



LAUREA

# Valintana vuokratyö ja siihen sitoutuminen majoitus- ja ravitsemisalalla



Toropainen, Eija

**Laurea-ammattikorkeakoulu**

Laurea Leppävaara

**Valintana vuokratyö ja siihen sitoutuminen  
majoitus- ja ravitsemisalalla**

Eija Toropainen  
Palvelujen tuottamisen ja  
johtamisen koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Tammikuu, 2009

Eija Toropainen

### Valintana vuokratyö ja siihen sitoutuminen majoitus- ja ravitsemisalalla

Vuosi 2009 Sivumäärä 34

---

Vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt palvelualoilla ja yhä useampi työskentelee henkilöstövuokrausyritysten kautta. 1990-luvulla kokoaikaiset työsuhteet Suomessa vähenivät ja siirryttiin tilapäistyövoiman käyttöön. Tähän on myös vaikuttanut yritysten kiristynyt kilpailu ja talouden taantuma. Koska matkailu- ja ravitsemiala on hyvin sesonkiluontoista, yritykset vuokraavat tilapäistyövoimaa vakituisen henkilökunnan sijaan. Tutkimuksen tarkoituksena on ollut tutkia, miksi työntekijä on valinnut vuokratyön, mikä on hänen sitoutuneisuutensa eri organisaatioihin ja kuinka motivoitunut hän on työhönsä.

Tutkimus on toteutettu kvalitatiivisella tutkimusotteella. Teemahaastattelut ajoitettiin syksylle 2008. Kaikki haastateltavat olivat vuokratyössä matkailu- ja ravitsemisalalla pääkaupunkiseudulla. Teemahaastatteluihin osallistui 15 henkilöä ja he edustivat eri ikäluokkia. Tutkimus koottiin teemoittain Word-kortistoon, jossa haastatteluaineisto pilkottiin myöhempää analyysiä varten.

Tuloksista ilmeni, että kyseisten työntekijöiden taustalta löytyy hyvin erilaisia syitä vuokratyön valintaan. Joukossa oli henkilöitä, jotka eivät olleet löytäneet vakituista työpaikkaa, opiskelijoita opintojen ohessa hankkimassa lisäansioita sekä henkilöitä vaille oman alansa töitä. Vuokratyön oli valinnut myös itseään elämäntapaihmisiksi nimittävät, jotka eivät halunneetkaan sitoutua yhteen organisaatioon. He myös kokivat vuokratyön tuoman vapauden itselleen hyvänä vaihtoehtona. Yhteistä kuitenkin useammille oli haave löytää vakituinen työpaikka, johon vuokratyötä tekemällä uskottiin olevan paremmat mahdollisuudet.

Vuokratyövoiman käyttö etenkin palvelualoilla on tullut jäädäkseen ja se saattaa lisääntyä lähivuosina mahdollisen taloudellisten laskusuhdanteen jatkuessa. Suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle saattavat yritykset taas alkaa rekrytoida vakituista henkilökuntaa, jolloin vuokratyövoiman käyttö luonnollisesti vähenee.

Jatkotutkimuksen aiheena voisi olla, kuinka vuokratyöntekijät tulevat taloudellisesti toimeen vaihtelevien työtilaisuuksien vuoksi majoitus- ja ravitsemisalalla. Toisena mielenkiintoisena aiheena voisi olla tutkimus, joka käsittelee työntekijöiden kokemusten eroja vuokratyössä esimerkiksi Lapin lomakeskuksissa ja Etelä-Suomessa.

Avainsanat: vuokratyö, valintana vuokratyö, sitoutuminen työhön, työmotivaatio, vuokratyön tulevaisuus

Eija Toropainen

**Choosing temporary work and being committed to it in the field of tourism and hospitality**

Year	2009	Pages	34
------	------	-------	----

---

The use of leased manpower has increased at service workers and a growing number of people are hired through personnel renting agencies. In the 1990s the number of full-time employments decreased in Finland and temporary work became more popular. The reason for this was tightened competition between companies and regression in the economy. Because the field of tourism and hospitality is very seasonal, companies tend to hire temporary workers instead of full-time staff. The aim of this study is to find out why employees have chosen temporary work and how committed and motivated temporary workers are.

The study was carried out with qualitative methods. The theme interviews took place in autumn 2008. All interviewees were at that moment temporary workers within tourism and hospitality in the metropolitan area. Fifteen people took part in the theme interview and they represented various age classes. The study was collected by themes in Word files, where the material was sorted for later analysis.

According to the results, the reasons for choosing temporary work were very diverse. There were people who hadn't found a full-time job, students earning some extra alongside their studies and people who hadn't found a job within their own field. Temporary work was also chosen by people who said it was a lifestyle not to commit themselves to one company. They also felt that the freedom given by temporary work was a good alternative. It was, however common, for most of the interviewed that they dreamed of finding a steady job and believed to have better chances to it through the temporary work they had done.

Especially within the service field the use of temporary work has come to stay and it may increase in the coming years if the economic downturn continues. When the big age classes start to retire, companies may begin to recruit full-timers again, which would naturally mean that the use of temporary work decreases.

The subject of a possible follow-up study could be to examine, how temporary workers manage economically despite the changing working opportunities within the field of tourism and hospitality. An other interesting subject would be to study the differences in how temporary workers, for example, in Lapland and in Southern Finland experience the work.

Key words: temporary work, choosing temporary work, commitment, motivation, the future of temporary work

## SISALLYS

1 Johdanto .....	5
1.1 Työn taustaa .....	5
1.2 Työn tavoitteet .....	6
2 Vuokratyön käsite .....	6
2.1 Vuokratyön historiaa .....	7
2.2 Vuokratyödirektiivi .....	8
3 Vuokratyövoiman käytön syitä .....	9
3.1 Vuokratyövoiman käyttö Suomessa .....	9
3.2 Vuokratyövoiman käyttö ulkomailla .....	10
4 Sitoutuminen työhön .....	10
4.1 Sitoutumisen perusulottuvaisuudet .....	11
4.2 Työetiikka .....	12
4.3 Sitoutuminen työtehtäviin ja uraan .....	13
4.4 Sitoutuminen organisaatioon .....	14
5 Työntekijän motivaatio .....	15
5.1 Motivaatiokäsite .....	15
5.2 Työmotivaatio .....	16
5.3 Työtyytyväisyys ja työilmapiiri .....	17
6 Tutkimuksen toteutus .....	18
6.1 Empiirisen aineiston hankinta .....	18
6.2 Empiirisen aineiston analysointimenetelmä .....	19
7 Tutkimustulosten esittely .....	19
7.1 Teemahaastattelun tulokset .....	19
7.2 Yhteenveto tuloksista .....	23
7.3 Vuokratyövoiman käytön kehityssuuntia .....	26
8 Johtopäätökset ja pohdintaa .....	27
Lähteet .....	30
Kuvioluettelo .....	33
Liite 1 Teemahaastattelun runko .....	34

## 1 Johdanto

Tässä tutkimuksessa tarkastellaan, miksi matkailu- ja ravitsemisalalla työskentelevät henkilöt ovat valinneet vuokratyön ja mikä on heidän sitoutumisensa ja motivaationsa vuokratyöhön ja eri organisaatioihin. Tutkimuksen aihe valittiin ajankohtaisuutensa vuoksi. Työmarkkinat ovat viime vuosina muuttuneet uudenlaisiksi työsuhdemuodoiksi, joissa käytetään vuokratyöntekijöitä. Tällä hetkellä aiheesta puhutaan paljon mediassa ja siitä on hyvin erilaisia mielipiteitä niin puolesta kuin vastaan.

Tutkimuksen teoriaosassa käsitellään vuokratyötä, sen historiaa ja vuokratyö-direktiiviä, joka on tuonut parannusta vuokratyön tekijöiden asemaan, sekä vuokratyövoiman käyttämisen syitä ja määrää Suomessa ja ulkomailla. Koivunen kuvaa Morrowin (1993) teoriaa viidestä työhön sitoutumisen perusolottuvuudesta ja lisäksi käsitellään motivaatiota, jota säätelevistä tekijöistä tärkeimmät ovat tarpeet, kannusteet ja odotukset.

### 1.1 Työn taustaa

1990-luvulla pysyvät kokoaikaiset työsuhteet vähenivät ja määräaikaiset ja tilapäiset työt lisääntyivät. Syynä tilapäistöiden kasvuun ovat muun muassa talouden ja tuotannon yritysveitaisuus ja teknologian lisääntyminen. Työmarkkinat ovat lohkoutuneet ja tehtäviä rationalisoidaan. Myös talouden taantuma ajaa yrityksiä entistä enemmän turvautumaan vuokratyövoimaan, koska he eivät uskalla palkata vakituista henkilökuntaa välttyäkseen sitoutumasta taloudellisesti heihin.

Taloudessa on käynnissä valtava rakennemuutos kohti informaatio- ja palvelutaloutta ja on esitetty, että Suomessa eletään tällaista murroskautta vuoteen 2020 asti. Vastaavasti uskotaan, että suomalaisessa työ- ja organisaatiokulttuurissa tapahtuu lähivuosina valtava muutos, kun tuotantolähtöisen toiminnan sijaan on osattava entistä paremmin ennakoita, mitä toimintaympäristössä tapahtuu ja ohjata toimintaa sen mukaan. (Wilenius 2005,228.)

Vuokratyöläinen on työsuhteessa henkilöstöyritykseen, joka vuokraa hänet työvoimaa tarvitsevaan yritykseen. Vuokratyöntekijä ei saa tutustua hänen työtään vuokraavan ja sitä ostavan yrityksen väliseen sopimukseen, joka voidaan purkaa ilman irtisanomisaikaa. Vuokratyöläiset ovat työntekijäryhmä, joka voidaan irtisanoa yksipuolisella ilmoituksella, ilman yt-neuvotteluja tai perusteluja tarvittaessa vaikka päivän varoitusajalla. Yritykset hyödyntävät vuokrausyritysten tarjoamia palveluja vuokraamalla käyttöönsä työntekijöitä, kun heille tulee tarvetta lyhytaikaisten projektien, sesonkien tai vakituisen henkilökunnan tilapäisten poissaolojen kuten sairaus- ja vuosilomien takia.

Vuokratyövoiman käytön kasvu kuvastaa, että yritykset tarvitsevat monimuotoisia työvoiman käyttötapoja. Vuokratyövoimaa käytetään erilaisissa työtehtävissä aina suoritustason töistä nykyään lisääntyviin asiantuntijatehtäviin. Tämä on joustava tapa saada työntekijöitä tehtäviin, joihin ei ole järkevää käyttää omaa henkilöstöä.

Tutkimuksen aihe valittiin ajankohtaisuutensa vuoksi. Vuokratyö on osana yhteiskunnallista kehitystä ja näyttää tulleen jäädäkseen palvelualoille ja tämä asettaa työntekijöille suuria vaatimuksia ja haasteita. Kasvanut epävakaus taloudessa ja työmarkkinoilla on johtanut työn teettämiseen tilapäistyönä. Tänä päivänä ei ole itsestään selvyyttä esimerkiksi ravintola- ja matkailualalla rekrytoitua suoraan vakituiseen työsuhteeseen.

Vuokratyövoimaan liittyviä tutkimuksia on tehty muun muassa kannattavuudesta ja palvelun laadusta. Tutkimusta siitä, miksi henkilöt ovat valinneet vuokratyön ja mikä on heidän sitoutumisensa työhön ei mielestäni ole näistä näkökulmista aikaisemmin tehty.

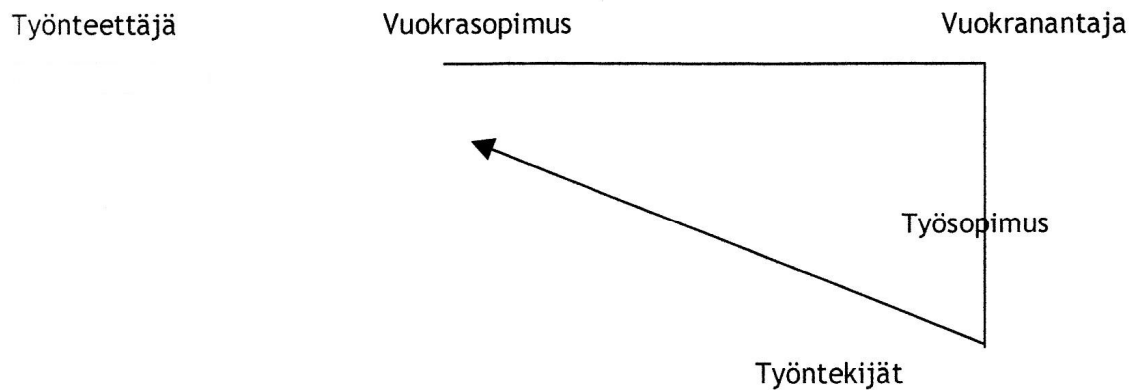
## 1.2 Työn tavoitteet

Viime vuosikymmenen alun lamasta saakka on vuokratyön käyttö Suomessa kasvanut tasaiseen tahtiin. Kehityksen taustalla on yritysten päätöksiä, joilla on aiempaa useammin päädytty palkkaamaan vakituista työvoimaa säästeliäämmin ja korvaamaan se vuokratyövoimalla. Synkät talousnäköymät ovat ajaneet työnhakijat rekrytointiyritysten palkkalistoille.

Tutkimuksen pääongelmana on tutkia, miksi työntekijä on valinnut vuokratyön, mikä on hänen sitoutumisensa työhön ja kuinka hän kokee sitoutumisensa eri organisaatioihin. Tässä tutkimuksessa on haluttu selvittää niitä seikkoja, jotka ovat vaikuttaneet henkilön siirtymiseen vuokratyöhön. Alaongelmana tutkitaan työntekijän motivoitumista työhön, sekä hänen käsitteensä vuokratyön tulevaisuudesta. Tutkimus on luonteeltaan laadullinen tutkimus.

## 2 Vuokratyön käsite

Tässä tutkimuksessa käytetään käsitettä vuokratyövoima. Saarisen (2005) mukaan vuokratyö on työtä, jossa vuokrausyritys vastiketta vastaan tarjoaa työntekijöitään suorittamaan käyttäjärityksen teettämää työtä viimeksi mainitun johdon ja valvonnan alaisena. Vuokratyön sopimussuhteissa on kolme osapuolta, jotka esitellään kuviossa 1.



Tosiasiallinen työvoiman käyttöoikeus

Kuvio 1: Vuokratyön keskeiset sopimussuhteet (Saarinen 2005, 10.)

Vuokratyömarkkinoilla keskeisiä toimijoita ovat vuokratyöntekijät, vuokratyövoimaa käyttävät yritykset ja vuokratyövoimaa välittävät yritykset ja ammattiliitot. Nämä osapuolet ovat avainasemassa vuokratyövoiman tulevassa kehityksessään (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 12.)

Työntekijöiden vuokraaminen on vuokrausyritysten liikeidea, jota ne toteuttavat saadakseen voittoa. Näistä yrityksistä käytetään myös nimitystä henkilöstövuokrausyritys. Verrattuna muihin tuotannontekijöihin työvoiman vuokraus on hyvin joustavaa. Henkilöstön vuokraus vähentää käyttäjäyrityksen liiketoiminnan riskiä, sillä työntekijät ovat valmiita tekemään normaalia lyhyempää työpäivää käyttäjäyrityksen tarpeiden mukaan. Vuokratyöntekijä tekee työsopimuksen vuokrausyrityksen kanssa ja on sen palkkalistoilla. Hän kuuluu vuokrausyritysten henkilöstöön ja saa sieltä työsuhteeseen kuuluvat edut kuten terveystalvelut. Käyttäjäyrityksen oikeuksiin taas kuuluu työnteon johtaminen ja sen valvominen. Käyttäjäyritysten velvollisuudet kattavat lain ja sopimuksen mukaisten työaikojen noudattamisen ja työturvallisuudesta huolehtimisen (Viitala ym.) 2006, 14).

## 2.1 Vuokratyön historiaa

Työmarkkinat ovat muuttuneet vuosien varrella ja ovat vaikuttaneet työsuhteisiin merkittäväällä tavalla. Työvoiman vuokraus alkoi kehittyä Suomessa 1960-luvulla ja tarve siihen syntyi yhteiskunnan nopeasta kehitymisestä sekä sen synnyttämästä kilpailusta työmarkkinoilla. Julkinen työnvälitys ei pystynyt samassa tahdissa antamaan henkilökuntaa työmarkkinoiden lisääntyville tarpeille ja yritykset alkoivat lainata henkilöstöä saman alan yrityksiltä. (Sädevirta 2002, 9.)



Idea työvoiman vuokrauksesta tuli alun perin Suomeen Yhdysvalloista. Työvoiman vuokraustoiminta kehittyi ja yleistyi 1970-luvulla. Ala laajentui eri toimialoille 1980- ja 1990-luvuilla. (Pohjanoksa 2004, 8.)

Työvoiman vuokraukseen vaikuttivat muun muassa yhteiskunnan nopea kehittyminen, kiristynyt kilpailu sekä automaatio. Ne synnyttivät tarpeen käyttää ulkopuolista vuokratyövoimaa. Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestö ja Suomen Ammattijärjestö tekivät vuonna 1969 Suomen Työnantajain Keskusliiton kanssa ulkopuolisen työvoiman käyttöä koskevan sopimuksen. Sen tarkoituksena oli suojata vakituisia työntekijöitä ja rajoittaa vuokraustoimintaa. Sopimus piti sisällään tilapäisten ruuhkahuippujen tasaamisen, kun yrityksen oma henkilökunta ei kyennyt suoriutumaan kaikista tehtävistään. Käyttäjäyritys myös veloitettiin noudattamaan alan yleistä työehtosopimusta sekä työ- ja sosiaalilainsäädäntöä. (Sädevirta2002,10.)

Työvoiman vuokrauksen oikeudellinen ja eettinen hyväksyttävyyttä herättivät keskustelua 1970- ja 80-lukujen vaihteessa ja näitä asioita alettiin kritisoida. Ryhdyttiin aikaisempaa perusteellisemmin selvittämään työvoiman vuokrauksen käsitettä. Tutkittiin sen asemaa voimassaolevissa laeissa ja sopimuksissa sekä myös sen laajuutta ja merkitystä työmarkkinoilla. Työvoiman vuokrauksen etuja ja haittoja tutkittiin sekä työntekijän että yritysten ja hallinnon näkökulmasta. (Sädevirta 2002, 10.)

Vuokratyövoiman käytön yleistyminen sitten 1990-luvulla johtui hyvin pitkälle työmarkkinoilla tapahtuneesta rakenteellisesta muutoksesta. Yrityskoot kasvoivat ja pyrkivät hajauttamaan toimintonsa. Toiminnallista, ajallista ja määrällistä joustavuutta saatiin mahdollisimman pienellä vakituisella henkilöstöllä. Satunnaisia ja tilapäisiä toimintoja varten käytettiin vuokratyövoimaa, josta muodostui palvelujen osto alihankintana yrityksille. (Sädevirta 2002, 15.)

## 2.2 Vuokratyödirektiivi

EU:n työllisyys-, sosiaalipolitiikka-, terveys- ja kuluttaja-asiain neuvosto pääsi 10. kesäkuuta vuonna 2008 sopuun usean vuoden ajan EU:ssa käsitellyistä työaikadirektiivin ja vuokratyödirektiivin sisällöstä. Neuvosto hyväksyi työaikadirektiivin muuttamisesta kompromissiehdotuksen, joka pohjautui Portugalin ja Suomen puheenjohtajuuskausien ehdotuksiin. Hyväksytty vuokratyödirektiivi parantaa vuokratyöntekijöiden suojelua sekä poistaa vuokratyön käyttöä koskevia kansallisia rajoituksia ja kieltoja. Direktiivissä säädetään vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun periaatteita. Vuokratyöntekijän vähimmäistyöehtojen eli työajan, palkan ja työolojen tulee olla sellaisia kuin käyttäjäyrityksen henkilöstölläkin. (Aaltonen 2008).

Direktiivillä pyritään myös parantamaan vuokratyöntekijöiden mahdollisuutta saada vakituinen työpaikka käyttäjäyrityksessä ja saada käyttää yhteisiä järjestelyjä sekä osallistua ammatilliseen koulutukseen. Vuokratyöntekijälle on muun muassa tiedotettava käyttäjäyrityksessä vapaana olevista työpaikoista. Työntekijän on myös voitava hyödyntää työpaikan yhteisiä tiloja ja muita järjestelyjä kuten esimerkiksi sosiaalityötiloja ja ruokapalveluja. Vuokrausyritys ei saa periä työntekijältä maksua toimeksiannon järjestämisestä eikä myöskään estää työllistymistä käyttäjäyritykseen toimeksiannon päättymisen jälkeen. Vuokratyödirektiivin osalta tämä päätös on positiivinen ja ratkaisu on saatu monien vuosien odottelun jälkeen. Direktiivin tarkoituksena on parantaa vuokratyöntekijöiden asemaa ja työehtoja, jotta he tulisivat yhdenvertaisiksi käyttäjäyritysten työntekijöiden kanssa. (Aaltonen 2008).

### 3 Vuokratyövoiman käytön syitä

Vuokratyövoiman käyttöä perustellaan usein tuotannon joustavuuden vaatimuksilla, kustannusten hallinnalla ja rekrytoinnin helpottumisella. Työvoiman nopea ja helppo saatavuus on käyttäjäyrityksille tärkeä kriteeri. Monet yritykset käyttävät vuokratyötä rekrytointikanavana. Uuden työntekijän rekrytointi on vaativaa ja valinnassa on olemassa epäonnistumisen riski. Kun vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksessä, hänen sopivuutensa voidaan ennakoon mitata ennen valintaa. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 127, 135.)

Vuokratyövoiman käytön etuja ovat myös työyhteisön ulkopuolelta tulevan henkilöstön tuomat uudet vaikutteet ja tieto-taitoa sekä vakituisen työntekijöiden työtaakan helpottuminen. (Lehto ym. 2005, 47, 60.)

Koska Hotelli- ja ravintola-ala on hyvin kausiluontoinen ja kysyntä painottuu tietyille ajanjaksoille, vuokratyövoima on käyttäjäyrityksille kätevä ratkaisu paikkaamaan lisätyövoiman tarpeen. Sille on myös tyypillistä, että taloudellinen menestys on sidoksissa yleiseen ostovoimaan ja talouden kehitykseen, jolloin yritykset harkitsevat tarkoin vakituisen henkilökunnan palkkaamista.

#### 3.1 Vuokratyövoiman käyttö Suomessa

Vuokratyövoiman käyttö on hyvin yleistä hotelli- ja ravintola-alalla Suomessa. Alan yrityksistä 33 prosenttia käytti vuokratyövoimaa vuonna 2006. Vuokratyövoiman osuus hotelli- ja ravintola-alan yritysten koko henkilökunnasta oli noin 8 prosenttia, kun se muilla palvelualueilla oli noin 2,2 prosenttia. (Saukkonen 2007.)

Matti Rämö(2008) lainaa Helsingin Sanomissa Liisa Lähteenmäen valmistuvaa väitöskirjaa todeten, että koulutetuille asiantuntijoille vuokratyö on vaivaton valinta. Jos törmää huonoon kohteluun, lähtemisen kynnyks on matala. Koulutetuilla osaajilla on mistä tulevaisuudessa valita. Aina kun on vähänkin työvoimapulaa, omien alojensa kuningastyöntekijät pärjäävät. Ansioluetteloita kartuttaville osaajille vuokratyö tarjoaa paljon mahdollisuuksia. Yhä useampi nuori tulee jatkossa työelämään vuokratyön kautta ja se heijastuu koko työkuulttuuriin, sekä riisuu työsuhteesta siihen perinteisesti liitetyt sosiaaliset ja psykologiset piirteet. (Rämö 2008.)

Anu-Tuija Lehto (2009) SAK:sta toteaa, että vuokratyön määrä on viime vuosina kasvanut tassisesti. Taantumana myötä vuokratyöntekijöitä käytetään entistäkin enemmän, koska yritykset irtisanovat tai lomauttavat omaa henkilökuntaansa. Työnantajat eivät halua palkata vakinaista työvoimaa, sillä siitä on hankalampi päästä eroon kuin vuokratyövoimasta, jota on myös aiempaa enemmän tarjolla.(Lehto 2009.)

### 3.2 Vuokratyövoiman käyttö ulkomailla

Euroopassa miljoonat työntekijät tekevät vuokratyötä. Työvoimaa vuokraavien yritysten kansainvälinen liitto CIETT arvioi, että EU-alueella vuoden mittaan yli seitsemän miljoonaa henkilöä tekee työtä vuokrausyrityksen tarjoamassa työpaikassa. Tämä on noin 1,9 prosenttia EU:n työtätekevästä väestöstä ja päivittäin työskentelee noin 2,8 miljoonaa ihmistä vuokratyön parissa. Vuokratyön käyttö on parissa vuosikymmenessä noussut nopeasti EU:n vanhoissa jäsenmaissa ja se on kehittynyt laajemmaksi ilmiöksi kuin uusissa EU:n maissa. Eniten vuokratyövoimaa käytetään Britanniassa, missä vuokratyövoiman käyttö on huomattavan suuri, noin 5 prosenttia työvoimasta.(Artto 2006.)

Maailmanlaajuisesti suurin vuokratyövoiman käyttäjä on Yhdysvallat, jossa 2,5 miljoonaa ihmistä tekee vuokratyötä ja heidän osuutensa koko työtätekevästä väestöstä on sama kuin EU-alueella, ei 1,9 prosenttia. Japanissa vastaavasti vuokratyöntekijöitä on 900.000, mikä vastaa 1,3 prosenttia koko työväestöstä. Vuokratyövoiman käyttäjien kärkimaita on Etelä-Afrikka, jossa 4 prosenttia koko maan työväestöstä on vuokratyössä. (Artto 2006.)

## 4 Sitoutuminen työhön

Työhön sitoutumisen käsite liittyy human relations -koulukunnan tutkimuksiin 1930-luvulla. Silloin tuotiin ensimmäistä kertaa esille ajatus siitä, että työntekijät voisivat samaistua organisaatioon, jonka palveluksessa he ovat. (Jokivuori 2002, 19.)

Sitoutuminen on pitkälti henkilökohtainen asia ja siihen vaikuttavat monet tekijät. Sitoutumista onkin yritetty tarkastella sen mukaan, kuinka paljon henkilö on valmis ponnistelemaan yrityksen puolesta, vaikka työtehtävät ylittäisivät omat resurssit ja kuinka paljon hän uhrautuu sen eteen. Nämä asiat tuovat sitoutuneessa henkilössä esiin velvollisuuden- ja vastuuntunnon sekä tunteen työyhteisöön kuulumisesta, käsityksen erilaisista riskeistä ja niiden seuraamuksista. (Lampikoski 2005, 46; Viitala 2004, 162-163.)

Työntekijät sitoutuvat yrityksiin erilaisista syistä ja silloin sitoutumisessa on olemassa eri muotoja. Työntekijät voivat sitoutua tunnepohjaisista syistä ja silloin sosiaaliset suhteet työpaikalla ovat tärkeitä ja työntekijät ovat paljon tekemissä toistensa kanssa myös vapaaajalla. Mitä työpaikan etuihin tulee, ne liittyvät useimmiten palkan suuruuteen. Varsinainen työhön sitoutuminen koskee vuorostaan työntekoa, työniloa ja itse työn arvostamista. (Lampikoski 2005, 48- 50).

Kun henkilöstö on sitoutunut, siitä on paljon hyötyä yritykselle. Yritys säästää kustannuksissa, rekrytoinnissa ja perehdytyksessä. On huomattavasti edullisempaa säilyttää vanhat työntekijät kuin palkata uusia työntekijöitä. Kun työntekijät sitoutuvat ja viihtyvät yrityksessä pidempään, on se myös yritykselle imagoetu mahdollisia uusia rekrytointeja silmälläpitäen. Tällöin myös yrityksessä oleva ammattitaito ja kokemus pysyvät yrityksessä, eivätkä siirry kilpailijoiden käyttöön. Lisäksi myös kilpailukyky, suorituskyky, tehokkuus ja tuottavuus paranevat. On myös todettu asiakaspalvelun ja asiakastyytyväisyyden paranevan, kun henkilökunta on sitoutunutta. (Lampikoski 2005, 12- 13.)

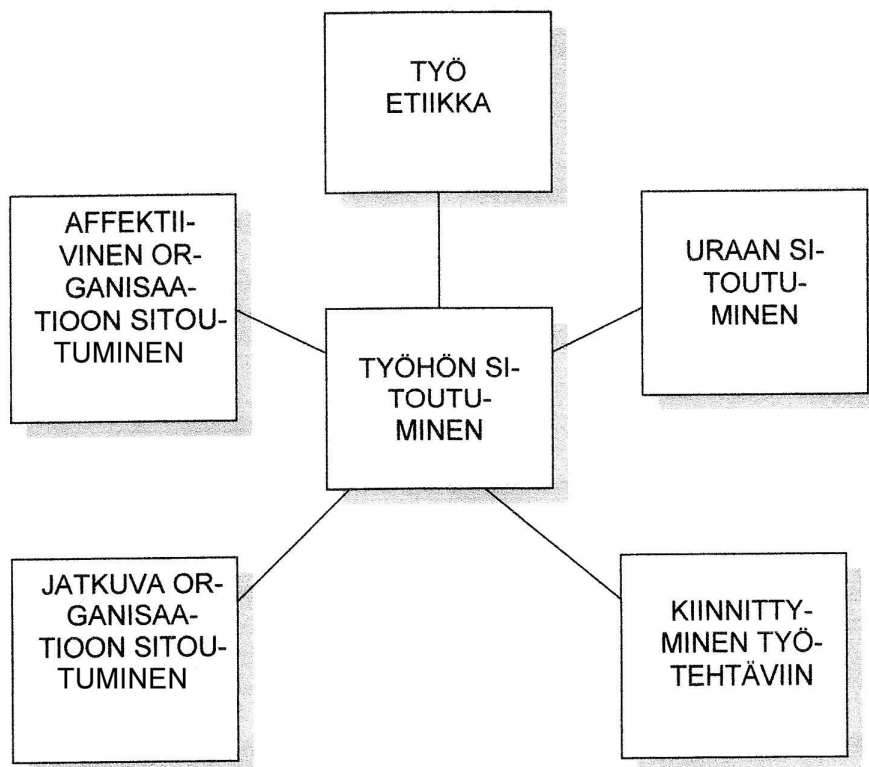
Heikosta sitoutumisesta seuraa vastaavasti sairauspoissaoloja, tyytymättömyyttä työhön ja huonoa työmotivaatiota. Huonosti sitoutunut henkilö on myös altis vaihtamaan työpaikkaa. Näillä tekijöillä on vastaavasti heijastusta työn tekemiseen, mikä näkyy suoraan asiakaspalvelussa ja aiheuttaa huonoa asiakastyytyväisyyttä. (Lampikoski 2005, 27.)

#### 4.1 Sitoutumisen perusulottuvaisuudet

Tuija Koivunen on tutkielmassaan (2004) eritellyt Morrowin (1993) työhön sitoutumisen viisi perusulottuvuutta, joiden avulla on mahdollista tarkastella työntekijän työhön sitoutumista melko kattavasti. Hän ei väitä kuitenkaan, että työhön sitoutumista tulisi tutkia vain näiden ulottuvuuksin avulla. Sen sijaan hän kerää yhteen useita käyttökelpoisia käsitteitä, joiden avulla työhön sitoutumista voi tarkastella erilaisista näkökulmista ja entistä monipuolisemmin. Nämä käsitteet voi pääsääntöisesti palauttaa johonkin näistä viidestä työhön sitoutumisen perusulottuvaisuudesta, jotka esitellään kuviossa 2.

Koivusen (2004) mukaan työhön sitoutuminen muodostuu

- 1) työetiikasta,
- 2) uraan sitoutumisesta, johon organisaatioon sitoutumisen lisäksi on yhteisöllinen tai yhteiskunnallinen sitoutuminen,
- 3) työtehtäviin kiinnittyminen, johon työetiikan lisäksi on suuntautuminen työhön
- 4) jatkuvasta organisaatioon sitoutumisesta,
- 5) affektiivista organisaatioon sitoutumista.



Kuvio 2: Viisi työhön sitoutumisen perusulottuvuutta (Koivunen 2004,27).

#### 4.2 Työetiikka

Työetiikka on vanhin sitoutumiseen liittyvä käsite. Työetiikka on osa henkilön arvomaailmaa ja syntyy sisäisestä motivaatiosta ja uskosta työntönteon merkityksellisyyteen. Työetiikalla tarkoitetaan joko työn korostamista arvona tai sen päämääränä sinänsä tai työn tärkeyttä, henkilön arvojen sekä päämäärien toteuttamisen mahdollistajana. Työn ja yleensä työntönteon arvostamiseen voi liittyä myös pyrkimys itsenäisyyden tai omavaraisuuden saavuttamiseen työntönteon kautta. (Jokivuori 2002, 27.)

Työn merkitys henkilölle voi pohjautua hyvin pitkälle esimerkiksi vapaa-ajasta kieltäytymiseen työn hyväksi. Taustalta voi löytyä myös uskonnollisia, hengellisiä tai kulttuurillisia arvoja, jotka sitten painottavat työn merkitystä henkilön elämälle ja hyvinvoinnille. Työ tarkoittaa tässä yhteydessä paljon muutakin kuin vain palkkatyötä. (Koivunen 2004, 17.)

Nuori ikäpolvi sitoutuu työhön ja työtehtäviin vanhempiaan löyhemmin. Tämä ei kuitenkaan kieli työmoraalin rappiosta, sanoo Joensuun yliopiston erikoistutkija Jussi Vähämäki Taloussanomien artikkelissa 2008. Hän on tutkinut työelämän murrosta juuri työetiikan muuttumisen näkökulmasta. Erikoistutkija Vähämäki korostaa, että nuorilla on hyvä syy olla sitoutumatta kulloiseenkin työpaikkaansa toisin kuin vanhempansa. Nykyihminen joutuu vaihtamaan työtä 5-6 kertaa elämänsä aikana. On selvää, että työhön sitoutuminen vähenee, kun työpaikka ei ole enää elinaikainen. Tämän päivän kaksi- kolmekymppiset joutuvat siirtymään työstä toiseen ja vuorottelemaan työn, opiskelun ja työttömyyden välillä. Normaalille kuukausipalkalle päästään yhä myöhemmin, jos koskaan. Vähämäen (2008) mukaan nuoret suhtautuvat työn sisältöön vanhempiaan kyynisemmin. Ehkä hieman yllättäen nuoret pitävät työtä vähintään yhtä tärkeänä kuin vanhempansa. Työstä on kuitenkin tullut enemmänkin abstrakti arvo kuin käytännöllisten välttämättömyyksien hankkimisen väline. Uusi sukupolvi myös kehittää jatkuvasti omia keinoja työn arvon nostamiseksi. (Vähämäki 2008.)

#### 4.3 Sitoutuminen työtehtäviin ja uraan

Työtehtäviin kiinnittyminen ja sitoutuminen uraan käsitteiden avulla on mahdollista erotella kaksi erilaista työhön sitoutumisen muotoa, jotka molemmat pohjautuvat työntekijän mieltymyksiin ja henkilökohtaisiin valintoihin.

Työhön kiinnittymisen (work involvement) käsitteen avulla jotkut tutkijat ovat pyrkineet kuvaamaan työn keskeisyyttä ihmisen elämässä ja ylipäättänsä arvomaailmassa. Työhön kiinnittymisellä on tarkoitettu minkä tahansa työn normatiivista arvoa ihmiselle. (Kanugo 1982, 341-342.)

Työpaikkaan sitouttamisella (job commitment) on tavoiteltu henkilön tyytyväisyyttä omaan työpaikkaan. Tämä psykologinen kiinnittyminen työhön vahvistaa henkilön halua jatkaa samassa työpaikassa. Tätä on mitattu muun muassa työntekijän erilaisten poissaolojen perusteella. Eron tekeminen työpaikkaan sitoutumisen ja organisaatioon sitoutumisen käsitteiden välille on todettu hieman ongelmalliseksi, minkä vuoksi käsitettä ja sen sisältöä on edelleen pyritty selkiyttämään. (Kanugo 1982, 341- 342.)

Kolmas käsite työtehtäviin kiinnittymisessä (job involvement) liittyy niihin konkreettisiin tehtäviin, jotka henkilön sen hetkiseen työhön kuuluvat. Työtehtäviin kiinnittyminen on hyvin pitkälle siitä, kuinka mielekästä ja kiinnostavaa työ on myös sisältönsä vuoksi. Kysymyksessä ei ole työstä saatu korvaus, asema tai arvostus, vaan niiden tekojen ja toimien mielekkyys, joita sisältyy henkilön työnkuvaan. Seurauksena tästä on, ettei työtehtäviin kiinnittyminen edellytä työntekijältä työetiikkaa eikä myöskään sitoutumista organisaatioon. (Kanugo 1982, 341-342.)

Uraan sitoutumista on tutkittu myös monien erilaisten käsitteiden avulla. Näitä käsitteitä ovat muun muassa urakeskeisyys (career salience), urasuunnittelu ja urauskollisuus. Sitoutuminen uraan tai omaan alaan voi tarkoittaa sitä, että henkilö hakeutuu tietylle alalle tai tiettyyn ammattiin tai tehtävään sen sijaan, että hän ottaisi vastaan minkä tahansa työn, joka on hänelle mahdollinen tai mitä hänelle tarjotaan. (Koivunen, 2004, 19,48.)

#### 4.4 Sitoutuminen organisaatioon

Organisaatioon sitoutumisen voidaan nähdä koostuvan jatkuvasta ja affektiivisesta sitoutumisesta. Jatkuvassa organisaatioon sitoutumisessa korostuu niitä menetyksiä, joita organisaation palveluksesta poistumisesta työntekijälle koituu. Henkilöllä ei ole tunteita eikä mieltymyksiä itse organisaatiota kohtaan, vaan niihin etuihin, jotka työntekijä menettää työsuhteen päättymisen myötä. Organisaatioon tällaisia työntekijöitä sitovia asioita voi olla esimerkiksi palvelusvuosien määrä, asema organisaatiossa sekä muita työsuhde-etuja, joita työntekijälle on ehtinyt vuosien aikana karttua. (Koivunen 2004, 74.)

Affektiivinen organisaatioon sitoutuminen kuvastaa työntekijän samaistumista ja kiinnittymistä organisaatioon. Hyvin keskeistä affektiiviselle sitoutumiselle on organisaation arvojen ja niiden tavoitteiden hyväksyminen ja usko arvoihin. Myös halu työskennellä organisaation hyväksi on osa affektiivistä sitoutumista ja tämä ilmentää yleensä positiivisiä tunteita ja ajatuksia organisaatiota kohtaan. Affektiivisesta organisaatioon sitoutumisesta käytetään myös nimitystä työorganisaatiolle omistautuminen tai asennoituminen (Koivunen 2004, 74.)

Jokivuoren (2002, 9) mukaan kuuluminen organisaatioon on sitoutumisen perusta. Tätä kuvastaa näkymätön side yksilön ja kollektiivin välillä. Tämä side voi olla vahva tai hyvin heikko. Sidettä pitää yllä tuntemus, rationaalinen valinta tai aivan puhdas tottumus.

On esitetty, että kaikissa organisaatioissa ja kaikenlaisissa työtehtävissä sitoutuminen ei olekaan niin tärkeää. On väitetty, että työorganisaatioissa, joissa työtehtävät ovat mekaanisia

ja vaativat yksinkertaista osaamista, ei työntekijöiden sitoutumisella ole niin väliä. Asiantuntijatyössä taas sitoutuminen on nähty tärkeäksi organisaatiolle. (Jokivuori 2002,11.)

Organisaatio voi vaikuttaa uuden työntekijän työpaikkaan sitoutumiseen. Sosiaalistamisen avulla työntekijää autetaan luomaan myönteisiä kokemuksia organisaatiosta ja työtehtävistä. Sosiaalistamiseen osallistuvat yleensä kaikki ne, joiden kanssa uusi työntekijä tulee olemaan tekemisissä. (Kauhanen 2001, 141.)

Jatkuva sitoutuminen on rationaalisen valinnan määrittämä tilanne. Työntekijä pohtii jäämisen tai lähtemisen hyviä ja huonoja puolia ja tekee sitten ratkaisunsa tämän pohjalta. Normatiivisesti sitoutunut työntekijä on vastaavasti omaksunut organisaation ohjeistot ja normit ja työskentelee niiden mukaan. Affektiivisessä sitoutumisessa on kysymys samaistumisesta organisaatioon ja sen tavoitteisiin ja arvoihin. Se tarkoittaa yksilön emotionaalista kiinnittymistä ja myös samaistumista johonkin organisaatioon. Näiden tekijöiden myötä muotoutuu työntekijän ”sitoutumisprofiili”. (Jokivuori 2002, 9-20.)

## 5 Työntekijän motivaatio

Tutkimuksen kannalta määritellään kolme toisilleen läheistä käsitettä eli motivaatio, työmotivaatio ja työtyytyväisyys. Näillä kolmella tekijällä on merkitystä työntekijän käsityksille omasta työstään. Ne voivat olla tiedostettuja tai tiedostamattomia asioita, joita työntekijä työssään kokee.

### 5.1 Motivaatiokäsite

Motivaatio juontaa juurensa sanasta motiivi, joka tarkoittaa asioita, jotka me koemme motiivitehtäviksi. Siihen vaikuttavat myös erilaiset tilanteet, synnynnäiset ominaisuudet, persoona, ympäristö ja elämäkokemukset.

Motivaatio sana tulee latinankielisestä sanasta movere, joka on alkujaan tarkoittanut liikkumista. Myöhemmin sanan merkitys on laajentunut niin, että motivaatio tarkoittaa myös käyttäytymistä virittävien sekä ohjaavien tekijöiden järjestelmää. Motivaatio voidaan jakaa tilannemotivaatioon ja yleismotivaatioon. Tilannemotivaatio liittyy tiettyyn tilanteeseen, jossa sisäiset ja ulkoiset ärsykkeet ovat omiaan virittämään motiiveja ja ne saavat aikaan päämäärään suuntautunutta käyttäytymistä. Motivaatio voi vaihdella tilannekohtaisesti ja se on luonteeltaan dynaaminen. Yleismotivaatiossa puolestaan korostuu vireyden ja suunnan lisäksi käyttäytymisen pysyvyys. Motivaatio kuvaa näin käyttäytymisen yleistä suuntaa ja vireyttä



keskimääräisellä tasolla. Motivaatio siis viittaa ihmisen henkiseen tilaan, joka myös kertoo, millä aktiivisuudella ihminen toimii ja mihin hänen mielenkiintonsa suuntautuu. (Peltonen-Ruohotie 1992, 16-18.)

## 5.2 Työmotivaatio

Työmotivaatio ei ole pelkästään kiinni ihmisen sisäisistä ominaisuuksista, vaan siihen vaikuttavat työstä saatu palaute, työn sisältö, palkkausjärjestelmän tehokkuus ja työssä onnistumisen kokeminen. Myös sosiaaliset suhteet työpaikalla ja esimiehen kyky hoitaa tehtäviään vaikuttavat työmotivaatioon. Meillä kaikilla on myös henkilökohtaisia asioita kuten ihmisen asenteet, arvot ja elämäkatsomus, jotka vaikuttavat suuresti, mitä me koemme motivoivana. (Ruohotie & Honka 1999,13 -18; Viitala 2004,135, 150.)

Motivaatioon vaikuttavat yksilön ominaisuudet, kokemukset, töiden sisältö ja toimintaympäristö. Keskeistä on, miten työtä koskevat tavoitteet meille asetetaan, miten haastavia ovat työtehtävät ja millaisia kehittymismahdollisuuksia työ meille tarjoaa. Tärkeiksi koetaan myös työstä saatu palaute ja palkitseminen. Motivaatio kertoo siitä, millaisiin asioihin suuntaamme kiinnostuksemme ja ponnistelumme ja miten voimakkaasti ja kuinka pitkään. Asenteet kuvaavat yksilön suhtautumista työhön, työyhteisöön, työtovereihin, työnantajaan ja asiakkaisiin sekä omaan työn suorittamiseen ja työssä jaksamiseen (Ruohotie & Honka 1999 13 -18; Viitala 2004,135, 150.)

Henkilön oma suhtautuminen vaikuttaa työhön tuleviin muutoksiin ja uuden oppimiseen. Myönteiset kokemukset ovat omiaan vahvistamaan itseluottamusta ja kannustavat jatkuvaan toimintatapojen kehittämiseen. Tämä on erityisen tärkeää sellaisille henkilöille, jotka ovat olleet pitkään rutiiniluonteisissa työtehtävissä. Kielteinen kuva itsestä oppijana voi helposti johtaa noidankehään, jossa henkilö alkaa vältellä uusien asioiden oppimista ja oppimistilanteita. (Ruohotie & Honka 1999,13 -18; Viitala 2004,135, 150.)

Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) vuokratyötä koskeva laadullinen tutkimus osoitti, että perehdyttäminen tuotti käyttäjäyrityksissä hankaluuksia. Vakituinen henkilökunta koki vuokratyöntekijöiden perehdyttämisen rasituksena ja vuokratyöntekijät kokivat, että ohjausta on vaikea saada. Organisaatioiden tasolla vuokratyöntekijöiden työskentely vaikeuttaa myös vakituisten työntekijöiden henkistä sopeutumista ja on omiaan aiheuttamaan epävarmuutta omasta asemasta. Eriolaisten työsuhteiden luoma epäoikeudenmukaisuus työyhteisössä tuottaa terveys- ja motivaatio-ongelmia, varsinkin jos edut eivät ole samoja kaikille työntekijöille. Kaikki nämä seikat verottavat helposti työntekijöiden fyysistä ja psyykkistä hyvinvointia, motivaatiota ja sitoutumista yritykseen sekä osaamista. (Viitala & Mäkipelkola 2005.)

### 5.3 Työtyytyväisyys ja työilmapiiri

Työtyytyväisyys on luonteeltaan subjektiivinen kokemus tai tuntemus sopeutumisen asteesta yleensä työssä. Tämä kertoo henkilön työlleen asettamien vaatimusten, toiveiden ja todellisuudessa havaitsemien työkokemusten kohtaamisesta ja sen vastaavuudesta. Juutin (1988, 44) mukaan yksilön työtyytyväisyyteen vaikuttaa, missä määrin työntekijä voi työssään tyydyttää tarpeitaan ja kuinka hyväksi hän kokee työnsä, työympäristönsä sekä vaikutusmahdollisuutensa.

Peltosen ja Ruohotien (1987) mielestä motivaatiota ohjaavat tarpeet, jotka selittävät käyttäytymisen syitä. Kannusteet ovat tekijöitä, jotka kuvaavat työyhteisössä tapahtuvaan käyttäytymiseen ulkoisesti vaikuttavia syitä. Kolmantena kohtana ovat odotukset, jotka kuvaavat sisäisten ja ulkoisten vaikutusten eroja

Tarpeet	Kannusteet	Odotukset
<b>1 Kasvuntarpeet</b> - Itsensä toteuttamisen tarve - suoritustarve - pätemisen tarve	<b>1 Tehtäväkannusteet</b> - kasvun mahdollisuudet - työn vaatimus - työn sisältö	<b>1 Odotusarvo</b> - odotukset työn asettamista vaatimuksista
<b>2 Liittymistarpeet</b> - arvostetuksi tulemisen tarve - liittymisen tarve - kilpailun tarve	<b>2 Vuorovaikutuskannusteet</b> - sosiaaliset palkkiot - ryhmätoiminta - johtamistyyli	<b>2 Välinearvo</b> - palkkion saavutettavuus - todennäköisyys saada palkkioita
<b>3 Toimeentulotarpeet</b> - turvallisuuden tarve - sosiologiset tarpeet	<b>3 Taloudelliset ja fyysiset ympäristön kannusteet</b> - työturvallisuus - palkkaus - työolot	<b>3 Yllykearvo</b> - palkkion arvo - todennäköisyys saada tarpeita vastaavia kannusteita

Kuvio 3: Työmotivaatiota säätelevät tekijät (Peltonen ja Ruohotie 1987, 33).

Työpaikalla vallitsevalla ilmapiirillä on merkitystä kahteen suuntaan. Organisaation toiminnassa työilmapiiri voi joko edistää tai heikentää asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja niiden toteuttamista. Se heijastuu jokaiseen henkilöön, joka työyhteisössä työskentelee. Tehokkaan organisaation tunnusomaisena piirteenä Juutin (1989) mukaan voidaan pitää erityisesti suorituksia korostavaa ja ihmiskeskeistä ilmapiiriä, jossa esimiehillä on myös ratkaiseva rooli. Työntekijöiden mahdollisuuksilla osallistua ja vaikuttaa omaan työhönsä on suuri merkitys siihen, kuinka he tiedostavat vastuunsa organisaatiossa ja ryhmää koskevien päämäärien saavuttamisessa. Itsemääräämisen astetta lisäämällä ja päätöksentekoa hajauttamalla saavutetaan usein parempi työilmapiiri. (Juutti 1989, 246,249).

Mikäli johtamisen lisäksi työilmapiiri on kunnossa, koetaan työpaikoilla onnistumista ja iloa työstä. Näin kertoo työn iloa tutkinut sosiaalipsykologiasta väitöskirjan tehnyt valtiotieteen tohtori Liisa Myyry (Wilenius 2005). Hän on tutkinut muun muassa elintarvikealalla työskentelevien ihmisten työtyytyväisyyttä ja työstä saatuja ilon kokemuksia. Myyry toteaa väitöskirjassaan, että hyvä työilmapiiri parantaa työn tehokkuutta ja laatua. Myös työpaikalla vallitseva oikeudenmukaisuus luo työntekoon mielekkyyttä. Kun esimies kunnioittaa työntekijöitä ja työntekijät arvostavat omaa työtään, kokevat he työniloakin useammin. Myyryn mukaan jatkuvan kiireenkin yli jaksaa paremmin, kun työssä koetaan iloa. (Wilenius 2005.)

## 6 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus on luonteeltaan kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus ja se on aina yksilöllinen tutkimus joka elää koko tutkimuksen ajan. Tutkimus ajoitettiin syksyyn 2008 ja kaikki haastateltavat työskentelivät pääkaupunkiseudun hotelleissa ja ravintoloissa. Tutkimuksen ajankoh-ta osoittautui sopivaksi, koska haastateltavat olivat palanneet lomilta ja kontaktien otto haastatteluihin onnistui mainiosti.

### 6.1 Empiirisen aineiston hankinta

Suomessa haastattelu on yleisin tapa kerätä laadullista tutkimusaineistoa. Eskolan ja Suoran-nan (2001, 85) mukaan haastattelu on muodoltaan eräänlaista keskustelua, jonka tavoitteena on selvittää, mitä kenelläkin on mielessään tutkittavasta asiasta. Teemahaastattelu on niin sanottu puolistrukturoitu haastattelu. Teemahaastattelussa haastattelu kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. Haastattelun aihepiirit on määritelty ja lomakehaastattelulle ominainen kysymysten tarkkaan rajattu muoto ja järjestys puuttuvat. Puolistrukturoitu teemahaastattelu soveltuu hyvin käytettäväksi tilanteissa, joissa kohteena ovat arat aiheet tai joissa halutaan selvittää heikosti tiedostettuja asioita.

Koska olen itse työskennellyt vuosia ravitsemisalalla ja tutkimusta varten työskentelin tilapäisenä vuokratyöntekijänä käyttäjäyritysten ravintoloissa, oli huomattavasti helpompaa saada kontakteja haastateltaviin. Teemahaastatteluun pyydettiin kahdeksantoista henkilöä, joista kolme kieltäytyi. Tutkimuksen kohderyhmä muodostui siis viidestätoista henkilöstä, joista kymmenen oli naisia ja loput miehiä. Ikärakenteeltaan ryhmä oli varsin monipuolinen kahdes-takymmenestä viiteenkymmeneenviiteen ikävuoteen. Kaikki haastateltavat työskentelivät ravintolassa keittiö- ja salipuolen tehtävissä. Ennen varsinaista haastattelua vastaajille jaettiin teemahaastattelun runko, jolloin heillä oli mahdollisuus tutustua kysymyksiin. Jokaiseen haastatteluun varattiin puoli tuntia, joka useassa tapauksessa ylittyi.

Haastatteluiden tekeminen oli erittäin mielenkiintoista ja pystyni luomaan luottamuksellisen vuorovaikutussuhteen haastateltaviin. Suurin osa suhtautuikin hyvin positiivisesti tutkimukseeni. Haastateltavat myös kertoivat saaneensa haastattelujen aikana uusia näkökantoja ja ajatuksia nykyiseen työhönsä.

## 6.2 Empiirisen aineiston analysointimenetelmä

Tutkimusaineisto koottiin yhteen teemoittain. Käytössä oli Word-tiedostossa niin sanottu teemakortisto, jossa haastatteluaineisto pilkottiin myöhempää analysointia varten. Teema-haastattelurunko on liitteenä 1.

Tutkimustulosten esittelyssä käytetään myös hyväksi haastateltavien suoria lainauksia. Näiden kautta pyritään esittämään suorien sitaattien lisäksi myös omaa tulkintaa ja analysointia asiasta. Eskolan ja Suorannan (2001, 180) mukaan suorien sitaattien käyttö on omiaan lisäämään tietynlaista vahvistusta tutkimukselle. Haastateltavien suorat lainaukset on kirjoitettu kursivoitulla kirjasinformatilla.

## 7 Tutkimustulosten esittely

Aluksi esitellään teemahaastattelut ja yhteenveto tuloksista, sekä vuokratyövoiman käytön kehityssuuntia. Haastateltujen kanssa keskusteltiin heidän työsuhteestaan. Selvitettiin syitä siihen, miksi henkilö työskentelee tilapäisessä työsuhteessa ja onko tilapäisyys omaehtoista ja haluaako työntekijä jatkossakin tehdä vuokratyötä, vai haaveileeko hän vakituisesta työsuhteesta. Haastatellut kertoivat myös, onko nykyinen työ heidän koulutustaan vastaavaa ja onko heidän aikaisemmasta työkokemuksestaan ollut mahdollisesti hyötyä nykyisten tehtävien hoidossa. Lisäksi haastatteluissa tuli esille vuokratyön hyötyjä ja haittoja. Lopuksi pohdittiin vuokratyön tulevaisuudennäkymiä.

### 7.1 Teemahaastattelun tulokset

Kysymys 1: Miksi olet valinnut vuokratyön?

*Työpaikka meni alta, siksi teen vuokratyötä.*

*Yrityksessä, jossa työskentelin, saneerattiin porukkaa pois ja minä olin yksi heistä.*

*Työt on helppo sovittaa opiskelun aikataulun mukaan.*

*Tilapäistyöllä voin suorittaa työharjoittelua.*

*Saan hyvää palkkaa ja työkokemusta opiskelun ohella ja sitten on helpompi siirtyä työelämään, kun valmistun.*

*Vuokratyö sopii minulle, kun olen perheetön.*

*Minulle tämä on elämäntapa, koska en haluaisikaan vakituista työpaikkaa.*

*Vuokratyössä tapaa mielenkiintoisia ihmisiä.*

*En ole löytänyt oman alan töitä*

Vuokratyön valintaan oli useimmilla vaikuttanut vakituisen työpaikan puute. Opiskelijoita työskenteli lisäansioitten ja työkokemuksen vuoksi. Joukossa oli myös elämäntapaihmissä vaila sitoutumista vakituisen työpaikkaan, sekä henkilöitä jotka eivät olleet löytäneet oman alansa töitä.

Kysymys 2: Kuinka kauan olet ollut vuokratyössä?

*Äitiysloman jälkeen ei ollut enää työpaikkaa.*

*Teen tätä opiskelun ohessa.*

*Olen ollut neljä vuotta vuokratyössä.*

*Olen tehnyt vuokratyötä useita vuosia.*

*Tätä työtä olen tehnyt liian kauan.*

*Teen tätä silloin tällöin.*

Vuokratyössä oli oltu hyvin eripituisia ajanjaksoja. Jotkut tekivät töitä satunnaisesti, kun taas toiset olivat työskennelleet jo useita vuosia. Joidenkin mielestä vuokratyö on jatkunut jo liiankin kauan.

Kysymys 3: Oletko työskennellyt ravintola-alalla aikaisemmin?

*Olen ollut alalla jo kaksikymmentäviisi vuotta.*

*Minulla on muutaman vuoden kokemus ravintola-alalta.*

*Olen valmistunut hiljakkoin, mutta olen saanut vuokratyöstä alan kokemusta.*

*Ravintola-alalla ei ole ennen vuokratyötä työskennellyt, mutta tässä sitä on tullut kokemusta.*

*Olen aivan muulla alalla, mutta en ole saanut oman alan töitä.*

Useimmat ovat työskennelleet pitkään ravintola- alalla ja heillä on vahva työkokemus. Mukana haastatteluissa oli vasta valmistuneita ja opiskelijoita, jotka ei ollut paljon työkokemusta. Myös ilman alan työkokemusta olevia henkilöitä työskenteli lähinnä avustavissa tehtävissä, koska he olivat aikaisemmin työskennelleet aivan muulla alalla

Kysymys 4: Onko sinulla alan koulutusta?

*Olen suorittanut ravintola-alan opinnot vuosia sitten.  
Opiskelen parhaillaan alan koulutusta.  
Olen suorittanut alan peruskurssin.  
Olen tarjoilija koulutukseltani.  
Olen ajatellut alan lisäkoulutusta.  
Ei ole alan koulutusta, koska olen opiskellut aivan muuta alaa.*

Alan koulutus oli useimmilla ja jotkut suunnittelivat myös lisäkoulutusta. Koska haastatteluis-  
sa oli henkilöitä muulta alalta, he pohtivat hakeutuvansa alan koulutukseen. Kaikille alalle  
kouluttautuminen ei ollut ajankohtaista.

Kysymys 5. Mikä on kokemuksesi vuokratyöstä?

*Vuokratyössä tapaan paljon erilaisia ihmisiä, mitä en samassa työpaikassa kokisi.  
Saan vuokratyössä paljon työkokemusta eri tehtävistä ja saa nähdä erilaisia työpaikkoja.  
Tähän saakka olen pärjännyt vuokratyössä paremmin kuin vakituudessa työssä.  
Jos esimies on hankala, niin voin aina vaihtaa työpaikkaa.  
Elämäni pystyisin rakentamaan huomattavasti paremmin, jos minulla olisi vakituinen työ.  
Ajat ovat sellaiset, että palkataan mieluummin henkilöitä, joista pääsee sujuvasti eroon.  
Jatkuva varallaolo ja uusien työvuorojen odottelu on raskasta.  
Töihin perehdyttäminen on puutteellista.  
Varallaolo on stressaavaa, eikä siitä kukaan maksa.  
Epävarma taloudellinen tilanne  
Työpaikkakoulutusta ei juuri ole  
Näkee erilaisia työpaikkoja.  
Työympäristö vaihtuu, eikä tarvitse katsoa aina samoja seiniä.*

Vuokratyössä pääsee solmimaan uusia kontakteja ja työkokemus kasvaa. Myös erilaisten työ-  
ympäristöjen tuoma vaihtelu koettiin virkistävänä. Haittapuolena nähtiin muun muassa pe-  
rehdyttämisen puute, huono taloudellinen tilanne ja jatkuva varallaolo oleminen.

Kysymys 6. Millainen on sitoutumisesi henkilöstövuokrausyritykseen ja käyttäjäyritykseen?

*En haluaisi sitoa itseäni vakituiseen työpaikkaan.  
Vuokrausyritykseen sitoutuminen on lähinnä palkan saaminen.  
En halua sitoutua mihinkään tiettyyn organisaatioon, sillä minulla on vapaus tehdä mitä ha-  
luan.*

*Koska työskentelen vain kahdessa käyttäjäyrityksessä, olen mielestäni alkanut sitoutua tähän.*

*Sitoutuminen on vähän niin ja näin.*

*Jos tekisin työvuoroja samassa paikassa, voisi sitoutuminen olla vahvempaa.*

*Hyvämaineiseen yritykseen on helpompi sitoutua.*

Sitoutuminen henkilöstövuokrausyritykseen koettiin melko vähäiseksi, koska monet työskentelivät usealle työnantajalle. Positiiviset kokemukset käyttäjäyritystä kohtaan koettiin sitoutumista lisäävänä tekijänä.

Kysymys 7: Kuinka motivoitunut olet työhön?

*Tunnen olevani yhteiskuntakelpoinen, kun olen työssä.*

*Jos työtäni arvostetaan, se motivoi minua ja päinvastoin.*

*Jos työpaikalla on hyvä yhteishenki, niin se kyllä motivoi.*

*Positiivisen palautteen antaminen lisää motivaatiota.*

*Mukavat työkaverit antavat minulle motivaatiota.*

*Jos työtehtävät kerrotaan selvästi mitä tehdään.*

*Hyvä tuntipalkka motivoi tekemään töitä.*

Työn arvostus ja mukavat työkaverit, sekä työstä saatu palaute motivoivat työssä. Epäselvät työtehtävät ja perehdytyksen puute heikentävät työmotivaatiota. Työstä saatu hyvä korvaus on yksi motivoiva tekijä.

Kysymys 8: Kauanko olet ajatellut työskennellä vuokratyöntekijänä?

*Toivon, että saan oman alan töitä, missä voin toteuttaa itseäni.*

*Vuoden sisällä pitäisi ehdottomasti saada ihan vakituinen työpaikka, että voisi elää normaalia elämää.*

*Ravintola-alalla on nykyään aika vaikeaa saada ihan vakituista työpaikkaa, varsinkin kun tämä talouskriisi pääsi yllättämään.*

*Haaveilen, että pääsen tähän käyttäjäyritykseen töihin vakituiseen työsuhteeseen.*

*Jos alalla on töitä, teen ehkä vielä pari vuotta.*

*Vakituiseista työpaikoista tämän ikäinen ihminen voi vain haaveilla.*

*Vakituinen työpaikka turvaisi paremmin talouden.*

*En halua vakituista työpaikkaa, vaikka tarjottaisiin.*

Suurin osa haastatelluista haluaisi työskennellä vakituudessa työpaikassa, muuta vakituisen työpaikan saaminen ei monenkaan mielestä ole mahdollista talouden taantumana vuoksi. Kaikille vakituinen työpaikka ei kuitenkaan ollut tarpeellinen.

Kysymys 9: Työskenteletkö useammassa kuin yhdessä vuokrausyrityksessä:

*Työskentelen kolmessa eri vuokrausyrityksessä ja näin varmistan työllistymiseni.*

*Useammassa kuin yhdessä yrityksessä.*

*Yksi työnantaja on riittänyt tähän saakka.*

*Nyt työskentelen yhdessä, mutta todennäköisesti otan toisen työnantajan.*

*Minulla on yksi vuokrausyritys ja kaksi käyttäjäyritystä.*

Näyttää oleva melko tavallista, että henkilöt työllistyvät useamman kuin yhdelle vuokrausyritykselle ja näin varmistavat jatkuvan työllistymisensä.

Kysymys 10: Millaisena näet vuokratyön tulevaisuuden?

*Vuokratyön käyttö tulee lisääntymään.*

*Yritykset käyttävät entistä enemmän vuokratyövoimaa, koska haluavat säästää kustannuksissa.*

*Vuokratyön maine on parantunut viime aikoina.*

*Näyttää siltä, että se on osa tämän päivän työelämää.*

*Saa nähdä, kun isot ikäluokat siirtyvät eläkkeelle palkataanko tilalle vakituisia, vaan käytetäänkö vain ydinporukkaa ja sesonkiajalle palkataan tilapäistyöntekijöitä.*

Vuokratyövoima käyttö tulee mahdollisesti lisääntymään, koska yritykset ovat varovaisia palkkaamaan vakituisia työntekijöitä. Vuokratyö nähtiin useamman mielestä mainettaan parempana työmuotona. Suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymisen tuomat työelämän muutokset askarruttivat monia haastateltavia.

## 7.2 Yhteenveto tuloksista

Haastatteluissa selvisi viisi keskeistä syytä vuokratyön valinnalle. Neljä haastatelluista oli menettänyt vakituisen työpaikkansa liikkeen lopettamisen tai uudelleenjärjestelyjen vuoksi. Kaksi henkilöä oli ollut pitempään työttömänä. Kolme henkilöä oli opiskelijoita, jotka työskentelivät opiskelun ohella. Neljälle henkilölle vuokratyö oli elämäntapa ja kaksi henkilöä ilmoitti, että ei ollut löytänyt oman alansa töitä.



Henkilöt haaveilivat vakituisesta työpaikasta ja vuokratyö koettiin välivaiheena elämässä. Neljä henkilöä ilmoitti vuokratyön elämäntavakseen sen tuoman vapauden vuoksi sekä kaksi menettäneensä hiljakkoin vakituisen työpaikkansa. He kertoivat, että heillä on vapaus valita työajat ja työnantajat oman elämäntilanteen mukaan.

Vuokratyömuotoa ei sinänsä koettu mitenkään ongelmalliseksi, niin että se vaikuttaisi omaan työpanokseen ja työsuorituksiin. Suurin osa koki työnsä positiiviseksi. Syitä oli muun muassa ajan ja paikan valinnanvapaus, sekä työn vaihtelevuus ja sen monipuolisuus. Työ koettiin melko vapaaksi, vaikka työpaikkojen välillä olikin paljon erilaisuutta. Ihmiset ja työskentelytavat vaihtuivat paikan ja työvuoron mukaan. Samoja työrutiineja ei pääsyt helposti muodostumaan, koska työpaikat vaihtuivat monella lähes päivittäin.

Haastateltavat kertoivat oppivansa uusia asioita työssään. Opiskelijat kokivat varsinkin vuokratyön positiivisena, koska kokevat saavansa hyödyllistä työkokemusta. Heille tilapäistyö sopii hyvin nykyiseen elämäntilanteeseen ja vastauksista heijastuikin väliaikaisuuden tunne työelämässä. Osa haastatelluista oli sitä mieltä, että vuokratyötä tilapäistyönä voisi tehdä pitempäänkin, mikäli työtä on riittävästi tarjolla.

Vuokratyö sisältää paljon mahdollisuuksia nähdä ja kokea uusia työympäristöjä. Vuokratyössä on paljon etuja, jotka tekevät siitä mielekkään. Vuokratyöntekijä on työntekijä muiden työntekijöiden joukossa ja hänelle kuuluvat suurimmaksi osaksi samat työtehtävät kuin vakituisille työntekijöille. Vuokratyöllä pystytään kartuttamaan ammattitaitoa ja työkokemusta esimerkiksi opintojen ohessa. Vuokratyöntekijällä on valinnan vapaus siihen, kuinka paljon ja missä sekä milloin hän haluaa työskennellä.

Vuokratyön haittapuoliin painottuvia asioita oli selvästi kuudella haastatelluista. He olivat sitä mieltä, että epäsäännöllisistä työajoista johtuen elämän suunnittelu ja harrastusten säännöllinen toteuttaminen on vaikeaa. Työpaikan jatkuva vaihtaminen aiheuttaa sen, että jatkuvasti on omaksuttava uusia asioita ja joskus työsuoritukset jäävät löyhiksi. Jotkut olivat myös sitä mieltä, että aina ei ollut riittävästi aikaa tutustua työtovereihin. Nopea siirtyminen työstä toiseen ei selvästi kiinnostanut kaikkia haastateltavia ja he kokivatkin työssään ajoittain stressiä. Huoli taloudellisesta epävarmuudesta heijastui useammilla vastaajista. Työtehtävistä kieltäytyminen tuntui olevan monille hankalaa, koska pelättiin, että mahdollisia työtilaisuuksia ei jatkossa enää tarjottaisikaan. Jatkuvassa valmiustilassa oleminen tuntui myös oleva monelle melko stressaavaa.

Osaamistaan haastateltavat pitivät hyvänä, sillä heillä on ollut mahdollisuus työskennellä monenlaisissa eri työtehtävissä ja ammattitaito on parantunut. Aikaisempaa työkokemusta

kolme haastateltavista ei mielestään saanut riittävästi hyödyntää vuokratyössä. Työpaikkakoulutusta toivottiin lisättävän niin vuokrausyrityksen kuin käyttäjäyrityksenkin puolelta.

Sitoutuminen ja motivoituminen vuokratyöhön jakoivat mielipiteitä vastakkaisiin suuntiin. Tutkimusaineiston perusteella vuokratyöntekijä kokee oman sitoutumisensa varsin yksilöllisesti ja omista lähtökohdistaan. Noin puolet kertoi olevansa jokseenkin sitoutunut käyttäjäyritykseen, mutta vastaavasti sitoutuminen varsinaiseen työnantajaan oli heikompaa ja vuokrausyritys oli viidelle haastatelluista jäänyt pelkäksi työn tarjoajaksi ja palkan maksajaksi.

Haastatteluista tuli ilmi, että jos käyttäjäyrityksessä vuokratyöntekijää kohdeltiin hyvin ja hänellä oli myönteisiä kokemuksia yrityksestä, oli sitoutumisen aste huomattavasti korkeampi. Hän myös koki työnsä laadun korkeammaksi ja oli valmis antamaan parhaan työpanoksensa. Vastaavasti taas negatiiviset kokemukset käyttäjäyritystä kohtaan heijastuivat huonona työpanoksena. Ne liittyivät myös työtyytyväisyyteen, työoloihin ja työilmapiiriin heikentävällä tavalla.

Vuokratyöntekijöiden sitoutumista estävistä tekijöistä ilmeisimpiä ovat roolien epäselvyys. Vuokratyöntekijät sekä kokevat että eivät koe olevansa käyttäjäyrityksen työyhteisön jäseniä. On asioita, joissa heitä kohdellaan kuten jäseniä ja taas toisissa ei kohdella. Työhön liittyvät vaatimukset ovat suunnilleen samat kuin vakituisilla, mutta yrityksen antamat vastikkeet taas eivät ole. Näyttää siltä, että jossain määrin vuokratyöntekijöiden sitoutuminen onkin jotenkin laskelmoivaa sitoutumista. Työyhteisön normien täsmällinen noudattaminen onkin yksi keino saada mahdollisuus vakituisen työpaikkaan käyttäjäyrityksestä, jota vuokratyöntekijä pitää hyvänä ja tavoittelemisen arvoisena työpaikkana.

Sitoutumiseen vaikutti työntekijän tausta kuten esimerkiksi ikä, palvelusaika ja ammatillinen koulutustausta. Työntekijöiden ikä on yhteydessä organisaatioon sitoutumiseen niin, että vanhemmat työntekijät ovat keskimäärin sitoutuneempia työhönsä kuin nuoret. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että ammatillisen koulutustason nousu vähentää sitoutumista, mikä selittyy nuorten ikäluokkien keskimäärin paremmalla koulutustasolla. Sitoutumiseen vaikutti myös etukäteen saatu käsitys käyttäjäyrityksestä. Mikäli työstä oli positiivinen käsitys, oli se omiaan lisäämään sitoutumista työhön.

Haastateltavien mukaan motivaatiota lisää, jos työtä tarjotaan paljon. Myös palkka, koulutus, mielenkiintoinen työ ja miellyttävät asiakkaat toimivat motivointikeinoina. Myös mahdollisten tulospalkkauksien ja työnantajan järjestämien henkilökunnan juhlien ajateltiin toimivan motivointikeinoina. Keskusteluissa kävi ilmi, että toiset eivät tarvitse erikoisemmin mitään motivointikeinoja tai he eivät niitä mielestään tiedostaneet.

Motivaatiota heikentävänä asiana koettiin huono työhön perehdytys, sillä joissakin käyttäjäyrityksissä sitä ei ollut juuri ollenkaan tai se ei ollut riittävää. Työn arvostuksen ja palautteen puute koettiin myös motivaatiota heikentävänä asiana.

### 7.3 Vuokratyövoiman käytön kehityssuuntia

Haastateltavien mielestä vuokratyö etenkin palvelualoilla on tullut työelämään jäädäkseen. Vastaajista noin 80 prosenttia uskoi sen lähivuosina lisääntyvän. Heidän mielestään vuokratyövoiman käytön tekee yrityksille houkuttelevaksi se, että he voivat pitää henkilökunnan suhteellisen pienenä ja kiireaikoina palkata vuokratyövoimaa ja näin yritykset säästävät palkkakustannuksista. Yritykset myös säästyvät äitiys- ja sairaslomien aiheuttamilta kustannuksilta.

Todettiin myös, että suurten ikäluokkien jäädessä eläkkeelle on palvelualoille tarjolla paljon uusia työpaikkoja, jolloin yritykset tarvitsevat lisää uutta työvoimaa. Näyttäisi siltä, että nykyiset henkilöstövuokrausyritykset olisivat tulevaisuudessa yrityksille enemmänkin rekrytointikanavia kuin pelkän työn välittäjiä.

Vuokratyön tulevaisuutta käsittelevät tutkimukset esittävät joitakin ennusteita siitä, kuinka vuokratyö kehittyi tulevaisuudessa. Ensimmäinen ulottuvuus nähdään volyymissa. Vaikka vuokratyövoiman osuus koko työvoimasta on noin 2,3 prosenttia, sille on ennakoitu voimakasta kasvua. Tätä mieltä oli myös suurin osa tässä haastattelussa vastanneista henkilöistä. Myös kaikki kansainväliset tilastot viestivät tämän asian puolesta. (Palanko-Laaka 2005.)

Globaalit markkinat saattavat olla jatkossakin hyvin epävarmoja ja hyvin vaikeasti ennustettavia. Siksi yrityksillä on korkea kynnys palkata ihmisiä pysyviin työsuhteisiin. Tämänhetkessä taloustilanteessa yrittäjien tuotto-odotukset eivät näytä muodostuvan kovin korkeiksi, joten kiinteiden kustannusten kasvattamisen pelko ja niiden vähentämisen paine ovat yrityksissä vahvoja.

Tänä päivänä vuokratyöntekijöinä on usein nuoria työelämäänsä aloittelevia opiskelijoita, tai henkilöitä jotka ovat ajautuneet olosuhteiden pakosta vuokratyöhön. Vuokratyöntekijät ovat pääsääntöisesti niin sanotussa suorittavassa työssä, mutta tulevaisuudessa heitä on nähtävissä myös asiantuntija- ja päällikkötason tehtävissä.

Myös työaikadirektiivistä syntynyt ratkaisu nähtiin kansainvälisesti vuokratyön tekijöiden kannalta positiivisena asiana, mikä auttaa tulevaisuudessa vuokratyöntekijöiden työssä jaksamis-

ta. Jatkossa tullaan kiinnittämään vuokratyöntekijän asemaan enemmän huomiota ja työsuhteturvaa parannetaan lainsäädännön kautta.

## 8 Johtopäätökset ja pohdintaa

Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miksi työntekijä on valinnut vuokratyön ja mikä on hänen sitoutumisensa ja motivaationsa työhön. Tutkimus avasi uusia näkökulmia vuokratyön tekemiselle. Tarkoitukseni oli saada kysymyksiin vastaukset kvalitatiivisen tutkimuksen avulla. Tämä tutkimus tuntui sopivalta, koska laadullinen tutkimus on tämän tyyppisessä tutkimuksessa huomattavasti mielekkäämpi kuin määrällinen tutkimus. Laadullinen tutkimus antaa enemmän vapauksia tekijälle ja haastateltaville avoimien kysymysten vuoksi ja koko työ elää sen koko prosessin ajan.

Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että haastateltavilla oli hyvin erilaisia taustoja ja syitä tehdä vuokratyötä. Opiskelijat halusivat lisäansioita ja työkokemusta, kun taas elämäntapaihmiset eivät halunneetkaan työskennellä samalla työnantajalla. Suurimmaksi osaksi kuitenkin vakituisen työpaikan puuttuminen ja taloudellisen tilanteen parantaminen oli suurin syy vuokratyöhön. Vuokratyö näyttää olevan monelle niin sanottu portti vakituiseseen työsuhteeseen käyttäjäyrityksessä, jossa on mahdollisuus solmia uusia kontakteja. Mielestäni vuokratyö vaatii myös tekijältään tietynlaisia luonteenpiirteitä sopeutuakseen jatkuvasti uusiin työtehtäviin. Todennäköisesti vuokratyöhön hakeutuvat luonteeltaan ulospäin suuntautuneet ja sosiaaliset ihmiset.

Vuokratyön hyviä puolia ovat esimerkiksi työn tuoma vapaus omasta työajasta ja monipuoliset työympäristöt, jotka avartavat ja lisäävät työkokemusta. Eri työpaikoissa työskentelemällä vuokratyöntekijä kartuttaa suhdeverkostoaan laajemmaksi kuin yhdessä työpaikassa ja saman työnantajan palveluksessa. Koska vuokratyöntekijä joutuu oppimaan ja sopeutumaan eri työpaikkoihin, helpottaa se mielestäni selviytymään työelämän nopeista muutoksista.

Huonona puolena on joidenkin työyhteisöjen välinpitämätön suhtautuminen vuokratyöntekijöihin, riittämätön perehdytys ja jatkuva sopeutuminen uusiin työtapoihin. Huoli taloudellisesta toimeentulosta ja epävarmuuden tunne koettelee vuokratyöntekijöitä. Jatkuva varallisuus odotellessa rasittaa ja vaikeuttaa vapaa-ajan sekä tulevaisuuden suunnittelua. Henkilöstövuokrausyritysten ja käyttäjäyritysten tulisikin yhdessä kehitellä selkeämpiä tilausjärjestelmiä työntekijöiden työvuoroihin. Onhan kohtuutonta, että työntekijä voidaan kutsua tunninkin varoitusajalla töihin.

Työhön sitoutuminen on mielestäni luottamussuhde, johon vaikuttavat sekä työntekijän että organisaation ominaisuudet ja toiminta. Ihmisten kyky sitoutua seuraa työelämän muutosten mukana ja samalla voi sitoutuminenkin muuttua. Toisaalta tietyn alan työtehtävät kuten matkailu- ja ravitsemisala voivat olla samankaltaisia organisaatiosta toiseen ja henkilö voi sitoutua alaan, ammattiin tai työtehtäviin vaikka palkkaa maksava organisaatio vaihtuisikin. Sitoutumisen käsitettiin yleisemmin kohdistuvan enemmän käyttäjäyritykseen, jossa varsinaiset työtehtävät suoritettiin. Palkkaa maksavaan vuokrausyritykseen sitoutumista ei nostettu mitenkään keskeiseksi asiaksi, vaan monelle se jäi melko kaukaiseksi.

Vahva yrityskulttuuri vahvistaa myös työntekijöiden osallistumista. Osallistuva henkilökunta kokee mielipiteensä tärkeäksi, jolloin myös sitoutuminen työhön ja organisaatioon on vahvempaa. Kiristyvässä kilpailussa osaavan ja sitoutuneen vuokratyövoiman saatavuus on yrityksille tärkeä kilpailuvaltti. Myös pohtimisen arvoisena asiana on, että käyttäjäyritysten valikoima olisi määrällisesti ja laadullisesti niin kattava, että se vastaisi mahdollisimmin hyvin vuokratyöntekijän odotuksia.

Lähdin kysymään työmotivaatiota ja etsimään vastausta kysymykseen ”mikä työssä motivoi ja kuinka motivoitunut hän on työhönsä?”. Työmotivaation lähtökohtina ja määrittelevinä tekijöinä totesin henkilökohtaisten tarpeiden tyydyttämisen. Työnteolla, olkoonpa se vakituista tai vuokratyötä, haetaan taloudellista perustaa, sopeutumista yhteiskuntaan ja sosiaalisia kontakteja. Arvostuksen ja palautteen saaminen työstä on tärkeää motivaation kannalta. Toimivalla työyhteisöllä näyttää olevan tärkeä asema hyvään työmotivaatioon.

Tutkimuksen perusteella näyttäisi siltä, että vuokratyön käyttö tulee lisääntymään tulevaisuudessa, mutta kuinka paljon, sitä on vaikea varsinkin nykyisessä talouden taantumassa ennustaa. Vuokratyö on kuitenkin tullut jäädäkseen yhtenä vaihtoehtona työmarkkinoille. Suomessa henkilöstövuokraustoiminta on kehittynyt paljon viime vuosina ja toimintatapoja on myös kehitetty lakisääteisemmiksi ja turvallisimmiksi. Henkilöstövuokrausyritykset ovat ketjuuntuneet suuriksi yhtiöiksi eri puolella Suomea. Vuokratyön käytön maine on myös viime aikoina parantunut. Nähtäväsi jää, kuinka suurten ikäluokkien siirtyminen muutaman vuoden päästä eläkkeelle vaikuttaa vuokratyön määrään.

Näyttäisi myös siltä, että on tulossa uudenlainen työntekijöiden joukko, joka ei enää mahdollisesti jatkossa olekaan niin valmis sitoutumaan työnantajaansa kuin ehkä on totuttu ja he haluavat valita työn omilla ehdoillaan ja tavoillaan. He saattavat asettaa oman yksityiselämänsä työn edelle ja vuokratyö tarjoaa tähän loistavan mahdollisuuden.

Uskon tämän tutkimuksen hyödyntävän henkilöitä saamaan uusia ajatuksia työpaikkaa valitessaan. Hehän voivat yhtenä vaihtoehtona valita vuokratyön. Samalla tämä antaa työnantajille

uutta ajattelemisen aihetta rekrytoida henkilökuntaa, mikä heidän valintansa sitten onkin vakituisen ja tilapäisen työntekijän välillä.

Tämän tutkimuksen pohjalta voin ehdottaa jatkotutkimisen aiheeksi: ”Kuinka vuokratyöntekijät tulevat taloudellisesti toimeen”, koska majoitus- ja ravitsemisala on hyvin kausiluontoista. Toinen mielenkiintoinen tutkimisen aihe voisi olla, kuinka vuokratyöntekijän työ Lapin lomakeskuksissa ja Etelä-Suomessa eroavat toisistaan ja kuinka he ovat sitoutuneet työhönsä. Sesonkiaika Lapin lomakeskuksissa sijoittuu talvikauteen ja Etelä-Suomessa enemmän kesäkuukausille. Tiedetään, että on paljon henkilöitä, jotka vuorottelevat vuokratyötä molemmissa kohteissa sesongin ja työtarjonnan mukaan.

Lopuksi on todettava, että tämä tutkimus auttoi minua löytämään nykyisestä työelämästä uusia näkökulmia. Tekeväälle ja osaavalle henkilölle löytyy mahdollisuuksia työllistyä vuokratyön kautta ja samalla se tuo elämään uusia tilaisuuksia ja kokemuksia.

## Lähteet

### Kirjallinen lähdeaineisto:

Eskola, J. - Suoranta, J. 2001. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere, Vastapaino.

Jokivuori, P. 2002. Sitoutuminen työorganisaatioon ja ammattijärjestöön - kilpailevia vai täydentäviä? Jyväskylän yliopisto: Jyväskylä studies in education, psychology and social research 206.

Juuti, P. 1988. Työilmapiiri ja työolot. JTO tutkimuksia. Sarja 2, Helsinki.

Juuti, P. 1989. Organisaatiokäyttäytyminen. Aavaranta-sarja n:o 18, Helsinki.

Kanugo, R. N. 1982. Measurement of job and work involvement. Journal of Applied Psychology (67) 3, 341-349.

Kauhanen, J. 2001. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki, Vastapaino.

Koivunen, T. 2004. Työhön sitoutuminen yhteyskeskuksessa. Pro gradu -tutkielma. Sosiaalipoliitiikan laitos. Tampereen yliopisto.

Lampikoski, K. 2005. Panosta avainhenkilöihin - luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Helsinki, Edita Prima Oy.

Lehto, A.-M., Lyly-Yrjänäinen, M. & Sutela, H. 2005. Pysyvän työn toivossa. Määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus 291. Työministeriö, Helsinki.

Morrow, P. D. 1993. The theory and measurement of work commitment. Greenwich (Conn): Jai Press, cop.1993. Sarja . Monographs in organizational behavior and industrial relations; vol. 15.

Palanko-Laaka, K. 2005. Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu nro 359. Työministeriö.

Peltonen, M. - Ruohotie, P. 1987. Motivaatio. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu, Otava.

Peltonen, M. - Ruohotie, P. 1992. Oppimismotivaatio. Helsinki, Otava.

Pohjanoksa, I. 2004. Työvoimanvuokraus. Uusia mahdollisuuksia yrityksille ja työntekijöille. Vantaa: Palvelutyönantajat.

Ruohotie, P. - Honka, J. 1999. Palkitseva ja kannustava johtaminen. Helsinki, Edita.

Saukkonen, S. 2007. Työvoimatiedustelun 2006 tulokset työsuhdemuodoista EK:n jäsenyrityksissä. Pääosa työsuhhteista vakituksia ja kokoaikaisia. Elinkeinoelämän keskusliitto EK.

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

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki, WSOY.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. 4. painos. Helsinki, Edita Prima Oy.

Viitala, R., Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Työministeriö, Helsinki.

Viitala, R., Mäkipelkola J. 2006. Työntekijä vuokrattavana. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus 283. Työministeriö, Helsinki.

Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus 302. Työministeriö, Helsinki.

Wilenius, M. 2005. Työelämä tarvitsee uudenlaista hallintaa. Teoksessa: Rissa Kari (toim.): Työelämän uusi visio. Helsinki, Työturvallisuuskeskus.

#### Artikkelit

Lehto, A-T. 2009. Vuokratyöläisenkin on saatava vakituinen työsopimus. Helsingin Sanomat, A-2.

Rämö, M. 2008. Uusi alaluokka. Helsingin Sanomat, D 1-2.

Vähämäki, J. 2008. Työhön ei enää sitouduta kuin ennen. Taloussanomat.



Internet-lähteet:

Aaltonen, Juri. 2006. Vuokratyödirektiivi. STTK. Tulostettu 18.1.2009.

<http://www.sttk.fi/fi-FI/vuokratyodirektiivi/tyoaikadirektiivit>

Artto, Juhani. 2006. Palkkatyöläinen. Tulostettu 30.10.2008.

<http://www.palkkatyolainen.fi/pt2006/pt0601/p060131-t6.html>

## Kuvioluettelo

Kuvio 1: Vuokratyön keskeiset sopimussuhteet (Saarinen 2005, 10)

Kuvio 2: Viisi työhön sitoutumisen perusolottuvuutta (Koivunen 2004, 26)

Kuvio 3: Työmotivaatiota säätelevät tekijät (Peltonen, Ruohotie 1987,33)

## Liite 1

### Teemahaastattelun runko

1. Miksi olet valinnut vuokratyön?
2. Kuinka kauan olet ollut vuokratyössä?
3. Oletko työskennellyt ravintola-alalla aikaisemmin?
4. Onko sinulla alan koulutusta?
5. Mikä on kokemuksesi vuokratyöstä?
6. Millainen on sitoutumisesi henkilöstövuokrausrytykseen ja käyttäjärytykseen?
7. Kuinka motivoitunut olet työhösi?
8. Kauanko olet ajatellut työskennellä vuokratyöntekijänä?
9. Työskenteletkö useammassa kuin yhdessä vuokrausrytyksessä?
10. Millaisena näet vuokratyön käytön tulevaisuudessa?