



Vaasan yliopisto  
UNIVERSITY OF VAASA

Sanna Hälvä

# **Vuokratyöntekijät osana työyhteisöä asiantuntijatyössä**

kokemuksia organisaatiokansalaisena

Johtamisen akateeminen yksikkö  
Pro gradu -tutkielma  
Liiketoiminnan kehittämisen maisteriohjelma

Vaasa 2023

---

**VAASAN YLIOPISTO****Johtamisen akateeminen yksikkö**

<b>Tekijä:</b>	Sanna Hälvä		
<b>Tutkielman nimi:</b>	Vuokratyöntekijät osana työyhteisöä asiantuntijatyössä : kokemuksia organisaatiokansalaisena		
<b>Tutkinto:</b>	Kauppateiden maisteri		
<b>Oppiaine:</b>	Liiketoiminnan kehittämisen maisteriohjelma		
<b>Työn ohjaaja:</b>	Jenni Kantola		
<b>Valmistumisvuosi:</b>	2023	<b>Sivumäärä:</b>	82

---

**TIIVISTELMÄ:**

Työelämän murroksen myötä myös vuokratyö on yleistynyt ja vuokratyösuhteita solmitaan tuotannon ja suoritettavien tehtävien lisäksi yhä enemmän myös asiantuntijatehtäviin. Vuokratyösuhteet ovat myös pidentyneet ja vuokratyösuhteessa olevat työntekijät ovat yhä osaavampia ja ammattitaitoisempia. Asiantuntijatyötä tekevä vuokratyöntekijä ei ole vain ulkopuolinen toimija työyhteisössä vaan toimii osana työyhteisöä. Hän myös edustaa työssään käyttäjäryitystä, vaikka hän on työsuhteessa henkilöstövuokrausyritykseen. Asiantuntijatyö vaatii hyviä työyhteisötaitoja ja ammatillista vuorovaikutusosaamista.

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia asiantuntijatyössä työskentelevien vuokratyöntekijöiden kokemuksia työyhteisön jäsenenä käyttäjäryityksessä ja heidän ajatuksiaan vuokratyöntekijyydestä. Tutkimuksella pyrittiin ymmärtämään työyhteisön jäsenenä työskenteleviä vuokratyöntekijöitä, jotta voidaan kehittää henkilöstökäytänteitä ja kannustavaa organisaatiokulttuuria, jossa vuokratyöntekijöiden eriarvoisuus ei korostu ja yhdessä tekeminen on mielekästä.

Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena ja aineisto on kerätty haastattelemalla puolistrukturoidulla teemahaastattelulla henkilöitä, jotka ovat pidemmän aikaa työskennelleet asiantuntijatehtävissä vuokratyösuhteessa. Tässä tutkimuksessa vuokratyöntekijyyttä tarkasteltiin organisaatiokansalaisuuden käsitteen ja organisaation jäsenyyden kautta.

Teoreettisena viitekehyksenä toimii organisaatiokansalaisuus. Organisaatiokansalaistaidoilla ja käyttäytymisellä on todettu olevan positiivisia vaikutuksia niin yksilöön, työyhteisöön kuin koko organisaation menestymiseen ja kilpailukykyyn. Tutkimuksessa asiantuntijatyötä tekevät vuokratyöntekijät näkyivät aktiivisina organisaatiokansalaisina, eikä vuokratyöntekijyys yleensä näkynyt työyhteisön arjessa ja yhdessä tekemisessä. Vuokratyösuhteen erityispiirteet ja kolmikantaisuus voivat kuitenkin vaikuttaa ihmisten asenteisiin, organisaatioiden käytänteisiin ja vuokratyöntekijän kokemukseen vuokratyöntekijyydestä.

Vuokratyöntekijät tuntevat työyhteisöön kuuluvuutta, kun heidät otetaan mukaan yhteisöön ja he saavat osallistua ja vaikuttaa. Kuulumisen tunnetta vahvistaa työyhteisön avoin ja toimiva vuorovaikutus, auttaminen, positiivinen kannustaminen ja ”yhteen hiileen puhaltaminen”. Epäoikeudenmukaisuutta vuokratyöntekijät kokevat erityisesti silloin, kun vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden työehdot tai edut poikkeavat toisistaan, mikä vaikuttaa ajan saatossa heikentävästi työmotivaatioon ja vuokratyön mielekkyyteen. Johdon tuki vuokratyöntekijöiden työyhteisöön mukaan ottamisessa ja hyvinvoinnin edistämässä on olennaisen tärkeä.

---

**AVAINSANAT:** vuokratyöntekijyys, asiantuntijatyö, organisaatiokansalaisuus, työyhteisötai-dot, työyhteisön jäsenyyys

## Sisällys

1	Johdanto	6
1.1	Tutkimuksen tavoite	9
1.2	Tutkimuksen rakenne	9
2	Vuokratyöntekijäyys asiantuntijatyössä	10
2.1	Vuokratyö Suomessa	11
2.2	Työsuhteen erityispiirteet	12
2.2.1	Rekrytointi	13
2.2.2	Yhdenvertaisuus ja lainsäädäntö	14
2.2.3	Määräaikaisuuden tyypillisuus	15
2.2.4	Kahden organisaation tavat ja käytännöt	15
2.2.5	Työsuhte-etujen ja palkitsemisen merkitys	17
3	Vuokratyöntekijä organisaation jäsenenä	21
3.1	Organisaatiokansalaisuus työelämän muutoksissa.	22
3.2	Organisaatiokansalaisuuden ulottuvuudet tietotyössä	27
3.2.1	Auttaminen	28
3.2.2	Kansalaishyveellisyys	29
3.2.3	Äänikäyttäytyminen	30
3.2.4	Sosiaalinen osallistuminen	31
3.2.5	Työntekijäkestävyys	31
3.3	Vuokratyöntekijä osana työyhteisöä	32
4	Metodologia	37
4.1	Tutkimuksen kulku ja menetelmät	37
4.2	Tutkimuksen aineisto	41
4.3	Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys	44
5	Tutkimuksen aineisto ja tulokset	47
5.1	Vuokratyöntekijä aktiivisena toimijana työyhteisössä	47
5.1.1	Kokemuksia auttamisesta	48
5.1.2	Kantaa ottamisen ja osallistumisen kokemuksia	50

5.1.3	Kuulluksi tulemisen ja vaikuttamisen kokemuksia	51
5.1.4	Kannustamisen ja positiivisen palautteen antamisen iloa	53
5.2	Vuokratyöntekijänä tasavertaisena toimijana työyhteisössä	55
5.2.1	Olen osa porukkaa -samanarvoisuuden kokemuksia	55
5.2.2	Osallistumisen tasavertainen mahdollisuus	57
5.2.3	Ulkopuolisuuden kokemuksia	58
5.2.4	Epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia	60
5.2.5	Organisaation tuen merkitys	62
6	Johtopäätökset	65
6.1	Tutkimuksen keskeiset tulokset	66
6.1.1	Kuulumisen kokemus	66
6.1.2	Epäoikeudenmukaisuuden kokemus vuokratyössä	68
6.1.3	Organisaation johdon tuki	70
6.2	Mahdollisia jatkotutkimusaiheita	72
	Lähteet	74
	Liitteet	81
	Liite 1. Haastattelun runko	81

**Kuviot**

Kuvio 1. Kolmikantasuhde työvoiman vuokrauksessa	11
--	----

**Taulukot**

Taulukko 1. Haastateltavien taustatiedot	43
--	----

## 1 Johdanto

Työelämän murros ja yhteiskunnan muutokset näkyvät nykypäivänä yritysten haasteissa saada palkattua osaavaa henkilöstöä. Pula ammattitaitoisesta henkilöstöstä voi hankaloida yrityksen toimintaa ja olla jopa yritysten kasvun esteenä (Hukkanen ja muut, 2022). Kevan teettämä kuntapäätäjäbarometri ja Baronan työnantajatutkimus ennakoivat molemmat työvoimapulan pahenemista (Gronvall, 2021; Jauhiainen, 2022). Työvoimapulan helpottamiseksi henkilöstöpalvelualan yritykset tarjoavat vaihtoehdon yrityksille tarjoamalla vuokrattavaa työvoimaa ja erilaisia rekrytointi- ja ulkoistuspalveluja. Yrityksen strategiaan intresseihin käyttää vuokratyövoimaa voi olla monia syitä ja tavoitteita. Tilapäinen työvoiman tarve ja palvelun ostaminen henkilöstövuokrausyritykseltä voi tuoda helpotusta työvoimatarpeeseen.

Vuokratun työvoiman käyttämisestä on yritykselle monia etuja. Vuokratyövoiman käyttö tukee henkilövoimavarojen joustavuutta ja ylläpitää siten organisaation suorituskykyä (Hünefeld ja muut, 2019, Menatta ja muut, 2022). Työvoiman vuokraamisella yritys voi välttää myös sitoutumisen työntekijöihin (Myllylä, 2011 s. 9) joko strategisella valinnallaan tai muutoksen pyörteissä epävarmassa tilanteessa, jolloin ei uskalleta palkata omia työntekijöitä. Toisaalta henkilöstötoimintojen ulkoistamisella voidaan välttää epäonnistuneen rekrytoinnin riskitkin (Savino, 2016). Työvoiman vuokraus voi olla yrityksellä myös välivaihe oman työvoiman hankinnassa, jolloin pohjimmaisena tavoitteena yrityksellä on palkata työntekijä omaksi työntekijäkseen. Tällöin vuokraus on keino nähdä työntekijän potentiaali ja osaaminen työssään ja madaltaa työllistämisen kynnyksiä.

Vaikka vuokratyötä tekevien osuus työvoimasta on ollut kohtuullisen pieni, on se hiljalleen kuitenkin kasvanut ja näyttää siltä, että vuokratyö on tullut jäädäkseen. Nykypäivänä yhä useamman organisaation strateginen valinta on työllistää osa työvoimasta ulkopuolisen henkilöstövuokrausyrityksen kautta, mikä tekee vuokratyötä tekevästä myös taloudellisesti merkittävän joukon (Woldman ja muut, 2018). Vuonna 2021 vuokratyötä teki jo noin 50 000 työntekijää, mikä tarkoittaa kaikista palkansaajista 2,3 prosenttia (SVT, 2022). Paljon suurempi on kuitenkin lopulta se työntekijöiden määrä, jota vuokratyö

jollain tapaa koskettaa. Vuokratyön tekemisen yleistyessä ja laajentuessa, yhä useamman työyhteisössä työskentelee jatkuvasti tai kausittain vuokratyöntekijöitä työkaverina ja ryhmän jäsenenä (Siponen & Miettinen, 2012).

Vuokratyöstä on tullut uusi normaali ja arkipäivää monella alalla. Käyttäjäryityksen työyhteisöä ajatellen vuokratyö kuitenkin poikkeaa erityispiirteineen niin, ettei se voi olla vaikuttamatta koko työyhteisön dynamiikkaan ja yhteisöllisyyteen etenkin pidemmällä aikavälillä ja pidemmissä vuokratyösuhteissa. Viitala ja Kantola (2016) sanoittavat hyvin, että ”vuokratyöntekijät ravistelevat työyhteisöä” sosiaalisen pääoman näkökulmasta tarkasteltuna. Sosiaalinen pääoma käsittää ihmissuhteet ja niiden vuorovaikutuksen merkityksen ja potentiaalisen toiminnan resurssina organisaatiossa (Viitala & Kantola, 2016, s. 150).

Vuokratyötä ja vuokratyöntekemistä on tutkittu useasta eri näkökulmasta; organisaation sosiaalisen pääoman näkökulmasta (Viitala & Kantola, 2016), vuokratyöntekijöiden motivaatiota ja sitoutuneisuutta (Siponen & Miettinen, 2012) ja vuokratyöntekijän työelämän laatua (Tanskanen, 2012). Vuokratyöntekijöiden myönteiset kokemukset ja tyytyväisyys työhön sekä heidän kokema yhdenvertaisuus vaikuttaa myönteisesti koko työyhteisön ilmapiiriin. Sen sijaan eriarvoisuus, vaihtuvuus ja vuokratyön odotettu tilapäisyys voi rasittaa vuokratyöntekijän lisäksi (Hünefeld ja muut 2020, Chambel ja muut, 2019, s.250) koko työyhteisöä. Useissa tutkimuksissa on ilmennyt vuokratyövoiman negatiivisia vaikutuksia, jotka heijastuvat erityisesti työyhteisö- ja organisaatiotasolla (Viitala & Kantola, 2016), vuokratyöntekijän kokemuksena ja vaikutuksena työelämän laatuun (Tanskanen, 2012).

Vuokratyöntekijöiden työsuhteiden määräaikaaisuudet tai työskentelyn tilapäisyys ei voi sulkea silmiä näkemästä vuokratyöntekijöiden merkitystä käyttäjäryityksen työyhteisölle ja koko organisaatiolle, kuten ei myöskään voi olla huomioimatta myös vuokratyöntekijöiden motivaatiota, toiveita ja työhyvinvointia. Vaikka yleisesti puhutaan työntekijöiden motivaation, sitoutumisen ja yhteisöllisyyden yhteydestä organisaation menestykseen ja

yritykset haluavat tuoda mielellään esille mielikuvaa vetovoimaisesta ja hyvästä työpai-  
kasta, on se kuitenkin ristiriidassa aikaisempiin vuokratyöntekijöitä koskeviin tutkimuk-  
siin. Tutkimukset ovat osoittaneet, etteivät vuokratyöntekijöiden omat kokemukset ole  
aina kovin positiivisia, eikä yhdenvertaisuus ja oikeudenmukaisuus aina toteudu suh-  
teessa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin (Viitala & Kantola, 2016). Toisaalta taas  
niissä työtehtävissä, joissa vaaditaan enemmän osaamista, ovat paremmin palkattuja ja  
joiden määräaikaosuudet ovat enemmän vapaaehtoisia kuin pakollisia valintoja, niin  
näissä työsuhteissa myös vuokratyöntekijöiden kokemukset ovat keskimääräistä positiiv-  
visempia (Lheyreux & Parmentier, 2022, s. 406).

Asiantuntijatyössä työntekijöitä odotetaan yhä enemmän oma-aloitteisuutta ja vastuul-  
lisuutta, mutta työntekijältä voidaan odottaa myös lojaaliutta ja pidempiaikaisissa työ-  
suhteissa myös sitoutumista ja aktiivista roolia työyhteisön ja työn kehittämisessä. Eli  
juuri näitä organisaatiokansalaisuuden ominaisuuksia, mitä tarvitaan työntekijän toi-  
miessa organisaation eduksi (Laulainen, 2010). Asiantuntijatyötä vuokratyössä on tut-  
kittu yllättävän vähän, eikä juurikaan organisaatiokansalaisuuden näkökulmasta, vaikka  
Arolan ja muiden (2018) mukaan organisaatiokansalaisuus on tärkeä taito nykypäivän  
työelämässä. Enää ei riitä, että työntekijällä on riittävä ammatillinen osaaminen, vaan  
asiantuntijatyössä, myös vuokratyöntekijältä odotetaan paljon enemmän.

Tarkastelen tässä tutkimuksessa organisaatiokansalaisuus käsitteen kautta vuokratyön-  
tekijyyttä ja mitä organisaatiokansalaisuudesta nähdään seuraavan. Asiantuntijatyön  
tutkimisen vuokratyössä tekee mielenkiintoiseksi se, että työskennellessään asiantunti-  
jatehtävissä, vuokratyöntekijä edustaa työssään nimenomaan käyttäjäyritystä, vaikka  
hän on työsuhteessa henkilöstövuokrausyritykseen. Vuokratyöntekijä työskentelee käyt-  
täjäyrityksen työyhteisön jäsenenä. Työntekijältä voidaan vaatia ja häneen voidaan koh-  
distaa odotuksia kuten muihinkin yrityksen työntekijöihin. Toisaalta hän ei voi vuokra-  
työntekijänä odottaa saavansa mitään takaisin (Tanskanen, 2012). Palkitseminen, kuten  
muut työsuhte-edut sekä koulutus- ja kehittymismahdollisuudet voivat olla erilaisia (Vii-  
tala, 2021) tai niitä ei ole laisinkaan. Tutkimuksessa tarkastellaan kuinka asiantuntijatyötä



tekevät vuokratyöntekijät kokevat organisaatiokansalaisuuden ja oman roolinsa työyhteisön jäsenenä käyttäjäyrityksessä. Ja kuinka hyvin he pystyvät toteuttamaan organisaationkansalaisuutta käyttäjäyrityksen työyhteisössä ja organisaatiossa. Tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena ja aineistona.

## **1.1 Tutkimuksen tavoite**

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia asiantuntijatyössä työskentelevän vuokratyöntekijän kokemuksia työyhteisön jäsenenä käyttäjäyrityksessä, ajatuksia ja kokemuksia vuokratyöntekijyydestään. Tavoitetta lähestytään seuraavien tutkimuskysymysten kautta:

1. Minkälaista on vuokratyöntekijäisyys asiantuntijaorganisaatiossa?
2. Miten vuokratyöntekijäisyys heijastuu organisaatioon kuulumiseen?

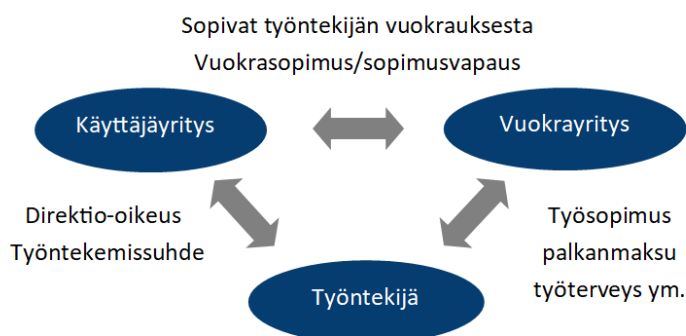
## **1.2 Tutkimuksen rakenne**

Seuraavaksi käsitellään vuokratyöntekijyyttä aikaisempaan kirjallisuuteen nähden; vuokratyösuhteen erityispiirteitä ja aikaisemmissa tutkimuksissa esille tulleita näkemyksiä vuokratyön tekemisestä. Sen jälkeen siirrytään tutkimaan organisaatiokansalaisuutta eli miten työntekijä työyhteisön jäsenenä toimii organisaation eduksi ja kuinka vuokratyöntekijän työyhteisön jäsenyys on näkynyt aikaisemmissa tutkimuksissa. Aikaisempi tutkimus auttaa ymmärtämään, miten vuokratyöntekijäisyys voi vaikuttaa työntekijän toimintaan työyhteisössä ja kokemuksiin työyhteisön jäsenenä. Teoreettisen viitekehityksen jälkeen siirrytään tutkimuksen empiiriseen osioon, jossa tutkitaan tutkimuskysymysten mukaisesti vuokratyöntekijyyttä asiantuntijatyössä ja työyhteisön jäsenenä. Lopuksi tarkastellaan tutkimuksen kautta esille tulleita asioita ja analysoidaan tuloksia hyödyntämällä aikaisempaa tutkimusta.

## 2 Vuokratyöntekijyys asiantuntijatyössä

Asiantuntijatyö on luonteeltaan osaamista ja ammattitaitoa vaativaa työtä, joka voi olla hyvinkin itsenäistä, vaikka työskennellään yhdessä tiimin tai työyhteisön kanssa. Organisaatiossa asiantuntijat voidaan nähdä tiedon välittäjinä, soveltajina ja alan erityisosaajina (Grundman, 2017, s. 27). Vuokratyöntekijän itsenäisyydellä ja arvostuksella on myönteinen vaikutus vuokratyöntekijän työyhteisöön samaistumisessa ehkäisten näin eriarvoisuuden ja ulkopuolisuuden kokemista (Lheureux & Parmentier, 2022).

Vuokratyösuhteessa työskenteleminen eroaa perinteisestä työsuhteesta monin tavoin, vaikka itse työ olisi samaa kuin perinteisessä työsuhteessakin. Normaalin eli tyypillisimmän työsuhteen tunnusmerkkejä ovat yksi työnantaja, työsuhteen kokoaikaisuus, toistaiseksi voimassa oleva työsopimus, vähintään työehtosopimuksen mukainen palkka ja se, että työskennellään työnantajan tiloissa (Viitala & Mäkipelkola, 2005 s. 17). Näistä monikaan seikka ei päde vuokratyöntekijän kohdalla ja tällöin puhutaan työskentelystä epätyypillisessä työsuhteessa. Epätyypilliseksi työsuhteen tekee se, että vuokratyöntekijä tekee töitä työsuhteessa henkilöstövuokrausyritykseen eli vuokrausyritys toimii vuokratyöntekijän työnantajana. Henkilöstövuokrausyritys tekee sopimuksen käyttäjäyrityksen kanssa, jossa vuokratyöntekijä tulee työskentelemään. Käyttäjäyritys saa sopimuksen mukaisesti työvoiman eli vuokratyöntekijän työpanoksen käyttöön korvausta vastaan. Vuokratyöntekijällä ei ole siis työsopimussuhdetta yrityksen kanssa, jossa hän työskentelee, vaan hän työskentelee oman työnantajansa lukuun sovitun mukaisesti työnantajansa kumppanille heidän tiloissaan. Tällöin puhutaan myös kolmikantatyösuhteesta, jota oheinen taulukko selventää.



**Kuvio 1.** Kolmikantasuhde työvoiman vuokrauksessa (soveltaen Hjelt, 2017)

Tyypillisessä ja perinteisessä työsuhteessa työskennellään yhdelle työnantajalle ja heidän tiloissaan. Vuokratyöntekijä voi työskennellä jopa useammalle kuin yhdelle työnantajalle. Vuokratyöntekijän työsuhteet ovat enimmäkseen myös määräaikaista kattaen ajan, minkä tilaajayritys eli käyttäjäyritys ilmoittaa sopimusta tehtäessä tarvitsevänsä. Työsuhteiden määräaikaaisuudet sekä osa-aikaisten sopimusten määrä lisäävät vuokratyösuhteen epätyypillisyyttä verrattuna tavanomaisiin työsuhteisiin.

## 2.1 Vuokratyö Suomessa

Vuokratyöntekemisestä ja vuokratyön käyttämisestä näyttää tulleen pysyvä ilmiö, vaikka puhutaankin vuokratyösuhteiden epätyypillisyydestä (Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävä ja kehittävä työryhmä, 2015). Lyhytaikaisten ja erilaisten suorittavien ja tuotannon työtehtävien ohella vuokratyösuhteita solmitaan yhä enemmän myös asiantuntijatehtäviin ja tehdään myös vuokrajohtajasopimuksia (Kuhlampi, 2023). Vuokratyösuhteet ovat pidentyneet ja vuokratyösuhteessa olevat työntekijät ovat yhä osaavampia ja ammattitaitoisempia.

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksessa on kerätty tietoa vuokratyötä tekevästä ja heidän määrästäan vuodesta 2008 alkaen. Työvoimatutkimusten mukaan vuosina 2010–2014 vuokratyöntekijöiden osuus on ollut keskimäärin reilu yksi prosentti suhteessa kaikkiin 15–74 -vuotiaisiin palkansaajiin. Näinä vuosina vuokratyöntekijöiden määrä vaihteli

noin 27 000 - 29 000 hengen välillä (SVT, 2015). Nuoria ja opiskelijoita on tutkittu olevan eniten vuokratyöntekijöinä, mikä kävi myös ilmi Työ ja elinkeinoministeriön loppuraportissa (Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävä ja kehittävä työryhmä, 2015). Nuoria (15-25v) vuokratyöntekijöistä oli suurin osa vuonna 2013; peräti neljä prosenttia verrattuna oman ikäluokkansa palkansaajiin. 25-34 vuotiaille vuokratyöntekijöiden vastaava osuus oli kaksi prosenttia ja heitä vanhemmilla osuus jäi reilusti alle prosentin.

Vuokratyösuhteessa työskentelevien määrä on lähtenyt maltilliseen nousuun vuodesta 2014 alkaen ja määrä on kasvanut jonkin verran lähes joka vuosi (SVT, 2019). Vuonna 2014 vuokratyötä tekeviä oli 29 000, vuonna 2016 38 000, ja vuonna 2018 43 000. Vuonna 2021 vuokratyötä teki noin 50 000 työntekijää, mikä tarkoittaa kaikista palkansaajista 2,3 prosenttia (SVT, 2022). Suurta eroa vuokratyötä tekevien miesten ja naisten määrissä ei ole ollut. Tilastokeskuksen vuoden 2015 työvoimatutkimuksen mukaan naisia ja miehiä oli lähes yhtä paljon. Vuonna 2021 vuokratyötä tekevistä 55 prosenttia oli naisia ja 45 prosenttia miehiä (SVT, 2022). Joka viides (10 000) vuokratyöntekijä työskenteli tukku- ja vähittäiskaupan toimialalla. Teollisuudessa (sähkö-, lämpö-, vesi- jätehuolto ym) sekä kuljetuksen ja varastoinnin toimialoilla heitä työskenteli molemmissa 7000. Majoitus- ja ravitsemustoiminnan toimialalla vuokratyöntekijöitä oli 4 000 SVT, 2022). Maailmanlaajuisesti tarkasteltuna vuokratyötä tekevien osuus työvoimasta oli vuonna 2019 1,6 prosenttia, Euroopassa vuokratyöntekijöiden osuus oli 1,4 prosenttia. Eniten Euroopassa vuokratyötä tehtiin Iso-Britanniassa (kolme prosenttia) ja Alankomaissa (kolme prosenttia) (Henkilöstöpalveluyritysten liitto, 2021).

## **2.2 Työsuhteen erityispiirteet**

Työsuhteen elinkaaren eri vaiheissa vuokratyöntekijyys näkyy eri tavalla verrattuna siihen, että vuokratyöntekijä solmisi perinteisen työsuhteen eli työsuhteen suoraan yritykseen, jossa tulee myös työskentelemään. Erityispiirteet ja eroavaisuudet ovat välillä konkreettisempia; erilaisia käytäntöjä ja tapoja, joita vuokratyöntekijät työssään

kohtaavat. Erityispiirteiden ja eroavaisuuksien huomioiminen vaatii myös johtamiselta kykyä ymmärtää ja taitoa johtaa työyhteisöä, jossa työskentelee sekä vuokratyöntekijöitä että organisaation omia työntekijöitä (Svensson ja muut, 2015). Seuraavassa tarkastellaan vuokratyösuhteen erityispiirteitä tarkemmin ja niitä asioita, joita vuokratyöntekijä työsuhteessaan kohtaa alkaen rekrytoinnista ja työn hausta.

### **2.2.1 Rekrytointi**

Vuokratyöntekijän rekrytoinnin hoitaa henkilöstöpalveluyritys, jolloin työvoimaa tarvitseva yritys säästää rekrytointiprosessiin kuluvan työajan ja kustannukset. Tämä asettaa kuitenkin henkilöstöpalveluyritykselle haasteen löytää juuri sopiva henkilö, niin osaamiseltaan kuin yrityskulttuuriin ja työyhteisöön sopivuudellaan. Työntekijälle ensimmäinen kontakti tulevaan työhönsä on juuri henkilöstöpalveluyrityksen edustaja. Henkilöstöpalveluyrityksen edustaja haastattelee työntekijää, tekee mahdollisesti erillisiä arviointeja ja esittelee asiakkaalleen eli käyttäjäyritykselle valitsemiaan työntekijöitä (Henkilöstöpalvelualan rekrytointia koskevat yleiset sopimusehdot, 2019). Usein vasta tämän jälkeen, mikäli käyttäjäyritys niin valitsee, työntekijä pääsee käyttäjäyritykseen haastateltavaksi ja tutustumaan.

Rekrytointiprosessi kokonaisuudessaan vaatii henkilöstöyritykseltä vastuullisuutta ja läpinäkyvyyttä, ja myös vuokratyöntekijyyden erityispiirteiden huomioimista. Työsopimuksissa on säädetty työsopimuksesta ja työsuhteen ehdoista ja otettu myös kantaa oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämiseen. Vuokratyösuhteessa, työntekijän suostumuksella, henkilöstöpalvelualan yritys työnantajana siirtää käyttäjäyritykselle oikeuden johtaa ja valvoa työntekoa (Työsopimuslaki 1:7). Samalla se siirtää käyttäjäyritykselle myös ne velvollisuudet, jotka ovat normaalisti säädetty työnantajalle, mutta liittyen työn tekemiseen välittömästi, ne siirtyvät myös käyttäjäyritykselle. Tällaisia velvollisuuksia ovat muun muassa työturvallisuuteen liittyvät velvollisuudet.

Henkilöstöpalveluyritys ja käyttäjäyritys eivät kuitenkaan voi keskenään sopimalla perustaa ja lisätä muita työntekijää koskevia velvoitteita ilman vuokratyöntekijän hyväksymistä.

Esimerkiksi liikesalaisuuksia koskeva salassapitovelvoite ei velvoita työntekijää, mikäli siitä on sovittu vain henkilöstöpalvelu- ja käyttäjäyrityksen välisessä sopimuksessa (Hjelt, 2017). On erityisen tärkeää, että henkilöstövuokrausyritys vuokratyöntekijän työsopimusta tehdessään, käy huolellisesti läpi työsuhteen ehdot ja työntekijä ymmärtää henkilöstöpalveluyrityksen roolin työnantajana ja mitä häneltä odotetaan työsuhteessa. Työskennellessään käyttäjäyrityksessä, ollen yksi työntekijä muiden työntekijöiden joukossa, saattaa varsinainen työnantaja tuntua vieraammalta kuin käyttäjäyritys (Woldman ja muut, 2018). Tämä ei välttämättä ole huono asia työskentelyn kannalta, mutta on huomioitava välttämättömien työsuhteeseen liittyvien velvollisuuksien toteuttamiseksi. Henkilöstövuokrausyritykselle kuuluu kuitenkin edelleen työnantajalle säädettyjä velvollisuuksia ja hallinnollisten tehtävien hoitaminen.

### **2.2.2 Yhdenvertaisuus ja lainsäädäntö**

Yhdenvertaisuus nousee hyvin usein esille vuokratyöntekijyydestä puhuttaessa ja melko usein huomio kohdistuu yhdenvertaisen kohtelun puuttumiseen koskien työehtoja ja palkkausta. Euroopan vuokratyödirektiivissä (vuokratyödirektiivi 2008/104/EY) on säädetty vuokratyöntekijöiden ja käyttäjäyrityksen oman henkilöstön välisestä yhdenvertaisesta kohtelusta. Direktiivin mukaan vuokratyöntekijän työehdot tulee olla vähintään samanlaiset kuin silloin, jos vuokratyöntekijä olisi palkattu suoraan käyttäjäyrityksen omaksi työntekijäksi. Direktiivi kuitenkin sallii vähimmäisehtovaatimuksista poikkeamisen muun muassa työehtosopimuksin, joten yhdenvertainen kohtelu ja työsuhteen ehdot eivät aina käytännössä toteudu (Tanskanen, 2008). Tutkimuksissa (Viitala & Mäkipelkola, 2005, Tanskanen, 2008) on käynyt ilmi, että vuokratyöntekijän asema ja työehdot etuineen ovat usein heikompia, kuin ne ovat käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä. Eroavaisuudet on syytä tiedostaa ja miettiä ratkaisuja, kuinka saavuttaa mahdollisimman samanlainen kohtelu ja samantasoiset työehdot.

Vuokratyöntekijän työsuhteessa noudatetaan työlainsäädäntöä ja sovellettavaa työehtosopimusta kuten muissakin työsuhteissa. Työehtosopimus määrittelee työsuhteen keskeiset ehdot. Noudatettava työehtosopimus on tyypillisesti joko vuokrausalan

työehtosopimus tai käyttäjäyrityksessä noudatettava työehtosopimus. Työsopimuslaissa (55/2001) 2 luvun 9§:ssä on kuitenkin otettu kantaa, että mikäli työsuhteessa ei ole määritelty sovellettavaa työehtosopimusta, on työsuhdetta koskevien ehtojen koskien palkkaa, työaikaa ja vuosilomia, oltava vähintään käyttäjäyrityksessä noudatettavien ja siellä yleisesti sovellettavien käytäntöjen mukaisia.

### **2.2.3 Määräaikaisuuden tyypillisuus**

Vuokratyöntekijöiden työsuhteet ovat tyypillisesti määräaikaisia, vaikkakin myös vuokratyössä pääsääntönä tulisi olla vakituinen työsuhde. Määräaikaista työsopimusta ei useinkaan kyseenalaisteta vuokratyöntekijän kohdalla tai määräaikaisuudelle löytyy perusteltu syy. Määräaikaisuuden syy on kuitenkin aina perusteltava, mikäli työsopimus ei ole työnantajan aloitteesta toistaiseksi voimassa oleva. Korkein oikeus on ottanut tähän kantaa ratkaisuisaan KKO 2012:10 ja KKO 2019:45. Työsuhteen määräaikaisuudelle ei riitä perusteeksi toimeksiannon päättyminen tai, että työtä teetetään vuokratyönä.

Epävarmuus työn riittävydestäkään ei yksistään riitä perusteeksi määräaikaisuudelle. Työsopimuslain (55/2001) määräaikaisen työsopimuksen perusteluihin viitaten myös vuokratyötä tehtäessä määräaikaisuus tulee perustua erikseen määriteltyyn käyttäjäyrityksen työvoiman tarpeesta johtuvaan syyhyn esimerkiksi sijaisuuteen tai työn kausiluontoisuuteen. Eli silloin kun vuokratyöntekijän työtehtäviä on tarjolla vain rajoitetuksi ajaksi. Työntekijän aloitteesta määräaikainen työsuhde on mahdollista aina tehdä.

### **2.2.4 Kahden organisaation tavat ja käytännöt**

Työsuhteeseen ja käytännön asioihin perehdyttäminen alkaa jo ennen varsinaiseen työhön opastusta. Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä asioita ja toimia, joiden avulla työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa ja työyhteisönsä; sen ihmiset, käytännöt ja myös työntekijään ja työhön liittyvät odotukset. Eli hyvä perehdytys kattaa kaikki ne toimet, joilla Viitalan (2021, s. 97) mukaan työntekijälle luodaan onnistumisen edellytykset työssään ja samalla autetaan viihtymään uudessa työssään tai työpaikassaan. Ei ole väliä

onko kyse vuokratyöntekijästä, yrityksen omasta uudesta työntekijästä vai uusiin tehtäviin siirtyvästä nykyisestä työntekijästä. Perehdytystä tarvitaan aina.

Viitala (2021) painottaa lähijohtajan merkitystä ja vastuuta perehdytyksessä, mutta vuokratyöntekijän kohdalla perehdytyksestä vastaa sekä henkilöstövuokrausyritys työnantajana sekä käyttäjäyritys työskentelypaikkana. Perehdytys saattaa koskea osin samojakin asioita; sairauspoissaoloja ja niiden ilmoittamista, vuosilomien pitämistä, työaikoja ja niiden kirjaamista. Käyttäjäyritys perehdyttää heidän omiin tapoihinsa ja käytänteisiinsä, ja henkilöstövuokrausyritys opastaa kuinka he odottavat työntekijän toimivan. Sovitut käytännöt voivat vaihdella vuokratyönantajan ja käyttäjäyrityksen välillä. Esimerkiksi toteutuneiden työaikojen kirjaamista voivat molemmat edellyttää omiin järjestelmiinsä. Vuokratyönantajan työnantajan velvoitteisiin kuuluu pitää vuosilomakirjanpitoa ja huolehtia vuokratyöntekijän vuosiloman pitämisestä ja vuosilomapalkan tai -korvauksen maksamisesta.

Sairaspoissaoloista ja niihin liittyvistä käytänteistä vuokratyöntekijän tulee saada selkeä perehdytys, kuinka tulee toimia niin käyttäjäyrityksessä, mitä he edellyttävät ja toisaalta mitä vuokratyönantaja heiltä edellyttää. Vuokratyöntekijällä on oikeus sairauslomaan kuten muillakin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, mutta mikäli vuokratyöntekijän kohdalla noudatetaan eri työehtosopimusta kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, sairaspalkkaa koskevissa määräyksissä voi olla eroavaisuuksia (Hjelt, 2017). Lyhyissä työsuhteissa työehtosopimusten eroavaisuudet sairaslomien tai vapaiden suhteen eivät ehdi välttämättä tulla edes ilmi. Pidemmän ajan kuluessa työehtosopimuksen eroavaisuudet olennaisissa asioissa voivat aiheuttaa mielipahaa ja eriarvoisuuden tunnetta, mikäli ehdot ovat heikommat kuin käyttäjäyrityksen työntekijöiden työehtosopimuksessa tai käyttäjäyrityksen paikallisessa sopimuksessa on sovittu.

Myös muut työnantajaa koskevat velvoitteet jakaantuvat vuokratyönantajan ja käyttäjäyrityksen välillä. Työturvallisuuslaki (738/2002) on ottanut kantaa työympäristö ja työturvallisuusasioihin liittyen työntekijöiden työkyvyn ja turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi ja



tarkentaa työturvallisuuslain soveltamista myös vuokratyössä lain kolme pykälässä. Tässä pykälässä on tähdennetty käyttäjäyrityksen velvollisuutta noudattaa työturvallisuuslain työnantajaa koskevia säännöksiä, vaikka käyttäjäyritys vain käyttää toisen palveluksessa olevaa työvoimaa. Pykälän noudattaminen vaatii vuokratyöryitykseltä ja käyttäjäyritykseltä ennakkoon vuoropuhelua työn erityispiirteistä ja ammattitaitovaatimuksista, jotta vuokratyöntekijältä löytyy kyseiseen työhön riittävä ammattitaito ja osaaminen ja toisaalta vuokratyöntekijä saa riittävän perehdytyksen työtehtäviinsä.

Työterveyshuoltolain (1383/2001) 1 f §:n mukaan työterveyshuollon järjestämisestä vastaa työnantaja eli vuokratyöntekijä kuuluu tällöin työnantajansa eli henkilöstövuokrausyrityksen järjestämän työterveyshuollon piiriin. Tämä saattaa aiheuttaa hämmennystä erityisesti silloin, kun työterveyshuolto on järjestetty eri paikassa tai työterveyshuollon tarjoamien palvelujen laajuus poikkeaa vuokrausyrityksessä ja käyttäjäyrityksessä. Hämmennystä ja sekaannusta voi ilmetä myös arjen käytännöissä, kun käyttäjäyrityksen ja vuokrausyrityksen käytännöt poikkeavat toisistaan esimerkiksi sairaspöissaolojen ilmoittamisen ja poissaoloon vaadittavien todistusten hankkimisen osalta.

### **2.2.5 Työsuhde-etujen ja palkitsemisen merkitys**

Palkitseminen voi olla rahallisen palkitsemisen lisäksi myös muiden työntekijälle merkityksellisten asioiden ja etujen antamista vastineeksi työpanoksesta. Palkitseminen voi olla myös osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia, arvostusta ja tunnustusta tehdystä työstä (Hakonen ja muut, 2014). Erityisesti nykypäivänä, kun monilla aloilla on osaajapula ja yritykset kilpailevat hyvistä työntekijöistä, organisaatioissa on herätty miettimään työn merkillisyyden ja palkitsemisen kautta, kuinka uusia työntekijöitä saadaan rekrytoida ja kuinka heidät saadaan pidettyä talossa (Kallio, 2022).

Asiantuntijatyössä alalla kuin alalla, erilaisten henkilöstöetujen kuten luontaisetujen, parempien vakuutusetujen ja kattavan työterveyshuollon voidaan olettaa kuuluvan palkitsemiseen jo työsuhdetta solmittaessa. Vuokratyösuhteessa toimiessa saadut edut voivat olla hyvinkin erilaisia riippuen käyttäjäyrityksestä tai henkilöstövuokrausyrityksen

käytänteistä. Vuokratyöntekijöiden kohdatessa tasa-arvoisen kohtelun työehdoissa ja heidän huomattessa, että työhyvinvointiinsa panostetaan, se vaikuttaa myönteisesti heidän sitoutumiseen, työsuoritukseen ja toimintaan organisaation jäsenenä (Chambel ja muut, 2016)

Lainsäädännössäkin on otettu työsuhteen vähimmäisehtoihin kantaa ja Työsopimuslain 2 luvun 9a pykälässä on säädetty vuokratyöntekijän oikeudesta käyttäjäyrityksen palveluihin ja järjestelyihin, millä on haluttu turvata myös vuokratyöntekijöiden mahdollisuus hyödyntää käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamia palveluja (tavanomaista virkistys- ja harrastustoimintaa) samanlaisin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä. Toisaalta samassa pykälässä on todettu, ettei käyttäjäyritys ole kuitenkaan velvollinen taloudellisesti tukemaan vuokratyöntekijän palvelujen ja muiden järjestelyjen käyttöä. Tämä jälkimmäinen toteamus karsii osan käyttäjäyrityksen henkilöstölleen tarjoamista eduista vuokratyöntekijältä pois, ellei käyttäjäyritys näe niitä sijoituksena työhyvinvointiin ja ole valmis huomioimaan myös vuokratyöntekijät (Chambel ja muut, 2016).

Etujen merkitys nousee esille erityisesti vähän pidemmissä työsuhteissa, jollaisia etenkin asiantuntijatyötä tekevien työsuhteet ovat. Pyrkimys samankaltaisiin etuihin, viestii käyttäjäyrityksen arvostuksesta vuokratyöntekijää kohtaan ja hänen merkityksestään osana organisaation menestystä (Chambel ja muut, 2016). Luontoisedut, kuten esimerkiksi puhelinetu ja veronalainen ravintoetu, käsitellään Tuloverolain (1535/1992, TVL) 64 pykälän 1 momentin mukaisesti veronalaisena ansiotulona. Luontoisetujen ollessa palkkaa, edellä mainittu työsopimuslain 2 luvun 9a pykälä ei kosketa luontoisetuja. Luontoisetuja tai muita henkilöstöetuja henkilöstöpalveluyritys voi työnantajana tarjota työntekijöilleen ja huolehtia näin heidän hyvinvoinnistaan ja edistää tasa-arvoisuuden kokemista käyttäjäyrityksessä. Samalla henkilöstövuokraus yritys pystyy edistämään omaa työnantajamielikuvansa ja vuokratyöntekijän sitoutumista jatkoa ajatellen.

Nykypäivänä työterveyshuolto ja sen tarjoaman palvelujen laajuus on noussut yhdeksi kilpailutekijäksi ja merkittäväksi henkilöstöeduksi työsuhteessa (Kallio, 2022). Samoin

kuin työnantajan tarjoamat vakuutusedut ja mahdolliset palkkiojärjestelmät, jotka ovat monen asiantuntijan työsuhteessa tavanomaisia etuja, mutta eivät välttämättä kosketa organisaatiossa työskenteleviä vuokratyöntekijöitä. Viitalakin (2021, s. 93) tuo hyvin esille, että työsuhde-etujen, joihin kuuluu myös palkitseminen ja erilaiset kehittymismahdollisuudet, eroavaisuus voi aiheuttaa mielipahaa ja tuoda eriarvoisuuden epämiellyttävän kokemuksen, ei vain vuokratyöntekijälle itselleen vaan kaikille työyhteisön jäsenille (Viitala ja muut, 2006). Ei ole oikeudenmukaista, jos hyvin tehdystä työstä palkitaan vain osa työntekijöistä, käyttäjäyrityksen omat työntekijät, ja vuokratyöntekijät samasta työstä jäävät ilman. Liian harvoin mahdollisista käyttäjäyrityksen maksamista palkkioista on sovittu henkilöstövuokrausyrityksen kanssa, mikä mahdollistaisi palkkioiden maksamisen myös vuokratyöntekijöille. (Viitala ja muut, 2006, s. 88).

Erilaiset työsuhde edut ovat yrityksessä keino houkutella ja sitouttaa henkilöstöään (Viitala, 2021). Eduilla halutaan myös luoda välittämisen tunnetta ja tukea työntekijää, auttaa työntekijää jaksamaan töissä ja vapaa-ajalla. Pidempi aikaisissa työsuhteissa etujen merkitys korostuu. Toisaalta lyhyemmissäkin työsuhteissa etujen tunnetuksi tuominen luo ymmärrystä työnantajan panostuksesta henkilöstöön ja työhyvinvointiin, mikä voi parantaa yrityksen työnantajamielikuvaa ja työntekijän halua sitoutua yritykseen tai välittää myönteistä työntekijäkokemusta eteenpäin.

Työyhteisön jäsenenä vuokratyöntekijä ei pääse hyödyntämään käyttäjäyrityksen työntekijäetuja, mikäli ne eivät ole hänen saatavillaan (Viitala & Mäkipelkola, 2005, s. 52). Viitalan ja Mäkipelkolan tutkimuksessa (2005) välittyi hyvin vuokratyöntekijöiden tietoisuus eduista, jotka herättivät ihmetystä ja kritisointia. Vuokratyöntekijät kokivat vähäisemmät edut hyvinkin epäoikeudenmukaisena ja totesivat sen vaikuttavan myös työmotivaatioon. Lyhyissä työsuhteissa tai satunnaisena ”keikkavuokratyöntekijänä” tämä ei varmaankaan ole niin iso ongelma. Tietoisuus lyhyestä väliaikaisesta työskentelystä käyttäjäyrityksessä on tietoista, eivätkä työsuhteen edut ja niiden eroavaisuudet tule merkittävästi esille. Pidemmissä työsuhteissa tietoisuus käyttäjäyrityksen eduista ehtii tulla hyvin esille. Erityisesti asiantuntijatehtävissä, jossa työskennellään tiiviisti

käyttäjäryityksessä, edustetaan työssä käyttäjäryitystä ja toimitaan kuten käyttäjäryityksen omat työntekijät, eri arvoisuuden kokeminen herkästi korostuu. Kahvipöytäkeskustelut ja työpaikan viestintäkanavat tuovat esille etuja ja käyttäjien kokemuksia ja ajatuksia niihin liittyen, jolloin vuokratyöntekijä voi kokea itsensä helposti ulkopuoliseksi.

### 3 Vuokratyöntekijä organisaation jäsenenä

Tässä tutkimuksessa vuokratyöntekijän työyhteisön jäsenyyttä tarkastellaan organisaatiokansalaisuus käsitteen kautta. Organisaatiokansalaisuus (organizational citizenship behavior, OCB) käsitteenä pyrkii hahmottamaan ja selittämään niitä ominaisuuksia ja persoonallisuuden piirteitä, joita työntekijältä odotetaan ja joita pidetään työntekijälle suotavina (Laulainen, 2010, s. 40).

Suomessa tästä samasta ilmiöstä, organisaatiokansalaisuudesta puhuttaessa, arkikielessä saatetaan puhua usein alaistaidoista tai työyhteisötaidoista, jotka ovat tutumpia termejä. Vaikka käsitteet tarkemmin tarkasteltuna eroavat toisistaan, on niissä paljon samojakin piirteitä ja ulottuvuuksia. Alaistaidon käsitettä on kritisoitu sillä, että sen antama mielikuva on niin vahvasti assosioitunut alaisen ja esihenkilön väliseen suhteeseen, mikä voi johtaa näkemykseen työntekijän kompetensseista ja suhteesta työnantajaan ja pohdintaan siitä näkökulmasta millainen on hyvä työntekijä (Arola, 2020). Alaistaito -käsite on kuitenkin paljon enemmän.

Alaistaitoa on Suomessa pidetty työntekijän eräänlaisena ”ekstraroolina”, kuten Keskinen (2005, s. 20) tuo esille. Hän myös huomioi hyvien alaistaitojen johtavan aktiivisempaan rooliin työyhteisössä. Aktiivisella otteella alaistaidot saattavat Keskinen mukaan lähennellä esihenkilön roolia, työntekijän toimiessa oma-aloitteisesti enemmän kuin häneltä työ sopimuksen mukaisessa työroolissaan voisi odottaa.

Työyhteisötaidot -käsite on nykyään hyvin yleisesti käytetty ja sen on todettu kuvaavan työntekijää organisaation toimijana alaistaito käsitettä paremmin ja laajemmin; työntekijän aktiivista roolia, itseohjautuvuutta ja subjektiivista toimijuutta (Arola, 2020 s. 35). Työyhteisötaidot liittyvät olennaisesti myös työyhteisön ja työntekijän väliseen vuorovaikutukseen ja sosiaaliseen toimivuuteen (Arola, 2020). Puhuttaessa niin alaistaidoista, työyhteisötaidoista kuin organisaatiokansalaisuudessakin, on tuotu esille työntekijän työtehtävien ja työroolin ylittävän positiivisen käyttäytymisen merkitys. Tämän

merkitystä lisää se, ettei käsitteiden mukaisesti niistä erikseen palkita vaan ne kokonaisuudessaan edistävät organisaation toimintaa ja tavoitteiden saavuttamista (Keskinen, 2005).

### **3.1 Organisaatiokansalaisuus työelämän muutoksissa.**

Työn sisältö ja työlle annettu merkityksellisyys heijastuu myös siihen puheeseen ja kokeemukseen, kuinka työtä arvostetaan. Käsitys työstä ja sen tärkeydestä heijastuu myös yhteiskunnalliseen keskusteluun siitä, millainen on hyvä työ ja millainen on hyvä työntekijä (Laulainen, 2010, s. 14). Ajan saatossa käsitykset muuttuvat ja vaikuttavat siten niihin odotuksiin mitä työntekijältä odotetaan; mitä osaamisen lisäksi vaaditaan ja millaisia työyhteisötaitoja tarvitaan pärjätäkseen työyhteisössä.

Organisaatiokansalaisuuden käsitteen juuret johtavat Dennis W. Organin ja hänen kollegoidensa pohdintoihin ja tutkimukseen (Smith ja muut, 1983). Yrityksen tehokkuutta ja tuloksellisuutta pohdittaessa, alettiin kiinnittämään yhä enemmän huomiota työntekijöihin ja siihen missä määrin työntekijöiden ”ammattillisen osaamisen ylittävät ominaisuudet ja työyhteisötaidot” vaikuttavat organisaation toimintaan ja siten organisaation tavoitteiden saavuttamiseen (Organ, 1988, Keskinen, 2005). Organ ja kumppanit näkivät jo vuonna 1983, että pyyteetön avuliaisuus ja työntekijän ammatillisen oman työroolin ylittävä spontaani toiminta edistää kiistattomasti organisaatiota sen tavoitteiden saavuttamisessa (Laulainen, 2010 s. 41).

Organ (1988) määritteli organisaatiokansalaisuuden sellaiseksi yksilön käyttäytymiseksi, jota palkitsemisjärjestelmät eivät tunne tai erikseen huomioi, mikä kuitenkin edistää organisaation toimintaa. Käyttäytyminen on harkinnanvaraista, vaikkakin se voi olla työntekijälle luonteenomaista. Harkinnanvaraista sikäli, että se on omaehtoista ja henkilökohtaisen valinnan mukaista, eikä sitä ole määritelty erikseen työsopimuksessa tai toimenkuvissa, eikä se kuulu pakollisiin työtehtäviin (Podsakoff, 2000 s. 513).

Organisaatiokansalaisuuden käsitteen Organ ja muut kiteyttivät viiteen ulottuvuuteen; altruismiin, tunnollisuuteen, reiluuteen, huomaavaisuuteen ja kansalaishyveellisyyteen (Organ, 1998, s. 8–13). Näistä viidestä ulottuvuudesta käsitteen laajempi tutkiminen ja soveltaminen lähti liikkeelle. Altruismilla tarkoitetaan organisaatiokansalaisuudessa työkaverin ja työyhteisön jäsenen pyyteetöntä auttamista erilaisissa tilanteissa (Laulainen, 2010 s. 43) siten, että auttaminen tapahtuu yksilön omasta vapaasta tahdosta eikä erikseen sovitusti. Organ ja kumppanit (2006) näkivät, työntekijän pyyteetön auttamisen halu ja tahto toimia yrityksen parhaaksi auttaa organisaatiota tavoitteiden saavuttamisessa. He nostivat esiin auttamisen merkityksen ja suuremman vaikutuksen erityisesti silloin, kun se ei kuulu työntekijän työtehtäviin ja kun auttaminen on spontaania, eikä siitä ole odotettavissa minkään palkitsemisjärjestelmän mukaisia palkkioita (Organ ja muut, 2005, s. 3).

Tunnollisuus (conscientiousness); organisaation sääntöjen ja käytäntöjen hyväksyminen ja noudattaminen (Podsakoff ja muut, 2009) kuuluu yleisesti työn tekemiseen oletuksena, mutta organisaatiokansalaisuudessa tunnollisuudella tarkoitetaan työn edellyttämän tunnollisuuden vähimmäisvaatimuksen ylittävää toimintaa, joka on organisaation eduksi ja hyödyntää koko organisaation toimintaa. Reiluuteen (sportsmanship) kuuluu Organin (1988) mukaan negatiivissävytteisen toiminnan välttäminen kuten valittaminen (Laulainen, 2010 s. 43) tai ongelmien turhaksi koettu suurentelemisen, mikä omalta osaltaan voi vaikuttaa heikentävästi työyhteisön ilmapiiriin. Oikeudenmukaisuuden ja tasa-arvoisuuden edistäminen kuuluu reiluun toimintaan. Organ kollegoineen nostivat myös huomaavaisuuden (courtesy) omaksi ulottuvuudekseen. Huomaavaisuudella ja ystävällisyydellä huomioidaan työkavereita ja muita työyhteisön jäseniä monin eri tavoin. Se voi tarkoittaa tiedon välittämistä, työkaverin muistuttamista tai ennakkoon varoittamista. Huomaavaisuudella voidaan sujuvoittaa organisaation toimintaa, tai ennalta ehkäistä mahdollisia ongelmia tai lieventää ongelmakohtia.

Viides ulottuvuus perinteisessä organisaatiokansalaisuudessa on kansalaishyveellisyys (civic virtue). Se tarkoittaa osallistumista ja kiinnostuneisuutta organisaation ja

työyhteisön toimintaan (Podsakoff ja muut, 2009). Kiinnostuneisuus ja aktiivisuus edistää työntekijän työyhteisöön kuulumisen tunnetta (Laulainen, 2010, s. 43). Myöhemmin viiden ulottuvuuden lisäksi organisaatiokansalaisuuteen on lisätty kannustus (cheerleading), rauhanrakentaminen (peacemaking) ja lojaalius (loyalty) (Laulainen, 2010).

Laulainen (2010) tuo esille organisaatiokansalaisuus käsitteen muuttumisen ajan myötä aktiivisempaan ja näkyvämpään rooliin työyhteisössä. Siinä missä perinteinen organisaatiokansalaisuuden toimijuuskuva on ennemminkin kiltti ja sopeutuva ja vain maltillisissa rajoissa aktiivisuutta osoittava toimija (s. 44), nykyään työelämässä vaaditaan ja odotetaan työntekijältä yhä enemmän ja eri tavalla aktiivisempaa roolia ja toimintaa kuin aikaisemmin.

Toimintaympäristön jatkuva muutos vaatii organisaatiolta jatkuvaa kehittymistä, luovuutta ja innovatiivisuutta vastatakseen nykyhaasteisiin. Kyky ajatella luovasti auttaa löytämään uusia tapoja toimia ja auttaa ratkaisemaan ongelmia. Luovuus on yksilön ominaisuus kuten innovatiivisuuskin, mutta innovatiivisuudessa on myös vahva sosiaalinen ulottuvuus (Viitala, 2021). Työyhteisössä ja tiimeissä hyvän yhteistyön myötä ideat lähtevät syntymään ja innovaatiot pääsevät kunnolla vauhtiin ja kehittymään eteenpäin. Luovuutta ja innovatiivisuutta edistävinä tekijöinä Viitala (2021) nostaa esiin ensimmäisenä aktiivisen osallistumisen (kansalaishyveellisyys) ja keskusteluun innostavan esihenkilötyön. Aktiivisuus, arvostus, avoin keskustelu ja tiedonvaihto nousivat myös Viitalan puheissa esiin, mikä lähentelee keskusteluita aktiivisesta kansalaisuudesta (Laulainen, 2010 s. 44) ja sisäisestä yrittäjyydestä. Nykytyöelämä ja sen vaatimukset ovat tuoneet uusia ulottuvuuksia organisaatiokansalaisuuteen.

Organisaatiokansalaisuus käsite on ajan saatossa osittain muuttunut ja kansainvälisissä tutkimuksissa tutkijoiden ja tutkimusten organisaatiokansalaisuuden määritelmässä on ollut hajanaisuutta (Laulainen, 2010 s. 45). Erilaisia teemoja ja käsitteen ulottuvuuksia on tunnistettu kymmeniä; meta-analyysin mukaan peräti 30 (Podsakoff ja muut, 2000, s.516). Nämä kuitenkin yhdistettiin teemoittain ja kiteytettiin seitsemään eri



ulottuvuuteen; auttaminen, reiluus, organisaatiolojaalius, organisaationaalinen vastuullisuus, yksilöllinen aloitteellisuus (oma-aloitteisuus), kansalaishyveellisyys ja itsensä kehittäminen.

Perinteinen organisaatiokansalaisuus käsite koettiin, vaikkakin se oli ajan myötä muuttunut, keskittyvän liikaa työntekijän ominaisuuksiin ja nimenomaan niihin ominaisuuksiin ja työyhteisötaitoihin, jotka edistävät organisaation toimintaa (Arola, 2020, s. 38). Näin ollen organisaatiokansalaisuuden tutkimuksen piirissä alettiin kiinnittämään huomiota yhä enemmän muutosta edistävään ja muuttuvaa toimintaympäristöä huomioivaan tutkimukseen eli muutosta edistävän organisaatiokansalaisuuden tutkimiseen (Change Oriented Organizational Citizenship Behaviour, CO-OCB) (Arola, 2020). Tämä huomioi paremmin työntekijän ja työyhteisön merkityksen jatkuvasti muuttuvassa toimintaympäristössä ja tutkii työntekijän sellaisia ominaisuuksia, jotka tukevat organisaation kilpailukykyä ja uudistumista. Näitä työntekijän muutosta edistäviä ominaisuuksia ovat esimerkiksi joustavuus, muutosmyönteisyys, ennakointikyky ja innovatiivisuus (Arola, 2020, s. 38). Hyvin tyypillisiä työntekijältä odotettavia ominaisuuksia nykypäivänä. Ne ovat myös liitetty vahvasti ongelmanratkaisutaitoihin ja motivaatiotekijöihin puhuttaessa uudistuksista ja työelämän murroksesta.

Käsitteen laajeneminen, muuntuminen ja uusienkin ulottuvuuksien tuleminen vanhojen rinnalle kertoo hyvin käsitteen elämisestä ja sovellettavuudesta työelämän, organisaation jäsenyyden ja työntekijöiltä vaatimien odotusten mukaisesti. Yhteiskunnan ja sen myötä työelämän ja organisaatioiden jatkuva muutos edellyttää työntekijöiltä kykyä toimia ja uudenlaista osaamista kehityksen pyörteissä (Arola, 2021). Organisaatiokansalaisuuden tutkimus on painottunut sen mukaisesti, mikä on milloinkin tuntunut tärkeältä työelämässä, ja mikä on ollut ajankohtaista tai ennakoivaa. Tästä kertoo esimerkiksi tietoyhteiskunnan kehityksen myötä tietotyöhön painottuvan organisaatiokansalaisuustutkimuksen yleistymisen 1990-luvulla (Arola, 2020 s. 39).

Mielenkiintoista on organisaatiokansalaisuus-käsitteen uudistuminen. Organ, joka oli alkuperäistä käsitettä luomassa ja määrittelemässä, painotti vielä 1980 luvulla organisaatiokansalaisuuden olevan työroolin ylittävää toimintaa. Silloin vielä käsitteen yhtenä vaatimuksena oli, ettei toiminnasta palkita. Käytännössä Organkin ajan mittaan huomasi, että on lähes mahdotonta erotella mikä on työrooliin tai ammattiosaamiseen kuuluvaa ja mikä sen ylittävää toimintaa (Podsakoff, 2000 s. 524, Laulainen, 2010, s. 46).

Pohdittaessa vaikka työntekijän aloitteellisuutta työssään; on vaikea nähdä milloin oma-aloitteellisuus ylittää työssä yleisesti odotetun tai siihen kuuluvan tason (Podsakoff, 2000). Oma-aloitteisuus, luovuus ja innovointi on sellaisia ominaisuuksia ja käyttäytymistä mikä luo organisaatioon ”positiivista tekemisen meininkiä” ja parantaa sen suoriutuskykyä. Työyhteisön ja johdon aloitteellisuuteen kannustava työilmapiiri kannustaa työntekijöitä tekemään ja tuomaan esille havaittuja epäkohtia tai ajattelemaan kuinka asiat voisi tehdä paremmin (Pekkala ja Luoma-aho, 2019). Kannustava ilmapiiri ja hyvä työyhteisö ruokkii jokaisen työntekijän halua toimia ja tehdä asioita organisaation hyväksi myös vapaaehtoisesti ilman pakkoa. Kannustava organisaatiokulttuuri sallii myös epäonnistumisen, mikä tuo rohkeutta ja luo turvallisuuden tunnetta toimia organisaation jäsenenä.

Organisaatiokansalaisuudesta on nostettu esiin myös toisenlaisia näkemyksiä. Organisaatiokansalaisuus ja sen ulottuvuudet on pääosin tuotu hyvinä asioina ja myönteisellä tavalla esiin ja korostettu niiden positiivisia vaikutuksia organisaatioiden menestykseen, työyhteisön ilmapiiriin ja työhyvinvointiin (Laulainen, 2010 s. 47). Kritisoivat näkemykset tuovat esiin epäilyksen siitä, milloin työntekijän käyttäytyminen on aitoa ja milloin epäaitoa. Onko positiivisen käyttäytymisen ja aktiivisuuden taustalla taktikointia.

Organisaatiokansalaisuuden tulisi perustua aina vapaaehtoisuuteen ja omaan valintaan. Toisaalta on kiinnitetty huomiota myös siihen, milloin vapaaehtoisuudesta muodostuukin käytännön tasolla pakko ja velvollisuus. Kun vapaaehtoisuus muuttuu pakoksi, Vigoda-Gadotin mukaan silloin ei voida puhua enää organisaatiokansalaisuudesta vaan

pakollisesta kansalaisuudesta (CCB; compulsory citizenship behaviour) ja väittää sen olevan yleinen ilmiö organisaatioissa, mikä on tuonut negatiivisia seuraamuksia ja ongelmia työyhteisöissä ja organisaatioissa (Vigoda-Gadot 2007, s. 382–386).

Vaikka organisaatiokansalaisuuden tutkimisessa pääpaino on työntekijöissä ja työntekijöistä organisaatioiden jäsenenä, tutkimus ei kerro vain yksilöistä vaan se samalla kuvaa hyvin myös organisaatioiden toimintaa (Arola, 2021). Organisaatiokansalaisuutta on tutkittu jo 40 vuotta. Organisaatiokansalaisuuden tutkiminen lähti yritysmaailmasta ja teollisista ympyröistä, jossa sillä todettiin olevan positiivisia vaikutuksia yritysten menestymiseen ja tuottavuuteen, työyhteisön toimintaan ja myös henkilöstön työhyvinvointiin (Puusa ja Alakortesmaa, 2019, s. 187, Arola, 2021). Eniten tutkimusta on tehty palvelutyössä ja erityisesti liiketalouden- ja johtamistieteiden piirissä, mutta tutkimuksista todetut hyödyt lisäsivät kiinnostusta organisaatiokansalaisuuteen ja sen vahvistamiseen myös muilla aloilla (Arola, 2021). Suomessa tutkimus on lisääntynyt myös julkisella sektorilla, erityisesti sosiaali- ja terveydenhuollossa, johon Laulaisen (2010) ja Arolan (2020) väitöskirjat sijoittuvat.

### **3.2 Organisaatiokansalaisuuden ulottuvuudet tietotyössä**

Asiantuntijatyö ja asiantuntijuus on muuttunut yhä moninaisemmaksi. Käytettävissä olevan tiedon määrä on lisääntynyt valtavasti teknologian ja digitalisaation myötä. Asiantuntijalta vaaditaan kykyä poimia olennainen tieto, soveltaa tietoa käytäntöön ja ratkaista ongelmia (Grundmann, 2017). Asiantuntijatyö on muuttunut myös paljon yhteisöllisemmäksi organisaatioiden kehittyessä yhä enemmän tiimipohjaisiksi ja matalahierarkisemmiksi tiimien toimiessa itsenäisesti ja joustavasti (Isoherranen, 2012, s. 5, Puusa & Ala-Kortesmaa, 2019, s. 195). Tässä tutkimuksessa tarkastelen asiantuntijatyötä tekevän vuokratyöntekijän kokemuksia työyhteisössä toimimisesta Dekasin tutkimusryhmän (2013) määrittelemien organisaatiokansalaisuuden ulottuvuuksien mukaan, koska tutkimus kuvaa organisaatiokansalaisuutta nimenomaan tietointensiivisessä työssä, mitä asiantuntijatyökin on.

Dekasin tutkimusryhmä (2013) tutki organisaatiokansalaisena toimimista maailmanlaajuisen korkean teknologian yrityksessä ja toiminnan vaikutuksesta yksilön ja työyhteisön toimintakykyyn. Tutkimuksessaan he osoittivat, että työssä, jossa vaaditaan asiantunte-  
musta ja työskennellään nopeasti muuttuvassa ympäristössä innovaatioiden ja luovien ratkaisujen parissa, organisaatiokansalaisuuden perinteisiä, vakiintuneita ulottuvuuksia voi osaa pitää yhä merkityksellisinä, mutta osittain ne kaipaisivat päivitystä nykytyöelämän vaatimuksiin paremmin sopiviksi. Työskentely nopeatempoisessa ja luovuutta vaativassa tietointensiivisessä työssä nosti työntekijäkestävyyden ja siten työhyvinvoinnin merkityksen yhdeksi tärkeimmäksi ulottuvuudeksi (Dekas ja muut, 2013). Dekasin tutkimusryhmä muokkasi ja tiivisti tietotyöhön sopivan organisaatiokansalaisuuden viiteen ulottuvuuteen eli auttamiseen, kansalaishyveellisyyteen, äänivaltaan, sosiaaliseen osallistumiseen ja työntekijäkestävyyteen (Arola, 2020 s. 39, Dekas ja muut, 2013). Seuraavassa näitä ulottuvuuksia käydään tarkemmin läpi.

### **3.2.1 Auttaminen**

Auttamisella (helping) on perinteisesti tarkoitettu organisaatiokansalaisuudessa työkaverin ja työyhteisön jäsenen pyyteetöntä auttamista erilaisissa tilanteissa (Laulainen, 2010 s. 43) siten, että auttaminen tapahtuu yksilön omasta vapaasta tahdosta eikä erikseen sovitusti. Asiantuntijatyössä auttamisessa on keskeistä yhteistyö ja työyhteisön jäsenten toimiva keskinäinen vuorovaikutus (Puusa & Ala-Kortesmaa, 2019), koska auttaminen on usein tiedon jakamista tai työkaverin auttamista ratkaisemaan hänen työssään kohtaamissaan ongelmia tai ideoimaan uutta (Dekas ja muut, 2013). Auttaminen voi olla avun tarjoamista töiden tekemisessä silloin, kun työkaverilla työmäärä paisuu suureksi tai uuden asian opettamista mallia näyttämällä.

Apua saadessa on mukava auttaa myös muita, mikä edistää positiivista auttamisen kulttuuria. Auttaminen ja tuen tarjoamisen työkaverille on tutkittu vahvistavan työyhteisön jäsenten välisiä suhteita ja edistävän näin työyhteisön ilmapiiriä ja työyhteisön jäsenten yhteenkuuluvuutta, minkä on todettu vaikuttavan myönteisesti työntekijän sitoutumiseen ja vähentävän vapaaehtoista vaihtuvuutta (Podsakoff ja muut, 2009). Auttaminen,

vertaistuki ja -apu on merkityksellistä tukea työyhteisössä, jossa yhdessä tehdään töitä kohti yhteisiä päämääriä, mutta ennen kaikkea se lisää työyhteisön ja organisaation tehokkuutta, kun työyhteisön jäsenet pystyvät auttamaan toisiaan mahdollisissa ongelmatilanteissa ja opettamaan ne parhaat tavat tehdä töitä. Näin töiden tekeminen tehostuu ja aikaa vapautuu johonkin muuhun.

### **3.2.2 Kansalaishyveellisyys**

Kansalaishyveellisyys (civic virtue) tuo esille sen, kuinka sillä on positiivista vaikutusta, että työntekijät ovat aidosti kiinnostuneita organisaatiosta, jossa he työskentelevät (Podsakoff ja muut, 2009). Kiinnostuneisuus ja aktiivisuus auttaa pysymään ajan tasalla organisaation ajankohtaista asioista ja parhaimmillaan edistää työntekijän työyhteisöön kuulumisen tunnetta (Laulainen, 2010, s. 43). Kun työntekijä keskustelee mielellään työhön tai organisaatioon liittyvistä asioista ja osallistuu mahdollisuuksien mukaan työpaikan järjestämiin tapahtumiin, hän kokee kuuluvansa porukkaan (Puusa & Alakortesmaa, 2019, s. 189).

Kiinnostuneisuus voi näkyä myös vapaaehtoisena osallistumisena kurseille tai tapahtumiin, jotka tukevat työtä ja tuovat lisää tietoa. Sen lisäksi, että keskustelu muiden kanssa voi tuoda uutta tietoa, voi löytää myös uusia näkökulmia ja ajattelutapoja, mikä auttaa kehittämään uutta ja ideoimaan (Dekas ja muut, 2013). Laulainen (2010) puhuu myös aktiivisesta toimijuudesta. Kiinnostuneisuus ja osallistuminen edesauttaa motivaatiota huomioida ja lähteä kehittämään ja parantamaan toimintatapoja (Podsakoff ja muut, 2009), millä on vaikutusta organisaation tehokkuuteen ja suorituskykyyn. Toisaalta voi ajatella niinkin, että organisaatio voi menettää mahdollisuuden hyviin ideoihin ja kyvyn kilpailla markkinoilla, mikäli työntekijöitä aliarvostetaan ja lannistetaan ideoinneissa, eikä rohkaistaisi ajattelemaan ja tuomaan uusia ideoita (Dekas ja muut, 2013).

### 3.2.3 Äänikäyttäytyminen

Äänikäyttäytyminen (voice) näkyy työntekijän aktiivisena osallistumisena vaikuttamiseen. Uskallus tuoda julki omia mielipiteitä työhön liittyvistä asioista ja rohkeus olla asioista myös eri mieltä ja taito rohkaista myös muita työyhteisön jäseniä ilmaisemaan omia mielipiteitään (Dekas ja muut, 2013). Virtasen ja muiden (2022) tutkimuksessa käytettiin termiä sosiaalinen rohkeus, koska sosiaalisesti rohkean työntekijän nähtiin edistävän omalla toiminnallaan yhteistä hyvää, oli se sitten puuttumista havaittuihin epäkohtiin tai virheiden myöntämistä silläkin uhalla, että saatetaan tulla leimatuksi.

Asiantuntijatyössä ammatillinen vuorovaikutusosaaminen ja työyhteisötaidot kietoutuvat tässä monitasoisesti yhteen. Eriävien mielipiteiden esittäminen ja asioiden kyseenalaistaminen on ennen saatettu tulkita hankalaksi koetun työntekijän piirteiksi, mutta nykyään se on oivallettu moderneissa organisaatioissa kehittäväksi työotteeksi, mikä nähdään hyvän työntekijän ominaisuutena (Puusa ja Alakortesmaa, 2019, s. 189–197). Sosiaalisen rohkeuden on todettu positiivisen vuorovaikutuksen edistämällä vaikuttavan myönteisesti työyhteisön ihmissuhteisiin ja lisäävän yhteistyötä, mikä myös edistää työyhteisöön integroitumista (Kaltiainen ja muut, 2022)

Innovointi ja luovuus vaatii uskallusta esittää omia ajatuksiaan työkavereille ja johdolle. Työyhteisössä ja tiimeissä hyvän yhteistyön myötä ideat lähtevät syntymään ja innovaatiot pääsevät kunnolla vauhtiin ja kehittymään eteenpäin. Työntekijät, jotka voivat vaikuttaa, pystyvät tekemään hyödyllisiä ehdotuksia ja ideoita, on sillä vaikutusta organisaation tehokkuuteen, asiakastyytyväisyyteen ja lopulta liikevaihtoon (Podsakoff ja muut, 2009). Vastaavasti voidaan ajatella, jos organisaatio ei tue ja kannusta työntekijöitään tunnistamaan uusia mahdollisuuksia kehittää työprosesseja tai kritisoidaan olemassa olevia, ne voivat menettää mahdollisuuden uusiin innovaatioihin ja sen myötä kilpailukykyyn kovenevilla markkinoilla (Dekas ja muut, 2013).

### 3.2.4 Sosiaalinen osallistuminen

Dekasin tutkimusryhmän (2013) määrittelemistä ulottuvuuksista sosiaalinen osallistuminen ei suoranaisesti liity työntekijän ydintyötehtäviin, mutta vahvistaa työyhteisön jäsenten yhteenkuuluvuuden tunnetta ja keskinäistä yhteishenkeä. Sosiaalisella osallistumisella tarkoitetaan osallistumista ”epävirallisiin” tapahtumiin, juhliin tai vaikkapa lounaalle yhdessä työkavereiden kanssa (Dekas ja muut, 2013, s.229). Tutustuminen ja yhdessä olo työyhteisön jäsenten kanssa vapaamuotoisemmissa tilanteissa, auttaa tuntemaan heitä paremmin, mikä helpottaa yhdessä työskentelyä ja ”hitsaa työporukan yhteen”. Hyvä työyhteisö auttaa jaksamaan ja selviytymään haastavammissakin tilanteissa.

### 3.2.5 Työntekijäkestävyys

Työntekijäkestävyys nousi Dekasin tutkimusryhmässä (2013) aiheellisesti yhdeksi tärkeimmäksi organisaatiokansalaisuuden ulottuvuudeksi ja teemaksi. Työntekijän, joka tekee tietointensiivistä työtä eli tuottaa, välittää ja käsittelee tietoa ja informaatiota, merkitykselliseksi piirteeksi on luonnehdittu työntekijäkestävyyttä eli työhyvinvointitaitoja ja taitoja, joilla hän kykenee ottamaan vastuuta omasta ja työyhteisön hyvinvoinnin edistämisestä (Arola, 2020 s. 39).

Asiantuntija ei toimi vain yksin, vaan yhdessä organisaation jäsenten kanssa. On nähty, että tietointensiivinen työ on usein aika monimutkaista ja vaativaa kognitiivista työtä. Työntekijöiden psyykinen ja fyysinen hyvinvointi on tärkeää työssä jaksamisessa ja uusien innovaatioiden mahdollistamiseksi, koska tietointensiivisen työntekijöillä on iso riski sairastua työuupumukseen (Dekas ja muut, 2013). Tämän vuoksi työntekijäkestävyyttä tukevat käyttäytymismallit ovat merkityksellisiä siinä, kuinka työntekijät tukevat toisiaan ja huomioivat toisen henkilökohtaisen hyvinvoinnin välittämällä ja kannustaen. Dekasin tutkimusryhmän tutkimuksen mukaan työntekijäkestävyyttä tukeva käyttäytyminen ylläpitää ja edistää samalla koko työyhteisön hyvinvointia ja auttaa näin koko organisaatiota pysymään suorituskykyisenä ja kilpailukykyisenä.

### 3.3 Vuokratyöntekijä osana työyhteisöä

Vuokratyöntekijät sukeltavat vuokratyösuhteen myötä käyttäjäyrityksen toimintaan ja työyhteisöön ja työkaveriksi käyttäjäyrityksen omille työntekijöille. Työsuhteen jäsenyydestä käyttäjäyrityksessä voitaneen puhua etenkin silloin, kun vuokratyöntekijä työskentelee pidemmän aikaa samassa työyhteisössä ja samassa organisaatiossa. Useat tutkimukset ovat antaneet viitteitä siitä, ettei vuokratyöntekijän asema käyttäjäyrityksen työyhteisössä ole kuitenkaan samanarvoinen kuin muiden työntekijöiden (Viitala ja muut, 2006) ja suhteissa voi esiintyä jännitteitä.

Nykypäivänä vuokratyövoiman käyttö yrityksissä on lisääntynyt yritysten hakiessa maksimaalista joustavuutta ja kustannusten hallintaa henkilöstöresursseissa vuokratyövoimaa käyttämällä (Viitala & Kantola, 2016), mikä taas tuo organisaatiolle uudenlaisia haasteita. Viitala ja Kantola tutkimuksessaan herättävät pohtimaan, kuinka vuokratyövoiman käyttö vaikuttaa koko työyhteisöön, ja kärjistetysti toteavat, että vuokratyöntekijät ravistelevat koko työyhteisöä ja työyhteisön sosiaalisia suhteita.

Vuokratyövoiman käytön helppous saa helposti unohtamaan sen vaikutuksen muuhun työyhteisöön ja työilmapiiriin. Nykytrendeistä ketteryys ja dynaamisuus on vienyt huomiota pois työyhteisön vakaisiin sosiaalisiin suhteisiin panostukselta ja suhteiden jatkuvuuden merkitykseltä (Viitala & Kantola, 2016). Työyhteisön ja sen suorituskyky on kuitenkin ehdottomasti huomioitava asia, koska sillä on vaikutusta koko organisaation suorituskykyyn. Useissa teorioissakin todetaan yrityksiä merkittävimminä kilpailuetuna olevan aineettomat resurssit ja niistä erityisesti tiedon ja suhteet (Viitala & Kantola, 2016, Puusa & Ala-Kortesmaa, 2019, s. 187). Näin ollen vuokratyön vaikutus työyhteisöön ja ryhmän välisiin suhteisiin on erityisen tärkeä ymmärtää ja huomioida millaisia vaikutuksia sillä voi olla työilmapiiriin ja työhyvinvointiin, sitoutumiseen ja motivaatioon, mutta myös vuokratyöntekijän kokemukseen työstä ja työyhteisön jäsenyydestä. Greco ja muut (2022) näkivät organisaatioon kuulumisen ja yhteenkuuluvuuden tunteiden vaikuttavan myönteisesti asenteisiin, työkäyttäytymiseen ja työyhteisön ilmapiiriin.



Vuokratyöntekijöiden kokemuksia työyhteisön jäsenenä on tutkittu useissa tutkimuksissa. Tutkimuksissa on esiintynyt hyvinkin erilaisia tuloksia siitä, kuinka vuokratyöntekijät kokevat heidän oman roolinsa työyhteisön jäsenenä. Tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät saattavat kokea työyhteisön jäsenyyden hyvinkin epävarmana tai vaikeasti hahmotettavana asiana perinteisen työnantaja-työntekijä asetelman puuttuessa (Viitala ja muut, 2006, s. 44). Tanskanen (2012) tutkimuksessa nousee esille työyhteisön jäsenyyden ja tuen puuttuminen vuokratyöntekijän työelämän laatua heikentävänä asiana (s.35). Vuokratyötä käsittelevissä tutkimuksissa on ilmennyt myös vuokratyöntekijöiden heikompi asema työyhteisössä (Viitala ja muut, 2006, Tanskanen 2012). Heikompa asemaa on selitetty vuokratyötä tekevien työsuhteen eroavaisuuksilla, lyhyillä työsuhteilla, ja roolin ja odotuksien aiheuttamilla jännitteillä.

Positiivisiakin seikkoja tutkimuksissa ilmeni. Viitalan ja muiden (2006, s. 114) tutkimuksessa vuokratyöntekijät olivat pääosin kuitenkin tyytyväisiä siihen tapaan, kuinka työyhteisön jäsenet heitä kohtelivat ja ottivat osaksi omaa työyhteisöään. Osa heistä jopa koki välillä unohtavansa, etteivät ole käyttäjäyrityksen omaa henkilöstöä vaan ovat ulkopuolisen henkilöstövuokrausyrityksen palveluksessa. Pääosin vuokratyöntekijät tunsivat olevansa hyväksytyjä käyttäjäyrityksen työyhteisössä, mutta kuitenkin samalla he tunsivat olevansa osittain työyhteisön ulkopuolisia ja kokivat irrallisuuden tunteita.

Vuokratyöntekijän ulkopuolisuuden ja irrallisuuden tunteita on selitetty johtuvaksi vuokratyön tekemiseen liittyvillä erityispiirteillä; lyhyillä sopimuksilla ja erilaisilla työehdoilla (Viitala & Kantola, 2016 s. 147). Vuokrausyritys työnantajana saatetaan kokea hyvinkin etäisenä, kun töitä ei tehdäkään työnantajan tiloissa vaan työskennellään käyttäjäyrityksessä, heidän tiloissaan, ohjeistuksessaan ja käytäntöjen mukaisesti. Tämä voi luoda hämmennystä vuokratyötä tekeville, kuten Viitalan ja muiden (2006) tutkimuksesta kävi ilmi, etteivät vuokratyöntekijät kokeneet kuuluvansa kunnolla mihinkään työyhteisöön; ei vuokrausyrityksen eikä käyttäjäyrityksen. Slattery ja muiden tutkijoiden (2010) mukaan vuokratyöntekijät kuitenkin samaistuivat vahvemmin käyttäjäyrityksen työyhteisöön kuin vuokratyönantajan, jonka jäseniä he muodollisesti ovat. Pysyvä työyhteisö ei

ole vuokratyöntekijälle itsestään selvä asia (Tanskanen, 2012. s. 35) erityisesti silloin kun määräaikaiset vuokratyösuhteet ovat lyhytaikaisia tai kun työskentelypaikat vaihtuvat tiheään. Työyhteisöön sitoutuminen ja kiintyminen on lähes mahdotonta, kun vaihtuvuus on nopeaa. Työ koetaan silloin pelkäksi suorittamiseksi (Tanskanen, 2012. s. 35, Viitala ja muut, 2006) nimetyssä työpaikassa. Työn ja sosiaalisten suhteiden kehittäminen ja niihin panostaminen ei koeta tarpeelliseksi silloin, kun työyhteisöön ja sen jäseneksi ei oikeasti koeta kuuluvan (Viitala ja muut, 2006. s. 114).

Työntekijöiden vaihtuvuus ei ole helppoa käyttäjäyrityksen omalle henkilöstöllekään. Uusi työntekijä tarkoittaa uutta perehdyttämistä ja perehdytykselle on varattavaa aikaa muun työn ohella. Perehdytysprosessi ja luottamuksen rakentaminen vaatii aikaa ja huomiota työyhteisöltä. Vuokratyöntekijältä se vaatii sopeutumista uuteen työyhteisöön ja työtehtäviin. Lyhyissä ja tilapäisissä työskentelyjaksoissa käyttäjäyrityksen käytänteiden ja tapojen oppiminen voi olla haastavaa, kuten sosiaalisten suhteiden ja luottamuksen rakentaminen. Viitalan ja Kantolan (2016) tutkimuksessa nousi esille luottamuksen rakentuminen tai oikeastaan luottamuksen puuttuminen vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden välisissä suhteissa. Tilannetta ei helpota se, että vuokratyöntekijöiden tiedetään jo ennakkoon työskentelevän yrityksessä vain väliaikaisesti tai heidän työskentelynsä jatkuminen on hyvinkin epävarmaa, jolloin suhteisiin ei panosteta samalla tavalla kuin silloin, jos kyse olisi vakituisesta työntekijästä (Viitala & Kantola, 2016).

Pidempiaikaisissa vuokratyösuhteissa luottamuksen ja sosiaalisten suhteiden rakentaminen on kuitenkin helpompaa ja luonnollisempaa kuin lyhyissä ja tilapäisissä työsuhteissa. Tomsin ja Biggsin (2014) tutkimuksen mukaan nimenomaan pidempiaikaisissa suhteissa vuokratyöntekijät integroituvat paremmin käyttäjäyrityksen työyhteisöön. Integroitumisesta huolimatta pidemmissäkin vuokratyösuhteissa koetaan ulkopuolisuuden tunteita (Viitala & Kantola, 2016).

Ulkopuolisuuden kokemuksen tunteita vahvistaa edelleen informaation ulkopuolelle jääminen. Yhdeksi haasteeksi työyhteisössä vuokratyöntekijät näkivät nimenomaan

tiedonkulun ja siinä he kokivat olevansa usein informaatioviestinnän ulkopuolella, vaikka tieto koskisi työtä, jota he tekevät (Viitala & Kantola, 2016). Tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijälle pyrittiin antamaan riittävä tieto, mutta kokonaisuuden ymmärtämiseksi ja yhteenkuuluvuuden tunteen kokemiseksi tieto jäi puutteelliseksi tai valikoivaksi verrattuna siihen mitä vakituiselle työntekijälle tiedotetaan.

Työyhteisön jäsenten välisessä kommunikaatiossa ja tiedonkululla, on tärkeä rooli motivoivan työilmapiirin edistämässä ja yhteenkuuluvuuden kokemiseksi. Puusa ja Ala-Korttesmaa (2019, s. 187) korostavat vuorovaikutuksellisia työyhteisötaitoja ja niiden merkitystä organisaation toimintaan ja menestymiseen. He myös tuovat esiin kuinka merkityksellistä on, mikäli työntekijöillä on halu myös jakaa tietotaitoaan ja osaamistaan työyhteisössään. Siitä on etua niin organisaatiossa kuin työntekijöille itselleen, nimittäin työyhteisön toimiva vuorovaikutus edistää tutkitusti työtyytyväisyyttä ja sitoutumista työyhteisöön (Puusa & Ala-Korttesmaa, 2019). Toisaalta, jos vuokratyöntekijä ei koe kuuluvansa työyhteisöön, hän ei välttämättä koe tarpeelliseksi tehdä kuin välttämättömmän eli sen mitä on sovittu, vaikka hänellä olisi edellytyksiä osaamisen jakamiseen organisaatiossa.

Toms ja Biggs (2014) toteavat, että vuokratyöntekijöiden motiivit vaikuttavat siihen, kuinka vuokratyötä tekevät suhtautuvat työhön, työn tilapäisyyteen ja vaihtuviin työskentelypaikkoihin. Vuokratyöntekijöiden motiivit, elämäntilanne ja halu tehdä vuokratyötä auttavat sopeutumaan ja kohtaamaan erilaisia työyhteisöjä ja sopeutumaan erilaisiin työskentelyolosuhteisiin. Tutkimusten mukaan vuokratyöntekijällä on siinä myös tärkeä rooli yhdistää niin käyttäjäyrityksen odotukset kuin vuokratyöntekijän odotukset, jotta tehtävän ja käyttäjäyrityksen odotukset kohtaisivat mahdollisimman hyvin työntekijän motiivit ja odotukset

Vuokratyövoimaa käyttävän organisaation haasteeksi voi nousta vuokratyöntekijän sitoutumisen puute. Sitoutumisen puute lisää työntekijöiden vaihtuvuutta ja voi näkyä vähäisempänä työmotivaationa ja vähäisempänä kiinnostuksena organisaatiota tai

työyhteisöä kohtaan. Kun taas sitoutumisen on yleisesti todettu lisäävän työmotivaatiota ja vaikuttavan siten positiivisesti työyhteisöön ja työn tuottavuuteen. Vuokratyöntekijän sitoutuminen vuokratyötä tai organisaatiota kohtaan voi olla ristiriitaista. Käyttäjäyritys, kuten henkilöstövuokrausyritys, saattavat odottaa työntekijältä sitoutumista niin työtehtävään kuin työyhteisöönkin (Lähteenmäki, 2013, s. 212). Todellisuudessa vuokratyöntekijän ei voi automaattisesti odottaa sitoutuvan organisaatioon, jossa hän työskentelee. Organisaatio ja työyhteisö voi kuitenkin panostaa organisaationkulttuuriin ja käytäntöihin, jotka mahdollistavat työn mielekkyyden ja yhdessä tekemisen kulttuurin ja edistää siten myös vuokratyöntekijöiden sitoutumista.

Organisaatiossa, jossa työskentelee organisaation omaa henkilöstöä ja vuokratyöntekijöitä haasteena on varmistaa tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen kohtelu työyhteisössä ja luoda edellytykset positiiviselle ja turvalliselle työilmapiirille. Puhuttiin sitten työyhteisötaitoista tai organisaatiokansalaisuudesta ja niiden eri ulottuvuuksista, kaikille niille on yhteistä, että ne näkyvät positiivisesti työyhteisön vuorovaikutussuhteissa (Puusa & Ala-Kortesmaa, 2019, s. 189–200). Eroavaisuudet työsuhde-eduissa, palkassa, palkitsemisessa ja koulutusmahdollisuuksissa voivat taas pidemmällä aikavälillä tuoda kaikille työyhteisön jäsenille epämiellyttävän eriarvoisuuden tuntemuksia, ei vain vuokratyöntekijälle itselleen. Näin ollen sillä on vaikutusta heikentävästi koko työyhteisön ilmapiiriin ja työnantajamielikuvaan.

## 4 Metodologia

Tämä tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tässä kappaleessa kuvataan tutkimuksen tiedonkeruumenetelmät ja aineistot. Perehdytään tutkimuksen aineiston keräämisen ja analysoinnin prosesseihin sekä tutkimuksessa tehtyihin valintoihin. Lopuksi arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja tutkimuksen eettisyyttä.

### 4.1 Tutkimuksen kulku ja menetelmät

Tutkimusmenetelmäksi valittiin laadullinen eli kvalitatiivinen menetelmä. Laadullisen tutkimuksen menetelmä on parhaimmillaan silloin kun tutkitaan ihmisten subjektiivisia kokemuksia ja näkemyksiä, halutaan tarkastella niitä tarkemmin (Puusa & Juuti, 2020, s. 56) ja muodostaa havainnoista kokonaiskuvaa. Laadullista tutkimusta on kuvattu myös ymmärtäväksi tutkimukseksi, jossa tutkittavia ilmiöitä ja merkityksiä pyritään ymmärtämään (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 27) ja tulkitsemaan selittämisen sijaan.

Laadullisessa tutkimuksessa on huomioitava, että tieto ihmisestä ja ihmisten kokemukset sijoittuvat siihen kontekstiin, jossa ihminen elää. Tutkimuksessaan tutkija kohtaa ihmisiä, joilla on erilaisia taustoja, persoonallisuuden piirteitä ja kokemuksia. Nämä yhdistettynä haastateltavan nykyiseen elämäntilanteeseen, tavoitteisiin, ja ympäristön vuorovaikutukseen, muodostuu jokaiselle omanlainen kokemus ja henkilökohtainen tulkinta asioista ja tilanteista. Ilmiöt voivat olla hyvin monitulkintaisia ja välillä osin sekaviakin, mutta tutkija voi laadullisen tutkimuksen keinoin ja teoreettista tietoa hyödyntäen pyrkiä ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevia ihmisiä ja heidän pyrkimyksiään (Puusa & Juuti, 2020, s. 324).

Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus menetelmänä sopii juuri tähän tutkimukseen, jolla pyritään ymmärtämään asiantuntijatyötä tekeviä vuokratyöntekijöitä työyhteisön toimijoina ja organisaatiokansalaisina. Tutkimus pyrkii ymmärtämään vuokratyöntekijyyttä nimenomaan tutkimuksen kohteena olevien asiantuntijatyötä tekevien

vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Tutkimuksen alussa perehdyttiin vuokratyöntekijyyteen yleisellä tasolla ja työsuhteen erityispiirteisiin suhteessa perinteisiin työsuhteisiin. Sen jälkeen tarkasteltiin vuokratyöntekijää osana organisaatiota ja työyhteisöä. Vuokratyöntekijöiden tausta ja elämäntilanne voi olla hyvinkin erilainen, mikä vaikuttaa henkilöiden kokemuksiin, samoin kuin organisaatio ja sen työyhteisö, jossa hän työskentelee, kuten myös työyhteisön muut jäsenet, työilmapiiri ja organisaatiokulttuuri ja käytännöt.

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä ei pyritä tekemään yleistyksiä tai kuvaamaan ilmiötä yleisellä tasolla kuten määrällisessä tutkimuksessa, vaan laadullinen tutkimus pyrkii syvemmälle ja ymmärtämään ilmiötä, mikä sallii myös erilaiset kokemukset ja poikkeavuudet (Vilkka, 2021, s. 55). Tässä tutkimuksessa pyritäänkin ymmärtämään asiantuntijatyötä tekevän vuokratyöntekijän toimintaa ja hänen kokemuksiaan organisaation jäsenenä siinä kontekstissa, jossa hän toimii. Laadullisessa tutkimuksessa, kuten tässäkin tutkimuksessa, vuokratyöntekijän kokemukset ja ajatukset ovat hyvin omakohtaisia ja merkityksellisiä. Niitä ei voida yleistää, mutta niiden kautta voidaan pyrkiä ymmärtämään vuokratyöntekijyyttä.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkimusaineistoa voidaan kerätä hyvinkin monella eri tavalla. Aineisto voi olla kerätty haastattelujen, kyselyjen, havainnoinnin tai erilaisten dokumenttien tai julkaisujen kautta (Tuomi & Sarajärvi, 2018). Ne kaikki pystyvät kertomaan ihmisten kokemuksista ja ajatuksista elämän eri tilanteissa (Vilkka, 2021, s. 99). Tässä tutkimuksessa valittiin aineiston keräämiseksi haastattelu. Haastattelun idean Tuomi ja Sarajärvi (2018, s. 63) kiteyttivät hyvin siten, että *"kun haluamme tietää, mitä ihminen ajattelee, tai miksi hän toimii niin kuin toimii, on järkevä kysyä asiaa häneltä."* Tässä tutkimuksessa haluttiin tietää, mitä vuokratyöntekijä ajattelee, miten hän kokee ja kuinka hän toimii työyhteisössä.

Haastattelut tehtiin yksilöhaastatteluina, jotta saisimme kuulla haastateltavan ajatuksia ja kokemuksia suoraan häneltä itseltään. Yksilöhaastattelun etuna on mahdollista luoda

myös turvallinen ilmapiiri, jossa haastateltava uskaltaa tuoda julki omakohtaisia kokemuksiaan. Haastattelun etuna voidaan pitää myös joustavuutta (Tuomi & Sarajärvi, 2018), mitä haluttiin haastatteluissa hyödyntää. Haastattelussa haastateltava voi kysyä tarkennuksia, jos ei jotain kysymystä ymmärtäisi, ja haastattelija voi joustavasti selventää kysymystä tai oikaista mahdollisia väärinkäsityksiä. Haastattelusta on mahdollista luoda formaalin sijaan keskusteleva, jolloin haastateltava pystyy vapaamuotoisesti kertomaan ajatuksistaan ja kokemuksistaan, ja haastattelija voi esittää täydentäviä kysymyksiä, jolloin tutkittavasta aiheesta saadaan mahdollisimman paljon tietoa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 63). Haastattelija voi sujuvasti haastattelun edetessä myös muuttaa kysymysten järjestystä ja kysyä kysymyksiä siinä järjestyksessä, mikä haastattelutilanteessa tuntuu luontevalta.

Haastattelumuotojakin on erilaisia; on lomakehaastattelua, teemahaastattelua ja avointa haastattelua (Vilkkä, 2021, s. 99). Näistä puolistrukturoitu teemahaastattelu sopi parhaiten tähän tutkimukseen. Strukturoidun haastattelun sijaan puolistrukturoitu teemahaastattelu etenee ennalta valittujen teemojen mukaan. Valitut teemat ja aihepiirit ovat kaikille haastateltaville samat teemahaastattelussa, mutta kysymysten sanallinen muoto ja järjestys saattaa vaihdella haastattelun aikana ja kysymyksiä voidaan myös tarkentaa ja selventää tarpeen mukaan (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Teemahaastattelun ideana on tuoda haastateltavien subjektiiviset käsitykset asioista, kokemukset ja asioille antamat merkitykset paremmin esille (Hirsjärvi & Hurme, 2022, Puusa & Juuti, 2020, s.106).

Teemahaastattelun valintaa haastattelumuodoksi vahvisti tutkimuksen teoreettisesta viitekehystä löytyvät organisaatiokansalaisuuden ulottuvuudet, eli näin valittiin teemat, joita tutkimalla haluttiin syventää tietoa vuokratyöntekijänä toimimisesta. Teemahaastattelussa oletetaan myös, että haastateltavilla on jokin yhteinen tekijä tai he kaikki ovat kokeneet tietyn asian (Puusa & Juuti, 2020, s. 106). Tässä tutkimuksessa haastateltavia yhdisti se seikka, että he ovat tai olivat työskennelleet pidemmän aikaa

vuokratyöntekijöinä asiantuntijatehtävissä, jolloin heillä oli kokemuksia ja näkemystä vuokratyöntekijänä toimimisesta organisaatiossa.

Tutkimuksen suorittamista teemahaastattelun keinoin vahvisti myös teemahaastattelun joustavuus ja vapaamuotoisuus, jolla tavoiteltiin haastattelun sujuvaa ja mielekästä etenemistä vuokratyöntekijän kohtaamien tuttujen aiheiden parissa. Teemahaastattelun teemat ja etukäteen suunniteltu haastattelurunko auttaa varmistamaan, että haastattelussa keskitytään tutkimuksen tarkoituksen kannalta merkityksellisiin asioihin (Puusa & Juuti, 2020, s.109), vaikka keskustelu välillä eksyisi sivuraiteille. Tavoitteena teemahaastattelun valinnassa oli onnistunut haastattelu ja se, että haastattelun kautta saadaan parhaimmalla mahdollisella tavalla tutkimuksen kannalta merkityksellistä tietoa.

Organisaatiokansalaisuuden teorian kautta luotiin tutkimukselle se kehys ja raamit missä toimitaan. Teoriaan pohjautuva viitekehys myös varmistaa, ettei aineistonkeruu ole satumanvaraista eikä myöskään perustu vain tutkijan omiin mielenkiinnon kohteisiin vaan tutkimus perustuu aikaisempaan tutkimukseen (Puusa & Juuti, 2020, s. 79–81). Teoreettinen viitekehys toimii myös näkökulmana tutkimusaineiston tarkastelussa (Vilkkä, 2021, s. 32). Teorian ja tutkimusaineiston kautta pyritään käymään vuoropuhelua siten, että ne tukevat toinen toisiaan tutkimuksen eri vaiheissa aineiston hankinnasta analysointiin ja tulkintoihin (Puusa & Juuti, 2020, s. 11). Tutkittavan kokemukset ja näkemykset ovat aina omakohtaisia, eikä niitä koskaan pysty ihan tyhjentävästi selittämään tai ymmärtämään (Vilkkä, 2021, s. 94). Tässä kuitenkin teoria toimii apuna, haastattelun runkona ja apuvälineenä tutkimuksen eri vaiheissa.

Organisaatiokansalaisuuden toimiessa teoreettisena viitekehystenä, organisaatiokansalaisuuden ulottuvuuksista muodostui haastattelun runko ja teemat. Haastattelun viisi teemaa; auttaminen, kansalaishyveellisyys, äänikäyttäytyminen, sosiaalinen osallistuminen ja työntekijäkestävyys tulevat Kathryn H. Dekasin (2013) työryhmän tutkimuksesta, jossa työryhmä tiivisti organisaatiokansalaisuuden piirteet näihin viiteen ulottuvuuteen. Nämä viisi ulottuvuutta ovat yhdistelmä aikaisempia organisaatiokansalaisuuden



ulottuvuuksia, joita työryhmä tiivisti ja päivitti tietotyöhön paremmin soveltuvaksi. Tähän perustuen juuri Dekasin työryhmän viidestä ulottuvuudesta muodostui haastattelun teemarunko, koska asiantuntijatyökin on tyypillisesti tietotyötä.

Kirjallisuuteen ja ajankohtaisuuteen perustuen tutkimukseen on lisätty viiden teeman lisäksi myös osaamisen kehittyminen. Työelämän jatkuva muutos on tuonut osaamisen kehittämisen yhdeksi keskeisimmäksi teemaksi (Polo, 2005, s. 157) alalla kuin alalla, jotta kehityksessä pysytään mukana. Työntekijöiden osaaminen muodostaa organisaation aiheettomana kilpailuedun suhteessa muihin ja vaikuttaa organisaation kykyyn vastata muuttuvan työelämän vaatimukseen. Polon (2005, s. 159–160) mukaan oppiminen on aina aktiivista sosiaalista toimintaa, jossa organisaation ja työyhteisön kehittämiseen on perusteltua yhdistää työntekijöiden osaamisen kehittäminen, jotta kehittämisen tavoitteet ja päämäärät ovat yhteneväiset. Mahdollisuus oppimiseen ammattitaidon ylläpitämiseksi ja kehittämiseksi on välttämätöntä myös vuokratyöntekijöille muuttuvassa työelämässä ja työyhteisön vaaditun osaamistason ylläpitämiseksi (Woldman ja muut, 2018). Ammatillisen osaamisen kehittämisen merkityksellisyys nostettiin haastatteluun yhdeksi teemaksi Dekasin tutkimusryhmän (2013) viiden ulottuvuuden lisäksi.

## 4.2 Tutkimuksen aineisto

Laadullisessa tutkimuksessa on erityisen tärkeää, että haastateltavien valinta on hyvin harkittua ja tutkimuksen tarkoitukseen sopivaa (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 76). Vilkka (2021, s. 108) painottaa, että *”haastateltavien valinnassa on muistettava, mitä ollaan tutkimassa”*, jolloin valinnan tarkoituksenmukaisuus on pystyttävä myös perustelemaan. Valinnoissa on tärkeää valita sellaisia henkilöitä, jotka tietävät tutkittavasta aiheesta mahdollisimman paljon ja heillä on omakohtaista kokemusta asiaan tai ilmiöön liittyen (Puusa & Juuti, 2020, s. 100, Vilkka, 2021, s. 109). Edustavathan he ryhmää, joka on tutkimuksen kohteena ja merkityksellinen tutkimuksen tarkoituksen kannalta.

Tässä tutkimuksessa mahdollisimman kattavien tutkimustulosten saamiseksi, valittiin haastateltavaksi vain henkilöitä, jotka työskentelevät, tai ovat lähiaikoina työskennelleet,

vuokratyösuhteessa asiantuntijatehtävissä vähintään kaksi kuukautta tai kauemmin yhäjäjäjäjäjäjä. Näin he ovat ehtineet perehtyä työhönsä, työyhteisöön ja yrityksen käytäntöisiin sekä tutustua muihin työyhteisön jäseniin. He ovat saaneet toimia työyhteisön jäseninä ja päässeet kokemaan vuokratyöntekijyyttä organisaatiossa, mikä on arvokasta kokemustietoa tähän tutkimukseen.

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston koko voi vaihdella, mutta yleensä valitaan vain pieni määrä haastateltavia (Vilkka, 2020, s. 81). Tässäkin olennaista ei ole haastateltavien määrä vaan tärkeämpää on otoksen tarkoituksenmukaisuus. Haastateltavien sopivaa määrä pohdittaessa, yhtenä apukeinona voidaan hyödyntää saturaatiota, eli tunnistaa haastatteluissa tilanne, jossa tutkimusaineisto alkaa hiljalleen toistaa itseään (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 75). Tässä tutkimuksessa viiden haastattelun jälkeen oli vastauksista löydettävissä yhteneväisiä seikkoja ja kokemuksia.

Haastateltavien etsintä toi haasteen tutkimuksen toteuttamiselle. Kahden henkilöstövuokrausyrityksen kautta sähköpostitse lähetetty haastattelupyynnö ei tuottanut tulosta, jolloin sopivia henkilöitä tuli etsiä muilla tavoin. Etsinnässä hyödynnettiin työpaikkailmoituksia ja omaa verkostoa, mutta lopulta LinkedIn osoittautui parhaimmaksi kanavaksi löytää ja saada suora yhteys haastateltaviin. Kaikki ne henkilöt, joihin oltiin suorassa yhteydessä puhelimitse tai LinkedInin kautta, suostuivat haastatteluun. Haastattelut suoritettiin kuvallisena videoneuvotteluna Microsoft Teams -viestintäsovelluksella, koska haastateltavat sijaitsivat eri puolella Suomea. Kaikille haastateltaville Microsoft Teamsin käyttö oli tuttua ja se koettiin mielekkäimmäksi vaihtoehdoksi haastatteluun. Haastattelujankohdaksi valikoitui haastateltavan itse toivoma ajankohta, jolloin varmistettiin, että ajankohta olisi paras mahdollinen ja tilanne rauhallinen haastattelua ajatellen.

**Taulukko 1.** Haastateltavien taustatiedot

<b>Ikä</b>	
alle 30v	3
30v tai yli	4
<b>Työskennellyt aikaisemmin vuokratyöntekijänä</b>	
Kyllä	3
Ei	4
<b>Työskentelykuukaudet nykyisessä/viimeisimmässä vuokratyösuhteessa</b>	
2-4kk	2
5-10kk	3
11kk tai kauemmin	2
<b>Työnkuva asiantuntijana</b>	
Taloushallinto, Henkilöstöhallinto, Asiakaspalvelu, Markkinointi, Viestintä Tekninen asiantuntija	

Taulukossa 1. näkyy haastatteluun osallistuneiden tausta tiedot. Haastatteluun osallistuneista kaikki seitsemän työskenteli asiantuntijatehtävissä. Haastattelupyynnön esittäessä henkilöille oli jo kerrottu lyhyesti tutkimusaiheesta, mitä suositellaan, jotta haastateltavat tietävät etukäteen mitä haastattelu koskee ja mitä aihetta haastattelussa käsitellään (Tuomi & Sarajärvi, 2018, s. 63). Haastattelu alkoi tutkittavan aiheen lyhyellä esittelyllä, jossa tutkimuksen tarkoitus ja haastattelun idea kerrottiin lyhyesti ja näytettiin samalla myös haastattelurunko, jotta haastateltava tiesi, mitä haastattelussa olisi tulossa. Alussa myös korostettiin haastattelun luottamuksellisuutta. Näin pyrittiin luomaan mukava ja luottamuksellinen vuorovaikutussuhde etäyhteydestä huolimatta.

Tässä tutkimuksessa jokainen haastattelu tallennettiin Microsoft Teamsin nauhoitustoimintoa käyttäen. Nauhoitukseen oli pyydetty ja saatu lupa jokaiselta haastateltavalta haastattelun alussa ja tallennus käynnistettiin viimeistään siinä vaiheessa, kun ensimmäinen haastattelukysymys esitettiin. Haastatteluiden pituus oli keskimäärin 35–50 minuuttia vastaajasta riippuen ja haastattelut kestivät yhteensä noin viisi tuntia. Haastattelut sujuivat jouhevasti. Jokainen haastateltava osoitti kiinnostusta aiheeseen ja kysymyksiin omakohtaisten kokemusten myötä, joten keskustelu haastatteluissa oli luontevaa. Keskustelu eteni teemoittain siten, että haastattelija esitti teemaan liittyvän kysymyksen, johon vastaaja sai kertoa omia näkemyksiään ja kokemuksiaan vapaasti siten, ettei

haastattelija ohjaile heidän näkemyksiään. Tarvittaessa haastattelija esitti vapaamuotoisia lisäkysymyksiä aiheeseen liittyen. Haastattelu eteni tietyn teeman sisällä vapaasti, jolloin vastaaja pystyi kertomaan omista kokemuksistaan, tunteistaan tai ajatuksistaan aiheeseen liittyen. Ennakkoon laadittu haastattelurunko ja alustavat kysymykset auttoivat keskustelua pysymään suunniteltujen teemojen puitteissa.

### **4.3 Tutkimuksen luotettavuus ja eettisyys**

Luotettavuus, validiteetti ja yleistettävyyden ovat perinteisiä tutkimuksen arviointikriteereistä, mutta samat arviointikriteerit eivät päde samalla lailla toteutettuna kvantitatiivisessa (määrällisessä) ja kvalitatiivisessa (laadullisessa) tutkimuksessa. Siinä missä tilastollinen tutkimus pyrkii yleistettävyyteen ja siihen, että tutkimuksen tulokset ovat samankaltaisia tutkimusta uusittaessa, ei onnistu laadullisessa tutkimuksessa. Laadullisessa tutkimuksessa ilmiötä pyritään ymmärtämään tutkittavien subjektiivisesta näkökulmasta, jolloin tutkimus kohdistuu määrän sijasta laatuun. Tämän takia konstruktivisessa laadullisessa tutkimuksessa on suositeltavaa käyttää siihen kehitettyjä, laadullisen tutkimuksen erityispiirteiden huomioivia arviointikriteerejä (Eriksson & Kovalainen, 2015). Tätä tutkimusta arvioitiin luotettavuuden, siirrettävyyden, ja uskottavuuden kriteereillä. Näiden avulla tutkittiin tutkimuksen ”hyvyyttä” ja luotettavuutta.

Tutkimuksen uskottavuus näkyy tutkijan kykyä osoittaa asiaan riittävä perehtyneisyys ja luoda vahva yhteys perehtyneisyyden, tiedon ja tutkimusaineiston välille (Eriksson & Kovalainen, 2015) tuomalla uskottavasti tutkimusaineistosta esille ne tutkimuksen kannalta oleellisimmat ja merkityksellisimmät asiat. Tässä tutkimuksessa perehdyttiin kirjallisuuteen ja aikaisempiin tutkimuksiin, minkä kautta pyrittiin hahmottamaan ilmiötä, keräämään tietoa vuokratyösuhteen erityispiirteistä, organisaatiokansalaisena toimimisesta ja luoden näin hyvää pohjaa tutkimuksen toteuttamiselle.

Tutkimuksen uskottavuuteen ja totuudenmukaisuuteen pyrittiin toteuttamalla tutkimus mahdollisimman objektiivisesti, ymmärtämään vastaajien kokemukset siten kuin he ovat

tarkoittaneet ja tekemään johtopäätökset havaintojen perusteella siten, etteivät päätelmät ole sattumanvaraisia vaan johtopäätökset ovat perusteltavissa ja niiden yhteys teoriaan on havaittavissa. Uskottavuutta voidaan arvioida tarkastelemalla aineistoa ja johtopäätöksiä sillä silmällä, että ovatko tulkinnot sellaisia, että myös toinen tutkija voi päätyä myös vastaavanlaisiin päätelmiin (Eriksson & Kovalainen, 2015).

Tutkimuksen luotettavuutta arvioitiin ja havainnollistettiin kertomalla, kuinka tutkimusprosessi on edennyt ja näin pyrittiin tuomaan esille tutkimusprosessin loogisuus ja johdonmukaisuus, mutta myös tutkimuksen eri vaiheiden läpinäkyvyys ja dokumentointi. Tutkimuksessa pyrittiin johdonmukaisuuteen toteuttamalla tutkimus teoriaohjautuvasti, jolloin teoria ja teoriasta johdetut haastattelun teemat näkyvät tutkimuksen eri vaiheissa ja pyrkivät luomaan johdonmukaisen kokonaisuuden.

Laadullisessa tutkimuksessa päähuomio keskittyy usein tutkimusaineistoon, aineiston analysointiin ja tuloksiin. Huolellisesti laadittu haastattelurunko ja hyvä haastatteluun valmistautuminen vaikuttaa olennaisesti aineiston keruun laadukkuuteen (Hirsjärvi & Hurme, 2022). Haastatteluiden dokumentoinnissa pyrittiin luotettavuuden varmistamiseen litteroimalla haastatteluiden tallenteet ja käsittelemään vastauksia sellaisenaan kuin vastaajat ovat haastatteluissa vastanneet. Haastatteluja oli yhteensä seitsemän, jolloin saatiin tutkimuksen kannalta riittävä joukko vastaajia tutkimuksen luotettavuuden saavuttamiseksi. Vastaajat olivat valittu tämän tutkimuksen tarkoituksenmukaisesti, jolloin heillä oli arvokasta kokemustietoa annettavaa juuri tähän tutkimukseen.

Siirrettävyydellä tarkoitetaan pyrkimystä osoittaa tutkimuksen osien yhteneväisyys aikaisempien tutkimusten kanssa (Eriksson & Kovalainen, 2015). Tässä tutkimuksessa tutkimustuloksia esiteltäessä viitattiin aikaisempiin tutkimuksiin ja tutkimuksessa nousi osin samankaltaisia asioita esille kuin aikaisemmissakin tutkimuksissa. Toisaalta tutkimuksessa nousi myös vastaajien erilaisiakin kokemuksiakin, ja niistä saadut johtopäätökset olivat perusteltavissa muilla teoriaan perustuvilla näkemyksillä.

Tutkimuksen luotettavuuden ja uskottavuuden saavuttaminen edellyttää ennen kaikkea hyvän tieteellisen käytännön noudattamista ja luottamuksellisuutta, mikä tarkoittaa, että tutkimuksessa noudatetaan yleisesti hyväksytyjä eettisiä periaatteita, jotka pohjautuvat yleiseen käsitykseen ”oikeasta” ja ”väärästä” (Eriksson & Kovalainen, 2015). Tutkija joutuu pohtimaan eettisiä kysymyksiä tutkimuksen eri vaiheissa alkaen tutkimusaiheen valinnasta (Tuomi & Sarajärvi, 2018).

Tässä tutkimuksessa eettisten periaatteiden noudattamista pidettiin tärkeänä. Tutkimuksessa haluttiin kunnioittaa jokaisen haastateltavan yksityisyyttä. Haastatteluissa ja litteroinnissa kiinnitettiin erityistä huomiota luottamuksellisuuteen. Luottamuksellisuutta painotettiin myös jokaisen haastattelun alussa. Vastaajille kerrottiin, että vastauksia tullaan käyttämään ainoastaan tässä tutkimuksessa ja ettei henkilöiden tai organisaatioiden nimiä tule missään vaiheessa esille. Vastaajien anonymiteetti varmistettiin litteroimisvaiheessa, jossa vastauksista poistettiin haastatteluissa esiintyneet nimet tai muuten mahdollisesti tunnistettavat yksityiskohdat, joista vastaajan olisi pystynyt tunnistamaan.

## 5 Tutkimuksen aineisto ja tulokset

Tässä tutkimuksessa haluttiin tutkia erityisesti asiantuntijoita vuokratyössä, heidän kokemuksiaan käyttäjäryityksen työyhteisön jäsenenä ja aktiivisena organisaatiokansalaisena. Tutkimuskysymyksillä pyrittiin hahmottamaan organisaatiokansalaisuuden ulottuvuuksien kautta asiantuntijatyössä olevan vuokratyöntekijän toimintaa työyhteisön jäsenenä ja sen kautta selvittämään heidän kokemuksiaan ja ajatuksiaan vuokratyöntekijänä työskentelystä asiantuntijaorganisaatiossa yhdessä organisaation oman henkilöstön kanssa.

Tässä tutkimuksessa syvennyttiin tutkimaan erityisesti asiantuntijoita vuokratyössä, koska aikaisemmissa tutkimuksissa nousi niin selvästi vuokratyöntekijöiden eriarvoisuuden ja ulkopuolisuuden kokemukset (Viitala & Kantola, 2016). Asiantuntijatyö on luonteeltaan kuitenkin osaamista ja ammattitaitoa vaativaa työtä, joka voi olla hyvinkin itsenäistä, vaikka työskennellään yhdessä tiimin tai työyhteisön kanssa. Vuokratyöntekijän itsenäisyydellä ja arvostuksella on myönteinen vaikutus vuokratyöntekijän työyhteisöön samaistumisessa ehkäisten näin eriarvoisuuden ja ulkopuolisuuden kokemista, mikä vaikuttaa suoraan työmotivaatioon ja työn mielekkyyteen (Lheureux & Parmentier, 2022). Tällä tutkimuksella haluttiin selvittää, nouseeko asiantuntijatyötä tekevillä eriarvoisuuden kokemuksia edelleen vai vaikuttaako asiantuntijatyön ammatillinen osaaminen, työyhteisötaidot ja työskentelyn itsenäisyys vuokratyöntekemisen myönteisempään kokemukseen.

### 5.1 Vuokratyöntekijä aktiivisena toimijana työyhteisössä

Tutkimuksen haastatteluissa kävi hyvin ilmi jokaisen haastateltavan rooli aktiivisena toimijana työyhteisössä. Kiinnostus organisaation asioihin välittyi monella tapaa. Asiantuntijatehtävissä työskennellään myös vuokratyöntekijänä usein vähän pidempään samassa paikassa, joten haastatteluissa kävi ilmi, että organisaatioon oli perehdytty jo aikaisemmin ennen työsuhteen alkua. Organisaation arvot koettiin tärkeänä, jotta niihin voi

samaistua ja kokea sopivansa, vaikkakin työskentelisi vuokratyösuhteessa. Kiinnostuneisuus näkyi myös organisaation ajankohtaisten asioiden seuraamisella sisäisten viestintäkanavien kautta ja aktiivisena osallistumisena keskusteluihin. Toki siinä oli havaittavissa eroa, kuinka paljon organisaation asiat kiinnostivat yleisellä tasolla. Toisia kiinnosti organisaation asiat laajemminkin, osa koki vain omaa työtä koskevat asiat kiinnostavina.

### 5.1.1 Kokemuksia auttamisesta

Tutkimusaineistosta tuli hyvin esille, että auttaminen koetaan hyvin merkitykselliseksi työyhteisössä. Haastattelussa lähes kaikki kokivat saavansa apua aina, kun kysyi. Auttamisesta puhuttaessa tuotiin myös esille työyhteisön ilmapiiri ja yhteishengen merkitys siinä, että on turvallista kysyä apua keneltä vaan ja aina autetaan ja tuetaan mahdollisuuksien mukaan. Työyhteisön jäsenten erilaisuus ja lähestyttävyyden näkyi siinä, että koettiin toisilta olevan helpompi mennä kysymään apua kuin toisilta ja toiset auttavat enemmän mielellään kuin toiset, mutta yleisesti ottaen koettiin, että apua saatiin silloin kun tarvittiin.

Poikkeuksellisesti yhdessä haastattelussa nousi esiin avun saamisen viivästyminen toistuvasti ja yksin jäämisen kokemus. Yksin jäämisen tunteesta huolimatta, vastaaja ei kokenut sen olevan työkavereiden vika vaan kiireen, jonka takia häntä ei ehditty auttamaan. Vastaaja koki tilanteen olevan harmillinen niin työyhteisön muille jäsenille kuin hänelle itselleen.

Kokonaisuudessaan tutkimusaineistosta voidaan päätellä, että asiantuntija työyhteisössä työkavereiden auttaminen kuuluu tapaan toimia ja toisia autetaan kykyjen ja osaamisen mukaan. Haastateltavista välittyi se kuva, kun he kertoivat auttamisesta, että he ovat osa työyhteisöä, eikä työyhteisön arjessa ja avun saamisessa ole merkitystä sillä ovatko he organisaation omia työntekijöitä vai vuokratyöntekijöitä.

*Avoin ilmapiiri jopa; pystyy ja uskaltaa kysyä tosiaan ihan mitä vaan. Eikä yhtään katota, vaikka nokanvartta pitkin, sitä että ”sinä et ole oikeasti meillä töissä”. VA5.*



*Koen, että saan apua aina kun kysyn. Ikinä ei oo jääny oman onnen nojaan. VA1.*

Tutkimusaineistosta voi päätellä, että auttamisella on suuri merkitys vuokratyöntekijälle itselleen ja auttaminen edistää työyhteisöön kuulumista. Työn tekemisen koettiin helpottuvan, kun tiesi, että apua on tarvittaessa saatavilla ja sen koettiin tuovan varmuutta työskentelyyn. Haastatteluissa useaan otteeseen tuotiin samalla esille tiimin tai työyhteisön hyvä yhteishenki ja työyhteisö ilmapiiri, puhuttaessa avun saamisesta. Hyvä yhteishenki liitettiin usein auttamisen positiivisiin kokemuksiin.

Tutkimusaineista voidaan havaita vuokratyöntekijöiden olevan aktiivisia myös muiden auttamisessa kykyjen ja osaamisen mukaan. Halua auttaa muita löytyi kaikilta. Työkaveria autettiin neuvomalla tai heidän työkuormaansa helpotettiin auttamalla heitä töiden tekemisessä. Auttaminen saattoi olla myös omien työtehtävien ulkopuolisia tehtäviä, jotka kuitenkin edistivät organisaation toimintaa tai auttaminen saattoi tarkoittaa venymistä omista työtehtävistä isompaan kokonaisuuteen. Silloinkin, kun oma osaaminen tai työkokemus koettiin suhteessa vähäisemmäksi kuin muilla, pyrittiin auttamaan muita kykyjen mukaan. Myös silloin, kun auttaminen ei koettu niin vastavuoroiseksi.

Puheissa auttamisesta välittyi auttamisen ilo. Etenkin silloin, kun työkokemusta ja osaamista oli kertynyt jo enemmän, koettiin hyvää mieltä siitä, että pystyi jakamaan omaa osaamistaan muille, kenties uudemmille työntekijöille, ja olemaan heille esimerkkinä ja näyttämään toimintamalleja. Muiden auttamisen kautta saatiin myös positiivista palautetta ja koettiin auttamisen olevan tärkeää. Kun työntekijä kokee hyväntekemisellään olevan myönteistä vaikutusta muiden ihmisten työn tekemiseen tai elämään yleensä, niin silloin hän voi kokea työnsä aidosti merkitykselliseksi (Martela ja muut, 2021).

Aineistosta välittyi ajatus siitä, että työkaverista välitettiin ja haluttiin auttaa häntä tarpeen mukaan helpottaakseen hänen työskentelyään. Sujuvampien toimintamallien tai neuvojen myötä työn tekeminen sujuvoituu ja muuttuu tehokkaammaksi, kun aikaa ei kulu samojen virheiden tekemiseen tai uuden asian opetteluun itsenäisesti. Mikäli työkaveri osaa niissä auttaa, on se kaikkien etu. Auttamisesta puhuttaessa, haastattelussa

nousi esille myös vuokratyöntekijän mahdollisuus tuoda uutta osaamista ja ideoita organisaatioon tullessaan ”talon ulkopuolelta”.

*Kun on ollut jo niin pitkään talossa töissä, niin pystyy jakamaan sitä tietoa muille, osaamista ja vinkkejä mitä niihin ohjeisiin ei oo saatu kirjoitettua, semmosta päässä olevaa tietoa, jota on mahdotonta kirjoittaa mihinkään ohjeeksi. VA6.*

*Ite tykkään auttaa muita, ja autan mielellään. Kyl mä luulen, et se sitte kertautuu, et miten ite toimii, niin saa sitten semmosta levitettyä siellä organisaatiossa. Ja sitten taas, että tuo ehkä uutta osaamista, kun on niinku talon ulkopuolelta. VA4.*

### 5.1.2 Kantaa ottamisen ja osallistumisen kokemuksia

Organisaatiokansalaisuuskirjallisuudessa on korostettu, että silloin kun työntekijä osallistuu keskusteluihin ja ottaa asioihin kantaa (Organ ja muut, 1988), hän voi oppia uutta ja löytää kenties uusia näkökulmia, ajattelutapoja ja ideoita (Dekas ja muut, 2013). Osallistaminen eli osallistumisen mahdollistaminen on edellytys yhteistyölle ja luo pohjaa toimijuuden kokemukselle kuin yhteenkuuluvuuden tunteelle (Pekkala & Luoma-Aho, 2019). Tässä tutkimusaineistossa useampi haastateltavista luonnehti itseään sosiaalisiksi ihmiseksi ja myös kehittäjäluonteeksi, jolloin he kokivat luonnolliseksi ottaa osaa keskusteluihin, esittää mielipiteitään ja ottaa tarvittaessa kantaa asioihin. Työntekijän oma aktiivinen rooli ja käyttäytyminen sosiaalisissa tilanteissa kertoo sosiaalisesta rohkeudesta (Kaltiainen ja muut, 2022). Vastaajat myös kokivat, että heidän työyhteisönsä sallii kantaa ottamisen ja omien mielipiteiden esittämisen.

*Niin jos on intranetistä jäänyt jotain asioita mieleen, niin voi keskustella siitä ja ottaa asioihin omaa kantaa ja näkökulmaa. VA1.*

*Toimenkuva oli semmoinen aika laaja [--] koin että sain olla aika monessa mukana. VA4.*

Aineiston perusteella työn tekemisen arjessa ja työhön liittyvissä keskusteluissa ei näkynyt kuka on vuokratyöntekijä ja kuka ei. Lähinnä aineistosta nousi sellaisia asioita kuin etätyöskentely tai osallistumisen estyminen töiden takia. Pandemian ja ”pakollisen”

etätyöskentelyn vaikutus koettiin haitanneen työkavereihin ja työyhteisöön tutustumista työsuhteen alussa. Aineistosta kävi myös ilmi, että työn luonteen tai kiireen koettiin vaikuttavan osallistumisen mahdollisuuksiin.

Aineiston havainnot osoittavat, että haastateltavat pyrkivät osallistumaan ja aktiivisesti kehittämään prosesseja sujuvammaksi ja tehokkaammiksi, mikä näkyi siinä, että he kertoivat miettivänsä, kuinka asioita voi tehdä paremmin ja tuovansa esiin kehitysideoita. Huomatessaan paremman tavan toimia tai löytäessään jonkin omaa ja muiden työtä hyödyttävän ratkaisun, he veivät asiaa eteenpäin.

*Ite oon vähän semmonen kehittäjäluonne muutenkin. [--] Pysin aina siihen, että saataisiin mahdollisemman sujuvaksi se prosessi, mikä ikinä se sitten onkaan. VA5.*

Aineistosta voidaan myös päätellä, että osallistumisen ja kehittämisen mahdollisuuksissa oli jonkin eroa. Melkein kaikki haastateltavat pääsivät vuokratyöntekijöinä osallistumaan ainakin säännöllisiin tiimipalavereihin, joissa tiimin jäsenten kanssa yhdessä pohdittiin asioita ja jossa haastateltavat kokivat pystyvänsä nostamaan esille havaitsemiaan asioita ja tuomaan julki kehittämisideoitaan. Ainoastaan yksi vastaaja pääsi työyhteisön palaveriin vasta sen jälkeen, kun hänestä tuli organisaation oma työntekijä. Pari haastateltavaa koki päässeensä, myös muihin kuin oman tiimin kehittämispalaveriin ja mukaan myös erilaisiin kehittämisprojekteihin. Toisaalta haastattelussa tuli ilmi myös kokemus siitä, että työsuhteen jatkon epävarmuus vaikutti siihen, että haastateltava koki, ettei hän ollut kehittämässä ja innovoimassa niin aktiivisesti kuin silloin, jos olisi tiennyt työsuhteen jatkuvan.

### **5.1.3 Kuulluksi tulemisen ja vaikuttamisen kokemuksia**

Kansalaishyveellinen käyttäytyminen yhdistettynä äänivallan käyttämiseen eli ideoiden esittämiseen näkyy työntekijän käyttäytymisessä tuoda julki omia näkemyksiään ja rohkaisemalla muitakin omien mielipiteiden esittämiseen, kehittää organisaation toimintaa yhä edelleen (Dekas ja muut, 2013). Tässä tutkimuksessa haastateltavista paistoi halu

olla mukana kehittämässä ja ideoimisessa. Aineistossa ideoiden esittämisen ja kuulluksi tulemisen kokemuksia tuli esille erityisesti vaikuttamisesta puhuttaessa, riippuen siitä onko vastaaja kokenut pystyvänsä vaikuttamaan työn tekemiseen ja toisaalta, miten hänen esittämiin kehitysideoihin on suhtauduttu. Aineistossa kaikki haastateltavat kokivat jollain tavalla pystyneensä vaikuttamaan; vähintäänkin työaikoihin vaikuttamalla ja toiveisiin työskennellä myös etänä.

Aineiston mukaan muunlaisessa, kuin työaikoihin vaikuttamisessa, tulikin enemmän eroa vastaajien välillä. Kokemukset vaihtelivat siitä, ettei kuunneltu siihen, että vastaajat kokivat, että heidän ideoitaan ja ehdotuksiaan aidosti kuunnellaan ja viedään niitä myös käytäntöön. Suurin osa kuitenkin koki, että heidän ehdotuksiaan kuunnellaan tai kuunneltaisi, mikäli niin haluaisi. Aineistosta välittyi vastaajien kertomana työyhteisön hyvän yhteishengen merkitys, mikä mahdollistaa ja kannustaa esittämään ideoita, ja niitä myös kuunnellaan ja kehitetään eteenpäin.

*Joo, koen kyllä (että kehittämideoita kuunnellaan). [--] meidän esihenkilö varsinkin on tosi vastaanottavainen ja [--] ovat ihan niinko; joo, tottakai tehdään muutoksia vaan[--] Joo, et kyllä, Ja tulee aina itelle semmonen olokin, että on kyllä kuultu. VA5.*

*Meillä on ollut aika hyvä duunipaikan yhteishenki aina, että siinä mielessäkin sitte voisın sanoa, että kyl on otettu vastaan kaikki ideat. VA7.*

*No siis, eihän mua hirveästi siellä kuunneltu. Kyllähän mut aika lailla monessa asiassa sivuutettiin. Sittenhän mä enää hirveästi kehittämideoita loppuajasta antanutkaan. VA2.*

Vuokratyöntekijänä toimimista ei tuotu tutkimusaineistossa kehittämisessä erityisesti esille, ainoastaan yksi vastaajista toi esille, että hyvin kuunnellaan, vaikka tulee ”talon ulkopuolelta” ja toinen vastaaja koki tuovansa uutta osaamista ollessaan ”talon ulkopuolelta”.

Tutkimusaineistosta voidaan huomioida, että organisaation käytänteistä ja koostakin riippuen, asiantuntijan asema kuten myös tiimien asema organisaatiossa ja toiminnan

itsenäisyys ja ketteruus vaikutti jäsenten vaikuttamisen mahdollisuuksiin työyhteisössä. Vaikka vuokratyöntekijyys ei erityisesti tässä tullut esille, huomiolle pantavaa oli se, että silloin kun tiimi koostui ainoastaan vuokratyöntekijöistä, tiimin vetäjää lukuun ottamatta, tiimin vetäjän vastuulle jäi asioiden vieminen eteenpäin organisaatiossa. Kun taas silloin kun tiimi koostui sekä vuokratyöntekijöistä että organisaation omista työntekijöistä ja eri asiantuntijoista, mahdollisuus päästä mukaan kehittämissuunnitelmaan oli suurempi.

*Oon päässytkin siihen tilanteeseen että oon kertonut [--] kehittämiskohteen ja antanut ideoita, [--] ja ne on otettu ihan pöydälle ja niitä on päässyt sitten ihan pääsääntöisesti kehittämään, että kyllä kuunnellaan. VA3.*

Kuulluksi tuleminen kokeminen ei näyttänyt olevan aineiston mukaan itsestään selvyyttä asiantuntijatehtävässäkään. Yhden vastaajan mukaan kuulluksi tuleminen vaatii karismaa, jotta asioita on saanut vietyä eteenpäin siinäkin tilanteessa, milloin se ei kuuluisi omiin työtehtäviin. Haastateltavista välittyi myös periksiantamattomuutta tilanteissa, joissa idean esittäminen ja muutoksen aikaan saaminen vaati erityistä sinnikkyyttä. Toisaalta vastaajista välittyi onnistumisen tunteita ja ylpeyttäkin heidän nähdessään ideoidensa positiiviset vaikutukset käytännössä.

#### **5.1.4 Kannustamisen ja positiivisen palautteen antamisen iloa**

Työntekijäkestävyydessä muiden kehuminen ja kannustaminen sekä käyttäytyminen, joka edistää omaa ja muiden hyvinvointia työyhteisössä, on merkityksellistä (Dekas ja muut, 2013). Aineistosta kävi ilmi, että puhuttaessa niin auttamisen kokemuksista kuin työhyvinvoinnista ja jaksamisesta (työntekijäkestävyys), kannustamisen ja tuen merkitys nousi esille vastaajille tärkeänä asiana. Vastaajat toivat keskusteluissa esiin millaista kannustamista he ovat kokeneet työyhteisössä ja toisaalta, kuinka he ovat pystyneet kannustamaan ja rohkaisemaan muita.

Suurin osa vastaajista kokivat olevan tyytyväisiä työyhteisössä saamaansa kannustukseen. Heidän puhuivat kannustamisesta siihen tapaan, että he kokivat olevansa osa tiimiä tai työyhteisöä. Vuokratyöntekijyys ei puheissa kannustamisesta tai palautteen

antamisessa tullut esille, vaan aineistosta pystyi päättämään, että vastaajat vuokra-työntekijöinä kokivat olevansa yksi toimija muiden joukossa työyhteisön arjessa ja se mil-laista vuorovaikutusta ja kannustusta työyhteisössä ilmeni, kertoi ja kuvasti työyhteisön organisaatiokulttuuria.

*Oon saanut semmoisia kivoja kommentteja, vaikka jos on ollut joku idea, sen on heittänyt, niin sitten on kuullut, että hyvä idea tai että hyvä pointti, tai aina jos heittää jonkun, mikä on niinku validi, niin sitten siitä on saanut kannustusta siihen, että on avannut suunsa ja yhtynyt keskusteluun. VA3.*

*Oon ollu tyytyväinen (saatuun tukeen ja kannustukseen). Aina on esihenkilö ja kollegat tukena. Se on ollut hyvä yhteishenki, tiimihenki, tuolla ja on edelleenkin. VA7.*

*Esimies oli ainakin tosi mukava, [--] niin hänen kanssaan oli helppo tehdä yhteistyötä. Ja hän tuki ja sparras kyllä. Ja antoi palautetta. [--] samoin tiimiläiset, et semmonen ihan hyvä kokemus. VA4.*

Tutkimusaineistosta välittyi kuva vastaajista aktiivisina toimijoina, joilla oli halua kannus-taa ja antaa positiivista palautetta aina kun siihen oli vain mahdollisuus. Ystävällisyydellä, kannustamisella ja kehumisella he kokivat vaikuttavansa positiivisesti työyhteisön ilma-piiriin ja tuomaan hyvää mieltä. Aineistosta välittyi selkeästi sellainen kuva, että jokainen työyhteisössä on kokenut pystyvänsä kannustamaan ja pitämään siten hyvää työilmapii-riä yllä.

*Mä saan siitä hyvän mielen, kun mä nään, että toinen onnistuu, ja voi sanoa ja antaa positiivista palautetta. VA4.*

*Työkaverin kans [--] me eritoten sitten toisiamme tsemppattiin [--] häntä pystyin paljon tsemppaamaan. Muihin nähdenhän mä nyt olin niin untuvikko. VA2.*

*Ja sit semmoinen yleinen tsemppaaminen ja rohkaiseminen, oon pyrkinyt pitämään semmosta hyvää fiilistä siinä tekemisessä yllä. VA7.*

*Mä jotenkin koen, että se [--] henkilökohtaista myös se hyvinvointi siinä, jos mä oon ystävällinen muille, niin sitten niiden päivät todennäköisesti paranee siinä. [--]. Ite just pyrin aina silleen, että aina olen ystävällinen kollegoille. Niin mä sitten ylläpidän sitä sitten hyväntuulisuutta ehkä, niin ku työpaikalla. VA5.*

Asiantuntijatyön luonne tuli esille yhdessä haastattelussa, jossa vastaaja koki työyhteisössä kannustettavan hyvinvoinnista huolehtimiseen työpäivän aikana. Toisessa haastattelussa taas tuotiin esille mentoroinnin merkitys ja koettiin tärkeäksi olla mentorin tapaan läsnä ja kannustaa ja tukea.

*Tosi hyvin. Meillä on semmoisia, tai kehotetaan, kun on nyt tätä etätyötä ja kaikki tekee aika lailla asiantuntijatyötä, niin se on sitä, että koneella koneen äärellä ollaan aika paljon, niin kehotetaan juuri taukoihin ja luotetaan työntekijöihin. VA3.*

*No kun kokemusta, työkokemusta, on ollu enempi kuin niillä nuorilla, [--]. Eihän sitä työpaikkamentoria ole oikeastaan olemassa ja nuoremmat tarvitsee sitä kyllä. VA6.*

## **5.2 Vuokratyöntekijänä tasavertaisena toimijana työyhteisössä**

Tässä tutkimuksessa tutkittiin organisaatiokansalaisuuden kautta vuokratyöntekijyyttä asiantuntijatyössä tarkastellen vuokratyöntekijän toimintaa ja kokemuksia työyhteisössä. Aikaisemmat tutkimukset ovat tuoneet esille epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia (Viitala & Mäkipelkola, 2005, s. 52–53) ja vuokratyön tekijöiden heikomman aseman muihin verrattuna (Tanskanen, 2012, s. 44). Asiantuntijatyö poikkeaa perinteisten vuokratyöalojen työstä itsenäisyytensä ja osaamisvaatimusten takia, minkä on tutkittu kuitenkin edistävän työyhteisöön samaistumista ja samanarvoisuuden kokemista (Woldman ja muut, 2018).

### **5.2.1 Olen osa porukkaa -samanarvoisuuden kokemuksia**

Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa nousi korostetusti esiin vuokratyöntekijöiden puhe vuokratyöntekijöistä erillisenä joukkona muihin työyhteisön jäseniin verrattuna. Tässä tutkimuksessa vuokratyöntekijyys ei vastaajien puheissa noussut spontaanisti niin selkeästi esille vaan heidän näkemyksiään ja kokemuksiaan eroavaisuuksista suhteessa muihin saattoi joutua erikseen kysymään. Kaikki vastaajat olivat kuitenkin tietoisia työsuhteensa erityispiirteistä ja erilaisesta asemastaan työyhteisössä, mutta se miten se näkyi työyhteisön arjessa tai kokivatko he olevansa samanarvoisia työyhteisön

jäseniä kuin muutkin, riippuu organisaation käytänteistä ja kulttuurista, muista työyhteisön jäsenistä ja jokaisen henkilökohtaisesta, uniikista kokemuksesta ja tulkinnoista.

Haastateltavien puheissa työn tekemisen arjessa ja työyhteisössä toimimisesta ei korostunut vuokratyöntekijänä toimiminen. Joko vuokratyöntekijyys ei tullut esille mitenkään tai siitä mainittiin ohimennen lähinnä siihen tapaan, ettei se näy mitenkään, tai sitten mahdollisia eroavaisuuksia sai erikseen kysellä. Aineistosta oli tulkittavissa, että vastaajat kertoivat työyhteisön jäsenenä toimimisesta siihen tapaan, että he ovat yksi työyhteisön jäsen muiden joukossa ilman, että tuovat erikseen esille omaa vuokratyöntekijyyttään. Samaan aikaan vastaajat kehuvat tiimin yhteishenkeä ja työyhteisön ilmapiiriä, mistä voidaan päätellä, että vastaajat kokevat olevansa samanarvoisia työyhteisön jäseniä työn arjessa kuin muutkin.

*Meillä varsinkin, se just ku ei näy ollenkaan se, et ois niinku eri firman työntekijä, niin se on kauheen luontevaakin sit itellekin olla vaan silleen, ajatella ”niin mä oon osa tätä porukkaa. VA5.*

*Joo. Välillä musta tuntuu, että mua pidetään, [--] oon [--] nuorempi, niin välillä musta tuntuu, että ne jotenkin ei ees ajattele sitä [--] ne kyllä niinku kuuntelee ja mun mielipiteitä kyllä arvostetaan. VA3.*

*Me tuettiin aika paljon kuitenkin toisiamme siellä toimiston sisällä. [--] kaikilla oli hirveästi töitä, niin sitte kuitenkin tuettiin toisiamme ja autettiin aina kun pystyttiin vaan, ja sehän se teki paljon sitten, kuitenkin meillä oli niin hyvä yhteishenki siellä työntekijöitten kesken. VA2.*

Yksi vastaajista kertoi yllättyneensä siitä, kuinka vähän vuokratyöntekeminen käytännössä työarjessa näkyy.

*Oon ollu ihan positiivisesti yllättynyt siitä, miten vähän se näkyy, että oon itte vuokratyöntekijä. Että niinku ei oo mitään tosiaan erotteluja, että ei sitä ite tunne ollenkaan. VA5.*

Yhdessä haastattelussa vastaaja toi esille, että työyhteisössä jopa erikseen kannustettiin tutustumaan ihmisiin, muihinkin kuin omiin tiimiläisiin, jotta työpaikan ihmiset tulevat tutuiksi. Tässäkin vastaaja koki työyhteisön edistävän ja haluavan hänen kuuluvan osaksi heidän organisaatiotaan. Pari vastaajaa toivat erityisesti esille, kuinka he ovat saaneet



vastuuta ja monipuolisen työnkuvan kautta päässeet tekemään yhteistyötä eri toimijoiden kanssa. Yksi vastaajista kertoi työpaikan välittömästä ilmapiiristä ja kertoi työyhteisön omien työntekijöiden ihmetelleen, miksei heitä vuokratyöntekijöitä, palkattu suoraan yritykselle, vaikka heidän mielestään se olisi ollut mahdollista. Yksi vastaajista kuitenkin koki, että toimiakseen saamaan tapaan kuin yrityksen muutkin jäsenet, vaatii tietynlaista karismaa ja kykyä sekä taitoa onnistuakseen pyrkimyksissään.

*Kyllä joo siis (pääsin osallistumaan kehittämispalaveriin). Kyllä mä sillai olin tasavertainen tiimin jäsen, että koin olevani ihan osa organisaatioo. VA4.*

*Enemmänkin semmonen ilmapiiri, et ihmettelee, että miks meitä ei palkattu suoraan firmalle, vaikka olisi ollut mahdollisuus todennäköisesti. VA5.*

### **5.2.2 Osallistumisen tasavertainen mahdollisuus**

Hünefeld ja muut (2020) pitivät tärkeänä vuokratyöntekijöiden integroitumista työyhteisöön ja vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden tasavertaisiin mahdollisuuksiin. Tämän tutkimuksen aineistosta ilmeni osallistumiseen liittyviä kokemuksia osallistumisessa tiimi- tai kehittämispalaveriin, työhön liittyviin vapaamuotoisempiin tapahtumiin, osallistumisen mahdollisuuksista epävirallisiin tapahtumiin tai juhliin ja koulutuksiin. Aineistosta kävi ilmi, että eniten tasavertaisia osallistumisen mahdollisuuksia oli osallistumisessa vapaamuotoisiin tai epävirallisiin työpaikan tapahtumiin. Enemmän eroavaisuuksia koettiin olevan koulutuksiin osallistumisen mahdollisuuksissa.

Aineistosta ilmeni, että vastaajat kokivat, että heillä vuokratyöntekijöinä oli lähes samankaltainen mahdollisuus osallistua tapahtumiin kuin vakituisten työntekijöiden. Mikäli työpaikalla ei ollut ehditty järjestää vielä heidän työssäoloaikanaan erityisiä tapahtumia, heillä oli käsitys siitä, että he voisivat osallistua, mikäli sellaisia järjestettäisiin. Vastaajat kertoivat myös esimerkkejä kesäjuhlasta, tapahtumista tai reissuista, jotka olivat kaikille ja joihin myös he olivat tervetulleita. Aineistosta välittyi sellainen kuva, vastaajat kokivat olevansa osa työporukkaa osallistuessaan heidän kanssaan vapaamuotoisempiin juttuihin myös.

*Se oli kyllä tosi kivaa, että mut otettiin sinne mukaan, vaikka en ollut tavallaan talon kirjoilla, talon työntekijä ollenkaan. VA2.*

*Olihan meillä kesällä [--], niin kyllä sinne sai myös vuokratyöntekijät osallistua. Se oli ihan kivaa, että oli semmonen yhteinen. VA7.*

*Ei, se (eroavaisuus) on enemmänkin ehkä tiimeittäin ja uskoisin että se riippuu tosi paljon omasta esimiehestä, vaikka koko talon linja olisi tietty, mutta enemmänkin esimiehestä, kuinka se sen ottaa, mutta ei ole kyllä niinku vuokratyöntekijöiden kohdistuvaa. VA3.*

*Et tollasiin [--] on päässy kyllä osallistumaan, mutta yrityksen tapahtumiin sen mukaan jos työajanpuutteissa onnistuu. VA7.*

Yksi vastaajista toi esille kuitenkin työn luonteen ja sitovuuden esille, mikä rajoitti mahdollista osallistumista vapaamuotoisiin tai epävirallisiin tapahtumiin, mikäli se ei ollut ydintyötehtäviin kuuluvaa. Toinenkin vastaajista toi esille työn kiireellisyyden tai työn imun, jonka koki vievän mennessään ja tapahtuman jääneen väliin, vaikka tervetullut tapahtumaan olisi ollut. Kolmas vastaajista näki, että ne vuokratyöntekijät, jotka työskentelevät etänä, heillä kynnys osallistua työpaikan järjestämiin yhteisiin juttuihin on korkeampi tai heillä ei ollut kiinnostusta osallistua, vaikka mahdollisuus olisi. Aineistosta pystyi päättelemään, että vastaajat kokivat tärkeänä osallistumisen tasavertaisen mahdollisuuden jo ihan sen takia, että he kokivat olevansa tekevänsä samaa työtä ja olevansa samaa porukkaa; yksi muiden joukossa

### **5.2.3 Ulkopuolisuuden kokemuksia**

Aikaisemmissa tutkimuksissa on noussut vuokratyöntekijöiden erilaisuuden ja ulkopuolisuuden tuntemuksia vuokratyössä. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) tutkimuksessa tuli selvästi esille vuokratyöntekijän erillisyyden kokemukset ja heidän kokemansa vakituisista työntekijöistä poikkeavan roolin työyhteisössä. Toisaalta Tomsin ja Biggsin (2014) tutkimuksessa todettiin pidempien työsuhteiden vaikuttavan positiivisesti vuokratyöntekijöiden sulautumiseen osaksi työyhteisöä ja vaikuttavan myönteisesti suhteisiin vakituisiin työntekijöihin. Viitalan ja Kantolan (2016) tutkimuksessa kuitenkin, riippumatta

pidempi aikaisesta työsuhteesta, vuokratyöntekijät saattoivat edelleen kokea erillisyyden tunteita.

Tässä tutkimuksessa erillisyyden ja ulkopuolisuuden tunteet eivät tulleet niin selvästi esille kuin näissä aikaisemmissa tutkimuksissa. Oli vastaajia, jotka eivät kokeneet ollenkaan ulkopuolisuuden tunteita, vaan olivat hyvin samastuneita tiimiinsä tai työyhteisöön. Se ei kuitenkaan estänyt vastaajia tunnistamasta hetkiä, jolloin vuokratyöntekijyyksi tuli jollain tavalla työyhteisössä esille, mitkä tavallaan muistuttivat haastateltavaa työskentelemisestä eri työnantajan, henkilöstövuokrausyrityksen, lukuun. Siihen, miten merkityksellisenä vastaajat nämä hetket kokivat, riippui toki asiayhteydestä, mutta ennen kaikkea työyhteisöstä ja työyhteisön jäsenten antamasta tuesta ja kannustuksesta. Aineistosta pystyi päättelemään, että työyhteisön tuesta oli apua erilaisuuden kokemisen vähentämisessä.

Työntekijän saama sähköpostiviesti, joka oli henkilöstölle osoitettu, saattoi herättää vastaajan pohtimaan, oliko viesti tarkoitettu myös hänelle.

*Välillä mieltä kun tuli joku viesti vaikka jollekin henkilöstölle, niin tuli silleen, että koskeekohan tää mua, vai eikö koske. VA4.*

Yhden vastaajan mukaan, vaikkei keskusteluissa tuotu häntä esiin vuokratyöntekijänä, hänen määräaikaisuutensa tuotiin välillä esille, mikä oli vastaajan mielestä harmittavaa ja koki sen saattavan vaikuttavan ihmisten asenteisiin häntä ja hänen työtään kohtaan. Toisessa haastattelussa vastaaja koki ulkopuolisuutta hänen jäädessä yhteisten palaverien ulkopuolelle.

*Kyl se välillä tuotiin esille, että ”haastateltavan nimi” on määräaikaisena täällä, että se oli vähän semmonen ehkä, mitä ei haluaisi, että korostetaan, koska sit se vaikuttaa niinkun ihmisten asenteeseen. VA4.*

*Että pääsis niinku enemmän siihen työyhteisöön sisälle. ja ettei ois semmonen ulkopuolinen. VA2.*

#### 5.2.4 Epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia

Tutkimusaineistosta nousi selvästi esille vuokratyöntekijöiden henkilöstöetujen eroavaisuus ja sen myötä koetut eriarvoisuuden tunteet, jotka tulivat esille välillä hyvinkin vahvasti. Etujen puuttuminen tai niiden vähäisyys nousi esille jokaisessa haastattelussa, vaikkei niistä erikseen kysyttykään. Aineistosta on selvästi havaittavissa, että henkilöstöedut ovat merkityksellinen asia vuokratyöntekijälle. Vastajat kokivat yleisesti vähäisempien etujen olevan epäoikeudenmukaista työskennellessään samassa työyhteisössä ja tehden samaa tai vastaavaa työtä kuin muutkin organisaation omat työntekijät. Ainoastaan yksi vastaajista ei tuonut haastattelussa etuja esille kuin ohimennen, eivätkä edut olleet hänelle merkityksellistä vaan hänelle tärkeitä olivat muut työsuhteen ja organisaation mahdollistamat asiat kuten joustavuus, mielenkiintoinen työ ja työpaikan tarjoamat mahdollisuudet

*Mä en ole ikinä edes ees ajatellut silleen, että mä oon vuokratyöntekijä, että mulle siihen ei ollu mitää eroa muuten kuin tietenkä semmoiset jotkut edut, mitkä saattaa olla sitten niillä, ketkä on kokoaikaisena. Niin niillä saattaa olla joku tietyt edut, mutta jotenkin mä en oo kauheasti ajatellut sitä, kun itse oon vaan hakenut sitä joustavuutta. VA3.*

Vuokratyöntekijän ja organisaation omien työntekijöiden henkilöstöetujen eroavaisuus ja erityisesti se kuinka paljon eroa niissä on, vaikuttaa vuokratyöntekijän eriarvoisuuden kokemukseen. Viimeaikainen tutkimus on osoittanut, että ne vuokratyöntekijät joiden edut ovat samankaltaisia tai lähes samaa luokkaa kuin organisaation omien työntekijöiden edut, pystyvät samaistumaan organisaatioon paremmin kuin ne joiden saamista eduissa on suuri ero tai niitä ei ole lainkaan (Lheureux & Parmentier, 2022). Samaistuminen tutkittiin vaikuttavan myös suoraan vuokratyöntekijöiden työmotivaatioon. Heikompien henkilöstöetujen todettiin tässäkin tutkimuksessa vaikuttavan motivaatioon.

*Ja sitten heikommat työedut [--] Kyl se vaati motivaatiota tehdä sitä työtä heikommilla eduilla. VA6.*

Yhdessä haastattelussa vastaaja kehui paljon työyhteisöään, jossa autetaan ja kannustetaan ja kertoi olevansa hyvin tyytyväinen kaikkeen muuhun paitsi etuihin, joita hänen

vuokratyöntekijänä ei ole mahdollista saada. Tässäkin vastaaja koki eroavaisuuksien olevan niin suuri, että vastaajaa aidosti harmitti tämänhetkinen tilanne, ja toivoi vuokratyöntekijyyden olevan vain välivaihe ja pääsevänsä myöhemmin yrityksen omille palkkailistoille.

*No, kaikkeen muuhun mä olen tyytyväinen, mutta siihen että mä ne edut. [--] Minulla ei ole samoja etuja kuin muilla, [--] minulla ei ole niihin oikeuksia. [--] Se on siis aivan mahtava, mitä kaikkea he saavat, mitä ite en vuokratyöntekijänä saa. Voi vaan haaveilla, että pääsisimpä tänne. VA1.*

Yleensä tutkimuksessa on vertailtu ainoastaan organisaatiossa työskentelevien vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden etujen eroavaisuuksia. Tässä tutkimuksessa nousi esille myös organisaatiossa työskentelevien vuokratyöntekijöiden väliset eroavaisuudet työehdoissa ja eduissa. Vastaaja koki selvästi epäoikeudenmukaisena, että samaa työtä tekevillä vuokratyöntekijöillä oli niin erilaiset työehdot ja edut, eikä henkilöstövuokrausyritystä ollut mahdollista vaihtaa kesken sopimuksen.

*Me oltiin eri vuokratyöfirmojen kautta, joilla oli erilaiset vuokratyöehdotkin. [--] Mä huokasin helpotuksesta, kun sain edes vähän lounasetua enemmän ja kuuluu jotain vähän muutakin alhaisen palkan lisäksi. Silloin se on merkityksellistä ne pienetkin hyödyt. VA6.*

*Mutta miksi henkilöstöedut pitää olla niin erit? Se oli vaan et ”joo, ku se on toinen vuokrafirma” .. ja samasta työstä. Niin miksi toinen saa lounasedun ja toinen ei saa, esimerkiksi? VA6.*

Kahdessa haastattelussa nousi esille henkilöstövuokrausyrityksen pyrkimys järjestää lähes samantasoiset edut kuin organisaation omilla työntekijöillä. Yksi henkilöstövuokrausyritys jopa teki oman sopimuksen työpaikan lounasruokalaan, jotta vastaajan ja muiden vuokratyöntekijöiden oli mahdollista ruokailla siellä yhtä edullisesti kuten organisaation omien työntekijöiden. Tutkimusaineistosta kävi ilmi, että eri henkilöstövuokrausyritysten tarjoama tuki ja työsuhte-edut poikkesivat hyvin paljon toisistaan. Aineiston perusteella vuokrausyritysten tarjoamat edut olivat kuitenkin varsin maltillisia; parhaimmillaan hyvä työterveyspalvelu, lounasetu ja liikuntaetu, heikoimmillaan vuokratyöntekijällä ei ollut palkan lisäksi muita rahanarvoisia työsuhte-etuja käytettävissä ollenkaan.

Etujen puuttuessa kokonaan, ero organisaation omien työntekijöihin saattoi muodostua hyvinkin suureksi.

*Meillä oli ihan hyvät työterveyspalvelut. Tais olla jotain liikuntaetujakin, jotain alennuksia johonkin, lounaseteleitä tai sopimushinta siihen työpaikan ruokalaan. Kyllä ne aikalailta varmaan samantasoisia olivat. VA7.*

*Ku ite oon ”vuokrafirman” kautta niin meillähän ei mitään henkilöstöetuja niin sanotusti oo, tai on mulla lounassetelit, mikä on jes, kun taas ”talon työntekijöillä” niillä on [--], kaikki mahdolliset edut mitä löytyy tyyliin. VA5.*

### 5.2.5 Organisaation tuen merkitys

Työntekijöiden osaaminen on organisaation pääomaa, joka muodostaa aineettoman kilpailuedun muihin organisaatioihin. Aikaisemmissa tutkimuksissa on käynyt ilmi, että vuokratyöntekijöiden ja organisaation omien työntekijöiden välinen eroavaisuus voi hämärtyä pidemmissä työsuhteissa silloin kun vuokratyöntekijöitä kohdellaan kuin organisaation omia työntekijöitä (Håkansson & Isidorsson, 2015, Woldman ja muut, 2018). Vaikka käytännön arjessa eroavaisuutta ei ole, niin Håkanssonin ja Isidorssonin mukaan ero näkyi selvästi osaamisen kehittämisessä. Siitä huolimatta, että vuokratyöntekijöiden tehdessä samaa työtä kuin organisaation omien työntekijöiden, organisaation osaamisen kehittämishalukkuus rajoittui vain omaan henkilöstöön ja vuokratyöntekijöiden osaamiseen panostettiin vain sen verran kuin oli välttämätöntä. Samoja asioita tuli esille myös tässä tutkimuksessa. Aineistosta ilmeni, että osa vastaajista kertoi koulutusten olevan vain vakituisille työntekijöille.

*No, kyllähän ne kouluttautumiset oli vakihenkilökunnalle. VA2.*

*Ei siihen hirveesti tarjottu (osaamisen kehittämisen mahdollisuuksia). Ei. Toki mä nyt sain tän nykyisen työpaikan kiitos sen, että mä olin jo talossa sisällä vaikkakin olin vuokratyövoimana. VA6.*

Toisaalta aineistosta ilmeni muutaman vastaajan tunnistavan heidän osaamisensa kehittyneen työn tekemisen kautta. He kokivat vuokratyön mahdollisuutena oppia uusia asioita ja hankkia hyvää työkokemusta. Aineistosta voi päätellä, että uralla kehittyminen

vuokratyösuhteessa koettiin lähes mahdottomaksi, mutta siirtyminen organisaation omaksi työntekijäksi ja sitä kautta uralla eteneminen näytti olevan mahdollista. Kolme vastaajista kertoi vuokratyön mahdollistaneen vakituisen työsuhteen eli siirtymisen organisaation omaksi työntekijäksi ja kaksi vastaajista toivoi, että heidän vuokratyösuhteensa on askel vakituista työsuhdetta asiakasorganisaatiossa.

Aineistosta voidaan päätellä, että vaikka pari vastaajaa kokivat eriarvoisuuden tunteita siltä osin, etteivät samalla tavalla päässeet kehittämään osaamistaan kuin organisaation omat työntekijät, haastattelun vastaajat olivat pääosin kuitenkin tyytyväisiä siihen, millaiset mahdollisuudet heillä oli kehittää osaamistaan. Osaamisen kehittäminen oli mahdollista työn tekemisen kautta, sidosryhmien tarjoamien kurssien myötä tai organisaation maksamille kursseille osallistumalla. Tämä tukee aikaisempaa tutkimusta, jossa vuokratyöntekijöiden osaamisen kehittämistä tuetaan enemmän koulutuksilla, jotka painottuvat lyhyen aikavälin osaamistarpeisiin (Svensson, 2015).

On tutkittu vuokratyöntekijöiden osaamisen kehittämisen lisäävän organisaation aineentonta pääomaa, mutta samaan aikaan se myös vahvistaa tunnetta siitä, että heitä kohdellaan tasa-arvoisesti muihin verrattuna (Woldman ja muut, 2018). Sama oli havaittavissa tässäkin tutkimuksessa. Vastaajien puheissa välittyi tasa-arvoisuuden kokeminen silloin kun he pystyivät kertomaan tasavertaisesta osallistumisesta mahdollisuudestaan.

*Mun osaaminen kehitty tosi paljon siellä. Oli paljon uusia oppeja, kun en ollut vastaavassa tehtävässä ollut ikinä. VA4.*

*Meillä on semmoisia, että me voidaan ite käydä [--] kursseja, mitä kiinnostaa ja vastaavaa. Siellä kyllä pystyy niinku kouluttautumaan ja myös sitten se, että siellä pystyy tosi helposti vaihtaa talon sisällä omia työtehtäviä. VA3.*

*On ollu todella hyvät, kuitenkin kun tällä alalla pitää koko ajan tietää, mitkä on uusimpia teknologioita ja kaikkee. VA7.*

Mikäli vuokratyöntekijät kokevat työssään ettei käyttäjäryitys ole valmis panostamaan heidän osaamisensa kehittämiseen, eriarvoisuuden tunteiden lisäksi, se voi vaikuttaa

myös epävarmuuden lisääntymiseen työsuhteen jatkosta (Håkansson & Isidorsson, 2015).

Organisaation johto saattaa käyttää tietoisesti tai tahtomattaan myös erilaista johtamistyyliä eri työntekijäryhmille (Svensson, 2015). Erilainen johtamistyyli voi näkyä myös lähijohdon ja ylemmän johdon välillä, mikä näkyy erilaisena suhtautumisena vuokratyöntekijöihin, kuten tässä tutkimuksessa. Yhdessä haastattelussa, jossa vastaaja kehui heidän työyhteisöään, esihenkilöään ja hyvää yhteishenkeä, nousi esille ylemmän johdon erilainen käsitys ja suhtautuminen vuokratyöntekijöihin, mikä poikkesi täysin lähijohdon ajatuksista. Erilainen suhtautuminen tuli esille vuokratyöntekijöiden jättämisessä joka vuosi järjestettävän yhteisen tapahtuman ulkopuolelle. Tämän linjauksen esille tuominen heijastui myös muuhun sisäiseen viestintään, mikä sai vastaajan kokemaan ylimmän johdon pyrkivän tekemään eroa vuokratyöntekijöiden ja organisaation omien työntekijöiden välillä. Tätä ei lähijohto eivätkä työyhteisön vakituiset työntekijät ymmärtäneet ollenkaan. Työyhteisön jäsenet olivat tässä vahvasti toistensa tukena. Tämän haastattelun aineistosta pystyi toteamaan, että tiimissä, jossa on hyvä yhteishenki ja ollaan yhtä tiimiä, varsinaista erottelua tehdäänkin ylemmällä tasolla

*Ylin johto ei ihan ymmärrä, et me (vuokratyöntekijät) ollaan todella tiivis osa tätä tiimiä. VA5.*

Parissa haastattelussa kävi ilmi, että organisaatiossa kerrotaan vuokratyöntekijöille vähemmän kuin organisaation omille työntekijöille. Vuokratyöntekijöille kerrotaan vain oleelliset asiat ja vastaajat kokivat olevan eriarvoisessa asemassa, koska he eivät välttämättä saaneet kaikkea tarpeellista tietoa. He kokivat itsensä osittain ulkopuoliseksi ja myös eriarvoiseksi, koska he eivät saaneet suoraan sitä tietoa, mitä sisäisesti jaetaan. Viestinnällä on iso vastuu; sillä voidaan edistää yhteenkuuluvuuden tunnetta, ja toisaalta viestinnällä voidaan myös jättää ulkopuolelle, joskus tahattomastikin (Pekkala & Luomaaho, 2019)



## 6 Johtopäätökset

Työelämän murroksen ja yhteiskunnan muutoksien myötä myös vuokratyö on yleistynyt ja sitä hyödynnetään aiempaa monipuolisemmin eri aloilla. Lyhytaikaisten ja erilaisten suorittavien ja tuotannon työtehtävien ohella vuokratyösuhteita solmitaan yhä enemmän myös asiantuntijatehtäviin ja tehdään myös vuokrajohtajasopimuksia. Vuokratyösuhteet ovat pidentyneet ja vuokratyösuhteessa olevat työntekijät ovat yhä osaavampia ja ammattitaitoisempia. Tässä tutkimuksessa vuokratyöntekijyyttä tarkasteltiin organisaatiokansalaisuuden käsitteen ja organisaation jäsenyyden kautta.

Organisaation toiminta vaikuttaa tulokseen, mutta organisaatioon toimintaan ja suorituskykyyn vaikuttavat siellä työskentelevät ihmiset. Asiantuntijatyötä tekevä vuokratyöntekijä ei ole vain ulkopuolinen toimija työyhteisössä, vaan sulautuu työyhteisöön ja toimii tiiviissä yhteistyössä työyhteisön eri toimijoiden ja sidosryhmien kanssa vaikuttaen organisaation suorituskykyyn. Organisaatiokansalaisuustutkimus, joka on tutkinut jo 40 vuotta työntekijöitä ja heidän toimintaansa organisaation jäsenenä, on pyrkinyt tavoitteellisesti havaitsemaan niitä organisaatiolle merkityksellisimpiä organisaatiokansalaisaitaitoja, joilla on positiivisia vaikutuksia niin yksilöön, työyhteisöön kuin koko organisaation menestymiseen ja kilpailukykyyn (Organ, 1988, Arola, 2021).

Työelämän ja organisaatioiden jatkuvat muutokset edellyttävät asiantuntijalta ammattitaidon ja osaamisen lisäksi kykyä hyödyntää ja soveltaa saatavilla olevaa tietoa vuorovaikutuksessa muiden työyhteisön jäsenten kanssa (Arola 2021, Puusa & Ala-Kortesmaa, 2019, Grundman, 2017). Dekasin tutkimusryhmä (2013) nosti esille innovatiivisen ja tietointensiivisen asiantuntijatyön vaatimukset ja huolen työntekijöiden jaksamisesta. Nämä huomioiden työryhmä kiteytti tietointensiivisen työn organisaatiokansalaisuuden viiteen ulottuvuuteen: auttamiseen, kansalaishyveellisyyteen, äänikäyttäytymiseen, sosiaaliseen osallistumiseen ja työntekijäkestävyyteen. Näillä jokaisella ulottuvuudella on merkitystä myös vuokratyöntekijälle asiantuntijatyössä, koska näiden ulottuvuuksien mukaisen käyttäytymisen voidaan nähdä vaikuttavan positiivisesti niin

vuokratyöntekijän organisaatioon kuulumisen kokemiseen kuin omaan mahdollisuuteen toimia organisaatiokansalaisena.

Asiantuntijana toimiminen itsessään ei noussut tässä tutkimuksessa korostuneesti esille. Asiantuntijuus ilmeni vastaajien kertoessaan työstään, työtehtävistään, osallistumisestaan kehittämiseen ja roolistaan työyhteisössä. Asiantuntijuus näkyy ammatillisena vuorovaikutusosaamisena, työyhteisötaitoina (Puusa & Ala-Kortesmaa, 2019) ja myönteisenä asennoitumisena käyttäjäyrityksen työyhteisön jäsenyyteen. Tutkimuksessa jokainen vuokratyöntekijä oli tietoinen oman vuokratyösuhteensa erityispiirteistä tai roolista työyhteisössä, vaikkei vuokratyöntekijyys näkynyt selvästi arjen työn tekemisessä. Kolmikantaisen työsuhteen tuomat erityispiirteet voivat kuitenkin vaikuttaa ihmisten asenteisiin, organisaation käytänteisiin ja vuokratyöntekijän kokemuksiin työskentelystä vuokratyösuhteessa.

## **6.1 Tutkimuksen keskeiset tulokset**

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli tutkia asiantuntijatyössä työskentelevien vuokratyöntekijöiden kokemuksia työyhteisön jäsenenä käyttäjäyrityksessä ja heidän ajatuksiinsa vuokratyöntekijyydestä, jotta pystymme ymmärtämään vuokratyöntekijyyttä ja vuokratyöntekijän kohtaamia asioita. Tutkimuksella haettiin vastauksia kysymyksiin: minkälaista on vuokratyöntekijyys asiantuntijatyössä ja miten vuokratyöntekijyys heijastuu organisaatioon kuulumiseen. Tässä tutkimuksessa on kolme keskeisin päähavaintoa ovat kuulumisen kokemus, epäoikeudenmukaisuuden kokemus ja organisaation tuen merkitys. Seuraavassa kappaleissa käydään näitä tarkemmin.

### **6.1.1 Kuulumisen kokemus**

Tämän tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät tuntevat kuuluvuutta, kun heidät otetaan mukaan yhteisöön ja he saavat osallistua ja vaikuttaa. Kuulumisen tunnetta vahvistaa työyhteisön avoin ja toimiva vuorovaikutus (Puusa & Ala-Kortesmaa, 2019), auttaminen,

positiivinen kannustaminen (Dekas ja muut, 2013) ja ”yhteen hiileen puhaltaminen” . Tämä tutkimus tukee myös aikaisempaa organisaatiokansalaisuuden tutkimusta, jossa auttaminen ja tuen tarjoaminen lisää työyhteisön jäsenten yhteenkuuluvuutta (Podsakoff ja muut, 2009).

Vuokratyöntekijät puhuvat käyttäjäryityksen työyhteisöstään mielellään ”me” -muodossa, silloin kun he aidosti kokevat kuuluvansa organisaatioon. Samaistuminen ja yhteenkuuluvuus vaikuttaa myönteisesti työkäyttäytymiseen ja työyhteisön ilmapiiriin (Greko ja muut, 2022). Työyhteisöön kuulumisen näkyy auttamisen, kannustamisen ja vuorovaikutuksen kautta. Tutkimus osoittaa, että auttaminen on hyvin luonnollista asiantuntijatyöyhteisön arjessa. Auttaminen on samaan aikaan yhdessä tekemistä, tiedon jakamista ja uuden oppimista, mutta ennen kaikkea se lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta ja edistää vuokratyöntekijän kuulumista työyhteisöön (Dekas ja muut, 2013, Podsakoff ja muut, 2009). Auttaminen ja auttamisen kulttuuri on merkityksellistä niin työntekijälle itselleen, kuin koko työyhteisölle.

Työyhteisössä auttamisen, kuten muidenkin organisaatiokansalaisuuden ulottuuksien; työkavereiden kannustamisen, rohkaisemisen sekä työhyvinvoinnista huolehtimisen, on todettu edistävän työyhteisön hyvää yhteishenkeä ja vahvistavan työyhteisön jäsen välisiä suhteita (Dekas ja muut, 2013). Tutkimuksesta välittyi kuva vuokratyöntekijöistä aktiivisina toimijoina ja työyhteisön jäseninä, joilla on halua kannustaa ja antaa positiivista palautetta aina kun siihen on mahdollisuus. Ystävällisyyden, kannustamisen ja kehumisen voidaan vaikuttaa positiivisesti työyhteisön ilmapiiriin, vuorovaikutukseen ja ”yhteen hiileen puhaltamiseen” ja edistää näin yhteenkuuluvuutta. Kun vuokratyöntekijä kokee omalla toiminnallaan olevan positiivista vaikutusta muiden ihmisten elämään tai työskentelyyn, se itsessään lisää myös työn merkityksellisyyden kokemusta (Martela ja muut, 2021)

Työyhteisöön kuulumisen, hyvä yhteishenki ja turvallinen ilmapiiri nousi esille myös äänikäyttäytymisen mahdollistajana (Kaltainen ja muut, 2022). Ideointi ja luovuus vaatii

uskallusta esittää omia ajatuksiaan työkavereille ja johdolle. Samalla kun työntekijä osoittaa kansalaishyveellistä toimintaa; on kiinnostunut organisaation asioista ja kehittämisestä, hän tuo julki omia ajatuksiaan ja ideoitaan kehittämiseen ja rohkaisee parhaimmillaan myös muita osallistumaan (Dekas ja muut, 2013). Työntekijän oma aktiivinen rooli vaikuttaa myönteisesti sosiaaliseen vuorovaikutukseen ja näkyy sosiaalisena rohkeutena (Kaltainen ja muut, 2022, s. 19).

Työntekijät, joita osallistetaan ja kannustetaan ideoimaan ja kehittämään toimintatapoja, ovat mukana kehittämässä. Näin toimimalla he voivat vaikuttaa organisaation tehokkuuteen, asiakastyytyväisyyteen ja lopulta myös liikevaihtoon (Podsakoff ja muut, 2009). Mikäli organisaatiokulttuuri tai käytännöt eivät hyödynnä ulkopuolelta tulevien vuokratyöntekijöiden kokemusta ja näkemyksiä, organisaatiolta voi jäädä myös hyödylliset huippuehdotukset kuulematta. Vuokratyöntekijältä saatetaan vaatia karismaa tai periksiantamattomuutta tilanteissa, joissa idean esittäminen ja muutoksen aikaan saaminen vaatii erityistä sinnikkyyttä.

Asiantuntijatyössä vuokratyöntekijä pystyy tuntemaan itsensä osaksi työyhteisöä, mikäli organisaatiokulttuuri ja käytännöt mahdollistavat sen. Itsestään selvyys se ei kuitenkaan ole, mutta tämä tutkimus näyttää valoa siihen, että vuokratyöntekijät voivat kokea kuuluvansa työyhteisöön ja kokea olevansa yksi toimija muiden joukossa työyhteisön arjessa ilman, että työn tekemisen arjessa ja työhön liittyvissä keskusteluissa ilmenee, kuka on vuokratyöntekijän ja kuka ei.

### **6.1.2 Epäoikeudenmukaisuuden kokemus vuokratyössä**

Vuokratyöntekijä kokee epäoikeudenmukaisuutta, silloin vuokratyöntekijöiden ja muiden työntekijöiden työehdot tai edut poikkeavat toisistaan. Aikaisemmassa kirjallisuudessa eriarvoisuuden tekijöinä on etujen lisäksi havaittu pienempi palkka (Viitala ja muut, 2006, s. 86–92) tai organisaation tulospalkkiojärjestelmän ulkopuolelle jääminen (Tanskanen, 2012, s. 34). Tässä tutkimuksessa palkka tai palkkiot eivät niinkään tulleet esille

vaan erilaiset rahanarvoiset henkilöstöedut näkyivät suurimpana epäkohtana, mikä aiheutti epäoikeudenmukaisuuden kokemuksia.

Vuokratyöntekijät kokevat vähäisempien etujen olevan epäoikeudenmukaista, silloin kun työskennellään samassa työyhteisössä ja tehdään samaa tai vastaavaa työtä kuin organisaation omatkin työntekijät. Siinä tämä tutkimus noudattaa samaa linjaa kuin Viitalan ja Kantolan (2016) tutkimus, jossa myös todettiin kaikkien niiden eroavaisuuksien, jotka johtuivat työyhteisössä ainoastaan vuokratyöntekijyydestä, aiheuttavan hämmennystä ja eriarvoisuuden tunteita erityisesti vuokratyöntekijälle itselleen, mutta ristiriitaisia tunteita myös muille työyhteisön jäsenille.

Työyhteisöön kuulumisen tunne tai mielekäs työn tekemisen arki ei välttämättä riitä motivoimaan pidemmässä työsuhteessa silloin kun työehdot tai edut eroavat suuresti. Toisaalta vuokratyöntekijöillä, joilla palkka ja henkilöstöetuudet ovat samaa luokkaa tai lähes yhtä hyvät kuin vakituisilla työntekijöillä, samaistuvat organisaatioon paremmin, mikä vaikuttaa positiivisesti heidän työmotivaatioonsa (Lheureux & Parmentier, 2022). Samoin silloin, kun vuokratyöntekijät kokevat henkilöstökäytäntöjen vastaavan heidän odotuksiaan ja tarpeitaan, edesauttaa se heidän sitoutumistaan organisaatioon (Chambel ja muut, 2016 s. 682)

Tässä tutkimuksessa nousi esille myös organisaatiossa samaa työtä tekevien eri vuokratyöntekijöiden etujen erilaisuus. Yleensä tutkimukset ovat keskittyneet tutkimaan vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden työsuhteiden eroavaisuuksia (Chambel ja muut, 2016). Tutkimuksessa selvisi, että vuokratyöntekijän työehdot ja rahanarvoiset edut kuten esimerkiksi lounasetu tai työterveyshuollon palvelujen laajuus voi vaihdella työyhteisön eri vuokratyöntekijöiden kesken riippuen siitä, minkä henkilöstöpalveluyrityksen palkkalistoilla työntekijä on. Silloin vuokratyöntekijä joutuu kokemaan epäoikeudenmukaisuutta, sekä suhteessa työyhteisön muihin vuokratyöntekijöihin, että organisaation omiin työntekijöihin.

Organisaation eri henkilöstövuokrausyritysten hyödyntäminen kustannusten minimoimisessa voi käänntyä itseään vastaan, mikäli samaan aikaan ei ole huolehdittu vuokratyöntekijöiden samantarvoisista työehdoista ja eduista (Viitala & Kantola, 2016). Etujen erilaisuus tulee joka tapauksessa työyhteisössä ilmi ja aiheuttaa yleistä mielipahaa ja pidempään jatkuessa sillä voi olla laajemminkin negatiivisia vaikutuksia organisaatioon. Eriarvoisuuden kokeminen vaikuttaa käsityksiin vuokratyöntekijyydestä sekä heikentää työn tekemisen mielekkyyttä ja työhyvinvointia pidemmässä vuokratyösuhteessa (Chambel & Sobral, 2019).

### **6.1.3 Organisaation johdon tuki**

Johdon tuki vuokratyöntekijöiden työyhteisöön mukaan ottamisessa ja hyvinvoinnin edistämässä on olennaisen tärkeä (Hünefeld ja muut, 2020). Johtamisen käytänteillä ja lähijohdon tuella voidaan vaikuttaa vuokratyöntekijän myönteiseen kokemukseen ja organisaatiokansalaisena toimimiseen. Johdon ja henkilöstöhallinnon tulisi löytää sellaisia keinoja ja käytänteitä, joilla edistetään vuokratyöntekijöiden ja organisaation omien työntekijöiden välistä tasa-arvoa samassa työssä ja samassa työyhteisössä (Viitala & Kantola, 2016). Voisi väittää, että yhdenvertaisuuden edistäminen on nyt yhä tärkeämpää tilanteessa, jossa työvoimasta on pulaa ja osaajista kilpailevat myös henkilöstövuokrausyritykset. Kolmikantaista vuokratyöntekijöiden parantamalla voidaan vahvistaa yhteistyötä siten, että kaikki osapuolet, kuten vuokratyöntekijäkin, ovat tyytyväisiä (Woldman ja muut, 2018).

Vuokratyöntekijöiden on nähty olevan tasavertaisempia silloin, kun vuokratyöntekijöitä otetaan organisaatioon pidemmäksi aikaa töihin sellaisiin tehtäviin tai vastaaviin, joissa vakituisetkin työntekijät työskentelevät (Håkansson & Isidorsson, 2015). Vuokratyöntekijöiden viihtymistä työssään ja työyhteisön sosiaalisten suhteiden vahvistamista organisaation johto voi edistää kannustavan organisaatiokulttuurin rakentamisella (Kaltainen ja muut, 2022) ja luomalla tasavertaiset työskentelyolosuhteet ja edut (Hünefeld ja muut, 2020). Parhaimmillaan johdon tuki ja kannustaminen näkyy työyhteisössä positiivisena tekemisenä, työhyvinvoinnin edistämisenä ja osallistamisena, jossa työn arjessa ja

sisäisessä vuorovaikutuksessa ei vuokratyöntekijöitä eikä organisaation omia työntekijöitä erotella

Organisaatioissa johtaminen voi näkyä monella tapaa vuokratyöntekijöille. Håkanssonin ja Isidorssonin (2015) tutkimuksessa lähijohdon todettiin kohtelevan vuokratyöntekijöitä tasavertaisesti, mutta tasavertainen kohtelu koski vain päivittäistä työtä ja päivittäistä johtamista. Ero tuli näkyviin panostuksessa osaamisen kehittämiseen, jonka nähtiin olevan pidempi aikainen sijoitus, eikä koskenut silloin vuokratyöntekijöitä. Johtajien on havaittu käyttävän erilaista johtamistyyliä eri työntekijäryhmille, jolloin vuokratyöntekijöitä saatetaan kohdella eri tavalla kuin vakituisia (Svensson ja muut, 2015).

Tässä tutkimuksessa ilmeni, että johdon erilaista suhtautumista vuokratyöntekijöihin voi vaihdella organisaation eri johtotasoilla. Lähijohdolla ja ylemmällä johdolla voi olla organisaatiossa erilaista suhtautumista vuokratyöntekijöihin, mikä näkyy sisäisessä viestinnässä ristiriitaisin viestein. Lähijohtaja vastaa yleensä tiimensä tai vastualueensa päivittäisestä johtamisesta ja hän myös tuntee oman tiimensä jäsenet yleensä parhaiten, jolloin lähijohto pystyy ymmärtämään hyvän tiimin merkityksen ja yhteisöllisyyden, jossa tiimin jäsenet kannustavat toisiaan ja edistävät yhdessä työhyvinvointia ja työntekijäkestävyyttä. Ylempi johto taas määrittelee organisaation suuntaviivat ja hallitsee kokonaisuutta, jolloin he tarkastelevat asioita eri näkökulmasta.

Tutkimuksessa hyvän yhteishengen omaavassa tiimissä ja jossa kaikki, vuokratyöntekijät mukaan lukien, kokevat olevansa yhtä tiimiä, lähijohto kohtelee vuokratyöntekijöitä ja omia työntekijöitä tasavertaisesti, mutta varsinaista erottelua työntekijöiden välille tehdäänkin ylemmällä tasolla. Erottelu voi näkyä pieninä, mutta näkyvinä asioina, tai selkeinä organisaation käytänteissä näkyvinä erottelemisina, kuten vuokratyöntekijöiden rajaamisena organisaation yhteisten epävirallisten tilaisuuksien ulkopuolelle. Ylemmän johdon erilainen suhtautuminen aiheuttaa hämmennystä ja voi olla riski, jolla on negatiivisia seurauksia. Ylemmän johdon erilainen johtamistyyli voi vähentää työyhteisön

keskinäistä luottamusta ja vähentää työntekijöiden kiinnostusta organisaatiota kohtaan (Svensson ja muut, 2015).

Tämä tutkimus osoittaa, että organisaatiossa, jossa työskentelee vuokratyöntekijöitä tai mietitään vuokratyövoiman käyttöä, on syytä miettiä hyvin tarkkaan käytännöt ja tavat, joilla tuetaan vuokratyöntekijöiden sopeutumista työyhteisöön ja otetaan heidät osaksi tiimiä ja työyhteisöä. Vuokratyöntekijät vaikuttavat koko työyhteisöön, joten vuokratyöntekijöitä, kuten organisaation muitakin työntekijöitä on syytä kuunnella tarkkaan myös jatkossa ja kehittää käytäntöjä, jossa yhdessä tekeminen on mielekästä ja työyhteisö tukee toinen toisiaan. Jokainen organisaatio on omanlaisensa, mutta jokaisella on mahdollisuutensa kehittää toimintaansa haluamaansa suuntaan ja siinä ovat sitoutuneet ja osaavat työntekijät organisaatiokansalaisina avainasemassa.

## **6.2 Mahdollisia jatkotutkimusaiheita**

Tällä tutkimuksella selvitettiin asiantuntijatyötä tekevien vuokratyöntekijöiden toimintaa ja kokemuksia työyhteisön jäsenenä käyttäjäyrityksen organisaatiossa. Tutkimuksessa esille tulleiden havaintojen perusteella olisi mielenkiintoista lähteä tutkimaan palkitsemista vuokratyössä. Yleisen käsityksen mukaan, jota myös tämä tutkimus tuki, vuokratyöntekijöiden palkitseminen palkan lisäksi tulevin rahanarvoisin eduin on hyvin minimaalista tai sitä ei ole ollenkaan. Vuokratyö on kuitenkin yleistynyt ja sitä hyödynnetään aiempaa monipuolisemmin eri aloilla ja hyvin erityyppisissä työtehtävissä. Aloilla ja tehtävissä, joissa palkitseminen rahanarvoisin eduin on ennemminkin sääntö kuin poikkeus, työvoimasta kilpaillaan erilaisin eduin. Voisi kuvitella, että tämä vaikuttaisi positiivisesti myös vuokratyöntekijöiden palkitsemiseen. Tällöin vuokratyön ollessa tasa-arvoisempaa ja tekisi se siitä myös yleisesti kiinnostavampaa.

Toinen mahdollinen jatkotutkimuksen aihe voisi olla psykologinen sopimus vuokratyössä. Vuokratyöntekijältä odotetaan paljon, mutta hänen ei voi odottaa saavansa mitään takaisin. Kuitenkin vuokratyöntekijä erityisesti pidemmässä työsuhteessa toimii



työyhteisön jäsenenä organisaation tavoitteiden mukaisesti, jolloin tutkimusaiheena voisi olla psykologisen sopimuksen näkyminen tai näkymättömyys vuokratyössä ja sen vaikutukset.

## Lähteet

- Arola, M., Laulainen, S. & Pehkonen, A. (2018). *Sosiaali- ja terveydenhuollon työntekijöiden näkemyksiä organisaatiokansalaisuuden piirteistä*. *Työelämän tutkimus*, 16(1), 33–48.
- Arola, M. (2020). *Organisaatiokansalaisuus sosiaalityön professionissa*. [väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-3433-8>
- Arola, M. (2021). *Organisaatiokansalaisuus korostuu työyhteisöjen muutoksissa*. *Janus* vol. 29 (1) 2021, 71–76.
- Chambel, M. J., Castanheira, F., & Sobral, F. (2016). *Temporary agency versus permanent workers: A multigroup analysis of human resource management, work engagement and organizational commitment*. *Economic and industrial democracy*, 37(4), 665–689. <https://doi.org/10.1177/0143831X14550695>
- Chambel, M. J., & Sobral, F. (2019). *When temporary agency work is not so temporary*. *Economic and industrial democracy*, 40(2), 238–256. <https://doi.org/10.1177/0143831X18805931>
- Dekas, K. H., Bauer, T. N., Welle, B., Kurkoski, J., & Sullivan, S. (2013). *Organizational citizenship behaviour, version 2.0: A Review and qualitative investigation of OCBs for knowledge workers at Google and Beyond*. *Academy of Management perspectives*, 27(3), 219–237. <https://doi.org/10.5465/amp.2011.0097>
- Eriksson, P., & Kovalainen, A. (2015). *Qualitative Methods in Business Research: A Practical Guide to Social Research*. SAGE Publications.
- Greco, L. M., Porck, J. P., Walter, S. L., Scrimshire, A. J., & Zabinski, A. M. (2022). *A meta-analytic review of identification at work: Relative contribution of team, organizational, and professional identification*. *Journal of applied psychology*, 107(5), 795–830. <https://doi.org/10.1037/apl0000941>
- Gronvall, U. (2021). *Keva: Kuntien työvoimapula pahenee – Sote-alalla erityisen synkkä tilanne: Mediauutiset*. Noudettu 3.1.2022 osoitteesta <https://www.mediuutiset.fi/uutiset/keva-kuntien-tyovoimapula-pahenee-sote-alalla-erityisen-synkka-tilanne/206cf8c8-1ea4-4006-8f73-8bb45130a291>

- Grundmann, R. (2017). *The Problem of Expertise in Knowledge Societies*. *Minerva (London)*, 55(1), 25–48. <https://doi.org/10.1007/s11024-016-9308-7>
- Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko-Nyman, K. & Ylikorkala, A. (2014). *Palkitse taitavamin – Palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä*. Helsinki: Sanoma Pro
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto (2021). *Henkilöstöpalveluala kansainvälisesti 2019*. Noudettu 4.1.2022 osoitteesta <https://hpl.fi/tilastot-ja-tutkimukset/henkilosto-palveluala-kansainvalisesti/henkilostopalveluala-kansainvalisesti-2019/>
- Henkilöstöpalvelualan rekrytointia koskevat yleiset sopimusehdot 2019. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Noudettu 4.1.2022 osoitteesta [https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2019/01/HPL\\_rekry\\_YSE\\_2019\\_fin.pdf](https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2019/01/HPL_rekry_YSE_2019_fin.pdf)
- Hietala, H., Kaivanto, K., & Schön E. (2022). *Vuokratyö*. Alma Talent Oy
- Hirsjärvi, S., & Hurme, H. (2022). *Tutkimushaastattelu: Teemahaastattelun teoria ja käytäntö* ([2. painos].). Gaudeamus.
- Hjelt, J. (2017). *Vuokratyöopas*. Työ- ja elinkeinoministeriö esitteet, 11, 2017. Noudettu 21.10.2022 osoitteesta <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>
- Hukkanen, V., Ali-Hokka, A. & Rummukainen A. (2022). *Nyt myydään ei-oota*. Yle. Noudettu 3.1.2022 osoitteesta <https://yle.fi/a/3-12498352>.
- Hünefeld, L., Gerstenberg, S., & Hüffmeier, J. (2020). *Job satisfaction and mental health of temporary agency workers in Europe: A systematic review and research agenda*. *Work and stress*, 34(1), 82–110. <https://doi.org/10.1080/02678373.2019.1567619>
- Håkansson, K., & Isidorsson, T. (2015). *Temporary agency workers-precarious workers?: Perceived job security and employability for temporary agency workers and client organization employees at a swedish manufacturing plant*. *Nordic journal of working life studies*, 5(4), 3–22. <https://doi.org/10.19154/njwls.v5i4.4841>
- Isoherranen, K. (2012). *Uhka vai mahdollisuus: Moniammatillista yhteistyötä kehittämässä*. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-7664-0>

- Jauhiainen, I. (2022). *Suomeen muutetaan aiempaa enemmän työn perässä - silti työvoimapula pahenee*. Talouselämä. Noudettu 3.1.2023 osoitteesta <https://www.talouselama.fi/uutiset/suomeen-muutetaan-aiempaa-enemman-tyon-perassa-silti-tyovoimapula-pahenee/6bf1fb8a-d6ce-46ec-baa5-06ef35de527d>
- Kallio, K. (2022). *Sitoutunut työntekijä seisoo palkitsemisen ja merkityksellisyyden risteyksessä*. LifeMagazine. Mandatum. Luettu 27.2.2022 osoitteesta <https://www.mandatumlife.fi/life-magazine/2022/miten-palkitsemisella-ja-tyon-merkityksellisyydella-voidaan-vaikuttaa-osaajapulaan/>
- Kaltainen, J., Virtanen, A., & Hakanen, J. J. (2022). *Social courage promotes organizational identification via crafting social resources at work: A repeated-measures study*. Human Relations, 0(0). <https://doi.org/10.1177/00187267221125374>
- Keskinen, S. (2005). *Alaistaito: luottamus, sitoutuminen ja sopimus*. Helsinki: Kunnallisen alan kehittämissäätiö.
- Kuhalaampi, K. (2023). *Minuutin irtisanomisaika*. Talouselämä, 10, 56–58.
- Laulainen, S. (2010). *"Jos mittää et anna niin mittää et saa": Strateginen toimijuus ja organisaatiokansalaisuus vanhustyössä* [Väitöskirja, Itä-Suomen yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-61-0234-4>
- Lheureux, F., & Parmentier, C. (2022). *Work Motivation and Reactions to Injustice of Temporary Workers: Roles of Social Identities, Autonomy, and Compensations*. Europe's journal of psychology, 18(4), 403–421. <https://doi.org/10.5964/ejop.3755>
- Martela, F., Gómez, M., Unanue, W., Araya, S., Bravo, D., & Espejo, A. (2021). *What makes work meaningful? Longitudinal evidence for the importance of autonomy and beneficence for meaningful work*. Journal of vocational behavior, 131, 103631. <https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103631>
- Menatta, P., Consiglio, C., Borgogni, L., & Moschera, L. (2022). *Dual commitment profiles and job satisfaction among temporary agency workers*. Applied psychology, 71(2), 461-484. <https://doi.org/10.1111/apps.12333>
- Myllylä, Y. (2011). *Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotte-luja*. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys 29/2011.

- Organ, D. W. (1988). *Organizational Citizenship Behavior: The Good Soldier Syndrome*. Lexington: Lexington Books.
- Organ, D. W., Podsakoff, P. M., & MacKenzie, S. B. (2005). *Organizational citizenship behavior: Its nature, antecedents, and consequences*. SAGE Publications, Incorporated.
- Pekkala, K. & Luoma-aho, V. (2019) "Osallistava viestintä". ProCom ry, ProComma Academic, 14–27.
- Podsakoff, P. M., MacKenzie, S. B., Paine, J. B., & Bachrach, D. G. (2000). *Organizational Citizenship Behaviors: A Critical Review of the Theoretical and Empirical Literature and Suggestions for Future Research*. *Journal of management*, 26(3), 513–563. <https://doi.org/10.1177/014920630002600307>
- Podsakoff, Nathan P., Whiting, Steven W., Podsakoff, Philip M. & Blume, Brian D. (2009). *Individual- and Organizational-Level Consequences of Organizational Citizenship Behaviors: A Meta-Analysis*. *Journal of Applied Psychology* 94 (1), 122–141.
- Polo, S. (2005). *Osaamisen kehittäminen on tietoista toimintaa*. *Aikuiskasvatus*, 25(2), 157–161. <https://doi.org/10.33336/aik.93624>
- Puusa, A. & Ala-Kortesmaa, S. (2019) *Vuorovaikutukselliset työyhteisötaidot asiantuntijatyössä*. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 17, 187–201.
- Puusa, A. & Juuti, P. 2020. *Laadullisen tutkimuksen näkökulmat ja menetelmät*. Gaudeamus Oy.
- Savino, D. M. (2016). *Assessing the effectiveness of outsourcing human resources recruiting*. *American Journal of Management*, 16(2), 17–22.
- Siponen K. & Miettinen J. (2012). *Työtä kahden yrityksen alaisuudessa: Sitoutuminen vuokratyössä ja vuokratyön ristiriidat*. *Työelämän tutkimus – Arbetslivsforskning* 10, 55–70.
- Slattery, J., Selvarajan, T., Anderson, J. & Sardesai, R. (2010). *Relationship between job characteristics and attitudes: a study of temporary employees*. *Journal of Applied Social Psychology*. Vol. 40 No. 6, 1539–1565.

- Smith, C. A., Organ, D. W., & Near, J. P. (1983). *Organizational citizenship behavior: Its nature and antecedents*. *Journal of applied psychology*, 68(4), 653-663.  
<https://doi.org/10.1037/0021-9010.68.4.653>
- Svensson, S., Vinberg, S., & Larsson, J. (2015). *External workers' perception of leadership behaviour - a study of Swedish temporary agency workers and contractors*. *Human resource management journal*, 25(2), 250-266.  
<https://doi.org/10.1111/1748-8583.12053>
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2014). Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-7830. *Työllisyys ja työttömyys 2013*, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013. Helsinki: Tilastokeskus. Noudettu 26.11.2022 osoitteesta [http://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti\\_2013\\_13\\_2014-04-01\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_kat_002_fi.html)
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2015). Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-7830. *Työllisyys ja työttömyys 2014*. Helsinki: Tilastokeskus. Noudettu 27.11.2022 osoitteesta [http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti\\_2014\\_13\\_2015-04-28\\_tie\\_001\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_tie_001_fi.html)
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2016). Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]. ISSN=1798-7830. *Työllisyys ja työttömyys 2015*, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2015. Helsinki: Tilastokeskus. Noudettu 26.11.2022 osoitteesta [http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti\\_2015\\_13\\_2016-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_kat_002_fi.html)
- Suomen virallinen tilasto (SVT). (2022). Työvoimatutkimus [verkkójulkaisu]. *Työllisten ja työvoiman määrä kasvoi, työikäisen väestön määrä kääntyi laskuun vuonna 2021*. ISSN=1798-7830. Helsinki: Tilastokeskus. Noudettu 26.11.2022 osoitteesta <https://stat.fi/julkaisu/cl2yinm5hzj1l0dw2f2b376he>
- Tanskanen, A. (2008). *Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuusongelmista*. *Sociologia*, 45(3), 233–247
- Tanskanen, A. (2012). *Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta*. [Väitöskirja, Helsingin yliopisto]. <http://urn.fi/URN:ISBN:978-952-10-7642-8>
- Toms, S. and Biggs, D. (2014). *The psychological impact of agency worker utilisation*. *Employee Relations*. Vol. 36 No. 6, s. 622–621.

- Tuomi, J. & Sarajärvi A. (2018). *Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi*. (Uudistettu laitos.), Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Työsopimuslaki 26.1.2001/55. Finlex. Noudettu 19.10.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Tyosuojelu.fi (2022) Noudettu 20.10.2022 osoitteesta <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/vuokratyo/vahimmaisehdot>
- Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383. Finlex. Noudettu 29.10.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. Noudettu 21.10.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>
- Tuloverolaki 30.12.1992/1535. Finlex. Noudettu 21.10.2022 osoitteesta <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1992/19921535>
- Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävä ja kehittävä työryhmä. (2015). *Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti*. Työ- ja elinkeinoministeriö. Noudettu 27.11.2022 osoitteesta [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74961/TEMjul\\_2\\_2015\\_web\\_21012015.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74961/TEMjul_2_2015_web_21012015.pdf)
- Vigoda-Gadot, E. (2007). *Redrawing the boundaries of OCB? an empirical examination of compulsory extra-role behavior in the workplace*. *Journal of Business and Psychology*, 21(3), 377. <https://doi.org/10.1007/s10869-006-9034-5>
- Viitala, R. (2021). *Henkilöstöjohtaminen*. Otavan Kirjapaino Oy.
- Viitala, R., & Kantola, J. (2016). *Temporary agency workers shake a work community: A social capital perspective*. *Employee Relations*, 38(2), 147–162. <https://doi.org/10.1108/ER-01-2015-0012>
- Viitala, R. & Mäkipelkola, J. (2005) *Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä*. Työpoliittinen tutkimus 283. Helsinki: Hakapaino.
- Viitala R., Vettensaari M. & Mäkipelkola J. (2006). *Näkökulmia vuokratyöhön*. Työpoliittinen tutkimus 302. Helsinki: Hakapaino.
- Vilkka, H. (2021). *Tutki ja kehitä*. PS-Kustannus.

- Virtanen A., Kaltiainen J. & Hakanen J. (2022). *Kimmoiset työntekijät muuttuvassa työelämässä*. Työterveyslaitos. Tampere. Noudettu 12.3.2023 osoitteesta <https://urn.fi/URN:ISBN:978-952-391-058-4>
- Vuokratyödirektiivi 2008/104/EY. *Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi 2008/104/EY*, annettu 19 päivänä marraskuuta 2008, vuokratyöstä. Euroopan unionin virallinen lehti L 327/9. Noudettu 27.10.2022 osoitteesta <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/TXT/PDF/?uri=CELEX:32008L0104&from=PL>
- Woldman, N., Wesselink, R., Runhaar, P. & Mulder, M. (2018). *Supporting temporary agency workers' affective commitments: exploring the role of opportunities for competence development*. *Human Resource Development International*, 21(3), 254–275. <https://doi.org/10.1080/13678868.2017.1416035>



## **Liitteet**

### **Liite 1. Haastattelun runko**

#### **Vuokratyön tekemisen kokemuksia työyhteisössä ja työyhteisön jäsenenä asiantuntijatyössä**

**Taustatiedot:** ikä, koulutus

**Työ vuokratyöntekijänä:**

- Minkälaista työtä teet nyt? (..teit vuokratyöntekijänä?)
- Kuinka kauan olet tehnyt vuokratyötä? (..teit töitä vuokratyösuhteessa?)
- Kuinka kauan olet ollut nykyisessä vuokratyösuhteessa?  
(..Olit viimeisimmässä vuokratyösuhteessa?)
- Miksi alun perin hakeuduit henkilöstövuokrausyritykselle töihin?

**Vuokratyöntekijänä asiantuntijatyössä ja -työyhteisössä /Teemat:**

**Auttaminen**

Minkälaista auttamista olet itse kokenut teidän työyhteisössänne?

Kuinka olet voinut auttaa muita?

**Osallistuminen/ kiinnostuneisuus organisaation asioihin (kansalaishyveellisyys)**

Oletko kiinnostunut organisaation, jossa työskentelet, asioista ja niiden kehittämisestä?

Oletko päässyt osallistumaan kehittämispalaveriin, kokouksiin tms?

Jos, ei niin onko tässä eroa asiakasyrityksen omiin työntekijöihin?

**Vaikuttaminen, ehdotusten esittäminen ja muiden rohkaiseminen (äänivallan käyttäminen)**

Voitko vaikuttaa työsi kannalta tärkeisiin päätöksiin?

Koetko, että kehittämisideoitasi kuunnellaan?

Oletko tyytyväinen saamaasi tukeen ja kannustukseen työyhteisössä? Millaista kannustusta olet saanut?

Kuinka olet voinut kannustaa/rohkaista muita?

### **Sosiaalinen osallistuminen**

Työpaikalla saatetaan järjestää virkistyspäiviä tai muita epävirallisia tapahtumia, joskus myös vapaa-ajalla; Ovatko ne myös vuokratyöntekijöille?

### **Työhyvinvoinnista huolehtiminen (Työntekijäkestävyys)**

Kuinka koet, että työyhteisön hyvinvoinnista huolehditaan?

Onko tässä eroa asiakasyrityksen omiin työntekijöihin?

Miten hyvin koet itse voivasi edistää työyhteisön hyvinvointia?

### **Ammatillisuus ja ammatillinen kehittyminen**

Millaiset mahdollisuudet sinulla on työssäsi edetä uralla / kouluttautua/ kehittää osaamistasi? Onko tässä eroa asiakasyrityksen omiin työntekijöihin?