

Henkilöstötyytyväisyystutkimus

Kysely vuokratyöntekijöille

Jaana Hämäläinen

Opinnäytetyö

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Työn tekijä(t) Jaana Hämäläinen	
Työn nimi Henkilöstötyytyväisyystutkimus – kysely vuokratyöntekijöille	
Päiväys 4.5.2012	Sivumäärä/Liitteet 41/2
Ohjaaja(t) Milla Siimekselä, Anneli Juutilainen	
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t) Case-yritys	
Tiivistelmä <p>Henkilöstötyytyväisyystutkimus toteutettiin toimeksiannon perusteella yritykseen, joka tuottaa suuren finanssialan yrityksen ydinliiketoimintaa tukevia palveluja. Näihin palveluihin kuuluu myös henkilöstövuokraus, mikä on tämän työn keskeinen teema. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää yrityksen vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä. Vuokratyöntekijöiden henkilöstötyytyväisyyttä ei ole tutkittu aiemmin ja tavoite on, että kysely uusitaan jatkossa esimerkiksi vuosittain kehystoimien ja tyytyväisyyden seuraamiseksi. Kysely toteutettiin sähköisellä lomakkeella, joka lähetettiin sähköpostilla kaikille yrityksen vuokratyöntekijöille. Kyselyssä käytettiin Digium-ohjelmaa.</p> <p>Tutkimuspohjaisen tiedon tukena käytettiin myös teoretietoa henkilöstöjohtamisesta ja henkilöstövuokrauksesta toimialana. Henkilöstöjohtamiseen kuuluu keskeisesti henkilöstöstrategia ja henkilöstösuunnittelu, jotka sisältävät työhyvinvointia edistäviä prosesseja. Henkilöstövuokraus on jatkuvasti kasvava toimiala Suomessa ja muualla maailmassa, joten se oli mielenkiintoinen näkökulma henkilöstön tyytyväisyyden tutkimisessa. Vuokratyösuhteisiin liittyy niiden epätyypillisyyden vuoksi usein haasteita käytännön toimista rooliin työyhteisössä, joten vuokrahenkilöstön tyytyväisyyden tutkimista voitiin pitää tarpeellisena.</p> <p>Kyselyyn vastattiin aktiivisesti, joten vahvuudet ja heikkoudet olivat helposti havaittavissa. Kaiken kaikkiaan tulokset olivat suhteellisen tasaisia, mutta joitakin erottuvia osa-alueita voitiin löytää. Kokonaisvaltaisesti case-yrityksen henkilöstötyytyväisyys voitiin arvioida hyväksi henkilöstövuokraukseen liittyvistä haasteista huolimatta. Eniten tyytyväisyyttä voitiin havaita avun saannissa esimiehiltä ja työtovereilta. Keskiarvojen mukaan vähiten tyytyväisyyttä voitiin havaita työsuhteeseen liittyvissä asioissa, kuten työsuhteen jatkumisesta tiedottamisesta.</p>	
Avainsanat henkilöstövuokraus, henkilöstöjohtaminen, henkilöstötyytyväisyys	

Field of Study Social Sciences, Business and Administration			
Degree Programme Degree Programme in Business Management and Entrepreneurship			
Author(s) Jaana Hämäläinen			
Title of Thesis Personnel Satisfaction Survey – an Inquiry for Leased Staff			
Date	4.5.2012	Pages/Appendices	41/2
Supervisor(s) Milla Siimekselä, Anneli Juutilainen			
Client Organisation/Partners Case-company			
<p>Abstract</p> <p>This personnel satisfaction survey was commissioned by a company which produces supporting services for a major company operating in the finance sector. These services include also staff leasing which is a mainline theme in this thesis. The satisfaction of the leased personnel has not been researched in this company before and the goal is to renew the survey for example yearly to investigate the improvement of the satisfaction under scrutiny. The survey was implemented through an electronic form sent by e-mail to every rental worker of the company. The program named Digium was used in the inquiry.</p> <p>The theory of human resources management and staff leasing as a business field was used as the framework of the information utilised in the survey. The essential points in human resource management are a human resources strategy and staff planning which include processes advancing the well-being at work. Staff leasing is growing continually as a business field in Finland and elsewhere in the world, thus making an interesting viewpoint in the research of the staff satisfaction. Because employment relationships in staff leasing are atypical, they may pose challenges in normal practices or roles in the work place. Due to this, researching the satisfaction of the leased personnel could be considered important.</p> <p>Active participation in the survey made it easy to define the strengths and weaknesses. To sum up, the results were relatively consistent but some distinguishable elements could be found too. On a more general level, the staff satisfaction in this company could be assessed to be of a good standard despite the challenges in staff leasing. The clearest indication of satisfaction could be noticed in getting help from colleagues and superiors. According to the average values, the lowest indication of satisfaction was linked with employment contract matters such as a notification of the continuation of the employment relationship.</p>			
<p>Keywords staff leasing, human resources management, staff satisfaction</p>			

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	6
2	HENKILÖSTÖJOHTAMINEN.....	8
2.1	Henkilöstöjohtaminen yrityksissä.....	8
2.2	Henkilöstön hyvinvointi	10
3	HENKILÖSTÖVUOKRAUS	14
3.1	Henkilöstövuokraus käytännössä.....	14
3.2	Henkilöstövuokraus Suomessa	16
3.3	Vuokratyöntekijöiden rooli työyhteisössä.....	17
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS	20
4.1	Tavoitteet ja tutkimusongelmat.....	20
4.2	Otos ja tiedonkeruumenetelmä	20
4.3	Tutkimusprosessi.....	21
4.4	Luotettavuus ja analysointi	23
5	TUTKIMUKSEN TULOKSET	24
5.1	Taustatiedot.....	25
5.2	Esimiehet ja työtoverit	26
5.3	Palkkaus, työsuhde-edut ja palkitseminen.....	27
5.4	Työn mielekkyys ja työtehtävät.....	28
5.5	Työsuhdeasiat.....	30
5.6	Työsuojelu	32
5.7	Palaute	32
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	33
6.1	Tutkimuksen merkitys ja tulosten vaikutukset	33
6.2	Tuloksien analysointi ja pohdinta	33
7	YHTEENVETO	37
	LÄHTEET	39

LIITTEET

Liite 1 Saatekirje

Liite 2 Kyselylomake

1 JOHDANTO

Vuokratyötä ja vuokratyöntekijöiden roolia työyhteisössä on tarkasteltu esimerkiksi työpoliittisten tutkimuksien kautta. Lainsäädäntöä kehittämällä on myös pyritty kehittämään vuokratyöntekijöiden asemaa ja oikeuksia työelämässä. Henkilöstövuokraus on kasvava toimiala Suomessa ja sen ulkopuolella, koska työmarkkinoiden epävakaus ja suhdannevaihtelut tuovat haasteita yrityksen henkilöstöhallintoon. Vuokratyövoima tarjoaa joustavuutta ja sitoutumattomuutta henkilöstömäärissä sekä rekrytoinnissa. Henkilöstöä saadaan käyttöön silloin, kun sitä eniten tarvitaan ja siitä päästään helposti eroon, kun tarve vähenee. Henkilöstövuokraus on näin ollen mielenkiintoinen näkökulma tällaisessa henkilöstön tyytyväisyyteen keskittyvässä tutkimuksessa, koska vuokrahenkilöstön rooleihin ja erityisesti heidän hyvinvointiinsa työyhteisössä kiinnitetään ehkä harvemmin huomiota. Lisäksi henkilöstövuokraus ei ole muodoltaan tyypillinen työsuhde, joten se asettaa haasteita esimerkiksi yhteistyön toimivuudessa sekä etujen ja oikeuksien ajamisessa käytännön työssä. Henkilöstövuokrausta ja vuokratyöntekijöiden roolia sekä niihin liittyviä haasteita esitellään tässä työssä ajankohtaisten artikkelien ja tutkimuksiin pohjautuvan tiedon kautta.

Henkilöstövuokrauksen lisäksi tämän työn kannalta toinen oleellinen teema on henkilöstöjohtaminen. Henkilöstöjohtamiseen sisältyy keskeisesti henkilöstöstrategia ja –suunnittelu, jotka puolestaan pitävät sisällään työhyvinvointiin ja sen edistämiseen liittyviä prosesseja. Nämä teemat ja prosessit esitellään tässä työssä teorian kautta ja niihin pohjataan myös tutkimuksen tulosten analysointi.

Tutkimusprosessin lähtökohta on toimeksianto tämän työn case-yritykseltä, joka toiminnallaan tukee suuren finanssialan yrityksen ydinliiketoimintaa. Yritys on perustettu vuonna 2001 ja se on kahden suuremman organisaation yhteisomistuksessa. Työntekijöitä yrityksessä on kaiken kaikkiaan n. 180 henkilöä. Vuonna 2011 yrityksen liikevaihto oli 5,2 miljoonaa euroa. Yrityksellä on yksi asiakas, jolle se tuottaa palveluja palvelusopimusten ja vuokratyön muodossa. Palvelusopimusyksiköt hoitavat arkistointiin ja postitukseen liittyviä tehtäviä, kuten esimerkiksi postituksen esivalmistelua, skannausta, tallentamista, tulostusta ja kopiointia. Vuokratyöpalvelut taas keskittyvät tuottamaan kehitykseen ja myyntiin liittyviä palveluja sekä erilaisia taustatöitä eri yksiköissä. (Case-yritys, 2012)

Käytännössä case-yrityksen palvelut voidaan luokitella kolmeen palveluratkaisuryhmään. Palvelukeskusratkaisujen toteutetaan asiakasyrityksen palvelukeskuksissa ja

niihin kuuluvat sisällöntuotanto, kopio- ja tulostuspalvelut, kuoritus- ja postituspalvelut sekä myyntiraportointi ja vakuutuskorvaushakemusten esikäsittely. Paikalliset kokonaispalveluratkaisut tarkoittavat käytännössä erilaisia toimiston tukipalveluita asiakasyrityksen omille yhtiöille paikallisella tasolla, kun toimintoja ei ole järkevää ylläpitää keskitetyissä palvelukeskuksissa. Paikallisia kokonaispalveluratkaisuja ovat postikeskustoiminnot, avustavat assistenttitoiminnot, skannaaminen ja tallentaminen sekä arkistopalvelut. Näiden lisäksi yrityksen tarjoamiin palveluratkaisuihin kuuluu henkilöstövuokrauspalvelu, jonka tarkoituksena on tarjota asiakasyritykselle joustavaa täydennystä asiakasyrityksen resursseihin esimerkiksi poissaolojen korvaamisessa, ruuhka-aikoina tai eri projekteissa. Vuokratyöpalvelun pääasiallinen ajatus on siis tarjota tilapäistä tai pitkäaikaista henkilöstöresurssia erilaisiin toimistotehtäviin asiakasyrityksen toimipisteissä. (Case-yritys, 2012)

Tutkimuksen case-yrityksen henkilöstöjohtamisen toimintamallit ovat samassa linjassa asiakasyrityksen kanssa. Toimintamallien varsinainen määrittely on vielä kesken, joten mitään julkista, virallista konseptia ei vielä tällä hetkellä ole saatavissa. Pääpiirteittäin case-yrityksen henkilöstöjohtamisen toimintamallit kuitenkin kiteytyvät ajatukseen siitä, että yritys pyrkii toiminnallaan tuottamaan yhteistyökumppaninsa toimintaa tukevia palveluita, mikä esimerkiksi vuokratyön osalta tarkoittaa sitä, että yrityksen aggressiivinen laajeneminen ei ole sikäli tavoite. Tarkoitus on tarjota henkilöstöpalveluita siinä määrin, miten yhteistyökumppanin kanssa sovittu vuokratyövoiman käytöstä. Vuokrahenkilöstö sijoittuu pääasiassa tukiyksiköihin, esimerkiksi yhteyskeskuksiin ja varsinaisissa toimipisteissä on vain muutamia työntekijöitä case-yrityksen kautta. Toinen keskeinen linjaus on, että case-yrityksen työntekijät toimivat pankki- ja vakuutuspalveluiden myyntiä avustavissa tehtävissä ilman merkittävää päätäntävaltaa. Tämä tarkoittaa sitä, että vuokratyöntekijät eivät vastaa esimerkiksi sijoitusneuvonnasta tai vakuutuksien korvauspäätöksistä. (Case-yritys, 2012)

Tämän opinnäytetyön päätavoitteena on määritellä vahvuudet ja heikkoudet työyhteisön hyvinvoinnissa vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Yrityksessä ei ole aiemmin tutkittu vuokratyöntekijöiden hyvinvointia erikseen tai selvitetty heidän näkemyksiään yhteistyön toimivuudesta työnantajan, työpaikan ja työntekijöiden välillä. Tutkimusta on tarkoitus hyödyntää tulevaisuudessa kehitystoimien seurannassa ja henkilöstön tyytyväisyyden ylläpitämisessä.

2 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

Tässä luvussa esitellään perusasiat henkilöstöjohtamisesta. Henkilöstöjohtamisessa tämän työn kannalta merkittävä teema on henkilöstön hyvinvointi, jota esitellään myös tässä luvussa. Henkilöstöjohtamiseen sisältyy henkilöstöstrategia ja henkilöstösuunnittelu. Näihin toimintoihin sisältyy toimintaprosessit, joilla hyvinvointia työyhteisössä pyritään lisäämään.

Henkilöstöjohtamisen tavoitteena on lisätä henkilöstön tuottavuutta ja motivoituneisuutta sekä edistää työtehtäviin ja organisaation sitoutumista. Käytännössä se tarkoittaa henkilöstön hyvinvoinnista huolehtimista ja tarpeisiin vastaamista. Näin ollen henkilöstöjohtamista voidaan ajatella henkisen pääoman vaalimisena, johon liittyy myös kyky reagoida muutoksiin tarpeiden mukaisesti. (Viitala, 2006, 16.)

2.1 Henkilöstöjohtaminen yrityksissä

Henkilöstöjohtaminen on tärkeä osa yrityksen liiketoiminnallista strategiaa ja se täytyy selkeästi sisällyttää visioon. Henkilöstöjohtamisen pääpainopisteet jakautuvat neljään osa-alueeseen, joiden jakautumista määrittelee aikaväli ja kohderyhmä. Aikaväli voi vaihdella pitkästä lyhyeen. Sen vuoksi on tärkeää ottaa huomioon sekä pitkän aikavälin strateginen ajattelu sekä lyhyen aikavälin päivittäiset toiminnot, joiden tulee olla strategisia tavoitteita tukevia toimintoja. Kohderyhmän vaihtelevuus puolestaan voi perustua henkilöstöjohtamisen käytännön prosesseihin sekä ihmisiin käytännössä. Nämä osa-alueet rakentuvat pohjaksi toiminnan ja sisällön määrittelemiseksi. (Viitala, 2006, 13 & 15)

Henkilöstöjohtamiseen ei ole olemassa yhtä selittävää teoriaa tai tieteellistä määritelmää, mutta sen ymmärtämiseen käytetään käytännön malleja tai esimerkkejä. Henkilöstöjohtamisen käsitteen määrittelyssä on käytetty paljon psykologista tietopohjaa, koska se keskittyy yrityksen inhimilliseen osa-alueeseen. Näin ollen työ- tai organisaatiopsykologian kautta voidaan löytää keinoja henkilöstöjohtamisen ymmärtämiseen käytännössä. (Viitala, 2006, 20–21)

Henkilöstöjohtamisen kautta pyritään löytämään uusia näkökulmia ja keinoja yrityksen strategiseen suunnitteluun ja operatiiviseen johtamiseen. Tällaisia näkökulmia voivat tarjota esimerkiksi tieto henkilöstöstä yleisesti sekä sen osaamistasosta ja toiminnasta. Tällaista seuranta ja tiedon ylläpitoa varten on olemassa erilaisia tietojär-

jestelmäratkaisuja, joita organisaatiossa voidaan ottaa käyttöön tukemaan henkilöstöjohtamista. (Kauhanen, 2010, 37–41)

Henkilöstöstrategia tarkoittaa pitkälle aikavälille laadittua suunnitelmaa siitä, miten määritettyä liiketoimintastrategiaa sovelletaan käytäntöön oikeanlaisen henkilöstön toiminnan kautta. Henkilöstöstrategian tarkoitus on määrittellä tavoitteet määrällisesti ja rakenteellisesti osaamisen ja hyvin voinnin näkökulmasta. Sen avulla voidaan määrittellä myös käytännön operatiiviset toimenpiteet, jolloin puhutaan henkilöstöpolitiikasta. Henkilöstöstrategiaan sisältyvä henkilöstöpolitiikka ohjailee strateginen toiminta käytännössä toimenpiteineen ja aikatauluineen. Henkilöstöpolitiikkaan liittyy keskeisesti esimerkiksi rekrytointi ja palkkataso. (Viitala, 2006, 13)

Henkilöstöstrategian suunnittelussa on hyvä huomioida sekä ulkoinen että sisäinen toimintaympäristö, jotta henkilöstön määrää ja laatua voidaan ennakoida. Ulkoisilla ympäristövaikuttajilla tarkoitetaan esimerkiksi suhdannevaihteluja, väestörakennetta, työmarkkinatilanne ja toimialan kulttuuriset muutokset. Sisäisinä ympäristövaikuttajina pidetään esimerkiksi henkilöstön rakennetta määrän, koulutuksen tai kokemuksen tasolla, tuottavuuden tai suorituskyvyn näkökulmasta. Henkilöstöstrategian muodostumiseen vaikuttavat ympäristötekijöiden lisäksi myös organisaatioitasoiset tekijät, joita voivat olla esimerkiksi yrityksen koko tai elinkaaren vaihe, organisaatorakenne tai yrityskulttuuri. (Kauhanen, 2010, 22-25)

Yksi tärkeä osa henkilöstöjohtamista on henkilöstösuunnittelu. Yritykset suunnittelevat ja ennustavat toimintaansa arvioimalla taloutta, suhdanteita ja muita keskeisesti yritystoimintaan vaikuttavia tekijöitä. Siksi myös yrityksen merkittävän kantavan voiman, henkilöstön suunnittelu on tärkeää. Yrityksen menestyminen ja tavoitteiden saavuttaminen ovat riippuvaisia siitä, että yrityksessä on oikeanlainen ja osaava henkilöstö, jolle maksetaan oikeanlaista palkkaa. Henkilöstösuunnittelun pääasiallisen tavoitteena on ennustaa tulevia henkilöstötarpeita ja määrittellä toimintatavat sen mukaisesti. Keskeisimpiä ennustettavia seikkoja ovat ulkoisen työvoiman tarjonta, työvoiman tarve sekä sisäinen työvoimatarjonta. Henkilöstösuunnittelu keskittyy henkilöstön laatuun ja määrään samanaikaisesti: esimerkiksi hyvälle henkilöstölle voidaan maksaa enemmän, mikäli sen avulla selvittää määrällisesti pienemmällä henkilöstöllä. Työvoiman tarpeen suunnittelu pohjautuu tiiviisti koko yritystoiminnan strategiseen suunnitteluun. (Kauhanen, 2010, 62-64.)

Käytännössä vastuu henkilöstösuunnittelusta on yrityksen eri vastuualueiden esimiehillä, koska heillä on käytännönläheinen näkemys henkilöstön tarpeesta tuotannollisesta näkökulmasta. Esimiehet tekevät henkilöstösuunnittelussa yhteistyötä ylimmän johdon kanssa, joka ilmoittaa strategian linjaukset henkilöstön suhteen. Tällaisen yhteispelin seurauksena henkilöstösuunnittelun tavoitteena on siis hankkia tietoa esimerkiksi sisäisten siirtojen, uusien työntekijöiden ja henkilöstön vähentämisen tarpeista sekä laatia kehittämis- ja urasuunnitelmia. (Viitala, 2006, 233-234)

Henkilöstösuunnittelun näkökulma on mielestäni keskeinen henkilöstövuokrauksessa, koska yritykset hyödyntävät vuokratyövoimaa epävarmoina aikoina, jolloin taloudellinen tilanne on haasteellinen. Yritykset voivat ottaa huomioon rekrytointisuunnitelmiaan huomioon lyhytaikaisemmat henkilöstötarpeet, kun vuokratyövoimaa on tarjolla. Koen, että suhdanneherkillä toimialoilla vuokratyön hyödyntäminen on erittäin tärkeässä roolissa henkilöstösuunnittelussa, koska se ei sitouta yritystä tiettyihin henkilöstöstrategioihin tai kustannuksiin pidemmäksi aikaa.

2.2 Henkilöstön hyvinvointi

Työhyvinvointiin on alettu kiinnittää entistä enemmän huomiota ja työterveyshuoltolaki on ottanut käyttöön linjauksen ennaltaehkäisevistä toimenpiteistä. Työkyvyn ylläpitämiseen on kiinnitetty viime vuosina erityistä huomiota ja toimenpiteitä asian kehittämiseksi on alettu tehdä. Työhyvinvoinnin edistämiseksi on määritelty tahtotila siitä, että laadukkaan työympäristön, toimivan työyhteisön ja yksilöllisen kehittämisen kautta ihmiset pysyisivät pidempään työelämässä. Parhaimmillaan tällainen edistystoiminta kehkeytyy kehitysprosessiksi, joka on integroitunut yrityksen normaaliin tuottavuuden ja henkilöstön kehittämisohjelmaan. (Kauhanen, 2010, 200)

Työhyvinvointiin liittyy keskeisesti esimerkiksi hyvä osaamisen kehittäminen ja johtaminen, palkitsemisjärjestelmä, työkyky ja työterveys sekä työturvallisuus. Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan käytännössä sellaisia työoloja ja työtehtävien sisällöllistä kehittämistoimintaa, joista sekä henkilöstö että koko organisaatio saavat tyydytystä. Työhyvinvointi ei kuitenkaan ole itsestään selvä asia organisaatiossa, vaan sen saavuttamiseksi ja ylläpitämiseksi täytyy nähdä vaivaa. Yleisimmin hyvinvoinnin haasteet perustuvat yrityksen kulttuuriin ja arvoihin sekä yksilöiden toimintamotiiveihin. Näin ollen työyhteisön hyvinvointi on koko henkilöstön ja organisaation vastuulla. Hyvinvoinnin kehittämiseksi henkilöstön tulisi sisäistää hyvän ammattitaidon ja työkyvyn yhteys henkiseen sekä fyysiseen hyvinvointiin, jotta johto voisi edistää niitä konkreet-

tisilla toimenpiteillä, kuten kehitystoimilla työterveyshuollon, työolosuhteiden ja työvälineiden suhteen. (Kauhanen, 2010, 200–202)

Työmotiiveista puhuttaessa voidaan tarkoittaa ulkoisia tai sisäisiä tekijöitä, joita voivat olla raha ja maine tai itsensä toteuttaminen. Työmotivaatiota on hankala tutkia, mutta se on erittäin tärkeä asia, kun ajatellaan ihmisen hyvinvointia ja motivoitumista työhön. Yksilön elämäntilanne ovat yksi suurimmista vaikuttajista työmotivaatioon, kuten myös työhön liittyvät tilanteet. Työn jatkuvuus ja toimeentulo luovat perusturvan, jonka varaan rakentuvat arvostus ja sosiaaliset suhteet. Motivaatiota voidaan mitata työtyytyväisyyttä ja sitoutumista tutkimalla. Millä motivaatiota voidaan sitten edistää? Yleensä motivaatiota lisäävinä tekijöinä on koettu palkitseminen tavoitteeseen pääsemisestä, yhteenkuuluvuuden tunne ja kannustaminen. (Perkka-Jortikka, 2008.)

Vastuu työmotivaation ylläpitämisestä organisaatiossa on loppujen lopuksi koko henkilöstön vastuulla, mutta keskeisimmässä roolissa siinä on kuitenkin esimiehet. Myönteinen ilmapiiri ja innostuneisuus leviävät helposti työyhteisössä ja näin ollen motivoivat kaikkia. Siksi ilmapiiriin koetaan olevan yksi suurimmista motivaatioon vaikuttavista tekijöistä: hyvä tarttuu helposti työkaveriin ja huono lannistaa innostuneimmatkin. Myös muilla kuin ilmapiirillä on vaikutuksia motivaatiotilojen muutoksiin. Esimerkiksi yleinen viireystila, yksilön kokemus antamisen ja saamisen välisestä suhteesta tai työmoraali voivat vaikuttaa motivaatioon sekä positiivisesti että negatiivisesti. Tutkimusten mukaan myös johtamistapa vaikuttaa työmotivaatioon: *”Epäoikeudenmukainen johtaminen laskee työskentelymotivaatiota. On tärkeää, että esimies ei heti tyrmää alaistensa antamia kehitysehdotuksia ja osaa antaa sekä ottaa vastaan palautetta eri muodoissa.”* Jo pienillä muutoksilla voidaan lisätä motivaatiota esimerkiksi lisäkoulutuksen tai vastuualojen laajentamisen kautta. Kollegat voivat myös keskenään innostaa toisiaan ja sitä kautta laajentaa motivaatiota työyhteisössä. Yhdessä tekeminen lisää myös aiemmin mainittua yhteenkuuluvuutta. (Pitkäranta, 2011.)

Työmotivaation lisääjänä voidaan pitää myös palkkaus- ja palkitsemisjärjestelmiä. Perinteisen palkanmaksun lisäksi voidaan kannustaa työntekijöitä palkitsemalla heitä esimerkiksi järjestämällä virkistys- ja vapaa-ajantoimintaa tai tarjoamalla asumiseen liittyviä etuisuuksia. Näiden aineellisten palkkioiden lisäksi voidaan tarjota sosiaalisia palkkioita, joita ei voida mitata rahassa. Sosiaaliset palkkiot ovat sellaisia tunnustuksia tai huomionosoituksia, jotka lisäävät työntekijän tuntemuksia siitä, että hän on organisaatiolle tärkeä ja häntä arvostetaan. Palkka on lähtökohtaisesti perusmotivaatio työnteolle, mutta sen merkitys on loppujen lopuksi yksilölle suhteellisen pieni moti-

vaation kannalta. Kun palkka kattaa henkilön perustarpeet, voi olla tarpeellista täydentää sitä edellä mainituilla järjestelmillä tai esimerkiksi rahapalkkioiden avulla. Rahapalkkiojärjestelmä motivoi tavoittelemaan aiempaa parempia työsuorituksia ja näin ollen kehittää motivaatiota työn tekemiseen. (Viitala, 2006, 285-288)

Esimiestyön ja johtamisen näkökulmasta henkilöstön motivointi on haaste. Esimiehellä on nimittäin rooli sekä motivaation vahvistajana että heikentäjänä. Esimiestyössä siis tulisi ottaa huomioon henkilöstön jäsenet yksilöllisesti huomioiden persoona ja työura, kun motivaation lähteitä haetaan. Lisäksi esimiehellä tulisi vastaamisen lisäksi olla kyky esittää kysymyksiä ja kuunnella henkilöstöä, jolloin pääsee pureutumaan henkilöstön motivaatiotekijöihin ja haastamaan ne. Motivaatiotekijöihin keskittyminen voi perustua esimerkiksi kolmeen tarpeeseen: saavuttaminen, liittyminen ja valta. Nämä perustarpeet ovat jokaisessa yksilössä, mutta niiden tärkeysjärjestys vaihtelee. Kun yksilölle tärkein teema löytyy, voidaan motivaatiota lähteä kehittämään sen pohjalta. (Aarnikoivu, 2008, 153–156)

Työsuojelu Suomessa on saanut alkunsa jo 1850-luvulla ja sen valvontaa on sittemmin tehostettu lainsäädännöllä. Esimerkkejä työsuojelun varhaisista muodoista ovat lasten tehdastyökielto ja nykyistä työntekijöiden tapaturmavakuutusta edeltänyt työväenvakuutus, jotka tulivat voimaan 1800-luvun lopulla. Työsuojelun kehittämisessä on otettu suuria harppauksia yhteiskunnan kehityksen mukana vuosikymmenittäin työsuojelulainsäädännön järjestelmällisen kehityksen kautta. Pääasiassa fyysiset työsuojeluasiat on saatu kuntoon, joten 2000-luvulla on keskitytty psyykkiseen ja sosiaaliseen puoleen esimerkiksi työaikalakia noudattamalla ja työturvallisuuslaina voimaanastumisen myötä. Lainsäädäntö tarjoaa työsuojelulle pääpiirteet, mutta jokaisessa organisaatiossa työoloja kehitetään ja ylläpidetään omien motiivien vaikutuksesta. Yleensä työsuojelun pyrkimyksenä on kehittää työilmapiiriä, toiminnan laatua ja tuottavuutta sekä vähentää poissaoloista ja työkyvyttömyyseläkkeistä koituvia kuluja. (Kauhanen, 2010. 197-198)

Työturvallisuuden pääasiallinen tavoite on ehkäistä tapaturmia ja ammattitauteja sekä muita työstä johtuvia terveyshaittoja. Työturvallisuutta ohjailee keskeisesti työturvallisuuslaki, jota sovelletaan kaikenlaisissa työsuhteissa aina toistaiseksi voimassaolevista vapaaehtoistyöhön ja vuokratyöhön. Työnantajalla on velvollisuus huolehtia työpaikan turvallisuudesta ja työntekijöiden fyysisestä ja psyykkisestä terveydestä. Esimiehen työturvallisuusvastuuseen kuuluu muun muassa työntekijöiden riittävä opastus työturvallisuusasioissa. Työnantajan on huolehdittava siitä, että esimiehellä

on tarvittava osaaminen alaistensa opastukseen ja perehdyttämiseen myös työsuojeluasioissa. (KEY ry., 2012)

Vuokratyössä sekä vuokrausyrityksellä että käyttäjäyrityksellä on vastuu vuokratun työntekijän työturvallisuudesta. Periaate on yleisesti ottaen se, että työnantajalla on velvollisuus huomioida työhön ja työolosuhteisiin sekä työntekijän edellytyksiin liittyvät asiat. Työnantajan tulee siis laatia työsuojelun toimintaohjelma, johon kuuluu työpaikan työolojen kehittäminen sekä selvitys työpaikan vaaratekijöistä. Vuokratyöntekijöille osoitetun työterveyshuollon järjestäminen on työvoimaa vuokraavalla yrityksellä. Käyttäjäyrityksen on kuitenkin pidettävä huoli työterveyshuollon ja työsuojeluvaltuutetun tiedottamisesta vuokratyön alkaessa. Vuokratyöntekijöiden työsuojelun tason on oltava sama, kuin muilla työntekijöillä ja käyttäjäyrityksen on tiedotettava vuokratyöntekijöitä työn haitta- ja vaaratekijöistä. (Saarinen, 2005. 119-120)

3 HENKILÖSTÖVUOKRAUS

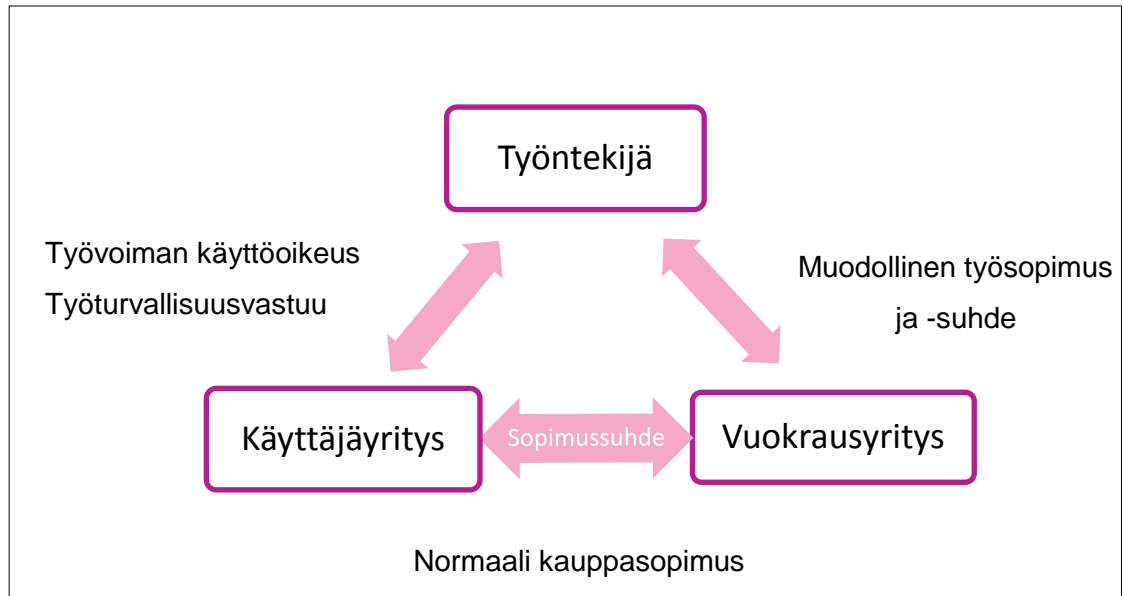
Tässä luvussa esitellään henkilöstövuokrauksen toimintaperiaatteita sekä henkilöstövuokrausta toimialana Suomessa. Lisäksi käsitellään vuokratyöntekijöiden roolia työyhteisöissä, mikä on tämän tutkimuksen kannalta oleellinen teema.

3.1 Henkilöstövuokraus käytännössä

Henkilöstövuokraus eli vuokratyö tarkoittaa käytännössä sitä, että henkilöstöä vuokraava yritys tarjoaa korvausta vastaan työntekijöitään suorittamaan toisen yrityksen työtehtäviä tämän valvonnan alaisuudessa. Keskeiset sopimussuhteet vuokratyössä ovat siis työn teettävän yrityksen (käyttäjäyritys), vuokraaja-työnantajayrityksen sekä työntekijöiden välillä (Saarinen, 2005, 100). Työsopimukset laaditaan ja työehdoista sovitaan vuokratyössä työnantajayrityksen, eli vuokraavan yrityksen kanssa. Sopimuksessa on hyvä huomioida se, että työskentely tapahtuu toisessa yrityksessä, jolloin velvoitteet työnantajana voivat ainakin osittain siirtyä käyttäjäyritykseen. (Hietala & Kaivanto, 2004, 59)

Henkilöstövuokrausyritysten toiminta pyrkii siihen, että ne käyttäjäyritykselle saadaan vuokrattua vain tarjolla olevaan työhön sopivia ja halukkaita työntekijöitä. Käyttäjäyritykset voivat myös hyödyntää henkilöstöpalveluiden rekrytointipalveluita, mikä käytännössä tarkoittaa sitä, että henkilöstöpalveluyritykset rekrytoivat korvausta vastaan työntekijöitä käyttäjäyrityksen omaan palvelukseen. (HPL, 2012)

Työ- ja virkaehtosopimukseen pohjautuva palkkausjärjestelmä koskee myös vuokratua henkilöstöä, mutta palkkauksen ehtojen mukaisuutta on haasteellista valvoa työntekijöiden kannalta. Työskentelypaikan luottamusmiehen vastuualueeseen ei kuulu vuokratyöntekijöiden etujen ajaminen, joten valvonta työehtosopimusten noudattamisessa jää usein työntekijän vastuulle. Työsuhteille ominainen määräaikaisuus myös voi estää vakituisille työsuhteille ominaiset edut, mikä vääristää palkkaussysteemiä omalta osaltaan. Tällä tarkoitetaan sitä, että lyhyissä pätkissä työskentelevät vuokratyöntekijät voidaan palkata uusiin työsuhteisiin uutena työntekijänä, jolloin esimerkiksi kokemusvuosia ei huomioida palkan muodostumisessa. (Viitala & Mäkipelkola, 2005, 18)



KUVIO 1. Suhteet henkilöstövuokrauksessa (soveltaen Viitala & Mäkipelkola, 2005)

Henkilöstövuokraus toimialana yleistyy jatkuvasti erityisesti yksityisen sektorin yrityksissä. Vuokratyövoimaa hyödynnetään paljon ruuhkaisina aikoina tilapäisenä apuna (Lehto ym., 2005, 58). Vuokratyövoiman yleistymisen arvellaan johtuvan siitä, että 1990-luvun alun lama-ajoista lähtien yritykset ovat pyrkineet samaan lisää joustavuutta henkilöstöresursseihin. Vuokratyö mahdollistaa sen, että henkilöstö on käytettävissä tarpeen vaatiessa, mutta vuokratyöntekijästä pääsee myös helposti eroon ilman perusteita nopeasti, jolloin myös kustannukset loppuvat välittömästi. Tämä taas käytännössä tarkoittaa sitä, että henkilöstöön liittyviä riskejä saadaan pienennettyä ja henkilöstökustannuksien joustavuutta lisättyä. Vaikka henkilöstön vuokraaminen vähentää riskejä käyttäjäyrityksessä, riskit eivät siirry työntekijöitä vuokraavalle yrityksille. Tämä siksi, että vuokrausyritykset eivät tee pidempiä sopimuksia työntekijöidensä kanssa, kuin mitä käyttäjäyritys tilaa. (Viitala ym., 2006, 11–15) Näin ollen voidaan ajatella, että työsuhteen pysyvyyteen liittyvät riskit siirtyvät vuokratyöntekijälle. Vuokratyöntekijällä ei kuitenkaan ole mahdollisuutta tavoitella taloudellista hyötyä yrityksen toiminnasta, koska vuokratyöntekijällä ei yleensä ole mahdollisuutta neuvotella työvoimansa myyntihinnasta eli palkastaan suoraan käyttäjäyrityksen kanssa. Yksi näkökulma siis on, että vuokratyö saattaa mahdollistaa yrityksen saavan taloudellista hyötyä luovuttaen riskit vuokratyöntekijöille (Tanskanen, 2009).

Käytännön toiminnassa henkilöstöpalveluyritykset eli vuokratyötä välittävät yritykset toimivat voimassa olevan työ- ja elinkeinolainsäädännön mukaisesti, noudattaen myös hyvää liiketapaa ja tekemiänsä sopimuksia. Tavoitteena on kaikin puolin pyrkiä siihen, että imago pysyy hyvänä. Työnantajina henkilöstövuokrausyritykset toimivat

työsuhdeasioissa soveltaen kunkin alan voimassaolevaa työehtosopimusta, jonka mukaan esimerkiksi palkkaus- ja työehtasioissa (HPL, 2012). Työsopimusten keston tai määräaikaisuuden osalta ei ole olemassa erikseen lainsäädäntöä, joka perustelisi määräaikaisuudet vuokratyössä. Vuokratyön luonteeseen kuitenkin hyvin yleisesti kuuluu, että työntekijöitä voidaan vuokrata lyhyiksi pätkiksi kerrallaan ja useamman kerran peräkkäin samaankin paikkaan, jolloin määräaikaiset sopimukset tehdään ennalta määräytyksi ajanjaksoiksi. Tätä voidaan perustella käyttäjäyrityksen väliaikaisella työvoiman tarpeella, jolloin määräaikaisille ja lyhyille työsuhteille löytyy lakisääteinen peruste (Sädevirta, 2002, 83–84). Henkilöstövuokrauksen käytäntö säätelee myös lakiasetus, jonka mukaan useissa EU-maissa vuokratyövoiman käyttö on kielletty työtaisteluiden sekä taloudellisten tai tuotannollisten henkilöstövähennyksien aikana tai määräaikana niiden jälkeen (Saarinen, 2005, 103–104).

3.2 Henkilöstövuokraus Suomessa

Suomessa henkilöstövuokrauksen suosion kasvu alkoi 1990-luvun alussa samalla, kuin työsuhteiden määräaikaisuus alkoi lisääntyä ja lamavuodet ravistelivat työmarkkinoita. Suosion kasvua on ollut vaikea konkreettisesti seurata, koska vuokratyövoiman luvanvaraisuus poistui käytöstä vuonna 1994. Ennen sitä, vuosina 1986–1993 vuokratyöt tarvitsivat lisenssin harjoittaakseen toimintaansa, jotta viranomaiset pystyivät seuraamaan vuokrausyrityksien toimintaa ja työntekijöitä. (Viitala ym. 2006, 24). Alakohtaisesti eniten vuokratyövoimaa hyödynnetään rakennusala sekä hotelli- ja ravintola-ala. Vähiten vuokratyövoimaa käytetään rahoitus- ja vakuutuslalla sekä kiinteistöpalvelualalla. (Saarinen, 2005, 102)

Henkilöstövuokraus on Suomessa kehittyvä toimiala. Alan yrityksistä tunnetuimpia ovat VMP, Staffpoint ja Manpower, mutta henkilöstövuokrausyrityksiä toimii Suomessa satoja. Vuonna 2008 tehdyn selvityksen mukaan Suomessa toimi kyseisenä vuonna noin 1400 henkilöstöpalveluyritystä. Yritysten lukumäärä on kaksinkertaistunut, liikevaihto nelinkertaistunut ja henkilöstön määrä on kolminkertainen verrattuna 2000-lukuun. Suurimpien henkilöstöpalveluyritysten osuus toimialan liikevaihdosta oli jopa 85 %. Jollakin toimialoilla, kuten rakennuslalla käytetään paljon projektijohtamista, jossa aliurakointi muistuttaa työvoiman vuokrausta. Tästä syystä todellinen henkilöstövuokrausyritysten määrä on suurempi kuin rekisterien mukainen määrä. (Työsuojeluhallinto 2010).

Vuokratyöntekijöiden yhteiskunnallista asemaa Suomen työmarkkinoilla kommentoidaan suhteellisen paljon ja vuokratyövoiman etuja pyritään viemään eteenpäin. On huomattu, että työllistyminen pidempään työsuhteeseen vuokratyön kautta on hyvin vähäistä. Tähän voidaan epäillä olevan syynä henkilöstövuokrausta tarjoavien yritysten vaatimat rekrytointimaksut, mikäli käyttäjäyritykset haluavat palkata vuokratyöntekijän omaan henkilöstöönsä (Arhinmäki, 2010).

3.3 Vuokratyöntekijöiden rooli työyhteisössä

Vuokrahenkilöstöllä tarkoitetaan työvoimaa, jonka ammattitaitoa ja työn suorittamista työnantaja vuokraa ulkopuoliselle taholle. Näin ollen vuokratyöntekijät ovat henkilöstöpalveluja tuottaville yrityksille merkittävä resurssi, koska vuokratyöntekijöitä välittämällä ne hankkivat tulonsa. Käyttäjäyrityksen näkökulmasta vuokratyöntekijät ovat eräänlaista liitännäishenkilöstöä, jota käytetään ikään kuin joustovarana. Yleensä vuokratyön ominaisuuksiin kuuluu työn osa-aikaisuus ja näin ollen vuokratyöntekijöiden tekemät tunnit ovatkin keskimääräisesti vain noin 30-50 % kokopäiväisen palkansaajan työtunneista. Yksi vuokratyön olennaisimmista ominaisuuksista on usein myös sen määräaikaisuus. (Sadou, 2012, 28-29)

Vuokratyövoiman rooli työyhteisössä ei määriy ihan yhtä selkeästi kuin vakituisen henkilöstö ja se vaihtelee yhteisöön kuulumisen ja kuulumattomuuden kannalta ihan eri tavalla kuin pysyvän henkilöstön. Nykyään työskentely perustuu tiimityöhön, joka ei välttämättä edes pysyvän henkilöstön keskuudessa ole kovin tiivistä. Vakituisen henkilöstön yhteenkuuluvuus on kuitenkin lähtökohtaisesti tiiviimpää, kuin vuokratun henkilöstön, koska heillä on taustavaikuttajana tietoisuus organisaatioon kuulumisesta samojen päämäärien ja liikeidean kautta. Muissa, kuin toistaiseksi voimassa oleviin työsuhteisiin usein liittyy yhdistävänä tekijänä se, että työsuhteen kesto on ennustettavissa vain lyhyellä aikavälillä. Tämä seikka on hyvin todennäköisesti erottava tekijä vuokratyöntekijöiden ja vakituisten työntekijöiden välillä, vaikka pitkäaikaisten työsuhteiden ennustettavuus on jossain määrin myös vähentynyt. Selkein ero näiden työntekijöiden välillä yleensä ilmenee siinä, että vuokratyöntekijä on töissä vuokraavassa yrityksessä, joka valvoo hänen työpanostaan eikä näin ollen muodollista työsuhdetta työpaikkaan synny. Tästä huolimatta työn sisältö ja osaamisvaatimukset, työolosuhteet ja – ympäristö eivät välttämättä poikkea erilaisessa työsuhteessa olevien välillä. Tästä syystä keskeisimpiä kysymyksiä vuokratyöntekijöiden roolista työyhteisössä ovatkin työsuhteen varmuuteen ja kestoon liittyvät vaikutukset työntekijän kannalta. (Viitala & Mäkipelkola, 2005, 25-26)

Sitä, mikä on vuokratyöntekijöille ominaista, on tutkittu esimerkiksi eurooppalaisten vuokratyöselvityksien kautta. Näiden selvityksien mukaan suurin osa vuokratyöntekijöistä kuuluu nuoriin ikäluokkiin ja heidän koulutustasonsa on monesti alhaisempi, kuin muulla työväestöllä. (Lehto, ym., 2005, 22) Vuokratyöntekijöitä kuitenkin löytyy kaikista ikäryhmistä, mutta selkeä painopiste on nuoremmassa ikäluokissa ja suurin osa onkin alle 30-vuotiaita. Suurin enemmistö vuokratyöntekijöistä on alle 25-vuotiaita, kun taas yli 30-vuotiaat ovat selkeä vähemmistö henkilöstövuokrauksessa. (Sadou, 2012, 29.) Tutkimuksien mukaan vuokratyöntekijöiksi ei voida kuitenkaan tyypillisesti luokitella mitään tiettyä ryhmää, vaan vuokratyöntekijänä voi toimia kuka tahansa. Tulokset kuitenkin osoittavat, että eniten yleistettävissä oleva määritelmä vuokratyöntekijöistä voisi olla opiskelijat, koska vuokratyö sopii heidän elämäntilanteeseensa hyvin. (Viitala, ym. 2006, 37)

Vuokratyövoiman hyödyntäminen on yrityksille taloudellisesti edullisempaa, kuin vakituinen työvoima. Tämä siksi, että vuokratyöntekijöille maksettava palkka on keskimääräistä pienempi, ja työsuhde-edut ovat yleensä huonommat kuin vakituisilla työntekijöillä. Esimerkiksi kaikki yrityskohtaiset edut ja palkan lisäosat monesti jätetään pois. Vuokratyöntekijöillä voi yleensä myös äitiys- ja perhevapaat sekä lomapalkat saamatta. Tästä huolimatta vuokratyöntekijöiden odotetaan sitoutuvan työhönsä samalla tavalla, kuin vakituisten työntekijöiden. Tämän vuoksi on herännyt ajatus, että vuokratyöntekijöillä on arvoa vain työvälineinä ja työoloista johtuva epävarmuus saattaa heikentää identiteettiä osana pysyvää työyhteisöä ja aiheuttaa työuupumusta. (Arhinmäki, 2010)

Vuokratyöntekijöiden asemaa työyhteisöissä pyritään parantamaan lakiuudistuksilla. Työsopimuslakiin ja lähetetyistä työntekijöistä annettuun lakiin tehtävät muutokset on laadittu, jotta vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua saataisiin kehitettyä ja yritysten tasavertaista kilpailua edistettyä. Näillä lakimuutoksilla on tarkoitus varmistaa, että vuokratyöntekijöiden työehdot, palkka ja työolot ovat yhdenvertaiset henkilöstön vuokranneen yrityksen varsinaisten työntekijöiden kanssa. Muutosten myötä vuokratyövoimaa hyödyntävän yrityksen tulee huolehtia, että tiedotus avoimista työpaikoista yrityksessä tavoittaa myös vuokratyöntekijät samalla tavalla, kuin omat työntekijät. Tämän on tarkoitus parantaa vuokratyöntekijän mahdollisuuksia työllistyä käyttäjäyrityksessä. Vuokratyöntekijällä tulee myös olla oikeus käyttäjäyrityksen tarjoamiin palveluihin (esimerkiksi ruokala- ja kuljetuspalvelut) samoilla ehdoilla käyttä-

jäyryksen omiin työntekijöihin nähden lukuun ottamatta niiden taloudellista tukemista. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2012)

Suomessa työsopimuslakiin on asetettu kohta, jonka mukaan työnantajalla on velvollisuus kohdella työntekijöitä tasapuolisesti, mikäli toisenlaiseen menettelyyn ei henkilöstön tehtävien tai aseman kannalta perusteita. Tämä asetus koskee myös henkilöstövuokrausta, mikä näin ollen tarkoittaa sitä, että henkilöstövuokrausyrityksen täytyy kohdella työntekijöitään tasapuolisesti sekä myös sitä, että käyttäjäyrityksen tulee kohdella vuokratyöntekijöitä tasavertaisesti omiin työntekijöihinsä nähden. Tällainen tasapuolisuus ei aina toteudu käytännön työssä ja tutkimusten mukaan vuokratyöntekijän asema työyhteisössä voi usein olla huonompi käyttäjäyrityksen omaan henkilöstöön nähden. Eriarvoisuuteen liittyvät ongelmat voivat näkyä myös taloudellisissa asioissa ja yksi merkittävä asia onkin se, saavatko vakituudessa työsuhhteessa olevat työntekijät enemmän palkkaa, kuin vuokratyöntekijät. Erään Britanniaa käsittelevän tutkimuksen kautta kävi ilmi, että palkkaero vakituisten ja vuokratyöntekijöiden välillä on miehillä yksitoista ja naisilla kuusi prosenttia pienempi tuntipalkka. Tämä osaltaan näyttää toteen vuokratyöntekijän roolin haasteellisuutta työyhteisössä. (Tanskanen, 2008)

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä luvussa tarkastellaan toteutetun tutkimuksen etenemistä eri prosessin vaiheissa. Käytetyt menetelmät rinnastetaan teorian tietoon ja esitetään pohdintaa siitä, miksi valittu menetelmä on tuntunut sopivimmalta kussakin prosessin vaiheessa.

4.1 Tavoitteet ja tutkimusongelmat

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää case-yrityksen vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä työyhteisöissään. Pääasiassa tutkimuksen tarkoitus oli selvittää kehittämisen kohteita eri osa-alueilla, joita ovat esimerkiksi esimiestyö, työsuhdeasiat työn mielekkyys. case-yritys ei ole aiemmin tutkinut vuokratyöntekijöidensä tyytyväisyyttä, joten tavoitteena oli myös saada jatkossa hyödynnettävä tutkimuspohja aikaiseksi, jotta kehittymistä voidaan seurata uusimalla kysely esimerkiksi vuosittain.

Tutkimusongelma on aina keskeinen osa tutkittavaa ilmiötä ja se halutaan ratkaista tutkimuksen avulla. Yleensä tutkimusongelman ratkaisemisen tavoitteena on kehittää jotakin asiantilaa, kuten tieteenkin pyrkimys on kehittää yhteiskuntaa. Tutkimusongelma voi olla esimerkiksi asiakkaiden tai henkilöstön tyytymättömyys, jolloin tyytymättömyyden syyt tulee löytää ennen kuin ne voidaan poistaa. (Kananen, 2010, 18)

Tässä tutkimuksessa tutkimusongelma on nimenomaan Kanasen mainitsema henkilöstön tyytymättömyys. Tutkimuksella pyritään selvittämään ne osa-alueet työpaikalla, johon vuokratyöntekijät eivät ole case-yrityksessä tyytyväisiä ja sitä kautta päästä kehittämään niitä. Tutkimusongelma voidaan määrittää esimerkiksi tutkimuskysymysten avulla: *Mitkä asiat aiheuttavat tyytymättömyyttä case-yrityksessä? Miten henkilöstötyytyväisyyttä voidaan kehittää? Mitkä asiat toimivat, mitkä eivät?*

4.2 Otos ja tiedonkeruumenetelmä

Tutkimus toteutettiin lomakehaastatteluna, joka lähetettiin kaikille case-yrityksen työntekijöille sähköisesti. Kyselyssä käytettiin Digium –ohjelmaa, jota yritys käyttää yleisesti muissa kyselyissään ja tutkimuksissaan.

Kyselylomake on hyvin yleinen tiedonkeruumenetelmä ja sen muoto voi vaihdella paperisesta lomakkeesta sähköiseen. Muoto vaihtelee yleensä kyselyn tarkoituksen ja kohderyhmän mukaan. Kyselylomakkeen laadinnassa keskeistä on kysymysten

asettelu ja muotoilu, jotta vankka perusta tutkimuksen onnistumiselle saadaan aikaiseksi. Kyselylomakkeen suunnittelussa tulee huomioida myös se, että kysymykset eivät ole johdattelevia eikä moniselitteisiä, jotta tutkimustulokset olisivat mahdollisimman luotettavia. (Aaltola, Valli, 2010, 103-104)

Kyselylomaketta (Liite 1) muotoiltiin ja muokattiin yhdessä tutkimuksen toimeksiantajan kanssa ja lopputulos oli toimiva. Lomake jaettiin seitsemään kysymyspatteristoon, jotka käsittelivät eri aihepiirejä. Sähköinen kysely lomake oli sopivin kyselyn kohderyhmälle, koska valtaosa työntekijöistä on nuoria, osa-aikaisia työntekijöitä. Näin ollen helppoa ja selkeää, vähän aikaa vievää kyselymallia voidaan pitää sopivimpana vaihtoehtona tämänkaltaisen aineiston keräämiseen. Lomakkeen kysymykset olivat pääosin väittämiä, joita vastaajat arvioivat pääasiassa asteikon avulla ja jokaisen osion loppuksi jätettiin mahdollisuus myös avoimeen vastaukseen, mikä mielestäni syvensi saatavan aineiston sisältöä.

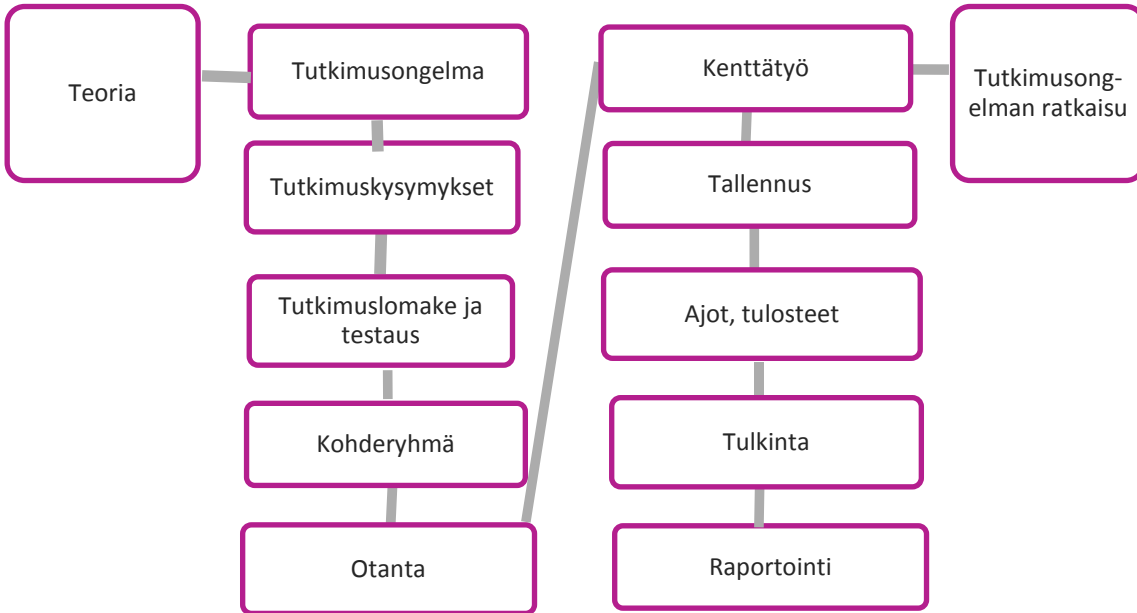
Perusjoukko on se kohderyhmä, jota halutaan tutkia. Kohderyhmänä oleva perusjoukko voidaan jakaa otoksiin ja näytteisiin. Otoksella tarkoitetaan sellaista kohderyhmästä valittua joukkoa, johon kaikilla yksiköillä on todennäköisyys tulla valituksi. Yleensä määrällisessä tutkimuksessa käytetään otoksia, koska niiden avulla tilastollinen yleistäminen perusjoukkoon on paremmin mahdollista. (KvantiMOTV, 2003)

Tässä tutkimuksessa kysely lähetettiin koko perusjoukolle eikä erillistä otosta tehty. Vuokratyöntekijöitä oli kyselyn lähettämishetkellä vain 73, joten perusjoukosta pienemmän otoksen poimimiseen ei ollut mielestäni varsinaisesti perusteita. Vastauksia saatiin 29, joten myös sen vuoksi jälkeenpäin ajateltuna erillisen otoksen ottaminen ei olisi ollut vastausprosentin ja yleistettävyyden kannalta järkevää. Perusjoukko on tähän hetkeen hieman kasvanut, joten tulevaisuudessa uusittavassa kyselyssä voi mahdollisesti tulla kyseeseen otoksen ottaminen.

4.3 Tutkimusprosessi

Kvantitatiivisen eli määrällisen tutkimuksen etenemisprosessi on selkeä ja vaiheittain etenevä prosessi, joka noudattaa tilastotieteen sääntöjä. Prosessi lähtee liikkeelle tutkimusongelmasta, jota lähdetään prosessoimaan eteenpäin tutkimuskysymysten avulla. Seuraavaksi on aineistokeruuvaihe eli laaditaan kyselylomake, joka lähetetään valitulle havaintoyksikköjoukolle. Aineistonkeruun jälkeen aineistoa analysoidaan valittujen menetelmien avulla. Analysointiin voidaan hyödyntää erilaisia ohjelmia

taulukointia ja graafista esittämistä varten. Sitten saatuja tuloksia tulkitaan, pohditaan ja tehdään niistä johtopäätöksiä. Lopuksi saatu aineisto ja tutkimuksen tulokset raportoidaan. (Kananen, 2010, 74-75)



KUVIO 2. Kvantitatiivisen tutkimuksen prosessikaavio (Kananen, 2010, 74)

Tutkimusprosessi lähti liikkeelle saamastani toimeksiannosta. Työskentelen itsekin osa-aikaisena myyntineuvottelijana case-yriksen palveluksessa ja kerroin siellä etsiväni opinnäytetyön aihetta. Työnantajani oli jo pitkään suunnitellut toteuttavansa tällaisen kyselyn, mutta ajanpuutteen vuoksi se on jäänyt tekemättä. Tutkimusongelma oli siinä mielessä selkeä, että henkilöstön tyytymättömyydestä oli aavitusksia joillakin osa-alueilla ja työtyytyväisyyttä haluttiin lähteä kokonaisvaltaisesti kartoittamaan.

Tutkimusmenetelmän ja kohderyhmän valinta oli hyvin selkeä seuraava vaihe prosessissa ja sen jälkeen siirtyä tulosten käsittelyyn ja läpikäyntiin oli luonteva. Kaiken kaikkiaan tämä tutkimusprosessi noudattaa melko tarkasti yllä olevassa kuviossa kuvattua kvantitatiivisen tutkimusprosessin eri vaiheita. Prosessin aikana tutkimusaineiston ja teoria-aineiston yhdistäminen on minulle tärkeää, koska koen niiden tukevan toisiaan laajentaen kokonaiskäsitystä tutkittavasta aihealueesta.

4.4 Luotettavuus ja analysointi

Tutkimuksen luotettavuuden arviointi on tärkeää tieteellisessä tutkimuksessa, sillä sen perusteella voidaan olla varmoja siitä, että tulokset ovat luotettavia ja työn laatu on hyvä. Luotettavuuden arviointi tulee tehdä jo ennen aineistokeruuta, koska jälkikäteen luotettavuutta voidaan enää parantaa. Määrällisessä tutkimuksessa luotettavuutta voidaan arvioida kahden käsitteen kautta: *validiteetti* ja *reliabiliteetti*. Validiteetti tarkoittaa sitä, että tutkitut asiat ovat oikeita ja reliabiliteetti mittaa tutkimuksen pysyvyyttä eli sitä, voidaanko tutkimus toistaa saaden samat tulokset. (Kananen, 2010, 128)

Määrällisen tutkimuksen aineiston analysoinnin tavoite on selvittää esimerkiksi syyseuraussuhteita, eri osa-alueiden välisiä yhteyksiä tai yleisyyttä numeraalisesti ja tilastojen avulla. Kvantitatiivisen tutkimuksen analyysille on ominaista erilaiset laskennalliset ja tilastolliset menetelmät. Yleensä analysointi aloitetaan tilastollisella analyysillä, jonka jälkeen voidaan tukia esimerkiksi yhteisvaihtelua tai riippuvuussuhteita sekä tehdä luokittelua. Määrällisten analyysimenetelmien käyttämiseksi tulee sisäistää koko tutkimusprosessi, koska ongelman määrittelyyn, aineistonkeruuseen sekä analysointitapaan liittyvillä valinnoilla on vaikutuksia toisiinsa. (Jyväskylän yliopisto, 2012)

Tässä tutkimuksessa luotettavuutta voidaan tarkastella siitä näkökulmasta, että kohderyhmänä on ollut kaikki työntekijät, joten luotettavuuteen ei voida ajatella vaikuttavaksi tekijäksi esimerkiksi otannan sattumanvaraisuus. Lisäksi kysely on suunniteltu niin, että sitä voidaan käyttää jatkossa uusiin tutkimuksiin sellaisenaan, joten pysyvyyden näkökulma on huomioitu myös sitä kautta. Validiteetin suhteen luotettavuus on otettu huomioon tutkimuksen suunnittelussa siten, että yrityksen esimiesten kanssa on käyty läpi kysyttäviä asioita ja muokattu kyselylomaketta sen mukaisesti. Kyselyyn saatiin näin ollen kerättyä juuri ne asiat, jotka ovat kehittämisen ja henkilöstön tyytyväisyyden kannalta relevantteja.

Aineiston analyysivaiheessa keskitytään määrällisen analyysin menetelmiin: käytetään graafista esitystä havainnollistamaan saatuja tuloksia. Analysoinnissa riippuvuussuhteita tai yhteisvaihtelua ei voida kovin laajasti käsitellä esimerkiksi yksiköittäin, koska anonymiteetti voi kärsiä siitä. Jossakin yksikössä saattaa työskennellä vain kaksi henkilöä ja molemmat ovat vastanneet, joten esimerkiksi yksiköiden erittelyminen analyysissa ei ole anonymiteetin kannalta järkevää.

5 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Kysely toteutettiin tammikuussa 2012 sähköisen kyselylomakkeen (Liite 2) muodossa käyttäen apuna Digium-ohjelmaa. Linkki kyselyyn lähetettiin saatekirjeen (Liite 1) kanssa sähköpostitse henkilöille, jotka sillä hetkellä olivat yrityksen vuokratyöntekijöinä. Osa oli vasta aloittanut työt ja osa oli jo ehtinyt lopettaa työskentelyn, minkä voi arvioida vaikuttaneen vastaajien määrään. Kysely lähetettiin 73 henkilölle ja vastauksia saatiin 27, jolloin vastausprosentti on n. 37 %. Kysely lähetettiin koko vuokrahenkilöstölle, koska määrä oli sopiva eikä erilliselle otokselle ollut näin ollen varsinaista perustetta.

Kyselyyn oli aikaa vastata kaksi viikkoa, jotta osa-aikatyötä tekevät työntekijät ehtivät myös vastata kyselyyn. Koska kohderyhmänä oli koko henkilöstö, tuloksia voidaan pitää suhteellisen luotettavina ja niitä voidaan hyödyntää kokonaisvaltaisessa kehittämisessä vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyden suhteen.

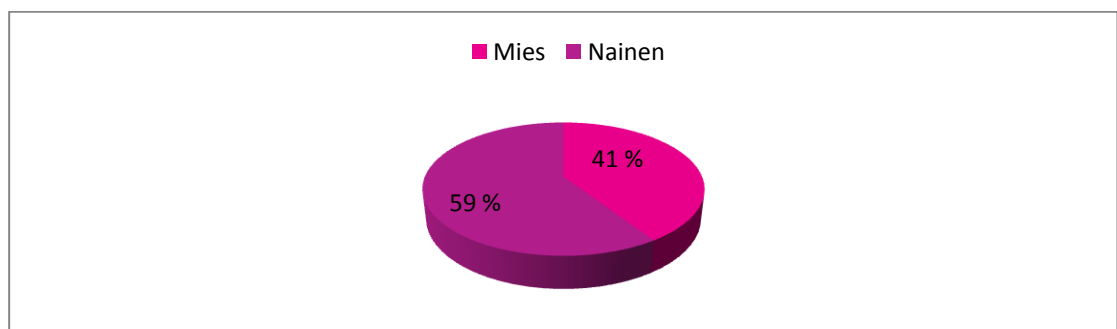
Kyselylomake on jaettu seitsemään osioon. Ensimmäisenä selvitetään taustatietoja, jonka jälkeen kysymysosiot on laadittu käsittelemään esimiestyötä, palkkausta, työn mielekkyyttä, työsuhteasioita sekä työsuojelua. Lopuksi on annettu mahdollisuus antaa palautetta case-yrityksen toiminnasta avoimena vastauksena. Kaikki osiot ovat käsitelty erikseen ja havainnollistamiseen on käytetty graafista esitystä diagrammien muodossa. Kyselylomakkeessa on käytetty useassa kysymyskokonaisuudessa vastausasteikkoa, jossa vastaus on annettu numeromuodossa asteikolla 1 täysin erimielistä – 5 täysin samaa mieltä. Annetuista vastauksista on laskettu keskiarvot, joiden avulla on helppo tarkastella eri osa-alueisiin liittyvää tyytyväisyyttä tai tyytymättömyyttä.

Kaikkiin kysymyksiin on saatu vastaus jokaiselta kyselyyn vastanneelta työntekijältä, joten jokainen osio on analysoitavissa koko kohderyhmän kannalta. Jokaisen osion jälkeen on annettu myös mahdollisuus avoimen vastauksen antamiseen koskien juuri käsiteltyä osa-aluetta. Avoimia vastauksia on annettu myös suhteellisen kattavasti, mikä syventää keskiarvojen kautta mitattavia tuloksia.

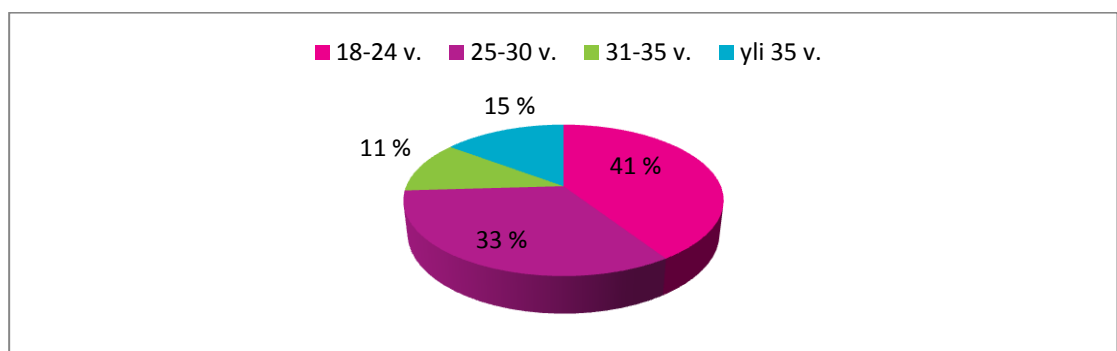
5.1 Taustatiedot

Kyselyssä kysyttiin ensimmäisenä vastaajien taustatietoja. Tulosten mukaan vastaajista enemmistö oli naisia, mutta ero ei ollut kovin suuri, kuten oheisesta kaaviosta voidaan havaita (Kuvio 3). Ikäjakaumaa kuvaava kaavio (Kuvio 4) osoittaa, että valtaosa vastaajista on 18–30-vuotiaita. Lisäksi kysyttiin työvuosia case-yrityksessä vuokratyöntekijänä ja selkeä enemmistö (85 %) on työskennellyt yrityksessä alle vuoden.

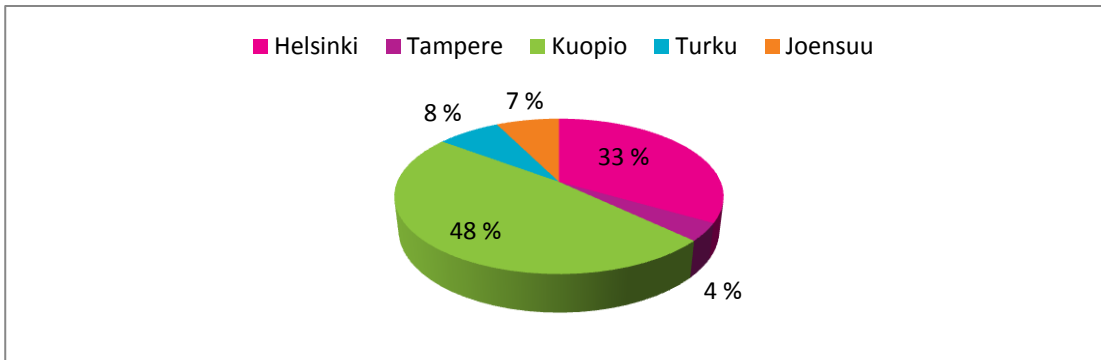
län ja sukupuolen lisäksi kysyttiin, missä yksikössä vastaaja työskentelee. Kuten oheinen kaavio osoittaa (Kuvio 5) Selkeä enemmistö vastaajista työskentelee Kuopion yksikössä ja toiseksi eniten vastauksia saatiin Helsingin yksiköstä. Jokaisesta yksiköstä saatiin vastauksia, joten sen kannalta tuloksia voidaan tarkastella kaikkien yksiköiden kannalta.



KUVIO 3. Sukupuolijakauma



KUVIO 4. Ikäjakauma



KUVIO 5. Vastaajien jakauma yksiköittäin

5.2 Esimiehet ja työtoverit

Toinen kysymysoso käsitteli esimiestyötä ja työtovereita. Kysymykset koskivat oman yksikön esimiehiä, jotka ovat käytännön työssä ja osaamisessa tiiviimmin mukana. Selkeimmin tästä osiosta nousee esille tyytyväisyys esimiehien ammattitaitoon ja luotettavuuteen sekä kokemus siitä, että informaatio kulkee hyvin työkavereiden keskuudessa.

Parhaimmaksi asiaksi esimiestyössä ja työkavereiden suhteissa koetaan se, että apua saadaan käytännön työssä tarvittaessa sekä esimieheltä että työkavereilta. Heikoimpana asiana taas koetaan esimiehien tasavertainen tapa kohdella työntekijöitä yleisesti sekä vuokratyöntekijöiden kesken. Keskiarvojen perusteella vuokratyöntekijät kokevat, että esimiehet huomioivat kaikkia työyhteisön työntekijöitä ja vuokratyöntekijöitä toisiinsa nähden jokseenkin tasavertaisesti. Ammattitaitoon ja informaation kulkuun liittyvää tyytyväisyyteen verrattuna keskiarvot ovat alhaisemmat.

Avoimien vastausten mukaan kouluttamista ja palautteen antamista tehdystä työstä toivottiin esimiehiltä enemmän. Lisäksi tiedon kulkeminen ja jakaminen työyhteisössä koettiin kehitettäväksi, eli nopeutta ja laajuutta toivottiin sille osa-alueelle. Eriarvoisuus vuokratyöntekijöiden ja muun henkilöstön välillä näkyi myös tässä, sillä jossain määrin kokemus on, että muuta henkilöstöä koulutetaan vuokrahenkilöstöä enemmän.



KUVIO 6. Keskiarvot – esimiestyö ja työtoverit

5.3 Palkkaus, työsuhde-edut ja palkitseminen

Kolmannen kysymysosion tarkoituksena oli selvittää työntekijöiden tyytyväisyyttä palkkaukseen, työsuhde-etuihin ja palkitsemiseen liittyvissä asioissa. Keskiarvojen mukaan palkkaus ja edut koetaan yhtä hyväksi, kuin mahdollisissa edellisissä työpaikoissa, joten suurta poikkeamaa yleistasolle ei voida havaita. Palkan vastaavuus työtehtäviin on myös verrattain vahvoilla kuten myös työsuhde-eduista tiedottaminen ja tuloksista palkitseminen. Palkka-asioista keskusteleminen koetaan kuitenkin hieman hankalaksi, mikä näkyy selkeänä keskiarvollisena erona myös esitetystä kaaviosta.

Avoimien vastausten perusteella työsuhde-eduissa on kehittämisen varaa. Vuokratyöntekijöille tarjolla olevien henkilöstöetujen yhtäläisyyttä muiden työntekijöiden etuihin toivottiin melkein jokaisessa annetussa vastauksessa. Etujen eron koettiin olevan myös osaltaan vaikuttava tekijä ulkopuolisuuden tunteeseen työyhteisössä. Palkkaukseen liittyvää kommentointia oli vähän, mutta muutamissa vastauksissa esitettiin toiveita vieraiden kielten käyttämisen tai työmatkojen korvaamisesta esimerkiksi lisien kautta.



KUVIO 7. Keskiarvot – Palkkaus, työsuhde-edut ja palkitseminen

5.4 Työn mielekkyys ja työtehtävät

Työn mielekkyyttä ja työtehtäviä käsiteltiin neljännessä kysymysosiossa. Yleisesti keskiarvoissa ei ollut eri kysymyksien kesken suurta hajontaa, mutta muutama kohta erottui selkeästi muista. Erityistä tyytyväisyyttä voidaan nähdä työilmapiirin laadussa sekä tässäkin kohdassa avun saamisessa työtehtäviin liittyen. Yhteistyön toimivuutta arvioitiin myös hyväksi.

Työtovereiden merkitys työn tekemisessä nousee tämän osion toimivimmaksi asiaksi. Työn mielekkyyteen voidaan tulosten perusteella nähdä positiiviseksi vaikuttajaksi myös saatavilla oleva apu työtehtävissä ja hyvässä ilmapiirissä. Aiemmassa osiossa kysyttiin avun saamista esimiehiltä ja työtovereilta yleisellä tasolla, mikä osoittautui hyvin toimivaksi asiaksi. Samoin työtehtäviin liittyvä avun saaminen on vahvoilla, kuten tämän osion keskiarvot (Kuvio 8) osoittavat.

Vaikka selkeästi erottuvaa huonointa asiaa ei voida nostaa esille tässä osiossa, heikoimmin tyytyväisyyttä tuo kokemus työpanoksen ja osaamisen arvostamisesta. Tulosten mukaan vuokratyöntekijät kuitenkin kokevat työpanoksensa ja osaamisensa arvostamisen heikompana, kuin mitä esimerkiksi edellisessä palkitsemista koskevassa osiossa annetut vastaukset kertovat. Uusiin tehtäviin perehdyttäminen koetaan muihin osa-alueisiin nähden myös hieman heikompana. Kokemus perehdytyksen kattavuudesta ei suoranaisesti voida sanoa olevan huono, mutta kehitettävää siitä voidaan löytää.

Tulosten mukaan vuokratyöntekijät kokevat, että osaamista pääsee halutessaan kehittämään jokseenkin hyvin ja sen mukaan on mahdollista saada myös lisävastuuta. Työtehtävät koetaan haastavuudeltaan ja mielekkyydeltään jokseenkin sopiviksi ja asetetut tavoitteet realistisiksi. Työtehtävät ominaisuuksiltaan ovat myös täyttäneet työntekijöiden odotukset jokseenkin hyvin. Osaamiseen nähden annettu työmäärä koetaan sopivaksi ja tehdyn työn tuloksia seurataan työntekijöiden mielestä riittävästi. Keskiarvolliset arviot vuokratyövoiman kohtelusta ja odotuksien täyttymisestä vuokratyönä ovat melko yhteneväiset. Vuokratyöntekijän kohtelu työyhteisössä ei ole keskiarvallisesti mitenkään erityisen heikoilla.

Avoimien vastausten mukaan kokemukset vuokratyöntekijöiden kohtelusta työpaikalla olivat pääosin negatiivisia. Työntekijät toivat esille vastauksissaan kokevansa epäoikeudenmukaisuutta niin pääasiassa työsuhde-etujen ja palkkauksen kautta. Näiden lisäksi kokemuksia eriarvoisuudesta oli tullut myös esimiesten ja muiden työntekijöiden negatiivisen tai välinpitämättömän kohtelun vuoksi. Vaikka vastausten perusteella myös tasavertaisesta kohtelusta ja hyvästä ilmapiiristä oli kokemuksia, selkeästi eniten kehitystä toivottiin vuokratyöntekijöiden huomiointiin ja kohteluun työpaikalla.



KUVIO 8. Keskiarvot – Työn mielekkyys ja työtehtävät

5.5 Työsuhdeasiat

Viidennen osion kysymykset käsittelivät työsuhteisiin liittyviä asioita. Tässä osiossa hajontaa eri kysymyksien välillä oli havaittavissa jonkin verran. Selkeästi vahvimiksi osa-alueiksi erottuu tietoisuus siitä, kuka on yhteyshenkilö työsuhteeseen liittyvissä asioissa. Vahvana osa-alueena pidetään myös yhteistyötä työpaikan, työnantajan ja työntekijän välillä, minkä työntekijät arvioivat jokseenkin toimivaksi. Työnantajan koetaan myös tiedottavan työntekijöitä heitä koskevista asioista jokseenkin riittävästi ja näin ollen myös täyttävän odotukset työnantajana.

Heikoimmiksi osa-alueiksi työntekijät arvioivat tiedonsaannin työsuhteisiin liittyvissä asioissa sekä yhteydenpidon työnantajan suunnalta. Vaikka työntekijät tietävät yh-

teyshenkilönsä ja esimiehensä työnantajayrityksessä, yhteydenpito koetaan suhteellisen vähäiseksi. Vastausten perusteella työntekijät pitävät määräaikaisuuksia jokseenkin perusteltuina, mutta kokevat, että työsuhteen jatkumisesta ei ilmoiteta riittävän ajoissa. Selkeää vaikutusta työskentelyyn työsuhteiden jatkumisen epävarmuudella ei koettu olevan. Tiedottaminen työsopimuksen ehdoista ja muutoksista sekä itse työnantajayrityksestä työsuhteen alussa koettiin myös jokseenkin puutteellisiksi. Tästä kertoi myös se, että keskiarvallisesti työntekijät kokivat tarvitsevansa lisää tietoa työnantajasta jo rekrytointiprosessin aikana.

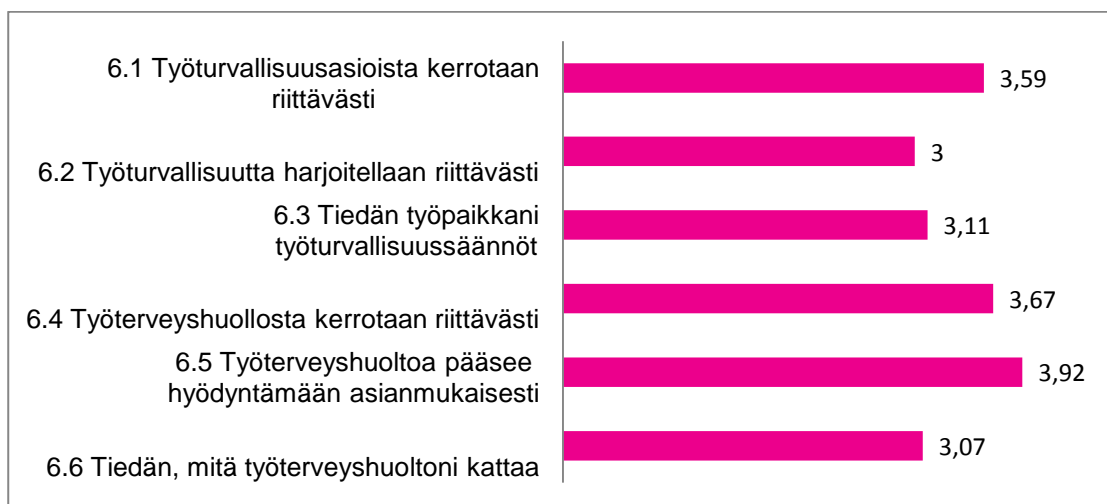
Avoimissa kysymyksissä otettiin kantaa eniten käytännön asioiden toimivuuteen. Palkanmaksuun liittyviä kommentteja annettiin paljon ja pääasiassa ne ottivat kantaa palkan maksamiseen oikein, lomapalkkoihin ja arkipyhäkorvauksiin. Palkan suuruutta toivottiin myös kehittyväksi vastuun kasvaessa. Palkanlaskentaan liittyvien asioiden lisäksi kommentoitiin paljon työnantajan yhteydenpitoa vuokratyöntekijöihin, joka näkyy kehitettävänä teemana myös keskiarvallisesti. Vastausten perusteella suhteellisen yleinen kokemus yhteydenpidosta on se, että se on liian vähäistä. Muutostilanteissa, yleisessä tiedottamisessa ja työntekijöistä huolehtimisessa nähtiin yhteydenpitoon liittyvät kehittämisen kohdat ja linjaus avoimissa vastauksissa oli näihin liittyen suhteellisen yhtenäinen.



KUVIO 9. Keskiarvot – Työsuhde case-yrityksessä

5.6 Työsuojelu

Työsuojeluun liittyviin asioihin oltiin kuudennen kysymysosion vastausten perusteella suhteellisen tyytyväisiä, eikä selkeitä erityisvahvuuksia tai – heikkouksia voitu havaita. Työsuojeluun liittyvät kysymykset koskivat työturvallisuutta ja työterveyshuoltoa. Kuten oheinen taulukko (Kuvio 10) esittää, vahvimmat työsuojelun osa-alueet liittyivät työterveyshuoltoon. Työntekijät kokivat, että työterveyshuollon tarjoamia palveluja pääsee hyödyntämään asianmukaisesti ja niistä kerrotaan riittävästi. Vaikka työterveyshuollosta tiedottaminen toimii, tarkempaa tietoa siitä, mitä työterveyshuolto todella kattaa kaivattiin lisää. Työturvallisuusasioissa sen sijaan yleinen tiedottaminen arvioitiin myös olevan riittävällä tasolla, mutta käytännön harjoitusten ja työturvallisuussääntöjen kertaamisen työpaikalla koettiin olevan vähäiset. Avoimissa kysymyksissä ilmeni myös toiveet työterveyshuollon kattavuuteen liittyvästä laajemmasta tiedottamisesta.



KUVIO 10. Keskiarvot – Työsuojelu

5.7 Palaute

Seitsemännessä osiossa pyydettiin antamaan palautetta case-yritykselle. Palautteen määrä oli hyvin vähäinen ja sisälsi pääasiassa kiitokset hyvästä työsuhteesta tai kertasi jo aiemmissa osioissa annettua palautetta. Palautteen mukaan työnantaja on vastannut työntekijöiden odotuksia ja toiminut näkymättömänä työntekijän ja työpaikan välillä. Palautteen vähäisyyteen voisi ajatella vaikuttaneen se, että jokaisen kysymysosion yhteydessä on voinut kommentoida käsiteltyä osa-aluetta, jolloin yleistä palautetta ei ehkä ole jäänyt enää annettavaksi.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

6.1 Tutkimuksen merkitys ja tulosten vaikutukset

Tutkimus on merkittävä yritykselle, koska vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä ei ole aiemmin tutkittu case-yrityksessä. Yrityksen koko omalle henkilöstölle ja asiakasyrityksen henkilöstölle on tehty aiemmin henkilöstötyytyväisyystutkimuksia, joihin on osallistunut myös vuokratyöntekijöitä. Varsinaista vuokratyöntekijän näkökulmaa ei ole kuitenkaan selvitetty. Yrityksen toiminnassa vuokratyöpalvelut ovat merkittävä osa-alue, joten yhteistyön toimivuus ja vuokrahenkilöstön tyytyväisyys ovat sen vuoksi myös merkittäviä asioita. Tutkimuksella on myös jatkoon kannalta tärkeä rooli yrityksen toiminnassa, sillä sitä tullaan tulevaisuudessa käyttämään uudestaan vertailutarjoituksessa ja kehitystoimien toimivuuden seurannassa.

Tulokset vaikuttavat yrityksen kehitystoimiin, sillä tutkimuksen tarkoitus on pääasiassa selvittää parhaiten ja heikoiten toimivat osa-alueet henkilöstövuokrauksessa. Vahvimpia osa-alueita pyritään pitämään yllä jatkossa ja heikoimpia osa-alueita pyritään kehittämään. Oletus siis on, että tutkimuksen tulokset vaikuttavat käytännön toimiin ja niihin osa-alueisiin, joihin sen toivotaan vaikuttavan. Kyselymuotoinen tutkimus tarjoaa vastaajille mahdollisuuden antaa anonyymien palautteiden, joten kehitettävät osa-alueet on helppo kartoittaa tätä kautta.

6.2 Tuloksien analysointi ja pohdinta

Taustatiedoista saadut vastaukset näyttävät esimerkiksi ikäjakaumansa puolesta toteen teoriaa mikä teoriaa siitä, että vuokratyöntekijät ovat usein nuoria. Lisäksi myös työsuhteen kesto oli valtaosalla ollut vasta alle vuoden, minkä voidaan katsoa täydentävän esitettyä teoriaa vuokratyösuhteiden lyhyestä kestosta. Työntekijöitä työskentelee eri yksiköissä ja yksiköiden koot vaihtelevat. Jossain yksikössä saattaa työskennellä vain muutama henkilö, joten se osaltaan selittää jakaumaa. Joensuun yksikköön rekrytoidaan parhaillaan henkilöstöä, joten mikäli tutkimus uusitaan tulevaisuudessa jakauma voi muuttua paljonkin.

Toisen kysymysosion esimiestyötä ja työtovereita koskevat vastaukset olivat melko tasaisia, mutta eniten työntekijät arvostavat sitä, että apua saadaan käytännön työssä tarvittaessa niin esimiehiltä kuin työkavereiltakin. Tämä asia on työtyytyväisyyden kannalta hyvin tärkeä, sillä luottamus avun saamisen ongelmatilanteissa vaikuttanee

omaan työskentelyyn ja ammatilliseen kehittymiseen. Työtovereiden välisen toimivan yhteispelin voidaan ajatella yhdistävän työyhteisöä. Näin ollen työtovereiden auttaminen yhdistettynä toimivaan esimiestyöhön voisi ajatella muodostavan toimivan työyhteisön käytännön työssä. Vähiten tyytyväisyyttä tässä osiossa havaittiin olevan esimiehien tavassa kohdella työntekijöitä tasavertaisesti yleisellä tasolla sekä vuokra-työntekijöiden kesken. Tämän tutkimus osaltaan keskittyy vuokratyöntekijöiden rooliin työyhteisössä, joten tämä on mielenkiintoinen tulos sen kannalta. Keskiarvojen perusteella vuokratyöntekijät ovat vain jokseenkin samaa mieltä siitä, että esimiesten huomiointi kaikkia työyhteisön työntekijöitä ja vuokratyöntekijöitä kohtaan on toisiinsa nähden tasavertaista. Näin ollen työntekijöiden tasavertaiseen kohteluun työyhteisön sisällä tulisi siis kiinnittää enemmän huomiota, jotta epätasapaino kohtelussa tasoituisi.

Palkkaukseen, työsuhde-etuihin ja palkitsemiseen liittyvässä osiossa ei noussut esille mitään tiettyä tyytyväisyyden tai tyytymättömyyden kohdetta. Keskiarvot olivat suhteellisen hyvällä tasolla, minkä voidaan ajatella kertovan siitä, että henkilöstö on tyytyväinen saamiinsa työsuhde-etuihin sekä käytössä olevaan palkitsemis- ja palkkausjärjestelmään. Palkitseminen on yksi työmotivaation lisääjä, joten tämä tulos sinänsä vahvistaa esitettyä teoriaa siitä, millä työmotivaatiota voidaan pitää yllä.

Kuten aiemmin jo teoriassa on mainittu, työn mielekkyys vaikuttaa työmotivaatioon ja sitä kautta työilmapiiriin. Työn mielekkyyttä koskevien tuloksien mukaan yhteistyön toimivuutta arvioitiin hyväksi, mitä voidaan pitää erittäin positiivisena asiana siihen nähden, millaisena vuokratyöntekijöiden rooli yleensä koetaan yhteisöön kuulumisen kannalta. Työtovereiden merkitystä työn tekemisessä pidetään tämän osion toimivimpana ja keskeisimpänä asiana. Näin ollen voi päätellä, että työtovereilla on suuri rooli työyhteisöön kuulumisen ja hyvän työilmapiirin sekä työn mielekkyuden kannalta. Tässä osiossa ei selkeästi erottuvaa huonointa asiaa varsinaisesti ole havaittavissa, mutta keskiarvollisesti heikoimmin tyytyväisyyttä koetaan työpanoksen ja osaamisen arvostamisen suhteen. Tästä voisi siis päätellä niin, että työpanoksesta ja tuloksista palkitaan, mutta se ei riitä tuomaan työntekijöille vahvaa tuntemusta siitä, että niitä todella arvostetaan.

Perehdyttämiseen liittyvä kokemus ei myöskään näyttäytynyt vahvimmassa roolissa. Perehdyttämisen kautta saatava asiantuntemus vaikuttaa työtehtävien hallintaan ja työssä selviämiseen, joten sen laatuun tulisi panostaa. Hyvällä perehdytyksellä myös mielestäni keskeinen rooli hyvän ammattiosaamisen pohjana, joten tyytyväisyys sii-

hen tulisi pyrkiä nostamaan korkeammaksi. Taustatietojen mukaan valtaosa vastan-
neista on työskennellyt case-yrityksessä vuokratyöntekijänä alle vuoden, joten heillä
perehdytysjakso on vielä tuoreessa muistissa. Tämä osoittaa, että näkemys perehdy-
tyksestä ja sen mahdollisesta puutteellisuudesta on ajankohtainen.

Arviot vuokratyövoiman kohtelusta ja odotuksien täyttymisestä vuokratyönä ovat mel-
ko yhteneväiset, mikä voidaan ajatella kertovan siitä, että aiemmin muodostuneet
mielikuvat vuokratyön laadusta ovat tässä työssä täyttyneet. Vuokratyöntekijän kohte-
lu ei ole keskiarvallisesti mitenkään heikoilla, joten sen voidaan nähdä kertovan myös
positiivisesta ennakkoasenteesta vuokratyöhön. Kuten aiemmin jo kerrottu, lähes
jokaisessa vuokratyöpaikassa on haasteena eriarvoinen kohtelu, joka koetaan työmo-
tivaatiota ja – hyvinvointia alentavana asiana. Tämän tutkimuksen perustella vaikut-
taa siltä, että ainakaan mahdolliset ennakkoasenteet tai odotukset eivät ole muodos-
tuneet haasteiksi tässä vuokratyöpaikassa.

Työsuhdeasioissa selkeä vahvuus löytyy tietoisuudesta, kuka on yhteyshenkilö työ-
suhteeseen liittyvissä asioissa. Tämä on tärkeä asia erityisesti vuokratyösuhteen
kannalta, sillä monesti eri yhteistyöhenkilöiden rooli voi olla vuokratyöntekijälle epä-
selvä, kun työnantaja on eri kuin työskentelypaikka. Kuten vuokratyön luonteeseen
monesti kuuluu, työsuhteet ovat usein määräaikaista. Selkeää vaikutusta työskente-
lyyn työsuhteiden jatkumisen epävarmuudella ei kuitenkaan koettu olevan, vaikka
teorian mukaan se voi osaltaan vaikuttaa esimerkiksi vuokratyöntekijöiden työmoti-
vaatioon. Tiedottaminen koskien työsopimuksen ehtoja ja muutoksia koettiin myös
jokseenkin puutteellisiksi. Tämä ilmeni myös siinä, että tulosten mukaan työntekijät
kokivat tarvitsevansa lisää tietoa itse työnantajasta jo aiemmin, rekrytointiprosessin
aikana.

Palkanmaksuun liittyvää kommentointia oli suhteellisen paljon ja pääasiassa ne otti-
vat kantaa palkan maksamiseen oikein, lomapalkkoihin ja arkipyhäkorvauksiin. Pal-
kan määrän toivottiin myös kasvavan vastuun mukana. Monesti palkkaus voi yrityk-
sen edustajan mukaan muuttua työolosuhteiden vaihtuessa. Mikäli työnantaja tai työ-
paikka vaihtuu työpoliittisten asioiden suhteen, palkkaus muuttuu siinä mukana ja voi
näin ollen aiheuttaa tyytymättömyyttä. Aiemmassa osiossa nousi esille myös näke-
mys siitä, että palkka-asioista keskusteleminen on haastavaa, mikä tulisi mielestäni
huomioida myös tässä kohdassa. Muutostilanteessa palkkausasiat mietittyvät, jol-
loin niistä olisi tärkeää saada keskustella.

Työsuojeluun liittyvässä osiossa vastaukset olivat suhteellisen yhdenmukaisia keskenään ja tietoisuutta työterveyshuollosta ja työturvallisuudesta arvioitiin hyväksi. On positiivista huomata työterveyshuoltoon kohdistuva tyytyväisyys, sillä kuten aiemmassa teoriassa on esitetty, työterveys on tärkeä asia työhyvinvoinnin kannalta. Aiempien osioiden tulosten mukaan työsuhde-etujen erilaisuus muihin työntekijöihin nähden aiheuttaa tyytymättömyyttä, joten senkin suhteen on positiivista huomata, että työterveyspalvelut koetaan kattaviksi ja hyväiksi eikä epäoikeudenmukaisiksi tai suppeiksi. Vuokratyösuhteessa voisi ajatella olevan haasteellista tiedottaa riittävästi ja selkeästi työterveyspalveluista, mutta tämän tutkimuksen perusteella näin ei ole ainakaan tässä tapauksessa.

Kaiken kaikkiaan tulokset olivat suhteellisen yhdenmukaisia ja loogisia. Varsinaisia yllätyksiä ei havaittu, mutta muutamia selkeitä hyvin toimivia ja kehitettäviä osa-alueita löytyi. Mielestäni tutkimusta voidaan pitää tulosten puolesta onnistuneena, koska niiden avulla päästään kehittämään kehitettäviä asioita ja jalostamaan eteenpäin jo hyväksi koettuja toimintoja, mikä on tämän selvityksen tavoite. Yleisellä tasolla case-yrityksen vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä voidaan tulosten pohjalta mielestäni arvioida hyväksi, koska keskiarvot olivat enimmäkseen arviointiasteikon puolivälin paremmalla puolella. Sanallinen palaute eri osa-alueiden lopussa täydensi hyvin keskiarvoihin perustuvaa arviointia. Tuloksia pystyttiin rinnastamaan esitettyyn teoriaan hyvin ja yhteyksiä käytännön ja teorian välillä oli helppo löytää.

7 YHTEENVETO

Tutkimuksen pääasiallisen tavoitteena oli löytää henkilöstön tyytyväisyydessä vahvimmat ja heikoimmat osa-alueet. Saatujen vastausten perusteella tutkimuksen tulokset olivat jakaumaltaan suhteellisen tasaiset, joten mitään varsinaisia erityisvahvuuksia tai huomattavia kehittämisen kohteita ei voitu eritellä.

Kaikista osioista tehdyn yhteenvedon perusteella voitiin kuitenkin havaita, että case-yrityksessä oltiin erittäin tyytyväisiä siihen, miten hyvin apua oli saatavissa tarvittaessa sekä esimiehiltä että työtovereilta. Työtovereiden merkitys nousi esille myös toisena vahvuutena, sillä tutkimuksen perusteella yleinen kokemus oli, että työtoverit olivat tärkeitä työn kannalta. Tämän voitiin ajatella kertovan siitä, että jatkossakin tiimien työskentelyä ja työkavereiden välistä vuorovaikutusta olisi syytä edistää ja jatkaa. Lisäksi avun saamisen helppouden ylläpitämiseksi myös esimiehien osaamisen ylläpitäminen voitiin ajatella yhdeksi tyytyväisyyden ylläpitämiskeinoksi tällä osa-alueella. Tutkimuksen tulokset osoittivat sen tärkeyden myös siinä, että luottamus esimiehiin ja heidän ammattitaitoonsa arvioitiin korkeaksi.

Heikoimmat osa-alueet löytyivät enimmäkseen tämän tutkimuksen työsuhte-asioita käsittelevästä osiosta. Muissa osioissa hajonta keskiarvoissa oli vähäisempää, mutta kyseinen osio oli keskiarvoiltaan hieman alhaisempi kokonaisuuteen verraten. Tulosten mukaan kehitettävää löytyi työsopimuksen jatkosta ilmoittamisessa sekä sopimusten ehdoista tai muutoksista tiedottamisessa. Kuten aiemmassa teoriassa esiteltiin, määräaikaisuus ja lyhyet työpätkät ovat vuokratyösuhteille ominaisia, joten siihen nähden tällaiset näkemykset olivat kohtalaisen odotettavia. Työhyvinvoinnin kannalta varmuutta työn jatkumisesta voitiin pitää edistävänä tekijä, joten uusien toimintatapojen löytäminen tällä osa-alueella voisi olla eduksi koko henkilöstövuokraukselle toimialana.

Työn jatkumiseen liittyvien haasteiden lisäksi tulosten perusteella voitiin havaita toinen kehitettävä kohta, mitä voitiin myös pitää vuokratyölle tyypillisenä. Case-yrityksen henkilöstö koki, ettei saa tarpeeksi tietoa työnantajastaan rekrytointiprosessin aikana eikä osin myöskään työsuhteen aikana. Henkilöstövuokrauksessa työnantaja ei usein ole työskentelypaikka, joten sen voidaan ajatella nostavan hyvän yhteydenpidon ja tiedottamisen merkitystä käytännön työssä. Vaikka tulosten mukaan työntekijät olivat tietoisia siitä, kuka heidän työnantajansa ja yhteyshenkilönsä on, yhteydenpito ja mahdollisuus keskustella esimerkiksi palkka-asioista koettiin suhteellisen heikoiksi.

Työntekijöiden mielenkiinto ja aktiivisuus kyselyyn vastaamisessa oli myös positiivinen yllätys. Henkilöstöstä yli kolmasosa vastasi kyselyyn, joten tyytyväisyyden tasosta saatiin mielestäni kattava kokonaiskuva. Vastausprosentti mielestäni kertoi myös siitä, että henkilöstö oli kiinnostunut antamaan palautetta ja kehittämään omaa hyvinvointiaan, mikä tämänkaltaisessa yhteistyöpainotteisessa työsuhteessa on keskeistä.

Kaiken kaikkiaan saatujen vastauksien mukaan case-yrityksen henkilöstön tyytyväisyyttä voitiin mielestäni arvioida tasoltaan hyväksi. Ottaen huomioon aiemmin teoriassa esitellyt vuokratyösuhteen haasteet sekä käytännön asioissa että vuokrahenkilöstön kohtelussa, tämän case-yrityksen toiminta työntekijöiden näkökulmasta oli yleiseen käsitykseen nähden hyvinkin korkealla tasolla. Hyvän palautteen ja hyvien arvioiden lisäksi myös kritiikkiä saatiin, mikä mielestäni oli hyvä asia, koska sen kautta asioiden kehittäminen on lähtökohtaisesti helpompaa. Onnistuneen tutkimuksen kautta saadut hyvät tulokset mahdollistivat mielekkään analysoinnin eri näkökulmista. Henkilöstötyytyväisyyden tutkimisesta mielenkiintoisempaa teki vuokratyön näkökulma, koska sen kautta koko tutkimus sai ikään kuin uuden ulottuvuuden. Työelämälähtöisyydellä oli erittäin selkeä vaikutus tutkimuksen tekemisen mielekkyyteen, koska koko prosessin ajan tutkimuksen todellinen tarve ja hyöty korostuivat eri vaiheiden edetessä. Opinnäytetyön teoria ja tutkimus täydensivät paitsi toisiaan, myös ammatillista oppimista, joka on työelämään siirtyessä kultaakin kalliimpaa.

Mielenkiinto henkilöstöjohtamiseen ja työhyvinvoinnin eri teemoihin lisäsi huomattavasti halua perehtyä aihepiiriin ja tutkimuksen tuloksiin. Oma kokemus vuokratyöstä antoi omanlaisensa perspektiivin henkilöstövuokrauksen ja –johtamisen aihepiireihin, mikä puolestaan täydensi työelämälähtöisyyden vaikutusta motivaatioon. Tutkimuksen tulosten ja niiden pohjalta laadittujen analyysien valmistuttua vahvistui tunne siitä, että haluaisi tutkia samaa aihetta uudestaan esimerkiksi vuoden päästä, jotta voisi nähdä, mitä vahuuksille ja heikkouksille on todella tapahtunut.

Innostus projektin toteuttamiseen muodostui selkeästi oman kiinnostuksen ja selkeän toimeksiannon yhteisvaikutuksesta. Näitä tekijöitä voisi tämän kokemuksen perusteella erittäin hyvinä innoittajina myös työelämässä. Mielekkäiden, omaa osaamista vastaavien työtehtävien tarjoaminen työntekijöille voisivat lisätä innostusta, mielenkiintoa ja sitoutumista työyhteisössä. Kun henkilöstö voi hyvin ja työyhteisö toimii hyvin, voitaneen odottaa myös tehokkuuden ja tuottavuuden kehittymistä.

LÄHTEET

Aaltola, J. & Valli, R. (toim.), 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin I – Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: WS-Bookwell Oy.

Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Juva: WS Bookwell Oy.

Arhinmäki, P. 2010. Vuokratyö on modernia orjakauppaa. Ministerin kotisivut. [viitattu 29.2.2012]

Saatavissa: <http://www.paavoarhinmaki.fi/blogi/2010/vuokraty-on-modernia-orjakauppaa/>

Case-yritys, 2012. Yrityksen esittelymateriaali. Sähköpostikeskustelu, 1.3.2012.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto (HPL), 2012. Toimintaperiaatteet. [viitattu 29.2.2012]

Saatavissa:

http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Toimintaperiaatteet_2009_final.pdf

Hietala, H. & Kaivanto, K 2004. Työsopimus ja johtajasopimus. Helsinki: Talentum

Jyväskylän yliopisto, 2012. Määrällinen analyysi, menetelmäpolut. [viitattu 28.2.2012]

Saatavissa:

<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/metelmapolkuja/metelmapolku/aineiston-analyysimenetelmat/maarallinen-analyysi>

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kauhanen, J. 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro Oy.

Kaupanalalan esimiesliitto KEY ry, 2012. Työturvallisuus. [viitattu 16.3.2012]

Saatavissa:

http://www.esimiesliitto.com/index.php?option=com_content&view=article&id=164&Itemid=200

KvantiMOTV, 2003. Otos ja otantamenetelmät. [viitattu 28.2.2012].

Saatavissa: <http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/otos/otantamenetelmat.html>

Lehto, A.; Lyly-Yrjänäinen, M.; Sutela, H. Pysyvän työn toivossa – määräaikaisten työsuhteiden käytöstä ja kokemisesta. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö

Perkka-Jortikka, K. 2008. Työmotivaatio eli työtahto. Uusi suomi [viitattu 27.2.2012].

Saatavissa:

<http://katriinaperkkajortikka.puheenvuoro.uusisuomi.fi/42310-tyomotivaatio-eli-tyotahto>

Pitkäranta, K. 2011. Näin parannat työmotivaatiota. Magneettimedia. [viitattu 27.2.2012]

Saatavissa: <http://www.magneettimedia.com/?p=5569>

Saarinen, M. 2005. Pätkätyöt: työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki: Edita

Sadou, Pilvikki 2012. Vuokrahenkilöstön työmotivaatioon vaikuttavat tekijät motivaatio-hygieniateorian näkökulmasta. Laurea-ammattikorkeakoulu, Leppävaara. [viitattu 25.3.2012]

Saatavissa:

https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/39724/Opinaytetyo_Sadou.pdf?sequence=1

Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Vantaa: WSOY Lakitieto

Tanskanen, A. 2008. Modernia orjatyötä? Analyysi vuokratyön oikeudenmukaisuus-ongelmista. [viitattu 25.3.2012]

Saatavissa: http://www.valt.helsinki.fi/blogs/aotanska/modernia_orjatyota.pdf

Tanskanen, A. 2009. Vuokratyöntekijä kantaa yrityksen riskit. Helsingin yliopisto, blogi. [viitattu 29.2.2012]

Saatavissa: <http://www.valt.helsinki.fi/blogs/aotanska/post-35.htm>

Työ- ja elinkeinoministeriö, 2012. Uutiskirje 12.1.2012: Vuokratyöntekijöiden asema paranee. [viitattu 2.3.2012]

Saatavissa: https://www.tem.fi/index.phtml?105139_m=105141&s=4773

Työsuojeluhallinto, 2010. Selvitys työvoiman vuokrauksesta vuonna 2008, Viranomaisyhteistyön kehittämisprojekti VIRKE. [viitattu 29.2.2012]

Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/fi/ajankohtaista/3495>

Viitala, R. 2006. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Viitala, R.; Vettensaari, M.; Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus. Helsinki: Työministeriö

LIITE 1 - Saatekirje

Hei!

Opiskelen työni ohella liiketaloutta Savonia Ammattikorkeakoulussa Kuopiossa. Teen opinnäyte-työnäni henkilöstötutkimuksen, joka toteutetaan kyselynä XXXX Oy:n vuokratyöntekijöille.

Henkilöstötutkimuksen merkitys on suuri, sillä sitä kautta henkilöstön hyvinvointia voidaan kehittää parhaiten. Siksi myös juuri Sinun vastauksesi on erittäin tärkeä.

Alla on linkki, josta pääsee kyselyyn. Kysely koostuu osioista, jotka käsittelevät eri aihepiirejä työ-säsi. Vastaukset käsitellään nimettöminä eikä niitä levitetä eteenpäin.

Kysely vie aikaa vain muutaman minuutin. Kysely suljetaan perjantaina 20.1.2012.

Kiitän jo etukäteen vastauksestasi! ☺

Linkki kyselyyn:

(linkki)

Terveisin,

Jaana Hämäläinen

Myyntineuvottelija

jaana.m.hamalainen@edu.savonia.fi

LIITE 2 - Kyselylomake

1. Taustatiedot

- 1.1 Sukupuoli nainen mies
- 1.2 Ikä 18–24 25–30 31–35 yli 35
- 1.3 Yksikkö Helsinki Turku Tampere Joensuu Kuopio Muu, mikä? _____
- 1.4 Työvuodet yrityksessä alle 1 vuosi
 1-3 vuotta
 3-5 vuotta
 yli 5 vuotta

Seuraavissa kysymyksissä vastaus annetaan asteikolla 1-5, jossa
1=täysin eri mieltä 2=vähän eri mieltä 3=ei samaa eikä eri mieltä
4=vähän samaa mieltä 5=täysin samaa mieltä 0 = ei osaa sanoa/ei kokemusta

2. Työkohteen esimiehet ja työtoverit

Väittämät koskevat työpaikkasi esimiestyötä

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 2.1 Esimieheni ovat ammattitaitoisia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| 2.2 Esimieheni ovat luotettavia | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| 2.3 Tiedonkulku sujuu työntekijöiden ja esimiehen välillä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| 2.4 Esimiehet huomioivat työntekijöitä tasavertaisesti | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| 2.5 Esimiehen antama palaute on rakentavaa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| 2.6 Informaatio kulkee hyvin työtovereiden välillä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| 2.7 Saan apua esimieheltäni/työtovereiltani tarvittaessa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| 2.8 Työpaikallani on muitakin vuokratyöntekijöitä | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| 2.9 Vuokratyöntekijöitä kohdellaan tasavertaisesti keskenään | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |

2.10 Miten esimiestyötä voisi mielestäsi kehittää työpaikallasi?

3. Palkkaus, työsuhte-edut ja palkitseminen

- | | | | | | | |
|--|---|---|---|---|---|---|
| 3.1 Palkka vastaa työtehtäviäni | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| 3.2 Tiedän, mitä työsuhte-etuja minulle kuuluu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| 3.3 Työpanokseni ja – tulokseni huomioidaan ja niistä palkitaan | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| 3.4 Palkka-asioista on mahdollista keskustella esimiehen kanssa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |
| 3.5 Palkkaus ja edut ovat yhtä hyvät kuin edellisissä työpaikoissa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 0 |

3.6 Millaisia etuja mielestäsi case-yritys voisi ottaa käyttöön palkkauksessa ja työsuhte-eduissa?

Liite 2 - Kyselylomake

4. Työn mielekkyys ja työtehtävät

4.1 Työtehtäväni ovat sopivan haastavia ja mielekkäitä	1	2	3	4	5	0
4.2 Työssä on mahdollista kehittää omaa osaamistaan	1	2	3	4	5	0
4.3 Työssä voi saada lisää vastuuta osaamisensa mukaan	1	2	3	4	5	0
4.4 Uusiin tehtäviin saa riittävän perehdytyksen	1	2	3	4	5	0
4.5 Työilmapiiri työpaikallani on hyvä	1	2	3	4	5	0
4.6 Vuokratyöntekijöitä kohdellaan samoin, kuin muita työntekijöitä	1	2	3	4	5	0
4.7 Työtoverit ovat työni kannalta tärkeitä	1	2	3	4	5	0
4.8 Saan apua esimiehiltäni/työtovereiltani tarvittaessa	1	2	3	4	5	0
4.9 Työmäärä on sopiva osaamiseen nähden	1	2	3	4	5	0
4.10 Asetetut tavoitteet ovat realistisia	1	2	3	4	5	0
4.11 Tuloksia seurataan ja niistä annetaan palautetta	1	2	3	4	5	0
4.12 Tiimini ja/tai koko työ yhteisön yhteistyö toimii	1	2	3	4	5	0
4.13 Koen olevani tärkeä työyhteisölleni	1	2	3	4	5	0
4.14 Työpanostani ja osaamistani arvostetaan	1	2	3	4	5	0
4.15 Työtehtävät vastasivat odotuksiani	1	2	3	4	5	0
4.16 Työ vastasi odotuksiani vuokratyöstä	1	2	3	4	5	0

4.17 Mihin asioihin tulisi mielestäsi kiinnittää huomiota työilmapiirin kehittämiseksi ja ylläpitämiseksi?

4.18 Mitä asioita vuokratyösuhteessa pitäisi mielestäsi kehittää?

5. Työsuhde case-yrityksessä

5.1 Määräaikaiset työsuhteet ovat mielestäni perusteltuja	1	2	3	4	5	0
5.2 Työsuhteen jatkumisesta ilmoitetaan tarpeeksi ajoissa	1	2	3	4	5	0
5.3 Työsuhteen jatkumisen epävarmuus ei vaikuta työhöni	1	2	3	4	5	0
5.4 Työsopimuksen ehdoista/ muutoksista kerrotaan riittävästi	1	2	3	4	5	0
5.5 Case-yritys täyttää odotukseni työnantajana	1	2	3	4	5	0
5.6 Case-yritys tiedottaa työntekijöitä koskevista asioista riittävästi	1	2	3	4	5	0
5.7 Case-yrityksestä saa tarpeeksi tietoa jo työsuhteen alkaessa	1	2	3	4	5	0
5.8 Case-yritys pitää yhteyttä työntekijöihin riittävästi	1	2	3	4	5	0
5.9 Tiedän, kuka on yhteyshenkilöni/esimieheni case-yrityksessä	1	2	3	4	5	0
5.10 Rekrytointiprosessin aikana pitäisi saada enemmän tietoa Case-yrityksestä ja sen toiminnasta	1	2	3	4	5	0
5.11 Koen, että yhteistyö itseni, työpaikkani ja Case-yrityksen välillä toimii hyvin	1	2	3	4	5	0

5.12 Mitä kehitettävää Case-yrityksellä mielestäsi on työsuhdeasioissa?

LIITE 2 - Kyselylomake

5.13 Mitkä asiat toimivat paremmin/heikommin kuin aiemmissa vuokratyöpaikoissasi? (Jos ei aiempaa kokemusta, siirry kohtaan 6.)

6. Työsuojelu

6.1 Työturvallisuusasioista kerrotaan riittävästi	1	2	3	4	5	0
6.2 Työturvallisuutta harjoitellaan riittävästi (esim. paloharjoitukset)	1	2	3	4	5	0
6.3 Tiedän työpaikkani työturvallisuussäännöt	1	2	3	4	5	0
6.4 Työterveyshuollosta kerrotaan riittävästi	1	2	3	4	5	0
6.5 Työterveyshuoltoa pääsee hyödyntämään asianmukaisesti	1	2	3	4	5	0
6.6 Tiedän, mitä työterveyshuoltoni kattaa	1	2	3	4	5	0

6.7 Mihin asioihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota työturvallisuus- ja terveydenhuoltoasioissa?

7. Palaute Case-yritykselle

Kiitos vastauksestasi! 😊