

**Suvi Lappalainen**

**AMMATILLINEN IDENTITEETTI  
JA OPPIMINEN VUOKRATYÖSSÄ**

**Kasvatustieteen  
pro gradu-tutkielma  
Kevätlukukausi 2008  
Kasvatustieteiden laitos  
Jyväskylän yliopisto**

## JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Tiedekunta – Faculty Kasvatustieteiden tiedekunta	Laitos – Department Kasvatustieteen laitos
Tekijä – Author Suvi Lappalainen	
Työn nimi – Title Ammatillinen identiteetti ja oppiminen vuokratyössä	
Oppiaine – Subject Aikuiskasvatustiede	Työn laji – Level Pro gradu
Aika – Month and year Toukokuu 2008	Sivumäärä – Number of pages 98
Tiivistelmä – Abstract <p>Tutkielman tarkoituksena on selvittää, millaisena vuokratyö näyttäytyy erilaisissa työelämän vaiheissa ja erilaisissa elämäntilanteissa oleville vuokratyöntekijöille. Vuokratyön kokemisen lisäksi vastauksia etsittiin ammatillisen identiteetin muotoutumiseen, työssä oppimiseen ja vuokratyöntekijän selviytymisstrategioihin. Pääkäsitteinä tutkielmassa olivat vuokratyö, ammatillinen identiteetti ja työssä oppiminen.</p> <p>Tutkimus toteutettiin haastattelemalla kahdeksaa eri-ikäistä vuokratyöntekijää, jotka työskentelivät eri aloilla. Vähiten vuokratyötä tehneellä oli kokemusta neljä kuukautta ja kauimmin vuokratyötä tehneellä seitsemän vuotta. Haastatteluaineiston analyysin pohjalta tunnistettiin neljä erilaista vuokratyöntekijätyyppiä, jotka nimettiin seuraavasti: mahdollistuja, perinteinen, ponnistaja ja keikkailija. Tulokset osoittivat, että mahdollistujan työmarkkina-asemaa heikensi korkea ikä. Koulutetulle ja osaavalle mahdollistujalle vuokratyö tarjosi mahdollisuuden mielekkääseen ja vastuulliseen työhön. Perinteinen oli ajautunut työelämän joustoissa vuokratyöntekijäksi alalla, jossa työsuhteet ovat usein koko työuran mittaisia. Perinteinen koki tilanteensa epävarmana vaikka vuokratyösopimukset olivatkin suhteellisen pitkiä. Ponnistajan vuokratyövaihe ei ollut kestänyt kovin kauaa; ponnistaja koki vuokratyön välivaiheena ja ponnauslautana vakituiseen työsuhteeseen. Keikkailija-tyypin sisällä voitiin erottaa yhdessä työntekoyrityksessä keikkaileva sekä monikeikkailija. Yhdessä yrityksessä keikkaileva sitoutui yritykseen ja työhönsä, vaikka yritys ei sitoutunutkaan keikkailijaan. Monikeikkailijalla saattoi olla samankin päivän sisällä useita muutamia tunteja kestäviä keikkoja eri yrityksissä. Keikkailijan kohdalla lainsäädäntöä on helppo kiertää. Tämän tyyppin nimeksi olisi sopinut myös riistetty tai hyväksikäytetty.</p>	
Asiasanat – Keywords Vuokratyö, ammatillinen identiteetti, työssä oppiminen	
Säilytyspaikka – Depository	
Muita tietoja – Additional information	

## SISÄLTÖ

1 JOHDANTO .....	5
2 VUOKRATYÖ .....	7
2.2 Näkökulmia vuokratyöhön .....	10
2.2.1 Vuokratyö vuokratyötä ostavan työnantajan näkökulmasta .....	10
2.2.2 Vuokratyö vuokratyöntekijän näkökulmasta .....	11
2.2.3 Vuokratyö yhteiskunnan näkökulmasta .....	12
2.2.4 Ruotsin vuokratyömalli.....	13
2.3 Vuokratyöhön liittyviä tutkimuksia ja selvityksiä .....	14
3 TYÖN, IDENTITEETIN JA OPPIMISEN VÄLINEN SUHDE.....	19
3.1 Ammatillinen identiteetti .....	19
3.2 Ammatillisen identiteetin näkökulmia ja tulkintoja.....	21
3.2.1 Subjektius ja minätunne .....	23
3.3 Työssäoppiminen .....	25
3.3.1 Vuokratyössä oppimisen haasteellisuus.....	28
3.3.2 Vuokratyö osana elämänhistoriaa .....	29
3.4 Tutkimuksia työidentiteetistä.....	31
4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMAT.....	35
5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS .....	36
5.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä .....	36
5.2 Haastattelujen toteutus ja kuvaus.....	37
5.3 Haastateltavien kuvaus .....	38
5.4 Aineiston käsittely ja analyysi .....	40
6 TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	42
6.1 Miten haastatellut olivat päätyneet vuokratyöhön .....	42
6.2 Vuokratyö työympäristönä .....	43
6.2.1 Tyypit; mahdollistuja, perinteinen, ponnistaja ja keikkailija.....	43
6.2.2 Haastatteluissa esille nousseita tekijöitä joilla on yhteyttä vuokratyön kokemiseen .....	48
6.3 Miten vuokratyö muovaa ammatillista identiteettiä.....	53
6.3.1 Millainen on ideaali vuokratyöntekijä? .....	56
6.3.2 Työn kokonaisuuden ymmärtäminen.....	58
6.3.3 Miten muut työntekijät suhtautuvat vuokratyöntekijään?.....	59
6.3.4 Kokeeko vuokratyöntekijä itsensä vuokratyöntekijäksi vai oman ammattialansa edustajaksi?.....	61

6.3.5 Kokevatko vakituiset työntekijät vuokratyöntekijät oman alansa edustajiksi vai vuokratyöläisiksi? .....	62
6.3.6 Mihin vuokratyöntekijä sitoutuu ja kokee kuuluvansa? .....	64
6.4 Mitä ja miten vuokratyöntekijä oppii vuokratyössä? .....	65
6.4.1 Osaamisen kehittäminen vuokratyössä .....	70
6.4.2 Osaamisen tunnustaminen ja dokumentointi .....	71
6.4.3 Kenelle kuuluu vuokratyöntekijän koulutus ja ammattitaidon ylläpitäminen?.....	73
6.5 Vuokratyöntekijän selviytymisstrategiat?.....	75
7 YHTEENVETOA TULOKSISTA .....	78
8 TARKASTELU .....	83
LÄHTEET .....	87
LIITE 1 Lähetekirje haastatelluille .....	94
LIITE 2 Haastattelukysymykset .....	95

# 1 JOHDANTO

Vuokratyötä on tutkittu tähän saakka melko vähän. Varsinkaan ammatillisen identiteetin, oppimisen ja osaamisen kehittämisen näkökulmasta vuokratyötä ei ole juuri tutkittu, vaikka usein työvoiman vuokrausta harjoittavien henkilöstöpalveluyritysten yhdeksi tehtäväksi mielletään henkilöstön kehittäminen.

Miksi ammatillisen identiteetin näkökulma? Tämän päivän riskiyhteiskunnassa oletetaan ihmisten hyväksyvän yhteiskunnalliset elämisen riskit mm. katkokselliset työurat. Vuokratyötä voitaneen pitää joustavan työvoiman ääriesimerkkinä. Työelämän monet muutokset näkyvät vuokratyössä voimakkaimmillaan. Mitä yksilöityneempi, epävarmempi ja epäjatkuvampi yksilön sosiaalinen työkonteksti on luonteeltaan, sitä enemmän se edellyttää aktiivista omien rajojen työstämistä ja identiteettineuvotteluja (Eteläpelto, 2007).

Tässä tutkimuksessa halutaan ymmärtää vuokratyöntekijän näkökulmasta mitä työelämän muutos merkitsee yksilön kannalta. Vuokratyöhön liittyvissä tutkimuksissa ja selvityksissä (esim. Viitala & Mäkipelkola, 2005) työntekijät ovat sivunneet oppimista todetessaan sen olevan erityisen haasteellista nopeasti vaihtuvissa työpaikoissa ja -tehtävissä. Usein vuokratyöntekijät tuntevat olevansa ”toisen luokan” työläisiä työpaikoilla. Toisaalta vuokratyöselvityksissä on tullut esille, että vuokratyötä tehdään usein työkokemuksen saamiseksi ja ammattitaidon kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi. Vuokratyötä tehdään hyvin monenlaisissa elämäntilanteissa, eikä vuokratyössä hankittua työkokemusta useinkaan osata hyödyntää ja tuoda julki samoin kuin vakituisessa työsuhteessa kartutettua. Vuokratyössä osaamisen tunnistamisella ja tunnustamisella voi olla tärkeä merkitys yksilön identiteetin ja elämänhallinnan tunteen vahvistumiselle. Riski työstä ja työn osaamisesta on siirtynyt työnantajalta työntekijälle (Viitala & Mäkipelkola, 2005).

Henkilöstö on ratkaiseva tekijä organisaation toiminta- ja uudistumiskyvylle sekä toiminnan laadulle (Argyris 1992). Osaamisesta on tullut yhä kriittisempi menestystekijä. Työntekijät ovat jakautumassa ydinhenkilöstöön ja liitännäishenkilöstöön (Viitala & Mäkipelkola, 2005). Organisaation osaaminen pitää sisällään kaikki organisaatiossa työskentelevät työsuhteesta riippumatta. Ongelmaksi tulee tällöin, kuinka pitää kaikki erilaisissa työsuhteissa olevat työntekijät osaavina ja motivoituneina.

Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, millaisena vuokratyö näyttäytyy eri elämäntilanteissa ja työuran eri vaiheissa oleville vuokratyöntekijöille. Ammatillisen identiteetin muotoutumiseen, oppimiseen ja osaamisen kehittämiseen vuokratyössä sekä vuokratyöntekijöiden selviytymisstrategioihin vuokratyössä etsitään vastauksia haastatteleamalla vuokratyöntekijöitä. Teoriaosuudessa tarkastellaan vuokratyön luonnetta, ammatillista identiteettiä sekä työssä oppimista.

## 2 VUOKRATYÖ

Tässä luvussa on tarkoitus kuvata vuokratyön luonnetta. Mitkä ovat vuokratyölle ominaisia piirteitä, millaisia ongelmia ja mahdollisuuksia siihen liittyy. Tässä luvussa tarkastellaan myös sitä, mitä työtä tehdään vuokratyönä, kuinka yleistä vuokratyö on ja ketkä sitä tekevät.

Viitala ja Mäkipelkola (2005, 16) määrittelevät vuokratyön seuraavasti: Vuokratyövoimasta on kyse silloin, kun työnantaja (työvoiman vuokrausyritys) asettaa työntekijän ulkopuolisen tahon (käyttäjäyritys) käyttöön vastiketta vastaan. Työntekijöiden vuokraaminen on liiketoimintaa, jota vuokrausyritykset harjoittavat tuottaakseen voittoa. Joissakin kaupungeissa ovat julkiset työvoimatoimistot alkaneet harjoittaa myös henkilöstövuokraustoimintaa. (Työministeriö 1990; Työministeriö 1998.) Yksityisiä työvoimapalveluja tarjoavien yritysten toiminta on vapaata yritystoimintaa ja vain poikkeustapauksessa työvoiman vuokraus vaatii viranomaisen luvan. Vuokratyövoiman käyttöön ei kohdistu lainsäädännöllisiä rajoitteita (Työministeriö, 2007). Henkilöstövuokrausyrityksen voi siis perustaa kuka tahansa. Myös työhallinto harjoittaa henkilöstövuokrausta. Työvoimatoimistot tuottavat henkilöstövuokrauspalveluja erillisenä osana työvoimatoimiston työnantajien palveluja, ja sitä säätelee valtion maksuperustelaki. Palvelut on hinnoiteltu liiketaloudellisin perustein. Henkilöstövuokrausta tuotetaan työministeriön määräämissä työvoimatoimistoissa (Helsinki, Turku, Tampere, Päijät-Häme, Porin seutu, Oulun seutu). Työhallinnon henkilöstövuokrausta on kehitetty erityisesti edistämään pysyvämpää työhön sijoittumista. Työhallinnon henkilöstövuokraus ei peri rekrytointimaksua käyttäjäyritykseltä, jos henkilö palkataan vakituiseen työsuhteeseen yritykseen (Työministeriö, 2007).

Työvoimaa vuokraavista yrityksistä käytetään myös mm. nimityksiä henkilövuokrausyritys, henkilöstöpalveluyritys ja toimialapalveluyritys (Korhonen 1991.) Työntekijän vuokraus on kuin mikä tahansa kauppasuhte. Työvoimaa tarvitseva yritys tekee tilauksen ja vuokrausyritys toimittaa työvoiman. Tilauksen tehnyt yritys maksaa työvoiman käytöstä vuokrausyritykselle, jolla on työsuhte työntekijään, eli vuokrausyritys maksaa työntekijän palkan. (Viitala & Mäkipelkola, 2005.) Vuokratyösuhteessa on kysymys vuokratyöntekijän ja häntä vuokraavan yrityksen välisestä suhteesta. Työntekijällä ei ole työsuhdetta yritykseen jossa hän tekee työn. Käyttä-

jäyrityksen velvollisuudet kattavat lain ja sopimusten mukaisten työaikojen noudattamisen ja työturvallisuudesta huolehtimisen.

Vuokratyö on epätyypillinen työsuhde, jonka tavoitteena on joustava työvoima. Epätyypillisenä pidetään työsuhdetta, joka poikkeaa ns. normaalista työsuhteesta, jolle tunnusomaisina piirteinä pidetään yhtä työnantajaa, kokoaikaisuutta, työ- tai virkaehtosopimuksen mukaista palkkaa, toistaiseksi jatkuvaa työsopimusta sekä työnantajan tiloissa tapahtuvaa työtä (Pusa 1997). Mikä tahansa työ tai työtehtävä voi olla vuokratyötä. Vuokratyötä tekevä voi olla yhden tai usean eri vuokrausyrityksen listoilla. Myös vuokratyöläiset ovat hyvin heterogeeninen ryhmä. Osa vuokratyöläisistä on korkeakoulutettuja, osalla ei ole koulutusta lainkaan. Vuokratyötä tehdään niin omasta halusta kuin pakon sanelemana. Osalle vuokratyöläisistä työ on väliaikainen ratkaisu esimerkiksi opintojen rahoittamiseksi, osalle pysyväluonteinen olotila. Ruotsissa Isaksson ja Bellaagh (1999) havaitsivat parhaaksi vuokratyössä viihtymisen perusteeksi juuri vapaaehtoisuuden. Monet vuokratyötä tekevät kärsivät epävarmuudesta ja toivovat vakituista työtä (Staff ok, 2003) joillekin vuokratyö on mahdollisuus toteuttaa itseään. Vuokratyössä työsuhde saattaa kestää tunnin tai se voi olla jatkuvaa ja kokoaikaista. Työntekijällä saattaa olla yksi ainoa työssäolopaikka tai hän saattaa tehdä samana päivänäkin töitä useassa eri yrityksessä. Työt voivat olla selvillä hyvissä ajoin etukäteen tai niistä voidaan soittaa hyvinkin lyhyellä varoitusaajalla.

Työministeriö on tilastoinut vuokratyöntekijöitä vuodesta 1999 lähtien. Tietojen keruu on kehittynyt ja muuttunut, joten kerätyt luvut eivät ole täysin vertailukelpoisia. Luvut ovat suuntaa antavia mm. määrittely- ja rajanvetohankaluuksien vuoksi.

TAULUKKO 1. Tilastoja vuokratyöstä

Vuosi	Vuokrattuja	Käyttäjäyr.	Työsuhde/tt	Työsuhteet	Osuustyöll. (%)	Kesto
2006	101 000	18 300	3	267 400	4,1	82 vrk
2005	102 800	20 800	4	415 900	4,3	81 vrk
2004	65 000	13 900	4	261 000	2,8	84 vrk
2003	47 000	13 200	6	285 000	2,0	66 vrk
2002	47 000	11 600	4,5	208 500	2,0	54 vrk
2001	40 000	10 000	<3	100 000	1,7	100 vrk
2000	40 000	12 400	<3	131 200	1,8	79 vrk
1999	31 200	14 200	5	153 700	1,4	43 vrk



Lähde: Työministeriö, Työvoiman vuokraus ja yksityinen työnvälitys Suomessa vuonna 2006

Vuokratyöntekijöistä 33,8 % on työllistynyt palvelualan töissä, 24 % teollisessa työssä, 12,9 % hallinto-, toimisto-, matkailu- ja IT-alan töissä, 12,5 % kaupallisessa työssä ja 6,9 % sosiaali- ja terveydenhuoltoalan töissä (Työministeriö, 2007).

Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) tekemän jäsentutkimuksen mukaan koko vuokratyöala työllisti vuonna 2006 noin 23 000 työntekijää henkilötyövuosiksi muutettuna. HPL:n jäsenyritysten kautta työskenteli noin 65 000 vuokratyöntekijää. Vuokratyövoiman osuus kokonaistyövoimasta oli 0,9 %. Luku sisältää sekä vuokratut työntekijät, että henkilöstöpalveluyritysten toimistoissa työskentelevät. Saman selvityksen mukaan henkilöstöpalveluyritysten liikevaihto oli vuonna 2006 noin 750 miljoonaa euroa. Henkilöstöpalveluyritysten Liiton jäsenyritysten suurin liikevaihto tulee selvityksen mukaan toimisto- ja taloushallinnon työstä, sekä hotelli-, ravintola- ja catering-alan työstä. Alalla odotetaan 10–15 % kasvua seuraavan vuoden aikana.

Suomessa ei ole tehty kattavia selvityksiä siitä, ketä vuokratyöntekijät ovat. Varamiespalvelu -yhtiön (työvoimapalveluja tuottava yritys) vuonna 2003 teettämään tutkimukseen vastanneista 704 vuokratyöntekijästä hieman yli puolet oli naisia. Varamiespalvelu -yhtiön tutkimuksessa kaksi kolmasosaa vastaajista oli alle 35-vuotiaita ja yli 50-vuotiaita oli joka kymmenes työntekijä. Puolella vastanneista oli lukiotausta, kolmanneksella vastaajista oli ammatillinen, teknillinen tai kaupallinen koulutustausta (Staff ok, 2003).

Henkilöstöpalveluyritysten suuntautuminen esim. toimisto- tai rakennusalan töihin vaikuttaa sen työntekijöiden sukupuolijakaumaan. Korhosen (1991) tutkimuksessa (N=180) toimistoalan vuokratyöntekijöistä 92 % oli naisia ja heistä 42 % oli alle 25-vuotiaita, puolella vuokratyöntekijöistä oli vähintään toisen asteen koulutus. Toikan (1999) myös toimistoalalle suuntautuneessa tutkimuksessa (N=123) naisten osuus oli 91 % ja tyypillinen vuokratyöntekijä oli alle 34-vuotias lapseton nainen, jolla oli ammatillinen koulutus tai ammattikorkeakoulututkinto. Vuokratyöntekijä työskenteli vuokratyössä väliaikaisesti ja oli päätoimisesti muussa työssä tai työtön työnhakija. HPL:n omaan valtakunnalliseen kyselyyn vuonna 2007 vastanneista 35 % oli miehiä ja 65 % naisia. Lähes puolet oli alle 25-vuotiaita ja 39 % kyselyyn vastanneista oli 25–35-vuotiaita. Yli 55-vuotiaita oli 1 %. Suurella osalla oli vähintään toisen asteen koulutus ja vain joka kymmenennellä oli ainoastaan peruskoulutus.

## **2.2 Näkökulmia vuokratyöhön**

Vuokratyötä lähestytään vuokratyötä ostavan työnantajan, vuokratyöntekijän ja yhteiskunnan näkökulmasta. Vuokratyö näyttäytyy varsin erilaisena joustavana tuotantontekijänä eri näkökulmista tarkasteltuna.

### **2.2.1 Vuokratyö vuokratyötä ostavan työnantajan näkökulmasta**

Henkilöstöpalveluyritysten liiton mukaan vuokratyö on kasvattanut suosiotaan, koska se tarjoaa yrityksille mahdollisuuden keskittyä omaan ydinliiketoimintaansa ja etsiä tehokkaampia tuotantotapoja kilpailukykyä säilyttämiseksi. Työvoiman vuokraus on muihin tuotantontekijöihin nähden erittäin joustavaa. Koneita, laitteita ja tiloja vuokratessa vuokraaja joutuu yleensä sitoutumaan pitkiinkin sopimuksiin. Laitteita vuokraava yritys ottaa riskin siitä, saako se vuokrattua kalliita laitteita eteenpäin. Työvoiman vuokrauksessa tilaajayritys vähentää henkilöstöön liittyviä riskejä vuokraamalla työvoimaa. Työvoimaa vuokraavalla yrityksellä ei myöskään ole riskiä, koska he maksavat palkkaa työntekijälle niistä tunneista, jotka he pääsääntöisesti voivat laskuttaa tilaajayritykseltä. Riskit esim. tuotannon vaihtelusta kantaa vuokratyötä tekevä.

Työnantajalta poistuu vuokratyötä käytettäessä myös rekrytoinnista aiheutuvat kulut sekä työnantajavelvoitteet jotka hoituvat henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Työnantajalle on helppoa ”päästä eroon” työntekijöistä niin halutessaan. Vuokratyön avulla voi tasata ruuhkahuippuja, korvata sairauslomilla olevia jne. Sairastunut vuokratyöntekijä ei ole käyttäjäyrityksen ongelma. Vuokratyöntekijöistä on helppoa ja turvallista valita myös vakituiseen työsuhteeseen sopiva työntekijä.

Vuokratyön teettäminen saattaa aiheuttaa myös ongelmia yrityksissä. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) mukaan yrityksessä vakituksessa työsuhteessa olevat näkivät usein vuokratyöntekijän aseman yrityksessä epäoikeudenmukaisena ja vuokratyövoiman käytön syynä pidettiin yleisesti mahdollisuutta päästä työntekijöistä helposti eroon. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa vakituksessa työsuhteessa olevat työntekijät olivat esimiehiään enemmän huolissaan vuokratyövoiman sitoutumisesta työhön ja yritykseen. Työntekijät kokivat usein myös raskaaksi perehdytyksen oman työnsä ohessa sekä kantoivat huolta työn laadusta. Toisaalta työntekijät kokivat

helpotuksena lisätyövoiman, jota vuokratyöntekijät toivat taloon, toisaalta he vertasivat uuden työntekijän varsinkin aluksi pienempää työpanosta vakituisen työntekijän työhön ja kokivat oman työnsä lisääntyneen. Vuokratyövoiman käyttäminen saattaa vaikuttaa myös vakituisen työvoiman sitoutumiseen työhönsä (Viitala & Mäkipelkola, 2005).

### **2.2.2 Vuokratyö vuokratyöntekijän näkökulmasta**

Työntekijälle vuokratyön saaminen on usein helpompaa kuin vakituisen työsuhteen, koska vuokratyö madaltaa yritysten työllistämiskynnystä. Työministeriö on aloittanut Henkilöstöpalvelualueiden Liiton kanssa yhteistyössä Oiva väylä -hankkeen, jonka tarkoituksena on nopeuttaa sellaisten työnhakijoiden työllistymistä, joiden työttömyys on muutoin vaarassa pitkittyä. Hankkeen erityisenä kohderyhmänä ovat pitkiltä perhevapailta työmarkkinoille palaavat työnhakijat, maahanmuuttajat, nuoret ja sellaiset työnhakijat, joilta puuttuu työkokemusta ja -koulutusta aloilta, joilla on avoimia työpaikkoja. Vuokratyön kautta on mahdollisuus päästä näyttämään kykynsä ja sopivuutensa ja saada vakituinen työpaikka. Samansuuntainen kokeilu on myös esim. Saksassa, jossa ns. Hartz-Commission hanke vastaa pitkälti suomalaista Oiva väylä -hanketta (Waas, 2003).

Vuokratyön vapaus sopii moneen elämäntilanteeseen esim. opiskelijoille jotka voivat sovittaa työ- ja opiskeluaikataulujaan itselleen sopiviksi ja saavat samalla tärkeää työkokemusta. Hoitovapaalla olevalle äidille vuokratyö saattaa olla hyvä mahdollisuus ylläpitää ammattitaitoa ja työssä tarvittavia sosiaalisia suhteita. Vuokratyön vapaaehtoisuus vaikuttaa paljon vuokratyössä viihtymiseen.

Vuokratyöntekijät kokevat kuitenkin työsuhteturvansa puutteelliseksi ja kokevat epäoikeudenmukaiseksi sen, ettei heillä ole samoja etuisuuksia kuin vakituisilla työntekijöillä. Vuokratyöntekijöiden työ saattaa loppua yhtäkkiä, he työskentelevät usein ilman lomia ja palkka voi olla pienempi kuin vakituisilla työntekijöillä (Viitala & Mäkipelkola, 2005). Vuokratyöntekijät kokevat useammin, että tieto ei tule heille asti, eivätkä he ole yhtä selvästi mukana muun työyhteisön toiminnassa (Pihkala, Oikarinen & Pulkka-Stone, 2006).

*Vuokratyöntekijöiden kannalta erityisen ongelmallista on, jos yritykset pyrkivät siirtämään yritysriskiään työntekijöille käyttämällä laajamittaisesti vuokratyötä. Näin voi käydä tilanteessa, jossa vuokratyöntekijän työsopimuksen kesto on sidottu käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välisen sopimuksen keston, eikä tietyn tehtävän suorittamiseen ja joissa käyttäjäyrityksellä on vapaat kädet päättää tilaus. Jos yrityksen tuotannollinen toiminta hoidetaan yksinomaan vuokratyöntekijöillä, yritys on käytännössä siirtänyt työllistämiseen liittyvät velvoitteensa ja riskinsä vuokratyövoimalle. (Vuokratyömietintö 2007).*

Vaikka työvoiman vuokraus on yleistynyt kaikilla aloilla, ovat työtehtävät useimmiten kuitenkin suoritusasteen töitä. Vuokratyön käyttäminen lisääntyy kuitenkin erilaisissa asiantuntijatehtävissä sekä erityistä osaamista vaativissa teknisissä ja hallinnollisissa tehtävissä. Yhdysvalloissa suurista työvoiman vuokrausyrityksistä on tullut tavallaan osa joidenkin työllistävien yritysten henkilöstöosastoa (Kalleberg 2000, 347–348). Suomessakin asiantuntijoiden ja johtajien osuus vuokratyöntekijöistä kasvaa erityisesti erilaisissa yrityksen murroskohdissa ja projekteissa (Alanko & Carlson, 2006).

### **2.2.3 Vuokratyö yhteiskunnan näkökulmasta**

Vuokratyö nähdään joustavan työvoiman muotona, joka helpottaa yritysten toimintaedellytyksiä ja luo uusia työpaikkoja. Henkilöstöpalveluyritykset korostavat vuokratyön olevan työtä, joka jäisi ilman vuokratyötä tekemättä tai se teetetäisiin ylityönä vakituisella henkilökunnalla. Vuokratyön nähdään myös madaltavan kynnystä uuden henkilökunnan palkkaukseen ja antavan mahdollisuuksia haastavassa työmarkkinatilanteessa oleville työntekijöille. Vuokratyö antaa joustavan mahdollisuuden esim. opiskelijoille ja pienten lasten vanhemmille saada työkokemusta tai pitää yllä ammattitaitoa.

Yhteiskunnallisesta näkökulmasta vuokratyöhön liittyy myös ongelmallisia puolia. Vakituksessa työsuhteessa olevien työntekijöiden työnantaja kantaa monia riskejä jotka vuokratyössä jäävät työntekijälle. Osa näistä riskeistä ja vastuista, joista vakituksessa työsuhteessa olevan työntekijän työnantaja huolehtii, siirtyy vuokratyös-

sä yhteiskunnalle. Esimerkkeinä voisi olla vaikkapa työterveyshuolto, sairauslomat, koulutus ja perhevapaat.

Viitalan, Vettenrannan ja Mäkipelkolan (2006) mielestä on vaikea sanoa, mikä vuokratyöstä on sellaista, joka on aidosti uutta työtä ja mikä on sellaista, joka uusien työntekijöiden palkkaamisen sijasta nyt teetetään vuokratyövoiman varassa. Jälkimmäisessä tapauksessa on kysymys siirtymästä työmuodosta ja työsuhteen muodosta toiseen. Heidän tutkimuksensa (2006) aineisto antoi vahvistusta siirtymäteorialle. Vuokratyöntekijät tekivät kautta linjan työtä, joka ei ollut tilapäistä, ylimääräistä tai uutta. Myös tässä tutkielmassa suurin osa haastelluista vuokratyöntekijöistä teki työtä, joka ei ollut tilapäistä, ylimääräistä tai uutta.

Viitalan ym. (2006) mielestä edellä mainitun siirtymäteorian pitäessä laajemminkin paikkansa ja vallatessa nykyistä enemmän alaa, muodostuu vuokratyövoiman käyttö yhteiskuntavastuun näkökulmasta huomattavasti ongelmallisemmaksi asiaksi. Tutkimuksen aineiston valossa vuokratyötä tekevät voivat olla monella tavalla heikommassa asemassa kuin vakituisissa työsuhteissa olevat. Toistaiseksi vuokratyötä tekevät opiskelijoiden lisäksi useimmiten vähemmän koulutetut ja matalapalkkaisten alojen työntekijät ja vuokratyössä heidän asemansa voi entisestään heikentyä. Vuokratyö vaatii suurta joustavuutta vuokratyöntekijältä, sisältää epävarmuutta ja tarjoaa helposti eriarvoisen aseman verrattuna yritysten vakituiseen väkeen. Yhteiskunnallisesti kuitenkin tuskin on kenellekään eduksi, jos kahtiajako A- ja B-luokan kansalaisiin tämän ilmiön myötä voimistuu.

## **2.2.4 Ruotsin vuokratyömalli**

Ruotsalaiset henkilöstöpalveluyritykset tarjoavat työntekijöilleen vakinaisia työsuhteita ja takuupalkan. Henkilöstöpalveluyritysten työntekijöitä koskevan sopimuksen periaate on, että vuokratyöntekijöillä pitää olla samat työehdot kuin sen yrityksen työntekijöillä, joissa he tilapäisesti työskentelevät. Henkilöstönvuokraussopimukseen sisältyy useita suoja säännöksiä esim. vähimmäispalkasta, henkilökohtaisesta palkasta ja takuupalkasta. Takuupalkkaa maksetaan silloin, kun henkilöstöpalveluyrityksen palveluksessa olevalla työntekijällä ei ole työtä ja se on 90 % kolmen edellisen työsäolokuukauden keskiansiosta. Henkilöstöpalveluyritysten työsuhteiden on oltava kokopäiväisiä, osapäiväiset työsuhteet hyväksytään vain paikallisen ammattiosaston

suostumuksella tai jos työntekijä itse sitä pyytää. Määräaikainen työsuhde on mahdollinen vain kerran, seuraavalla kerralla kun työntekijä palkataan, työsuhde on automaattisesti vakinainen.

### **2.3 Vuokratyöhön liittyviä tutkimuksia ja selvityksiä**

Vuokratyövoiman käyttöä on tutkittu niin Suomessa kuin ulkomaillakin vähän. Työvoiman vuokrausta on jossain määrin harjoitettu Suomessakin jo 1960-luvulta lähtien, mutta vuokrauksen laajeneminen on tapahtunut vasta 1990-luvulla samoin kuin kiinnostus vuokratyöhön tutkimuksen kohteena. Vuosituhannen vaihteen jälkeen ovat vuokratyöhön liittyvät ilmiöt kasvattaneet kiinnostusta. Monissa ulkomaalaisissa tutkimuksissa nähdään vuokratyö lyhytaikaisena työvoiman käytön muotona helpottamaan tilapäisiä työvoiman tarpeen muutoksia. Vuokratyön on nähty huonontavan työoloja ja vähentävän työelämän tasa-arvoa. Vuokratyöntekijät kokevat vuokrasuhteen epävarmana työsuhteena (Storrie 2002).

Uusimmat selvitykset kuitenkin tuovat esille henkilöstöpalveluyritysten ja työnantajien välisen kehityksen siirtyneen yhä enemmän pitkäaikaisiin sopimuksellisiin suhteisiin. Siitä on hyvin vähän tietoa kuinka henkilöstöpalveluyritykset vastaavat asiakasyritysten odotuksiin ja vaatimuksiin. Vaikka henkilöstön kehittäminen on henkilöstöpalveluyritysten pääasia, ei akateemista keskustelua tai kirjoittelua siitä miten henkilöstön kehittämistä tulisi strukturoida henkilöstöpalveluyrityksissä ole juurikaan ollut (Mitlacher, 2006).

Ravintola-alalla on käytetty kauan ns. extroja ja esimerkiksi Takaneva (2003) ja Moilanen (2004) ovat tutkineet vuokratyöntekijöiden kokemuksia työyhteisössä sekä työidentiteettiä ravintola-alalla. Rantalan (2003) tutkimuksen Vuokratyöntekijän arki ja arvostukset yksi tuloksista on, että vuokratyöhön hakeuduttiin markkina-aseman parantamiseksi sekä toivossa saada vakituinen työsuhde. Rantalan tutkimustulosten mukaan vuokratyöntekijöiden suhtautuminen työhön on jonkin verran välineellisempää kuin muiden palkansaajien.

Mäkitalo-Keinonen (2001) pro gradu -työlle Soitellen sotaan?: vapaus, riippuvuus ja ammatillisuus vuokratyön diskursiivisina jäsentäjinä, on tulossa jatkoa väitöskirjassa Vuokratyö Suomalaisilla työmarkkinoilla. Toikan (1999) työssä tutkittiin vuokratyön kokemiseen vaikuttavia tekijöitä toimistoalan yrityksessä.

Jussilan (2004) työssä tutkittiin vuokratyöntekijöiden arkea ja luottamussuhteita työpaikalla. Jussila haastatteli Turun seudulla asuvia akateemisia 25–35 -vuotiaita vuokratyöntekijöitä. Haastatteluissa etsittiin vastauksia siihen, miten vuokratyötä tekevä kokee muun työyhteisön suhtautuvan häneen? Vaikuttaako työsuhde työntekijän haluun sitoutua työllistävään yritykseen ja sen tavoitteisiin? Minkälaisia mahdollisuuksia ja ongelmia työvoiman vuokraus luo työllistävään yritykseen ja vuokratyöntekijän välisen luottamuksen synnylle? Jussilan johtopäätös on, että vuokratyöntekijä kokee olevansa muun työyhteisön ulkopuolella eikä sitoudu työllistävään yritykseen kovinkaan vahvasti. Jussilan aineiston naiset sitoutuivat työorganisaatioon hieman miehiä vahvemmin. Jussilan mielestä naiset luovat enemmän sosiaalisia siteitä vakituisiin työntekijöihin. Työsuhteelle on kuitenkin Jussilan mielestä ominaista, että se irrottaa työntekijän työhön perinteisesti liittyvästä kontekstista.

Työvoiman vuokrausta on käsitelty Suomessa lähinnä tieteellisissä artikkeleissa sekä tilatuissa selvityksissä. Kauhasen (2001) Palkansaajien tutkimuslaitokselle tekemä selvitys *Temporary Agency Work in Finland* käy läpi vuokratyön ilmiötä Suomessa olemassa olevien tilastojen valossa. Elinkeinoelämän keskusliitto, ammattiyhdistysliikkeet ja monet muut tahot ovat teettäneet selvityksiä. Lainsäädännön näkökulmasta vuokratyötä on tutkinut Sädevirta (2002) kirjassaan *Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus*.

Viitala ja Mäkipelkola (2005) ovat tehneet Työministeriön tilaaman työpoliittisen tutkimuksen *Työntekijä vuokrattuna – vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä*. Tutkimuksen kuusi keskeistä johtopäätöstä ovat:

1. Vuokratyöntekijöiden työsuhdeturvaa tulisi nykyisestään parantaa. Heidän nykyinen asemansa johtaa helposti tilanteeseen jossa työtä tehdään ilman lomaa, työ voi loppua milloin tahansa ilman ennakkovaroitusta, siinä on toistuvasti perehdyttämistarvetta ilman siihen kohdennettua aikaa ja tukea, se voi ajoittua miten tahansa ja siitä maksetaan pienempää korvausta kuin vakituksille työntekijöille. Viitalan ja Mäkipelkolan tutkimuksen mukaan tämä verottaa työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia ja sitoutumista yritykseen sekä osaamista.

2. Yrityksissä tulisi tietoisesti pyrkiä välttämään vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välistä eriarvoisuutta työsuhde-eduissa ja työntekijöiden huomioimisessa. Tutkimuksen mukaan pienillä säästöillä voidaan tehdä huomaamatta kustannusta aiheuttavia heijastusvaikutuksia työntekijöiden motivaation laskun ja ilmapiiriongelmiin kautta.

3. Yrityksissä pitäisi selvittää tarkoin vuokratyövoiman käytöstä aiheutuvat kustannukset. Suorien kustannusten lisäksi siitä voi aiheutua perehdytys-, laatu- ja tuottavuuskustannuksia ja muita sellaisia välillisiä kustannuksia, joka koituu henkilöstön luottamuksen ja työilmapiirin tai motivaation laskun kautta.

4. Tutkimuksen perusteella voidaan tehdä sellainen päätelmä, että ne yritykset, jotka osoittavat sitoutuvansa ihmisiin ottamalla heitä työsuhteisiin, voivat tällä hetkellä erottua myönteisellä työnantajakuvalla työmarkkinoilla. Tällä on merkitystä erityisesti niillä aloilla, joilla on käsillä työvoimapula.

5. Tutkimus toi esille sen, että YT-prosessien koetut ongelmat johtavat helposti vuokratyövoiman käyttöön siirtymiseen. Tällä perusteella YT-järjestelmän kehittämisen mahdollisuuksia olisi hyvä pohtia.

6. Aineiston perusteella tutkijat tekevät johtopäätöksen, jonka mukaan henkilöstönvuokraustoimintaa olisi syytä nykyistä enemmän säädellä ja valvoa.

Viitalan, Vettenrannan ja Mäkipelkolan työpoliittisen tutkimuksen 302 (2006) *Näkökulmia vuokratyöhön* tarkoituksena oli hahmottaa kokonaiskuvaa siitä, minkälainen yhtälö vuokratyöilmiö työelämäkentässä on. Eri sidosryhmillä on siinä omat ja keskenään erilaiset intressinsä, joihin liittyy erilaisia vuokratyölle annettuja tulkintoja ja merkityksiä. Eri osapuolten näkökulmia tarkasteltiin yhteiskuntavastuun kehyksessä ja asettamalla niitä toistensa kanssa rinnakkain. Yhteiskuntavastuun kantaminen problematisoituu vuokratyössä erityisesti. Aineiston varassa luotiin myös kuvaa siitä, miten vuokratyösuhde rakentuu ja miten se eroaa muista työsuhteista. Tämä tutkimusraportti on jatkoa edellä mainitulle työpoliittiselle tutkimukselle ”Työntekijä vuokrattuna” (Työpoliittinen tutkimus no 283), jossa käsiteltiin vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä.

Tutkimuksensa valossa Viitala ym. sanovat, että vuokratyö antaa uusia mahdollisuuksia joustoihin ennen kaikkea siksi, että vuokratyötä tekevät ihmiset itse joustavat ja työsuhdetta säätelevä lainsäädäntö tai valvonta on vielä ”joustavaa” vuokratyön osalta. Vuokratyösuhteita hoidetaan pääsääntöisesti lain ja työehtosopimusten mukaan, mutta tutkimuksen suppeahkossa aineistossa tuli esille myös monia puutteita. Tutkimuksen aineistossa esille nousseita asioita olivat muun muassa irtisanomisaajan puute, lyhytaikaisen työsuhteen päättymisajankohdan jättäminen avoimeksi, työsopimuksen uusiminen toistuvasti peräkkäin, vuosiloman puuttuminen, käyttäjärityksen työntekijöiden saamien etujen ja tulospalkkioiden ulkopuolelle jääminen,



työterveyspalveluihin ja sairaustapauksiin liittyvät ongelmat ja vakituisiin verrattuna pienemmän palkan maksaminen.

Tampereen yliopiston tutkimushankkeessa *Vuokratyöntekijänä hyvinvointipalvelurakenteen murroksessa* Palukka ja Tiilikka (2007) tutkivat, miten kasvava joukko terveydenhuollon vuokratyöntekijöitä rakentaa ammatillista asemaansa ja etsii omaa paikkaansa uudenaikaisilla työmarkkinoilla. Lääkäreiden ja hoitajien esittämiä käsityksiä omasta asemastaan ja toiminnastaan vuokratyöntekijöinä tutkittiin kyselyn ja haastatteluiden avulla. Hankkeen rahoittajina olivat Työsuojelurahasto ja Palkan-saajasäätiö.

Tutkimus antaa myönteisen kuvan terveydenhuollon vuokratyöstä. Lääkäreillä vuokratyö on valinta joka mahdollistaa esimerkiksi omaan elämäntilanteeseen sopivat työajat. Siinä on kuitenkin myös huonoja puolia. Työpaikkojen jatkuva vaihtuminen, moniongelmaisten potilaiden kohtaaminen ja heikot vaikutusmahdollisuudet potilaiden kokonaisuhoitoon vaikeuttavat heidän työtään. Vuokralääkäreinä toimivat kokivat, etteivät he saa riittävää perehdytystä työtehtävien hoitamiseksi.

Määräaikaisissa työsuhteissa on paljon samanlaisia tekijöitä kuin vuokratyösäkin. Vuokratyön ja määräaikaiset työsuhteet erottaa selkeimmin se, että työntekijä on työsuhteessa yritykseen jossa työ tehdään ja työntekijä tietää työsuhteensa keston. Työministeriön teettämässä haastattelututkimuksessa Urapolkuna pätkätyöt, Kakkonen ja Parviainen tutkivat akateemisten nuorten naisten kokemuksia pätkätöistä. Kokemuksissa nousevat esiin julkisessa keskustelussa esitetty kuva määräaikaisuudesta epävarmuuden ja kielteisten kokemusten lähteenä, mutta samanaikaisesti haastateltavien keskuudessa esiintyy voimakasta uskoa omaan osaamiseen ja määräaikaisuuden luomiin mahdollisuuksiin. Haastateltavat ovat siis tietoisia määräaikaisuuteen liittyvistä kielteisistä asioista, mutta kokevat pääosin hallitsevansa työsuhteen luonteen aikaansaamaa epävarmuutta. Määräaikaisuuteen liittyväksi kielteiseksi vaikutukseksi koetaan esimerkiksi tunne elämänhallinnan menettämisestä, mutta samanaikaisesti määräaikaisen työsuhteen katsotaan mahdollistavan työuran alkuvaiheessa tärkeän työkokemuksen kerryttämisen sekä itsensä ja oman osaamisensa kehittämisen.

Kakkonen ja Parviainen löysivät haastatteluista syitä yleisen tason ja omien kokemusten välisille eroille. Haastateltavat tarkastelivat omaa tilannettaan ja määräaikaisuuttaan erilaisten tekijöiden kautta. Nämä muuttujat vaikuttivat haastateltavien omiin kokemuksiin siten, että ne pääasiassa lievensivät määräaikaisuuden kielteisiä vaikutuksia. Väliin tulevat tekijät liittyivät yksilöön, työhön ja organisaatioon. Yksi-

lötasolla merkitystä oli persoonalla, osaamisella, elämäntilanteella ja työuran vaiheella. Työhön liittyvistä tekijöistä esiin nousivat työtehtävät, työsuhteen pituus, mahdollisuus itsensä kehittämiseen sekä määräaikaisuuden perustelut. Työsuhteen luonnetta tärkeämmiksi nousivat työn mielekkyys ja osaamisen kartuttaminen. Myös tässä tutkimuksessa esille nousi tekijöitä, joilla selitettiin vuokratyötä, ja jotka lievensivät negatiiviseksi koettuja tekijöitä.

## **3 TYÖN, IDENTITEETIN JA OPPIMISEN VÄLINEN SUHDE**

Aikaisemmin nuoruuteen liittyvät kysymykset persoonallisesta ja sosiaalisesta identiteetistä – kuka olen, mihin kuulun ja millaiseksi haluan tulla koskettavat nykyään kaiken ikäisiä. Työelämän epävarmuus, epävakaisuus, jatkuvan oppimisen, joustavuuden ja liikkuvuuden vaatimus on tehnyt ammatillisista identiteeteistä aiempaa epävakampia. Vuokratyössä kaikki tämä korostuu erityisesti.

Tietoisuutta omasta työidentiteetistä vaaditaan nykyisin lähes kaikissa töissä. Oma osaamista, työn tuloksia ja tavoitteita on jatkuvasti dokumentoitava, esiteltävä ja tehtävä näkyväksi. Tällainen portfolio työskentely ja itsensä markkinointi ei enää ole välttämätöntä vain yrittäjille, vaan siitä on tullut oleellinen osa myös perinteistä palkkatyötä (Eteläpelto, 2007). Tämänkin tutkimuksen haastateltavat toivat esille itsensä markkinoinnin ja osaamisensa julkituomisen haasteellisuuden uudessa, muuttuneessa tilanteessa. Osalle haastateltavista tilanne oli tuttu esim. yrittäjätaustasta johtuen, osalle tilanne on hyvinkin uusi.

Työssä oppiminen hioo ammatti-identiteettiä ja ammatillinen identiteetti suuntaa työssä opittavaa (Varila & Rekola, 2003). Varila ja Rekola viittaavat Scheiniin (1978) kirjoittaessaan vastavuoroisesta prosessista, jossa yksilö luo ammatillista identiteettiään tulkitsemalla ammatillista kehityshistoriaansa uudelleen, sekä merkityksellistämällä työ- ja oppimisympäristöään aiemmin koetun ja tulevaisuudelta ennakoimansa muodostamassa suhteutuskehikossa. Monille vuokratyöntekijöille vuokratyö on lyhyt vaihe työhistoriassa, mutta osa tekee vuokratyötä pitkiä jaksoja yhtämittaisesti tai erilaisten työ- ja elämäntilanteiden välissä.

### **3.1 Ammatillinen identiteetti**

Tässä luvussa tarkastellaan ammatillista identiteetin määrittymistä ja rakentumista eri aikoina ja erilaisissa tuotantotavoissa.

Ammatillinen identiteetti on rakentunut eri tavoin eri tuotantotavoissa. Käsi-työmainen, teollinen ja jälkiteollinen tuotantotapa ovat luoneet erilaiset puitteet ammatillisen identiteetin rakentumiselle. Käsityöläiseksi ja ammattikunnan jäseneksi kasvettiin ammattikiltojen ja oppipoika-mestarijärjestelmän kautta. Ammatillinen

identiteetti rakentui traditioon samaistumalla. Perinteisessä ammattiopetuksen oppi-poika-kisälli-mestari – järjestelmässä oleutuminen, rutinoituminen ja tavallistumisen prosessit olivat keskeisiä koulumisen välineitä ja niiden avulla varmistettiin, että vallitseva koetaan luonnonmukaisena ja oikeana (Varila & Rekola, 2003, 39) Teollisessa tuotantotavassa formaalikoulutusjärjestelmä oli keskeinen ammatillisen opettamisen tapa. Koulutusta ja oppimistulosten arviointia ohjasivat ennalta määritellyt taidot ja kompetenssit ja työidentiteettiä rakennettiin noudattamalla byrokraattiseen toimintakulttuuriin kuuluvia sääntöjä ja omaksumalla teknisesti taitavan ja tehokkaan työntekijän identiteettiasema. Jälkiteollisissa oppimismalleissa huomio siirtyi ennalta määritellyistä taidoista yrityksen arvojen, kulttuurin ja sitoutumisen tuottamiseen.

Formaalin koulutuksen lisäksi henkilöstökoulutuksen ja kehittämistoiminnan kautta pyritään vaikuttamaan työntekijän identiteettiin niin, että se olisi mahdollisimman samansuuntainen yrityksen kulttuurin ja ydinarvojen kanssa. Erilaiset identiteettien tuottamismallit elävät yleensä yrityksissä rinnakkain ja käytännössä ihmiset rakentavat työtä ja ammatillisuutta koskevaa identiteettiään hyvin erilaisten ja usein vastakkaistenkin ideologioiden ja käytänteiden risteyksessä (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006, 29–31).

Tämän tutkimuksen vuokratyöntekijät työskentelivät hyvin eri aloilla ja eri tuotantotavat vaihtelivat eri työpaikoilla ja osittain limittäin samassakin työntekoyrityksessä. Vuokratyön luonne yhdistettynä tuotantotapaan, jossa perinteisesti työskennellään pitkiä aikoja, ja yhteisön jäseneksi ja ammattilaiseksi kasvetaan hitaasti, näkyi myös tämän tutkimuksen haastateltavissa hyvin ristiriitaisena kokemuksena.

Tuomiston (1997, 28–29) mukaan eräs työelämän tämänhetkinen ongelma liittyy ammatillisen identiteetin kehittymiseen. Ammatissa kehittyminen on mahdollista vain siinä tapauksessa, että henkilöllä on takanaan jokin ryhmä, johon hän voi samaistua, jonka normit hän voi hyväksyä ja jonka piirissä hän voi keskustella ammatiasioistaan. Monet työelämän trendit, kuten ei-tyypillisten työsuhteiden lisääntyminen, alihankintajärjestelmän yleistyminen, tuloksellisuuden korostaminen ja ay-liikkeen vetovoiman välineellistyminen ovat johtaneet siihen, että ammatillisen identiteetin muotoutuminen on vaikeutunut työpaikoilla. Työnantajat korostavat sitoutumista. Ydintyövoimalle samaistuminen yritykseen samoin kuin omaan ammattiryhmään on mahdollista. Muille (periferinen työvoima, ei-tyypillisessä työsuhteessa olevat) yritykseen samaistuminen ammatillisen identiteetin lähtökohdaksi on ongelmallisempaa. Näyttää siltä, että työntekijöiden identiteetin muodostuminen ei ole

enää tulevaisuudessa niin yhtenäistä kuin aikaisemmin. Identiteetti hajoaa moniin pienempiin osakulttuureihin aina kulloisenkin työtehtävän ja – ryhmän mukaan. Tuomiston mielestä näin on osittain tapahtunutkin.

### 3.2 Ammatillisen identiteetin näkökulmia ja tulkintoja

Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006) ja Eteläpelto (2007) lähestyvät ammatillista identiteettiä sosiaalista korostavan ja persoonallisen ensisijaisuutta painottavan yksilöpsykologisen identiteettiteorioiden kautta ja päätyvät sosiaalisen ja persoonallisen vuoropuheluun. Sosiaalisen ja persoonallisen välistä suhdetta on eri identiteettiteorioissa painotettu eri tavoin. Sosiologisessa sosiaalipsykologiassa identiteettiä on pidetty ensisijaisesti sosiaalisena konstruktiona kun taas yksilöpsykologisissa identiteettiteorioissa persoonallisen ensisijaisuus korostuu. William Jamesin ehdotuksesta jako sosiaaliseen ja persoonalliseen minään on ollut vallitseva 1800 -luvun lopulta lähtien. Taustalla on oletus, että saavutamme identiteettimme paljolti reflektoidulla, mitä muut meistä ajattelevat ja tämä on keskeistä myös G.H. Meadin identiteettiteoriassa. Mead erotti sosiaalisen ja persoonallisen toisistaan ja piti kieltä ja tietoisuutta keskeisinä identiteetin eri puolten välisen suhteen rakentamiselle. Sosiaalisessa konstruktionismissa identiteetit nähdään sosiaalisesti tuotettuina. Identiteetti rakentuu kielellisesti ja sitä manifestoidaan sosiaalisissa suhteissa. (Gergen 1994, Potter & Wetherell 1994). Identiteettien aineksia etsitään puhetavoista, kielestä ja niihin kiinnittyvistä merkityksistä (Eteläpelto & Vähäsantanen, 2006). Pöyhönen (2003, 113) määrittelee diskursiivisesti tulkittuna ammatti-identiteetin seuraavasti: ” *Ammatti-identiteetti on sosiaalisesti tuotettu, kielellisissä vuorovaikutustilanteissa (diskursiivisilla areenoilla) muuttuva ja prosessimainen diskursiivinen konstruktio.* ”

Persoonallisesti määrittävästä identiteetistä Eteläpelto ja Vähäsantanen (2006, 37–38) nostavat esille Archerin identiteettiteorian joka perustuu realistiseen filosofiseen teoriaan. Archer näkee persoonallisen identiteetin syntyvän yksilön emotionaalista suhteista häntä koskettaviin asioihin. Emootioiden kohteena Archer näkee kolmentasoisia suhteita todellisuuteen; luonnollinen, praktinen ja diskursiivinen. Luonnollisessa todellisuussuhteessa ihmisen huolen kohteina ovat fyysinen hyvinvointi ja oma keho. Praktiset suhteet ilmenevät toiminnallisina ja suorituskyykyyn liittyvinä huolina omista kompetensseista Diskursiivinen todellisuussuhde koskee

omaa arvoa ja arvostuksia. Archerin mielestä huolemme eivät koskaan ole vain sosiaalisia. Ammatillisen ja työtä koskevan identiteetin voidaan Archerin teorian pohjalta olettaa rakentuvan suhteessa yhteiskunnalliseen toimintaan ja työelämään yksilön emotionaalisesti värittyneen sisäisen keskustelun kautta. Eteläpelto (2007, 142) vetää yhteen diskursiiviseen todellisuuteen kohdistuvaa ja praktisen ja ruumiillisen todellisuussuhteen huomioivaa työidentiteettiä ”*Työidentiteetit määräytyvät sosiokulttuurisessa ja praktisessa todellisuudessa, jossa vaikuttavat työsuhteen ehdot, työstä saatava korvaus, uranäkymät, peruskoulutus ja työssä tarjottava koulutus, työn joustavuuden ja jatkuvuuden välinen jännite, työn osaamisvaatimukset ja mahdollisuudet oman osaamisen kehittymiseen. työhön liittyvä ydin –minä rakentuu niistä työn koettua tarkoitusta ja henkilökohtaista merkitystä ja mielihyvää tuottavista seikoista, jotka koetaan työssä antoisiksi ja jotka sitouttavat henkilön työhön.*”

Pöyhönen aloittaa lähestymisen psykososiaaliseen tulkintaan Eriksonin (1954/1994) teorian persoonallisuuden kahdeksan kehitysvaiheen ja kriisin kautta. Pöyhönen viittaa Marciaan (1980, 159–160) joka on myöhemmin täydentänyt Eriksonin teoriaa. Marcian mukaan identiteetti on minän sisäinen, itseään konstruiva dynaaminen rakenne, joka koostuu vieteistä, kyvyistä, uskomuksista ja yksilöhistoriasista. Hyvin kehittynyt identiteetin rakenne on joustava ja avoin muutoksille sosiaalisessa ympäristössä ja sosiaalisissa suhteissa. Joustavuus ja avoimuus takaavat kriisin onnistuneiden ratkaisujen myötä identiteetin vahvistumisen ja koherenssin. Marcian identiteettiteoria kuvaa erityisesti nuoruuden ammatti-identiteetin muotoutumista (Eteläpelto 2006). Pöyhönen (2003, 108) määrittelee psykososiaalisesta näkökulmasta ammatti-identiteetin *yksilön vähitellen kehittämäksi ja sisäistämäksi sosiaalisiksi identiteetiksi, joka erottaa hänet toisten ammattien harjoittajista. Ammatti-identiteetin kehitys on osa yksilön persoonallisuuden kehitystä.* Eteläpellon (2007,101) mukaan myös yksilöllistä moraalikehitystä koskevia kehitysteorioita voidaan pitää identiteettiteorioina siinä mielessä, että niissä kuvataan yksilön arvoihin liittyviä identiteetin puolia ja tarkastellaan samalla identiteettien rakentumisessa keskeisiä yksilön samaistumisprosesseja ja neuvotellaan eettis-moraalisiin kannanottoihin liittyviä subjektiuksia itsestä moraalisenä toimijana.

Narratiivisessä näkökulmassa minä kerrotaan toisten kautta. Pöyhönen (2003) määrittelee narratiivisesti tulkittuna ammatti-identiteetin:” *Ammatti-identiteetti on juonellisten kertomusten kokonaisuus, joka muotoutuu sosiaalisessa vuorovaikutuksessa. Se on toisaalta dynaaminen, hajaantunut ja kontekstisidonnainen, toisaalta se*

*sisältää identiteetin perustarinan eri pyrkii koheesioon, koherenssiin ja juonellisuuteen.*” Eteläpellon ja Vähäsantasen (2006, 33) mukaan sosiaalis-konstruktionistisessa lähestymistavassa oletetaan, että omaelämäkerralliset tarinat selittävät, miksi meillä ylipäättään on subjektiivinen tunne jonkinlaisesta ”ydinidentiteetistä”, suhteellisen muuttumattomasta ja historiallista jatkuvuutta sisältävästä minätunteesta.

Varila ja Rekola (2003, 94–95) tarkastelevat ammatillista identiteettiä prosessina ja tilana. Heidän mielestään ammatillisen kehityslogiikan ymmärtäminen vaatii yhteisöllisen dynamiikan (sosiologia, sosiaalipsykologia) lisäksi psykologisen dynamiikan tuntemista. Todennäköistä on, että yhteisöllisen dynamiikan ja yksilön sisäisen psykologisen dynamiikan keskinäinen painoarvo vaihtelee työuran eri vaiheissa (Varila & Rekola, 2003; Varila 1998). Varilan ja Rekolan (2003, 95) mielestä sosiologisen ja psykologisen näkökulman tavoitteena on tieteellinen kuvaus ja pedagogisen näkökulman piirteinä on normatiivinen ja praktinen ote.

#### TAULUKKO 2. Ammatillisen identiteetin näkökulmia (Varila & Rekola 2003, 95)

Ammatillista identiteettiä tarkastellaan		
Näkökulma	Prosessina	Tilana
Sosiologia	Miten yhteiskunnallisten luokitusten ja käytäntöjen avulla rakennetaan ammatillisuuden tarvetta ja kokemusta?	Miten ammatillinen identiteetti vaihtelee sosiodemografisten tekijöiden taittamana?
Psykologia	Miten ammatillinen identiteetti nivoutuu osaksi yksilön kasvu- ja kehitysprosessin tarinaa? Miten yksilön ammatillinen elämäkertomus syntyy?	Millainen on yksilön ammatillinen identiteetti tässä ja nyt – heikko vai voimakas, sumea vai selkeä?
Pedagogiikka	Miten koulutusjärjestelmä tuottaa ammatillisia identiteettejä? Voidaanko ammatillisen identiteetin kehittymiseen vaikuttaa kasvatuksen keinoin?	Onko ammatillinen identiteetin tuntemus eettisesti oikeutettu kasvatuksen päämäärä? Jos on, niin milloin ja millaisena?

### 3.2.1 Subjektius ja minätunne

Myös subjektikäsitteet ovat vaihdelleet historiallisesti ja eri tieteenaloilla. Käsitteissä voidaan erottaa vaihtelua sen suhteen, missä määrin persoonallisen ja sosiaalisen oletetaan vaikuttavan yksilöiden subjektiiviseen (Eteläpelto, 2007, 128–130). Billetin (2006), mukaan yksilölliset subjektiiviset ja niihin liittyvät käsitteet itsestä ja omasta minuudesta ovat oleellisia pyrittäessä ymmärtämään yksilöllistä kiinnittymis-

tä työhön ja oppimiseen. Eteläpelto (2007) viittaa Billetin (2006) neljään eri tapaan ymmärtää minuus 1) autonominen minä; 2) alistettu minä; 3) yrittävä minä; 4) post-strukturaalinen minä (taulukko 3). Billet ei pidä luokitusta kattavana, mutta nämä neljä erilaista tapaa auttavat tunnistamaan mitkä tekijät eri tavoissa ovat edustaneet kulloisiakin rajoitteita ja dilemmoja subjektin toimijuudelle, agenttiudelle ja intentionaalisuudelle pohdittaessa työn oppimisen ja identiteetin välisiä suhteita. Taulukossa 3 esitetyt erilaiset käsitykset minästä painottavat erilaisia suhteita sosiaalisen ja yksilöllisen välillä.

TAULUKKO 3. (Eteläpelto, 2007; Billett, 2006).

	Autonominen minä	Alistettu minä	Yrittäjämäinen minä	Post-strukturaalinen minä
Määrittely	Vapaa ja riippumaton yksilö	”Paikan pitäjä” sosiaalisessa järjestelmässä	Yrittävä, itsereflektiivinen, muuntaa toimijana järjestelmää	Valikoiden kiinnittyvä, neuvottelee sosiaal. suhteissa varmistaakseen ja ylläpitääkseen identiteettiään
Suhde sosiaalisiin rakenteisiin	Autonomia ja erillisyys	Upotettu, sotkettu verkkoon	Jatkuvuus rakenteissa, kiinnittynyt	Neuvottelee valikoiden ja lähisuhteissa, kietoutunut
Traditio	Humanistinen	Strukturaalinen	(Myöhäis) moderni	Post-strukturaalinen
Oppiminen	Hylkää sos. alistuksen ja historiallisen perinnön	Muotoutuu sosiaalisiin rakenteisiin kiinnittyen	Itseohjautuvasti alistuu käyttöön työvoimana, yhteensopiva	Välttelee vahvoja sosiaalisia tarjoumia, omaksuu subjektiuden kanssa yht. sop. aseman
Subjektius	Minän vapaa ja spontaani ilmaisu	Sosiaalisten rakenteiden alle sijoitettu	Itsen esittäminen	Avoin, refleksiivinen, inhimillisen toimijuuden ruumillistuma

Identiteettien neuvottelu ja rakentaminen kuten myös työssä oppiminen ymmärretään eri tavoin eri lähestymistavoissa.



### 3.3 Työssäoppiminen

Aikaisemmin koulutus ja työelämä olivat usein kaksi erillistä ajanjaksoa ihmisen elämässä. Nykyisin koulutuksen ja työelämän vuorottelu on tullut yhä tavallisemmaksi osaksi työuraa. Elinikäinen oppiminen pitää sisällään muodolliset, formaalit koulutusjaksot sekä muotoiltujen opetusohjelmien ulkopuolella tapahtuvan informaalin oppimisen. Myöhäismodernissa yhteiskunnassa painopiste on siirtynyt formaaliseen koulutuksesta yhä enemmän erilaisiin informaalisiin oppimisympäristöihin, mikä on edellyttänyt monipuolisemman oppimiskäsityksen kehittämistä. Aittola (1998, 60) viittaa Peter Jarvisiin (1989, 13–18) joka tutkittuaan aikuisen eri oppimisen muotoja korostaa kaikkien elämäntilanteiden olevan potentiaalisia oppimistilanteita. Oppiminen liitetään nykyisin erilaisiin työpaikan ja arkielämän informaalisiin toimintatilanteisiin, jossa oppiminen saattaa tapahtua kaiken muun toiminnan ohella. Tällaiselle oppimiselle on tyypillistä tilannekohtaisuus, satunnaisuus ja omien virheiden kautta oppiminen. Aina ihmiset eivät osaa edes kertoa mitä he ovat eri tilanteessa oppineet. (Aittola 1998, 60).

Oppiminen liittyy erilaisiin sosiaalisiin tilanteisiin, ihmissuhdeverkostoihin ja vaihtuviin toimintaympäristöihin. Aittola viittaa Kauppiin (1993, 71–76) jonka mukaan oppiminen tulisi kontekstualisoida osaksi ihmisen elämänhallintaa, vuorovaikutustilanteita, taitojen hankintaa ja kykyä orientoitua muuttuviin toimintaympäristöihin. Nykyisin oppimiselle on tyypillistä verkostoituminen ja kontekstualisoituminen. Oppimista ei ole syytä tarkastella enää koulutuksen tuottamana ominaisuutena. Uusiin tietojen, taitojen ja toimintakompetenssien hankkiminen tulisi nähdä osana ihmisen arkielämää ja sosiaalista vuorovaikutusta.

Tuomisto (1998, 51) tarkastelee informaalia oppimista eräiden peruskysymysten kautta kuten tavoitteellisuus, ohjautuvuus, oppimisen taso, oppimisympäristö, tiedon sisältö, kohderyhmä ja tasa-arvo. Tuomiston mielestä tavoitteisuus korostuu informaalin oppimisen yhteydessä, koska oppiminen perustuu omaan haluun. Työelämässä ohjautuvuus on usein ulkoaohjattua. Silloin kun henkilöllä on mahdollisuus määrätä itse tekemisistään, tulee oppimisen problematiikka hyvin lähelle itseohjattua oppimista. Osa vuokratyötä tekevistä sukkuloi työstä toiseen tarkoituksellisesti lisätäkseen omaa osaamistaan, sekä pitääkseen yllä ammattitaitoaan. Tuomiston mielestä arkipäivän oppiminen ei välttämättä tuota vain pelkkää arkitietoa, olennaista on itse-

reflektio, jonka kautta ihminen tulkitsee omaa elämäänsä ja hakee sille uusia merkityssisältöjä. Vahervan (1998) mielestä samalla tavalla kuin koulutus ei takaa oppimista, ei myöskään kokemus sellaisenaan takaa oppimista, vaikka ilmiöt sinänsä liittyvät toisiinsa. Vaherva (1998) viittaa Watkinsiin ja Marsickiin (1992) jotka liittävät yhteen toiminnan ja reflektion ja saavat aikaan seuraavan nelikentän kuvauksen oppimisen eri muodoista.

#### TAULUKKO 4. Toiminta ja reflektio oppimisessa

	<b>Reflektio mukana</b>	<b>Reflektio poissa</b>
<b>Toiminta mukana</b>	Informaali oppiminen	Satunnais oppiminen
<b>Toiminta poissa</b>	Formaali oppiminen	Ei-oppiminen

Kun ihmiset refleктоivat kokemuksiinsa, he tulevat tietoisiksi siitä, mitä he oppivat. Tavallisesti kuitenkin informaaliin työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyy vähäisistä tietoista reflektointia, ellei siihen suunnitelmallisesti pyritä vaikuttamaan.

Arkipäiväoppimisen rajoituksena Tuomiston (1998) mielestä on sen tuottama arkitieto, jota on vaikea soveltaa uusiin tilanteisiin vaikka se elämässä selviytymisen kannalta onkin tärkeää. Arkitiedon arvoa ja tarpeellisuutta arvostavat yleensä vähiten koulutetut ja sosiaalisesti alhaisimmassa asemassa olevat. He arvostavat yleensä enemmän työkokemusta kuin muodollisia tutkintoja. Heidän aktivoimisensa on Tuomiston mielestä helpompaa informaalin toiminnan ja sitä kautta tapahtuvan oppimisen kautta. Tuomisto esittää, että jos informaalia oppimista arvostettaisiin nyky-yhteiskunnassa enemmän ja se otettaisiin paremmin huomioon, se auttaisi ehkä vähentämään yhteiskunnallista eriarvoisuutta.

Tynjälän ja Collinin (2000, 297) mielestä oppiminen työssä ei eroa mitenkään oppimisesta koulussa. Oppimisen lainalaisuudet ovat samanlaiset, työssä oppimisen kontekstiksi on vain rajattu työ. Työssä tärkeintä on työn tekeminen, oppiminen on työnteon sivutuote. Varila ja Rekola (2003,29) viittaavat Scheiniin (1978) ja Sennettiin (2002) kirjoittaessaan työssä oppimisesta ammatillisena sosialisatio prosessina, jossa ihminen on sekä ympäristövaikutusten kohde, että oman työuransa tarinan aktiivinen tekijä. Mitä pidemmällä ihminen on työurallaan, sitä suuremmaksi käy hänen periaatteellinen mahdollisuutensa luoda työelämänsä tarinaa joko manipuloimalla omia historiallisia tulkintojaan tai tekemällä tietoisia valintoja koskien tulevaisuuttaan. Varilan ja Rekolan (2003, 30) mielestä työssä oppiminen on nimenomaan yhteiskunnallinen ilmiö. Se, miten ihminen tulkitsee työmarkkinoilla kokemaansa ja

miten se liittyy laajempaan elämäkudelman, on ihmisen yhteiskunnallisen aseman suodattamaa. Työssäoppiminen tuottaa eri väestöryhmille erilaisen inhimillisen pääoman.

Collin (2005) näkee tärkeäksi purkaa auki niitä erilaisia yksilöllisen ja sosiaalisen toiminnan prosesseja, joita työpaikoilla tapahtuu. Näitä prosesseja tulisi Collinin mielestä tulkita oppimisena. Yksittäisen työntekijän kokemukset ja moninaiset sosiaalisen ja jaetun oppimisen aspektit ovat läsnä työkäytännöissä jatkuvasti. Työssä tapahtuva sosiaalinen vuorovaikutus eri tasoilla on samalla sekä työssä oppimisen väline, että oppimisen kohde.

Fuller ja Unwin (2002) kuvaavat viisi erilaista työssä oppimisen mallia. Ensimmäisessä transmission mallissa tiedot ja taidot siirretään formaalilla tavalla hierarkkisesti joko työpaikalla tai työpaikan ulkopuolisessa tilaisuudessa (Marsick & Watkins, 1999). Tämä vanha Tayloristinen malli elää ja voi hyvin monilla työpaikoilla. Koulutusbisneksen kasvaessa malli leviää entisestään. Organisaation koulutuspäiville ostetaan ”kouluttaja” ja työntekijät kuuntelevat (esim. Rylatt, 1994).

Toisessa mallissa huomio kiinnittyy informaalin oppimisen kautta saavutettuun hiljaiseen tietoon ja taitoihin. Fullerin ja Unwinin (2002) mielestä informaali oppiminen kiinnostaa kahta ehkä hyvinkin erilaista ryhmää. Toisena ryhmänä he näkevät aikuiskasvatuksen taustan omaavat kouluttajat ja tutkijat jotka sijoittavat informaalin oppimisen työpaikoille kokeilevan, oppija-keskeisen ja joustavan oppimisen traditioon. Traditiossa keskiössä on oppija jolla on myös vastuu oppimisesta. Toinen ryhmä koostuu Fullerin ja Unwinin (2002) mielestä henkilöstön kehittäjistä ja muista jotka haluavat parantaa suorituksia työpaikoilla ja yrittävät löytää keinoja miten koodata ja dokumentoida informaalia oppimista formaalin oppimisen rinnalla. Molemmissa ryhmissä oppimisessa nähdään helposti toiminta erillään taustasta ja teoria käytännöstä. Oppiminen on yksilön yksilöllistä toimintaa.

Kolmantena mallina Fuller ja Unwin (2002) esittelevät Eraut ym. (1998) tutkimuksen teknikoiden ja managerien informaalista oppimisesta, jossa informaali oppiminen ei ollut erillään työn kontekstista, vaan oppiminen kasvoi tarkoituksellisesta (purposeful) sosiaalisesta kanssakäymisestä. Samoin Collin (2005) määrittelee tutkimuksensa perusteella työssä oppimisen informaaliksi, satunnaiseksi, sosiaalseksi ja työkäytäntöihin liittyväksi. Fuller ja Unwin näkevät selkeän linkin Erautin ym. ja Laven ja Wengerin (1991) käsitteeseen käytäntö yhteisöistä (communities of practice), joissa oppiminen on yhtälailla kollektiivinen kuin yksityinen tapahtuma (activi-

ty). Laven ja Wengerin näkemykset kumpuavat sosiaalisen oppimisen teoriasta, jossa yhdistyy aspekteja sekä siirto- (transmission) että hiljaisesta oppimisesta. Lave (1995) kuvailee Fullerin ja Unwinin mukaan teoreettista lähestymistapaansa jossa oppiminen on osallistumista ja toimintaa (activity) joka on sekä historiallinen että dialektinen. Käytäntö yhteisöissä historian kuluessa kehittyneet rakenteet ja käytännöt määrittävät ihmisten kommunikointia, vuorovaikutusta ja yhteistyötä.

Fullerin ja Unwinin (2002) neljäntenä mallina on kompetenssi perustainen malli (competence-based model) tai sitä voisi kutsua myös tulosperustaiseksi malliksi (outcomes-based model). Mallissa opettajat ja ohjaajat mahdollistavat ja ohjaavat oppimista. Heillä, samoin kuin arvioijilla (specialist assessors) on rooli oppijan kompetenssin ja asetettujen tavoitteiden välisessä arvioinnissa. Vastuu oppimisesta ja tarvittavan kompetenssin saavuttamisesta on oppijalla. Oppija ei välttämättä tarvitse opettajaa tai ohjaajaa. Kritiikkinä mallia kohtaan on esitetty mm. sitä, että se kapealaistaa varsinkin nuorten työntekijöiden osaamista keskittymällä vain tietyllä hetkellä, tietyssä työssä pidettyjen kompetenssien saavuttamiseen. Mallissa koulutusta ja sen tarjoajia on kuitenkin helppo kontrolloida. Työssä tarvittavan kompetenssin saavuttaminen on tärkeä osa työssä oppimista.

Viidentenä mallina Fuller ja Unwin (2002) esittelevät Engströmin (1994) toiminta teorian (activity theory) jossa huomioidaan oppiminen sosiaalisissa tilanteissa vuorovaikutuksen kautta. Mallissa kuitenkin nähdään tärkeänä samanaikainen tiedon ja ymmärryksen kehittäminen strukturoidulla opettamisella ja oppimisella. Engström (1994) näkee työssä oppimisen enemmänkin horisontaalisena kuin vertikaalisena.

### **3.3.1 Vuokratyössä oppimisen haasteellisuus**

Vuokratyön erityispiirteet sotivat monelta osin ihanteellista oppimisympäristö käsitystä vastaan. Lyhyet työsuhteet, epävarmuus, ulkopuolisuus, jatkuvasti vaihtuvat työnkuvat ja suunnitteleamattomuus eivät useinkaan tule liitetyiksi oppimiseen. Suuri joukko työntekijöitä kuitenkin tekee työtään vuokratyöläisinä. Vuokratyön tekeminen lisääntyy ja vuokratyöntekijöiden määrä kasvaa. Kenelle kuuluu vastuu vuokratyöntekijän oppimisesta ja osaamisen kehittämisestä?

Vaherva toteaa (1998, 173), että aikuisen oppimista koskeva kirjallisuus korostaa tehokkaan oppimisympäristön turvallisuutta sekä yksilön tarpeiden ja ainutlaatuisuuden kunnioittamista. Oppijaa kohdellaan tasavertaisesti kokemusta arvostaen. Vaherva viittaa Ellströmiin (1996) joka on pohtinut kysymystä oppimisen mahdollis- tavasta työpaikasta. Ellström näkee työtehtävien kautta oppimisen edellytyksenä sen, että työtehtävien kautta voi oppia työtehtävien ja työtoiminnan selkeän tavoitteen. Tavoitteen ymmärtäminen motivoi ja herättää halun kehittää itseään. Ellströmin mie- lestä kysymys on sitoutumisesta, siitä, että työntekijän on ymmärrettävä oma osuu- tensa kokonaisuudesta. Työtehtävät eivät myöskään saa olla liian helppoja tai liian vaikeita. Vahervan (1998) mielestä esimerkiksi työnkierto tai sijaisuus on hyvä in- formaalin oppimisen muoto, samoin erilaiset projektit, edellyttäen, että osallistuja suuntautuu tehtäviinsä tietoisesti ja reflektiivisesti. Siirtymistä pätkätöistä toiseen Vaherva pitää eräänlaisena työnkiertona, vaikka se tuskin vastaakaan hänen mieles- tään käsitteen alkuperäistä ja vaativaa muotoa. Työssä opitaan myös paljon muita kuin yleisesti myönteisinä pidettyjä asioita. Vuokratyötä (sekä muita epätyypillisiä työsuhteita) tekevien määrä kasvaa kaiken aikaa. Onko työntekijöillä, yrityksillä ja yhteiskunnalla varaa sulkea ryhmä työntekijöitä osaamisen kehittämisen ulkopuolel- le? Tuomisto (1997) toteaa, että ydintyövoimalla on jo tällä hetkellä hyvät mahdolli- suudet jatkuvaan koulutukseen. Osaamisen kehittäminen vaarantuu erityisesti epä- tyypillisissä työsuhteissa olevilla työntekijöillä. Työnantajat eivät halua kouluttaa heitä, ja epävarmuus estää työntekijää olemaan sivussa työmarkkinoilta koulutukses- sa silloin jos työtä on tarjolla tai odotettavissa.

### **3.3.2 Vuokratyö osana elämänhistoriaa**

Työn epävarmuus ja katkonaisuus saattaa vaikuttaa työntekijän kuvaan itsestään. Katkonaisuus voi vaikuttaa psyykkiseen jatkuvuuden tunteeseen. Varmasti se, onko työntekijä omasta halustaan vai olosuhteiden pakosta vuokratyöläinen, vaikuttaa ti- lanteen kokemiseen. Opiskelija tai kotiäiti, joka sukkuloi opintojen ja itselleen sopi- vien työaikojen välillä onnistuneesti saattaa kasvattaa tunnetta elämännhallinnastaan ja osaamisestaan. Olosuhteiden pakosta vuokratyötä tekevä saattaa kokea tilanteen epävarmaksi tai kaoottiseksi. Työntekijän työ- ja koulutusbiografian tarkastelu voisi olla tapa lähestyä vuokratyötä ja tarkastella biografiaa työelämän murroksesta käsin.

Aittolan mielestä (1998, 78) ihmisen elämänkulun analysointi mahdollistaa hyvin kokonaisvaltaisen lähtökohdan aikuisen oppimisen tutkimiselle. Yhteiskunnan muuttuminen riskiyhteiskunnaksi, jossa perinteiset identiteetti mallit, traditiot tai luokkarakenteet eivät enää tue elämää, korostaa oman biografian rakentamisen tärkeyttä. Yksilön biografia ei ole kuitenkaan hänen itsensä hallittavissa. Aittolan (1998) mielestä elämänpolitiikka, emansipaatio ja valtautuminen kuvaavat pyrkimystä luoda ihmisille uusia mahdollisuuksia oman elämänsä rakentamiseen. Kaupin (1993, 71–76) mukaan oppiminen tulisi kontekstualisoida osaksi elämäntähtäystä, vuorovaikutustilanteita, taitojen hankintaa ja kykyä orientoitua muuttuviin toimintaympäristöihin. J.P. Roos (1996, 217–218), johon myös Aittola (1998) viittaa, näkee elämänpolitiikan tavoitteena luoda ihmisille ”toisia mahdollisuuksia”. Ihmisten ei tarvitse olla sidottuja vain yhteen elämänkulun malliin, vaan heillä tulisi olla mahdollisuus aloittaa uudelleen kaikissa elämänsä vaiheissa. Biografiaan kerääntyneitä elämäntapahtumia voi pitää myös sellaisena oppimisprosessina, jonka avulla on mahdollisuus kehittää oppimiskäsitystä, mikä mahdollistaa erilaisten yksilölliseen elämäntarinaan ja yhteiskuntatason muutoksiin liittyvien tekijöiden samanaikaisen tarkastelemisen. Myös Peter Altheit (1994, 283–298) näkee elämänkulun muuttuneen yhä mutkikkaammaksi. Perinteiset biografiset mallit eivät ole enää käyttökelpoisia ja ihmisten on ennakoitava yhteiskunnan muutoksia ja sopeuduttava niihin. Identiteetti on mukautettava jatkuvan muutoksen edellyttämiin vaatimuksiin.

Vilkko (2000) on kirjoittanut käsityksestä ottaa postmoderni kaoottinen elämäntapahtuma haltuun kertomalla se ehjäksi. Elämäntapahtumamme ei kerro meitä, me kerromme elämäntapahtumamme. Näyttää siltä, että pirstonaisessa nykymaailmassa yksilön voi olla vaikea löytää itseään elämäntapahtumien kulttuurisista kerronnallisista malleista. Aikaisemmin painopiste kerronnallisessa elämäntapahtuman puhumisessa oli jatkuvuuden kuvaaminen, nykyisin jatkuvuuden luominen. Vuokratyöläisenä työskentelevällä jatkuvuuden tunteen ylläpitäminen elämässä voi olla joskus ongelmallista. Tässä tutkimuksessa tietoa kerättiin (teema)haastattelemalla vuokratyötä tekeviä. Haastattelussa nousi esille myös haastateltavien koulutus- ja työhistoriat. Voisiko osaamisen ja oppimisen tunnistamisella, tunnustamisella, arvioinnilla ja dokumentoinnilla kertoa yksittäisistä, usein kaoottisistakin työ- ja oppimiskokemuksista mielekästä, ehjää tarinaa, jossa (hajanaiset)kokemukset saisivat uusia merkityksiä?

### 3.4 Tutkimuksia työidentiteetistä

Vocational identity, Flexibility and Mobility in the European Labour Market on saksalaisen Simone Kirpalin (2004) johdolla tehty laaja työidentiteettejä koskeva EU:n rahoittama tutkimushanke, jossa selvitettiin työidentiteettejä seitsemässä Euroopan maassa. Tutkimuksen kohteena olivat identiteetin muotoutuminen ja rakentuminen erilaisissa töissä. Tutkimuksessa selvitettiin, mihin yksilöt samastuvat työssään kun he joutuvat selviytymään lisääntyvistä joustavuus- ja liikkuvuusvaatimuksista sekä muuttuvista työoloista ja kasvavista osaamisvaatimuksista. Hankkeen taustalla oli eurooppalaisilla työmarkkinoilla ennakoitavissa olevat työmarkkinoiden muutokset, jotka merkitsevät lisääntyvästi tilapäisiä, väliaikaisia ja lyhytaikaisia työsuhteita ja yrittäjyyden sekä itsensä työllistämisen kasvua. Perinteisten työarvojen kadotessa ja yksilöön kohdistuvien uusien vaatimusten kasvaessa, ne voivat luoda uudenlaisia konflikteja. Jos työhön liittyvät identiteetit käyvät yhä epävakaisemmiksi niin millaisia strategioita yksilöt kehittävät voidakseen käsitellä konflikteja ja kompensoida työn ja työsuhteiden epävakautta? Miten rakenteelliset muutokset ja yksilölliset strategiat ovat vuorovaikutuksessa työkonteksteissa ja millainen vaikutus tällä on ammatillisten identiteettien muodostumiseen? Hankkeessa nähtiin tarpeellisenä myös ymmärtää miten oppimisella ja taitojen kehittämisellä voitaisiin varustaa ihmisiä selviämään epävakasta ja epävarmoista työoloista.

Työidentiteetit ymmärrettiin hankkeessa monitasoisina ja moniulotteisina ilmiöinä, jotka käsitteellistettiin neljänä ulottuvuutena: historiallinen, taloudellinen, sosiaalinen ja yksilö-psykologinen. Työhön sosiaalistumisen ja työssä oppimisen oletettiin liittyvän työidentiteettien muotoutumiseen. Työidentiteetin käsite sisältää kuitenkin myös yksilöllisen toimijuuden, joka hankkeessa ymmärrettiin yksilöllisenä identiteetin rakentamisprosessina. Ammatillinen identiteetti muotoutuu aina tietyissä käytäntöyhteisöissä, joissa sosiaalistuminen, oppiminen ja vuorovaikutus muovaavat ammatillista identiteettiä. Kirpalin johtamassa hankkeessa yksilö nähdään toimijana ja agenttina, joka aktiivisesti reflektoi ulkoisia olosuhteita. Työidentiteetit ovat dynaamisia, ne muuttuvat ja niiden merkitys vaihtelee elämänkulun myötä.

Tutkimustulokset osoittivat Kirpalin (2004) johtamassa hankkeessa sen, että kunkin seitsemän eri maan taloudellinen ja sosiaalinen rakenne vaikutti työn luonteeseen ja siihen millaisia strategioita käytettiin ja miten joustavuuden ja liikkuvuuden vaatimukset vaikuttivat työvoimaan.

Ammatillisen perus- ja jatkokoulutuksen järjestelmät vaikuttavat siihen, miten työmarkkinoiden muutoksiin reagoitiin. Koulutusjärjestelmä voi tukea tai pirstoa ammatillisia identiteettejä. Niissä maissa (esim. Saksa, Ranska), joissa oli vahva ja traditionaalinen, työmarkkinoiden ammatillisiin rakenteisiin pohjaava ammatillisen koulutuksen ja näyttötutkintojen järjestelmä, yksilöillä oli tukeva ja ohjaava viitekehys samastua työelämän ammattirakenteisiin. Maissa (esim. Viro) joissa oli erittäin häiriöiset ja monialaiset työmarkkinatraditiot myös ammatillisen koulutuksen järjestelmät puuttuivat. Ammatillisia kvalifikaatioita ei tunnusteta ja ne ovat osittain erillisiä työmarkkinoiden vaatimuksiin nähden. Työntekijöiden on myös vaikea kehittää vakaita ammatillisia orientaatioita. Englannissa työmarkkinat eivät ole rakentuneet selkeästi määriteltyjen ammattien ja professioiden mukaisesti, vaan siellä on luotettu työprofiilien ja taitovaatimusten joustavuuteen, markkinoiden vapauttamiseen ja epävakauteen. Tärkeänä ei pidetä sitä, että yksilö kiinnittyy spesifeihin ennalta määriteltyihin ammatteihin vaan ennemminkin yksilölliseen taitojen kehittämiseen, tietojen ja kompetenssien hankkimiseen, työkokemukseen ja ennakoiviin työasenteisiin. Kaikissa hankkeissa mukana olleissa maissa vastuu oman uran rakentamisesta on entistä enemmän yksilön itsensä varassa, kuitenkin ohjausjärjestelmät ovat heikosti kehittyneitä.

Erityisesti Saksassa ja Virossa työntekijöillä on suuria vaikeuksia uudelleen orientoitua ja sovittaa työidentiteettejään muuttuviin työkonteksteihin. Tilanteen tulkittiin johtuvan siitä, että näissä maissa oli ollut viime vuosiin saakka suhteellisen vakaat rakenteet työurien rakentamiselle. Englannissa työntekijät näyttäisivät selviytyvänsä yksilöllistyneiden työidentiteettien kanssa. Sitoutumisen puute ja tiheät työpaikkojen vaihdokset ovat huolen aihe.

Alakohtaiset erot olivat Kirpalin (2004) hankkeessa suuria. Kansainvälisillä ja globalisoivilla trendeillä on vaikutusta työidentiteetteihin. Työtehtävien ja -profiilien luonne vaikuttaa vahvasti työidentiteetteihin. Ammattialojen kulttuureista löytyi työntekijöille ratkaisevia samaistumiskohteita. Esimerkiksi hoitoalalla oli tärkeää työskennellä ihmisten kanssa ja IT-alalla työskentelevillä oli vahva kiinnostus teknologiaan. Tällaiset elementit loivat jatkuvuutta työidentiteetteihin muutoksen ja epävakauden kokemuksen keskellä.

Työidentiteetin kannalta oli kahdella alojen välistä eroa kuvaavalla seikalla erityistä merkitystä. Tutkitut alat olivat joko pitkälle formalisoituja tai säätelemättömiä sekä lisäksi ne olivat muutosvauhdiltaan joko erittäin dynaamisia tai vähemmän dy-



naamisia, koskien tehtäväprofiileja, taitovaatimuksia, oppimistarpeita ja organisatorakenteita. Tulokset osoittivat, että formalisoidut ja säädellyt rakenteet tukevat yksilön ammatillisen ja työidentiteetin kehittymistä. Myös ammatillisten säädösten ohjaava merkitys näkyi tutkimushankkeessa. Esimerkiksi hoito- ja metallialalla professionaalisten järjestöjen ohjaus ja tuki vahvistaa työntekijöiden asemaa työssä. Alajoilta vakauttavat mekanismit ovat rapautuneet tai ne puuttuvat kokonaan (IT-ala ja turismi), työntekijöiden on rakennettava itse omaa samaistumiskohdettaan. Työntekijät saattoivat omaksua työn asenteita jotka ovat tyypillisiä esim. akateemisessa työssä (esim. IT-asiantuntijat, turismin ja insinöörien työnjohdollisissa tehtävissä toimivat). Toisena vaihtoehtona oli vahvasti yksilöllinen työasenne, joka oli tyypillistä mm. englantilaisilla.

Kolmas Kirpalin (2004) tutkimushankkeessa havaittu trendi edusti passiivista suhtautumista töiden muutokseen. Työntekijä kehitti hyvin välineellisen asenteen työhön suostuen vain minimaaliseen uuden oppimiseen, vähäiseen joustavuuteen ja liikkuvuuteen. Passiivinen asenne oli vastakohta kahdelle ensin mainitulle aktiiviselle ja ennakoivalle strategialle. Tutkittujen työntekijöiden kohdalla oli suurta vaihtelua suhtautumisessa joustavuuden ja liikkuvuuden vaatimuksiin. Osa koki niiden tarjoavan mahdollisuuksia, osa koki ne taas painetta ja stressiä aiheuttavina. Jos työntekijä katsoivat, että he kykenivät kontrolloimaan vaadittavaa joustavuutta ja liikkuvuutta, he pitivät sitä hallittavana. Jos taas työntekijä ei voinut kontrolloida ylitöitä ja joustavia työaikavaatimuksia vaatimukset saattoivat olla äärimmäisen stressin aiheuttajia. Joustavuudella oli kaikkein negatiivisin merkitys työntekijöille silloin, kun sillä tarkoitettiin vuokratyötä ja irtisanomisia (Kirpal 2004).

Yksilöiltä odotetaan ennakoivaa ja yrittäjämäistä työasennetta, joka perustuu monitaitoisuuteen ja joustavuuteen. Yrittäjämäinen toimintatapa edellyttää äärimmäisen dynaamisia ja joustavia työidentiteettejä. Kirpalin (2004) tutkimuksen haastatelluista työntekijöistä suurella osalla ei ollut persoonallisia resursseja selvitä nopeasti muuttuvan työelämän muutosvaatimuksista. Tulokset viittaavat siihen, että vaatimukset joustavasta ja yrittäjämäisestä työkuulttuurista saattavat syrjäyttää työmarkkinoilta lisääntyvän määrän ihmisiä, joilla ei ole keinoja kehittää äärimmäisen joustavia työidentiteettejä. Tulosten perusteella näyttää myös siltä, että tarvitaan sellaista opintojen ja työuran aikaista ohjausta, joka antaa ihmisille luottamusta heidän omaan osaamiseensa ja voimaannuttaa heidät oman ammatillisen kehittymisensä agenteiksi (Eteläpelto 2007).

Fenwick (2006) on tutkinut identiteetin määrittelyä sellaisissa uusissa rajattomissa työnmuodoissa, kuten vuokra-, sopimus- ja projektityöt, joissa organisaatio tai työsuhteen ehdot eivät tarjoa selkeitä rajoja, kuten perinteisissä organisaatioissa. Rajattomassa työssä työntekijä sitoutuu työskentelemään vaihtelevissa konteksteissa, tekemään erityyppisiä töitä, markkinoimaan omaa osaamistaan ja huolehtimaan omasta työmarkkina-asemastaan. Tällaiset työt ovat työhön kiinnittymisen kannalta monimutkaisia. Fenwick on kiinnostunut siitä, miten työntekijä rakentaa rajattomissa töissä ammatillista identiteettiään. Rajattomassa työssä vaaditaan vahvaa tietoisuutta siitä, miten oma subjektiaseema rakennetaan ja mikä on henkilön oma panos sen rakentamisessa.

Fenwick (2006) haastatteli vuosina 2002–03 Kanadassa yhteensä 31 naista ja miestä, sairaanhoitajia ja aikuiskasvattajia, jotka olivat siirtyneet työskentelemään rajattomassa työssä ja yrittäjinä. Kaikki kertoivat siirtyneensä rajattomaan työhön ja yrittäjiksi vapaaehtoisesti. Fenwickin mielestä selitykset ”omasta valinnasta” heijastavat lähinnä vallalla olevia puhetapoja, joissa korostetaan yksilöiden omaa vastuuta ja siitä seuraavia valintoja. Todellisuudessa monella on saattanut olla hyvin vähän valinnanvaraa tilanteessa jossa työsuhteet ovat käyneet sietämättömiksi tai työtä ei ole ollut tarjolla. Haastateltavilla keskeinen jännite liittyi yhtäältä haluun joustavasta urasta ja toisaalta halusta pysyvyyteen. Fenwickin mielestä rajattomassa työssä toimivien oma tietoisuus siitä miten ja millaisten mekanismien kautta he tuottavat erilaisia subjektiuksia työssä auttaa näkemään minkä varaan heidän subjektiutensa rakentuvat. Tällaista tietoisuutta voidaan rajattomassa työssä pitää itse työssä oppimisen prosessina (Fenwick, 2006).

Fenwickin haastattelemat sairaanhoitajat ja aikuiskasvattajat ymmärsivät identiteetin hallinnan ja johtamisen strategisen merkityksen markkinoinnin kannalta. Haastateltavat rakensivat rajojaan aktiivisesti, venyttivät niitä, kielsivät ne, väistelivät niitä ja pakenivat niitä samanaikaisesti (Fenwick 2006).

Kirpalin (2004) johtama tutkimus auttaa ymmärtämään koulutuksen, koulutusjärjestelmien, alojen ja yhteiskuntarakenteiden vaikutuksia muuttuvilla työmarkkinoilla. Työhön sosiaalistumisen ja työssä oppimisen oletettiin liittyvän työidentiteetin muotoutumiseen, pitäen sisällään kuitenkin myös yksilöllisen toimijuuden, joka hankkeessa ymmärrettiin yksilöllisenä identiteetin rakentamisprosessina. Fenwick (2006) tuo esille niitä mekanismeja joiden kautta tuotetaan erilaisia subjektiuksia ja joiden varaan niitä rakennetaan rajattomissa töissä.

## 4 TUTKIMUSTEHTÄVÄ JA TUTKIMUSONGELMAT

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisena vuokratyö näyttäytyy eri elämäntilanteissa ja työuran eri vaiheissa oleville vuokratyöntekijöille. Miten vuokratyö vaikuttaa tekijänsä työ- ja ammatti-identiteettiin ja mitkä ovat vuokratyöntekijän selviytymisstrategiat.

Tutkimuskysymykset ovat:

- 1) Millaisena työympäristönä vuokratyö näyttäytyy vuokratyöntekijälle?
  - a) Mitkä tekijät ovat yhteydessä kokemukseen vuokratöistä?
- 2) Miten vuokratyö muovaa ammatillista identiteettiä?
  - a) Mikä on vuokratyöntekijän suhde työhön?
  - b) Miten muut työntekijät suhtautuvat vuokratyöntekijöihin?
  - c) Mihin vuokratyöntekijä sitoutuu ja kokee kuuluvansa?
- 3) Mitä ja miten vuokratyöntekijä oppii vuokratyössä?
  - a) Miten osaamista kehitetään vuokratyössä?
- 4) Millaisia ovat vuokratyöntekijän selviytymisstrategiat?

# 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

## 5.1 Haastattelu tutkimusmenetelmänä

Tässä tutkielmassa vastauksia tutkimusongelmiin etsittiin haastattelemalla vuokra-työtä tekeviä. Kovin tarkkaa rajanvetoa siitä, oliko kyseessä puolistrukturoitu vai teemahaastattelu ei voi tehdä. Hirsjärvi ja Hurme (2000) pitävätkin teemahaastattelua yhtenä puolistrukturoidun haastattelun muotona. Vaikka haastattelurungossa (liite 2) on teemojen lisäksi yksityiskohtaisempia kysymyksiä, ne olivat enemmänkin haastattelijaa varten. Haastateltavat vastasivat yleensä yhdellä teemaan liittyvällä kysymyksellä moneen haastattelurungon kysymykseen, joten varsinaisia haastattelukysymyksiä tein haastattelutilanteessa huomattavasti vähemmän. Yhden haastateltavan kanssa haastattelutilaisuus eteni melko lailla haastattelurungon kysymysten mukaan ja yhden haastateltavan kanssa haastattelutilanne oli hyvin paljon avoimen haastattelun omainen.

Teemahaastattelun pohjana on tieto, että haastateltavat ovat kokeneet jonkin tilanteen. Yksi haastattelun aspekteista, teema-alue on kaikille sama. Lisäksi tutkija on selvitelty tutkittavan asian oleellisia osia ja rakenteita. Analyysin avulla hän on päätenyt tiettyihin oletuksiin ja niiden pohjalta muodostaa haastattelurungon. Haastattelussa edetään yksityiskohtaisten kysymysten sijasta tiettyjen keskeisten teemojen varassa. Tämä tuo haastateltavan äänen kuuluviin. Teemahaastattelu ottaa huomioon sen, että ihmisten tulkinnat asioista ja heidän asioille antamat merkitykset ovat keskeisiä, samoin kuin se, että merkitykset syntyvät vuorovaikutuksessa. (Hirsjärvi & Hurme, 2000). Haastattelu ei ole koskaan neutraali tapahtuma vaan se voidaan määrittellä neuvotelluksi tekstiksi, jossa valta, sukupuoli ja luokkajärjestelmä kohtaavat. (Denzin & Lincoln 2003, 48).

Haastattelutilanteen luominen mahdollisimman turvalliseksi haastateltavalle on merkityksellistä tiedon saamisessa. Siksi haastateltavan tulisi voida luottaa siihen, että hänen luovuttamaansa tietoa ei käytetä hänen kannaltaan vahingollisesti. (Kvale 1996, 110–112.) Tiedon saaminen sosiaalisista maailmoista edellyttääkin subjektien välisen molemminpuolisen ymmärryksen saavuttamisesta. Haastateltavan ja haastattelijan välillä pitää olla luottamus. Luottamuksen ja tutunomaisuuden muodostaminen, aidon kiinnostuksen osoittaminen, luottamuksellisuuden vakuuttaminen ja se,

että haastattelija ei tuomitse, ovat joitakin niistä tärkeistä elementeistä, joita aineiston keräämisessä, tutkimuksessa ja raportoinnissa tarvitaan. (Miller & Glassner 2004, 133; Kvale 1996, 111.)

## 5.2 Haastattelujen toteutus ja kuvaus

Haastattelut kestivät 39 minuutista kahteen tuntiin ja 49 minuuttiin. Haastattelin viisi vuokratyöntekijää Lahden korkeakoulukirjastolta vuokraamassani tutkijahuoneessa kirjaston yhteydessä, yhden haastattelun tein kotonani, yhden haastateltavan kotona ja yhden haastateltavan työpaikan kokoustilassa. Haastattelurungossa oli teemojen sisällä melko paljon yksityiskohtaisia kysymyksiä enemmänkin minua itseäni varten. Haastattelutilanteessa kysymykset ja vastaukset eivät seuranneet tarkkaan haastattelurunkoa ja haastateltavat vastasivat myös asioihin, joita en edes osannut kysyä. Eri-tyisesti pidemmän aikaa vuokratyötä tehneitä haastatellessa tuli tunne, että vuolaat vastaukset olivat vain odottaneet kysyjää. Haastattelutilanteet olivat mutkattomia ja haastateltavat kertoivat mielellään kokemuksistaan. Ehkä se, että vuokratyötä on tutkittu niin vähän, lisäsi motivaatiota osallistua. Kaikki haastateltavat osallistuivat vapaaehtoisesti tutkimukseen. Kerroin kaikille haastateltaville kiinnostukseni vuokratyöhön johtuvan osittain siitä, että olin itse tehnyt vuokratyötä erilaisissa vuokratyöjaksoissa ja erilaisissa työtehtävissä.

Tutkimuksen tarkoituksena on saada tietoa vuokratyöntekijöiden omista kokemuksista, näkemyksistä ja vuokratyölle antamista merkityksistä, sen vuoksi haastattelun valinta tiedonkeräysmenetelmäksi oli luonnollinen vaihtoehto. Vuokratyötä ei ole juurikaan tutkittu ainakaan vuokratyöntekijän näkökulmasta ja tämä tutkimuksen tarkoituksena oli saada vuokratyötä tekevien oma ääni kuuluville. Tarkoituksena on kuvata ja ymmärtää vuokratyön moninaisuutta. Sitä, millaisena vuokratyö näyttäytyy vuokratyötä tekeväille.

Haastateltavien puheesta lainatuissa sitaateissa ei ole näkyvillä tunnistetietoja. Joidenkin haastateltavien kohdalla voimakkaita murreilmaisuja on ”käännetty” lähemmäksi yleiskieltä tunnistettavuuden vuoksi.

### 5.3 Haastateltavien kuvaus

Päijät-Hämeen työvoimatoimiston oma henkilöstön vuokrausfirma Pesti välitti kirjeeni (liite 1) 62:lle heidän kauttaan vuokratyötä tekeväille. Haastateltavista kuusi otti minuun yhteyttä Pestin lähettämän kirjeen perusteella. Kaksi haastateltavaa löytyi ”vahingossa” kun muun asian yhteydessä tuli esille, että teen tutkimusta liittyen vuokratyöhön. Yksi haastateltavista oli lopettanut vuokratyön pari vuotta aiemmin tehtyään sitä ennen useita vuosia vuokratyötä. Seitsemän haastateltavaa oli tai oli ollut Pestin palveluksessa tai haastateltavana. Yksityisten vuokratyöfirmojen työntekijöinä tai haastateltavina oli tai oli ollut kuusi haastateltavaa, kuudella haastateltavalla oli siis kokemusta myös yksityisistä vuokrafirmoista.

Osa haastateltavista oli kertonut työssäolofirmassaan esimiehilleen osallistumisestaan haastatteluun ja saanut kannustusta osallistua. Osa haastateltavista oli kertonut haastattelupyyntöni välittäneen vuokrafirman työntekijälle osallistuvansa tähän haastatteluun. Kuitenkin osalle haastateltavista on erittäin tärkeää se, ettei työnantaja tai työntteittäjäyritys tiedä hänen osallistumisestaan vuokratyötä koskevaan tutkimukseen. Osin siksi päädyin häivyttämään yksittäisen haastateltavan identiteetin haastatteluaineistosta tyyppiteltyjen vuokratyöntekijöiden taakse. Yksittäisen haastateltavan tunnistaminen tyypeistä on mahdotonta. Haastateltavat ovat lukeneet tulososion ennen työn julkaisemista, varmistaakseen tunnistamattomuutensa ja tarkistaakseen tulkintani heidän haastatteluistaan.

Haastateltavat työskentelivät vuokratyössä erilaisissa teollisuuden tehtävissä, toimistotyöntekijöinä, hotelli- ja ravintola-alalla ja esimiestehtävissä palvelualalla. Haastateltavat olivat Hämeestä, osa oli kuitenkin tehnyt vuokratyötä myös eteläisen suomen alueella. Haastateltavat olivat 30 - 67 -vuotiaita, keskiarvon ollessa 46 vuotta. Yksi haastateltavista oli kuitenkin aloittanut vuokratyön jo 18-vuotiaana. Naisia haastateltavista oli viisi ja miehiä kolme. Haastateltavien yksittäisten vuokratyösuhteiden kesto oli kolmesta tunnista 18 kuukauteen. Vuokratyössä pisimpään ollut oli tehnyt vuokratyötä eripituisissa vuokratyöjaksoissa yhteensä seitsemän vuotta ja vähiten vuokratyötä tehnyt oli ollut vuokratöissä neljä kuukautta (muut 5 vuotta, 3 vuotta, 3 vuotta, 4 vuotta, 2 vuotta, 9 kuukautta). Kaksi haastateltavista oli mukana palkkaamassa vuokratyöntekijöitä nykyisessä työsuhteessaan, toinen vuokrattuna ja toinen nykyisin vakituisessa työsuhteessa. Kaikilla haastateltavilla oli vähintään yksi

ammattillinen tai opistotasoinen koulutus. Kolmella haastateltavista oli useampi ammatillinen koulutus. Ammatillisia ja/tai yleissivistäviä täydennyskoulutuksia oli viidellä haastateltavista.

Kahdella haastatelluista työhistoria ennen vuokratyötä koostui pääosin pitkästä työssäoloajasta yhdessä yrityksessä. Näistä toisen työura päättyi ko. yrityksen konkurssiin ja toisen haastateltavan vakavaan sairauteen. Kahdella haastateltavista oli useita lyhyitä ja keskipitkiä työkaksoja varsin erilaisissa työtehtävissä, näistä toinen oli lisäksi ollut pitkän jakson lasten kanssa kotona. Yhdellä haastateltavista oli ennen nykyistä työssäolofirmaa ollut myös pidempiä työttömyysjaksoja, joihin liittyen hän oli osallistunut useaan työllisyyskoulutukseen. Kahdella haastateltavista oli sekä lyhyempiä, että pidempiaikaisia työsuhteita. Heistä toisen työsuhteet olivat pääosin vain omalta ammattialalta.

Kolmella haastateltavalla oli harrastus, joka näkyy selkeästi arjessa, ja jonka merkitys oli haastateltaville erityisen suuri. Viisi haastatelluista ei nimennyt mitään erityistä harrastusta. Heistä neljä kertoi harrastuksen puutteen harmittelevan heitä. Kaksi haastateltavaa kertoi harrastuksen puutteen johtuvan vuorotyöstä sekä rahan puutteesta ja he yhdistivät harrastamattomuuden vuokratyöhön.

Osalle haastateltavista oli vaikeaa suoraan kertoa vuokratyön taloudellista merkitystä. Kolme haastateltavaa kertoi vuokratyön taloudellisen merkityksen olevan todella tärkeä. Kolme oli taloutensa ainoita rahanansaitsijoita. Neljällä haastateltavista oli puoliso/avopuoliso vakituudessa työsuhteessa. Kahden haastateltavan puoliso oli yrittäjä. Kukaan haastateltavista ei kertonut tekevänsä vuokratyötä pelkästään ”harrastuksena” tai ainoastaan oman ammattitaidon ylläpitämiseksi.

Alle kouluikäisiä lapsia oli kahdella haastateltavalla ja kouluikäisiä lapsia oli niin ikään kahdella (näistä toisella myös aikuisia lapsia). Kahdella haastateltavista oli jo aikuiset lapset. Lapsettomia oli myös kaksi.

Yksi haastateltavista oli aloittanut vuokratyöt jo opiskeluaikanaan, ollut välillä vakituudessa työsuhteessa ja palannut uudelle paikkakunnalle muutettuaan vuokratyöhön. Yksi haastateltavista oli siirtynyt vuokratyöntekijäksi kahden määräaikaissuuden jälkeen samassa työssäolofirmassa, kolme haastatelluista kertoi hakeneensa työpaikkaa jossa työnantaja olikin vuokrafirma. Yksi haastateltava oli palaamassa työelämään kotona lasten kanssa vietettyjen vuosien jälkeen. Hän kertoi ajautuneensa vähän vahingossa vuokratyöhön vastatessaan lehden työpaikkahakemukseen. Yksi haastatelluista kertoi ”törmänneensä” vuokratyöhön – hän oli fyysisesti törmännyt

työvoimatoimistossa asioidessaan työvoimatoimiston omaan vuokravälitysfirman mainokseen ja marssinut sisään kysymään töitä. Yksi haastatelluista oli laittanut vuokravälitysfirmoihin hakemuksiaan ja tullut sitä kautta valituksi, oltuaan sitä ennen pitkällä sairauslomalla. Yksi haastatelluista oli pitkän työsuhteensa kariuduttua työpaikan konkurssiin päättänyt työllisyyskursilla toisen kurssilaisen kanssa ottaa yhteyttä vuokratyövoimanvälittäjään. Yksi oli aloittanut vuokratyön virallisen eläkeiän ylitettyään. Lähes kaikilla haastateltavista vuokratyön aloittaminen näytti liittyvän johonkin murros- tai nivelvaiheeseen elämässä

## 5.4 Aineiston käsittely ja analyysi

Åstedt-Kurjen ja Niemisen (1997) mukaan fenomenologiseen filosofiaan pohjautuva fenomenologinen menetelmä soveltuu sellaiseen tutkimukseen, jonka tavoitteena on ihmisten kokemusten kuvaaminen. Fenomenologinen tutkimus soveltuu erityisesti aiheisiin, joita on aikaisemmin tutkittu vähän tai jotka ovat vaikeasti määriteltäviä ilmiöitä. Se millaisena vuokratyö näyttäytyy vuokratyöntekijälle, on hyvin vähän tutkittu aihe.

Fenomenologiseen lähestymistapaan perustuva aineiston analysointi on eräänlaista kvalitatiivista sisällön erittelyä, jossa tutkimuksen tarkoitus ja aineisto ohjaavat analyysin kulkua (Åstedt-Kurki & Nieminen 1997, Burns & Grove 1993). Kyngäs ja Vanhanen (1999) nimittävät aineistosta lähtevää sisällön analyysiä induktiiviseksi sisällön analyysiksi. Siinä aineistoa pelkistetään, ryhmitellään ja abstrahoidaan. Pelkistämällä tarkoitetaan sitä, että aineistosta koodataan ilmaisuja, jotka liittyvät tutkimustehtävään. Ryhmittelyssä etsitään pelkistettyjen ilmausten erilaisuuksia ja yhtäläisyyksiä. Samaa tarkoittavat ilmaisut yhdistetään samaan kategoriaan ja annetaan kategorialle sen sisältöä hyvin kuvaava nimi. Abstrahoinnilla tarkoitetaan aineiston käsitteellistämistä. Analyysin jatkuessa samansisältöisiä kategorioita yhdistetään ja muodostetaan niistä yläkategorioita. Abstrahointia jatketaan yhdistelemällä kategorioita niin kauan kuin se sisällön kannalta on mahdollista.

Haastattelujen jälkeen litteroin haastattelut. Kirjoitin myös kaikki täytesanat ja toistot. Merkitsin tauot puheessa. En kuitenkaan merkinnyt intonaatioita tai äänenpainoja. Litteroitua tekstiä kertyi yhteensä 158 sivua.



Luettuani ja kuunneltuani haastattelut useampaan kertaan, minua alkoi kiinnostaa erityisesti se, miksi osa haastateltavista koki vuokratyön enemmän positiivisena ja osa enemmän negatiivisena asiana. Mitkä asiat yhdistivät ja mitkä erottivat pääosin negatiivisena tai positiivisena vuokratyön kokevien haastateltujen vastauksia. Mitkä ehdot vaikuttivat merkitysten syntymiseen? Kaikki haastateltavat näkivät vuokratyössä sekä positiivisia että negatiivisia asioita. Työhuoneen seinätauluun alkoi kertyä erilaisia yhdistäviä ja erottavia asioita haastateltavien vastauksista värillisillä nastoilla kiinnitettynä. Aluksi luokat noudattelivat haastatteluteemojen rakennetta. Jatkoin vuoropuhelua aineiston kanssa tarkennettujen tutkimuskysymysten mukaisesti. Palasin useita kertoja haastatteluaineistoon. Laadullisessa sisällön analyysissä on tärkeää tarkastella sekä aineiston osia että kokonaisuuksia. Osia on suhteutettava kokonaisuuksiin ja tarkasteltava niitä siihen asti syntyneen kokonaiskäsityksen valossa. Tiedon käsittely ei ole pelkkää analyysiä, vaan myös synteisiä, ajatuksellista yhteenkokoamista. (Åstedt-Kurki 1992.) Tämä oli tärkeää, jotta sisältöjen ja muodostettavien luokkien välille syntyisi looginen yhteys.

Positiivinen-negatiivinen, pitkä vuokrasuhde-lyhyt vuokrasuhde, päässytjoutunut vuokratyöhön, vuokratyöntekijä-oman alansa edustaja, luottavainen-epävarma... tämän kaltaisiin kysymyksiin etsin vastauksia. Analyysin tarkoituksena on näin informaatioarvon lisääminen luomalla hajanaisesta aineistosta yhtenäinen kokonaisuus. (Tuomi & Sarajärvi 2002,105, 110.) Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan aineistosta nostettujen tutkimusongelmaa valaisevien teemojen avulla on mahdollista vertailla tiettyjen teemojen esiintymistä ja ilmenemistä aineistossa. Teemoittelun kautta aineiston ryhmittely tyypeiksi nostaa esiin samankaltaisuuksia tiivistäen ja tyypillistäen aineistoa, jolloin tyypit kuvaavat tiivistetysti koko aineistoa. (Eskola & Suoranta 1998, 175,182.) Teemoittelu on suositeltava aineiston analyysitapa jonkin käytännöllisen ongelman ratkaisemisessa. Tällöin aineistosta voi etsiä käytännöllisen tutkimusongelman kannalta olennaista tietoa. Teemoittelun avulla aineistosta nousee esiin kokoelma erilaisia vastauksia tai tuloksia esitettyihin kysymyksiin. (Eskola 1997, 92–93). Haastatteluaineistosta alkoi hahmottua neljä erilaista tapaa kokea vuokratyö, neljä erilaista tyyppiä.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Sitä, millaisena työympäristönä vuokratyö näyttäytyy vuokratyöntekijälle, lähdetään tarkastelemaan tässä luvussa siitä, miten vuokratyöntekijät ovat päätyneet alun alkaneen vuokratyöhön. Haastatteluaineiston perusteella esille nousi tästä aineistosta neljä erilaista vuokratyöntekijä tyyppiä, jotka esitellään tässä luvussa ja vastataan ongelmaan 1.. Tämän haastatteluaineiston analyysin pohjalta erottuvat neljä erilaista tyyppiä nimetään seuraavasti: Mahdollistuja, Ponnistaja, Perinteinen ja Keikkailija. Näiden tyyppien esittelyn jälkeen kuvataan rekrytoinnin, vuokratyösuhteiden keston, työ- ja koulutushistorian ja vuokratyön taloudellisen merkityksen yhteyttä vuokratyön kokemiseen. Tämän luvun lopussa tehdään yhteenvetoa eri tekijöiden välisistä yhteyksistä vuokratyön kokemuksiin (tutkimusongelma 1a).

### 6.1 Miten haastatellut olivat päätyneet vuokratyöhön

Haastatelluista kolme oli päätenyt vuokratyöntekijäksi tavallaan vahingossa haettuun työhön josta ilmeni työhaastattelujen edetessä, että kyseessä oli vuokratyö. Yhdessä hakijasta tuli vuokratyöntekijä, kun yritys päätti muuttaa kaikki määräaikaisten päätyvät työsuhteet vuokratyöksi. Kolme haastateltavaa otti itse yhteyttä vuokratyöfirmaan saadakseen työtä. Yksi haastateltava vastasi työvoimatoimistossa olleeseen työpaikkailmoitukseen, jossa työnantajana oli vuokratyöfirma.

Haastatelluista yksi oli aloittanut vuokratyön jo opiskeluaikana ja oltuaan välillä vakituksessa työsuhteessa päätyi uudelleen vuokratyöhön muuttaessaan uudelle paikkakunnalle. Yksi haastateltavista oli ollut pitkään kotona lasten kanssa ennen vuokratyöläisyyttään. Yksi haastatelluista oli ylittänyt eläkeiän aloittaessaan vuokratyön. Yhden haastateltavan pitkäaikainen vakituinen työsuhde katkesi työnantajan konkurssiin. Yhden haastateltavan pitkä vakituinen työsuhde oli loppunut haastateltavan sairastuttua vakavasti ja oltua sairaslomalla lähes vuoden. Yhden haastateltavan määräaikainen (usean vuoden mittainen) työsuhde muutettiin vuokratyösuhteeksi. Yksi haastateltavista oli ajautunut vuokratyöhön useiden lyhyehköjen, hyvin erilaisten työsuhteiden jälkeen. Yksi haastatelluista oli tullut irtisanotuksi tuotannollisista ja taloudellisista syistä ja päättänyt etsiä töitä vuokratyön kautta.

## 6.2 Vuokratyö työympäristönä

Useamman haastattelujen luku- ja kuuntelukerran jälkeen alkoi haastatteluaineistosta muodostua neljä erilaista tyyppiä. Tyypeissä yhdistyvät eri vastauksissa esiintyvät tyypilliset elementit. Tyypit ovat muodostuneet 1-3:een haastattelun aineiston pohjalta.

### 6.2.1 Tyypit; mahdollistuja, perinteinen, ponnistaja ja keikkailija

Haastattelujen perusteella vuokratyöntekijät voidaan jakaa karkeasti neljään eri tyyppiin joista käytän tässä nimiä; mahdollistajat, perinteiset, ponnistajat ja keikkailijat. Kaikille neljälle ryhmälle vuokratyö näyttäytyy erilaisena. Mahdollistujille vuokratyö näyttäytyi tässä tutkielmassa mahdollisuutena mielekkääseen työhön. Näin oli erityisesti vanhempien haastateltavien kohdalla. Perinteinen ei koe vuokratyötä omaksi valinnakseen, työelämän myllerrys on heittänyt perinteisen omalla työpaikallaan vuokratyöntekijäksi. Ponnistajille vuokratyö näyttäytyi välivaiheena vahvistaa omaa osaamistaan tai mahdollisuutena oppia uutta ja näyttää kykynsä ja asenteensa, tilaisuutena saada vakituinen työpaikka. Keikkailijat ovat tämän tutkielman haastateltavissa niitä joiden nimitystä mietin pisimpään. Hyväksikäytetyt oli toinen vahva vaihtoehto. Keikkailijoiden kohdalla vuokratyön raadollisuus nousi esille todella vahvasti.

### Mahdollistuja

Mahdollistujan tyyppikuvaus muodostuu kolmesta haastatteluaineistosta. Vuokratyö on tälle tyyppille mahdollisuus mielekkääseen ja haastavaan työhön. Mahdollistujan työmarkkina-asema on esimerkiksi iän suhteen haastava. Mahdollistujan keski-ikä tässä aineistossa on 59 vuotta. Mahdollistuja suhtautuu vuokratyöhön positiivisesti. Mahdollistuja on valittu työhönsä kahden valinnan kautta, ensin työvoimatoimiston vuokravälitys on valinnut haastateltavat työssäolofirmalle, jonka jälkeen työssäolofirma on tehnyt lopullisen valinnan. Mahdollistuja kokee, että hänen on valittu työhön ammattitaitonsa ja työmotivaationsa takia ja hän kokee vuokravälitystoimiston esivalinnan ja sparrauksen arvokkaana ja kiittelee toimiston ammattitaitoa. Mahdol-

listujan työnkuva työssäolofirmassa on samanlainen kuin jos työ olisi vakituista. Mahdollistujalla on pitkä työhistoria, suhteellisen paljon koulutusta ja paljon osaamista. Mahdollistujilla on suhteellisen pitkät työsopimukset (2 kk - 12 kk kerrallaan), palkat, lomat ja työpaikan koulutukset yms. ovat samat kuin työssäolofirman omilla työntekijöilläkin. Ainoastaan työterveyshuolto koetaan huonona. Sivulauseessa Mahdollistuja mainitsee työpaikan tapahtumat, rahastot yms. joihin vuokratyöntekijällä ei mahdollisuutta osallistua. Mahdollistujan työpaikalla on käytetty jo suhteellisen kauan vuokratyövoimaa, eikä työpaikan arjessa erotella työntekijöitä. Työkaverit kokevat mahdollistujan joskus etäiseksi, koska hän ei osallistu työntekijöille järjestettyihin tilaisuuksiin. Mahdollistujalla on hyvä itseluottamus ja hän uskaltaa tarvittaessa kysyä neuvoa ja pyytää apua. Mahdollistuja kokee oman työnsä tärkeäksi ja hän tuo työpaikalla oman näkemyksensä ja kehitysehdotuksensa esille. Oppiminen liittyy kokonaisuuden ymmärtämiseen ja entistä parempaan työsuoritukseen. Avoin tiedon kulku koetaan tärkeäksi. Mahdollistuja on työpaikallaan virallisessa esimies asemassa tai hänellä on epävirallinen ”senioriteetti” asema ja hänen mielipiteitään kuunnellaan työpaikalla. Mahdollistuja kokee, että vuokratyö eroaa vain vähän siitä, jos hän olisi ns. normaalissa työsuhteessa. Mahdollistuja ei haikaile ns. normaaliin työsuhteeseen. Mahdollistuja on kuitenkin huolissaan vuokratyön ympärillä olevista lieveilmiöistä ja väärinkäytöksistä ja toivoo tiukempaa valvontaa. Mahdollistuja pitää tärkeänä pitkiä vuokratyösuhteita ja sopimuksien oikeudenmukaisuutta. Mahdollistuja ei koe merkitykselliseksi sitä, kuka on työnantaja (työssäolofirma vai vuokrafirma). Tärkeää on, että ehdoista on sovittu ja sovitussa pysytään.

## **Perinteinen**

Perinteisen keski-ikä tässä aineistossa on 43 vuotta. Perinteinen kokee vuokratyön menetyksenä. Aikaisemmin Perinteinen on ollut työssäolofirmassa määräaikaisena työntekijänä ja pitkien määräaikaisuuksien jälkeen hän on siirtynyt samassa työssäolofirmassa ja samoissa tehtävissä vuokratyöntekijäksi. Ulkoisesti työympäristö, -kaverit tai työtehtävätkään eivät ole muuttuneet, ainakaan huonompaan suuntaan. Pieniä muistutuksia vuokratyöläisyydestä tulee arjessa henkilökuntaeduista joita vakituisilla työntekijöillä on ja vuokratyöntekijällä ei. Perinteinen ollut jo useita vuosia samassa työssäolofirmassa ja häntä koulutetaan samalla lailla kuin ns. tavallisessa

työsuhteessa oleviakin. Perinteisellä on paljon oman alansa koulutusta ja erityisosaamista, jota hänen ammatissaan tarvitaan. Iso osa ammattitaidosta hankitaan kuitenkin työssä oppimalla ja se vie aikaa. Perinteinen ei tiedä miksi hän on vuokratyöntekijä, eikä työnantaja ole kyselyistä huolimatta asiaan vastannut. Perinteinen on ainoa, tai lähes ainoa vuokratyöntekijä työpaikallaan. Perinteinen kärsii vuokratyöläisyydestään ja kokee sen vaikuttavan voimakkaasti koko elämäänsä. Epävarmuus ja huoli tulevaisuudesta painavat ja estävät tulevaisuuden suunnitelmien tekemistä. Perinteinen on alalla, jossa perinteisesti ollaan samassa työpaikassa pitkiä aikoja, usein koko työura. Alalla ammattitaidon saavuttaminen kestää kauan. Tavallaan kisällimestari-malli toimii vieläkin. Perinteiselle omat työkaverit ovat tärkeitä, samoin kuuluminen porukkaan. Myös Perinteisen työkaverit kärsivät siitä, että yksi tai muutama porukasta on vuokratyöntekijä. Työkaverit ovat osoittaneet solidaarisuutta Perinteistä kohtaan ja se on lämmittänyt mieltä. Perinteinen on huolissaan hiljaisen tiedon siirtymisestä työpaikallaan nuoremmille polville ja pelkää, että osaaminen ei siirry nuoremmille vaan katoaa vanhojen lähtiessä työpaikalta. Perinteinen on tyytyväinen työvoimatoimiston vuokravälityksen toimintaan, vaikkei koekaan sitä työnantajakseen. Kaikki on hoidettu – palkat, lomautukset, korvaukset, lain kirjaimen mukaisesti ja oikein. Perinteinen näkee vuokratyön nuorille hienona mahdollisuutena oppia työssä mestarien ja ammattilaisten opastuksella sekä rekrytoinnin välineenä uuden työvoiman palkkauksessa. Pidempiaikaiseen työllistämiseen sitä ei Perinteisen mielestä saisi käyttää.

## **Ponnistaja**

Ponnistajan tyyppikuvaus koostuu kahdesta haastatteluaineistosta ja Ponnistajan keski-ikä on tässä aineistossa 37 vuotta. Ponnistaja on tehnyt suhteellisen vähän aikaa vuokratyötä ja kokee vuokratyön selvänä välivaiheena vakituisen työsuhteen päättämisen jälkeen ennen vakituisen työsuhteen saamista. Ponnistajalla on suhteellisen hyvä työmarkkinakelpoisuus. Ponnistaja hakee vuokratyöstä mielekästä työkokemusta ja kokee vuokratyön ponnahduslautana vakituisen työhön. Vaikka Ponnistaja on ammattilainen omalla alallaan, on hän valmis tekemään muuta työtä jos työ on vakituinen työsuhde. Ponnistaja paikkaa vuokratyöpanoksellaan tilaus- ja ruuhkahuippuja ja/tai tekee sairauslomia. Ponnistaja ymmärtää kulloisessakin paikassa sen, miksi hän

on vuokratyöntekijä. Työnkuvat vaihtelevat tilauksen mukaan. Esimerkiksi sairaaloman sijaisuudessa Ponnistaja joutuu nopeasti opettelemaan sairastuneen henkilön tehtävät ja hänen työnkuvansa voi olla hyvin laaja ja vastuullinen. Nopeissa tilanteissa ohjaus ja perehdytys voivat olla vastuuseen nähden puutteellista. Työnteittäjä yritys odottaa Ponnistajalta rautaista ammattitaitoa ja nopeaa sopeutumiskykyä yrityksen työkuultuuriin ja -tapoihin. Ponnistajalle uuden oppiminen ja osaamisen kehittäminen on iso osa vuokratyöläisyyttä. Ponnistajan työsuhteet kestävät yleensä viikoista muutamiin kuukausiin. Ponnistaja kokee uusien työtehtävien opettelu haastavammaksi kuin uusien ihmisten kohtaamisen. Ponnistaja on ylpeä vuokratyöläisyydessä siitä, että se kertoo tekijänsä korkeasta työmoraalista ja asenteesta. Ponnistajalle oppiminen, osaamisen kehittäminen ja kouluttautuminen ovat pinnalla olevia asioita, koska hänelle tyypillisissä vuokratyösuhteissa tarvitsee oppia nopeasti laajoja työnkuvia. Kuitenkin vuokratyösuhteet ovat sen verran lyhyitä, ettei työssäolofirma halua panostaa koulutukseen. Ponnistajalle on tärkeää se, että hän saa aina työtodistuksen, jossa näkyy hänen tekemänsä työtehtävät. Ponnistajalle maksetaan usein lyhyissä uusissa työsuhteissa alinta mahdollista harjoittelijan palkkaa, Taloudellista mahdollisuutta kouluttautumiseen ei Ponnistajalla itsellään juuri ole. Ponnistaja suhtautuu vuokratyöhön pääasiassa positiivisesti, mutta kokee kuitenkin ongelmana taloudelliset tekijät ja epävarmuuden. Ponnistaja tähtää vakituiseen työsuhteeseen.

## **Keikkailija**

Tämä tyypikuvaus koostuu kahdesta haastatteluaineistosta. Tyypin keski-ikä tässä haastatteluaineistossa on 38 vuotta. Tälle tyypille nimeksi olisi sopinut myös Riistetty tai Hyväksikäytetty, sillä tämän tyypin kohdalla vuokratyön raadollisuus tuli räikeästi esille.

Keikkailija voi olla keikkailijana yhdessä tai useassa työnteittäjäyrityksessä. Yhteistä molemmille keikkailijoille on lyhyet työsuhteet (lyhimmät työsuhteet kolmen tunnin pituisia), taloudellinen kestäättömyys, elämän epävarmuus, tunne hyväksikäytöstä, turvaverkottomuus; keikkailija on lähes kaiken ns. tavalliseen työsuhteeseen liitetyn lainsäädännön lainsuojaton.

Yhdessä työnteittäjä yrityksessä keikkailija tekee yhdessä ainoassa yrityksessä eripituisia työkeikkoja. Lyhimmät keikat ovat muutaman tunnin pituisia, pisimmät

muutaman päivän. Keikkailijalle annetaan vain ”varmoja” työkeikkoja jolloin on runsaasti töitä ja ainoastaan päiväksi pariaksi eteenpäin. Silloin keikkailijalle ei tarvitse maksaa ”turhasta” ja jos keikkailija esimerkiksi sairastuu ja hänelle ei ole annettu työvuoroa, ei työntekijä eikä vuokrafirma ole vastuussa. Vastuun kantaa ainoastaan Keikkailija. Työnteko yritykseen toimitetaan toinen työntekijä tilalle. Yhden paikan keikkailija saattaa olla tehnyt vuokratyötä samassa paikassa jo kauan. Hän sitoutuu työssäolofirmaan ja työntekijöihin. Tunne on kuitenkin ristiriitainen vakituisten työntekijöiden ja toisten monikeikkailijoiden välissä. Keikkailija tuntee työssäolofirman sa työnantajakseen, vaikka alussa onkin sitoutunut enemmän vuokrafirmaan. Yhden paikan keikkailija on usein ajautunut tilanteeseen elämäntilanteiden nivelvaiheessa ja alun perin tilanteen on ollut tarkoitus olla väliaikaista. Keikkailija toimii alalla jossa vakituiset, pitkäaikaiset työsuhteet eivät ole enää tyypillisiä. Keikkailija tuntee olevansa vuokratyön armoilla. Joka päivä, jokaisella keikalla on todistettava ahkeruutensa, hyvyytensä, joustavuutensa ja asenteensa. Keikkailija ihmettelee itsekkin miksi työnantaja palkkasi häntä vakituiseen työsuhteeseen; keikkailija tuntee talon tavat, hänelle maksetaan vain tehokkaista työtunneista, tilanne pitää nöyränä. Yhdessä paikassa keikkailija on myös hyvä tulonlähde vuokrafirmalle; helppoa tuloa vaivattomasti, keikat hoidetaan suoraan työntekijän ja vuokratyöntekijän välillä, laskutettavat tunnit ilmoitetaan kerran viikossa vuokrafirmaan. Vuokrafirmalla ei ole mitään syytä muuttaa tilannetta. Keikkailu vaatii sponsorin, esimerkiksi aviopuolison, liiton tai yhteiskunnan. Kun ei ole voimassa olevaa työsopimusta, ei voi myöskään olla sairauslomalla.

Useassa työntekoyrityksessä keikkaileva tekee useaan eri työntekoyritykseen eripituisia työkeikkoja samanaikaisesti. Saman päivänkin aikana voi olla useita eripituisia keikkoja yhdestä kolmeen eri yritykseen. Työajat saattavat kestää 24 h/vrk niin, että työkeikkojen välissä saattaa olla muutaman tunnin aika siirtyä paikasta toiseen. Koska keikat ovat jokainen erillisiä työsuhteita, on työaikalakia helppo kiertää. Monikeikkailija ei oikeastaan tunne ketään työnantajakseen, ei lukuisia työssäolofirmojaan eikä itseään vuokraavaa vuokrafirmaansa. Keikkailijalla ei ole dokumenttia tekemistään töistä, työtodistuksen kirjoittaminen lyhyistä keikoista olisikin hankalaa, koska työnantaja (vuokrafirma) harvoin edes tietää mitä keikkailija työssäolofirmassa tekee. Monikeikkailija ei välttämättä edes tiedä kuka hänen esimiehensä/vastaava työssäolofirmassa on. Työtodistus on usein = viikoittain saatava tilinauha. Monikeikkailijalla ei ole myöskään vakituisia työkavereita, ja hän kokeekin uusien ihmis-

ten ja toimintakulttuurien jatkuvaan virtaan sopeutumisen rasittavammaksi kuin uusiin työtehtäviin. Monikeikkailija on kovan luokan ammattilainen joka tuntee itsensä yksityisyrittäjäksi ilman voiton mahdollisuutta. Monikeikkailijan on vaikea päästä vuokrafirman kautta vakituiseen työhön, koska miksi vuokrafirma osoittaisi hänelle pidempiä työsuhteita kun häntä on rautaisena ammattilaisena ja ahkerana työntekijänä helppo myydä. Keikkailijan elämä täyttyy työstä tai työn odottelusta, varalla olosta puhelimen ääressä. Keikkailija kokee oppineensa paljon, mutta ei välttämättä pelkää positiivisia asioita.

### **6.2.2 Haastatteluissa esille nousseita tekijöitä joilla on yhteyttä vuokratyön kokemiseen**

Seuraavissa kappaleissa kuvaillaan rekrytoinnin, vuokratyösuhteen keston, työ- ja koulutushistorian sekä vuokratyön taloudellisen merkityksen yhteyttä vuokratyön kokemiseen ja vastataan ongelmaan 1a.

Positiivisemmin vuokratyövoimavälityksen rekrytointiin suhtautui Mahdollistuja. Mahdollistujan tyyppin sisällä on aiempia epämiellyttäviä kokemuksia vuokrafirmojen toiminnasta, mutta nykyisen työvoimatoimiston oman vuokrafirman toimintaan he olivat tyytyväisiä. Sen lisäksi, että kaikki palkat, lommat yms. toimivat hyvin, koki Mahdollistuja saaneensa ”sparrausta” toimistolta myös valinnan jälkeen.

*Mulla on pelkkää positiivista sanottavaa Pestistä, et se on ollut niin kuin sellainen taustatuki, kun itellä on tullut se semmonen vähän niin kuin uskon puute, koska esimies tehtävissähän sä olet enimmäkseen yksinään, niin mä oon kyllä semmosta sparrausapua saanut sieltä, koen, että on ollut hyvä.*

Mahdollistuja koki tulleen valituksi työtehtävään oman ammattitaitonsa, osaamisensa, asenteensa ja motivaationsa vuoksi. Työssäolofirmassaan hän koki saaneensa samanlaisen perehdytyksen työhönsä, kuin jos hän olisi ollut ns. normaalissa työsuhteessa.

Perinteinen koki tehneensä työnsä määräaikaisena hyvin. Pitkän määräaikaisuuden loppuessa Perinteisen käskettiin ottaa yhteyttä työvoimatoimiston vuokrafirmaan, ja ilmoitettiin, että työ tulee jatkossa tapahtumaan vuokratyönä. Vuokra-



työsuhteet ovat pitkiä, noin vuoden pituisia. Perinteinen kokee, että hänet halutaan kyllä pitää työssälöyrytyksessä. Perinteinen osallistuu kalliisiin koulutuksiin kuten muutkin, hän on vastuullisissa työtehtävissä jne. Miksi vuokratyöntekijänä, sitä hän ei tiedä.

*en ole saanut suoraa vastausta ja sanotaan nyt tänä päivänä, että joka kerta kun olen uusinut sopimusta, niin on joku esimiehistä sanonut, että ovat viestiä vieneet eteenpäin, että pitäis vakinaistaa kun on tarvetta, työntekijöistä on pulaa*

Ponnistaja koki, että osaaminen ja toiveet huomioitiin rekrytointitilanteissa.

*kyl mulla on huomioitu toiveita ja vahvuuksii, et esimerkiks kun mulla on huono kielitaito, et mua ei oo yritettykään laittaa sellaseen paikkaan, mikä on ollut hyvä, kun se veis vaan kaikkien aikaa ja vaivaa ja on siellä huomioitu niitä mitä mä oon tehnyt, mä oon kuitenkin tehnyt paljon erilaisia töitä, et niistä on sit katottu, et pystyykö sitten tekemään jotain uutta*

Ponnistaja koki tulleen valituksi koska hänellä oli ammattitaitoa, rohkeutta ja kyky sopeutua ja oppia nopeasti. Ponnistaja on tyytyväinen vuokrafirman palveluun ja luottaa siihen, että se tekee parhaansa löytääkseen Ponnistajalle vakituisen työsuhteen.

Keikkailijan kohdalla rekrytointitilanteet olivat olleet varsin erilaisia. Yhden kohteen keikkailijan rekrytointitilanne oli ollut miellyttävä, ja hän tunsu olevansa oikea henkilö haettuun tehtävään. Hän oli vastannut lehti-ilmoitukseen jossa haettiin nimenomaisesti yhteen tiettyyn työhön. Monikeikkailijalla rekrytointi oli ollut nopea ilmoittautuminen ennen ensimmäistä työtehtävää, johon hän tunsu olevansa vielä täysin ammattitaidoton. Myöhemmin työt on vain ilmoitettu molemmille, eikä sopivuutta työtehtäviin ole juuri pohdittu.

*mä täytin kaavakkeen ja siinä kävi ilmi mitä opiskelen ja mitä luulen pystyväni tekemään. Mä veikkasin sit rasti ruutuun, et mihin hommiin mua voi lähettää ja lähetettiinhan mua.*

Aineistossa korostui selvästi asetelma jossa työvoimatoimiston vuokravälitystä, Pesttiä pidettiin ammattitaitoisena. Yhdelläkään haastateltavista ei ollut negatiivisia kokemuksia kyseisestä firmasta yleensä. Vastaajat kokivat, että heidän osaamistaan arvostettiin ja huomioitiin rekrytointitilanteissa. Haastateltavat kokivat saaneensa myös kannustusta ottaa uusia, heille sopivia haasteita vastaan.

Seitsemällä haastateltavalla oli kokemuksia Pestin toiminnasta, ja kuusi oli tehnyt sen kautta vuokratyötä. Seitsemällä haastateltavalla oli kokemusta yksityisistä vuokravälittäjistä, kaksi oli tehnyt vuokratyötä niiden kautta. Haastateltavat luottivat siihen, että Pesti toimii sovittujen pelisääntöjen mukaisesti ja yrittää aidosti etsiä heille parasta vaihtoehtoa. Pestissä haastateltavat eivät tunteneet olevansa kauppatavaroita. Haastatelluista kuusi löytyi Pestin vuokratyöntekijöilleen välittämän kirjeeni pohjalta. Kuinka paljon sillä on vaikutusta vastauksiin, on lukijan arvioitavissa.

Vuokratyön kokemisen yksi tärkeimmistä vaikuttajista on vuokratyösuhteen kesto. Kuitenkaan se ei pelkästään näytä selittävän vuokratyön kokemista. Tämän tutkimuksen haastateltavista pitkät työsuhteet oli Mahdollistujalla sekä Perinteisellä. Perinteinen oli tyytymätön työsuhteessaan vaikka hänen sopimuksensa oli pitkä. Mahdollistuja oli tyytyväinen. Perinteinen koki olevansa uhri, joka oli joutunut työelämän kurimuksessa joustoon joutuessaan määräaikaisesta (kuitenkin talon ”omilla kirjoilla olevasta”) työsuhteesta vuokratyöntekijäksi.

Perinteisellä oli sama työ kuin saman työnteettäjä yrityksen omilla työntekijöilläkin. Hänen palkkansa oli sama ja häntä koulutettiin samalla lailla kuin työnteettäjä yrityksen omia työntekijöitä. Selittäjä erolle näyttäisi olevan tunne siitä kokeeko vuokratyön kautta saaneensa vai menettäneensä, millaiseen työ- ja elämäntilanteeseen vuokratyö on osunut. Mahdollistujat hyväksyivät sen, miksi he olivat vuokratyöntekijöitä. Yrityksissä, joissa he työskentelivät, käytettiin myös suhteellisen paljon vuokratyövoimaa. Perinteinen taas ei ymmärtänyt sitä, miksi hän oli vuokratyöntekijä. Hän oli myös työssäolofirmansa ainoita vuokratyöntekijöitä. Alalla jolla hän toimi, työskennellään perinteisesti pitkiä aikoja, usein koko työikä. Työpaikkaan ja sen kulttuuriin samaistutaan.

Ponnistajilla ja Keikkailijoilla oli lyhyet sopimukset (muutamasta tunnista viikkoihin). Ponnistajat olivat tehneet vuokratyötä vain suhteellisen vähän aikaa. Vaikka Ponnistajille oli erittäin tärkeää saada vakituinen työsuhde, he eivät kokeneet muutamasta viikosta muutamaaan kuukauteen kestäviä työsuhteita kielteisesti. He näkivät vuokratyön mahdollisuutena oppia uutta ja saavuttaa sen kautta vakituinen työsuhde.

Keikkailijoiden työsuhteet kestivät muutamasta tunnista muutamaan päivään, pisimmillään muutamaan viikkoon. Tämän tutkimuksen keikkailijat olivat tehneet vuokratyötä jo kauan ja erityisesti he kokivat lyhyet työsuhteet kuluttavina ja epävarmoina. Ponnistajat uskoivat vuokratyön olevan hyvä väline vakituiseen työsuhteen saavuttamiseen, he kokivat vuokratyön lisäävän heidän ammatillista osaamistaan ja osoittavan ulospäin myös heidän kovan työmoraalinsa. He kokivat myös, että heidän toiveitaan oli kuunneltu vuokrafirmassa ja että heidän työpanoksensa työssäolofirmassa oli tärkeä. Keikkailija oli menettänyt uskonsa vuokratyöstä väylänä vakituiseen työsuhteeseen. Keikkailijan vuokrafirma oli yksityinen, ja Keikkailija uskoi tuottavansa enemmän rahaa vähällä työllä työnantajalleen lyhyissä työsuhteissa. Keikkailija koki, että vuokrafirma ”kiristi” häntä, esimerkiksi jos hän ei pystynyt/halunnut ottamaan jotain tehtävää vastaan uhkailemalla Keikkailijaa töiden loppumisella.

Mahdollistuja tyypin haastatteluaineistossa nousi esille sekä hyvin erilaisia työtehtäviä ja työpaikkoja, että monipuolinen koulutus. Taustalta löytyy myös yrittäjyyttä ja muunlaisia ”ei tyypillisiä” työsuhteita. Toisaalta mahdollistujan aineistosta nousi myös erittäin hektisissä, muuttuvissa toimintaympyröissä, erilaisissa työtehtävissä toiminut Mahdollistuja, vaikka työnantaja olisi ollutkin sama. Mahdollistuja luottaa aiemman työ- ja koulutushistorian perusteella omaan arvoonsa ja osaamiseensa, mutta on kuitenkin hyvin realistinen omasta työmarkkina-asemastaan.

Perinteisen tyypin aineistossa korostuu monipuolinen koulutus samalta, omalta alalta. Perinteisen työhistoriaan liittyy aiempia epävarmuuden kausia.

Ponnistaja tyypin aineistosta nousee esille koulutus, ammattiosaaminen ja ehkä tasaisen varman työuran jälkeen hyväksi koettu työmarkkina-asema. Toisaalta taas aineistosta nousee vahva perusosaaminen, joka on saanut kolauksen työpaikan konkurssista, osaamista on kuitenkin ryhdytty kehittämään vuokratyössä, samoin kuin nykypäivän työmarkkinoilla tarvittavia ominaisuuksia. Ponnistaja ei ole missään vaiheessa ollut pitkää aikaa pois työmarkkinoilta

Keikkailija aineistosta nousee esille toisaalta vuokratyön aloittamisiän alhaisuus koulutuksen ollessa vielä kesken, toisaalta usean vuoden poissaolo työmarkkinoilta ja täydennyskoulutuksen puute. Tietyntyylinen epävarmuus omasta asemasta ja osaamisesta vuokratyön aloittamisvaiheessa antaa Keikkailijalle päinvastaisen tunteen uudessa vuokratyökohteessa kuin Ponnistajalle, joka kokee menevänsä pelastamaan tilannetta.

Pitkissä vuokratyösuhteissa joita tässä tutkimuksessa on Mahdollistujalla ja Perinteisellä, palkkaus, lomat, ylityökorvaukset yms. ovat lähestulkoon samanlaisia kuin ns. tavallisessakin työssä. Lyhyemmissä kuten Ponnistajalla työsuhteen pituus on tiedossa työn alkaessa, ja sen ajan, jonka Ponnistajan työsuhde kestää hänellä on periaatteessa samat oikeudet kuin ns. tavallisessakin työsuhteessa. Ongelmana saattaa olla esimerkiksi se, että lyhyissä työsuhteissa ammattilaiselle, jolla on kymmenen vuoden työkokemus, maksetaan harjoittelijan palkkaa. Vuokratyöntekijän on usein myös itse huolehdittava palkan maksun yhteydessä maksettujen lomakorvausten ”keräämisestä” niin, että hänellä olisi joskus mahdollisuus pitää pieni loma.

Keikkailijalla on aina vain annetun tuntimäärän mittainen työsuhde, usein työsuhteen alkaessa ei edes tiedä kuinka kauan työsuhde kestää. Keikkailija saatetaan laittaa pois jos asiakasmäärä laskee tai esimerkiksi jos tietojärjestelmät kaatuvat. Keikkailijalle saatetaan ilmoittaa kuukauden työsuhteesta, mutta työvuoroja annetaan vain päivä-kaksi kerrallaan. Jos Keikkailija sairastuu, ei työssäolofirman eikä vuokrafirman tarvitse korvata hänelle mitään, sillä hänellä ei ole voimassa olevaa työsuhdetta. Ylitöistä ei myöskään makseta silloin jos työsuhteet ovat erillisiä.

Mahdollistuja ja Perinteinen kokivat palkkauksen yms. olevan verrattavissa ns. normaaliin työhön. Perinteinen koki kuitenkin vuokratyön tuovan myös taloudellista epävarmuutta, koska taloudellisia suunnitelmia, esimerkiksi pankkilainan hakemista ei uskaltanut tehdä. Perinteinen oli taloutensa ainoa rahanansaitsija ja iässä johon liitetään vakaata taloutta ja hankintoja. Ikä sinänsä ei tässä aineistossa näyttänyt selittävän esimerkiksi epävarmuuden kokemuksia.

Ponnistajan kohdalla välillä epäoikeudenmukaiseksi määräytyvä palkka ja pienemmän palkan vaikutus mahdollisiin päivärahoihin nousi aineistosta esille. Se, että Ponnistaja ei ole kokenut pitkää työttömyyttä, ja vuokrafirman kautta on aina löytenyt töitä, sai Ponnistajan suhtautumaan melko positiivisesti myös vuokratyön taloudellisiin puoliin.

Keikkailijan on mahdotonta suunnitella tulevaisuutta tai talouttaan. Koskaan ei tiedä paljonko on töitä ja paljonko on rahaa tulossa. Osaltaan se saa Keikkailijan ottamaan vastaan epäinhimillisiä työvuoroja, koska huomisesta ei tiedä. Se onko Keikkailijalla taloudellista tukijaa esimerkiksi ns. normaalissa työsuhteessa olevaa avio puolisoa, vanhempia tai työttömyyskassaa määrittää paljon vuokratyön kokemuksia. Tämän aineiston Keikkailijalle elämäntilanteet olivat muuttuneet vuokratyön aloit-

tamisesta ja työn taloudellinen puoli korostunut. Tämä vaikutti vuokratyön kokemiseen.

Pelkkä rahan määrä työstä ei vaikuta yksinään vuokratyön kokemiseen, enemmänkin se, kuinka turvalliseksi, varmaksi ja edes jonkin verran ennalta ennustettavaksi tulot kokee ja mihin sitä vertaa. Maskuliinisilla aloilla, jossa perinteisesti työsuhteet ovat olleet pitkiä ja luotettavia, epävarmuus koetaan erilaisista asioista kuin naisvaltaisilla aloilla, jossa on totuttu tiettyyn epävarmuuteen.

Vuokratyön kokemista negatiiviseksi tai positiiviseksi edesauttaa tilanne, jossa vuokratyö alkaa. Se kokeeko pääsevänsä vai joutuvansa vuokratyöhön. Rekrytoinnilla voidaan vaikuttaa vuokratyöntekijälle sopivien työpaikkojen löytymiseen, itseluottamuksen ja tulevaisuuden uskon kasvamiseen. Hyvällä rekrytoinnilla voidaan myös kehittää osaamista ja työelämässä tarvittavia valmiuksia. Vuokratyöntekijä tarvitsee tukea erityisesti aloittaessaan vuokratyön ja lyhyissä vuokratyöjaksoissa, jolloin vuokrausyrityksen rooli ja osaaminen korostuu. Vuokratyösuhteen keston yhteys kokemuksiin on suhteellinen. Eri aloilla ja eri tehtävissä toisen lyhyt työsuhde on toisen pitkä ja päinvastoin. Minimissään vuokrasuhteen keston pitäisi olla selvillä ennen työkeikan aloittamista. Vuokratyön kokemiseen vaikuttaa se, ymmärtääkö ja hyväksyykö vuokratyöntekijä sen, miksi hän on vuokratyöntekijä. Lyhyehkön vuokratyösuhteen kokemiseen vaikuttaa oman elämäntilanteen lisäksi myös se, jos kokee tilanteen väliaikaiseksi matkalla vakituiseen ja/tai parempaan työhön. Tämän tutkielman aineistossa työ- ja koulutushistorian yhteys vuokratyön kokemiseen ei ollut selkeä. Haastateltavista yleisesti positiivisimmin tulevaisuuden työtilanteeseensa suhtautuivat ne, jotka olivat työskennelleet erilaisissa ammateissa ja työtehtävissä, ja joilla oli hyvinkin erilaisia koulutuksia. Negatiivisimmin vuokratyöhön suhtautuivat ne, joilla oli selkeästi yhdelle alalle suunnattu koulutus. Vuokratyön taloudellisen merkityksen yhteys vuokratyön kokemuksiin liittyy siihen, kuinka turvalliseksi, varmaksi ja ennustettavaksi tulot kokee.

### **6.3 Miten vuokratyö muovaa ammatillista identiteettiä**

Seuraavissa luvuissa pohditaan vuokratyöntekijän ammatillista identiteettiä. Haastateltavat vastasivat suoraan kysymykseen miten vuokratyö on vaikuttanut heidän ammatilliseen identiteettiinsä. Suhdetta työhön, arvoja ja eettisiä ulottuvuuksia lähesty-

tään ideaalin vuokratyöntekijän ja työn kokonaisuuden ymmärtämisen kautta. Vastauksia etsitään myös siihen, mihin vuokratyöntekijä sitoutuu. Pitääkö vuokratyöntekijä itseään oman alansa edustajana vai vuokratyöntekijänä. Miten vuokratyöntekijä kokee, että vakituudessa työsuhhteessa olevat suhtautuvat vuokratyöntekijään. Oppimista ja osaamisen kehittämistä vuokratyössä pohditaan luvuissa 6.4, 6.4.1, 6.4.2 ja 6.4.3.

Kysymykseen muuttaako vuokratyö ammatillista identiteettiä, kuvaa itsestä oman ammatin edustajana, ei välttämättä ole helppo vastata yhtäkkiä (tutkimusongelma 2).

Osa koki ammatillisen identiteettinsä heikentyneen mutta näki sen osin sitä taustaa vasten, että koko ammattiala ja työelämä itsessään ovat muuttuneet.

*Heikentynyt, mut niin alakin on jotenkin muuttunut, ennen oli joka työlle työpaikalla tekijänsä, nyt on vaan, että tee se työs, et enemmän siinä on oikeastaan kaikkee muuta kun sitä omaa vanhaa työtä...*

Ponnistaja koki ammatillisen osaamisensa vahvistuneen selviytyttyään uusista haasteista.

*...No, joskus tuntuu, et hei, kun mä selvisin siitä, niin mä selviän kyllä taas jostain uudesta haasteestakin, että kyllä mulla yhdessäkin paikassa pomo kysy että osaatko tehdä? Ja mä vastasin että en oo ihan varma mutta yritän ja seuraavana aamuna se kysy taas, et no, osaatko ja mä vastasin, et juu, osaan ja sitten alettiin hommiin,,*

*...mitä mä ennen tein, se vaihe, ennen tätä vuokratyötä, niin nyt tiedän mitä seikkoja pitää ottaa huomioon, niin nyt mä tiedän mitkä seikat siihen vaikuttaa enemmän, näkemys laajentui...*

Ponnistaja oli kuitenkin valmis heti vaihtamaan ammattialaa jos saisi vakituisen työsuhteen.

*...jos saisin vakituisen paikan olisin ihan valmis vaihtaan alaa...*

Mahdollistuja ei kokenut oman ammatti-identiteettinsä muuttuneen suuntaan tai toiseen vuokratyön aikana.

Keikkailija puolestaan tunsi, ettei hänelle ollut päässyt muodostumaan kuvaa itsestään oman ammattinsa edustajana.

*...on joo vaikuttanut sillä lailla, että tommonen jännä sitoutumattomuus ja muu varsinkin silloin alkuvuosina, et semmonen, et tuntu aina vähän epävarmalta ja tämmönen, se tota vaikutti siihen omaan mielikuvaan ittestä, et aina tartti niin kuin hirveesti ponnistella sen asian eteen että pääsi jyvälle ja että tunsi, ettei oo huonompi kuin muutaan...se on varmasti vaikuttanut jotenkin mun mielikuvaani, et jos ajattelee toisinpäin, että olisin ollut vakituisessa työssä valmistumisesta saakka niin kuva ittestäni oman ammattialan edustajana olis varmaan ihan erilainen...se olis jotenkin sellanen tasasempi ja selvä kuva, et nyt mulla on sellanen...jos piirrettäis kuva, niin keskellä semmonen lumihiutale joka menee näin, että jokainen haarottuu jokainen sakara, et nyt mä osaan hirveen laajan otannan asioista hirveen sillei, et ne on vaan viivoja... on varmasti vaikuttanut...kun mä en oikein tunne itteeni omalle alalle kuuluvaks vieläkään vaikka mä kuulunkin, aika jännä löydös, en oo oikeestaan ajatellut tätä asiaa ennen, silleen se vaan menee....*

Perinteisellä oli ennen nykyiseen työssäolorytykseen työllistymistään takana työttömyyttä ja koulutusjaksoja.

*...mä olin ollut silloin työttömänä ja koulussa, että siihen en pysty ottaa kantaa, silloin kun pääsi töihin, niin sehän oli hirmu hienoa, kun oli ollut Kelan päivärahalta, en oikein pysty vastaamaan...*

Sitä voi pohtia, kestäkö vahva ammatillinen identiteetti myös vuokratyön haasteet, mutta keskeneräisen tai työmarkkinoilta pitkään poissa olleen identiteetin vuokratyö saattaa ilman riittävää tukea murentaa.

### 6.3.1 Millainen on ideaali vuokratyöntekijä?

Tässä ja seuraavassa luvussa vastataan tutkimusongelmaan 2a. Haastatelluilla vuokratyöntekijöillä oli kova työmoraali. Haastatellut korostivat haastatteluissa sitoutumistaan työhön. Ideaalina vuokratyöntekijänä pidettiin ahkeraa ja nopeasti oppivaa sosiaalista työntekijää jolla on ”oikea” asenne työhön. Työntekijää joka hahmottaa nopeasti kokonaisuuksia ja pääsee nopeasti mukaan talon tavoille. Haastateltavat myös kokivat itsensä ainakin lähestulkoon ideaaliksi vuokratyöntekijäksi

Vastauksessa ideaalin vuokratyöntekijän kysymykseen haastateltava haluaa korostaa vuokratyön samankaltaisuutta ns. normaaliin työsuhteeseen.

*töihin tarttuva, töitä pelkäämätön, toisia arvostava, itseään kunnioittava*

Toinen haastateltava hahmottelee ideaalin vuokratyöntekijän kuvaa vuokrafirman toiveiden kautta

*ideaali vuokratyöntekijä, sehän on just kun mä jos sen vuokrafirman kautta ajattelen, niin just sellanen kuin mä olin, siis hullu lähteen joka paikkaan töihin, osaa kaiken, ei oikein marise mistään, ainakaan alussa, lopussahan mä aloin olla jo vähän hankala...pystyy tekeen mitä tahansa, ja tekee mitä tahansa, milloin tahansa, on terve, kuitenkin sen verran mielisairas, et tekee mitä tahansa, fyysisesti hyväkuntoinen ihminen joka osaa tulla ihmisten kanssa toimeen, ei aiheuta riitoja, osaa käyttäytyä niin kuin vuokratyöntekijän tulee käyttäytyä, vastaanottavainen mutta näkymätön, paitsi jos sen on tarkoituskin olla semmonen joka isketään sinne paalupaikoille, siinäkin piti olla niin kuin talon henkilökunta vaikka olit eka kertaa talossa...eli siis jonkin näköinen mielikuvitusihminen että olis näitä kaikki plus kuitenkin niin kiltti, että jaksaa sitä vuodesta toiseen...*

Omaan työssäolorytykseensä samaistuva vastaa työssäolorytyksen näkökulmasta



*sanotaanko, että sellanen joka on ammattikoulusta päässyt tai armeijasta, jolla ei oo työkokemusta. Se on pehmeä (vuokratyö) niin kuin päästä työelämään, työnantaja näkee ja työntekijä näkee kohtaavatko asiat toisensa siitä kautta. Se olis helpompi ja usein sanotaan, että vuoden aikana jos siitä ei saa mitään selvää niin se on reilu peli, että TERVE! ja molemmat lähtee eri suuntiin ja jatketaan, mutta ei pidetä tällä lailla löysässä hirressä*

Lähes kaikki haastateltavat olivat sitä mieltä, että vuokratyöntekijän pitää olla parempi, sopeutuvampi ja joustavampi kuin vakituisen työntekijän.

*...sanotaanko että vuokratyöntekijältä odotetaan enemmän joustavuutta kuin vakinaiselta henkilökunnalta, sehän nyt on selvä asia, siitä ei pääse mihinkään, et siihen pitää varautua...*

*...pikkasen parempi pitää olla, että pidetään samalla tasolla, kyl se on aika jännä et miten siinä katotaan, se on niin, että vuokratyöntekijän pitää olla pikkusen speciaali, pitäis osata enemmän...*

Haastateltavat kokivat vaatimukset suuremmiksi riippumatta pitkästä tai lyhyestä vuokratyösuhteesta. Kyynisimmin asian suhtautui monikeikkailija.

*...eiks tunnu hölmöltä, kun työntekijä pinkoo hullun lailla ruuhkahuiput ja saa siitä kaikkein pienintä liksaa mitä ikinä voi olla et se on ihan järjetön yhtälö...oikeesti...ihan totta mä meinasin saada hermoromahduksen kun mä tajusin koko tän kupletin juonen, et siis aina pitää olla tosi tehokas, vähimmilläänkin yhtä tehokas kuin ne vakkarit, tietysti...se et sut kannattaa sinne ottaa sä oot pätevä, pirtee eikä oo nälkäkään ainaakaan ennen kuin kaikki vakituiset on syönyt, oletetaan tai siis sehän ei oo asiakasyrityksen vika kun työntekijä on ollut jo jossain muualla jo tekemässä aamun ja se haluaa tietysti illaksi tehokkaan ja pirteän työntekijän, reippaan ja ammattitaitoisen, ja se on työntekijä joka venyy, ihan tasan tarkkaan ja tästä kaikesta venymisestä maksetaan se alin tuntipalkka plus lisät, mut esimerkiks jos mä teen tuolla nykyisessä työ-*

*paikassani (vakituinen työsuhde) ylittöitä niin siinä vaiheessa kun vuorokauden tuntimäärä alkaa tietyt tunnit niin rahaa tulee sen mukaan, tää on sarkastinen kommentti, mut pitkän aikaa mietin, että, en saanut ajatusta pois päästäni, et vuokratyöntekijänä töitä tehdessä saa tappaa itensä siihen työhön ihan rauhassa, sä voit oksentaa vertan työpaikan roskakonttiin jos vedät ittes niin piippuun ja jäljelle ei jää mitään ja tilalle tulee uus Petteri Touhukas jos sä yhtäkkiä tipahdat...*

Kysymykseen Ruotsin vuokratyömallin sopivuudesta Suomeen vastaukset erosivat huomattavasti. Neljä haastateltavista piti mallia hyvänä ja turvallisena. Heidän mielestään malli poistaisi monia vuokratyöhön liittyviä epäkohtia myös Suomessa. Kahden haastateltavan mielestä malli oli sinänsä hyvä mutta he eivät uskonut sen onnistuvan taloudellisista syistä Suomessa. He eivät uskoneet, että sille löytyisi maksajaa.

Kaksi haastateltavista ei pitänyt mallia hyvänä, koska heidän mielestään malli toisi vuokratyöntekijöiksi myös henkilöitä joilla ei olisi motivaatiota ja työmoraalia. Nämä haastateltavat kokivat vuokratyön tekemisen osoituksena kovasta työmoraalisista, koska moni ansaitsee saman tai lähes saman tekemättä mitään.

Haastateltavien, jotka pitivät Ruotsin vuokratyömallia huonona, puheessa korostui ahkeran, itsenäisen ja itseään ohjaavan toimijan arvostaminen. Vaikka muuttunut maailma nähtiin taustana omalle muuttuneelle työelämälle, yksilön omaa vastuuta liikkua joustavasti muuttuneessa maailmassa korostettiin.

### **6.3.2 Työn kokonaisuuden ymmärtäminen**

Kaikille haastateltavista myös työn taloudellinen puoli oli tärkeä, mutta haastateltavien osalta tuli selvästi esille myös se, että työ itsessään on palkitsevaa ja mielekästä ja työ haluttiin tehdä hyvin.

Mahdollistujalla ja Perinteisellä työnkuva vuokrasuhteessa vastasi vastaavaa ns. vakituiseissa työsuhhteissa. Ponnistajalla työnkuva vuokrasuhteessa oli riippuvainen siitä, oliko vuokrasuhteen perustana esimerkiksi sairastuneen työntekijän paikkaaminen vai ruuhkahuipun helpottaminen. Työtehtävät saattoivat vaihdella yksitoikkoisista perustehtävistä vaativiin ja vastuullisiin.

Keikkailijalla työtehtävät lyhyissä vuokrasuhteissa vaativat syvää ammattitaitoa tilanteen nopean haltuun ottamisen vuoksi, mutta tehtävien osalta tarjoavat vain harvoin haasteita tai kokonaisuuksia.

*... joo, jossain vaiheessa olisin halunnut tietää enemmän, kyllä, joo jossain vaiheessa justiin niin kuin tiedot jotka olis pitänytkin tietää, ettei tunne itseään tyhmäksi, et on kuin ässä kysymysmerkinä. En mä tiedä, se et on tavallaan osa sellasta isompaa linkkiä...*

Useassa haastattelussa nousi esille tarve ymmärtää kokonaisuus työssä. Työn tekeminen ilman, että ymmärsi kokonaisuutta tai tiedon kulun ulkopuolelle jääminen tulkittiin haastatteluissa kielteisenä erityisesti vuokratyöläisyyteen liittyvänä asiana.

*...kyl sut helposti hoidetaan jotain tekemään kun vakkareilla on pikku palaveri...*

*...ne oli ihan semmosia mihin olis ihan hyvin voinut sanoo, et tuu säkin kuuntelemaan tää, et säkin tiedät sit tän jutun, ihan sellasia, ei mitään salaisuuksia kerta kaikkiaan, että se vaan ärsytti kun se kerrotaan just sillon kun sä et oo siinä, mähän olisin voinut jäädä jos olis kysytty, kun enhän mä voi mennä sinne kuuntelemaan jos ei oo kysytty, kun mä en tiedä onks se mun korville tarkoitettu vai ei, mut et semmonen, kun ne oli semmosia yleisluontoisia, niin kyllä se tuppas ärsyttämään...*

Yleensä pidemmissä vuokratyösuhteissa olevat saivat paremmin tietoa kuin lyhyissä vuokrasuhteissa olevat. Tiedon panttaus ärsytti ja lisäsi ulkopuolisuuden tunnetta, mutta sen koettiin vaikuttavan myös omaan suoritukseen työssä.

### **6.3.3 Miten muut työntekijät suhtautuvat vuokratyöntekijään?**

Tässä ja kahdessa seuraavassa luvussa vastataan ongelmaan 2b. Osa haastatelluista koki vuokratyöntekijöiden välillä olevan kilpailua työpaikoilla. Erityisesti niissä työntekoyrityksissä, jossa käytettiin vuokratyövoimaa lyhyissä, joskus jopa vain

muutaman tunnin pituisissa työsuhteissa, vuokratyöntekijöiden välinen kilpailu oli yleisempää.

*...on kilpailua, ehdottomasti. Kyllähän se, kun siinä on kysymys leivästä niin ja suurimmaks osaks luulen, et luulen et suurimmaks osaks kukaan ei töitä huvikseen tee ja takana on se, et tehään ansioiks niin se kilpailun takana on se, et tavallaan se, et kuka saa tehdä pitempää vuoroa ja pyydetään tekemään pitempää vuoroa ja joku laitetaan aikaisemmin pois, et sillai...*

Samoin työntekoyrityksissä, joissa osan vuokratyöntekijöistä vuokratyösuhde vakinaistettiin työnteettäjärityksen vakituiseksi työsuhteeksi, kilpailua esiintyi.

Niissä työntekoyrityksissä jossa vuokratyöntekijöillä oli pitkät vuokratyösopimukset kilpailua ei juurikaan ollut. Päinvastoin vuokratyöntekijöiden välillä oli myös yhteenkuuluvuuden tunnetta. Lyhyitä työsuhteita tekevät vuokratyöntekijät eivät uskoneet vakituisten työntekijöiden kokevan heitä uhkaksi.

*...ne on niin sanotusti niin varmoja kun ne on vakeja, niin vakeja, et sit kun se sana vaki tulee siihen eteen, niin se on sellanen garantiini, että se on joku niin varma vakuus, ettei tarvii olla (tuntea asemaansa uhatuksi) niin ainakin tuntus, että ne ajattelee, et siitä vuokratyöntekijän asemasta ei nousta uhkaamaan niitä vakituisten asemia...*

Jossain tilanteissa työyhteisön paineita purettiin vuokratyöntekijöihin.

*...oli sellasia paikkoja, jossa huomasi, et vakituisten henkilökunnan ärsytyskynnys ylittyi heti kun extra astui sisään, et se et heidän pomonsa oli päättänyt palkkaamaan extran niin se kostettiin extralle ja se kohtelu oli sen mukaista... mua rupes ärsyttään just se, et kun on päätetty ottaa extra niin se henkilöityy siihen ressuun se kiukku...se oli sellasta, et tee vaikka näitä paskahommia, kun me ei viitsitä sulle selittää muuta kun sä et ehkä tuu enää...onhan se tietysti ymmärrettävää heidän kannaltaan...mut jossain paikoissa oli kyllä tosi kylmää kohtelua...kun ite meni hymy naamalla työpaikan ovelle niin niillä katseilla olis voinut tap-*

*paa, piti olla kantti itellä kohillaan, pokkaa kun meni tiettyihin paikkoihin...*

Sillä, missä tilanteessa vuokratyöntekijä menee työssäolorytykseen, on merkitystä siihen, miten vakituiset vuokratyöntekijän kokevat. Yrityksissä, jossa työntekijä palkataan helpottamaan esimerkiksi sairausloman aiheuttamaa painetta, vuokratyöntekijä koetaan tilanteen pelastajaksi. Yrityksissä jossa vakituiset työntekijät kokevat vuokratyöntekijöiden lisäävän heidän työmääräänsä perehdytyksen vuoksi vuokratyöntekijöihin suhtaudutaan nuivemmin. Työyhteisöjen ristiriita tilanteissa vuokratyöntekijä voi joutua syntipukiksi.

#### **6.3.4 Kokeeko vuokratyöntekijä itsensä vuokratyöntekijäksi vai oman ammattialansa edustajaksi?**

Keikkailijat kokivat itsensä ensiksi vuokratyöntekijöiksi vaikka molemmat työskentelivät lähes pelkästään oman alansa tehtävissä vuokratyöntekijöinä.

*... kyllä mä tunsin ensin olevani vuokris, vaikka en mä välttämättä menny, tai tarkoitan sitä että, että nyt se vuokris vaan tekee mitä sille sanotaan, et ei silleen...mutta tunsin kuitenkin...*

*...jos mietin tota syvällisemmin, niin ehkä kuitenkin oon tuntenut itteni enemmän vuokratyöläiseksi, mun identiteettini on vuokratyöläisen identiteetti, oon enemmän ollut vuokratyöläinen joka tekee työtä tällä alalla kuin se, että kuuluisin tän alan työntekijöiden hilpeeseen ja iloiseen joukkoon ihmisryhmänä....*

Perinteinen haluaisi tuntea olevansa oman alansa edustaja, mutta kokee sen ajoittain vaikeaksi.

*...se on vähän semmonen kaks piippunen asia (tunteeko olevansa oman alan edustaja vai vuokratyöläinen), että olen yrittänyt että oman alansa tuntis, mutta sitten sitä aina huomaa, että tää on tää vuokratyö tämmöistä...*

Perinteinen on huolissaan työpaikallaan tiedon siirtymisestä nuoremmille nykyisen kaltaisessa työelämässä ja pohtii paljon työpaikkansa asioita myös työaikansa ulkopuolella.

Mahdollistajat kokivat itsensä oman ammattialansa edustajiksi tai työntekijöiksi.

*...Oman ammattialan edustajaksi tunnen, teen vain omaa ammattiani vuokratyöntekijänä, se ei vaikuta työhön sinällään mitenkään, olenko vuokratyöntekijä vai vakinainen...*

*...en mä ensimmäiseks ajattele, että mä olen vuokratyöntekijä, mä olen työntekijä....*

Ponnistaja koki olevansa oman ammattialansa edustajia, mutta oli valmis siirtymään toiselle alalle heti, jos saisi vakituisen työsuhteen. Yhtä lukuun ottamatta kaikki haastateltavat vastasivat lukevansa lehdestä ensiksi vuokratyötä koskevat artikkelit ja vasta toisena omaa ammattialaa koskevat.

Tässä tutkimuksessa Ponnistaja ja Mahdollistuja tunsivat itsensä pääosin oman alansa edustajiksi. Ponnistaja oli tehnyt suhteellisen vähän aikaa vuokratyötä. Mahdollistujan pitkät vuokratyösuhteet olivat taas lähinnä normaaleja työsuhteita. Vuokratyöntekijäksi itsensä tunteva Keikkailija oli tehnyt tyypeistä kauimmin vuokratyötä. Myös Perinteisellä oli pitkä vuokratyöhistoria takanaan.

### **6.3.5 Kokevatko vakituiset työntekijät vuokratyöntekijät oman alansa edustajiksi vai vuokratyöläisiksi?**

Keikkailija kokee vakituudessa työsuhteessa olevien pitävän häntä ensisijaisesti vuokratyöntekijänä. Lyhyille keikoille tulevat ovat usein työvuorolistoillakin merkitty VT –vuokratyöntekijä lyhenteellä, koska usein vuokratyöntekijän nimeä ei ole edes selvillä ennen vuoron alkamista.

*...vuokratyöläisenä, kyllä, vuokratyöläisenä, varmaan se heille jotenkin sitä omaa olotilaa nostaa, niin he saivat jotenkin vahvistusta sille omalle osaamiselle kun olivat vähän niin kuin saaneet apulaisia...*

Perinteinen kokee, etteivät hänen vakituiset työkaverinsa arjen työnteon lomassa ajattele sitä, että hän on vuokratyöntekijä. Perinteisenhän on ollut myös työssäolo-firman työntekijä.

*... Harvoin (pitävät vuokratyöntekijänä), kun olen ollut siellä yhteensä niin monta vuotta niin ihan samanlaisena ne pitää kuin muitakin, ihmetteleekin että ei oo vakituinen, että on vuokratyön kautta...*

Mahdollistuja kokee, että vuokratyöläisyys oli enemmän pinnalla hänen aloittaessaan työt. Ajan kuluessa asiaan ei juuri kiinnitetä arjessa huomiota.

*...enemmän vuokratyöntekijänä alkuun, kun silloin alussa oli pieni pätkä, että katotaan...nyt tunnen, että ammattitaitoani arvostetaan ihan saman lailla, kun jos olisin vakituinen....*

Ponnistaja kokee, että häntä pidetään positiivisessa mielessä vuokratyöntekijänä, meneehän hän yleensä pelastamaan pulasta sairaslomien tai ruuhkahuippujen rasittamia työyhteisöjä.

*...no tonne minne mä nyt menin, niin niille oli sanottu, että tänne tulee nyt ihminen joka osaa tehdä täällä kaikkee...et niin kuin silleen ne luottaa kumminkin ehkä siihen, että henkilöstövuokrauksestaakin jo katotaan ensin ne soveltuvat ihmiset, et ne luottaa et sieltä tulee sopiva....*

Keikkailija tuntee vakituisen henkilökunnan pitävän häntä pääasiassa negatiivisessa mielessä vuokratyöläisenä. Ponnistajan mielestä häntä pidetään pääosin positiivisessa mielessä vuokratyöläisenä. Perinteisen ja Mahdollistujan arjessa vuokratyöläisyys ei juuri ole esillä. Pitkissä vuokratyösuhteissa olevien työkaverit saattavat ihmetellä Perinteisen kohdalla vuokratyöläisyyttä ja pitävät asiaa epärealistisena. Mahdollistujan

kohdalla työkaverit ovat maininneet jonkin asteisen etäisyyden, koska mahdollistuja ei osallistu vakituiselle henkilökunnalle tarkoitettuihin juhliin ja tapahtumiin.

### 6.3.6 Mihin vuokratyöntekijä sitoutuu ja kokee kuuluvansa?

Tässä luvussa vastataan tutkimusongelmaan 2c. Ainoastaan yksi haastatelluista kertoo ensimmäisenä sitoutuvansa työkavereihinsa ja työssäolofirmaansa.

*...työkaverit, työkohde missä on ja kun on tuttu paikka, tuttu homma ja itteesä kiinnostava ala...*

Yksi haastateltavista vastasi ensimmäisenä sitoutuvansa siihen paikkaan missä nyt kulloinkin on

*...kyllä se on yleensä sitten se paikka, että tulee sanottua, että mä oon nyt siellä töissä, et ei silleen sano, et mä oon välitysfirman kautta siellä...*

Osa haastatelluista kertoo aluksi sitoutuneensa vuokrafirmaan, koska tunsivat itsensä niin ulkopuoliseksi työssäolofirmassa, mutta myöhemmin sitoutuminen on muuttunut sitoutumiseksi työhön.

*... kyllä varmaan ihan alku alkuun ehkä mielsi sen vuokrafirman työnantajakseen, vaikka eihän sitä sit niin ookaan, mutta alkumetreillä sä oot niin ulkona siitä firmasta missä sä sen työn teet, kun sä et tiedä siitä mitään ja kukaan ei oo ottanut sua sillain, mut jos oot samassa paikassa pidempään, niin se alkaa muodostua sitten erilainen kuva siitä, et kenelle töitä tekee ja sitten ehkä alkaa vaan ajatteleen, et tekee sitä työtä vaan, et se on se työ jonka haluaa tehdä hyvin...*

Seitsemästä haastateltavasta viisi vastasi sitoutuvansa ensisijaisesti työhön.



*...se on varmaan ihan tää työ, kun on lapsesta saakka opetettu siihen, että kaikki työ mikä tehdään, ansaitsee tulla tehdyksi kunnolla ja siihen mä oon oppinut...*

Yksi haastateltavista sanoi, ettei hän sitoudu mihinkään, korkeintaan itseensä ja extran statukseen.

*...tavallaan mä sitoudun vaan siihen, että mä olen extra, en firmoihin, en mihinkään, mä sitoudun vaan itteeni, siihen omaan statukseen, koska kuitenkin välitysfirmatkin vaihtuu ja toisten kanssa tuli oltua enemmän tekemisissä ja toisten kanssa vähemmän...*

Negatiivisimmin vuokratyöläisyyteensä suhtautuivat työssäolofirmaansa vahvimmin sitoutuva Perinteinen, sekä ”ei mihinkään sitoutuva” Keikkailija. Vahvimmin työssäolofirmaansa ja työkavereihinsa sitoutuva tuntee jatkuvaa ristiriitaa halustaan ja tarpeestaan sitoutua alalleen tyypillisesti ja toisaalta jatkuvista pienistä muistutuksista ettei hän kuitenkaan ole yksi porukasta. ”Ei mihinkään sitoutuvalla” ei ollut juuri mitään normaalin työsuhteen tunnusmerkkejä. Työnantaja oli vaikeasti hahmotettavissa, hänellä ei yleensä ole tietoa esimiehestä, eikä työkavereita. Ihmiset ympärillä vaihtuvat samoin työympäristöt. Hänellä ei ole lakisääteisiä työaikoja: tänään et tiedä missä huomenna olet töissä. Palkkatulot ovat vaikeasti ennakoitavia, eikä sairausturvaa ole. Kuulostaa loogiselta ettei silloin sitoudu mihinkään, korkeintaan itseensä ja extran statukseen, kuten haastateltava sanoo.

Selkeästi vuokrafirman työnantajakseen koki ainoastaan yksi haastateltava. Hänellä oli selkeästi työnantaja, joka osoitti työssäoloyrityksen ja kaikki perustui sopimukseen. Muut haastateltavat pitivät palkanmaksajanaan vuokrafirmaa, mutta työnantajana vuokrafirman kokeminen ei ollut yhtä selkeää.

## **6.4 Mitä ja miten vuokratyöntekijä oppii vuokratyössä?**

Tässä kappaleessa vastataan tutkimusongelmaan 3. Eroaako oppiminen vuokratyössä työssä oppimisesta yleensä? Pitkissä vuokratyösuhteissa yhdessä käyttäjäyrityksessä

tilanne on hyvin samankaltainen kuin vakituisissa työsuhteissa, erityisesti alalla, jossa ammatillisen koulutuksen ja erilaisten kvalifikaatioiden lisäksi iso osa työstä opitaan työpaikalla vanhempien työntekijöiden ohjauksessa. Haastatelluista pitkissä, ei niin tiettyyn tutkintoon sidotuissa työsuhteissa olevat kokivat kuitenkin tietynlaisen ulkopuolisuuden tunteen.

*”miten sen nyt sanoisin, tälläisessä vakinaisessa työsuhteessa olevat ihmiset ei huomaa siinä leipääntymisensä keskellä sitä kuinka hyvin heillä on, kuinka hyvä se työnantaja on, vuokrasuhteessa kun katsoo ulkoapäin niin miettii että voi hitsi mikä lintukoto tää onkaan eli tää on ainakin semmonen minkä huomaa selvästi miten eri tyyppisiä yrityksiä voikaan olla, miten Suomessa vieläkin löytyy yrityksiä joissa ketään ei oo sanottu irti tuotannollisista tai taloudellisista syistä, kaikki on turvallista ja hyvin. Onkin jyrähtänyt sen asian puolesta, että ihan vapaasti vois mennä kattomaan kaikki minkälaista tää maailmanmeno on nykyisin...*

Toisaalta vuokratyösuhte, pitempikin, saa yrittämään ottaa kaiken irti. Työn kokeminen ainakin pääosin omaksi valinnaksi ja etukäteen määritelty työsuhteen kesto mahdollistavat tilannetta.

*Siinä tulee jotenkin laaja-alaisempi näkemys varmasti eli sitä miettii, että kun ei tiedä sitä jatkuuko tää, niin siitä yrittää ottaa mahdollisimman paljon irti, katsomaan hyvinkin laaja-alaisesti, ei keskity vaan siihen omaan pikku kakkuun, tai ainakin minä toimin näin, ja tuleehan siinä jos vaihtaa yrityksiä niin näkemyksiä yritysmaailmasta ja yleensä talouselämästä, et miten tää pyörii tää Suomi tällä hetkellä, sitä vähän niin kun hotkii sitä tietoa, hakee aktiivisesti.*

Kuten missä tahansa työssä, oppimista on vaikeaa erottaa arjesta.

*...oppiminen on jotenkin niin läheistä ja arkista, ettei sitä oikein osaa pukea sanoiksi....*

Työssä ollaan työssä.

*se on vuokratyötä, ei siellä oppimismielessä olla, vaan tekemässä sitä työtä.*

Vuokratyö voi myös lisätä varmuutta omasta osaamisesta ja selviytymisestä erilaisissa elämän murros- ja nivelvaiheissa.

*...et oppii luottaa itteensä kun on tälläsessä, varsinkin jos on saanut positiivista palautetta jostakin, niin tulee semmonen tunne, et kyllä mä pystyn, enempi kuitenkin jos on vaikka vähän arka niin miettii et pystynköhän mä ja osaankohan mä ja mitenkähän mä pystyn johonkin juttuun, mut kyllä se varmaankin tuo sellasta varmuutta siihen, vaikk tapaamaan erilaisia ihmisiä...*

Tämän tutkimuksen haastateltavista vuokratyö toi uudenlaista itseluottamusta jos vuokratyöntekijä koki työtehtävät ja työssäoloryitykset itselleen sopiviksi.

Vuokratyössä opittu voi jättää syvät jäljet, niin hyvässä kuin huonossakin. Ulkopuolisuuden tunteesta voi olla vaikea päästä myöhemmissä vakituisissakaan työsuhteissa.

*Mä olen oppinut hirveesti kaikkea, tekemään...ite työstä esimerkiksi monen eri toimenkuvan tehtävät monesta eri paikasta, mä olen oppinut monesta eri työtehtävästä monta eri versiota, sit oon oppinut, tää on näitä kiltin tytön syndrooman oireita, tulemaan toimeen erilaisten ihmisten kanssa ja sulautumaan äkkiä erilaisiin työympäristöihin, teen enkä tuumaile, mä oon oppinut olemaan hiljaa nykyisenkin työpaikan kokouksissa ja sit se, että oon oppinut tekemään töitä ilman minkäänlaista äänivaltaa, mä inhoon ite sitä juttua, se on jättänyt semmosen jäljen tonne päköppään, jonnekin semmoselle syvyydelle, että se ei oo, et mä en oo ite tajunnut sitä kun joskus jälkeenpäin, mulla on hirveen laaja ammattitaito hirveen monesta asiasta, et mä en edes usko, että mun alalta löytyy sellasta tehtävää, mitä mua ei vois pistää tekemään vaikka just nyt, vähintäänkin tyydyttävällä tavalla, se siinä on mitä on*

*oppinut, ja mä oon oppinut tulkitsemaan ihmisiä, lukeen rivien välistä, ilmeistä, eleistä, mä oon oppinut varovaiseks ihmisten kanssa sillä tavalla, et mä en oikeesti tutustu ihmisiin kauhean helposti, mulla on hirvee määrä stereotypioita päässä johon melkein kaikki ihmiset kolahtaa jollain tavalla, koska mä oon nähnyt niin satoja ihmisiä tuolla työpaikoissa, hirveen laajasti oon oppinut koko työnteon kulttuurini sieltä, vieläkin kun meen töihin, niin mä teen työni niin kuin mä olisin extra....*

Lyhyissä vuokrasuhteissa oppimista rajoittaa yksinkertaisesti ajan puute. Keikkailijoilla ei käytännöllisesti katsoen ole lainkaan perehdytystä ja Ponnistajillakin se jää usein vähäiseksi. Lyhyissä vuokrasuhteissa olevat tekevät usein sen takia perustöitä.

*...no kun pätkät on niin lyhyitä, niin työtehtävät on sen mukaisesti, ei siellä silloin erikoistuta mihinkään vaan tehdään perusjuttuja...*

*...nyt esimerkiks kun mä hoidan yhen työmaan, kun mul on kaikki, niin mun on pakko osata kun se on mun vastuulla se työn eteneminen, mut ehkä niissä lyhkäsissä suhteissa on se, et sulle annetaan se välttämätön eikä sitten muuta, et se johtaa siihen kun sulle ei tuu se koko laajuus siitä työstä ees tietosuuteen sinä lyhyenä aikana...*

Kokonaiskuva työstä jää pintapuoliseksi tai sitä ei ymmärrä lainkaan. Tiedon kulku vuokratyöntekijöille on useissa paikoissa heikompa kuin vakituiselle henkilökunnalle, se sekä ärsyttää, että estää oppimista. Tiedon saanti asioista on paljon työkaverin varassa, siinä miten tulee otetuksi porukkaan mukaan.

*...kyllähän se heti huomaa, ettei sitä nyt samoilla viivoilla olla, ne jotka on vakituisia niin niille kerrotaan paljon enemmän kaikennäköistä ja se on vähän niin, että jos työkaveri sattuu sulle kertoo niin sä saat sen sitten tietää minkä muutkin, et ei sitä tasavertasia olla...*

Oppiminen on asia, jota varsinkin pidempään vuokratyötä tehneet miettivät paljon. Seitsemän vuotta vuokratyötä eripituisissa jaksoissa tehnyt ammattilainen, joka luot-

taa selviytyvänsä mistä tilanteesta tai työstä tahansa omalla alallaan, kokee kuitenkin oman osaamisensa osin ohueksi ja ymmärtää hiljaisen tiedon arvon.

*...jos mä vaikka mietin jotain joka on ollut samassa talossa 10 vuotta niin se osaa siitä työstä asioita joita mä en osaa, jotain sellasta mikä tulee siitä työstä ilmi vasta kun sitä on tehnyt kauan, kun on takana, kun on takana sitä työtä tosi paljon, jotain mikä ei suoraan näy missään tai mihin ei heti osaa kiinnittää huomiota, semmonen syvempi osaaminen saattaa olla mulla joltain osin kehno, se on vähän semmosta se mun tehtävä, niin kuin se lasten tehtävä jossa vedetään viiva ykkösesä kalkkoseen ja kolmoseen ja katotaan mitä tulee kuvioksi, mulla se kuvio tulee valmiiks mutta se jää värittämättä. Osaan selviytyä ja käyttää maalaisjärkeä ja ja tehdä nopeita päätöksiä ja kysyä heti jos tulee tilanne josta totean, että tästä ei voi selvitä ite, oivalluskyky on nopea...*

Epätietoisuus ja turvattomuus estävät oppimista vuokratyössä. Taitelu monenlaisten ristiriitojen keskellä vie voimia.

*...kun menee vuokratyöhön, niin riippuu vähän ilmassa, on vähän niin kuin trapetsilla taiteilis, on vähän niin kuin kahen paketin välissä, mutta ehkä siellä vuokrafirma päässäkin halutaan pitää ihmiset semmossa epätietoisuudessa, ettei halutakaan luoda sellasta turvallisuutta...*

Vuokratyön työssä oppimista rajoittavat tekijät ovat kutakuinkin samoja kuin ns. normaalissakin työsuhteessa. Vuokratyössä ne tulevat kuitenkin räikeämmin esille ja vuokratyöntekijän on vaikeampi vaikuttaa niihin tai ottaa epäkohtia esille. Vuokratyöntekijöillä on muutenkin vähän puolestapuhujia työpaikoilla verrattuna vakituisessa työsuhteessa oleviin. Epäkohtia lyhyissä vuokratyösuhteissa esille ottava vuokratyöntekijä on helposti entinen työntekijä.

Vuokratyöntekijät kokivat saaneensa työstään liian vähän palautetta, sekä myönteistä että kielteistä. Usein myös positiivinen palaute oli annettu välitysfirmalle, eikä suoraan työntekijälle. Vuokratyöntekijät kokivat, että palautteen saamattomuus heikensi oppimista. Epätietoisuutta olisi helpottanut jos olisi saanut tekemisistään palautetta.

*...et antais palautetta siitä työstä, et sä tiedät, et sä oot oikeilla jäljillä, ettei mee kauheesti pieleen jos annetaan vaan tehdä jollain omalla tavallas, niin kuin nyt tuollakin jollain tavalla annettiin, niin sit on tylsä jälkeenpäin sanoo, et ei siitä nyt mitään oikein tullut ja silleen, jos ei kerran koskaan sanottu mitään, että niin kuin, että näin tehdään....*

### **6.4.1 Osaamisen kehittäminen vuokratyössä**

Tässä ja kahdessa seuraavassa luvussa vastataan tutkimusongelmaan 3a. Vakituksessa työsuhteessa olevia työntekijöitä koulutetaan nykyisin suhteellisen paljon. Maailma muuttuu ja työntekijöiden osaaminen vaatii päivittämistä ja uuden opettelua. Miten vuokratyöntekijä kehittää osaamistaan ja kenelle kuuluu vuokratyöntekijän osaamisen kehittäminen?

Tämän tutkimuksen haastateltavista pitkissä vuokratyösuhteissa olevia Mahdollistujaa ja Perinteistä koulutettiin työssäolofirmassaan täysin samalla lailla kuin vakituksessa työsuhteessa olevia. Mahdollistujan osalta vuokratyö oli ollut todennäköisin keino työllistyä. Ilman vuokratyön riskittömyyttä Mahdollistuja ei olisi todennäköisesti työllistynyt, mutta vuokratyön mahdollisuuden kautta hän pääsi näyttämään osaamisensa, asenteensa ja oppimishalunsa ja lisäksi osallistumaan aktiivisesti työssäoloyrityksensä toimintaan ja koulutuksiin. Ponnistajaa ja Keikkailijaa ei kouluttanut kukaan, ei heidän työnantajansa eli vuokrafirma, ei myöskään työnteettäjäyritys. Ponnistajalla ja Keikkailijalla ei ole taloudellisesti mahdollista kouluttaa itseään. Koulutuksesta ei saa korvausta ja samalla vuokratyöntekijä ei ole vuokratyömarkkinoiden käytettävissä. Ponnistajalta ja Keikkailijalta vaaditaan kuitenkin paljon uuden oppimista lyhyessä ajassa.

Osaamisen kehittämisessä vuokratyössä osaamisen tunnistaminen, tunnustaminen ja dokumentointi on tärkeää. Tyytyväisimpiä vuokratyöntekijöitä olivat ne, jotka kokivat, että rekrytoinnissa heitä, heidän toiveitaan, entistä osaamistaan ja haluaan oppia uutta oli kuunneltu. Työtehtävät, jotka ovat haastavia mutta eivät mahdottomia, ja niistä selviytyminen toi uskoa omaan osaamiseen, oli sitten kyseessä pitkä tai lyhyt vuokratyösuhte. Sopimattomiin ja omalle osaamiselle liian vaativiin tehtäviin heittäminen taas murensi luottamusta itseän.

*...siihen aikaan olin vissiin vielä koulussa, olin kyllä täysi-ikäinen, mutta ihan noviisi ja mut lyötiin semmoseen tehtäviin asiakkaiden keskelle ihan oikeena työntekijänä ja kaikki nauro mulle vedet silmissä, enhän mä voinut tietää mitään, mä olin ihan paniikissa kun tiesin, että homma menee ihan reisille, ja musta ei ollu nille mitään hyötyä siellä...se oli kyllä semmonen...oli kyllä eka keikaks aika paha, olis ollu vaikka joku tollanen kiva aputyttöjuttu...eli siinäkin tuli esille se, että ne oli soittanut jonkin äkkinäisen tilanteen vuoksi vuokrafirmaan ja sanonut, että lähettäkää joku ja ne lähetti ja mä olin silloin siellä...onhan näitä, tosi vastuutonta, ja se oli tilanteessa jossa multa ei sillä kesken-eräisellä koulutuksella ja nolla työkokemuksessa niin irronnut enem-  
pää, mä olin myynyt itteni just sillä vuokrafirmalle, että mä EN OSAA, mut haluaisin oppia ja saada työkokemusta...siinä meni vähän aikaa itteeni keräillessä sen keikan jälkeen...se oli sellasta tosi takapuoli päin puuhun menoo.*

Sopivan työkohteen etsiminen ja löytäminen vuokratyöntekijälle vaatii ammattitaitoa. Erityisesti hankkeissa, joissa vuokratyötä tietoisesti käytetään väylänä työelämään, vuokratyörytysten henkilökunnan ammattitaidon merkitys tulee korostumaan.

#### **6.4.2 Osaamisen tunnustaminen ja dokumentointi**

Tämän tutkimuksen haastateltavista työtodistuksen tehtävistään saivat Mahdollistuja, Perinteinen ja Ponnistaja. Keikkailijalla työtodistus oli viikoittain saadut tilanauhat, jossa ilmeni kuinka monta tuntia, milloin ja missä hän oli ollut töissä ja millä nimikkeellä. Useinhan työnantaja eli vuokrafirma ei edes tiennyt tehtäviä tai tunteja etukäteen vaan sai tiedon työnteettäjä yrityksen ja vuokratyöntekijän sopimista tunneista jälkikäteen. Työnteettäjäyrityksessä saattaa olla useita keikkailijoita jolloin työtehtävien ja – kuvausten kirjoittaminen on usein käytännössä mahdotonta.

Mahdollistujan ja Perinteisen palkkaus ja työehdot olivat kunnossa. Ponnistaja koki ongelmaksi sen, että hän saattoi saada kaikista alhaisinta harjoittelijan palkkaa työsuhteissaan vaikka hänellä oli usean vuoden työkokemus ja soveltuva koulutus.

Yhdessä paikassa Keikkailija saattoi pystyä neuvottelemaan työntteittäjäyrityksen kanssa tuntipalkastaan, monikeikkailijan palkkaus oli paikasta riippuen villiä. Lyhyissä työsuhteissa osaamisen ja kokemuksen tunnustaminen työtehtävien ja palkkauksen osalta on puutteellista.

Useita vuosia eripituisia keikkoja tehneen työntekijän työtehtävät jäävät usein täysin dokumentoimatta. Vaikka työtehtävät olisivat olleet monipuolisia, vaativia, erityistä osaamista edellyttäviä ja työntekijällä olisi kokemusta samoista tehtävistä useissa yrityksissä niin, että hänellä on varsin kattava tietotaito alueen kilpailijoiden toimintatavoista, -suunnitelmista ja taloudellisista tilanteista. Vuosien työnteon jälkeen käteen ei välttämättä jää minkäänlaista työtodistusta tai dokumenttia tehdystä työstä, osaamisesta ja opitusta.

*...ehdoton juttu olis kirjata tarkemmin ja oonkin miettinyt miksei semmosta jotain järjestelmää jo oo, koska jokaisesta tehdystä tunnista jää arkistoon jälki ja miks on niin hankala saada työtodistusta niin, et sulta kysytään siellä, että missä sä sitten oot ollut ja mitä sä oot tehnyt? että mun pitää itte kertoa, että miksei ne voi siellä toimistolla kirjata ylös sitä, että nyt työntekijä A on lähetetty yritykseen B tekemään sitä ja tätä ja se kirjattais jo tilausvaiheessa, paikat ja päivät, kun keikat buukattais niin siinä pantais siinä vaiheessa jo ylös paikat ja tehtävät. Luulis nykytekniikalla avulla sen olevan mahdollista helposti ja sitten sen vois vaan tulostaa ulos...se on nimenomaan välitysfirman tehtävä pitää kirjaa...*

*...no nykypäivänä kaikki maksaa ja jos sellanen tietokanta ja ohjelmajärjestelmä hommattais välitysliikkeelle niin se maksais ja mistä se raha olis pois, no voitoista tietenkä, mitkä on Suomen tämänhetkisiä suurimpia talousraketteja, no henkilöstövuokrausfirmat, että siitähän tässä on kysymys, mutta miten ne välitysfirmat vois siitä hyötyä, sitten ne vois markkinoida vielä enemmän että saat todistettavasti meiltä työkokemusta ja työtodistukset ja kaikki...et se vois olla sellanen hyvä tapa saada sellasia erilailta motivoituneita ihmisiä töihin kun ne saa siitä todistetusti työkokemusta...se pitäis pystyä selkeesti luomaan tarve niille firmoille, kehittää juttu...*



Haastateltavat pohtivat myös jonkinlaisen taitokortin tai oman ”työtehtäväkirjan” pitämistä, mutta moni katsoi sen liian rasittavaksi vaikka pitikin asiaa periaatteessa hyvänä.

### **6.4.3 Kenelle kuuluu vuokratyöntekijän koulutus ja ammattitaidon ylläpitäminen?**

Haastateltavat pitivät ensisijaisena kouluttajana ja ammattitaidon ylläpitäjänä työnteettäjäyritystä. Pitkissä vuokratyösuhteissa näin olikin. Ainoastaan yksi haastateltavista nimesi ensisijaisesti peruskoulutuksen antajaksi vuokrausyrityksen, vaikka se nimenomaan on vuokratyöntekijän työnantaja.

*...kyl mä jotenkin ajattelen niin, että se firma missä sitä työtä tehdään et se niin kuin ottaa vuokratyöläiset saman lailla koulutukseen mukaan kuin omatkin työntekijänsä. Kuitenkin niillä on sitten niitä oman talon juttuja, että missä sitä nyt vuokratyöntekijä itteesä kouluttaa...et kohta joka alalla alkaa olla vuokratyöntekijöitä...kyllähän ne tiedot vanhe-  
nee, et välillä on itekin joutunut, et mietin, et mihin pääsis välillä päivittään tietojaan, kun sitä et on käynyt jotain, et jos ei oo käyttänyt niin ei muista siitä mitään...*

Pohdinnan jälkeen vastuuta oltiin antamassa myös vuokrafirmalle, vaikkei haastateltava sitä kovin todennäköisenä pitänytkään.

*...kyl ne vuokrafirmit vois huolehtia vähän muutenkin niistä vuokratyöntekijöistään, kun ne on siellä niin huolimattomia, pistetään se koulutus sinne vaan....*

Usealla haastateltava toi esille monessa eri haastattelun vaiheessa sen, kuinka kallista työvoima on, myös vuokratyövoima. Itsestään selvänä pidettiin sitä, ettei vuokrafirma tule sijoittamaan rahaa esim. vuokratyöntekijän koulutukseen. Vakituudessa työsuhteessa työnantajan velvollisuudet nähdään erilaisina.

*...jos ajatellaan, että ammattikoulu on tehdas jonne nuoriso työnnetään ja sieltä tulee ulos erilaisia työntekijöitä joista välitysfirma nappaa osan itelleen ja se virta ei katke, niin eihän niillä ole mitään tarvetta lähteä niitä kouluttamaan lisääkään, oletusarvohan on, että se tulee oleen aika lyhyt se yhteistyöaika....*

*...et kyllä sen varassa on miten itse seuraa ja kehittää itseensä, lukee ja käy messuilla ja sellasta...*

*...näitten lyhytaikaisten kanssa se on vähän vaikeempi juttu, niitä ei oikein kukaan...se jää oikeestaan henkilön omalle vastuulle, että miten mä kehitän itteeni, että pärjään eteenpäin, että mun mielestä se vuokravälitysfirma ja työntekijä itte jos ei ole mahdollisuutta muihin kuin tämmösiin lyhytaikaisiin, niin sitä kautta laatia yhdessä suunnitelmia, miten sitten mahdollisesti pääsee kiinni pidempi aikasiin työsuhteisiin...*

*...kyllä se aika pitkälle itelle menee, että ainoos jos saa jonkun aikuisopiston tai jonkun sellasen kautta avustusta tai jotain, mutta kyllä se aika pitkälle omaan piikkiin menee, silloin kun sen vuokratyön alottaa niin ei oo varaa kouluttaa, talous on niin pakkasella, mutta sitten ehkä jossain vaiheessa...*

*...tietysti peruskoulutus kuuluu palkanmaksajalle, sitten taas täsmäkoulutus kuuluu työntekijälle, että perehdyttää työpaikalla, käydään kaikki läpi jne. Vuokrafirma antaa peruskoulutuksen, valmiudet siihen, että on valmis lähtemään työkohteeseen ja sitten siellä annetaan täsmäkoulutus...*

Vuokratyöntekijöiden koulutuksessa ja osaamisen kehittämisessä on aukko. Pidempi aikaisissa vuokrasuhteissa olevat osallistuvat yleensä työssäoloyrityksen työntekijöiden tapaan henkilöstökoulutukseen. Lyhyemmissä suhteissa työskentelevillä vuokratyön yksi mahdollisuus saattaa kääntyä itseään vastaan ja heikentää osaamisen kehittymistä. Ponnistajan ja Keikkailijan on jo taloudellisesti mahdoton kouluttaa ja kehittää itseään formaalissa koulutuksessa. Tämän tutkielman haastatelluista kuusi suhtau-

tui koulutukseen positiivisesti, mutta ei ollut valmis pidempiaikaiseen tai omalla ajalla tapahtuvaan koulutukseen. Kaksi haastateltavaa oli valmis kouluttautumaan, vaikka se merkitsisikin poissaoloa työmarkkinoilta ja vielä epävarmempaa taloutta.

## 6.5 Vuokratyöntekijän selviytymisstrategiat?

Tässä luvussa vastataan tutkimusongelmaan 4. Haastateltavat katsoivat vuokratyön kuuluvan ”hulluun” nykymaailmaan ja oma vuokratyöläisyys nähtiin osana sitä. Yhtenä selviytymisstrategiana haastateltavat katsoivat omaa työtilannettaan nopeasti muuttunutta maailmaa vasten. Osalla haastateltavista alkuperäiset koulutukset olivat sellaisia, ettei niitä enää ollut kuten kartanpiirtäjä. Työtehtävät ja nimikkeet olivat muuttuneet monilla aloilla, esimerkiksi ravintola-alalla ei enää juurikaan ole hovimestareita tai nissejä. Vuokratyön katsottiin olevan osa isoa muutosta työelämässä.

Moni haastatelluista halusi nähdä tilanteen väliaikaisena. Vuokratyö nähtiin välineenä vakituiseen työhön joko niin, että nykyinen työ vakinaistetaan, tai vuokravälitysfirman kautta löytyy hyvälle tekijälle jokin muu (myös oman alan ulkopuolinen) työ.

*...kyllä vuokratyö on, on parempi mahdollisuus työllistyä sitä kautta...et nytkin tehtiin mulle kuukauden sopimus tohon paikkaan ja jos ei oo kuukaudessa ongelmia niin sitten oon vakituinen työntekijä...*

Vuokratyö nähtiin myös mahdollisuutena parantaa omaa työmarkkina-asemaa.

Vuokratyöläisenä olemisen ulkopuolisuutta käytettiin myös voimavarana, jaksamisen työkaluna.

*...kyllä ulkopuolisena on vähän helpompi kestää sellasta painetta, joo, kyllä ,kun niitä tulee niitä tilanteita jokaisella työpaikalla missä kaikki hirveesti kihisee ja kuhisee ,köhisee ja kähisee, niin voi sanoa, että tappelkaa te, me poltellaan tupakkia...sellanen jonkinlainen vapauden tunne, tää on kyllä jonkinlainen tämmönen paradoksi muuten, että toisaalta, että vaan pätkä kerrallaan, mut siinä on myös se vapaus...*

Vuokratyöntekijät korostivat omaa moniosaamistaan ja tulkitsivat nykyisen tilanteen (vuokratyö) luonnolliseksi jatkumoksi aiemmalle työ- ja koulutushistorialleen, johon kuuluu paljon erilaisia ammatteja, koulutuksia ja erilaisia työsuhteita.

Yksi selviytymistapa oli pitäytyminen sääntöihin. Vuokratyö nähtiin vain yhtenä sopimusmallina. Tärkeää oli, että molemmat osapuolet olivat yhdessä tehneet sopimuksen ja että sopimuksessa pysyttiin. Vuokratyö nähtiin sopimuksena kuten alihankinta tai mikä tahansa työ jossa työnantaja maksaa palkan ja osoittaa työkohteen.

*...koen asian näin, että on työpaikka, on palkanmaksaja ja on työn valvoja, se on sitten ihan sama, kuka sen palkan maksaa, että mä en koe siinä mitään probleemaa, vaikka monelle se tuntuu olevan hirveen suuri probleema...minä koen sen niin, että on ihan sama olenko vuokratyössä vai olenko suoraan vakituisena, siinä ei ole mitään eroa, ainaakaan minä en koe siinä mitään eroa...koen sen niin, että on ihan sama kuka palkan maksaa ja kuka on työnantaja kunhan se palkka tulee...*

Vuokratyöntekijä voi tehdä myös tavallaan yksipuolisen sopimuksen, jossa hän toimii kaikkien itse itselleen asettamien vaatimusten mukaisesti vaikka työnantaja tai työnteittäjä toimisi kuinka huonosti tahansa. Omasta tasosta kiinni pitäminen säilyttää arvokkuuden ja itsekunnioituksen.

*...henkilökohtaisesti mun työntekotapoja ei muuta millään lailla (onko vuokratyössä), se on mulle sisäänrakennettu juttu, et minkä mä teen, niin sen mä teen parhaalla mahdollisella tavalla ja tavallaan niin kuin mä tekisin sen itelle... et en mee siihen, et oon vaan vuokris...vaik ne paikat ois, no vähän semmosii...*

Omaan ammattialaansa, työssäolofirmaansa ja työkavereihinsa voimakkaasti sitoutunut työntekijä sanoo,

*se on kuule välillä pelkkä ammattiylpeys millä mennään.*

Vuokratyöläisyyttä käsiteltiin eri tavoin, työkaluna sietää paineita, tarpeena näyttää itselle ja muille, vähättelemällä sitä tai kieltämällä se (en ole vuokratyöntekijä olen

työntekijä), pitäytymällä sopimuksissa tai tekemällä oma yksipuolinen sopimus. Haastatellut selittävät vuokratyöläisyyttään myös työnantajan näkökulmasta. Moni haastateltava kertoi, että vuokratyöntekijän tulee olla parempi, joustavampi ja ahkerampi kuin vakituisen työntekijän.

## 7 YHTEENVETOA TULOKSISTA

Vuokratyö näyttäytyy varsin erilaisena eri elämän- ja työelämänvaiheissa oleville vuokratyöntekijöille. Siihen miten vuokratyö näyttäytyy vaikuttaa se, kokeeko vuokratyöntekijä päässeensä vai joutuneensa vuokratyöhön, millainen elämäntilanne vuokratyöntekijällä on, millainen työ- ja koulutushistoria hänellä on ja miten hän sitä tulkitsee. Aloilla joissa perinteisesti työsuhteet ovat pitkiä, usein koko työelämän pituisia, joissa iso osa ammattitaidosta opitaan työssä ja joissa työnantajaan ja työka- vereihin sitoudutaan vahvasti, vuokratyö näyttäytyy erilaisena kuin aloilla joissa ly- hyet ja määräaikaiset työt ovat tyypillisiä ja työntekijöiden vaihtuvuus suurta. Tämän tutkielman haastatteluaineistosta nousi neljä erilaista vuokratyöntekijätyyppiä, joille vuokratyö näyttäytyy varsin erilaisena. Eri elämän- ja työelämänvaihe, henkilökoh- taiset resurssit, ammattiala, koulutus- ja työkokemus saavat ulospäin samankaltaisel- ta näyttävän työsuhteenmuodon näyttäytymään sen tekijälleen hyvin erilaisena.

### TAULUKKO 5. Haastatteluaineistosta nousseet vuokratyötyypit

<p><b>PONNISTAJA</b> Tehnyt suhteellisen vähän aikaa vuokratyötä ja kokee vt:n selvänä välivaiheena. Suhteellisen hyvä työmarkkinakelpoisuus. Hakee vuokratyös- tä työkokemusta ja kokee sen ponnahduslautana vakituiseen työhön. Ponnistaja paikkaa ruuhka- huippuja ja /tai tekee sairauslomia, työnkuvat vaihtelevat yksinkertaisesta hyvin laajaan ja vastuulliseen. Työsuhteet viikoista muutamaa kuukauteen. Ponnistaja ymmärtää kulloisessakin työssäolofirmassa sen, miksi hän on vuokratyön- tekijä. Ponnistajalta odotetaan ammattitaitoa ja nopeaa sopeutumista yrityksen työkuultuuriin mutta maksetaan yleensä alinta palkkaa.</p>	<p><b>KEIKKAILIJA</b> Keikkailija voi olla yhdessä tai useassa yrityk- sessä keikkailija. Yhteistä molemmille lyhyet työsuhteet (lyhyimmät kolme tuntia), Keikkaili- jalle annetaan vain ns. varmoja työkeikkoja ja ainoastaan päiväksi pariaksi eteenpäin. Jos Keik- kailija sairastuu tai vaikkapa tietojärjestelmät pottävät vastuun kantaa keikkailija. Joka keikalla on todistettava ahkeruutensa, hyvyytensä, jous- tavuutensa ja ahkeruutensa. Keikkailu vaatii sponsorin, esim. aviopuolison, liiton tai yhteis- kunnan. Ns. normaalia työläinsäädäntöä on helppo kiertää Keikkailijan kohdalla. Ei mahdol- lisuutta koulutukseen. Lyhyissä työsuhteissa usein vain perustöitä.</p>
<p><b>MAHDOLLISTUJA</b> Vuokratyö mahdollisuus mielekkääseen työhön. Kokemusta, koulutusta ja osaamista, mutta työ- markkina-asema haasteellinen. Kokee tulleen valituksi työhön ammattitaitonsa vuoksi, työteh- tävät ja työnkuva samanlaiset kuin vakituissessa- kin työssä, pitkät sopimukset, lomat, palkat, koulutukset yms. kuten vakituksilla, esimiesase- ma tai epävirallinen ”senioriteetti” asema työyh- teisössä. Ei haikaile ns. normaaliin työsuhtee- seen, huolissaan vuokratyön ympärillä olevista lieveilmiöistä ja toivoo tiukempaa valvontaa, ei koe merkitykselliseksi sitä, kuka on työnantaja, kunhan sovitussa pysytään.</p>	<p><b>PERINTEINEN</b> Perinteinen kokee vuokratyön menetyksenä. Pitkien määräaikaisuuksien jälkeen siirtynyt samassa työssäolofirmassa ja samoissa tehtävissä vuokratyöntekijäksi. Pitkät vuokratyösopimuk- set. Koulutetaan kuten vakituksiakin työnteki- jöitä. Perinteisellä on paljon oman alansa koulu- tusta. Perinteinen on alalla jossa iso osa ammatti- taidosta hankitaan työssä oppimalla ja samassa työpaikassa ollaan usein koko työura. Perintei- nen ei ymmärrä miksi hän on vuokratyöntekijä. Työpaikallaan hän on ainoa tai lähes ainoa vuok- ratyöntekijä. Perinteiselle työkaverit ovat tärkei- tä. Huolissaan hiljaisen tiedon siirtymisestä nuo- remmille.</p>

Kaikki tämän tutkimuksen haastateltavat näkivät vuokratyössä sekä hyviä, että huonoja puolia.

TAULUKKO 6. Eri vuokratyötyyppien kokemuksia vuokratyöstä

	Parasta vuokratyössä	Huonointa vuokratyössä	Haastavinta vuokratyössä
Mahdollistuja	Mahdollistaa mielekkään työn haastavassa työmarkkina-asemassa	”huijarifirmat”, työterveys, lain valvonnan heikkoudet	lähellä ns. normaalia työsuhdetta
Ponnistaja	Mahdollisuus saada vakituista/parempaa työtä, pitää yllä ammatitaitoa	Palkka usein matalin mahdollinen ”harjoittelijan” palkka ammattilaisella	Jatkuva uusien asioiden, ihmisten ja työ- kulttuurien oppiminen
Perinteinen	Hyvä keino rekrytoinnissa vakituiseen työsuhteeseen	Ulkopuolisuus perinteisessä työyhteisössä, tulevaisuuden näkeminen epävarmana	Ristiriita sitoutumistarpeiden ja ulkopuolisuuden välillä, epävarmuus
Keikkailija	Esim. opiskelijoille työkokemus ja työmarkkinoille pääseminen	Kaoottisuus, taloudellinen kestättömyys, tulevaisuuden näköalattomuus	Yrittäjämäisyys ilman voiton mahdollisuutta, riskien kantaminen

Mahdollistuja sitoutuu voimakkaasti työhön. Mahdollistuja on ollut työelämässä jo kauan, eikä tapaan, jolla työtä tehdään vaikuta työsuhteen muoto. Mahdollistuja kokee olevansa oman alansa edustaja, vuokratyö on vain työsuhteen muoto. Vaikka Mahdollistujalla on paljon osaamista, koulutusta ja työkokemusta on hänen työmarkkina-asemansa haasteellinen (tämän tutkielman haastateltavilla suhteellisen korkea ikä) ja Mahdollistuja kokee vuokratyön antaneen hänelle mahdollisuuden tehdä mielekästä työtä ja oppia lisää. Mahdollistujalla on laajat työnkuvat ja häntä koulutetaan työssäolofirman puolesta samoin kuin vakituisiakin työntekijöitä. Mahdollistuja on työpaikallaan esimiesasemassa tai hänellä on epävirallinen ”senioriteetti” asema. Työsuhteessa on tärkeää sopimuksellisuus ja sovituisissa säännöissä pysyminen.

Ponnistajan vuokratyösuhteet ovat muutamasta viikosta muutamaaan kuukauteen. Siinä ajassa Ponnistaja sitoutuu kulloiseenkin työssäolofirmaan ja yrittää päästä talon tavoille. Kysyttäessä hän ilmoittaa työpaikakseen työssäolofirman. Ponnistaja haluaa tehdä työnsä hyvin ja saada vakituisen työsuhteen. Ponnistaja kokee olevansa oman alansa edustaja, mutta on heti valmis vaihtamaan alaa saadakseen vakituisen työsuhteen. Ponnistaja kokee vakituisen työntekijöiden pitävän häntä positiivisessa mielessä vuokratyöntekijänä, tuleehan hän yleensä paikkaamaan sairaslomia tai ta-

soittamaan ruuhkahuippuja, helpottamaan vakituisten työntekijöiden työtä. Ponnistaja on saanut vuokratyössä lisää uskoa omaan selviytymiseensä työelämänmurroksessa selviytyttyään vahvalla osaamisellaan ja asenteellaan monista haastavista tilanteista. Ponnistajaa ei lyhyehköissä työsuhteissa kouluteta ja mahdollisuudet itse kouluttaa itseään ovat huonot, vaikka Ponnistajalta vaaditaankin nopeasti vaihtuvissa työtehtävissä paljon osaamista. Ponnistaja näkee vuokratyön väliaikaisena ponnahduslautana vakituiseen työsuhteeseen.

Perinteiselle tärkeitä ovat työpaikka ja työkaverit, mikä on hänen alallaan tyyppillistä. Perinteiselle olisi tärkeää kokea olevansa oman alansa edustaja, mutta hän kokee sen vuokratyössä vaikeaksi, koska pieniä muistutuksia ulkopuolisuudesta tulee arjessa jatkuvasti esille. Perinteisen työnkuva ja koulutukset ovat kuin vakituudessa työsuhteessa. Perinteinen ei tiedä miksi hän on vuokratyöntekijä. Ammattiylpeys auttaa jaksamaan.

Yhdessä paikassa keikkaileva haluaisi sitoutua työhön ja työnantajaansa vaikka tietäinkin ettei työnantaja sitoudu Keikkailijaan. Monikeikkailija ei oikein sitoudu mihinkään. Keikkailija kokee olevansa vuokratyöntekijä, ei oman alansa edustaja, vaikka työskenteleekin ”omalla” alallaan. Useassa yrityksessä keikkaileva kokee toisten pitävän häntä negatiivisessa mielessä vuokratyöntekijänä. Keikkailijaa ei kouluteta eikä hänellä ole taloudellista mahdollisuutta kouluttaa itseään. Keikkailija on vuosien saatossa kyynistynyt, tuntee itsensä ulkopuoliseksi ja katselee itseään ulkopuolisena. Työnsä keikkailija hoitaa hyvin; hän on tehnyt tavallaan yksipuolisen sopimuksen, jossa pitäytyminen säilyttää oman arvokkuuden tunteen.

TAULUKKO 7. Eri vuokratyötyyppien ja vuokratyön välisiä yhteyksiä

	Sitoutuminen	Kokee itse olevansa/ toisten pitävän	Vt:n yhteys ammatilliseen identiteettiin	Oppiminen/ koulutus vuokratyössä	Selviytymisstrategiat
Mahdollistuja	Työhön	Oman alansa edustaja/toiset työntekijät pitävät myös oman alansa edustajana	Vahvistaa	Koulutus työ-säolofirman puolesta, työtehtävät/työnkuvat laajat	Kieltäminen, pitäytyminen sääntöihin, sopimuksellisuus

(jatkuu)



TAULUKKO 7. (jatkuu)

Ponnistaja	Työhön/ kulloiseenkin työssäolofir- maan	Oman alansa edustaja, kui- tenkin valmis vaihtamaan heti alaa jos löytää vakituisen työn/toiset pitävät positiivisessa mielessä vuokratyöntekijänä	Vahvistaa us- koa selviytymi- seen, heikentää käsitystä itsestä oman alan edustajana	Ei koulutusta, työtehtävät vaihtelevat (sairasloma, ruuhkahuippu), ei mahdol- lisuutta koulut- taa itseään	Usko tilanteen väliaikaisuus- teen ja vakitui- sen työn löy- tymiseen
Perinteinen	Työpaikkaansa, työkavereihin- sa,	Haluaisi kokea olevansa oman alan edusta- ja/toiset pitävät oman alan edustajana	Ulkopuolisuus heikentää am- matillista iden- titeettiä	Koulutus työs- säolofirman puolesta	Ammattiyhteisö
Keikkailija	Ei mihinkään/ työhön	Vuokratyöntekijä/ toiset pitävät negatiivisessa mielessä vuokratyöntekijänä	Heikentää	Ei koulutusta työssä, ei mah- dollisuutta kouluttaa itse- ään, usein pe- rustöitä	Kyynisyys, ulkopuolisuus, yksipuolinen sopimus

Vuokratyössä rekrytointi on tärkeässä osassa. Työntekijän toiveiden ja vahvuuksien huomioiminen, selkeä ja luotettava rekrytointi sekä henkilöstöpalveluyritysten työntekijöiden ammattitaito ja asenne ovat yhteydessä vuokratyön kokemuksiin. Tämän tutkielman haastateltavilla oli positiivisia kokemuksia Työvoimahallinnon omasta vuokravälityksestä. Kuusi haastateltavista teki vuokratyötä työvoimahallinnon vuokravälityksen kautta. Heistä viidellä oli kokemusta myös yksityisistä vuokravälittäjistä, ainakin rekrytoinnin osalta. Kaikki sen kautta työllistyneet kokivat työvoimahallinnon vuokravälityksen luotettavaksi. Palkat, lomiat ym. lakisääteiset asiat oli hoidettu asianmukaisesti. Kolme haastateltavista koki saaneensa erityistä ”sparrausta” niin rekrytoinnissa kuin myöhemmin työtehtävissään.

Tämän tutkielman haastateltavissa lyhyt, kehittymätön tai hyvin epävarma työura ennen vuokratyötä yhdistyi negatiivisiin vuokratyön kokemuksiin. Koulutus ja kokemus useammalta alalta yhdistyivät positiivisiin. Negatiivisimmin vuokratyön kokevat olivat selkeimmin yhden, oman alansa edustajia, niin koulutuksen kuin työkokemuksenkin osalta.

Vuokratyön kestolla on vaikutusta vuokratyön kokemiseen. Pitkätkään vuokratyösuhteet eivät kuitenkaan näyttäytyä turvallisina aloilla, joissa perinteisesti työs-

kennellä jopa koko työelämän ajan ja joissa samaistuminen työkavereihin ja työnantajaan on voimakasta.

Lyhyet vuokratyösuhteet, keikat, irrottavat vuokratyöntekijän työhön liittyvästä taustasta ja kuluttavat pitkään jatkuessaan vuokratyöntekijän. Tämän tutkielman haastateltavista Keikkailija teki lyhimpiä, jopa muutaman tunnin työkeikkoja. Yhdessä paikassa keikkailevalla oli tuttu työympäristö mutta suurin ristiriita tuli pitkäaikaisesta, yksipuolisesta sitoutumisesta. Monikeikkailijalla ei ollut juuri mitään normaalin työsuhteen tunnusmerkkejä.

Taloudellisesti tulojen ennustettavuus on tärkeää. Keikkailija ei välttämättä tiedä työvuorojaan kuin muutaman tunnin tai päivän eteenpäin, aina ei sitäkään. Ponnistajalla tulot ovat yleensä tiedossa muutaman viikon tai kuukauden, mutta palkka on usein alhaisin mahdollinen.

Vahva ammatillinen identiteetti näyttää helpottavan vuokratyön kokemista tämän tutkielman haastateltavissa. Mahdollisuuden saaminen mielenkiintoiseen työhön haasteellisessa työmarkkinatilanteessa saattaa myös vahvistaa ammatillista identiteettiä. Vuokratyön aloittaminen ammatillisen identiteetin kehitysvaiheessa tai tilanteessa jossa ammatillinen identiteetti on saanut pahoja takaiskuja saattaa murentaa sitä.

## 8 TARKASTELU

Eskolan ja Suorannan (1998, 212-213) esittämiä laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteereitä ovat uskottavuus, siirrettävyys, varmuus ja vahvistuvuus. Tutkimuksen uskottavuutta ja tulosten siirrettävyyttä voivat lukijat arvioida tulosten yhteydessä esitettyjen haastateltavien puheen lainauksien avulla, kuten myös tulkintojen suhdetta teoreettiseen viitekehykseen. Kvalitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena ei ole tarjota seikkaperäistä siirrettävyyttä, vaan antaa lukijoiden käyttöön riittävästi tutkimuksen aikana koottua aineistoa, jotta lukijoiden olisi mahdollista itse tehdä omia johtopäätöksiä tulosten hyödyllisyydestä. Siirrettävyys perustuu tässä tutkimuksessa lukijan tekemään arviointiin siitä, missä määrin esitettyjä tuloksia ja johtopäätöksiä voidaan soveltaa toisiin olosuhteisiin.

Vuokratyötä on tutkittu suhteellisen vähän ja ammatillisen identiteetin ja oppimisen näkökulmasta ei juuri lainkaan. Tutkimuksen tulosten arviointi toisiin tutkimuksiin vertaamalla on vaikeaa. Tämän tutkimuksen tuloksista yhteneväisyyksiä aiempiin ammatillista identiteettiä koskeviin tutkimuksiin voi nähdä Kirpalin (2004) tutkimuksessa esille noussut työntekijän itsensä varassa oleva vastuu oman uran rakentamista ohjausjärjestelmän ollessa heikosti kehittynyt. Tämän tutkimuksen haastateltavista vuokratyön negatiivisimmin kokivat yhteen tiettyyn ammattiin opiskelleet työntekijät ja positiivisimmin ne, joiden koulutukset eivät kiinnittäneet heitä yhteen tiettyyn spesifiin, ennalta määrättyyn ammattiin. Monilla aloilla vuokratyö ja lyhyet työsuhteet ovat Suomessakin todennäköisiä, mikä olisi huomioitava erityisesti toisen asteen opinnoissa. Kirpalin (2004) mielestä se, millaisen työidentiteetin henkilöt kehittävät ajan myötä riippuu monista tekijöistä, joista Kirpal nostaa esille seuraavat seikat: ottaako henkilö aktiivisen vai passiivisen roolin, millainen kokemus hänellä on riskin määrästä, avoimuus ja kyky käyttää joustavuutta, liikkuvuutta ja oppimista keinoina päästä itselle tärkeisiin tavoitteisiin sekä yleinen työsidonnaisuus. Samankaltaiset tekijät nousivat myös tämän tutkimuksen haastateltavista. Yksilöiltä odotetaan ennakoivaa ja yrittäjämäistä työasennetta, joka edellyttää äärimmäisen dynaamisia ja joustavia työidentiteettejä. Kirpalin (2004) tutkimuksessa suurin osa työntekijöistä oli kuitenkin perinteisellä tavalla työhönsä samastuvia. Kirpalin tutkimuksessa tuli selvästi esille se, että jos koulutukselle ei saatu tukea työn puolesta, ja samanai-

kaisesta vaadittiin suurta joustavuutta, seurauksena oli ristiriita ja epätasapaino. Sama asia nousi esille myös tässä tutkimuksessa.

Fenwickin (2006) tutkimuksessa rajatonta työtä tehneet rakensivat aktiivisesti rajojaan, venyttivät niitä, kielsivät ne, sekä väistelivät ja pakenivat niitä samanaikaisesti. Samansuuntaisesti toimivat myös tämän tutkielman haastateltavat. Vuokratyö on eräänlainen rajaton työ, jossa vaaditaan joustavuutta vaihtuvissa työorganisaatioissa, jatkuvaa oppimista sekä oman osaamisen esittämistä ja markkinointia. Oppiminen rajattomassa työssä on tietoisuutta siitä, miten ja millaisten mekanismien kautta tuotetaan erilaisia subjektiivisia työssä (Fenwick, 2006).

Viitalan ja Mäkipelkolan (Viitala & Mäkipelkola, 2005) ja Viitalan, Vettenrannan ja Mäkipelkolan (Viitala, Vettenranta & Mäkipelkola, 2006) tutkimuksissa yksittäisiä samankaltaisia tuloksia kuin tässä tutkimuksessa, vaikka näkökulma onkin erilainen. Osaamisen kehittämisen osalta Viitalan ym. (2006) tutkimuksessa nousi esille vuokratyön osaamista kerryttävä merkitys, monipuolinen työkokemus on valtti työmarkkinoilla. Koulutuksen suhteen vuokratyöntekijät olivat työssäoloryhtyisensä armoilla kuten tämänkin tutkimuksen haastateltavat.

Alasuutarin (1993) mukaan yleistettävyysongelma ratkaistaan viittamalla muihin tutkimuksiin ja tuloksiin oman tutkimuksen eri vaiheissa. Yleistäminen on tutkimuksessa uusien näkökulmien esiintuomista ja niiden perustelua teoreettisen viitekehyksen avulla (Alasuutari 1993, 207–23). Alasuutari (1993) ehdottaa käytettäväksi yleistämisen sijasta termiä suhteuttaminen. Kvalitatiivinen analyysi johtaa usein uusien ongelmien jäljille. Eskolan ja Suorannan (1998, 223) mielestä tätä seikkaa voi pitää myös eräänlaisena osoituksena tutkimusanalyysin onnistuneisuudesta. Pätevyyskriteeri olisi silloin tuloksellisuus, eli mitä uutta tietoa tai näkökulmia tutkimus on tuottanut. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on saada esille se, millaisena vuokratyö näyttäytyy vuokratyötä tekeväille erilaisissa elämän- ja työelämänvaiheissa. Tutkimuksessa on noussut esille uusia näkökulmia vuokratyön melko vähän tutkitulle alueelle.

Aineiston sisällön analyysin luotettavuus on yhteydessä aineiston keruun luotettavuuteen. Validiteettiongelmaa voi syntyä esimerkiksi siitä, että tutkimusaineisto ei anna vastausta tutkimuskysymykseen tai tutkimusaineisto ei ole edustava. (Nieminen 1997.) Reliabiliteettiongelmat voivat liittyä aineiston koodaukseen tai virhetulkintoihin. Yhtä tulkinnallista totuutta ei kuitenkaan ole, vaan tulkintaan

vaikuttavat tutkijan persoonallinen näkemys, hänen omat tuntensa ja intuitio. (Denzin 1994).

Laadullisessa sisällön analyysissä on kiinnitettävä huomiota myös eettisiin kysymyksiin. Laadullisen sisällön analyysin luotettavuuden varmistamisessa on tärkeää, että tutkija esittää tuloksensa avoimesti ja rehellisesti. Tähän kuuluu esimerkiksi suorien lainausten esittäminen. Kuitenkaan tutkimusraportissa ei pidä esittää sellaista, mikä aiheuttaa tutkimukseen osallistuville mahdollisesti hankaluuksia tai paljastaa tutkimukseen osallistuvien näkemyksiä. Nimettömyyskään ei yksin riitä, edes tutkittavien lähiympäristö ei saa tunnistaa heitä. (Vehviläinen-Julkunen 1997.) Haastatteluaineiston informaation pohjalta tehty tyypittely kätkee yksittäisen haastateltavan tunnistamattomaksi, osittain siksi päädyin tyypittelyyn. Tutkija on eettisesti vastuussa siitä, että tutkimustulos vastaa aineistoa (Kyngäs & Vanhanen 1999). Tässä tutkimuksessa mukana olleilla haastatelluilla oli mahdollisuus tutustua tuloksiin ennen niiden julkaisemista. Yksi haastatelluista ilmoitti, ettei kokenut tutustumista tarpeelliseksi ja yhden haastateltavan kohdalla en ole varma, saavuttiko sovitusti sähköpostitse lähettämäni materiaali haastateltavan. Kukaan haastateltavista ei ole esittänyt muutosehdotuksia tai pyytänyt poistamaan tulkintaani.

Vuokratyö on joustavan työvoiman ääriesimerkki. Laskentatavasta riippuen tuhansia ihmisiä tekee päivittäin vuokratyötä. Vuokratyö ei kosketa pelkästään vuokratyöntekijää, työnteettäjäyritystä tai vuokratyövoiman välittäjää. Vuokratyöllä on vaikutusta organisaatioihin jossa vuokratyötä tehdään sekä koko yhteiskuntaan.

Tämän tutkimuksen haastateltavat yrittivät tehdä työtään kuin se olisi ns. normaali työsuhde. Työn tekeminen hyvin on kunnia-asia, silloinkin vaikka työnteettäjä tai työnantaja ei toimisikaan reilusti. Haastateltavat näkivät kuitenkin mahdollisena tilanteen muuttuvan sellaiseksi, että yhä suurempi joukko vuokratyöntekijöitä hinnoittelee ja kilpailuttaa osaamistaan ja sitoutuu työhön ja työnantajaan yhtä paljon tai vähän kuin työnantaja tai työnteettäjä työntekijään. Työvoimapulan vaikutus vuokratyöhön voi kääntää tilanteen päinvastaiseksi.

Haastateltavat kokivat merkillisenä sen, että kuka tahansa voi perustaa vuokratyövälitysfirman. Kaikilla haastateltavilla oli myös huonoja kokemuksia eri välitysfirmoista ja usein ne liittyivät rekrytointitilanteisiin. Rekrytoinnilla voidaan vaikuttaa vuokratyöntekijälle sopivien työpaikkojen löytymiseen, itseluottamuksen ja tulevaisuuden uskon kasvamiseen. Hyvällä rekrytoinnilla voidaan myös kehittää osaamista

ja työelämässä tarvittavia valmiuksia. Vuokratyöntekijä tarvitsee tukea erityisesti aloittaessaan vuokratyön ja lyhyissä vuokratyöjaksoissa, jolloin vuokrausyrityksen rooli ja osaaminen korostuu. Erityisesti tilanteissa, joissa vuokratyötä käytetään erityisryhmien työllistämiseksi, välitysfirman ammattitaito on tärkeää.

Muuttuneet työmarkkinat edellyttävät enemmän ja enemmän muita kuin varsinaiseen työtehtävään liittyviä taitoja. Huomioidaanko ammatillisessa koulutuksessa tarpeeksi yleisten taitojen kehittäminen erityisesti aloilla, joissa epätyypilliset työsuhteet ovat enemmän sääntö kuin poikkeus? Toisaalta tämän tutkimuksen haastateltavissa vuokratyö ja ikääntyminen vaikuttivat toimivalta yhtälöltä. Olisiko tässä vaihtoehto ikääntyvien työssä pysymiseen?

Ruotsin vuokratyömalli selventäisi ainakin välitysfirman roolia työnantajana. Seitsemälle kahdeksasta haastateltavasta oli vaikeaa mieltää välitysfirmaa työnantajaksi, se koettiin lähinnä palkanmaksajaksi. Koska välitysfirmaa ei koettu työnantajaksi, ei siltä myöskään odotettu samoja asioita, kuin ns. perinteiseltä työnantajalta kuten esim. koulutusta. Työntekijöitä vuokraava yritys on kuitenkin työnantaja, organisaatio jonka tärkein voimavara ovat työntekijät, heidän osaamisensa ja työtyytyväisyytensä. Myös Viitalan ym.(2006) tutkimuksessa vuokratyöntekijät eivät kokee vuokrausyritystä työnantajaksi.

Tämän tutkimuksen haastateltavat toivoivat tutkimuksia liittyen jaksamiseen vuokratyössä, työlainsäädännön kiertämisen yleisyyden tutkimista ja sovitellun päivärahan ja vuokratyön ongelmien selvittämistä.

Aineiston perusteella lisätutkimuksen tarve liittyy erityisesti osaamisen kehittämisen, koulutuksen ja ohjauksen alueille. Erityisesti lyhyissä vuokratyösuhteissa olevat vuokratyöntekijät, joita työssäolo-yritykset eivät kouluta, tarvitsevat mahdollisuuden pitää ammattitaitoaan yllä. Niillä aloilla, joissa on todennäköistä tulla työskentelemään vuokrattuna, asia tulisi huomioida jo koulutuksessa (esim. ravintola-ala).

## LÄHTEET

- Aitta, U. 2003. Osaava ja sitoutunut työntekijä – tulevaisuuden tärkein kilpailutekijä. TEK – tekniikan akateemiset 1, 23.
- Aittola, T. 1998. Aikuisten oppiminen arkipäivän ympäristöissä. Teoksessa: P. Sallila & T. Vaherva (toim.) Arkipäivän oppiminen - Aikuiskasvatuksen 39. vuosikirja. Helsinki: BTJ
- Alanko, T. & Carlson, S. 2006. Myös huipulla voi olla pätkätöissä. Talouselämä 25/2006. 63.
- Alasuutari, P. 1993. Laadullinen tutkimus. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Alheit, P. 1994. The biographical question as a challenge to adult education. *International Review of Education*. 40 (3-5), 283-298.
- Argyris, C. 1992. *On organizational learning*: Cambridge, Massachusetts. Blackwell Publishers.
- 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.
- Burns, N. & Grove, S.K. 1993. *The Practice of nursing Research. Conduct, critique & utilization*. Second Edition. W. B. Saunders, Philadelphia.
- Collin, K. 2005. Experience and shared practice – Design engineers` learning at work. University of Jyväskylä. Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research 261.
- Denzin, N. 1994. The Art and politics of Interpretation. Teoksessa: N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (toim.). *Hanbook of Qualitative Research*. Sage. London.
- Denzin, N. K. & Lincoln, Y.S. 2003. Methods of collecting and analyzing empirical materials. Teoksessa N.K. Denzin & Y.S. Lincoln (toim.) *Collecting and interpreting qualitative materials*. USA: Sage, 3-28.
- Ellström, P.-E. 1996. Rutin och reflektion. Förutsättningar och hinder för lärande i dagliga arbete. Teoksessa Ellström, Gustavsson & Larsson (toim.) *Livslångt lärande*. Lund: Studentlitteratur.
- Engeström, Y. 1994. *Training for a change: New approach to instruction and learning in working life*. Geneva: ILO.

- Eraut, M., Alderton, J., Cole, G. and Senker, P. 1998. Learning from other people at work teoksessa F. Coffield (toim.) Learning at Work, Bristol: The Polity Press, 37- 48.
- Erikson, E.H. 1994 (1959). Identity and the life cycle. New York: Norton.
- Eskola, Jari 1997. Eläytymismenetelmäopas. Tampereen yliopisto.
- Eskola, J. & J. Suoranta 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino
- Eteläpelto, A. 2007. Identiteetti ja ja työ rakenteiden ja toimijuuden ristiaallokossa. Teoksessa Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. (toim.) Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY.
- Eteläpelto, A. & Vähäsantanen, K. 2006. Ammatillinen identiteetti persoonallisena ja sosiaalisena konstruktiona. Teoksessa A. Eteläpelto & J. Onnismaa (toim.) Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu (26–49). Aikuiskasvatuksen 46. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura. Vantaa: Dark.
- 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 Dordrecht, The Netherlands: Springer.
- Fuller, A. and Unwin, L. 2002, Developing pedagogies for the contemporary workplace, Teoksessa Working to learn: transforming learning in the workplace, (toim.) K. Evans, P. Hodkinson and L. Unwin. London: Kogan Page.
- Gergen, K.J. 1994. Realities and relationships. Soundings in social construction. Cambridge, Mass: Harvard University Press.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Helsinki University Press.
- Henkilöstöpalveluyritysten Liitto, HPL. Jäsentutkimus, julkaistu 4.6.2007.
- Hyvärinen, S. 2002. Määräaikaisuus tuo epävarmuutta. Sosiaalivakuutus 1: 12–13. Kansaneläkelaitos.
- Isaksson, K. & Bellaagh, K. 1999. Anställda i uthyringsföretag. Vilka trivs och vilka vill sluta? Arbete och Hälsa. Solna: Arbetslivsinstitutet.



- Jarvis, P. 1989. Kolme oppimismuotoa sosiaalisessa kontekstissa. *Aikuiskasvatus* 9, 1, s. 12–18.
- Jussila H. 2004. Vuokratyöntekijän arki ja luottamussuhteet työpaikalla. Pro gradu -tutkielma. Turun yliopisto.
- Kakkonen, A. & Parviainen, L. Urapolkuna pätkätyöt. Nuorten akateemisten naisten kokemuksia pätkätöistä. Työpoliittinen tutkimus. Työministeriö.
- Kalleberg, Arne. 2000. Nonstandardised Employment Relations: Part-time, Temporary and Contract Work. *Annual Review of Sociology* 26. pp. 341–365.
- Kauhanen, M. 2001. Temporary Agency Work in Finland. Background Document on Temporary Agency Work in Europe. Työpapereita 174. Palkansaajien tutkimuslaitos.
- Kauppi, A. 1993 Mistä nousee oppimisen mieli? – Kontekstuaalisen oppimiskäsityksen perusteita. Teoksessa: Aikuisten oppimisen uudet muodot. Helsinki: Kansanvalistusseura, 51-109.
- Kirpal, S. 2004. Researching work identities in European context. *Career Development International*, 9,3, 199–221.
- Korhonen, R. 1991. Toimistoalan vuokratyö – vaihtoehtoinen elämäntapa? Jyväskylän yliopisto. Yhteiskuntapolitiikan opinnäytetyö.
- Kvale, S. 1996. *InterViews. An introduction to qualitative research interviewing*. London: Sage.
- Kyngäs H. & Vanhanen L. 1997. Sisällön analyysi. *Hoitotiede* 11(1): 3-12.
- Lave, J. & Wenger, E. 1991. *Situated Learning: Legitimate Peripheral Participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Marsick, V.J. & Watkins, K. 1999, *Facilitating Learning Organisations: Making Learning Count*. Brookfield, VT: Gower.
- Miller, Jody & Glassner Barry. 1997. The "Inside" and the "Outside". Finding Realities in Interviews. Teoksessa *Qualitative Research. Theory, Method and Practice*. Toim. David Silverman. Sage Publications: London.
- Mitlacher, L. 2006. The organization of Human Resource Management in temporary work agencies—towards a comprehensive research agenda on temporary agency work in Germany, the Netherlands and the US. *Human Resource Management Review*, 16(1): 67-81.
- Moilanen, L. 2002. Voimavarat ja elämisen hallinta tyypillisessä ja epätyypillisessä työssä palvelualalla. *Työpoliittinen Aikakauskirja* 45: 3, 91-103.

- Mäkitalo-Keinonen, T. 2001. *soitellenko sotaan?: Vapaus, riippuvuus ja ammatillisuus vuokratyön diskurssiivisena jäsentäjänä. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto.*
- Nieminen, H. (1997), *Kvalitatiivisen tutkimuksen luotettavuus. teoksessa: Paunonen, M & Vehviläinen-Julkunen, K. Hoitotieteen tutkimusmetodiikka. WSOY. Juva, 215-221.*
- Nätti, J. 1993. *Määräaikainen työllisyys Suomessa. Jyväskylä: Jyväskylän Yliopisto.*
- Palukka, H. Tiilikka, T. 2007. *Vuokratyöntekijänä hyvinvointipalvelurakenteen murroksessa, loppuraportti, Tampereen yliopisto, sosiologian ja sosiaalipoliitiikan laitos.*
- Pihkala, T., Oikarinen, T. & Pulkka-Stone, L. 2006. *Henkilöstöjohtamisen haasteet verkostoituneessa organisaatiossa. Tutkimusraportti 12. Lappeenrannan teknillinen yliopisto, Lahden yksikkö.*
- Potter J. & Wetherell, M. 1994. *Analyzing discourse. Teoksessa Bryman, A. & Burgess, R. G. (toim.) Analyzing Qualitative Data, London: Routledge.*
- Pusa, Olli (1997) *Epätyypilliset työsuhteet ja sosiaaliturva Työn epätyypillistymisen sosiaaliturvalle aiheuttamat haasteet. Kuopion yliopiston julkaisuja.*
- Pöyhönen, S. 2003: *Uraopettajia, juurilleen palaajia ja kielenharrastajia. Suomen kielen opettajien ammatti-identiteetti Venäjän koulutuksen ja opetuksen murroksessa. Jyväskylän yliopiston Soveltavan kielitutkimuksen keskus. Jyväskylä.*
- Rantala, T. 2003. *Vuokratyöntekijän arki ja arvostukset. Kyselytutkimus hotelli- ja ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työkokemuksista sekä työhön orientoitumisesta. Pro gradu –tutkielma. Tampereen yliopisto.*
- Roos, J,-P. 1996. *Mitä on elämänpoliitikka? Janus. Sosiaalipoliittisen yhdistyksen julkaisu 3/1996.*
- Rylatt, A. 1994. *Learning Unlimited: Practical Strategies and Techniques for Transforming Learning in the Workplace. Sydney : Business and Professional Publishing.*
- Schein, E.H.1978. *Career Dynamics. Matching Individual and Organizational needs. London: Addison & Wesley.*
- Sennett, R. 2002. *Työn uusi järjestys. Tampere: Vastapaino.*

- Storrie, D. (2002) Temporary Agency Work in the European Union, Consolidated Report, European Foundation for the Improvement of Working Life and Living Conditions.
- Staff ok 2003. Vuokratyö lähikuvassa. Varamiespalvelu-yhtiöiden asiakaslehti 9, 12 – 13. Forssa.: Forssan kirjapaino.
- Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki:WSOY.
- Takaneva, N. 2003. Ammattilaisia, joustajia vai sivustaseuraa? Ravintola-alan vuokratyöntekijöiden kokemuksia työyhteisöistä ja työidentiteetistä. Yhteiskuntatieteiden ja filosofian laitos, pro gradu. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.
- Toikka, S. 1999. Vuokratyön kokemiseen vaikuttavat tekijät toimistoalan yrityksessä. Pro gradu –tutkielma. Helsingin yliopisto.
- Tuomi, S. & Sarajärvi, A. 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomisto, J. 1997. Työelämän uudet oppimisvaatimukset – lähtökohdat, haasteet ja ongelmat. Teoksessa Sallila, P. & Tuomisto, J. (toim.) (1997). Työn muutos ja oppiminen. Aikuiskasvatuksen 38. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen Tutkimusseura. Helsinki: BTJ Kirjasto-palvelu Oy, 29-30.
- Tuomisto, J. 1998. Arkipäiväoppiminen aikuiskasvatuksen ja elinikäisen oppimisen kontekstissa. Teoksessa Arkipäivän oppiminen. Sallila P.& T. Vaherva. (toim.) Aikuiskasvatuksen 39. Vuosikirja. Kansanvalistusseura ja Aikuiskasvatuksen tutkimusseura.
- Tynjälä, P. & Collin, K. 2000: koulutuksen ja työelämän yhteistyö – pedagogisia näkökulmia. Aikuiskasvatus 20 (4), 293–305.
- Työministeriö. 1990. Työvoiman vuokraus. Työryhmämuistio nro. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Työministeriö.1998. Selvitys vuokratyöstä. Neuvottelumuistio 211. Helsinki: Työhallinnon julkaisu.
- Työministeriö. 2007.Vuokratyötä selvittäneen työryhmän mietintö. Työministeriön julkaisu.

- Waas, B. 2003. Temporary agency work in Germany: Reflections on recent developments, *International Journal of Comparative Labour Law and Industrial Relations* **19**, 387–404.
- Vaherva, T. 1998. Informaali ja satunnainen oppiminen työpaikalla. Teoksessa: P. Sallila & T. Vaherva (toim.) *Arkipäivän oppiminen*. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu, 156–177.
- Varila, J. 1998. Tuuliko tuo työmarkkinakelpoisuuden. Tutkimus työmarkkinakelpoisuuden luonnehahmon synnyn ja kehityksen arvoituksesta. Joensuun yliopiston kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia 66.
- Varila, J. & Rekola, H. 2003. Mitä on työssä oppiminen. Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. Joensuun Yliopisto. Kasvatustieteiden tiedekunnan tutkimuksia. N:o 83. Joensuun Yliopistopaino.
- Watkins, K. E. & Marsick, V. J. 1992. Towards a theory of informal and incidental learning in organizations. *International journal of lifelong education*. Vol. 11, No.4, 287-300.
- Vehviläinen - Julkunen, K. (1997), Hoitotieteellisen tutkimuksen etiikka. Teoksessa: Paunonen, M. & Vehviläinen-Julkunen, K. *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*. WSOY. Juva, 26-34.
- Viitala, Riitta & Mäkipelkola, Jutta (2005) Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Helsinki: Hakapaino.
- Viitala, R., Vettenranta, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työvoimapolitiittinen tutkimus 302.
- Vilkko, Anni. 2000. Elämäkulkua ja elämäkulkukerronta. Teoksessa Heikkinen, Eino & Jouni Tuomi. (toim.) *Suomalainen elämäkulkua*. Helsinki: Tammi.
- Vänskä, Jukka. 2001. Moniulotteinen pätkätö. *Hyvinvointikatsaus* 1/2001. s. 27–31.
- Åstedt-Kurki, P. 1992, Terveys, hyvä vointi ja hoitotyö kuntalaisten ja sairaanhoitajien kokemana. *Acta universitatis Tamperensis ser. A vol 349*. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto, Tampere.
- Åstedt-Kurki, P. & Nieminen, H. (1997), Fenomenologisen tutkimuksen peruskysymykset hoitotieteessä. Teoksessa: Paunonen, M., & Vehviläinen-Julkunen, K., *Hoitotieteen tutkimusmetodiikka*. WSOY, Juva, 152–163.



**LIITE 1 Lähetekirje haastatelluille**

Hyvä vuokratyöntekijä,

Olen aikuiskasvatustieteen opiskelija Jyväskylän yliopistosta ja teen pro gradu - tutkielmaani osaamisen kehittämistä vuokratyössä. Tutkielmaani varten haluan haastatella vuokratyötä tekeviä.

Haastatteluissa on tarkoitus kartoittaa vuokratyötä tekevien omia näkemyksiä oppimisesta, osaamisen kehittämistä ja ammatillisesta identiteetistä vuokratyössä. Oikeita tai vääriä vastauksia ei haastattelukysymyksiin ole. Haastatteluissa saadun aineiston käsittelen täysin luottamuksellisesti, eikä haastateltujen henkilöllisyys tule tutkimuksessa millään lailla esiin. Haastattelut tulevat ainoastaan omaan tutkimuskäyttööni, eikä haastateltujen tietoja luovuteta missään vaiheessa kenellekään.

Arvio haastattelun kestolle on noin tunnista kahteen tuntiin.

Tutkielmani ohjaajana toimii professori Anneli Eteläpelto Jyväskylän yliopiston kasvatustieteen laitokselta, [etelapel@edu.jyu.fi](mailto:etelapel@edu.jyu.fi).

Toivottavasti sinulla on mahdollisuus järjestää aikaa haastattelulle, näkemyksesi vuokratyöstä ovat arvokkaita. Otathan yhteyttä minuun puhelimitse tai sähköpostilla niin voimme sopia ajan haastatteluun.

Terveisin

Suvi Lappalainen

Laaksokatu 24 A 5

15150 LAHTI

040-7017990

[suvi.lappalainen@cc.jyu.fi](mailto:suvi.lappalainen@cc.jyu.fi)

## LIITE 2 Haastattelukysymykset

Ikä  
 Sukupuoli  
 Perhesuhteet/lapset/huollettavat/puoliso/puolisontyö  
 Harrastukset  
 Työn taloudellinen merkitys  
 Koulutushistoria  
 Työhistoria/vuokratyöhistoria

Kuinka pitkään olet tehnyt vuokratyötä?

Minkä firmojen kautta olet tehnyt vuokratyötä? Onko firmoissa ollut eroja, voitko vertailla?

Mitä vaihtoehtoja sinulla oli?

Minkälaista työtä/töitä teet nyt? Millaista aiemmin?

Miten sinut valittiin? Oliko valintaprosessia? Kerro miten asia eteni?

Koulutettiin sinua tehtävään?

Saitko mielestäsi riittävästi informaatiota?

Oletko ollut pääosin ”oman” alasi töissä?

Onko sinulle selvinnyt miksi sinut on valittu kulloiseenkin työtehtävääsi?

Pistä järjestykseen tai poimi tärkeimmät syyt miksi sinut on yleensä valittu

\*ammattitaito \*asenne \*ikä\* sopivuus  
 \*huolellisuus \*tunnollisuus \*kokemus \*osaaminen \*ulospäin suuntautuneisuus  
 \*rohkeus \*kilpailuhenkisyys \*ahkeruus \*ko. työpaikan toimintatapojen tuntemus

Haluaisitko enemmän tietoa siitä miksi sinut on valittu/ei ole valittu tiettyyn työtehtävään?

Oletko yleensä tuntenut olevasi oikea ihminen oikeassa paikassa vai väärä henkilö johonkin tiettyyn tehtävään?

Oletko joutunut tekemään työtä tuntien itsesi epäpäteväksi?

Saatko palautetta työstäsi? Jos saat niin keneltä ja miten? (työkavereilta, vuokrafirmalta, työn maksajalta, asiakkaalta)

Onko vuokratyöntekijöiden välillä kilpailua? Jos on, niin millaista ja miksi?  
 Miten se vaikuttaa ihmisten välisiin suhteisiin työpaikoilla?

Onko vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välillä kilpailua?

Millainen on mielestäsi ”ideaali” vuokratyöntekijä?

Onko sinun helppo arvioida toista vuokratyöntekijää? (pystytkö päättämään hänen kykynsä, tietonsa, taitonsa ja sopivuutensa ko. työhön)

Mitä mieltä olet vuokratyöfirmasta/firmoista ja niiden ammattitaidosta?

MILLAINEN OPPIMISYMPÄRISTÖ VUOKRATYÖ ON

Miten vuokratyö eroaa muista aikaisemmista töistäsi?

Miten työpaikan sääntöihin ja toimintatapoihin pääsee mukaan? Helposti? Vaikeasti?

Pystytkö vaikuttamaan vuokratyössäsäi?(työnteko firmassa ja henkilöstöyrityksessä)  
Saatko äänesi kuuluville? Voitko kieltäytyä tehtävistä?

Kuinka paljon olet ollut samassa firmassa?

Voitko itse vaikuttaa paikan valintaan?

Työolosuhteet? Palkkaus? Motivaatio? Työajat? Mitä haluaisit kertoa?

Kuinka rasittavana pidät vuokratyötä?

Saatko apua? Onko helppo pyytää apua?

Oletko joutunut tekemään työtä, joka on ollut vaarallista?

Työhön liittyvät riskit? Oletko saanut riittävästi perehdytystä? Onko työsuojelu asiat olleet kunnossa?

Mikä on vuokratyössä vaikeinta?

Mikä on vuokratyössä parasta?

Miksi teet vuokratyötä?

Sitoudutko vuokratyöfirmaan? Työssäolofirmaan? Asiakkaisiin?

Jos et olisi vuokratyöntekijä, niin eroaisiko sitoutumisesi ja työntekosi?

Onko käsityksesi työn luonteesta muuttunut?

Onko käsityksesi työnantajista muuttunut? Mikä on pelin henki?

Haluaisitko vakituisen työsuhteen?

Tiedätkö yleensä tarpeeksi yrityksestä jossa työskentelet? Tiedätkö miksi sinut on palkattu?



Tunnetko, että sinulla on yleensä mahdollisuus keskustella (ja arvioida) sinulle annetuista työtehtävistä vakituisen henkilökunnan ja/tai esimiesten kanssa? Huomioi-daanko mielipiteitäsi?

Ymmärrätkö yleensä kokonaisuuden johon työ liittyy?

Vertailetko eri työpaikkoja ja niiden toimintatapoja keskenään?

Ottavatko vakituksessa työsuhteessa olevat sinut luontevasti mukaan keskusteltaessa työhön liittyvistä asioista?

## OPPIMISPROSESSIT VUOKRATYÖSSÄ

(Mitä ymmärrät oppimisella)

Mitkä ovat yleensä vaikeimpia asioita uuteen työpaikkaan mennessäsi?

Miten olet alkanut varautumaan niihin?

Oletko alkanut kiinnittämään huomiota erilaisiin asioihin kuin aloittaessasi vuokra-töitä?

Mitkä ovat omasta mielestäsi parhaimpia/hyödyllisimpiä asioita joita olet oppinut vuokratyössä?

Mitkä huonoimpia?

Mitä olet oppinut? Keneltä ja/mistä olet oppinut?

Miten opit ihmistuntemusta?

Miten oppiminen on mielestäsi yhteydessä aikaisempaan osaamisesi? Koulutukseesi?

Miten oppiminen ja osaaminen voitaisiin tunnistaa?

Miten tunnustaa? Onko tunnustaminen merkityksellistä?

Tulisiko mielestäsi osaamistasi/oppimistasi arvioida? Jos tulisi niin kenen? (esim. itse, työkaverit, vuokratyökaverit, esimies, henkilöstöfirman edustaja...)

Tulisiko osaamistasi/oppimaasi dokumentoida? Jos tulisi niin miten?

Millaiset tekijät mielestäsi rajoittavat oppimista ja osaamista vuokratyössä?

Uskotko, että voit hyödyntää oppimaasi myös muissa työsuhteissa? Jos voit niin mi-ten?

(AMMATILLISELLE) IDENTITEETILLE ANNETUT MERKITYKSET VUOKRATYÖSSÄ

Tunnetko, että ammattitaitoasi arvostetaan? Vastaako työ yleensä ammattitaitoasi?

Tunnetko itsesi oman ammattialasi edustajaksi ja/vai vuokratyöntekijäksi?

Miten vuokratyöntekeminen on vaikuttanut ammatilliseen identiteettiisi/ kuvaasi itsestäsi oman ammattialasi edustajana? Vahvistanut? Heikentänyt?

Pitävätkö toiset (vakituudessa työsuhteessa olevat) sinua oman ammattisi edustajana vai enemmänkin vuokratyöntekijänä?

Onko käsityksesi omasta ammatistasi muuttunut vuokratyöläisenä olon aikana? Ovatko omaan ammattiisi liittyvät vaatimukset pysyneet samoina vuokratyöläisenä olemisen aikana vai ovatko ne muuttuneet?

Onko ammattisi tärkeä osa kuvaamaan itseäsi?

Oletko kouluttanut/kehittänyt itseäsi vuokratyöntekijänä ollessasi? Itse, vuokrafirman vai työntekofirman toimesta?

Pystytkö vaikuttamaan omaan työhösi?

Odotetaanko sinulta uusia ideoita, näkemystä jne. vai tunnetko yleensä, että sinun odotetaan suorittavan annettu tehtävä?

SWOT PYYDÄ TÄYTTÄMÄÄN

Koulutustulevaisuutesi?

Työtulevaisuutesi?