvostusta. Viitalan mukaan osaaminen määrittää siten myös yksilön asemaa sosiaalisessa yhteisössä.

Myös ammatilliseen identiteettiin kuuluvat yksilön käsitykset itsestään suhteessa työhönsä. Voidakseen rakentaa ammatillista identiteettiään ja kokeakseen itsensä ammatilliseksi toimijaksi, tulee yksilön olla myös tietoinen omasta osaamisestaan suhteessa työnsä vaatimuksiin. Myös tässä tutkimuksessa on haluttu selvittää, millaiseksi rekrytointiammatilaiset itse kokevat rekrytointitoimeksiantojen toteuttamisessa tarvittavan osaamisen ja asiantuntijuuden ja edelleen, millaisena he näkevät oman osaamisensa suhteessa siihen. Osaltaan rekrytointimattilaisten osaamisperustaa ymmärtämällä on pyritty hakemaan vastausta siihen, millaisena he näkevät itsensä suhteessa työhönsä ja rakentuuko heidän ammatillinen identiteettinsä millaisen ammatillisen osaamisen ja toimijuuden kokemuksen varaan. Tästä syystä myös osaamisen ja asiantuntijuuden käsitteiden mukaanotto on perusteltua tässä tutkimuksessa, ja seuraavaksi käsitteitä määritellään lyhyesti teoreettista taustaa vasten.

Työssä tarvittavaa osaamista voidaan Viitalan (2013) mukaan lähestyä työelämäkvalifikaatioiden käsitteellä. Työelämäkvalifikaatioilla tarkoitetaan hänen mukaansa työssä ja työorganisaatiossa sekä muissa sosiaalisissa ympäristöissä

kehittyneitä valmiuksia ja persoonallisia ominaisuuksia. Ammattitaito koostuu näistä yleisistä, ammattikohtaisista ja tehtäväkohtaisista kvalifikaatioista. Yleiset kvalifikaatiot ovat sellaisia valmiuksia, joita tarvitaan työelämässä yleensä ja tehtävästä riippumatta. Näitä ovat muun muassa ongelmanratkaisutaidot, sosiaaliset taidot, paineensietokyky ja sopeutumiskyky. Ammattikohtaiset kvalifikaatiot liittyvät tiettyyn ammattialaan ja niiden sisällöllistä ydintä nimitetään usein substanssiosaamiseksi. Tehtäväkohtaiset kvalifikaatiot liittyvät puolestaan johonkin nimenomaiseen tehtävänkuvaan. Osaa näistä elementeistä on luontevaa nimittää osaamiseksi, kun osa taas on sellaisia henkilökohtaisia kykyjä, jotka eivät ole suoraviivaisesti hankittavissa koulutuksen ja työkokemuksen kautta. Näistä kaikista edellä mainituista kvalifikaatioista voidaan Viitalan mukaan puhua kattavasti myös käsitteellä valmiudet. (Viitala 2013, 179-180.) Myös Collinin (2007) mukaan puhuttaessa ammatillisesta osaamisesta voidaan viitata työntekijän ominaisuuksiin tai työn vaatimuksiin, mutta kummankaan tarkastelu sellaisenaan ei ole hänen mukaansa riittävää. Collinin mukaan onkin tarkoituksenmukaisempaa puhua toteutuneesta ammattitaidosta, joka syntyy työntekijän yksilöllisten tietojen ja taitojen sekä työn vaatimusten kohtaamisesta. Lisäksi ammattitaidon määrittäminen ja rajaaminen muuttuu jatkuvasti siinä, missä työelämä ja sen edellyttämät osaamisvaatimukset päivittyvät ja syntyy uusia ammattinimikkeitä, joihin osaaminen on aina viime kädessä suhteutettava. Collinin mukaan ammattitaito ja ammatillinen osaaminen nojaavatkin käsitteinä kontekstisidonnaisuuteen. Lisäksi käsitteitä yhdistävät Collinin mukaan jatkuva kehittymisen vaatimus sekä kyky jatkuvaan uuden oppimiseen. (Collin 2007, 128.)

Ammatilliseen osaamiseen liittyy läheisesti myös asiantuntijuuden käsite, jota on tutkittu paljon aikuiskasvatustieteellisen tutkimuksen parissa. Collinin (2007, 127) mukaan asiantuntijuus käsitteenä ei ole yksiselitteinen ja poikkeaa esimerkiksi ammattitaidon käsitteestä siten, että asiantuntijuutta määrittää ammatillisen aseman tai toimen sijasta asia, aihe tai tehtävä- ja ongelma-alue. Asiantuntijuutta onkin määritelty tutkimuksen parissa monin eri tavoin. Yksinkertaisimmillaan asiantuntijuus voidaan ikään kuin purkaa osiin ja nähdä osiensa summana. Tynjälän (2010, 83) mukaan asiantuntijuuden voidaan katsoa muodostuvan neljästä pääelementistä. Teoreettinen tai käsitteellinen tieto on universaalia, yleispätevää ja muodollista tietoa. Käytännöllistä tai kokemuksellista tietoa ei sen sijaan voi oppia kirjoista vaan se syntyy kokemuksen kautta. Toiminnan säätelyä koskeva tieto syntyy oman toiminnan kriittisen tarkastelun,

reflktion mukana ja siitä voidaan käyttää myös nimitystä itsesäätelytieto. Lisäksi neljäntenä voidaan erottaa sosiokulttuurinen tietoa, joka kuitenkin eroaa muista edellä mainituista siten, ettei se ole enää yksilötason tietämystä. Sosiokulttuurinen tieto on sosiaalisiin ja kulttuuriisiin käytäntöihin, erilaisiin työvälineisiin ja laitteisiin valautunutta tietoa. Ratkoessaan työhönsä liittyviä ongelmia, asiantuntija toimii joustavasti kokemuksen kautta syntyneen intuition pohjalta. Asiantuntijuuden komponentit eivät siis ole toisistaan irrallisia osaamisen elementtejä, vaan asiantuntijan toimintaan ikään kuin sisään valautuneina. (Tynjälä 2010, 83-84.) Vaikka Tynjälän määritelmä asiantuntijuudesta antaa hyvin käytännöllisen lähestymistavan ilmiön ymmärtämiseen, painottaa se pitkälti yksilötason tietämystä.

Collinin (2007) mukaan perinteinen ajatus asiantuntijasta alansa huippuosajana on uusien tutkimusten myötä jäänyt taka-alalle ja asiantuntijuutta tarkastellaankin nykyisin sen sosiaalisen kontekstin valossa, jossa kulloistakin asiantuntijatyötä tehdään. Collinin mukaan tämä kuvastaakin asiantuntija -käsitteen monitahoisuutta, ja hänen mukaansa asiantuntijana voikin toimia jossakin tietyssä toimintakontekstissa, kun taas toisenlainen sosiaalinen konteksti voi tehdä asiantuntijastakin noviisin. (Collin 2007, 127.) Myös Palonen ja Gruber (2011) näkevät asiantuntijuuden yksilöllisen sijasta kollektiivisena ominaisuutena. Heidän mukaansa asiantuntijuutta on tarkasteltava myös asiantuntijayhteisön näkökulmasta, sillä toisia asiantuntijoita tarvitaan, jotta voidaan ylipäätään määritellä hyvän tai erinomaisen toiminnan kriteerit. Edelleen, myös Palosen ja Gruberin mukaan tietämys valautuu osaksi juuri sitä toimintaympäristöä, jossa kulloinkin toimitaan ja tietämystä on harjoitettu, ja hekin toteavat Collinin tavoin, että asiantuntijan osaaminen voi myös jäädä vain yhden toimintaympäristön sisällä tapahtuvaksi osaamiseksi. (Palonen ja Gruber 2011, 42; 44.) Myös tässä tutkimuksessa yhdytään jälkimmäiseen tapaan tarkastella asiantuntijuutta kulloisenkin toimintaympäristön ja sen yhteisön synnyttämänä osaamisena ja edelleen nähdään, että toisaalta sosiaalinen konteksti itsessään luo kriteerit asiantuntijuuden kulloistenkin ominaisuuksien ja kriteerien määrittelylle.

4 TUTKIMUKSEN TAVOITE JA TUTKIMUSKYSYMYKSET

Tämän tutkimuksen yleisenä mielenkiintona on lisätä ymmärrystä siitä, millaista on rekryointiammatilaisen identiteettityö henkilöstöpalvelualan ja erityisesti rekryointitoimeksiantojen työn kontekstissa. Tutkimuksella halutaan antaa puheenvuoro rekryointiammatilaisille ja heidän kokemuksilleen ammatillisesta kasvustaan, työstään henkilöstöpalvelualalla ja siinä tarvittavasta ammatillisesta osaamisesta ja rekryointiasiantuntijuudesta.

Varsinainen tutkimuskysymys on:

1. Millainen on rekryointiammatilaisen ammatillinen identiteetti?
 - Mitkä ovat keskeiset ammatillista identiteettiä rakentavat tekijät?
 - Millaiseksi haastateltavat kokevat rekryointiosaamisen ja -asiantuntijuuden henkilöstöpalvelualan kontekstissa?

Tutkimuksessa tarkastellaan erityisesti sitä, mitkä ovat keskeiset rekryointiammatilaisen ammatillista identiteettiä rakentavat tekijät henkilöstöpalvelualan ja rekryointitoimeksiantojen kontekstissa, ja millaiseksi he itse kokevat rekryointitoimeksiantojen toteuttamisessa tarvittavan osaamisen ja asiantuntijuuden. Näiden tulosten pohjalta pyritään luomaan ymmärrystä siitä, millainen ammatillinen identiteetti tämän tutkimuksen rekryointiammatilaisille on henkilöstöpalvelualan kontekstissa rakentunut.

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä luvussa käsitellään ja perustellaan tutkimuksen menetelmällisiä ratkaisuja. Ensin esitellään laadullisen tutkimuksen ja teemahaastattelun teoreettisia perusteita. Seuraavaksi kuvataan tutkimukseen osallistujia sekä sitä, miten tämän tutkimuksen aineistonhankinta on suoritettu. Lopuksi esitellään tutkimuksen analyysin eteneminen ja perustellaan siihen liittyviä ratkaisuja.

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tämä tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus. Laadullisessa tutkimuksessa ei ole tavoitteena teorian tai hypoteesin testaaminen (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2004, 155) eikä tutkimuksella pyritä koko perusjoukkoa koskeviin yleistyksiin. Lähtökohtana on sen sijaan kuvata todellista elämää ja antaa ”ääni” tutkittaville. Laadullisen tutkimuksen pyrkimyksenä on löytää tai paljastaa asioita ainutlaatuisista tapauksista, ja luonnollisissa tilanteissa kerättyä aineistoa voidaan pitää yhtä moniulotteisena kuin elämä itse, palana tutkittavaa maailmaa. (Alasuutari 2011, 84; 87; Hirsjärvi ym. 2004, 153; 155.)

Tässä tutkimuksessa tarkoituksena oli selvittää rekrytointitoimeksiantoja työkseen toteuttavien rekrytointiammattilaisten kokemuksia ja käsityksiä omasta asiantuntijuudestaan, ammatillisesta osaamisestaan ja kasvustaan henkilöstöpalvelualan kontekstissa. Tutkimuksen tarkoituksena ei ollut tuottaa koko joukkoa koskevaa yleispätevää tietoa eikä tutkimukselle oltu asetettu ennalta tarkkoja teoreettisia viitekehyksiä tai hypoteeseja. Lähdin tutkimaan aihetta avoimin mielin tarkoitukseni antaa ”ääni” haastateltaville ja heidän autenttisille kokemuksilleen. Tästä syystä tutkimuksen lähestymistavaksi on valittu laadullinen tutkimus.

Tutkimus toteutettiin haastattelututkimuksena, sillä halusin antaa haastateltaville mahdollisuuden kertoa tutkimusaiheeseen liittyvistä kokemuksistaan mahdollisimman vapaasti ja omakohtaisesti. Haastattelut suoritin yksilöhaastatteluina. Vaikka lähtökohtaisesti halusin luoda haastattelutilanteesta mahdollisimman luontevan ja keskustelunomaisen, ensisijaisena tavoitteenani oli kuitenkin saada tutkimusaiheen kannalta relevanttia tietoa. Varmistuakseni siitä, että keskustelut tulisivat pitäytymään

tutkimusaiheeseen liittyvissä aiheissa, valitsin tutkimuksen aineistonkeruumenetelmäksi puolistruktoidun teemahaastattelun. Teemahaastattelussa tarkkojen kysymysten muotoa ja järjestystä olennaisempaa on se, että kaikki ennalta määritetyt, tutkimusaiheen kannalta olennaiset aihepiirit eli teema-alueet tulevat kaikkien haastateltavien kanssa käsitellyiksi. Teemahaastattelurungon muodostamiseksi tutustuin ammatillisen identiteetin ja kasvun teoreettiseen taustakirjallisuuteen sekä aiheesta aiemmin tehtyihin tutkimuksiin sekä niissä käytettyihin teemahaastattelurunkoihin. Lisäksi tutustuin rekrytointia käsittelevään taustakirjallisuuteen hahmottaakseni paremmin tutkimuskontekstia. Tämä pohjatyö auttoi minua määrittelemään haastattelurungossa käytettäviä teemoja, joiden avulla oli tarkoitus saavuttaa tutkittavan ilmiön kannalta olennaisin.

Teemahaastattelu voi sisältää kolmentasoisia teemoja. Laajemmat ylätasoinen teemat ovat niitä aihepiirejä, joista haastattelussa on tarkoitus keskustella. Toisella tasolla on aihetta edelleen tarkentavia alateemoja. Kolmannella tasolla olevat yksityiskohtaisemmat kysymykset toimivat puolestaan vain haastattelijan viime käden apuna, mikäli aiemmat teemat eivät ole tuottaneet riittävästi tietoa. (Eskola & Vastamäki 2001, 36; 41.) Tässä tutkimuksessa käytetty teemahaastattelurunko (liite 2) on rakennettu edellä kuvatun mukaisesti kolmentasoiseksi.

5.2 Tutkittavat ja tutkimuksen eteneminen

Tämän tutkimuksen kohdejoukko koostuu rekrytointitoimeksiantoja työkseen tekevistä, eri henkilöstöpalvelualan yritysten työntekijöistä. Tutkimukseen on haastateltu seitsemää rekrytointiammattilaista, joista kuusi on naisia ja yksi mies. Haastateltavat toimivat työssään hyvin erilaisilla tehtävänimikkeillä, joita olivat rekrytointikonsultti, henkilöstökonsultti, HR-päällikkö ja HR-koordinaattori. Tehtävänimikkeiden vaihtelevuus alalla oli tiedossani jo ennen aineistonkeruuta eikä tehtävänimikettä siitä syystä oltu rajattu määrääväksi tekijäksi haastateltavien valinnassa. Olennaisempaa oli tutkittavien työn sisällön sopivuus tutkimuksen kohderyhmään, joten määrittävänä kriteerinä toimi haastateltavien työnkuva rekrytointitoimeksiantojen toteuttajana. Tämän kriteerin toteutuminen varmistettiin jokaiselta haastateltavalta erikseen ennen haastattelua. Tehtävänimikkeiden kirjosta johtuen käytän tutkimukseen osallistuneista jatkossa yhteistä termiä rekrytointiammatilaiset sekä rekrytoinnista

henkilöstöpalvelualla yhteistä nimitystä rekrytointikonsultointi. On kuitenkin syytä täsmentää, että viimeksi mainittu on vain tutkijan selkeyttämisen vuoksi konstruoima termi, jolla viitataan tässä tutkimusraportissa rekrytointiin, joka toteutetaan asiakasyritykselle toimeksiantona.

Laadullisessa tutkimuksessa pyrkimyksenä on kuvata ja ymmärtää tiettyä ilmiötä, jolloin on tärkeää, että haastateltavilla on kyseisestä ilmiöstä tietoa tai omakohtaista kokemusta. Näin ollen haastateltavien valinnan tuleekin olla harkittua ja tutkimuksen tarkoitukseen sopivaa (Tuomi & Sarajärvi 2002, 88-89), josta syystä olen käyttänyt haastateltavien tavoittamisessa harkinnanvaraista otantaa. Suurimman osan tutkittavista olen tavoittanut etsimällä Henkilöstöpalveluliiton internet -sivuilta (www.hpl.fi) alan eri yrityksiä ja edelleen sieltä satunnaisesti valittujen yritysten omilta kotisivuilta henkilöitä, joiden olen tehtävänimikkeidensä puolesta arvellut sopivan tutkimukseni kohdejoukkoon. Osa haastateltavista on puolestaan minulle entuudestaan tuttuja, joiden työnkuvan tiesin sisällöllisesti sopivan tutkimukseni kohderyhmään. Tästä harkinnanvaraisesta otannasta voidaan Tuomi & Sarajärven (2004, 88) mukaan käyttää nimitystä eliittiotanta, sillä olen ottanut heihin yhteyttä siksi, että olen uskonut heiltä saatavan parhaiten tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Lähetin sähköisen haastattelukutsun (liite 1) henkilökohtaisesti seitsemälle eri henkilölle. Yhtä yritystä lähestyin ottamalla yhteyttä keskitettyyn asiakaspalvelusähköpostiin. Suoria vastauksia yhteydenottooni sain kuusi ja yhden haastateltavista sain vielä lumipallo-otannalla (Tuomi & Sarajärvi 2004, 88) toisen jo haastatteluun suostuneen henkilön ehdottaessa kollegaansa haastateltavakseni. Haastatteluiden ajankohdasta ja toteutuksesta sovimme osan kanssa sähköpostitse, osan kanssa puhelimitse. Pyysin haastateltavakseni lupautuneilta myös sähköisen suostumuksen haastatteluun osallistumisesta ja haastatteluiden äänittämisestä. Lisäksi on syytä mainita, että yksi haastateltavista oli lupautunut osallistumaan tutkimukseen vielä henkilöstöpalvelualan yrityksessä työskennellessään, mutta oli kuitenkin joitakin päiviä ennen haastattelun toteuttamista siirtynyt toisiin rekrytointitehtäviin muussa kuin henkilöstöpalvelualan yrityksessä. En kuitenkaan kokenut tämän olevan este haastateltavan osallistumiselle, sillä työpaikan vaihdos oli tapahtunut vain hetkeä aiemmin. Myös haastateltava itse arvioi pystyvänsä kertomaan työstään henkilöstöpalvelualalla hyvin. En myöskään lopulta nähnyt syytä jättää hänen haastatteluaineistoaan käyttämättä tässä tutkimuksessa, sillä se sisälsi

keskustelua vain hänen aiemmista työtehtävistään henkilöstöpalvelualan rekrytointitoimeksiantojen parissa.

Ennen varsinaisten haastatteluiden aloittamista testasin käytössäni olevien tallennusvälineiden (puhelin ja tietokone) toimivuuden useaan kertaan. Suoritin myös esihaastattelun (ks. Hirsjärvi & Hurme 2001, 73; Eskola & Vastamäki 2001, 39) henkilöllä, joka ei kuulunut tutkimuksen kohderyhmään, mutta joka kuitenkin toisen alan asiantuntijatyönsä puolesta pystyi vastaamaan kysymyksiin mielestäni riittävällä syvyydellä. Näin sain ennakkokäsityksen siitä, kuinka kauan haastatteluun suurin piirtein tulisi kulumaan aikaa. Esihaastattelu antoi minulle myös arvokasta ennakkotietoa haastattelukysymysten ymmärrettävyydestä. Jotkin kysymykset osoittautuivatkin esihaastattelussa vaikeasti ymmärrettäviksi ja kysymyksissä esiintyi myös päällekkäisyyksiä. Tästä syystä muokkasin ja tiivistin haastattelurunkoa vielä useaan kertaan ennen varsinaisten tutkimushaastatteluiden aloittamista.

Haastattelut suoritin ajalla 26.01.2015 - 12.02.2015. Kolme yksilöhaastattelua tehtiin henkilökohtaisessa tapaamisessa osallistujien omalla työpaikalla, muut neljä haastattelua suoritettiin puhelimitse. Haastateltavat saivat itse valita, mikä toteutustapa ja tapaamispaikka oli heille sopivin. Haastatteluiden alussa taustoitin haastateltaville lyhyesti tutkimukseni tarkoitusta ja aihepiiriä. Kertasin heille myös vielä haastattelun äänityksen tarkoituksen. Korostin myös tutkimuksen olevan ehdottoman luottamuksellinen ja kerroin, etteivät haastateltavien tunnistamiseen johtavat seikat tai heidän mahdollisesti käyttämänsä yritysten tai henkilöiden nimet tule esille lopullisessa tutkimusraportissa.

Osa haastateltavista ilmaisi ennen varsinaisen haastattelun aloittamista olevansa hieman jännittynyt ja tottuneensa olemaan ammattinsa puolesta haastattelutilanteessa kysyjäosapuolena. Tulkitsin tämän jännityksen olevan kuitenkin vain myönteistä jännitystä. Kerroin, ettei käytössäni ole valmista kysymyspatteristoa vaan haastattelun on tarkoitus edetä vapaamuotoisesti ja haastateltavien itsensä ehdoilla. Rohkaisin haastateltavia keskustelunomaiseen puheeseen, mutta mainitsin myös, että käytössäni on teemarunko varmistamassa sen, että keskustelu pitäytyy tutkimuksen kannalta olennaisissa aihepiireissä. Koin, että viimeistään tässä kohtaa kaikki haastateltavista rentoutuivat. Haastattelun alkaessa esitin jokaiselle haastateltavalle taustatietoja koskevat kysymykset, jonka jälkeen pyysin heitä kertomaan

henkilöstöpalvelualalle päätymisestään ja omasta työstään. Tämän jälkeen haastattelut etenivät hyvin yksilöllisesti. Teemojen käsittelyn järjestys ja laajuus vaihteli haastateltavista riippuen, mutta kaikki teemat tulivat käsitellyiksi jokaisen haastateltavan kanssa. Yleisesti ottaen haastateltavat kertoivat hyvin avoimesti ja suurin osa jopa tarinoivasti urapoluistaan, ammatillisesta osaamisestaan ja kasvustaan, tavoitteistaan työssään ja yleisiä kokemuksiaan henkilöstöpalvelualalla työskentelystä ja rekrytoinnista. Haastattelun lopuksi useampi haastateltavista kertoi lisäksi yllättyneensä positiivisesti siitä, millainen kokemus haastattelu oli, ja eräs heistä jopa totesi haastattelun herättäneen siihen, että tutkimusaiheeseen liittyviä asioita tulisi pysähtyä pohtimaan useamminkin. Kaiken kaikkiaan koen onnistuneeni luomaan haastatteluista miellyttävän vuorovaikutustilanteen ja saaneeni rikkaan ja moniäänisen aineiston, jolla pystyin tavoittamaan olennaisimman tämän tutkimuksen tavoitteen kannalta. Yhteensä nauhoitettua materiaalia kertyi 6 tuntia, 22 minuuttia. Haastatteluiden kestot vaihtelivat välillä 47-69 minuuttia. Esihaastattelulla arvioimani kesto 45-60 minuuttia toteutui siis hyvin.

5.4 Aineiston analyysi

Ennen varsinaista aineiston analyysia edelsi nauhoitettujen haastatteluaineistojen litterointi eli purkaminen tekstimuotoon. Litteroinnin sopivasta tarkkuudesta ei ole olemassa yksiselitteistä ohjetta (Hirsjärvi ym. 2004, 210), vaan se määrittyy aina tutkimusongelmasta ja metodisesta lähestymistavasta käsin (Hirsjärvi & Hurme 2001, 139; Ruusuvoori 2010, 424). Mikäli kiinnostus kohdistuu haastatteluiden asiasisältöihin, ei kovin yksityiskohtainen litterointi ole tarpeen (Ruusuvoori 2010, 423.) Tässä tutkimuksessa kiinnostavia olivat nimenomaan asiasisällöt ja se, mitä kustakin tutkimusilmiötä käsittelevästä asiasta sanottiin. Tästä syystä litteroin haastatteluaineistot ilman erityisiä litterointimerkkejä (ks. Ruusuvoori 2010, 425; Ruusuvoori, Nikander & Hyvärinen 2010, 460), mutta kuitenkin sanasta sanaan sekä haastattelijan ja haastateltavien puheenvuorot erottaen. Litteroitua tekstimateriaalia kertyi yhteensä 101 A4-liuskaa, fonttikoolla 12 ja rivivälillä 1,5. Litteroidut haastatteluaineistot nimesin H1-H7.

Litteroinnin jälkeen tutustuin haastatteluaineistoihin lukemalla niitä useita kertoja eri ajankohtina. Eskola & Suorannan (1996, 116) mukaan tutkimusaineisto

onkin syytä lukea useampaan kertaan, sillä tutkijan tulee tuntea aineistonsa perinpohjaisesti. Lisäksi tein haastatteluaineistoihin tekstinkäsittelyohjelman avulla alustavaa koodausta (ks. Tuomi & Sarajärvi 2004, 95) alleviivaamalla ja värikoodaamalla mielenkiintoisia ja tutkimusilmiön kannalta olennaisia ja merkityksellisiä kohtia sekä tekemällä aineistoon alustavia huomautuksia ja muistiinpanoja. Tämä alustava koodaus auttoi minua hahmottamaan haastatteluaineistojen kokonaisuuden.

Tässä kohden myös totesin, että minun tulee rajata tutkimukseni aihetta. Ennen varsinaisia haastatteluja en ollut asettanut tutkimukselleni selvärajaista teoreettista viitekehystä, vaan tarkoitukseni oli lähteä tutkimaan haastateltavien kokemuksia omasta työstään rekrytointitoimeksiantojen parissa sekä ammatillisesta osaamisestaan ja asiantuntijuudestaan mielenkiintonani kerätä haastateltavilta paitsi tietoa heidän ammatillisen identiteettinsä kehityksestä, myös mahdollisesti siitä, miten rekrytointin muutokset nyt ja tulevaisuudessa haastavat heidän ammatillista osaamistaan. Haastatteluja alustavasti lukiessani huomasin kuitenkin pian, että haastateltavien kokemukset ja käsitykset rekrytointin yleisten muutosten vaikutuksesta heidän ammatilliseen toimijuuteensa jäivät hyvin lyhyiksi ja yleisluontoisiksi kannanotoiksi. Aineiston analysointi niiden osalta ei mielestäni olisi tuottanut riittävän syvällistä tietoa, jotta tutkimuksessa olisi pystytty vastaamaan kysymykseen siitä, miten rekrytointi muuttuvana käytäntönä haastaa rekrytointiammattilaisten ammatillisen identiteetin rakentumista ja rekrytointiasiantuntijuutta henkilöstöpalvelualan kontekstissa. Koin tarpeelliseksi rajata tutkimuskysymyksen koskemaan vain haastateltavien ammatillista identiteettiä ja siihen vaikuttavia tekijöitä. Laadulliselle tutkimukselle onkin hyvin ominaista, että tutkimusprosessi elää jatkuvasti ja myös tutkimuskysymykset saattavat täsmentyä vasta aineistonkeruuvaiheessa ja sen jälkeen.

Litteroinnista ja aiheen rajauksesta siirryin varsinaiseen analyysivaiheeseen. Analysoin tämän tutkimuksen aineiston laadullisen tutkimuksen perinteissä yhtenä perusanalyysimenetelmänä pidettyä sisällönanalyysia hyödyntäen. Sisällönanalyysi soveltuu monenlaisen tutkimuksen tekemiseen, sillä se on paitsi yksittäinen metodi, myös väljä teorettinen viitekehys. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 93.) Sisällönanalyysin tarkoituksena on saada tutkittavasta ilmiöstä tiivistetty, sanallinen ja selkeä kuvaus. Tavoitteena on toisin sanoen luoda hajanaisesta aineistosta selkeä,

yhtenäinen informaatio, jotta sen perusteella voidaan edelleen tehdä luotettavia johtopäätöksiä tutkittavana olevasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 105;110.)

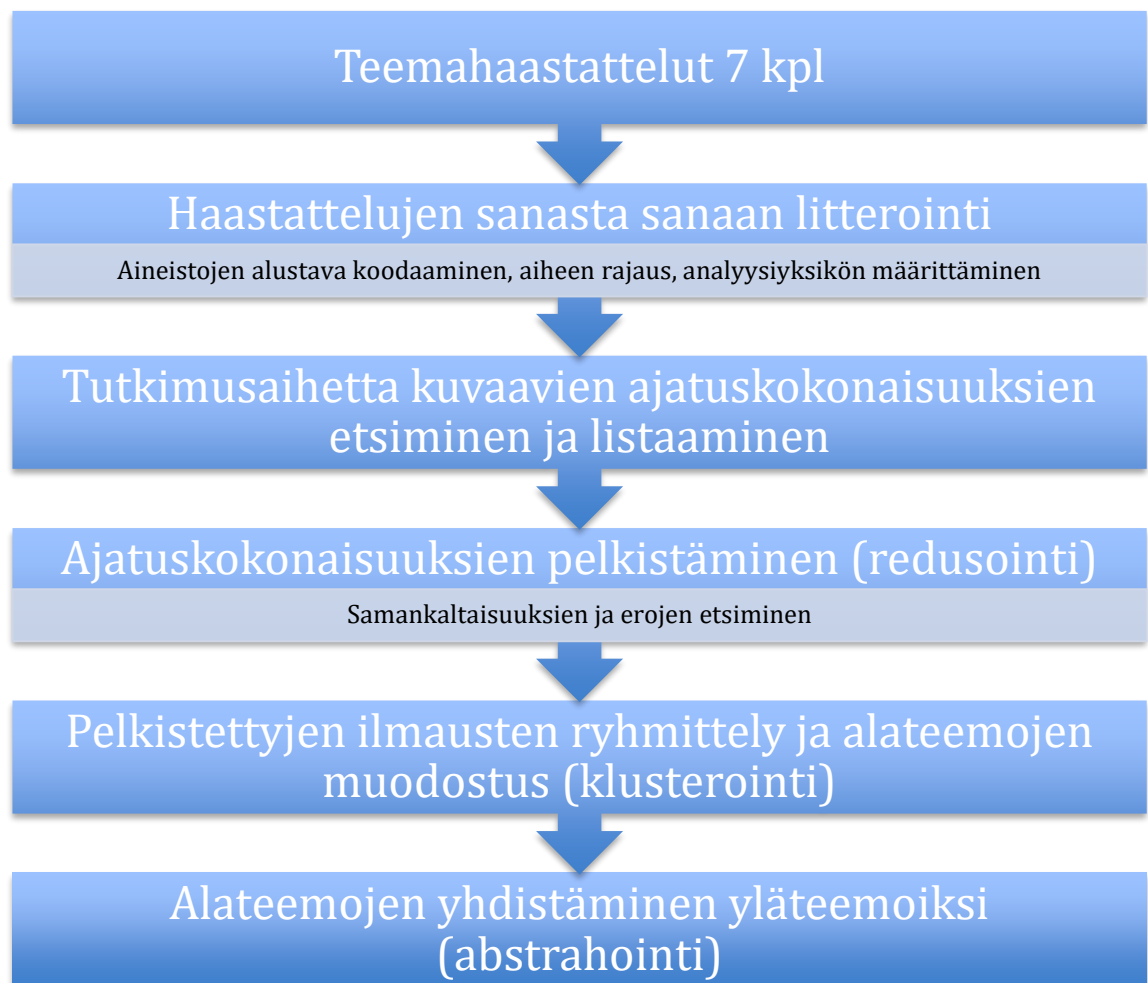
Eskolan (2001) mukaan sisällönanalyysi voidaan jakaa aineistolähtöiseen, teoriasidonnaiseen ja teorialähtöiseen analyysiin. Aineistolähtöisessä analyysissä pyrkimyksenä on muodostaa tutkimusaineistosta teoreettinen kokonaisuus eikä aikaisemmilla tiedoilla, havainnoilla tai teorioilla nähdä olevan analyysin toteuttamisen tai lopputuloksen kannalta merkitystä. Analyysin tulee olla puhtaasti aineistolähtöistä. Teorialähtöinen analyysi sen sijaan nojautuu tiettyyn teoriaan tai malliin, jota on tarkoitus testata uudessa kontekstissa. Tutkittava ilmiö määritellään jo jonkin tunnetun teorian mukaisesti ja analyysia ohjaa aiemman tiedon perusteella luotu kehys. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 98-99.)

Näiden kahden välimaastoon sijoittuu teoriasidonnainen analyysi, jota on hyödynnetty myös tässä tutkimuksessa. Teoriasidonnaisessa analyysissä voidaan erottaa teoreettisia kytkentöjä, mutta ne eivät pohjaudu suoraan johonkin teoriaan, vaan teorian tarkoituksena on toimia apuna analyysin etenemisessä. Analyysivaihe etenee aluksi aineistolähtöisesti, mutta loppuvaiheessa analyysia ohjaavaksi ajatukseksi tuodaan kuitenkin aiheesta jo aiemmin tiedetty teoreettinen tieto. Toisin sanoen aineistolähtöisesti esiin nousseita havaintoja tarkastellaan lopulta teoreettiseen taustaan suhteutettuna. Teoriasidonnaisessa analyysissä on kyse abduktiivisen päättelyn logiikasta, jolloin tutkijan ajatteluprosessissa vuorottelevat aineistolähtöisyys ja valmiit mallit. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 98.) Teoriasidonnaisen analyysin käyttöä tässä tutkimuksessa tukee paitsi se, ettei tutkimuksen tarkoituksena ole testata ennalta määrättyä teoriaa, mutta toisaalta tutkijana tiedostan myös sen, ettei puhdas aineistolähtöisyys ole myöskään paitsi käytännössä mahdollista (ks. Ruusuvuori 2010, 19), myöskään tämän tutkimuksen ilmiön kannalta tarkoituksenmukaista.

Laadullisessa sisällönanalyysissä voidaan erottaa karkeasti kolme eri vaihetta. Ensimmäisenä tehtävänä on aineiston redusointi eli pelkistäminen, jolla aineiston informaatiota pyritään tiivistämään. Pelkistämistä ohjaa tutkimustehtävä, jonka mukaan aineistosta pelkistetään tutkimustehtävälle ominaiset alkuperäisilmaukset. Lisäksi ennen analyysin aloittamista tulee ennalta määritellä analyysiyksikkö, joka voi olla vain yksi sana tai lause, mutta myös useita lauseita sisältävä ajatuskokonaisuus. Pelkistämisestä aineiston analyysi etenee klusterointiin eli ryhmittelyyn, jossa

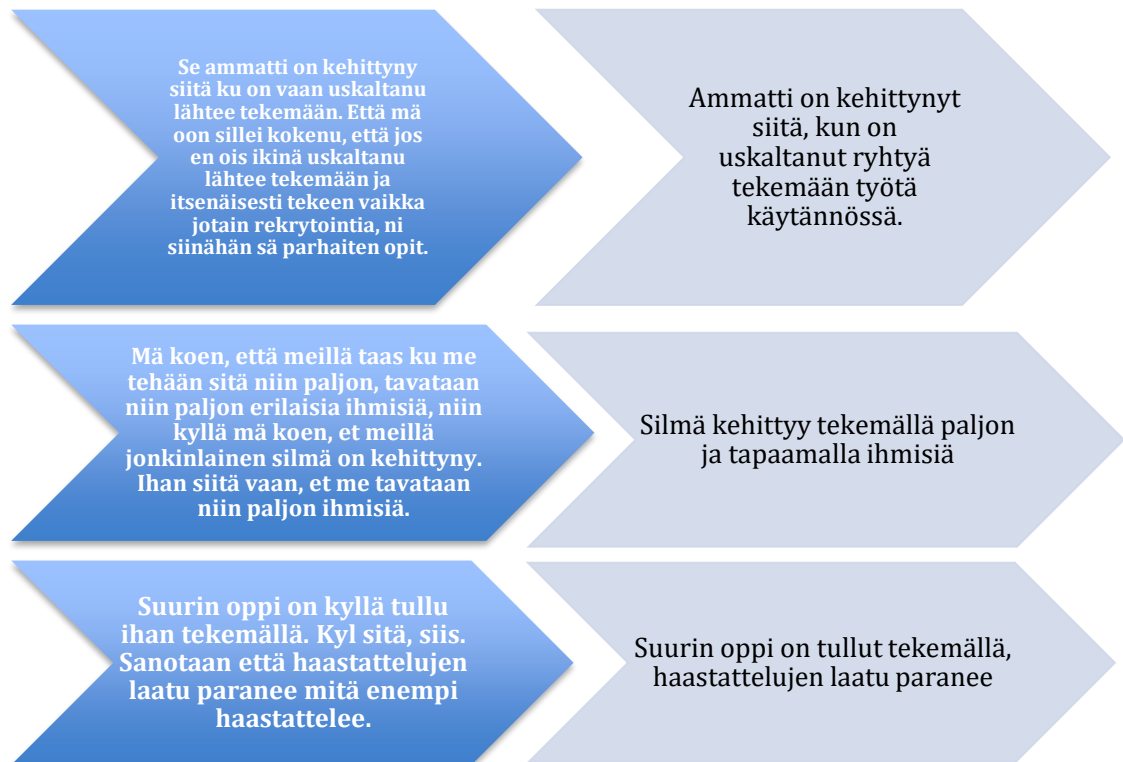
aineistosta etsitään yhtäläisyyksiä ja eroja kuvaavia käsitteitä sekä edelleen ryhmitellään ja yhdistetään niitä. Luokittelua määrittävänä tekijänä voi olla tutkittavan ilmiön ominaisuus, piirre tai käsitys. Kun yksittäiset tekijät sisällytetään yleisempiin käsitteisiin, aineisto tiivistyy. Lopuksi aineisto abstrahoidaan, jolla aineistosta saadaan erotetuksi tutkimuksen kannalta olennainen tieto. Erona aineistolähtöiseen sisällönanalyysiin, teoriasidonnaisen sisällönanalyysin abstrahoinnissa ei luoda aineistosta uusia teoreettisia käsitteitä, vaan tässä kohtaa analyysia ohjaavaksi tuodaan tutkittavasta ilmiöstä jo aiemmin tiedetty teoreettinen käsitteistö. Tuloksissa esitetään empiiristä aineistoa kuvaavat teemat. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 110-116.) Myös tämän tutkimuksen laadullinen sisällönanalyysi eteni yllä kuvatun mukaisesti (kuvio 1) ja seuraavassa kappaleessa erittelen ja kuvaan analyysin vaiheita hieman tarkemmin.

(KUVO 1. Analyysiprosessin kuvaus.)



Analyysissa käytettäväksi analyysiyksiköksi valitsin vähintään kahden tai useamman lauseen muodostamat temaattiset ajatuskokonaisuudet. Ryhdyin aluksi etsimään aineistosta näitä tutkimustehtävän kannalta olennaisia ajatuskokonaisuuksia ja tässä kohtaa hyödynsin myös jo alustavassa koodaamisessa tekemiäni aineistomerkitöjä. Listasin valitut temaattiset ajatuskokonaisuudet yhdeksi tekstitiedostoksi ja pelkistin alkuperäisilmaukset tiivistetympään muotoon (reduointi). Kuviossa 2 on esitetty esimerkki redusoinnista.

(KUVIO 2. Esimerkki redusoinnista.)



Tämän jälkeen ryhdyin etsimään pelkistetyistä ilmauksista temaattisia samankaltaisuuksia ja eroja, ryhmittelin samaa temaattista asiaa kuvaavia ilmauksia omiksi alateemoikseen (klusterointi) sekä edelleen alateemoista yhtäläisyyksiä etsimällä yhdistin niitä toisiinsa. Lopulta nimesin alateemoja kuvaavat yläteemat (abstrahointi).

6 LÖYDÖKSET

6.1 Tutkittavien taustatiedot ja tutkimuskontekstin kuvaus

Kaikilla haastateltavista on taustallaan korkeakoulututkinto. Neljä haastateltavista on suorittanut kaupallisen alan opinnot, joista kahdella on ollut suuntautumisvaihtoehtona henkilöstöhallinto. Kolme haastateltavista on suorittanut jonkin muun alan korkeakoulututkinnon. Haastateltavat ovat työskennelleet henkilöstöpalvelualalla 1-7,5 vuotta. Kolme haastateltavista on työskennellyt vain yhdessä henkilöstöpalvelualan yrityksessä ja neljä muuta vähintään kahdessa eri yrityksessä. Lisäksi kuudella haastateltavista on aiempaa työkokemusta myös muun kuin henkilöstöpalvelualan ja rekrytoinnin parista.

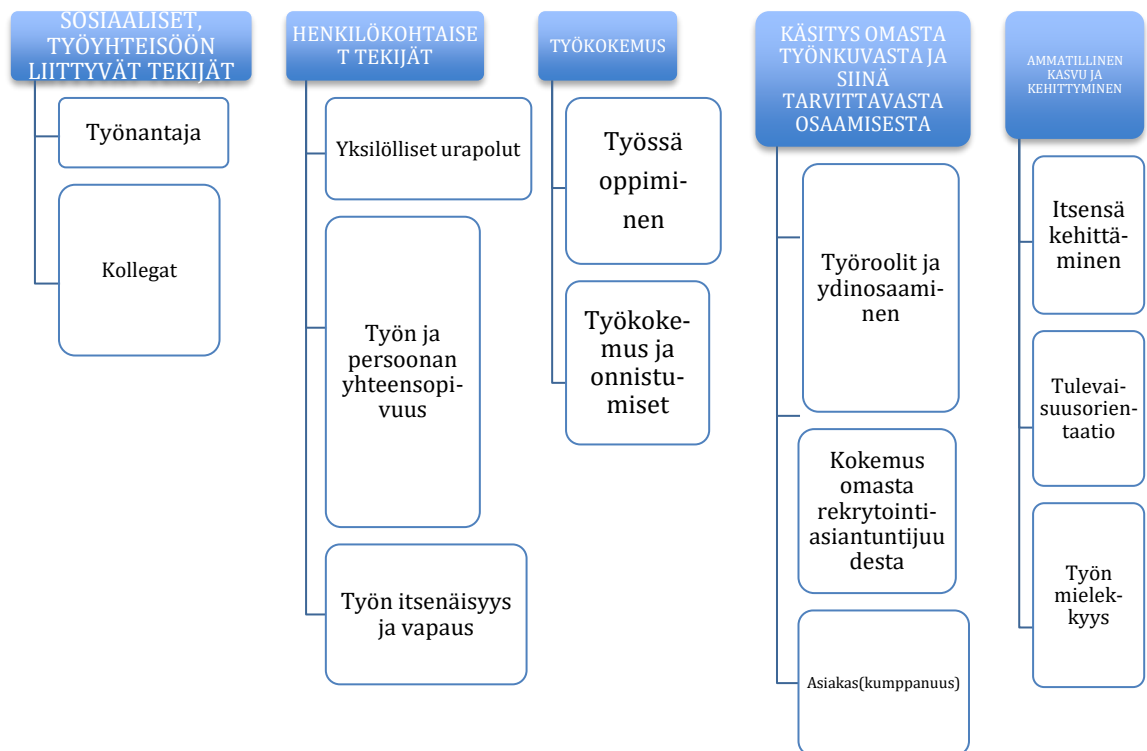
Haastateltavat toimivat työssään henkilöstöpalvelualalla monissa eri rooleissa. Kaikki haastateltavista tekevät pääasiallisena työnään rekrytointitoimeksiantoja asiakkaalle. Rekrytointitoimeksiannot sisältävät suorittavan tason vuokratoimeksiantoja ja asiantuntijatason suorarekrytointeja. Rekrytointitoimeksiantojen toteuttamisessa haastateltavien toimenkuvaan kuuluu asiakasyrityksen työvoimatarpeen määrittely ja rekrytointiprosessin toteutuksen suunnittelu yhdessä asiakasyrityksen kanssa, työpaikkailmoitusten laatiminen ja julkaiseminen, hakuprosessin aikana työnhakijoiden hakemusten käsittely, esivalinta ja haastattelemine sekä valinnoista hakijalle ja asiakasyritykselle ilmoittaminen. Osa haastateltavista toimii myös juridisena esimiehenä oman työnantajanorganisaationsa vuokratyöntekijöille. Tällöin työnkuvaan kuuluu myös työsuhteasioihin liittyviä hallinnollisia toimenpiteitä. Lisäksi lähes kaikki haastateltavista mainitsivat työnkuvansa sisältävän myös rekrytointipalveluiden myyntiä joko nykyisten asiakkaiden parissa tai uusasiakashankintana.

Haastateltavien anonyymiteetin suojaamiseksi tulososiossa esitetyistä aineistositaateista on poistettu yksittäisten haastateltavien tunnistamiseen johtavat merkinnät. Maininnat yrityksistä tai henkilöistä on korvattu yleiskuvauksilla [x]. Sitaateista on myös poistettu puheessa esiintyneitä toistuvia täytesanoja lukemisen helpottamiseksi.

6.2 Rekrytointiammatilaisen ammatillinen identiteetti ja sitä rakentavat tekijät

Seuraavissa tulosluvun alaluvuissa tutkimuksen tulokset esitetään analyysin tuloksena muodostettujen yläteemojen mukaan. Kuviossa 3 kuvataan kootusti koko analyysiprosessin yläteemat ja niihin sisältyvät alateemat. Koska rekrytointiosaaminen ja -asiantuntijuus liittyvät tässä tutkimuksessa olennaisena osana haastateltavien ammatilliseen identiteettiin, tarkastellaan tutkimuskysymyksen molempia alakysymyksiä tulososiossa toisiinsa limittyneinä.

(KUVIO 3. Analyysiprosessin ylä- ja alateemat.)



6.2.1 Työnantaja ja kollegat tukevat ammatillisen kasvun ja osaamisen kehittämisessä ja lisäävät ammatillista itsevarmuutta

Pohtiessaan työnantajaorganisaationsa merkitystä oman ammatillisen kasvun ja osaamisensa kehittämisessä, lähes kaikki haastateltavista kokivat nykyisen työnantajansa antavan mahdollisuuksia oman osaamisensa kehittämiseen melko hyvin. Haastateltavat kertoivat työnantajan järjestävän muun muassa sisäisiä haastattelu- ja myyntikoulutuksia sekä mahdollisuuksia suorittaa erilaisia henkilöarviointilisenssejä. Eräs haastateltavista mainitsi myös suorittavansa henkilöstötyöhön liittyvää erikoisammattitutkintoa työnantajansa kustantamana, josta haastateltava koki saavansa paljon muun muassa työsuhdelainsäädäntöön ja yleisesti omaan alaan liittyviä hyödyllisiä tietoja oman päivittäisen työssä toimimisensa tueksi. Haastateltavien vastauksissa nousivat esille myös esimieheltä saatu suora palaute ja tuki ylipäätään, kuten eräs haastateltavista totesi:

”Varsinkin siinä alkuvaiheessa oli tosi tärkeitä kans, et mulla esimies luki niitä mun esittelyitä ja anto niistä kans palautetta.”

Kaikki haastateltavista kokivat myös, että työnantajalta saatu ammatillisen osaamisen kehittämisen tuki on työssä ja ammatissa toimimisen kannalta erityisen tärkeää. Kehittämisen tukemisen tärkeys korostuu hyvin seuraavassa kuvauksessa:

”Meil on kuitenkin, kaikki just se, mitä meillä löytyy palveluvalikoimasta näitä henkilöarviointeja, jotka on kuitenkin aika, monimutkasia ja kalliita ja näin pois päin. Niin kuitenkin, olen päässy ne kaikki ite tekemään ja keskustelemaan niitten tulosten pohjalta esimieheni kanssa. Että on todella päässy muodostamaan kuvaa itsestä ammattilaisena.”

Osa haastateltavista koki, että työnantajan järjestämiä koulutuksia on jo nykyisellään riittävästi. Suurin osa haastateltavista kuitenkin toivoi, että työnantajan järjestämiä sisäisiä koulutuksia järjestettäisiin työpaikalla vielä nykyistä enemmän. Lisäksi työnantajalta saatua ammatillisen osaamisen ja kehittämisen tukea pohtiessaan osa haastateltavista toi esille myös sen, että vaikka osaamisen kehittämistä työnantajan toimesta tuetaan, on se kuitenkin viime kädessä työntekijän itsensä aloitteellisuudesta kiinni, kuten seuraavista kuvauksista käy ilmi:

” - - jos mä koen, että mä tartten vaikka excel koulutuksen tai jos mä koen, et mä tartten vaikka koulutusta, et mä haluan oppia paremmaks haastattelijaks, niin kyllä mä voin olla ihan sata varma, että pomo sanoo että hei kato joku kurssi, mä maksan sen, et mee sinne. Et kyl sitä sitä sillä tavalla tuetaan. Mut että - - se aika useesti, niinku, meillä odotetaan muutenki tosi paljon oma-alotteisuutta et se on niinku se juttu. - - et oletetaan sitte myös, et jos jotain haluaa, et ite tungetaan jolleki kurssille.”

”Ja sit kyl mä oon aika aktiivisesti nyt ite katellu erilaisia koulutuksia ja meil on kyllä, niinku tosi hyvin tuetaan siinä, et jos jotain haluaa tehdä ja ite ehdottaa, ni kyl sitte.”

Ammatillisen osaamisen ja kasvun kehittymisen tukemisen tärkeys ja oma-aloitteisuus tiivistyykin hyvin seuraavan haastateltavan sanoihin:

”En oikeestaan saanut mitään tukea [työnantajalta] oman osaamisen kehittämiseen, et siks mä lähdinkin. Että hain kyllä ite paljon ulkosiin koulutuksiin ja esitin ite niinku polkua, että mitä mä voisin, miten voisin kehittyä ja millasii koulutuksii mun kannattas mun mielestä vielä käydä, mutta sitten ei ollut rahaa niihin.”

Suurin osa haastateltavista toi vastauksissaan esille myös työnantajalta saadun vastuun ja luottamuksen tärkeyden. Vastuunanto koettiin merkittäväksi luottamuksen osoitukseksi ja *”kun on vastuussa isosta asiakkuudesta, se on todella merkittävää. Multa odotetaan siinä vaiheessa aika paljon - -”*, kuten eräs haastateltavista totesi. Vastuunanto ja luottamus rohkaisee uskomaan omiin kykyihin, opettaa ja auttaa kehittymään omalla uralla ja ammatissa:

”Että vaikka se uus yksikkö perustetaan uuteen kaupunkiin, niin tavallaan niinku, annetaan se luotto siihen, et se uus työntekijä tulee tähän vaikka minun oppiin - - . Kaikki sellanen. Kyllähän se niinku. On aika tärkeä asia, että luotetaan, että sä osaat nyt perehdyttää sen oikein, päivässä kahessa ja sit se rupee hoitamaan sitä eri kaupungin yksikköä ja sen hooär puolta.”

”- - mulla tuli heti siinä alussa, niin mä sain ton yhen [yrityksen x] omaksi asiakkaakseni, ni mulle tuli sitte vuoden aikana, tai puolentoista vuoden aikana yli sata eri ihmistä rekrytointeja heille. Mä sain aluks niitä työntekijätason vuokratoimeksiantoja, mut sit alko tulee toimihenkilötasosia kun sitte olivat tyytyväisiä.”

Et se on ollu mun uran kannalta tosi tärkeetä, et on päässy sieltä sisältä käsin näkemään ja heti alusta lähtien monenlaisiin rooleihin ja isolla volyymilla.”

Vastuun koettiin paitsi kasvattavan ja kehittävän itseä ammatillisena osaajana sekä lisäävän ammatillista itsevarmuutta, niin tuovan myös jatkuvuutta ammatissa toimimiseen, kuten seuraavien haastateltavien vastauksista käy ilmi:

”No, ehkä siis, varmaan se että siinä vaiheessa kun tuli tää, vaikka nyt titteleillä ei oo niin väliä, mutta ku toi [titteli x] tuli mun titteliks, niin ehkä siinä vaiheessa sitä ite rupes niinkun, kantamaan sitä vastuuta paljon vahvemmin ja siis, otti niinku asioita vähän harteilleen sit enempi. Et tavallaan niinku näki, et on mahdollisuuksia kehittyä ja päästä eteenpäin tässä.”

”[yrityksessä x] oli tosi hyvä kehitysjohtaja, joka valitsi sitten aina, otettiin semmoseks vuodeks sparrailutiimi et keitä lähetään siellä kehittämään siinä yrityksessä, siihen mulla oli sitten onni päästä heti. - - Siel oli aika tarkkaa et ketkä saa tehdä vuokraa ja ketkä suorarekryjä ja sit mut valittiin niinku siihen kehityspolkuun, et pääsen tekemään niitä vaativimpia suorarekryjä. Se oli tosi tärkeetä.”

Ylipäätään haastateltavista puolet kokivat, että nykyinen työnantajaorganisaatio tarjoaa erilaisia etenemismahdollisuuksia ja siten mahdollisuuksia itsensä kehittämiseen ja ammatilliseen kasvuun. Vastaavasti osa haastateltavista kuvasi vastuun tärkeyttä käänteisesti kertomalla työnantajan puolelta koetun vastuun puutteen hidastavan ammatillista kasvuaan ja kehittymistään, kuten erään haastateltavista kuvauksesta käy ilmi:

”- - luulen, että jos ois annettu silloin vielä enemmän siimaa, niin ois varmaan niinku kasvu ja osaamisen kehittyminen, ois ollu nopeampaa. Jos ois niinku organisaation puolelta enemmän niinku myös kannustettu siihen. Et tuol oli aika niinku, oli sillein tarkat, niinkun et kuka tekee mitäkin ja näin. Et se sitte rajotti sitä.”

Keskusteltaessa muun työyhteisön merkityksestä, kaikki haastateltavista nostivat vastauksissaan esille kollegat, joiden koettiin yhtämielisesti olevan jollain tapaa merkittäviä oman ammatillisen osaamisen ja toimijuuden tukena. Haastateltavien kertomuksissa korostuivat maininnat siitä, kuinka keskusteluista kollegoiden kanssa saadaan tukea niin päivittäiseen tekemiseen ja käytännön konkreettisiin

ongelmatilanteisiin, mutta keskusteluiden merkitys nähtiin suurimman osan haastateltavien vastauksissa myös laajemmassa merkityksessään tärkeäksi. Toisilta saatu tuki ja palaute antaa vahvistusta kokemukselle omasta ammatillisesta osaamisesta, mutta myös kehittää ja opettaa itseä ammatillisena toimijana:

”Sitte siitä huomas ite et on oppinu ja onnistunu, ku sitte välillä saatto kollegaki kysyä multa, tai, nii ja nykyään tietysti onki että kysellään vuoron perään aina kaikista kuka tietää, ni huomas, että hei tässä on iteki kehittyne, ku mulleki joku soittaa ja kysyy et hei [haastateltavan nimi], miten tää tehdään.”

” - - kyl mä koen sen kehittymisenki kannalta tosi tärkeeks, et on niit henkilöt siin lähellä, et kenen kans niinku voi sparrailla ja käydä jotain hankalii tilanteita läpi. Kyl niist aina oppii. Ja tulee niinku uusii näkökulmia, ku on niinku jonku muunki kanta ja näkökulma, ku se oma.”

”Ja just ne keskustelut, esimerkiks niinkun [kollegan x] kans - - et toinen tulee onko hetki aikaa ja sit et ku on näin, ni kannattasko mun tehdä näin vain näin ja sit me pähkäillään, kumpi ois parempi ja sit tulee päätös. - - Et tavallaan saa nihi omiin ajatuksiin tuen toiselta et meneeks se just näin niinku on aatellu vai ei sinne päinkään.”

Useimmat haastateltavista kokivat saavansa tukea koko organisaatiotasolla ja kokivatkin tärkeäksi pitää avoimet välit kaikkiin organisaatioyksiköihin. Tämä korostui etenkin niiden haastateltavien kohdalla, jotka kertoivat istuvansa nykyisessä toimipisteessään pääosin yksin. Toisaalta työn itsenäisyyttä ei koettu kuitenkaan negatiivisena asiana, vaan osan haastateltavissa vastauksissa korostui myös se, että riittää kun tietää, että apua ja tukea on tarvittaessa saatavilla:

”Kumminki työ on hyvin itsenäistä. Et jokainen niinku hoitaa oman tonttinsa, mut se et kyl sit et jos tulee, et tarvii apua, ni autetaan.”

6.2.2 Työnkuvan selkeys ja ydinosuamisen tunnistaminen vahvistavat käsitystä itsestä ammatillisena toimijana ja suuntaavat jatkuvuutta

Haastatteluun osallistuneet rekrytointiammatillaiset työskentelevät henkilöstöpalvelualan kontekstissa, jossa heidän päivittäiseen työhönsä kuuluu toimimista monissa eri rooleissa (ks. luku 6.1). Heidän eri roolejaan voi luonnehtia niin

rekrytoijaksi, myyjäksi, asiakaspalvelijaksi kuin rekrytointikonsulttoijaksi. Huolimatta roolien ja työkuvan monipuolisuudesta, haastateltavien kertomuksissa omasta työstään ja sen sisällöstä ei kuitenkaan suurimman osan haastateltavista kohdalla kuvastunut suuria rooliristiriitoja. Lähes jokaisella haastateltavista oli varsin selkeä kuva ja käsitys omasta työroolistaan ja siinä vaadittavasta ydinosaamisesta. Työroolit painottuivat sen mukaan, mitä haastateltavat kokivat, että heiltä työssään paitsi odotetaan organisaation taholta, mutta yhtäältä vastauksissa kuvastui myös heidän oma aktiivisuutensa siinä, millaisen roolin he ovat valmiita omaksumaan ja mihin suuntaan he haluavat omaa työtään ja rooliaan kehittää.

Osa haastateltavista koki roolinsa ja työnsä keskeisimmäksi sisällöksi asiakastoimeksiantojen tuloksellisen toteuttamisen ja asiakashankinnan, koska pääasiassa työtä mitataan yritykseen tuotujen ja toteutettujen toimeksiantojen kautta. Samassa nämä haastateltavat kuitenkin korostivat olevansa luonteeltaan hyvin kaupallisia ja myynnillisiä ja pitävänsä myyntityöstä, joten vaikka rooli on ikään kuin heille annettu, ei sitä kuitenkaan koettu ristiriitaisena. Osa haastateltavista toi puolestaan vahvemmin esille työnhakijoiden haastatteluiden laadukkaan toteuttamisen sekä asiakastyössä asiakaspalveluhenkisen ja mukautuvan roolinoton:

” - - että antaa niinkun aikaa sille haastattelulle. Ja se henkilö kuka tässä on, niin se on ihan todella tärkeä, et se aika käytetään hyvin hyväksi. Et justiisa sillei että niinku, et ite oon aika hektinen niin ja tällein niinku töissä saatan olla monta rautaa tulessa, mut ku tulee siihe huoneeseen niin antaa aikaa sille henkilölle.”

Lähes jokainen haastateltavista toi myös esille sen, että työkuvaan kuuluu myös sellaisia tehtäviä, joiden hoitaminen ei ole kenties itselle mieleisintä tai oman työn ydinsisältöä, mutta nekin halutaan kuitenkin hoitaa hyvin:

”Sitte tota tämmönen niinku, ehkä jos mietitään tämmöstä niinku hallinnollista työtä, mikä liittyy siihen työsuhdepuoleen, ni se ei oo ehkä mulle, semmonen niinku pikkutarkkojen asioiden nysvääminen, ei oo mulle mieleisintä, mut mä oon kyllä ihan hyvä siinä. Et kyl mä siihen pystyn ja se on ihan ookoo ja tarvittaessa niitä teen toki, mutta mä ite en koe, et se on niinku se tärkein fokus siinä mun työssä.”

” - - kyllä tota ehkä se, et henkilöstön työsuhteasioiden hoitaminen, se on kieltämättä melkosta pakkopullaa. Mutta haluan sen silti hoitaa mahdollisimman hyvin ja näenkin, että se mitä niinku paremmin sen hoitaa, sitä vähemmän sitä tulee.”

Yleisesti ottaen haastateltavat kokivat löytäneensä työnsä sisällöistä mielekkäitä kiinnostumisen kohtia kukin yksilöllisten orientaatioidensa mukaisesti, mutta olevansa tarpeen tullen myös valmiita joustamaan. Vaikka haastateltavat näyttävätkin omaksuneen monipuolisen työnkuvan ja joustavan roolinoton luontaiseksi osaksi työtään, kuvastui haastateltavien kertomuksissa työnkuvastaan ja sisällöstään kuitenkin se, että työnkuvan selkeyden koetaan edesauttavan hahmottamaan työssä tarvittavan ammatillisen osaamisen vaatimuksia ja suuntaamaan siten omia voimavaroja siihen ydinosaamiseen, jota ammatinhallinta vaatii.

Suurin osa haastateltavista erottelikin aktiivisesti omaa rooliaan suhteessa organisaation muihin toimintayksiköihin tai asiakasyritykseen. Siinä missä joku mielsi itsensä enemmän myyjäksi, toinen laadukkaiden haastattelujen toteuttajaksi tai kolmas rekrytointikonsultoinnin asiantuntijaksi, työroolin sisältöä tärkeämmäksi koettiinkin juuri työnkuvan ja siinä tarvittavan ydinosaamisen hahmottaminen. Osa heistä, jotka toimivat toimivat työssään myös vuokratyöntekijöiden juridisena esimiehenä, kertoivat vastauksissaan, että on tärkeää ymmärtää, kuinka pitkälle omaa aikaa ja asiantuntemusta tarvitsee käyttää hallinnollisten asioiden selvittelyyn:

” - - pitää niinku ymmärtää se, et on tietyt tukifunktiot, et on hallintofunktio - - mistä sit voit kysyä sitä apua. Et sä et voi, niinku, vaikka itelleki tulee, et yrittää asioista selvittää jotain pekkasjuttuja ja et miten ne laskutetaan ja näin, ja sit ku se ei oo sitä omaa ydinosaamista.”

”- - meil on tiimissä tämmösiä assistentteja ja muita, jotka voi sitte tehdä, meil on niinku erikseen tämmönen työsuhdehallinnon tiimi. Niin he voivat - - tukea hallinnollisissa töissä ja tavallaan mitkä niinku kuuluuki enemmän siihen puoleen, niin. Et sitte, ku käydään esimerkiks yyeitä tai näin, et he hoitaa ne eikä mun tarvii.”

Vastaavasti eräs haastateltavista teki selvää erottelua oman rekrytointiasiantuntijuutensa ja myyjien työhön:

” - en mä, mä en niinku sitä tee, et mä soitan tai buukkaan itelleni käynnin, et voinks mä tulla kertoon meiän toiminnasta tai muuta, et se on ihan sit myyjien toimintaa. Toki ollaan monesti mukana sit matkassa kertomassa vaikka, et millasta se työ meiän näkökulmasta on tai mitä me voitais tehdä, minkälaisia kokemuksia meillä on vaikka saman alan rekrytoinneista tai muuta. ”

Oman työnkuvan ja siinä tarvittavan ydinosaamisen selkeys auttaa tekemään omasta osaamisesta suhteessa muiden osaamiseen tunnistettavampaa sekä siten vahvistamaan käsitystä itsestä ammatillisena toimijana ja osaajana. Yhtäältä myös työnkuvan mielekkyys auttaa suuntamaan omaa ammatillista kasvua työroolin kehittämiseen:

”Todennäköisesti omaa rooliani toivon mukaan tullaan viemään semmoseen suuntaan, että otetaan pikkasen just niitä pikkutarkkojen asioiden nysväämistä pois tai että joku muu tekee ne.”

”Itseasiassa sen, mihin mä haluisin tätä hommaa vieä, ois se, että saisin kokonaisprosessit vietyä ihan itse läpi. Että siis ihan niinku ensimmäisestä asiakastapaamisesta yksin sinne menen ja tavallaan myyden sen toimeksannon, mutta sitte myöskin toteuttaen sen. - - Et ihan koko prosessin vartijana tavallaan.”

Vahva käsitys omasta roolista ja siinä tarvittavasta ydinosaamisesta nousi esille myös haastateltavien kuvatessa asiakastoimeksiantojen toteuttamisessa tarvittavaa osaamista ja asiantuntijuutta. Kysyttäessä haastateltavilta, millaista heidän mielestään on rekrytointikonsultoinnissa tarvittava osaaminen ja asiantuntijuus, nousivat haastateltavien vastauksissa vahvimmin esille maininnat siitä, että rekrytointikonsultin ei tarvitse osata ja ymmärtää kaikkea täytettävän työpaikan toimialasta tai sisällöstä. Haastateltavat jakoivat yhteisen mielipiteen siitä, että tärkeämpää on tunnistaa toimeksiannon ja täytettävän työpaikan laadusta ja tasosta, mistä asioista tarvitsee olla perillä, ja toisaalta tunnistaa myös se, mikä on riittävän ja tarpeellisen tietämyksen taso. Tärkeää haastateltavien mielestä on myös tuntea ja osata lukea asiakasyritystä ja mukautua asiakkaan mukaan:

”Riippuu aina sit myös toimeksannon laadusta, et pitää niinku tunnistaa se, et missä kohtaa pitää olla tosi perillä ja missä kohtaa ei, et ei tarvii. Et riippuu ihan siitä

aikataulusta ja mitä asiakas sit meille maksaa ja minkä tasosta henkilöä haetaan. Et miten perillä niin sanotusti tarvii olla.”

” - - et ylipäänsä se, et minkä tasosta ollaan. Et jos mennään toimitusjohtajan kanssa keskustelemaan jostain hausta, niin kylhän siin - - pitää se yleissivistyksen taso olla sillä tavalla, et silleki tulee semmonen olo, et nyt mä juttelen niinku semmosen ihmisen kanssa, jonka käsiin uskallan luottaa tämän rekrytoinnin. Mut sit sitä mukautumistaitoa, et jos lähdetäänki keskustelemaan jonku, mitä mä nyt voisin sanoo esimerkkinä, vähän toisentyyppistä ammattia. No vaikka muuttomiehiä - - ni sit ihan toisentyyppinen sielläkin esimies. Toisenlainen koulutus. Et sitä mukautumiskykyä, et sit puhutaan heidän kielellään et sit ei esitellä mitään käppyröitä ja olla kuivia. ”

Suurin osa haastateltavista teki myös selvää erottelua oman ja asiakkaan osaamisen välille. Oman roolin ja siinä tarvittavan osaamisen tunnistaminen ja erottelemine toi haastateltaville ammatillista itsevarmuutta ja kokemusta siitä, että he ovat oman työnsä, rekrytoinnin, asiantuntijoita:

”Et se pitää kuitenkin muistaa, et se asiakas ei oo todennäköisesti se rekrytoinnin ammattilainen, mut voi olla sitte taas sen oman, ja onkin sen oman, substanssialan ja sen osaamisen ammattilainen. Et ei mee sillä asenteella, et kuvittelee tietävänsä kaiken, mut ehkä sit se rekrytointi on semmonen, mitä osaamista voi tuoda.”

” - - kun asiakas on niin itse siinä tietysti oman työn sisällä. Nii ei ehkä osaa välttämättä kertoa avoimesti kaikkia niitä piirteitä, mitä esimerkiks siltä henkilöltä haetaan - - Mun mielestä siinä astuu sitte myös meidän ammattitaito kehiin, että saa selvitettyä sen siltä asiakkaalta.”

Selkeä käsitys omasta työkuvasta ja siinä tarvittavasta ydinosaamisesta näyttävät lisäävän paitsi rekrytointiammattilaisen työn hallintaa ja ammatillista itsevarmuutta, myös vahvistavan käsitystä ja kokemusta oman työn asiantuntijuudesta. Työroolin mielekkyys auttaa myös suuntamaan oman ammatillisen identiteetin jatkuvuutta tulevaisuuteen.

Lisäksi vahvistusta oman työn asiantuntijuudelle koettiin saatavan myös konkreettisesti asiakasyhteistyön kautta. Keskusteluissa asiakasyhteistyöstä nousivat esille haastateltavien kokemukset siitä, että mitä pidempiaikaisista asiakkuuksista on

kyse, sitä mielekkäämpää ja sujuvampaa yhteistyö on molemmin puolin. Kun tiedetään ja tunnetaan toisten tavat toimia, on helpompi tunnistaa asiakkaan tarpeet ja odotukset jo etukäteen. Lisäksi pitkäaikaisista asiakkuuksista opitaan enemmän ja syvällisemmin kyseisen yrityksen toimialasta. Pitkäaikaiset asiakkuudet tuovat myös varmuutta omaan tekemiseen ja lisäävät täten ammatillisen osaamisen itsevarmuutta ja vahvistavat kuvaa omasta roolista jopa asiakaskumppanina, kuten eräs haastateltavista vastauksessaan luonnehti:

” - - meilläki on tietyt asiakassuhteet syventyny tosi paljon, et me tehään niinku kumppanuuksia. Tai niinku kumppanina töitä, et se ei oo enää että soitto ja nyt yks kaveri tänne. Ei sillä tavalla, vaan suunnitellaan sitä yhteistä vuotta ja tietään paljon varmemmin, et mitä tulee tapahtuun, osataan varautua täällä ja tehä toimenpiteitä hyvissä ajoin. ”

Lisäksi monet haastateltavista mainitsivat myös pitkäaikaisista asiakkuuksista kertoessaan, että niistä saadaan parhaimmillaan myös vahvistusta omalle asiantuntijuudelle, kun asiakas osoittaa luottamustaan ja arvostustaan:

”No näissä niinku kenen kans mä teen eniten työtä - - saan sen kaiken arvostuksen ja he enemmänki kysyvät apua ja neuvoa. Että he kyllä luottaa todella paljon minuun. Ja organisaation tuottamaan palveluun ja siihen lisäarvoon ja meiän osaamiseen, niinku rekrytointityössä ja myöski työsuhteasioissa. Että välillä niinku konsultoidaan ihan näitten yritysten hoo ärrää ja näitä, koska heil ei oo omaa osaamista sitten tai tietoa asioista. Niin sitten heitä konsultoidaan.”

”Ne [asiakkaat] saattaa tulla justiinsa että, et mitenkäs sinun ammatillinen näkökulma, et tulee niinku tämmösiä, et on niinkun kiinnostunu tietää että kuka mun mielestä olis paras ehdokas siihen tehtävään.”

Läheinen, syventynyt asiakasyhteistyö ja asiakkaalta saatu luottamus ja arvostus näyttäisivätkin siis osaltaan vahvistavan kokemusta oman työn hallinnasta, ammattitaidosta ja asiantuntemuksesta ja lisäävän siten myös käsitystä itsestä ammatillisena toimijana.

6.2.3 Käytäntö opettaa, kokemus tuo näkemystä ja näyttöjä

Pohtiessaan työssään tarvittavan ammattitaidon saavuttamista ja muodollisen koulutuksen merkitystä siinä, suurin osa haastateltavista koki, että tärkein oppi on muodollisen koulutuksen sijasta tullut käytännön tekemisen kautta. Vain muutama haastateltavista mainitsi voivansa jossain määrin hyödyntää myös muodollisen koulutuksen parissa hankkimiaan teoreettisia tai käytännöllisiä tietoja tai taitoja. Suurimmassa osassa haastateltavien vastauksissa korostuivat kuitenkin maininnat siitä, että paitsi muodollisen koulutuksen parissa hankittu teoria, ylipäätään työhön saadut työkalut ovat aina ymmärrettävissä vasta käytännön työhön oppimisen kautta. Kaikki haastateltavista pitivät kuitenkin yleisesti ottaen muodollista koulutusta tärkeänä, sillä sen koettiin tarjoavan yleisiä valmiuksia työelämässä toimimiselle. Suurin osa haastateltavista oli myös yhtä mieltä siitä, ettei rekrytointikonsultoinnissa ole merkitystä sillä, miltä alalta tutkinto on hankittu. Yksimielisesti tärkeimpänä oman ammattitaidon ja ammatillisen osaamisen lähteenä pidettiin alakohtaisen koulutuksen sijasta työssä tekemällä oppimista ja työkokemuksen kartuttamista:

”Se tulee tosi pitkälle sen työn kautta ja sitte ku pitää selvittää asioita, ni siinäähä oppii rutkasti heti jotain.”

”Ainahan siitä [muodollisesta koulutuksesta] on hyötyä, koska jos oot, ihan tuut pystymetästä ettet oo koskaan tehny mitään, ni kyllä sulla aika vaikeeta siellä ekassa työpaikassa on. Mut tietysti kyllähän ihan parhaiten työ tekijäänsä opettaa eli se alakohtanen kokemushan se on tässä työssä kaikkein tärkeintä.”

Ratkaisevinta työhön oppimisessa on ollut muun muassa oma asenne ja valmius tarttua hyvin erilaisiinkin toimialaprofiileihin, jonka myötä oma toimenkuva on päässyt laajenemaan sekä itsenäinen työote, sillä vaikka perehdytystä on saanut, on vastuu työhön oppimisesta ollut kuitenkin viime kädessä itsellä.

”Se ammatti on kehittyny siitä ku on vaan uskaltanu lähtee tekemään. Että mä oon sillei kokenu, että jos en ois ikinä uskaltanu lähtee tekemään ja itsenäisesti tekeen vaikka jotain rekrytointia, ni siinähän sä parhaiten opit.”

”Pitää pystyä sit myös niinku haastattelemaan paljon ja haastamaan itteensä siitä ja siinä, et nyt mä niinku kutsun paljon ihmisiä haastatteluun. Et jos tulee tälle alalle

uutena ja näin ni pitää niinku oppia se työ, et ei voi niinku pakoilla sitä. Et mä haastattelen vaan muutaman. Et just niinku enemmän niinku alussa haastattelee sit vaikka niinku kaikki sata hakijaa, ketkä siihen hakee siihen tehtävään. Et saa siihen sen rutiinin ja sit sen niinku oman tyylin. Et et, se on tärkeetä, että ottaa paljon ihmisiä haastatteluun.”

Kokemuksesta koettiin voitavan paitsi oppia, se tuo myös näkemystä ja kehittää itseä oman työn osajana ja ammatillisena toimijana. Mitä enemmän haastateltavat kokivat kartuttaneensa työkokemusta, sitä itsevarmemmiksi he kokivat itsensä työssään. Kun on haastatellut satoja ihmisiä, silloin tietää kyllä, mistä puhuu ja asiakaskin on helppo vakuuttaa omasta osaamisesta:

”Ei ihmisillä jotka ei tee tätä työkseen, ni ei niillä voi olla samanlainen silmä. - - Ja mä koen, että meillä taas ku me tehään sitä niin paljon, tavataan niin paljon erilaisia ihmisiä, niin kyllä mä koen, et meillä jonkinlainen silmä on kehittyny. Ihan siitä vaan, et me tavataan niin paljon ihmisiä.”

Eräs haastateltavista kuvasi siirtymistään ensimmäisestä henkilöstöpalvelualan työpaikastaan toiseen seuraavasti:

”Mä olin aika sillein niin sanotusti valmis tekijä, ku mä tänne tulin. Mul oli varmaan samana päivänä eka haastattelu, kun mä alotin. Koska mä olin tehny vastaavia hakuja kilpailijalla, niin tota, mähä olin silleen niinku tosi valmis, et ei kauheesti tarvinnu perehdyttää profiileihin.”

Kokemus tuo paitsi näkemystä, myös rutiinia omaan tekemiseen, ja vahvistaa käsitystä oman ammatin hallinnasta ja itsestä ammattitaitoisena osajana. Työkokemuksen tärkeys kuvastuu hyvin myös erään haastateltavan viittauksessa siihen, kuinka pitkä kokemus alalta voi vasta ansioittaa kuvaamaan itseään asiantuntijaksi:

”Ku kattoo varsinki noita ihan kokeneempia - - kollegoita, niin - - En ehkä ihan kehtaisi vielä kutsua sitten itteä todelliseksi asiantuntijaksi esimerkiksi. - - Sanotaan, et [heillä] kyllä se kokemus näkyy, kuitenkin. Et näkee asiat laajemmin.”

Kokemuksen karttumisesta on usein seurauksena myös työssä onnistumisen kokemukset. Onnistumiset puolestaan näyttävät vahvistavan paitsi kokemusta oman

työn hallinnasta ja asiantuntijuudesta, mutta toimivat myös konkreettisina perusteluina asiakkaille oman osaamisen vakuuttamisesta:

”Et tottakai ku sä ensimmäistä rekryä hoidat niin sä et tiedä mistään mitään ja joudut kyseleen jatkuvasti, ni kyllähän se varmasti jollain tavalla välittyy. Mutta sitten ku tota, mitä enemmän mää uskon et kokemusta tulee, ni sitä uskottavampi ja itsevarmempi sitä on. Eli ku mäki on kuitenkin ollu puoltoista vuotta, niin aika monta keissiä tässä on ja hyvin erinäkösiä nähny ja kokenu ni pystyy sit asiakkaillekki kertoo hyvin ja huonosti menneistä keisseistä - -”

Suurin osa haastateltavista kertoikin voivansa vakuuttaa asiakkaat omasta asiantuntijuudestaan nimenomaan onnistuneiden toimeksiantojen ja niistä saatujen näyttöjen avulla. Eräs haastateltavista kuvaileekin voivansa tuoda kilpailutilanteissa omaa osaamistaan ja asiantuntijuuttaan esille kertomalla asiakkaalle, että *”on ne näytöt. Et tällasia me on tehty ja tää on meidän kokemus. - - Kyl ne niinku sen kokemuksen kautta tulee. Ja luotetaan siihen, et se hyvä sana leviää, että sillä on päästy jo tähän.”*

Yksi haastateltavista nosti esille myös epäonnistumisten tärkeyden:

”Kehittävimmit oivallukset, niin ei ne synny sillon, ku joku prosessi, vaikka niinku rekryointiprosessi menee ihan nappiin. Et kaikki mitä teet, niin siitä saa pelkkää kiitosta ja asiakas on tyytyväinen, niin loppujen lopuksi ei se oo se kovinkaan kehittävä asia. Sitte ku niitä ongelmia alkaa tulla ja niitä haasteita, niin miten se asia hoidetaan, jotta kuitenkin päästäs siihen hyvään lopputulokseen, sillon se varmasti toki, niinkun eniten kehittyy. Karaistuu tavallaan.”

6.2.4 Henkilökohtaiset tekijät perustana ammatissa toimimiselle

Alavalinta ei ollut suurimmalle osalle haastateltavista itsestäänselvä. Monelle haastateltavista oli vielä opiskelupaikkaa valitessa epäselvää, mitä tulevaisuudessa haluaisi työkseen tehdä. Vain osalla haastateltavista oli lopulta opintojen loppuvaiheessa tai henkilöstöpalvelualalla suoritetun harjoittelun kautta syntynyt ajatus siitä, että työskentely henkilöstöhallinnon parissa voisi olla mielekästä, vaikka työn sisällöstä ei välttämättä ollutkaan selvää käsitystä:

”Mä olin tosi nuori, mä olin vast vähän päälle kakskyt vuotias silloin. Ja mä en tyyliin tienny mihin mä menin töihin sillon. Tai mihin mä menin harjotteluun. Et kylhän mä niinku vähän, mut ei mulla ollu siis niinku mitään käsitystä, et mitä se työ sisältää tai mitä se on niinku käytännössä. Ei oikeesti mitään käsitystä. Et kyl sillon mä muistan, et mä olin ihan kyl todella pihalla. - - Että olihan se, tavallaan mä tiesin et mä haluan tehdä hr töitä.”

Osa haastateltavista taas kertoi ajautuneensa alalle ikään kuin sattumalta, toisen alan työtehtävien kautta. Osaa heistä oli jopa pyydetty hakemaan avoimena olevaa työpaikkaa. Eräs haastateltavista kuvasikin uravaihdostaan toisen alan tehtävistä ensimmäiseen henkilöstöpalvelualan yritykseen ja työpaikan saantiaan seuraavasti:

”Mä veikkaan, et se yritys, sillä hetkellä ne haki just enemmän semmosta niinkun ehkä persoonaa. Just se. Ja sit sitä tuntemusta. Et mille alalle sä niinkun hait, sitä uutta työvoimaa, ni mä tunsin ite sen alan niin hyvin. Et ku oli ihan niinku lukioajoista tehny niitä hommia.”

Koska toimenkuva on monipuolinen, vaatii se haastateltavien mukaan laaja-alaisia yleisiä valmiuksia kuten ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja, organisointikykyä ja ajanhallintaa, joustavuutta ja mukautumiskykyä sekä ”tässä - - on hirveen tärkeessä osassa se, et sillon oikeesti mielenkiintoo siihen ihmiseen selvittää niitä asioita.” Ennen kaikkea kaikki haastateltavista korostivat työssään tarvittavan ihmisasiantuntijuutta, jota he kuvasivat kykynä tunnistaa hakijoista potentiaalisimmat ja haettavaan asiakasyritykseen persoonaltaan sopivimmat sekä myös asiakasyrityksen ”hengen” tuntemisena. Vastaavasti pohtiessaan omia kykyjään ja vahvuuksiaan suhteessa työn vaatimuksiin, kaikki haastateltavat kokivat, että heissä on työssä tarvittavaa ihmisasiantuntijuutta, oikeaa asennetta ja uskallusta sekä siinä tarvittavaa palveluhenkisyttä. Työn kuvattiin haastateltavien vastauksissa olevan itselle luontaista ja omien vahvuuksien käyttöä.

”No kyl mä koen olevani tosi hyvä. Et vaik mä niinku ite sanonki, niin kyl ne on niinku ne vahvuudet mitä mul on, niin ne on niinku nää, mitä tässä työssä tarvii. Ja koen kyl, et oon pärjänny hyvin tässä työssä ja en varmasti ois näin pitkää ollu, jos en olis pärjänny.”

”Osaan - - mielestäni tehdä niitä havaintoja siitä ihmisestä. Niinku poimia, toivon mukaan osaan poimia sieltä ne oleellisimmat asiat, et pystyn tekeen hyvän hakemustekstin sit hänelle kun esitellään eteenpäin. Että kyl mä uskon, et mussa semmosta ihmistuntuuta on.”

” - - [olen] pelkäämätön, voisin sanoo. Et meilläki on erilaisia it profiileita, niin ei oo kaikki aina semmosia itelle tuttuja lähtökohtasesti, nii sitte uskaltaa tarttua niihin ja, tota, tehdä myös erilaisii toimeksiantoja.”

Joidenkin haastateltavien kertomuksissa nousivat esille myös kuvaukset toimialan ja työn kontekstin erityispiirteisistä luonnevaatimuksista:

”Mut et jos on niinku semmonen ihan kauhee viilaajatyyppi ja semmonen, et haluu kaiken tietää kauheen perusteellisesti, niin, sit voi tulla itsensä kans hankaluuksii täs tehtävässä. Et semmosta keskeneräsyttä ja semmosta tavallaan, et ei tiedä kaikest kaikkee, niin semmosta pitää vaan täs hallita.”

” - - vaatii niinku aika tervettä itsetuntoa kans, kun lähtee tänne. Koska asiakkaat sekä esimiehet yleensä kyllä haastaa sillä henkilöstöpalvelualla aika paljon. Et oon nähny paljon niitä kollegoita, jotka murenee. Et kaikille se ei sovi, osa ei pysty olemaan sitä koeaikaa edes loppuun alalla.”

Työ rekrytointitoimeksiantojen parissa kuvattiin lähes yksimielisesti hyvin itsenäiseksi ja eräs haastateltavista jopa totesi, että *”melkein musta tuntuu välillä, et me voitais olla niinku omalla toiminimellä täällä, yksityisyrittäjinä joku konsultti, koska se on niin itsenäistä se työ.”* Suurin osa haastateltavista koki kuitenkin, että työn itsenäisyys on vain myönteinen asia. Itsenäisyys ja vapaus antaa joustoja tehdä työtä parhaaksi näkemällään tavalla, mutta on ennenkaikkea useimmille haastateltavista hyvin luonteenomaista. Eräs haastateltavista totesikin, ettei hänestä *”- - ois ehkä semmoseen kellokorttiin et kaheksasta neljään. Ja et se joku sanoo, et nyt teet tän ja sitte teet ton. Muston kiva, ku esimerkiks mullon semmonen esimies itsellä, että ihan sama mitä, missä järjestyksessä mä teen mitäkii ja millonka mä asiat teen kuhan kaikki tulee tehdyksi, ni se on mun mielestä työssä parasta.”* Myös kaksi muuta jatkoivat samaan tapaan:

”[Motivoi] et saa vastuuta, saa tehdä, ei niinku jarrutella vaan et jos keksii jotain, niin saa tehdä.”

”Henkilökohtaisesti mä tykkään siitä et muhun luotetaan. Aika paljon annetaan vapaasti hoitaa asioita et kyllä niinku mä tykkään siitä, et pystyy ite ottaan asioita vastuulleen ja hoitamaan ne niinkun alusta loppuun ilman, että tarvii kenenkään silleen, oikeestaan ikinä ei oo kukaan niinku seurannu niskan takana et miten teen.”

Työn tarjoama itsenäisyys ja vapaus koettiin useimman haastateltavan vastauksissa paitsi tärkeäksi, myös itselle sopivaksi, sillä työtä on mahdollista tehdä tarvittaessa vapaa-ajalla ja vastaavasti ottaa joustoja työajasta silloin, kun muun elämän henkilökohtaiset asiat ja tekijät sitä vaativat:

”Ja toki semmonen joustavuus on tärkeätä myös työntekijän, siis meidän kannalta ja yrityksen kannalta, et silloin ku on kiireistä, silloin jatketaan, mut ku on hiljaseempaa, silloin otetaan pois sitte. Et semmosta, siinä mielessä niinku joustavia työntekijöitä kyllä ollaan. Ja mun mielestä tällä alalla pitää ollaki.”

”Kyl se varmaan aika monella asiantuntijalla on, et sitä halua vastuutta ja vapautta ja vähän sitä liikkumavaraa myöskin, et ei tätä työtä vois myöskään tehdä sillein et jos ois ihan tarkkaa, et ei olis esimerkiks liukuvaa työaikaakaan ollenkaa käytössä, ni ei, ei varmaan vois tehdä kyllä.”

On kuitenkin mainittavaa, että kysyttäessä haastateltavilta työn ja vapaa-ajan yhteenkietoutumisesta tarkemmin, eivät useimmat haastateltavista mieltäneet, että työn tekeminen vapaa-ajalla tarkoittaisi kuitenkin ammatin henkilöitymistä heidän persoonalliseen identiteettiinsä:

”Niinku sanoin, niin työ on tosi tärkeä, tärkeä asia, mutta se, että kyl mulle on niinku tosi tärkeä asia se, et mun työ ja vapaa-aika on niinku balanssissa. Et mä en todellakaan halua, et mun lapset muistaa mua sit isona siitä, et äiti teki aina vaan töitä, et ei tää niinku niin tärkeätä oo. Et en käytä niinku iltoja siihen, et kirjottelen linkedinissä kaikenmaailman juttuja. Et se on ihan semmonen tietonenki valinta kyllä.”

Vain kaksi haastateltavista mainitsi olevansa vapaa-ajallaan aktiivisia myös oman alan ja saman ammattiryhmän edustajien yhteisten verkostojen ja keskusteluforumien seuraamisessa. Suurin osa haastateltavista teki kuitenkin selkeän erottelun siihen, että vaikka työn tekemisessä joustetaan tarvittaessa vapaa-ajalle, ei heillä ole kuitenkaan mielenkiintoa esiintyä muulla tavoin ammattinsa edustajana vapaa-ajalla.

6.2.5 Sitoutuminen itsensä kehittämiseen ja kiinnittyminen mielekkääseen työhön tuovat jatkuvuutta

Keskusteltaessa ammatillisen osaamisen omaehtoisesta kehittämisestä, kertoivat kaikki haastateltavat panostavansa siihen myös oma-aloitteisesti. Jokainen haastateltavista kertoi osallistuneensa vähintään yhden ulkopuolisen palveluntarjoajan järjestämään haastattelu- tai henkilöarviointikoulutukseen. Heistä usealla oli myös suoritettuna erilaisia henkilöarviointilisenssejä. Haastateltavien vastauksissa korostui myös, että mikäli aikaa olisi enemmän, työajan ulkopuolisiin koulutuksiin osallistumista sekä myös esimerkiksi oman alan kirjallisuuteen tutustumista pidettiin yleisesti hyvänä ja tavoiteltavana asiana:

” - - mä haaveilen siitä, että mulla ois oikeesti aikaa jossain vaiheessa vaikka vapaa-ajalla sitte lukee tämmöstä hoopeeäl tai henkilöstöalan, ylipäätään sitä kirjallisuutta.

Tai sitte jotain muuta, mikä sitte tukis tässä.”

Suurimman osan haastateltavista vastauksissa korostuikin vahva kasvumotivaatio. Tästä kertovat myös haastateltavien aktiiviset ja yksilölliset kehityssuunnitelmat. Eräs haastateltavista kertoo huomanneensa, että *”- - monesti hr ja palkka on aika linkittyneitä toisiinsa, ni oon miettiny sit ihan tulevaisuutta varten mutta myös tätä työtä, että jos lähtis opiskelee palkkahallintoa”* ja myös kaksi muuta haastateltavista on aktiivisesti pohtinut mahdollisuuksiaan kouluttaa itseään lisää oman työnsä tueksi:

”Esimerkiks tosson nyt semmonen yks koodauskurssi, mikä tavallaan lisäisi sitä ymmärrystä, koska itellä ei oo kuitenkaa teknistä koulutusta, niin koodauksen perusteet, niin ehdotin tämmöstä, ni meen varmaan semmoselle kurssille, sitte tossa jossai kohtaa.”

”Että toki mä oon miettiny myös sitä psykologitaustaa, että vois vähän enemmän vielä olla. - - Kyl se on ihan niinku semmonen ammatillinen kehittymiskohde, että avoimeen vois mennä jonkun verran lukemaan kuitenkin.”

Pohtiessaan työnsä mielekkyyttä, nousivat haastateltavien vastauksissa esille hyvin yksilölliset painotukset siinä, mitä kukin työssään pitää työssään mielekkäänä, tärkeänä tai motivoivana. Osalle haastateltavista kaupan ja tuloksen tekeminen tuottivat parhaan

tyytytyksen, kun taas osalle työn suola ovat ihmiskohtaamiset ja mukava työyhteisö. Osa haastateltavista luonnehti työtä myös vastuulliseksi:

” - se on kuitenkin oikeesti aika iso asia, ku joku ihminen hakee jotain työpaikkaa, ni ohan siinä hirmunen vastuu et sä teet sen oikeudenmukasesti ja vastuullisesti, jos voi sitä sanaa käyttää.”

”Et se tekee omasta työstä merkityksellistä, et ku siinä on se ihmiskontakti niin voimakas, niin on niinku vastuussa niille työnhakijoille ja sitte niille työntekijöille ja asiakkaille.”

Lähes kaikki haastateltavista nostivat kuitenkin esille työn monipuolisuuden. Juuri työn monipuolisuus ja vaihtelevuus tuovat siihen haastetta ja siten myös mielekkyyttä:

”Välil itteki itseeni analysoinu ja miettiny, et minkä takii mä jaksan tätä vieläkin ja miks mä jaksan täst vieläki niinku innostuu, niin varmasti just se, et se on niin monipuolista.

Se, et toimeksantoi on niin erilaisii ja se, et mä aidosti oikeesti tykkään siit rekrytoinnista ihan hirveesti, niinku edelleen - - Mut se vaihtelevuus tekee sen mielekkyyden.”

”Ja jotenki tää henkilöstöala, mun mielestä on tosi kiehtova. Ja tää just tää työ on niinku sisällöltään, ku tää on hyvin itsenäistä ja monipuolista ja koskaan et aamulla tiä mitä iltapäivällä tapahtuu, niin tää työ niinku sisällöltään sulle sopii, koen että sopii mulle.”

Kysyttäessä haastateltavista heidän sitoutumisestaan nykyiseen työhön tai työnantajaan, useimmat vastaajista kokivat kyllä olevansa tyytyväisiä nykyiseen työtilanteeseensa, mutta jokaisella haastateltavista oli kuitenkin mielessään jo selkeitä ajatuksia siitä, mitä oma ammatillinen tulevaisuus voisi pitää sisällään. Kukaan haastateltavista ei maininnut haluavansa edetä urallaan varsinaisesti ylöspäin, vaan kuvaukset omista urahaaveista kertoivat lähinnä halusta edetä horisontaalasti mielekkään työn ja alan tarjoutumien tai omien uraoritentaatioiden mukaan. Osalle haastateltavista nykyinen toimiala tai henkilöstötyö ylipäättään näyttäytyy useiden mahdollisuuksien työmaailmana, osalle taas nykyinen työ henkilöstöpalvelualalla on kenties vain välietappi matkalla joihinkin muihin rekrytointitehtäviin tai kokonaan jonkin muun toimialan pariin. Itselle

sisällöllisesti mielekäs työ on se, johon sitoudutaan työnantajan tai välttämättä edes juuri nykyisen ammatin sijasta:

”- - ihan mielenkiinnolla odotan, et miten tää ala ja palvelut tällä, niinkun, kehitty. Et koen, että haluan olla siinä enemmänki mukana kasvamassa siinä. Että ei mulla ehkä semmosta ajatusta oo, et että kymmenen vuoden päästä mä haluun olla roolissa äks.”

”Mä en oo mikään semmonen ihan, miten mä sanoisin. Et mun pitäis saavuttaa joku tietty asema tai tämmönen et mulle se välttämättä oo niinku se. Et mä oon ihan tyytyväinen mun niinku tämän hetkiseen tehtävään. Mä haluan koko ajan niinku pikkuhiljaa uusia haasteita. - - Ja tää työ on ihan kivaa, mut mä voisin kyllä kuvitella tekeväni myös jotain muutakin työtä joskus.”

Näyttäisikin siltä, että tarkkarajaisen ammatin tai myöskään työnantajan sijasta haastateltavat kiinnittyvät itselle sisällöllisesti mielekkääseen työhön ja ovat valmiita sitoutumaan itsensä kehittämiseen, jotta voivat toteuttaa näitä henkilökohtaisia, yksilöllisiä uraorientaatioitaan.

7 POHDINTA

Tässä luvussa tehdään yhteenveto ja johtopäätökset tutkimuksen keskeisistä löydöksistä. Lisäksi luvussa arvioidaan yleisesti tutkimuksen onnistumista sekä sen luotettavuutta ja eettisiä ratkaisuja. Luvun lopuksi pohditaan tämän tutkimuksen merkitystä ja esitetään jatkotutkimusehdotuksia.

7.1 Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Tässä tutkimuksessa tarkoituksena oli selvittää, millaisten tekijöiden varaan henkilöstöpalvelualalla toimivat rekrytointiammatilaiset rakentavat ammatillista identiteettiään. Osana ammatillisen identiteetin rakentumisen tutkimista, tutkimuksessa haluttiin selvittää myös rekrytointiammatilaisten omia käsityksiä siitä, millaista osaamista ja asiantuntijuutta he pitävät työssään tärkeänä ja tarpeellisena. Näiden tulosten pohjalta pyritään luomaan ymmärrystä siitä, millainen ammatillinen identiteetti tämän tutkimuksen rekrytointiammatilaisille on henkilöstöpalvelualan kontekstissa rakentunut. Tässä alaluvussa esitetään ensin kokoavasti tutkimuksen keskeiset tulokset ammatillisen identiteetin rakentumiseen vaikuttavista tekijöistä, jonka jälkeen pohditaan sitä, millainen ammatillinen identiteetti tämän tutkimuksen rekrytointiammatilaisille on tutkimustulosten valossa muotoutunut.

Ammatillinen identiteetti ei ole jotain, mikä yksilöllä on, vaan jotain, mitä hän käyttää yrittäessään ymmärtää itseään niin ammatillisesti kuin myös henkilökohtaisesti (Paloniemi & Collin 2010, 143). Fenwickin (2006, 26) mukaan identiteetti kuvastaa sitä, mihin yksilö toivoisi kuuluvansa ja samaistuvansa. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006) mukaan ammatillisen identiteetin rakentaminen voidaan nähdä sosiaalisen ja persoonallisen vuoropuheluna, jossa kummankin painotus voi vaihdella toisaalta työuran vaiheen, mutta myös työn ja ammatin mukaisesti. Tietyissä ammateissa vaatimus jatkuvaan muuntautumiskykyyn asettaa persoonallisen ja yksilöllisen etusijalle, mutta viime kädessä ammatillinen identiteetti neuvotellaan heidän mukaansa kuitenkin aina työyhteisöissä yksilöllisen osallisuuden myötä. (Eteläpelto & Vähäsantanen 2006, 43-45.) Myös tämän tutkimuksen tulosten pohjalta rekrytointiammatilaisen ammatillisen identiteetin voidaan nähdä rakentuvan sekä sosiaalisten että persoonallisten tekijöiden varaan.

Sosiaalisista tekijöistä ammatillista identiteettiä rakentavat niin esimies kuin muu työyhteisö. Esimieheltä saatua tukea ja palautetta pidettiin työssä toimimisen ja kehittymisen kannalta erityisen tärkeänä ja vastauksissa korostuivat myös esimieheltä saadun vastuun ja luottamuksen tärkeys. Vastuun merkitys nähtiin laajemmin osana oman ammatillisen osaamisen vahvistamista ja kehittämistä sekä sen koettiin tuovan jatkuvuutta ammatilliselle identiteetille. Lisäksi haastateltavien vastauksissa nousivat esille kollegat, joiden koettiin olevan myös merkittävässä roolissa oman ammatillisen osaamisen ja toimijuuden tukena. Kollegoilta saatu tuki ja palaute vahvistavat paitsi kokemusta omasta ammatillisesta osaamisesta, mutta mahdollistavat myös toisilta oppimisen. Mahdollistamalla yksilöllisten uraoritentaatioiden ja osaamisen kehittymisen kollektiivisen toiminnan kautta, rakentavat ja kehittävät nämä sosiaaliset tekijät osaltaan ammatillista identiteettiä. Myös Paloniemen ja Collinin (2010, 156) mukaan ammatillista identiteettiä uudelleenkonstruoidaan ja neuvotellaan jatkuvissa työyhteisön kollektiivissa käytännöissä. Edelleen, myös Kirpalin (2004) hoitajien työidentiteettejä selvittävässä tutkimuksessa hoitajat kokivat toisten kanssa vuorovaikutuksessa työskentelyn tarjoavan yhteenkuuluvuutta sekä rohkaisua ja tunnustusta omalle ammatilliselle osaamiselle. Kirpalin tutkimuksessa näiden todettiin olevan avaintekijöitä hoitajien ammatillisen identiteetin vahvistamisessa. (Kirpal 2004b, 293.)

Tärkeimpänä oman ammattitaidon ja ammatillisen osaamisen lähteenä haastateltavat pitivät työssä tekemällä oppimista ja työkokemuksen kartuttamista. Työkokemuksen koettiin parhaiten kehittävän ammatillista osaamista ja tuovan paitsi näkemystä, myös rutiinia ja varmuutta omaan tekemiseen. Haastateltavat kokivat, että työtä tekemällä kartutettu kokemus sekä erityisesti onnistumisen kokemukset tuovat paitsi näkemystä, myös itsevarmuutta oman työn hallinnasta ja omasta asiantuntijuudesta. Myös Collin ja Billett (2010, 212) huomauttavat, että vaikka muodollista kouluympäristöä pidetäänkin merkittävänä oppimisympäristönä, niissä hankittua osaamista hyödynnetään kuitenkin työssä ja työpaikoilla, jonka vuoksi voidaankin väittää, että suuri osa käytännön osaamisesta ja ammattitaidosta on peräisin työstä. On kuitenkin huomattava, että yksilöiden työssä oppimiseen vaikuttavat myös yksilön käsitys omasta itsestään, yksilön sosiaalinen ja persoonallinen identiteetti sekä se, miten tärkeänä ja merkityksellisenä yksilö pitää työtään. (Billett 2006, 3; 16; ks. myös Billett 2007.)

Haastateltavat pitivät tärkeänä, että työ tarjoaa mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen. Työnantajalta odotettiin lisäkouluttautumismahdollisuuksia, mutta kuitenkin viime kädessä oman osaamisen kehittämisestä oltiin valmiita ottamaan päävastuuta itselle. Suurimmalla osalla haastateltavista oli vahva kasvumotivaatio kehittää itseään ammatillisesti myös työajan ulkopuolella ja heillä oli lisäksi tulevaisuuden suunnitelmia ammatillisen lisäkoulutuksen hankkimisesta. Ruohotien (2002) mukaan muuttuva työelämä tarvitseekin ihmisiä, joilla on kykyä ja halua oppia jatkuvasti. Edelleen, Ruohotie (1994 ja 1996) näkee kasvumotivaation, oppijan halun kehittää itseään ja kokeilla uutta, yhtenä ammatillisen kasvun avainselittäjänä ja ihannetapauksissa yksilön ammatillinen kasvu jatkuu hänen mukaansa läpi koko työiän. (Ruohotie 2002, 55; 205.) Ammatillinen kasvu liittyy osaltaan myös yksilön ammatillisen identiteetin rakentamiseen. Ammatillisen kasvun prosessissa yksilö ryhtyy pohtimaan paitsi nykyisen työnsä ja ammattinsa perusteita, myös arvioimaan omaa ammatillista identiteettiään ja minäkuvaansa sekä näiden pohdintojensa kautta valmistelemaan myös henkilökohtaista urasuunnitelmaansa (Ruohotie 2002, 57). Toisaalta tuloksista kävi ilmi, että vahvasta kasvumotivaatiosta johtuen haastateltavat eivät olleet niinkään sitoutuneita työnantajaorganisaatioonsa tai jotkut heistä edes nykyiseen työhönsä rekrytointitoimeksiantojen parissa. Haastateltavat näyttävätkin sitoutuvan oman osaamisensa kehittämiseen aktiivisimmin silloin, kun työ on itselle merkityksellistä ja se tarjoaa mahdollisuuksia jatkuvaan ammatilliseen kasvuun. Haastateltavat kokivat myös, että mielekäs ja merkityksellinen työ sekä työn tarjoamat itsensä kehittämismahdollisuudet ovat tärkeämpiä, kuin uralla yleneminen.

Ammatti- ja alavalinta ei ollut monellekaan haastateltavista opiskeluaikana tai vielä työelämää siirtyessäkään täysin selvä eikä heistä suurin osa ole siten voinut rakentaa ammatillisen identiteettinsä perustaa selkeän toive- tai kutsumusammatin varaan. Sen sijaan haastateltavat olivat löytäneet ammatillisen identiteettinsä kiinnepisteitä omasta henkilökohtaisesta persoonastaan. Kaikki haastateltavat kokivat omaavansa rekrytointiammatillaisen työssä, mutta myös yleisemmin henkilöstöpalvelualalla tarvittavia henkilökohtaiseen persoonaan liitettäviä ominaisuuksia. Kaikki haastateltavista mainitsivat kokevansa, että heissä on rekrytointityössä tarvittavaa ihmisiantuntijuutta. Suurin osa haastateltavista kuvasi työtään hektisessä, työn ja vapaa-ajan joustoja sekä itsenäistä työtettä vaativassa työympäristössä itselleen luontaiseksi ja omien vahvuuksien käyttämiseksi. Lisäksi työn

vaatimaa itsenäisyyttä ja vastuunottoa pidettiin pääosin myönteisinä, omaan persoonaan ja henkilökohtaiseen elämään sopivina työn erityispiirteinä. Lisäksi juuri työn monipuolisuuden koettiin tuovan mielekkyyttä, sillä sen koettiin tuovan oman persoonan ja työasenteen vaatimaa haastetta ja sen ansiosta kukin saattoi löytää työstään yksilöllisiä kiinnekohtia omien kiinnostustensa mukaisesti. Eteläpellon ja Vähäsantasen (2008) mukaan persoonallisen painoarvo vaihtelee ammatin ja työn mukaisesti, mutta yksilöllistymisen ja persoonallisen identiteetin korostumiseen vaikuttavat osaltaan myös vakaiden työurien ja ammatillisten yhteisöjen pirstaloituminen. Lisäksi yksilöllinen ja persoonallinen korostuvat heidän mukaansa juuri luovaa ja persoonallista otetta vaativassa työssä sekä toisaalta myös aloilla, joissa vaaditaan jatkuvaa muutokseen sopeutumista ja työssä oppimista (Eteläpelto & Vähäsantanen 2008, 44-45.) Tutkimukseen osallistuneiden rekrytointiammattilaisten kuvaukset työstään hehtisessä, jatkuvasti muuttuvassa henkilöstöpalvelualan kontekstissa tukevatkin oletusta siitä, että työ ja ala erityispiirteineen voivat osaltaan johtaa siihen, että ammatillista identiteettiä on rakennettava korostuneesti persoonallisen identiteetin varaan. Toisaalta Eteläpelto ja Vähäsantanen (2008, 44) näkevät, että yksilöllinen ja persoonallinen saavat lisää sijaa ammatillisen identiteetin rakentumisessa myös kokemuksen, vallan ja työyhteisöön kuulumisen vahvistuttua, kun taas noviisivaiheessa ammatillisen identiteetin rakentumisessa on saattanut korostua sen sijaan sosiaalistuminen. Myös tämä saattaa osaltaan vaikuttaa tämän tutkimuksen kohderyhmän persoonallisen identiteetin painotuksiin, sillä kaikki haastateltavista olivat toimineet alalla jo jonkin aikaa, useimmat jopa vuosia.

Huolimatta haastateltavien roolien ja työnkuvien monipuolisuudesta, lähes jokaisella heistä oli kuitenkin varsin selkeä kuva ja käsitys omasta työroolistaan ja siinä vaadittavasta ydinosamisesta. Myös Miettinen ja Sundell (2011) saivat samansuuntaisia tuloksia henkilöstöammattilaisten työrooleja selvittävässä tutkimuksessaan. Siitäkin huolimatta, että henkilöstöammattilaisen toimenkuvaa pidettiin varsin moniulotteisena, laajoistakin vastuualueista koostuvana kokonaisuutena, haastateltavilla todettiin kuitenkin olevan varsin selkeä käsitys omasta roolistaan organisaationsa henkilöstöammattilaisena. (Miettinen & Sundell 42; 53.) Lisäksi tämän tutkimuksen haastateltavat kuvasivat työnsä sisältävän myös sellaisia työtehtäviä, joiden eivät kokeneet kuuluvan oman työnsä ydinosamiseen, mutta olivat kuitenkin valmiita joustamaan työnkuvastaan ja toisaalta pyrkivät itse aktiivisesti tunnistamaan omassa

työssään tarvittavia ydintaitoja ja -osaamista. Haastateltavat kertoivat myös olevansa valmiita kehittämään omaa rooliaan haluamaansa suuntaan. Myös Mentkowskin (2000) tutkijaryhmä totesi opiskelijoiden alkavan arvostaa vapaata oppimista, kun he yhdistivät sen laajempaan ymmärrykseen asiantuntijan rooli-identiteetistä (Ruohotie 2008, 119). Työroolin mielekkyyden koettiin myös lisäävän ammatillisen identiteetin jatkuvuutta ja haastateltavat erottelivat aktiivisesti omaa rooliaan suhteessa organisaation muihin toimijoihin tai yksiköihin sekä myös asiakasyrityksiin. Oman työnkuvan selkeys ja siinä tarvittavan ydinosaamisen tunnistaminen näyttäisikin auttavan tekemään omasta osaamisesta suhteessa muiden osaamiseen tunnistettavampaa sekä siten lisäävän oman työn hallintaa ja ammatillista itsevarmuutta, mutta myös toisaalta vahvistavan kokemusta itsestä oman työn asiantuntijana.

Ruohotien (2008) mukaan ihmiset yleensä tiedostavat tietotasonsa, vahvuutensa ja heikkoutensa, mutta myös sen, miten heidän tulisi käyttää taitojaan ja tietojaan erilaisissa tehtävissä sekä millaisia mahdollisuuksia heillä on ratkaista erilaisia tehtäviä. Edelleen, Ruohotien mukaan tällainen metatieto ja omaa toimintaa koskeva tietoisuus luovat yhdessä edellytykset yksilön tavoitteisen toiminnan kontrollille, metakompetenssille, johon hänen mukaansa sisältyvät perinpohjainen itsensä tunteminen oppijana, tietäjänä ja toimijana sekä tämän tietoisuuden hyödyntäminen oman toiminnan säätelyssä. Ruohotien mukaan tällaisia metakognitiivisia taitoja voidaan pitää välttämättöminä asiantuntemuksen hyödyntämiselle. Lisäksi oman toiminnan reflektointi ja kehittämishalu luovat yksilölle tunteen siitä, kuka hän on ja millaiseksi hänen pitäisi tulla. (Ruohotie 2008, 106; 112-113; 118.) Tämän tutkimuksen rekrytointiammatillisilla näyttäisikin olevan vahvat metakognitiiviset taidot ja kyky reflektoida omaa toimintaansa tukemassa käsitystä siitä, millaisia he rekrytointiammatillisina ovat ja millaiseksi he haluavat ammatillisesti tulla.

Tulosluvussa rekrytointiasiantuntijuutta työssä tarvittavien tietojen ja taitojen näkökulmasta tarkasteltiin osana ammatillista identiteettiä, koska tutkimustulokset rekrytointiasiantuntijuuden osalta jäivät sellaisenaan melko suppeiksi eikä tulososiossa siten koettu mielekkääksi raportoida asiantuntijuutta koskevia tuloksia erikseen. Kootusti voidaan kuitenkin todeta, että tutkimukseen haastatellut rekrytointiammatilliset pitivät rekrytointiammatillisuuden tärkeimpinä osatekijöinä ihmissuhde- ja vuorovaikutustaitoja, palveluhenkisyttä, organisointikykyä ja

ajanhallintaa sekä erityisesti joustavuutta, oikeaa asennetta ja uskallusta sekä mukautumiskykyä. Keskeisimpänä tekijöinä esille nousivat ihmisasiantuntijuus sekä asiakasyhteistyössä tarvittava toimeksiantokohtainen asiakkaan tunteminen ja ”lukeminen”. Rekrytointiammatilaisen asiantuntijuutta voidaankin pitää hyvin kontekstisidonnaisena (ks. Collin 2007 ja Palonen & Gruber 2011). Henkilöstöpalvelualalla toimivan rekrytointiammatilaisen työhön tuovat erityisleimaisuutensa erilaiset vuorovaikutustilanteet ja niissä tarvittavat erilaiset tiedot ja taidot. Rekrytointihaastatteluissa tarvitaan substanssiosaamisen sijasta enemmänkin ihmissuhdetaitoja ja ihmistuntemusta, kun taas rekrytointitoimeksiantoja asiakkaiden kanssa suunnitellessaan ja toteuttaessaan rekrytointiammatilaisen on oltava sekä asiakaspalvelija, rekrytoinnin asiantuntija, mutta myös työnantajaorganisaatiolle lisäarvoa ja tulosta tuottava työntekijä.

Mielenkiintoisena löydöksenä haastatteluaineistosta nousi esiin se, että haastateltavien oman roolin ja siinä tarvittavan osaamisen erottelemisen suhteessa asiakasyrityksiin nousi esiin yhtenä asiantuntijuuden kokemusta ja siten myös ammatillista identiteettiä vahvistavana tekijänä. Haastateltavat kertoivat saavansa pitkälle syventyneistä asiakaskumppanuuksista luottamusta ja arvostusta ammatilliselle osaamiselleen. Sitä kautta he pystyivät vahvistamaan kuvaa itsestään ammatillisena toimijana ja oman työnsä asiantuntijana. Yllättävää tässä tuloksessa oli se, että asiakasyhteistyö ja -kumppanuus näyttäisivätkin tarjoavan jossain määrin enemmän aineksia oman ammatillisen identiteetin rakentamiseen, kuin oma työyhteisö tai sosiaaliset kohtaamiset työnhakijakandidaattien kanssa konkreettisen rekrytointityön parissa. On kuitenkin huomioitavaa, että tutkimus sijoittuu henkilöstöpalvelualan kontekstiin ja suurin osa haastateltavista koki pääasialliseksi tehtäväkseen tuoda ja toteuttaa rekrytointitoimeksiantoja osana oman työnantajaorganisaation asiakkuuksia. Monelle haastateltavista olikin syntynyt nykyisen työsuhteen aikana pitkäaikaisiakin asiakassuhteita, joten voidaan toisaalta myös olettaa, että rekrytointitoimeksiantojen kontekstissa juuri asiakassuhteet ja -kumppanuudet saavat siitäkin syystä suuremman painoarvon.

Lisäksi yllättävää oli, että tässä tutkimuksessa haastateltujen rekrytointiammatilaiden vastauksissa voidaan nähdä painotus yksilöllisille ja persoonallisille tekijöille. Toisaalta työn itsessään koettiin paitsi edellyttävän itsenäistä

ja joustavaa työtettä, mutta yhtäältä haastateltavat pitivät oman työn itsenäisyyttä ja saavutettuja vastuita myös tavoiteltavina, omassa työssä arvostettavina asioina. Haastateltavat kokivat rekrytointiammatillaisuuden henkilöstöpalvelualalla perustuvan pitkälti henkilökohtaisiin, persoonallisiin ominaisuuksiin. Tutkintotaustaa tai kutsumusta tärkeämpi kiinnepiste työssä toimimiselle ja ammatillisen identiteetin rakentamiselle näyttäisikin syntyvän persoonallisen identiteetin, työn sekä henkilökohtaisen elämäntilanteen yhteensopivuudesta. Kun nykyinen työ rekrytointiammatillaisena tarjoaa riittävästi mielekkyyttä, vahvistaa se myös ammatillisen identiteetin jatkuvuutta. Lisäksi haastateltavat korostivat omaa aktiivista toimijuuttaan oman ammatillisen osaamisensa ja kasvunsa kehittämisessä. Myös Collinin (2009, 32) mukaan yksilölliset tekijät, kuten halu kehittää itseään ja se, miten merkityksellisenä työtään pitää, ovat tärkeitä tekijöitä ammatillisen identiteetin muodostamisessa.

Tarvittaessa haastateltavat näyttävät kuitenkin olevan valmiita positioimaan itsensä myös joihinkin muihin kuin henkilöstöpalvelualan tai rekrytointin tehtäviin, joka kertoo heidän valmiudestaan joustavaan, oman ammatillisen identiteettinsä uudelleen muokkaamiseen. Myös Kirpalin (2004) ammatillisia identiteettejä kansainvälisellä tasolla selvittäneessä tutkimuksessa havaittiin joillekin muodostuneen hyvin yksilöllisiä, joustavia työidentiteettejä, joille ominaista oli halu ja kyky käyttää aktiivisesti joustavuutta, liikkuvuutta ja oppimista välineinä omien henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamisessa. Joustavan identiteetin omaavien työntekijöiden todettiin olevan valmiita vaihtamaan työorganisaatiosta tai ammatista toiseen, jos tarpeellista, ja oleellista tällaisessa joustavassa identiteetissä oli yksilön aktiivinen toiminta itsensä ammatillisessa kehittämisessä ja tavoitteisiin pyrkimisessä. Kirpalin mukaan näiden työntekijöiden identiteettiä voidaan luonnehtia hyvin yksilölliseksi, ensisijaisesti omiin persoonallisiin kykyihin ja jatkuvaan oppimiseen ja itsensä kehittämiseen perustuvaksi. (Kirpal 2004a, 215-216.) He ovat sitoutuneita olemaan jatkuvassa liikkeessä ja näkevät uran sellaisena, jota he itse aktiivisesti konstruoivat (Kirpal, Brown & M'Hamed 2007, 305). Tämän tutkimuksen rekrytointiammatillaisille näyttäisikin tulosten perusteella rakentuneen jossain määrin edellä kuvatun kaltainen joustava identiteetti.

Yllättävää oli myös, että vahvasta kasvumotivaatiosta huolimatta, suurin osa haastateltavista ei nähnyt tärkeäksi edetä urallaan ylöspäin, vaan sitäkin mielekkäämpänä he pitivät mahdollisuuksia kehittyä ammatillisesti ja syventää ammatti-osaamistaan. Myös tämä tulos osoittaa samansuuntaisuutta Kirpalin (2004) tutkimuksessa saatuihin tuloksiin, jossa työntekijöiden havaittiin usein suosivan horisontaalista liikkuvuutta vertikaalin ylenemisen sijasta. Yhtenä selityksenä tähän tutkimuksessa nähtiin, että ylenemisen myötä myös työssä vaadittava osaaminen muuttuu, jolloin yksilö tuntee kadottavansa kokemuksen omasta osaamisestaan, joka muodostaa ammatillisen identiteetin ytimen. (Kirpal 2004a, 214.) Myös Fenwick (2006, 34) on rajattoman työn tekijöitä tutkiessaan havainnut, että työn rajattomuus ikään kuin vapauttaa tekijänsä ylöspäin suuntautuvasta uradiskurssista. Vaikkakaan tämän tutkimuksen rekrytointiammattilaisia ei voida pitää rajattoman työn tekijöinä, voidaan joidenkin heistä kuvauksissa työstään eri henkilöstöammattilaisen rooleissa nähdä jossain määrin organisaation sisäistä rajattomuutta.

Kirpalin ja Brownin (2007, 215) mukaan työhön liittyvät identiteetit kehittyvät yksilön henkilökohtaisten resurssien, asenteiden sekä arvojen ja työympäristön rakenteiden välisissä monimutkaisissa neuvotteluprosesseissa. Myös tämä tutkimus osoitti, että rekrytointiammatillaiset rakentavat identiteettiään toisaalta työyhteisöön, toisaalta henkilökohtaisiin resursseihin ja kasvumotivaatioihinsa tukeutuen. Tutkimustulosten mukaan haastateltavat kokivat tärkeäksi kehittää omaa ammatillista osaamistaan aktiivisesti ja omaksuivat yksilöllisen, joustavan identiteetin. Tulos on mielenkiintoinen, sillä Kirpalin (2004) ammatillisia identiteettejä laajemmin tutkivassa kansainvälisessä tutkimuksessa havainnoitiin tulosten perusteella, että joustavat identiteetit eivät ole kovinkaan tavanomaisia (Eteläpelto 2007, 114).

7.2 Luotettavuus ja eettiset ratkaisut

7.2.1 Tutkimuksen luotettavuuspohdinta

Metodikirjallisuudessa yleisin tapa arvioida tutkimusmenetelmien luotettavuutta on tarkastella tutkimuksen validiteettia ja reliabiliteettia. Käsitteinä nämä tarkoittavat arviointia siitä, onko tutkimuksessa tutkittu sitä, mitä on luvattu (validiteetti) ja ovatko tutkimustulokset toistettavissa (reliabiliteetti). Kvalitatiivisen tutkimuksen piirissä

näiden käsitteiden käyttö on kuitenkin jossain määrin kyseenalaistettu eikä laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin olekaan olemassa yksiselitteisiä, tarkkoja ohjeita. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 133; 137.) Koska kuitenkin kaiken tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä tulee pystyä arvioimaan jollakin tapaa (Hirsjärvi ym. 2004, 217), laadullisen tutkimuksen luotettavuusarviointi perustuu yleensä kokonaisarviointiin tutkimusprosessista ja sen sisäisestä johdonmukaisuudesta sekä tukijaan liittyvistä seikoista. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 137-138; Eskola & Suoranta 2008, 210.) Seuraavaksi pohdin tämän tutkimuksen luotettavuutta tutkimusprosessin eri vaiheiden ja niiden toteutuksen osalta sekä arvioin myös omaa osuuttani tutkijana ja tutkimuksen toteutuksen onnistumista yleisesti.

Tutkimusaiheen valinta on mielestäni onnistunut, sillä kyseessä on paitsi ajankohtainen ja tieteenalalle sijoittuva tutkimusilmiö, myös tämän tutkimuksen kohderyhmäksi valitun ammattiryhmän keskuudessa entuudestaan vähän tutkittu aihe. Haastateltavien tavoittamisessa käyttämäni harkinnanvarainen otanta varmisti sen, että tutkimuksella voitiin saavuttaa tutkimusaiheen kannalta relevanteinta tietoa ja parantaa siten myös tutkimustulosten luotettavuutta. Myös aineistonkeruumenetelmäksi valitsemani haastattelun koen parantaneen tutkimuksen luotettavuutta siltä osin, että haastattelu antoi tilaa tutkimukseen osallistuneiden omakohtaisille kokemuksille ja sopi siten myös laadullisen tutkimuksen tavoitteeseen kuvata todellista elämää. Lisäksi juuri puolistrukturoidun teemahaastattelun käyttö oli mielestäni perusteltua ja paransi tutkimuksen luotettavuutta, sillä se varmisti tutkimusilmiön kannalta olennaisten aihepiirien käsittelyn. Koen, että myös aineistonkeruuta edeltävät esivalmistelut (esihaastattelu ja äänitallentimien testaus) toimivat osaltaan tutkimuksen luotettavuutta parantavina seikkoina, sillä ne edistivät haastatteluiden toteuttamista.

Myös aineistonkeruun koen onnistuneen hyvin, sillä haastatteluista muodostui kunkin haastateltavan kanssa avoin keskustelutilanne. Lisäksi haastatteluiden äänitys ja sanasta sanaan litterointi parantavat tutkimuksen luotettavuutta, sillä niiden ansiosta minun oli helpompi palata haastattelutilanteisiin ja niissä esiin nousseisiin, tutkimusilmiön kannalta olennaisiin seikkoihin useaan kertaan varsinaisessa analyysivaiheessa. Haastatteluiden äänitys ja litterointi mahdollistivat myös autenttisten aineistositaattien käytön varsinaisessa tutkimusraportissa. Aineistositaattien käyttöä voidaankin pitää tutkimuksen luotettavuutta lisäävänä tekijänä siitä syystä, että ne

antavat lukijalle mahdollisuuden arvioida tehtyjen tulkintojen kestävyttä ja myös mahdollisuuden joko hyväksyä tai riitauttaa tutkijan tekemä tulkinta. (Eskola & Suoranta 2008, 216-217.)

Vaikka laadullisella tutkimuksella ei pyritäkään koko perusjoukkoa koskeviin yleistyksiin, tulee luotettavuutta arvioidessa Eskola & Suorannan (2008 214) mukaan pohtia myös aineiston riittävyttä. Tämän tutkimuksen aineisto koostui vain seitsemästä haastattelusta, joten sitä voidaan pitää siinä mielessä riittämättömänä, jotta tutkimusilmiöstä voitaisiin tehdä varovaisiakaan yleistyksiä. Toisaalta tämän tutkimuksen tarkoituksena ei kuitenkaan ollut tuottaa yleispätevää tietoa vaan antaa tilaa ja ”ääni” haastateltaville ja heidän kokemuksilleen. Lisäksi aineisto alkoi kuitenkin jo kyllääntyä viimeisten haastatteluiden kohdalla, joten koin, että aineisto oli riittävä tuottamaan tietoa tutkittavasta aiheesta sellaisenaan eikä siten ollut tarvetta ryhtyä tavoittelemaan uusia haastateltavia. Tältä osin tutkimusta voidaan pitää myös validina, sillä kerätyllä tutkimusaineistolla pystyttiin tuottamaan tietoa siitä, mikä oli ennalta määritelty tutkimuksen tarkoitukseksi.

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta lisäävänä tekijänä pidetään myös tutkimuksen toteuttamisen tarkkaa raportointia. Aineiston tuottamisen olosuhteet tulisi kertoa paitsi vaihe vaiheelta, myös mahdollisimman selvästi ja totuudenmukaisesti. (Hirsjärvi ym. 2004, 217.) Olenkin pyrkinyt kuvaamaan paitsi tutkimuksen toteutuksen ja siihen liittyvät eri vaiheet, myös tutkimuksen analyysin mahdollisimman tarkasti ja avoimesti. Olen myös perustellut kussakin tutkimusprosessin vaiheessa tekemiäni metodisia ratkaisuja, jotta lukija voisi paremmin arvioida tutkimukseni luotettavuutta.

Yhtenä laadullisen tutkimuksen pääasiallisimmista luotettavuuden kriteereistä voidaan pitää myös tutkijaa itseään. Tutkijan tulee pystyä myöntämään oma subjektiviteettinsa, sillä tutkijaa voidaan pitää tutkimuksensa keskeisimpänä tutkimusvälineenä. (Eskola & Suoranta 2008, 210.) Lisäksi tutkijalta odotetaan objektiivisuutta, neutraaliutta ja sitoutumattomuutta (Kuula 2006, 155). Tutkijaa koskevassa luotettavuuspohdinnassa tuleekin tästä syystä ottaa huomioon myös puolueettomuuteen liittyvät seikat (Tuomi & Sarajärvi 2004,133). Olen pyrkinyt tiedostamaan oman asemani tutkijana koko tutkimusprosessin toteutuksen ajan. Olen tiedostanut sen, että tutkimuskontekstin valintaa on ohjannut henkilökohtainen kiinnostukseni ja omakohtainen työkokemukseni tutkittavalta toimialalta. Olen myös

hyödyntänyt haastateltavien tavoittamisessa osittain minulle entuudestaan tuttuja kontakteja. Vaikka haastateltavien tuttuus minulle on osaltaan saattanut olla tutkimuksen luotettavuutta heikentävä tekijä, koen, että toisaalta juuri tutkimuskontekstin tuttuus on puolestaan lisännyt tutkimuksen luotettavuutta. Omakohtainen työkokemukseni haastateltavien toimialalta on mielestäni lisännyt ymmärrystäni tutkimuskontekstista, kohderyhmän työnkuvasta ja niihin liittyvistä erityispiirteistä. Tämä ymmärrys ja alakohtaisen sanaston tuttuus toivat mielestäni paitsi sujuvuutta haastatteluiden toteuttamiseen ja sujuvan keskusteluyhteyden synnyttämiseen, mutta parantavat myös analyysin ja tulkintojeni luotettavuutta, sillä haastatteluaineistoissa esiintyneet alakohtaiset käsitteet ovat olleet minulle tuttuja, mikä on vähentänyt väärinymmärrysten määrää. Tutkijana olen myös tiedostanut sen, että minulla on ollut valta päättää tutkittavan aiheen valinnasta ja metodisista ratkaisuksista eikä myöskään analyysia tai tulosten tulkintoja voida pitää täysin omasta subjektiviteetistani riippumattomina. Joku toinen tutkija olisi saattanut päätyä tuloksissaan toisenlaiseen tulkintaan.

Tutkimukseni suurimpana heikkoutena voidaan pitää kansainvälisen lähdekirjallisuuden ja vertailevan tutkimustiedon vähyyttä. En onnistunut tavoittamaan aiempaa tutkimustietoa ammatillisesta identiteetistä juuri tämän tutkimuksen kohderyhmän osalta, joten tutkimuksen tuloksilla ei myöskään ole suoraa vertailupohjaa. Olen kuitenkin pyrkinyt käyttämään vertailukohteina muita ammatilliseen identiteettiin liittyviä tutkimuksia ja teoreettista lähdekirjallisuutta.

7.2.2 Eettisyyden arviointia

Jotta tieteellistä tutkimusta voidaan pitää eettisesti hyväksyttävänä, tulee tutkijan noudattaa hyvää tieteellistä käytäntöä (Mäkinen 2006, 172). Vastuu sen noudattamisesta on tutkijalla itsellään ja koko tutkimuksen uskottavuuden voidaankin katsoa perustuvan hyvien tieteellisten käytäntöjen noudattamiselle. (Tuomi & Sarajärvi 2004, 129-130). Tutkimuseettinen neuvottelukunta (2002) on listannut hyvään tieteelliseen käytäntöön kuuluvaksi muun muassa tiedeyhteisön tunnustamien toimintatapojen, rehellisyyden ja yleisen huolellisuuden ja tarkkuuden noudattamisen tutkimustyössä, tulosten tallentamisessa ja tutkimusraportin esittämisessä sekä tieteellisen tutkimuksen kriteerien mukaisten ja eettisesti kestävien tiedonhankinta-, tutkimus- ja arviointimenetelmien

soveltamisen. (Mäkinen 2006, 172-173.) Kuten jo yllä olevassa luotettavuuspohdinnassa toin esille, olen pyrkinyt tutkimusprosessin toteuttamisessa paitsi yleiseen huolellisuuteen ja tarkkuuteen, myös avoimuuteen ja tieteellisesti hyväksytyjen metodien soveltamiseen. Seuraavassa arvioin tutkimukseni eettisiä ratkaisuja puolestaan aineiston hankintaan, säilytykseen ja sen käsittelyyn sekä haastateltavien informointiin ja heidän anonyymisuojaansa liittyvien kysymysten kautta.

Tutkimukseen osallistuminen perustui täyteen vapaaehtoisuuteen. Kuulan (2006, 87) mukaan vapaaehtoisuus onkin tutkimusetiikan kannalta ehdotonta ja haastateltavilla tulee siten olla valinnanmahdollisuus osallistumisen ja osallistumattomuuden välillä. Lisäksi vapaaehtoisuuden tulee olla voimassa koko tutkimuksen teon ajan, mikä tarkoittaa käytännössä sitä, että haastateltavilla tulee myös olla mahdollisuus keskeyttää haastattelu missä vaiheessa tahansa. (Kuula 2006, 87; Mäkinen 2006, 95.) Tämän tutkimuksen haastateltavat ovat saaneet itse päättää paitsi tutkimukseen osallistumisestaan, myös haastattelun toteutukseen (puhelinhaastattelu, tapaaminen) liittyvistä seikoista. Lisäksi yhden haastateltavista kohdalla jo sovitun haastattelutilaisuuden alkaessa kävi ilmi, että haastateltavan henkilökohtaisessa elämässä oli tapahtunut juuri aiemmin jotain sellaista, minkä haastateltava arveli mahdollisesti vaikuttavan keskittymiskykyynsä haastattelutilanteessa. Tässä kohtaa koin eettiseksi velvollisuudekseni ehdottaa haastateltavalle haastattelun perumista, mutta haastateltava halusi kuitenkin itse yrittää haastattelun toteuttamista. Toin myös useaan otteeseen esille sen, että vaikka aloitamme haastattelun, se voidaan kuitenkin keskeyttää milloin tahansa, mikäli haastateltavasta itsestään siltä tuntuisi. Kyseinen haastattelu suoritettiin kuitenkin loppuun saakka ja koin, että myös haastateltavalle jäi tilanteesta myönteinen vaikutelma.

Jotta haastateltavat voivat antaa vapaaehtoisuuteen perustuvan päätöksen tutkimukseen osallistumisestaan, edellyttää päätöksenteko riittävää informointia tutkimuksen kaikista yksityiskohdista. (Mäkinen 2006, 116; Kuula 2006, 107). Ensimmäiseksi on syytä kertoa tutkimuksen tarkoituksesta ja pääaiheesta sekä siitä, miten tutkimukseen osallistuminen konkreettisesti tapahtuu. Lisäksi haastateltavia on informoitava mahdollisten tallennusvälineiden käytöstä sekä siitä, mikä on tutkimukseen osallistumisen arvioitu kesto. Haastateltaville on myös kerrottava, miten kerättyä aineistoa tullaan käsittelemään ja säilyttämään. Lisäksi aineiston tyypistä

riippumatta haastateltaville tulee aina antaa tiedoksi myös tutkijan yhteystiedot. (Kuula 2006, 105-107; 112.) Tässä tutkimuksessa haastateltaville lähetettiin sähköinen haastattelukutsu (liite 1), jossa informoitiin tutkimuksen tarkoitus, haastattelun toteutustapa, haastatteluun osallistumisen arvioitu kesto, tallennusvälineiden käyttö ja sen tarkoitus sekä yhteystiedot ja mahdollisuus kysyä lisätietoja tutkimuksesta. Lisäksi nämä seikat käytiin läpi jokaisen haastateltavan kanssa vielä ennen haastatteluiden aloittamista sekä myös varsinaisessa haastattelutilanteessa. Kerroin haastateltaville käytössäni olevista tallennusvälineistä sekä siitä, että tulen säilyttämään ja käsittelemään kerättyä aineistoa ehdottoman luottamuksellisesti. Pyysin myös kultakin haastateltavista vielä sähköisen suostumuksen tutkimukseen osallistumisesta ja luvan haastatteluiden nauhoittamiseen ennen varsinaisia tutkimushaastatteluja. Koen, että haastateltavat saivat riittävästi informaatiota kaikissa aineistonkeruun vaiheissa.

Lisäksi tutkimusetiikan perinteisiin kuuluu, että haastateltavilla on niin halutessaan mahdollisuus säilyä valmiissa tutkimuksessa anonyymeinä (Mäkinen 2006, 114). Käytännössä tämä haastateltavien anonymisointi tarkoittaa suorien tai epäsuorien tunnistetietojen poistamista tai karkeistamista haastattelulitteraatioista (Kuula & Tiitinen 2010, 452) ja kieltää myös varsinaisten tulosten raportoinnin siten, että lukija voisi päätellä, keitä yksittäisiä ihmisiä haastateltavat ovat (Uusitalo 2001, 31-32; Kuula 2006, 112). Myös tässä tutkimuksessa haastateltavien anonyymiteetti on pyritty varmistamaan siten, että jo litterointivaiheessa haastatteluaineistoista on häivytetty haastateltavien tunnistamiseen johtavat tiedot sekä muut tunnistetiedot (yritysten tai henkilöiden nimet). Haastatteluaineistot on litteroinnin yhteydessä nimetty anonyymisti merkein H1-H7 analyysivaiheen helpottamiseksi, mutta varsinaiseen tutkimusraporttiin tuotujen aineistositaattien yhteyteen näitä numeroiteja ei ole enää lisätty yksittäisten haastateltavien anonyymiteetin turvaamiseksi. Haastateltavista muun muassa kaksi ovat omasta aloitteestaan tietoisia toistensa tutkimukseen osallistumisesta. Mikäli aineistositaatit olisi merkitty numeroidusti lopulliseen tutkimusraporttiin, olisi numerointi saattanut mahdollistaa sen, että nämä kaksi haastateltavaa olisivat voineet tunnistaa ja yhdistää toistensa kaikki aineistositaatit. Numeroinnit on poistettu myös siitä syystä, että tutkimuksen sukupuolijakauma ei ole tasa-arvoinen. Myös osa haastateltavista on itse ennen haastatteluun suostumistaan halunnut varmistaa, ettei tutkimuksessa tule esille heidän tunnistamiseensa johtavia tietoja. Tästä syystä myöskään haastateltavien taustatietoja (ks. luku 5.2), kuten ikäjakaumaa tai kunkin

tehtävänimikkeen numeerista määrää, ei ole eritelty yksityiskohtaisesti. Olen myös jo ennen varsinaisten haastatteluiden aloittamista käynyt tutkimuksen anonymiteettiin liittyvät seikat läpi jokaisen haastateltavan kanssa erikseen ja korostanut tutkimuksen ehdotonta luottamuksellisuutta. Koen tämän lupauksen henkilöllisyyden ja muiden tunnistetietojen salaamisesta rohkaiseen ratkaisevasti haastateltavia kertomaan kokemuksistaan mahdollisimman avoimesti ja helpottaneen siten oleellisesti tutkimukseni kannalta olennaisten tietojen keräämistä. (ks. Mäkinen 2006, 114.)

7.3 Tutkimuksen merkitys ja jatkotutkimusehdotukset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, millaisten tekijöiden varaan henkilöstöpalvelualalla toimivat rekrytointiammatillaiset voivat rakentaa ammatillista identiteettiään. Tällä tutkimuksella haluttiin antaa ”ääni” tutkimuksen kohderyhmälle, joka ei ole ollut valtavirtatutkimuksen kiinnostuksenkohteena. Koska tutkimus toteutettiin laadullisena haastattelututkimuksena, ei tutkimusjoukko ollut määrällisesti suuri eikä aineistosta voida täten myöskään tehdä koko joukkoa koskevia yleistyksiä. Tämä pro gradu -tutkimus voidaan kuitenkin nähdä hyödyllisenä paitsi tutkittaville itselleen, myös eräänlaisena uutena avauksena ammatillisen identiteetin tutkimuskentälle. Tutkimuslöydökset antavat uutta tietoa henkilöstöpalvelualan erityisestä kontekstista ammatillisen identiteetin rakentamisessa ja voivat toimia hyödyllisenä tietona rekrytointiammatillaisille itselleen oman ammatillisen identiteetin vahvistamisessa. Kuten jo tutkimusraportin alussa tutkimusaiheen tarpeellisuutta ja ajankohtaisuutta perusteltaessa todettiin, on henkilöstöammattilaisten ammatillisen identiteetin vahvistaminen tullut entistä tärkeämmäksi. Viitalan (2007) mukaan henkilöstöammattilaisten roolin muutos pelkästä henkilöstöasioiden hallinnoinnista laajempaan vastuunottoon merkitsee henkilöstöammattilaisille entistäkin laajempia pätevyysvaatimuksia ja odotuksia monipuolisista valmiuksista. (Viitala 2007, 253.) Ulrich ja Brockbank (2005, 24) ovat kritisoineet tätä roolin muutosta siitä, että tehtävänimikkeiden kirjo ja työnkuvan laajeneminen voivat aiheuttaa henkilöstöammattilaisissa jopa hämmennystä siitä, mitä heidän oikeastaan kuuluisi tehdä. Työn sisältöjen ja henkilöstöpalvelualan jatkuvasti muuttuessa, voivat henkilöstöammattilaiset kiinnittyä ja rakentaa jatkuvuuttaan juuri ammatillisen identiteetin varaan, jonka vuoksi tämä tutkimus tarjoaa heille tärkeää tietoa ammatillisen identiteetin rakentumisesta henkilöstöpalvelualan kontekstissa.

Kirpalin (2007, 216) mukaan identiteettiä ei voi ymmärtää ennaltamääriteltynä roolinottona. Edelleen, Vähäsantanen ja Billettin (2008, 36) sekä Collinin (2010, 142-143) mukaan identiteetin konstruoiminen on jatkuva prosessi, jossa yksilöt ovat aktiivisia toimijoita, ja toimijuus perustuu ennen kaikkea yksilön henkilökohtaisiin kiinnostuksenkohteisiin ja motivaatioon. Tästä syystä Vähäsantanen ja Billettin (2008) mukaan yksilöille tulisikin antaa nykyistä enemmän mahdollisuuksia kehittää omaa ammatillista osaamistaan ja ammatillista identiteettiään juuri yksilöllisten tarpeidensa mukaisesti. Lisäksi heidän mielestään olisi tärkeää ja hyödyllistä tarkastella sitä, miten ammatillista identiteettiä neuvotellaan ja toimijuutta harjoitetaan muuttuvissa työympäristöissä ja toisaalta, mitkä ovat ne yksilöiden henkilökohtaiset selviytymisstrategiat, joiden avulla he voivat neuvotella identiteettiään. (Vähäsantanen & Billett 2008, 36; 37.) Myös Kirpal, Brown ja M'Hamed (2007, 309) toteavat, että mikäli yksilöiden odotetaan entistä enemmän konstruoivan aktiivisesti omaa identiteettiään ja ammatillisia orientaatioitaan, tarvitsevat he paitsi ohjausta identiteettineuvottelujensa tueksi, mutta myös toimijuutta itsensä ammatillisessa kehittämisessä.

Kuten myös tässä tutkimuksessa todettiin, rekrytointiammatillaiset rakentavat identiteettiään yksilöllisten kiinnostustenkohteidensa, henkilökohtaisten ominaisuuksiensa ja motivaatioidensa varaan. Tähän tutkimukseen haastatelluilla henkilöstöpalvelualan rekrytointiammatillaisilla näyttäisi tutkimustulosten mukaan muotoutuneen jossain määrin joustava ja yksilöllinen ammatillinen identiteetti. Tutkimustulos asettaakin omalta osaltaan haasteita työorganisaatioille rekrytointiammatillaisten ammatillisen identiteetin kehittämisessä ja tukemisessa, sillä perinteisesti kiinnekohtia tarjoava organisaatio tai ammatti eivät ole rekrytointiammatillaisten ensisijaisia samaistumisen kohteita. Tämän tutkimuksen perusteella ehdotetaan, että jatkossa henkilöstöammattilaisten ammatillista identiteettiä voitaisiin tutkia juuri toimijuuden näkökulmasta, selvittämällä niitä strategioita, joita he voivat käyttää neuvotellessaan identiteettiään ja harjoittaessaan toimijuuttaan. Tämän kaltainen tutkimus voisi antaa henkilöstöammattilaisille tärkeää ja hyödyllistä tietoa oman identiteettityön tueksi, mutta myös lisätä organisaatioiden ja työnantajien ymmärrystä siitä, miten ammatillisen identiteetin rakentumista ja kehittämistä sekä myös aktiivista toimijuutta voitaisiin työpaikoilla tukea nykyistä enemmän.

LÄHTEET

Alasuutari, P. 2011. Laadullinen tutkimus 2.0. 4. painos. Tampere: Vastapaino.

Archer, M. S. 2003. Structure, agency and the internal conversation. Cambridge: Cambridge University Press.

Billett, S. 2006. Work, subjectivity and learning. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (toim.) Work, Subjectivity and learning. Understanding Learning through Working Life. The Netherlands: Springer. 1-20.

Billett, S. 2007. Exercising self through working life: learning, working and identity. Teoksessa A. Brown, S. Kirpal & F. Rauner (toim.) Identities at work. The Netherlands: Springer. 183-210.

Billett, S. & Collin, K. 2011. Luovuus ja oppiminen työssä. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOYpro. 211-224.

Collin, K. 2007. Työssä oppiminen. Teoksessa K. Collin & S. Paloniemi (toim.) Aikuiskasvatus tieteenä ja toimintakenttinä. Jyväskylä: PS-Kustannus. 123-154.

Collin, K. 2009. Work-related identity in individual and social learning at work. *Journal of Workplace Learning*, 21(1), 23–35.

Giddens, A. 1991. Modernity and Self-Identity. *Self and Society in the Late Modern Age*. Oxford: Blackwell Publishers Ltd.

Eskola, J. & Suoranta, J. 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Rovaniemi: Lapin yliopisto.

Eskola, J. & Vastamäki, J. 2001. Teemahaastattelu: opit ja opetukset. Teoksessa J. Aaltola & R. Valli (toim.) Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Jyväskylä: PS-Kustannus. 24-42.

Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. painos. Jyväskylä: Vastapaino.

Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy. 90–142.

Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2008. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura. 26–49.

Fenwick, T. 2006. Escaping/becoming subjects: Learning to work the boundaries in boundaryless work. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (toim.) Work, Subjectivity and Learning. Understanding Learning through Working Life. The Netherlands: Springer. 21-36.

Fenwick, T & Somerville, M. 2006. Work, subjectivity and learning: Prospects and issues. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (toim.) Work, Subjectivity and Learning. Understanding Learning through Working Life. The Netherlands: Springer. 247-266.

Filander, K. 2006. Työ, koulutus ja katoavat ammatti-identiteetit. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: PS-Kustannus. 43–60.

Hall, S. 1999. Identiteetti. 4. painos. Tampere: Vastapaino.

Henkilöstöpalvelualan toimintaperiaatteet. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Toimintaperiaatteet_2009_final.pdf (Luettu 21.5.2015)

Henkilöstövuokraus- ja rekrytointipalvelut osaksi henkilöstösuunnittelua. Opas kuntasektorin organisaatioille. 2011. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/HPL_08_net.pdf (Luettu 21.5.2015)

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. 10. painos. Jyväskylä: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Holland, D., Lachicotte, W., Skinner, D. & Cain, C. 2001. Identity and Agency in Cultural Worlds. Cambridge, Massachusetts: Harvard University Press.

Houtsonen, J. 2000. Identiteetin rakentuminen koulun symbolisessa järjestyksessä. Teoksessa J. Houtsonen, J. Kauppila, & K. Komonen. Koulutus, elämäntilanne ja identiteetti. Kasvatustieteellisiä avauksia suomalaisten oppimiseen. Sosiologian laitoksen julkaisuja. N:o 3. Saarijärvi: Joensuun yliopisto, sosiologian laitos. 7-50.

HPL. Tietoa toimialasta. Tutkimukset.
<http://www.hpl.fi/www/fi/toimialasta/tutkimukset.php> (Luettu 21.5.2015)

Julkunen, R. 2007. Työ- talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin, J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki:WSOY. 18-48.

Järvinen, V. & Salojärvi, S. 2007. Henkilöstöjohtamisen trendit 2007. Kyselytutkimus 2007 -raportti. Helsinki: Johtamistaidon opisto.

Kirpal, S. 2004a. Researching work identities in European context. *Career Development International*, 9(3), 199–221.

Kirpal, S. 2004b. Work identities of nurses. Between caring and efficiency demands. *Career Development International*, 9(3), 274-304.

Kirpal, S. & Brown, A. 2007. The much vaunted ‘flexible employee’ - what does it take? Teoksessa A. Brown, S. Kirpal & F. Rauner (toim.) *Identities at work*. The Netherlands: Springer. 211-240.

Kirpal, S, Brown, A. & M’Hamed, D. 2007. The individualisation of identification with work in a european perspective. Teoksessa A. Brown, S. Kirpal & F. Rauner (toim.) *Identities at work*. The Netherlands: Springer. 285-314.

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

Kuula, A. & Tiitinen, S. 2010. Eettiset kysymykset ja haastattelujen jatkokäyttö. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. 424–445.

Miettinen, J. & Sundell, H. 2011. Henkilöstöammattilaisen työn sisältö ja työroolit. Teoksessa A. Järvensivu, H. Kervinen & M. Vendell (toim.) Combinno. Työelämän kehittämistä ja koulutusta kombinoimassa. Tykes. Raportteja 74. Helsinki. http://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/combinno_74.pdf (Luettu 21.5.2015 ja 1.11.2016)

Mäkinen, O. 2006. Tutkimusetiikan ABC. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

Onnismaa, J. 2006. Johdanto. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura. 11-23.

Palonen, T. & Gruber, H. 2011. Satunnainen, rutiininomainen ja tietoinen osaaminen. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantijuus. Helsinki: WSOY. 41-56.

Paloniemi, S. & Collin, K. 2010. Workplace learning and work-related identity constructions in a clinical setting. Teoksessa M. Caltone (toim.) Handbook of lifelong learning developments. New York : Nova Science Publishers. 141-161.

Pitkänen, S., Luoma, L., Järvensivu, A. & Arnkil, R. 2009. Moni-ilmeiset rekrytointiongelmien syyt työnantajan, työnhakijan ja työvoimatoimiston näkökulmasta. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki: Edita Publishing.

Ruohotie, P. 2002. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WSOY. Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Vantaa: Kansanvalistusseura. 106-122.

- Ruohotie, P. 2008. Metakognitiiviset taidot ja ammatillinen kasvu asiantuntijakoulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu.
- Ruusuvuori, J. 2010. Litteroijan muistilista. Teoksessa J. Ruusuvuori, P. Nikander & M. Hyvärinen (toim.) Haastattelun analyysi. Tampere: Vastapaino. 424–445.
- Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana: hoida kosiomatka tyylillä. Helsinki: Kauppakamari.
- Sinko, P. 2007. Rekrytointiongelmia, työvoiman tarjonta ja liikkuvuus. Valtioneuvoston kanslian julkaisusarja. Helsinki: Valtioneuvoston kanslia.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2004. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.-3. painos. Jyväskylä: Tammi.
- Tynjälä, P. 2010. Asiantuntijuuden kehittämisen pedagogiikkaa. Teoksessa K. Collin, S. Paloniemi, H. Rasku-Puttonen & P. Tynjälä (toim.) Luovuus, oppiminen ja asiantuntijuus. Helsinki: WSOY. 79-96.
- Työllisyyskokeilujen selvitys. Työllisyyspalveluiden ja -tukien käyttäjälähtöistä arviointia. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. 30/2016. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/75328/TEMjul_30_2016_160_82016.pdf?sequence=1 (Luettu 1.11.2016)
- Ulrich, P. & Brockbank, W. 2005. HR roles: Role call. People Management 11(12), 24-28.
- Uusitalo, H. 2001. Tiede, tutkimus ja tutkielma. Johdatus tutkielman maailmaan. 1.-7. painos. Juva: WSOY.
- Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Publishing Oy.
- Vahtio, E-L. 2007. Pestaa paras – Rekrytoinnin opas esimiehelle. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Valiokunnan lausunto TyVL 8/2016 vp. Työelämä- ja tasa-arvovaliokunta. Hallituksen esitys eduskunnalle valtion talousarvioksi vuodelle 2017. Valtiovarainvaliokunnalle. 20.10.2016. https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/Lausunto/Documents/TyVL_8+2016.pdf (Luettu 1.11.2016)

Vanhala, S., Laukkanen, M. & Koskinen A. 2002. Liiketoiminta ja johtaminen. 3. painos. Keuruu: Otava.

Vanttaja, M. & Järvinen, T. 2006. Oppiminen ja identiteetti muuttuvassa yhteiskunnassa. Teoksessa J. Mäkinen, E. Olkinuora, R. Rinne & A. Suikkanen (toim.) Elinkautisesta työstä elinikäiseen oppimiseen. Keuruu: PS-Kustannus. 27-42.

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Vähäsantanen, K. 2007. Ammatillisen opettajan ammatti-identiteetti muutoksessa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin & J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY. 156-176.

Vähäsantanen, K. & Billett, S. 2008. Negotiating professional identity. Teoksessa S. Billett, C. Harteis & A. Eteläpelto (toim.) Emerging perspectives of workplace learning. The Netherlands: Sense Publishers. 35-50.

Österberg, M. 2014. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Edita Publishing Oy.

LIITTEET

LIITE 1

Haastattelukutsu haastateltaville

Hei,

Olen Jyväskylän Yliopiston aikuiskasvatustieteen pääaineopiskelija ja etsin vapaaehtoisia haastateltavia pro gradu -tutkielmaani varten.

Tutkielmani aiheena on rekrytointiammatilaisen työ, asiantuntijuus ja ammatillisen identiteetin rakentuminen. Tarkoitukseni on selvittää henkilöstöpalvelualalla toimivien rekrytointiammatilaisien kokemuksia ja käsityksiä oman ammattitaidon, osaamisen ja asiantuntijuuden rakentumisesta sekä työn osaamisvaatimuksista nyt ja tulevaisuudessa. Kuulisin mielelläni juuri Sinun näkemyksiäsi siitä, miten koet oman ammatillisuutesi ja asiantuntijuutesi rakentuneen, millaista on mielestäsi ammatittaitoinen rekrytointi sekä mitä haasteita koet muuttuvan rekrytoinnin asettavan omalle ammatilliselle toimijuudellesi.

Aiemman tutkimuksen parissa ei ole oltu juurikaan kiinnostuneita henkilöstötyön ammatilaisien identiteetistä ja asiantuntijuudesta, joten jakamalla kokemuksiasi annat aiheesta arvokasta lisätietoa.

Aineistonkeruu tähän pro gradu -tutkielmaan tapahtuu teemahaastatteluin. Yksilöhaastattelut toteutetaan ensisijaisesti sähköisiä viestimiä (puhelin tai Skype) käyttäen, mutta voimme myös sopia henkilökohtaisen tapaamisen niin halutessasi. Haastattelu ei vaadi Sinulta ennakkovalmistautumista ja kestää arviolta noin 45-60min. Haastattelut toteutetaan tammi-helmikuun 2015 aikana, Sinulle parhaiten sopivana ajankohtana.

Nauhoitan haastattelut analyysia varten, mutta vastaukset käsitellen nimettömästi eikä kukaan yksittäinen vastaaja ole tunnistettavissa missään vaiheessa raportointia. Ennen haastattelua pyydän Sinua vielä vahvistamaan sähköpostitse suostumuksesi tutkimukseen osallistumisesta sekä aineiston mahdollisesta käytöstä jatkotutkimuksissa. Haastatteluaineistoja ei luovuteta muussa tarkoituksessa ulkopuolisten käyttöön.

Mikäli Sinulla on mahdollisuus jakaa kokemuksiasi, otathan yhteyttä minuun, jotta voimme sopia tarkemmin haastattelun ajankohdasta ja toteutuksesta!

Pro gradu -työni ohjaajana toimii KT, yliopistotutkija Kaija Collin (kaija.m.collin@jyu.fi / 014 260 1675). Annan myös mielelläni itse lisätietoja tutkimuksestani.

Pro gradu -työni valmistuttua kesällä 2015, voin halutessasi toimittaa Sinulle kopion raportistani.

Ystävällisin terveisin,

KK Pauliina Saarela, aikuiskasvatustieteen maisteriopiskelija

pauliina.p.saarela@student.jyu.fi

LIITE 2

Teemahaastattelurunko

TEEMAHAASTATTELU

1. TAUSTATIEDOT

- ikä, tehtävänimike, kuinka kauan nykyisessä tehtävässä ja alalla, koulutustausta (mahdolliset suuntautumisvaihtoehdot), aiempi työkokemus

2. OMA TYÖ

Alalle hakeutumisen/päätymisen syy

Työn sisältö

- millaisia rekrytointitoimeksiantoja

Minä rekrytoijana ja asiakastyössä

Työssä tärkeää

- työn merkitys, työssä mielekästä, merkityksellistä, motivoivaa

- vapaa-aika ja työ

3. REKRYTOINTIKONSULTOINTI (ASIAKASTYÖSSÄ)

Rekrytointiasiantuntijuus

- tarvittavat tiedot, taidot, osaaminen rekrytoinnissa, tarvittava osaaminen asiakastoimeksiantojen toteuttamisessa

Rekrytointi henkilöstöpalvelualalla

- mitä haasteita, miten haastaa omaa työtä/ammattitaitoa

4. AMMATILLINEN KASVU, ASIANTUNTIJUUS

Omat vahvuudet ja kehittymisen kohteet

Itsensä kehittäminen ja oppiminen

- mitkä asiat/tilanteet olleet oman kehittymisen kannalta merkittäviä
- oman toimenkuvan muutos
- koulutuksen/työkokemuksen/työyhteisön merkitys ammatillisen osaamisen kehittymiselle

5. TULEVAISUUS

Sitoutuminen

Urahaaveet, toiveet, odotukset

Lopuksi,

Haluaisitko itse vielä lisätä jotain?