

Hanna Uski

NUORTEN VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN  
TYÖIDENTITEETTI JA TYÖHÖN SITOUTUMINEN

**Aikuiskasvatustieteen**

**pro gradu -tutkielma**

**Kevätlukukausi 2013**

**Kasvatustieteiden laitos**

**Jyväskylän yliopisto**

## TIIVISTELMÄ

Uski, Hanna. NUORTEN VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖIDENTITEETTI JA TYÖHÖN SITOUTUMINEN. Aikuiskasvatustieteen pro gradu -työ. Jyväskylän yliopiston kasvatustieteiden laitos, 2013. 72 sivua. Julkaisematon.

Tässä pro gradu -tutkielmassa tarkasteltiin nuorten vuokratyöntekijöiden työidentiteettiä ja sitoutumista työhön. Työidentiteetin käsitteen avulla selvitettiin, millaista nuorten vuokratyöntekijöiden työhön sitoutuminen on. Keikkaluontoisessa vuokratyössä ei ole pysyviä kiinnittymisen kohteita ja tutkimuksessa tarkasteltiin sitä, rakentuuko nuorten vuokratyöntekijöiden työidentiteetti yrittäjätyyppisesti omaan osaamisen varaan.

Tutkimuksen kohderyhmänä olivat y-sukupolveen kuuluvat, eli noin 1980-2000 -luvulla syntyneet vuokratyöntekijät. Teemahaastatteluiden avulla selvitettiin nuorten vuokratyöntekijöiden omia kokemuksia ja näkemyksiä vuokratyöstä ja työelämästä yleensä. Haastateltavina oli seitsemän vuokratyöntekijää. Laadullisen aineiston analyysi eteni aineiston koodauksesta teemoitteluun.

Aineiston perusteella voitiin todeta, että tässä tutkimuksessa nuorten vuokratyöntekijöiden kohdalla on parempi käyttää työhön liittyvän identiteetin käsitettä työidentiteetin sijaan. Työidentiteetin määritelmään kuuluu aiempien tutkimusten mukaan ammatillisuus ja ura, kun taas tämän tutkimuksen vuokratyöntekijät eivät rakentaneet uraansa tämän hetkisten töiden varaan eivätkä kiinnittyneet tiettyyn ammattialaan, työpaikkaan tai työyhteisöön. Haastateltavien työidentiteetti oli myös vasta rakentumassa ja kehittymässä. Tutkimuksessa selvisi, että nuorten vuokratyöntekijöiden työhön liittyvä identiteetti rakentui oman osaamisen, osaamisen kehittämisen ja persoonan varaan. Haastateltavien elämäntilannetta voi kuvata väliaikaiseksi. Väliaikaisuus näkyi siinä, että työpaikkaan sitouduttiin sen mukaan, miten työpaikasta on hyötyä itselle. Vuokratyö sopiikin hyvin tällaiseen elämäntilanteeseen, koska sitä on helppo saada eikä siihen tarvitse sitoutua. Nuoret vuokratyöntekijät pitivät tärkeänä työn mielekkyyttä. Työn kokemista mielekkääksi lisäävät työstä saatu vastuu ja luottamus sekä omat ja työpaikan arvot.

Tutkimuksen tulosten mukaan nuorten vuokratyöntekijöiden työidentiteetit näyttäytyvät yksilöllisinä ja joustavina. Vuokratyö tarjosi haastatelluille mahdollisuuden tällaisten yksilöllisten työidentiteettien toteuttamiseen, koska vuokratyössä ei ole selviä kiinnittymisen kohteita. Yksilöllisten ja joustavien työidentiteettien avulla haastatelluilla vuokratyöntekijöillä on hyvät valmiudet selviytyä nykyisessä, muutosvalmiutta ja omaa aktiivisuutta, vaativassa työelämässä.

Avainsanat: työidentiteetti, vuokratyö, y-sukupolvi, työhön sitoutuminen

# SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	5
2	Y-SUKUPOLVI .....	9
2.1	Sukupolvien vuodenajat.....	9
2.2	Y-sukupolvi työelämässä.....	10
2.3	Y-sukupolvi vuokratyössä .....	14
3	TYÖIDENTITEETTI JA TYÖHÖN SITOUTUMINEN.....	17
3.1	Työidentiteetti ja identiteettineuvottelut .....	17
3.2	Subjektius ja yksilölliset työidentiteetit .....	19
3.3	Työidentiteetti rajattomassa työssä .....	21
3.4	Työhön sitoutuminen .....	22
3.5	Psykologinen sopimus .....	23
3.6	Uusi psykologinen sopimus .....	25
4	TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET .....	27
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	28
5.1	Aineistona teemahaastattelut .....	28
5.2	Haastatteluiden toteutus .....	30
5.3	Aineiston analyysi.....	33
5.4	Tutkimuksen luotettavuus .....	35
6	TULOKSET.....	37
6.1	Nuoret vuokratyöntekijät työidentiteettiä rakentamassa.....	38
6.2	Elämäntilanne, vuokratyö ja työhön liittyvä identiteetti.....	41
6.2.1	Nuorten vuokratyöntekijöiden polveilevat urapolut .....	42
6.2.2	Tyytyväisyys vuokratyöhön .....	43
6.2.3	Joustavuuden ristiriitaisuus.....	44
6.2.4	Vuokratyöntekijänä työelämässä .....	45
6.3	Identiteettineuvottelut ja yksilölliset työidentiteetit .....	47
6.3.1	Nuoret vuokratyöntekijät ”strategisina karriäristeinä” .....	48
6.3.2	Rajattoman työn tekijät vuokratyössä.....	49
6.3.3	Osaamissopimus osana työhön liittyvää identiteettiä.....	50
6.4	Työhön liittyvän identiteetin keskeiset ainekset.....	52
6.4.1	Työn merkitys ja mielekkyys.....	52

6.4.2	Vastuu ja luottamus työssä .....	55
6.4.3	Arvot työssä .....	56
6.5	Tutkimuksen päätulokset .....	57
7	POHDINTA.....	59
7.1	Nuoret vuokratyöntekijät avointen työmarkkinoiden hyödyntäjinä .....	59
7.2	Yksilöllinen työhön liittyvä identiteetti nuorten vuokratyöntekijöiden vahvuutena	60
7.3	Tutkimustulosten hyödyntäminen ja yleistäminen .....	62
7.4	Tulosten luotettavuuden arviointi ja jatkotutkimusehdotukset .....	63
	Lähteet .....	66
	Liitteet.....	69

# 1 JOHDANTO

Nykyisestä työstä ja työn tilasta kerrotaan hyvin erilaisia versioita. Toisaalta voidaan puhua kansainvälisestä, verkottuvasta, tietoistuvasta ja haastavasta työelämästä ja toisaalta työelämään liitetään myös ahdistusta, uupumista, vetäytymistä ja vastarintaa. (Julkunen 2007, 18.) Eräs työelämän laadun muutoksiin liittyvä seikka on epätyypillisten työmuotojen yleistyminen. Epätyypillinen työ voidaan määritellä tyypillisen työn vastakohtaksi. Tyypillisen työn piirteitä ovat kokoaikaisuus, toistaiseksi voimassaoleva työsopimus, yhdelle työnantajalle tehtävä työ, työehtosopimuksen mukainen palkka ja työnantajan tiloissa suoritettava työ. Mikäli jokin kohta ei täyty, on kyseessä epätyypillinen työ. (Tanskanen 2012, 16.)

Vuokratyö on yksi epätyypillisen työn muoto. Vuokratyössä työvoimaa vuokraava yritys asettaa työntekijän tekemään työtä käyttäjäyrityksessä. Työnantajavelvoitteet jakautuvat vuokraus- ja käyttäjäyritykselle. Vuokrausyritys on työntekijän varsinainen työnantaja, joka maksaa työntekijälle palkan ja huolehtii sosiaalikulusta. Käyttäjäyritys taas johtaa ja valvoo työtä sekä on vastuussa työntekijän työturvallisuudesta. Vuokratyö työvoiman käyttötapana on yleistynyt. Useissa Euroopan maissa vuokratyöntekijöiden määrä on kaksinkertaistunut, joissakin jopa viisinkertaistunut 1990-luvun aikana. Suomessa vuokratyö on kuitenkin suhteellisen pieni ilmiö. Tilastokeskuksen työvoimatutkimusten mukaan vuonna 2011 vuokratyöntekijät muodostivat hieman yli prosentin koko työvoimasta ja työ- ja elinkeinoministeriön tilastojen mukaan vuokratyösuhteissa työskentelee vuosittain 100 000 työntekijää. Vuokratyöntekijät ovat usein nuoria ja noin puolet heistä on alle 25 -vuotiaita. Työsuojelurahaston julkaisemassa Tiedon silta -lehden

haastattelussa tutkijatohtori Antti Tanskanen toteaaakin vuokratyön olevan hyvin tuttua kokonaiselle sukupolvelle, eli lähinnä alle 35-vuotiaille. (Tanskanen 2012, 27; Työ- ja elinkeinoministeriö, Tiedon silta 2013, 24-25.)

Vuokratyövoimaa käytetään, koska vuokratyö tarjoaa yrityksille mahdollisuuden saada nopeasti työvoimaa. Vuokratyövoimaa käyttämällä myös riski palkata epäpätevä työntekijä pienenee. Vuokratyövoiman käyttäminen vähentää yritysten omaa hallintoa ja siihen liittyviä kustannuksia. Vuokratyöntekijöiden pienemmät palkat säästävät myös kustannuksia. Tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät saavat keskimäärin 25 prosenttia pienempää mediaanituntipalkkaa kuin muut työntekijät (Tanskanen 2012, 27). On myös esitetty, että vuokratyövoimaa voidaan käyttää puskurina suojaamaan käyttäjäyrityksen omia työntekijöitä, kun yritykset voivat näin välttää vakituisten henkilöiden mahdollisia ikäviä irtisanomistilanteita. Pääasialliseksi syyksi vuokratyövoiman käytölle on kuitenkin usein todettu olevan vuokratyövoiman käyttämisen tarjoama joustavuus. Työvoimaa käyttävä yritys kierrättää henkilöstöön liittyviä liikeriskejä vuokrausyrityksen kautta vuokratyöntekijän harteille. Vuokratyössä työvoiman voi tarpeen mukaan ”kääntää päälle ja pois päältä”. (Tanskanen 2012, 27-28, 34.)

Viime vuosien aikana julkaistujen tutkimusten tulokset ovat olleet melko kielteisiä. Esimerkiksi Tanskanen (2012) tutkimuksessa vuokratyöntekijät on nähty ”huono-osaisina” työntekijöinä. Aiemmissa tutkimuksissa ei kuitenkaan ole otettu huomioon työntekijöiden ikää tai elämäntilannetta, vaan kaikkia vuokratyöntekijöitä on tarkasteltu yhtenä joukkona. Tässä tutkimuksessa kohderyhmänä ovat y-sukupolveen kuuluvat vuokratyöntekijät ja voidaan olettaa, että esimerkiksi opiskelun ohessa tehtävä keikkaluontoinen vuokratyö sopisi hyvin tällaiseen elämäntilanteeseen. Lehdon, Lyly-Yrjänäisen ja Sutelan (2005) tutkimuksen mukaan lähes puolet määräaikaisista työntekijöistä koki määräaikaisuuteen liittyvän myönteistä vapautta. Myös Pohjanoksan ja Perkkä-Jortikan (2004, 41) mukaan vuokratyön hyvä puoli on se, että työtä voidaan tehdä milloin tahansa eikä vuokratyöntekijöitä ole sidottu yhteen ammattiin tai yritykseen. Vapauden tunteen arvostamiseen liittyy usein vakiintumattomaan elämäntilanteeseen. Yleisintä vapaudesta nauttiminen oli nuorilla, esimerkiksi koulutuksen takia tilapäisesti määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä. Myönteisen vapauden kokeminen oli usein päällekkäistä vakinaisen työsuhteen turvan kaipuun kanssa. (Lehto ym. 2005.)

Vuokratyön laatuun liittyvistä tutkimuksista ilmeneekin myös, että vuokratyö koetaan epävarmaksi juuri sen määräaikaaisuuden ja epävakauden takia, kun lähitulevaisuuden työtilanteesta ei ole tietoa (Viitala & Mäki-Pelkola 2005).

Tutkimuksen kohderyhmäksi on valittu y-sukupolvi. Y-sukupolven tutkiminen on ajankohtaista, koska Suomessa työelämän keskeiset muutokset liittyvät 2000-luvulla väestön demografisiin muutoksiin. Työmarkkinoilla koetaan suuri murros, kun y-sukupolven kuuluvien osuus työvoimasta kasvaa merkittävästi. Aiemmat y-sukupolvea ja työelämää koskevat tutkimukset sisältävät ristiriitaista tietoa. Toisaalta nuoret arvostavat vakautta, mutta toisaalta he kaipaavat myös vapautta olla sitoutumatta tiettyyn organisaatioon tai ammattiin. Perinteiset arvot ovat y-sukupolvelle edelleen tärkeitä. Nuoret arvostavat vakituista työtä, vakituista parisuhdetta ja vakituista asuntoa. Nuoret eivät kuitenkaan halua rakentaa elämäänsä uran tai varsinkaan yhden työnantajan varaan. (Vesterinen 2011, 119-120.) Sitoutuminen työhön ja työnantajaan saattaa olla ohuempaa kuin aiemmilla sukupolvilla, koska työ ei ole y-sukupolvelle tärkeää itseisarvoltaan. Pelkästään työn aineelliset edut eivät motivoi, vaan työstä pitää saada onnistumisen kokemuksia ja kehittymismahdollisuudet ovat tärkeitä. (Vesterinen 2011, 116.) Uusi sukupolvi ei ole kiinnostunut työn korkeasta statuksesta ja hyvistä ansioista, vaan mielenkiintoisesta ja haastavasta työstä, joka mahdollistaa itsensä toteuttamisen. Työn on sovittava yhteen omien arvojen ja elämäntilanteen kanssa. (Alasoini 2010, 25; Suutarinen 2011, 23-24.) Y-sukupolven osuus työvoimasta kasvaa samalla, kun epätyypilliset työsuhteet yleistyvät. Tässä tutkimuksessa selvitetäänkin, kuinka nuoret selviytyvät epätyypillisissä työsuhteissa, jota vuokratyö edustaa. Voiko vuokratyö vastata nuorten työntekijöiden työlle asettamia toiveita?

Tässä tutkimuksessa halutaan tutkia nuorten vuokratyöntekijöiden omia kokemuksia ja käsityksiä vuokratyöstä ja työelämästä ylipäätään ja siksi tutkimus on laadullinen ja aineisto kerätään teemahaastatteluiden avulla. Tällöin tutkittavat voivat kertoa omin sanoin vuokratyötä koskevista näkemyksistään. Nuorten vuokratyöntekijöiden sitoutumista työhön tutkitaan työidentiteetin käsitteen avulla. Nykyinen työkuulttuuri ja epätyypillisten työsuhteiden yleistyminen ovat tuoneet työhön lisää epävarmuutta, epävakautta ja nopeita muutoksia. Työntekijän vahva työidentiteetti on väline selvittää näistä työelämän vaatimuksista. Epävarmat ja epäjatkuvat työtilanteet vaativat aktiivista omien rajojen työstämistä ja

identiteettineuvotteluja. Tällöin yksilön oma aktiivinen rooli työidentiteetin rakentajana ja määrittelijänä korostuu. (Eteläpelto 2007, 91.) Tässä tutkimuksessa selvitetään, tekevätkö nuoret vuokratyöntekijät jatkuvaa identiteettityötä, kun mitään pysyvää kiinnittymisen paikkaa työssä ei ole. Rakentuuko työidentiteetti yrittäjätyyppisesti omaan osaamisen varaan?

Tutkimusraportissa esitellään ensin y-sukupolven, työidentiteetin ja työhön sitoutumisen käsitteitä. Seuraavaksi kerrotaan tutkimuksen toteuttamisesta, aineiston hankinnasta ja analyysin etenemisestä. Sen jälkeen esitellään tutkimuksen tulokset, joista tehdään lopuksi johtopäätöksiä pohdinta -luvussa.



## 2 Y-SUKUPOLVI

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat nuoret vuokratyöntekijät, jotka kuuluvat y-sukupolveen. Tässä luvussa vertaillaan ensin y-sukupolvea aiempiin sukupolviin. Sen jälkeen tarkastellaan y-sukupolven työelämää koskevia arvoja, toiveita ja haasteita.

Y-sukupolvea ei ole määritelty tarkasti tiettyinä vuosina syntyneiksi, mutta yleensä y-sukupolvella tarkoitetaan 1980- ja 1990-luvuilla syntyneitä sukupolvea (Vesterinen 2011, 119). Y-sukupolven edustajat ovat kasvaneet teknologisoituvassa maailmassa ja siksi he ovat usein tietotekniikan asiantuntijoita vanhemmilleen ja opettajilleen (Tulgan 2001, 4). He ovat urbaanin ja globaalin markkina- ja mediakulttuurin kasvatteja ja heitä on kutsuttu diginatiiveiksi ja millenaaleiksi (Vesterinen 2011, 119). Y-sukupolvea on sanottu myös Peter Pan -sukupolveksi, koska heidän on katsottu mieltyneen viettämään pidennettyä lapsuutta tai nuoruutta vielä aikuisiässä (Alasoini 2010, 25). Y-sukupolvi on historian toistaiseksi koulutetuin sukupolvi. Y-sukupolvi on myös aikaisempaa sukupolvea optimistisempi työn, elämän ja tulevaisuuden suhteen. Uusi sukupolvi luo uutta, avoimempaa ja suvaitsevampaa yhteiskuntaa. Monikulttuurisuuden myötä rasismi ja homofobia ovat vähäisempää. Esimerkiksi Yhdysvalloissa y-sukupolvi on ensimmäinen sukupolvi, jonka aikana valkoisesta väestöstä tulee vähemmistö. (Tulgan 2001, 7-10.)

### 2.1 Sukupolvien vuodenaajat

Kauppila ja Hartikainen (2012) tarkastelevat suomalaisen hyvinvointivaltion sukupolvien, suurten ikäluokkien, x-sukupolven ja y-sukupolven, elämäntilannetta. He kuvaavat pitkiä taloussyklejä vuodenaajoilla, jotka luovat sukupolville erilaisia avainkokemuksia ja mahdollisuuksia elämäntilannetta rakentamiseen. Hyvinvointivaltioiden kehittyvät ja saavuttavat huippunsa, jonka jälkeen edessä on hyvinvointivaltion ja palvelujärjestelmän alasajo ja elintason lasku. Y-sukupolvi elää talouden syksyä.

Toisen maailmansodan jälkeinen sukupolvi edustaa talouden kevättä. Hyvinvointivaltion rakentamisen myötä koulutusmahdollisuudet kasvoivat ja suurten ikäluokkien sukupolvi näki koulutusmahdollisuudet keskeiseksi vaurauden moottoriksi. Suuret ikäluokat pääsivät suhteellisen helposti koulun penkiltä töihin pitkän taloudellisen nousukauden myötä. Kesäkautta elettiin vuosina 1975-1995, jolloin edistysusko toisaalta himmeni ja toisaalta yhteiskunnan hyvinvointia kehitettiin laskusuhdanteista huolimatta. Kesäkaudella työuransa aloittaneelle x-sukupolvelle koulutuksen merkitys muodostui välineeksi työelämään siirtymiseen enemmän kuin aiemmille sukupolville. Pitkästä koulutuksesta huolimatta pääsy työmarkkinoille on ollut kuitenkin vaikeampaa ja työt ovat olleet lyhytkestoisempia kuin aikaisemmalla sukupolvella. Kesäkauden sukupolven kollektiivinen identiteetti ja maailmankuva uskoi yhteiskunnan jatkuvaan edistykseen ja kasvuun. (Kauppila & Hartikainen 2012.)

1990-luvun lama päätti hyvinvointivaltion pitkään kestäneen kevään ja kesän ja aloitti talouden syksyn. Y-sukupolvi elää tässä talouden syksyn ajassa. Nykyisiä ikäluokkia pidetään vanhempiaan pienituloisempina, jotka hylkäävät tai joutuvat hylkäämään ”elintason” ja keskittymään aineettomaan elämänlaatuun. Koulutusinflaation vuoksi myöskään koulutus ei enää palkitse työelämässä. Y-sukupolven kohtaloksi on nostettu työttömyys ja vaikeus päästä työmarkkinoille korkeasta koulutuksesta huolimatta. (Kauppila & Hartikainen 2012.)

## **2.2 Y-sukupolvi työelämässä**

Vaikka työkuulttuuri on muuttunut y-sukupolven tullessa työmarkkinoille, nuoret arvostavat edelleen vakaata työtä ja työnantajaa. Uusi sukupolvi haluaa toteuttaa työn

kautta itseään ja siksi työn on sovittava yhteen omien arvojen ja elämäntilanteen kanssa. Y-sukupolvelle on tärkeää työn mielekkyys ja kehittymismahdollisuudet, työtehtäviltä toivotaan monipuolisuutta ja vaihtelevuutta. (Vesterinen 2011, 120.)

Turusen (2009) tutkimus käsittelee nuorten suomalaisten palkansaajien työhön sitoutumista. Tutkimuksessa selvitettiin, onko työorientaation empiirinen sisältö muuttunut sen suhteen, miten sitoutuneita työhön ollaan. Kohderyhmänä olivat 18-29-vuotiaat palkansaajat ja aineistoina käytettiin tilastokeskuksen keräämiä työolotutkimuksia vuosilta 1984 ja 2003. Työelämässä oli tapahtunut murros näiden kahden aineiston keruun välissä. 1990-luvun laman jälkeen koulunpenkiltä ei enää siirrytty suoraan pitkäaikaiseen työsuhteeseen, vaan nuorten elämään tulivat erilaiset koulutuksen, työttömyyden ja työllisyyden jaksot. Myös nuorisotyöttömyys on kasvanut. Kun vuonna 1984 15-24-vuotiaiden työttömyysaste oli 10 prosenttia, vuonna 2003 se oli 22 prosenttia.

Turusen (2009) tutkimuksessa käytettiin lottokysymystä, jolla voidaan tarkastella väitettä työvoiman ”laiskistumisesta”. Lottokysymyksessä tiedustellaan, kävisikö henkilö töissä, jos hänen ei olisi taloudellisesti pakko, vaan hän voittaisi esimerkiksi lotossa tai saisi suuren perinnön. Tutkimuksen tulosten mukaan työasenteet eivät ole löystyneet nuorten palkansaajien keskuudessa. Huomattava vähemmistö lopettaisi palkkatyön kokonaan, jos se ei olisi enää taloudellisesti välttämätöntä. Tulosta voidaan tulkita niin, että työpaikan löytäminen ja säilyttäminen on tullut yhä vaikeammaksi. Nuoret palkansaajat haluavat pitää kiinni työpaikoistaan, vaikka työssä käymiseen ei olisi enää taloudellista pakkoa. Toisen tulkinnan mukaan palkkatyö näyttää edelleen olevan keskeinen osa palkansaajan identiteettiä. Taloudellisten syiden lisäksi työllä on myös sosiaalinen puoli, jota voidaan kutsua vaikka työn imuksi. Tulokset kertovat myös nuorten palkansaajien työssä viihtymisestä eivätkä ne vastaa aikaisempia tutkimustuloksia työnteon mielekkyyden vähenemisestä.

Vaikka lähtökohdat työelämään ovat yhteiskunnallisesti erilaiset verrattuna aikaisempiin sukupolviin, y-sukupolvelle perinteiset arvot ovat edelleen tärkeitä. Tutkimusten mukaan nuoret arvostavat edelleen vakituista työtä, vakituista parisuhdetta ja vakituista asuntoa. (Vesterinen 2011, 120.) Nuoret eivät kuitenkaan halua rakentaa elämäänsä uran tai varsinkaan yhden työnantajan varaan. Valtaosa y-sukupolvesta eli lapsuuttaan 1990-luvun laman aikana ja koettu lama saattaakin

vaikuttaa yhä pelkona siitä, ettei mitään pysyvää ole tarjolla. Nuoret eivät sitoudu työnantajaan, koska tietävät, ettei työnantajakaan sitoudu heihin. He eivät kiinnity työnantajaansa niin, että koko elämä murenee työsuhteen päätyttyä. Y-sukupolvi eroaa edellisestä sukupolvesta siten, että heidän elämänsä on ollut aina taloudellisesti turvattu. Siksi työn perusteeksi ei riitä, että tehdään rahaa, vaan työltä vaaditaan mielekkyyttä ja merkityksellisyyttä. (Vesterinen 2011, 119-120.)

Y-sukupolven tuleminen työmarkkinoille enteilee työkuulttuurin muutosta. Suoraviivaisen urakehityksen tilalle tulevat yksilöllistä itsensä kehittämistä ja toteuttamista tukevat psykologiset sopimukset. Työn ja vapaa-ajan tasapainon korostaminen on eräs ilmiö sukupolven vaihdoksesta, kun uusi sukupolvi on edeltäviä sukupolvia vähemmän työkeskeinen. Työ ei saa hallita elämää, vaan työ ja vapaa-aika on oltava tasapainossa. (Pursio 2011, 53-54.) Hyvä työelämä tarjoaa mahdollisuuden toteuttaa itseään ja tuottaa tarpeeksi rahaa asumiseen, harrastuksiin ja muihin kuluihin. Nuoret mieltävät hyvän työelämän enimmäkseen halutunlaisen elämäntyylin mahdollistajaksi. (Laurén, Tenhunen-Ruotsalainen & Väisänen 2012, 11-15.)

Työ ei ole y-sukupolvelle tärkeää itseisarvoltaan. Pelkästään työn aineelliset edut eivät motivoi, vaan työstä on saatava myös onnistumisen kokemuksia. Työelämä ja ura ovat oman minän toteuttamisen paikkoja. (Pursio 2011, 58.) Työttömyys ei ole häpeä, vaan lopputilin ottaminen voidaan kokea parempana vaihtoehtona tylsälle työlle. Uusi sukupolvi ei ole kiinnostunut työn korkeasta statuksesta ja hyvistä ansioista, vaan mielenkiintoisesta työstä, joka mahdollistaa itsensä toteuttamisen. Työn on sovittava yhteen omien arvojen ja elämäntilanteen kanssa. (Vesterinen 2011, 120.) Y-sukupolvelle työn tulee olla hauskaa ja motivoivaa eikä liian tärkeää ja vakavaa. Tästä seuraa, että vanhempi sukupolvi luulee, ettei nuorempi sukupolvi ota työtä tosissaan. Y-sukupolvi tekee kuitenkin työtä elämää varten eikä elä työtä varten, kuten aiempi sukupolvi. (Vesterinen 2011, 121.)

Nuoret arvostavat työtä, jossa työntekijälle annetaan vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia ja työntekijöihin luotetaan. Työn olisi oltava sopivan haasteellista ja vaativaa ja työntekijän olisi nähtävä oman tekemisen tulokset. Y-sukupolvi toivoo mielekästä työtä, jossa on oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia sekä monipuolisia ja vaihtelevia työtehtäviä. (Suutarinen 2011, 23-24.) Y-

sukupolven sanotaan haluavan uralla ylöspäin nousemisen sijaan kehittää moniosaamistaan (Vesterinen 2011, 12). Vaikka osaaminen on kasvanut, työntekijöiden vaikutusmahdollisuudet työhön koskeviin asioihin, kuten työn sisältöön, työmenetelmiin, työtahtiin tai keskinäiseen työnjakoon eivät ole lisääntyneet. Kasvaneelle osaamiselle ei ole tarjottu riittävästi tilaa. (Suutarinen 2011, 20.)

Hyvä esimies nousee 17-29 -vuotiaiden nuorten arvostuksissa mielenkiintoisten työtehtävien ja mukavien työkavereiden jälkeen tärkeimmäksi hyvään työpaikkaan liittyväksi seikaksi. Hyvä esimies koetaan tärkeämmäksi kuin mm. hyvät etenemis- ja kouluttautumismahdollisuudet tai korkea palkka. (Alasoini 2010, 26.) Esimiehiltään nuoret työntekijät odottavat joustavuutta, arvostusta ja tunnustusta. Esimiehen tulee olla kiinnostunut työntekijän työstä ja arjesta ja vuorovaikutus korostuu johtamisessa. Esimieheltä odotetaan henkilökohtaista johtamista ja mm. työntekijän urasuunnitteluun osallistumista. Johtamisessa tarvitaan nyt enemmän liidereitä kuin pomoja. Esimiestyön tulee olla kannustavaa ja innostavaa. Y-sukupolvi haluaa kehittyä työssään ja se vaatii esimiehen antamaa palautetta. (Suutarinen 2011, 34-40; Vesterinen 2011, 125.)

Nuoret vaativat työltä ja työnantajilta paljon, eivätkä nuorten olettamukset työelämästä aina kohtaa todellisuuden kanssa. Tämä saattaa tuoda haasteita nuorten työmotivaatioon, kun työnteko ei vastaakaan omia kuvitelmia. Työelämä tietouden lisääminen oppilaitoksissa onkin tärkeää syrjäytymisen ehkäisyn kannalta. Laurén, Tenhunen-Ruotsalainen ja Väisänen (2012) toteavat, että vaikka nuorten toiveet eivät ehkä vastaakaan todellisuutta, voi työelämä olla muutoksessa kohti tällaista utopiaa, jossa työelämässä korostuvat ihmissuhteet, vapaa-aika sekä työ on kiinnostavaa ja mielekästä, koska nuorethan tulevaisuuden työn tekevät. Tutkimuksessa haastateltu professori Janne Tienari toteaa, että nuorten olisi oltava luottamuksen ja vapauksien arvoisia. Hänen mukaan nuorten toiveet ovat perusteltuja ja realistisia. (Laurén, Tenhunen-Ruotsalainen ym. 2012, 11-15, 35-37.)

”En tule huomenna töihin, koska saan tänä iltana ilmaisen kyydin festareille.” oli eräs nuori sanonut esimiehelleen (Vesterinen 2011, 126). Y-sukupolvelle yleisin ongelma on sosiaalisten- ja työelämä taitojen puute. Nuori saattaa tulkita työaikoja perin joustavasti eikä hallitse siistiä pukeutumista. Myös

asiakkaiden puhuttelu tuottaa vaikeuksia ja esimerkiksi teittely on monelle nuorelle aivan vieras asia. Nuorten sosiaalisten taitojen puute ilmenee peruskäyttäytymiskoodin puutteina. Hyvä käytös on yksi työviihtyvyyden kulmakivi ja siksi tärkeä taito. Työnantajat arvelevat yhdeksi syyksi nuorten avuttomuuteen 90-luvun laman. Kun y-sukupolven lapsuuteen kuului vanhempien työttömyyttä, työelämän perusasioista ei syntynyt kotona käsitystä. (Vesterinen 2011, 126-127.)

### **2.3 Y-sukupolvi vuokratyössä**

Vuokratyöntekijät ovat usein nuoria ja noin puolet heistä on alle 25 -vuotiaita (Tiedon silta 2013, 24-25). Vuokratyö mahdollistaa joustavan vapaa-ajan ja työn yhdistämisen, mitä erityisesti nuoret arvostavat. Lomaa on mahdollisuus pitää useammin ja helpommin. Vuokratyö tarjoaa myös vaihtelua, kun voi työskennellä useammassa yrityksessä ja oppia uusia työtapoja ja työskennellä uusien ihmisten kanssa. (Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka 2004, 41.) Lehdon ym. (2005) tutkimuksen mukaan lähes puolet määräaikaisista työntekijöistä koki määräaikaisuuteen liittyvän myönteistä vapautta. Vapauden tunteen arvostamiseen liittyy usein vakiintumattomaan elämäntilanteeseen. Yleisintä vapaudesta nauttiminen oli nuorilla, esimerkiksi koulutuksen takia tilapäisesti määräaikaisissa työsuhteissa työskentelevillä. Myönteisen vapauden kokeminen oli usein päällekkäistä vakinaisen työsuhteen turvan kaipuun kanssa. Henkilöstöpalveluyritysten liiton ([http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/liitetiedostot/Vuokratyontekijae\\_tutkimus\\_26032012.pdf](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Vuokratyontekijae_tutkimus_26032012.pdf)) teettämän tutkimuksen vastaajista reilu kolmannes oli opiskelijoita. Tutkimuksesta selvisi, että syitä vuokratyön tekoon oli työttömyyden välttäminen ja lähes puolelle syynä oli se, että voi itse valita työajan ja -paikan. Puolet vastaajista haluaisi vakituisen työsuhteen nykyisestä asiakasyrityksestä. Tulokset osoittavat, että työntekijät ovat tyytyväisiä työn tarjoamiin mahdollisuuksiin kehittää omaa osaamista ja työ koetaan myös riittävän haastavana. Tutkimuksen mukaan kokemukset vuokratyön tekemisestä ovat parantuneet edellisiin vuosiin verrattuna. Kokemuksia kysyttäessä vastaajilta tiedusteltiin mm. sitä, onko käyttäjäyritys kohdellut työntekijää tasa-arvoisesti suhteessa omiin työntekijöihin. Lähes 90 prosenttia vastaajista oli valmiita suosittelemaan vuokratyötä muillekin.

Y-sukupolvelle työn sosiaalisuus on tärkeää. Työntekijällä olisi oltava mahdollisuus työyhteisönsä sosiaaliseen osallisuuteen, arvostukseen ja ammatilliseen tukeen. Hänellä olisi myös oltava mahdollisuus osallistua työyhteisönsä toiminnan kehittämiseen. (Pursio 2011, 56, 63, 65.) Nuoret haluavat olla osa motivoitunutta ja sitoutunutta tiimiä ja he haluavat oppia työtovereiltaan. Y-sukupolvi arvostaa innovatiivista, kannustavaa, motivoivaa ja yhdessä tekemistä tukevaa työyhteisöä. (Tulgan 2001, 14.) Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) sekä Tanskasen (2012) tutkimuksissa eräs vuokratyöntekijöiden työelämän laatua heikentävä seikka on työyhteisön jäsenyyden ja tuen puuttuminen. Vuokratyöntekijät saattavat joutua vaihtamaan jatkuvasti työyhteisöä, jolloin työyhteisöön kiinnittyminen on mahdotonta. Vuokratyöntekijöiden asema työyhteisöissä on usein muita heikompi. Työntekijät eivät esimerkiksi osallistu työpaikan kokouksiin eivätkä saa syödä työpaikkaravintolassa samaan hintaan kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. Vuokratyöntekijät puhuivat itsestään ja muista vuokratyöntekijöistä erillisenä joukkona suhteessa muihin työpaikalla työskenteleviin. Haastateltavat kokivat epäoikeudenmukaisuutta palkkaerojen ja työsuhte-etuuksien puuttumisen muodossa. Etujen puutetta pohdittiin käyttäjäyrityksen kannalta huonona asiana vuokratyöntekijöiden motivaation kannalta.

Y-sukupolvi asettaa työelämälle lukuisia toiveita, joista toiset vastaavat työelämän todellisuutta ja toiset eivät. Voi olla, että uuden sukupolven siirtyessä työelämään, nuorten toiveet ja vaatimukset muokkaavat työelämää nuorten toivomaan suuntaan. Taulukkoon 1. on koottu y-sukupolven työelämää koskevia arvoja, toiveita ja haasteita.

Taulukko 1. Y-sukupolvi työelämässä: arvot, toiveet ja haasteet

<b>Arvot</b>	<b>Toiveet</b>	<b>Haasteet</b>
Vakaa työ	Mielekäs, kiinnostava työ	Epärealistiset odotukset työelämälle
Vapaa-ajan arvostus, työ ei hallitse elämää	Itsensä toteuttaminen työn kautta	Työelämätaitojen puute
	Haasteellinen työ	
	Luottamus ja vastuu	
	Sosiaalisuus, hyvä työyhteisö	
	Hyvä esimies	



### **3 TYÖIDENTITEETTI JA TYÖHÖN SITOUTUMINEN**

Vuokratyöntekijöiden työhön sitoutumista tarkastellaan tässä tutkimuksessa työidentiteetin käsitteen avulla. Tässä luvussa esitellään työidentiteetin ja identiteettineuvottelujen käsitteitä rajattomassa työssä. Työhön sitoutumista lähestytään psykologisen sopimuksen ja uuden psykologisen sopimuksen kautta.

#### **3.1 Työidentiteetti ja identiteettineuvottelut**

Työidentiteetissä kietoutuvat yhteen ammattialan yhteiskunnallinen, sosiaalinen ja kulttuurinen käytäntö sekä yksilön rakentamat ja jatkuvasti muokkaamat yksilölliset merkitykset ja käsitykset työn asemasta elämässä sekä työhön liittyvistä arvoista ja eettisistä sitoumuksista. Yksilön työidentiteetin merkitys suhteessa omaan persoonaan ja arvomaailmaan paljastuu siitä, kuinka hän paikantaa itsensä suhteessa työhön. Työidentiteetissä yhdistyvät omaan elämänhistoriaan perustuvat käsitykset itsestä ammatillisena toimijana ja tulevaisuuden odotukset suhteessa työhön. (Eteläpelto 2007, 90.) Työn ja identiteetin suhde on myös vastavuoroinen: työ muovaa identiteettiä ja identiteetti työtä. Työidentiteettiä pitävät koossa jatkuvuuden ja eheyden tunne ja siksi onkin tärkeää saavuttaa eheä, menneisyyteen, nykyisyyteen ja tulevaan rakentuva identiteettikokemus. (Mahlakaarto 2010, 15, 17.)

Riittävän turvallisuuden ja rajojen löytyminen on tärkeää identiteettityölle. Nykyisessä nopeasti muuttuvassa maailmassa identiteetistä on tullut avainkäsite,

jonka kautta pyritään ymmärtämään, mitä yhteiskunnallinen muutos merkitsee yksilöille. Identiteetin määrittäminen on tärkeää, koska ellei yksilö tiedä, kuka hän on, mihin hän kuuluu tai mitä tavoittelee, voidaan olettaa, ettei hän kykene tunnistamaan ja tekemään näkyväksi omaa ominaislaatuun. Tietoisuutta omasta työidentiteetistä vaaditaan nykyisin lähes kaikissa töissä esimerkiksi palkkaneuvotteluja tai työn tuloksellisuuden arviointia varten. Tällainen itsensä markkinointi on ollut aina välttämätöntä yrittäjillä, mutta nykyisin se on tullut oleelliseksi osaksi myös tavallista palkkatyötä. Yksilöltä ei odoteta vain joustavuutta ja jatkuvaa oppimista vaan myös yrittäjämäistä oman minuuden ja työidentiteetin jatkuvaa muokkausta ja uudistamista. (Eteläpelto 2007, 93-94; Billet 2006, 2.)

Työstä saadun kokemuksen perusteella työntekijä tekee ammatillista identiteettityötä tai käy identiteettineuvotteluja. Oma ammatillista minää ja toimijuutta pohditaan suhteessa sosiaalisesti ja kulttuurisesti määrittävään työrooliin. Identiteettityötä vaaditaan tilanteissa, joissa aiempi käsitys itsestä on joutunut kyseenalaiseksi tai ristiriitaisten voimien kohteeksi. Työn tai ammatin vaihtaminen sekä työtehtävien tai työroolien muutos vaativat oman työidentiteetin ja työroolin uudelleen määrittelyä. (Eteläpelto 2007, 91, 94.) Epävakaat työsuhteet vaikeuttavat vakaan työidentiteetin rakentamista ja muuttuvassa työelämässä identiteettityö on välttämätöntä. Pysyvä työsuhde ja työnantajan luotettavuus ovat tärkeitä, jotta työntekijä voisi sitoutua työhönsä ja suunnitella omaa ammatillista kehittymistään. Epävarma ja epäjatkua yksilön sosiaalinen ympäristö taas vaatii aktiivista omien rajojen työstämistä ja identiteettineuvotteluja. Yksilön on luotava uudenlaisia strategioita ja subjektiivien tiloja, joilla hän luo jatkuvuutta ja eheyttä omaan identiteettiin. Jos tällainen subjektiivien asema puuttuu, työntekijä elää jatkuvassa epävakaudessa suhteessa ympäristöönsä. (Mahlakaarto 2010, 18; Smith 2008, 108.)

Epävarmassa vuokratyössä identiteettityön tekeminen korostuu. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) mukaan vuokratyöntekijöiden työsuhde on useammin määräaikaikainen ja lyhytkestoisempi kuin muiden työntekijöiden. Työpaikkojen vaihtuessa tiheään, vuokratyöntekijät kokivat jatkuvan sopeutumisen henkisesti rankaksi. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa haastateltavien puheissa esillä oli epävarmuuden kokeminen ja pelko. Tietämättömyys lähitulevaisuuden työtilanteesta heijastui epävarmuutena yksityiselämään. Esimerkiksi lomien suunnittelu ja lainan otto näyttäytyivät monille haastatellulle lähes mahdottomina

suunnitella. Useilla haastatelluilla ei ollut lainkaan irtisanomisaikaa. Vuokratyö näyttäytyikin usein keinona päästä vakituiseen työhön. Vuokratyöntekijöiden puheessa ei noussut esiin ammatillaisuus tai ura, vaan sen hetkinen työ näyttäytyi vain meneillään olevana työn pätkänä.

### 3.2 **Subjektius ja yksilölliset työidentiteetit**

Työelämän epävarmuus ja epävakaisuus sekä joustavuuden, liikkuvuuden ja jatkuvan oppimisen vaatimus ovat tehneet työidentiteeteistä aiempaa epävakaampia. Puhutaankin palkkatyön ja työorganisaatioiden identiteetikriisistä. Mihin työntekijät voivat samastua ja kiinnittyä tilanteessa, jossa työorganisaatiot eivät enää tarjoa vakaita kiinnittymisen kohteita? Mihin yksilö psykologisesti kiinnittyy ja samastuu työurallaan, jos hän kokee kiinnittymisen toisen osapuolen epävarmaksi ja epäjohdonmukaiseksi? Epävakaassa työkuulttuurissa työidentiteettiä ei kiinnitetä niinkään työorganisaatioon, vaan työidentiteetin rakentamisessa korostuu yksilön oma aktiivinen rooli. (Eteläpelto 2007, 92; Kirpal 2005.)

Billett (2006, 5-7) määrittelee työidentiteettiä subjektiuden käsitteen kautta. Yksilölliset subjektiudet sisältävät osin tiedostamattomia käsityksiä, menettelytapoja, uskomuksia, arvoja ja taipumuksia, jotka tulevat helposti tietoisiksi tilanteissa, joissa jokin ei täsmää. Subjektius ja minätunne ovat tärkeitä työssä ja oppimisessa, koska ne tarjoavat jatkuvuutta, koherenssia ja tasapainoa epävarmuuden aikana. Minäidentiteetin avulla yksilö ylläpitää ja rakentaa käsitystä itsestään. Subjektiuden käsitteeseen liittyy paitsi yksilöllisiä, myös sosiaalisia 'merkitysvivahteita'. Sosiaaliset merkitykset viittaavat institutionaalsiin, normatiivisiin ja diskursiivisiin käytäntöihin, jotka ovat yhteydessä yksilölliseen identiteettiin. Yksilö edustaa sosiaalisen yksilöllistä ruumiillistumaa, joka on muotoutunut sosiaalisen kautta ja joka on myös itse muokkaamassa sosiaalista. Tärkeää on huomioida yksilöllisyyden ja sosiaalisuuden suhde, koska yksilöt pitävät yllä minätunnettaan tai neuvottelevat jotkin minuutensa osat pois tavoitteidensa saavuttamiseksi näiden suhteiden sisällä.

Kirpalin (2005) mukaan työ muokkaa yksilöä, mutta samalla yksilö muokkaa työprosesseja ja rakenteita. Yksilön aktiivinen rooli korostuu entisestään, kun pysyvät työroolit ja työelämän rakenteet hajoavat. Työntekijän on tällöin

aktiivisesti etsittävä osaamisen kehittämisen yksilöllisiä malleja ja ammatillisia menettelytapoja ja käytäntöjä. Työidentiteetit eivät ole pysyviä, vaan dynaamisia ja ne muuttuvat elämänsä mukana. Aloitilla, joilla vakauttavat mekanismit ovat heikot tai puuttuvat kokonaan, työntekijät joutuvat rakentamaan aktiivisesti omaa samastumiskohdettaan. Työntekijät saattavat omaksua ammattimaisen työn asenteen tai vahvasti yksilöllisen työasenteen, jossa korostetaan yksilöllisiä taitoja, tietoja, aktiivista oman uran kehittämistä oppimisen, jatkuvan kouluttautumisen sekä liikkuvuuden ja joustavuuden avulla. Työntekijät saattavat suhtautua myös passiivisesti muutokseen. Silloin työntekijällä on hyvin välineellinen asenne työhön ja hän suostuu vain minimaaliseen uuden oppimiseen ja sellaiseen joustavuuteen ja liikkuvuuteen, joka on työllisyyden säilyttämiseksi välttämätöntä.

Työtilanteiden ja -tehtävien jatkuvasti muuttuessa työntekijöiltä vaaditaan identiteettityötä, jossa tärkeää on joustavuus ja monitaitoisuus (Kirpal 2005). Epävakaissa työoloissa yksilö voi omaksua esimerkiksi ”strategisen karriäristin” työidentiteetin, jolloin työhön ja organisaatioon sitoutuminen on hyvin pinnallista ja väliaikaista. ”Strateginen karriäristi” sitoutuu rakentamaan aktiivisesti uraansa liikkumalla työpaikasta toiseen. Tällaiset joustavat, yrittäjämäiset identiteetit ovat kuitenkin harvinaisia. Tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä suurimmalla osalla ei ollut yksilöllisiä resursseja selvittää nopeasti muuttuvan työelämän muutosvaatimuksista, mikä johti mm. työntekijöiden stressiin, henkilökunnan vähäiseen sitoutumiseen työhönsä ja suureen vaihtuvuuteen. (Kirpal 2005.)

Vastuu oman osaamisen jatkuvasta kehittämisestä on siirtynyt entistä enemmän työnantajalta yksilöille. Mahlakaarto (2010, 16) on pohtinut syrjäyttääkö työelämä ihmisiä, joilla ei ole riittäviä resursseja kehittää joustavia ja vahvoja työidentiteettejä. Työntekijöillä voi olla puutteita tavassa kontrolloida omaa työtään, suhdettaan siihen tai sen muutokseen. Työidentiteetti voi ohentua jatkuvien muutosten takia hyvinkin hauraaksi ja sen seurauksena voi ilmetä stressiä, uupumista ja loppuunpalamista. Työidentiteetin ohentuminen voi näkyä myös heikkona sitoutumisena omaan työhön, passiivisuutena tai luottamuksen menettämisenä organisaatioon. (Mahlakaarto 2010, 16.) Työidentiteetin vahvistamiseksi tarvitaan opintojen ja työuran aikana sellaista ohjausta, joka auttaa ihmisiä luottamaan omaan osaamiseensa ja voimaannuttaa heidät oman ammattikehityksensä agenteiksi.

Muuttuvissa oloissa tarvitaan specifin osaamisen sijaan yleisiä taitoja antavaa hyvää peruskoulutusta ja oppimaan oppimisen taitoja. (Kirpal 2005.)

### 3.3 Työidentiteetti rajattomassa työssä

Fenwick (2006) on tutkinut työidentiteettejä rajattomassa työssä. Rajaton työ voi olla projektiluonteista ja epätyypillistä työtä, kuten esimerkiksi yksityisyrittäjän ja freelancerin työ tai vuokratyö, jossa organisaation tai työn ehdot eivät ole selkeästi rajattuja. Rajattoman työn tekijät näkevät oman minuutensa yrityksenä (an enterprise of self). He rakentavat uratarinaansa etenemällä oman osaamisensa varassa organisaatiosta toiseen sitoutumatta mihinkään tiettyyn organisaatioon.

Aiemmissä tutkimuksissa on esitetty sekä rajattoman työn hyviä että huonoja puolia (Fenwick 2006). Toisaalta korostetaan rajattoman työn tekijän vapautta oppia uutta ennalta sovittujen identiteettien ulkopuolelta. Yksilö nähdään aktiivisena oman uran ja identiteetin muokkaajana ja työ koetaan paoksi rutiineista. Rajattoman työn tekijät innostuvat jatkuvasta muutoksesta ja kyllästyvät helposti. Toisaalta rajaton työ nähdään rajoittavan ja vahingoittavan minuutta ja esimerkiksi vapaa-ajan ja työn sekoittuminen on yleistä rajattomassa työssä. Fenwickin (2006) tutkimuksessa keskeisen jännitteen luo ristiriita kaipuusta vakaaseen työhön, jossa on selvät rajat ja toisaalta vapauden kaipuu ja levottomuus vakaassa työsuhteessa.

Fenwickin (2006) mukaan rajattoman työn tekijöiden oma tietoisuus siitä, miten ja millaisilla mekanismeilla erilaisia subjektiuksia työssä tuotetaan, auttaa työntekijöitä näkemään, minkä varaan heidän subjektiivensa rakentuu. Rajattoman työn tekijät ovat yleensä hyvin tietoisia siitä, miten he tuottavat subjektiivuttaan, koska he kohtaavat ja luovat jatkuvasti rajojaan. He osaavat ilmaista, millaisessa subjektiuasemassa he ovat nyt ja mitkä asemat he ovat tietoisesti hylänneet. Rajattoman työn tekijät määrittelevät jatkuvasti identiteettiään ja tietoperustaansa, josta heidät tunnetaan ja jota he voivat markkinoida. On tärkeää luoda itselleen ”brändi”, jonka asiakkaat tunnistavat. Tätä identiteettiä ja ”brändiä” on tietysin väliajoin päivitettävä ja uudistettava. (Fenwick 2006.)

### 3.4 Työhön sitoutuminen

Työhön sitoutumisella viitataan siihen, millä tavoin työntekijä on asennoitunut työhönsä ja työnantajaorganisaatioonsa (Mamia & Melin 2006, 103-104). Puhuttaessa työhön liittyvästä sitoutumisesta, voidaan erottaa ainakin sitoutuminen organisaatioon, uraan, itse työhön tai työn sisältöön sekä yleisemmin palkkatyöhön. Työntekijä voi olla sitoutunut yleisellä tasolla organisaatioon, mutta sitoutuminen voi kohdistua myös työyhteisöön, omaan työryhmään tai työnjohtoon. (Mamia & Melin 2006, 103-104.)

Ihmisten kyky luoda arvoa yrityksille perustuu uusissa kilpailuoloissa lähinnä vain henkilöstön vahvan ja intohimoisen sitoutumisen, luovuuden ja aloitteellisuuden varaan. Näihin asioihin verrattuna edes vahva osaaminen ei sellaisenaan ole kilpailuedun lähde kansainvälistyvässä kilpailussa. Pitkäaikaisen kilpailuedun hankkimisessa keskeiset henkilöstöjohtamisen haasteet löytyvät nimenomaan henkilöstön sitoutumisen puolelta. Tyypilliset esteet ihmisten mahdollisuuksille sitoutua työhönsä ovat liian vähäisen tilan jättäminen ihmisten itseohjautuvuudelle ja yhteisöllisyyden tunteen aikaansaamiselle sekä epäonnistuminen sellaisten yhteisten päämäärien luomisessa, jotka auttavat ihmisiä löytämään työlleen välineellistä palkkasuhdetta syvällisempää tarkoitusta. (Alasoini 2009, 3-4.)

Sitoutuminen on kilpailukyvyn kannalta tärkeää, koska henkilöstön vähäinen vaihtuvuus lisää sosiaalista pääomaa. Sitoutumisen ajatellaan parantavan työmotivaatiota ja sitä kautta vaikuttavan työn tuottavuuteen ja laatuun. Sitoutuminen luo myös ”sisäistä kontrollia”, jolloin välittömän kontrollin tarve vähenee, mikä on suuri etu varsinkin joustavissa organisaatioissa. Työntekijöiden osaaminen on suurimmalta osalta organisaatioon sidottua ja kontekstuaalista. Kokeneen työntekijän lähtiessä organisaatiosta, menetetään suuri määrä organisaatiospecificiä hiljaista tietoa ja siksi osaaminen halutaan säilyttää organisaation sisällä. Sitoutumista ei kuitenkaan pidetty tärkeänä niissä yrityksissä, joissa työ ei vaadi kovin suurta organisaatiospecificiä osaamista. (Mamia & Melin 2006, 104, 118-119.)

Vuokratyöntekijän sitoutuminen vuokratyöhön on ristiriitaista. Vuokratyötä on perusteltu työnantajan kannalta käyttäjäyrityksen heikolla sitoutumisella eli sillä, että työntekijöitä on helppo saada ja toisaalta heistä on helppo päästä eroon. Vaikka työntekijällä on aina oikeus kieltäytyä tarjotuista työtehtävistä, voivat työntekijän vapaus ja sitoutumattomuus Lähteenmäen (2013, 211-212) mukaan muuttua työnantajan puheessa moraalittomuudeksi ja nöyryyden puutteeksi.

Vuokratyöntekijöistä 47 prosenttia on alle 25-vuotiaita eli suuri osa vuokratyöntekijöistä kuuluu y-sukupolveen. Nuorten työntekijöiden vapauden, oman valinnan, vaihtelun ja elämäntilanteen korostaminen työsuhteen sisältönä on luonut vahvan illuusion työntekijän joustavuudesta työntekijän mielihalujen mukaan. Työnantajat puhuvat siitä, kuinka ”nuoriso” ei suhtaudu työhön tarpeeksi vakavasti. Työnantajien mukaan nuoret ovat välinpitämättömiä ja vastuuttomia ja heillä on sitoutumisen ja jopa moraalin puutetta. On ristiriitaista, kuinka nämä asiat koetaan kielteisinä samaan aikaan, kun sitoutumattomuus nähdään työnantajapolitiikassa myönteisenä asiana. Vaikka vuokratyötä markkinoidaan korostamalla työntekijän vapautta ja vaikutusmahdollisuuksia, vuokratyöntekijän odotetaan kuitenkin sitoutuvan vuokratyöyritykseen. Vapauden lupauksista huolimatta työsuhde merkitsee konkreettisella tasolla edelleen sitoutumista ja jatkuvuutta. (Lähteenmäki 2013, 212-214, 221.)

### **3.5 Psykologinen sopimus**

Yhtenä tarkastelunäkökulmana työnantaja-työntekijäsuhteeseen liittyvään sitoutumiseen on psykologisen sopimuksen käsite. Psykologisella sopimuksella tarkoitetaan työntekijöiden omaksumien ja heidän aiempiin kokemuksiinsa perustuvien uskomusten muodostamaa kokonaisuutta siitä, millaisia palkkioita he ovat oikeutettuja saamaan työnantajalta työsuhteen kautta vastineeksi omasta työpanoksestaan. Nämä uskomukset ovat suurelta osin julkilausumattomia ja myös yksilöllisiä ja subjektiivisia. (Alasoini 2009, 39.)

Psykologiseen sopimukseen kuuluvat transaktionaaliset ja relationaaliset palkkiot (Alasoini 2009, 39). Transaktionaalisilla palkkioilla tarkoitetaan palkkioita, joita voidaan mitata suoraan tai epäsuoraan taloudellisilla arvoilla. Esimerkiksi

palkka ja luontaisedut ovat suoraan mitattavissa olevia palkkioita ja hyvät työssä etenemisen mahdollisuudet ovat epäsuoraan mitattavia palkkioita. Relationaalisilla palkkioilla taas viitataan työnantajan ja työntekijän väliseen suhteeseen liittyviin palkkioihin, joista yleisemmin käytettyjä esimerkkejä ovat luottamus, uskollisuus, lojaalisuus, turvallisuus ja arvostus. (Alasoini 2009, 39.)

Psykologisen sopimuksen voimassaolo tai rikkoutuminen ovat eritasoisia asioita kuin esimerkiksi työtyytyväisyys. Psykologisessa sopimuksessa kyse on molemminpuolisten velvoitteiden täyttämisen tai täyttämättä jättämisen perusteella syntyvästä luottamuksen tai epäluottamuksen tunteesta. Kyse on henkilökohtaisesti syvästä, vaikeasti muutettavasta ja tulevaisuuteen suuntautuvasta psykologisesta tilasta, johon liittyy myös paitsi uskomuksia, myös odotuksia. Sopimukseen voi liittyä vahva moraalinen ulottuvuus ja eräät suomalaiset tutkijat ovatkin puhuneet mieluummin ”moraalisista (työ)sopimuksista”. (Alasoini 2009, 40.)

Vuokratyöhön ei kuulu psykologisen sopimuksen mukaisia elementtejä. Vuokratyössä työnantajan ja työntekijän suhde ei ole vastavuoroinen. Työntekijän on otettava vastaan kaikki työtehtävät, mutta vuokratyöyrityksellä ei vastavuoroisesti ole velvollisuutta turvata vuokratyöntekijän työn ja toimeentulon jatkuvuutta. Vuokratyöntekijän voidaan vaatia antavan parhaansa, mutta hän ei voi odottaa saavansa käyttäjäyritykseltä mitään takaisin. Vuokratyössä vastuu työllistymisestä on siirretty työnantajalta työntekijälle. Vuokratyöyritykset eivät ole siinä asemassa, että he voisivat luoda työtehtäviä, päättää työsuhteen kestosta, tai edes siitä, kuka työtehtäviin valitaan. Tällöin vastuu vuokratyöntekijöiden työllistettävyydestä ei ole vuokratyöyrityksellä, vaan vastoinkäymiset voidaan nähdä työntekijän henkilökohtaisina ominaisuuksista johtuvina asioina. (Tanskanen 2012, 36; Lähteenmäki 2013, 210-211.)

Massatuotannon ja byrokraattisen organisaation aikaista psykologista sopimusta voidaan kutsua paternalistiseksi. Paternalistisessa psykologisessa sopimuksessa oletetaan, että kelvollisesti tehty työ ja lojaalisuus työnantajalle palkitaan turvallisuudella ja luottamuksella. Voidaan myös olettaa, että työnantajan hyvä taloudellinen menestyminen palkitsee työntekijöitä lisäämällä työnantajan palkanmaksuvaraa ja työntekijöiden varmuutta työsuhteiden jatkuvuudesta. (Alasoini 2009, 40-41.)



Massatuotanto ja byrokraattinen organisaatiomalli perustuivat oletukseen toimintaympäristön vakaudesta ja ennustettavuudesta. Alasoini (2009, 37-39) viittaa Sennetiin, jonka mukaan tällaiset rakenteet muodostivat yksilön työuran ja laajemmin koko hänen elämänhallintansa kannalta suhteellisen vakaan viitekehysten. Sennet kutsuu tätä viitekehystä lineaariseksi narratiiviksi, joka oli myös yksilön identiteetin muodostumisen perustana. Byrokraattiset rakenteet alkoivat kuitenkin rapautua yritysten toimintaympäristön muuttuessa ja niiden joutuessa kilpailemaan entistä enemmän asiakasjoustavuudella ja nopeudella. Kehitykseen sisältyy paradoksaalinen piirre. Organisaatioiden uudelleenjärjestelyt ovat vähentäneet työntekijöiden lojaalisuutta, kun samaan aikaan kilpailu asiakaskohtaisuudella, nopeudella ja innovaatioilla korostaa entistä enemmän työntekijöiden sitoutumisen tarvetta.

Kansainvälistyvän tuottavuus- ja innovaatiokilpailun aikakaudella paternalistinen psykologinen sopimus näyttäisi murenevan. Työntekijöiden lojaalius työnantajalle ei ole enää samanlainen hyve kuin ennen. Siitä voi pikemminkin muodostua jopa eräänlainen ansa työntekijöille, mikäli he tarrautuvat liiaksi totuttuihin toimintatapoihin tai ylipäättään organisaatioihin tai työtehtäviin, jossa heidän tulevaisuudenmahdollisuutensa ovat uhattuina. Työntekijöiden uskollisuus voi näyttäytyä johdolle pikemminkin esteenä, kun vaatimukset joustavuudesta, muutosvalmiudesta, oma-aloitteisuudesta ja luovuudesta korostuvat. (Alasoini 2009, 41.)

### **3.6 Uusi psykologinen sopimus**

On esitetty, että uudenlaisessa psykologisessa sopimuksessa transaktionaaliset ja relationaaliset palkkiot yhdistyvät toisiinsa aiempaa joustavammalla tavalla (Alasoini 2009, 43). Uudessa sopimuksessa työntekijät sitoutuvat yrityksen sijaan työyhteisönsä toiminnan päämääriin, tehtäviinsä sekä ammatilliseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseensä. Paternalistisen sopimuksen vahvin elementti oli työnantajan lupaus työllisyydestä. Uudessa sopimuksessa puhutaan työllistettävyyyslupauksesta, mikä tarkoittaa, että työntekijällä on mahdollisuus työhön, joka tarjoaa jatkuvia oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia. Myös

työntekijät itse sitoutuvat ammatilliseen ja henkilökohtaiseen kehittymiseensä. Työnantajalta vaaditaan aiempaa yksilöllisempää, suunnitelmallisempaa ja dynamisempaa lähestymistapaa koskien eri työntekijäryhmien sekä yksittäisten työntekijöiden kouluttamista, työn sisältöjen muotoilua, töiden organisointia, esimiestukea, työaikatarkoituksia, työsuoritusten arviointia ja palkitsemista tai ylipäättään koko työntekijän elämäntilannetta. Työllistettävyyyslupaus vaatii työnantajalta suurempaa joustavuutta työntekijöiden osaamisen ja motiivien tunnistamiseksi ja huomioimiseksi. (Alasoini 2009, 43-44, 55.)

Vaikka uusi psykologinen sopimus korostaa entistä yksilöllisempiä työehtoja, se edellyttää samanaikaisesti myös yhteisöllisyyttä. ”Uusyhteisöllisyydellä” tarkoitetaan kulttuurista yhteisymmärrystä, jonka kautta työntekijöiden on mahdollista sitoutua yhteisiin arvoihin, yhteiseen visioon sekä tätä kautta yhteisiin koko organisaatiota ja omaa työyhteisöä koskeviin päämääriin ja menettelytapoihin. Tämä edellyttää työorganisaation jatkuvaa sisäistä dialogia, uudelleenarviointia ja kyseenalaistamista. (Alasoini 2009, 55- 56.)

Julkusen (2007) mukaan uusi psykologinen sopimus pitää sisällään osaamissopimuksen, koska uuden sopimuksen ytimessä ovat osaaminen ja sen jatkuva kehittäminen. Jos kysymys olisi taidosta, sitä voisi kutsua ammattitaidoksi. Osaamisen idea taas on siinä, ettei osaa osaa mitään erityistä, vaan potentiaalisesti mitä tahansa. Osaaminen määritelläänkin kyvyksi tehdä jotain uutta kuin hyödyntää kertynyttä kokemusta. Henkilökohtainen ammattitaito korvautuu potentiaalisuudella, joka koostuu oppimisesta ja sopeutumisesta erilaisiin tehtäviin ja ympäristöihin. Tällainen osaamissopimus pakottaa työntekijän jättämään taakseen aikaisempia yhteisöjä ja kertaalleen rakennettuja identiteettejä. Työntekijän on opittava olemaan kiinnittymättä. Luottamus työnantajaan vaihtuu itseluottamukseen, jatkuvuutta ja koherenssia rakennetaan oman identiteetin ja minän varaan.

Työelämän epävarmuus on lisääntynyt määräaikaisten ja epätyypillisten työsuhteiden yleistymisen myötä. Epävakaat työsuhteet vaikeuttavat vakaan työidentiteetin rakentamista. Varsinkin vuokratyössä, jossa pysyviä kiinnittymisen kohteita ei ole, oman työidentiteetin tunnistaminen ja sen aktiivinen muokkaaminen ovat tärkeitä taitoja.

## **4 TUTKIMUKSEN TARKOITUS JA TUTKIMUSKYSYMYKSET**

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää nuorten vuokratyöntekijöiden työidentiteettiä ja heidän sitoutumistaan työhön. Aiempien tutkimusten mukaan nuoret haluavat työn kautta toteuttaa itseään ja työ on voitava sovittaa yhteen muun elämän ja omien arvojen kanssa (Vesterinen 2011, 120). Tässä tutkimuksessa selvitetään, mahdollistaako vuokratyö y-sukupolveen kuuluville tutkittaville itsensä toteuttamisen ja vapaa-ajan ja työn yhdistämisen.

Tutkimuskysymykset ovat:

1. Millainen on nuorten vuokratyöntekijöiden työidentiteetti?
  - Mitkä ovat työidentiteetin keskeiset ainekset?
  
2. Minkälaista on nuorten vuokratyöntekijöiden sitoutuminen työhön?
  - Mihin nuoret vuokratyöntekijät sitoutuvat?

## **5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS**

Tässä luvussa tarkastellaan tutkimuksen aineistoa sekä aineistonkeruu- ja analyysimenetelmää. Ensin esitellään teemahaastattelun periaatteita ja tämän tutkimuksen aineiston ja teorian suhdetta. Sitten selvitetään, kuinka tutkimuksessa käytetty aineisto hankittiin ja esitellään tutkimukseen osallistujia. Sen jälkeen tarkastellaan tämän tutkimuksen analyysin etenemistä. Lopuksi pohditaan tutkimuksen luotettavuuteen ja eettisyyteen liittyviä kysymyksiä.

### **5.1 Aineistona teemahaastattelut**

Tutkimuksessa selvitetään nuorten vuokratyöntekijöiden sitoutumista työhön ja ilmiötä tutkitaan työntekijöiden kokemusten avulla. Vuokratyöntekijöille halutaan antaa mahdollisuus kertoa omin sanoin kokemuksistaan ja siksi tutkimukseen on valittu laadullinen tutkimusote. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan jotain ilmiötä tai tapahtumaa, ymmärtämään tiettyä toimintaa tai antamaan ilmiölle teoreettisesti mielekäs tulkinta. Laadullista tutkimusta voidaan kutsua ymmärtäväksi tutkimukseksi. Ymmärtäminen on eräänlaista eläytymistä tutkimuskohteisiin liittyvään henkiseen ilmapiiriin, tunteisiin, ajatuksiin ja motiiveihin. Laadullinen tutkimus on myös tulkitsevaa tutkimusta. Laadullisen analyysin tekeminen vaatii herkkyyttä eikä se etene suoraviivaisesti, kuten määrällinen analyysi, joka perustuu muodolliseen laskemiseen. (Tuomi & Sarajärvi 2009; Stake 2010.)

Tutkimuksen aineisto kerättiin teemahaastatteluiden avulla, koska siinä tutkittava voi itse kertoa kokemuksistaan ja ajatuksistaan. Haastattelu korostaa haastateltavan subjektiutta tutkimustilanteessa, jossa hän on merkityksiä luova ja aktiivinen osapuoli. Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, koska yksi haastattelun aspekti, teema-alueet, on kaikille sama (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2008, 200, 203; Hirsjärvi & Hurme 2001, 35, 48). Teemahaastattelun eteneminen keskeisten teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa takaa sen, että kaikki haastateltavat puhuvat edes jossain määrin samoista aiheista (Eskola & Suoranta 2008, 87-88). Teemahaastattelu luo haastattelutilanteelle rajat, mutta toisaalta se mahdollistaa yksilöllisten tulkintojen esittämisen. Teemat myös muodostavat kehikon, jonka avulla haastatteluaineisto on helppo jäsentää. Teemahaastattelun käyttö on ollut suosittua suomalaisessa tutkimuksessa. Suosiota selittää se, että teemahaastattelu on muodoltaan avoin ja vastaaja voi puhua vapaamuotoisesti, jolloin kerätyn materiaalin voidaan katsoa edustavan vastaajan puhetta itsessään. Teemahaastattelu tuo tutkittavien äänen kuuluviin ja siinä korostetaan ihmisten antamia merkityksiä ja tulkintoja asioista. (Eskola & Suoranta 2008, 87-88.) Myös tässä tutkimuksessa korostuivat teemahaastattelun hyvät puolet. Haastateltavat saivat kertoa vapaasti kokemuksistaan, koska kysymyksiä ei oltu rajattu tarkasti. Haastattelu oli myös helppo jäsentää teemojen avulla. Tässä tutkimuksessa teemahaastattelun huonona puolena esiin nousi se, että jos haastateltava ei halua tai uskalla kertoa vapaasti kokemuksistaan, haastattelu voi jäädä lyhyeksi ja aineisto vähäiseksi. Yleisesti ottaen teemahaastattelu aineistonkeruumuotona tässä tutkimuksessa oli kuitenkin erittäin onnistunut.

### *Aineiston ja teorian suhde*

Tutkimuksen analyysissä yhdistyvät aineistolähtöinen ja teoriaohjaava analyysi (Tuomi & Sarajärvi 2009, 95). Tuomi ja Sarajärvi (2009, 95-117) viittaavat Eskolan esittämään jaotteluun, jossa analyysi voi olla aineistolähtöinen, teoriaohjaava tai teorialähtöinen. Aineistolähtöisessä analyysissä tutkimusaineistosta pyritään luomaan teoreettinen kokonaisuus. Analyysiyksiköt eivät ole etukäteen sovittuja, vaan ne valitaan aineistosta tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun mukaan. Teoria, joka liittyy analyysiin tai sen lopputulokseen, koskee vain analyysin toteuttamista ja

kaikki mitä ilmiöstä tiedetään aiempien tutkimusten perusteella, pyritään analysointivaiheessa sulkemaan analyysin ulkopuolelle. On kuitenkin kyseenalaista, voiko tutkija kontrolloida, että analyysi tapahtuu pelkästään tutkittavien ehdoilla, eikä tutkijan ennakkoluulot vaikuta analyysiin. Ongelma on pyritty ratkaisemaan siten, että tutkija kirjoittaa auki omat ennakkokäsityksensä aiheesta ja on siten niistä tietoinen analyysin aikana. Tässä tutkimuksen analyysiyksiköt eivät olleet etukäteen sovittuja, vaan ne nostettiin aineistosta tutkimuskysymysten teemojen mukaisesti. Siksi aineiston analyysi oli osittain aineistolähtöistä.

Teoriaohjaavassa analyysissä on teoreettisia kytkentöjä, mutta ne eivät pohjautu suoraan teoriaan tai teoria voi toimia apuna analyysin etenemisessä. Aikaisempi tieto ohjaa analyysiyksiköiden valintaa. Aikaisemman tiedon vaikutus on tunnistettavissa, mutta tieto ei vastaa teoriaa, vaan on paremminkin uusia ajatusuria aukova. Teoriaohjaavassa analyysissä on kyse abduktiivisesta päättelystä. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 117.) Tässä tutkimuksessa aiemmat tutkimukset ovat toisaalta jäsentäneet sitä, mitä tutkimusaineistosta haetaan, koska tutkimuskysymykset ovat alun perin laadittu aiempien tutkimusten ja teorian pohjalta. Tämän takia aineiston analyysi on myös osin teoriaohjaavaa.

## 5.2 Haastatteluiden toteutus

Teemahaastattelurunko (liite 1) rakennettiin tutkimuskysymysten keskeisten käsitteiden, työidentiteetin ja työhön sitoutumisen, pohjalta. Näitä teemoja operationalisoitiin eli teoreettisille käsitteille tuotettiin empiirisesti mitattavat vastineet. Eskolan ja Suorannan (1998, 74-75) mukaan operationalismissa ajatellaan jokaisella käsitteellä olevan kaksi määritelmää: Teoreettinen yhdistää käsitteen muihin käsitteisiin ja operationaalinen yhdistää käsitteen konkreettiseen havaintotodellisuuteen. Empiiristä tietoa hankittaessa on pohdittava, miten kerätä havaintoja teoreettisista käsitteistä, eli kuinka teoria käännetään arkikielelle. Samoin havainnoista kirjoittaessaan tutkija kääntää havaintonsa teorian kielelle.

Tässä tutkimuksessa työidentiteetin käsitettä operationalisoitiin tekemällä haastattelukysymyksiä, jotka liittyivät näkemykseen työntekijän omasta osaamisesta ja itsestä työntekijänä sekä ammatillisesta kehittämisestä ja oppimisesta. Työhön

sitoutumisen käsitettä taas operationalisoitiin kysymyksillä työn merkityksestä, vapaa-ajan merkityksestä, itsensä toteuttamisesta työn kautta, suhteesta työnantajaan sekä kysymyksillä siitä, mikä työssä on tärkeää. Kysymykset koskivat sekä nykyistä työtä että työelämää ja työtä ylipäätään. Teemahaastattelun runko koostui viidestä osa-alueesta, joiden aiheet olivat osin myös päällekkäisiä. Näin samasta aiheesta saatiin tietoa monesta eri näkökulmasta. Teemahaastattelurungon osa-alueet olivat: 1. Taustatiedot, 2. Nykyinen työ, 3. Sitoutuminen ja suhde työhön, 4. Ammatillisuus ja ammatillinen kehittyminen ja 5. Tulevaisuus. Haastattelurunko testattiin ennen varsinaisia haastatteluja kaksi kertaa. Näin saatiin selville, mitkä kysymykset toimivat, mitkä olivat epäselviä ja mitä kysymyksiä piti vielä tarkentaa.

#### *Haastateltavien valinta ja kuvaus*

Tämän tutkimuksen kohderyhmänä ovat vuokratyösuhteissa työskentelevät y-sukupolven (noin 1980-2000 syntyneet) edustajat. Haastateltavat valittiin ensisijaisesti erään vuokratyöyrityksen tällä hetkellä työskentelevistä tai viimeisen puolen vuoden sisällä yrityksellä työskennelleistä 18-30 -vuotiaista. Kutsukirje (Liite2) haastatteluun lähetettiin 40 henkilölle, joista neljä vastasi sähköpostilla haluavansa osallistua tutkimukseen. Tämän jälkeen kutsu lähetettiin uudestaan, jonka jälkeen kohdehenkilöille vielä soitettiin. Näiden toimenpiteiden jälkeen saatiin vielä kaksi haastateltavaa. Koska vuokratyöyrityksen kautta löytyi vain kuusi haastateltavaa, haastattelupyyntö lähetettiin myös erään ainejärjestön sähköpostilistan kautta noin 150 opiskelijalle. Tätä kautta löytyi vielä kaksi haastateltavaa, joista toinen kuitenkin perui osallistumisensa. Lopulta tutkimuksessa haastateltiin seitsemää henkilöä, joista kuusi oli nykyisiä tai entisiä saman vuokratyöyrityksen työntekijöitä ja yksi haastateltava oli toisen vuokratyöyrityksen työntekijä. Haastattelut nauhoitettiin ja pisin haastattelu kesti tunnin ja 25 minuuttia ja lyhyin 25 minuuttia.

Haastattelutilanteeseen vaikuttaa haastattelupaikka ja haastattelun ilmapiiri. Haastattelupaikaksi on hyvä valita neutraali tila eikä haastattelua tulisi tehdä liian virallisessa tai muodollisessa tilassa, jossa haastateltava voi kokea olonsa epävarmaksi. (Aaltola & Valli 2001, 27.) Tämän tutkimuksen osalta kuusi

haastattelua toteutettiin vuokratyöyrityksen toimistolla kahden viikon aikana keväällä 2013 ja yksi haastattelu toteutettiin puhelinhaastattelulla. Haastateltaville korostettiin, että vaikka haastattelut tehdään yrityksen toimistolla, haastattelija ei edusta työnantajaa, vaan on haastattelutilanteessa tutkijan roolissa.

Hyvää haastatteluilmapiiriä luotaessa luottamus on avainasemassa. Keinoja luottamuksen rakentamiselle ovat esimerkiksi haastattelijan empaattinen asenne, yhteisen pohjan luominen ja helpot avauskysymykset. Empaattinen haastattelija saa haastateltavasta enemmän irti. Haastattelijan tehtävänä on luoda haastattelutilanteeseen turvallinen ilmapiiri, jossa haastateltava uskaltaa kertoa vapaasti kokemuksistaan. Hyvän ilmapiirin luomiseksi haastattelun aluksi kannattaa käydä keskustelua yleisistä aiheista. Tässä tutkimuksessa luottamuksellista ilmapiiriä luotiin helpoilla aloituskysymyksillä, joissa haastateltava sai ensin vapaasti kertoa itsestään ja elämäntilanteestaan. Haastateltavat vuokratyöntekijät kertoivat avoimesti kokemuksistaan ja haastattelutilanteen tunnelma oli yleensä vapautunut. (Eskola & Suoranta 1998; Kvale 1996; Ruusuvoori & Tiittula 2005.)

Haastateltavat olivat iältään 18-30 -vuotiaita ja kolme heistä oli miehiä ja neljä naisia. Haastateltavista kuusi asui Keski-Suomessa ja yksi pääkaupunkiseudulla. Neljällä haastateltavista oli peruskoulutuksena lukio, yksi oli abiturientti, yhdellä oli kaksoistutkinto ja yksi oli käynyt ammattikoulun. Haastateltavista kaksi oli työssäkäyviä, kaksi opiskeli parhaillaan ammattikorkeakoulussa, kaksi opiskeli yliopistossa ja yksi lukiossa. Neljä haastateltavista määritteli itsensä opiskelijaksi, yksi työssäkäyväksi, yksi osa-aikatyöttömäksi ja yksi ei osannut määrittellä, onko hän enemmän opiskelija vai työssäkäyvä. Viisi haastateltavista asui yksin, yksi kotona vanhempiensa luona ja yksi poikaystävänsä kanssa. Kolme haastateltavista seurusteli, eikä kellekään haastateltavista ei ollut lapsia. Yhteistä kaikille haastateltaville oli vielä vakiintumaton elämäntilanne. Heillä ei ollut vakituista työpaikkaa eikä perhettä.

Lähes kaikki haastateltavat olivat olleet mukana työelämässä nuoruudestaan asti ja ensimmäisen työkokemus oli hankittu keskimäärin 15 -vuotiaana. Useat haastateltavat kertoivat tehneensä monen eri alan työntekijätason tehtäviä. Yhdellä työkokemuksta oli vain yhdeltä alalta ja kahdella muutamista eri työpaikoista. Viidellä oli kokemusta vuokratyöstä, jossa työsuhteet olivat kestäneet muutamista päivistä



muutamaan kuukauteen. Haastateltavien pisin työsuhde oli kestänyt kolme vuotta ja lyhyin yhden kuukauden. Osa haastattelukysymyksistä koski ”omaa alaa”. Omaksi alaksi määriteltiin ala, jota vuokratyöntekijät opiskelivat tai jolta he olivat valmistuneet. Neljällä haastateltavalla ei ollut oman alan työkokemusta. Yhdellä oman alan kokemusta oli neljältä kesältä ja toisella oli noin vuoden pituinen oman alan työkokemus. Haastateltavat olivat työskennelleet pääasiassa opiskelun ohella ja kesällä.

Haastattelukysymykset koskivat nykyistä työtä, vuokratyötä ja työssäkäyntiä yleensä. Haastateltavilla oli työkokemusta mm. siivousalalta sekä toimisto-, rakennus- ja varastotyöstä. Yhdellä oli kokemusta esimiestyöstä, muut olivat toimineet ainoastaan työntekijöinä. Kahdella haastateltavista oli säännöllinen työ ja he tekivät lähes täyttä työviikkoa. Toisella heistä säännöllinen työ oli kestänyt melkein kaksi vuotta. Vaikka kyseessä oli vuokratyö, haastateltava koki, ettei työ tuntunut vuokratyöltä sen säännöllisyyden vuoksi. Toisella työ oli määräaikainen, mutta työviikko oli haastatteluhetkellä täysi. Kaksi haastateltavista työskenteli kolmena päivää viikossa, yksi arvioi työskentelevänsä noin 10 tuntia viikossa, yksi 10 tuntia kuukaudessa ja yksi ei työskennellyt haastatteluhetkellä lainkaan. Kaksi haastateltavista mainitsi pääasialliseksi toimeentulon lähteekseen opintotuen, kolme työstä saadut tulot ja yksi mainitsi tuloikseen työstä saatujen tulojen lisäksi kelan osa-aikatyöttömän korvaukset.

### 5.3 Aineiston analyysi

Aineiston analyysi eteni aineiston litteroinnin ja koodaamisen kautta aineiston teemoitteluun. Teemoittelun jälkeen kirjoitettiin yhteenveto, jossa tutkija yhdisti omat analyysinsä aiempaan tutkimustietoon. Ennen litterointia tarkistettiin vielä, onko aineistossa selviä virheellisyyksiä tai puuttuvia tietoja. Tässä tutkimuksessa kahteen haastateltavaan otettiin yhteyttä haastatteluiden jälkeen tietojen täsmentämiseksi. (Hirsjärvi ym. 2008; Aaltola & Valli 2001.)

Tuomen ja Sarajärven (2009, 91) mukaan aineistoa analysoidessa päätetään ensin, mikä aineistossa kiinnostaa ja rajataan aihe. Seuraavaksi aineisto käydään läpi ja siitä erotetaan ja merkitään ne asiat, jotka sisältyvät rajattuun alueeseen. Merkityt

asiat kerätään erilleen muusta aineistosta ja kaikki muu jätetään pois tekeillä olevasta tutkimuksesta. Toisin kuin Tuomen ja Sarajärven (2009) analyysissä, tässä tutkimuksessa aineistoa ei rajattu, koska kaikki vastaukset olivat merkittäviä teemojen ja aiheiden kokonaisuuksien hahmottamisen kannalta. Tässä tutkimuksessa analyysi aloitettiin litteroimalla aineisto. Litteroitua tekstiä syntyi noin 100 sivua fontilla 12 ja rivivälillä 1,15. Aineistoon tutustuttiin jo litteroinnin aikana, jonka jälkeen aineisto vielä luettiin kaksi kertaa läpi samalla merkiten ja tiivistäen vastauksista olennaisia kohtia. Toisin sanoen aineisto koodattiin. Koodimerkeillä tarkoitetaan sisään kirjoitettuja muistiinpanoja, joiden avulla aineistosta jäsennetään sitä, mitä tutkijan mielestä aineistossa käsitellään (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91).

Koodaamisen jälkeen aineisto teemoiteltiin ja koodattuja osa-aineistoja analysoitiin näin eteenpäin. Aineisto järjestettiin teemojen ja aihepiirien mukaan ja katsottiin, mitä kustakin teemasta on sanottu. Vaikka teemahaastattelun kautta teemat olivat jo osittain jäsenytyneet aineistoon, aineistoa oli silti järjestettävä vielä uudelleen, sillä saman teeman eri osa-alueita oli haastattelun monessa eri kohdassa. Myös Aaltola ja Valli (2001) järjestävät aineiston teemoittain eli aineisto ryhmitellään erilaisten aihepiirien mukaan ja etsitään tiettyä teemaa kuvaavia näkemyksiä. Aineistoa ei tässä vaiheessa karsita, vaan ainoastaan järjestetään uudelleen.

Analyysin tehtävänä on tiivistää, järjestää ja jäsentää aineisto siten, että mitään olennaista ei jää pois, vaan sen informaatioarvo kasvaa (Aaltola & Valli 2001). Tähän tavoitteeseen voidaan päästä juuri aineiston teemoittelun avulla. Tutkimuksen tarkoituksesta riippuen aineistosta nostetaan esiin mielenkiintoisimpia kohtia tai kuvataan sen tasapuolisuutta. Yleensä laadullisessa tutkimuksessa tutkija valitsee mielenkiintoisimmat kohdat aineistostaan. Liikkeelle kannattaa lähteä ”parhaimmista” kohdista sen sijaan, että etenisi haastattelujärjestyksessä. Teemoittelu voi edetä siten, että yhdestä teemasta saaduista vastauksista valitaan ensin antoisimmaksi arvioitu vastaus, jota täydennetään seuraavaksi antoisimmalla vastauksella ja niin edelleen. Tällöin toimitaan analyyttisen induktion ideaa soveltaen. On kuitenkin tärkeää huomioida, että teemat ovat johdonmukaisia eivätkä keskenään päällekkäisiä. Kaikkien teemojen tulisi muodostaa kokonaisuus yhden keskeisen idea ympärille. Laadullisen analyysin on tarkoitus antaa tiheä kuvaus kaikista käsiteltävistä teemoista.

Tässä tutkimuksessa analyysi eteni teema, eikä haastattelu, kerrallaan. Analyysissa lähdettiin liikkeelle niistä teemoista, jotka toistuivat selkeästi jokaisen haastateltavan puheessa. Teemoittelun tuloksena saadut teemat olivat: työhön liittyvä identiteetti, työhön liittyvän identiteetin rakentuminen, vakiintumaton elämäntilanne, vuokratyöntekijöiden yksilölliset työidentiteetit ja työhön liittyvän identiteetin keskeiset ainekset. Koska haastatteluissa nousivat esille jatkuvasti samat aiheet ja kokemukset, analyysissa kuvattiin aineiston tasapuolisuutta. Yksityiskohdista muodostettiin suurempia kokonaisuuksia ja teemoja ja analyysissa sovellettiin näin analyttisen induktion ideaa. (Braun & Clarke 2006, 12; Aaltola & Valli 2001.)

## 5.4 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen luotettavuuden kannalta on tärkeää huomioida tutkijan rooli ja tutkijan omat ennakko-oletukset tutkittavasta aiheesta. Tulkintaa tehdessä on myös pohdittava, mitä tutkittavien kielelliset ilmaukset ovat merkinneet tulosanalyysissa.

Tutkijan rooli on huomioitava koko tutkimuksen ajan. Esimerkiksi tässä tutkimuksessa jo aiheen valintaan vaikutti se, että tutkija kuuluu itse y-sukupolveen ja hänellä on omakohtaisia kokemuksia vuokratyöstä ja työhön sitoutumisesta. Tutkijan on tiedostettava ennakko-oletuksensa, jotta hän voi tarkastella aihetta objektiivisesti. Tässä tutkimuksessa tutkija oletti, että haastateltavat eivät ole sitoutuneita eivätkä tyytyväisiä työhönsä ja työtilanteeseensa vuokratyöntekijöinä. Ennakko-oletukset eivät saa vaikuttaa mm. siihen, minkälaisia kysymyksiä tai teemoja teemahaastattelussa esitetään. Tässä tutkimuksessa teemahaastattelun teemat on valittu aiempien tutkimusten mukaisten aiheiden pohjalta ja näin ollen tutkija ei ole laatinut kysymyksiä omien ennakko-oletustensa mukaisesti.

Laadullisen tutkimuksen raportoinnissa on käytetty tutkittavien suoria sitaatteja. Eskolan ja Suorannan (1998, 175) mukaan sitaatit toimivat aineistoa kuvaavina esimerkkeinä ja sitaattien avulla voidaan perustella tutkijan tekemää tulkintaa. Sitaatit elävöittävät tekstiä ja niiden avulla aineistosta voidaan tiivistää pelkistettyjä kertomuksia. Toisaalta runsas sitaattien käyttö tekee tekstistä raskasta lukea ja tutkimus jää helposti selvityksen tasolle. Myös tässä tutkimuksessa sitaattien

käytöllä pyritään vaikuttamaan tutkimuksen luotettavuuteen ja sitaattien avulla perustellaan tehtyjä tulkintoja.

Analyysia tehdessä on kiinnitettävä huomioita tutkittavien kielellisiin ilmauksiin ja niiden tulkintaan. Eskola ja Suoranta (1998, 140) toteavat, että tarinat eivät ainoastaan kuvaile tapahtumia, vaan samalla myös rakentavat sosiaalista todellisuutta. Tarinoita ei ymmärretä vain todellisuudesta kertovina teksteinä, vaan myös kulttuurisesti tuotetuiksi tuotteiksi. Tässä tutkimuksessa tulkintaa tehdessä on otettu huomioon työkuultuuri, jossa haastateltavat elävät. Haastatteluun liittyy myös kontekstisidonnaisuus, mikä tarkoittaa sitä, että haastateltava voi puhua toisin haastattelutilanteessa kuin jossain muussa tilanteessa. Tämä seikka on myös huomioitava analyysia tehdessä. (Eskola & Suoranta 1998; Kvale 1996.)

### *Eettiset kysymykset*

Tutkimuksen eettisyyteen liittyy se, että haastattelut ovat täysin luottamuksellisia ja haastateltavien anonymiteetti säilytetään (Eskola & Suoranta 1998). Tässä tutkimuksessa haastateltaville kerrottiin haastattelun alussa, että tutkimusraportista ei voida tunnistaa ketään haastateltavista, ja että tutkimuksen jälkeen aineisto tuhoetaan. Haastateltaville kerrottiin myös mikä on tutkimuksen tavoite, kenelle raportti esitellään, ja että tutkimukseen osallistuminen on vapaaehtoista. Eettisiin kysymyksiin kiinnitettiin erityistä huomiota siksi, että tutkimuksen tulokset esitellään vuokratyöyrityksen, eli haastateltavien, esimiehille. Koska haastateltavia on vain seitsemän, yksilöiden tunnistamattomuus on huomioitava erityisen tarkasti, jotta haastateltavien vuokratyöntekijöiden esimiehet eivät voisi päätellä haastateltavien henkilöllisyyttä. Haastateltavat myös nimettiin pseudonyymein tunnistamisen estämiseksi.

## 6 TULOKSET

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää nuorten vuokratyöntekijöiden työidentiteettiä ja sitä, millaista on nuorten vuokratyöntekijöiden sitoutuminen työhön. Työidentiteetti ja työhön sitoutuminen kietoutuivat haastateltavien puheessa toisiinsa ja siksi myös raportissa käsitteitä tarkastellaan lomittain.

Haastateltujen y-sukupolven edustajien kohdalla ei voida puhua työidentiteetistä, vaan pikemminkin työhön liittyvästä identiteetistä. Haastateltavien työidentiteetti on vasta rakentumassa ja kehittymässä. Koska haastateltavat eivät rakenna uraansa tämän hetkisten töiden varaan eivätkä kiinnity tiettyyn ammattialaan, työpaikkaan tai työyhteisöön, ei tässä tutkimuksessa voida puhua myöskään ammatillisuudesta. Tulosten mukaan työhön liittyvä identiteetti rakentuu osaamisen, osaamisen kehittämisen tai oman persoonan varaan. Haastateltavien puheessa voidaan tunnistaa myös ajallinen ulottuvuus työhön liittyvän identiteetin rakentumisessa.

Haastateltavien elämäntilanne on vielä vakiintumaton. Siksi myös työpaikkaan sitoudutaan siten, että työpaikasta on hyötyä itselle. Vuokratyö näyttäisi sopivan hyvin tällaiseen elämäntilanteeseen, koska sitä on helppo saada eikä siihen tarvitse sitoutua. Vuokratyö myös tukee haastateltavien työhön liittyvää identiteettiä. Koska vuokratyössä työpaikat muuttuvat nopeasti, tiettyyn alaan tai työyhteisöön ei voi kiinnittyä. Kun muita kiinnittymisen kohteita ei ole, on luontevaa, että

vuokratyöntekijän työhön liittyvä identiteetti rakentuu yksilön varaan. Tulosten perusteella voidaan todeta, että useilla haastatelluilla vuokratyöntekijöillä on yksilöllinen työidentiteetti.

Työ merkitsee haastateltaville tällä hetkellä lähinnä tulonlähdettä, mutta tulevaisuuden työssä on tärkeää työn tuoma säännöllinen elämänrytmi, työyhteisöön kuuluminen ja riittävä palkka. Työn mielekkyys on tärkein työlle asetettu vaatimus. Työn mielekkyydellä tarkoitetaan sitä, että työ koetaan tärkeäksi ja ”omaksi”. Työn mielekkääksi kokemiseen liittyy työstä saatu vastuu ja luottamus, omat ja työpaikan arvot sekä työstä saadun arvostuksen kokeminen. Haastateltujen vuokratyöntekijöiden mukaan kaikki työ voi olla mielekästä työstä saadun vastuun kautta.

## **6.1 Nuoret vuokratyöntekijät työidentiteettiä rakentamassa**

Haastateltavilla työidentiteetti on vasta rakentumassa ja kehittymässä ja elämänhistoriaan perustuvia käsityksiä omasta työidentiteetistä on vähän. Nuorten vuokratyöntekijöiden kohdalla työidentiteetin sijaan on perusteltua puhua työhön liittyvästä identiteetistä, koska ammattiin tai alaan kiinnittyminen ei ole vuokratyössä keskeistä työn vaihtelevuuden vuoksi.

Aiemmissa tutkimuksissa työidentiteetillä tarkoitetaan yksilöllisiä merkityksiä ja käsityksiä työn arvoista ja työn asemasta elämässä (Eteläpelto 2007, 90). Työidentiteettiin kuuluu myös ammatti-identiteetti ja ammatillinen identiteettityö. Omaa ammatillista toimijuutta pohditaan suhteessa sosiaalisesti ja kulttuurisesti rakentuvaan työrooliin. Työidentiteetissä yhdistyvät omaan elämänhistoriaan perustuvat käsitykset itsestä ammatillisena toimijana ja tulevaisuuden odotukset suhteessa työhön. (Eteläpelto 2007, 90-91.)

Tässä tutkimuksessa identiteettityö kohdistuu enemmän yleisiin, työssä ja työelämässä liittyviin seikkoihin. Haastatellut vuokratyöntekijät eivät rakenna uraansa tällä hetkellä tehtävien töiden varaan eivätkä kiinnity tiettyyn ammattialaan, työpaikkaan tai työyhteisöön. Suurin osa haastateltavista ei ole vielä ollut oman alansa töissä ja tällä hetkellä tehtävät työt voivat olla mitä töitä tahansa. Esimerkiksi

Mari toteaa: ”*[S]ellasta ammattitaitoo nyt ei ehkä oo. Tai ei voi sanoo, ku en oo oman alan töissä ollu ollenkaan.*” Tulevaisuudessa haastateltavat kuitenkin haluavat tehdä työtä alalla, jolle ovat saaneet koulutuksen, ja silloin myös ammatillisen identiteetin rakentaminen on ajankohtaista.

Työhön liittyvä identiteetti rakentuu haastateltavien puheessa osaamiselle, osaamisen kehittämislle ja persoonalliselle identiteetille. Haastateltavien puheessa esille nousee myös ajallinen ulottuvuus. Haastateltavat puhuvat paitsi menneestä ja nykyisestä työstään, myös tulevaisuuden töitä koskevista haaveistaan ja tavoitteistaan. Heille tulevaisuuden työidentiteetti on eri asia kuin tämän hetkinen työhön liittyvä identiteetti.

Osa haastateltavista kiinnittää työhön liittyvän identiteettinsä omaan osaamiseensa. Osaaminen perustuu aikaisemmalle työkokemukselle ja koulutukselle. Esimerkiksi Kaisa ei ole tällä hetkellä oman, opiskelemansa, alan töissä, mutta on ottanut vastuun työpaikan atk-asioista. Hän kokee atk-osaamisen vahvuudekseen, koska on aiemmin opiskellut tietojenkäsittelyä. Kehittämiskohteekseen nykyisessä työssään hän toteaa puutteet ammattitaidossa. Hän mainitsee, että työ ei ole niin mielekästä hänelle, joka ei tunne alaa omakseen, eikä ole sitä opiskellut, kuin sellaiselle, joka on kouluttautunut alalle. Kaisa toteaa: ”*Et se työntekijä taas sit joka ois se leipuri-kondiittori, niin se ois sit tietenki ku se on kouluttautunut tolle alalle, se varmaan haluis tehä sitä ihan eri intohimolla.*” Mari taas kiinnittää identiteettinsä aiemman työkokemuksen kautta saatuun kokemukseen ja aikaisemmissa töissä opittuihin asioihin. Hän mainitsee vahvuuksikseen asiakaspalvelutaidot, koska on saanut monista työpaikoista asiakaspalvelukokemusta, sekä atk-ohjelmat, joita on käyttänyt työssään.

Osalle haastateltavista työhön liittyvä identiteetti rakentuu vahvasti oman osaamisen kehittämisen varaan. Esimerkiksi Laura korostaa työssä kehittymistä ja jatkuvaa uuden opettelua, jossa omalla asenteella on suuri merkitys. Hän toteaa: ”*Haluun tunkee nokkaani ehkä liiaksi kaikkii asioihin asti ja haluan osata kaiken ja haluan ainaki opetella kaikkee.*” Laura pitää projektiluonteisista töistä, joissa on hyvät kehittymismahdollisuudet, tai joissa voi muuten kehittää itseään. Hierarkista etenemistä ei tarvita, jos työ itsessään tarjoaa kehittymismahdollisuuksia. Myös Tiina sanoo kehittävänsä itseään ”*kyselemällä koko ajan jotain uusia juttuja*”. Näille

haastateltaville ei ole väliä, minkälaisessa työssä halutaan kehittyä. He haluavat kehittyä kaikissa töissä, koska oman osaamisen kehittäminen ylipäättään tuo mielekkyyttä työhön.

Työhön liittyvä identiteetti voi rakentua myös oman persoonan varaan. Silloin työhön liittyvä identiteetti ei ole erillään muusta identiteetistä, eikä kiinnity mihinkään tiettyyn muodolliseen koulutukseen, ammattiin, ammattikuntaan tai työyhteisöön. Esimerkiksi Lauralla työhön liittyvä identiteetti rakentuu oman persoonan varaan ja hän kokee identiteetin hyvin yksilöllisenä. Pyydettyäessä kuvailemaan itseään työntekijänä, Laura kuvaili omia persoonallisia ominaisuuksiaan enemmän kuin esimerkiksi koulutuksen tuomaa ammattitaitoa. Persoonallinen työhön liittyvä identiteetti voi kiinnittyä omaan kokemuksen tuomaan ammattitaitoon ja omiin vahvoihin arvoihin. Antti kuvailee työskentelyään seuraavasti: *”Itte asiassa yks kaveri on joskus kuvaillu, että vaikka mä teen töitä toiselle, nii mä teen sitä niinku yrittäjävastuulla, niinku oisin ite yrittäjänä. [---] [E]hkä se kertoo aika paljon.”* Hänellä työhön liittyvä identiteetti on rakentunut vuosien myötä hankitun laajan työkokemuksen kautta ja on kiinnittynyt vahvasti omaan tekemiseen.

Myös Jussilla työhön liittyvä identiteetti rakentuu oman persoonan varaan. Hänellä katse on suunnattu jo tulevaan, eikä työhön liittyvä identiteetti rakennu ainoastaan aikaisemman työkokemuksen varaan. Jussilla on laaja työkokemus erilaisista työntekijätason töistä, mutta haastattelussa hän kertoo, mitkä ovat hänen vahvuutensa tulevassa, ”keskiluokkaisemmassa” työssä. Jussilla työhön liittyvä identiteetti näyttäisi rakentuvan koulutuksessa ja vapaa-ajalla hankitun tiedon kautta saatuun näkemykseen maailmasta. Hänelle on tärkeää luoda tietty maailmankuva ja visio lukemalla ja keskustelemalla asioista, koska tällaista visiota tarvitaan tulevassa työssä. Vaikka Jussi ei ole tehnyt oman alan töitä, hän on jo kiinnittänyt työhön liittyvän identiteettinsä tulevaan työhönsä. Hän on luonut vahvasti yksilöllistä työhön liittyvä identiteettiään jo opiskeluaikanaan.

Myös muiden haastateltavien puheessa voi havaita työhön liittyvän identiteetin ajallisen ulottuvuuden. Haastateltavat ovat tehneet hyvin erilaisia töitä usein lyhytaikaisissa työsuhteissa. Nykyisessä elämäntilanteessa töiden kautta ei ole tarkoitus luoda uraa tai kehittyä ammatillisesti, vaikka oman osaamisen kehittämistä yleisesti arvostetaankin. Haastateltavien puheesta voi erottaa nykyisen työhön



liittyvän identiteetin ja tulevaisuuden työidentiteetin. Haastateltavat eivät ole vielä olleet pitkäaikaisissa oman alan työsuhteissa, mutta heidän puheestaan voi kuulla, että tulevaisuudessa he haluaisivat vakaan työsuhteen, jonka varaan työidentiteetin voisi rakentaa. Tulevaisuuden työidentiteetissä myös ammatillisuus ja ammatillinen kehittyminen ovat tärkeitä.

Nykyisessä elämäntilanteessa haastateltavien työhön liittyvä identiteetti perustuu aikaisempaan työkokemukseen ja omaan osaamiseen. Yhtä haastateltavaa lukuun ottamatta haastateltavat kuitenkin tulevaisuudessa haluaisivat saada vakaan työn koulutusta vastaavalta alalta, johon työidentiteetin voisi kiinnittää. Esimerkiksi Mari on pian valmistumassa ja uskoo, että oman alan työidentiteetti kehittyy oman alan työkokemuksen myötä. Tässä elämäntilanteessa työ, jota tehdään, voi olla mitä vain, eikä sille aseta suuria vaatimuksia. Esimerkiksi Laura ja Antti eivät kaipaa nykyiseen elämäntilanteeseen pitkän työsuhteen tuomaa vakautta. Tulevaisuuden työlle taas asetetaan enemmän vaatimuksia ja esimerkiksi Jussi haluaisi pitkän ja vakaan työsuhteen, jossa olisi kehittymismahdollisuuksia.

Tämän tutkimuksen haastateltavien työhön liittyvä identiteetti rakentuu omalle osaamiselle, osaamisen kehittämiseksi ja oman persoonan varaan. Vuokratyön elementit, työn lyhytkestoisuus ja vaihtuvuus, tukevat haastateltavien työhön liittyvän identiteetin rakentumista näiden asioiden varaan. Vuokratyöntekijällä ei ole mahdollisuutta kiinnittyä tiettyyn alaan, koska työt voivat olla mitä tahansa, eikä työyhteisöön, koska työpaikka vaihtuu usein. Vuokratyö tukee myös oman osaamisen kehittämiseksi rakentuvaa työhön liittyvää identiteettiä, koska vaihtelun takia vuokratyö tarjoaa oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia.

## **6.2 Elämäntilanne, vuokratyö ja työhön liittyvä identiteetti**

Kaikki haastateltavat ovat perheettömiä ja vailla vakituista työpaikkaa ja neljä heistä opiskelee. Haastateltavien elämäntilanteeseen sopii hyvin lyhytkestoiset ja vaihtelevat työt, koska heillä ei ole tarvetta sitoutua yhteen työpaikkaan ja työnantajaan. Elämäntilanne määrittelee pitkälti työhön liittyvää identiteettiä ja työhön sitoutumista.

### 6.2.1 Nuorten vuokratyöntekijöiden polveilevat urapolut

Haastateltavilla ei ole tarkkoja tulevaisuuden suunnitelmia, vaan kaikki vaihtoehdot pidetään avoimina. Haastateltavat ovat valmistautuneet joustamaan ja muuttamaan suunnitelmiaan tilanteiden mukaan. He tietävät, että tarkkoja suunnitelmia ei kannata tehdä, koska elämässä ja työelämässä tilanteet muuttuvat nopeasti. Esimerkiksi Antti toteaa: *”Ei mulla oo ollu tapana niinku silleen hirttäytyä kiinni mihinkään.”* Laura taas sanoo: *”Se [tulevaisuus] on vähän sellanen tyhjä paperi, joka on vielä maalaamatta. Et silleen tosi avoimin mielin ja ehkä odottaen, silleen jännityksellä odottaen, et mitähän siellä on niinku tarjottavana mulle.*

Toisaalta samalla, kun haastateltavat sanovat olevansa avoimia tulevaisuuden suhteen, heillä on hyvinkin tarkkoja toiveita tulevaisuuden työstä ja työpaikasta. Esimerkiksi Laura haaveilee työskentelevänsä opetus- ja kulttuuriministeriössä, Jussi Amnesty internationalissa ja Antti järjestöpuolen konsulttina.

Turunen (2009) toteaa, että 1990-luvun laman jälkeen koulunpenkiltä ei enää siirrytty suoraan pitkäaikaiseen työsuhteeseen, vaan nuorten elämään tulivat erilaiset koulutuksen, työttömyyden ja työllisyyden jaksot. Myös tämän tutkimuksen aineiston perusteella suoraviivaiset urat ovat muuttuneet polveileviksi urapoluiksi. Kaikilla haastateltavilla peruskoulutuksen jälkeinen elämä on rakentunut eripituisten työsuhteiden, koulutuksen, jonka ohessa voidaan myös käydä töissä, ja työttömyyden jaksoista. Tulevaisuuteen suhtaudutaan innokkaasti, mutta myös jännityksellä, kuten Tiina toteaa: *”No lähitulevaisuus ehkä vähän ahistaa, koska ei oo mitään hajua missä on ens syksynä.[--] [S]illeen vähän jännittää, mutta tuskin oon ainut omanikäisistä.”*

Kysyttäessä kuinka kauan haastatellut vuokratyöntekijät olisivat valmiit työskentelemään nykyisessä työpaikassaan, neljä haastateltavista vastasi työpaikan vaihtamisen olevan ajankohtaista elämäntilanteen muuttuessa. Esimerkiksi Mari ja Jussi suunnittelevat työpaikan vaihtamista ja oman alan töihin hakeutumista valmistumisen jälkeen. Laura mainitsee, että perheen perustamisen myötä vakituinen työpaikka on tärkeä. Työpaikkaan sitoudutaan siis elämäntilanteen mukaan.

Haastateltavat käyvät töissä, koska kokevat siitä olevan hyötyä heille itselleen ja kun työpaikka ei enää vastaa omia tarpeita, siitä voidaan helposti luopua ja etsiä sopivampi. Vesterinen (2011) ja Suutarinen (2011) toteavat, että y-sukupolvi tekee työtä elämää varten eikä elä työtä varten, kuten aiempi sukupolvi. He eivät kiinnity työnantajaansa niin, että koko elämä murenee työsuhteen päätyttyä. Myöskään tämän tutkimuksen haastateltavat eivät sitoudu työnantajaan, koska he kokevat tämän hetken työn vain väliaikaiseksi.

### 6.2.2 Tyytyväisyys vuokratyöhön

Neljä haastateltavista mainitsi vuokratyöyritykseen hakeutumisen syyksi sen, että muualtakaan ei saanut töitä. Vuokratyöyritystä on helppo lähestyä ja tulla koettamaan, jos edes jotain työtä löytyisi. Haastateltavat myös kokevat, että vuokratyön kautta on helppo työllistyä, koska työt ovat ”helppoja” eikä työssä vaadita koulutusta tai kokemusta. Vuokratyö sopii hyvin haastateltavien elämäntilanteeseen, jossa työtä tehdään opiskelun ohessa. Silloin työ merkitsee tulonlähdetä ja työllä nähdään olevan lähinnä välineellistä arvoa. Työlle ei aseteta suuria vaatimuksia, vaan työ voi olla lähes mitä tahansa, koska siihen suhtaudutaan vain väliaikaisena työnä. Tiina toteaa: *”Sillon ku mä hain tänne nii mul oli vielä koulua ja sitte ei ollu, ei olis ollu aikaa sellaseen vakituisee työjuttuun. Nii sen takia mä hain tänne. Ja sitte täällä on semmosia niin sanottuja helppoja työjuttuja että aika helposti pääsee niihi, et ei oo, tarvii mitää ihme koulutusta tai muuta semmosia tiettyjä vaatimuksia oo siihe.”* Haastatteluissa mainittiin, että toisaalta myös työnantajan sitoutuminen työntekijään on vähäistä ja vuokratyöntekijöistä pääsee helposti eroon, jos työntekijä ei miellytäkään työnantajaa.

Juuri vähäisen sitoutumisen ja välineellisen asenteen vuoksi tässä elämäntilanteessa ei ole väliä, tekeekö vuokratyötä vai onko suoraan yrityksen työntekijä. Esimerkiksi Mari ei tietoisesti hakeutunut vuokratyöhön, vaan etsi kaikenlaista työtä, ja löytynyt työ vain sattui olemaan vuokratyö. Hän toteaa: *”[M]ä aattelin että mikäpä siinä, että eikai silloo mitään niinkun väliä, että onks niinkun vuokratyöfirman kautta vai suoraan.”*

Kysyttäessä vuokratyön hyviä ja huonoja puolia, säännöllisessä vuokratyösuhteessa oleva Kaisa ei tule edes ajatelleeksi olevansa vuokratyöntekijä, koska työ ei eroa mitenkään normaalista työsuhteesta. Mari taas mainitsi hyväksi puoleksi sen, että jos työssä tulee ongelmatilanne, voi neuvoa kysyä sekä käyttäjäyrityksestä että vuokratyöyrityksestä. Hän kertoi saaneensa ongelmatilanteessa apua vuokratyöyrityksestä, joka puolusti työntekijää käyttäjäyritystä vastaan. Vuokratyön hyväksi puoleksi haastateltavat mainitsivat myös sen, että vuokratyö mahdollistaa erilaisten töiden kokeilun ja uusien asioiden oppimisen.

### 6.2.3 Joustavuuden ristiriitaisuus

Haastateltavien vuokratyösuhteet olivat kestäneet muutamasta päivästä lähes kahteen vuoteen. Vuokratyö voi olla vakaata ja säännöllistä, mutta myös hyvin epäsäännöllistä ja ennustamatonta. Haastateltavat mainitsivat vuokratyön joustavuuden sekä huonoksi että hyväksi puoleksi. Toisaalta vuokratyö mahdollistaa liikkuvan elämäntavan ja opiskelun työn ohessa. Huonona puolena taas on työn epävarmuus ja se, että työt saattavat loppua nopeastikin. Työhön kutsutaan myös hyvin lyhyellä varoitusajalla ja siksi omien menojen suunnittelu töiden mukaan on mahdotonta. Tiina toteaa: *”Siinähan se on että justii soitetaa vaikka pari päivää ennen ja sitte kysytää että pääsetkö viikonloppuna vaikka sinne ja sinne. [--] [E]i justii pysty niin tarkasti sopimaan, tai ainakaan sen työn mukaa ei voi suunnitella menoja.”* Myös Jussilla on kokemuksia töiden epävarmuudesta: *”Et yhtäkkii vaa, et sit pitää kaikki muut peruu ja lähtee aamukaheksalta muuttoapumieheks tai jokskii.”*

Joustavuus toimii myös siten, että töistä voi kieltäytyä opiskelun tai liikkuvan elämäntavan vuoksi. Vuokratyössä voi itse määritellä, kuinka usein on töissä ja siksi se sopiikin hyvin vielä vakiintumattomaan elämäntilanteeseen. Tuomas toteaa: *”No tälleen opiskelijan näkökulmasta se on ainaki hyvä, että pystyy ite vähä niinku määrittelemää, et miten usein on töissä. Et ku tulee soitto ja kysytää, et voitko tulla töihin, nii sit voi sanoo siihen, että ei voi tulla.”*

Myös Pohjanoksan ja Perkkä-Jortikan (2004, 41) tutkimuksessa on todettu, että vuokratyö mahdollistaa joustavan vapaa-ajan ja työn yhdistämisen, mitä

erityisesti nuoret arvostavat. Lomaa on mahdollisuus pitää useammin ja helpommin. Vuokratyö tarjoaa myös vaihtelua, kun voi työskennellä useammassa yrityksessä, oppia uusia työtapoja ja tavata uusia ihmisiä. Näiden asioiden takia vuokratyöntekijät ovatkin useimmiten tyytyväisiä työhönsä ja työoloihinsa. (Pohjanoksa & Perkkä-Jortikka 2004, 41.)

Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden työsuhde on useammin määräaikainen ja lyhytkestoisempi kuin muiden työntekijöiden. Työpaikkojen vaihtuessa tiheään, vuokratyöntekijät ovat kokeneet jatkuvan sopeutumisen henkisesti rankaksi. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa haastateltavien puheissa esillä oli epävarmuuden kokeminen ja pelko. Tietämättömyys lähitulevaisuuden työtilanteesta heijastui epävarmuutena yksityiselämään. Esimerkiksi lomien suunnittelu ja lainan otto näyttäytyivät monille haastateltaville lähes mahdottomina suunnitella. Tässä tutkimuksessa haastatellut vuokratyöntekijät eivät kokeneet vuokratyön epävarmuuden rajoittavan heidän elämäänsä. Neljä heistä opiskelee, joten työssäkäynti ei ole päätoimista. Haastateltavat ovat elämäntilanteessa, jossa lainanotto ei ole vielä ajankohtaista eikä lomiam tarvitse suunnitella esimerkiksi lasten lomien mukaan, koska haastateltavat eivät ole perheellisiä.

Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa vuokratyö näyttäytyi usein keinona päästä vakituiseen työhön eikä vuokratyöntekijöiden puheissa noussut esiin ammattilaisuus tai ura. Samoin kuin heidän tutkimuksessaan, myös tämän tutkimuksen haastateltavat kokivat vuokratyön vain yhtenä lyhyenä työsuhteena muiden joukossa. Tämän tutkimuksen vuokratyöntekijät eivät myöskään rakenna uraa vuokratyön kautta eikä työltä vaadita jatkuvuutta. Ero aiemman tutkimuksen haastateltaviin on se, että tämän tutkimuksen haastateltavat eivät edes tavoitelleet vakituista työtä, vaan he olivat asennoituneet tekemään epäsäännöllistä työtä, joka sopii heidän nykyiseen elämäntilanteeseensa.

#### **6.2.4 Vuokratyöntekijänä työelämässä**

Aiempien tutkimusten mukaan vuokratyöntekijöiden työelämän laatua heikentävä seikka on työyhteisön jäsenyyden ja tuen puuttuminen (Viitala & MäkiPelkola 2005;

Tanskanen 2012, 35). Vuokratyöntekijät saattavat joutua vaihtamaan jatkuvasti työyhteisöä, jolloin työyhteisöön kiinnittyminen on mahdotonta. Vuokratyöntekijöiden asema työyhteisöissä on usein muita heikompi. (Viitala & MäkiPelkola 2005; Tanskanen 2012, 35.)

Tässä tutkimuksessa vuokratyöntekijöiltä kysyttiin, tuntevatko he itsensä yhtä tärkeiksi työntekijöiksi kuin käyttäjäyrityksen työntekijät. Kolme haastatelluista tunsivat itsensä tärkeiksi. Kaksi haastateltavista, Antti ja Kaisa, ovat pitkässä ja säännöllisessä vuokratyösuhteessa. Silloin myös työkaverit ovat tuttuja ja haastateltavat kokevat, että kaikki työntekijät ovat samaa porukkaa. Kaisa sanoo, että tehtävänjako on muovautunut työsuhteen aikana rutiineiksi vakituisen työntekijän kanssa.

Haastateltavat mainitsevat, että suhtautuminen vuokratyöntekijöihin vaihtelee paljon eri työpaikkojen välillä. Myös sillä, kuinka itse asennoituu työhön ja itseensä vuokratyöntekijänä, on merkitystä. Laura kokee itsensä tärkeiksi tehdessään vuokratyötä, koska tietää, että tekee tarpeellisen työn esimerkiksi tullessaan vakituisen työntekijän sijaiseksi. Hän toteaa: *”Sillee vähän sellasena supersankarina paikalle, että tulen ja pelastan tilanteen. Vaikka ei se välttämättä ehkä niinku niin ole, mut tykkään ajatella sen niin.”* Jos vuokratyöntekijä kokee tekevänsä tärkeää työtä, vaikka työ kestäisikin vain päivän, sitoutuminen työhön on syvällisempää, kuin työntekijällä, joka tekee työtä vain saadakseen rahaa.

Myös Lähteenmäen (2013, 211) tutkimuksessa korostui vuokratyöntekijän oikea asenne, jossa tärkeää oli sopeutuminen ja jopa nöyryys. Oikea asenne auttaa työntekijää toteuttamaan omia toiveitaan. Tässä tutkimuksessa haastateltavien puheessa esiintyy juuri tällainen joustava, sopeutuvainen, sitoutumaton ja jopa välineellinen asenne, jonka avulla haastateltavat selviytyvät keikkatyöluontoisesta työstä. Toisaalta tällöin vastuu omasta työllistymisestä siirtyy vuokratyöntekijälle itselleen. Epäonnistumiset voidaan tulkita väärän asenteen tai työntekijän henkilökohtaisten ominaisuuksien syyksi, eikä vuokratyösuhteesta johtuviksi asioiksi.

Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa vuokratyöntekijät puhuivat itsestään ja muista vuokratyöntekijöistä erillisenä joukkona suhteessa muihin

työpaikalla työskenteleviin. Haastateltavat kokivat epäoikeudenmukaisuutta palkkaerojen ja työsuhde-etuuksien puuttumisen muodossa. Tässä tutkimuksessa kolme haastatelluista vuokratyöntekijöistä ei koe itseään yhtä tärkeäksi kuin vakituiset työntekijät. Kuten Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa, osa haastateltavista myös puhui itsestään erillisenä joukkona. Eriarvoisuus ilmenee mm. siinä, että palaverit eivät koske vuokratyöntekijöitä tai kaikkea tietoa ei kerrota vuokratyöntekijöille. Tuomas huomaa arvostuksen puutteen siinä, että käyttäjäyrityksen työntekijät eivät anna työskentelytilaa vuokratyöntekijöille, koska he tekevät mielestään tärkeämpää työtä. Vuokratyöntekijän on kuitenkin vain sopeuduttava tällaiseen kohteluun. Sopeutuakseen tilanteeseen, jossa vuokratyöntekijälle ei anneta arvostusta, Jussi on ottanut hyvin välineellisen asenteen työhön. Hän sanoo: *Mulle on ihan sillee hailee et jos mä oon pari viikkoo jossain firmassa nii että koenks mä nyt olevani osa porukkaa vai en, koska nyt vaa otan rahat ja lähen.*”

Kokemus itsestä vuokratyöntekijänä vaikuttaa työhön sitoutumiseen. Tämän tutkimuksen aineiston pohjalta voidaan päätellä, että, kuten Kaisan tapauksessa, vuokratyön voi kokea hyvin ”normaaliksi” työsuhteeksi, jos työ on säännöllistä eikä työyhteisö erottele vuokratyöntekijöitä käyttäjäyrityksen työntekijöistä. Tällöin työhön sitoutuminen on vahvaa, koska vuokratyöntekijä voi tuntea itsensä tärkeäksi työntekijäksi ja kuuluvansa työyhteisöön. Jos työyhteisö ja työpaikan käytännöt taas tekevät selkeää jakoa vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen työntekijöiden välille, kuten Tuomaksen tapauksessa, voi vuokratyöntekijän sitoutuminen työhön jäädä heikoksi. Jos työntekijä ei tunne kuuluvansa työyhteisöön, työhön liittyvä identiteetti rakentuu vahvemmin yksilöllisten ominaisuuksien, kuten osaamisen, osaamisen kehittämisen ja oman persoonan varaan.

### **6.3 Identiteettineuvottelut ja yksilölliset työidentiteetit**

Identiteettineuvottelut ovat haastateltaville hyvin tuttuja, koska heidän työhön liittyvä identiteettinsä on jatkuvassa muutoksessa. Aiempien tutkimusten mukaan jatkuvaan muutokseen voi sopeutua omaksumalla yksilöllisen työidentiteetin (Kirpal 2005; Fenwick 2005). Haastateltavilla näyttäisi olevan piirteitä, jotka kuvaavat hyvin

aiempien tutkimusten yksilöllisiä työidentiteettejä. Näitä yksilöllisiä työidentiteettejä ovat Kirpalin (2005) ”strateginen karriäristi” ja Fenwickin (2005) rajattoman työn tekijä. Julkunen (2007) taas käyttää osaamissopimuksen käsitettä, joka kuuluu hänen mukaansa uuteen psykologiseen sopimukseen.

Aiemmissä tutkimuksissa on pohdittu identiteettineuvottelujen merkitystä jatkuvasti muuttuvassa työelämässä. Eteläpellon (2007) ja Mahlakaarron (2010) mukaan identiteettityötä vaaditaan tilanteissa, joissa aiempi käsitys itsestä on joutunut kyseenalaiseksi. Esimerkiksi työn vaihtaminen tai työtehtävien muutos vaativat työidentiteetin uudelleen määrittelyä. Epävarma ja epäjatkuva yksilön sosiaalinen ympäristö vaatii identiteettineuvotteluja ja aktiivista omien rajojen työstämistä. Tämän tutkimuksen haastateltavat joutuvat tekemään jatkuvaa identiteettityötä, koska heidän työhön liittyvä identiteettinsä on muutoksessa kahdella tavalla. Ensinnäkin haastateltavien työhön liittyvä identiteetti on vasta rakentumassa ja muotoutumassa, koska haastateltavat eivät vielä ole säännöllisessä oman alan työssä. Toiseksi työhön liittyvää identiteettiä on muutettava jatkuvasti siksi, että työt, joita haastateltavat tekevät, ovat lyhytkestoisia ja vaativat nopeaa sopeutumiskykyä.

### **6.3.1 Nuoret vuokratyöntekijät ”strategisina karriäristeinä”**

Kaksi haastatelluista vuokratyöntekijöistä on omaksunut ”strategisen karriäristin” työidentiteetin tai Kirpalin (2005) tutkimuksessa mainitun vahvasti yksilöllisen työasenteen. ”Strateginen karriäristi” sitoutuu rakentamaan aktiivisesti uraansa liikkumalla työpaikasta toiseen. Tällaisessa identiteetissä korostetaan yksilöllisiä taitoja, tietoja, aktiivista oman uran kehittämistä oppimisen, jatkuvan kouluttautumisen sekä liikkuvuuden ja joustavuuden avulla. Toimintatapa on yrittäjämäinen ja tärkeää on joustavuus ja monitaitoisuus. Kirpalin (2005) tutkimuksen mukaan tällaiset yrittäjämäiset identiteetit ovat kuitenkin harvinaisia. Tässä tutkimuksessa kaksi seitsemästä, Antti ja Laura, kiinnittävät työhön liittyvä identiteettinsä selkeästi omaan persoonaansa ja heidän työasenteensa on vahvasti yksilöllinen. Lauran työhön liittyvä identiteetti kuvaa hyvin Kirpalin (2005) ”strategistisen karriäristin” työidentiteettiä. Laura haluaa jatkuvasti kehittää omaa osaamistaan, eikä hän halua jäädä paikoilleen. Hän on moniosaaja, joka on valmis



opettelemaan aina uuden taidon työtehtävien vaihtuessa. Laura ottaa aktiivisen asenteen työhön ja etsii itselleen mahdollisuuksia kehittyä ja oppia. Sen vuoksi sitoutuminen yhteen työnantajaan on heikkoa.

Kirpalin (2005) tutkimukseen osallistuneista työntekijöistä suurimmalla osalla ei ollut yksilöllisiä resursseja selvittää nopeasti muuttuvan työelämän muutosvaatimuksista, mikä johti mm. työntekijöiden stressiin, henkilökunnan vähäiseen sitoutumiseen työhönsä ja suureen vaihtuvuuteen. Vaikka tämän tutkimuksen vuokratyöntekijöillä voidaan havaita piirteitä ”strategisen karriäristin” työidentiteetistä, on huomioitava, että tässä tutkimuksessa ”strategisen karriäristin” identiteetin omaksuneet haastateltavat eivät samalla tavalla rakenna uraansa liikkumalla työpaikasta toiseen kuin Kirpalin (2005) tutkimuksesta. Haastateltavien puheesta ilmenee, että he eivät miellä tämän hetkistä työssäkäyntiään ”uraksi”, eivätkä he rakenna ammatillisuuttaan tässä elämävaiheessa tekemiensä lyhytaikaisten työsuhteiden varaan.

### 6.3.2 Rajattoman työn tekijät vuokratyössä

Haastateltavat ovat vuokratyöntekijöitä, joita voisi kuvata Fenwickin (2006) käsitteellä rajattoman työn tekijöiksi. Fenwickin (2006) mukaan rajattoman työn tekijät ovat yleensä hyvin tietoisia siitä, miten he tuottavat subjektiivuttaan, koska he kohtaavat ja luovat jatkuvasti rajojaan. Rajattoman työn tekijät määrittelevät jatkuvasti identiteettiään ja tietoperustaansa, josta heidät tunnetaan ja jota he voivat markkinoida. Rajattoman työn tekijöille tärkeää luoda itselleen ”brändi”, jonka asiakkaat tunnistavat. Tätä identiteettiä ja ”brändiä” on tietyin väliajoin päivitettävä ja uudistettava.

Tämän tutkimuksen haastateltavista Lauralla ja Antilla näyttäisi olevan Fenwickin (2006) mainitsema rajattoman työn työntekijän identiteetti. He tunnistavat osaamisensa ja osaavat markkinoida itseään laaja-alaisella työkokemuksellaan ja osaamisellaan. Vaikka myös Jussi mainitsee laajan työkokemuksensa, hän ei kiinnitä työhön liittyvä identiteettiään siihen, kuten Laura ja Antti, jotka ovat selvästi valinneet tällaisen keikkaluontoisen työnteon tavan. Antti määrittelee itsensä: ”Vähä

*tämmönen joka paikan höylä.*” Tämä voisi olla Antin ja Lauran Fenwickin (2006) mainitsema ”brändi”.

Rajattoman työn tekijät innostuvat jatkuvasta muutoksesta ja kyllästyvät helposti Jussi toteaa: *”Et kaheksan tunnin päivä tuntuu joltain kahentoist tunnin päivältä jos siin ei oo vaihteluu. [--] [S]iis se on vaan kokemuksena ikävä, semmonen tylsyys.*” Yksilö nähdään aktiivisena oman uran ja identiteetin muokkaajana ja työ koetaan paoksi rutiineista (Fenwick, 2006). Tässä tutkimuksessa kaikki haastateltavat sanovat kaipaavansa vaihtelua eikä yhteen työpaikkaan välttämättä sitouduta pitkäksi aikaa. Esimerkiksi Tiina toteaa: *”Ja sitte jos rupee ärsyttää nii vaihettaa työpaikkaa.”*

Kuten Fenwickin (2006) tutkimuksessa, myös tässä tutkimuksessa nopeat muutokset ja joustavuus aiheuttivat kuitenkin ristiriitaisia tunteita. Toisaalta joustavuus ja epävakaas näyttäisi sopivan hyvin haastateltavien elämäntilanteeseen, koska joustava ja epäsäännöllinen työ sopii opiskelun ohessa tehtäväksi työksi. Haastateltavat eivät olleet stressaantuneita epäsäännöllisestä työstä, koska he ovat asennoituneet siihen, että epäsäännöllisyys on vain väliaikaista. Toisaalta osa haastateltavista kaipasi säännöllistä työtä, joka takaisi säännölliset tulot ja säännöllisen elämänrytmin myös nykyiseen elämäntilanteeseen.

### **6.3.3 Osaamissopimus osana työhön liittyvää identiteettiä**

Tämän tutkimuksen aineistosta voidaan nähdä merkkejä Julkusen (2007) mainitsemasta osaamissopimuksesta, jonka ytimessä on jatkuva oman osaamisen kehittäminen. Esimerkiksi Antti, Laura ja Jussi mainitsevat vahvuudekseen nopean sopeutumiskyvyn uusiin työpaikkoihin ja työtehtäviin. Haastateltavat haluavat jatkuvasti oppia uutta ja kehittää itseään. He kokevat uusien asioiden opettelu stressaavana ainoastaan silloin, kun tapahtuu suuria ja merkittäviä muutoksia. Jussi toteaa: *”Uusien asioiden opettelu on aina iso plussa. [--] [H]irveintä on se, missä ei tarvi opetella uutta tai mis ei enää opi mitää uutta. [--] Sellasesta en oikein tykkää. Että tietyst monipuoliset työtehtävät on mukavia just sen takia että pääsee opettelee uusii asioita ja ylipäättää kehitty ehkä sitte jonkinlaisena, tai niinku työntekijänä.”*

Julkunen (2007) määrittelee osaamisen kyvyksi tehdä jotain uutta, kuin hyödyntää kertynyttä kokemusta. Osaaja ei osaa mitään erityistä, vaan potentiaalisesti mitä tahansa. Henkilökohtainen ammattitaito korvautuu potentiaalisuudella, joka koostuu oppimisesta ja sopeutumisesta erilaisiin tehtäviin ja ympäristöihin. Työntekijän on opittava olemaan kiinnittymättä. Luottamus työnantajaan vaihtuu itseluottamukseen, jatkuvuutta ja koherenssia rakennetaan oman identiteetin ja minän varaan. (Alasoini, 2009; Julkunen 2007.)

Neljän haastateltavan puheessa korostuu oma aktiivinen asenne työhön. He pohtivat itse, mitä he voisivat työssään vielä oppia ja missä kehittyä. Esimerkiksi Jussi sanoo saavansa vaihtelua työhön keksimällä miten tekemänsä työn voisi tehdä eri tavalla. Työltä toivotaan myös mielekkyyttä ja mielekkyyden löytämiseksi ollaan aktiivisia. Esimerkiksi jos työpaikassa ei toimita omien arvojen mukaisesti, sieltä lähdetään helposti pois. Myös uralla eteneminen nähdään olevan enemmän omalla, kuin työnantajan vastuulla, kuten Tuomas toteaa: *”Onhan se tietyst aina bonusta jos työnantaja [--] mahdollistaa sen [uralla etenemisen], mut jos pystyy omilla teoilla ja muilla vaikuttamaa siihen, nii se on tärkeempää.”*

Kuuden haastatellun vuokratyöntekijän mielestä on tärkeää, että työssä on hyvät etenemismahdollisuudet. Aiempien tutkimusten mukaan y-sukupolven sanotaan haluavan uralla ylöspäin nousemisen sijaan kuitenkin kehittää moniosaamistaan (Vesterinen 2011). Myös tämän tutkimuksen haastateltavien mielestä hierarkista etenemistä tärkeämpää on se, että työ itsessään tarjoaa kehittymismahdollisuuksia. Työssä on voitava kehittyä, jotta työmotivaatio pysyisi yllä. Jussi toteaa: *”Mutta ei se välttämättä tarvi olla sellasta hierarkista etenemistä että siirtyy aina tasolta askeleen ylöspäin, se voi olla myös sitä, et se sisältö, työn sisältö kehitty vaativampaan tai jotenki palkitsevampaan suuntaan.”* Jussi myös huomauttaa, että toisaalta hierarkisen etenemisen ja statusarvon nousun myötä myös työtehtävät tulevat haastavammiksi ja palkitsevammiksi ja palkka nousee.

Tutkittavien työidentiteettejä voi tulkita aiemmissa tutkimuksissa esitettyjen käsitteiden kautta. Kahdella haastateltavista voidaan nähdä selkeästi Kirpalin (2005) ”strategisen karriäristin” rooli, samoin kahta haastateltavista voisi kuvata Fenwickin (2004) rajattoman työn tekijöiksi. Haastateltujen vuokratyöntekijöiden puheessa voi kuulla myös Julkusen (2007) mainitseman osaamissopimuksen piirteitä. Vaikka vain

kahden haastatellun identiteetit olivat selkeästi yksilölliset, myös muilla haastatelluilla voidaan havaita yksilöllisen työidentiteetin piirteitä.

## 6.4 Työhön liittyvän identiteetin keskeiset ainekset

Työhön liittyvään identiteettiin kuuluu työn mielekkyys ja merkityksellisyys: miksi työtä tehdään, mitä työ ylipäättään merkitsee yksilölle ja mitä työltä toivotaan? Työn mielekkyyteen liittyvät työstä saatu vastuu ja luottamus sekä omat ja työpaikan arvot. Muita keskeisiä asioita työssä ovat säännölliset tulot ja elämänrytmi sekä työyhteisöön kuuluminen.

### 6.4.1 Työn merkitys ja mielekkyys

Työ merkitsee haastateltaville pääasiassa tulonlähdettä, työyhteisöön kuulumista ja säännöllistä elämänrytmiä. Kuusi haastatelluista vuokratyöntekijöistä mainitsee tämän hetkisen työn merkitsevän tulonlähdettä ja osa heistä toteaa myös olevansa köyhiä. Haastatteluissa pohditaan, että kun on rahaa, on myös enemmän mahdollisuuksia viettää vapaa-aikaa. Tällä hetkellä haastateltavat eivät vähentäisi töitä saadakseen lisää vapaa-aikaa. Rahan tarve on tässä elämäntilanteessa vapaa-ajan tarvetta suurempi. Monet haastateltavista sen sijaan ottaisi enemmänkin töitä, koska rahatilanne ei ole tällä hetkellä kovin hyvä. Haastateltavat sanovat, että kuitenkin tulevaisuudessa työssä, joka on kokoaikaista ja vakituista, vapaa-aikaa voisi lisätä ja työtä vähentää.

Tärkeitä asioita työssäkäynnissä on myös hyvä työyhteisö ja mukava esimies. Jussi pohtii, että johtaminen ja työyhteisö ovat tärkein yksittäinen asia työhyvinvoinnin kannalta ja asia, joka tekee työstä ylipäättään mielekästä. Toissijaisempia ovat esimerkiksi työajat ja -matkat. Myös Kaisa toteaa: ”*[E]t noi on kavereita enemmänki kun vaan työkavereita.*” Myös aiempien tutkimusten mukaa nuoret aikuiset kokevat työyhteisönsä sosiaalisen osallisuuden, arvostuksen ja ammatillisen tuen, sekä osallistumisen työyhteisön toiminnan kehittämiseen tärkeiksi asioiksi. Nuoret haluavat olla osa motivoitunutta ja sitoutunutta tiimiä ja he haluavat

oppia työtovereiltaan. Y-sukupolvi arvostaa innovatiivista, kannustavaa, motivoivaa ja yhdessä tekemistä tukevaa työyhteisöä. (Pursio 2011; Tulgan 2001.)

Muita työssä tärkeitä asioita, joita haastateltavat mainitsivat, ovat uuden oppiminen, itseilmaisun toteuttaminen ja säännöllinen elämänrytmi. Työltä kaivattiin myös vaihtelua, erilaisten ihmisten kanssa työskentelyä, liukuvia työaikoja ja hyviä etenemismahdollisuuksia. Laura kokee työstä saadun statusarvon tärkeäksi. Hän tuntee olevansa yhteiskunnalle hyödyksi, kun käy ylipäätään jossain töissä. Antti tiivistää toiveensa seuraavasti: *”Siel on mielekkäät hommat, hyvä työporukka ja maksetaan riittävästi palkkaa.”*

Tämän tutkimuksen tulokset työelämän toiveista olivat samansuuntaisia aiempien tutkimusten kanssa. Nuoret työntekijät haluavat saada työssään vastuuta, luottamusta ja vaikutusmahdollisuuksia. Työ sovitetaan yhteen omien arvojen ja elämäntilanteen kanssa ja työtehtävien olisi hyvä olla monipuolisia ja vaihtelevia. (Suutarinen 2011, 23-24.) Myös oppimis- ja kehittymismahdollisuudet koettiin tärkeinä, koska ne tuovat työhön mielekkyyttä. Aiempien tutkimusten mukaan Y-sukupolvelle perinteiset arvot, kuten vakaus elämässä, ovat kuitenkin edelleen tärkeitä (Vesterinen 2011, 120). Myös tämän tutkimuksen haastateltavat toivoivat vakaata työsuhdetta ja säännöllistä elämänrytmiä.

Tässä tutkimuksessa työn merkitystä kysyttiin myös mm. Turusen (2009) tutkimuksessa esitetyllä lottokysymyksellä. Jos haastateltavat voittaisivat esimerkiksi lotossa eikä heidän olisi taloudellisesti pakko käydä töissä, kaikki heistä tekisivät kuitenkin jotain työtä. Työssä ei siis käydä vain rahan takia, vaan tärkeää on myös työn tuoma elämänrytmi, kuten Kaisa toteaa: *”[T]iiätkö joku syy herätä aamulla et se ei ois vaan semmosta vetostelua.”* Työn koetaan kuuluvan elämään, kuten Tiina toteaa: *”Koska kyllähän se työntekokii on elämää nii eihän nyt [työntekoa] sitte voi lopettaa ihan noin vaan vaikka oiski loppuelämänsä rikas.”* Jos haastateltavien ei olisi taloudellisesti pakko käydä töissä, he lisäisivät vapaa-aikaansa ja työ, jota he tekisivät, olisi koettava mielekkääksi ja merkitykselliseksi ja siitä olisi pidettävä.

Myös Turusen (2009) tutkimuksen mukaan nuoret palkansaajat haluavat pitää kiinni työpaikoistaan, vaikka työssä käymiseen ei olisi taloudellista pakkoa. Tätä voi tulkita siten, että palkkatyö on edelleen keskeinen osa palkansaajan

identiteettiä. Taloudellisten syiden lisäksi työllä on myös sosiaalinen puoli, jota voidaan kutsua vaikkapa työn imuksi. Sekä Turusen (2009) että tämän tutkimuksen tulokset kertovat nuorten työntekijöiden viihtymisestä työssä. Turusen (2009) tutkimuksesta poiketen, tämän tutkimuksen haastateltavien mukaan työn ei kuitenkaan tarvitsisi olla palkkatyötä, vaan työ voisi olla myös vapaaehtoistyötä, jos taloudellinen tilanne olisi turvattu.

Haastatteluissa todettiin työn merkitsevän pääasiassa tulonlähdettä, työyhteisöön kuulumista ja säännöllistä elämänrytmiä. Kun tarkastellaan näitä työelämän toiveita, ja sitä, mitä työssäkäynti ylipäättään haastateltaville merkitsee, voidaan havaita yhtäläisyyksiä ja eroavaisuuksia vuokratyöhön. Vuokratyö ei välttämättä tarjoa säännöllistä tulonlähdettä tai elämänrytmiä, eikä työyhteisöön kuulumista. Näissä vastauksissa haastateltavat kuitenkin kertoivat, mitä työ heille ylipäättään merkitsee ja he puhuivat myös tulevaisuuden työhön liittyvistä toiveista. Tässä elämäntilanteessa vaatimukset työelämälle ovatkin vähäisempiä, kuin tulevaisuuden työlle ja siksi vuokratyötä tehdään, vaikka se ei vastaisikaan toiveita. Toisaalta vuokratyö voi myös olla säännöllistä ja vuokratyöpaikassa voi olla hyvä työyhteisö. Muita asioita, joita haastateltavat arvostavat, ja joita vuokratyö tarjoaa, ovat töiden vaihtelu ja helppo tulonlähde.

Kysyttäessä haastateltavilta, minkälaista työtä he haluaisivat tehdä tulevaisuudessa, tärkein työlle asetettu vaatimus on työn kokeminen mielekkääksi. Työn mielekkyys nousi haastatteluissa toistuvasti esiin eri yhteyksissä ja siihen vaikuttavat mm. työtehtävät, omat ja työpaikan arvot, vastuun ja luottamuksen saaminen työssä, etenemismahdollisuudet ja palkkaus. Mielekkyydellä tarkoitetaan sitä, että työntekijä kokee tekevänsä tärkeää työtä. Jussi toteaa: *”Se voi olla joku, mikä tahansa semmonen niinku työ, jossa kokis tekevänsä sillee jotain tärkeätä. Mis ois sellanen mielekäs työn sisältö ja kohtuullinen palkka.”*

Haastatteluissa mainittiin, että työ on identiteetin kannalta määrittävä tekijä silloin, kun työntekijä voi kokea, että työ määrittää itseään. Jussi toteaa: *”[J]oku työ taas sitte voi olla paljonki hyvää, että joku sellane oman alan homma mis kokee arvostusta ja minkä kokee olee oikee itellee, nii sehän on semmonen ihan olemisen kannalta ja sellasen minän kannalta jotenki hirvee tärkeätä.”* Työn mielekkyys voi löytyä itselle tärkeiden asioiden, kuten Jussille ihmisoikeusasioiden tai Tuomakselle

ilmastoasioiden parissa työskentelystä tai omalla alalla työskentelystä. Esimerkiksi Kaisa ei usko, että työ merkitsee hänelle niin paljon kuin mitä se merkitsisi koulutuksen käyneelle ja omalla alallaan työskentelevälle työntekijälle samassa työssä.

Haastateltavat kokevat nykyisen työn, joka ei ole oman alan työtä, pääsääntöisesti mielekkääksi. Heidän mielestä kaikenlaisen työn voi kokea mielekkääksi. Varsinkin työssä, joka ei ole oman alan työtä, työn mielekkääksi kokemiseen liittyy vahvasti työstä saatava vastuu ja luottamus.

Vesterisen (2011, 120) mukaan uudelle sukupolvelle ei ole tärkeää työn status tai hyvät ansiot, vaan mielenkiintoinen työ, joka mahdollistaa itsensä toteuttamisen. Työn on sovittava yhteen omien arvojen ja elämäntilanteen kanssa ja työelämä ja ura ovat oman minän toteuttamisen paikkoja. Työttömyys ei ole häpeä, vaan lopputilin ottaminen voidaan kokea parempana vaihtoehtona tylsälle työlle. Myös tämän tutkimuksen perusteella mielenkiintoinen työ ja itsensä toteuttaminen työn kautta koetaan tärkeiksi.

#### 6.4.2 Vastuu ja luottamus työssä

Työssä vastuun saaminen on tärkeää, koska sen kautta voi kokea tekevänsä merkityksellistä ja tärkeää työtä. Vastuun myötä työstä tulee mielekästä ja työntekijä voi kokea olevansa korvaamaton työssään. Työ motivoi, kun siinä on vastuuta, kuten Antti toteaa: *”Että jos tuota tekee työtä, missä ei oo minkään näköstä vastuuta, niin mikä on tavallaan se odotus siitä niinku työstä sillon. Puuhastelee jotai ja lähtee kotii.”* Lauran mukaan tärkeintä on, että työssä on edes jonkinlaista vastuuta, vaikka eri työtehtävissä vastuu voi olla erilaista. Laura toteaa: *”Ja sitä vastuutakii on erilaisia, et sit voi vastata vaikka niinku koko festivaalihenkilökunnasta, voi vastata anniskelusta jossain vaikka niinku baarissa tai sitte voi vastata siitä yhestä pienestä lattiasta [siivoustyössä]. Mut pääasia et siinä on sitä vastuuta ja tuntee ittesä tärkeeks.”*

Jussi ja Mari pohtivat, että vastuu integroi luottamusta. Jos vastuuta annetaan liikaa, se voi itsessään olla kuluttavaa, mutta luottamukseen liittyvä vastuu

on osoitus luottamuksesta. Toisaalta luottamuksen saamisen myötä työntekijä alkaa myös luottaa työnantajan osapuoleen ja työntekijälle tulee tunne, että on arvostettu. Jussi toteaa: *”Et annetaan vastuuta niin sillon myös osotetaan luottamusta, mikä sit luo, mikä sit on taas erittäin hyvä juttu, et kokee et itseä luotetaan.”*

Kaikki haastateltavat kokivat saaneensa tämänhetkessä työssään vastuuta ja luottamusta. Joillain haastateltavilla oli myös kokemusta siitä, kun työntekijään ei luoteta, vaan varmistetaan, että esimerkiksi kahvitauot eivät veny ja tunnit merkitään oikein.

### 6.4.3 Arvot työssä

Puhuttaessa työn arvoista, kaikki haastateltavat pitivät rehellisyyttä tärkeänä. *”Sellanen oikein toimiminen.”*, kuten Mari toteaa, kuvastaa hyvin haastateltavien ajatuksia työssä tärkeinä pitämistä arvoista. Varsinkin toisiin ihmisiin kohdistuva rehellisyys ja oikeudenmukaisuus mainittiin useissa haastatteluissa. Ihmisten arvostamiseen ja oikeaan kohteluun kuuluu sekä työntekijöiden että asiakkaiden huomioiminen. Monella haastateltavalla oli kokemuksia siitä, kuinka heitä on kohdeltu työntekijöinä huonosti. Esimerkiksi Laura toteaa: *”Otin sillon loparit yhestä keittiöstä, jossa olin töissä, koska se oli sit, se oli kans työpaikka, joka oli vähän vastoin niinku meikän arvoja. Että ei pidetty taukoja ja sitte vaadittiin vähän liian pitkiä työpätkiä.”* Useilla haastateltavilla on kokemusta siitä, kun työpaikan arvot ovat olleet ristiriidassa omien arvojen kanssa. Esimerkiksi Jussi kokee puhelinmyyntityön omien arvojen vastaiseksi työksi, koska siinä asiakkaita ei kohdella eettisesti oikein, vaan hänen mukaansa puhelinmyyntityö on käytännössä ihmisten manipulointia.

Haastateltaville on tärkeää, että työpaikan arvot eivät ole ristiriidassa omien arvojen kanssa. Kaisa toteaa: *”Jos sen kanssa joutus tappelemaan joka päivä ja niinku kiristelemää hampaita jonkun asian kanssa, nii se ois kauheen raskasta pitemmän päälle.”* Yhtenevät arvot vaikuttavat työviihtyvyyteen. Työ, jossa voi toimia omien arvojen mukaan vaikuttaa myös siihen, että voi olla tyytyväinen työhönsä ja työn voi kokea osaksi itseä. Jos työ on ristiriidassa omien arvojen kanssa, työhön voi tulla etäinen suhde. Kun työpaikan arvot ovat ristiriidassa omien arvojen



kanssa, se tuo haastateltavien mielestä työhön paljon haasteita. Keikkatyöluontoisessa työssä työntekijällä on rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa työn käytäntöihin ja arvomaailmaan. Vuokratyöntekijän keinot ratkaista tilanne, jossa työpaikan arvot ovat ristiriidassa omien arvojen kanssa, ovat käytännössä sopeutuminen työpaikan arvoihin tai työpaikan vaihtaminen.

## 6.5 Tutkimuksen päätulokset

Ensimmäisenä päätuloksena voidaan todeta, että tutkittavien y-sukupolven edustajien kohdalla ei voida puhua työidentiteetistä, vaan enemminkin työhön liittyvästä identiteetistä. Haastateltavien työidentiteetti on vasta rakentumassa ja kehittymässä eikä haastateltavien kohdalla voida puhua myöskään ammatillisuudesta. Toisena päätuloksena tarkastellaan nuorten vuokratyöntekijöiden työhön liittyvän identiteetin rakentumista. Tulosten mukaan työhön liittyvä identiteetti rakentuu osaamisen, osaamisen kehittämisen tai oman persoonan varaan. Työhön liittyvän identiteetin rakentumisessa voidaan haastateltavien puheessa tunnistaa myös ajallinen ulottuvuus.

Tutkimuksen kolmas päätulos liittyy haastateltavien elämäntilanteeseen ja elämäntilanteen ja työhön liittyvän identiteetin yhteyksiin. Haastateltavien tämän hetkisellem elämäntilanteelle on tyypillistä väliaikaisuus ja kiinnittymättömyys. Työpaikkaan sitoudutaan oman elämäntilanteen mukaan siten, että työpaikasta on hyötyä itselle. Vuokratyö sopiikin hyvin tällaiseen elämäntilanteeseen, koska sitä on helppo saada eikä siihen tarvitse sitoutua. Vuokratyö myös tukee haastateltavien työhön liittyvää identiteettiä. Tiettyyn alaan tai työyhteisöön ei voi kiinnittyä, koska vuokratyössä työpaikat muuttuvat nopeasti. Onkin luontevaa, että vuokratyöntekijällä työhön liittyvä identiteetti rakentuu yksilön varaan, koska muita kiinnittymisen kohteita ei ole. Neljäntenä päätuloksena käsitellään haastateltavien suhdetta muutokseen ja identiteettityöhön ja todetaan, että useilla haastateltavilla on yksilöllinen työidentiteetti. Yksilöllisen työhön liittyvän identiteetin omaava työntekijä haluaa jatkuvasti kehittää omaa osaamistaan ja hänellä aktiivinen asenne työhön.

Viidentenä päätuloksena esitellään työhön liittyvän identiteetin keskeiset ainekset. Työn mielekkyys on tärkein työlle asetettu vaatimus. Työn mielekkyydellä

tarkoitetaan sitä, että työ koetaan tärkeäksi ja ”omaksi”. Mielekkästä työstä saadaan myös arvostusta. Työn mielekkääksi kokemiseen liittyy työstä saatu vastuu ja luottamus sekä omat ja työpaikan arvot. Haastateltavien mukaan kaikki työ voi olla mielekästä työstä saadun vastuun kautta. Työ merkitsee haastateltaville tällä hetkellä lähinnä tulonlähdettä. Tulevaisuuden työssä taas tärkeää on työn tuoma säännöllinen elämänrytmi, työyhteisöön kuuluminen ja riittävä palkka.

## **7 POHDINTA**

Tässä luvussa vedetään yhteen tutkimuksen päätulokset ja pohditaan tulosten yleistettävyyttä ja hyödynnettävyyttä. Lisäksi arvioidaan tutkimuksen onnistumista ja tulosten luotettavuutta. Lopuksi esitetään jatkotutkimusehdotuksia.

### **7.1 Nuoret vuokratyöntekijät avointen työmarkkinoiden hyödyntäjinä**

Tutkimus antoi paljon uutta tietoa nuorista vuokratyöntekijöistä. Suurin osa aiemmasta vuokratyöhön liittyvästä tutkimustiedosta koski kaikkia vuokratyöntekijöitä eikä tutkimusta oltu kohdennettu nuoriin vuokratyöntekijöihin. Tämän tutkimuksen vuokratyötä koskevat tulokset ovat huomattavasti myönteisempiä kuin aiempien tutkimusten tulokset, joihin osallistui kaiken ikäisiä vuokratyöntekijöitä. Tämän tutkimuksen perusteella vuokratyö näyttäisi sopivan nuorille työntekijöille, jotka elämäntilanteensa takia kokevat keikkatyön kaltaisen vuokratyön pääasiassa hyvänä työsuhdemuotona. Haastateltavat olivat tyytyväisiä vuokratyösuhteeseen, koska he haluavat tehdä vuokratyötä. Lähteenmäen (2013, 209) mukaan vuokratyöyritysten edustajat painottavat sitä, että työntekijät ovat itse valinneet vuokratyön työsuhdemuodokseen ja vuokratyösuhte koetaan jopa vapauttavaksi. Tällainen valinnan vapaus tulee esille tämän tutkimuksen haastateltavilla, jotka haluavat saada jatkuvasti uusia kokemuksia ja jotka mukautuvat nopeasti erilaisiin työtehtäviin ja -yhteisöihin. Sekä tässä, että

Lähteenmäen (2013, 209) tutkimuksessa työntekijän nähdään hyödyntävän työnantajien lyhytjännitteistä työvoimapolitiikkaa ja avoinna olevia työmarkkinoita.

Lähteenmäki (2013, 209) kuitenkin kyseenalaistaa oman valinnan mahdollisuuden vuokratyössä. Hänen mukaansa vuokratyöntekijällä on rajalliset mahdolliset saada työtä, koska vuokratyötä välittävät yritykset eivät voi puuttua itse työhön tai edes siihen, kuka työhön valitaan. Vuokratyösuhteessa kyse on nimenomaan työntekijän, ei työtehtävien tai työprosessin, hallinnoimisesta. Tämän tutkimuksen haastateltaville nämä asiat eivät tuota ongelmia. Vuokratyö sopii haastateltaville, koska he eivät ole asettaneet työlle suuria vaatimuksia, vaan työ voi olla mitä tahansa. Suurin osa haastateltavista saa palkkatyön lisäksi taloudellista tukea muualtakin, joten myöskään työn säännöllisyys ei ole heille tärkeää. Haastateltavat kokisivat vuokratyösuhteessa työskentelyn luultavasti kielteisempänä esimerkiksi siinä tilanteessa, kun he valmistuttuaan eivät saisikaan haaveilemaansa vakituista työtä omalta alalta, vaan jatkaisivat tämän hetkisiä töitään. Silloin haastateltavien tämän hetkinen elämäntilanne pitkittyisi ja keikkatyöstä tulisi vakituinen ja ainoa työmuoto. Tällaisessa tilanteessa esimerkiksi Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa esiin nousseita vuokratyöntekijöiden kokemuksia epävarmuudesta ja pelosta olisi varmasti tämänkin tutkimuksen haastateltavilla.

## **7.2 Yksilöllinen työhön liittyvä identiteetti nuorten vuokratyöntekijöiden vahvuutena**

Tutkimuksen tulosten perusteella nuorten vuokratyöntekijöiden työhön liittyvä identiteetti rakentuu vahvasti yksilön varaan. Voidaankin pohtia, muokkaavatko työelämän epätyypilliset työsuhteet työntekijän identiteettiä. Onko työkuultuuri, johon y-sukupolvi on kasvanut, synnyttänyt tällaisen yksilöllisen työhön liittyvän identiteetin? Epätyypillisten työsuhteiden yleistymisen myötä vuokratyön lisäksi myös muualla työelämässä osa-aikaisuus, määräaikaisuus ja kaikenlainen epävarmuus on lisääntyneet (Julkunen 2007). Kun työntekijällä ei ole enää muita kiinnittymisen kohteita, hänen on rakennettava identiteettiään itsensä, oman persoonansa ja osaamisensa varaan.

Ovatko tällaiset yksilölliset työidentiteetit sitten tyypillistä vain nuorelle sukupolvelle? Y-sukupolven voidaan ajatella olevan edellisiä sukupolvia valmiimpia tällaiseen yksilöllistä ja aktiivista otetta vaativaan työidentiteettiin ja uuteen psykologiseen sopimukseen, koska työkuulttuuri on koko y-sukupolven työhistorian aikana ollut epävakaata. Nuoret työntekijät ovat tottuneet joustamaan ja olemaan aktiivisia, koska työmarkkinoille on nyt vaikeampi päästä, kuin edellisten sukupolven aikana. Kilpailu työpaikoista kiristyy nuorisotyöttömyyden vuoksi eikä korkea koulutuskaan enää takaa työtä. (Kauppila & Hartikainen 2012.)

Tutkimuksen tuloksissa nousi vahvasti esiin ajallinen ulottuvuus. Voidaankin pohtia, minkälaiseksi haastateltavien työhön liittyvät identiteetit kehittyvät myöhemmin. Seuraako haastateltavien yksilöllinen työidentiteetti tulevaisuuden työhön, jonka toivotaan olevan vakituinen? Kuinka haastateltavat sitoutuvat tulevaisuudessa työnantajaan, kun he oppivat jo nuorina olemaan sitoutumatta? Yksilöllisen työidentiteetin avulla haastateltavilla on valmiuksia selviytyä työkuulttuurissa, joka vaatii joustavuutta ja mukautuvuutta. Myös yhteiskunnan kannalta on hyvä, jos uusi sukupolvi omaksuu tällaisen yksilöllisen työidentiteetin. Silloin työntekijät eivät masennu tai uuvu, kuten Kirpalin (2005) tutkimuksen työntekijät, joilla ei ollut yksilöllisiä työidentiteettejä.

Yksilöllinen työidentiteetti voi olla kuitenkin ongelmallinen työhön sitoutumisen kannalta. Psykologisen sopimuksen kautta tarkasteltuna työhön liittyvät sitoutumisen kohteet ovat muuttuneet lojaaliudesta työnantajaan kohtaan henkilökohtaiseen osaamissopimukseen (Alasoini 2009; Julkunen 2007). Kun työntekijä kokee uransa vain oman osaamisen kehittämissopimukseksi, hän suhtautuu työnantajiin, kuten tämän tutkimuksen haastateltavat, jotka sitoutuvat työnantajaan sen mukaan, miten siitä on heille itselleen hyötyä. Työhön suhtaudutaan hyvin välineellisesti ja sen on sovittava omaan elämäntilanteeseen ja omiin tarpeisiin.

Työnantajan näkökulmasta työntekijän joustava ja yksilöllinen työidentiteetti voi olla myös hyvä asia, koska työntekijä on valmis muuttamaan tilanteiden mukaan. Tämän tutkimuksen tulosten mukaan nuorten työntekijöiden työidentiteetti on myös vielä rakentumassa, joten työntekijällä ei ole toimintamalleja, joiden mukaan hän työskentelee. Nuori työntekijä omaksuu nopeasti uusia työtapoja, koska hänelle ei ole vielä kehittynyt tiettyjä rutiineja. Kyndtin ja Baertin (2013, 19)

mukaan on saatu ristiriitaisia tuloksia siitä, onko iän ja työnantajan järjestämille koulutuksille osallistumisen välillä yhteyttä. Joidenkin tutkimusten mukaan nuoremmat työntekijät haluavat kouluttautua ja osallistuvat vanhempia työntekijöitä useammin työnantajan järjestämiin koulutuksiin, mutta yhteys ei ole kuitenkaan tilastollisesti merkitsevä. On myös tutkittu subjektiivisen iän vaikutusta koulutuksiin osallistumiseen ja saatu selville, että jos työntekijä tuntee olevansa vanha, hän osallistuu harvemmin koulutuksiin. Myös tämän tutkimuksen perusteella nuoret työntekijät haluavat kehittää itseään ja ovat innokkaita oppimaan uutta. Työntekijät, jotka ovat sitoutuneet kehittämään omaa osaamistaan, kehittävät samalla myös työtään. Nuoret työntekijät ovat harvoin muutosvastaisia ja he voivat tuoda työpaikalle uusia, innovatiivisia ajatuksia.

Yksilölliseen työidentiteettiin ja sen puuttumiseen liittyy myös ongelmia. Kirpalin (2005) tutkimuksessa joustavat ja yksilölliset työidentiteetit olivat harvinaisia, kun taas tämän tutkimuksen haastateltavilla työhön liittyvä identiteetti oli usein vahva ja yksilöllinen. Tällaisten identiteettien avulla haastateltavilla on hyvät edellytykset selvitä työelämän muutosvaatimuksista. Kuinka sitten nuoret työntekijät, joilla ei ole tällaisia valmiuksia, selviytyvät joustavuutta ja omaa aktiivisuutta vaativasta työelämästä? Myös Mahlakaarto (2010) ja Kirpal (2005) ovat pohtineet, syrjäyttääkö työelämä ihmisiä, joilla ei ole riittäviä resursseja kehittää vahvoja työidentiteettejä. Yksilöllisen työidentiteetin myötä vastuu omasta onnistumisesta työmarkkinoilla siirtyy yksilölle. Tällä tavalla yksilökeskeinen työkuultuuri eriarvoistaa työntekijöitä, koska kaikilla ei ole yhtä hyviä taitoja selviytyä työelämän vaatimuksista.

### **7.3 Tutkimustulosten hyödyntäminen ja yleistäminen**

Tutkimuksen tulokset antavat uutta tietoa nuorten vuokratyöntekijöiden työhön liittyvästä identiteetistä ja työhön sitoutumisesta. Aiemmistä tutkimuksista poiketen, tämän tutkimuksen vuokratyöntekijät näyttäisivät olevan tyytyväisiä vuokratyöhön työsuhdemuotona. Heidän työhön liittyvä identiteettinsä on yksilöllinen ja siksi he sopeutuvat hyvin vaihtuviin työpaikkoihin ja -tehtäviin. Toinen tyytyväisyyteen vaikuttava seikka oli haastateltavien vielä vakiintumaton elämäntilanne.

Keikkaluontoinen vuokratyö sopii hyvin esimerkiksi opiskelun ohessa tehtäväksi työksi. Vuokratyöyritykset voivat hyödyntää tätä tietoa ja markkinoida vuokratyötä erityisesti opiskelijoille.

Koska tutkimukseen haastateltiin vain seitsemää henkilöä, tutkimuksen tuloksista ei voi tehdä kovin laajoja yleistyksiä. Kaikki haastateltavat olivat myös samassa elämäntilanteessa, mikä vaikutti merkittävästi saatuihin tuloksiin. Jos osalla haastateltavista elämäntilanne olisi ollut toinen, tarinat olisivat olleet erilaisia ja myös tuloksissa olisi näkynyt enemmän vaihtelua. Nyt haastateltavat olivat kuitenkin hyvin homogeeninen joukko. Toisaalta haastateltavien samanlainen elämäntilanne tukee tulosta siitä, että vuokratyö sopii hyvin nuorille, perheettömille ja opiskelijoille. Tulokset olisivat olleet hyvin erilaisia myös siinä tilanteessa, jos haastateltavat olisivat jo aloittaneet oman alan työuransa. Silloin esimerkiksi työhön liittyvän identiteetin sijaan olisi voitu kenties käyttää työidentiteetin käsitettä. Myös haastateltavien perheettömyys vaikutti tutkimuksen tuloksiin. Tutkimukseen saattoi valikoitua tällaisessa vakiintumattomassa elämäntilanteessa olevia henkilöitä siksi, että heillä oli perheellisiä enemmän aikaa osallistua haastatteluun. Voi myös olla, että vakiintumattomassa elämäntilanteessa olevat henkilöt suosivat perheellisiä enemmän vuokratyötä, jolloin tutkimuksen kohderyhmässä oli jo alun perin enemmän perheettömiä kuin perheellisiä henkilöitä. Tutkimuksen tuloksia ei siis voi yleistää laajasti esimerkiksi kaikkiin nuoriin vuokratyöntekijöihin. Kuitenkin samassa elämäntilanteessa olevilla nuorilla vuokratyöntekijöillä on luultavasti samankaltaisia kokemuksia, kuin tämän tutkimuksen haastateltavilla.

#### **7.4 Tulosten luotettavuuden arviointi ja jatkotutkimusehdotukset**

Tutkimus oli onnistunut, koska tutkimuksen alussa asetettuihin tavoitteisiin päästiin. Tutkimuksessa haluttiin selvittää, minkälainen on nuorten vuokratyöntekijöiden työhön liittyvä identiteetti ja minkälaista on nuorten vuokratyöntekijöiden sitoutuminen työhön. Tutkimusaineistoa analysoimalla saatiin vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja aiheesta löydettiin uutta tietoa. Aiheen valinta oli myös onnistunut, koska aihe oli ajankohtainen eikä vuokratyöstä ollut tutkimustietoa nuorten työntekijöiden näkökulmasta.

Tulosten luotettavuutta arvioidessa on hyvä pohtia, kuinka käytetty kieli on vaikuttanut tuloksiin ja ovatko haastateltavat antaneet sosiaalisesti hyväksytyjä vastauksia. Eskolan ja Suorannan (1998, 140) mukaan tarinoita ei ymmärretä todellisuudesta välittömästi kertovana tekstinä, vaan niitä tematisoidaan kulttuurisesti rakennetuiksi tuotteiksi. Kielen ajatellaan olevan sosiaalisen todellisuuden tuote, eivätkä tekstit ainoastaan kuvaile tapahtumia, vaan rakentavat samalla sosiaalista elämää. Myös tässä tutkimuksessa haastateltujen kertomukset heijastavat kulttuuria, jossa elämme.

Julkisuudessa on käyty keskustelua siitä, kuinka työntekijöiden olisi oltava joustavia ja mukautuvia (Siltala 2007). Lähteenmäen (2013, 92) mukaan joustavuus, tehokkuus ja aktiivisuus ovat muodostuneet universaaleiksi ja kyseenalaistamattomiksi perusteiksi moderneissa länsimaissa. Tällainen uusi subjektiviteetti näkyy yksilön tavoitteissa ja käytöksessä. Lähteenmäki (2013, 82) puhuu myös yrittäjämäisestä kulttuurista, johon kuuluu kilpailullisuutta, voitontavoittelua ja riskien ottamista korostava yritysmäinen mentaliteetti. Yrittämisen kulttuurissa painotetaan yksilön velvollisuuksia oman elämän parantamiseen, vaurauden luomiseen ja vastuullisuuteen. Tässä tutkimuksessa haastateltavien puheessa esiintyi Lähteenmäen (2013, 82) mainitsema yrittäjämäinen kulttuuri, jossa painottuu yksilön oma aktiivisuus, tehokkuus ja joustavuus. Voidaankin pohtia, ovatko haastateltavien vastaukset sosiaalisesti hyväksytyjä eli puhuivatko haastateltavat asioista, joita he kuvittelivat heiltä odotettavan. Toisaalta haastateltavat kertoivat kokemuksistaan ja ajatuksistaan konkreettisin esimerkein ja perustelivat kantansa, joten vastausten voidaan ajatella edustavan haastateltavien näkemyksiä. Aineistoa analysoidessa tarinat nähtiin kulttuurisesti rakennettuina tuotteina ja ymmärrettiin konteksti, johon haastateltavat kuuluvat.

Tutkimuksen tulosten uskottavuuteen vaikuttaa se, että tutkimuksen otoskoko jäi suunniteltua pienemmäksi, ja että haastateltavien tarinat olivat hyvin samantapaisia. Tavoitteena oli saada vähintään kahdeksan haastateltavaa ja tutkimukseen osallistui seitsemän henkilöä. Otoskoko oli kuitenkin riittävä, koska saturaatio eli aineiston kylläntyminen saavutettiin. Haastattelussa toistuivat samat aiheet ja haastateltavien kokemukset olivat samantapaisia. Tutkimuksen tulosten voidaankin ajatella olevan uskottavia juuri siksi, että kaikkien haastateltavien vastaukset olivat niin samanlaisia. Tutkimuksen luotettavuuteen on pyritty



vaikuttamaan raportoimalla riittävän tarkasti tutkimuksen teoreettisista lähtökohdista, tutkijan omista ennakko-oletuksista, tutkimusjoukosta, aineiston keruusta ja analyysista.

Tutkimuksen tulokset olivat hyvin myönteisiä. Haastateltavat olivat tyytyväisiä vuokratyöhön ja heidän työhön liittyvä identiteettinsä oli sellainen, jota nykyinen työkuulttuuri vaatii. Tämän tutkimuksen otoskoko oli kuitenkin pieni ja osallistujat homogeeninen joukko. Jatkossa nuorten työhön liittyvää identiteettiä voisikin tutkia kvantitatiivisesti, jolloin voitaisiin selvittää, kuinka yleisiä tällaiset yksilölliset ja omaa aktiivisuutta korostavat työidentiteetit ovat. Tutkimustietoa tarvittaisiin myös siitä, kuinka ja millä keinoin nuoret, joilla ei ole tällaisia valmiuksia, joita tämän tutkimuksen haastateltavilla esiintyi, selviytyvät joustavuutta, muutosvalmiutta ja omaa aktiivisuutta vaativasta työelämästä.

## Lähteet

- Aaltola, J. (toim.) & Valli, R. 2001. Ikkunoita tutkimusmetodeihin II. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. PS-Kustannus.
- Alasoini, T. 2009. Henkilöstön sitoutuminen johtamisen haasteena innovaatiokilpailun aikakaudella: näkökulmia parempaan työelämään. Helsinki: Tykes, Raportteja 68.
- Alasoini, T. 2010. Mainettaan parempi työ. Kymmenen väitettä työelämästä. Helsinki: Taloustieto Oy
- Billett, S. 2006. Work, subjectivity and learning. Teoksessa S. Billett, T. Fenwick & M. Somerville (toim.) Work, Subjectivity and learning. Understanding Learning through Working Life (1-20). Unesco-Ynevoc Book Series. AA Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Braun, V. & Clarke, V. 2006. Using thematic analysis in psychology. *Qualitative Research in Psychology*, 3 (2). pp. 77-101.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Vastapaino
- Eteläpelto, A. 2007. Työidentiteetti ja subjektiivisuus rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin, J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY, 90-142
- 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 (21-36). Unesco- Unevoc Book Series. AA Dordrech, The Netherlands: Springer.
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto. 2012. Vuokratyöntekijätutkimus. Promenade Research. Viitattu 26.4.2013  
[http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten\\_liitto/liitetiedostot/Vuokratyontekija\\_etutkimus\\_26032012.pdf](http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Vuokratyontekija_etutkimus_26032012.pdf)
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S, Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. Tammi.
- Julkunen, R. 2007. Työ- talouden ja minän välissä. Teoksessa A. Eteläpelto, K. Collin, J. Saarinen (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. WSOY, 18-48

- Kauppila, J. & Hartikainen, E. 2012. Sukupolvien vuodenaajat. Suomalainen elämäntilanne ja sukupolvikonfliktit hyvinvointivaltiossa. *Aikuiskasvatus vol. 32 (3) 2012, 166-175*
- Kirpal, S. 2004. Researching work identities in European context. *Career Development International, 9,3, 199–221.*
- Kvale, S. 1996. *Interviews : an introduction to qualitative research interviewing.* Thousand Oaks, CA : Sage.
- Kyndt, E. & Baert H. 2013. Review of Educational Research. Antecedents of Employees' Involvement in Work-Related Learning: A Systematic Review.
- Laurén, K., Tenhunen-Ruotsalainen, L., Väisänen, K. (toim). 2012. Nuoret ja työelämä - kaksi eri maailmaa. Helsinki: Taloudellinen tietotoimisto.
- Lehto, A-M., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Työministeriö, Helsinki.
- Lähteenmäki, L. 2013. Keskusteluja vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentuminen Suomessa. Turun yliopiston julkaisuja. Sarja C. Osa 356. Turku: Painosalama Oy
- Mahlakaarto, S. 2010. Subjektiksi työssä. Identiteettiä rakentamassa voimaantumisen kehitysohjelmassa. *Jyväskylä studies in education, psychology and social research 394.*
- Mamia, T. & Melin, H. 2006. Luottamus, sitoutuminen ja työelämän joustot. Teoksessa T. Mamia & H. Melin (toim.) *Kenen ehdoilla työ joustaa? Työpoliittinen tutkimus 314.* Työministeriö, Helsinki, 99-178.
- Pohjanoksa, I. & Perkkä-Jortikka, K. 2004. Työvoimanvuokraus. Uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille. Vantaa: Dark Oy.
- Pursio, H. 2011. *Allegro giocoso, allegro molto e risoluto.* Teoksessa P. Vesterinen & M. Suutarinen (toim.) *Y-sukupolvi työelämässä. JTO-Palvelut Oy, 53-66*
- Ruusuvuori, J & Tiittula, L. (toim.) 2005. Haastattelu. Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.
- Siltala, J. 2007. Työelämän huonontumisen lyhyt historia. Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Smith, R. 2008. Negotiating engagement. The personal practice of learning at work. (199-214 Teoksessa Billet, S., Harteis, C. & Eteläpelto, A. (toim.). 2008. *Emerging Perspectives of Workplace Learning.* Sense Publishers. The Netherlands.
- Stake, R.E. 2010. *Qualitative research. Studying how things work.* The Guilford Press

- Suutarinen, M. 2011. Suomalaisten pörssiyritysten johdon näkemyksiä nuorten johtamisesta ja henkilöstönsä sosiaalisen median käytöstä. Teoksessa P. Vesterinen & M. Suutarinen (toim.) Y-sukupolvi työelämässä. JTO-Palvelut Oy, 17-41
- Tanskanen, A. 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsinki: Unigrafia.
- Tiedon silta. 2013. Työsuojelurahaston julkaisu. Viitattu 3.3.2013  
[http://www.digipaper.fi/tsr\\_vuosikirja/111518/](http://www.digipaper.fi/tsr_vuosikirja/111518/)
- Tulgan, B. 2001. Managing generation Y. Global citizens born in the late seventies and early eighties.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Turunen, T. 2009. Nuorten palkansaajien työorientaatiot Suomessa; tutkimus 18-29-vuotiaiden suomalaisten palkansaajien työkeskeisyyttä lisäävistä yksilöllisistä taustatekijöistä. *Janus vol. 17 (1) 2009, 4–19*
- Työ- ja elinkeinoministeriö. Vuokratyöopas. Viitattu 25.5.2013  
<http://www.vuokratyöopas.fi/>
- Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisöissä. Työpoliittinen tutkimus 283. Työministeriö.
- Vesterinen, P. 2011. Y-sukupolvi johdettavana. Teoksessa P. Vesterinen & M. Suutarinen (toim.) Y-sukupolvi työelämässä. JTO-Palvelut Oy, 115-128

# Liitteet

## Liite 1. Teemahaastattelurunko

### 1. Taustatiedot

Kerro itsestäsi ja elämäntilanteestasi.

- ikä ja sukupuoli
- perus- ja ammatillinen koulutus
- perhe: Onko sinulla perhettä vai asutko yksin?
- harrastukset/vapaa-aika
- Miten määrittelisit nykyisen elämäntilanteesi? Koetko olevasi ensisijaisesti opiskelija vai työssäkäyvä?

Kerro työkokemuksestasi.

- Kuinka pitkään olet ollut työelämässä?
- Minkälaisia työsuhteita sinulla on ollut –vakituksia, määräaikaista, kesätöitä, osa-aikatöitä opiskelun ohella?
- Oletko ollut pääosin ”oman” alasi töissä?

### 2. Nykyinen työ

Kerro nykyisestä työtilanteestasi ja työstäsi.

- Minkälaista työtä/töitä teet nyt?
- Kuinka monta tuntia työskentelet viikossa/kuukaudessa?
- Mistä toimeentulosi koostuu? Työn taloudellinen merkitys: ovatko työstä saadut tulot pääasiallinen toimeentulosi vai saatko myös tukia?
- Kuinka kauan olet tehnyt vuokratyötä?
- Miksi alun perin hakeuduit vuokratyöfirmalle töihin?
- Oletko edelleen samoista syistä vuokratyöfirmalla töissä?
- Mitä hyvää ja mitä huonoa työskentelyssä vuokratyöfirmalle on?
- Tunnetko itsesi yhtä tärkeäksi työntekijäksi kuin vakituiset työntekijät? Miksi?
- Haluaisitko päästä vuokratyösuhteen kautta itse käyttäjäfirman työntekijäksi?

Kuinka koet vuokratyön epäsäännöllisyyden?

- Onko vuokratyön epäsäännöllisyys ahdistavaa vai tarjoaako se mahdollisuuksia?
- Kuinka sopeudut uuteen työsuhteeseen?
- Kuinka koet uusien asioiden opettelun? (Opitko mielelläsi uutta vai koetko sen stressaavana?)
- Kaipaako työhösi ajoittain vaihtelua?

### 3. Sitoutuminen ja suhde työhön

Kerro mitä nykyinen työ sinulle merkitsee.

- Miksi käyt töissä? Mikä työssäkäynnissä motivoi? (raha, työporukka, työ itsessään)
- Mitä hyvää ja mitä huonoa työssäkäynnissä ylipäätään on? Mitä hyötyä työssäkäynnistä on, mitä menetät?

Kerro työsi ja vapaa-aikasi suhteesta.

- Onko sinulla mielestäsi riittävästi vapaa-aikaa? Haluaisitko, että sinulla olisi enemmän vapaa-aikaa?
- Olisitko valmis luopumaan elintasostasi, eli vähentämään töitä, jotta saisit enemmän vapaa-aikaa?

Kuvaile, minkälainen suhde sinulla on työhösi. Millä mielellä käyt töissä?

- Mitkä asiat tuottavat sinulle iloa nykyisessä työssäsi? Mikä työssä palkitsee?
- Koetko nykyisen työsi mielekkääksi? Miksi?
- Viihdytkö nykyisessä työssäsi?
- Oletko tyytyväinen nykyiseen työhösi/työsuhdetilanteeseesi?
- Miten pitkään olisit valmis työskentelemään nykyisessä työssäsi?
- Kävisitkö ylipäätään missään töissä, jos ei olisi taloudellisesti pakko (esim. lottovoitto)?

Mitä pidät työssä (ylipäätään) tärkeänä?

- Onko nykyinen työntekosi itsenäistä? Haluaisitko sen olevan? Onko tärkeää, että työ on itsenäistä?
- Saatko työssäsi tarpeeksi vastuuta? Haluaisitko lisää vastuuta? Onko tärkeää, työssä saa vastuuta?
- Luotetaanko sinuun työssäsi? Onko luottamuksen saaminen tärkeää?
- Koetko saavasi riittävästi palautetta työsi laadusta? Onko palautteen saaminen tärkeää?
- Pääsetkö työssäsi toteuttamaan itseäsi? Onko sinulla vaikutusmahdollisuuksia?
- Mitkä periaatteet ja arvot ovat sinulle työssäsi tärkeitä?
- Kerro esimerkki, jolloin omat arvot ovat olleet ristiriidassa työpaikan arvojen kanssa.
- Onko tärkeää, että työpaikan arvot eivät ole ristiriidassa omien arvojesi kanssa?

### 4. Ammatillisuus ja ammatillinen kehittyminen

Kuvaile, millainen työntekijä olet.

- Millainen on mielestäsi hyvä ja osaava työntekijä?
- Mitkä ovat omat osaamisesi vahvuudet? Entä missä olisi kehitettävää? (tunnistatko osaamisesi?)
- Miten ylläpidät ja kehität omaa osaamistasi/ammattitaitoasi/ammattillisuuttasi?

Millaiset mahdollisuudet sinulla on työssäsi edetä uralla/ saada uraohjausta/ kouluttautua/ kehittää osaamistasi?

- Onko sinulle tärkeää, että työssäsi on hyvät etenemismahdollisuudet?
- Pidätkö tärkeänä, että työnantaja tarjoaa mahdollisuuksia oman osaamisen kehittämiseen ja uralla etenemiseen?

Olisitko mieluummin yhdessä pitkässä työsuhteessa kuin useissa lyhyissä? Miksi?

- Pohdi, mitä hyötyä ja mitä haittaa useista lyhyistä työsuhteista on ollut?
- Koetko saaneesi useiden lyhyiden työsuhteiden kautta työkokemusta laaja-alaisesti ja monipuolisesti?
- Koetko, että osaat hyödyntää aiempaa työkokemustasi uusissa työtehtävissäsi?

## **5. Tulevaisuus**

- Miten suhtaudut tulevaisuuteen?
- Missä näet itsesi viiden vuoden kuluttua?
- Millaista työtä haluaisit tulevaisuudessa tehdä?
- Kuvaile unelmien työpaikka. Miten aiot saada tällaisen työpaikan?

Tuleeko mieleesi vielä jotain lisättävää tai kysyttävää?

## Liite 2. Kutsukirje

Hei!

Olen aikuiskasvatustieteen opiskelija Jyväskylän yliopistosta ja teen opintoihini liittyvää pro gradu -tutkielmaa nuorten aikuisten sitoutumisesta työhön. Tutkielmaani varten tarvitsen haastateltavaksi 20-30-vuotiaita, joilla on kokemusta määräaikaisessa vuokratyösuhteessa työskentelystä.

Haluaisin haastatella Sinua ja kuulla näkemyksiäsi vuokratyöstä ja työelämästä ylipäättään. Haastattelut käsitellään täysin luottamuksellisesti ja ne tulevat ainoastaan omaan tutkimuskäyttööni. Haastateltavien tietoja ei luovuteta eteenpäin ja haastattelujen tulokset raportoidaan siten, ettei ketään tutkimukseen osallistunutta voida tunnistaa.

Esittelen tutkimukseni tulokset Vuokratyöyritys X:n esimiehille, joten osallistumalla haastatteluun Sinun näkemyksesi voi vaikuttaa Vuokratyöyritys X:n toimintaan tulevaisuudessa. Kerron tutkimukseni tuloksista myös haastatteluun osallistuneille. Tutkimukseen osallistuneiden kesken arvotaan kaksi Finnkinnon elokuvaalippua ja jokainen haastatteluun osallistunut saa Vuokratyöyritys X:n tuotelahjan.

Jos haluat osallistua tutkimukseen, ota minuun yhteyttä sähköpostilla tai puhelimitse haastatteluajankohdan sopimiseksi. Haastattelut tehdään viikoilla 9 ja 10 Vuokratyöyritys X:n toimistossa ja ne kestävät 1-1,5 tuntia.

Mikäli Sinulle heräsi kysyttävää tutkimukseen liittyen, ota rohkeasti yhteyttä.

Ystävällisin terveisin,

Hanna Palm, kasv. yo

Jyväskylän yliopisto

Kasvatustieteiden laitos