

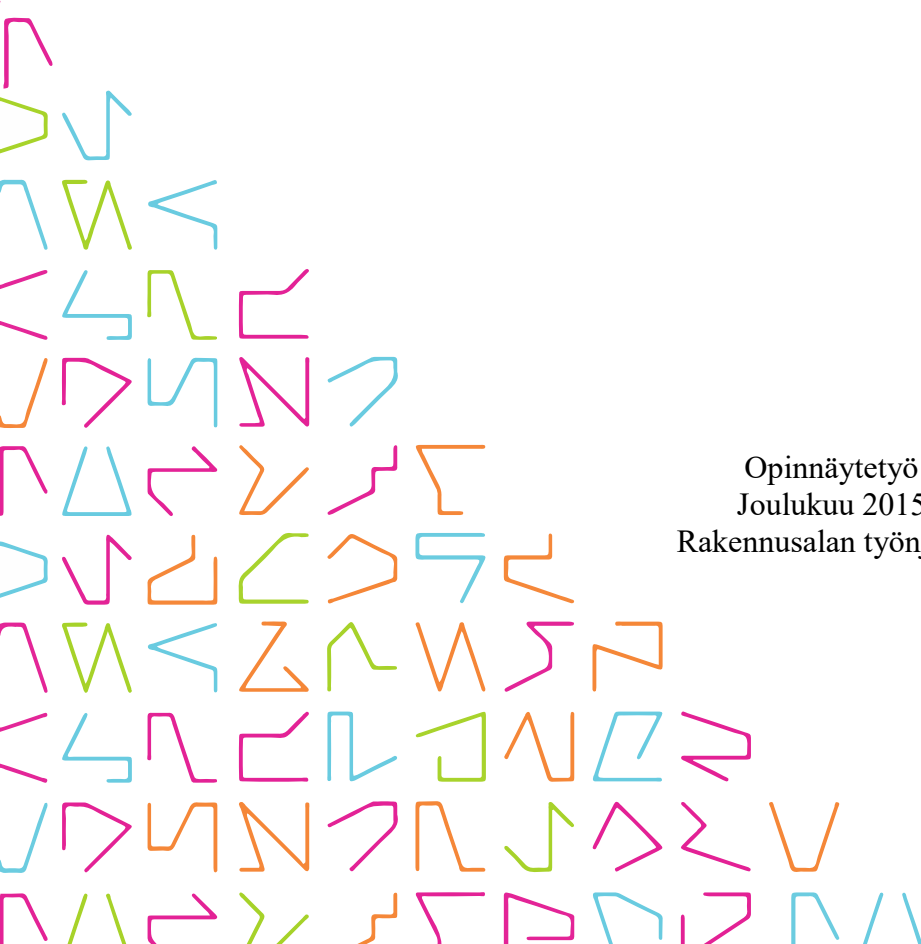


TAMPEREEN  
AMMATTIKORKEAKOULU

# **NOUSUJOHTEINEN HARJOITTELU HENKILÖSTÖVUOKRAUSYRITYKSESSÄ RAKENNUSALALLA**

Jaakko Julku

Opinnäytetyö  
Joulukuu 2015  
Rakennusalan työnjohto



## TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Rakennusalan työnjohto

JULKU, JAAKKO:

Nousujohteinen harjoittelu henkilöstövuokrausyrityksessä rakennusalalla

Opinnäytetyö 28 sivua, joista liitteitä 3 sivua  
Joulukuu 2015

---

Henkilöstövuokrausyritys WorkPower Oy:llä monet rakennusalan ammattikorkeakouluopiskelijat suorittavat koulun vaatiman työntekijätason harjoittelun. He eivät kuitenkaan pääse yrityksen kautta työnjohtoharjoitteluun. Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten WorkPowerin kautta opiskelijat voivat suorittaa myös työnjohtoharjoittelun, mitä se vaatii ja miten mahdollisuutta sen suorittamiseen voitaisiin parantaa. Lisäksi työssä avataan Tampereen ammattikorkeakoulun harjoittelujen ohjeet sekä vaatimukset ja myös henkilöstövuokrausyrityksen toiminta. Työtä varten tehtiin erilaisia kirjallisuusselvityksiä, mutta erityisesti painottuivat WorkPowerin entisten opiskelijatyöntekijöiden ja asiakasyritysten haastattelut. Haastatteluilla selvitettiin eri osapuolien näkemys nousujohteisen harjoittelun suorittamisesta henkilöstövuokrausyrityksessä.

Suoritettujen haastattelujen avulla paljastui, että opiskelija voi päästä työnjohtoharjoitteluun useallakin eri tavalla WorkPowerin kautta tai yrityksellä työskentelyn tuomien kokemusten ja referenssien avulla. Helpoimmaksi tavaksi osoittautui opiskelijan oma aktiivisuus asiakasyrityksen suuntaan eli oman koulutustason ja harjoittelun tarpeen esiin tuominen ja yrityksen henkilöstön avustamana kyseiselle yritykselle työllistyminen. Muita keinoja olivat suoraan työnjohtotehtäviin hakeminen ja yrityksessä työskentelyn tuoman työkokemuksen ja referenssien avulla johonkin toiseen yritykseen työnjohtoharjoitteluun hakeminen. Lisäksi haastattelut toivat esiin eri osapuolten näkemyksiä ja kokemuksia vuokratyöstä sekä neuvoja opiskelijoille, miten kannattaisi vuokrayrityksessä työskennellessä toimia.

Yksi tapa, jolla voitaisiin edistää opiskelijan työnjohtoharjoittelun suorittamista, oli mahdollistaa asiakasyrityksissä opiskelijan työskenteleminen työntekijä- ja toimihenkilöta-sojen välissä. Tällä tavoin opiskelija saisi harjoittelunsa suoritettua eikä asiakasyrityksen tarvitsisi välttämättä palkata yhtä työnjohtajaa, koska opiskelija korvaisi tämän toimimalla työhön osallistuvana työnjohtajana. Kaikki asiakasyritysten edustajat eivät olleet selvillä työntekijöiden opiskelijataustoista eivätkä harjoittelun vaatimuksista. Kehitettävää tässä asiassa oli vuokratyön osapuolien tiedonvaihdossa ja opiskelijoiden aktiivisuudessa.

## ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu  
Tampere University of Applied Sciences  
Degree Programme in Construction Site Management

JULKU, JAAKKO:

Ascending Practical Training at Recruiting Agency in Construction Site

Bachelor's thesis 28 pages, appendices 3 pages  
December 2015

---

Recruiting agency WorkPower Ltd has annually lots of working students, who are studying at the Tampere's University of Applied Sciences (TAMK) majoring in construction site. Students have been able to perform their first internships at WorkPower Ltd but they haven't been able to perform their construction management internships there. The purpose of this thesis was to examine how students could also perform the management internship at a recruiting agency and how recruiting agencies operate. The purpose of this thesis was also to clarify the official guideline and demands for internships in TAMK. This thesis is based on literature and interviews of client companies and former working students of WorkPower Ltd.

The conclusions of this thesis are that there is many ways to get a construction management internship at WorkPower Ltd. Students can perform the internships at WorkPower Ltd or in its client companies. The best way to get an internship was to be active during the assignment and by co-operating with the client company. Also applying straight for construction management at WorkPower Ltd or applying for another company's service were mentioned. The interviews also included experiences and points of views how to function as a student at a recruiting agency.

One solution would be to work in a client company both as a construction manager and an employee. The interviewees of the client companies pointed out that this could be possible. Not everybody in the client companies was aware of the working students' backgrounds and the guideline and demands of the internship. Communication between recruiting agencies and client companies and also students' activity were matters to improve.

---

Key words: internship, construction management internship, recruiting agency

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	6
2	HARJOITTELUN SUORITTAMINEN RAKENNUSALAN AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINNOSSA .....	8
2.1	Tampereen ammattikorkeakoulun yleinen harjoitteluohje .....	8
2.2	Rakennusalan harjoitteluohjeet.....	9
2.2.1	Harjoittelun laajuus ja ajoitus.....	9
2.2.2	Laatuvaatimukset .....	9
3	HENKILÖSTÖVUOKRAUSYRITYKSEN TOIMINTA .....	11
3.1	Toiminta yleisesti.....	11
3.2	Osapuolten velvollisuudet.....	12
3.3	Työntekijänä henkilöstövuokrausyrityksessä .....	13
3.4	WorkPower Oy .....	14
3.5	Harjoittelun suorittaminen henkilöstövuokrausyrityksessä WorkPower. 15	
3.5.1	Työntekijätason harjoittelu .....	15
3.5.2	Toimihenkilötason harjoittelu .....	15
4	OSAPUOLTEN HAASTATTELUT .....	17
4.1	Haastatteluprosessin rakenne .....	17
4.2	Entisten opiskelijatyöntekijöiden haastattelut .....	18
4.3	Asiakasyritysten edustajien haastattelut .....	18
4.4	Haastatteluiden tulokset.....	19
5	POHDINTA.....	23
	LÄHTEET .....	25
	LIITTEET .....	26
	Liite 1. Asiakasyritysten haastattelupohja.....	26
	Liite 2. Työntekijöiden haastattelupohja .....	28

**LYHENTEET JA TERMIT**

TAMK	Tampereen ammattikorkeakoulu
op	opintopiste
vuokrayritys	henkilöstövuokrausyritys eli vuokratyövoimaa tarjoava yritys
asiakassopimus	henkilöstövuokrausyrityksen ja tämän asiakasyrityksen välinen sopimus vuokratyöstä
asiakasyritys	vuokratyövoimaa tarvitseva ja käyttävä yritys
toimeksianto	kausi, jonka ajan vuokratyöntekijä on asiakasyrityksen alaisena
rekrytointimaksu	palkkio, jonka asiakasyritys joutuu maksamaan vuokrayritykselle vuokratyöntekijän siirtyessä asiakasyrityksen palvelukseen

## 1 JOHDANTO

Rakennusalan opiskelijoita on vuosittain todella paljon WorkPowerilla töissä suorittamassa työntekijätason harjoittelua eli haalariharjoittelua, mutta toimihenkilötason harjoitteluun eli työnjohtoharjoitteluun pääseminen WorkPowerin kautta on harvinaisempaa, nämä tosiasiat synnyttivät tarpeen tämän opinnäytteen tekemiselle. Opinnäytetyön tekijä on ollut itsekin WorkPowerilla kahtena kesänä haalariharjoittelussa, kuitenkin työnjohtoharjoitteluun pääsemättä ja tämän takia aihe on myös hänelle hyvin tärkeä henkilökohteisestikin ja hän on hyvin kiinnostunut tämän työn kautta auttamaan muita vastaavassa tilanteessa olevia.

Tampereen ammattikorkeakoulun harjoitteluohjeet ja rakennusalan ammattikorkeakoulututkinnon harjoitteluvaatimukset ja -vaiheet sekä myös henkilöstövuokrauksen periaatteet ja henkilöstövuokrausyritysten toiminta saattavat olla epäselviä monille tahoille rakennusalalla. Nämä edellä mainitut asiat loivat myös osaltaan tarpeen tämän työn tekemiselle

Tämän opinnäytetyön aiheena on perehtyä Tampereen ammattikorkeakoulun rakennusalan opiskelijoiden mahdollisuuksiin suorittaa koulun vaatimat työharjoittelut henkilöstövuokrausyritys WorkPowerilla. Työn tarkoitus on myös tuoda yleiseen tietoisuuteen Tampereen ammattikorkeakoulun työharjoittelujen ohjeet ja vaatimukset. Pääpainona on selvittää WorkPowerin osallisuus opiskelijan työnjohtoharjoittelun suorittamisessa, eli kuinka opiskelija pääsee henkilöstövuokrausyrityksen kautta työnjohtoharjoitteluun ja kuinka tätä voitaisiin kehittää ja parantaa niin että se olisi tulevaisuudessa yleisempää ja helpompaa. Työ on tehty henkilöstövuokrausyritys WorkPower Oy:lle ja sen käyttöön, mutta myös TAMK:n ja sen opiskelijoiden käyttöön ja heidän avukseen.

Tämä opinnäyte on suoritettu kirjallisuusselvityksillä ja haastatteluilla. Kirjallisuusselvityksiä on tehty TAMK:n tietokannoista, WorkPowerin internet-sivuilta, rakennusalan lainsäädännöstä ja Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö SAK ry:n ja Ammattiliitto Pro ry:n vuokratyöoppaasta. TAMK:n tietokannoista on selvitetty ja avattu TAMK:n yleiset harjoitteluohjeet sekä rakennusalan ammattikorkeakoulututkinnon harjoitteluohjeet sekä -vaatimukset. WorkPowerin internet-sivuilta on selvitetty yrityksen toimintaa ja käytäntöjä. Rakennusalan lainsäädännön ja SAK ry:n ja Pro ry:n vuokratyöoppaan avulla on selvitetty henkilöstövuokrausyritysten toimintaa ja velvollisuuksia sekä vuokratyöntekijöiden että asiakasyritysten velvollisuuksia. Nämä edellä mainitut asiat olivat vasta

alustusta itse varsinaiselle työlle eli nousujohteisen harjoittelun suorittamisen mahdollisuuksien ja keinojen selvittämiseksi henkilöstövuokrausyrityksessä. Näitä asioita on lähetty selvittämään haastatteluilla. Työssä haastateltiin WorkPowerin entisiä opiskelijatyöntekijöitä sekä WorkPowerin asiakasyritysten edustajia. Entisiltä opiskelijatyöntekijöiltä haluttiin haastatteluissa ensisijaisesti selvittää, mitä töitä he olivat WorkPowerilla tehneet ja mitä kautta he olivat päässeet työnjohtoharjoitteluun ja mihin yrityksiin. Lisäksi selvitettiin heidän omia kokemuksiaan ja näkemyksiään harjoittelun suorittamisesta henkilöstövuokrausyrityksessä. Asiakasyritysten edustajilta haluttiin haastatteluissa ensisijaisesti selvittää, kuinka hyvin heidän yrityksissään ollaan selvillä vuokratyöntekijöiden opiskelutaustoista ja opiskelujen tilanteesta ja TAMK:n harjoitteluvaatimuksista sekä onko heidän yrityksiin otettu työnjohtoharjoittelijoita WorkPowerin kautta, joko vuokralle tai suoraan yrityksen palkkalistalle.

Kun haastattelut oli suoritettu ja käyty läpi niistä tehtiin yhteenveto, jonka tarkoitus on tuoda esille miten nousujohteisen harjoittelun suorittaminen henkilöstövuokrausyrityksessä toteutuu nykypäivänä ja mitkä ovat kokemukset siitä. Ja ennen kaikkea tuoda esille, miten nykytilannetta voitaisiin parantaa ja mitä se vaatii eri osapuolilta. Haastattelujen ja opinnäytetyön tavoitteena oli kartoittaa nykytilannetta ja tuoda esille kehitysmahdollisuuksia.

## **2 HARJOITTELUN SUORITTAMINEN RAKENNUSALAN AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINNOSSA**

### **2.1 Tampereen ammattikorkeakoulun yleinen harjoitteluohje**

Harjoittelu on osa ammattikorkeakoulututkintoa ja se on erittäin tärkeä varsinkin ammatillisen osaamisen ja asiantuntijuuden syventämisessä. Harjoittelu yhdistää koulussa opitun teorian ja työelämän käytännön toisiinsa. Harjoittelu myös valmentaa opiskelijaa työelämää varten ja se takaa, että opiskelija on varmasti pätevä koulutustaan vastaavaan työtehtävään opiskelujensa jälkeen. (TAMK, harjoitteluohje 2015.)

Harjoittelun laajuus ja sisältö vaihtelee suuresti koulutuksesta ja suuntautumisvaihtoehdosta riippuen. Myös harjoittelun ajoitus riippuu koulutuksesta, esimerkiksi tekniikan aloilla harjoittelu suoritetaan kesäisin, kun taas sosiaali- ja terveystieteillä se suoritetaan lukuvuosien aikana. Kuitenkin joka koulutusalueella pyritään nousujohteiseen harjoitteluun. (TAMK, harjoitteluohje 2015.)

Harjoittelu toteutetaan pääasiassa aidoissa työelämän ympäristöissä ja harjoittelupaikan hankkimisesta opiskelija vastaa itse. Koulu kuitenkin tarvittaessa auttaa harjoittelupaikan hankkimisessa ja harjoittelun voikin suorittaa myös TAMK:n erilaisissa tutkimus- ja kehityspalvelujen hankkeissa ja projekteissa. Harjoittelupaikan voi hankkia omilla suhteilla tai esimerkiksi ammattikorkeakoulujen työnvälitys- ja tietopalvelun Jobstep.net kautta. Harjoittelupaikan saatuaan opiskelijan on tehtävä harjoittelusopimus, jonka osapuolet ovat TAMK, harjoittelupaikka sekä tietenkin opiskelija itse. (TAMK, harjoitteluohje 2015.)

Harjoittelun tavoitteet ja vaatimukset vaihtelevat myös koulutuksittain. TAMK:n yleinen ohje tavoitteista on:

”Harjoittelun tavoitteena on, että opiskelija perehtyy ohjatusti erityisesti ammattiopintojensa kannalta keskeisiin käytännön työtehtäviin ja kehittää ammatillista osaamistaan sekä tietojen ja taitojen soveltamista työelämässä.” (Ammattikorkeakouluasetus 352 / 2003.)

## 2.2 Rakennusalan harjoitteluohjeet

Harjoittelu on osa insinöörin, rakennusmestarin ja rakennusarkkitehdin koulutusta ja sen laajuus on 30 opintopistettä. Harjoittelun yleistavoitteena on perehdyttää opiskelija rakennusalan keskeisiin työtehtäviin sekä antaa mahdollisuuksia opittujen tietojen ja taitojen soveltamiseen käytännössä. Lisäksi tavoitteena on yhdistää teoriaopetusta ja käytäntöä sekä antaa todellisuuteen perustuva näkemys rakennusalan toimintatavoista ja käytännöistä. Työharjoittelu auttaa myös valmistumisen jälkeistä työllistymistä. (TAMK, Rakennusalan ammattikorkeakoulututkintoon sisältyvän harjoittelun vaatimukset 2015.)

### 2.2.1 Harjoittelun laajuus ja ajoitus

Ammattikorkeakoulussa rakennusalalla harjoitteluvaatimus on 30 opintopistettä eli 20 työviikkoa. Rakennusinsinööri ja -mestariopiskelijat voivat suorittaa harjoittelun enintään kolmessa osassa ja se onkin yleisin tapa suorittaa harjoittelu. Ennen jokaista osaa on tehtävä harjoittelusuunnitelma, jonka mukaan harjoittelu suoritetaan.

TAMKin rakennusalankoulutusten opetussuunnitelmissa harjoittelu on laadittu kolmeosaiseksi ja nousujohteiseksi kestoltaan: ensimmäisenä vuonna suoritetaan 5 op, toisena 10 op ja kolmantena viimeinen 15 op. Ja rajoituksena onkin, että kahtena ensimmäisenä vuonna voi suorittaa harjoittelusta enintään 15 op. Tällä tavoin harjoittelu tukee parhaiten opetusta ja opiskelijan ammatillista kasvua. Kahden ensimmäisen vuoden harjoittelun tarkoitus on kasvattaa opiskelijan työkokemusta ja edesauttaa seuraavien harjoittelupaikkojen ja työpaikkojen saamista. (TAMK, Rakennusalan ammattikorkeakoulututkintoon sisältyvän harjoittelun vaatimukset 2015.)

### 2.2.2 Laatuvaatimukset

Harjoittelun laatuvaatimukset riippuvat opiskeluvuodesta sekä siitä mitä on sovittu ennen kutakin harjoittelua laadittavassa harjoittelusopimuksessa. Opiskeluvuodesta riippuvat

laatuvaatimukset tulevat koulun puolesta, kun taas harjoittelusopimukseen tulevat laatuvaatimukset opiskelija neuvottelee harjoittelupaikan kanssa. Yleisenä vaatimuksena on kuitenkin harjoittelun suorittaminen rakennus- ja kiinteistöalalla.

Kahden ensimmäisen vuoden harjoittelun tarkoitus on perehdyttää opiskelija työelämään rakennusalalla eli toimimaan työyhteisön jäsenenä ja opettaa rakennusalan käytänteitä, pelisääntöjä sekä erilaisia rakentamistapoja. Tarkoitus on myös tutustuttaa opiskelija rakennushankkeen eri osapuoliin, näiden tehtäviin ja vastuisiin. Tässä vaiheessa harjoittelussa suoritettavien työtehtävien laadulle ei aseteta koulun puolesta mitään erityisiä vaatimuksia, mutta työntekijätason tehtävissä toimimista suositellaan varsinkin, jos on aikaisemmin vain vähän kokemusta rakennusalalta.

Viimeisenä eli kolmantena vuonna harjoittelun sisältövaatimukset kasvavat opintojen edistymisen myötä. Tässä vaiheessa opiskelijan edellytetään toimivan sellaisissa tehtävissä, jotka vastaavat hänen koulutustaan, jotta hän voi soveltaa ammattikorkeakoulussa oppimiaan asioita ja jotta harjoittelu valmentaisi opiskelijaa kohti työelämää mahdollisimman hyvin. Käytännössä tämä tarkoittaa siis toimihenkilötason työtehtävissä toimimista. Opiskelijan on myös oman työtehtävänsä ohella perehdyttävä yrityksen ja työyhteisön toimintaan laajemmin. (TAMK, Rakennusalan ammattikorkeakoulututkintoon sisältyvän harjoittelun vaatimukset 2015.)

### 3 HENKILÖSTÖVUOKRAUSYRITYKSEN TOIMINTA

#### 3.1 Toiminta yleisesti

Henkilöstövuokrausyritykset tarjoavat asiakasyrityksilleen työntekijöitään vuokralle. Ennen vuokratyöntekijän siirtymistä asiakasyrityksen alaisuuteen, vuokratyöntekijä tekee asiakasyrityksen kanssa sopimuksen työntekijän vuokraamisesta. Tätä sopimusta kutsutaan asiakassopimukseksi.

Asiakassopimuksessa sovitaan ainakin

- vuokratyöntekijän työtehtävistä
- työntekopaikasta
- vuokratyöntekijältä vaadittavista tiedoista ja taidoista
- asiakasyrityksen vuokratyöntekijälle maksettavan palkkion suuruudesta
- yhteyshenkilöstä, johon toinen sopimusosapuoli voi ottaa yhteyttä.

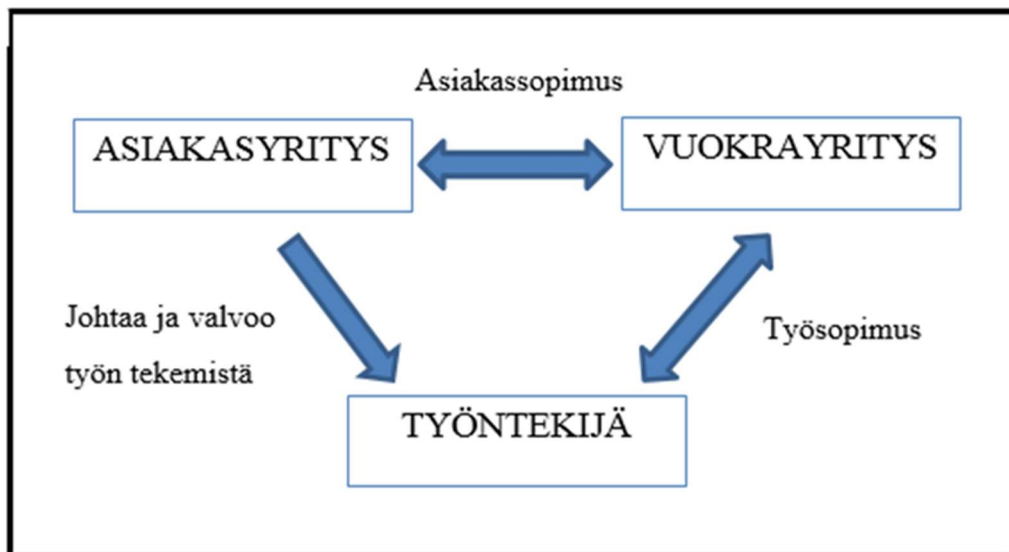
Asiakassopimuksessa voidaan sopia myös toimeksiannon kestosta sekä rekrytointimaksusta. Toimeksiannon kestosta ei kuitenkaan useimmiten sovita kuin suurpiirteisesti, koska asiakasyritykset eivät tarkalleen tiedä kuinka kauan he tarvitsevat vuokratyövoimaa. Asiakassopimuksella on yleensä vaikutusta vuokratyöntekijän asemaan, koska se muun muassa vaikuttaa hänen palkan suuruuteen ja työtehtäviin. Asiakassopimuksella ei voi kuitenkaan vähentää vuokratyöntekijän oikeuksia, vaan hänellä on aina oikeus saada lain ja työehtosopimuksen mukainen palkka. Muidenkin oikeuksien ja keskeisten työehtojen tulee olla vuokratyöntekijälle samat kuin asiakasyrityksen muilla työntekijöillä. (Lehto A-T. & Salonen A., 2012.)

Suomen lainsäädännössä ei ole säännöksiä siitä, milloin yritys voi käyttää vuokratyöntekijöitä eli periaatteessa vaikka koko työvoima voi olla vuokrattua. Rakennusalan työehtosopimuksen (2014) mukaan yritysten on kuitenkin rajoitettava vuokratyövoiman käyttö vain ruuhkahuippujen tasaamiseen tai sellaisiin tehtäviin, joita ei voida esimerkiksi työn kiireellisyyden takia teettää omilla työntekijöillä. Yritysten tulee myös luopua vuokratyövoimasta ennen omien työntekijöiden lomauttamista tai irtisanomista (Rakennusalan työehtosopimus, 2014.)

Vuokratyöntekijän valitsemisesta vuokrayritys ja asiakasyritys sopivat keskenään. Valintatapa riippuu työtehtävistä ja toimeksiannon kestosta. Vuokrayritys joko valitsee työntekijän itsenäisesti asiakasyrityksen ohjeiden ja työtehtävän perusteella tai suorittaa esikarsinnan, josta asiakasyritys valitsee työntekijän. Joka tapauksessa vuokrayritys vastaa työnantajana siitä, että työntekijöiden valinnassa noudatetaan lakia. (Lehto A-T. & Salonen A., 2012.)

### 3.2 Osapuolten velvollisuudet

Vuokratyössä on kolme osapuolta: vuokrayritys, asiakasyritys ja vuokratyöntekijä. Kaikilla näistä osapuolista on omat velvollisuutensa, joita heidän on noudatettava. Velvollisuudet ovat sekä sopimussuhteita että käytännön velvoitteita ja vastuita (KUVIO 1). Kaikkien kolmen on näiden sopimusten ja velvollisuuksien lisäksi noudatettava Suomen lainsäädäntöä sekä rakennusalan työehtosopimusta.



KUVIO 1. Vuokratyön osapuolet ja niiden sopimussuhteet sekä velvollisuudet

Vuokrayritys on sopimussuhteessa asiakasyrityksen kanssa sekä työntekijän kanssa. Vuokrayritys solmii asiakasyrityksen kanssa asiakassopimuksen ja on se on velvoitettu toimimaan sen mukaan. Vuokrayrityksen on myös varmistettava työntekijänsä soveltuvuus asiakassopimuksessa määrättyihin työtehtäviin. Työntekijän kanssa vuokrayritys solmii työsopimuksen, joka on normaali työnantajan ja työntekijän välinen työsopimus

eli siinä on sovittu mm. palkanmaksusta, muista etuuksista ja työsuhteen kestosta. Vuokrayrityksen on noudatettava työsopimusta. Vuokrayritys on myös velvollinen valvomaan työntekijöidensä etuja. Sen velvollisuus on myös huolehtia, että sen solmimat sopimukset noudattavat Suomen lainsäädäntöä ja rakennusalan työehtosopimusta.

Asiakasyritys on myös velvoitettu noudattamaan asiakassopimusta, joka on vuokrayrityksen kanssa solmittu, sekä huolehtimaan sopimuksen laillisuudesta. Tämän lisäksi asiakasyrityksellä on vastuullaan vuokratyöntekijän työhön perehdyttäminen sekä tämän työn johtaminen ja valvominen. Asiakasyrityksen velvollisuus on myös huolehtia, että vuokratyöntekijää kohdellaan työyhteisössä tasa-arvoisesti ja että hänen työehtonsa ovat samat kuin asiakasyrityksen omilla työntekijöillä. Mitään kirjallista sopimusta asiakasyrityksen ei tarvitse vuokratyöntekijän kanssa tehdä, eikä asiakasyritys myöskään ole vastuussa työntekijän varusteiden taikka työkalujen hankinnasta.

Vuokratyöntekijän on noudatettava työnantajansa kanssa tehtyä työsopimusta ja työskenneltävä sen mukaisesti. Vuokratyöntekijä on velvollinen työskentelemään hänet vuokranneelle asiakasyritykselle asiakassopimuksessa sovitussa työtehtävissä ja sovitun toimeksiannon keston ajan. Työntekijä on myös velvollinen alistumaan asiakasyrityksen työnjohdon ja valvonnan alle ja toimimaan kyseisen työnjohdon ohjeiden ja määräysten mukaan.

### **3.3 Työntekijänä henkilöstövuokrausyrityksessä**

Kuten aikaisemmin on todettu, vuokratyöläinen on sopimussuhteessa henkilöstövuokrausyrityksen kanssa, mutta työnjohtovastuu vuokratyöläiseen on asiakasyrityksellä ja hänen onkin toimittava kyseisen työnjohdon ohjeiden mukaan. Henkilövuokrausyrityksessä työskentelevä saa itse valita toimeksiantonsa eli työnantajan tarjotessa hänelle toimeksiantoa hän voi joko hyväksyä tai hylätä sen. Tämä antaa työntekijälle vapauden itse valita työpäivänsä ja asiakasyrityksensä. Tästä syystä henkilöstövuokrausyrityksessä työskentely sopii varsinkin opiskelijoille erittäin hyvin, koska he voivat itse sovittaa toimeksiannot opiskelujen mukaan.

Henkilöstövuokrausyrityksessä työskentely ei tarjoa vakituista ja jatkuvaa työpaikkaa, vaan työ on täysin riippuvainen asiakasyritysten toimeksiannoista ja toimeksiantojen pituudesta. Yhden asiakasyrityksen toimeksianto voi kestää yhdestä päivästä moneen kuukauteen ja toimeksiannon päätyttyä seuraava toimeksianto voi tulla esimerkiksi vasta viikon päästä. Toimeksiantojen määrään ei henkilöstövuokrausyritys voi työnantajana vaikuttaa muuten kuin markkinoimalla yritystä ja tätä kautta hankkimalla lisää asiakasyrityksiä ja toimeksiantoja. Siihen, keille työntekijöistä toimeksiantoja tarjotaan, yritys pystyy vaikuttamaan, mutta tämä määräytyy yleensä työntekijän ammatin ja kokemuksen mukaan, tosin tähän työntekijäkin pystyy varmasti vaikuttamaan omalla aktiivisuudellaan ja halukkuudellaan. Yleensä myös, jos työntekijä suorittaa työnsä hyvin asiakasyrityksessä, sama yritys pyytää samaa työntekijää vuokratyöskentelyltä seuraavaan mahdolliseen toimeksiantoon jolloin kyseinen toimeksianto ohjataan tälle työntekijälle. Vuokratyöntekijä, työskennellessään usein monilla eri työmailla ja asiakasyrityksillä, pystyy myös omasta aktiivisuudesta ja halusta riippuen luomaan kontakteja eri tekijöihin ja tätä kautta hankkimaan mahdollisesti vakituisen työpaikan asiakasyrityksestä tai ainakin hankkimaan referenssejä.

### 3.4 WorkPower Oy

WorkPower Oy on vuonna 2003 Tampereella perustettu kotimainen perheyritys, joka aloitti toimintansa rakennustyöntekijöiden vuokrauksella. Vuodesta 2004 alkoi yrityksen laajentuminen muille aloille ja nykyään se on teollisuuden, rakennusalan, toimistoalan, asiakaspalvelun ja logistiikan henkilöstö- ja rekrytointipalveluihin erikoistunut yritys. Viimeisimpänä muutoksena vuonna 2014 yritys keskitti henkilöstön ulkoistusratkaisut omaksi yksiköksen nimeltä WorkPower Solutions. Toimipisteitä yrityksellä on tänä päivänä Suomessa kuusi: Helsingissä, Porissa, Tampereella, Jyväskylässä, Lappeenrannassa ja Kuopiossa. Yritys toimii myös Virossa, jossa sen toimipiste on Tallinnassa. Teemu Niemenmaa toimi yrityksen toimitusjohtajana vuodesta 2003 vuoteen 2014 asti, jolloin Anja Pajala nimettiin yrityksen uudeksi toimitusjohtajaksi. Pajala on toiminut yrityksen palveluksessa sen perustamisesta saakka. (workpower.fi.)

Yrityksen rakennusalan yksikkö toimii nimellä WorkPower Rakennus Oy ja on tunnettu edelleen erityisesti henkilöstövuokrauksesta. WorkPower Rakennus Oy:n pääkonttori sijaitsee Tampereella. Henkilöstöä rakennusalan yksiköllä oli vuonna 2014 148 ja sen liikevaihto oli samana vuonna 5 911 000 euroa (taloussanomat.fi).

### **3.5 Harjoittelun suorittaminen henkilöstövuokrauksessa WorkPower**

WorkPowerilla on vuosittain paljon opiskelijoita suorittamassa harjoittelujaan sekä ke-säisin varsinaiseen harjoittelu-aikaan että opiskeluvuoden aikana opiskelujen ohella. Kaikki WorkPowerilla suoritettu harjoittelu on käytännössä työntekijätason harjoittelua, mutta WorkPowerilla työskentely antaa opiskelijalle avaimet suhteiden luomiseen eri yri-tysten ja tekijöiden kanssa ja sitä kautta mahdollistaa pääsemisen toimihenkilötason har-joitteluun.

#### **3.5.1 Työntekijätason harjoittelu**

Työntekijätason työpaikkoja eli ns. haalarihommia on WorkPowerilla paljon ja se työl-listääkin näihin tehtäviin vuosittain lukuisia opiskelijoita. Yritys tarjoaa monipuolisen harjoittelun opiskelijalle, koska yrityksellä on paljon asiakkaita, jotka tarvitsevat tekijöitä erilaisiin tehtäviin. Ensimmäisen ja toisen vuoden harjoittelun suorittaminen WorkPowe-rilla on yleistä.

WorkPowerilla otetaan huomioon työntekijän aikaisempi työkokemus ja sen mukaan työntekijä ohjataan osaamistaan vastaaviin tehtäviin. Yrityksessä seurataan myös työnte-kijän osaamisen edistymistä koko työsuhteen ajan, mikä mahdollistaa myös opiskelijalle nousujohteisen harjoittelun.

#### **3.5.2 Toimihenkilötason harjoittelu**

Toimihenkilötason harjoittelupaikkoja eli työnjohtoharjoittelupaikkoja ei WorkPowerilla itsellä kovin paljon ole, mutta yrityksen rekrytoinnin kautta on mahdollista päästä työn-johtoharjoitteluun sen asiakasyrityksiin. Joitakin toimihenkilötason työpaikkoja yrityksellä on ja niihin on opiskelijoidenkin toki mahdollista hakea, mutta niihin on vaikeampi päästä. Ja WorkPowerilla työskentelyn kautta opiskelijalla on mahdollista ns. myydä it-seään suoraan asiakasyrityksille ja tätä kautta voi avautua työnjohtoharjoittelupaikka. Tällaisia tapauksia on vuosittain jonkin verran.

Yleistä rakennusosalalla kuitenkin on, että alan yritykset valitsevat itse työjohtoharjoittelijansa omien työnhakukanaviensa tai työharjoitteluohjelmiensa kautta. Tämä on myös yksi tekijä, joka hankaloittaa työjohtoharjoitteluun pääsyä WorkPowerin kautta.

## 4 OSAPUOLTEN HAASTATTELUT

### 4.1 Haastatteluprosessin rakenne

Opinnäytetyötä varten on haastateltu erilaisia WorkPowerin kanssa toimivia osapuolia, tavoitteena ensisijaisesti selvittää onko harjoitteluja suorittaneita opiskelijoita otettu WorkPowerin kautta työnjohtoharjoitteluun tai voisiko se olla mahdollistettavissa jollakin tapaa. Haastattelujen tarkoitus oli myös selvittää eri osapuolien kokemuksia opiskelijoista vuokratyövoimana tai vuokratyöläisenä työskentelystä.

Haastatteluprosessi lähti käyntiin haastateltavien osapuolien kartoittamisesta, yhteystietojen keräämisestä sekä haastattelupohjien rakentamisesta. Ensin pohdittiin yhdessä WorkPowerin edustajien kanssa, että keitä osapuolia kannattaisi haastatella, jotta päästäisiin haastatteluissa haluttuun lopputulokseen. Haastattelujen kohteiksi valikoitui WorkPowerin eri asiakasyritysten edustajat sekä WorkPowerilla opiskelujensa aikana työskennelleet opiskelijat, joista osa edustaa nykyään myös asiakasyrityksiä.

Haastateltavien osapuolien ratkettua työnjako oli seuraava: WorkPowerin edustajat valitsivat haastateltavat henkilöt ja kokosivat heistä yhteystietolistan työn tekijälle ja sillä välin rakennettiin haastattelupohjat eli kysymykset molemmille haastateltaville osapuolille. Haastattelupohjien valmistuttua käytiin niiden sisältämät kysymykset WorkPowerin edustajien kanssa yhdessä läpi ja pienien lisäyksien ja korjausten jälkeen lopulliset haastattelupohjat tulivat valmiiksi. Asiakasyritysten edustajien haastatteluille tehtiin oma pohja (LIITE 1) ja entisten opiskelijatyöntekijöiden haastatteluille myös omansa (LIITE 2), koska kyseisiltä osapuolilta oli tarkoitus selvittää hieman eri asioita.

Kaikki haastattelut suoritettiin sähköpostin välityksellä haastatteluosapuolien aikataulujen yhteensovittamisen vaikeuden vuoksi. Haastateltavalta henkilöltä opinnäytteen tekijä kysyi ensin puhelimitse halukkuutta osallistua haastatteluun, jonka jälkeen osapuolet sopivat sähköpostihaastattelun olevan paras tapa ja puhelinkeskustelujen jälkeen lähetettiin kysymykset sähköpostitse kyseessä olevalle henkilölle. Sähköpostiviestissä kerrottiin myös opinnäytteestä tarkemmin ja alustettiin haastatteluja, jotta haastateltaville osapuolille kävisi selväksi haastattelujen tavoitteet.

## 4.2 Entisten opiskelijatyöntekijöiden haastattelut

WorkPowerin entisten opiskelijatyöntekijöiden haastatteluiden tavoitteina oli selvittää heidän kokemuksiaan henkilöstövuokrausyrityksessä työskentelystä, mitä hyötyä WorkPowerilla työskentelystä oli opiskelujen ja työnhaun kannalta, minkälaisia työtehtäviä vuokratyö on sisältänyt ja missä he suorittivat työnjohtoharjoittelunsa ja mitä kautta sinne pääsivät. Ensisijaisena tavoitteena oli selvittää miten WorkPowerilla työskentely edesauttoi työnjohtoharjoitteluun pääsemistä vai auttoiko se mitenkään. Näitä edellä mainittuja asioita tiedusteltiin haastatteluihin osallistuneilta useilla eri kysymyksillä ja kaikkia haastattelin samalla haastattelupohjalla (LIITE 2).

Haastateltavaksi kysyttiin kuutta henkilöä, joista kolme osallistui haastatteluihin. Osallistuneista kaikki olivat työskennelleet WorkPowerilla jossain vaiheessa opiskeluaan. Osa heistä oli siirtynyt valmistuttuaan työskentelemään WorkPowerin asiakasyrityksiin ja sitten heitä olisi voinut myös haastatella asiakasyritysten edustajina. Kaikki haastateltavat oli valinnut ja heidän yhteystietonsa minulle toimitti WorkPowerin edustaja.

## 4.3 Asiakasyritysten edustajien haastattelut

WorkPowerin asiakasyritysten edustajien haastattelujen tavoitteena oli selvittää heidän kokemuksiaan vuokratyövoiman käytöstä ja erityisesti opiskelijatyöntekijöistä, heidän tietoisuus vuokratyöntekijöiden opiskelutaustoista, harjoittelujen suorittamisesta sekä harjoittelujen vaatimuksista. Ennen kaikkea oli myös tarkoitus selvittää olivatko asiakasyritykset ottaneet opiskelijoita työnjohtoharjoitteluun WorkPowerin kautta, joko vuokratyöntekijäksi tai omille palkkalistoilleen. Näitä edellä mainittuja asioita tiedustelin haastatteluihin osallistuneilta useilla eri kysymyksillä ja kaikkia haastattelin samalla haastattelupohjalla (LIITE 1).

Haastatteluihin osallistui neljä WorkPowerin asiakasyritysten edustajaa ja kaikki heistä edustivat rakennusalan yrityksiä. Asiakasyritysten edustajilla oli vaihtelevasti kokemusta vuokratyövoiman käytöstä, mutta jokaisella oli kuitenkin ollut vuokratyöntekijöitä yrityksissään käytössä. Kaiken kaikkiaan jokainen haastatteluihin osallistunut oli erittäin yhteistyöhaluinen ja vastasi mielellään esitettyihin kysymyksiin ja vain yksi haastateltavista

halusi pysyä anonyyminä. Kaikki haastateltavat oli valinnut ja heidän yhteystietonsa minulle toimitti WorkPowerin edustaja.

#### 4.4 Haastatteluiden tulokset

Haastattelut olivat varsin antoisia, etenkin entisten opiskelijatyöntekijöiden, joilta saatiin erilaisia kokemuksia WorkPowerilla työskentelystä ja joista jokaisella oli hieman erilainen harjoittelupolku. Kaikilla asiakasyritysten edustajille oli ollut hyviä kokemuksia opiskelijavuokratyöntekijöistä ja heille oli myös hyviä näkemyksiä ja kokemuksia miten opiskelija etenee parhaiten työrallaan. Haastatteluista sai kokonaisuutena hyvän käsityksen miten opiskelijan tulisi toimia WorkPowerilla työskennellessään, jotta hänen harjoittelunsa sujuisi nousujohteisesti ja että hän pääsisi työnjohtoharjoitteluun. Haastattelut avasivat myös kehityksen kohteita nousujohteisen harjoittelun mahdollistamiseksi henkilöstövuokrausyrityksessä.

Entisten opiskelijatyöntekijöiden haastatteluissa ensin heiltä kysyttiin heidän nykyistä tilannettaan opiskelujen ja töiden suhteen. J. Vesalainen (2015) ja M. Aho (2015) vastasivat olevansa vielä opiskelijoita ja opinnäytetöidensä tekemisen takia toistaiseksi poissa työelämästä, mutta valmistuttuaan palaavansa töihin. R. Huhtala (2015) kertoi sen sijaan valmistuneensa keväällä 2015 rakennusinsinööriksi ja olevansa parhaillaan töissä työmaainsinöörinä edustamassaan yrityksessä.

WorkPowerilla työskentelystä Huhtala ja Aho kertoivat molemmat työskennelleensä yrityksessä opiskelujensa aikana rakennusapumiehen tehtävissä ja työtehtävät sisälsivät vain rakennusapumiehen töitä. Molemmat arvostivat sieltä saatua työntekijätason kokemusta ja erilaisten työmaiden ja -vaiheiden näkemistä. Aho piti myös vuokratyön hyvänä puolena työn joustavuutta. Vesalainen sen sijaan työskenteli WorkPowerilla opiskelujensa aikana työnjohtajana. Hän on siis yksi esimerkki siitä, että opiskelijakin voi päästä henkilöstövuokrausyritykseen työnjohtotehtäviin. Vesalaisella oli kuitenkin ollut kokemusta työnjohtotehtävistä ennen WorkPowerilla työskentelyä, mikä auttoi tässä tapauksessa saamaan työnjohtopaikan yrityksestä. Ja kuten työntekijätason vuokramiehet, Vesalainenkin toimi työnjohtotehtävissä WorkPowerin asiakasyrityksissä.

Ahon kohdallakin WorkPowerilla oli suuri osuus hänen työnjohtopaikan saamisessa. Hän nimittäin kertoi päässeensä työnjohtoharjoitteluun WorkPowerin asiakasyritykselle työskennelyään ensin kyseisen yrityksen yhdellä työmaalla pidemmän aikaan vuokratyöläisenä rakennusapumiehen tehtävissä ja sitten myöhemmin tämän työmaan vastaavan rakennusmestarin avustuksella hän siirtyi asiakasyritykselle työnjohtotehtäviin. Ahon tapauksessa työjohtopaikan saamiseen vaikuttivat hänen oma aktiivisuutensa ja kiinnostuksensa sekä myös hyvien suhteiden luonti asiakasyrityksen henkilöstöön. Tätä samaa polkua pitkin jokaisella opiskelijalla on mahdollisuus edetä työnjohtoharjoitteluun vuokratyöryhtymän kautta, toki niin kuin Ahokin haastattelussaan totesi, siihen tarvitaan hieman hyvää onneakin.

Huhtala ei Vesalaisen ja Ahon tapaan päässyt työnjohtoharjoitteluun WorkPowerin kautta vaan omien kontaktiensa avulla, mutta hän kuitenkin hyötyi yritykseltä saamastaan työkokemuksesta. Hänellä ei juuri ollut rakennusosalta kokemusta ennen WorkPowerilla työskentelyä, joten hän arvosti sieltä saatua haalariharjoittelupaikkaa ja työkokemusta todella paljon. Hän nosti esiin myös yhtenä asiana sen, että hän pääsi vuokratyöläisenä seuraamaan useita eri työnjohtajia ja heidän työtapojaan ja sitä kautta ammensi oppia miten kannattaa työjohtajana toimia.

Jokainen haastatelluista opiskelijatyöntekijöistä korostivat opiskelijan oman aktiivisuuden ja työasenteen merkitystä sekä sosiaalisuutta työnjohtoharjoittelupaikan saamiseksi. Heidän neuvonsa muille vastaavassa tilanteessa oleville opiskelijoille oli, että töitä kannattaa tehdä mahdollisimman paljon ja ne kannattaa tehdä mahdollisimman hyvin ja hyvällä asenteella. Tätä kautta asiakasyritysten työnjohtajat huomaavat vuokratyöntekijänkin ja silloin opiskelija pääsee luomaan tärkeitä suhteita työnjohtajiin, mikä taas avaa mahdollisuuksia päästä työnjohtoharjoitteluun, mutta kaikki on kuitenkin kiinni opiskelijan omasta halusta ja aktiivisuudesta.

WorkPowerin asiakasyritysten edustajilta kysyttiin heidän kokemuksiaan vuokratyöntekijöistä, erityisesti opiskelijoista, kuinka paljon yrityksissä heitä käytetään ja kuinka työt sujuvat. Lisäksi tiedusteltiin kuinka hyvin asiakasyrityksissä ollaan tietoisia vuokratyöntekijöiden opiskeluista ja heidän harjoittelujen suorittamisesta ja vaatimuksista. Haastateltavia olivat M. Oksanen (2015), V-P. Rissa (2015), J. Teräsahde (2015) sekä henkilö, joka halusi pysyä anonyyminä (2015). Jokainen haastateltavista edusti eri asiakasyritystä.

Jokaisella asiakasyritysten edustajista oli ollut käytössä vuokratyöntekijöitä työmaillaan ja ainoastaan V-P. Rissa ei osannut heistä sanoa oliko joukossa ollut opiskelijoita, mutta muut tiesivät joukossa olleen myös opiskelijoita. Ja kokemukset vuokratyövoimasta ovat olleet enimmäkseen hyviä. Vuokratyöläisten opiskelutaustoja ei yleensä työmailla tiedetä, ellei niitä työmaan taholta ole vuokraustilanteessa erikseen kysytty tai ellei työntekijä itse tuo asiaa esiin. Esimerkiksi anonymin (2015) mukaan WorkPowerin edustajat osaavat tarvittaessa kertoa hyvin työntekijöidensä taustoista, mutta niitä kysytään vain jos sillä katsotaan olevan merkitystä suunnitellusta työkuva suoriutumiseen. Opiskelijatyöntekijöiden harjoittelujen suorittamisesta ei yhtä lailla olla työmailla välttämättä tietoisia, ellei opiskelija itse kerro työnjohdolle suorittavansa koulun vaatimaa työharjoittelua. Harjoittelujen vaatimuksetkin ovat yleensä asiakasyrityksille epäselviä samasta syystä, mutta yrityksissä ollaan kuitenkin Rissan (2015) mukaan valmiita avustamaan harjoittelujen vaatimissa tehtävissä, vaikka tämä ei olekaan asiakasyritysten tehtävä. Sillä opiskelijanhan on ehdottomasti keskusteltava ja sovittava harjoittelun vaatimuksista ja tehtävistä WorkPowerin yhteyshenkilön kanssa, opiskelijan suorittaessa harjoitteluaan heillä. Tässä tapauksessa WorkPower vastaa siitä, että opiskelija ohjataan sellaisiin työtehtäviin kuin on sovittu. Ja kuten anonymikin (2015) totesi haastattelussaan, jos harjoittelulla on erityisiä vaatimuksia, tulisi työmaan tietää niistä jo ennen harjoittelijan työmaalle tuloa, jotta työnkuva vastaa vaadittua.

Yhdellekään asiakasyritysten edustajista ei ollut omakohtaista kokemusta, että heidän yritysinsä olisi otettu työnjohtoharjoittelijaa millään tavalla WorkPowerin kautta. Kenellekään ei ollut myöskään yksikään opiskelijatyöntekijä mainostanut itseään ja omaa halukkuuttansa ja tarvettansa työnjohtoharjoitteluun pääsemisestä. Anonymi ja Teräsahde (2015) eivät pitäneet tätä kuitenkaan mahdollisena ja niin kuin entisten opiskelijatyöntekijöiden haastatteluistakin kävi ilmi, tätä tapahtuu. Ja anonymin mukaan työmaalla mielellään suositellaan haalariharjoitteluissa edukseen esiintyneitä vuokratyöntekijöitä myös työnjohtoharjoitteluun. Oksanen (2015) sen sijaan kertoi, että heidän yrityksessään he valitsevat työnjohtajansa itse ja Rissan (2015) mukaan heidän yrityksessäänkin on tähän mennessä työnjohtoharjoittelijat valittu yrityksen oman koulutusohjelman tai yhteishakujen kautta, niin kuin toimitaan myös monissa muissa isoissa yrityksissä. Huomioitavaa on se, että kukaan haastatteluihin osallistuneista ei osallistu yrityksissään henkilöstön hankintaan.

Asiakasyritysten edustajilta tiedusteltiin myös onko heidän yrityksissään vuokratyöntekijän mahdollista työskennellä työntekijätason ja työnjohtotason välimaastossa kuten työhön osallistuvana työnjohtajana. Anonyymin yrityksessä tällaisia tapauksia oli ollut, mutta ei hänen työmaallaan ja hän piti lisäksi tätä myös oikein toivottavanakin ratkaisuna. Muilla ei ollut mitään kokemusta vastaavista tapauksista, mutta Teräsahde ja Rissa olivat molemmat myös oikein myötämielisiä tällaiselle järjestelylle. Sen sijaan Oksanen kertoi heidän yrityksensä olevan liian iso, että jotain tällaista voitaisiin mahdollistaa.

Lopuksi heiltä kysyttiin, että miten he arvelevat opiskelijan hyötyvän WorkPowerilla työskentelystä ja jokainen nosti esille samoja asioita kuin entiset opiskelijatyöntekijätkin. Vuokratyön kautta pääsee tutustumaan erilaisiin työmaihin ja -tapoihin (Anonyymi 2015), sitä kautta pääsee luomaan myös kontakteja opiskelujen aikana (Rissa 2015) ja aktiivisuus ja oma-aloitteisuus ovat tärkeitä (Teräsahde 2015). WorkPowerilla työskentely on opiskelijalle oiva mahdollisuus edistää työllistymistään opiskelujen päätyttyä.

## 5 POHDINTA

WorkPowerin kaltaisessa rakennusalan henkilöstövuokrausyrityksessä työskentely antaa opiskelijalle hyvän mahdollisuuden päästä suorittamaan työnjohtoharjoittelu, joko yrityksen omille tai sen asiakasyritysten palkkalistoille. Tämä on kuitenkin ennen kaikkea opiskelijan omasta aktiivisuudesta ja halusta kiinni, suhteita luomalla ja itsestään hyvän kuvan antamalla opiskelija luo hyvät mahdollisuudet päästä työnjohtoharjoitteluun. WorkPowerilla työskentely antaa lisäksi opiskelijalle tärkeää työkokemusta rakennusalalla toimimisesta.

Opinnäytettä varten suoritettujen haastatteluiden perusteella paras tapa opiskelijalle päästä työnjohtoharjoitteluun henkilöstövuokrausyrityksen kautta on itsensä myyminen asiakasyrityksille. Eli opiskelijan aktiivisuus ja oma-aloitteisuus työntekijätason tehtävissä ja sitä kautta kykynsä todistaminen työnjohdolle, jonka avustuksella aukeaa mahdollisuus työllistyä asiakasyritykseen. Tämä on myös haastava ja työläs tapa, mutta kaikki on opiskelijasta itsestään kiinni, mitään ei tule ilmaiseksi. Mikäli tällä tavalla ei suoraan aukea työnjohtoharjoittelupaikka niin ainakin opiskelija saa arvokasta työkokemusta ja referenssejä, joiden avulla voi taas päästä johonkin toiseen yritykseen työnjohtoharjoittelijaksi. Opiskelijalla on myös mahdollisuus hakea WorkPowerilta suoraan työnjohtopaikkaa, mutta kyseisiä paikkoja hakevat myös usein jo kokeneet ammattilaisetkin, mikä vaikeuttaa opiskelijan työnsaantia. Aina kannattaa kuitenkin yrittää.

Tätä työtä tehdessä kävi ilmi myös, että WorkPowerin asiakasyrityksillä ei ole läheskään aina tiedossa vuokratyöntekijän olevan opiskelija eikä yrityksissä etenkään tiedetä koulun asettamia harjoitteluvaatimuksia. Tämän asian korjaamiseksi vaadittaisiin vuokratyön osapuolilta aktiivisempaa tiedonvaihtoa ja edelleen etenkin opiskelijan aktiivisuus ja osuus tässä korostuu, koska se on opiskelijan tehtävä tuoda harjoittelun vaatimukset esille. Mutta mahdollisesti WorkPowerilla ja asiakasyrityksilläkin voisi olla tässä asiassa parannettavaa.

Yksi asia mikä myös auttaisi opiskelijan työnjohtoharjoittelun suorittamista vuokratyöyrityksen kautta, olisi opiskelijan mahdollisuus toimia asiakasyrityksillä työntekijä- ja toimihenkilötasojen välissä, vaikka työhön osallistuvana työnjohtajana. Asiakasyritysten edustajien haastattelujen perusteella tämä voisi olla hyvinkin mahdollista ja jopa toivottavaakin etenkin pienemmissä yrityksissä. Tämän toteuttaminen käytännössä vaatisi

WorkPowerilta, asiakasyritykseltä sekä opiskelijalta tiivistä yhteistyötä ja sopimista, miten tällainen työtehtävä käytännössä toteutuisi ja mikä olisi työnimike. Palkan suuruudestakin tulisi sopia ja tässä asiassa opiskelijan täytyisi kyllä olla valmis joustamaan ja asettamaan harjoittelun suorittaminen etusijalle, koska se auttaisi varmastikin asian toteuttamista käytännössä. Vuokrayrityksen ja asiakasyrityksen tulisi selkeästi sopia työtehtävistä asiakassopimuksessa, mitä työnjohtotehtäviä ja mitä työntekijätason tehtäviä opiskelijatyöntekijä on velvoitettu suorittamaan.

## LÄHTEET

Aho, M. opiskelija. 2015. Haastattelu 28.10.2015. Haastattelija Julku, J. Tampere.

Ammattikorkeakouluasetus 352 / 2003

Anonyymi. 2015. Haastattelu 20.10.2015. Haastattelija Julku, J. Tampere.

<http://intra.tamk.fi/fi/web/tutkinto-opinto-opas/harjoittelu>

<http://www.workpower.fi>

<http://yritys.taloussanommat.fi/y/workpower-rakennus-oy/helsinki/2267105-9/>

Huhtala, R. työmaainsinööri. 2015. Haastattelu 15.10.2015. Haastattelija Julku, J. Tampere.

Lehto A-T. & Salonen A. 2012. Vuokratyöopas.

Oksanen, M. tuotantojohtaja. 2015. Haastattelu 28.10.2015. Haastattelija Julku J. Tampere.

Rissa, V-P. työmaainsinööri. 2015. Haastattelu 16.10.2015. Haastattelija Julku, J. Tampere.

TAMK. 2015. Rakennusalan ammattikorkeakoulututkintoon sisältyvän harjoittelun vaatimukset.

Talonrakennusteollisuus ry & Rakennusliitto ry. 2014. Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2014 - 2016. Helsinki: DTPage Oy.

Teräsahde, J. toimihenkilö 2015. Haastattelu 29.10.2015. Haastattelija Julku, J. Tampere.

Vesalainen, J. opiskelija. 2015. Haastattelu 2.11.2015. Haastattelija Julku, J. Tampere.

## LIITTEET

Liite 1. Asiakasyritysten haastattelupohja

1 (2)

### **Asiakasyritysten haastattelupohja**

Kuinka paljon te olette ottaneet opiskelijoita WorkPowerin kautta työnjohtoharjoitteluun/haalariharjoitteluun?

Miten tämä on käytännössä toteutunut (työnjohtoharjoittelun osalta)?

Kuinka hyvin yleensä tiedätte WorkPowerin kautta tulevien opiskelijatyöntekijöiden koulutustason; missä vaiheessa heidän opiskelunsa ovat?

Kuinka kiinnostuneita olette palkkaamaan heitä työnjohtoharjoitteluun?

Mitkä ovat kokemuksenne WorkPowerin kautta tulevista opiskelijatyöntekijöistä?

Kuinka paljon WorkPowerin opiskelijatyöntekijät ns. myyvät itseään teille?

Miten te reagoitte siihen?

Onko teidän yrityksessä vuokratyöntekijän mahdollista työskennellä ikään kuin työntekijätason ja työnjohtotason välimaastossa esimerkiksi työhön osallistuvana työnjohtajana tmv? (Tarkoituksena että ko. työntekijä saisi myös harjoitella työnjohtotehtäviä ja saisi koulun vaatimat harjoittelupisteet siitä.)

Onko tällaisia tapauksia ollut?

Jos ei ole ollut, näkisitkö kuitenkin että tämä voisi olla mahdollista ja kokeilemisen arvoista?

Onko teidän yritykseenne mahdollista päästä työnjohtoharjoitteluun suoraan vuokrauksen kautta?

Eli oletteko vuokranneet työnjohtajaa, joka on ollut opiskelija?

(jatkuu)

2 (2)

Ollaanko yrityksessänne tietoisia, että vuokratyöläiset suorittavat usein samalla opiskelujensa harjoitteluja ja tiedätkö te harjoittelujen vaatimukset?

Miten arvelet WorkPowerilla työskentelyn edesauttavan opiskelijoiden työllistymistä opiskelujen päätyttyä?

Muuta (sana vapaa)?

## Liite 2. Työntekijöiden haastattelupohja

### **Työntekijöiden haastattelupohja**

Missä vaiheessa opiskelusi ovat tällä hetkellä?

Missä asemassa olet työelämässä?

Kauanko olit WorkPowerilla töissä/harjoittelussa?

Minkälaisia työtehtäviä harjoittelu WorkPowerilla on sisältänyt?

Onko vuokratyö sisältänyt työnjohdollisia tehtäviä?

Mitä kautta pääsit työnjohtoharjoitteluun?

Miten siirtyminen WorkPowerilta toiseen yritykseen onnistui?

Mitä kokemuksia ja hyötyjä sait WorkPowerilta?

Kuinka paljon mielestäsi WorkPowerilla työskentely edisti työuraasi?

Mitä WorkPowerin kautta työnjohtoharjoitteluun pääseminen vaati?

Kuinka hyvin se sujui?

Mitä neuvoja antaisit AMK-opiskelijoille, jotka ovat tällä hetkellä WorkPowerilla töissä?

Mikä olisi mielestäsi helpoin tai paras tapa ”myydä itseään” asia-  
kasyritykselle?

Mitkä olivat parhaat puolet WorkPowerilla työskentelyssä, opiskelujen kannalta?

Miten koet WorkPowerilla työskentelyn edesauttaneen/edesauttavan työllistymistäsi  
opiskelujen päätyttyä?

Muuta (sana vapaa)?