

Työtyytyväisyystutkimus WorkPower Oy:n vuokratyöntekijöille

Marjut Kainulainen

5.6.2017



Tekijä(t) Marjut Kainulainen	
Koulutusohjelma Liiketalous	
Opinnäytetyön nimi Työtyytyväisyystutkimus WorkPower Oy:n vuokratyöntekijöille	Sivu- ja liitesivumäärä 36 + 9
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää WorkPower Oy:n vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden nykytila. Tutkimus on toteutettu toimeksiantona WorkPower Oy:lle. Tutkimuksesta mielenkiintoisen tekee se, että vastaavanlaista tutkimusta ei ole aikaisemmin yrityksen sisällä suoritettu. Tutkimus rajattiin suomen kieltä ymmärtäviin henkilöihin, jotka ovat työskennelleet WorkPowerin palveluksessa tammi- ja helmikuussa.</p> <p>Tutkimus on toteutettu kvantitatiivisena, eli määrällisenä tutkimuksena ja menetelmänä on käytetty strukturoitua kyselylomaketta, joka sisältää myös avoimia kysymyksiä. Työn viitekehys koostuu työhyvinvointiin, motivaation, vuokratyöhön ja työtyytyväisyyteen liittyvistä teemoista. Tutkimuksen tuloksia on käsitelty Webropol-ohjelman avulla.</p> <p>Kysely toteutettiin maaliskuussa 2017. Vastaajille lähetettiin sähköpostin välityksellä linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen. Kyselytutkimukseen vastasi yhteensä 55 henkilöä 212 henkilöstä. Vastausprosentiksi muodostui näin ollen 25,9.</p> <p>Tutkimus osoitti, että vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys on nykyisin hyvällä tasolla. Erityisesti työtyytyväisyyttä lisäävät oikeat välineet ja valmiudet suoriutua työstä, hyvä työhyteisö ja turvallinen työskentely-ympäristö. Lisäksi vuokratyöntekijät kokivat, että heitä kohdellaan arvostavasti, palkanmaksu toteutuu sovitusti ja yhteishenkilön kanssa toimiminen on mutkatonta. Työtytymättömyyttä aiheutti erityisesti vähäinen palautteen saaminen ja tiedottaminen työsuhteen muutoksiin liittyvistä asioista.</p> <p>Tulevaisuudessa WorkPowerin olisi hyödyllistä keskittyä siihen, kuinka se saa pidettyä pitkäaikaiset työntekijät työsuhteessa. Kehitystä toivotaan lisäksi tiedottamisessa ja palautteen antamisessa.</p>	
Asiasanat Työtyytyväisyystutkimus, työhyvinvointi, vuokratyö, työtyytyväisyys	

Sisällys

1	Johdanto	1
1.2	Opinnäytetyön tausta, rajaus ja tavoitteet.....	1
1.3	Keskeiset käsitteet	2
2	Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys	4
2.2	Työhyvinvoinnin laaja kokonaisuus	5
2.3	Työhyvinvoinnin edistäminen	6
2.4	Aikaisempi tutkimus työtyytyväisyydestä	7
2.5	Työhyvinvoinnin ajankohtaiset uhat.....	9
3	Työmotivaatio.....	10
3.1	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio	10
3.2	Ryan ja Deci itseohjautuvuusteoria	10
4	Vuokratyö.....	12
4.2	Syitä ulkopuolisen vuokratyövoiman käyttöön	13
4.3	Vuokratyörytymisen- ja käyttäjärytymisen velvollisuudet	13
1.2.1	Työturvallisuus	14
1.2.2	Osaamisen varmistaminen ja perehdyttäminen.....	15
4.4	Henkilöstöpalveluala Suomessa	15
4.5	Vuokratyön edut ja haitat työntekijälle	16
5	Tutkimuksen toteutus	18
5.2	Kyselyn laatiminen ja tutkimusprosessi	18
5.3	Tutkimusmenetelmänä kysely	18
5.4	Tutkimuksen toteutus WorkPower Oy:lle.....	19
6	Tutkimuksen tulokset.....	21
6.2	Taustatiedot.....	21
6.3	Työtyytyväisyys kohdeyrityksessä.....	24
6.4	Työtyytyväisyys WorkPowerin toimintaan.....	26
6.5	Arviointi ja kehitysehdotukset	31
6.6	Tutkimuksen luotettavuus	33
6.7	Oman oppimisen arviointi.....	34
	Lähteet	35
	Liitteet.....	37
	Liite 1. Saatekirje.....	37
	Liite 2. Työtyytyväisyyskysely	38
	Liite 3. Peittomatriisi	45

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön aiheena on työtyytyväisyystutkimus WorkPower Oy:n vuokratyöntekijöille. WorkPower on yli 10-vuotta toiminut henkilöstöpalveluyritys, joka toimii seuraavilla toimialoilla: rakennus, teollisuus, palvelut, logistiikka, toimisto ja lisäksi tytäryhtiö MediPower, joka vastaa terveydenhuollon toimialasta. WorkPowerin toiminta kattaa koko Suomen, lisäksi heillä on rekrytointitoimintaa myös Virossa ja Unkarissa.

Opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona ja sähköinen kysely kattoi koko Suomen alueen suomea ymmärtävät aktiiviset vuokratyöntekijät. Tutkimuksen teettäminen oli hyvin mielenkiintoista, sillä vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyden tilaa ei ole koskaan aikaisemmin kartoitettu vastaavalla kyselyllä. Kyselyn tulosten avulla pyritään kehittämään vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä, työoloja ja yleisesti kartoittamaan mihin he ovat tyytyväisiä ja mitkä tekijät lisäävät työtytymättömyyttä. Kysely voidaan toistaa, joten vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyden tilaa voidaan myös tulevaisuudessa kartoittaa.

Tutkimuksen avulla pyrittiin selvittämään onko tiettyjä tekijöitä, jotka vaikuttavat työssä jaksamiseen ja viihtymiseen. Työntekijät pääsivät arvioimaan omaa työtyytyväisyyttä ja niihin vaikuttavia tekijöitä niin työnantajan (WorkPower), kuin käyttäjäyrityksen näkökulmasta.

Työn kirjallinen osuus muodostuu teoriasta, aikaisemmista tutkimuksista ja pohdinta-osuuksista. Aluksi käsitellään opinnäytteen taustoja, keskeisiä käsitteitä ja opinnäytteen tavoitteita, seuraavaksi siirrytään teoriaosuuteen, joka käsittelee työhyvinvointia, työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota. Neljännessä luvussa paneudutaan vuokratyön määritelmään, sen etuihin ja haittoihin työntekijän kannalta, velvollisuuksien jakaantumiseen ja vuokratyöhön yleisesti Suomessa. Viidennessä luvussa tutustutaan tutkimuksen toteutusprosessiin. Seuraavaksi avataan työtyytyväisyyskyselyn tuloksia ja kehitysehdotuksia.

1.2 Opinnäytetyön tausta, rajaus ja tavoitteet

Tutkimusprosessi käynnistyi alkukartoituksen jälkeen, kun tulimme WorkPower Oy:n kanssa tulokseen, että vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä ei ole tutkittu. Aihepiirien pohdinnan, yrityksen tarpeiden kartoittamisen ja alan kirjallisuuteen tutustumisen jälkeen luotiin sähköinen kyselylomake Webropol-nimisen ohjelman avulla. Kyselyn ollessa valmis, taloushallinto kokosi vuokratyöntekijät, jotka ovat työskennelleet tammi- ja helmikuun aikakana. Kysely lähetettiin näille vuokratyöntekijöille sähköpostin välityksellä.

Opinnäyte toteutettiin henkilöstöpalvelualalla toimivalle WorkPower Oy:lle toimeksiantona. Opinnäytteen tavoitteena on:

1. Selvittää WorkPower Oy:n vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden nykytila
2. Kehittää vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä

Henkilöstöpalvelualalla toimii useita satoja yrityksiä ja kilpailu on kovaa. Tyytyväiset työntekijät haluavat pysyä yrityksessä ja tulevaisuudessa työhyvinvointi korostuu yhä enemmän määrin. Työntekijöiden on helppo vaihtaa yritystä, jos asiat eivät suju toivotulla tavalla. Jotta WorkPower saa säilytettyä osaavat ja hyvät työntekijät on tärkeää panostaa työssä viihtymiseen sen jokaisella osa-alueella.

Opinnäytetyötä on rajattu siten, että siihen vastaa kaikilta toimialoilta kaikki suomea ymmärtävät vuokratyöntekijät, jotka ovat työskennelleet WorkPowerin palveluksessa tammi- ja helmikuussa.

Opinnäytteen tehtävä on vastata tutkimuskysymykseen: **Mikä on WorkPower Oy:n vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden nykytila?** Alakysymyksinä on: 1. Mitkä kohdeyritykseen liittyvät tekijät vaikuttavat vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen? 2. Miten WorkPowerin toiminta vaikuttaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen? ja 3. Mikä on suurin tekijä, joka aiheuttaa työtytymättömyyttä?

Näitä kysymyksiä lähdettiin tarkastelemaan aikaisemman tutkimusaineiston, aiheeseen liittyvän kirjallisuuden ja saatujen tutkimustulosten avulla.

1.3 Keskeiset käsitteet

Tässä osiossa käsitellään opinnäytetyön kannalta oleelliset käsitteet.

Henkilöstöpalveluyritys/vuokrayritys tarkoittaa henkilöstön vuokraukseen ja/tai muihin rekrytointipalveluihin keskittyvää yritystä.

Vuokratyö: Työntekijöitä tarvitseva yritys solmii sopimuksen henkilöstöpalveluihin erikoistuneen yrityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Vuokrattu työntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen työnjohtovastuun alaisena.

Vuokrayritys on vuokratun työntekijän virallinen työnantaja, joka huolehtii työnantajan velvollisuuksista, kuten palkanmaksusta.

Käyttäjäyritys tarkoittaa sitä yritystä, jossa vuokrattu työntekijä työskentelee. Käyttäjä voi olla yksityinen yritys, kunta, valtio säätiö tai järjestö.

Työehtosopimus on työntekijäjärjestön ja työnantajan välinen sopimus, jossa on määritelty työehdot, kuten palkka ja työaika.

(Työsuoja, Sanasto.)

2 Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys

Terveys, osaaminen, fyysinen ja psyykinen työympäristö muodostavat henkilöstön hyvinvoinnin kulmakivet. Hyvinvoiva henkilöstö on avain yrityksen menestykseen. Hyvinvoiva henkilöstö työskentelee tehokkaasti, luo tulosta, oppii, kehittyy ja luo uusia innovaatioita. (Viitala 2007, 212.) Toisaalta yritys voi kuitenkin olla tuottoisa ja menestyksekkäs henkilöstön hyvinvoinnista piittaamatta, mutta pitää kuitenkin muistaa se, että tämä toimii vain lyhyen aikavälin tähtäimellä. Pitkällä tähtäimellä yritykset pääsevät erinomaisiin tuloksiin huolehtimalla henkilöstön hyvinvoinnista. (Tarkkonen 2012, 10.)

Työterveyslaitos määrittelee työhyvinvoinnin työksi, joka on turvallista, terveellistä ja tuotavaa. Työterveyslaitos korostaa, että myös ammattitaidolla ja hyvällä johdolla on suuri merkitys hyvinvoinnin syntymiseen. Työhyvinvointi syntyy Hyppäsen (2007, 151) mukaan kolmesta tekijästä: henkisestä pääomasta, johon lukeutuu niin psyykinen kuin fyysinen aspekti. Osaamisesta, johon sisältyy mm. yksilön tietotaito. Yksilön osaamista lisätään koulutuksella ja kokemuksella. Viimeiseksi tekijäksi Hyppänen määrittelee sosiaalisen pääoman. Siihen sisältyy sosiaaliset suhteet, luottamus ja verkostot.

Työhyvinvointia voidaan lähteä tarkastelemaan kuormitustekijöiden kautta. Työntekijä voi kuormittua psyykkisesti ja fyysisesti. Kuormittuminen ei suoraan tarkoita mitään negatiivista, sillä positiivinen kuormitus aikaansaa onnistumisen ja kehittymisen tunteita. Liiallinen kuormitus voi muodostua negatiiviseksi tekijäksi. Työtyytyväisyys voidaan määritellä tarkoittamaan henkilön työhön asennoitumiseen liittyvien tekijöiden yhteissummaa. Työtyytyväisyys on toisin sanotusti siis työn herättämä tunnepohjainen reaktio, kuinka työntekijä kokee työnsä. Työtyytyväisyyteen vaikuttaa hyvin monet tekijät esimerkiksi seuraavilla on merkitystä työtyytyväisyyteen; työn sisältö, työmäärä, esimies, kollegat ja työilmapiiri. (Juuti 2006, 27-28.)

Käsite työhyvinvointi on alkanut yleistyä vasta 1990-luvulla, eli se on vielä suhteellisen uusi. Työhyvinvointia ei pidetä pysyvänä tilana, sillä se vaihtelee yksilön ja tilanteen mukaan. (Tarkkonen 2012, 13.) Työnteko kuuluu oleellisesti ihmisten elämään ja se onkin yksi tärkeä osa hyvinvointia. Työnteko mahdollistaa toimeentulon, luo rytmin elämään, antaa mahdollisesti mielekästä tekemistä ja aikaansaa uusia sosiaalisia suhteita. (Rauramo, 10) Yksi tunnetuimmista työtyytyväisyysteorioista on Herzbergin kaksifaktoriteoria, jota käsitellään myöhemmin.

2.2 Työhyvinvoinnin laaja kokonaisuus

Työhyvinvoinnin käsite on yhä monelle vielä nykypäivänä vieras. Se mielletään usein esimerkiksi taukojumpaksi tai työpaikkakiusaamiseen puuttumiseksi. Työhyvinvointi ei koostu yksittäisistä asioista, sillä kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään erilaisia osa-alueita, kuten fyysisen-, psyykkisen-, sosiaalisen- ja henkisen työhyvinvoinnin. Mitään osa-alueita ei pitäisi tarkastella irrallisena osuutena kokonaisuudesta, sillä ne kulkevat käsi-kädessä tiiviinä kokonaisuutena ja puutteet jollain osa-alueella usein heijastuvat toiseen. (Virolainen 2012, 11-12.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen ei ole yksin organisaation vastuulla, se jakaantuu yhteiskunnan, organisaation ja yksilön kesken. Yhteiskunta säätelee lakeja ja tukee työhyvinvointia edistävää toimintaa. Yrityksen vastuulla on työturvallisuudesta huolehtiminen, työlainsäädännön noudattaminen ja työhyvinvointia lisäävän ilmapiirin ylläpitäminen. Yksilön tehtäväksi jää omasta kokonaisvaltaisesta hyvinvoinnista huolehtiminen mm. ruokavalion ja riittävän liikunnan avulla. Lisäksi yksilön on noudatettava lakeja ja organisaation laatimia ohjeita. (Virolainen 2012, 12.)

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään työn fyysisen kuormittavuuden, ergonomiset ratkaisut, olosuhteet, kuten työpaikan siisteys, työvälineet, melu ja lämpötila. Fyysinen työhyvinvointi korostuu erityisesti paljon ruumiillista työtä tekevien kohdalla. Työn sisältäessä paljon toistoliikkeitä voi fyysinen hyvinvointi vaarantua. Työnkierto, eli työtehtävän vaihtaminen työpaikalla on oiva ratkaisu vähentää toistoliikkeitä. Vaihtelevat työtehtävät voivat pirstuttaa myös psyykkisesti, sillä yksilö saa muuta ajateltavaa ja mahdollisesti opetella myös uutta. Fyysinen uhka koskee myös toimistotyötä tekeviä - he istuvat pitkiä aikoja paikoillaan ja ovat liikkumatta. Työskentelyasentoon on kiinnitettävä huomiota ja erilaiset tauotukset työn lomassa ovat erityisen tärkeitä. (Virolainen 2012, 17.)

Psyykkiseen työhyvinvointiin kiinnitetään nykypäivänä yhä enenemissä määrin huomiota muiden tekijöiden lisäksi. Psyykkiseen työhyvinvointiin lasketaan mm. työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri. Monessa organisaatiossa on otettu huomioon fyysinen työhyvinvointi - työtuolit ovat viimeisen päälle ja taukojumpista pidetään huolta. Silti sairaspotilaat eivät vähene toivotulla tavalla. Tässä vaiheessa olisi syytä ottaa huomioon, miten henkilöstön psyykkistä työhyvinvointia voisi lisätä. Arviolta joka kolmannella naisella ja joka viidennellä miehellä on työstä johtuvia psyykkisiä oireita. Psyykkisiä oireita voidaan lievittää vähentämällä kiirettä esimerkiksi jakamalla työtehtäviä henkilöstön kesken. On myös tärkeää huolehtia riittävästä tasapainosta työn, vapaa-ajan ja levon suhteen. (Virolainen 2012, 18.)

Sosiaalisen työhyvinvoinnin kulmakiviin kuuluu mahdollisuus sosiaaliseen kanssakäymiseen työyhteisön kesken. Mukavat kohtaamiset työtovereiden kesken luovat itsessään positiivista työilmapiiriä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Sosiaaliset kohtaamiset voivat lievittää stressiä ja auttaa jaksamaan työssä. (Virolainen 2012, 24.)

Tiivistetysti voidaan sanoa, että ihmiset voivat työssään hyvin, kun työ on merkityksellistä, he voivat vaikuttaa työn sisältöön, heillä on riittävä osaaminen, he tuntevat olevansa arvostettuja, he ovat työyhteisön jäseniä, heitä johdetaan ja kohdellaan oikeudenmukaisesti. Työhyvinvointiin on syytä panostaa, sillä negatiiviset tunteet ja heikko työilmapiiri tarttuvat äkkiä koko työyhteisöön. (Työturvallisuuskeskus, 7.)

2.3 Työhyvinvoinnin edistäminen

Kuten aikaisemmin todettiin, työhyvinvointi ei ole yksiselitteinen asia. Fyysistä työhyvinvointia on helpompi parantaa. Työtä voidaan uudelleen suunnitella siten, että turhat liikkeet ja yksipuoliset ja raskaat rasiustekijät pyritään karsimaan. Työn avuksi voidaan hankkia esimerkiksi erilaisia apuvälineitä, tai työtiloja voidaan järjestää uudelleen. Fyysisten rasiustekijöiden minimoiminen ennen oireiden ilmenemistä on hyödyksi niin työntekijälle kuin työnantajalle. (Viitala 2007, 230.)

Psyykkiselle työhyvinvoinnille on myös tärkeää työn sopiva rytmittäminen. Ihminen ei jaksaa jatkuvaa liikaa rasitusta tai esimerkiksi liian haastavia tilanteita. Olisikin hyvä päästä raskaan jakson jälkeen tekemään jotain hieman vähemmän henkisesti kuormittavaa. Työntekijälle pitäisi antaa mahdollisuus saada keskeneräiset työt päätökseen, eikä lisätä kuormitusta uusilla työtehtävillä, sillä keskeneräiset työt rasittavat ihmistä psyykkisesti. (Viitala 2007, 230.)

Työhyvinvoinnin kehittäminen tulisi nähdä koko henkilöstöä koskevana prosessina, joka on suunnitelmallinen ja pitkäjänteinen (Virolainen 2012, 135; Tarkkonen 2012, 10). Työhyvinvointi ei ole stabiili tila, vaan se vaihtelee ajasta, paikasta ja yksilöstä riippuen. Erinomainenkin työyhteisö kohtaa tilanteita ja hetkiä, kun syntyy ristiriitoja tai henkilöstö kokee ahdistuneisuuden tai riittämättömyyden tunteita. (Tarkkonen 2012, 10.)

Työhyvinvointi ja tyytyväisyys työhön koostuvat hyvin monesta eri osasta, kuten aikaisemmin olemme huomanneet. Työterveyslaitos kuvailee, kuinka hyvinvoivassa työyhteisössä toimitaan. Tekijöitä ovat muun muassa:

- Avoin, luottavainen ja kannustava ilmapiiri

- Yhdessä tekemisen meininki
- Palautteen antaminen, erityisesti positiivisen sellaisen
- Työmäärät pidetään sopivina
- Puhutaan myös vaikeista asioista rakentavasti

(Työterveyslaitos.)

2.4 Aikaisempi tutkimus työtyytyväisyydestä

Hezbergin kaksifaktateoria on yksi tunnetuimmista työtyytyväisyysteorioista. Se perustuu kriittisten tapausten menetelmälle, eli käytännössä haastattelija kysyy haastateltavilta työhön liittyviä heitä miellyttäviä kokemuksia/asioita ja kokemuksia/asioita, jotka eivät ole miellyttäneet heitä. Teoriassa on kaksi eri suuntaan liikkuvaa tekijää: toimeentulotekijä ja kannustetekijä. Hezberg huomasi kuinka kannustetekijät ja toimeentulotekijät eivät olekaan riippuvaisia toisistaan. Työolosuhteiden parantuminen toimeentulotekijöillä esiintyvissä muuttujissa ei lisää merkittävästi työtyytyväisyyttä, mutta ne voivat vaikuttaa henkilöstön työtytymättömyyteen. Kannustetekijällä esiintyvissä muuttujissa tapahtuvat muutokset eivät vaikuta suuresti työtytymättömyyteen, mutta positiiviset muutokset niissä tekijöissä voi lisätä työtyytyväisyyttä. Hezbergin kaksifaktateoriassa todetaankin, että ne asiat jotka vaikuttavat työtytymättömyyteen, eivät välttämättä parantuessaan vaikuta henkilöstön kokonaistyötyytyväisyyteen. (Juuti 2006, 28-29.)

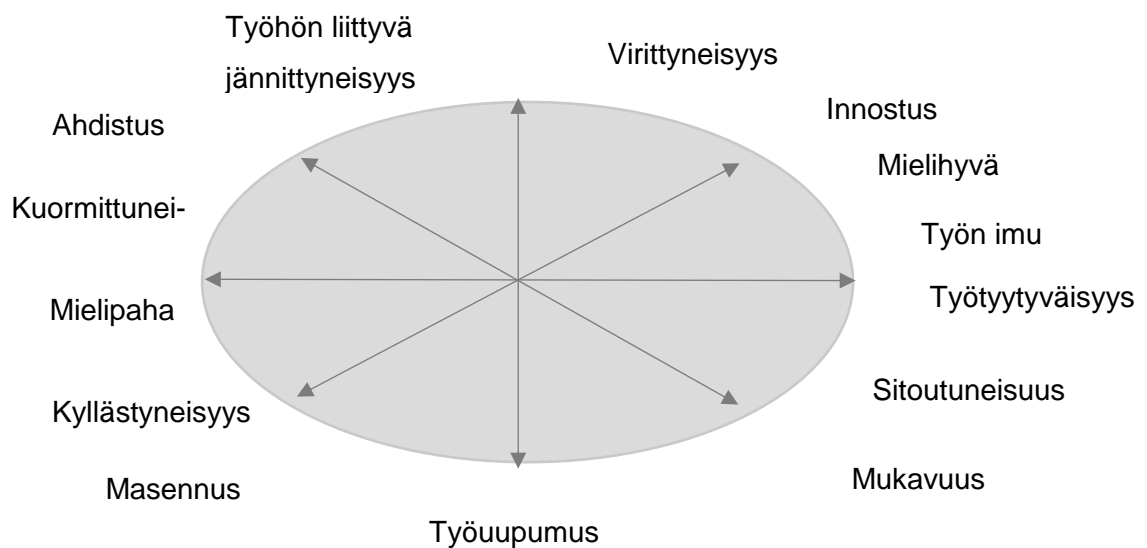
Hezbergin kaksifaktateorialle on annettu myös paljon kritiikkiä, sillä useat tutkimukset ovat todistaneet, kuinka samat tekijät vaikuttavat henkilöstön kokonaistyötyytyväisyyteen ja työtytymättömyyteen. (Juuti 2006,29.)

Lawlerin odotusarvoteoriassa henkilön työtyytyväisyys määräytyy, kuinka hän kokee työn aikaansaaman tyydytyksen vs. minkä tyydytyksen hän olettaa saavansa. Toisin sanoen, teoriassa henkilö vertailee mitä hän saa ja mitä hän toisaalta kokee ansaitsevansa. Henkilö voi esimerkiksi vertailla palkkioita, mitä hän saa palkkioksi tekemästään työstä vs. mitä hän kokee, että hänen pitäisi saada. Tässä tapauksessa palkkioihin sisällytetään niin rahalliset korvaukset kuin aineettomat palkkiot (arvostukset/kiitokset). Teorian idea on yksinkertainen: Mikäli työntekijä kokee, että hän saa tyydytystä jokseenkin saman verran mitä hän olettaa työstään saavan, on hän tyytyväinen. Mikäli henkilö kokee saavansa vähemmän palkkioita mitä hän mielestään ansaitsee, on työntekijä tyytymätön. Kolmas vaihtoehto, missä henkilö saa enemmän palkkioita, kuin hän mielestään ansaitsee aiheuttaa Lawlerin teorian mukaan syyllisyyden tunteita. (Juuti 2006, 29.)

Henkilöihin arvoihin palkkioiden määrästä vaikuttavat mm. todellisuudessa saadut palkkiot ja viiteryhmän saamat palkkiot. Henkilö tekee arviointeja esimerkiksi samaa työtä tekevän

tiimin keskuudessa ja vertailee heidän saamia palkkioita omiin saatuihin palkkioihin. Lisäksi odotuksiin palkkioista vaikuttaa Lawlerin mukaan henkilön antamat panokset. Panoksilla tarkoitetaan tässä tapauksessa henkilö tietoja, taitoja, koulutusta ja työsuoritusta. Mitä enemmän henkilö antaa itsestään, sitä enemmän hän odottaa saavansa palkkioita. (Juuti 2006, 29-23.)

Peter Warr on luokitellut työhyvinvoinnin kolmeen avainkokemukseen: 1. mielipaha - mielihyvä 2. ahdistus - tyytyväisyys 3. masennus – innostus. Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin mallissa (kuvio 1) esitellään tekijöitä, jotka lisäävät hyvinvointia ja vähentävät sitä. Mitä enemmän työntekijä kokee oikealla olevia tuntemuksia työssään, kuten innostus ja mukavuus, sitä paremmalla tasolla on hänen tyytyväisyys työhön. Mitä enemmän työntekijä kokee vasemmalla olevia tuntemuksia, kuten ahdistus ja kyllästyneisyys, kasvaa riski joutua sairauslomalle esimerkiksi työn uuvuttamana. Muita mahdollisia vaikutuksia ovat työtehokkuuden lasku ja työhön sitoutumisen vähentyminen. (Virolainen 2012, 14.)



Kuvio 1. Warrin affektiivisen työhyvinvoinnin mallia mukaillen (Virolainen 2012, 14)

Työhyvinvointiteoreetikoiden ideoita tarkastelemalla huomataan, kuinka teoriat ovat melko saman tyyppisiä ja pääkomponentit eivät juurikaan eroa teoriasta riippumatta. Pääasiassa työhyvinvointiteoriat koostuvat ihmisen perustatarpeiden tyydyttämisestä, sekä fyysisten että psyykkisten tarpeiden tyydyttämisestä. (Virtanen & Sinokki 2014, 26.)

2.5 Työhyvinvoinnin ajankohtaiset uhat

Tilastokeskuksen tutkimuksessa vuonna 2003 korostuvat erityisesti työhyvinvointia vähentävät seikat, niistä mainitaan mm. liiallinen kiire, epävarmuus työn jatkumisesta, pakkotahaisuus ja huonot työjärjestelyt. Ajankohtaisena uhkana on myös lisääntynyt työpaikkakiusaaminen. Epävarmuus ja työpaineet voivat heijastua ristiriitoina työyhteisössä. Vuoden 2006 työolobarometrin mukaan jopa kolmasosa oli havainnut työpaikallaan kiusaamista ja noin 30 prosenttia mainitsi joutuneensa kiusatuksi työpaikallaan. (Viitala 2007, 222 – 223.)

Työmarkkinoiden epävakaous on luonut paljon uusia työn muotoja, kuten vuokratyöt, päättyöt ja pakkoyrittäjyyden. Aikaisemmin suomalaiset urat olivat elämänmittaisia työuria samalla työnantajalla, nykyään näin ei enää ole. Muutos on alkanut 1990-luvun alusta lähtien ja työn epävarmuus aiheuttaa useille ihmisille ahdistusta. Työn ollessa epävarmaa on vaikea perustaa esimerkiksi perhettä, hankkia omistusasuntoa tai tarpeellisia hyödykkeitä. Työn epävarmuus heijastuu usein lähinnä psyykkisinä oireina, sekä heikentyneenä sitoutumiskykynä. (Viitala 2007, 223.)

Uusia työnmuotoja tutkinut Tanskanen kirjoittaa, kuinka vuokratyö itsessään voidaan nähdä jo riskinä työhyvinvoinnille. Vuokratyöntekijät ovat riskissä jäädä ulos työyhteisöstä ja sen tuesta, he kokevat muita varsinaisia työntekijöinä enemmän työtyytymättömyyttä ja heidän työsuhteensa ja taloutensa on perinteisessä työsuhteessa oleviin verrattuna turvatomampi. (Tanskanen 2012, 1.)

Suuri uhka työhyvinvoinnille on lisääntynyt kiire ja vapaa-ajan rajan hämärtyminen. Kiirettä lisää mm. henkilöstön määrän tarkempi hallinnointi ja organisaatioiden ohentaminen. Vapaa-ajan raja on hämärtynyt, sillä sähköposti ja työpuhelimet seuraavat työntekijöitä kotiin. Jopa kolmasosa palkansaajista tekee töitä kotona työpäivän jälkeen, joko vapaaehtoisesti tai vasten tahtoaan. Kotona tehtyjä töitä on vaikeaa siirtää myöhemmin esimerkiksi vapaaksi. Liialliset ylityöt ja lisääntynyt kiireen tunne voivat johtaa yllirasitukseen ja pahimmillaan loppuun palamiseen. (Viitala 2007, 225 – 226.)

3 Työmotivaatio

Työmotivaatiolla tarkoitetaan tilaa, mikä synnyttää ja kasvattaa yksilön toimintaa työelämässä. Työmotivaation avulla ihminen saa innostusta ja energiaa työntekoon. (Vartiainen & Nurmela, 188.) Kuten työtyytyväisyys on työmotivaatiokin hyvin moninainen kokonaisuus. Ihmisen käyttäytymisen takaa löytyy lukuisia ristikkäisiä motiiveja. Ihmisen motivaation vaikuttavat mm. Ihmisen tarpeet, pyrkimykset, odotukset, toiveet ja vietit. Vaikka motivaatiota on tutkittu hyvin kauan ja siitä on kehitelty lukuisia teorioita, ei sitä vielä kukaan ymmärretä täysin. Henkilöstön työmotivaatio on organisaation kannalta hyvin keskeistä, sillä organisaation toimivuus ja tuottavuus on riippuvainen motivaatiosta. Motivoitunut henkilöstö on tutkitusti tuottavampi kuin epämotivoinut henkilöstö. (Juuti 2006, 38.)

3.1 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatio voidaan jaotella ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Suuri osa ihmisistä ajattelee, että motivaatio on lähtöisin ihmisen sisältä. Joko tunnemme suurta halua saavuttaa tiettyjä asioita tai arvomme ohjaavat toimimaan meitä tietyllä tavalla. Motivaatio syntyy siis itse työstä, ei ulkoisista tekijöistä. Asia ei kuitenkaan ole niin yksinkertainen, sillä elämän tapahtumat ja kokemukset vaikuttavat meihin. Näin ollen motivaatioomme pääsee vaikuttamaan myös ulkoisia tekijöitä. Ulkoisia tekijöitä voivat olla esimerkiksi palkinnot, tunnustukset, bonukset tai ylennys. On tärkeää, että työ itsessään luo innostusta, mutta loppujen lopuksi, jos ihminen ei saa ulkoisia palkintoja tehdystä työstä, on tyyppillistä alkaa miettiä onko tehdyssä työssä mitään järkeä. (Bruce 2011, 2.)

Sisäisen motivaation huippukokemuksena pidetään niin kutsuttua ”flow-tilaa”. Flow on tila, jossa työ tai tehtävä on niin innostava ja mukaansa tempaava, että ajan ja paikan taju voi kadota. (Rasila & Pitkonen 2010, 22). Flow-tilan syntyyn vaikuttaa mm. mahdollisuus tehdä työ rauhassa loppuun asti ilman turhia häiriötekijöitä (Leiviskä 2011, 50).

3.2 Ryan ja Deci itseohjautuvuusteoria

Edward Deci & Richard Ryan ovat kehittäneet motivaatioteorian vuonna 1985, joka koostuu ihmisen kolmesta psykologisesta perustarpeesta: omaehtoisuus, kyvykkyys ja yhteisöllisyys. Omaehtoisuus (autonomy) tarkoittaa sitä, että ihminen kokee päättävänsä itse tekemisistään. Omaehtoisuuden vastakohta on tiukka kontrollointi. Kyvykkyys (competence) tarkoittaa sitä, että työntekijä kokee osaavansa ja selviytyvänsä työstään hyvin. Yhteisöllisyys (relatedness) on tärkeä osa motivaatiota, sillä ihmisen hyvinvointi on tiukasti

yhteydessä ympärillä oleviin ihmisiin. Teorian mukaan työntekijä motivoituu silloin, kun hänellä on vapaus tehdä työtä, josta hän kokee selviytyvänsä kunnialla mukavassa ja kannustavassa työyhteisössä. (Ryan & Deci 2000, 252 - 254)

4 Vuokratyö

Vuokratyössä yritys, joka tarvitsee työntekijöitä yritykseensä, solmii sopimuksen henkilöstöpalveluyrityksen kanssa henkilöstön vuokraamisesta. Yritys, joka tarvitsee vuokratyöntekijöitä, on käyttäjäyritys. Henkilöstöpalveluyritys/vuokrayritys valitsee joko olemassa olevista resursseista sopivan henkilön tai etsii oikean henkilön käyttäjäyrityksen toimeksianton perusteella ja tämän jälkeen vuokraa henkilön käyttäjäyrityksen palvelukseen. (TEM, 5.)

Vuokratyö on työmuoto, joka on yleistynyt ja vakiintunut työn teettämismuotona koko 2000-luvun aikana (TEM, 5). Vuokratyövoiman käyttö ei ole täysin uusi asia, mutta Suomessa oli aika, jolloin vuokratyövoiman käyttö oli kiellettyä ja sen käyttö sallittiin uudelleen vasta 1995-luvulla (Elomaa 2011, 24). Vuokratyössä keskeistä on, että siinä on kolme osapuolta, perinteisen kahden osapuolen sijasta. Kolmeen osapuoleen kuuluvat: käyttäjäyritys, vuokrayritys ja työntekijä. Työsopimus solmitaan vuokrayrityksen ja työntekijän välille, kun taas vuokrayritys ja käyttäjäyritys solmii keskenään sopimuksen. (Elomaa 2011, 27.)

Vuokratyössä työntekijä siis työskentelee käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Työnantajavelvollisuudet ovat henkilöstöpalveluyrityksellä/vuokraajayrityksellä, eli se vastaa mm. palkanmaksusta ja vakuutuksista. Vuokratyövoimaa käyttävät yritysten lisäksi esimerkiksi valtio, kunnat ja järjestöt. (Työsuojelu, vuokratyö.)

Vuokratyösuhteessa noudatetaan normaalisti työlainsäädäntöä ja työssä sovelletaan voimassa olevia työehtosopimuksia. Sitovan työehtosopimuksen puuttuessa tulee huolehtia siitä, että työehdot ovat kohtuulliset ja esimerkiksi työn määräaikaaisuudelle tulee olla asianmukaiset perusteet. Käyttäjäyritys ja vuokraajayritys tekevät keskenään vuokraussopimuksen, joka on täysin vapaamuotoinen, sillä Suomen laissa ei ole määritelty vuokraussopimuksen ehtoja. (Saarinen 2005, 100, 112.)

Sopimus vuokrayrityksen ja tilaajayrityksen välillä on liikesopimus, eikä siinä sen vuoksi sovelleta työlainsäädäntöä. Liikesopimuksen avulla ei voi kuitenkaan heikentää työntekijä-osapuolen etuuksia tai lakisääteisiä oikeuksia. Vuokraussopimuksia on päätyypeittäin kaksi: Pääsopimus työvoiman vuokrauksesta ja sopimus yhtä työvoiman vuokrauskertaa

varten. Pääsopimuksessa sovitaan alustava työvoiman tarve, ammatilliset pätevyysvaatimukset ja usein myös alustavasti työvoima hinta. Hintaa ei ole aina mahdollista vahvistaa, sillä työntekijät voivat itse määrittellä palkkatoiveensa, jonka mukaan hinta usein muuttuu. (Elomaa 2011, 38-39.)

Monet yritykset ovat pyrkineet työvoiman mahdollisimman suureen joustavuuteen ja yksi joustavan työvoiman ääri-ilmiö on henkilöstön vuokraus. Organisaatiot voivat vuokrata henkilöstöä tarpeen vaatiessa jopa vain tunneiksi. Organisaatiot saavat työntekijän pois paikalta yksipuolisella ilmoituksella ilman erityisempää syytä, kun tarve loppuu niin työntekijän työkin loppuu. (Saarinen 2005, 100 & 112.)

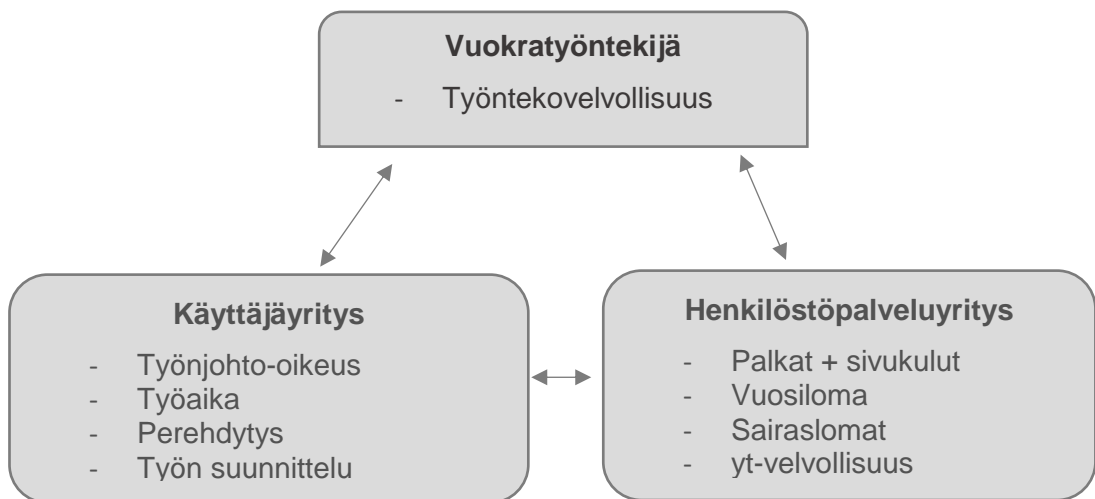
4.2 Syitä ulkopuolisen vuokratyövoiman käyttöön

Vuokratyövoimaa käytetään yrityksissä monista eri syistä. Yrityksen ei ole kannattavaa rekrytoiva uutta henkilöä, jos työn tarve on esimerkiksi hyvin lyhytaikainen. Uuden työntekijän palkkaaminen vie aikaa ja rahaa, jolloin yritykset voivat alkaa miettiä henkilöstöpalveluyritysten puoleen kääntymistä. (Elomaa 2011, 16.)

Pienet yritykset kamppailevat usein kannattavuuden kanssa. Varsinkin yksityisyrittäjät miettivät uskaltavatko he palkata uuden työntekijän, sillä silloin heille siirtyy työnantajavastuu ja velvollisuus maksaa esimerkiksi työ- ja sosiaalivakuutusmaksut. Yrityksissä ei välttämättä ole henkilöstöasioihin erikoistuneita henkilöitä tai henkilöstöasioihin liittyvät seikat koetaan ulkopuolisiksi asioiksi (Elomaa 2011, 16.)

4.3 Vuokratyöyrityksen- ja käyttäjäyrityksen velvollisuudet

Henkilöstönvuokrauksessa työnantajan velvoitteista vastaa pääsääntöisesti vuokratyöyritys. Työnantajavelvollisuuksiin kuuluu mm. palkanmaksuvelvollisuus, vakuutukset ja palkan sivukulut. Vuokratyössä työnjohto-oikeus siirretään liikesopimuksella käyttäjäyrityksen velvollisuudeksi. (Elomaa 2011, 28.) Jaetut velvoitteet näkyvät kuviosta 2.



Kuvio 2. Vuokrayrityksen, käyttäjäyrityksen ja työntekijän velvollisuudet (TEM, Vuokratyöopas)

1.2.1 Työturvallisuus

Työturvallisuudesta huolehtiminen vuokratyössä on käyttäjäyrityksen vastuulla. Työturvallisuuslain 3 § mukaan se, joka käyttää työnjohtovastuuta, (vuokratyössä se on yleisesti käyttäjäyritys) on velvollinen noudattamaan työturvallisuuslain mukaisia velvoitteita. Henkilöstövuokrauksessa työnjohtovastuu on siirretty käyttäjäyritykselle, sillä vuokraajayrityksen on käytännössä mahdotonta seurata mitä työpaikalla tapahtuu, minkälaiset työolot ovat tai tietää mahdolliset työhön liittyvät riskit. (Elomaa 2011, 168.)

Yksi tapaturma maksaa yritykselle keskimäärin 6000 euroa ja yhdestä sairauslomapäivästä syntyvät kustannukset ovat keskimäärin 300 euroa. Tyypilliset tapaturmat ovat pienempiä onnettomuuksia, kuten liukastuminen. Suomessa tapaturmaisesti työpaikalla kuolee vuosittain 20 – 30 ihmistä. Työturvallisuudesta huolehtiminen on avain tapaturmien ehkäisyyn, kattava perehdytys, tietoiskut ja tapaturmien seuraamien ovat esimerkiksi hyviä välineitä tapaturmien ehkäisyyn. (Työterveyslaitos 2015, 26.)

Käyttäjäyrityksen ollessa velvollinen huolehtimaan työturvallisuusasioista, on vuokrayrityksen silti huolehdittava, ettei se vuokraa työntekijöitä yritykseen, joka rikkoo työturvallisuuslainsäädöksiä. Vuokrayritys voi joutua tämän takia myös vastuuseen työturvallisuusrikkomuksista, jos vuokrayrityksen olisi pitänyt ymmärtää olla lähettämättä työntekijää käyttäjäyritykseen. Esimerkkinä tästä voi olla tietämys siitä, että käyttäjäyrityksessä on aikaisempia työturvallisuusrikkomuksia. (Elomaa 2011, 168.)

1.2.2 Osaamisen varmistaminen ja perehdyttäminen

Laissa ei ole määritelty täysin selkeää vastuunjakoa osaamisen varmistamisen ja perehdyttämisen kannalta. Yleisesti rekrytoiva vuokrayritys on velvollinen tarkastamaan vaadittavan ammattipätevyyden, todistukset tai osaamisen tilaajayrityksen ohjeistuksen mukaisesti. (Elomaa 2011, 171.)

Perehdytys työnantajan, eli vuokrayrityksen toimintatapoihin kuuluu luonnollisesti vuokrayrityksen vastuulle. Vuokrayritys huolehtii mm. työterveydestä, palkanmaksusta ja muista tärkeistä toimintatavoista, mitä yrityksen käytäntöihin kuuluu. Itse työhön opastus ja tarvittava perehdytys on tilaajayrityksen vastuulla. (Elomaa 2011, 171.)

4.4 Henkilöstöpalveluala Suomessa

Henkilöstöpalveluala työllistää Suomessa vuosittain jopa 100 000 työntekijää ja alalla toimii 500-600 vakiintunutta alan yritystä. Ala on jatkuvasti kehittyvää ja tulevaisuudessa se tulee leviämään yhä uusille toimialoille ja alueille. Henkilöstöpalveluiden tarjonta on suurta, palveluihin kuuluu mm. henkilöstövuokraus, rekrytointi, alihankinta/ulkoistaminen, suoramaku, uudelleensijoittamisvalmennus, henkilö- ja soveltuvuusarvioinnit, koulutus ja valmennus. (HPL.)

1990-luvun lamasta alkaen yritykset ja julkinen sektori ovat pyrkineet lisäämään henkilöstöresurssien joustavuutta. Joustavuutta ollaankin saatu aikaan lisäämällä töiden ulkoistamista, pätkätoita ja vuokratyöpaikkoja. Lisääntyneet vuokrafirmit ja niiden yleistymisen ovat saaneet yritykset miettimään omia henkilöstöstrategioita ja yhä useampi yritys onkin päättänyt käyttämään esimerkiksi vuokratyövoimaa ja pätkätoita, jotta voidaan taata henkilöstön joustavuus. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 11.)

Vuoden 2016 vuokratyötutkimuksen mukaan 49 prosenttia vastaajista sai töitä viikon sisällä ja joka kymmenes vastaajista sai töitä jopa saman päivän aikana. Tutkimuksen mukaan 41 prosenttia vastaajista tekee vuokratyötä, koska voi itse vaikuttaa työpaikkaan ja -aikaan. Tutkimuksesta selviää myös se, että 29 prosenttia vuokratyöntekijöistä on opiskelijoita ja he pystyvät sovittamaan työnteon kätevästi koulun ohelle vuokratyön avulla. (HPL Vuokratyöntekijätutkimus 2016, 24 & 28.)

Henkilöstöpalveluyritysten liiton toteuttaman vuokratyöntekijätutkimuksen (2016, 19.) mukaan vuokratyötä tekeviä naisia on 4155 (64 prosenttia) ja miehiä 2328 (36 prosenttia). Alle 25 vuotiaita vuokratyötä tekeviä oli yhteensä 40 prosenttia kaikista vastauksista

(n=6484). Vuokratyö on tulosten perusteella hyvin yleistä nuorten keskuudessa. Vuokratyön tekeminen oli yleisintä pääkaupunkiseudulla (37 prosenttia vastaajista), toiseksi eniten vuokratyötä tehdään Pirkanmaalla (14 prosenttia vastaajista) ja jaetulla kolmannella sijalla yhdeksällä prosentilla ovat Pohjanmaa ja Varsinais-Suomi. (HPL 2016, 20.)

4.5 Vuokratyön edut ja haitat työntekijälle

Vuokratyön luonne voi olla hyvin erilaista, kuin ns. tavallisessa työsuhteessa. Tässä kapaleessa käydään läpi vuokratyön ”etuja” ja ”haittoja” työntekijälle.

Yrityksen ulkopuolinen henkilö on yleensä huolissaan erityisesti työn jatkuvuuteen liittyvistä tekijöistä ja määräaikaisten sopimusten ”epäoikeudenmukaisuudesta”. Määräaikaisten sopimukset ovat sidottu vuokraajayrityksen ja tilaajayrityksen välisessä sopimuksessa ja yleensä syy on puhtaasti liiketaloudellinen. Näissä tilanteissa työntekijät voivat kokea itsensä pelkäsi pelinappulaksi. Tasapuolinen kohtelu on yksi suurista huolenaiheista vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Vuokratyöntekijät voivat kokea olevansa ”toisen luokan kansalaisia” verrattuna yrityksen vakituiseen, omaan henkilöstöön nähden. (Elomaa 2011, 17-18.)

Työterveyslaitoksen ja Vaasan yliopiston aikaisempien tutkimusten valossa on huomattu, kuinka vuokratyöntekijät suhtautuvat käyttäjäyritykseen. Useat tutkittavat kokivat, etteivät he ”kuulu joukkoon” ja erinäiset etuudet eivät kosketa heitä. Etuuksiin lukeutuvat mm. tulospalkkiot, virkistys- ja työterveyspalvelut, koulutustilaisuudet, lounas- ja henkilökunta-edut. Monelle tutkittavalle vuokratyön tärkein toive oli työllistyä asiakasyritykseen ”oikeaksi” työntekijäksi. (Viitala 2007, 187.)

Edut työntekijälle:

- Työntekijä voi itse määritellä työvuorot ja työajan
- Mahdollisuus päästä tekemään eri alojen työtehtäviä
- Vaihtelevat työkohteet, pääsee tutustumaan erilaisiin työtapoihin, työyhteisöihin ja työkohteisiin
- Oiva vaihtoehto opiskelijoille tai henkilöille, jotka eivät halua säännöllistä työaika
- Yhä useammin vuokratyö on ovi vakituiseen työsuhteeseen
- Työsuhteessa noudatetaan työehtosopimuksia

Miinukset työntekijälle:

- Epävarmuus, ei säännöllisiä tuloja, työsuhteen jatkuminen ei taattua
- Työkohteen vaihtuessa on opeteltava uudet toimintatavat ja sopeuduttava niihin
- Työsuhde voi katketa nopeastikin, epäonnistumiseen ei välttämättä ole varaa

- Perehdytys ei välttämättä ole niin kattava, kuin yrityksen vakituisille työntekijöille
- Koulutuksia ei yleensä järjestetä vuokratyöntekijöille
- Suhtautuminen vuokratyöläisiin voi olla negatiivista, sillä vakituinen henkilöstö voi olettaa vuokrattavien henkilöiden vievän heidän työtuntejaan

(PAM, Vuokratyö.)

Eduista ja haitoista jokainen voi määrittää, sopiiko vuokratyö omalle kohdalleen. Kaikilla ei kuitenkaan ole mahdollisuutta työllistyä vakituisesti, joten vuokratyö on oiva keino työllistyä ja saada lisää työkokemusta. Henkilöstöpalvelualojen liiton vuokratyötutkimus (2016, 29.) osoittaa, että vuokratyö on oiva keino työllistyä. 49 prosenttia vastaajista arvelisi olevansa työtön, jos vuokratyötä ei olisi. 41 prosenttia vastaajista nautti vapaudesta valita työaika- ja paikka. 27 prosenttia vastaajista koki, että vuokratyö on loistava mahdollisuus päästä näkemään erilaisia aloja ja saada monipuolista työkokemusta.

5 Tutkimuksen toteutus

Työtyytyväisyystutkimuksen tavoitteena on selvittää WorkPower Oy:n vuokrahenkilöstön työtyytyväisyyden nykytila. Tutkimus toteutettiin 2017 tammi-/helmikuussa WorkPowerin aktiiviselle, eli työssäkäyvälle vuokrahenkilöstölle.

5.2 Kyselyn laatiminen ja tutkimusprosessi

Tieteellinen tutkimus jaetaan teoreettiseen ja empiiriseen tutkimukseen. Teoreettisessa tutkimuksessa hyödynnetään valmista tietomateriaalia, kun taas empiirisessä tutkimuksessa hyödynnetään teoreettisen tutkimuksen perusteella luotuja menetelmiä. Tutkimuksen tavoitteena on saada vastauksia tutkimuskysymyksestä johdettuihin alakysymyksiin. Tutkimusongelma ja työn tavoite määrittelevät valittavan tutkimustyyppin. Tutkimusta voidaan lähestyä määrällisen- tai laadullisen tutkimusotteen avulla. (Heikkilä 2008, 13-16.)

Määrällisessä tutkimusotteessa tutkimustuloksia on tarkoitus tarkastella numeerisesti, eli tutkittavia määreitä käsitellään numeroiden avulla. Tutkija tulkitsee saadut numeeriset tulokset ja tulkitsee ne sanalliseen muotoon. (Vilka 2007, 14.) Laadullisessa tutkimuksessa pyritään ymmärtämään tutkittavaa kohdetta ja selittämään esimerkiksi käytöstä tai päätöksentekoa. (Heikkilä 2008, 16-17.)

5.3 Tutkimusmenetelmänä kysely

Kyselylomake, eli yksi mahdollinen tutkimuksen mittari, voi muodostua monivalintakysymyksistä, avoimista kysymyksistä tai sekamuotoisista kysymyksistä, jolloin kyselyssä on vastausvaihtoehdot sisältäviä kysymyksiä ja lisäksi avoimia kysymyksiä. Onnistunutta lomaketta ei ole helppo tehdä. Tutkimusta tehdessä on oltava kärsivällinen, sillä onnistunut lomake on avain onnistuneelle mittarille. (Vilka 2007, 62-63.)

Vilka (2007, 28.) muistuttaa, että kyselyn käyttäminen tutkimuksessa on hyödyllistä silloin, kun kysytyt asiat ovat henkilökohtaisia, tutkimusjoukko on hajautunut ja tutkittavia on suhteellisen paljon. Kyselyn ongelmana on vastausten riittävä määrä ja usein kyselyn teettäjä joutuukin tekemään uusintakyselyn.

Likertin asteikko on järjestysasteikko, jota käytetään erityisesti mielipideväittämissä. Likertin asteikossa käytetään yleensä neljäportaista asteikkoa, jossa vastaaja arvioi esimerkiksi suhtautumistaan tiettyyn asiaan. Likertin asteikon ongelmaksi muodostuu usein vaikeus valita tai arvioida omaa suhtautumista asiaan. Vastaaja ei välttämättä osaa sanoa tekeekö

hän tiettyä asiaa usein, silloin tällöin, joskus vai harvoin. Asiat saattavat myös olla tulkin-
nanvaraisia ja vastaajat saattavat ymmärtää asiat eri tavalla. (Vilkkä 2007, 46.)

5.4 Tutkimuksen toteutus WorkPower Oy:lle

Opinnäytetyössä hyödynnettiin kvantitatiivista, eli määrällistä tutkimusta ja menetelmäksi valittiin kyselylomake. Määrällinen tutkimus toteutettiin otantajoukon suuren koon vuoksi, sillä laadulliseen tutkimukseen otantajoukko oli liian suuri. Tutkimuksessa on kuitenkin muutaman avoin kysymys, jossa tutkittavat saavat selittää ja avata arvioimiaan asioita tarkemmin. Heiltä pyydetään myös avointa palautetta WorkPowerin toiminnasta. Avoimien kysymysten avulla on mahdollista saada tarkempaa palautetta ja kehitysideoita. Avoimien kysymysten vuoksi tutkimus ei ole täysin määrällisen tutkimuksen mukainen. Määrällisen tutkimuksen avulla suuresta tutkimusjoukosta saatiin tutkimustulokset kätevään ja vertailtavissa olevaan muotoon.

Tutkimuksen perusjoukkona on WorkPower Oy:n vuokratyöntekijät ja otos on otettu niin, että tutkimukseen on valikoitu helmikuussa ja maaliskuussa palkkaa saaneet henkilöt. Tämän avulla tutkimus voidaan toteuttaa mahdollisimman luotettavasti, sillä valikoiduilla henkilöillä on ajankohtaisia kokemuksia kohdeyrityksistä ja WorkPowerin toiminnasta. Vilkkä (2007, 57.) muistuttaa kirjassaan perussäännön: Mitä suurempi on otos, sitä luotettavammat ovat tulokset. Tässä tutkimuksessa ollaan pyritty saamaan mahdollisimman paljon tuloksia, jotta tutkimuksen tulokset olisivat yleistettävissä.

Kyselylomakkeelle ei ollut aikaisempaa pohjaa, joten se on tuotettu teorian ja tutkittavien kysymysten perusteella. Luonnosteltu kyselypohja toimitettiin WorkPowerin yhteyshenkilön tarkasteltavaksi, onko kyselypohjassa puuttuvia kysymyksiä tai tutkimuskysymyksen kannalta epäoleellisia kohtia. Valmis kyselylomake siirrettiin Webropol -ohjelmaan, jossa ulkoasu luotiin yrityksen väreihin ja teemoihin sopivaksi. Valmis kysely (liite 2) toimitettiin linkkinä yhdessä saatekirjeen (liite 1) kanssa tutkimukseen valituille henkilöille sähköpostin välityksellä. Kyselylomakkeella oli mahdollisuus tavoittaa suuri osa kohderyhmästä ja vastaajat pystyivät vastaamaan kyselyyn omalla ajallaan, kun heille parhaiten sopi.

Strukturoitu kysely muodostuu neljästä eri osa-alueesta. Ensimmäisessä alueessa selvitetään vastaajan taustatiedot. Toisessa kohdassa arvioidaan vastaajan omaa suhtautumista työtyytyväisyyteen kohdeyrityksessä. Kolmannessa kohdassa arvioidaan työtyytyväisyyttä työnantajaan, eli WorkPoweriin. Neljäs kohta sisältää kolme avointa kysymystä, jossa vastaajalla on mahdollisuus kertoa mihin asioihin hän on tyytyväinen, mihin hän toivoisi WorkPowerin kiinnittävän huomiota ja viimeisessä avoimessa kohdassa vastaaja saa vapaasti antaa palautetta tai kommentoida. Avoimien kysymysten avulla kyselyyn voi saada myös

uusia näkökohtia ja yllättäviä piirteitä, joita ei ole tullut ajatelleeksi kyselyä laatiessa. Kysely toteutettiin täysin anonymiminä, eli vastaajia ei pysty tuloksista tunnistamaan. Kyselyssä kysymysten muoto on vakioitu, eli kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään samat asiat samassa järjestyksessä.

Vastaaja arvioi tyytyväisyytään kohdeyritykseen ja WorkPoweriin väittämien perusteella viisiportaisen Likertin-asteikon mukaisesti. Likertin-asteikko koostuu seuraavista arvioinneista:

1. Täysin eri mieltä
2. Jokseenkin eri mieltä
3. En osaa sanoa
4. Jokseenkin samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Kyselyn pakolliset kysymykset koskivat taustatietoja, mielipideväittämäkysymyksiä kohdeyrityksestä ja työnantajasta, eli WorkPowerista. Kolmeen avoimeen kysymykseen ei ole pakollista vastata. Taustatiedot ovat kyselyssä pakollisia, sillä WorkPowerilla on useita toimipisteitä ja toimialoja. Näin vastauksista pystyy hahmottamaan, onko toimipisteiden tai esimerkiksi toimialojen välillä suuria eroja. Tutkimuksen tuloksia käsiteltiin ja analysoitiin Webropol-ohjelman raportointityökaluja hyödyntämällä.

6 Tutkimuksen tulokset

Kyselytutkimukseen vastasi yhteensä 55 henkilöä 212 henkilöstä, josta muodostuu vastausprosentiksi 25,9. Vastausprosentti jäi kuitenkin toivottua matalammaksi. 72 henkilöä avasi kyselyn, mutta ei lähettänyt vastauksia. On kuitenkin vaikea vertailla vastausaktiivisuutta, sillä vastaavaa kyselyä ei ole aikaisemmin toteutettu.

6.2 Taustatiedot

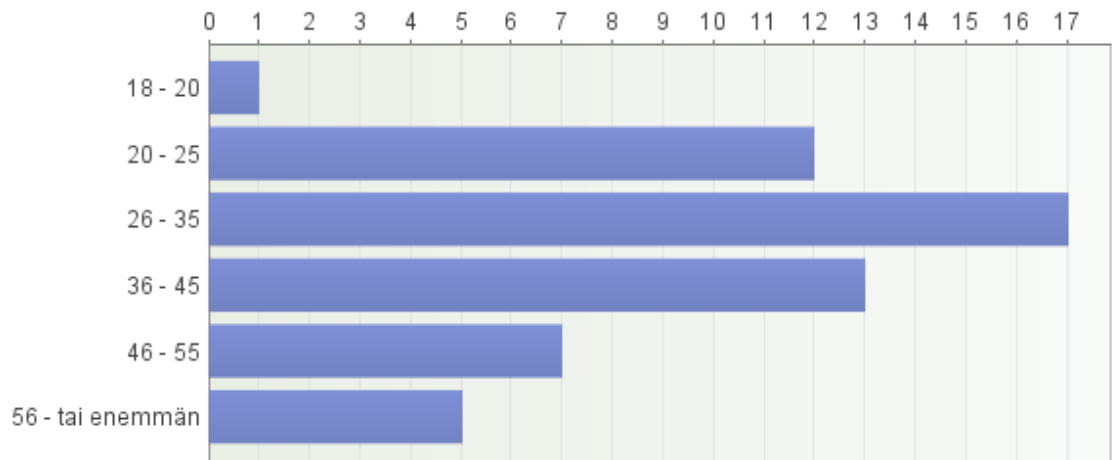
Kyselyn taustatiedoissa kartoitettiin vastaajan sukupuoli, ikä, työsuhteen kesto, missä toimipisteessä hänet on rekrytoitu ja millä toimialalla vastaaja pääsääntöisesti työskentelee.

Tutkimukseen vastanneista 14 (25,5 prosenttia) oli naisia ja 41 (74,5 prosenttia) vastaajista oli miehiä. Vastaajien sukupuolijakauma on melko epätasainen ja suurin osa vastaajista on miespuolisia. Tästä voidaan päätellä, että suuri osa vastaajista työskentelee todennäköisesti miesvaltaisilla aloilla, kuten rakennuksen ja teollisuuden työtehtävissä. Suurin osa naispuolisista vastaajista työskentelee todennäköisesti terveydenhuollon tehtävissä. Sukupuolijakaumasta voidaan myös päätellä, että WorkPower on selkeästi keskittynyt enemmän miesvaltaisiin aloihin. Asian voi myös todeta kuvioista 5, sillä suurin osa, yli 40 vastaajista työskentelee rakennusalailla.

Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma on myös melko vaihteleva (kuvio 3). Nuorien vastausaktiivisuus on ollut hyvin heikko, sillä ikäryhmässä 18-20 vuotta oli vain yksi vastaaja. Tämä on merkittävää, sillä vuokratyöntekijöiden keskuudessa on tiedetysti hyvin paljon nuoria 18-20-vuotiaita ihmisiä. (vrt. Henkilöstöpalveluala Suomessa.) Suurin vastausaktiivisuus on ollut 26-35-vuotiaiden keskuudessa (30,91 prosenttia).

2. Ikä

Vastaajien määrä: 55

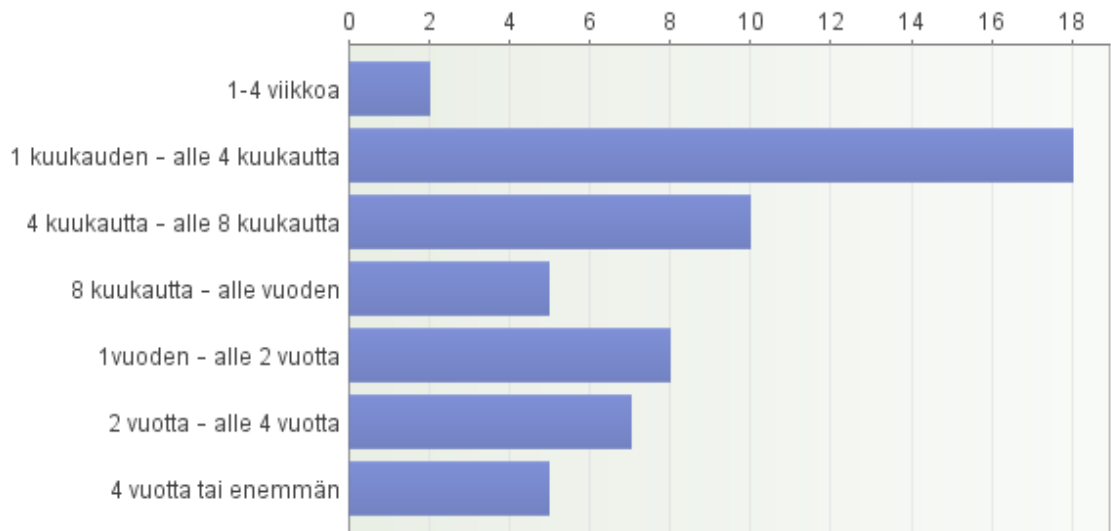


Kuvio 3. Vastaajien ikäjakauma

Kuvio 4. osoittaa, että suuri osa vastaajista (32,7 prosenttia) ovat olleet WorkPowerin palveluksessa yhden kuukauden, mutta alle neljä kuukautta. Lyhyet työsuhteet ovat tunnetusti tyypillisiä vuokratyölle, joten tulos ei tule yllätyksenä. Henkilöstöpalvelualojen liiton toteuttamassa tutkimuksessa (2016, 26.) havainnollistetaan vuokratyösuhteen kestoa, suurin vastaajamäärä, yhteensä jopa 68 prosenttia sijoittuu yhden – kolmen kuukauden ja yhden - kolmen vuoden työsuhteen keston aikavälille. WorkPowerilla työskennelleistä henkilöistä suurin osa sijoittuu vastaavalle aikavälille. On erittäin positiivista huomata, että iso osa työsuhteista on kestänyt useita vuosia, eli vuokratyö ei ole ainoastaan satunnaisista kuukausien keikoista koostuva työsuhde.

3. Olen ollut WorkPower Oy:n palveluksessa

Vastaajien määrä: 55

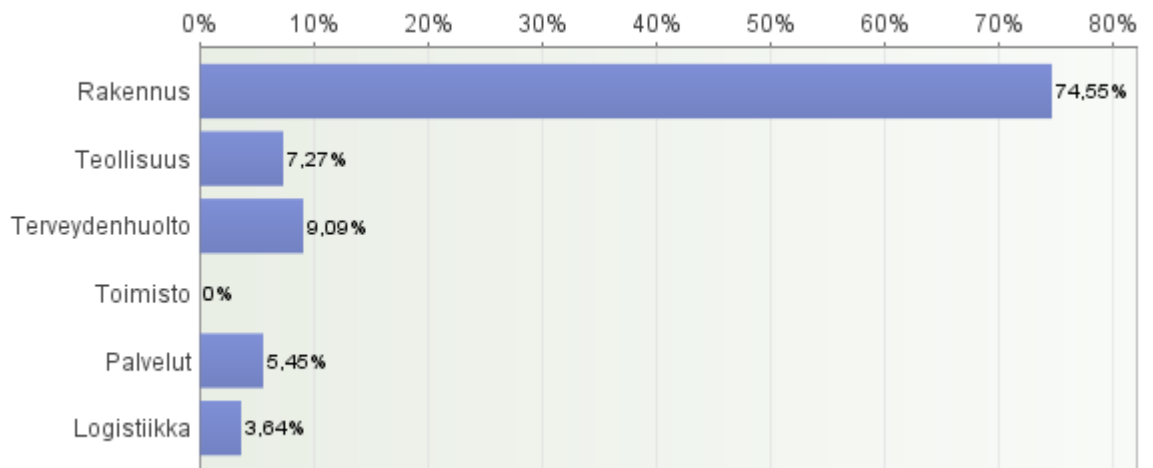


Kuvio 4. Vastaajien työsuhteen kesto

Aktiivisimmat vastaajat olivat rakennusalalla työskentelevät henkilöt. Tutkimuksessa on yhteensä 74,6 prosenttia heidän vastauksiaan. Tämä johtuu erityisesti siitä, että WorkPowerilla vuokratyöntekijöistä suurin osa työskentelee rakennusalalla. WorkPower on ehdottomasti tunnetuin juurikin rakennuspuolen sektorilla. Työtyytyväisyyskyselyn tuloksista rakennusala on siis selkeästi ylikorostunut. Toiseksi aktiivisimmat vastaajat löytyivät terveydenhuollon, eli MediPowerin puolelta (9,1 prosenttia). WorkPowerin toimistupuolen henkilöistä ei saatu yhtään vastausta. Teollisuuden toimialalta saatiin 7,3 prosenttia vastauksista, palveluiden puolelta 5,5 prosenttia ja logistiikasta 3,6 prosenttia.

4. Työskentelen eniten seuraavalla toimialalla

Vastaajien määrä: 55

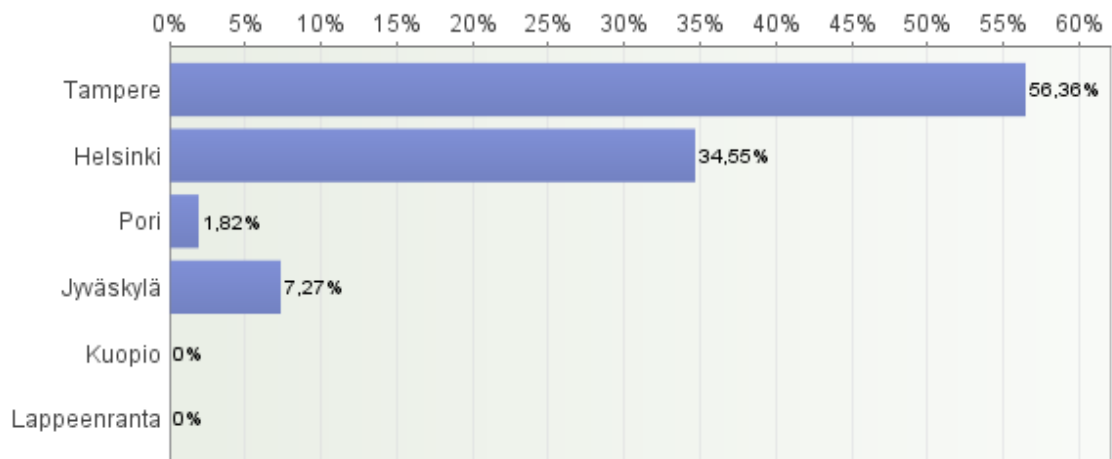


Kuvio 5. Vastaajien toimiala

Suuri osa vastaajista (56,4 prosenttia) oli rekrytoitu Tampereen toimipisteestä (kuvio 6). Tulos ei ole yllättävä, sillä Tampereen toimisto on kaupungeista suurin ja siellä on myös eniten työntekijöitä. Helsingissä rekrytoituneet vastaajat olivat myös hyvin aktiivisia, tutkimuksen vastauksista 34,6 prosenttia koostui heidän vastauksista. Aktiivisuus vastaamiseen voi johtua osin kyselyn laatijan kotipaikasta. Helsingin vuokratyöntekijät saattoivat kokea pystyvistä vaikuttamaan asioihin paremmin kuin muissa kaupungeissa työskentelevät vuokratyöntekijät. Jyväskylässä rekrytoituneita vastaajia tutkimuksessa oli 7,3 prosenttia ja Porissa rekrytoituneista kyselyyn vastasi yksi henkilö. Kuopion ja Lappeenrannan tulos on nolla, sillä tiedetysti suurin osa rekrytoinneista hoidetaan esimerkiksi Helsingin toimiston toimesta.

5. Minut on rekrytoitu/otettu töihin seuraavassa WorkPower Oy:n toimipisteessä

Vastaajien määrä: 55



Kuvio 6. Vastaajien rekrytointitoimipiste

6.3 Työtyytyväisyys kohdeyrityksessä

Taustatietojen kartoittamisen jälkeen siirrytään varsinaisen työtyytyväisyyskyselyn pariin. Kysely koostuu väittämistä, joihin vastaajat saivat arvioida omaa suhtautumistaan. Tuloksista positiivista on se, että keskiarvovastaus oli hyvin korkea kohdissa ”työturvallisuudesta huolehditaan kohdeyrityksessä” ja ”olen tyytyväinen työolosuhteisiin”. Vastauksista positiivisen tekee erityisesti se, että suurin osa vastaajista työskentelee rakennusalalla, jolloin työturvallisuus on ensiarvoisen tärkeää.

Työssä viihtymistä lisää erityisesti vuokratyöntekijöiden hyvä motivaatio työntekoa kohtaan ja mukavat työkaverit työpaikalla. Vastaajista 49,1 prosenttia koki olevansa hyvin motivoitunut. Suurin osa (44 prosenttia) vastaajista koki tekemästä työn tärkeäksi, mikä on

motivaatiota ehdottomasti lisäävä tekijä. (kts. 2.4 Aikaisempi tutkimus tyytyväisyydestä.)

Taulukko 1. Vastaajien tyytyväisyys kohdeyritykseen (kysymykset 1-8)

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Olen tyytyväinen työolosuhteisiin	0	4	2	33	16	55	4,15
	-0,01%	7,54%	3,77%	62,26%	30,18%		
Kohdeyrityksessä huolehditaan työturvallisuudesta	0	6	2	20	27	55	4,28
	-0,01%	11,32%	3,77%	37,73%	50,94%		
Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani	7	9	9	12	18	55	3,54
	15,21%	19,56%	19,56%	26,08%	39,13%		
Koen tekemän työni tärkeäksi	0	9	5	19	22	55	4,08
	-0,01%	17,99%	9,99%	37,99%	43,99%		
Työmotivaationi on hyvä	0	6	2	21	26	55	4,26
	-0,01%	11,32%	3,77%	39,62%	49,05%		
Työni on vaihtelevaa	2	7	1	27	18	55	3,96
	3,7%	12,96%	1,85%	49,99%	33,33%		
Työilmapiiri on hyvä	0	3	6	28	18	55	4,24
	-0,01%	6,12%	12,24%	57,14%	36,73%		
Viihdyn työkaverieni kanssa	0	2	4	23	26	55	4,43
	-0,01%	3,92%	7,84%	45,09%	50,98%		

Vastausten painottuminen rakennuspuolen ja hoitohenkilökunnan työntekijöihin huomataan kohdasta ”työni on fyysisesti raskasta”, sillä 41 (n=55) vastaajista oli joko täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Iso osa vastaajista koki työnsä myös henkisesti raskaaksi. Fyysinen ja henkinen rasitus voivat yhdistettynä uuvuttaa työntekijän hyvinkin pikaisesti. (kts. 2.2 Työhyvinvoinnin laaja kokonaisuus.) Lähes kaikki (54 vastaajista) kokivat kuitenkin selviytyvänsä työtehtävistä, joita heille annetaan.

Taulukko 2. Vastaajien tyytyväisyys kohdeyritykseen (kysymykset 9-16)

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Tunnen että minua arvostetaan	2 4,25%	5 10,63%	8 17,02%	26 55,31%	14 29,78%	55	3,96
Työni on stressaavaa	14 28,57%	21 42,85%	6 12,24%	10 20,4%	4 8,16%	55	2,37
Työni on fyysisesti raskasta	5 9,43%	7 13,2%	2 3,77%	24 45,28%	17 32,07%	55	3,77
Työni on henkisesti raskasta	12 24,99%	22 45,83%	7 14,58%	11 22,91%	3 6,24%	55	2,4
Suoriudun minulle annetuista työtehtävistä mielestäni hyvin	0 -0,01%	0 -0,01%	1 1,85%	24 44,44%	30 55,55%	55	4,56
Olen saanut palautetta suoriutumisesistani	8 16,32%	8 16,32%	6 12,24%	16 32,65%	17 34,69%	55	3,53
Olen kärsinyt työuupumuksesta	23 47,91%	12 24,99%	7 14,58%	13 27,08%	0 -0,01%	55	2,06
Olen miettinyt työpaikan vaihtoa	12 27,27%	12 27,27%	11 24,99%	12 27,27%	8 18,18%	55	2,82

Vuokratyöntekijät ovat omasta mielestään saaneet hyvin palautetta asiakasyrityksessä työskennellessä. Vastaajista 33 henkilöä (n=55) koki saavansa palautetta suoriutumisestaan. Asia on hyvä, sillä palautteen annon avulla työntekijät pystyvät kehittymään ja oppimaan. Silti 16 henkilöä koki, etteivät he saa palautetta ollenkaan tai palaute on hyvin vähäistä. Lievää työuupumusta on ollut havaittavissa 27 prosentilla kyselyyn vastanneita, mutta kukaan ei ole kokenut menettäneensä työkykyä uupumuksen takia. Työpaikan vaihto on ollut mielessä noin 45 prosentilla, mikä ei ole suuri yllätys, sillä vaihtuvuus vuokratyössä on melko suurta.

6.4 Työtyytyväisyys WorkPowerin toimintaan

Seuraavissa väittämässä keskityttiin suoraan WorkPoweriin liittyviin tekijöihin ja vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyteen WorkPowerin toiminnan kannalta. Tuloksista huomataan,

että yli 68 prosenttia oli hyvin tyytyväinen rekrytointiprosessiin kokonaisuudessaan. WorkPowerista löytyi helposti tarvittavat tiedot ja 60 prosenttia vastaajista olivat saaneet nopeasti töitä aloituksensa jälkeen.

Taulukko 3. Vastaajien tyytyväisyys WorkPoweriin liittyviin tekijöihin (kysymykset 1-7)

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Rekrytointiprosessi oli sujuva	0	5	1	12	37	55	4,5
	-0,01%	9,25%	1,85%	22,22%	68,51%		
Löysin helposti tietoa WorkPowerista	0	2	8	17	28	55	4,51
	-0,01%	4,25%	17,02%	36,17%	59,57%		
Sain tarvittavan perehdytyksen WorkPowerin toimintatavoista (mm. Perehdytysvihko.)	2	3	5	13	32	55	4,4
	3,99%	5,99%	9,99%	25,99%	63,99%		
Sain nopeasti töitä	1	10	0	11	33	55	4,18
	1,82%	18,18%	0%	20%	60%		
Saan työkohteesta ja työnkuvasta riittävästi tietoa ennen töitä	4	10	5	16	20	55	3,76
	7,99%	19,99%	9,99%	31,99%	39,99%		
Tiedän WorkPower yhteyshenkilöni	1	0	1	7	46	55	4,8
	1,85%	-0,01%	1,85%	12,96%	85,18%		
Yhteyshenkilöni on hyvin tavoitettavissa	1	1	2	12	39	55	4,64
	1,88%	1,88%	3,77%	22,64%	73,58%		

Ennen töiden aloitusta suurin osa oli tyytyväinen saamiinsa ennakkotietoihin kohteesta ja työnkuvasta, mutta silti 28 prosenttia vastaajista koki, että parantamisen varaa tiedotuksessa yhä olisi. Valitettava tosiasia on se, että kohteista ei aina saada kattavaa ennakkotietoa ja asiakkaan antamat kuvaukset voivat toisinaan olla epämääräisiä. Tämä varmasti lisää vuokratyöntekijöiden epävarmuutta, kun tietoisuutta tulevaisuudesta ei ole. (kts. 2.5 Työhyvinvoinnin ajankohtaiset uhat.)

WorkPowerin yhteyshenkilö on hyvin paljon tekemisissä vuokratyöntekijöiden päivittäisten asioiden kanssa, joten on oleellista, että vuokratyöntekijät tietävät kuka hänen yhteyshenkilö on. 98 prosenttia vastaajista oli täysin varma omasta yhteyshenkilöstään, muutamalla

vastaajalla oli hieman epäselvyyksiä. Tämä voi toisaalta johtua siitä, että osassa toimipisteissä asioita hoitaa useampi henkilö, joten tällöin tilanne voi tuntua siltä, ettei vain yhtä tiettyä henkilöä ole. Vuokratyöntekijät kokevat pääsääntöisesti, että yhteyshenkilö on usein tavoitettavissa ja kohtelee heitä hyvin. Yhteyshenkilöt antavat palautetta vaihtelevasti ja vuokratyöntekijät kokevat, että palautetta voisi tulla myös enemmän.

Suurin osa vastaajista koki, että heitä arvostetaan, mikä on ymmärrettävästi hyvin tärkeää. (kts. 2.2 Työhyvinvoinnin laaja kokonaisuus & 2.4 Aikaisempi tutkimus tyytyväisyydestä.) Vastaajien mielestä WorkPowerin toiminta on suurimmaksi osaksi ammattitaitoista ja palkanmaksu tapahtuu suurimmalta osalta sovitusti. Palkkaukseen tyytyväisiä vastaajia löytyi yli 70 prosenttia vastaajista. Tyytyväisyys työstä saatavaan kompensatioon on erityisesti motivaation kannalta tärkeää (kts.2.4 Aikaisempi tutkimus tyytyväisyydestä). WorkPower noudattaa tiukasti alojen työehtosopimuksia, mutta kokemuksen perusteella voidaan neuvotella esimerkiksi henkilökohtaisista lisistä, mutta työehtosopimuksia heikompia palkkoja ei voida neuvotella. Kokonaisuudessaan WorkPoweria voisi suositella työnantajaksi 93 prosenttia vastaajista.

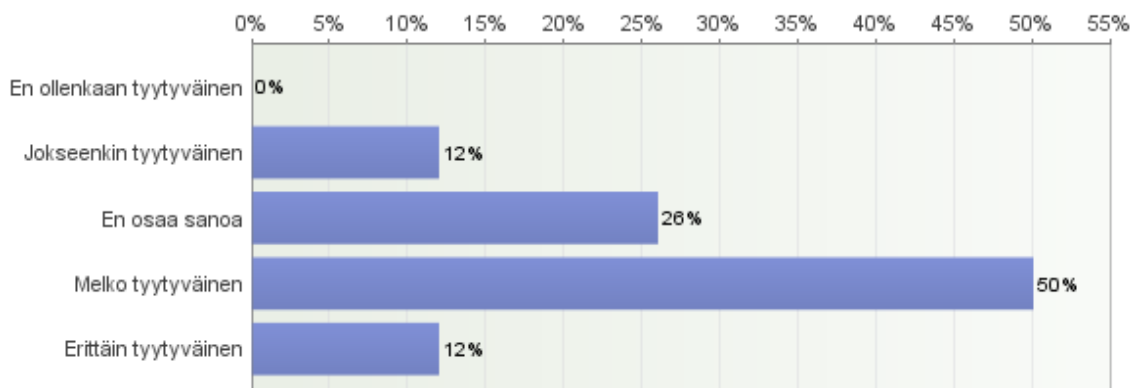
Taulukko 4. Vastaajien tyytyväisyys WorkPoweriin liittyviin tekijöihin (kysymykset 8-15)

	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin samaa mieltä	täysin samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Yhteyshenkilö kohtelee minua hyvin	0	4	3	12	36	55	4,54
	-0,01%	7,69%	5,76%	23,07%	69,23%		
Tunnen että minua arvostetaan	5	4	7	16	23	55	4
	10,41%	8,33%	14,58%	33,33%	47,91%		
Saan palautetta työnteostani yhteyshenkilöltäni	14	8	9	11	13	55	3,02
	30,43%	17,39%	19,56%	23,91%	28,26%		
WorkPowerin toiminta on mielestäni ammattitaitoista	2	5	3	21	24	55	4,15
	3,84%	9,61%	5,76%	40,38%	46,15%		

Työsuhteen muutoksista ja jatkumisesta kerrotaan ajoissa	5	7	18	12	13	55	3,57
	13,51%	18,91%	48,64%	32,43%	35,13%		
Palkanmaksu tapahtuu sovittusti	0	4	0	3	48	55	4,73
	0%	7,27%	0%	5,46%	87,27%		
Olen tyytyväinen palkkaukseen ja se vastaa työtehtäviäni	6	9	3	20	17	55	3,63
	11,53%	17,3%	5,76%	38,46%	32,69%		
Voisin suositella WorkPower Oy:tä työnantajana muille	1	2	4	18	30	55	4,45
	1,96%	3,92%	7,84%	35,29%	58,82%		

8. Kuinka tyytyväinen olet WorkPoweriin työnantajana?

Vastaajien määrä: 50



Kuvio 7. Työntekijöiden yleinen tyytyväisyys WorkPoweriin työnantajana

Avoimissa kysymyksissä (kysymys 9) vastaajat pääsivät kertomaan asioita, joihin he olivat erityisen tyytyväisiä WorkPowerin toiminnassa. Suurimmaksi tyytyväisyyttä lisääväksi tekijäksi muodostui tyytyväisyys palkanmaksuun ja sen ajankohtaisuuteen. Suurta kiitosta saivat myös WorkPowerin yhteyshenkilöt, heitä kuvailtiin mukaviksi, asiantunteviksi, helposti lähestyttäviksi ja välittäviksi. Yhteyshenkilöistä sanottiin myös, että he ovat hyvin tavoitettavissa ja asiointi heidän kanssaan on helppoa ja mutkatonta. Moni vastaajista koki myös, että WorkPowerin kautta töitä löytyi nopeasti ja koko rekrytointiprosessi koettiin sujuvaksi kokonaisuudeksi. WorkPower koettiin myös joustavaksi työnantajaksi. Työvuorot voidaan sopia ja työnteko onnistuu loistavasti myös esimerkiksi koulun ohella osa-aikaisena.

Kysymyksessä 10 vastaajat saivat arvioida mihin WorkPower voisi kiinnittää aikaisempaa enemmän huomiota. Vuokratyöntekijät toivoivat panostusta tiedonkulkuun erityisesti tilaajayrityksen ja WorkPowerin välillä. Vuokratyöntekijät toivovat, että WorkPowerilla oltaisiin enemmän tietoisia mitä asiakasyrityksissä tapahtuu vuokratyöntekijöiden kannalta. Vastaajat toivovat myös tarkempaa tiedotusta työkeikkojen kestosta, joskin se on usein haastavaa, sillä asiakasyritys ei välttämättä itsekään tiedä tarvettaan. Vuokratyöntekijät toivovat, että tilaajayritys ja vuokratyöntekijä kommunikoisivat keskenään paremmin esimerkiksi sähköisen kyselyn kautta. Kyselystä voisi selvittää mikä on toiminut hyvin ja antaa esimerkiksi työntekijästä palautetta, jonka WorkPower voisi välittää eteenpäin.

Pitkäaikaiset työntekijät toivovat, että heihin panostettaisiin enemmän. Toiveita olivat mm. palkkiojärjestelmän luominen pitkään WorkPowerilla olleille, yhteisiä aktiviteetteja tai vaikkapa kahvihetki porukalla. Osa vastaajista toivoi myös kehitystä WorkPowerin kautta saataviin työvarusteisiin ja niiden laadukkuuteen. Erityisesti rakennuspuolella työvarusteiden

merkitys korostuu. Palkanmaksussa on joidenkin vuokratyöntekijöiden mielestä ollut pieniä virheitä ja he toivovat entistä enemmän huolellisuutta ja tarkkuutta palkkahallinnon osalta.

Vaikka WorkPower tarjoaa laajemman työterveyshuollon kuin laki määrittää, toivovat vuokratyöntekijät muutoksia. Yksityiselle työterveysasemalle pääsee vasta kuuden kuukauden työsuhteen jälkeen, tähän toivotaan erityisesti muutosta. Yksityisen lääkäriase-
man laajat palvelut halutaan mahdollistaa erityisesti yrityksen pitkäaikaisille työntekijöille ja asiaa on perusteltu erityisesti sillä, että työnantaja ei voi esimerkiksi yhden päivän työsuhteen jälkeen päästää työntekijää ilmaiseksi yksityiselle lääkärille, jossa työntekijä hoidattaa kaikki aikaisemmin vaivanneet vaivansa ja vaihtaa tämän jälkeen työnantajaa. Tämän vuoksi työterveyshuollon parantaminen on melko vaikeaa.

Kyselytutkimuksessa kaupunkikohtaiset erot eivät olleet huomattavia. Kaupungista riip-
puen vastaustulokset pysyivät juurikin samanlaisina. Kyselystä olisi voinut tulla mielenkiin-
toisempi, jos kaupunkikohtaisia eroja olisi löytynyt ja niille olisi pohdittu selittäviä tekijöitä.

6.5 Arviointi ja kehitysehdotukset

Kyselyn tulosten pohjalta voidaan todeta, että yleiskatsaukselta WorkPowerin vuokratyön-
tekijät ovat tyytyväisiä niin kohdeyrityksen kuin WorkPowerin toimintaan ja pääpiirteittäin
oleelliset asiat ovat hyvin kunnossa (kts. 2 Työhyvinvointi ja työtyytyväisyys). Vuokratyön-
tekijöillä on ollut aikaisempia negatiivisia kokemuksia vuokratyöstä esimerkiksi toisen toi-
mijan kohdalla. WorkPower on muutaman vastaajan kohdalla onnistunut nujertamaan har-
haluuloja, jotka liittyvät vuokratyön tekemiseen.

Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä kohdeyrityksessä lisäävät erityisesti mahdollisuus suo-
riutua kyseisestä työtehtävästä, eli työn tekoon on tarvittava ammattitaito ja sopivat väli-
neet. Toiseksi eniten tyytyväisyyttä lisää keskiarvolla 4,43 (suurin arvo 5) ”viihdyn työka-
vereideni kanssa”. Työkaverit ja työyhteisö ovat usein työn mielekkyyttä ja viihtyvyyttä li-
sääviä tekijöitä. (kts. 2.2. Työhyvinvoinnin laaja kokonaisuus.) Työturvallisuudesta huoleh-
timinen on myös erinomaisella tasolla kohdeyrityksissä kyselyyn vastanneiden mukaan.

Kolme suurinta WorkPowerin tekemiseen liittyvää tekijää, jotka lisäävät työtyytyväisyyttä
kyselyyn vastanneiden keskuudessa liittyivät yhteyshenkilön toimintaan. Yhteyshenkilö
tiedettiin ja hän kohtelee vuokratyöntekijöitä arvostavasti. Palkkahallinnon toimintaan ja
palkkojen maksuun tyytyväisiä vastaajia oli yhteensä 41 (n=55).

WorkPower on onnistunut rekrytoimaan henkilöstöpuolelle selkeästi ammattitaitoisia ja asiakaspalveluhenkisiä ihmisiä, sillä suurimmat kiitokset kyselyssä vuokratyöntekijöitä on saatu liittyen yhteyshenkilön/taloushallinnon toimintaan. Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä voitaisiin tulevaisuudessa lisätä yksinkertaisesti huomioimalla työntekijöitä enemmän, kyselemällä useammin kuulumisia ja vointia ja osoittaa, että vuokrahenkilöstöstä välitetään ja he ovat tärkeitä. WorkPowerin kasvaessa olisi tärkeää kiinnittää huomiota yhteyshenkilöiden sopivaan määrään, jotta yhteyshenkilöillä on aikaa vastata kaikkien yhteydenottoihin ja ylläpitää hyvää työsuhdetta.

Tyytymättömyyttä vuokratyöntekijöiden keskuudessa lisäävät erityisesti vähäisen palautteen määrä WorkPowerin puolesta ($ka=3$), vähäinen tai myöhäinen tiedottaminen työsuhteen muutoksiin liittyvissä asioissa ($ka=3,6$) ja tyytyväisyys palkkaukseen ja sen vastuuteen työtehtävän kannalta ($ka=3,6$). Kohdeyrityksessä tyytymättömyyttä lisää vastavasti vähäinen palautteen saanti ($ka=3,53$). On kuitenkin positiivista, että vastaajista iso osa on saanut palautetta työpaikalta, sillä sen avulla työntekijät voivat kehittää itseään. Vastaajat kokivat, että vuokratyössä kehittymismahdollisuudet eivät ole kovin hyvät ($ka=3,54$) ja työ koettiin fyysisesti raskaaksi ($ka=3,77$).

WorkPowerin olisi hyvä miettiä, kuinka pitkäaikaiset avaintyöntekijät saadaan pysymään yrityksessä ja mitä toimenpiteitä se vaatisi. Kyselystä huomattiin, että työntekijät olisivat tyytyväisiä jopa hyvin pieniin toimenpiteisiin, kuten kahvihetkeen työntekijöiden ja WorkPowerin henkilöstön kesken. Jonkinlainen palkitsemisjärjestelmä voisi myös olla oleellista miettiä tulevaisuudessa.

Kyselyä voidaan tulevaisuudessa käyttää pohjana uusille työtyytyväisyyskyselyille, mutta olisi syytä miettiä toimisiko lyhyempi kysely paremmin ja saisiko sen avulla enemmän vastauksia. Toisaalta liian lyhyestä kyselystä ei saada tarpeeksi kattavia vastauksia, mutta voisi miettiä, jos kysely tehtäisiin useammassa osassa vuoden aikana, jolloin se olisi vähemmän raskas täyttää kerralla. Rakenteeltaan kysely on onnistunut, sillä strukturoitu kyselyrunko on helppo ja suhteellisen nopeasti täytettävissä, eikä vaadi vastaajalta suurta panostusta. Avoimet kohdat ovat tietysti tärkeitä, jotta saadaan tarkempaa ja täsmällisempää tietoa missä asioissa on puutteita ja missä toiminta on sujuvaa. Avoimet kysymykset ovat kuitenkin hyvä jättää vapaaehtoiseksi, jottei turhaan karsita vastaajia entisestään.

Jos mahdollista, olisi vuokratyöntekijät tärkeä ottaa mukaan kehitysideointiin ja kuinka WorkPowerista voisi tulla yhä parempi työnantaja. Tuloksista lähetetään kaikille vuokratyöntekijöille kooste, josta he voivat tarkastella tuloksia ja lähettää kiinnostuksen mukaan ehdotuksia tulevaisuuden toiminnalle. Työtyytyväisyystutkimuksessa oli tärkeää saada vuokratyöntekijät ymmärtämään, että kysely toimii heidän parhaakseen, jotta työoloja ja

yhteyshenkilöiden toimintaa voidaan kehittää. Vastaamalla he pystyvät vaikuttamaan asioihin ja parantamaan WorkPowerin toimintaa työnantajana. Tyytyväinen henkilöstö on yksi tärkeimmistä tekijöistä ja suuri kilpailuetu henkilöstöpalvelualalla. Työntekijät kertovat usein kavereilleen puskaradion tavoin, miten esimerkiksi WorkPowerilla hoidetaan asiat. Kun perusasiat ovat kunnossa ja palvelu työntekijöiden suuntaan on sujuvaa ja ystävällistä, voi se olla joillain henkilöillä syy vaihtaa esimerkiksi toiseen vuokratyryhtykseen.

6.6 Tutkimuksen luotettavuus

Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä oli sopiva valinta tähän tutkimukseen. Otoksen koko oli suuri, (n=212) joten menetelmäksi valittu strukturoitu kyselylomake oli sopiva valinta. Kyselyn toteuttaminen Webropol-ohjelmalla oli hyvä valinta kyselyn toteuttamiseen, sillä ohjelman avulla myös tulosten analysointi onnistui kätevästi. Kyselytutkimus toteutettiin kaksi kertaa, sillä ensimmäisellä kerralla vastauksia ei saatu tarpeeksi kattavasti. Tämä on yleinen ongelma, mikä tulee kyselytutkimuksiin (kts. 5.3 Tutkimusmenetelmänä kysely).

Kyselylomake oli toteutettu yrityksen väreihin sopivaksi ja se oli visuaalisesti melko yksinkertainen ja selkeä. Kyselylomakkeessa eri teemat oli aseteltu omien otsikoiden alle, joten niistä oli helppo ymmärtää missä kohtaa kyselyä mennään. Kyselyn vastausprosentiksi muodostui 25,9. Kyselylomake sisälsi melko paljon kysymyksiä. Tämän vuoksi kyselyn avasi 72 henkilöä, mutta he eivät jättäneet vastauksiaan. Tulevaisuuden työtyytyväisyyskyselyjä varten lomaketta olisi ehkä syytä lyhentää.

Kyselyn avulla saatiin katsaus WorkPowerin vuokrahenkilöstön työtyytyväisyyden nykytilaan. Vastaajilta saatiin myös konkreettisia kehitysehdotuksia. Kyselyn vähäinen vastaajamäärä Jyväskylän ja Porin toimipisteistä vääristää kyselyä, sillä nyt kysely selvittää pääsääntöisesti Helsingin ja Tampereen työtyytyväisyyden nykytilaa. Jos tyytyväisyyttä halutaan selvittää vähäisten vastausmäärien kaupungeissa, voitaisiin heille tehdä esimerkiksi lyhyempi kysely, jotta saataisiin jonkinlaista luotettavaa dataa.

Kyselyn luotettavuuteen liittyy oleellisesti käsitteet validiteetti ja reliabiliteetti. Kyselytutkimuksissa ihmisen mieliala voi vaikuttaa vastaushetkellä vastaustuloksiin. Jos kysely toteutettaisiin uudestaan eri tekijän toimesta, olisivat vastaukset todennäköisesti hyvin samantaisia. Tästä voidaan todeta, että tutkimus on reliabeeli. Kyselylomakkeen kysymykset olivat mahdollisimman selkeitä, mutta silti on mahdotonta poissulkea sitä, että osa vastaajista on voinut käsittää väärin. Peittomatriisi (Liite 3) selventää teorian ja empirian välistä yhteyttä. Tutkimusta voidaan pitää validina, sillä tutkimuskysymys pystyttiin ratkaisemaan kyselystä saatujen tulosten avulla.

6.7 Oman oppimisen arviointi

Tämän opinnäytteen kirjoittaminen oli äärimmäisen opettavainen ja mielenkiintoinen kokemus. Opinnäytettä oli mieluista tehdä, sillä aihe oli henkilökohtaisesti kiinnostava. Työhyvinvoinnista ja työtyytyväisyydestä on kirjoitettu paljon teoksia, joten lähdemateriaalia oli toisaalta helppo löytää, mutta sen karsimisessa oli oma työnsä. Kyselyn toteuttamisessa yllätyksenä tuli se, että ensimmäisellä kerralla ei saatu tarpeeksi kattavaa tulosta ja kysely jouduttiin teettämään toisen kerran.

Kirjoitustyö itsessään oli melko raskasta, mutta tutkimustulosten analysointi oli mielenkiintoinen, sillä tuloksista sai itse myös henkilökohtaista palautetta. Opinnäytetyön kirjoitusprosessi on ollut kokonaisuudessaan ainutlaatuinen kokemus.

Lähteet

Bruce, A. 2011. Manager's guide to motivating employees, second edition. McGraw-Hill. United States.

Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Edita. Jyväskylä.

Heikkilä, T. 2008. Tilastollinen tutkimus. 7. uudistettu painos. Edita Prima Oy. Helsinki.

HPL Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Yleistä henkilöstöpalvelualasta. Luettavissa: <http://www.hpl.fi/henkilostopalveluala/yleista-henkilostopalvelualasta.html>. Luettu 5.2.2017.

HPL Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Vuokratyöntekijätutkimus 2016. Luettavissa: http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf. Luettu 5.2.2017.

Hyppänen, R. 2007. Esimiesosaaminen. Liiketoiminnan menestystekijä. Edita Publishing Oy. Helsinki.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Otava. Keuruu.

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää. Työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Teitosanoma. Helsinki.

Palvelualojen ammattiliitto. Vuokratyö. Luettavissa: <https://www.pam.fi/wiki/vuokraty.html>. Luettu: 12.3.17.

Saarinen, M. 2005. Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. Edita. Helsinki.

Rasila, M. & Pitkonen, M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Yrityskirjat. Helsinki.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Edita. Porvoo.

Ryan, R. M. & Deci, E. L. 2000. Intrinsic and extrinsic motivations: classic definitions and new directions. Contemporary Educational Psychology. Academic Press. United States.

- Tanskanen, A. 2012. Vuokratyö ja työelämän laatu. Luettavissa: <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/104458/tanskanen.pdf?sequence=1>. Luettu. 14.4.2017.
- Tarkkonen, J. 2012. Työhyvinvointi johtamistehtävänä. Periaatteet, rakenteet ja käytännöt. Unipress. EU.
- TEM Työ & Elinkeinoministeriö. Vuokratyöopas. Luettavissa: <http://tem.fi/documents/1410877/2934378/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>. Luettu 10.3.17.
- Työsuojelu, vuokratyö, sanasto. Luettavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/vuokratyö>. Luettu. 12.3.17.
- Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Luettu 26.2.17.
- Työterveyslaitos. 2015. Johda tuottavasti. Opas työhyvinvoinnin ja tuottavuuden lisäämiseksi esimiestyön keinoin. Helsinki. Luettavissa: <http://docplayer.fi/3118449-Tietoa-tyosta-johda-tuottavasti-opas-tyohyvinvoinnin-ja-tuottavuuden-lisaamiseksi-esimiestyön-keinoin-siina-repo-elina-ravanti-rauno-paakkonen.html>. Luettu: 14.5.2017
- Vartiainen, M. & Nurmela, K. 2002. Tavoitteet ja tulkinnat – motivaatio ja palkitseminen työelämässä. Teoksessa Nurmi, J.-E. & Salmela-Aro, K.(toim.) Mikä meitä liikuttaa. Modernin motivaatiopsykologian perusteet. PSKustannus. Keuruu.
- Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki.
- Viitala, R. 2007. Työ murroksessa. Artikkelikokoelma. Työsuuhde murroksessa: Lisääntyvä vuokratyö. Otava. Keuruu.
- Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 2006. Helsinki. Työministeriö.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Tammi. Jyväskylä.
- Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Books on Demand. Helsinki.
- Virtanen, P. Sinokki, M. 2014. Työhyvinvointia työstä. Työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Tietosanoma. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Hei arvoisa vastaanottaja,

Opiskelen liiketaloutta Haaga-Helian ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyönäni työtyytyväisyyskyselyä WorkPowerin työntekijöille.

Kysely toteutetaan anonymiminä ja jokainen lomake käsitellään täysin luottamuksellisesti. Vastauksista ei voi päätellä vastanneen henkilöllisyyttä. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää WorkPowerin henkilöstön työtyytyväisyyden nykytila. Tulosten avulla saadaan selville, kuinka tyytyväisiä vuokratyöntekijämme ovat WorkPowerin toimintaa ja työoloihin ja mitkä asiat vaatisivat vielä kehittymistä.

Työtyytyväisyyskysely sisältää suurimmaksi osaksi väittämiä, jossa omaa mielipidettä arvioidaan asteikolla 1-5. Ensimmäisessä osiossa käsitellään perustietoja sinusta ja työsuhteestasi. Toisessa osiossa arvioidaan työtyytyväisyyttä kohdeyrityksessä. Kolmannessa osiossa käsitellään työtyytyväisyyttäsi WorkPoweriin työnantajana. Kyselyn lopussa on muutama avoin kysymys, joihin voit avata vastauksiasi tarkemmin. Lopuksi on mahdollisuus antaa palautetta tai kommentoida vapaasti. Kyselyn täyttämiseen kannattaa varata aikaa noin 15 minuuttia. Sähköinen kyselylomake on täytettävissä **11.2 – 21.2.2017** välisenä aikana.

Toivoisin, että käyttäisit hetken aikaa ja vastaisit kyselyyn. Tämän avulla voimme kehittää toimintaamme ja parantaa työoloja.

Mikäli sinulla on mitään kysyttävää, ole rohkeasti yhteydessä minuun.

Kyselyyn pääset osallistumaan oheisesta linkistä:

<https://www.webpolsurveys.com/S/172F8DB57A20EF4D.par>

Kiitos ajastasi ja vastauksistasi!

Ystävällisin terveisin,

Marjut Kainulainen

Henkilöstöassistentti
Puh. 040 620 8554
Annankatu 25 H 51
00100 Helsinki
www.workpower.fi

Liite 2. Työtyytyväisyyskysely

Taustatiedot:

Kyselyn ensimmäisessä osiossa kysytään perustiedot sinusta ja työsuhteestasi.

Sukupuoli:

- 1.Nainen
- 2.Mies

Ikä:

- 1.18-20
- 2.20-25
- 3.26-35
- 4.36-45
- 5.46-55
- 5.56-tai enemmän

Olen ollut WorkPower Oy:n palveluksessa:

- 1.1-4vko
- 2.1 kuukauden – alle 4 kuukautta
- 3.4 kuukautta – alle 8 kuukautta
- 4.8 kuukautta – alle vuoden
- 5.1vuoden – alle 2 vuotta
- 6.2 vuotta – alle 4 vuotta
- 7.4 vuotta tai enemmän

Työskentelen eniten seuraavalla toimialalla:

- 1.Rakennus
- 2.Teollisuus
- 3.Terveystenhoito
- 4.Toimisto
- 5.Palvelut

6.Logistiikka

Minut on rekrytoitu seuraavassa WorkPower Oy:n toimipisteessä:

- 1.Tampere
- 2.Helsinki
- 3.Pori
- 4.Jyväskylä
- 5.Kuopio
- 6.Lappeenranta

Työtyytyväisyys:

Kuinka tyytyväinen olet WorkPower Oy:hyn työnantajana asteikolla 1-5?

- 1-En ollenkaan tyytyväinen
- 2-Jokseenkin tyytyväinen
- 3-En osaa sanoa
- 4-Melko tyytyväinen
- 5-Erittäin tyytyväinen

Tämän osion kysymykset koskevat tyytyväisyyttäsi kohdeyritykseen, eli siihen yritykseen jossa työskentelet. Mikäli työskentelet useassa kohteessa, voit arvioida esimerkiksi viimeisintä kohdettasi.

6. Vastaa väittämiin *

		jokseenkin				
	täysin eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en osaa sanoa	samaa mieltä	täysin samaa mieltä	
Olen tyytyväinen työolosuhteisiin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Kohdeyrityksessä huolehditaan työturvallisuudesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Minulla on mahdollisuus kehittää osaamistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Koen tekemän työni tärkeäksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Työmotivaationi on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Työni on vaihtelevaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Työilmapiiri on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Viihdyn työkavereideni kanssa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Tunnen että minua arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Työni on stressaavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Työni on fyysisesti raskasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Työni on henkisesti raskasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Suoriudun minulle annetuista työtehtävistä mielestäni hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Olen saanut palautetta suoriutumistani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	
Olen kärsinyt työuupumuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	

Olen miettinyt työpaikan vaihtoa



3. Työtyytyväisyys (WorkPower)

Tässä osiossa arvioidaan tyytyväisyyttäsi WorkPowerin toimintaan työnantajana.

7. Vastaa väittämiin *

	täysin eri mieltä	jokseen-kin mieltä	en osaa sanoa	jokseen-kin sama mieltä	täysin samaa mieltä
Rekrytointiprosessi oli sujuva	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Löysin helposti tietoa WorkPowerista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain tarvittavan perehdytyksen WorkPowerin toimintatavoista (mm. Perehdytysvihko.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain nopeasti töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan työkohteesta ja työnkuvasta riittävästi tietoa ennen töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän WorkPower yhteyshenkilöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteyshenkilöni on hyvin tavoitettavissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteyshenkilö kohtelee minua hyvin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen että minua arvostetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan palautetta työnteostani yhteyshenkilöltäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
WorkPowerin toiminta on mielestäni ammattitaitoista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työsuhteen muutoksista ja jatkumisesta kerrotaan ajoissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

- | | | | | | |
|--|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|-----------------------|
| Palkanmaksu tapahtuu sovitusti | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Olen tyytyväinen palkkaukseen ja se vastaa työtehtäviäni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |
| Voisin suositella WorkPower Oy:tä työnantajana muille | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

8. Kuinka tyytyväinen olet WorkPoweriin työnantajana? *

- En ollenkaan tyytyväinen
- Jokseenkin tyytyväinen
- En osaa sanoa
- Melko tyytyväinen
- Erittäin tyytyväinen

Avoimet kysymykset:

Mihin asioihin olet tyytyväinen WorkPower Oy:ssä? Kerro mahdollisimman tarkasti.

Mihin asioihin toivoisit WorkPowerin kiinnittävän huomiota? Kerro mahdollisimman tarkasti.

Muuta palautetta tai kommenttia?

Liite 3. Peittomatriisi

Pääongelma: Mikä on WorkPower Oy:n vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden nykytila?

Taulukko 5.

	Alaongelmat:	Teoria	Kyselylomakkeen kysymykset	Tulokset
1	Mitkä kohdeyritykseen liittyvät tekijät vaikuttavat vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyteen?	2.2 4.5 2.3 2.4 3 4.3	Kysymys 6. Kohdat 1-16	6.3
2	Miten WorkPowerin toiminta vaikuttaa työntekijöiden työtyytyväisyyteen?	2.2 2.3 2.4 3 4.3	Kysymys 7. Kohdat 1-15 Kysymys 8.	6.4
3	Mikä on suurin tekijä, joka aiheuttaa työtytymättömyyttä?	2.4 2.5	Kysymys 6 & 7	6.3 6.4