



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Valtteri Honka

# Työsuhteen tehostaminen henkilöstövuokrauksessa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2019

Tekijä(t) Otsikko	Valtteri Honka Työsuhteen tehostaminen henkilöstövuokrauksessa
Sivumäärä Aika	44 sivua + 2 liitettä Toukokuu 2019
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Eija Westerberg
<p>Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää yritys X:n vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilanne ja löytää mahdollisia kehityskohtia vuokratyöntekijöiden työsuhteen hoidosta. Työ toteutettiin henkilöstöpalvelualla toimivan vuokratyöyritys X:n näkökulmasta, mutta ei kuitenkaan tilattuna toimeksiantona.</p> <p>Opinnäytetyön viitekehyksenä oli vuokratyöhön liittyvä työoikeus ja työhyvinvointi. Työhyvinvoinnin tarkasteluun on käytetty pohjana työhyvinvoinnin portaatt -mallia sekä työhyvinvointipääoman käsitettä.</p> <p>Työn tutkimusosiossa toteutettiin laadullista tutkimusta mittaava puolistrukturoitu kysely ennalta valitulle joukolla yritys X:n vuokratyöntekijöitä. Kysely piti sisällään neljä osiota: Hyvinvointi työssä, yhteydenpito, urakehitys sekä sosiaaliset suhteet työssä. Kyselyn kohteena oli yritys X:n vuokratyöntekijät, jotka työskentelevät myyntialan tehtävissä, saman käyttäjäyrityksen palveluksessa.</p> <p>Kyselyn vastaajaprosentti oli odotettua alhaisempi, joten tästä syystä selvitys oli kohtalaisen luotettava. Kyselyn tuloksista ilmeni kuitenkin selkeitä kehityskohtia vuokratyöntekijöiden työsuhteenhoidosta, joita tuki myös tutkimusosiossa hyödynnetty aikaisempi yritys X:n vuokratyöntekijöille toteutettu tutkimus.</p> <p>Opinnäytetyö antoi yritys X:lle kuvan kehityskohteista mahdollisia kehitysehdotuksia varten. Tässä opinnäytetyössä ei kuitenkaan luotu mahdollisia kehitysehdotuksia, vaan keskityttiin toteamaan tarve kehityskohteiden muodossa.</p> <p>Opinnäytetyön tavoite saavutettiin, vaikka tutkimuskyselyssä ei saavutettu toivottua osallistujamäärää. Tutkimuskyselyn perusteella saatiin kuitenkin selville tärkeimmät kehityskohteet työsuhteen hoidon näkökulmasta ja vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta, niiltä osin mitä tutkimuskyselyssä kysyttiin. Seuraava tutkimus voisi olla kehitysehdotusten luominen tässä opinnäytetyössä ilmenneiden kehityskohteiden pohjalta.</p>	
Avainsanat	Vuokratyö, työsuhde, työhyvinvointi

Author(s) Title	Valtteri Honka Improving employment management in rental work
Number of Pages Date	44 pages + 2 appendices May 2019
Degree	Bachelor of Business administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organisation Development
Instructor	Eija Westerberg, Senior Lecturer
<p>The purpose of this thesis was to clarify the temporary employees' current state of well-being at work and find any targets for improving the management of employment relationship. The study was made from the point of view of the company X, but it was not commissioned by the company.</p> <p>The research section focused on company X's rental employees who work in the sales sector and who are employed by the same user company. The reference framework of the thesis was labor law and employer obligations related to temporary work, and psychological and social well-being factors related to well-being at work.</p> <p>A semi-structured inquiry measuring quantity and quality was produced in the research part. The target group was a number of preselected rental employees from the company X. The questionnaire included four sections: Well-being at work, communication, career development and social relationships at work.</p> <p>This thesis gives the company X a good picture of the development areas for any development proposals. However, the thesis does not clarify any proposals for development in more detail but focuses on finding the development areas.</p> <p>The goal of the thesis was achieved even though the desired number of participants was not reached in the survey. For this reason, the study is moderately reliable. However, based on the survey, the most important development targets from the point of view of employment management were found, and the rental employees' current state of well-being at work was clarified, covering the aspects of the inquiry. Based on this thesis, the next study could deal with the development proposals.</p>	
Keywords	Rental work, employment relationship, employee well-being

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Johdattelu aiheeseen	1
1.2	Työn tavoite ja taustaa	2
1.3	Viitekehys ja käsitteet	3
1.4	Käytettävät tutkimusmenetelmät	3
1.5	Tarkastelun kohteena oleva yritys X	4
1.6	Työn rakenne	5
2	Henkilöstövuokraus	6
2.1	Vuokratyö	6
2.2	Vuokratyöntekijän valinta	6
2.3	Vuokratyön käytön syitä	7
2.4	Vuokratyön käytön ongelmia	7
3	Työsuhde vuokratyössä	8
3.1	Lainsäädäntöä	8
3.2	Oikeussuhteet	10
3.3	Osapuolten velvoitteet vuokratyössä	10
3.3.1	Työnantajan yleisvelvoite	11
3.3.2	Vuokratyöyrityksen velvoitteet	11
3.3.3	Käyttäjäyrityksen velvoitteet	12
3.3.4	Työntekijän velvoitteet	13
4	Työhyvinvointi	14
4.1	Työhyvinvointipääoma	14
4.2	Työhyvinvoinnin portaat	15
4.2.1	Psykofysiologiset tarpeet	15
4.2.2	Turvallisuuden tarve	16
4.2.3	Liittymisen tarve	16
4.2.4	Arvostuksen tarve	17
4.2.5	Itsensä toteuttaminen	17
5	Opinnäytetyössä käytettävä tutkimusmenetelmä	17
5.1	Tutkimusmenetelmä	17
5.2	Kyselyn sisältö	18

6	Tutkimuskyselyn tulokset	20
6.1	Hyvinvointi työssä	20
6.2	Yhteydenpito	24
6.3	Urakehitys	26
6.4	Sosiaaliset suhteet työssä	29
7	Kyselyn analysointi	32
7.1	Kyselyn laadun arviointi	32
7.2	Kysymysten analysointi	33
7.2.1	Hyvinvointi työssä	33
7.2.2	Yhteydenpito	35
7.2.3	Urakehitys	36
7.2.4	Sosiaaliset suhteet työssä	36
7.3	Kyselyn analysoinnin yhteenveto	37
7.4	Vertailu aiempaan yritykseen X:n tutkimuskyselyyn	38
8	Johtopäätökset	39
8.1	Johtopäätökset	39
8.2	Lainsäädännön näkökulma	40
8.3	Työhyvinvointipääoma	41
8.4	Työhyvinvoinnin portaat -malli	42
8.5	Loppupäätelmät	43
	Lähteet	44
	Liite 1. Kysely vuokratyöntekijöille 2019	
	Liite 2. Työntekijäkokemuskysely 2018	

# 1 Johdanto

## 1.1 Johdattelu aiheeseen

Vuokratyövoiman käyttö on moninkertaistunut Suomessa viimeisen kahdenkymmenen vuoden aikana (Hietala, Kaivanto & Schön. 2014, 18). Varsinkin nuorten keskuudessa, vuokratyö on olennainen tapa työllistyä ja saada ensikosketusta työelämään. Vuokratyövoiman käytön kasvusta ja nuorten vuokratyöntekijöiden määrästä johtuen, on vuokratyö tutkimusaiheena mielestäni hyvin ajankohtainen. (Vuokratyöntekijätutkimus 2018.)

Usein keskustellaan vuokratyöntekijöiden asemasta kahden työnantajatahon alaisuudessa toimimisesta, joka aiheuttaa kysymyksiä vuokratyöntekijöiden työsuhteen hoidosta. Tämä tavallisesta työsuhteesta poikkeava asetelma voi aiheuttaa puutteita tiettyjen työnantajavelvoitteiden toteutumisessa ja vaikuttaa näin ollen työntekijän työhyvinvointiin. Tämä voi ilmetä esimerkiksi vuokratyöntekijän heikompana mahdollisuutena urakehitykseen tai vähäisempänä yhteenkuuluvuuden tunteena työyhteisössä (Hietala ym. 2014, 23.)

Vuokratyössä työnantajatahoina toimivat työvoimaa tarjoava henkilöstöpalveluyritys eli vuokratyöyritys sekä työvoimaa käyttävä asiakasyritys eli käyttäjäyritys. Vuokratyössä työ sopimus solmitaan työntekijän ja vuokratyöyrityksen välille, jolloin tämä toimii työntekijän varsinaisena työnantajana. Käyttäjäyritys on vastuussa itse työntekoon liittyvistä teki jöistä, jolloin se toimii työnjohdosta ja valvonnasta vastuussa olevana osapuolena. (Havula, Meince & Vanhala-Harmanen 2017, 265.)

Työnantajavelvoitteiden sekä muiden työhön liittyvien lainsäädäntöjen toteutuminen vuokratyössä on tärkeä tekijä työsuhteen hoitoa ja työhyvinvointia tarkasteltaessa. Päivi Rauramon mukaan työntekijän hyvinvoinnin kannalta parhaat työpaikat ovat niitä, joissa lainsäädäntöjen vaatimukset ylittyvät (Rauramo 2008, 18). Työhyvinvoinnilla on tutkitusti suora vaikutus työntekijän tuottavuuteen, sillä työntekijä suoriutuu luonnollisesti sitä paremmin työssään, mitä paremmin hän voi (Terveystalo).

## 1.2 Työn tavoite ja taustaa

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, kuinka työsuhteen hoito on vuokratyöntekijöiden näkökulmasta toteutettu ja millainen on vuokratyöntekijöiden tällä hetkellä kokema työhyvinvoinnin tilanne. Tavoite on, että tarkastelun kohteena oleva vuokrayritys (yritys X) saa opinnäytetyön avulla tietoonsa työsuhteenhoitoon liittyviä kehityskohtia, jotta se voi parantaa omaa toimintaansa vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi.

Opinnäytetyössä tarkastelun kohteena ovat yritys X:n vuokratyöntekijät, jotka työskentelevät vuokratyövoimaa käyttävän käyttäjäyrityksen palveluksessa myynnialan tehtävissä. Tarkastelun kohteena olevilla vuokratyöntekijöillä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus vuokrayrityksen kanssa, ja he työskentelevät vakituisesti saman käyttäjäyrityksen palveluksessa. Tarkastelun kohteena olevien vuokratyöntekijöiden työskentelyalueena on Pohjois-Suomi. Opinnäytetyö tehdään henkilöstöpalvelualalla toimivan yritys X:n näkökulmasta, mutta ei kuitenkaan tilattuna toimeksiantona.

Tässä opinnäytetyössä työsuhteen hoidolla tarkoitetaan työsopimuslaissa 2001/55 määritettyjen työnantajavelvoitteiden toteutumista, tärkeimpänä työnantajan yleisvelvoitetta 2:1. Pykälän mukaan, työnantajan on huolehdittava työntekijöiden suhteista niin työkavereihin kuin työnantajaan, mahdollistettava työssä suoriutuminen myös työn menetelmien muuttuessa sekä mahdollistaa työntekijän kehittyminen uralla etenemiseksi. Työnantajan yleisvelvoite on otettu tässä työssä tarkastelun kohteeksi siksi, että se voi olla yksi hankalasti toteutuva työnantajavelvoite vuokratyössä ja kuuluu työnantajana olevan vuokrayrityksen velvollisuudeksi toteuttaa. Kun jäljempänä työssä puhutaan työnantajan yleisvelvoitteesta, tarkoitetaan sillä työsopimuslain 2001/55 työnantajan yleisvelvoitetta 2:1. (Työsopimuslaki 2001/55.)

Yritys X:n vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia tarkastellaan psyykkisten ja sosiaalisten hyvinvointitekijöiden näkökulmasta. Tarkasteltavia asioita ovat työntekijän kokema arvostus ja merkityksellisyys työssä, yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunne sekä kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuudet. (Rauramo 2008, 35.)

Opinnäytetyön tavoite tukee myös kohdeyrityksen tavoitteita, sillä tarkastelun kohteena olevalla yrityksellä on intressinä olla vuokratyöntekijöiden koko työuran kattava uraval-

mentaja. Lisäksi hyvällä työhyvinvointiin panostamisella on positiivisia vaikutuksia työnantajamielikuvaan, josta taas on hyötyä muun muassa rekrytointien onnistumisen kannalta (Työnantajamielikuvakysely 2018).

### 1.3 Viitekehys ja käsitteet

Viitekehystenä opinnäytetyössä on vuokratyöhön liittyvä työoikeudellinen normisto sekä työhyvinvointi. Tarkoituksena on keskittyä hyvinvoinnin psyykkisiin ja sosiaalisiin hyvinvointitekijöihin, arvostukseen ja merkityksellisyyteen työssä, yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunteeseen sekä työntekijän kokemaan mahdollisuuteen kehittyä ja edetä urallaan.

Työhyvinvointia tarkastellessa tärkein laki on työturvallisuuslaki 2002/738, mutta tässä opinnäytetyössä se on jätetty vähäisemmän tarkastelun varaan, koska vuokratyössä lain toteutumisesta vastaa käytännössä käyttäjäyritys (työturvallisuuslaki 2002/738). Työhyvinvoinnin ja työturvallisuuden näkökulmasta tässä opinnäytetyössä tarkastellaan lähtökohtaisesti niitä tekijöitä, joihin tarkastelun kohteena oleva vuokratyöyritys X voi toiminnallaan vaikuttaa. Työnantajavelvoitteiden tarkastelussa aihe on rajattu tarkastelemaan työsopimuslaissa 2001/55 määritettyjä työnantajavelvoitteita, tärkeimpänä työnantajan yleisvelvoitetta 2:1.

Opinnäytetyössä käytetään työhyvinvoinnin pohjana Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaattimallia, sekä Marja-Liisa ja Marjut Mankan työhyvinvointipääoman käsitettä. Työhyvinvoinnin portaattimallia käytetään Työturvallisuuskeskuksen kehitystyökaluna, joten se on tämän työn tavoitetta ajatellen varteen otettava tarkastelun kohde työhyvinvointia tarkastellessa. (Rauramo 2008, 35; Manka & Manka 2016 52.)

### 1.4 Käytettävät tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyössä on tarkoituksena selvittää työhyvinvoinnin ja työsuhteen hoidon kehityskohtia, hyödyntäen laadullista tutkimusta. Opinnäytetyössä toteutetaan laadullinen puolistrukturoitu kysely ennalta valitulle joukolle yritys X:n vuokratyöntekijöitä. Tutkimuskysely sisältää avoimia kysymyksiä sekä suljettuja eli strukturoituja kysymyksiä. Puolistrukturoitua kyselyä käytetään työssä siksi, että saadaan laadullisen näkökulman lisäksi myös määrällistä näkökulmaa syventämään tutkimusta. Kyselyn kohdejoukko on

Yritys X:n vuokratyöntekijät, jotka työskentelevät myynnialan tehtävissä saman käyttäjäyrityksen palveluksessa. (Metsämuuronen 2001, 63 – 64.)

Työssä käytetään laadullista tutkimusta siksi, että kyseessä on kehityskohteita selvittävä työ, jonka tarkoitus on saada tarkkoja tuloksia vastaajien mielipiteistä. Laadullisen tutkimusotteen tarkoitus on kuvata todellisen elämän tilannetta, jolloin kehityskohteita selvitettyäessä aidot mielipiteet nousevat esille. (Ojasalo, Moilanen & Ritalahti 2009, 93 - 94.)

Tutkimuksen analysointivaiheessa vertaillaan tässä opinnäytetyössä toteutetun kyselyn vastauksia yritys X:n aikaisemmin vuokratyöntekijöille teettämän kyselyyn. Kyseinen kysely toteutettiin vuoden 2018 loppupuolella koko Suomen laajuisesti ja usean eri toimialan vuokratyöntekijöille. Tässä työssä analysoidaan myynnin alan vuokratyöntekijöiden vastauksia. (Työntekijäkokemuskysely 2018.)

#### 1.5 Tarkastelun kohteena oleva yritys X

Tässä opinnäytetyössä tarkastelun kohteena oleva yritys X on henkilöstöpalvelualalla toimiva yritys, jonka liiketoiminta perustuu henkilöstövuokrauksiin, työntekijöiden suoraan rekrytointeihin sekä henkilöstökonsultointiin. Tässä opinnäytetyössä keskitytään yritys X:n henkilöstövuokraus toimintaan.

Yritys X:n tämän hetkinen vuokratyöntekijöiden työsuhteen hoito tarkastelun kohteena oleviin vuokratyöntekijöihin perustuu lähtökohtaisesti palkanmaksuun, työterveyshuollon järjestämiseen sekä työsuhteen päättämiseen liittyviin tekijöihin. Yhteydenpito vuokratyöntekijöiden kanssa liittyy lähtökohtaisesti myös edellä mainittuihin tekijöihin. Lisänä tilanteet, jolloin työntekijän työssä ilmenee jotain hälyttävää, kuten runsaita sairauspoissaoloja tai pidempään jatkunutta alisuorittamista, jolloin vuokratyöntekijä suorittaa omat varhaisvälittämisen toimenpiteet. Toimenpiteet ovat lähtökohtaisesti puhelinkeskusteluja työntekijän kanssa ongelman selvittämiseksi.

Yritys X:n vuokratyöntekijöihin sovelletaan tarkastelun kohteen olevan käyttäjäyrityksen käytössä olevaa työehtosopimusta, jonka mukaan muun muassa palkka määräytyy. Vuokratyöntekijöiden palkka koostuu pohjapalkasta sekä myynnin perusteella muodostuvasta provisiosta. Koska kyseessä on osittain provisioon pohjautuva palkka, on vuok-

ratyöntekijöiden hyvinvoinnilla suurikin vaikutus työntekijän tuottavuuteen. Tällöin työsuhteen hoito työhyvinvoinnin lisäämiseksi astuu entistäkin tärkeämpään asemaan tuoksellisuuden kasvattamiseksi. (Rauramo 2008, 169.)

## 1.6 Työn rakenne

Työ alkaa johdannolla, jossa selostetaan opinnäytetyön aihetta ja tavoitetta sekä johdellaan työhön. Johdannossa selvennetään opinnäytetyön tavoite, käydään läpi viitekehys sekä selvennetään työssä käytettävät tutkimusmenetelmät.

Johdannon jälkeen selvitetään sitä, mitä vuokratyö on, vuokratyöhön liittyvää työoikeutta sekä työhyvinvointiin liittyvää teoriaa. Teoriaosuudessa hyödynnetään aiheeseen liittyvää lainsäädäntöä, aiheista kirjoitettua kirjallisuutta sekä vuokratyöstä tehtyjä tutkimuksia.

Teoriaosuuden jälkeen työssä on tutkimusvaihe, jossa esitellään tutkimuskysely, joka tehdään valitulle joukolle yritys X:n työntekijöitä. Tutkimusvaiheen jälkeen seuraa tutkimusten analysointi, jossa käydään läpi työntekijäkyselyn perusteella ilmenneitä seikkoja. Tämän työvaiheen päätteeksi on tavoitteena, että mahdolliset kehityskohteet ovat selvillä.

Kyselyn analysoinnin jälkeen seuraa johtopäätökset, jossa peilataan tutkimustuloksia viitekehukseen ja tehdään lopulliset päätelmät, jonka pohjalta selvennetään lopulliset kehityskohteet ja huomiot. Viimeisenä työssä käydään läpi, kuinka opinnäytetyö onnistui ja mitä olisi mahdollisesti voinut tehdä toisin.

## 2 Henkilöstövuokraus

### 2.1 Vuokratyö

Henkilöstövuokrauksella tarkoitetaan toimintaa, jossa työvoimaa tarjoava yritys vuokraa työntekijöitä työvoimaa tarvitsevan yrityksen käyttöön. Työvoimaa tarjoavasta yrityksestä käytetään nimitystä vuokrayritys ja työvoimaa tarvitsevasta yrityksestä nimitystä käyttäjäyritys. (Havula ym. 2017, 265.) Tilastokeskus määrittelee vuotuisessa työvoimatutkimuksessaan vuokratyön ”työsuhteeksi, jossa palkansaaja työskentelee työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen kautta toisessa yrityksessä” (Työvoimatutkimus 2017). Henkilöstövuokraus toimintaa harjoittaa yleensä henkilöstöpalvelualalla toimiva henkilöstöpalveluyritys eli vuokrayritys.

Vuokraustoiminta lähtee liikkeelle siitä, kun vuokrayritys ja käyttäjäyritys tekevät keskenään sopimuksen työvoiman vuokraamisesta. Vuokrayritys toteuttaa käyttäjäyrityksen toimeksiannon perusteella rekrytoinnin, jonka päätteeksi valittu henkilö tai henkilöt siirretään käyttäjäyrityksen käyttöön. Vuokrayritys toimii työntekijän rekrytoivana tahona, jonka kanssa myös työsopimus solmitaan. Itse työ tullaan tekemään käyttäjäyrityksessä, jolloin käyttäjäyritys toimii työn tekemistä valvovana osapuolena. (Havula ym. 2017, 265.)

Vuokratyössä ominaisinta on se, että työn tekeminen tapahtuu eri yrityksen alaisuudessa kuin työntekijän työnantajan. Vuokratyöhön kuuluu siis tavallisesta työsuhteesta poiketen kolme eri sopijaosapuolta, vuokrayritys, käyttäjäyritys ja työntekijä ja se luokitellaan niin sanottuihin epätyypillisiin työsuhteisiin (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 24).

Työn tekemisen näkökulmasta vuokratyö ei poikkea tavallisesta, sillä se voi olla luonteeltaan osa-aikaista, määräaikaista, kokoaikaista tai vakituista sekä siihen sovelletaan tavallisen työsuhteen tavoin työsopimuslakia 2001/55 (Henkilöstöpalvelualojenliito).

### 2.2 Vuokratyöntekijän valinta

Vuokrayritys ja käyttäjäyritys sopivat keskenään menettelytavoista, joilla työntekijät valitaan käyttäjäyritykseen. Voi olla tilanteita, että vuokrayritys valitsee työntekijät suoraan käyttäjäyrityksen toiveiden perusteella, mutta yleisintä on, että vuokrayritys suorittaa alkukarsinnan ja käyttäjäyritys tekee itse lopullisen päätöksen työntekijän palkkaamisesta.

(Havula ym. 2017, 268.) Käytännössä vuokratyryitys ryhtyy toimenpiteisiin työntekijän löytämiseksi käyttäjäyritykseltä saatujen toiveiden perusteella (Vuokratyöopas 2017).

### 2.3 Vuokratyön käytön syitä

Vuokratyövoiman käytön syyt voivat riippua niin toimialasta kuin käyttäjäyritysten tarpeista, mutta yleisimmät syyt vuokratyövoiman käyttöön ovat nopea henkilöstötarpeen täyttäminen ja henkilöstöresurssien minimointi. Vuokratyövoiman käyttö säästää käyttäjäyrityksen aikaa rekrytointiprosessin toteuttamisessa sekä resursseja lakisääteisten työnantajavelvoitteiden hoitamisessa. (Elomaa 2011, 16.)

Yksi tärkeimmistä vuokratyövoiman käytön syistä on ammattitaitoisen henkilöstön löytäminen. Käyttäjäyrityksen resurssit työvoiman hankintaan voivat olla rajalliset, jolloin vuokratyövoiman käyttö voi olla käyttäjäyritykselle taloudellisesti kustannustehokkaampaa. Henkilöstövuokrausta harjoittavalla yrityksellä on lähtökohtaisesti hyvät valmiudet ja asiantuntijuus ammattitaitoisen henkilöstön löytämiselle. (Elomaa 2011, 16.)

Henkilöstöpalvelualojenliiton vuokratyöntekijätutkimuksessa (2018) on noussut selkeimmin esille kaksi tärkeintä syytä vuokratyön tekemiseen työntekijöiden näkökulmasta. Suurimpana syynä on työllistyminen ylipäättään, mikä ilman vuokratyötä ei välttämättä olisi mahdollista. Toisena esille noussut tekijä on työn joustavuus, eli vaikutusmahdollisuus omiin työvuoroihin. (Vuokratyöntekijätutkimus 2018.)

Myös Hietala, Kaivanto ja Schön nostavat esille syitä vuokratyön tekemiselle. Ajatuksena se, että vuokratyö tuo sellaista henkilöstöä työmarkkinoille, jotka ilman vuokratyötä eivät olisi työllistyneitä. Vuokratyö on oiva tapa hankkia käytännön työkokemusta ja tuntumaa työelämään esimerkiksi nuorille tai alan vaihtajille. (Hietala ym. 2014, 20.)

### 2.4 Vuokratyön käytön ongelmia

Vuokratyö voi aiheuttaa ongelmia jokaisen vuokraustoimintaan osallistuvan osapuolen osalta. Työntekijän näkökulmasta suurimmat ongelmat liittyvät työyhteisöön kuulumiseen sekä uralla etenemisen mahdollisuuksiin. Työntekopaikalla voi olla usean eri vuokratyöryityksen kautta työskenteleviä työntekijöitä, joka voi herättää ristiriitoja työyhteisöön kuulumisesta. (Hietala ym. 2014 22 – 23)

Käyttäjärityksen näkökulmasta ongelmat liittyvät pääosin epävarmuuteen työntekijän ammattitaidosta. Vaikka käyttäjäritys tekee lähtökohtaisesti itse valinnan lopullisesta palkkauspäätöksestä, kuitenkin joukko, josta työntekijä valitaan, on vuokratyörytymisen valitsema. (Hietala ym. 2014, 22 – 23.)

Vuokratyörytymisen näkökulmasta ongelmat liittyvät pääosin kommunikointiin vuokratyöntekijän kanssa sekä ajantasaiseen tietoon työntekijän suoriutumisesta työssä. Vuokratyörytymisen tietoisuus työntekijän suorituksista perustuu pitkälti käyttäjäritykseltä saatuihin raportteihin. Kommunikointi voi muodostua ongelmaksi, sillä vuokratyörytymisen ja työntekijän välinen yhteydenpito on lähtökohtaisesti hallinnollisiin asioihin kuten sairauslomiin tai palkkaan liittyvää, tällöin esimerkiksi työnantajan yleisvelvoitteessa 2:1 määritettyjen suhteiden edistäminen voi jäädä vajavaiseksi. (Hietala ym. 2014, 22 – 23.)

### **3 Työsuhde vuokratyössä**

#### **3.1 Lainsäädäntöä**

Vuokratyölle ei ole olemassa omaa lainsäädäntöä, joten siihen sovelletaan työsopimuslakia 2001/55. Työsopimuslakiin 2001/55 on kuitenkin kirjattu juuri vuokratyötä koskevia säädöksiä, joilla on tarkoitus parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa (Työsuojelu 2016). Myös vuosilomalaki, työaikalaki, työturvallisuuslaki ja työterveyshuoltolaki koskevat samoin vuokratyösuhteessa työskenteleviä kuin tavallisessa työsuhteessa työskenteleviä työntekijöitä (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017).

Työsopimuslaissa 2001/55 esiintyviä olennaisia vuokratyöhön liittyviä määräyksiä:

- Vuokratyössä työn keskeisimmät ehdot on selvitettävä myös alle kuukauden mittaisissa määräaikaissuhteissa, jos työntekijä niitä pyytää, vaikka tavallisessa työsuhteessa näin ei tarvitse menetellä.
- Vapaista työpaikoista on ilmoitettava vuokratyöntekijöille samoin kuin muillekin yrityksen työntekijöille, jotta heillä on niihin yhtäläinen mahdollisuus hakeutua. Vuokratyössä ilmoittamisvelvollisuus koskee vuokratyötystä (Parnila 2017, 19).

- Jos yrityksen toimintaan ei sovelleta mitään työehtosopimusta, on vuokratyöntekijöihin noudatettava vähintään samoja, yrityksessä vallitsevia sopimuksia ja käytäntöjä. Liittyen muun muassa palkkoihin, työaikoihin ja vuosiloman määräytymiseen. (Tässä opinnäytetyössä tarkastelun kohteena oleviin yritys X:n vuokratyöntekijöihin sovelletaan käyttäjäyrityksen käytössä olevaa työehtosopimusta).
- Vuokratyöntekijällä on oikeus käyttää samoja palveluita kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä. Jos käyttäjäyrityksellä on esimerkiksi työntekijöiden vapaassa käytössä oleva ruokala, on vuokratyöntekijöillä yhtäläinen oikeus käyttää sitä.

(Työsopimuslaki 2001/55)

Edellä mainittujen ehtojen toteutuminen on tärkeä tekijä vuokratyöntekijän työhyvinvoinnin kannalta, sillä ne edistävät vuokratyöntekijöiden asemaa työyhteisössä ja kaventavat työyhteisön ulkopuolelle jäämisen riskiä.

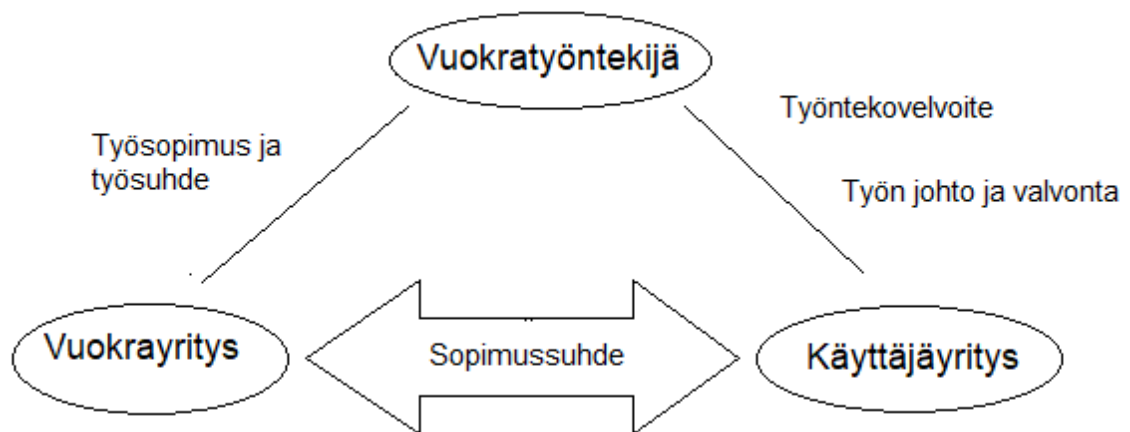
Työturvallisuuslaki on kuitenkin työntekijän työhyvinvoinnin kannalta tärkein laki. Vuokratyössä työturvallisuuslaki 2002/738 koskee sekä käyttäjäyritystä että vuokrayritystä (Hietala ym. 2014, 143). Työturvallisuuslain 2002/738 1:3 mukaan, käyttäjäyrityksen on työnjohto ja valvontaoikeuden omaavana noudatettava työnantajaa koskevia säädöksiä kyseisen lain osalta, vaikka se ei ole vuokratyöntekijän varsinainen työnantaja (Työturvallisuuslaki 2002/738).

Vuokratyössä käyttäjäyritys ja vuokrayritys sopivat toimeksiantosopimuksessaan, kuinka vuokratyöntekijän työturvallisuus toteutetaan osapuolten osalta. Käytännössä vuokrayritys vastaa rekrytointi vastuussa olevana työntekijän ammattitaitovaatimuksista ja käyttäjäyritys työnjohto vastuussa olevana työvälineiden, työympäristön ja työmenetelmien turvallisuudesta. (Hietala ym. 2014, 143-144.)

Käyttäjäyritys ja vuokrayritys sopivat keskenään myös työntekijän perehdyttämisestä. Tässä opinnäytetyössä tarkastelun kohteena olevan käyttäjäyrityksen ja yritys X:n välillä perehdyttäminen on sovittu niin, että käyttäjäyritys vastaa työntekijän työhön perehdyttämisestä, vuokrayrityksen vastatessa tuntikirjausten ja työterveyshuoltoon liittyvien asioiden perehdyttämisestä. (Hietala ym. 2014, 144.)

### 3.2 Oikeussuhteet

Vuokratyösuhteessa on tavallisesta työsuhteesta poiketen kolme eri sopijaosapuolta, jolloin vuokratyöhön muodostuu kolme erilaista oikeussuhdetta. Vuokratyösuhteen ja työntekijän välillä vallitsee työsopimus eli työsuhde, vuokratyösuhteen ja käyttäjäyrityksen välinen suhde on yhtiöoikeudellinen sopimussuhde sekä käyttäjäyrityksen ja työntekijän välillä vallitsee työntekemiseen perustuva suhde. (Elomaa 2011, 27.) Näitä eri oikeussuhteita voidaan kuvata vuokratyön kolmikantamallin tavoin (kuvio 1).



Kuvio 1. Vuokratyön oikeussuhteiden kolmikantamalli. (mukaillen Viitala ym. 2006, 13).

Tämä kolmen osapuolen asetelma voi aiheuttaa epäselvyyttä työsuhteen hoitoon liittyen, koska nykyisen lainsäädännön soveltaminen vuokratyössä ei täysin kohtaa käytännön työelämän kanssa (Elomaa 2011, 18).

### 3.3 Osapuolten velvoitteet vuokratyössä

Työsopimuslain 2001/55 1:7 on säädetty työsopimuksessa määritettyjen oikeuksien ja velvollisuuksien siirtämisestä kolmannelle osapuolelle, tarkoittaen työnjohto- ja valvontaoikeuden siirtämistä käyttäjäyritykselle (Hietala ym. 2014, 112). Työnjohto- ja valvontaoikeuden siirtyessä, siirtyy mukana myös muita työnantajavelvoitteita, tärkeimpänä

vastuu työntekijän työturvallisuudesta. Olennaisinta vuokratyössä on työnantajavelvoitteiden määrittäminen vuokratyörytymisen ja käyttäjärytymisen kesken, ja että työntekijällä on tiedossa kuka vastaa mistäkin velvoitteesta. (Elomaa 2011, 28 & 169.)

Kuten tämän työn *lainsäädäntöä* kappaleessa tuli esille, perehdytykset ovat tarkastelun kohteena olevan vuokratyörytymisen ja käyttäjärytymisen välillä järjestetty niin, että vuokratyörytymys vastaa palkkaan liittyvien tuntikirjausten sekä työterveyshuoltoon liittyvien toimenpiteiden perehdyttämisestä ja käyttäjärytymys työnjohto- ja valvontavastuussa olevana työhön ja työmenetelmiin perehdyttämisestä (Elomaa 2011, 169).

### 3.3.1 Työnantajan yleisvelvoite

Työnantajan yleisvelvoitteen 2:1 mukaan, työnantajan tulee kaikin puolin edistää suhdettaan työntekijöihin kuin näiden keskinäisiä suhteita, varmistaa, että työntekijä voi suorittaa työstään myös työn tai menetelmien muuttuessa sekä mahdollistaa työntekijän kehittyminen työssä, jotta hänellä on mahdollisuus menestyä urallaan (työsopimuslaki 26.1.2001/55). Vuokratyössä työnantajan yleisvelvoite velvoittaa vuokratyörytymistä samoin kuin muitakin työnantajia (Hietala 2014, 117).

Vuokratyössä työnantajan yleisvelvoitteen toteutuminen voi olla vuokratyön luonteesta johtuen osittain hankalaa, sillä työnantajana toimiva vuokratyörytymys ei ole suorassa yhteydessä vuokratyöntekijän työntekoon. Yhteydenpito työnantajana toimivan vuokratyörytymisen ja työntekijän välillä on lähtökohtaisesti palkkaan, sairauslomiin tai työsuhteen päätymiseen liittyvää, jolloin työntekijän suhteiden edistäminen ja työntekijän kehityksestä huolehtiminen voivat jäädä vajavaiseksi. Käyttäjärytymisen vastatessa työnjohdosta ja valvonnasta, ei sen vastuulla lähtökohtaisesti ole työnantajan yleisvelvoitteen 2:1 toteutuminen, mutta se vastaa kuitenkin osaltaan muun muassa työntekijän perehdyttämisestä, esimerkiksi työn menetelmien muuttuessa (Elomaa 2011, 169).

### 3.3.2 Vuokratyörytymisen velvoitteet

Vuokratyörytymys toimii työntekijän varsinaisena työnantajana, joten se vastaa lähtökohtaisesti kaikista lakisääteisistä työnantajavelvoitteista (Havula ym. 2017, 265). Työnantajan yleisvelvoitteen 2:1 lisäksi, vuokratyörytymisen tärkeimpiin velvollisuuksiin kuuluu palkan-

maksu, työterveyshuollon järjestäminen sekä sairauslomista ja vuosilomista huolehtiminen. Vuokrayritys vastaa myös työhön tarvittavista vakuutuksista sekä muista työsuhteeseen liittyvistä sivukuluista. (Hietala ym. 2014, 113.)

Vuokrayrityksellä on työnantajana ollessaan yleisvastuu työntekijän työsuojelusta, joka käsittää käytännössä työterveyshuollon järjestämisen (Elomaa 2011, 169). Työturvallisuuden osalta vuokrayritys vastaa työntekijän ammattitaitoon liittyvistä tekijöistä. Vuokrausyrityksen vastuulla on, että sillä on tarjottavanaan työtä vastaavaa, ammattitaitoista työvoimaa käyttäjäyrityksen tarpeisiin. (Havula ym. 2017, 269.)

Vuokratyöntekijän työsuhteen päättäminen on vuokrayrityksen vastuulla. Käyttäjäyritys ei voi päättää omatoimisesti työntekijän työsuhdetta edes koeajalla. Vuokrayritys päättää työntekijän työsuhteen käyttäjäyrityksen selvitysten perusteella, tai vuokrayritys nimeää käyttäjäyrityksen esimiehen suorittamaan toimenpiteen. (Havula ym. 2017, 272.)

Vuokratyön luonteesta johtuen, on tärkeä ottaa huomioon syrjintäkielto ja tasapuolinen kohtelu. Vuokratyöntekijää ei voi asettaa eriarvoiseen asemaan sen erilaisesta työsuhteesta johtuen. Sama pätee luonnollisesti myös rekrytointitilanteessa, jolloin kaikkien työnhakijoiden tulee olla yhdenvertaisessa asemassa. Vaikka käyttäjäyritys on yleensä viimekädessä se, kuka työntekijän valitsee, vastaa vuokrayritys varsinkin rekrytointivaiheessa hakijoiden tasapuolisesta kohtelusta (Hietala ym. 2014, 118-119.)

### 3.3.3 Käyttäjäyrityksen veloitteet

Ennen vuokratyövoiman käyttöä, käyttäjäyrityksellä on tilaajanvastuu eli selvitysvelvollisuus siitä, että vuokrayritys täyttää vuokratyövoiman tarjoamiseen liittyvät edellytykset (Työsuojelu 2018).

Vuokratyövoiman tarjoamisen edellytykset, jotka on määritetty laissa tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2006/1233, ovat seuraavat:

- selvitys ennakkoperintärekisteriin ja työnantajarekisteriin sekä arvonlisäverolain mukaiseen arvonlisäverovelvollisten rekisteriin kuulumisesta
- kaupparekisteriote

- todistukset työntekijöiden eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta
- selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista
- selvitys työterveyshuollon järjestämisestä

(Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 2006/1233).

Työnjohto- ja valvontaoikeuden omaavana käyttäjäyritys on vastuussa kaikista itse työn tekoon liittyvistä tekijöistä. Sen tärkein velvollisuus on työntekijän työturvallisuudesta huolehtiminen työpaikalla ja se vastaa työnjohto ja valvontaoikeuden omaavana työturvallisuuslain toteutumisesta (Työturvallisuuslaki 2002/738). Käyttäjäyrityksen vastuulla on huolehtia siitä, että työntekijällä on mahdollisuus suoriutua työstään ja hänet on perehdytetty työhön ja työpaikan olosuhteisiin. (Havula ym. 2017, 269; Elomaa 2011, 169.)

Samoin kuten vuokrayrityksen, käyttäjäyrityksen on noudatettava tasa-arvoa ja kohdeltava vuokratyöntekijöitä yhdenvertaisesti. Se ei voi valita vuokrayrityksen tarjoamista työnhakijoista henkilöitä syrjivin perustein. Vuokratyöntekijöille on myös oltava samat oikeudet työpaikalla kuin muillekin työntekijöille. Jos työntekopaikalla on kaikille yhteisessä käytössä oleva ruokala, on vuokratyöntekijöillä yhtäläinen oikeus käyttää sitä. Käyttäjäyrityksen ei kuitenkaan tarvitse taloudellisesti tukea vuokratyöntekijöiden palveluiden käyttöä. (Hietala ym. 2014, 114.)

Jotta vuokrayritys voi suoriutua omista lakisääteisistä työnantajavelvoitteistaan, on käyttäjäyrityksen velvollisuus toimittaa vuokrayritykselle riittävät tiedot työntekijän työhön liittyvistä seikoista ja työsuorituksista. Käytännössä tämä pitää sisällään työntekijän tekemät työtunnit palkkaa varten, raportit työssä suoriutumisesta sekä raportit mahdollisista työsuhteen päättämiseen johtavista tekijöistä.

#### 3.3.4 Työntekijän velvoitteet

Vuokratyöntekijää koskevat samat työsuhtesopimuslain 26.1.2001/55 mukaiset työntekijävelvoitteet kuin tavallisessa työsuhteessa olevaa työntekijää. Työntekijän tulee tehdä

työnsä huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä ja ohjeita, joita työnantaja sille työntekemisestä antaa (Työsopimuslaki 2001/55). Vuokratyössä tätä määräysoikeutta käyttää käyttäjäyritys. Vuokratyöntekijän suhde käyttäjäyrityksen kanssa perustuu työsopimuksella annettuun suostumukseen, jossa erillisellä pykälällä työntekijä suostuu työskentelemään käyttäjäyrityksen johdon- ja valvonnanalaisena (Hietala ym. 2014, 110).

Työntekijää sitoo työsuhteessa ollessaan myös lojaliteettivelvoite. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä ei voi saattaa työnantajaansa huonoon asemaan tai aiheuttaa työnantajalle muutakaan vahinkoa, kuten mustamaalata työnantajan mainetta tai vahingoittaa sen omaisuutta (Työsopimuslaki 2001/55). Vuokratyössä työntekijällä on kaksi työnantajatahoa, joten lojaliteettivelvoite koskee vuokratyöntekijän näkökulmasta molempia työnantajatahoja (Hietala ym. 2014, 142).

## **4 Työhyvinvointi**

### **4.1 Työhyvinvointipääoma**

Hyvinvoinnilla voidaan tarkoittaa niin fyysistä terveyttä kuin psyykkistä ja sosiaalista terveyttä. Tässä opinnäytetyössä keskitytään työntekijöiden hyvinvointiin vaikuttaviin psyykkisiin ja sosiaalisiin hyvinvointitekijöihin. Opinnäytetyössä käytetään pohjana Marja-Liisa ja Marjut Mankan työhyvinvointipääoman käsitettä sekä Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat -mallia.

Työhyvinvoinnilla on tutkitusti suora seuraus työntekijän työsuorituksiin ja työntekijä on sitä tuottavampi yritykselle, mitä paremmin hän voi (Terveystalo). Hyvinvoiva henkilöstö onkin yksi tuottavan organisaation kulmakivi. Manka & Manka luonnehtivat työntekijän työhyvinvointia työntekijän työhyvinvointipääomana. Työhyvinvointipääomalla tarkoitetaan työntekijän inhimillistä pääomaa, joka työntekijän hyvinvointia lisäämällä kasvattaa työntekijän halukkuutta kouluttautua ja kehittyä. Työntekijän halukkuus kehittyä tuottaa yritykselle uutta aineetonta pääomaa, jolloin yrityksen kilpailukyky kasvaa. (Manka & Manka 2016, 53.)

Työhyvinvointipääomalle luodaan pohjaa ennaltaehkäisevin keinoin. Tarkoituksena on luoda toimenpiteitä ja malleja, jotka edistävät turvallista ja terveellistä työntekoa ja työympäristöä. Olennaisinta on luoda työhyvinvoinnin pohjaa itse työssä. Manka & Mankan mukaan, erityisesti joustavat työprosessit ja vaikutusmahdollisuus omaan työhön rakentaa työhyvinvoinnille kestäväää pohjaa. Hyvällä johtamisella voidaan siis vaikuttaa positiivisesti työhyvinvointipääoman kasvuun. (Manka & Manka 2016, 54.) Päivi Rauramon työhyvinvoinnin portaat -malli korostaa myös hyvinvoinnin tehostamista ennalta ehkäisevin keinoin.

## 4.2 Työhyvinvoinnin portaat

Työhyvinvoinnin portaat- malli käsittelee työntekijän psyykkisiä ja sosiaalisia hyvinvointitekijöinä suhteessa työhön (Rauramo 2008, 35.). Mallin osioita tarkastellessa, suurimpaan osaan niistä voidaan vaikuttaa lainsäädännön mukaan toteutetuilla, työsopimuksissa 2001/55 säädetyillä työnantajavelvoitteilla. Työhyvinvoinnin portaat -mallia käytetään myös työturvallisuuskeskuksen tarjoamassa työhyvinvoinnin kehitysohjelmassa (Työturvallisuuskeskus).

Työhyvinvoinnin portaat -mallissa on viisi osiota, psyko-fysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve. Seuraavaksi käydään läpi kunkin työhyvinvointi tarpeen ominaisuuksia.

### 4.2.1 Psykofysiologiset tarpeet

Psykofysiologisten tarpeiden lähtökohtana on sopiva, työntekijän ominaisuuksia vastaava työ. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että työ ei ole työntekijälle liian kuormittavaa tai haastavaa mutta ei kuitenkaan liian helppoa ja kevyttäkään. Työn tulisi tarjota riittävästi haasteita ja virikkeitä motivaation ylläpitämiseksi. Hyvänä mittarina toimii työnteke- misen ja vapaa-ajan välinen suhde. Työn tulisi olla sopivasti kuormittavaa, josta ehtii hyvin palautua vapaa-ajan aikana. (Rauramo 2008, 37-38.)

Työntekijän liiallista työkuormaa määritetään myös lainsäädännössä. Jos työkuorma vaikuttaa työntekijän terveyteen haittaavasti, työturvallisuuslain 2002/738 5:25 mukaan työnantajan on ryhdyttävä välittömästi vaaraa vähentäviin toimenpiteisiin tilanteen parantamiseksi (Työturvallisuuslaki 2002/738).

#### 4.2.2 Turvallisuuden tarve

Turvallisuuden tarpeet perustuvat turvattomuuteen työhön liittyen. Yleisiä huolta aiheuttavia tekijöitä ovat työn säännöttömyys, huoli työpaikan säilymisestä sekä yleiseen toimeentuloon ja taloudellisiin ongelmiin liittyvät tekijät. (Rauramo 2008, 85.)

Turvallisuuden tarpeeseen liittyvät myös työturvallisuuteen liittyvät tekijät. Näitä ovat turvalliset ja ergonomiset työvälineet sekä turvallinen työympäristö. Turvalliseen työympäristöön sisältyy oikeudenmukainen ja tasapuolinen kohtelu työpaikalla. (Rauramo 2008, 85.)

Työntekijän hyvinvoinnin kannalta on tärkeää, että se saa hyvissä ajoin tietoa ja tukea turvallisuuteen liittyvissä tekijöissä. Ennalta ehkäisevät keinot ovat avain asemassa turvallisuuden tarpeen maksimoimisessa. (Rauramo 2008, 85.)

#### 4.2.3 Liittymisen tarve

Liittymisen tarve perustuu työntekijän tunteeseen työyhteisöön kuulumisesta sekä sosiiaalisiin suhteisiin työpaikalla. Yhteisöt ja yhteisöllisyyden tunne ovat muutenkin ihmisen peruslähtökohtia elämässä. Ihmisen viettäessä suuri osa arjestaan työpaikalla, on työyhteisöön kuuluminen merkittävä tekijä hyvinvoinnin saavuttamisessa. (Rauramo 2008, 122-124.)

Yhteenkuuluvuuden tunne on työhyvinvoinnin kannalta merkittävä tekijä myös työsuorituksia tarkasteltaessa. Kun työyhteisössä vallitse avoin tiedonkulku ja luottamus, sekä jatkuvasti saatavilla oleva tuki, on tämä suorassa suhteessa työhyvinvointiin ja sitä kautta työntekijän taloudelliseen tuottavuuteen. (Rauramo 2008, 122-124.)

Hyvä työyhteisö ja -ilmapiiri lähtee liikkeelle siitä, että koko henkilöstö on sitoutettu sen toteuttamiseen. Kun ongelmiin on mahdollisuus puutua ajoissa, ei suuria konflikteja pääse syntymään. (Rauramo 2008, 122-124.) Vuokratyössä on olennaista, että käyttäjäyrityksellä ja vuokratyöyrityksellä on selkeä yhteinen päämäärä henkilöstön sitouttamiseen.

#### 4.2.4 Arvostuksen tarve

Arvostuksen tarpeen periaatteet liittyvät kahteen tasoon, työntekijän omaan itsearvostukseen sekä muilta saatuun arvostukseen. Itsearvostuksen kuuluvat itseluottamus ja omat saavutukset. Muilta saatuun arvostukseen kuuluvat maineeseen, tunnettuuteen ja statukseen liittyvät tekijät. (Rauramo 2008, 143.)

Arvostukset tasot ovat toisiinsa linkittyviä, sillä työntekijän muodostama arvostus itseltään määrittyy pitkälti esimiehiltä ja työkavereilta saadun arvostuksen perusteella. Arvostuksen saamisen ollessa yksi perus edellytys hyvälle työhyvinvoinnille, on tärkeää, että työntekijän työpanosta ja työsuorituksia arvostetaan. (Rauramo 2008, 143-144.)

#### 4.2.5 Itsensä toteuttaminen

Itsensä toteuttamisen tarve lähtee liikkeelle uuden oppimisesta ja mahdollisuudesta kehittyä työssä. Oppimisen tavoitteena on saada työntekijästä entistä ammattitaitoisempi. Näin ollen hänellä on myös parempi mahdollisuus toteuttaa itseään monipuolisemmin työssään. Työntekijän kehityksen myötä myös yrityksen osaamispääoma kasvaa. (Rauramo 2008, 160.)

Työhyvinvoinnin ja motivaation kannalta on tärkeää, että yrityksessä on jatkuva kehittymisen mahdollisuus. Tämä saa työntekijässä aikaan uusia oppimiskokemuksia ja onnistumisen tunteita, joka taas ruokkii työmotivaatiota. Tuloksellisuuden näkökulmasta on tärkeää, että työntekijä oppii myös itse kehittämään ja suunnittelemaan omaa työtään. (Rauramo 2008, 169). Kuten myös Mankat kertoo, hyvinvointia lisäämällä työntekijän työhyvinvointipääoma kasvaa, jolloin hän on itse halukkaampi kehittymään (Manka & Manka 2016).

## 5 Opinnäytetyössä käytettävä tutkimusmenetelmä

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimusosiossa teetettiin laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta mittaava puolistrukturoitu kysely. Puolistrukturoitu kysely sisältää sekä laadullista että määrällistä

tutkimusotetta sisältäen avoimia sekä suljettuja kysymyksiä. Avoimissa kysymyksissä vastaajalla on vapaa sana kysyttävään asiaan, kun suljetuissa kysymyksissä on ennalta annetut vastausvaihtoehdot. Kyselyn kysymykset ovat pyritty laatia niin, että ne olisivat mahdollisimman yksiselitteisiä, jotta vastaajille olisi mahdollisimman selkeää mitä kullakin kysymyksellä selvitetään. (Hiltunen 2008.)

Laadullista tutkimusta analysoidessa keskitytään löytämään toistoa eli saturaatiota vastaajien vastauksista, jolloin tutkittavan asian tulokset selkeytyvät. Tässä opinnäytetyössä käytettiin laadullista kyselyä sen vuoksi, että saadaan tarkempia vastauksia vastaajien kokemuksista ja mielipiteistä. Laadullinen tutkimus antaa vastaajista enemmän yksityiskohtaista tietoa, jolloin tutkimuksesta saadut tulokset ovat kehityskohteita selvittäessä tarkempia kuin pelkässä määrällisessä tutkimuksessa. Tutkimuskyselyn kvantitatiivinen osuus antaa kuitenkin pohjaa laadullisen tutkimuksen tueksi. Tällöin tämän opinnäytetyön tavoitteena olevien työhyvinvointi tekijöiden ja työsuhteen hoidon kehityskohteiden löytäminen ja selvittäminen helpottuu. (Ojasalo ym. 2009, 93 – 94.)

## 5.2 Kyselyn sisältö

Kysely toteutettiin yritys X:n vuokratyöntekijöille, jotka työskentelevät myynnin alan tehtävissä saman käyttäjäyrityksen palveluksessa ja samoissa työtehtävissä. Tarkastelun kohteena olevien työntekijöiden työskentelyalueena on Pohjois-Suomi.

Kysely toteutettiin huhtikuussa 2019 viikolla 15. Kyselyn otanta joukko oli 85 vuokratyöntekijää ja sen laatimiseen käytettiin alustana Google Forms -kyselytyökalua. Google Forms valittiin työkaluksi sen vuoksi, koska sen avulla kysely oli yksinkertainen ja selkeä laatia. Toinen vaihtoehto kyselyn toteuttamiseen oli E-lomake, mutta se osoittautui hankalammaksi metodiksi laatia kysely.

Kysely lähetettiin työntekijöille niihin sähköpostiosoitteisiin, jotka toimivat vuokratyöntekijän ja työnantajana toimivan yritys X:n välisenä tärkeimpänä yhteydenpitovälineenä. Kyselyyn vastanneista ei jäänyt mitään yhteystietoja kyselyn järjestäjälle, joten kaikki vastaajat ovat täysin anonyymejä.

Toteutetussa tutkimuskyselyssä on neljä osiota: Hyvinvointi työssä, yhteydenpito, urakehitys sekä sosiaaliset suhteet työssä. *Hyvinvointi työssä* osiossa selvitetään työhyvin-

voinnin psyykkisiä ja sosiaalisia hyvinvointitekijöitä, kuten arvostusta ja merkityksellisyttä työssä, työn mielekkyyttä ja kuormittavuutta sekä työn virikkeellisyttä. *Yhteydenpito* osiossa selvitetään vuokratyöntekijöiden kokema tilanne kommunikoinnin tasosta, työnantajana toimivan vuokratyörytymän ja vuokratyöntekijöiden välillä. *Urakehitys* osiossa selvitetään vuokratyöntekijän kokemaa mahdollisuutta kehittyä ja menestyä työssään. Viimeisessä osiossa *sosiaaliset suhteet työssä* selvitetään vuokratyöntekijän kokemaa yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta työssä, sekä vuokratyöntekijän työntekijän ja työnantaja toimivan yritys X:n välistä suhdetta.

Kysymyksiä kyselyssä on yhteensä 22 kappaletta, joista 18 on suljettuja eli strukturoituja kysymyksiä, jotka sisältävät yhden kyllä/ei -kysymyksen, ja neljä avointa kysymystä. Kyselyn kaikki kysymykset ovat asetettu pakolliseksi vastata.

Suljettujen kysymysten asteikko on lineaarinen 1 - 4, numeron 1 tarkoittaen ”eri mieltä” ja numeron 4 tarkoittaen ”samaa mieltä”, jolloin vastaus numero 2 tarkoittaa osittain eri mieltä ja numero 3 osittain samaa mieltä. Asteikossa vastausvaihtoehtoja on tarkoituksella parillinen määrä, jotta vastaaja joutuu valitsemaan negatiivisen ja positiivisen vaihtoehdon väliltä. Jos käytössä olisi esimerkiksi asteikko 1 - 5, voidaan keskimmäisen vastauksen ”3” olettaa olevan liian neutraali, jolloin se ei anna riittävää kuvaa vastaajien mielipiteistä.

Avoimet kysymykset ovat asetettu jokaisen neljän osion viimeiseksi kysymykseksi. Avoiimiin kysymyksiin on ollut mahdollista vastata kokonaisuudessaan lausein tai kappalein, mutta kysymyksiin ei asetettu toivottua merkkimäärä, jolloin minkä tahansa merkin laittaminen vastaussarakkeeseen mahdollisti lomakkeella etenemisen.

Kyselyn osioiden tärkeysjärjestystä vertaillen, kaikki osiot ovat tärkeitä tekijöitä työhyvinvoinnin kannalta. Työsuhteen hoidon näkökulmasta eroteltavissa ovat *yhteydenpito* osio sekä *urakehitys* osio, jotka ovat yritys X:n toiminnan näkökulmasta sellaisia, joiden kehityskohteisiin voi parhaiten vaikuttaa. *Sosiaaliset suhteet työssä* ja *hyvinvointi työssä* osioiden ollen lähtökohtaisesti sellaisia, joihin käyttäjäyrityksen toiminnalla on suuri vaikutus. Kyselyä analysoidessa huomio keskittyy vastaajan kokemiin subjektiivisiin kokemuksiin, joten työhyvinvoinnin näkökulmasta ei ole merkitystä sillä, kumman työnantajatahon näkökulmasta vastaaja mieltää kysymyksen. Työsuhteen hoidon näkökulmasta kysymyksiin on sisällytetty tieto siitä, jos tarkoitetaan nimenomaan työnantajana toimivan yritys X:n näkökulmaa.

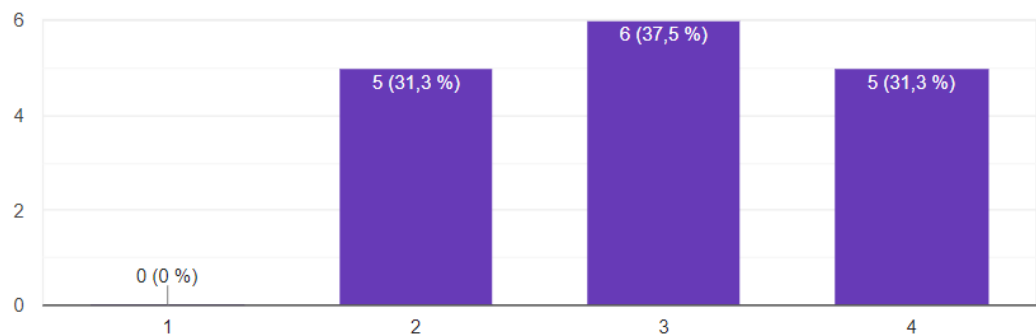
## 6 Tutkimuskyselyn tulokset

### 6.1 Hyvinvointi työssä

Tässä osiossa haluttiin selvittää erilaisia vuokratyöntekijöihin vaikuttavia hyvinvointi tekijöitä. Ensimmäisellä kysymyksellä haluttiin selvittää vuokratyöntekijöiden kokemaa tyytyväisyyttä nykyisiin työtehtäviin ja heidän viihtyvyyttään työssä.

#### Olen tyytyväinen nykyiseen työtehtävääni ja viihdyn työssäni

16 vastausta



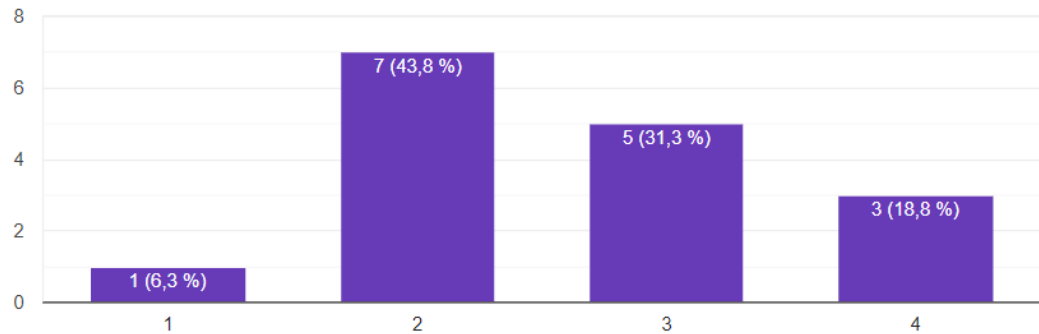
Kuvio 2. Tyytyväisyys nykyiseen työtehtävään ja viihtyvyys työssä

Kysymys yksi osoittaa, että noin 70 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että ovat tyytyväisiä nykyiseen työtehtävään ja viihtyvät työssään. Tuloksen voidaan todeta olevan positiivinen. (Kuvio 2.)

Toisessa kysymyksessä kysyttiin vuokratyöntekijöiden kokemaa merkityksellisyyden ja arvostuksen tunnetta työssä:

## Koen työlläni olevan merkitystä ja koen, että työtäni arvostetaan

16 vastausta



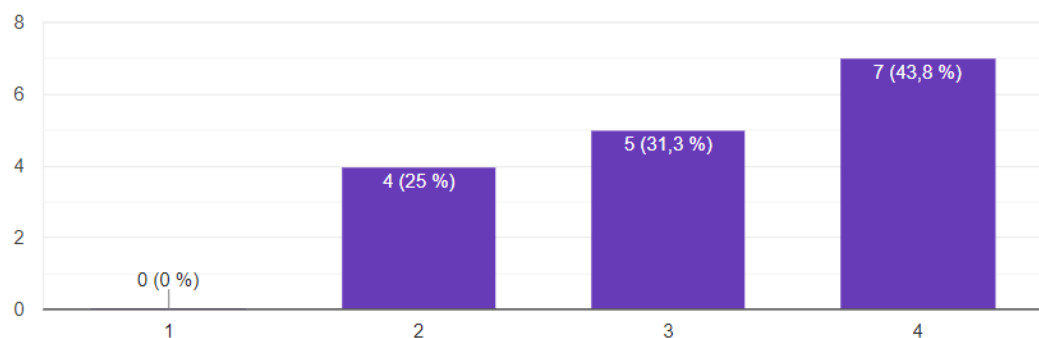
Kuvio 3. Työn merkityksellisyys ja arvostuksen kokeminen

Kysymys kaksi tuotti hieman hajontaa vastaajien kesken. Noin puolet vastaajista olivat eri mieltä tai osittain eri mieltä siitä, että kokevat arvostuksen ja merkityksellisyyden tunnetta. Tuloksen voidaan todeta olevan osittain negatiivinen. (Kuvio 3.)

Kolmannessa kysymyksessä haluttiin selvittää, tarjoaako työ riittävästi haasteita tarkastelun kohteena olevien vuokratyöntekijöiden mielestä:

## Työni tarjoaa minulle riittävästi haasteita

16 vastausta



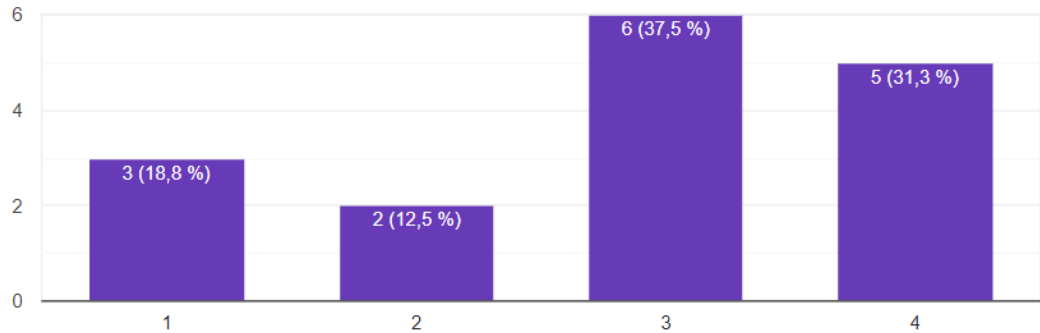
Kuvio 4. Työn tarjoamat haasteet

Kysymys kolme osoittaa, että valtaosa vastaajista, eli 75 prosenttia on samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että työ tarjoaa riittävästi haasteita. Tuloksen voidaan todeta olevan positiivinen (Kuvio 4).

Neljännessä kysymyksessä haluttiin selvittää, että tarjoaako työ riittävää taloudellista turvaa:

### Työni tarjoaa minulle riittävää taloudellista turvaa

16 vastausta



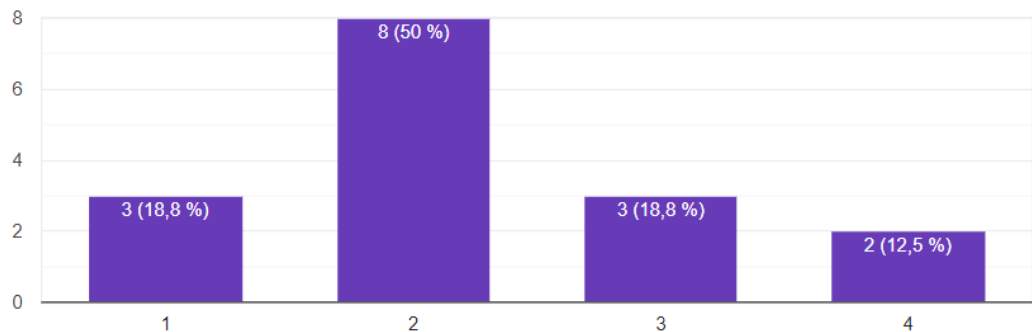
Kuvio 5. Työn tarjoama taloudellinen turva

Kysymys neljä osoittaa, että suurin osa, eli noin 70 prosenttia on samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että työ tarjoaa heille riittävää taloudellista turvaa. Tuloksen voidaan todeta olevan positiivinen.

Kysymyksessä viisi selvitettiin sitä, että onko työ liian kuormittavaa tarkastelun kohteena olevien vuokratyöntekijöiden mielestä:

### Työni on liian kuormittavaa

16 vastausta



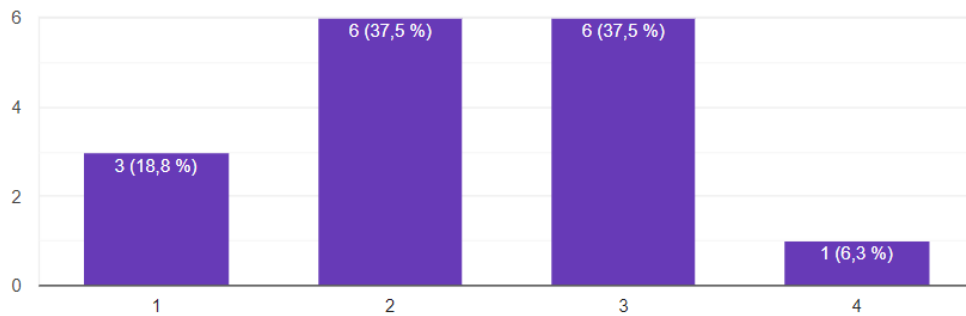
Kuvio 6. Työn kuormittavuus

Kysymys viisi osoittaa, että valtaosa vastaajista ei koe työtänsä liian kuormittavaksi, sillä noin 70 prosenttia vastaajista on eri mieltä tai osittain eri mieltä siitä, että työ olisi liian kuormittavaa. Tuloksen voidaan todeta olevan positiivinen. (kuvio 6.)

Kysymyksessä kuusi selvitettiin sitä, onko työ liian puuduttavaa eikä tarjoa riittävästi virikkeitä:

#### Työni on puuduttavaa, eikä tarjoa riittävästi virikkeitä

16 vastausta



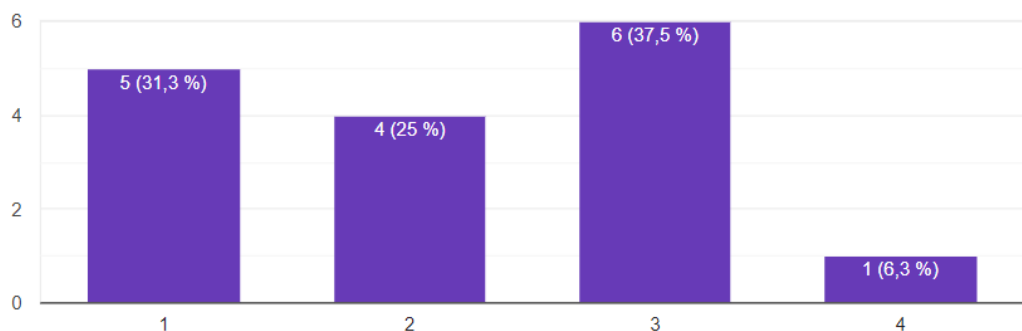
Kuvio 7. Työn puuduttavuus ja virikkeellisyys

Kysymys kuusi osoittaa selkeää jakaumaa, sillä hieman alle puolet vastaajista on samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että työ on puuduttavaa eikä tarjoa riittävästi virikkeitä (Kuvio 7).

Kysymyksessä seitsemän selvitettiin, että kokevatko tarkastelun kohteena olevat vuokratyöntekijät yrityksen X välittävän vuokratyöntekijöiden henkisestä jaksamisesta:

#### Koen, että työnantajani [REDACTED] välittää henkisestä jaksamisestani

16 vastausta



## Kuvio 8. Henkinen jaksaminen

Kysymys seitsemän osoittaa, että hieman yli puolet vastaajista, eli noin 56 prosenttia ei koe yrityksen X välittävän työntekijöiden henkisestä jaksamisesta. Tuloksen voidaan todeta olevan negatiivinen. (kuvio 8.)

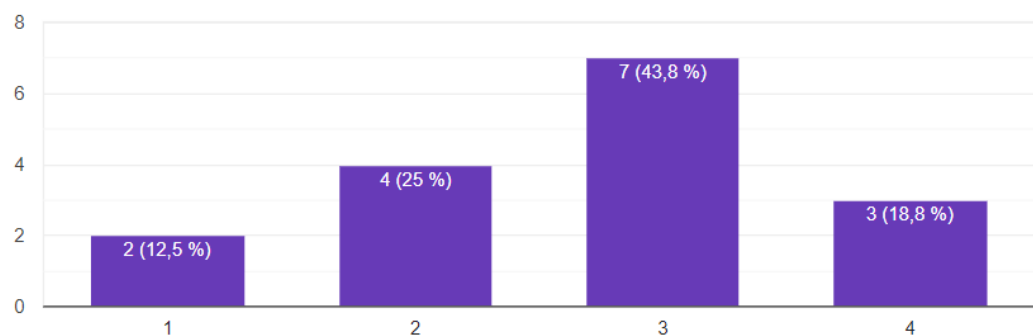
Ensimmäinen avoin kysymys tarjosi vastaajille mahdollisuuden osallistua työhyvinvoinnin kehittämiseen. Siinä kysyttiin, että ”Miten työhyvinvointia voisi mielestäsi kehittää?” Vastausten perusteella ilmeni, että kuusi vastanneista, eli 37,5 prosenttia ei ehdottanut mitään keinoja tai menetelmiä työhyvinvoinnin kehittämiseen. Vastanneiden keskuudesta selvinneitä kehitysehdotuksia oli, virkistys tapahtumien järjestäminen muuallakin kuin organisaation pääpaikassa Helsingissä, enemmän vaikuttamisen mahdollisuuksia työhön sekä enemmän yhteydenpitoa yritys X:n puolelta. (Kysely vuokratyöntekijöille 2019.)

## 6.2 Yhteydenpito

Tässä osiossa haluttiin selvittää vuokratyöntekijöiden kokemaa yhteydenpidon tilannetta vuokratyöntekijöiden ja yritys X:n välillä. Osion ensimmäisessä kysymyksessä haluttiin selvittää vuokratyöntekijöiden mielipidettä kommunikoinnin riittävydestä yritys X:n kanssa.

### Kommunikointi työnantajani [REDACTED] kanssa on riittävää

16 vastausta



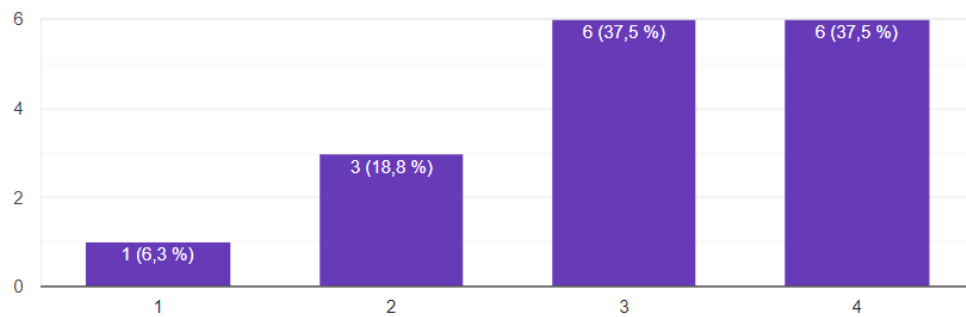
Kuvio 9. Kommunikoinnin riittävyys yritys X:n kanssa

Kysymys kahdeksan osoittaa, että enemmistö vastaajista eli noin 63 prosenttia kokee kommunikoinnin työnantajan kanssa ollen riittävää tai osittain riittävää. Huomion arvoista on, että ainoastaan noin 19 prosenttia vastaajista on kuitenkin täysin samaa mieltä. (Kuvio 9.)

Kysymyksessä yhdeksän haluttiin selvittää sitä, että tietävätkö työntekijät keneen heidän tulee ottaa yhteyttä työsuhteeseen liittyvissä kysymyksissä:

Tiedän keneen ottaa yhteyttä jos minulla on jotain työsuhteeseen liittyvää kysyttävää

16 vastausta



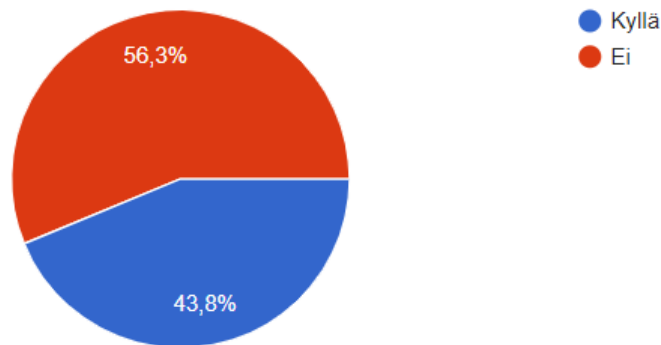
Kuvio 10. Yhteydenpito työsuhteeseen liittyvissä kysymyksissä

Kysymys yhdeksän osoittaa, että noin 75 prosenttia eli valtaosa vastaajista tietää keneen ottaa yhteyttä työsuhteeseen liittyvissä kysymyksissä. Huomion arvoista kuitenkin on, että vain 37,5 prosenttia vastanneista koki varmaksi keneen ottaa yhteyttä. (Kuvio 10.)

Kysymyksessä 10 selvitettiin, että haluaisiko tarkastelun kohteena olevat vuokratyöntekijät, että yhteydenpitoa tulisi lisätä yrityksen X puolesta:

## Toivoisitko enemmän yhteydenpitoa työnantajan [REDACTED] puolesta

16 vastausta



Kuvio 11. Yhteydenpidon lisääminen yrityksen X puolesta.

Kysymys 10 osoittaa, että lähes puolet, eli noin 44 prosenttia vastanneista toivoisi enemmän yhteydenpitoa työnantajana toimivan yrityksen X puolesta. Tuloksen voidaan todeta olevan negatiivinen. (Kuvio 11.)

Osion avoimessa kysyttiin, että ”Missä asioissa ja millaista yhteydenpitoa toivoisit?” Seitsemän vastaajaa, eli 44 prosenttia ei esittänyt mitään kehitysehdotusta tai toivetta yhteydenpitoon liittyen. Vastauksissa esille nousseet asiat: informaatiot lomapäivistä, tietoa työssä etenemisen mahdollisuuksista sekä yhteydenpitoa ongelmatilanteissa. (Kysely vuokratyöntekijöille 2019.)

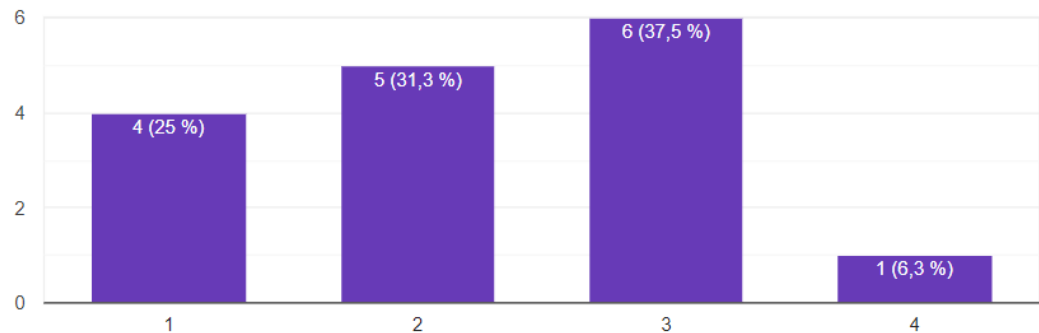
### 6.3 Urakehitys

Tässä osiossa haluttiin selvittää vuokratyöntekijöiden kokemaa tilannetta urakehitykseen sekä heidän kokemiaan mahdollisuuksia kehittyä ja kouluttautua työssään.

Kysymyksessä 11 selvitettiin, että kokevatko vastaajat, että heillä on riittävästi kehitymis- ja kouluttautumismahdollisuuksia työssä:

## Koen, että minulla on riittävästi kehittymis- ja kouluttautumismahdollisuuksia

16 vastausta



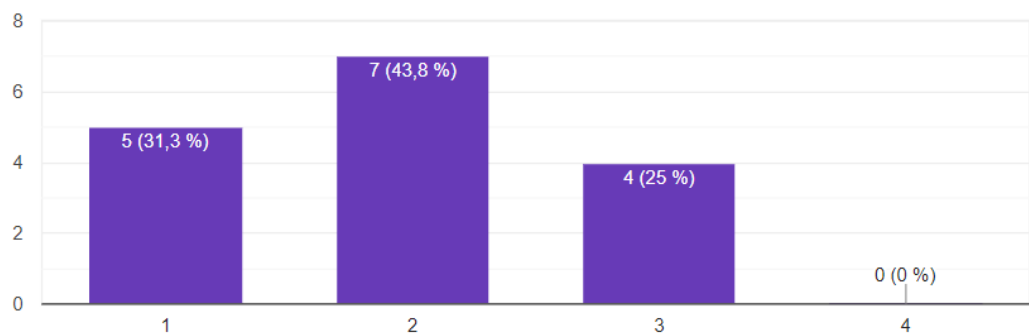
Kuvio 12. Kehittymis- ja kouluttautumismahdollisuudet

Kysymys 11 osoittaa, että enemmistö vastaajista eli noin 56 prosenttia kokee, että heillä ei ole riittävästi kehittymis- ja kouluttautumismahdollisuuksia. Huomion arvoista on, että vain yksi vastaajista oli samaa mieltä siitä, että kehittymis- ja kouluttautumismahdollisuuksia on riittävästi. (Kuvio 12.)

Kysymyksessä 12 selvitettiin sitä, että kokevatko työntekijät saavansa riittävästi uraohjausta työnantajana toimivan yrityksen X puolesta.

## Koen saavani tarpeeksi uraohjausta työnantajani [REDACTED] puolesta

16 vastausta



Kuvio 13. Uraohjauksen riittävyys

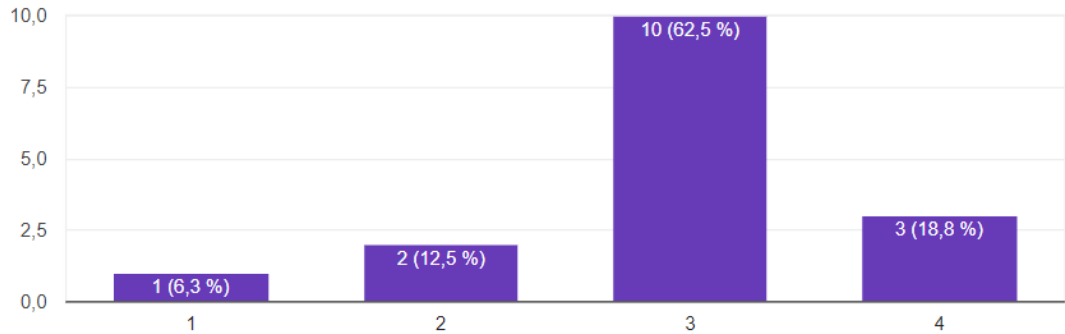
Kysymys 12 osoittaa, että valtaosa eli noin 75 prosenttia vastaajista ei koe saavansa riittävästi uraohjausta työnantajana toimivan vuokrayrityksen toimesta. Huomioitavaa on,

että kukaan vastaajista ei vastannut olevansa samaa mieltä uraohjauksen riittävydestä. (Kuvio 13.)

Kysymyksessä 13 selvitettiin työntekijöiden kokemaa kehityskeskustelujen määrää:

### Kanssani on käyty riittävä määrä kehityskeskusteluja

16 vastausta



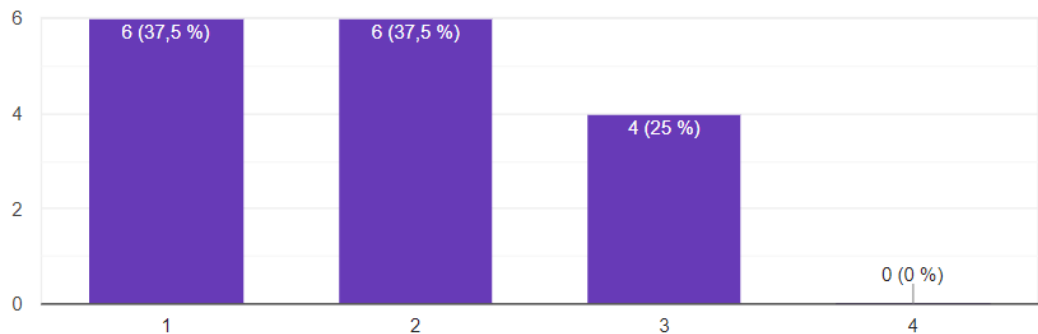
Kuvio 14. Kehityskeskustelujen riittävyys

Kysymys 13 osoittaa, että valtaosa vastaajista eli noin 80 prosenttia on samaa mieltä tai osittain samaa mieltä käytyjen kehityskeskusteluiden määrän riittävydestä (Kuvio 14).

Kysymyksessä 14 selvitettiin sitä, että jos työntekijä haluaisi vaihtaa työtehtävää tai työpaikkaa, olisiko hän ensisijaisesti yhteydessä henkilöstöpalvelualalla toimivaan työnantajaansa yritykseen X.

### Jos haluaisin vaihtaa työpaikkaa/työtehtävää, olisin ensisijaisesti yhteydessä nykyiseen työnantajaani XXXXXXXXXX

16 vastausta



### Kuvio 15. Yhteydenotto työntekijän halutessa vaihtaa työtehtävää tai työpaikkaa

Kysymys 14 osoittaa, että valtaosa, eli 75 prosenttia ei olisi ensimmäisenä yhteydessä nykyiseen, työnantajana toimivaan vuokratyrytykseen halutessaan vaihtaa työpaikkaa tai työtehtävää (Kuvio 15).

Osion avoimessa kysymyksessä kysyttiin, että ”Millaista uraohjausta ja kehitysmahdollisuuksia toivoisit?”. Kuusi vastaajaa ei tarjonnut mitään kehitysehdotuksia tai toivomuksia uraohjaukseen ja kehitysmahdollisuuksiin liittyen. Vastauksissa esille nousseita seikkoja: tiedottaminen uusista työmahdollisuuksista, yhteydenpito uraohjaukseen liittyvissä asioissa sekä konsultointi kykyjen mukaisista uusista työtehtävistä. (Kysely vuokratyöntekijöille 2019.)

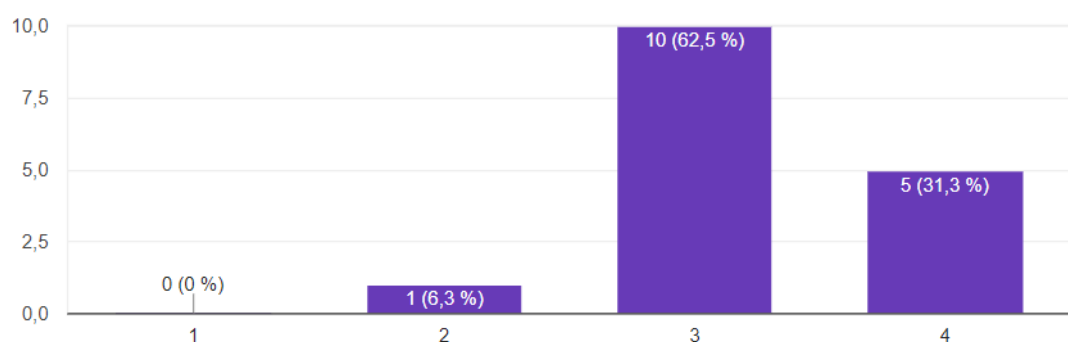
#### 6.4 Sosiaaliset suhteet työssä

Tässä osiossa selvitettiin vuokratyöntekijöiden kokemia sosiaalisia suhteita työpaikalla. Tarkoituksena selvittää työntekijöiden välisiä suhteita sekä suhdetta yritykseen X.

Kysymyksen 15 tarkoitus oli selvittää, että kokevatko työntekijät, että kaikkia kohdellaan työpaikalla yhdenvertaisesti:

#### Kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti

16 vastausta



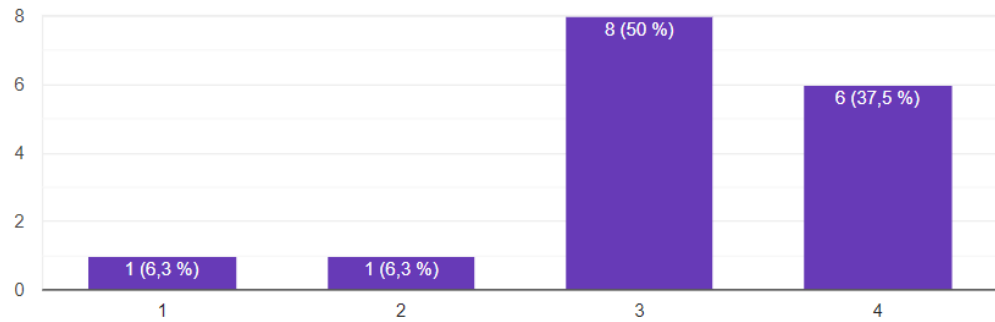
### Kuvio 16. Yhdenvertainen kohtelu

Kysymys 15 osoittaa, että lähes kaikki vastaajista eli noin 94 prosenttia on samaa mieltä tai osittain samaa mieltä, että työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti (Kuvio 16).

Kysymyksessä 16 selvitettiin vuokratyöntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunnetta työssä:

### Tunnen työssäni yhteenkuuluvuuden tunnetta

16 vastausta



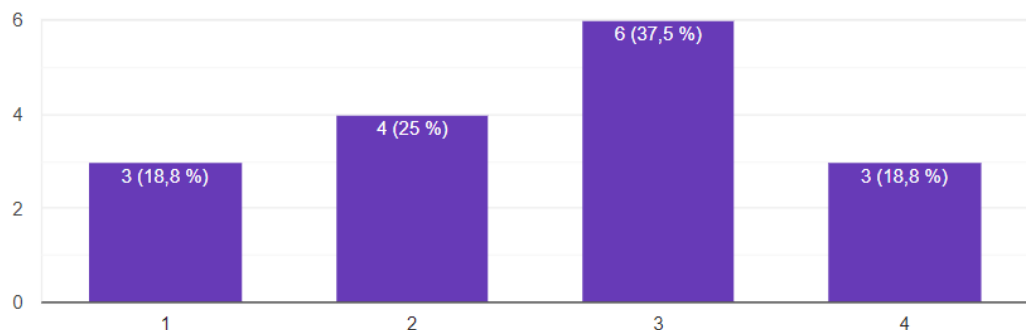
Kuvio 17. Yhteenkuuluvuuden tunne

Kysymys 16 osoittaa, että lähes kaikki vastaajista eli 87,5 prosenttia on samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että tuntee yhteenkuuluvuuden tunnetta työssä. (Kuvio 17.)

Kysymyksessä 17 selvitettiin, että kokevatko vuokratyöntekijät, että heillä on riittävästi mahdollisuuksia verkostoitua muiden työkavereiden kanssa, esimerkiksi virkistyspäivien tai muiden työntekijöille järjestettävän yhteistoiminnan muodossa.

### Työyhteisössä on riittävästi mahdollisuuksia verkostoitua työkavereiden kanssa, kuten virkistyspäiviä tai muuta yhteistä toimintaa

16 vastausta



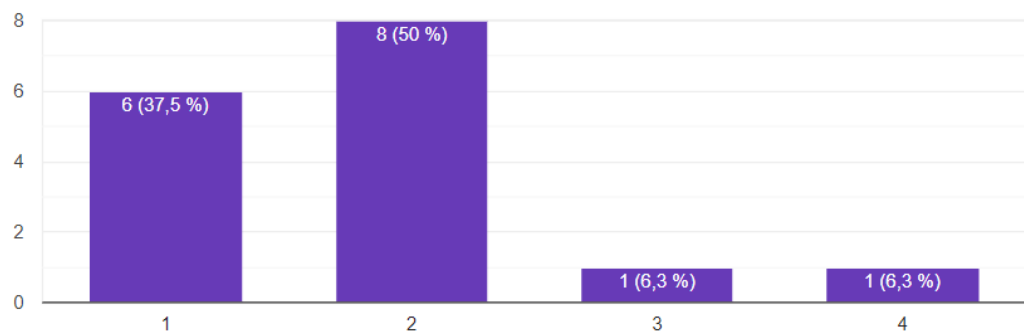
Kuvio 18. Työntekijöiden kokema mahdollisuus verkostoitua muiden työntekijöiden kanssa

Kysymys 17 osoittaa selkeää hajontaa vastaajien kesken. 44 prosenttia vastaajista on osittain eri mieltä tai eri mieltä siitä, että heillä on mahdollisuus verkostoitua työkavereiden kanssa (Kuvio 18).

Viimeisessä suljetussa kysymyksessä, kysymyksessä 18 selvitettiin, että kokevatko yritys X:n vuokratyöntekijät kuuluvansa työnantajana toimivan vuokratyöryhtymän työyhteisöön.

#### Tunnen yhteenkuuluvuutta työnantajani [ ] työyhteisöön

16 vastausta



Kuvio 19. Yhteenkuuluvuuden tunne yritykseen X

Kysymys 18 osoittaa, että valtaosa, eli 87,5 prosenttia vastaajista on eri mieltä tai osittain eri mieltä yhteenkuuluvuuden tunteesta työnantajana toimivaan yritykseen X.

Viimeisessä avoimessa kysymyksessä kysyttiin, että "Miten yritys X voisi mielestäsi parantaa työntekijöiden välisiä suhteita?". Kuusi vastanneista eli 37,5 prosenttia ei tarjonnut mitään kehitysehdotuksia tai toiveita liittyen työntekijöiden välisten suhteiden kehittämiseen. Vastauksissa ilmenneitä seikkoja: virkistys tapahtumia enemmän ja tapahtumia muuallakin kuin organisaation pääpaikassa Helsingissä. (Kysely vuokratyöntekijöille 2019.)

## 7 Kyselyn analysointi

### 7.1 Kyselyn laadun arviointi

Tutkimuskysely lähetettiin 85 vuokratyöntekijälle, joista kyselyyn vastasi 16 henkilöä. Kyselyn vastausprosentti oli siten 19 prosenttia. Kyselyyn osallistui vähäisempi määrä vastaajia kuin oletuksena oli. Lehtori Pertti Vilppaan mukaan, 60 prosentin vastausprosenttia voidaan pitää hyvänä, mutta alle 20 prosenttia voidaan pitää jo heikkona (Vilpas). Elektronisten kyselylomakkeiden luontipalvelu Surveymonkey pitää 20 - 30 vastausprosenttia kuitenkin erittäin hyvänä ja 10 - 15 konservatiivisena (Surveymonkey 2019). Lisäksi, koska kyseessä oli laadullista tutkimusta mittaava kysely, voidaan vastausprosentin todeta olleen vähintään kohtalainen.

Koska vastausprosentti oli 19 prosenttia, voidaan todeta, että vastaajien motivaatio osallistua kyselyyn oli ainoastaan kohtalainen. Huomioon ottaen kohdejoukon ja kyselyn järjestäjän aikaisemman yhteyden, olisi vastausprosentin voinut olettaa olevan suurempi (Surveymonkey 2019). Kysely lähetettiin vastaanottajille niihin sähköpostiosoitteisiin, jotka toimivat vuokratyöntekijöiden ja työnantajana toimivan yritys X:n välisenä tärkeimpänä yhteydenpidon välineenä. On siis oletettavaa, että huomattavasti enemmän kuin 19 prosenttia kyselyyn vastanneista on nähnyt kyselyn.

Huomioitavaa kuitenkin on, että tällä hetkellä olevin tiedoin, ei voida tietää kuinka moni kyselyn saaneista on tietoisesti jättänyt vastaamatta ja kuinka monelta kysely on jäänyt huomaamatta. Jos kysely on yksinkertaisesti jäänyt suurelta osalta huomaamatta, ei tällöin ole kyseessä motivaation puute vastata. Kyselyn vastaajamäärään on voinut vaikuttaa myös lyhyt vastausaika, joka oli yhden viikon mittainen.

Kyselyn yhteydessä ei järjestetty mitään palkkiota vastaamisesta, mikä olisi saattanut kasvattaa vastaajien motivaatiota osallistua kyselyyn (Vilpas). Ainoana virikkeenä oli ilmoitettu tieto siitä, että vastaamalla kyselyyn, on mahdollista vaikuttaa työsuhteen hoitoon ja työhyvinvointiin liittyviin asioihin. Tämä virike ei kuitenkaan osoittautunut riittävän motivoivaksi.

Kyselyn avointen kysymysten vastauksia tarkasteltaessa, noin kuusi vastaajaa ei tietoisesti antanut mitään kehitysehdotuksia tai mielipiteitä minkään avoimen kysymyksen kohdalla. Ei voida tietää onko kyseessä säännöllisesti samat henkilöt, joilla ei ole ollut

motivaatiota antaa mielipiteitä tai kehitysehdotuksia vai onko jokaisen avoimen kysymyksen kohdalla kuusi eri henkilöä, joilla ei kyseiseen osa-alueeseen ole kehitettävää tai mielipidettä. Avoimiin kysymyksiin tulleiden vastausten määrän ollessa alhainen, sekä vastausten pituuden ollessa muutamia poikkeuksia lukuun ottamatta vain yhden sanan mittaisia, ei varsinaista laadullista tutkimusta kovin hyvin saavutettu. Kysely antoi kuitenkin selkeää kuvaa laadullisesta näkökulmasta, sillä suurin esille noussut tekijä vastaajien kehitysehdotuksissa oli virkistyspäivien järjestäminen. Avointen kysymysten vastausten laatuun on voinut vaikuttaa kysymysten asettelu, joka on mahdollistanut vain yhdellä sanalla vastaamisen.

Kyselyn validiteetin voidaan todeta ollen hyvä, sillä laaditut kysymykset vastasivat tavoitetta ja ne ovat kohdistettu sopivaksi kohdejoukolle. Kyselyn reliabiliteetin voidaan todeta ollen kohtalainen, sillä jos kysely uusittaisiin, heittoa vastauksissa voisi jonkin verran olla, sillä vastausprosentti oli hieman alhainen. (Hiltunen 2009.) Reliabiliteettia kuitenkin tukee yrityksen X aikaisemmin vuokratyöntekijöille toteutettu kysely.

## 7.2 Kysymysten analysointi

Seuraavaksi analysoidaan tekstin kappaleessa kuusi ilmeneviä tutkimuskyselyn tuloksia. Tuloksia analysoidessa, jokaista neljää eri osiota tarkastellaan omana kokonaisuutena ja nostetaan esille niitä osion osa-alueita, joissa selvisi kyselyn perusteella eniten kehitettävää.

Analysoinnissa ei oteta kantaa kyselyn kysymyksiin, joiden kohdalla tulosten voidaan todeta olevan positiivisia. Tällöin näissä osa-alueissa ei lähtökohtaisesti ole merkittävää kehitettävää tässä opinnäytetyössä toteutetun kyselyn perusteella.

### 7.2.1 Hyvinvointi työssä

Tässä osiossa mitattiin vastaajien kokemaa henkistä hyvinvointia työssä. Osion selkeimmiksi kehityskohteiksi osoittautui kysymys 2 ja kysymys 7. Kysymys 6 aiheutti myös jakaumaa osoittautuen yhdeksi kehityskohteeksi.

Kysymyksessä 2 kysyttiin vastaajien kokemaa arvostuksen tunnetta ja työn merkityksellisyttä. Noin puolet vastanneista oli eri mieltä tai osittain eri mieltä siitä, että kokevat arvostuksen tunnetta työssä tai työnsä merkitykselliseksi. Kysymyksessä on kaksi eri

osaa, joten ei voida olla varmoja siitä, kumpi kysymyksen osista vaikutti enemmän vastaajien päätökseen. Opinnäytetyön tavoitetta silmällä pitäen olennaisinta kuitenkin on, että noin puolet vastanneista päätyi negatiiviseen vastaukseen, joten oli kyseessä arvostus tai merkityksellisyys on joko toisen tai molempien puute vaikuttanut vastaajan vastaukseen. (Kuvio 3.)

Kysymyksessä 7 oli osion selkeästi negatiivisin tulos. Kysymyksessä kysyttiin, että kokevatko työntekijät työnantajana toimivan vuokratyöntekijöiden välittävän vuokratyöntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista. Noin 56 prosenttia vastaajista oli eri mieltä tai osittain eri mieltä siitä, että yritys X välittää työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista. Kysymyksen tärkeyden huomioon ottaen, tuloksen voidaan todeta olevan heikko ja kyseessä ollen selkeä kehityskohde. Kysymys liittyy hieman myös edelliseen arvostusta ja merkityksellisyyttä mittaavaan kysymykseen, joten näiden välillä voi nähdä hieman korrelaatiota. (Kuvio 8.)

Kysymys 6 aiheutti selkeää hajontaa, sillä noin puolet vastaajista kokivat työnsä vähintäänkin osittain puuduttavaksi ja virikkeettömäksi. Tällöin voidaan myös tämän osa-alueen kohdalla todeta olevan kehitettävää. Kysymyksen osalta on kuitenkin huomioitava se, että vastaajat voivat kokea työn virikkeellisuuden hyvinkin eri tavoin. Jollekin virikkeellisyys voi tarkoittaa työpaikalla olevaa limsa-automaattia ja joku voi mieltää työn virikkeellisuuden työn tarjoamien haasteiden kautta, tällä on kuitenkin merkitystä vasta siinä vaiheessa, kun mahdollisia kehitysehdotuksia tutkittaisiin. Opinnäytetyön tavoitteen kannalta näillä mahdollisilla eriävillä subjektiivisilla kokemuksilla ei juurikaan ole merkitystä, koska tavoitteena oli vain osoittaa kehityskohteiden olemassaolo. (Kuvio 7.)

Osion avoimen kysymyksen perusteella työhyvinvointia lisääviksi tekijöiksi ilmeni virkistyspäivien järjestäminen muuallakin kuin pääkaupunkiseudulla sekä työntekijöille enemmän vapauksia ja mahdollisuuksia vaikuttaa omaan työhön. Eniten toistoa avoimen kysymyksen kohdalla sai maininta virkistyspäivien ja tapahtumien järjestämisestä muuallakin kuin pääkaupunkiseudulla. Koska tarkastelun kohteena olevien vuokratyöntekijöiden työskentelyalueena toimii Pohjois-Suomi, voidaan todeta kyseessä olevan selkeä kehityskohde. (Kysely vuokratyöntekijöille 2019.)

Huomion arvoista on, että vaikka noin puolet vastanneista ei kokenut arvostuksen ja merkityksellisyyden tunnetta riittävänä, ei tämä osa-alue saanut yhtään kehitysehdotusta

avoimessa kysymyksessä. Tarkasteltaessa osiota kokonaisuutena, voidaan kehityskohdeiksi kuitenkin todeta arvostuksen ja merkityksellisyyden tunteen lisäämisen, työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista välittämisen sekä virkistystapahtumien järjestämisen.

### 7.2.2 Yhteydenpito

Tässä osiossa mitattiin vuokratyöntekijöiden kokema tilanne työnantajana toimivan yritys X:n ja vuokratyöntekijöiden välisestä yhteydenpidon määrästä. Osion selkeimmäksi kehityskohteeksi nousi osion kyllä/ei kysymys, jossa kysyttiin, että toivoisitko enemmän yhteydenpitoa yritys X:n puolesta. Kysymys osoitti, että 44 prosenttia vastaajista toivoi enemmän yhteydenpitoa. Osiossa oli myös toinen saman suuntainen kysymys, jossa kysyttiin kommunikoinnin riittävyttä yritys X:n puolesta. Tämän kysymyksen osalta 37 prosenttia vastaajista oli eri mieltä tai osittain eri mieltä kommunikoinnin riittävydestä. (Kuvio 9; Kuvio 11.)

Osiossa kysyttiin myös, että tiedätkö keneen ottaa yhteyttä työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Vastanneista 75 prosenttia oli tässä samaa mieltä tai osittain samaa mieltä. Huomion arvoista kuitenkin on, että vain 37,5 prosenttia vastanneista oli täysin samaa mieltä. Kyseinen kysymys on saattanut aiheuttaa hieman epävarmuutta, sillä siinä ei erikseen mainittu, mitä työsuhteeseen liittyvillä asioilla tarkoitetaan. Jos kysymys olisi tarkennettu esimerkiksi niin, että ”tiedän keneen ottaa yhteyttä palkkaan tai sairauslomiin liittyvissä asioissa” tulos olisi saattanut olla selkeämpi. Kysymys oli joko huonosti aseteltu tai vaihtoehtoisesti suuri osa vastaajista ei oikeasti ole täysin varmoja keneen ottaa yhteyttä työsuhteeseen liittyvissä kysymyksissä. (Kuvio 10.)

Avoimen kysymyksen perusteella ilmenneitä seikkoja oli ilmoitukset lomapäivistä, yhteydenpito ongelmatilanteissa, sekä enemmän informaatiota uusista työmahdollisuuksista. Osion avoimet kysymykset eivät antaneet kovin selkeää suuntaa kehityskohteista, sillä niissä ei ollut kovin paljon yhtäläisyyksiä eikä tällöin saavutettu juurikaan saturaatiota vastauksissa. Suurin osa tämän osion avoimen kysymyksen vastauksista oli yksittäisiä sanoja tai kommentteja. (Kysely vuokratyöntekijöille 2019.)

Osion kokonaisuutta tarkastellessa, voi todeta yhteydenpidon vuokratyöntekijöiden suuntaan olevan kehityskohde. Tämän kyselyn perusteella ei kuitenkaan voi olla varma

siitä, että millaista yhteydenpitoa työntekijät eniten haluaisivat, koska avoimissa kysymyksissä ei saavutettu juurikaan toistoa. Voi kuitenkin todeta, että yhteydenpitoa olisi hyvä joka tapauksessa lisätä.

### 7.2.3 Urakehitys

Tämän osion tarkoitus oli selvittää vuokratyöntekijöiden kokemia mahdollisuuksia kehittyä ja edetä urallaan. Osion tulokset olivat selkeästi kyselyn negatiivisimmat ja selkeimmiksi kehityskohteiksi osoittautui kysymys 11, jossa kysyttiin työntekijöiden saamaa uraohjauksen määrää työnantajana toimivan yrityksen X puolesta, sekä kysymys 13, jossa kysyttiin työntekijöiden halukkuutta olla ensimmäisenä yhteydessä yritykseen X, jos hän haluaisi vaihtaa työtehtävää tai työpaikkaa. Molemmissa kysymyksissä 75 prosenttia oli eri mieltä tai osittain eri mieltä kysymyksen kanssa. (Kuvio 12; Kuvio 14.)

Urakehityksen ja uraohjauksen voidaan näin ollen todeta olevan selkeä kehityskohde, koska yritys X on henkilöstöpalvelualla toimiva yritys, jonka toiminta perustuu työntekijöiden rekrytointiin ja vuokraamiseen käyttäjäyrityksille. Yritys X:n sisäinen intressi on olla työntekijöiden koko työuran kattava ja työllistävä uravalmentaja, joten osion tulosten perusteella vuokratyöntekijöiden urakehityksen mahdollistamisessa on huomattavasti kehitettävää. Maininnan arvoista on, että 56 prosenttia vastaajista oli eri mieltä tai osittain eri mieltä myös kehitys- ja kouluttautumismahdollisuuksien riittävydestä.

Osion avoimen kysymyksen perusteella selkein toistuva asia oli uusista työmahdollisuuksista ilmoittaminen. Tulosten perusteella voi todeta, että vuokratyöntekijöiden kokemat mahdollisuudet kehittyä ja menestyä urallaan eivät ole hyvällä tasolla ja tämän osion osa-alueissa on selkeästi kehitettävää. (Kysely vuokratyöntekijöille 2019.)

### 7.2.4 Sosiaaliset suhteet työssä

Tässä osiossa mitattiin vuokratyöntekijöiden kokemaa yhdenvertaista kohtelua sekä yhteenkuuluvuuden tunnetta. Osio osoittautui selkeästi positiivisimmaksi osioksi. Lähes kaikki vastaajista, eli 94 prosenttia oli samaa tai osittain samaa mieltä siitä, että työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti. Lähes kaikki vastaajat, eli 87,5 prosenttia olivat myös samaa tai osittain samaa mieltä yhteenkuuluvuuden tunteesta työssä. Tämä tarkoittaa todennäköisesti sitä, että yhteisöllisyys ja yhteenkuuluvuuden tunne on hyvällä tasolla

käyttäjyryityksen sisällä ja työntekijöitä kohdellaan työpaikalla oikeudenmukaisesti. (Kuvio 16; Kuvio 17.)

Osion selkeästi negatiivisin tulos oli yhteenkuuluvuuden tunne työnantajana toimivaa yritystä X kohtaan. Lähes kaikki, eli 87,5 prosenttia vastanneista olivat eri mieltä tai osittain eri mieltä siitä, että tuntevat yhteenkuuluvuutta yritys X:n yhteisöön. Yhteenkuuluvuuden tunteen ollen hyvällä tasolla työntekijöiden työpaikalla käyttäjyryityksen palveluksessa, voidaan näin ollen olettaa, että yhteisöllisyyden osalta ei varsinaisesti ole kehitettävää työntekijän päivittäistä hyvinvointia ajatellen. Yritys X:n osalta kuitenkin kehitettävää on, jos tavoitteena on työntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunteen lisääminen työnantajana toimivaa yritystä X kohtaan. (Kuvio 19.)

Osion toinen kehityskohde on kysymys 17, jossa kysyttiin työntekijän kokemia verkostoitumismahdollisuuksia työkavereiden kanssa. Tämän osion osalta 44 prosenttia oli eri mieltä tai osittain eri mieltä verkostoitumismahdollisuuksien riittävydestä. Osion avoimen kysymyksen perusteella selkein toistuva asia oli myös virkistyspäivien järjestäminen. Kyseessä voidaan todeta olevan selkeä kehityskohde, koska sama ilmenee myös *hyvinvointi työssä* osion avoimen kysymyksen vastauksissa. (Kuvio 18; Kysely vuokratyöntekijöille 2019.)

### 7.3 Kyselyn analysoinnin yhteenveto

Tutkimuskyselyn perusteella selkeimmin esille nousseet kehityskohteet ovat vuokratyöntekijöiden kokemat mahdollisuudet kehittyä ja edetä urallaan sekä yhteydenpito yritys X:n puolesta. Myös arvostuksen ja merkityksellisyyden tunnetta työssä voidaan pitää kehityskohteena. Huomioitavaa myös on, että noin puolet vastanneista ei koe yritys X:n välittävän riittävästi työntekijöiden henkisestä jaksamisesta, tämä on yksittäisenä tekijänä sellainen, johon yritys X:n tulisi kiinnittää suurta huomiota. Avointen kysymysten perusteella selkeimmät kehityskohteet olivat virkistystapahtumien lisääminen ja uusista työmahdollisuuksista tiedottaminen.

Alhaisen vastaajamäärän vuoksi, avointen kysymysten perusteella ei voi tehdä liian suuria yleistyksiä. Vastaukset ovat kuitenkin suuntaa antavia ja relevantteja kehityskohteita listattaessa.

Vaikka lähtökohtana kyselyssä oli yritys X:n näkökulma ovat vastaajat saattaneet mieltää osan kysymyksistä käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Tällä ei kuitenkaan ole opinnäytetyön tavoitteen kannalta suurta merkitystä, koska tavoitteena oli mitata työntekijöiden subjektiivisia kokemuksia ja todeta mahdollinen kehityskohteen olemassaolo. Jos mahdollisia kehitysehdotuksia luotaisiin, olisi tällöin otettava huomioon, kumman yrityksen kannalta vastaaja on mieltänyt kysymyksen.

#### 7.4 Vertailu aiempaan yritys X:n tutkimuskyselyyn

Yritys X toteutti vuoden 2018 lopulla koko Suomen kattavan kyselyn eri aloilla toimiville yrityksen X vuokratyöntekijöille. Kyseisestä kyselystä on poimittu myynninalan työntekijöiden vastauksia vertailun kohteeksi tähän opinnäytetyöhön. Kyseiseen kyselyyn vastasi 130 myynninalan työntekijää, antaen hyvän vertailupohjan tämän opinnäytetyön tueksi. (Työntekijäkokemuskysely 2018.)

Kyselyn perusteella selvisi, että suurimmat kehityskohteet, joita työntekijät yritys X:ltä toivoivat, olivat koulutuksien järjestäminen sekä virkistyspäivien järjestäminen. (Työntekijäkokemuskysely 2018.) Tämä korreloi opinnäytetyössä toteutetun kyselyn vastausten kanssa, sillä tässä opinnäytetyössä toteutetun kyselyn avoimissa vastauksissa selkeimmin esille noussut kehityskohde oli virkistyspäivien järjestäminen sekä selkein kehityskohde tutkimuskyselyn *urakehitys* osio.

Toinen kyselystä esille noussut asia oli arvostuksen saanti yrityksen X puolesta. Vastanneista ainoastaan noin 40 prosenttia koki saavansa riittävästi arvostusta yrityksen X puolesta (Työntekijäkokemuskysely 2018.) Tulos heijastaa osittain tässä opinnäytetyössä olleen kysymyksen yksi kanssa, poikkeuksena se, että tämän opinnäytetyön kysymyksessä yksi kysyttiin arvostuksen tunnetta yleisesti, ei ainoastaan yrityksen X puolesta (Kuvio 2). Tulos on kuitenkin relevantti vertailukohde koska kyseessä on työntekijän subjektiivinen kokemus. Tähän kysymykseen voi ottaa vertailuksi myös tässä opinnäytetyössä olleen kysymyksen henkisen jaksamisen välittämisestä, jonka mukaan yli puolet vastanneista ei koe yrityksen X välittävän riittävästi työntekijöiden henkisestä jaksamisesta (Kuvio 8).

Vuoden 2018 kyselystä voi siis todeta nousevan esille samat kehityskohteet kuin tässä opinnäytetyössä toteutetussa kyselyssä. Tärkeimpinä urakehityksen mahdollistaminen

ja virkistystapahtumien lisäämisen sekä arvostuksen saanti ja hyvinvoinnista välittäminen. Vuoden 2018 kyselystä ei nostettu esille niitä seikkoja, jotka osoittautuivat olevan hyvällä tasolla, vaan keskityttiin ainoastaan kehityskohtien tutkimiseen. Risteäviä tuloksia ei myöskään ollut vaan kyselyn perusteella hyvällä tasolla olivat osittain samat osa-alueet kuin tässä opinnäytetyössä toteutetussa kyselyssä.

## 8 Johtopäätökset

### 8.1 Johtopäätökset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää yritys X:n vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilannetta sekä selvittää kehityskohtia työsuhteen hoitoon liittyen. Opinnäytetyössä toteutettu kysely antoi selkeitä kehityskohteita työsuhteen hoidosta ja vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta. Vaikka kyselyyn osallistui toivottua alhaisempi määrä vastaajia, voidaan tuloksia pitää luotettavina, sillä myös yrityksen X aikaisempi tutkimuskysely tukee samoja kehityskohteita.

Kyselyä analysoidessa ei otettu kantaa niihin osa-alueisiin, jotka osoittautuvat kyselyn perusteella olevan hyvällä tasolla. Näitä olivat esimerkiksi työssä viihtyminen, yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunne, työn tarjoama taloudellinen turva sekä työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu, joten näiden tekijöiden osalta työhyvinvoinnin voidaan todeta olevan hyvällä tasolla.

Selkeimmin esille nousseet kehityskohteet olivat vuokratyöntekijöiden kokemat mahdollisuudet kehittyä ja edetä urallaan, yhteydenpito yritys X:n puolesta sekä arvostuksen ja merkityksellisyyden tunne työssä. Tutkimukseen osallistuneiden vuokratyöntekijöiden mukaan, tärkeimmät hyvinvointia lisäävät tekijät olivat virkistystapahtumien lisääminen ja parempi mahdollisuus uralla etenemiseen. Voidaan siis todeta, että työntekijöiden työhyvinvointi on yleisesti hyvällä tasolla ja suurimmat kehityskohteet liittyvät yritys X:n suunnalta tapahtuvaan toimintaan.

Viitekehystä tarkastellessa, käytettyjen kirjallisten lähteiden voidaan todeta olevan osuva vertailupohja tämän opinnäytetyön tavoitetta tarkastellessa. Päivi Rauramon työhyvin-

voinnin portaat -malli toimii muun muassa Työturvallisuuskeskuksen käyttämänä kehitystyökaluna, joten se antoi hyvän vertailupohjan opinnäytetyön tutkimustuloksia analysoidessa (Työturvallisuuskeskus). Marja-Liisa ja Marjut Mankan *työhyvinvointi* teos on selkeä yleiskatsaus työhyvinvoinnin perusteista, jonka sisältöä voi pitää hyvänä perustana tämän opinnäytetyön tavoitetta tarkastellessa (Manka & Manka 2016).

## 8.2 Lainsäädännön näkökulma

Työoikeudellisen näkökulman osalta tutkimuskyselyn kysymykset liittyivät selkeimmin Työsopimuslain 2001/55 2:1 työnantajan yleisvelvoitteen 2:1 toteutumiseen. Kyseisen lainsäädännön tarkoituksena on työntekijän työsuhteiden edistäminen sekä työntekijän kehityksestä huolehtiminen. (Työsopimuslaki 2001/55.)

Opinnäytetyössä toteutetun tutkimuksen perusteella voidaan todeta, että työnantajan yleisvelvoite ei yritys X:n näkökulmasta kovin hyvin toteudu. Tutkimuksen perusteella yritys X:n tulisi lisätä yhteydenpitoa työntekijöihin, työnantaja – työntekijä suhteen parantamiseksi. Työntekijän kehittymisen osalta, suurin osa tutkimuskyselyyn vastanneista ei koe saavansa riittävästi mahdollisuuksia kehittyäkseen, myös avointen kysymysten vastauksissa ilmeni halukkuutta urakehitykseen. Voidaan siis todeta, että yritys X:llä on työnantajan yleisvelvoitteen osalta kehitettävää.

Työntekijöiden sosiaaliset suhteet työpaikalla olivat kuitenkin tutkimuskyselyyn vastanneiden työntekijöiden osalta hyvällä tasolla. Voidaan siis olettaa, että käyttäjäyrityksen toiminta työntekijöiden keskinäisten suhteiden edistämiseksi on hyvällä tasolla, negatiivien kohdistuen työnantajana toimivaan yritykseen X. Avointen kysymysten perusteella virkistyspäiviä olisi hyvä järjestää suhteiden ja hyvinvoinnin parantamiseksi.

Tutkimuskyselyn perusteella voidaan työntekijöiden työturvallisuuden todeta olevan hyvällä tasolla, niiltä osin mitä tutkimuskyselyssä kysyttiin. Työntekijät kokivat yleisesti viihtyvänsä työssään, eikä työn koettu olevan liian kuormittavaa. Ainoa työturvallisuuteen liittyvä kehityskohde oli kysymys 7 jonka perusteella yli puolet vastaajista ei koe yrityksen X välittävän riittävästi työntekijöiden henkisestä jaksamisesta (Kuvio 8). Tämä liittyy myös kappaleen alussa mainittuun yhteydenpidon lisäämiseen.

Tässä opinnäytetyössä toteutetussa tutkimuksessa ei tarkasteltu muita tärkeitä työnantajavelvoitteita, kuten palkanmaksua, työterveyshuollon järjestämistä tai perehdyttämistä, joten näiden tekijöiden osalta ei tässä opinnäytetyössä toteutetun tutkimuksen perusteella voida ottaa kantaa. Vaikka asioita ei tutkimuskyselyssä kysytty, voidaan kuitenkin todeta, että kyselyn avointen kysymysten vastauksissa ei tullut yhtään mainintaa tai kehitysehdotusta kyseisten seikkojen osalta.

### 8.3 Työhyvinvointipääoma

Manka & Mankan luonnehtima työhyvinvointipääoma tarkoitti työhyvinvoinnin avulla kasvavaa työntekijän inhimillistä pääomaa, tarkoituksena työntekijän oma halukkuus kehittyä ja kouluttautua työssään. Tutkimuksen tuloksia tarkastellessa voi todeta, että työntekijöiltä löytyy halukkuutta kehittyä, kunhan siihen tarjotaan mahdollisuuksia. Voi siis todeta, että tarkastelun kohteena olevat vuokratyöntekijät omaavat työhyvinvointipääomaa, mutta sitä ei ole vielä hyödynnetty tarpeeksi hyvin käyttöön. (Manka & Manka 2016, 52.)

Työhyvinvointipääoman pohjaa rakennettaessa tärkeintä on työhyvinvoinnin luominen ennalta ehkäisevin keinoin. Tämän opinnäytetyön kaltaiset tutkimukset työntekijän hyvinvoinnin selvittämiseksi ovat oiva tapa pyrkiä reagoimaan mahdollisiin työhyvinvointia haittaaviin tekijöihin. Opinnäytetyössä toteutetun tutkimuksen perusteella selvisi kehitettäviä kohteita, joihin reagoimalla yritys X voi pyrkiä kasvattamaan vuokratyöntekijöidensä työhyvinvointipääomaa. (Manka & Manka 2016, 53.)

Tarkasteltaessa opinnäytetyössä toteutettua kyselyä tarkemmin työhyvinvointipääoman kannalta, huomion arvoista on, että kyselyssä ei kysytty suoraan työntekijöiden halukkuutta kouluttautua ja kehittyä, vaan selvitettiin niiden tämän hetkistä riittävyttä. Kyselyn perustella ei voi siis olla täysin varma siitä, että vastaajilla olisi korkealla tasolla oleva halukkuus kehittyä. Voidaan vain olettaa, että koska kouluttautumisen- ja kehittymismahdollisuuksia ei koeta olevan riittävästi olisi työntekijöille halukkuutta niitä lisätä. Tätä tukee myös avointen kysymysten yhteydessä tulleet vastaukset, joissa nousi esille toivomuksia uusista työmahdollisuuksista.

#### 8.4 Työhyvinvoinnin portaat -malli

Työhyvinvoinnin portaat -mallia tarkastellessa voi todeta, että *liittymisen tarve* täyttyy selkeimmin, sillä vastaajat kokivat suurta yhdenvertaisuutta ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Mainittavana kuitenkin vuokratyöntekijöiden kokema yhteydenpidon vähyys, joka on lisätty tutkimuksen perusteella yhdeksi kehityskohteeksi. Myös *psyko-fysiologisten tarpeiden* voidaan todeta täyttyvät melko hyvin, sillä vastaajat kokivat työnsä riittävän haasteelliseksi mutta eivät kuitenkaan liian kuormittavaksi. (Rauramo 2008, 122-124 & 37-38.)

*Turvallisuuden tarve* peilaa osittain myös yhdenvertaisuutta ja yhteisöllisyyttä, koska ne liittyvät turvallisuuden tarpeen mukaiseen turvalliseen työympäristöön. Voidaan siis näiden tekijöiden osalta todeta turvallisuuden tarpeen täyttyneen. Turvallisuuden tarpeeseen liittyy myös taloudellisen turvan kokeminen, joka oli vastaajien mukaan myös hyvällä tasolla. Kyselyssä ei otettu kantaa esimerkiksi työergonomiaan tai turvallisiin työvälineisiin, joten näiden tekijöiden osalta tarpeen täytyminen jää avoimeksi. (Rauramo 2008, 85.)

Turvallisuuden tarpeen osalta selkeimmäksi kehityskohteeksi ilmenee työntekijöiden kokema tilanne henkisestä hyvinvoinnista välittäminen, sillä noin puolet vastanneista ei koe yritys X:n välittävän työntekijöiden henkisestä hyvinvoinnista. Tulos ei kuitenkaan tarkoita, etteikö työntekijöiden henkinen hyvinvoinnin tila olisi hyvä, vaan kertoo ainoastaan sen, että puolet vastaajista ei koe yritys X:n välittävän siitä.

*Arvostuksen tarpeen* täytyminen jää hieman vajaaksi, sillä noin puolet kyselyyn vastanneista ei koe riittävää arvostuksen ja merkityksellisyyden tunnetta. Kuten jo tämän tekstin kappaleessa neljä mainitaan, arvostuksen saamisen ollessa yksi perus edellytys hyvälle työhyvinvoinnille, on tärkeää, että työntekijän työpanosta ja työsuorituksia arvostetaan. Tällöin voidaan tämän tarpeen osalta todeta olevan kehitettävää. (Rauramo 2008, 143-144.)

Toinen tutkimuksen perusteella heikosti täyttyvä, työhyvinvoinnin portaat -mallissa määritetty, hyvinvoinnin tarve on *itsensä toteuttamisen tarve*. Tarpeen määritelmä perustuu työntekijän kokemaan mahdollisuuteen kehittyä, lähtökohtana työntekijän ammatillinen kasvaminen. Tutkimuskyselyn perusteella voidaan todeta, että kyseisen tarpeen osalta on huomattavasti kehitettävää. (Rauramo 2008, 160.)

Työhyvinvoinnin portaat -mallin osalta, voidaan tarpeiden todeta täyttyneen melko hyvin. Kehitettävää on työntekijöiden kehittymisen mahdollistamisessa sekä arvostuksen ja yhteydenpidon lisäämisessä.

## 8.5 Loppupäätelmät

Tutkimuskyselyä ja opinnäytetyön viitekehystä tarkastellessa, opinnäytetyön tavoitteen voidaan todeta täyttyneen hyvin. Jotta tavoitteen voisi sanoa täyttyneen kiitettävästi tai erinomaisesti, olisi tutkimuskyselystä pitänyt saada syvempiä, enemmän laadullista tutkimusta tukevia vastauksia. Tähän olisi voinut olla apuna joko pakotetun merkkimäärän asettaminen avoimiin kysymyksiin tai laadullisen osion toteuttaminen haastatteluin. Jotta tutkimuskyselyn vastaajamäärä olisi ollut suurempi, olisi vastaajille voinut tarjota palkkion kyselyyn vastaamisesta esimerkiksi arvonnassa muodossa.

Opinnäytetyön viitekehystä tarkastellessa, paremman lopputuloksen saavuttamiseksi olisi viitekehystä voinut rajata vielä tarkemmin. Jälkikäteen työtä tarkastellessa, työhyvinvoinnin osuus teoriaosuudesta on aika pieni. Tavoitteen kannalta tietoa oli riittävästi, mutta syvemmän analysoinnin saattamiseksi olisi työhyvinvointiin voinut pureutua teoria tasolla vielä syvemmin.

Kokonaisuutena opinnäytetyön voidaan todeta onnistuneen, koska tutkimuksen perusteella selvisi suuntaa antavia kehityskohtia, joiden perusteella yritys X voi pohtia tulevaisuuden toimintamalleja vuokratyöntekijöiden työsuhteen hoitoon liittyen. Tämän opinnäytetyön pohjalta seuraava tutkimus voisi olla kehityshanke tutkimuksen perusteella ilmenneiden kehityskohtien parantamiseksi.

## Lähteet

Elomaa, Nikolas 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Edita, Helsinki.

Havula, Johanna & Meincke, Nina & Vanhala-Harmanen, Minna 2017. Esimiehen työsuhteopas. Edita, Helsinki.

Henkilöstöpalvelualojenliitto. 2019. Tietoa vuokratyöstä. <https://hpl.fi/henkilostopalvelu-ala/tietoa-vuokratyosta/>. Luettu 8.3.2019.

Hietala, Harri; Kaivanto, Keijo & Schön, Esa. 2014. Vuokratyö. Talentum, Helsinki.

Hiltunen, Leena 2008. Kyselytutkimus. Jyväskylän yliopisto. <http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/kyselytutkimus.pdf>. Luettu 27.3.2019.

Hiltunen, Leena 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. [Http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius\\_ ja\\_reliabiliteetti.pdf](http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja_reliabiliteetti.pdf). Luettu 27.3.2019

Kysely vuokratyöntekijöille 2019. Tässä opinnäytetyössä toteutettu tutkimuskysely yrityksen X vuokratyöntekijöille. Liite 1.

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käytettäessä 22.12.2006/1233 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2006/20061233>. Luettu 12.3.2019.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut. 2016. Työhyvinvointi. Alma Talent verkkokirjahylly. Luettavissa: [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#kohta:2\(\(20\)TY\(\(d6\)HYVINVOINTIP\(\(c4\)\(\(c4\)OMA\(\(20\)KO-HOAA\(\(20\)ARVOONSA\(\(20\):2.2\(\(20\)Mist\(\(e4\)\(\(20\)ty\(\(f6\)hyvinvointip\(\(e4\)\(\(e4\)oma\(\(20\)muodostuu?\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAX-BBXAUGGBJXAB#kohta:2((20)TY((d6)HYVINVOINTIP((c4)((c4)OMA((20)KO-HOAA((20)ARVOONSA((20):2.2((20)Mist((e4)((20)ty((f6)hyvinvointip((e4)((e4)oma((20)muodostuu?((20). Luettu 3.4.2019.

Metsmuuronen, Jari 2001. Laadullisen tutkimuksen perusteet. International Methelp Ky Helsinki.

Ojasalo, Katri & Moilanen, Teemu & Ritalahti, Jarmo 2009. Kehittämistyön menetelmät: Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. WSOYpro Oy Helsinki.

Parnila, Kirsi 2017. Työsuhde tutuksi: Esimiehen selviytymisopas. Kauppakamari, Helsinki.

Rauramo, Päivi 2008. Työhyvinvoinnin portaat: Viisi vaikuttavaa askelta. Edita, Helsinki.

Surveymonkey 2019. Kyselytutkimuksen otoskoko. <https://fi.surveymonkey.com/mp/sample-size/>. Luettu 11.4.2019.

Terveystalo. Työhyvinvointi lisää organisaation tuottavuutta. <https://www.terveystalo.com/fi/Tyoterveys/Palvelut/Tyohyvinvointipalvelut/>. Luettu 6.3.2019.

Tilastokeskus 2017. Työvoimatutkimus: Työllisyys ja työttömyys. [http://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti\\_2017\\_13\\_2018-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_kat_002_fi.html). Luettu 9.3.2019.

Työnantajamielikuvakysely 2018. [https://www.monstercafe.fi/wp-content/uploads/2018/02/Monster\\_ty%C3%B6nantajamielikuva\\_2018\\_tutkimus.pdf](https://www.monstercafe.fi/wp-content/uploads/2018/02/Monster_ty%C3%B6nantajamielikuva_2018_tutkimus.pdf). Luettu 7.3.2019.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. Vuokratyöopas. <https://tem.fi/documents/1410877/2934378/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>. Luettu 5.4.2019.

Työntekijäkokemuskysely 2018. Yritys X:n vuoden 2018 loppupuolella toteutettu, koko Suomen kattava kysely yritys X:n vuokratyöntekijöille. Kyselystä saatu data Excel tiedostona. (Liite.2).

Työsuojelu 2016. Vuokratyö <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyö>. Luettu 7.3.2019.

Työsuojelu 2018. Tilaajanvastuu <https://www.tyosuojelu.fi/harmaa-talous/tilaajavastuu>. Luettu 12.3.2019.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L3P1>. Luettu 7.3.2019

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Luettu 7.3.2019.

Työturvallisuuskeskus. Työhyvinvoinnin portaat työkirja. [https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/koulutukset/tilauskoulutus/tyohyvinvoinnin\\_portaat](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/koulutukset/tilauskoulutus/tyohyvinvoinnin_portaat). Luettu 10.3.2019.

Viitala, Riitta & Vettensaari, Minna & Mäkipelkola, Jutta. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työministeriö, Helsinki.

Vilpas, Pertti. Kvantitatiivinen tutkimus. Metropolian Ammattikorkeakoulun liiketalouden koulutusohjelma. <https://users.metropolia.fi/~pervil/kvantsu/Moniste.pdf>. Luettu 11.4.2019.

Vuokratyöntekijätutkimus 2018. Henkilöstöpalvelualojenliitto. [https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL\\_vuokratyontekijatutkimus\\_2018\\_FINAL.pdf](https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_vuokratyontekijatutkimus_2018_FINAL.pdf). Luettu 7.3.3.2019.

## Kysely vuokratyöntekijöille 2019

## Hyvintointi työssä

Tässä osiossa selvitetään työhyvinvointiin liittyviä henkisiä ominaisuuksia.

Olen tyytyväinen nykyiseen työtehtävääni ja viihdyn työssäni \*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Koen työlläni olevan merkitystä ja koen, että työtäni arvostetaan \*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Työni tarjoaa minulle riittävästi haasteita

\*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Työni tarjoaa minulle riittävää taloudellista turvaa

\*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Työni on liian kuormittavaa

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Työni on puuduttavaa, eikä tarjoa riittävästi virikkeitä

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Koen, että työnantajani [REDACTED] välittää henkisestä jaksamisestani

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

---

Miten työhyvinvointia voisi mielestäsi kehittää?

Pitkä vastausteksti

---

## Yhteydenpito

Tässä osiossa yhteydenpidolla tarkoitetaan työnantajan [REDACTED] ja työntekijän välistä kommunikointia.

Kommunikointi työnantajani [REDACTED] kanssa on riittävää \*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Tiedän keneen ottaa yhteyttä jos minulla on jotain työsuhteeseen liittyvää kysyttävää \*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Toivoisitko enemmän yhteydenpitoa työnantajan ([REDACTED]) puolesta \*

- Kyllä
- Ei

Missä asioissa ja millaista yhteydenpitoa toivoisit? \*

Pitkä vastausteksti

---

# Urakehitys

Tässä osiossa käsitellään työntekijän kokemia mahdollisuuksia kehittyä ja menestyä urallaan

Koen, että minulla on riittävästi kehittämis- ja kouluttautumismahdollisuuksia \*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Koen saavani tarpeeksi uraohjausta työnantajani [REDACTED] puolesta \*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Kanssani on käyty riittävä määrä kehityskeskusteluja \*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Jos haluaisin vaihtaa työpaikkaa/työtehtävää, olisin ensisijaisesti yhteydessä nykyiseen työnantajaani [REDACTED] \*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Millaista uraohjausta ja kehitysmahdollisuuksia toivoisit? \*

Pitkä vastausteksti

---

## Sosiaaliset suhteet työssä

Tässä osiossa suhteilla tarkoitetaan yhteisöllisyyden ja yhteenkuuluvuuden tunnetta työpaikalla sekä yhteyttä työnantajan [REDACTED] kanssa

Kaikkia työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti \*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Tunnen työssäni yhteenkuuluvuuden tunnetta \*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Työyhteisössä on riittävästi mahdollisuuksia verkostoitua työkavereiden kanssa, kuten virkistyspäiviä tai muuta yhteistä toimintaa \*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Tunnen yhteenkuuluvuutta työnantajani [REDACTED] työyhteisöön \*

	1	2	3	4	
Eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Samaa mieltä

Miten [REDACTED] voisi mielestäsi parantaa työntekijöiden välisiä suhteita? \*

Pitkä vastausteksti

---

## Työntekijäkokemuskysely 2018

## (Excel datasta valikoidut kysymykset)

Koen saavani työntekijänä arvostusta [REDACTED]	1.00	9,0%	12
	2.00	18,7%	25
	3.00	28,4%	38
	4.00	29,9%	40
	5.00	9,7%	13
Koen saavani uraohjausta [REDACTED] mikäli haluaisin edetä nykyisissä työtehtävissäni.	1.00	20,1%	27
	2.00	26,1%	35
	3.00	26,1%	35
	4.00	15,7%	21
	5.00	5,2%	7
Mikäli haluaisin vaihtaa työtehtävää/työpaikkaa, olisin [REDACTED] ensisijaisesti yhteydessä.	1.00	15,7%	21
	2.00	22,4%	30
	3.00	22,4%	30
	4.00	20,1%	27
	5.00	17,2%	23
Mitä asioita toivoisit [REDACTED] tarjoavan sinulle työnantajana? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto.	Koulutustilaisuuksia	40,3%	54
	Virkistystapahtumia	50,7%	68
	Verkostoitumismahdollisuuksia muiden [REDACTED] kanssa	16,4%	22
	Lisää etuja, mitä?	23,1%	31
	Jotain muuta, mitä?	9,0%	12
	En kaipaa uusia asioita. Olen tyytyväinen nykytilaan.	20,1%	27