



**SAVONIA**

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

# TYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI HENKILÖSTÖVUOKRAUSYRITYK SESSÄ

Kohdeyritys Duunin Tekijät Oy

TEKIJÄ:

Vilma Hiltunen LL18MY, 10.5.2022

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä Vilma Hiltunen			
Työn nimi Työntekijöiden työhyvinvointi henkilöstövuokrausyrityksessä			
Päiväys	10.5.2022	Sivumäärä/Liitteet	69/2
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani Duunin Tekijät Oy			
Tiivistelmä Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa toimeksiantajan henkilöstövuokrausyrityksen henkilöstön työhyvinvointia sekä tarjota kohdeyritykselle kehitysehdotus työntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseen. Opinnäytetyön pääkysymykseksi määriteltiin kohdeyrityksen henkilöstön työhyvinvoinnin mittaaminen. Hyvinvointia tarkasteltiin opinnäytetyössä yksilön näkökulmasta.  Opinnäytetyön aiheeksi valikoitui vuokratyö sen jatkuvan yleistymisen vuoksi. Teoriaosuudessa tarkastellaan vuokratyötä yhtenä työn muotona, lisäksi teoriaan on otettu mukaan myös työhyvinvoinnin näkökulma. Tutkimus aiheesta suoritettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen verkkokyselynä henkilöstövuokrausyrityksen työntekijöille. Tutkimukseen liittyvä kysely suoritettiin huhtikuussa 2021. Kyselyyn valittiin niin monivalintaa kuin avoimia kysymyksiä. Kyselyn päätavoitteena oli saada tietoa vuokratyöntekijöiden tunteesta työssä, jossa työympäristöt ja -yhteisöt vaihtelevat jatkuvasti. Tutkimuksessa selvitettiin myös vuokratyötä tekevien työntekijöiden motiiveja tehdä työtä juuri henkilöstövuokrausyrityksen kautta.  Teoria ja johtopäätökset on koottu opinnäytetyön lopussa yhteen. Tutkimustulokset on avattu opinnäytetyössä diagrammien avulla. Tutkimustulosten perusteella voitiin todeta, että vuokratyöntekijöiden tunteet työstä olivat pääasiassa positiivisia. Työn joustavuus ja vapaus päättää tehdyistä työvuoroista oli yksi suuri syy hakeutua työskentelemään vuokratyöhön. Toteutetun tutkimuksen perusteella vuokratyö koettiin mielekkääksi työn muodoksi ja yli puolet vastanneista koki vahvasti kuuluvansa työyhteisöön, jossa työskenteli.			
Avainsanat työhyvinvointi, työhyvinvoinninjohtaminen, henkilöstövuokraus, henkilöstövuokrausyritys, vuokratyö, vuokratyöntekijä, kyselytutkimus			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration	
Author Vilma Hiltunen	
Title of Thesis Employees well-being in person rental labour companies	
Date 10.5.2022	Pages/Appendices 69/2
Client Organisation /Partners Duunin Tekijät Oy	
<p><b>Abstract</b></p> <p>The primary aim of this thesis project was to map the well-being of the personnel of the commissioner's staffing company and to offer the target company a development proposal to promote the well-being of the employees. The main research question of the thesis was defined as measuring the well-being at work of the target company's personnel. Well-being was examined in the thesis from the perspective of the individual.</p> <p>Staff leasing was selected as the topic of the thesis due to its constantly increasing prevalence. The theoretical part examines staff leasing as one form of work, and the theory also includes the aspect of well-being at work. The research on the topic was conducted using a quantitative research method as an online survey of the employees of a staffing company. The survey related to the study was conducted in April 2021. Both multiple-choice and open-ended questions were selected for the survey. The main objective of the survey was to obtain information on the feelings of leased employees at work, where work environments and communities are constantly greatly varied. The study also examined the motives of leased employees to work through a staffing company.</p> <p>The theory and conclusions are summarized at the end of the thesis. The research results are presented in the thesis with the help of diagrams. As indicated by the survey results, it could be stated that the feelings of leased employees about work were primarily positive. Job flexibility and the freedom to decide on shifts made was one major reason to apply for leased staffing. Based on the survey, leased staffing was perceived as a meaningful form of work and more than half of the respondents felt strongly that they belonged to a work community where they performed their job.</p>	
<p><b>Keywords</b> well-being at work, well-being at work management, staff leasing, staffing company, leased employees, survey</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	6
1.1	Tutkimuksen taustat .....	6
1.2	Tutkimuksen tavoitteet .....	6
1.3	Toimeksiantaja .....	7
2	HENKILÖSTÖVUOKRAUS .....	8
2.1	Vuokratyö.....	9
2.2	Vuokratyövoiman käyttö Suomessa .....	10
2.3	Vuokratyön käytön edellytyksiä .....	10
2.4	Vuokratyön etuja .....	12
2.5	Vuokratyön haasteita .....	13
3	TYÖHYVINVOINTI.....	15
3.1	Työhyvinvoinnin tarkastelu .....	16
3.1.1	Maslowin motivaatioteoria ja tarvehierarkia .....	18
3.1.2	Työhyvinvointi tarkasteltuna viisikenttämallin avulla .....	20
3.2	Karasekin malli .....	23
3.3	Työtyytyväisyys .....	24
3.4	Työhyvinvoinnin johtaminen .....	26
3.4.1	Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista .....	27
3.4.2	Esimiestyö työhyvinvoinnin johtamisessa .....	28
4	VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN YHTEENKUULUVUUDEN TUNNE.....	30
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	34
5.1	Vastaajien taustatiedot.....	35
5.2	Tutkimusmenetelmän valinta .....	36
5.3	Aineistonkeruumenetelmä .....	38
5.4	Aineiston analysointi .....	39
5.5	Tutkimuksen luotettavuus.....	40
5.6	Tutkimuksen eettisyys.....	40
6	TUTKIMUKSEN TULOKSET .....	42
6.1	Terveys.....	42
6.2	Turvallisuus .....	43
6.3	Yhteisöllisyys .....	44

6.4	Arvostus.....	45
6.5	Oppiminen.....	46
6.6	Avoimet tutkimuskysymykset.....	47
7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	50
7.1	Tulosten ja teorian yhteenveto .....	50
7.2	Kehitysehdotukset.....	52
7.2.1	Työvirepäivä .....	53
7.2.2	Työtyytyväisyyden mittaaminen .....	54
7.2.3	Henkilöstön palkitseminen .....	54
8	POHDINTA .....	56
8.1	Opinnäytetyö prosessin pohdinta .....	56
8.2	Oma asiantuntijuus .....	57
	LÄHTEET .....	59
	LIITE 1 – SAATEKIRJE.....	62
	LIITE 2 – KYSELYLOMAKE .....	63

## 1 JOHDANTO

Vuokratyö on jatkuvasti kasvava työn muoto. Erityisesti vuoden 2010 jälkeen kasvava tyyli tehdä vuokratyötä on etenkin monille nuorille soveltuva työnmuoto tai tapa ponnistaa työelämään opiskelujen päätyttyä. Se myös soveltuu useille työn luonteen sekä joustavuuden vuoksi. Päätyökseen vuokratyötä tekevien työkäisten määrä on kuitenkin vielä varsin pieni suhteessa kokonaan työvoimaan. Vuokratyössä on myös monia yksilöitä arveluttavia seikkoja, joita avataan enemmän tämän opinnäytetyön edetessä. Henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentely ei sovellu kaikille jatkuvien toimintatapojen muutosten vuoksi eri yksiköiden kesken. Myös työn epävakaus mietityttää monia.

Usein maailman epävakaa taloustilanne ajaa yritykset hyödyntämään vuokratyötä. Vuokratyön käytön syynä voi olla, ettei organisaatio pysty tarjoamaan työtä ympärivuotisesti, jonka vuoksi vuokrattu työvoima nähdään hyödyllisenä etenkin sesonkina ja kiireaikoina. Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan vuokratyön käyttöä vähittäiskaupan alalla, jossa sen käyttö on etenkin viime vuosina yleistynyt. Kun käyttäjäyrityksen oma henkilöstö ei kata kaikkea tarvittavaa työkapasiteettia on yrityksen hankittava työntekijöitä henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Vuosien varrella henkilöstövuokrausyrityksiä onkin perustettu useita kysynnän lisääntyttyä.

### 1.1 Tutkimuksen taustat

Mielenkiintoni aiheita ja tutkimusta kohtaan syntyi työskennellessäni itse vuokratyöntekijöiden kanssa nykyisessä työpaikassani. Yleistäen joissakin työyhteisöissä vuokratyöntekijät hoitavat työnsä käyttäjäyrityksessä eivätkä vakituiset työntekijät kiinnitä heihin suurempaa huomiota. Itse olenkin kehottanut omassa työyhteisössämme henkilöstöä suhtautumaan entistä tasavertaisemmin henkilöstövuokrausyrityksen kautta tuleviin työntekijöihin. On erityisen tärkeää, että jokainen vuokratyöntekijä kokee itsensä tasavertaisena ja tekemänsä työn mielenkiintoisena ja vaihtelevana, eikä ole tarkoituksenmukaista, että työ on turhan yksipuolista vähittäiskaupassa, jossa on paljon erilaisia työtehtäviä. Myös perehdyttäminen ja avun tarjoaminen ovat asioita, joista vuokratyöntekijät saavat varmuutta tekemäänsä työhön mikä osaltaan lisää heille työn mielekkyyttä ja motivaatiota työtä kohtaan.

Henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelevillä henkilöillä on varmasti monenlaisia syitä, jonka vuoksi he ovat hakeutuneet tekemään juuri vuokratyötä. Myös erilaisia aiempia asenteita ja ajatuksia koskien kyseistä alaa on varmasti pystytty todentamaan ja osin kumoamaan työskentelyn kautta.

### 1.2 Tutkimuksen tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, millainen on henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelevien työntekijöiden työhyvinvointi ja kuinka sitä voitaisiin kehittää entistä paremmaksi. Kuinka henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelevät kokevat työyhteisön työhyvinvoinnin muun henkilöstön kanssa työskennellessään eri organisaatioissa. Kokevatko he, että heitä kohdellaan tasavertaisina työntekijöinä vakituisten työntekijöiden kanssa vai ovatko he eriarvoisessa asemassa työyhteisön sisällä? Millä tavoin työhyvinvointia voitaisiin kehittää entistä paremmaksi?

Näihin kysymyksiin etsin vastausta tämän opinnäytetyön edetessä. Aihe on rajattu henkilöstön työhyvinvoinnin tarkastelun kautta vuokratyöhön.

Opinnäytetyössä avataan myös työhyvinvointia ja sen johtamista, mitkä osaltaan vaikuttavat työhyvinvointiin organisaation sekä henkilöstön sisällä. Tutkimuksen apuna käytetään erilaisia havainnollistavia malleja, kuten työnhyvinvoinnin portaita. Käytössä on myös vertailua eri tahojen määritelmistä koskien työhyvinvoinnin määritelmää.

Opinnäytetyön tutkimusosuus toteutettiin sähköisellä kyselyllä. Kysely oli kvantitatiivinen eli määrällinen ja se lähetettiin tekstiviestillä koko henkilöstölle. Pääkysymykset oli laadittu työhyvinvoinnin portaiden avulla. Loppuun jätettiin avointa tilaa, jotta vastaaja pystyi kertomaan avoimesti mielipiteitään työhyvinvoinnista. Kyselyn yhteyteen laadittiin saatekirje ja tutkimuksen loppuun lisättiin kehitysehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseen.

### 1.3 Toimeksiantaja

Opinnäytetyön kohdeyrityksenä toimii henkilöstövuokrausyritys Duunin Tekijät Oy. Yritys on perustettu alkuvuodesta 2019 ja sen omistajaa yrittäjä Topi Nivamo. Nivamo on toiminut itse kaupanalalla yli 20 vuotta ja tekee vastaavia töitä edelleen yrityksensä ohella. Duunin Tekijät tarjoaa osaavaa työvoimaa useisiin eri työtehtäviin, kuten kaupan- ja siivousalalle, leipomoihin, kausityöntekijöiksi sekä kiireapulaisiksi ja asiakaspalvelutehtäviin. Oman pitkän työkokemuksensa ansiosta yrittäjä tietää hyvin mitä vuokratyöntekijöiltä odotetaan. (Duunin Tekijät 2021.)

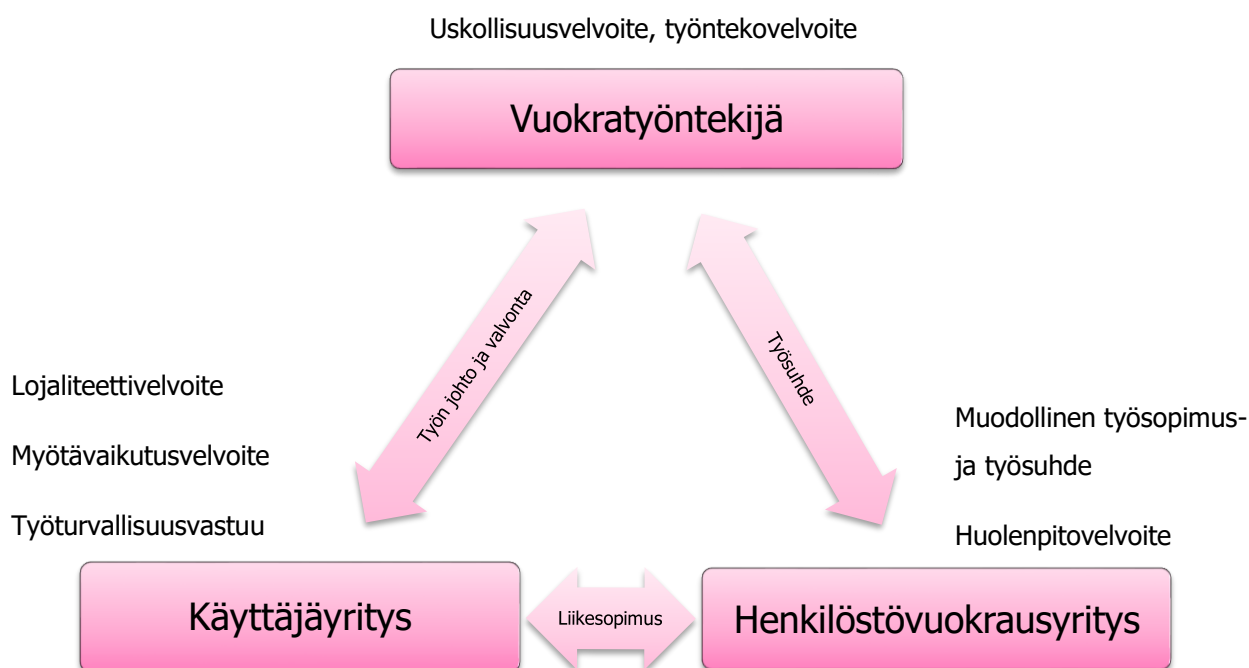
Yritys on kasvanut nopeasti lyhyessä ajassa ja työllistää tällä hetkellä 55 työntekijää. Työntekijöitä on hieman hankalaa täysin määritellä, sillä on työntekijöitä, jotka työskentelevät oman tarpeensa mukaan eivätkä viikoittain. Tämänhetkisiä toimeksiantajia yrityksellä on 30 Pohjois-Savon alueella. Duunin Tekijät lupaa löytää käyttäjäyritykselle työntekijän muuttuviin työvoiman tarpeisiin tehokkaasti nopealla aikataululla. Yritys etsii myös jatkuvasti uusia työntekijöitä kasvavaan yritykseensä, sillä vuokratyöntekijöiden kysyntä kasvaa jatkuvasti. (Duunin Tekijät 2021.)

## 2 HENKILÖSTÖVUOKRAUS

Työn tekeminen ja työ muuttuvat jatkuvasti. Nykypäivänä lyhytaikaiset työsuhteet, kuten keikka- ja vuokratyö lisääntyvät. Osa työstä tehdään lyhytaikaisina projekteina. Tämän vuoksi työn sijainti ja työyhteisöt vaihtuvat jatkuvasti. Tämä liittyy henkilöstön työhyvinvointiin ja asettaa omat haasteensa yrityksen johdolle, mutta lisää hyvinvoinnin tarkastelun vastuuta myös yksilölle itselleen. (Ojala & Ahonen 2005, 23.)

Henkilöstövuokrauksessa on aina kolme osapuolta, jotka ovat vuokratyöntekijä, vuokratyöntekijä sekä käyttäjäyritys. Henkilöstövuokrausyrityksen työntekijät työskentelevät pääasiassa käyttäjäyrityksen johdon sekä valvonnan alaisuudessa. Henkilöstövuokrausyritys sekä käyttäjäyritys laativat yhdessä sopimuksen koskien työnvuokrausta, tämän vuoksi erillistä työsopimusta ei laadita yksittäisten työntekijöiden ja käyttäjäyrityksen kesken. Lisäksi henkilöstövuokrauksessa syntyy kolme oikeussuhdetta, yksi jokaisen osapuolen välille. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13.)

Työvoimaa vuokraava henkilöstövuokrausyritys on luonnollinen henkilö tai oikeustaho, joka vuokraa työntekijöitä suorittamaan työtehtäviä käyttäjäyrityksen alaisuuteen. Vuokratyöntekijä on henkilö, joka on työsuhteessa henkilöstövuokrausta tarjoavaan henkilöstövuokrausyritykseen, mutta työskentelee fyysisesti pääasiassa palveluita ostavan käyttäjäyrityksen palveluksessa. Käyttäjäyritys on luonnollinen tai oikeushenkilö, joka ottaa tarvittaessa vuokratyöntekijöitä työskentelemään alaisuuteensa tilapäisesti omassa valvonnassaan. (Hietala ym. 2014, 14.)



Kuvio 1. Vuokratyön kolmikantasuhde (Elomaa 2011, 27.)



## 2.1 Vuokratyö

Työn teon määritelmänä käytetään työtehtävän suorittamiseen käytettyä aikaa ja voimavaroja. Ihmiset tekevät työtä pääasiassa hankkiakseen toimeentuloonsa vaadittavan määrän rahaa ja korvausta suoritetusta työstä. Työtä tehdään monin eri tavoin. Työn tekemisen tavat ovat muuttuneen ajan myötä ja vakituisen ja kokoaikaisen työn oheen on tullut myös muita työn muotoja. Työelämä on entistä joustavampaa ja työtä voidaan tehdä myös henkilöstövuokrausyrityksen kautta. (Työelämään 2021.)

Henkilöstövuokraus on suomalaisen työelämän yksi osa ja se on ollut jatkuvassa kasvussa viime vuosina. Henkilöstövuokrauksella tarkoitetaan, että yritys vuokraa työntekijöitään työhön muille yrityksille kysynnän ja tarpeen mukaan. Työntekijät työskentelevät henkilöstövuokrauksessa yleensä muun kuin oman työnantajansa tiloissa. Vuokratyöntyöntekijä saa korvauksen suoritetusta työstä omalta työnantajaltaan, joka tässä tapauksessa on yleensä henkilöstövuokrausyritys. Vuokratyö tulee erottaa alihankinnasta ja aliurakoinnista, sillä näissä kahden osapuolen kesken on solmittu sopimussuhde tietyn lopputuloksen aikaansaamiseksi. (JHL 2021.)

Kustannusten ja kulujen näkökulmasta katsottuna vuokratyön hyödyntäminen on käyttäjäyritykselle usein kuitenkin hieman kalliimpaa, mutta lyhytaikaisessa työvoimantarpeessa hyvinkin yleistä. Yrityksille on usein kannattavampaa käyttää vuokratyötä henkilöstövuokrausyrityksen kautta, kuin suorittaa rekrytointiprosessia ja palkata uusia työntekijöitä lyhyisiin työsuhteisiin. Rekrytointiprosessiin liittyy aina kuluja ja se vie aikaa, käyttämällä vuokratyöntekijöitä vastuu työvoimasta siirtyy henkilöstöä vuokraavalle henkilöstövuokrausyritykselle. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2011, 21.)

Perinteisessä henkilöstövuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisessä sopimuksessa henkilöstövuokrausyritys laskuttaa vuokratyöntekijän palkan lisäksi käyttäjäyritykseltä tietyn ennalta sovitun tai sopimuksen mukaisen lisän. Tällä summalla henkilöstövuokrausyritys kattaa osan liiketoimintansa edellyttävistä kuluista. Laskutettavan lisän suuruus vaihtelee käyttäjäyrityksestä ja vuokratyöntekijästä riippuen. Joissain tapauksissa hinnat voivat olla sopimuskohtaisia. Usein vuokratyövoiman käyttö on käyttäjäyritykselle kalliimpaa kuin yksittäisen työntekijän palkka, mutta muiden säästöjen vuoksi käyttäjäyritys hyödyntää mieluummin vuokratyötä. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 82–83.)

Vuokratyönkäytön kirjavuus korostuu käyttäjäyritysten hyödyntäessä sitä etenkin pitkäaikaisesti. Vuokratyötä tekeviltä työntekijöiltä puuttuu vakituisen työsuhteen kautta tuleva turvallisuudentunne. Kaikista haavoittuvaisimpia ovatkin usein uudet juuri työmarkkinoille saapuvat työntekijät. Tähän kategoriaan luetellaan kuuluvan ensisijaisesti nuoret, opiskelijat, maahanmuuttajat sekä ulkomailta töihin tulevat. Heillä ei usein ole vaihtoehtoa valita, joten he ottavat vastaan tarjolla olevaa vuokratyötä. Kaikissa vuokratyötä hyödyntävissä organisaatioissa tulisi vakituisen henkilöstön ja vuokratyövoiman kohtelun olla aina tasavertaista. Usein eriarvoisuus tulee kuitenkin ilmi yksilön palkkauksessa, etuuksissa, työterveyshuollossa sekä työsuhteen pituudessa. (Suoranta & Leinikki 2018, 135.)

## 2.2 Vuokratyövoiman käyttö Suomessa

Vuokratyövoiman käyttö on työvoiman uusimpia käyttömuotoja. Kokonaistyöllisyydestä sen osuus on kuitenkin vielä melko pieni suhteessa muihin työllisyyden muotoihin. Tämä kyseinen käyttömuoto on kuitenkin jatkuvassa nousussa. (TEM Julkaisu 2015, 10.)

Suomessa vuokratyövoima ja sen käyttö koko työvoimasta kasvoi kaksin- tai kolminkertaiseksi vuodesta 1996 aina vuoteen 2006 saakka. Tämän jälkeen kasvu jatkui vuoteen 2009, jonka jälkeen tilanne hetkellisesti supistui maailman sekä Suomen yleisen taloudellisen tilanteen vuoksi. (Metsä-Tokila 2012, 7.)

Vuokratyötä tekevistä on pidetty kirjaa työvoimatutkimuksessa vuodesta 2008 lähtien. Tilastoihin merkityt luvut kertovat, kuinka suuri osa työntekijöistä keskimäärin työskentelee minkäkin kuukauden aikana nimenomaan vuokratyösuhteessa. Näissä luvuissa ei kuitenkaan ole otettu kantaa tarkemmin työsuhteen kestoa eikä tehdyn työn määrää. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2008–2011.)

Suomessa oli vuonna 2014 toteutetun tutkimuksen mukaan yli 250 Henkilöstöpalveluyritysten liiton jäsenenä toimivaa henkilöstöpalveluyritystä ja näistä 150 oli auktorisoituja. Vuonna 2017 vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli kaksi prosenttia eli keskimäärin 41 000 henkilöä. Määrä kasvoi vuodesta 2016 noin 3000 hengellä. Oletettua on, että vuokratyötä tekevien henkilöiden määrä on noussut vuosittain. Tarkkaa tietoa tästä on hankala saada, sillä työlliset tilastoidaan sen toimialan mukaan, minne he sijoittuvat työskentelemään. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2021.)

Vuokratyövoimaa käytetään sekä yksityisellä- että julkisella sektorilla. Yksityisellä sektorilla sitä käyttävät esimerkiksi elektroniikka- ja sähköteollisuus, rakennusala sekä erinäiset palvelualat kuten vähittäiskauppa. Julkisella puolella yleisin vuokratyötä käyttävä taho on sosiaaliala ja terveysala. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2021.)

Vuokratyötä tekevien ikäjakaumaa tarkasteltaessa voi huomata, että vuokratyötä tehdään suurimmaksi osaksi 15–24-vuotiaiden keskuudessa. Yli 35-vuotiaiden keskuudessa vuokratyötä tehdään huomattavasti vähemmän. Tilastokeskuksen suorittamien vuosien 2008–2013 tutkimustuloksia tarkasteltaessa vuokratyötä tekevien työkäisten määrä oli niin pieni, että sitä voidaan pitää vain suuntaa antavana. Näissä tutkimuksissa selvitettiin syitä vuokratyön tekemiselle ja esiin nousivat lisäansio ja syy sille, ettei muuta työtä ollut omaa koulutusta vastaavasti tarjolla. (Sutela & Lehto 2014, 43.)

## 2.3 Vuokratyön käytön edellytyksiä

Suomen laissa ei ole erikseen säännelty erillistä vuokratyölakia. Ei ole myöskään määritelty kuinka paljon yritykset saavat hyödyntää vuokratyövoimaa tai millaisissa tilanteissa ja mistä syystä vuokratyövoimaa on sallittua käyttää. Käyttäjärityksen hyödyntäessä vuokratyövoimaa on sillä yhteisvastuu näiden työntekijöiden työturvallisuudesta yhdessä henkilöstövuokrausyrityksen kanssa. (Salli 2012, 105; Moilanen 2013, 88.)

Suomessa vuokratyöstä käytetään samoja säännöksiä kuin mistä tahansa muustakin työsuhteesta. Vuokratyöntekijä laatii työsopimuksen henkilöstövuokrausyrityksen kanssa, josta tulee työntekijän työnantaja. Työ, jota työntekijä suorittaa tehdään kuitenkin henkilöstövuokrausyrityksen kautta muille käyttäjäyrityksille. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL 2021.)

Vuokratyössä käytettävät ehdot ja vuokratyöntekijän oikeudet käyvät ilmi käyttäjäyrityksen käyttämästä työehtosopimuksesta. Koska vuokratyöstä ei ole erillistä työehtosopimusta, se katsotaan sen mukaan millä alalla vuokratyöntekijä suorittaa työtään. Vuokratyöntekijän työtehtävät voivat myös vaihdella eri yritysten välillä. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL 2021.)

Henkilöstövuokrausyrityksellä, vuokratyötä käyttävällä yrityksellä sekä vuokratyöntekijällä on kaikilla omat velvollisuutensa sekä velvoitteensa. Henkilöstövuokrausyritys on velvoitettu maksamaan työntekijälle palkka sekä hoitamaan myös muut ensisijaisen työnantajan velvoitteet. Se myös vastaa työn soveltuvuudesta työntekijän kokemukselle sekä työn opastuksesta ja ohjauksesta. Henkilöstövuokrausyrityksen tehtävä on myös valvoa, että vuokratyötä käyttävä yritys vastaa sille asetetuista velvollisuuksista. Henkilöstövuokrausyrityksen on otettava vuokratyöntekijöilleen vakuutukset sekä järjestettävä heille asianmukainen työterveydenhuolto. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL 2021.)

Vuokratyötä käyttävä yritys on velvoitettu kertomaan vuokratyöntekijälle yrityksen sisäisistä toimintatavoista sekä työn erityispiirteistä. Yrityksen tehtäviin kuuluu myös perehdyttää vuokratyöntekijä työhön sekä huolehtia tämän työturvallisuudesta. Itse vuokratyöntekijän velvollisuuksiin kuuluu noudattaa käyttäjäyrityksen toimintatapoja sekä määräyksiä ja noudattaa vaitiolovelvollisuutta ammatti- tai liikesalaisuuksista. (Julkisten ja hyvinvointialojen liitto JHL 2021.)

Käyttäjäyritys on velvoitettu kertomaan sen sisäisistä vapautuvista tai mahdollisista avoimista työpaikoista. Yhdenvertaisen kohtelun pääperiaatteena on, että paikoista tulee tiedottaa osa-aikaisille sekä määräaikaisille, mutta myös vuokratyöntekijöille. Tällainen ei automaattisesti tarkoita, että yritys olisi velvoitettu ilmoittamaan jokaiselle jokaisesta avoimena olevasta paikasta, mutta mikäli avoimista paikoista tiedotetaan henkilöstön sisällä, ei toiminta saa olla syrjivää, vaan paikoista tulee ilmoittaa myös vuokratyöntekijöille. (Elomaa 2011, 44; Salli 2012, 112.)

Vaikka vuokratyö on yleistynyt viime vuosien aikana, aiheuttaa se silti suurta keskustelua työmarkkinoilla. Suomen valtion keskustellessa mahdollisesta vuonna 2011 käyttöön otettavasta vuokratyötä koskevasta lainsäädännöstä, mitä Euroopan Unioni hyödyntää, nousi esille kysymys juuri nimenomaan vuokratyöntekijöiden yhdenvertaisesta kohtelusta organisaatioiden sisällä. Direktiivi on siinä määrin kyseenalainen, että siinä ei tarkemmin määritellä yhdenvertaisen kohtelun pääpiirteitä tai periaatteita. Tämä on syy, miksi henkilöstövuokrauksen oikeanmukaisuutta on säännösten puutteellisuuden vuoksi hankala täysin tulkita. Usein vuokratyöntekijät sekä käyttäjäyritykset eivät ole täysin selvillä itsekään kyseisistä sovellettavista säännöksistä. Vuokratyöstä on muotoutunut käytännön kautta toimintatapoja, joiden hyödyntäminen ei itsessään ole täysin säännösten mukaista. (Elomaa 2011, 42–46.)

## 2.4 Vuokratyön etuja

Vuokratyön katsotaan olevan melko joustavaa. Sen etuna on, että vuokratyön kautta työntekijä pystyy työllistymään työmarkkinoille sitoutumatta täysin tiettyyn työpaikkaan. Vuokratyö on erinomainen vaihtoehto esimerkiksi juuri valmistuneille ja työelämää aloitteleville. Työn luonteen kautta työntekijä voi saada yleisen katsauksen työelämästä, sillä usein työ ei ole paikkasidonnainen, vaan vuokratyöntekijä liikkuu eri käyttäjäyritysten alaisuudessa ja näkee täten erilaisia työyhteisöjä ja toimintatapoja. Vuokratyö on myös erinomainen vaihtoehto työntekijälle vertailla yrityksiä, kartuttaa työkokemusta ja mahdollisesti myös työllistyä käyttäjäyritykseen tulevaisuudessa. (Hietala, ym. 2014, 20–21.)

Työntekijän näkökulmasta tarkasteltaessa vuokratyön suurimpana etuna työntekijän näkökulmasta sanoisi olevan työn luonteen vapaus. Vuokratyöntekijä pystyy työn luonteen kautta vaikuttamaan hyvin pitkälti omaan työaikoihin sekä työn sijaintiin. Usein vuokratyöntekijät kokevat voivansa vaikuttaa omaan työnkuvaansa käyttäjäyrityksen vakituista työntekijöitä paremmin sekä pystyvät tarvittaessa kieltäytymään tarjotusta työstä. Nämä syyt ovatkin yleisimpiä vastauksia kysyttäessä vuokratyöntekijöiltä syitä vuokratyöhön hakeutumiseen. (Hietala, ym. 2014, 20.)

Yksi yleinen syy työskennellä vuokratyön parissa on myös lisäansio. Muun muassa pienipalkkaisilla aloilla työntekijän on helppo tienata lisäansiota peruspalkkansa lisäksi ottamalla vastaan muutamia lisätöitä. Myös opiskelijoilla on tapana tehdä vuokratyötä sen luonteen vuoksi ja mahdollisesti rahoittaa opiskeluitaan kyseisellä työmuodolla.

Käyttäjäyritykselle henkilöstövuokrausyritykset ovat mahdollisuus saada lisävahvistusta ilman uuden työvoiman rekrytointia. Henkilöstövuokrausyrityksen kautta saatu työvoima on usein nopeaa ja joustavaa, mikä osaltaan on lisännyt sen käyttöä viime vuosina. Tämän vuoksi vuokratyötä hyödynnetäänkin nopeasti vaihtuvissa tilanteissa, kuten sairauspoissaolojen sijaisuuksiin. Vuokratyövoiman käytöllä on mahdollista ennaltaehkäistä yrityksen oman henkilöstön ylikuormittumista sekä vähentää henkilöstön tarvetta tehdä ylityötä. (Hietala, ym. 2014, 22.)

Tietyillä aloilla tai yritystiloissa, kuten kauppakeskuksissa, asiakasmäärät vaihtelevat paljon kauden mukaan, joten tämän vuoksi vuokratyön kautta saatu tilapäisen työvoiman etu on suuri. Vuokratyötä on helppoa hyödyntää myös tietyissä projektiluonteisissa ja kausittaisissa tehtävissä, kuten kaupanalalla muutostöissä tai inventaarioissa. Tällaisen työvoiman hyödyntäminen vähentää yrityksiltä painetta vähentää tai lisätä vakituista henkilöstömääräänsä työkuorman lisääntyessä tai vähentyessä. (Hietala, ym. 2014, 22.)

Osa käyttäjäyrityksistä hyödyntää vuokratyövoimaa myös rekrytointikanavana. Tilanteissa, joissa yritys ei ole varma työvoimatarpeen tarkasta määrästä on sen helpompi hyödyntää vuokratyövoimaa. Vuokratyöntekijät saattavat täten tehdä työtä pääasiassa yhden käyttäjäyrityksen alaisuudessa. Sovitun määräajan täytyessä on mahdollisuus, että vuokratyöntekijä työllistyy käyttäjäyritykseen, mikäli työvoimantarve on edelleen ajankohtaista. Tällaisessa tilanteessa vuokratyöntekijä on jo perehdytetty ja hän on osa henkilöstöä, joten hänet on myös helppo vakinaistaa. (HPL 2021.)

## 2.5 Vuokratyön haasteita

Vuokratyöhön liittyy etujen lisäksi myös haasteita. Suurimpana ja useimmiten toistuvana ongelmana on epävarmuus työstä ja sen jatkumisesta. Epävarmuus on niin työntekijöiden kuin käyttäjäyrityksenkin suurin huolenaihe. (Hietala, ym. 2014, 22.)

Työsuhteen luonne ja lyhytkestoisuus luo usein myös huolta vuokratyöntekijöille. Työn jatkuvuuden epävarmuus luovat tunteen, ettei työtä voi pitää itsestään selvyytenä, mikä osaltaan lisää stressiä ja on kuormittava tekijä työntekijän arjessa. Usein vuokratyöntekijät eivät myöskään uskalla kieltäytyä tarjotusta työstä. Tämä saattaa aiheuttaa pitkällä aikavälillä yksilölle uupumisen tunnetta. Henkilöstövuokrausyritykselle, kuten kaikille organisaatioille, sairauspoissaoloja ovat aina lisäkuluja. (Hietala, ym. 2014, 23.)

Henkilöstövuokrausyritys toimii käyttäjäyritysten kautta. Usein käyttäjäyritys luottaakin siihen, että henkilöstövuokrausyritys löytää tarvittavan työntekijän heidän tarpeisiinsa tiukassakin aikataulussa. Mikäli sopivaa työntekijää ei löydy voi tilanne johtaa henkilöstövuokrausyrityksen yrityskuvan heikkenemiseen ja käyttäjäyrityksen sekä henkilöstövuokrausyrityksen välisen luottamuksen vähenemiseen.

Vuokratyöntekijältä odotetaan usein jatkuvaa venymistä koskien hänen työaikojansa sekä -tehtäviä. Viitalan, Vettensaaren ja Mäkipelkolan (2005) toteutetun tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät toivoivat, että he saisivat tietää tulevia työvuorojaan aikaisemmin. Haastatellut toivat myös esille, että toiveena oli saada samat käytännöt kuin vakituisilla työntekijöillä, koskien esimerkiksi sairaustapauksia. Toiveet perusteltiin niin, että työntekijän arki olisi helpompi suunnitella ja tämän kautta myös mahdollinen työhön uupuminen olisi epätodennäköisempää.

Käyttäjäyritykselle uhkana käytettäessä vuokratyötä voisi ajatella vuokratyöntekijöiden osaamisen ja halun onnistua työssä. Vuokratyön katsotaan olevan tehottomampaa kuin vakituisen henkilöstön työpanoksen. Vuokratyöntekijää käytettäessä, työntekijä ei ole käyttäjäyrityksen ja tämän vuoksi vaarana on, ettei hän ole riittävän motivoitunut. Myös osaaminen ja osaamisen kehittäminen on yksi ongelma käyttäjäyrityksen sisällä. Vuokratyöntekijät eivät kuulu vakituisiin työntekijöihin, joten heidän osaamistaan ei pystytä kartoittamaan vastaavanlaisesti kuin käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden.

Yhtenä ongelmana on vuokratyöntekijöiden sisäinen vaihtuvuus käyttäjäyrityksissä. Vaihtuvuuden vuoksi jokainen vuokratyöntekijä tulee perehdyttää erikseen. Organisaation johto tapaa vuokratyöntekijöitä hyvin harvakseltaan. Työntekijöiden liikkeessä monissa eri käyttäjäyrityksissä ja yksiköissä, on vaarana, että samat toimintatavat eivät ole käytössä kaikissa organisaatioissa. Tämä lisää väärin toimimisen riskiä vaihtuvien toimintatapojen vuoksi.

Ongelmiin lukeutuu myös käyttäjäyrityksen oman henkilöstön tunne lisääntyvästä vuokratyövoiman käytöstä. Tunne voi ajaa oman vakituisen henkilöstön pohtimaan syitä vuokratyövoiman käytölle ja saada henkilökunnan pelkäämään omien työtuntiansa sekä työnsä puolesta. Henkilöstö voi kokea, että heidän työpanoksensa korvataan vuokratyövoimalla. Tällainen epävarmuuden tunne voi lisätä jännitteitä vakituisen henkilöstön ja vuokratyöntekijöiden välillä. Vuokratyövoiman käyttö organisaatiossa viestii henkilöstölle, ettei yritys halua sitoutua yksittäisiin työntekijöihin. Myös

vakituisen henkilöstön epävarma suhde vuokratyöntekijöihin ei edistä organisaation sosiaalisen pääoman rakentumista. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 209; Elomaa 2011, 17.)

Usein haasteita ja kysymyksiä nousee esille myös, kun tarkastellaan käyttäjäyrityksen sisällä tapahtuvaa yhdenvertaista kohtelua. Käyttäjäyrityksen sisällä voi tapahtua eriarvoista kohtelua vuokratyöntekijöitä kohtaan, joka voi ajaa vuokratyöntekijät kokemaan itsensä alempiarvoiseksi. Tällainen alempiarvoiseksi itsensä tunteminen kävi ilmi myös Viitalan ja Mäkipelkolan (2004) toteuttamassa tutkimuksessa, jossa useat haastatellut vuokratyöntekijät kokivat itsensä ulkopuolisiksi ja eriarvoisiksi verrattaessa heitä vakituisiin työntekijöihin. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 51; Elomaa 2011, 17–18.)

Henkilöstövuokrausyrityksen vuokratyöntekijät saattavat ajaa itsensä ylikuormittumisen tilaan, mikäli he työskentelevät liian pitkiä aikoja lyhyellä palautumisella. Epävarmuus työn jatkumisesta ei anna yksilölle mahdollisuutta kieltäytyä tarjotusta työstä. Tämän vuoksi vuokratyöntekijä saattaa ajautua tekemään hyvinkin pitkiä ja kuormittavia työpätkiä ajatellen, ettei voi olla varma, milloin työtä seuraavan kerran tarjottaisiin tai loppuuko käyttäjäyritysten työntarve myöhemmin jostain syystä. Tästä saattaa aiheutua vuokratyöntekijää kuormittavaa työuupumusta tai stressiä, mitkä pidemmän päälle heikentää työtehokkuutta sekä kykyä oppia. Luonnollisesti toiset yksilöt sietävät stressiä paremmin kuin toiset, joten kaikille tilanne ei näyttäydy vastaavanlaisena ja osa vuokratyöntekijöistä pitää työn luonteesta. Usein henkilöt, joilla on haasteita suhtautua vaihteleviin työaikoihin tai työn sijainnin vaihteluihin eivät hakeudu vuokratyöntekijöiksi juuri sen luonteen vuoksi.

### 3 TYÖHYVINVOINTI

Käsitteenä työhyvinvointi on muotoutunut vasta 2000-luvulla. Työhyvinvoinnilla määritelmänä tarkoitetaan kokonaisuutta, johon liittyvät yhdessä työ, terveys, hyvinvointi ja turvallisuus. Yhtenä työhyvinvoinnin osana voidaan pitää myös työn mielekkyyttä ja viihtymistä työssä. Työhyvinvointia lisäävät motivoiva työympäristö, kannustava työyhteisö sekä yrityksen johto. Myös työn ja vapaa-ajan erottaminen toisistaan lisää palautumista työstä, mikä osaltaan lisää työhyvinvointia. Hyvällä ammattitaidolla ja osaamisella on positiivista vaikutusta työhyvinvointiin. (Työterveyslaitos 2021.)

Työhyvinvointi on pitkälti arvoihin perustuvaa toimintaa. Yritys, jonka arvomaailmaan kuuluu henkilöstönsä sekä tämän osaamisen arvostus, tekee varmimmin henkilöstön työhyvinvointia tukevia valintoja. Suurimmaksi osaksi työhyvinvointi syntyykin työn arjesta. Työhyvinvointi ei itsessään synny työstä irtaannuttavilla tapahtumilla tai toimilla, vaan työhyvinvoinnin kehittämisen pääpiirteenä pidetään kehittämistä jokapäiväisen arjen ja toiminnan analysointia. Työstä irtaannuttava toiminta, kuten työvirepäivät sekä työkykyä edistävä toiminta lisäävät osaltaan henkilöstön viihtymistä työssä. Työhyvinvointi korreloi pitkälti työssä viihtymistä ja sitoutuneisuutta työhön, joka osaltaan lisää työmotivaatiota. (Ojala & Ahonen 2005, 33.)

Työhyvinvointia lisää yksilön henkilökohtainen elämä ja sen tasapaino työhön. Lähipiiri vaikuttaa työkykyyn monin eri tavoin ja tämän vuoksi työn ja vapaa-ajan sovittaminen yhteen onkin noussut vuosien varrella keskeiseksi tekijäksi tarkastellessamme työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin tarkastelussa on hyvä kiinnittääkin huomiota henkilön kokonaisuutensa ja siihen, kuinka yksityiselämän muutokset heijastuvat suoraan työhyvinvointiin. (Ojala & Ahonen 2005, 28; Kauhanen 2016, 25.)

Yhteiskunnan vastuu työhyvinvoinnista on luoda sille periaatteet, joita organisaatiot ja yhteisöt noudattavat. Näitä yhteiskunnan vastuualueita ovat erinäiset lait, joita sovelletaan työhön sekä toiminta, joilla yhteiskunta edistää hyvinvointia. (Virolainen 2012, 12.)

Heikko osaaminen vaikuttaa negatiivisesti yksilön työhyvinvointiin. Henkilöstövuokrauksessa onkin vaarana, että työntekijöitä ei ennätetä perehdyttää työtehtäviin tarpeeksi huolellisesti, jonka vuoksi luottamus omaan suoritukseen on alhainen. Yhdessä väsymyksen kanssa voi tällainen johtaa helposti turhautumisen kierteeseen. (Viitala 2013, 173, 212.)

Ihmiselle työn pysyvyys ja tunne vakaasta työpaikasta on luontaisesti tärkeää. Pätkätyöt sekä työn ja työttömyyden vuorottelu lisäävät ahdistuneisuuden tunnetta etenkin niillä, joilla vaihtoehtoja on niukasti, johtuen esimerkiksi ammatinvalinnan tai alan työpaikkojen vähäisyyden vuoksi. Vakituinen työ tuo ja lisää varmuuden tunnetta ja usein tämän vuoksi juuri opinnäytetyöni pääaihetta, henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelyä eli vuokratyötä, pidetään työpaikkana, joka on epävarma työn luonteen vuoksi. Mikäli epävarmuus kasvaa riittävän suureksi heikentää se merkittävästi yksilön fyysistä ja psyykkistä työkykyä. (Virolainen 2012, 38; Viitala 2013, 224–226.)

### 3.1 Työhyvinvoinnin tarkastelu

Työhyvinvointiin liittyy vahvasti työyhteisö ja työpaikalla viihtyminen. Ihannetilanne olisi, että jokainen työntekijä pääsisi kokemaan työhön liittyvää intohimoa ja mielihyvää päästessään toteuttamaan itseään. Työn tarjoamat haasteet sopivassa suhteessa yksilön osaamisen kanssa muodostavat yhdessä työn imuksi kutsutun tunteen. Työn imua kokeva henkilö sitoutuu työhönsä sekä suhtautuu siihen myönteisesti. Yksilön innostusta ja kehittymistä työssä tukevat hyvä johtaminen, saatu tuki, arvostus sekä vaikutusmahdollisuudet. Työssään viihtyvä henkilöstö on kaikkein tuottavin yritykselle. (Ojala & Ahonen 2005, 128; Viitala 2013, 212.)

Ammattiliitot ovat tarkastelleet vuokratyöntekijän näkökulmasta heidän työhyvinvointiaan ja kertoneet, että heidän mielestään vuokratyöntekijöitä ei kohdella kaikissa organisaatioissa samanarvoisina työntekijöinä muiden vakituisten työntekijöiden rinnalla. Vuokratyöntekijät voivat kokea itsensä ulkopuoliseksi, mikä johtuu usein vaihtuvasta työyhteisöstä. On olemassa myös poikkeuksia, ja esimerkiksi osa vuokratyöntekijöistä, jotka olivat työskennelleet useamman vuoden samassa käyttäjäyrityksessä, viihtyivät siellä hyvin ja kokivat, että heitä kohdeltiin vastaavanlaisesti kuin muita vakituisia työntekijöitä. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 113–114.)



Taulukko 1. Työhyvinvoinnin määritelmiä (Ojala &amp; Ahonen 2005; Manka 2011, 2016; Rauramo 2012.)

Asiantuntija	Käsitteen määritelmä	Keskeisimmät piirteet
Ojala, L. & Ahonen, G. (2005)	Työhyvinvointi tarkoittaa toisaalta jokaisen yksilön hyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta ja viretilaa. Toisaalta se tarkoittaa koko työyhteisön yhteistä vireystilaa. Työhyvinvointi on ennen kaikkea ihmisten ja työyhteisön jatkuvaa kehittämistä sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus olla mukana onnistumassa ja kokea työn iloa. Positiivisuus, sitoutuminen ja innostus tarttuvat. Koko työyhteisöön syntyy lisää energiaa. Energialla luodaan menestystä.	Yksilön kokonaisvaltainen tarkastelu: vireystila ja tunne työstä  Tarkasteltu Malsowin tarvehierarkian pyramidin avulla, avattu kohdassa 3.3
Manka, M. (2011, 2016)	Työhyvinvointia – kuten työttömänkin hyvinvointia – tukevat <i>ns.</i> ”voimavaratekijät”, jotka parantavat yksilön ja hänen työyhteisönsä <i>mahdollisuuksia tehdä</i> terveyden, turvallisuuden ja talouden kannalta suotuisia <i>valintoja</i> .  ”On mukava tulla töihin ja lähteä töistä, kun on saanut hyvää aikaan.”	Keskeisimmät painopisteet tutkimuksissa muuttuneet, käsittelee jokaista osa-aluetta erikseen  Voimavarakeskeisyys; voimavaratekijät, kuten työn mielekkyys, onnellisuus työssä  Tarkasteltu viiskenttämällin avulla
Rauramo, P. & Työterveyslaitos. (2012)	Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä, tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämäntilanteensa.	Hyvinvoinnin tarpeiden tyydyttyminen yksilötasolla  Työn ja vapaa-ajan yhteisvaikutus  Tarkasteltu työhyvinvoinnin portaita avulla > viisi

		askelmaa > tavoitteena hyvinvoiva yksilö
--	--	--

Työhyvinvointia voidaan tarkastella niin yksilön kuin työyhteisön näkökulmasta. Sen määrittely on jossain määrin jopa hankalaa, sillä työhyvinvointi ei ole täysin konkreettista ja merkitsee eri yksilöille eri asioita. Henkilöstön sisällä työntekijät voivat arvostaa eri asioita, kuten työturvallisuutta tai työyhteisön välisiä suhteita. Työyhteisöjen välillä on luonnollisesti eroja ja organisaatioissa kiinnitetään huomiota erilaisiin osa-alueisiin. Tietyt organisaatiot kiinnittävät suurta huomiota henkilöstönsä työterveyteen, koska sillä voi olla suuri vaikutus työhyvinvointiin tällä työn alalla. Jossakin toisessa organisaatiossa taas pyritään kehittämään työyhteisön ilmapiiriä ja sen kehitystä, koska se näkyy selvästi kuluttajille ulospäin ja on erityisen tärkeää hyvän yrityskuvan muodostumisessa. (Ojala & Ahonen 2005, 28.)

Ojala ja Ahonen (2005, 30–32.) korostavat kirjassaan yksilön työhyvinvointia eli henkilökohtaista tunnetta työstä ja vireystilasta. He painottavat, että jokaisella työyhteisön jäsenellä on oltava mahdollisuus tuoda mielipiteitään ilmi ja täten myös kokea onnistumista ja työn iloa. Tarkasteltaessa henkilöstövuokrausyrityksen henkilöstön työhyvinvointia on avainasemassa yksilön näkökulma. Vuokratyöntekijät liikkuvat usein käyttäjäyritysten välillä, jonka vuoksi on tärkeää tarkastella heitä juuri yksilöinä.

Vuoden 2010 jälkeen työpaikoilla on alettu puhua työhyvinvoinnista, joka kattaa termin työkyvyntäytymishallinta. Määritelmänä työkyvyntäytymishallinnalla tarkoitetaan työhyvinvointia, joka on jokaisen yksilön itse hallittavissa. Jokaisella yksilöllä on päävastuu omasta työkyvystään ja sen ylläpidosta työn ulkopuolella, jossa työnantaja toimii tukevana osapuolena. Työnantaja voi tarjota työntekijälle liikuntapalveluita tai muita yksilön vireystilaan positiivisesti vaikuttavia hyödykkeitä, kuten kulttuuripalvelulippuja. Yksittäistenkin työntekijöiden työhyvinvointi vaikuttaa suuresti yrityksen toimintaan ja tämän vuoksi se on tärkeää nähdä osana muuta organisaation strategiaa ja johtamista. (Kauhanen 2016, 27.)

### 3.1.1 Maslowin motivaatioteoria ja tarvehierarkia

Abraham Maslow tunnetaan ihmispsykologian perustajana. Maslow loi tarvehierarkian, joka perustuu niiden tarpeiden olemassaoloon ja tarkasteluun, jotka vaikuttavat jokaiseen yksilöön. Maslowin on esittänyt teorian pyramidin muodossa ja tämän vuoksi hänen teorian tunnetaan usein nimillä *Maslowin pyramidi*.



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin kuvaaminen Maslowin tarvehierarkian avulla (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Tarvehierarkian pyramidi rakentuu viiteen eri kerrokseen, jotka on jaoteltu kolmeen hyvinvoinnin osa-alueeseen: fyysinen-, sosiaalinen- ja psykkinen hyvinvointi. Tarkastellessamme yksilön työhyvinvointia sijaitsee pyramidin alimpana kerroksena yksilön fysiologiset tarpeet. Tämä kerros pitää sisällään yksilön fyysisen kunnan, joka on työhyvinvoinnin perusta. Hyvä fyysinen työkuunto vähentää työntekijöiden sairauspoissaoloja ja antaa työntekijöille edellytykset jaksaa suorittaa työtä tehokkaasti. Muutokset fyysisessä kunnossa ja jaksamisessa heijastuvat työkykyyn ja luovat tätä kautta uhkan työkyvylle. (Ojala & Ahonen 2005, 29.)

Toisella tasolla tarpeet liittyvät turvallisuuteen, jossa työntekijät voivat kokea työympäristönsä sekä työssä käytettävät työvälineet turvallisiksi. Osana turvallisuutta on myös henkinen ja fyysinen turvallisuus, jossa jokaisella työntekijällä on oikeus työskennellä täysin kiusaamisesta vapaassa työympäristössä. Vuokratyöntekijän näkökulmasta vakituiset työntekijät saattavat kokea uhkaavaksi, kun yritys alkaa hyödyntää työvoimaa henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Tämä saattaa johtaa ääritapauksissa syrjintään tai tiettyjen työntekijöiden mielipiteiden hylkäämiseen. Valitettavasti on todettava että, joskus työyhteisössä persoonallisuuksien sekoittuessa, henkilöstön kesken syntyy erimielisyyksiä, koska henkilöstö ei ymmärrä, että erilaiset persoonallisuudet ovat oikeastaan organisaation rikkaus ja voimavara kuin sitä heikentävä asia. Työturvallisuuslaki velvoittaa organisaation johdon puuttumaan tilanteeseen heti, mikäli työyhteisön kesken havaitaan olevan ongelmia. (Rauramo 2012, 86.)

Ojalan ja Ahosen (2005, 29.) mukaan myös työn jatkumisella on myös suuri vaikutus henkilöstön turvallisuuden tunteeseen, sillä hyvin lyhytaikaisissa työsuhteissa on usein ongelmana saada henkilö motivoitumaan tarpeeksi tekemään tuottavaa työtä. Osana tämän opinnäytetyön tutkimuskyselyä selvitetäänkin, ovatko henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelevät vuokratyöntekijät kuinka tyytyväisiä työhönsä tehdessään työtä eri käyttäjäyritysten alaisuudessa ilman taetta, että työtä on aina tarjolla.

Kolmas taso kuvaa yhteisöllisyyden tunnetta työssä. Kuulluksi tuleminen lisää yhteenkuuluvuuden tunnetta, mikä osaltaan lisää työhyvinvointia. Vuokratyöntekijöiden kohdalla kuulluksi tuleminen voi olla haastavaa, sillä vaihtuvan työympäristön vuoksi he eivät usein pääse sitoutumaan yhteen yksikköön ja tätä kautta osaksi henkilöstöä. On siis tärkeää, että vuokratyöntekijät kokisivat yhteenkuuluvuuden tunnetta niin saman henkilöstövuokrausyrityksen kuin muiden käyttäjäyrityksenkin työntekijöiden kanssa. Työyhteisöön kuulumisen tunne lisää yksilön työssä viihtymistä ja jaksamista. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Neljäntenä tasona Maslowin tarvehierarkiassa on arvostus ja sen tarpeet. Arvostus karttuu osaamisen myötä, kun yksilö oppii arvostamaan itseään opittujen asioiden kautta. Työyhteisön sisällä tapahtuva arvostus lisää turvallisuutta ja yksilön itseluottamusta. Osaamisen lisääntyttä myös ammattitaito kasvaa ja oma työ nähdään arvokkaana. Arvostuksen tarpeeseen liittyy myös ylempään johdon arvostus alaisia kohtaan. Erityisen tärkeää on, että ylempi taho jakaa osaamisen tunnustuksia alaisilleen ja arvostaa heidän työtään. On erittäin tärkeää, että henkilöstö kokee tekemänsä työn arvokkaana. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Ylimmän tason tarvehierarkialle luo yksilön itselleen asettamat haasteet ja tavoitteet. Tulevaisuuden kannalta olisi toivottavaa, että jokainen työntekijä olisi halukas oppimaan ja kehittää itseään jatkuvasti. Myös tulevaisuuden haaveet ja päämäärät lukeutuvat ylimmälle tasolle. Vuokratyöntekijän tavoitteena uran kannalta voi olla, että hän toivoisi työllistyvänsä käyttäjäyritykseensä tai että hän saisi työskennellä mahdollisimman monipuolisissa työtehtävissä henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Eri käyttäjäyrityksissä työskenteleminen ei takaa parhaalla mahdollisella tavalla sitä, että vuokratyöntekijä pääsisi kehittämään osaamistaan tai että hänen osaamistaan kartoitettaisiin viikoittain. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

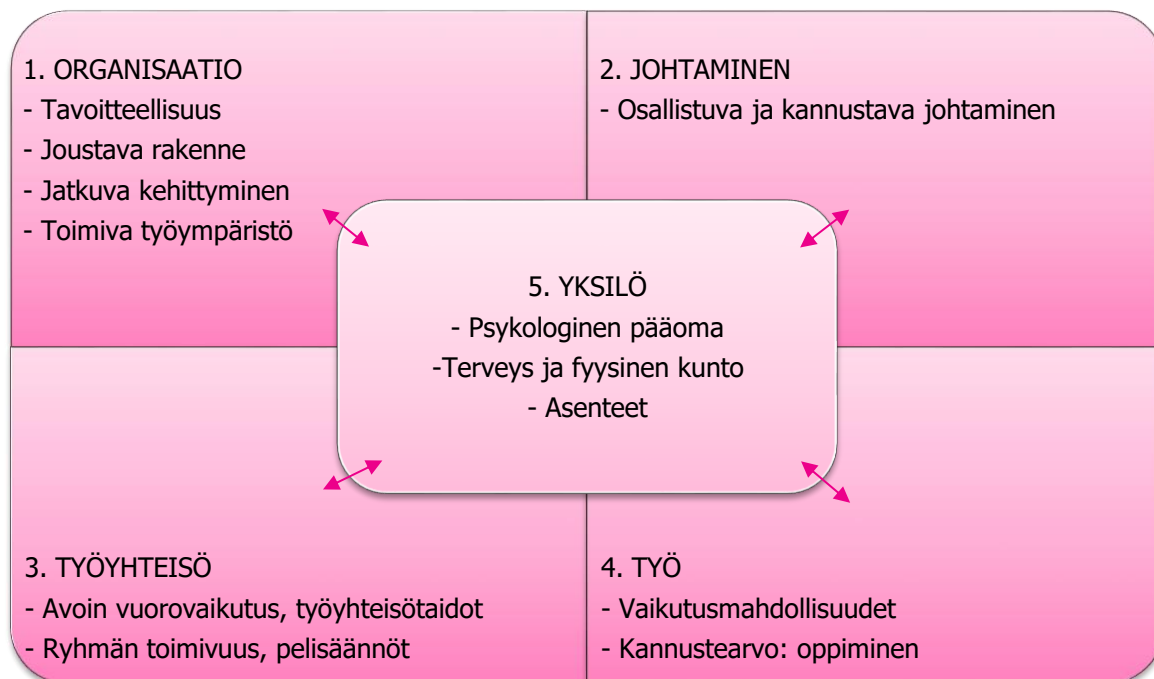
Maslowin pyramidin päällimmäiseksi kerrokseksi on myöhemmin lisätty sen ylin kerros, joka on yksilökohtainen henkinen hyvinvointi. Tämä kerros kattaa muun muassa yksilön arvomaailman sekä sisäisen energian. Nykypäivänä yhteiskunnan tarjoama tuki työelämässä on rapistunut ja yksilöille jää suurempi vastuu kannatella itseään. Tämän takia hyvinvoinnin tarkastelu on lähtöisin jokaisesta itsestään ja vaatii omaa halua. Työnantaja voi edistää työhyvinvointia, mutta pääasiassa hyvinvoinnin ylläpitäminen lähtee yksilöstä itsestään, ottaako hän asioita vastaan vai vastusteleeko hän. Henkinen hyvinvointi onkin yhdessä fyysisen kunnan kanssa koko hyvinvoinnin perusta. Mikäli henkinen hyvinvointi kärsii joltakin osa-alueelta aiheuttaa se usein lumipalloefektin, jolloin muutkin osa-alueet heikkenevät. (Ojala & Ahonen 2005, 30.)

Päivi Rauramo (2012, 13.) on kehittänyt organisaatioiden työhyvinvoinnin arvioimisessa käytettävän mallin työhyvinvoinnin portaat. Mallissa on kiteytetty kaikki yksilön työhyvinvointiin tarvittavat perustarpeet ja sen taustalla on hyödynnetty, jo yllä avattua, Maslowin yksilön tarvehierarkian mallia. Työhyvinvoinnin portaat koostuvat viidestä askelmasta ja jokainen porraskerros sisältää näkökulmia yksilön, organisaation sekä yhteisön näkökulmasta.

### 3.1.2 Työhyvinvointi tarkasteltuna viisikenttämallin avulla

Mankan (2011, 76.) määritelmä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä jakautuu pääosin viiteen eri osaan. Määritelmä on voimavarakeskeinen ja tavoittelee yhdessä mahdollisimman hyvinvoivaa

yksilöä sekä tätä kautta menestyksellistä ja tuottavaa työyhteisöä. Mankan mukaan työhyvinvointi koostuu hyvin toimivasta organisaatiosta (1), jota johdetaan (2) asianmukaisesti jokainen työntekijä huomioon ottaen. Tämän kautta rakentuu työyhteisö (3), jossa kaikkia ja kaikkien tekemää työtä arvostetaan. Näiden edellä mainittujen kohtien ollessa organisaation sisällä hyvin hoidettu, työn (4) kautta yksilöt pystyvät vaikuttamaan työhönsä ja tätä kautta tuntee työnsä arvokkaaksi, minkä kautta yksilön työhyvinvointi lisääntyy (5).



Kuvio 3. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka 2011, 76.)

Mankan (2011, 76.) viiskenttämällin jokainen osa tarvitsee toteutuakseen toisiaan. Organisaatio ei toimi ilman hyvää johtamista. Hyvän organisaation kautta syntyy viihtyisä työyhteisö, jonka kautta henkilöstö tuntee työn mielekkääksi ja heidän yksilökohtainenkin hyvinvointinsa lisääntyy.

Hyvään organisaation johtamiseen kuuluvat strateginen suunnittelu, henkilöstön voimavarojen sekä heikkouksien kartoittaminen sekä jatkuva työhyvinvoinnin tarkastelu. Organisaation sisäisten tavoitteiden luomisessa on hyvä hyödyntää koko henkilöstöä, sillä mitä enemmän henkilöstö otetaan mukaan yhdessä johdon kanssa luomaan yhteisiä tavoitteita sen motivoituneempia he ovat myös tähtäämään ja pääsemään yhdessä sovittuihin päämääriin työn arjessa. (Manka 2016, 80.)

Yritykselle kaikkein tuottavinta on tilanne missä sen henkilöstö voi hyvin. Tämän vuoksi johdon on hyvä kartoittaa organisaation työhyvinvointia lyhyenkin ajan välein. Usein yritysten sisällä henkilöstön työhyvinvointiin panostaminen nähdään yritykselle vain lisäkustannuksena, vaikka sen hyvin toteutuessa yrityksen tuottavuus usein paranee. Tämä onkin yleisin virhe, jonka vuoksi organisaatioiden henkilöstön työhyvinvointi päästetään liian kauan heikkenemään ja sen korjaaminen vaatii suhteessa suuremman investoinnin kuin mikäli epäkohtiin olisi puututtu ajoissa. (Manka 2016, 82.)

Organisaation työhyvinvoinnin tarkastelu henkilöstövuokrausyrityksessä on suhteellisen haastavaa, sillä työnantaja ei tapaa yksittäisiä työntekijöitä päivittäin vaan kommunikoi heidän kanssaan

pääasiassa viestein tai erilaisten palvelimien välityksellä. Tällaisessa kanssakäymisessä eivät pääse välittymään kehonkielen tai muun verbaalisen viestinnän merkitykset, joista johdolla olisi mahdollisuuksia huomata työhyvinvoinnin tilan alentuneen tai olevan heikkenemässä. Pitkän ajan takaisia työhyvinvoinnin heikkenemisiä on aina hankalampaa lähteä korjaamaan, kuin epäkohtia, jotka havaitaan ajoissa. Usein myös henkilöstön sisäinen tyytymättömyys saattaa aiheuttaa tilanteen nopeaa heikkenemistä, mikäli hyvinvoinnin tilaan ei puututa perusteellisesti nopeasti. Tämän vuoksi oli suotavaa, että johto järjestäisi tietyin väliajoin kehityskeskusteluja tai muunlaisia henkilöstön ja johdon välisiä, pienen kynnyksen, palavereja.

Toisena tarkastelun kohteena on organisaatioiden johtaminen. Kuten yllä mainittiinkin, on johdolla suuri merkitys yrityksen henkilöstöön. Johdon jalkautuminen yksikköön arkena edistää henkilöstön luottamusta ja työviihtyvyyttä. Johdon läsnäolo lisää myös henkilöstön työmotivaatiota, sillä tällöin tapahtuu huomaamattakin molemminpuolista vuorovaikutusta. Myös henkilöstön tunne siitä, että heitä kuunnellaan ja heidät otetaan mukaan päätöksentekoon lisää molemminpuolista luottamussuhdetta. Se kuinka hyvin tämä toteutuu henkilöstövuokrausyrityksen johdon kanssa, on hieman vaikeaa määritellä, sillä vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksessä eikä välttämättä koe käyttäjäyrityksen johtoa omaksi esimieheksensä. (Virolainen 2012, 108.)

Mankan teoksessa nousee esille moderni johtaminen. Modernijohtaminen pitää sisällään tilannejohtamista ja vuorovaikutusta. Hyvällä johtajalla on hallussaan reilu ja oikeudenmukainen organisointi eli oma esimerkillinen toiminta. Hyvää johtajaa on helppo lähestyä ja hän huolehtii alaisistaan sekä sparraa ja innostaa heitä työn arjessa. Tässä johtamisessa ei ole kyse ”kovasta” eikä ”pehmeästä” johtamisesta. Moderni johtaminen on niin kutsuttua jaettua johtamista, sillä siinä johdon on otettava huomioon myös henkilöstöltä tulleita ehdotuksia. Ihanneltilanteessa johtaja jakaa työtehtäviä ja antaa vastuuta alaisilleen, jotta myös he voivat haastaa itseään ja kokea työn haasteiden kautta syvää onnistumisen tunnetta. Hyvällä johtajalla onkin oltava hyvät vuorovaikutustaidot, mutta myös päämäärätietoisuutta, jotta yhdessä henkilöstön kanssa mietittyihin tavoitteisiin päästäisiin. Jaetussa johtajuudessa kaikille tiimin jäsenille on selkeää, mitä päämäärää tavoitellaan ja mitä heiltä yksilöinä odotetaan. Myös johdolta tuleva yksilökohtainen sosiaalinen tuki ja vaikutusmahdollisuudet ovat osa jaettua johtamista. (Manka 2016, 135., 138., 141.)

Hyvän johdon kautta rakentuu hyvin toimiva ja viihtyisä työyhteisö. Vastavuoroinen työyhteisö koostuu aina johdon lisäksi alaisista. Työyhteisön tärkeitä peruspiirteitä on työyhteisön kesken tapahtuva jokaisen huomioonottaminen ja työpaikan viihtyvyys. Työyhteisön voisi kuvailla olevan kunnossa, kun jokaisen työntekijän on mukava tulla työpaikalle ja he voivat olla työyhteisön sisällä täysin omia itseään. Toimivan työyhteisön sisällä niin johto kuin henkilöstökin saa tasaisesti positiivista ja rakentavaa palautetta. Tietyin väliajoin järjestettävillä henkilöstökokouksissa pyritään avaamaan organisaation sisäisiä ristiriitoja. (Manka 2016, 148.)

Toimiakseen, jokainen työyhteisö tarvitsee vastavuoroisuutta. Vaikka organisaation johto keskittyisi henkilöstönsä, mutta henkilöstö ei ottaisi vastaan tarjottua apua ei yhtälö toimi. Vastavuoroisuus koostuu arjessa pienistä mutta tärkeistä, jopa itsestään selvistä asioista, jotka usein pääsevät unohtumaan. Kohteliaisuus, kiittäminen, avun pyytäminen ja anteeksipyyttäminen ovat työyhteisön vastavuoroisuutta. Myös palautteen antaminen kuuluu osaksi tätä ja johdon ja alaisten on hyvä

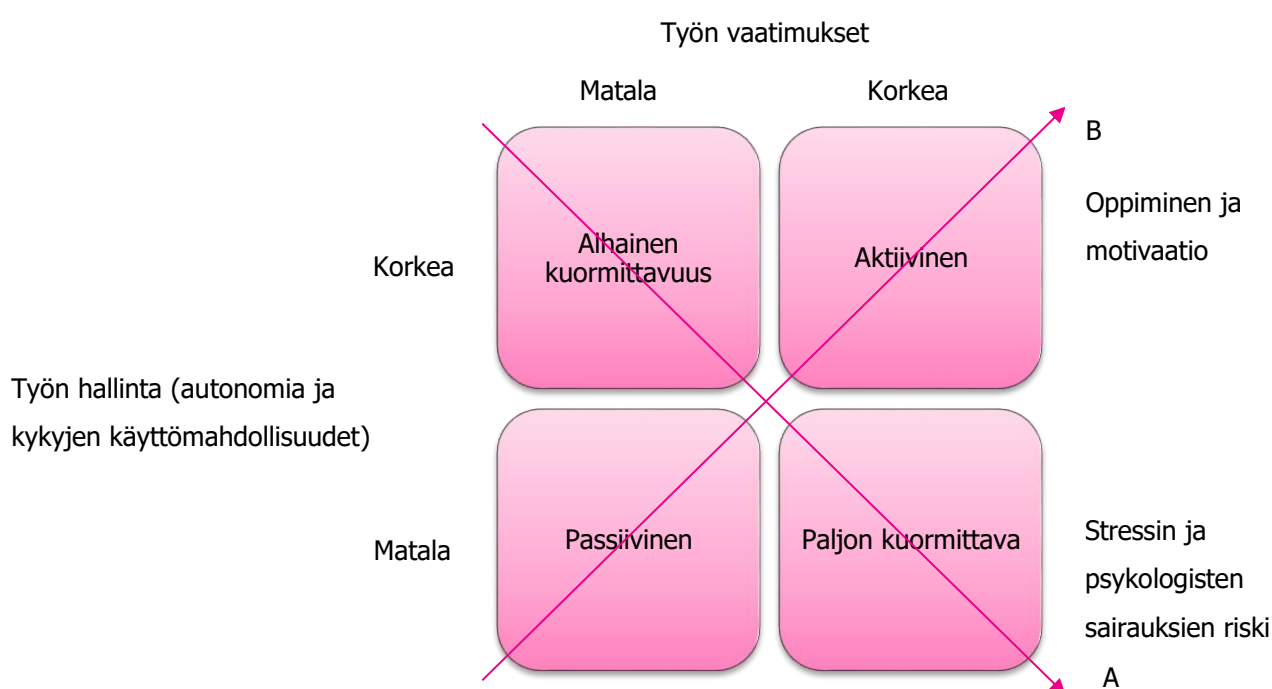
muistaa antaa palautetta molemmin päin. Joskus varsinkin positiivisen palautteen antaminen saattaa unohtua, mutta tällöin sitä voidaan myös pyytää. Palautetta on hyvä antaa myös epäkohdista, mutta tällöin se tulee muotoilla rakentavasti. (Manka 2016, 148.)

Yksilön työhyvinvointiin liittyy vahvasti hänen oma psykologinen pääomansa, joka rakentuu ja muovautuu jokaiselle työntekijälle hänen työelämässään kuluessa. Jokaisen työntekijän itsevarmuus ja tunne työstä voi heikentyä ja vahvistua matkan aikana, mikä on normaalia. Tietyin väliajoin haetaan omaa paikkaa työyhteisön jäsenenä ja kun oma paikka ajan kuluessa vakiintuu, on helppo tuntee merkityksellisyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta. Näiden osien toteutuessa yksilön sitoutuneisuus lisääntyy mikä vähentää muun muassa työn lopettamisaikeita. Jokaisella yksilöllä on siis valtaa vaikuttaa omaan psykologiseen pääomaansa. (Manka 2016, 158.)

### 3.2 Karasekin malli

Robert Karasek (1979) loi mallin, jossa on kaksi ulottuvuutta; työn vaatimukset sekä vaatimusten hallinta. Mallin painopiste on käännetty tasapainon löytymisestä aktiivisempaan suuntaan. Tämän avulla löydettiin psykologisten vaatimusten sekä mahdollisuuksien, päättää työssä, perusteella kaksi työn muotoa. (Viitala 2014; Suonsivu 2011, 103.)

Työn muodot ovat aktiivinen, työhyvinvointia lisäävä, sekä passiivinen, voimavaroja kuluttava työ. Näistä edellä mainituista ihannetila on aktivoiva työ, joka on työntekijälle vaativaa, mutta antoisaa. Passiivinen työ heikentää henkilön motivaatiota ja osaamista, sillä se ei vaadi henkilöltä tarpeeksi, eikä henkilö voi tarpeeksi vaikuttaa siihen. Myöhemmin Karasekin malliin on lisätty vielä kolmas ulottuvuus, joka on sosiaalinen tuki. Sosiaalisen tuen on todettu vaikuttavan yksilön kuormitukseen. Tuki voi olla niin hyvää kuin huonoa. Tämän kautta rakentuu siis ulottuvuus, jonka ääripäinä ovat hyvässä työyhteisössä toteutettu työ sekä erkaannuttava työ. (Viitala 2014; Suonsivu 2011, 103.)



Kuvio 4. Karasekin työn vaatimukset ja hallinta -malli (Karasek 1979.)

Mallia tulkitaan sen nuolten, A ja B, avulla. Ajatus on, että työ voidaan nähdä kehittäväenä, jossa työn vaativuus ja hallinta nousevat yhdessä (nuoli A). Esimerkkinä tällaisesta on vuokratyöntekijän rooli työyhteisössä, jossa hän pääsee helposti työyhteisöön, kokee työtehtävänsä sopivan haastavina sekä pystyy osaltaan vaikuttamaan ja saa äänensä kuuluviin. Usein vuokratyöntekijänä työskentelevän uhkana voi kuitenkin olla, ettei häntä perehdytetä tarpeeksi vaan hänet jätetään työhön, mikä voi johtaa siihen, että työ kehittyy osaamisen tasoon nähden turhan haastavaksi ja tämän vuoksi työn hallinta heikkenee (nuoli B). Työn hallinnan heikkeneminen voi johtaa vuokratyöntekijän turhautumiseen työtä kohtaan ja täten motivaation selkeään alentumiseen. (Viitala 2014.)

Karasekin mallia tarkasteltaessa on kuitenkin hyvä muistaa, että tunne työstä on aina subjektiivista eri yksilöiden kesken. Yksilöt kokevat työn aina eritavoin ja joillekin yksilöille tietyt työtehtävät voivat tuntua haastavammilta kuin toiset. Tämän vuoksi esimerkiksi organisaation on oltava tietoinen siitä, minkä taseisia heidän työntekijänsä ovat, jotta hän osaa tarkastella yksilöiden kuormittumista. Henkilöstövuokrauksessa on haasteena, että työntekijän lähiesimies ei ole seuraamassa työn arkea ja sitä, millaisia työtehtäviä hänelle jaetaan. Onneksi useimmissa työyhteisöissä käyttäjäyritys pitää henkilöstövuokrausyritykseen tiivistä yhteyttä. (Virolainen 2012, 84.)

### 3.3 Työtyytyväisyys

Robbins ja Judge (2012, 43.) määrittelevät, että työtyytyväisyys tarkoittaa yksilölle työstä muodostunutta subjektiivista kuvaa. Positiivinen työtyytyväisyys rakentuu, kun työntekijä viihtyy ja on tyytyväinen työhönsä. Käänteisesti työtytymättömyys rakentuu, kun yksilö ei viihdy työssään vaan kokee tyytymättömyyden tunnetta. Työtytymättömyyttä voidaan kutsua myös työpahoinvoinniksi. Työtyytyväisyys liittyy aina vahvasti työhyvinvointiin. Etenkin asiakaspalvelualalla työtyytyväisyys on täysin verrannollinen asiakastytytyväisyyteen. Työtyytyväisyys rakentuu monista pienemmistä osa-alueista, mutta pääpiirteiksi mainitaan työn mielekkyys ja monipuolisuus.

Tarkasteltaessa työtyytyväisyyttä nousevat esille siihen suuresti vaikuttavat työolot. Työoloihin luetellaan kuuluvan työn luonne, työaika, työyhteisö ja työpaikan haasteet ja työsuojelu. Hyvillä työoloilla on positiivinen vaikutus henkilöstön sairaspöissaoloihin ja täten myös organisaation tuottavuuteen. (Böckerman & Ilmakunnas 2020, 10–12.)

Työtyytyväisyys on yksi työhyvinvoinnin mittareista ja sen avulla pystytään kartoittamaan, miten organisaation henkilöstö voi. Organisaation johto on päävastuussa henkilöstön työtyytyväisyydestä ja sen kehityksestä. Ajoittain järjestettävät kehityskeskustelut sekä osaamisen kartoitukset antavat henkilöstölle mahdollisuuden tuoda mielipiteitään esille. Myös työntekijän tunne työstä, jolla on merkitystä ja johdon arvostus, lisäävät merkittävästi työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota. (Virolainen 2012, 106.)

Tarkasteltaessa henkilöstövuokrausyrityksen työntekijän työtyytyväisyyttä Rauramon (2012, 15.) julkaisemien työhyvinvoinnin portaiden yhteisöllisyyden kautta nousee esille nimenomaan organisaation näkökulmasta työn johtaminen sekä työyhteisö. Vuokratyöntekijän näkökulmasta hänen työtyytyväisyyteensä vaikuttavia tekijöitä käyttäjäyrityksessä ovat esimerkiksi hyvä asianmukainen perehdytys, työtehtävien monipuolisuus, työn riittävä kuormitus ja



yhteenkuuluvuuden tunne, jota hän kokee päivittäisessä työssään. Nämä asiat voivat joko lisätä tai heikentää vuokratyöntekijän työtyytyväisyyttä. Aina käyttäjäyritys ei pysty tarjoamaan täysin yksilön toiveita vastaavia toimintatapoja tai työtehtäviä, joten henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelevän on oltava myös melko muokkautuva työn luonteen suhteen.

Ryhmytyimisellä ja yhteenkuuluvuuden tunteella työpaikalla on työhyvinvoinnin tarkastelun perusteella vaikutusta yksilön viihtymiseen työssä. On yleistä, että työpaikan henkilökunnan välille muodostuu pitkiäkin, yli työpaikan kestäviä, ystävyyssuhteita. Tarkasteltaessa viihtymistä työpaikalla käy ilmi, että suuri osa työntekijöistä kokee ystävystymisen työpaikalla lisäävän työmotivaatiota ja työn mielekkyyttä. Tämä kertoo siitä, että työssään viihtyvien työntekijöiden on mukava tulla töihin, eikä työ kuormita heitä ainakaan sosiaalisilta suhteilta osin. Myös henkilöstövuokrausyrityksen vuokratyöntekijät voivat ystävystyä käyttäjäyrityksen työntekijöiden kanssa, varsinkin jos se suorittavat työtä pääosin tietyssä käyttäjäyrityksessä. (Virolainen 2012, 25.)

Joissakin tapauksissa ystävyys työpaikalla voi johtaa myös tyytymättömyyteen muissa työntekijöissä. Virolaisen (2012, 25.) mukaan on myös vaarana, että esimiehen ja alaisen välinen ystävyys koetaan uhkana ja muut työntekijät voivat tuntea alempiarvoisuutta suhteessa siihen. Lähes poikkeuksetta jokaisessa työyhteisössä myös henkilökunnan kesken syntyy ajoittain erimielisyyksiä. Erimielisyydet syntyvät erilaista totutuista toimintatavoista ja persoonallisuuksista, jotka sekoittuvat työyhteisössä. Myös erilaiset ennakkoluulot vuokratyötä ja vuokratyöntekijöitä kohtaan lisäävät jännitteitä.

Henkilöstönvuokrausyrityksen kautta työskentelevät työntekijät eivät itsessään voi täysin vaikuttaa siihen, kuinka heidät otetaan mukaan ryhmän jäseneksi käyttäjäyrityksen henkilökunnan puolesta. Vuokratyöntekijän avoin ja ulospäinsuuntautunut asenne ja halu oppia, voi edesauttaa ryhmään pääsemistä ja edistää yhteenkuuluvuuden tunnetta. Käyttäjäyrityksen henkilöstön arvot ja asenne määrittelevät pitkälti sen, miten he ottavat vastaan uuden organisaation ulkopuolelta tulevan työntekijän. Mikäli ilmenee, että organisaation sisälle on hankala päästä, vaatii tilanne välitöntä toimintaa yleensä käyttäjäyrityksen ja henkilöstöä vuokraavan yrityksen johdon välillä.

Pääasiassa positiivisesti elämään ja asioihin suhtautuvat persoonat ovat tyytyväisempiä ja motivoituneempia työtänsä kohtaan kuin yksilöt, jotka ajattelevat elämästä ja sen asettamista haasteista negatiiviseen sävyyn. Positiivisesti työhön suhtautuva henkilö luottaa itseensä ja osaamiseensa ja uskoo sen riittävän, mikä vain lisää hänen itseluottamustaan. Tällaiset yksilöt saavat myös suhteessa useammin kokea työn imua. (Robbins ja Judge 2012, 45.)

Robbins ja Judge (2012, 46.) korostavat organisaation tarvetta pitää huolta henkilöstöstään. Hyvinvoiva henkilöstö tuo esille organisaation hyviä puolia myös vapaa-ajallaan, mikä parantaa organisaation yrityskuvaa. Tyytyväinen työntekijä on myös valmiimpi auttamaan, esimerkiksi uusia työntekijöitä heidän työnsä alkumetreillä sekä on yritykselle tuottavampi työntekijä kuin työhönsä tyytymätön yksilö.

Henkilöstön työtyytyväisyyttä mitataan tietyin väliajoin järjestettävillä työtyytyväisyyden tilaa kartoittavilla toimilla, kuten työtyytyväisyyskyselyllä. Sen avulla pyritään saamaan selville henkilöstölle haitalliset kuormitustekijät. Valitettavan usein henkilöstön vastaamisprosentti jää kuitenkin harmillisen alhaiseksi, minkä vuoksi tulokset eivät ole täysin luotettavia. Surullisen usein myöskään kyselyssä havaittujen asioiden käsittelyyn ei jää eikä varata organisaatiossa tarpeeksi aikaa. Työtyytyväisyyttä pyritään kuitenkin edistämään erinäisillä tyytyväisyyttä kohottaville toimintatavoilla, kuten organisaation sisäisillä palkitsemis- ja kannustinjärjestelmillä, työn ulkopuolella tapahtuvalla toiminnalla, kuten työvire- tai kulttuuripäivillä tai muuten huolehtimalla yksilöiden ja työyhteisön hyvinvoinnista. Ongelmana vuokratyöntekijöiden kannalta näissä edellä mainituissa kuitenkin ilmenee, että koska he eivät virallisesti kuulu henkilöstöön eivät he myöskään pääse osallistumaan kyselyihin tai työtyytyväisyyttä edistävään toimintaan.

### 3.4 Työhyvinvoinnin johtaminen

Jokaisen yrityksen johto on vastuussa siitä, kuinka työyhteisö toimii. Työhyvinvoinnin edistämiseen organisaatioiden sisällä osallistuu aina koko yrityksen johto yhdessä henkilöstön kanssa. Johdon tehtäviin kuuluu oikeanlaisen henkilöstön palkkaaminen sekä sen vaihtuvuuden minimointi. Tämän vuoksi henkilöstöjohtamisen tarkoituksena on huolehtia henkilöstönsä tarpeista ja ylläpitää hyvää työhyvinvointia, sillä tämä on yksi keskeisimmistä asioista henkilöstön pysyvyyden kannalta. (Kauhanen 2016, 17–18.)

Työhyvinvoinnin johtaminen on yksi osa strategista henkilöstöjohtamista. Ossi Aura ja Guy Ahonen ovat esitelleet erilaisia strategisen henkilöstöjohtamisen tutkimuksia yhteisteoksessaan Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Useista suoritetuista tutkimuksista on saatu selville, että systemaattinen työhyvinvoinnin johtaminen on yrityksen kannalta erittäin tärkeää. Se tuo organisaatiolle rahallista tulosta, mutta edistää myös henkilöstön työhyvinvointia ja viihtymistä työssä. (Aura & Ahonen 2016, 216.)

Tuloksellinen työhyvinvoinnin johtaminen onnistuu parhaiten, kun yritys valitsee itselleen tavoitteet, joita se lähtee toiminnassaan tavoittelemaan. Sopivien mittareiden sekä tarvittavien resurssien kartoitus on tärkeää, jotta halutut tavoitteet saavutettaisiin. Esimerkillisen ja onnistuneen työhyvinvoinnin johtamisen kautta myös yrityksen taloudelliset kulut pienenevät esimerkiksi sairaspoissaolojen pienennyttyä. Tuloksellinen työhyvinvoinnin johtaminen tuo myös lisää viihtyvyyttä ja motivaatiota henkilöstön keskuuteen mikä lisää positiivista kehitystä laatuun ja tuloksellisuuteen. Keskittymällä jatkuvaan työhyvinvoinnin kehittämiseen henkilöstön työtyytyväisyys, motivaatio, työyhteisö ja asiakaspalvelu paranevat mikä lisää työhyvinvoinnin vaikutusta yrityksen tuloksellisuuteen. (Manka 2016, 62; KT Kuntatyöntekijät 2021.)

Työnantajakuvan merkitys korostuu usein työnhaun alkuvaiheessa, jossa työnhakija etsii mahdollisia organisaatioita. Hyvillä osaajilla on työmarkkinoilla kova kysyntä, jonka vuoksi työnantajakuvalla on suuri vaikutus potentiaalisten hakijoiden kiinnostukseen hakea työtä tietyistä organisaatioista. Usein on ajateltu yksityisen sektorin olevan tilastollisesti suositumpi työllisyysala vertailtaessa yksityistä- ja julkista sektoria työnantajana. Kuitenkin vuoden 2019 työnantajakuvatutkimuksessa kävi ilmi, että opiskelijat olivatkin kiinnostuneempia työskentelemään julkisen sektorin tarjoamilla työnantajilla. Tähän tulokseen vaikutti vastausten perusteella työn luonne, jossa työ ja vapaa-aika ovat tasapainossa ja helposti eroteltavissa toisistaan. Myös työn merkityksellisyys sekä varmuus ja pysyvyyden tunne työstä nousivat tutkimuksessa esille. (Kajjala & Tolvanen 2020, 68.)

#### 3.4.1 Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista

Henkilöstön hyvinvointi ja työkyky vaatii yrityksen johdolta jatkuvaa tarkastelua. Työhyvinvoinnin johtaminen on jatkuvaa henkilöstön hyvinvoinnin kartoitusta ja sen tulee sisältää myös muuta kuin työkykyä edistäviä tapahtumia tai työterveyshuollon. (Kajjala & Tolvanen 2020, 216.)

Henkilöstöjohtajan tulee keskittyä päivittäisessä arjessaan henkilöstön työhyvinvointiin. Esimiehen tärkein tehtävä on opastaa ja neuvoa työntekijöitä työssä, ja saada heidät tuntemaan tekemänsä työ arvostetuksi ja tärkeäksi. Voisi sanoa, että jopa tärkein tunne, jota henkilöstö voi kokea on tunne työstä, jolla on merkitys ja jota arvostetaan. Tämä lisää henkilöstön kokemaa työn mielekkyyttä, mikä osaltaan vahvistaa motivaatiota ja sitoutuneisuutta. (Kajjala & Tolvanen 2020, 217.)

Henkilöstö ja sen hyvinvointi on yritykselle pitkän aikavälin investointi. Työhyvinvointi on avainasemassa yrityksen menestymiseen markkinoilla. Työhyvinvointiresurssien käyttö ja henkilöstön työhyvinvoinnin tukeminen työyhteisön sisällä ovat hyvin pitkälti suoraan verrannollisia yrityksen johtoon. Johtaminen ja esimiestyö vaikuttavat henkilöstön sisäiseen viihtyvyyteen, sitoutuneisuuteen sekä motivaatioon. Usein yrityksen johto korostaa henkilöstön tärkeyttä, mutta arkitilanteissa tämä pääsee unohtumaan. Henkilöstön hyvinvoinnilla on erityisen suuri vaikutus yrityksen tuottavuuteen, kilpailukykyyn, tulokseen sekä maineeseen, myös työnantajamaineeseen. Tutkimalla on saatu selville, että yritysten panostukset koskien hyvinvoivaa henkilöstöä maksavat usein itsensä takaisin moninkertaisina. (Ojala & Ahonen 2005, 33.)

Ennen vuotta 2005 oli yleistä, että työsuhteet olivat pääasiassa vakituisia. Kuitenkin nykypäivän työnkuva muuttuu jatkuvasti. Yritysten keskuudessa on selvästi yleistynyt sekä lyhyet- että määräaikaisten työsuhteiden käyttö. Yritykset eivät ole enää yhtä halukkaita kirjoittamaan pitkiä työsuhteita kuin vuosia taaksepäin, koska useiden alojen työtehtävät ovat muotoutuneet lyhytaikaisemmiksi projekteiksi. Tällaisiin työyhteisöihin liittyykin luonnollisesti epävarmuutta työstä ja työn jatkuvuudesta. Työn ohjauksen puute ja heikko neuvonta työssä vähentävät työkykyä ja työhyvinvointia työssä. (Suonsivu 2011, 10.)

Nykyajan työyhteisöissä henkilöstöltä odotetaan entistä enemmän moniosaamista, joustavuutta, itsestään ohjautuvuutta sekä jatkuvaa itsensä ja osaamisensa kehittämistä. Henkilöstöä johtavalta taholta odotetaan kykyä katsoa henkilöstöä avarakatseisesti ja johtamaan sitä nykypäivänä niin kutsuttujen pehmeiden arvojen tavoin samalla säilyttäen oman auktoriteettinsa sekä jäämäkkyuden ja tulostuottavuuden. Työelämä elääkin jatkuvassa muutoksessa missä myös työntekijät osaavat kiinnittää entistä paremmin huomiota juuri työhyvinvoinnin johtamiseen. (Suonsivu 2011, 10.)

### 3.4.2 Esimiestyö työhyvinvoinnin johtamisessa

Esimiestyö on organisaatiossa erittäin isossa roolissa tarkastellessamme työhyvinvointia ja sen johtamista. Organisaation onkin kiinnitettävä huomiota esimiestyöhönsä ja sen jatkuvaan kehittämiseen. Organisaatio toimii hyvinvoivan henkilöstön kautta ja hyvällä johtamisella taataan työhyvinvoinnin paras mahdollinen laatu sekä jatkuvuus. Esimies onkin päävastuussa henkilöstön työhyvinvoinnin toteuttamisesta, ja työturvallisuuslaki velvoittaa hänet huolehtimaan henkilöstön fyysisestä sekä psyykkisestä jaksamisesta. Vaikka esimiehen päätehtäviin kuuluu hoitaa henkilöstön jaksamisen kartoitus, on jokainen työntekijä kuitenkin myös itse vastuussa itsensä sekä työyhteisön toimivuudesta. (Manka 2016, 32.)

Hyvä esimies johtaa organisaatiota nöyrästi ja rehellisesti. Hän on avoin, on kyvykäs tuntemaan empatiaa sekä asettuu tarvittaessa sivuun – hyvä esimies antaa alaisilleen vastuuta hoitaa työtehtäviä itsenäisesti. Jos esimies innostuu ja suhtautuu uusiin tilanteisiin ja mahdollisuuksiin rohkeasti, tarttuu tunnetila usein myös työntekijöihin. Tällainen tilanne lisää usein työntekijöiden itseluottamusta työtään kohtaan heidän kokiessa, että myös heidän ehdotuksensa otetaan huomioon. (Hakanen 2011, 78–81.)

Palautteen ja rakentavan kritiikin antaminen, tasaisesti suhteessa toisiinsa, kuuluvat esimiestyöhön. Jokaisen esimiestyössä toimivan on hyvä muistaa, että myös henkilöstön onnistumisista tulisi antaa välitöntä palautetta. Yksilöiden erilaiset onnistumiset ja tunne työstä, jolla on merkitys, lisäävät aina motivaatiota työtä kohtaan. Usein motivaation rinnalla myös sitoutuneisuus organisaatiota kohtaan lisääntyy. Yhteydessä onnistumisiin ovat myös aina epäonnistumiset. Hyvä esimies on kannustava ja osaa tuoda kehitettävät asiat esille rakentavasti. Näin henkilöstö pystyy yhdessä hyvän esimiestoiminnan kanssa miettimään uusia vaihtoehtoja, jotta seuraavalla kerralla epäonnistuminen päästäisiin kääntämään onnistumiseksi. (Aura & Ahonen 2016, 135–136.)

Useiden tutkimusten mukaan esimiestyöllä ja johtamisella on suuri vaikutus henkilöstön vaihtuvuuteen. Tämän vuoksi olisi tärkeä kiinnittää erityistä huomiota organisaatioiden sisäisiin johtajavalintoihin ja johtajuusvalmennuksiin. Nykypäivän johtajilta vaaditaan entistäkin parempia sosiaalisia taitoja sekä hyvää ihmisosaamista. Henkilöstön suuri vaihtuvuus vaarantaa organisaation henkilöpääomaa, kun tieto ja taito häviää henkilöstön mukana. Vuokratyöntekijöiden vaihtuvuuteen vaikuttavat koettu tunne päästä sisälle vakituisten työntekijöiden työyhteisöä sekä päätöksenteon ulkopuolelle jättäminen. Tunne heikosta yhteenkuuluvuudesta työyhteisössä liittyy usein heikkoon perehdyttämiseen. (Ahonen & Ojala 2005, 172; Viitala & Mäkipelkola 2005, 27.)

Henkilöstövuokrausalalla esimiehen tulisi pitää viikoittain yhteyttä alaisiinsa ja näin myös kartoittaa heidän sen hetkistä mielialaansa sekä motivaatiota työtä kohtaan. Henkilöstövuokrausyrityksen kautta henkilöstö on lähes jatkuvassa liikkeessä, joten myös tämä nostaa mahdollisia uhkia työn kuormitukseen liittyen. Jotta organisaation henkilöstö viihtyisi työssään ja kokisi mahdollisimman vähän häiriötekijöitä on esimiehen tarjottava heille ajoittain tukea, keskusteluapua sekä kuulluksi tuleminen mahdollisuutta työn arjen keskellä. Vaikka esimies ei olisikaan jatkuvassa vaikutusmahdollisuudessa vuokratyötä tekeviin alaisiinsa on erittäin tärkeää, että hän tarjoaa henkilöstölle onnistumisen tunteen mahdollisuutta sekä antaa ajoittain myös palautetta saamiensa tietojen perusteella. Näin pystytään tarttumaan heti ongelmiin, mikäli havaitaan, että työn kuormitus nousee liian suurelle tasolle suhteessa yksilön jaksamista.

#### 4 VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN YHTEENKUULUVUUDEN TUNNE

Vuonna 2004 toteutetussa tutkimuksessa Viitala ja Mäkipelkola tutkivat vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä ja tyytymättömyyttä vuokratyötä kohtaan. Tutkimuksen pääkysymyksenä toimi, kuinka vuokratyöntekijä kokee arjessaan yhteenkuuluvuudentunnetta. Tutkimuksessa haastateltiin vuokratyöntekijöiden kanssa työskenteleviä käyttäjäyrityksen vakituisia työntekijöitä. Tutkimuksen päätavoitteena oli ymmärtää nopeasti kasvavaa vuokratyöilmiötä sen kokeneiden työntekijöiden näkökulmasta. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 33.)

Työhyvinvointiin liittyy vahvasti tunne työssä viihtymisestä sekä motivaatiosta työtä kohtaan. Työtyytyväisyyttä lisää kokemus työyhteisöön kuulumisesta ja mahdollisuus vaikuttaa työn arjessa itseään koskeviin päätöksiin. Vuokratyöntekijöiden vaihtuvissa työyhteisöissä voi olla suurenakin haasteena saada työntekijä kokemaan yhteenkuuluvuuden tunnetta, sillä työntekijöiden työyhteisö vaihtelee päivittäin eri käyttäjäyrityksien mukaan. (Suonsivu 2011, 43.)

Vuokratyöntekijät kokivat asioita pääosin vastaavanlaisesti. Osa haastatelluista olisi työskennellyt mieluummin käyttäjäyrityksessä kuin henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Kaikkien haastateltavien keskuudessa nousi esille tunne siitä, että heitä pidettiin erillisenä ryhmänä suhteessa käyttäjäyrityksen vakituisiin työntekijöihin. Osa haastatelluista oli kokenut vähättelyä, alemmuuden tunnetta ja jatkuvan työnteon tarkkailun myötä luottamuksen puutetta työpaikalla. Kuitenkin myös yhteenkuuluvuuden tunne nousi esille ja heistä tuntui, että heidän tarpeistaan oli pidetty huolta työyhteisön sisällä. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 51.)

Tutkimuksen edetessä yksi yhtenevä asia oli, että haastatellut kokivat epävarmuudentunnetta suhteessa työpaikkaansa. Tämä näkyi työn arjessa niin että vuokratyöntekijät välttelivät sairaspoissaoloja, sillä työ saattoi myös loppua nopeasti, mikäli tarvetta vuokratyölle ei käyttäjäyrityksessä ollut. Tällainen tilanne olisi aiheuttanut vuokratyöntekijälle taloudellisia haasteita, joihin jokainen ei ollut varautunut. Vuokratyöntekijät toivat esille toiveensa heitä koskevasta irtisanomisturvasta. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 55.)

Tutkimuksen tarkastellessa yhteisöllisyyttä käyttäjäyrityksessä niin työntekijöiden kuin vuokratyöntekijöiden kesken, kävi ilmi, että vakituiset työntekijät pitivät omasta mielestään kaikkia työntekijöitä samanarvoisina. Kuitenkin osa esimiehistä ja henkilöstöpäälliköistä olivat erimielisiä. Tutkimuksessa nousi esille epätasa-arvoisuus liittyen esimerkiksi organisaation työsuhte-etuihin, joiden piiriin vuokratyöntekijät eivät kuuluneet. Henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskennelleet eivät esimerkiksi päässeet käyttäjäyrityksen järjestämiin henkilöstön yhteishenkeä kohottaviin virkistystilaisuuksiin tai työkykyä edistäviin tapahtumiin. Käyttäjäyrityksen vakituiset työntekijät olivat yksimielisiä siitä, että tietyn määrän samassa käyttäjäyrityksessä työskenteleville vuokratyöntekijöille tulisi kuulua samat etuudet. Esille nousi selvä empatia vuokratyöntekijöitä kohtaan, mutta kukaan haastatelluista vakituisista työntekijöistä ei ollut valmis vaihtamaan työsuhdettaan vuokratyöhön. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 83–85.)

Henkilöstöpäälliköiltä ja esimiehiltä kysyttäessä tuli esille, että jokainen heistä tiesi vuokratyöntekijöiden etsivän vakituista työpaikkaa. Ainoastaan opiskelijat luettiin kuuluvaksi siihen ryhmään, jotka tekivät mielellään vuokratyötä. Näiden päälliköiden puheesta huokui empatia sekä ymmärrys, jopa sääli. Tapa, jolla he keskustelivat vuokratyöntekijöistä, vaihteli eri yksilöiden kohdalla. Osa oli joutunut puheidensa mukaan kovettamaan itsensä, jotta pystyi työskentelemään vuokratyöntekijöiden kanssa ajattelematta yksilöitä, jotka toivoivat vakituista työtä. Esimiehet, jotka työskentelivät opiskelijoiden kanssa, suhtautuivat vuokratyöntekijöihin kaikista ongelmattomimmin, sillä tässä tapauksessa työn odotukset olivat molemmille osapuolille selkeät. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 154–155.)

Yhteenvetona tutkimuksesta kävi ilmi, että kaikki viisi yritystä käyttivät vuokratyövoimaa sen luonteen vuoksi. Organisaatiot saivat vuokratyövoimasta apua vaihteleviin henkilöstötarpeisiin ilman, että niiden tuli käydä läpi rekrytointi prosessia ja täten ne välttyivät myös työvoiman vähentämisen taakalta eli tarvittavilta YT-neuvotteluilta. Olettaen organisaatioiden työvoiman tarve oli kausittaista, jonka vuoksi vuokratyövoima nähtiin hyvänä vaihtoehtona yrityksille. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 156.)

Esimehet olivat yhtä mieltä siitä, että vuokratyö oli parempi vaihtoehto kuin määräaikaiset työsuhteet. Vuokratyöntekijät sekä vakituiset työntekijät puhuivat kuitenkin määräaikaisen työsuhteen puolesta. Heidän mielestään määräaikaisessa työsuhteessa työsuhteen kesto oli tiedossa, mikä osaltaan ennaltaehkäisi työn luonteesta johtuvaa stressiä. Myös määräajaksi pääsy osaksi ”talon väkeä” sekä työn kautta ansaitut työsuhde etuudet kuulostivat paremmalta vaihtoehdolta kuin pitkän aikavälin työskentely henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Suurin osa tutkimukseen vastanneista uskoi, että henkilöstövuokraus tulisi kasvamaan vuosien varrella. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 158–159.)

Taulukko 2. Tutkimuksesta kerättyjä kokemuksia vuokratyöstä (Viitala &amp; Mäkipelkola 2005.)

<p>Vuokratyöntekijöiden ajatuksia:</p> <p>Edut: Joustavat työajat, työtä järjestyi nopeasti</p> <p>Haasteet: Eriarvoisuuden tunne, pelko työn päättymisestä, jatkuva uuden opettelu rasitus, tunne osaamisen riittämättömyydestä, vapaa-ajan suunnittelun vaikeus</p>	<p>Vakituisen työntekijän ajatuksia:</p> <p>Edut: Vuokratyö auttoi kiireaikoina, vuokratyöntekijät olivat motivoituneita</p> <p>Haasteet: Epävarmuus jopa omasta työstä, perehdyttämisen aiheuttama rasitus, ahdistus vuokratyöntekijöiden kohtelusta ja heidän koetusta asemastansa</p>
<p>Esimiesten ajatuksia:</p> <p>Edut: Joustot työvoimaresurssien suunnittelussa, kiireapu, ei työläitä rekrytointiprosesseja eikä YT-neuvotteluita</p> <p>Haasteet: Häiriöitä työtehokkuuteen, rasitus vakituisille työntekijöille (vaihtuvuus, perehdytys), ahdistus eriarvoisuuden tunteesta, vuokratyöntekijöiden irrallisuus, suhteen luomisen haastavuus vaihtuviin vuokratyöntekijöihin</p>	<p>Henkilöstöpäälliköiden ajatuksia:</p> <p>Edut: Henkilöstöresurssien joustavuus suhteessa tuotantoon, pienentää riskiä virheellisistä rekrytoinneista</p> <p>Haasteet: Huoli palvelunlaadusta ja vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuudesta, ristiriitaiset tunteet vuokratyöntekijöiden kohtelusta organisaatioin sisällä</p>

Tutkimuksessa käytettiin termiä sosiaalinen pääoma mikä tarkoittaa sosiaalisten verkostojen keskinäistä luottamusta toisiinsa. Tutkimuksen edetessä esiin nousivat lyhyet ja epävarmat työsuhteet, joita vuokratyöntekijät tekivät. Tällaisessa tilanteessa sosiaalinen pääoma pääsi heikkenemään, sillä sen muodostumisen vaadittiin luottamus työntekijän ja johdon välillä. Luottamusta oli hankala rakentaa vahvaksi työn epävarman luonteen vuoksi, sillä organisaatiot eivät halunneet palkata enempää vakituisia työntekijöitä. Myös epävarmuus vuokratyöntekijöiden pysyvyydestä haittasi luottamuksen rakentumista. Pitkäaikainen vuokratyövoimankäyttö koettiin yrityksen sisällä ristiriitaisesti henkilöstön kesken. Osa henkilöstöstä koki empatiaa, mutta myös pelkäsi omien työtehtävien siirtymistä jollain aikavälillä vuokratyöntekijöille. Tällaisessa tilanteessa onkin vaarana, että yrityksen henkilöstö jakautuu vahvasti kahtia ja sisäisiä jännitteitä pääsee syntymään. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 174–176.)



Yhteenvedona Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) suorittamasta tutkimuksesta, jotta vakituiset- ja vuokratyöntekijät viihtyisivät missä tahansa yrityksessä entistä paremmin olisi tärkeää, että he kokisivat kaikki yhteenkuuluvuuden tunnetta työssään, eikä jännitteitä pääsisi syntymään. Mikäli organisaation on välttämätöntä käyttää vuokratyövoimaa, on tärkeää, että yritys suhtautuu vuokratyöntekijöiden sosiaalistamisprosessiin vakavasti. Sosiaalistamisprosessin kautta yritys pystyy järjestämään vuokratyöntekijöille hyvän perehdytyksen ja tätä kautta riittävän osaamisen jo sopimussuhteen alkuvaiheessa. Hyvän perehdyttämisen kautta luottamus omaan osaamiseen paranee ja yhteenkuuluvuuden tunne lisääntyy. Lisäksi olisi tärkeää, että vuokratyöntekijät saisivat myös työtehtäviä, joissa he pääsisivät haastamaan sekä kehittämään itseään. Koko sosiaalistamisprosessin ajan vuokratyöntekijöille tulisi olla selvää, mitä heiltä odotetaan. Paras sosiaalistaminen organisaation sisälle syntyykin, kun uusi yksilö otetaan rauhassa ajan kanssa sisälle yrityksen arvoihin ja sääntöihin, tavoitteisiin ja haasteisiin sekä organisaation sisäisiin toimintatapoihin.

## 5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

Tässä opinnäytetyön osassa keskitytään tarkastelemaan kohdeyrityksen henkilöstön työtyytyväisyyttä suoritettujen tutkimusten tulosten perusteella. Opinnäytetyön teoriaosuudessa on avattu termit vuokratyö ja työhyvinvointi, sillä tutkittavana oleva työtyytyväisyys on osa kokonaisvaltaista työhyvinvointia. Toteutettu tutkimus on avattu teoriaan rinnastaen ja sen yhteydessä on pohdinta tutkimustuloksista. Tutkimuksen laadun vuoksi työhön valikoitui määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Tutkimusmenetelmän valintaa ja siihen liittyviä asioita on avattu kappaleessa 5.2.

Tutkimuksen tavoitteena on tutkia henkilöstövuokrausyrityksen työntekijöiden työhyvinvointia. Lisäksi lopussa keskitytään miettimään millä toimilla henkilöstön työhyvinvointia saataisiin kehitettyä. Kyselyssä pyrittiin selvittämään myös, millaisia mielipiteitä työntekijöillä oli liittyen työn luonteeseen ja vaihtelevuuteen. Tutkimuksen kysymyksiin on hyödynnetty Rauramon (2012) Työhyvinvoinnin portaat -mallia. Jokaisen askelman perusteella laadittiin teeman mukaisesti muutama kysymys, jonka lisäksi hyödynnettiin yhteisöllisyyden tunteen määräytymistä työyhteisössä. Opinnäytetyön päätarkoituksena oli saada kokonaiskuva henkilöstön työhyvinvoinnista työyhteisön sisällä.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykseksi muodostui:

*Millainen on henkilöstövuokrausyrityksen työntekijöiden työhyvinvointi?*

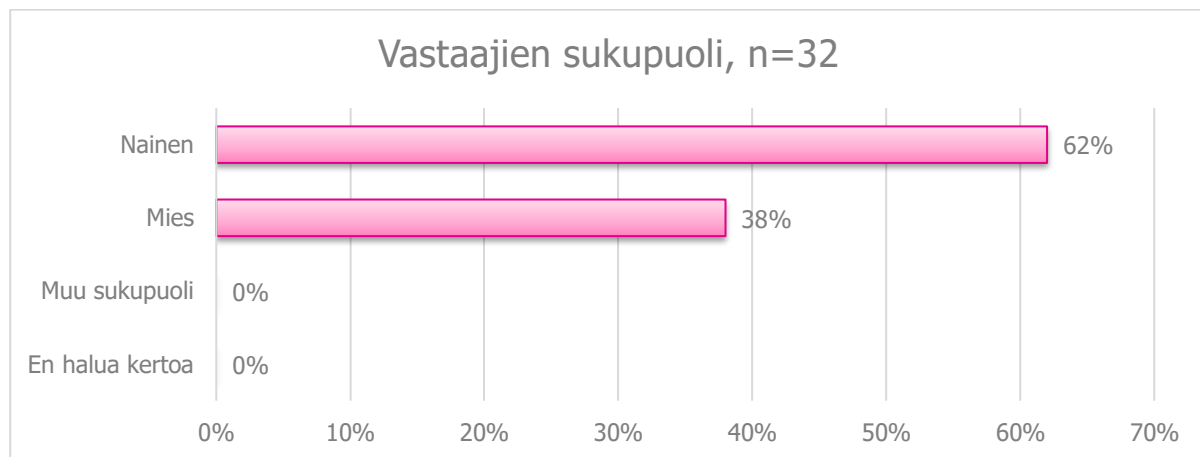
*Kuinka työhyvinvointia saadaan kehitettyä?*

Tutkimuksen teemat käsittelivät henkilöstön työhyvinvointia ja niihin valikoituivat yllä mainitun teoksen viisi eri askelmaa; terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys, arvostus ja osaaminen. Kysymykset jaoteltiin askelmien perusteella. Kysymykset rakentuivat teemojen ympärille ja ne muotoiltiin niin, että löydettiin pääasiat siitä, mitkä ovat vaikuttavia tekijöitä työntekijän työhyvinvoinnin rakentumiseen. Kokonaisuudessaan teemat helpottivat kysymyksiä laatimista ja niiden avulla tutkimukseen saatiin luotua selkeä rakenne. Kyseisiä teemoja ei sijoitettu lainkaan henkilöstölle lähetettyyn kyselyyn, sillä tämä ei ollut vastaajan näkökulmasta tarvittavaa tietoa.

## 5.1 Vastaajien taustatiedot

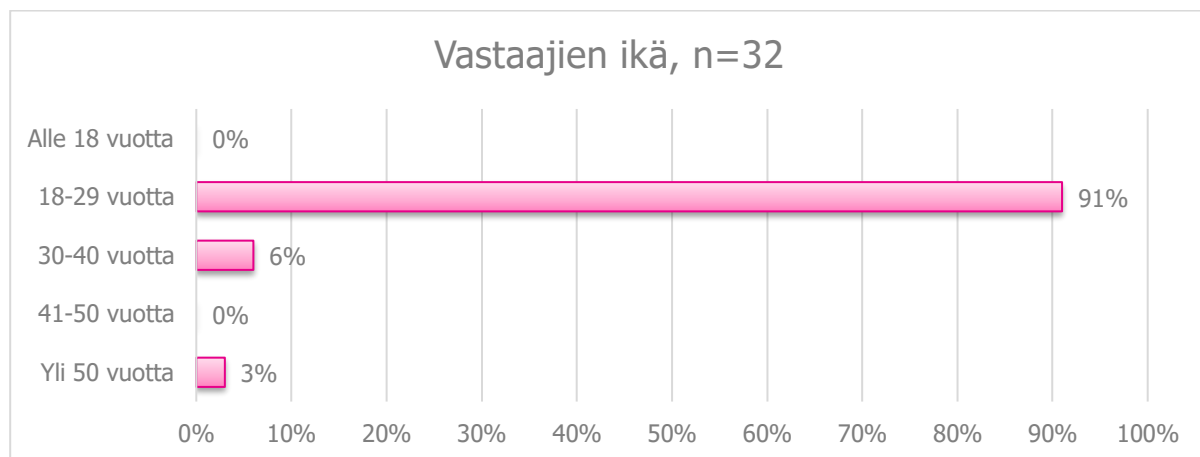
Toteutetun tutkimuskyselyn ensimmäinen osa käsitteli itse henkilöstöä. Tutkimuksen aluksi kartoitettiin muutaman kysymyksen avulla, millaisesta ihmisjoukosta vastaajat koostuivat.

Kyselyyn vastanneista 62 % olivat naisia ja 38 % miehiä (Kuvio 5).



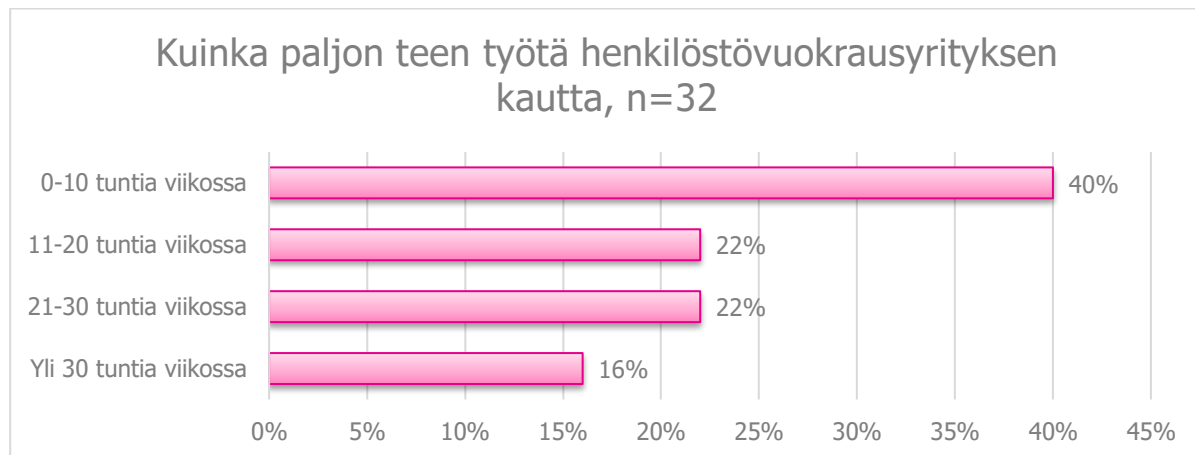
Kuvio 5. Vastaajien sukupuoli

Suurin osa (91 %) vastaajista olivat 18–29-vuotiaita. Loput vastaajista olivat 30–40-vuotiaita ja yli 50-vuotiaita. (Kuvio 6.)



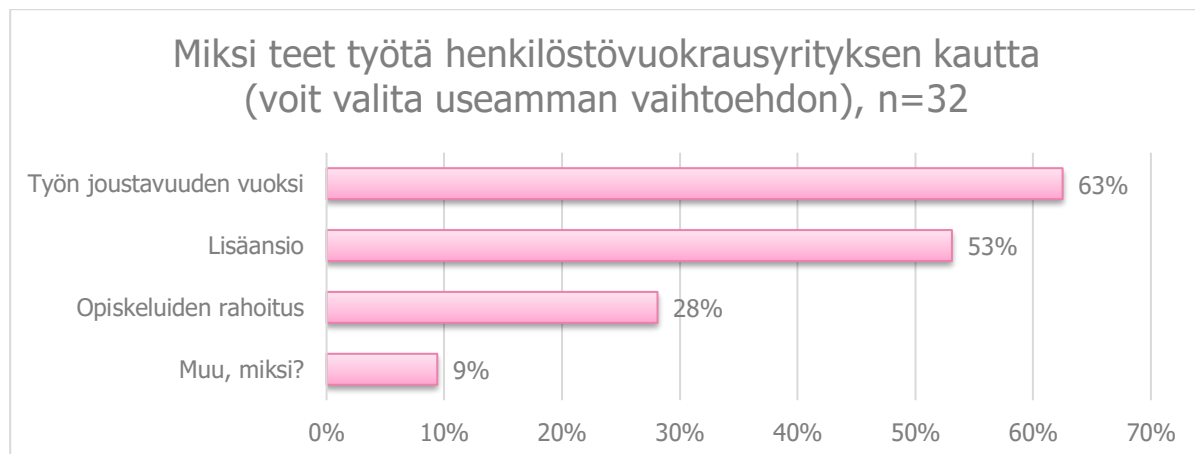
Kuvio 6. Vastaajien ikä

Lähes puolet vastanneista (40 %) työntekijöistä työskenteli 0–10 tuntia viikossa. Sekä 11–20 tuntia että 21–30 tuntia viikossa työskenteleviä oli 22 % vastanneista. Vain 16 % työskenteli henkilöstövuokrausyrityksen kautta yli 30 tuntia viikossa. (Kuvio 7.)



Kuvio 7. Kuinka paljon vastaajat työskentelivät henkilöstövuokrausyrityksen kautta

Työn joustavuuden vuoksi henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskenteli selvästi yli puolet (63 %) työntekijöistä. Lisäksi puolet vastanneista (53 %) toi ilmi lisäansion olevan syy työntöelle. Opiskeluja työntöellä rahoitti vajaa kolmannes vastanneista (28 %). Muita esille nousseita asioita olivat toisen työn ohella työskentely sekä maailman tilanteesta johtuva ravintola-alan töiden vähentyminen, jonka vuoksi työntekijä oli hakeutunut työskentelemään henkilöstövuokrausyrityksen kautta. (Kuvio 8.)



Kuvio 8. Miksi vastaajat työskentelivät henkilöstövuokrausyrityksen kautta

## 5.2 Tutkimusmenetelmän valinta

Tieteellisen tutkimuksen pääideana on selvittää jokin tutkittava asia. Tutkimuksen onnistuminen ja tutkimuskelpoisten tulosten saaminen edellyttää tutkijalta aina oikean tutkimusmenetelmän valintaa sekä sen kohdentamista oikealle tutkittavalle kohderyhmälle. Tutkimusmenetelmän valitseminen tulee aina aloittaa määrittelemällä tarkka tutkimusongelma sekä tutkimuksen tavoite. (Heikkilä 2014, 12.)

Tutkimuksessa hyödynnettävää joukkoa ihmisiä kutsutaan perusjoukoksi. Tutkimus voidaan jakaa kokonaistutkimukseen sekä otantatutkimukseen. Kokonaistutkimuksessa tutkitaan kokonaista perusjoukkoa, kun taas otantatutkimuksessa tutkimuksen kohteena on tietty osajoukko eli otos. Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen kohderyhmäksi valittiin koko henkilöstö eli perusjoukko. Yrityksessä työskentelee tällä hetkellä 50 työntekijää, joten en nähnyt tarpeellisena käyttää otantatutkimusta, sillä perusjoukko itsessään oli suhteellisen pieni ja kokonaiskuvan hahmottuminen olisi voinut olla hankalaa pienemmällä otannalla. (Heikkilä 2014, 12–13.)

Tämän opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän yleisimpiä tutkimustyyppejä ovat lomakekyselyt, verkkokyselyt, strukturoidut haastattelut, puhelinhaastattelut, systemaattinen havainnointi ja kokeelliset tutkimukset. Määrällinen tutkimusmenetelmä vastaa kysymyksiin *mikä, missä, paljonko ja kuinka usein*. Määrällisen tutkimuksen kautta selvitetään asioiden lukumääriä ja prosenttiosuuksia, jonka vuoksi se soveltui opinnäytetyön tarkoitukseen paremmin kuin laadullinen tutkimus. Henkilöstön ollessa iso on tulosten kannalta parempi vaihtoehto lähettää kysely jokaiselle, kuin haastatella muutamia henkilöitä, jotta tutkimuksen tulokset ovat riittävän kattavia. (Heikkilä 2014, 15–17.)

Jokaisessa tutkimusmenetelmässä on hyviä sekä huonoja ominaisuuksia. Verkkokysely ei vaadi haastattelijaa, jonka vuoksi myös arkaluontoisia kysymyksiä on mahdollisuutta esittää tutkimusjoukolle nimettömänä. Haastatteliija puuttuessa vältetään myös tämän vaikutus haastateltavaan osapuoleen. Verkkokysely on melko nopea luoda, riippuen kysymysten määrästä. Kysymysten määrän lisääntyessä vastausprosentti pääsee usein laskemaan, sillä vastaajat eivät jaksaneet paneutua pitkiin kyselyihin. Verkkokyselyssä ei ole mahdollisuutta saada lisähavaintoja kysymyksistä tai vastaajien ajatuksista, mutta on mahdollista lisätä kyselyyn muutamia avoimia kysymyksiä selventämään haluttua tietoa.

Tutkimuksissa on mahdollista hyödyntää useita tutkimusmenetelmiä, sillä menetelmien koetaan täydentävän toisiaan. Tämän vuoksi suoritettussa tutkimuksessa hyödynnettiin määrällisen tutkimusmenetelmän lisäksi muutaman kysymyksen kautta myös kvalitatiivista eli laadullista tutkimusmenetelmää. Pääsyyinä lisätä tutkimukseen myös muutama avoin, eli laadullinen kysymys, nähtiin sen rikastuttavan vastauksia. Yhdistämällä tutkimusmenetelmiä vastaajat saivat tuoda omin sanoin esille mielipiteitään työhyvinvoinnin nykytilasta.

Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimusosuus mahdollistaa tutkittavan perusjoukon numeerisen tutkimustuloksen. Oli tutkimuksen kannalta hyvä lisä, että kvalitatiivisesta eli laadullisesta osuudesta saatiin kerättyä vastaajien tarkempia ja vapaamuotoisempia ajatuksia. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimusmenetelmä vastaa usein kysymyksiin *miksi, miten ja millainen*. Useimmiten tutkimuksen kohderyhmä on määrällisesti pieni ja harkittu. Tyypillisiä kvalitatiivisen tutkimuksen suorittamistapoja ovat erilaiset haastattelut niin yksilöille kuin ryhmille. (Heikkilä 2014, s. 15–16.)

### 5.3 Aineistonkeruumenetelmä

Kvantitatiivinen tutkimuskysely toteutettiin verkkokyselynä. Aineistonkeruumenetelmänä tutkimuksessa toimi Webropol -ohjelma, jonne kysely luotiin. Lähetettävän linkin yhteyteen laadittiin saatekirje. Internetin välityksellä lähetettävät verkkokyselyt ovat yleistyneet viime vuosikymmenellä. Tämä kyselymuoto edellyttää tutkittavalta joukolta internetin käyttömahdollisuutta. Sähköinen verkkokysely oli kuitenkin sopivin, sillä suurin osa henkilöstöstä ovat nuoria-aikuisia ja käyttävät älylaitteita päivittäin. Kysely oli avoinna huhtikuussa 2021 yhteensä 12 päivää. Seitsemän ensimmäisen päivän aikana vastauksia kertyi 25 kappaletta. Tämän jälkeen linkki lähetettiin vielä kertaalleen saatekirjeen saattamana, jossa jo vastanneita kiitettiin ja vastaamattomia kehoitettiin vielä vastaamaan. Tämän jälkeen vastauksia saatiin vielä 7 kappaletta. (Heikkilä 2014, 66–67.)

Tutkimuksen saatekirje oli lyhyt, mutta ytimekäs. Saatekirje sisälsi tiedon, minkä vuoksi kysely suoritetaan ja mihin saatuja tietoja hyödynnettäisiin. Kirjeessä painotettiin vastaamisen vievän vain muutaman minuutin, jotta vastaajat eivät ohittaisi kyselyä, koska se veisi heiltä liikaa aikaa. Myös verkkolinkin viimeinen vastauspäivä tuli selkeästi ilmi viestissä. Saatekirjeen lopussa vastaajien tunteisiin vedottiin lauseella, jossa kerrottiin vastausten edesauttavan yrityksen työhyvinvointia sekä kehittämään sitä.

Kyselylomake on yleisesti helppo tapa suorittaa kysely, mutta tutkimusta luodessa on muistettava, etteivät kysymykset ole moniselitteisiä tai harhaanjohtavia. Myös liian pitkä kysely altistaa vastaajan jättämään kyselyyn vastaamisen kesken tai olematta vastaamatta siihen lainkaan.

Tutkimuskyselyn kysymyksiä oli yhteensä 18 kappaletta. Kyselyn rakenne muotoutui valittujen teemojen mukaisesti ja jokaiseen teemaan liittyviä kysymyksiä oli 2–3 kappaletta. Kysymykset oli aseteltu kolmelle eri sivulle, jotta kyselyn yleisilme olisi mahdollisimman selkeä ja, jotta se latautuisi palvelimella nopeasti. Ennen lomakkeen lähetystä kysymykset käytiin läpi työn ohjaajan kanssa. Kyselylomaketta ei testattu, vaan kysely suoritettiin suoraan tutkittavalle henkilöstölle.

Tutkimuksen asenneasteikoksi oli valittu Likertin asteikko. Likertin asteikolla vastaajan tulee valita parhaiten omaa tunnettaan vastaava vaihtoehto. Asteikolla on mahdollista olla useampia kuin viisi vastausvaihtoehtoa. (Heikkilä 2014, 51.)

Suorittamassani kyselyssä vastausvaihtoehdot olivat asteikolla järjestyksessä *täysin samaa mieltä, hieman samaa mieltä, hieman eri mieltä, täysin eri mieltä ja en samaa enkä eri mieltä*. Järjestys oli mietitty etukäteen niin, että neutraali vastausvaihtoehto, *en samaa enkä eri mieltä*, oli sijoitettu asteikolla viimeiseksi. Joskus tutkimuksissa tämä vaihtoehto voi olla vastaajalle liian houkutteleva, jonka vuoksi se on myös mahdollista jättää kokonaan pois vaihtoehdoista ja niin sanotusti pakottaa vastaaja ilmaisemaan kantansa kysymykseen. (Heikkilä 2014, 52.)

Tutkimuksen neljä ensimmäistä kysymystä rakentuivat kartoitukseen, jotta vastaajista saatiin esille perustiedot, kuten ikä, sukupuoli, kuinka paljon he työskentelivät viikossa ja minkä vuoksi työtä pääasiassa tehtiin. Tämän jälkeen 12 seuraavaa kysymystä olivat yllä kuvatun asteikon monivalintakysymyksiä. Kyselyn loppuun sijoitettiin kaksi avointa kysymystä, joihin vastaaja sai tuoda vapaamuotoisesti ilmi omia mielipiteitään.

Tutkimuksen kysymykset muotoiltiin väittämiksi, joihin vastaajan olisi selkeä vastata annetulla asteikolla. Kysymyksistä tehtiin lyhyitä ja ytimekkäitä, jotta välttyttiin mahdollisilta väärinymmärryksiltä. Jokaisessa vaiheessa kysyttiin vain yhtä asiaa ja kysymysten numerointi oli juokseva sekä looginen. Sillä jokaiselle vastaajalle on aina löydyttävä kohta, johon vastata, sijoitettiin vaihtoehtoihin tarvittaessa kohta ”muu, mikä?”, jonka perään vastaaja sai kertoa lisätietoa.

Avoimet kysymykset oli mietitty niin, että niistä saataisiin kokonaisvaltainen hyöty tutkimuksen pääkohtia ajatellen. Avointen kysymysten tavoite oli saada vastaajilta aitoja mielipiteitä. Tämän vuoksi avoimissa kysymyksissä toimivat kysymykset töiden eduista, haitoista sekä kokemuksista yöntekijöiden kohtelusta vaihtuvissa työyhteisöissä.

#### 5.4 Aineiston analysointi

Aineisto analysoitiin määrällisen tutkimusmenetelmän avulla tutkimuskyselyn päätyttyä.

Määrällisessä tutkimuksessa tarkastellaan useita tutkimuksen eri vaiheita, joiden avulla tutkimuksen aineisto käsitellään. Näitä aineiston analysointi helpottavia vaiheita ovat aineiston käsittely, analysointi sekä aineiston tulkinta. (Vilkkä 2007, 106.)

Aineiston analysointi aloitettiin tutkimuskyselyn päätyttyä. Aineisto oli jaoteltu eri teemoihin työhyvinvoinnin portaiden mukaisesti. Monivalintakysymykset raportoitiin näiden portaiden kautta. Määrällisellä analyysillä on yleistä, että sillä tutkitaan tutkimuksen syy-seuraussuhteita ja eri toimijoiden välisiä yhteyksiä. Aineistosta saatiin selville, että monivalintakysymyksiin vastanneiden tunteet tulivat esille ja toistuivat myös avoimissa kysymyksissä.

Tutkimuskyselyn sulkeuduttua Webropolista saadut tiedot ja vastaukset siirrettiin Exceliin, jossa ne muokattiin diagrammeiksi. Diagrammeihin lisättiin tuloksissa esille tulleet prosenttiosuudet. Tämän jälkeen valmiit diagrammit siirrettiin ja analysoitiin opinnäytetyöhön. Diagrammeissa ei ole kirjallisia selityksiä tuloksille, mutta tulokset avattiin sanallisesti erikseen tutkimustulosten yhteyteen. Aineiston analysoinnin tavoitteena on saada tutkimuksen tulokset mahdollisimman helposti ymmärrettävään muotoon.

Suoritetussa tutkimuksessa vastauskato oli 36 %. Määrällisen tutkimuksen analysoinnissa yksi olennainen osa on tarkastella tutkimuskatoa. Tutkimuskadolla tarkoitetaan sitä osaa vastanneista, jotka eivät syystä tai toisesta ole vastanneet joihinkin tutkimuskysymyksiin. Tämän vuoksi tutkimuksen tuloksissa voi esiintyä niin kutsuttuja ”reikiä”. Vastauskadon syy voi olla tutkimuksen oikean kohderyhmän tavoittamattomuus tai vastaushaluttomuus esimerkiksi aihepiiriin vuoksi. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2021.)

Kaikki tutkimukseen vastanneet olivat täyttäneet taustatietokysymykset, joten heistä saatiin kerättyä talteen perustiedot. Aineiston vastausten perusteella jokainen vastaaja oli vastannut kaikkiin kysymyksiin. Tämän vuoksi kaikki vastaukset voitiin ottaa huomioon kokonaisuutta tarkasteltaessa. Myös avoimiin kysymyksiin oli saatu kirjallinen vastaus lähes jokaiselta vastanneelta. Joissain kysymyksissä mielipiteiden hajonta oli suurempaa kuin toisissa.

## 5.5 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksissa haetaan aina mahdollisimman luotettavia tutkimustuloksia. Mikäli tutkimustuloksia ei saada kerättyä tarpeeksi ei tutkimustuloksista pystytä saamaan täydellistä kokonaiskuvaa tutkitusta aiheesta. Tällöin tutkimustulokset eivät ole luotettavia. Tutkimusten luotettavuutta arvioidaan validiteetti- sekä reliabiliteettikäsitteiden avulla. Kvantitatiivista tutkimusta arvioidaan aina luotettavuuden perusteella. Kvalitatiivinen tutkimus on itsessään melko luotettava, minkä vuoksi tutkimusten luotettavuus on suurempi, mutta nykyään myös näiden tutkimusten luotettavuuden arvioinnissa käytetään validiteettia ja reliabiliteettia. (Kananen 2008, 79.)

Reliabiliteetilla tarkastellaan tutkimuksen pysyvyyttä. Tutkimuksen pysyvyydellä tarkoitetaan, että toistamalla tutkimus useampaan kertaan päästään lopputuloksissa samaan tulokseen. Tässä tilanteessa tulosten samankaltaisuus ei johdu sattumasta vaan tutkimuksen reliabiliteetista. Reliabiliteetti ei kuitenkaan takaa validiteettia. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen reliabiliteetti ei ole täysin luotettava. Tulokset voivat vaihdella työntekijän jokaisen tehdyn työvuoron jälkeen, sillä tunne työstä ja yhteenkuuluvuuden tunteesta voi muuttua. Reliabiliteetin kannalta on myös vaarana, ettei tutkittava vastaava joukko suhtaudu tutkimukseen vakavasti ja tämän vuoksi reliabiliteetti vaarantuu. (Kananen 2008, 29, 79.)

Reliabiliteetti on suoraan verrannollinen validiteetille. Mikäli validiteetti on kunnossa, takaa se usein reliabiliteetin. Validiteetti kuvaa tutkimusongelman kannalta oikeiden asioiden tutkimista. Toisin sanoen, mikäli mittari mittaa halutun asian on tutkimus validi. Tämän tutkimuksen validiteetti on melko vahva, sillä kyselylomake sisälsi pääasioita, jotka henkilöstövuokrausyrityksen henkilöstön sisällä nähtiin pääasioina tutkia. (Kananen 2008, 81.)

Reliabiliteetin kannalta tutkimukseen valittiin tutkimusmenetelmä, jolla varmistettiin sen paras onnistuminen. Tutkimusmenetelmän valinta perusteltiin. Tutkimusongelma määriteltiin ja pääasiat sen selvittämiseen mietittiin. Tutkimuksen vastausprosentti osoitti, että tutkimuksen tulokset olivat luotettavia. Jokainen vastaaja vastasi jokaiseen kysymykseen ja vastaukset olivat tutkijaa miellyttäviä. Kyselylomake ja sen kysymykset oli testattu ohjaajan kanssa. Entistä paremman luotettavuuden olisi taannut, että lomake olisi testattu työntekijällä tai tutkimuksen kohderyhmällä. Kyselyn kysymykset olivat helposti ymmärrettäviä ja selkeitä, mikä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Vastausasteikko oli selkeä.

Tutkimuksen suorittamista ennen oli perehdytty teoriaan sekä keskeiset käsitteet oli avattu lähteisiin pohjautuen. Myös kirjallisuuteen ja artikkeleihin oli syvennytty jo opinnäytetyön alkuvaiheessa. Tutkimuksen johtopäätöksissä hyödynnettiin sitaatteja kyselyn avoimista kysymyksistä luomaan siitä entistä moniulotteisempi. Myös teoriaa hyödynnettiin johtopäätöksissä.

## 5.6 Tutkimuksen eettisyys

Tutkimuksen rakenteissa sekä tulosten läpikäynnissä on tärkeä noudattaa tieteellistä käytäntöä. Tutkimuksen eettisyyteen liittyy monia tekijöitä ja tutkimuksen tulee aina olla ihmisarvoa ja yksilön itsemääräämisoikeutta kunnioittavaa. Tutkijan tulee aina ennen tutkimusta selvittää tutkimuksen



tarpeettomat haitat ja pyrkiä minimoimaan ne. Lähettäessä toteuttamaan tutkimusta tulee tutkittavalle joukolle aina kertoa tutkimuksen tarkoituksesta. (Vilka 2007, 89–92.)

Tämän opinnäytetyön eettisyyteen ja sen tarkasteluun on kiinnitetty huomiota jo opinnäytetyön alkuvaiheessa. Tutkimuksen aiheen rajaus tapahtui ajankohtaisen aiheen vaatiessa tutkimista. Ennen tutkimuksen suorittamista tutkittavalle joukolle tuotiin ilmi, että kyseessä on opinnäytetyötä hyödyttävä kysely ja he saivat kieltäytyä vastaamasta kyselyyn. Kaikki vastaukset olivat anonyymeja, joten vastaajien henkilöllisyys ei tullut ilmi tutkimuksen missään vaiheessa.

Tutkimuksen hyödyt ovat yrittäjälle monipuoliset. Tutkimustulokset tuovat esiin henkilöstön työhyvinvointia, joten tutkimuksesta on jatkossa hyötyä myös tutkittavalle joukolle kehitysideoiden kautta.

Kyselytutkimuksen mukaan liitettiin saatekirje, jossa tutkittavalle joukolle kerrottiin vastaamisen vievän heiltä aikaa muutaman minuutin – tieto piti paikkaansa. Vastaajille oli myös annettu mahdollisuus valita esimerkiksi sukupuolensa useamman vaihtoehdon joukosta sekä he pystyivät vastaamaan jokaiseen annettuun kysymykseen neutraalisti ottamatta kantaa kysytyyn aiheeseen. Kuitenkin jokainen vastaaja vastasi jotain jokaiseen kysymykseen.

Opinnäytetyön vaiheissa oli hyödynnetty laaja määrä lähteitä ja tutkija tiesi työn kuluessa, että työ tullaan lähettämään plagioinnintarkastajan läpi. Kyselyn loppuun kaavailtiin arvontaa, jolla tutkittavien joukkoa olisi saatu aktivoitua ja tätä kautta vastausten määrää kasvatettua. Kuitenkin tietosuojalillisista syistä arvontaa ei pystytty järjestämään, vaan vastaukset haluttiin pitää anonyymeinä paremman luotettavuuden vuoksi.

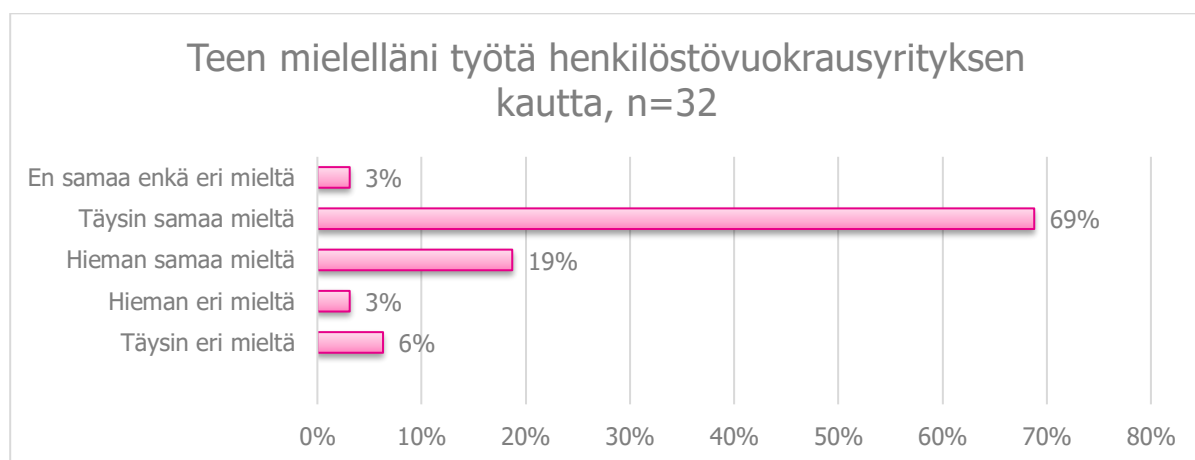
Tutkimuskyselyn sulkeuduttua tutkija käsitteli tietoja Webropol -ohjelman kautta ja tallensi ne omalle tietokoneelleen. Muilla kuin tutkijalla ei ollut pääsyä dataan ja tutkija päätti hävittää materiaalit saatuaan tutkimuksen valmiiksi.

## 6 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tulokset kerättiin kohdeyrityksen työntekijöiltä. Tutkimuksen kohdeyrityksen henkilöstön työhyvinvointia käsittelevään kyselyyn vastasi 32 henkilöä 50 henkilöstä. Saadun vastausmäärän perusteella vastausprosentti oli 64 %. Tutkimuksessa nousivat selkeästi esille tasavertaisuuden tunne työyhteisössä, työn arvostus sekä työn merkityksellisyys työntekijöille.

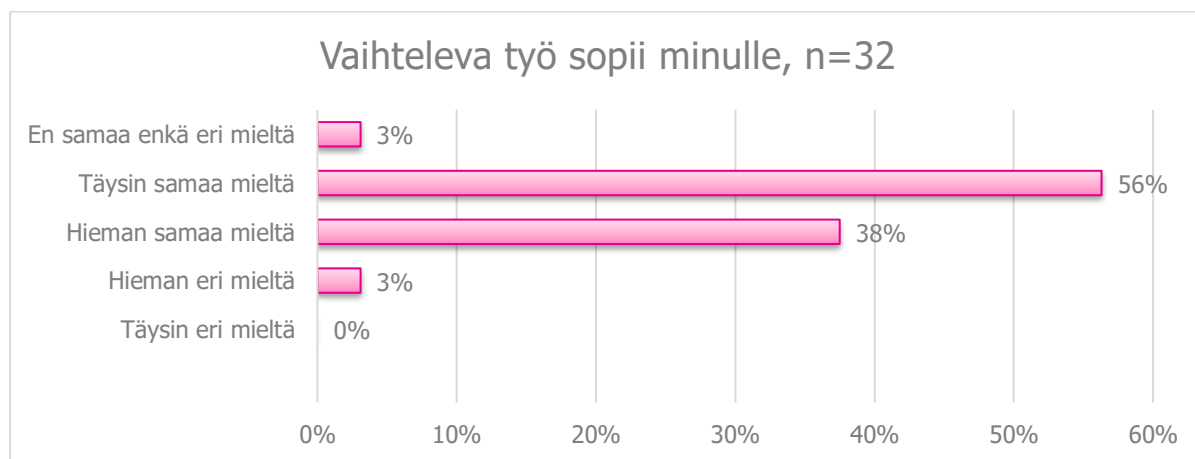
### 6.1 Terveys

Tutkimuksen perusteella suurin osa (69 %) vastaajista oli täysin tai hieman samaa mieltä työn mielekkyydestä. Vastaajista selvä vähemmistö työskenteli henkilöstövuokrausyrityksen kautta, vaikka ei kokenut sitä mielekkääksi. (Kuvio 9.)



Kuvio 9. Teen mielelläni työtä henkilöstövuokrausyrityksen kautta

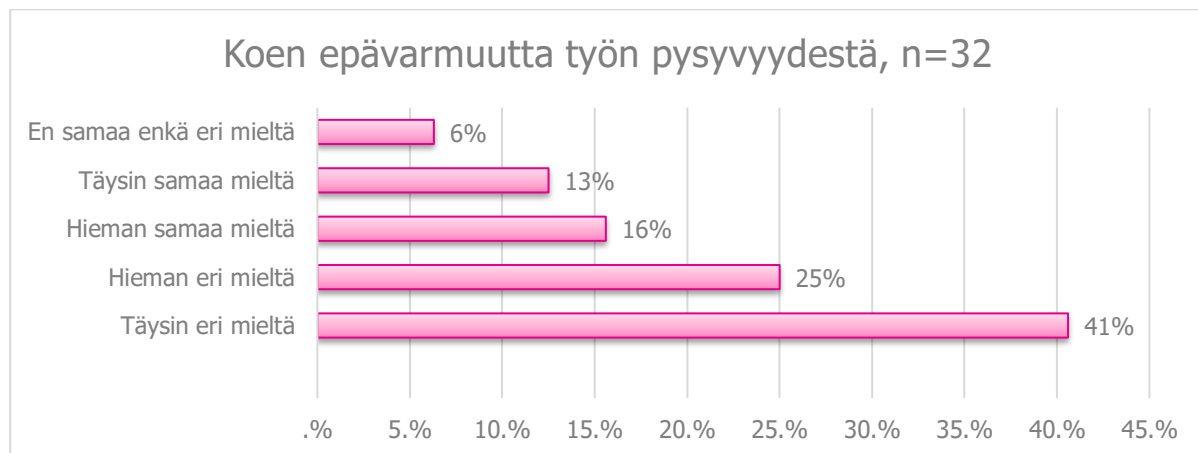
Tutkimukseen vastanneista 94 % oli täysin tai hieman samaa mieltä vaihtelevan työn soveltuvuudesta heille (Kuvio 10).



Kuvio 10. Vaihteleva työ sopii minulle

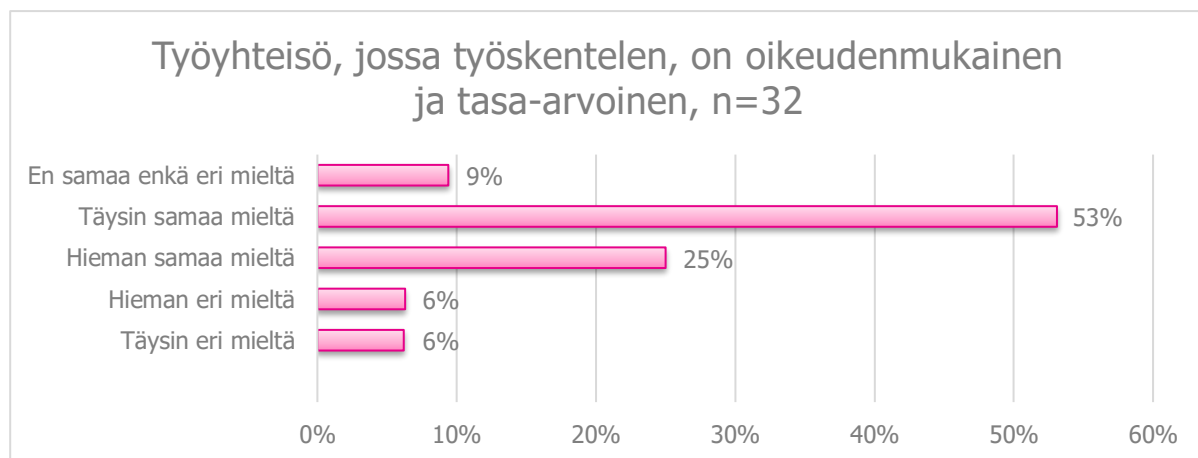
## 6.2 Turvallisuus

Tutkimukseen vastanneista 66 % kokivat, että oli täysin tai hieman eri mieltä epävarmuuden tunteesta työn pysyvyydestä. 13 % vastanneista koki, että työn pysyvyys tuntui epävarmalta. (Kuvio 11).



Kuvio 11. Koen epävarmuutta työn pysyvyydestä

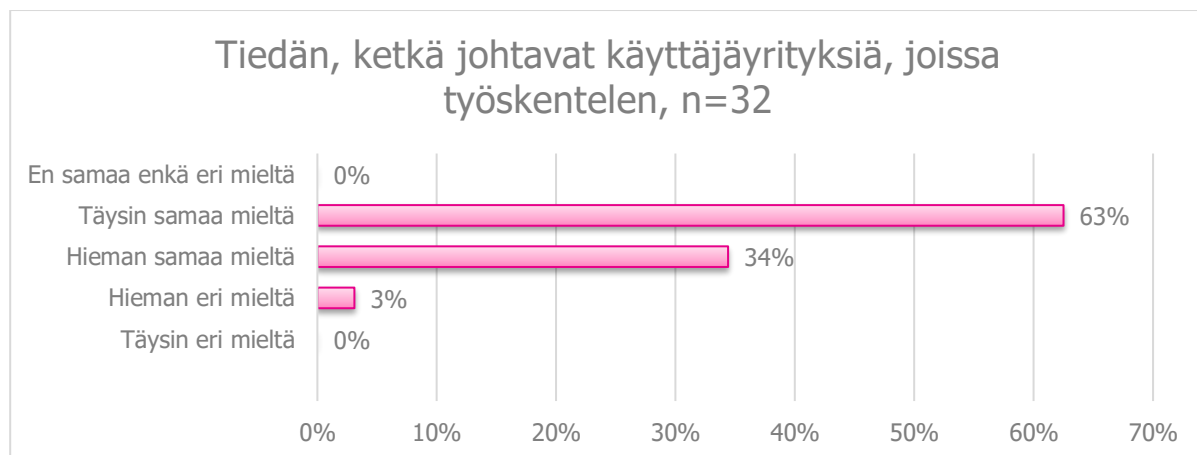
Tutkimukseen vastanneista yli puolet (53 %) työntekijöistä kokivat työyhteisön olevan heitä kohtaan oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen. Neljännes (25 %) toi ilmi olevansa myös hieman samaa mieltä tunteesta työyhteisön sisällä. (Kuvio 12).



Kuvio 12. Työyhteisö, jossa työskentelen, on oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen

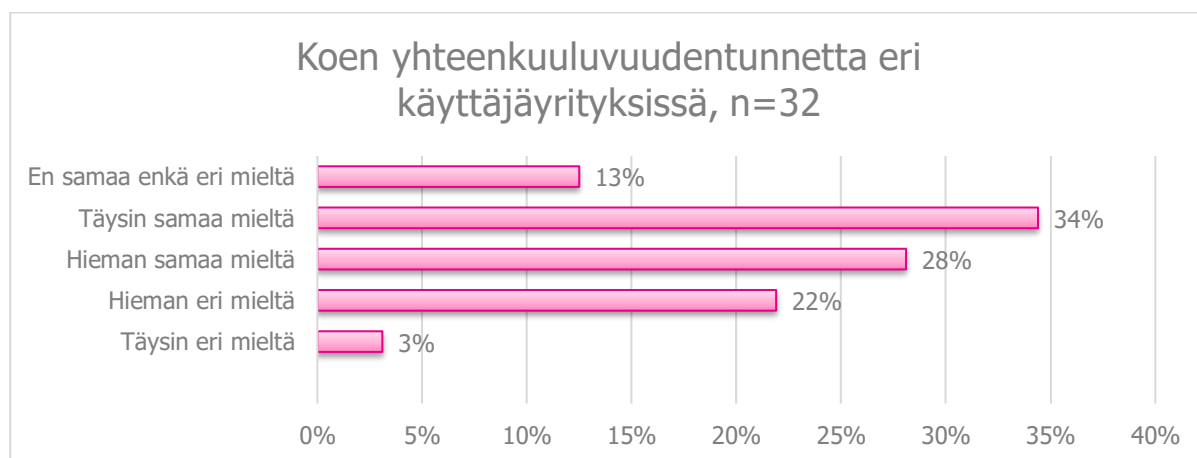
### 6.3 Yhteisöllisyys

Lähes kaikki (97 %) vastanneet tiesivät, kuka tai ketkä johtivat käyttäjäryityksiä, joissa he työskentelivät (Kuvio 13).



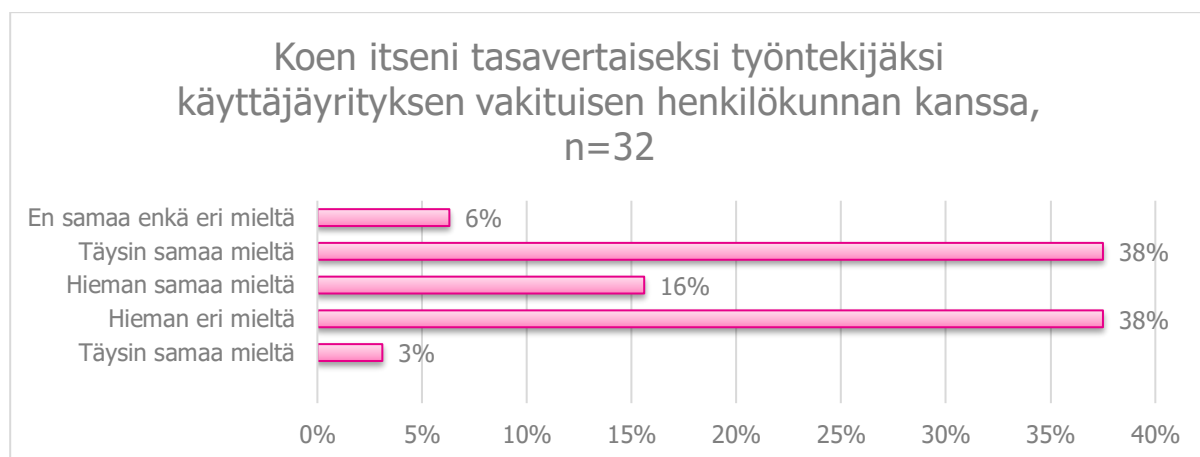
Kuvio 13. Tiedän ketkä johtavat käyttäjäryityksiä, joissa työskentelen

Yli puolet (62 %) tutkimukseen vastanneista kokivat työskennellessään eri käyttäjäryityksissä täysin tai hieman yhteenkuuluvuudentunnetta. Lähes viidennes vastaajista (22 %) oli hieman eri mieltä yhteenkuuluvuudentunteesta työn arjessa.



Kuvio 14. Koen yhteenkuuluvuudentunnetta eri käyttäjäryityksissä

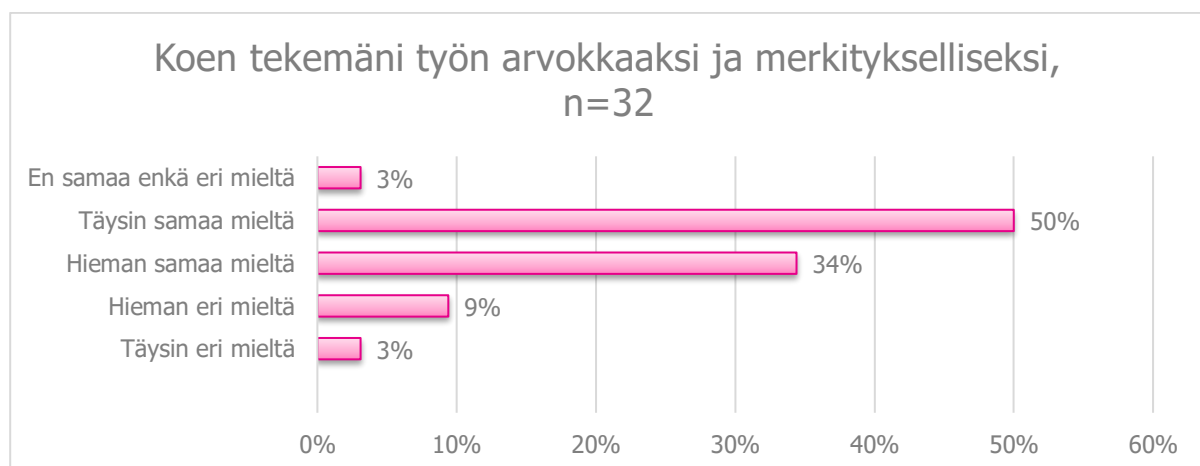
Tutkimukseen vastanneista 54 % olivat samaa tai hieman samaa mieltä tasavertaisuuden tunteesta työyhteisössä. Täysin tai hieman eri mieltä vastasi olevan 41 %. (Kuvio 15.)



Kuvio 15. Koen itseni tasavertaiseksi työntekijäksi käyttäjäryityksen vakituisen henkilökunnan kanssa

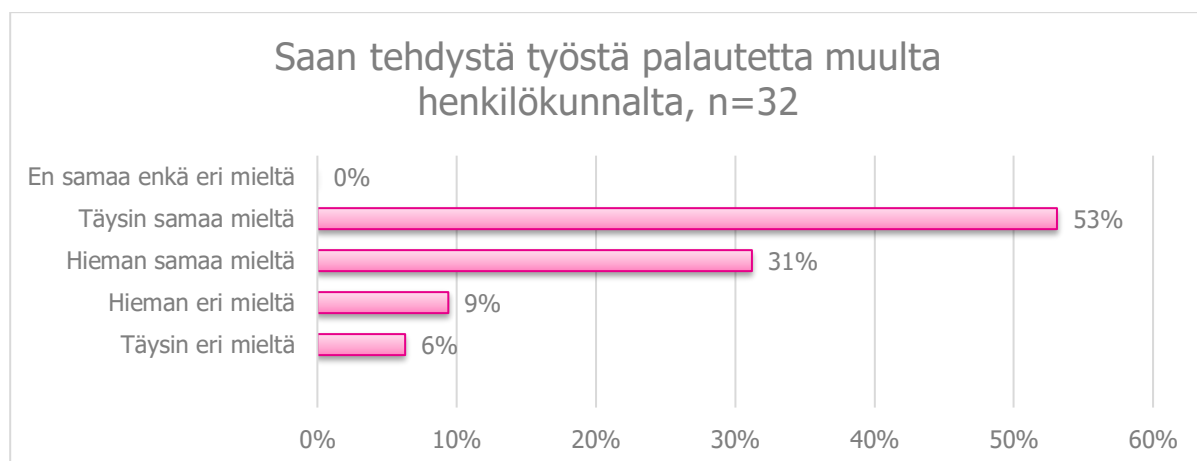
#### 6.4 Arvostus

Puolet vastanneista (50 %) kokivat tekemänsä työn arvokkaana ja merkityksellisenä. Kolmannes vastaajista oli myös samaa mieltä oman työn arvostuksen tunteesta työpaikalla. (Kuvio 16.)



Kuvio 16. Koen tekemäni työn arvokkaaksi ja merkitykselliseksi

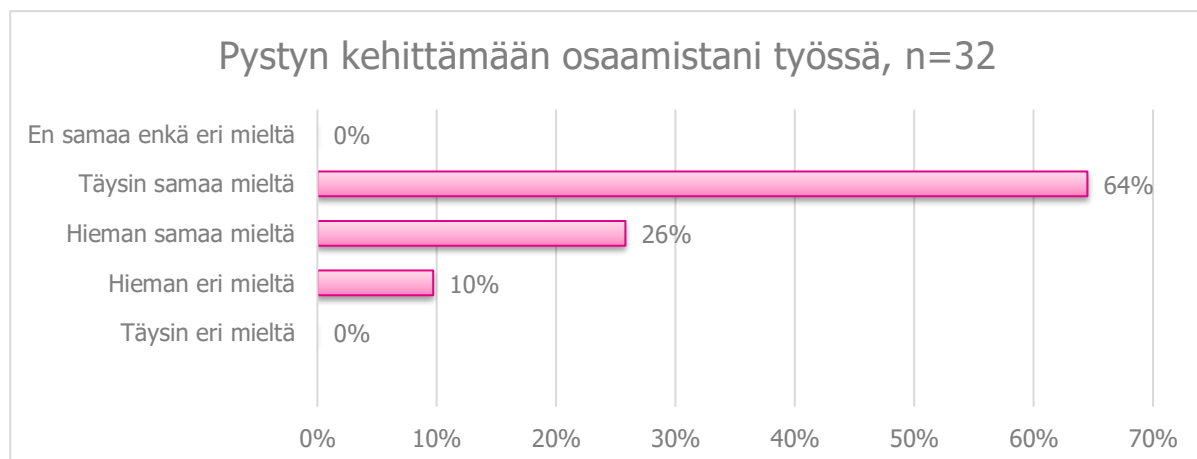
Palautetta tehdystä työstä kokivat saavansa 53 % vastanneista. Myös vajaa kolmannes vastasi olevansa asiasta samaa mieltä ja saavansa palautetta edes hieman tehdystä työstä. (Kuvio 17.)



Kuvio 17. Saan tehdystä työstä palautetta muulta henkilökunnalta

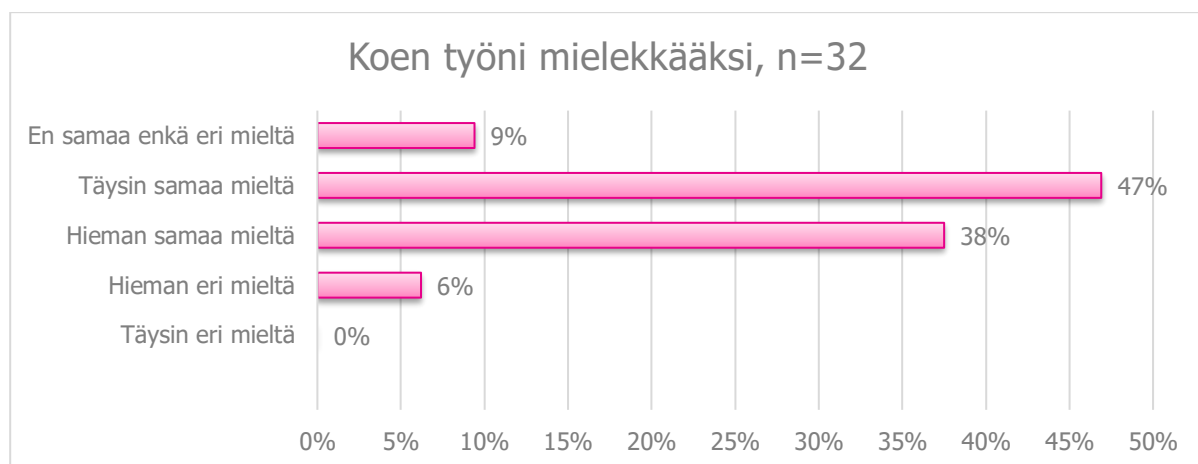
## 6.5 Oppiminen

Tutkimukseen vastanneista 64 % kokivat, että he pystyivät kehittämään itseään työpaikalla. Neljännes vastaajista oli myös vastaavasti hieman samaa mieltä asiasta. (Kuvio 18.)



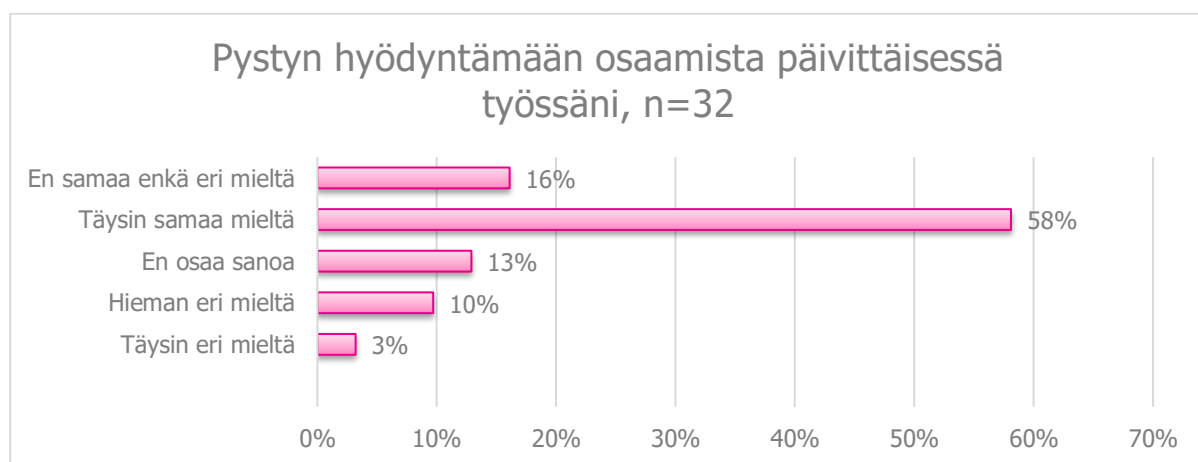
Kuvio 18. Pystyn kehittämään osaamistani työssä

Vajaa puolet (47 %) kyselyyn vastanneista kokivat olevansa täysin samaa mieltä työn mielekkyydestä. Hieman samaa mieltä työn mielekkyydestä oli 38 %. (Kuvio 19.)



Kuvio 19. Koen työni mielekkääksi

Reilu puolet (58 %) kyselyyn vastanneista olivat täysin samaa mieltä oman osaamisensa hyödyntämisestä päivittäisessä työssä. (Kuvio 20.)



Kuvio 20. Pystyn hyödyntämään osaamistani päivittäisessä työssäni

## 6.6 Avoimet tutkimuskysymykset

Kyselytutkimuksen loppuun oli sijoitettu kaksi avointa kysymystä, joissa vastaajilla oli mahdollisuus avata tuntemuksiaan työskentelystä henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Ensimmäisessä avoimessa kysymyksessä vuokratyön eduista ja haasteista vastauksia kertyi 24 kappaletta. Vastaukset jakautuivat tasaisesti.

Yleisimmäksi vuokratyön eduksi vastauksissa nousi joustavuus. Vastaajat pitivät erittäin hyvänä sitä, että he pystyivät pitkälti itse vaikuttamaan omiin työaikoihinsa, ottamalla työtä vastaan itselle sopivina aikoina. Myös kieltäytymistä tarjotusta työstä ei pelätty.

*”Joustavat työvuorot. Se, että itse ei tarvitse joustaa niin paljon, kun vuoroihin voi itse vaikuttaa, eikä voida pakottaa tulemaan töihin tuuraamaan, jos joku työntekijä esim. sairastuu, kuten kaupan omana työntekijänä voi tapahtua. Ei myöskään ole niin suuressa vastuussa ja ehkä koe niin paljon stressiä kuin vakkarit, koska ei ole vastuussa päivän aikataulussa pysymisestä, ovien lukitsemisesta jne.”*

Vuokratyön etuina esille nousivat vaihtelevat työpaikat ja -ympäristöt, opintojen ohella työskentely sekä vähäisempi vastuu työstä suhteessa vakituisiin työntekijöihin. Myös työn monipuolisuus sekä vaihtelevat työtehtävät koettiin työn vahvuuksina.

Vastaajat kokivat vuokratyön haasteiksi, että olisivat toivoneet tulevista työvuoroista ilmoitettavan aiemmin tämänhetkisestä. Muutamassa vastauksessa kerrottiin myös, että joskus työtä ei ollut tarjolla niin paljon kuin työntekijä olisi itse toivonut. Esille nousi toivomus, että tarjolla olevia työvuoroja tarjottaisiin kaikille tasapuolisesti.

*”Haasteena on kuitenkin, että töitä ei välttämättä ole tarjolla edes yhtenä päivänä useampaan viikkoon, joten lisä tienestitä on vaikea hankkia.”*

Haasteina esille nousi perehdyttämisen puute sekä tämän vaikutus asiakaskokemukseen. Myös tunne omasta työn onnistumisesta sekä oppiminen jokaisen käyttäjäyrityksen toimintatapoihin tuotti huolta. Esille nousi myös ulkopuolisuuden tunne sekä tunne kuulumattomuudesta mihinkään työyhteisöön vuokratyöntekijänä.

*”Haasteellista on, jos menee vuoroon uuteen paikkaan, jossa työntekijät ei ehdi tarpeeksi hyvin perehdyttää mistä löytyy kaikki tarvittava kassalla ja sitten tulee huonoja asiakaskokemuksia, kun myyjä ei löydä jotain sikareita tai postimerkkejä ja siihen menee aikaa. Tulee osaamaton fiilis, jos ei tiedä jotain perusjuttuja mitä tulisi tietää uudessa paikassa, ja jonka olis voinut helposti opastaa. Toki ymmärrän vakkarityöntekijöitä, että eihän hekään kaikkea muista kertoa aina. Ja jos tiedossa on, etten tule usein tulevaisuudessa työskentelemään kyseisessä kaupassa, niin ihan kaiken neuvomiseen ei kannatakaan käyttää aikaa.”*



Toisena vuokratyöntekijöitä koskevana avoimena kysymyksenä kysyttiin vastaajilta kohtelusta eri käyttäjäryityksissä. Vastauksia avoimeen kysymykseen kertyi yhteensä 25 kappaletta. Vastaajista 14 koki kohtelun positiivisena, kun taas heikkoa kohtelua vastaajista koki 5. Vastaajista 6 piti kohtelua niin sanotusti neutraalina verrattaessa itseään muihin vakituisiin työntekijöihin. Osa näistä vastaajista oli sitä mieltä, että eri käyttäjäryityksissä vastaanotto oli luonnollisesti erilaista. Vastaajat eivät erottaneet kohtelussa eroavaisuuksia.

Positiivisina puolina nousi esiin tasavertainen kohtelu käyttäjäryityksen vakituisiin työntekijöihin.

*"Mielestäni vuokratyöntekijöitä kohdellaan samalla tavalla kuin vakituisia työntekijöitä."*

*"Hyvänä, minulta ei odoteta liikoja mutta luotetaan kuitenkin tekemiseen."*

Kuitenkin myös ala-arvoista kohtelua oli koettu, mikä heijastui vakituisista työntekijöistä ennakkoluuloina vuokratyöntekijöitä kohtaan.

*"Vuokratyöntekijöitä kohdellaan välillä aika huonosti ihan kun oltaisiin jotain huonompia yksilöitä."*

*"Hieman jopa ala-arvoisena. Vakkarityöntekijät katsovat nenän vartta pitkin, kun kuulevat, että kyseessä on vuokris."*

Kokonaisuudessaan tunteet vuokratyöstä jakautuivat vastaajien kesken tasaisesti, mihin vaihtuvalla käyttäjäryityksellä on varmasti vaikutusta.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä osassa käydään läpi toteutetun tutkimuksen analysoituja tuloksia ja niistä saatuja johtopäätöksiä. Lopuksi on esitetty kehitysehdotuksia, joiden avulla henkilöstövuokrausyrityksen työntekijöiden työhyvinvointia ja työssä viihtymistä voidaan edistää entisestään.

### 7.1 Tulosten ja teorian yhteenveto

Kyselytutkimus suoritettiin pääasiassa kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä, mutta siinä sivuttiin kahden kysymyksen kautta myös kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen tavoitteena oli kerätä tutkimuskyselyn avulla tietoa työntekijöiden työhyvinvoinnista. Kyselyssä vastaajilta kartoitettiin lisäksi syitä, miksi he olivat hakeutuneet juuri vuokratyöhön ja millaisena he kokivat vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin ja kohtelun työyhteisöissä.

Toteutettu kyselytutkimus onnistui mielestäni erittäin hyvin. Tutkimustulokset olivat selkeitä. Tuloksista oli nähtävissä, että tutkimukseen vastanneiden työntekijöiden työhyvinvointi oli hyvällä tasolla. Työhyvinvoinnissa on kuitenkin aina parannettavaa ja tiedostamalla kehitettävät kohdat työhyvinvointia saadaan nostettua työyhteisöjen sisällä entisestään.

Tutkimuskysymysten avulla tutkittiin työntekijöiden sen hetkistä tunnetta työstä juuri vuokratyöntekijänä eri käyttäjäryityksissä. Tutkimuksen tarkasteltaviksi tutkimuskysymyksiksi muodostuivat:

*Millainen on henkilöstövuokrausyrityksen työntekijöiden työhyvinvointi? sekä*

*Kuinka työhyvinvointia saadaan kehitettyä?*

Tutkimuksen kyselyssä aiheina olivat työn mielekkyys ja vaihtelevuus, tunne työn pysyvyydestä, työyhteisön oikeudenmukaisuus ja tasa-arvo muiden työntekijöiden kesken. Myös yhteenkuuluvuutta, työn kokemista arvokkaana ja tunnetta oman osaamisen kehittämismahdollisuuksista tutkittiin. Viimeisessä osiossa esitetyt avoimet kysymykset lopettivat kyselyn.

Opinnäytetyön teoriassa kävi myös ilmi, että vuokratyöhön hakeudutaan nuorella iällä, keskimäärin 15–24-vuotiaana. (Sutela & Lehto 2014, 43.) Vastanneiden vuokratyöntekijöiden ikä painottui juuri nuoriin aikuisiin. Nuorten aikuisten hakeutuminen vuokratyöhön viittaisi todennäköisimmin työuran aloittamiseen. Tutkimustuloksista havainnoitiin myös, että vuokratyötä tehtiin harvemmin täyspäiväisesti ja työajat jäivät muutamiin päiviin viikossa.

Kokonaisuudessaan suurimpana syynä työskennellä vuokratyön parissa nousi niin teoriassa kuin tutkimuksessa esille työn joustavuus ja työntekijöiden mahdollisuus vaikuttaa itse työaikoihinsa. Lähes jokainen tutkimukseen vastannut kommentoi joustavuuden olevan vuokratyön suurin etu. Työntekijät kokivat, että heillä oli mahdollisuus tehdä työtä itse valitseminaan aikoina ja työskennellä sen verran kuin itse halusivat ottaa työtä vastaan minäkin viikkona. Työtä tehtiin sen joustavuuden vuoksi sekä lisätyönä muiden töiden ohella eli lisäansio oli syy vuokratyön tekemiselle. Joustavuuden ansiosta vuokratyö mahdollisti sen tekemisen vaihtelevissakin elämäntilanteissa. Lisäansio,

joustavuus ja työn vapaus oli myös teoriassa määritelty vuokratyön suurimmiksi eduiksi ja syiksi hakeutua kyseiseen työhön. (Hietala, ym. 2014, 20.)

Jo opinnäytetyön teoriaosuudessa työn epävarmuus oli nostettu esille yhtenä vuokratyöhön kohdistuneista haasteista. Kuitenkaan toteutettuun kyselyyn vastanneista selkeästi yli puolet ei kokenut suurta huolta työn pysyvyydestä ja olivat luottavaisia, että työtä tulisi olemaan tarjolla jatkossakin. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että vastanneet uskalsivat kieltäytyä työstä ilman pelkoa siitä, ettei työtä tarjottaisi jatkossa.

Vuokratyöntekijöiden roolin ja yhteenkuuluvuuden tunteen työyhteisössä oletetaan teorian mukaan usein olevan heikompi, sillä työyhteisö vaihtelee viikoittain, jopa päivittäin. Kuitenkin jokainen vastannut koki työn sijainnin ja työympäristön vaihtelevuuden työn eduksi. Myös teoriassa työn joustavuus oli nostettu esille positiivisena. Vastanneet eivät myöskään kokeneet työn sijainnin vaikuttavan työhön negatiivisesti ja kertoivat, että pitivät vaihtelevista työyhteisöistä. Suurin osa vastanneista työskentelikin henkilöstövuokrausyrityksen kautta mielellään.

Työssä viihtymiseen ja tätä kautta työhyvinvointiin vaikuttavat myös työntekijän tunne siitä, että hän on tervetullut työhön. Kokemukset tasa-arvoisuudesta ja vuokratyöntekijöiden kohtelusta jakautuivat melko tasaisesti. Osa työntekijöistä ei ollut huomannut eriarvoista kohtelua työssään ja kertoikin, että heihin suhtauduttiin täysin vastaavanlaisesti kuin muihinkin työntekijöihin. Kuitenkin, kuten myös Viitalan ja Mäkipelkolan (2004) toteutetussa tutkimuksessa kävi ilmi, osa vuokratyöntekijöistä oli kokenut työnsä arjessa alemmuuden tunnetta suhteessa vakituisiin työntekijöihin. He kertoivat, että heitä kohdeltiin alempiarvoisesti ja etteivät he mielestään olleet yhtä tasa-arvoisessa asemassa muuhun henkilökuntaan. He toivat ilmi, että joissain työyhteisöissä vakituinen henkilökunta otti vuokratyöntekijän vastaan paremmin kuin toisaalla. Joissain paikoissa vuokratyöntekijöitä kohdeltiin alempi arvoisina juuri siksi, että he olivat työntekijöitä henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Tämä tuli ilmi myös opinnäytetyön kyselytutkimuksen avoimissa kysymyksissä.

Niin teoriassa kuin kyselytutkimuksessakin tuli esille toive, jossa vuokratyöntekijät toivoivat saavansa ilmoituksen tulevasta työvuoroista tämänhetkistä aiemmin. Tämä ei kuitenkaan käytännössä ole täysin mahdollista juuri nopeasti vaihtuvien käyttäjäyritysten tarpeiden vuoksi. Käyttäjäyrityksen luottamus henkilöstövuokrausyritykseen saattaa horjua, mikäli se ei saa nopealla aikataululla työvoimaa tarpeisiinsa. Tämän vuoksi vuokratyöntekijöiltä odotetaan nopeaa reagoimista tarjottuihin vuoroihin lyhyelläkin varoitusajalla.

Heikko osaaminen vaikuttaa työhön usein negatiivisesti. Vuokratyöntekijöiden osaamisen kehittäminen ja sen hyödyntäminen on suhteessa hankalaa usein vaihtuvissa työyhteisöissä. Toteutetussa tutkimuksessa kävi kuitenkin ilmi, että erittäin suuri osa kyselyyn vastanneista ajatteli pystyvänsä kehittämään itseään työn arjessa. Koska työntekijät viihtyivät työssä, heidän motivaationsa ja halunsa oppia oli selkeästi korkealla työtä kohtaan. Yksi keino lisätä työn mielekkyyttä on tarjota vuokratyöntekijöille enemmän vastuuta työssään. Tämä kasvattaa myös itse vuokratyöntekijän tunnetta siitä, että häneen luotetaan.

Kyselytutkimuksen tuloksissa kävi ilmi, että vuokratyöntekijät saivat palautetta tehdystä työstä muulta henkilökunnalta. Palautteen saaminen ja tunne siitä, että haasteellisissa tilanteissa apua oli saatavilla lisäsi tyytyväisyyttä. Tällä on myös merkitystä työntekijän ammatilliseen kehittymiseen ja omaan työskentelyyn. Pehdytystä toivottiin enemmän, mutta vastaajat ymmärsivät, ettei kaikkea voinut neuvoa niin perusteellisesti, sillä vuokratyöntekijöiden työpaikat vaihtelivat useasti. Vuokratyöntekijöiden pehdytys jää pääosin käyttäjäyrityksen vastuulle. Hyvä pehdytys edisti selkeästi työhyvinvointia ja työssä viihtymistä.

Tutkitussa aiheessa haasteina oli saada vastaajilta tarpeeksi luotettavia vastauksia kysymyksiin. Henkilökohtaiset haastattelut olisivat varmasti rikastuttaneet vastauksia, mutta ajalliset tämä olisi vienyt paljon aikaa henkilöstön ja otannan ollessa suhteellisen suuri. Myös tulosten luotettavuuden kannalta oli tärkeää, että vastaukset saatiin nimettöminä, jottei vastaajille olisi tullut mielikuvaa, että vastaukset vuotavat eteenpäin.

Työhyvinvoinnin portaat ovat työhyvinvoinnin mallina hyvä tapa tarkastella henkilöstön työhyvinvoinnin nykytilaa. Portaista kaksi ensimmäistä, terveys ja turvallisuus, ovat kohtia, joiden pohjalta vuokratyöntekijöille oli hieman hankalaa muodostaa kysymyksiä. Loput kolme porrasta, yhteisöllisyys, arvostus sekä osaaminen liittyivät enemmän tarkasteltavaan vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin vaihtuvissa työyhteisöissä. Tämän vuoksi näistä portaista kysymysten laatiminen oli helpompaa.

Lopuksi voidaan todeta, että toteutetun kyselytutkimuksen tulokset vastasivat teoriaan. Ennen tutkimuksen toteutusta oletettiin, että vastaajien tunteet vuokratyöstä olisivat olleet jopa hieman tyytymättömämpiä. Positiivinen yllätys muodostui, kun vuokratyöntekijät olivat tutkimuksen mukaan suurimmilta osin tyytyväisiä kohteluunsa ja työhyvinvointiinsa vaihtuvissa työyhteisöissä. Tutkimusta voidaan kuitenkin pitää tulosten mukaan onnistuneena.

Positiivisista tuloksista huolimatta tutkimuksesta kävi ilmi, että kehitettäviä kohteita on kuitenkin olemassa. Tulosten merkitys kohdeyritykselle on myös tässä tapauksessa tärkeää, sillä vastaavaa kyselyä ei ole toteutettu aiemmin yrityksen sisällä. Kyselystä saatu tieto auttaa yrittäjää hahmottamaan työntekijöidensä työhyvinvoinnin nykytilannetta ja kehittämään toimintatapoja entisestään tulevaisuutta ajatellen. Toimialana vuokratyö on kuitenkin suhteellisen uusi, mutta silti yleistynyt työn muoto, minkä vuoksi toteutettu opinnäytetyö rikastuttaa ymmärrystä niin vuokratyöstä kuin vuokratyön luonteesta.

## 7.2 Kehitysehdotukset

Toteutetulla tutkimuksella pyritään saamaan selville ne pääasiat, jotka vaativat kehitystä. Tutkimuksen suoritus vie yritykseltä aikaa sekä resursseja, jonka vuoksi tutkimuksen tarkka toteutus luotettavien tutkimustulosten saavuttamiseksi on erityisen tärkeää. Toteutetun tutkimustulosten pohjalta käy ilmi, että henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelevistä vuokratyöntekijöistä yli puolet ovat tyytyväisiä työtilanteeseensa ja työhyvinvointiinsa. Tutkimustulosten läpikäynnissä on hyvä keskittyä tarkastelemaan kehitettäviä ja mielipiteitä jakaneita kohteita. Kehityskohteita määriteltäessä yrityksen tulee päättää, mihin tutkimuksessa esiin tulleista tuloksista se haluaa käyttää rajallisia resurssejaan.

Yrityksen valitessa kehitettäviä kohteita tulee sen muistaa, ettei kehityskohteita voi olla samanaikaisesti liian useita. Yrityksen resurssit ovat aina rajalliset eivätkä ne riitä kaikkien kehityskohteiden samanaikaiseen kehittämiseen. Mikäli yritys keskittyy liian useaan kehityskohteeseen voi olla riskinä, ettei mikään kehitystä vaativista kohteista parane. Liian kunnianhimoinen tahti kehityskohteiden parantamisessa voi estää yritystä saavuttamasta parasta mahdollista hyötyä selville saaduista kehitettävistä kohteista.

Tässä tutkimuksessa kehitettäviksi kohteiksi valikoituivat yhteenkuuluvuuden tunne, työtyytyväisyyden mittaaminen jatkossa sekä palkitseminen vuokratyöntekijöiden kesken. Näiden kehityskohteiden on jo teoriassa kerrottu edesauttavan ylläpitämään organisaation tämänhetkistä työtyytyväisyyttä sekä vahvistamaan työtyytyväisyyttä entisestään. Kehityskohteet valittiin sen pohjalta, mitkä asiat koettiin kohdeyrityksen henkilöstölle hyödylliseksi.

Ensin suunnittelin hyödyntäväni kehityskohteiden laatimisessa ja esille tuonnissa vuosikelloa. Vuosikellon avulla kehityskohteet olisi jaettu vuoden eri ajankohdille niin, että jokaiseen kehityskohteeseen olisi kiinnitetty huomiota eri ajankohtana. Kuitenkin työtyytyväisyys oli tutkimuskohteena olevassa henkilöstössä pääasiassa positiivisella mallilla, joten päätin keskittyä kehityskohteiden valitsemisessa niihin asioihin, joiden katsoin itse hyödyttävän kohdeyrityksen henkilöstöä parhaiten omien kokemuksieni perusteella. Tämän vuoksi kehityskohteet on valittu ilman, että ne pohjautuvat tämän enempää tutkimuskysymyksiin tai tutkimuksesta ilmi tulleisiin tuloksiin. Seuraavissa kappaleissa on esitelty laaditut kehitysideoita ja niiden mahdollinen toteutus kohdeyrityksessä.

### 7.2.1 Työvirepäivä

Vaikka suoritettujen tutkimusten tulokset vaikuttivat yhteenkuuluvuuden osalta olevan pääosin positiivisia, valikoitui yhdeksi kehityskohteeksi vuokratyöntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunne. Koska henkilöstö siirtyy ja vaihtuu eri käyttäjäryitysten välillä voi henkilöstövuokrausyritys luoda yhteenkuuluvuudentunnetta kaikkien yrityksen sisällä työskentelevien vuokratyöntekijöiden kesken. Yhteenkuuluvuuden tunnetta voidaan edistää henkilöstövuokrausyrityksen järjestämällä työhyvinvointipäivillä tai illanvietoilla. Työyhteisöön kuulumisella on suuri merkitystä myös yksilön työmotivaation kannalta. Tutkimuksen kannalta yhteenkuuluvuuden tunnetta ja samalla työtyytyväisyyttä kohottavana toimintana voisi lisätä, jos kohdeyritys loisi yhteenkuuluvuuden tunnetta oman henkilöstönsä kesken.

Vuokratyöntekijät pääsevät teoriansakin mukaan harvemmin osallisiksi käyttäjäyrityksen työhyvinvointitapahtumia tai muita etuja. Työtyytyväisyydenkin kannalta on hyödyllistä, mikäli vuokratyöntekijät pääsisivät ryhmäytymään keskenään. Tätä kautta he tutustuisivat myös enemmän esihenkilöönsä sekä toisiinsa. Yhteisenä illanviettona voisi toimia rento ruokailu tai jokin sovittu aktiviteetti, kuten kulttuuri tai yhteinen urheilupäivä. Tällaisella työhyvinvointia edistävällä toiminnalla on usein erityisesti positiivisia vaikutuksia, kun henkilöstö pääsee nauttimaan toisiensa seurasta ja rennosti tekemisestä yhdessä ilman arkea ja varsinaista työn tekemistä.

## 7.2.2 Työtyytyväisyyden mittaaminen

Organisaation pitäessä hyvää huolta työntekijöistään on toimilla positiivisia vaikutuksia myös työpaikan yrityskuvan rakentumiseen työntekijöiden arjessa. Hyvinvoiva henkilöstö tuo työnantajastaan ilmi positiivisia asioita myös arjen ulkopuolella (Robbins & Judge 2012, 46.) Tämän vuoksi työtyytyväisyyttä olisi hyvä mitata organisaatiosta riippumatta vähintään puolivuositain, jotta yrityksen johto pysyy jatkuvasti tietoisena työhyvinvoinnin nykytilasta. Esimerkiksi työilmapiirimittauksen kautta saatu tieto ja nopea epäkohtien korjaus edistää työntekijöiden sitoutumista. Hyvinvoiva henkilöstö on organisaatiolle aina tuottavampi, sillä yrityksen ei tarvitse käyttää resursseja uusien työntekijöiden rekrytointiin ja perehdytykseen.

Henkilöstön työtyytyväisyyttä voidaan mitata monin eri tavoin, mutta jo lyhyt ja ytimekäs henkilöstökysely tuo ilmi tärkeitä asioita yrityksen johdolle. Henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelevien työntekijöiden keski-ikä oli tutkimuksen mukaan melko nuori. Kohdeyrityksen olisi hyvä pyrkiä sitouttamaan nuoria työntekijöitään hyvällä työtyytyväisyydellä. Työntekijöiden työssä viihtyminen ja työmotivaatio vaikuttavat täysin verrannollisesti työntekijöiden työn laatuun ja työnantajaan sitoutumiseen. Työhön tullessa työntekijöille olisi hyvä suorittaa työhöntulokartoitus osaamisesta, sen hetkisestä työmotivaatiosta ja toiveista työtä kohtaan. Niin kutsutun alkukartoituksen jälkeen yrittäjä saisi laajan kuvan jokaisen työntekijän osaamisesta ja kohteista, joita kyseisen työntekijän kohdalla voitaisiin kehittää työsuhteen kuluessa.

Tyytyväisyyskyselyyn voisi sisällyttää tulevaisuudessa suositteluasteen, eli kuinka todennäköisesti työntekijä suosittelee kyseistä yritystä työpaikkana muille työnhakijoille. Korkea arvosana kuvaisi työtyytyväisyyden olevan hyvällä mallilla. Kyselyssä voitaisiin myös mitata työntekijöiden tyytyväisyyttä yrityksen esimiestyöhön tai johtoon, johtamistapaan ja yleiseen ilmapiiriin henkilöstövuokrausyrityksen sisällä.

## 7.2.3 Henkilöstön palkitseminen

Hyvä työilmapiiri sekä henkilöstön muistaminen ja palkitseminen esimerkiksi merkkipäivinä lisää työntekijöiden sitoutuneisuutta työhönsä. Palkitsemisen ei aina tarvitse olla rahallista tai sellaista, että työntekijä hyötyy siitä taloudellisesti, vaan palkitsemista luetaan olevan myös keuhut ja positiivinen palaute. Rahallinen palkitseminen on usein koettu vaikuttavan henkilöstöön vain hetkellisesti ja taloudellinen korvaus unohdetaan usein helpommin kuin sanallinen palaute ja teot. (Y-Studio, 2017.)

Palkitseminen pitää sisällään myös muita henkilöstöetuja, joita vuokratyöntekijät eivät pääse kokemaan vaihtuvien käyttäjäyritysten vuoksi. Etuuksien puuttuminen tuli esille jo opinnäytetyön teoriassa, jossa vuokratyöntekijöiltä kerrottiin usein puuttuvan työterveyshuolto sekä muun vakituisen henkilökunnan saamat etuudet. (Suoranta & Leinikki 2018, 135.)

Yrityksen tulee pitää aineelliset ja aineettomat palkitsemiset tasapainossa, jotta ne molemmat tukevat toisiaan parhaalla mahdollisella tavalla. Vuokratyöntekijöiden on koettava palkkaus reiluksi, jotta sen kautta myös aineettomat palkitsemisen keinot eivät menettäisi merkitystään. Kehut ja positiivinen palaute lisäävät työntekijän arvostusta omaa työtään kohtaan ja saavat hänet tuntemaan itsensä tarpeelliseksi. Tarpeellisuuden tunne taas lisää usein työmotivaatiota, koska yksilö kokee hänen työllään olevan konkreettista merkitystä. Mikään ei ole työmotivaatiota alentavampaa kuin työntekijä kokemus tekemänsä työn arvottomuudesta. Jokainen kokee palkitsemisen kuitenkin yksilöllisesti eikä työntekijälle tulisi tulla oloa, että aineettomilla kehuilla pyritään vain hyvittämään aineellista palkitsemista. (Y-Studio, 2017.)

Kohdeyritys voisi harkita, ottaisiko se käyttöönsä jonkin palkitsemisjärjestelmän, jotta vuokratyöntekijää muistettaisiin hyvinvointiin liittyvillä eduilla, kuten lounas- tai kulttuuriseteleillä. Myös mahdolliset yhteistyöt, esimerkiksi henkilöstövuokrausyrityksen ja tiettyjen urheilupaikkojen välillä voisivat innostaa vuokratyöntekijöitä liikkumaan kohdeyrityksen tarjotessa liikuntaetuja.

## 8 POHDINTA

### 8.1 Opinnäytetyö prosessin pohdinta

Työn aloittaminen venyi hieman odotettua pidemmälle, jonka vuoksi työn valmistuminen siirtyi ajallisesti selkeästi suunniteltua myöhemmälle. Työ aloitettiin vuoden 2021 tammikuussa, jolloin lopullinen aihe valikoitui. Aiheen valikoiduttua päätettiin opinnäytetyölle ohjaaja. Sain opinnäytetyöni ohjaajaksi henkilön, jota toivoin, sillä tiesin hänen erityisalaansa olevan nimenomaan työhyvinvointi ja sen kehittäminen.

Valittu aihe, josta tutkimus suoritettiin, vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyydestä ja työhyvinvoinnista, oli mielenkiintoinen ja ajankohtainen tutkittavaksi. Aiheesta ei löytynyt useaa opinnäytetyötä tai tutkimusta, minkä vuoksi päätin ottaa sen tarkasteltavaksi.

Aihealueesta oli tarjolla hyvin tietoa sekä kirjallisuutta, joten tiedon etsiminen ei tuntunut haastavalta missään prosessin vaiheessa. Aiheen rajausta oli kuitenkin tehtävä jo työn alkuvaiheessa, sillä työhyvinvointi oli aiheena hyvin laaja, eikä kaikki siihen liittyvä tieto ollut tarpeellista koskien tutkittavaa aihetta. Aiheeseen liittyviä lähteitä oli saatavilla niin hyvin, että prosessin edetessä oli mietittävä ja osattava sisäistää, mitkä niistä olivat kaikista olennaisimpia. Lähteitä löytyi lopulta kuitenkin helposti ja mielestäni kohtuullisen paljon. Lähteiksi halusin etsiä niin konkreettisia kirjoja, joista tieto oli helposti saatavilla kuin verkkolähteitä ja tilastoja.

Yhteistyö yrittäjän kanssa oli vaivatonta ja helppoa. Minulle välittyi tunne, että yrittäjä oli aidosti kiinnostunut työstäni ja tutkittavasta aiheesta. Hän myös osoitti kiinnostusta opinnäytetyötäni kohtaan aina nähdessämme. Sain vastaukset mietittyihin kysymyksiin aina saman päivän aikana.

Suurimpana haasteena työssä koin sen pituuden sekä sisällön. Työn alkuvaiheessa pyrin etsimään tietoa paljon. Pohdin, kuinka saan työhön tarpeeksi pituutta, mutta opinnäytetyön loppu puolella aloin kyseenalaistamaan ovatko kaikki tieto tarpeellista ja onko tekstiä jopa liikaa. Loppuen lopuksi työ rakentui selkeäksi kokonaisuudeksi eikä tekstiä tarvinnut karsia. Loppua kohden aloin pohtimaan laskeeko työn laatu sen loppua kohden, mikä prosessin pitkittyessä on varmasti monissa opinnäytetöissä haasteena. Tässä tilanteessa kuitenkin itsekriittisyys ei antanut periksi vaan viimeistelin työn huolellisesti loppuun saakka ennen sen palauttamista.

Korona-pandemialla oli varmasti oma vaikutuksensa työn kulkuun. Emme työskennelleet työpajoissa muiden opiskelijoiden kesken, mikä vähensi vertaistuen määrää. Koko prosessin loppuun saattaminen venyi myös osin tämän vuoksi, sillä olisi ollut erittäin hyödyllistä keskustella ja vertailla töitä prosessin kuluessa muiden opiskelijoiden kesken.

Tietyissä vaiheissa työtä tuntui, että kiinnostus ja motivaatio työtä kohtaan oli kadoksissa muiden kiireiden vuoksi. Tämän vuoksi työhön ei kerennyt panostaa haluamallaan tavalla. Kuitenkin itse, täydellisyyspyrkivänä persoonana, halusin ennen työn lähettämistä arviointiin, että työ miellyttää itseäni ja olen siihen mahdollisimman tyytyväinen. Työn hiomista olisi voinut jatkaa loputtomiin tietty arvosanatarve mielessä, mutta jossain vaiheessa oli vain lopetettava prosessi.

Kuvittelin, että teorian kirjoittaminen olisi työläämpää, kuin itse tutkimuksen toteuttaminen. Teoria oli kuitenkin mielenkiintoista ja se avasi myös itselleni uutta tietoa niin vuokratyöstä kuin



työhyvinvoinnista. Teoria osuuden jälkeen aloimme yhdessä ohjaajani kanssa miettiä, millaisena kyselynä saisimme parhaan mahdollisen hyödyn itse vuokratyöntekijöiltä ja heidän tunteestaan vaihtuvista työyhteisöistä. Suoritetun kyselyn alustaksi valikoitui Webropol. Kyselyn muotoilu ja toteutus oli ripeää ja sujui ongelmitta. Myös kyselyn lähettäminen suoralla verkkolinkillä yrittäjän kautta oli vaivatonta.

Kaiken kaikkiaan olen erittäin tyytyväinen opinnäytetyöhöni. Opinnäytetyön kirjoittaminen oli kuitenkin palkitsevaa, vaikka ajoittain se tuntui myös melko työläältä. Lukiessani sitä minulle nousee tunne, että olen ylpeä itsestäni ja siitä millaista tekstiä ja sisältöä olen saanut pohdittua ja kirjoitettua auki. Opinnäytetyötä tehdessäni ja tietoa etsiessäni mietin, että tulevaisuudessa projektiluonteiset työtehtävät voisivat hyvinkin sopia juuri minulle. Toivon erittäin paljon, että työ on hyödyllinen ja tuo kohdeyritykselle havaintoja työhyvinvoinnin nykytilasta. Toivon myös, että yrittäjä voisi hyödyntää työhyvinvointia edistävää vuosikellomallia omassa yrityksessään vuokratyöntekijöiden kesken.

## 8.2 Oma asiantuntijuus

Prosessina opinnäytetyö oli mielenkiintoinen ja kehitti minua tulevaisuuteen pitkäjänteiseen työskentelyyn. Opinnäytetyössä tarvittavat projektiluonteiset taidot kehittyivät, sillä työtä tehtiin ajallisesti useampia kuukausia ja aiheeseen oli paneuduttava kunnolla. Olen usein ajatellut, ettei minusta olisi paneutumaan useiksi kuukausiksi yhteen projektityöhön. Opinnäytetyön edetessä kuitenkin huomasin, että mikäli aihe on kiinnostava vetää se täysin mukaansa ja työtä ei maltaisi jättää sitä kesken. Opinnäytetyö on valmistellut minua myös tulevaa työelämäni varten ja kehittänyt keskittymiskykyäni. Keskittyminen opinnäytetyöhön vaati erityisesti minulta asettumista aloilleni useammaksi tunniksi, niin että suljin ulkopuolelle kaikki ulkoiset häiriötekijät. Minulla on usein huonona tapana olla esimerkiksi jatkuvasti saatavilla, mikä aiheuttaa keskittymisen jatkuvan herpaantumisen.

Jo ennen opinnäytetyöni alkua osasin asettua muiden ihmisten ja työntekijöiden asemaan niin arjessa kuin työelämässäkin. Minulle ei edelleenkään tuota ongelmaa ajatella myös toisten näkökulmaa asiaan ja usein huomaankin, että ajattelen jopa enemmän heitä kuin itseäni. Toisen ihmisen asemaan asettuminen on vaativa taito ja varsinkin työelämässä erittäin tärkeää. Mielestäni jokaisen johtajan tai esimiestyötä tekevän tulisi osata tämä. Uskon, että varsinkin vuokratyöntekijöiden asemaan asettuminen olisi jokaiselle heidän kanssaan työskentelevälle hyväksi.

Vuokratyöntekijä voi kokea uudessa työyhteisössä helposti jäävänsä vakituisen henkilökunnan alle vain koska on vuokratyöntekijä ja tekee työtä kyseisessä organisaatiossa harvakseltaan. Tämän vuoksi, jokaisen tulisi osata ajatella miltä heistä tuntuisi, mikäli he tulisivat uuteen ympäristöön ja työyhteisöön täysin uusina useamman kerran kuukaudessa, jopa viikossa. Joka kerta uuteen työyhteisöön sulautuminen vie aikaa ja voimavaroja työntekijältä, joka koettaa luonnollisestikin löytää paikkansa työyhteisössä.

Asiantuntijuuteni aiheeseeni on mielestäni opinnäytetyön lopuksi erittäin hyvä. Ymmärrän työhyvinvoinnin merkityksen suhteessa vuokratyöhön. Määritelmät tulivat minulle tutuksi jo teorian kirjoitusvaiheessa sekä huomasin, että eri kirjailijat ja asiaan perehtyneet olivat määritelleen ne hieman eritavoin. Näiden kerättyjen tietojen pohjalta osasin muodostaa oman näkemykseni ja minulle tärkeimmät pääasiat työhyvinvoinnista vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Nykyään, mikäli jossain yhteydessä tulee puheeksi henkilöstövuokraus tai vuokratyö osaan pohjustaa asiaani niin teoriaan kuin omaan tutkimukseeni ja saatuihin tuloksiin.

Opinnäytetyön aikana olen oppinut hakemaan tietoa niin verkosta, kirjoista kuin muistakin lähteistä. Tiedonhaku ja tiedon analysointi sekä ymmärtäminen tulee varmasti olemaan henkilökohtaisesti minulle hyödyksi niin arjessa kuin työelämässäkin. Olen jo saanut hyödyntää opittua tiedonhakua tämänhetkisessä työssäni, jossa tietoa joudutaan hakemaan kovankin paineen alla nopealla tahdilla.

Lomakekyselyn laatiminen oli uusi aihealue, jota en ollut suorittanut ennen. Tutkimuksen kysymysten muotoilu ja asettelu lomakkeelle opetti minua suunnittelemaan ja järjestämään tutkimuksessa esille tulevat asiat kronologisesti niin, että kysely eteni selkeästi alusta loppuun. Opin myös teemoittelua kysymysten laatimisen kautta. Kaiken kaikkiaan opinnäytetyö oli erittäin mielenkiintoinen ja minua monialaisesti kehittävä projekti.

## LÄHTEET

- Aura, Ossi ja Ahonen, Guy 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum Pro
- Böckerman, Petri ja Ilmakunnas, Pekka 2020. Edistys-raportti. Työhyvinvointi kannattaa. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus. Verkkojulkaisu. Päivitetty 30.9.2020. <https://www.tpry.fi/edistys-julkaisusarja/edistys-raportit/tyohyvinvointi-kannattaa.-tyoolot-tyotytyvaisyys-ja-tuottavuus>. Viitattu 15.2.2021
- Duunin Tekijät 2021. Verkkoaineisto: <https://www.duunintekijat.fi>
- Elomaa, Nikolas 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Helsinki: Edita
- Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tampere: Tammerprint Oy
- Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2021. Henkilöstövuokraus palvelee niin työntekijää kuin työnantajaa. Verkkojulkaisu. Päivitetty 16.2.2021. <https://hpl.fi/artikkeli/henkilostovuokraus-palvelee-niin-tyontekijaa-kuin-tyonantajaa/>. Viitattu 12.2.2021.
- Hietala, Harri, Kaivanto, Keijo ja Schön, Esa 2014. Vuokratyö. Alma Talent-verkkokirjahylly. <https://savonia.finna.fi/Record/savonia.991784366406248>. Viitattu 2.2.2021
- Julkisten ja hyvinvointialojenliitto 2021. Työn muodot. Verkkojulkaisu. <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyon-muodot/>. Viitattu 10.2.2021.
- Julkisten ja hyvinvointialojenliitto 2021. Vuokratyön ehdot. Verkkojulkaisu. <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyon-muodot/vuokratyon-ehdot/>. Viitattu 10.2.2021.
- Julkisten ja hyvinvointialojenliitto 2021. Työn muodot. Velvollisuudet. Verkkojulkaisu. <https://www.jhl.fi/tyoelama/perustietoa/tyon-muodot/velvollisuudet/>. Viitattu 10.2.2021.
- Työterveyslaitos 2021. Toimiva työyhteisö. Työhyvinvointi. Verkkojulkaisu. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>. Viitattu 15.2.2021.
- Kajjala, Markku ja Tolvanen Riitta 2020. Henkilöstö – Strateginen investointi? Helsinki: Kauppakamari
- Kananen, Jorma 2008. Kvantti: kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kauhanen, Juhani 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki: Kauppakamari
- KT Kuntatyöntekijät 2017. Työhyvinvoinnin johtaminen on osa strategista henkilöstöjohtamista. Verkkojulkaisu. <https://www.kt.fi/henkilostojohtaminen/tyosuojelu/tyohyvinvointi> Viitattu 15.2.2021
- Lehto, Anna-Maija ja Sutela, Hanna 2014. Työolojen kolme vuosikymmentä. Työolotutkimus tuloksia 1977–2013. Tilastokeskus. Verkkojulkaisu. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf). Viitattu 15.2.2021
- Manka, Marja-Liisa ja Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro

- Manka, Marja-Liisa 2011. Työnilo. Helsinki: WSOYpro
- Metsä-Tokila, Timo 2016. Työnvälityspalvelut. Toimialaraportti. Verkkojulkaisu. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Trendiryhmn-vliraportti-2012-05-15.pdf>. Viitattu 9.2.2021
- Moilanen, Juha-Matti 2013. Määräaikaiset- ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: TALENTUM
- Otala, Leena-Maija ja Ahonen, Guy 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. Helsinki: WSOY
- Rauramo, Päivi 2012. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Edita Publishing Oy
- Salli, Minna 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Erilaisen työn tekemisen tavat ja muodot. NotePad-verkkopalvelu. [https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/epatyypilliset-tyosuhteet-kaytannonlaheisesti-2012#kohta:Ep\(\(e4\)tyypilliset\(\(20\)ty\(\(f6\)suhteet\(\(20\)k\(\(e4\)yt\(\(e4\)nn\(\(f6\)nl\(\(e4\)heisesti](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.savonia.fi/ammattikirjasto/teos/epatyypilliset-tyosuhteet-kaytannonlaheisesti-2012#kohta:Ep((e4)tyypilliset((20)ty((f6)suhteet((20)k((e4)yt((e4)nn((f6)nl((e4)heisesti). Viitattu 11.3.2021
- Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Tampere: UNIPress
- Suoranta, Anu ja Leinikki, Sikke (Toim.) 2018. Rapautuvan palkkatyön yhteiskunta. Teoksessa Anttila, Anu-Hanna. Vuokratyö yleistyvät metallialojen yhteisillä työpaikoilla. Tampere: Vastapaino, 125–143
- Työelämään.fi 2021. Työn tekemisen tavat. Verkkojulkaisu. <https://tyoelamaan.fi/tyopaikka/tyon-tekemisen-tavat/>. Viitattu 10.2.2021
- Tilastokeskus 2017. Työvoimatutkimus. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2017. Verkkojulkaisu. Päivitetty 12.4.2018 [https://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti\\_2017\\_13\\_2018-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_kat_002_fi.html). Viitattu 12.2.2021
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2015. Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti. Verkkojulkaisu. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74961/TEMjul\\_2\\_2015\\_web\\_21012015.pdf?sequence=1](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74961/TEMjul_2_2015_web_21012015.pdf?sequence=1). Viitattu 18.2.2021
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2011. Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Loppuraportti. Verkkojulkaisu. <https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Vuokratyövoiman+käytön+syitä+y yrityksissä+joissa+on+käyty+yt-neuvotteluja+29062011.pdf>. Viitattu 18.2.2018
- Viitala, Riitta 2014. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Elliblibrary-verkkopalvelu. <https://www.elliblibrary.com/reader/9789513764111>. Viitattu 22.2.2021
- Viitala, Riitta ja Mäkipelkola, Jutta 2005. Työpoliittinen tutkimus. Työntekijä vuokrattuna no 283. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy
- Viitala, Riitta, Vettensaari, Minna ja Mäkipelkola, Jutta 2006. Työpoliittinen tutkimus. Näkökulmia vuokratyöhön no 302. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Verkkoaineisto. <https://trepo.tuni.fi/handle/10024/98723>. Viitattu 15.5.2021

Virolainen, Harri 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand

Y-Studio. Johtaminen. Miten palkita hyvästä työstä? Neljä yritystä kertoo. Verkkoaineisto. <http://y-studio.fi/yrityksen-kasvu/johtaminen/miten-palkita-hyvasta-tyosta-nelja-yritysta-kertoo/>. Viitattu 8.4.2022

## LIITE 1 – SAATEKIRJE

Hei,

Tarkastelen kevään opinnäytetyössäni Duunin Tekijöiden henkilöstön työhyvinvointia. Toivoisin, että vastaisit nopeaan kyselyyni alla olevasta linkistä. Kysely on avoinna 2.5.2021 saakka ja siihen vastaaminen vie aikaa muutaman minuutin. Saamani tieto auttaa minua hahmottamaan yrityksen henkilöstön työhyvinvoinnin nykytilaa. Kiitos jo etukäteen!

Linkki kyselyyn: ([linkki](#))

Ystävällisin terveisin,

Hiltunen, Vilma

Liiketalouden tutkinto-opiskelija

[vilma.hiltunen@edu.savonia.fi](mailto:vilma.hiltunen@edu.savonia.fi)

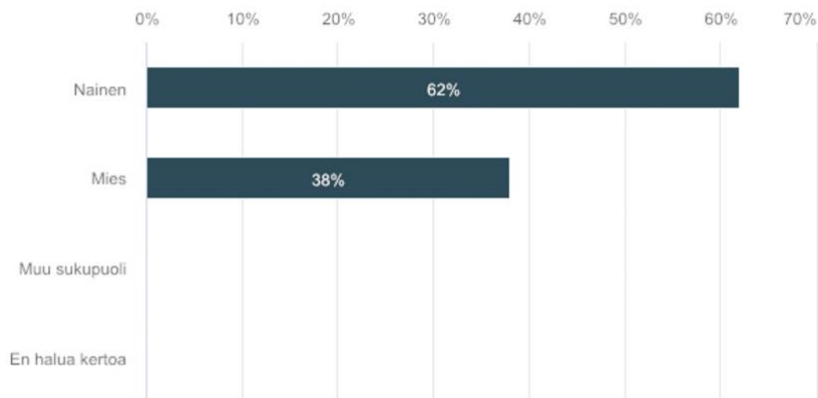
## LIITE 2 – KYSELYLOMAKE

**Perusraportti**  
**Henkilöstövuokrausyrityksen työntekijöiden työhyvinvointi**

Vastaajien kokonaismäärä: 32

**1. Olen**

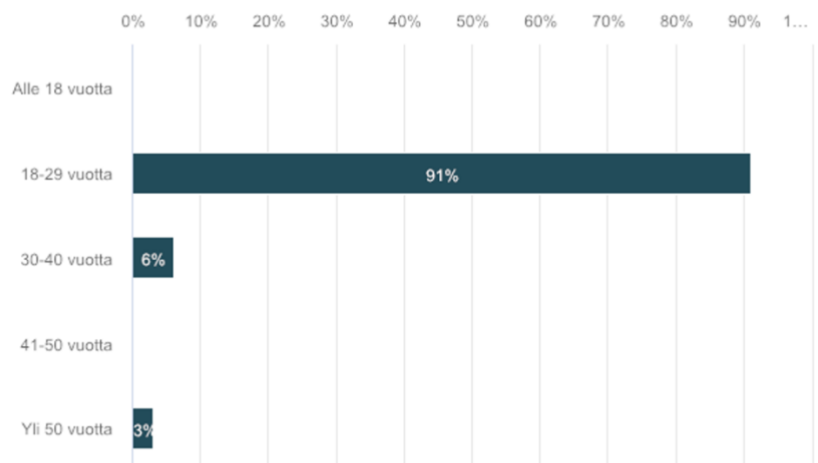
Vastaajien määrä: 32



	n	Prosentti
Nainen	20	62,5%
Mies	12	37,5%
Muu sukupuoli	0	0%
En halua kertoa	0	0%

**2. Olen**

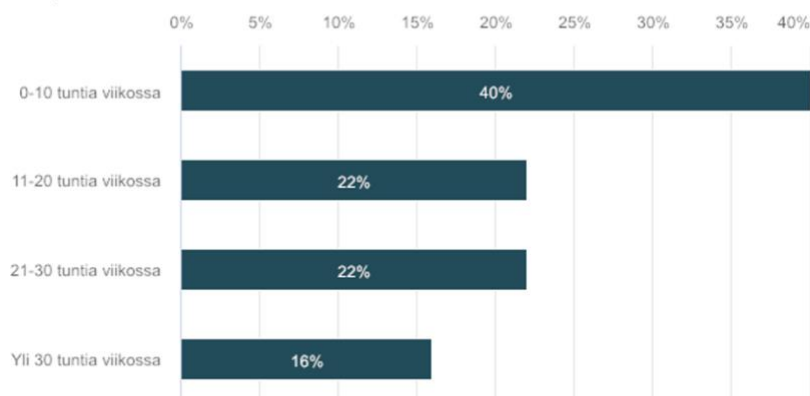
Vastaajien määrä: 32



	n	Prosentti
Alle 18 vuotta	0	0%
18-29 vuotta	29	90,6%
30-40 vuotta	2	6,3%
41-50 vuotta	0	0%
Yli 50 vuotta	1	3,1%

### 3. Teen työtä henkilöstövuokrausyrityksen kautta

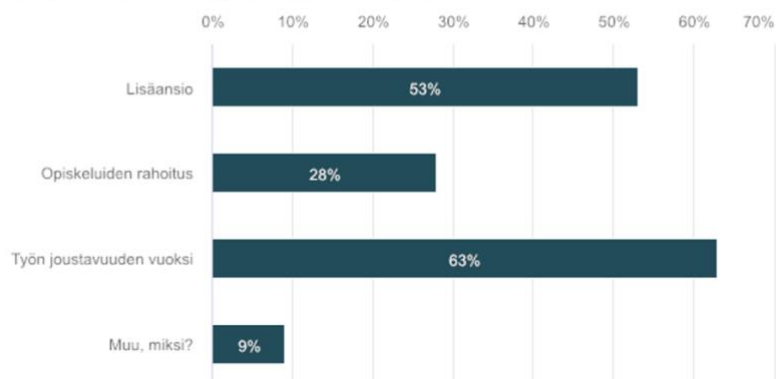
Vastaajien määrä: 32



	n	Prosentti
0-10 tuntia viikossa	13	40,6%
11-20 tuntia viikossa	7	21,9%
21-30 tuntia viikossa	7	21,9%
Yli 30 tuntia viikossa	5	15,6%

### 4. Miksi teet työtä henkilöstövuokrausyrityksen kautta (voit valita useamman vaihtoehdon)

Vastaajien määrä: 32, valittujen vastausten lukumäärä: 49



	n	Prosentti
Lisäansio	17	53,1%
Opiskeluiden rahoitus	9	28,1%
Työn joustavuuden vuoksi	20	62,5%
Muu, miksi?	3	9,4%

Avoimeen tekstikenttään annetut vastaukset

Vastausvaihtoehdot	Teksti
Muu, miksi?	Toisen työn ohella
Muu, miksi?	Työkokemus
Muu, miksi?	Ravintola-alan hommia aikaisemmin tehnyt tai teen edelleen mutta siellä työt vähentyneet



### 5. Teen mielelläni työtä henkilöstövuokrausyrityksen kautta

Vastaajien määrä: 32



Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
6,3%	3,1%	18,7%	68,8%	3,1%	3,6	4

### 6. Vaihteleva työ sopii minulle

Vastaajien määrä: 32



Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
0%	3,1%	37,5%	56,3%	3,1%	3,6	4

### 7. Koen epävarmuutta työn pysyvyydestä/jatkuvuudesta

Vastaajien määrä: 32



Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
40,6%	25%	15,6%	12,5%	6,3%	2,2	2

### 8. Työyhteisö, jossa työskentelen, on oikeudenmukainen ja tasa-arvoinen

Vastaajien määrä: 32



Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
6,2%	6,3%	25%	53,1%	9,4%	3,5	4

### 9. Tiedän ketkä johtavat käyttäjäryitystä, joissa työskentelen

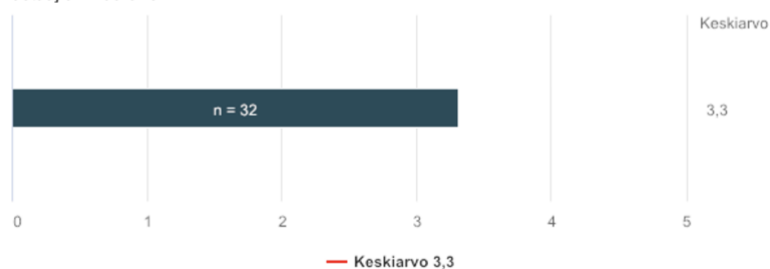
Vastaajien määrä: 32



Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
0%	3,1%	34,4%	62,5%	0%	3,6	4

### 10. Koen yhteenkuuluvuudentunnetta eri käyttäjäryityksissä

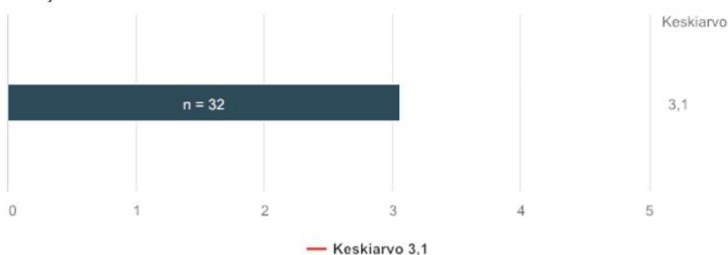
Vastaajien määrä: 32



Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
3,1%	21,9%	28,1%	34,4%	12,5%	3,3	3

### 11. Koen itseni tasavertaiseksi työntekijäksi käyttäjäryityksen vakituisen henkilökunnan kanssa

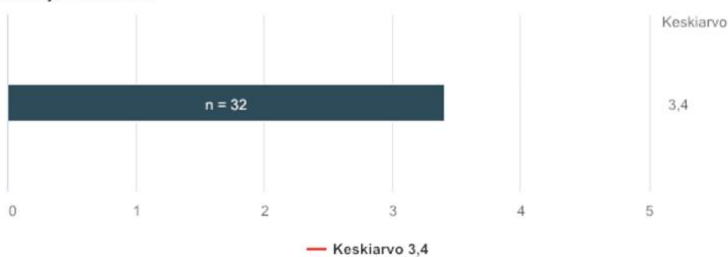
Vastaajien määrä: 32



Täysin samaa mieltä	Hieman eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
3,1%	37,5%	15,6%	37,5%	6,3%	3,1	3

### 12. Koen tekemäni työn arvokkaaksi ja merkitykselliseksi

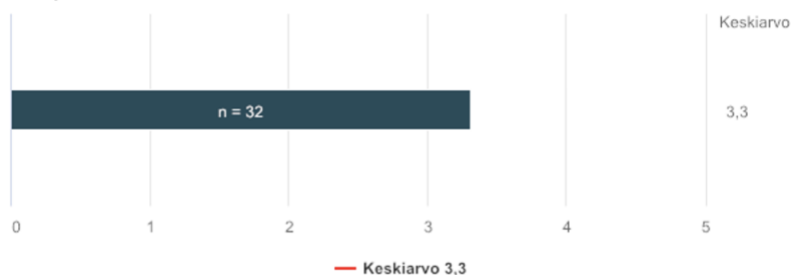
Vastaajien määrä: 32



Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
3,1%	9,4%	34,4%	50%	3,1%	3,4	4

## 13. Saan tehdystä työstä palautetta muulta henkilökunnalta

Vastaajien määrä: 32



Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
6.3%	9.4%	31.2%	53.1%	0%	3,3	4

## 14. Pystyn kehittämään osaamistani työssä

Vastaajien määrä: 31



Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
0%	9.7%	25.8%	64.5%	0%	3,5	4

## 15. Koen työni mielekkääksi

Vastaajien määrä: 32



Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	Hieman samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
0%	6.2%	37.5%	46.9%	9.4%	3,6	4

## 16. Pystyn hyödyntämään osaamistani päivittäisessä työssäni

Vastaajien määrä: 31



Täysin eri mieltä	Hieman eri mieltä	En osaa sanoa	Täysin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Keskiarvo	Mediaani
3.2%	9.7%	12.9%	58.1%	16.1%	3,7	4

### 17. Mitkä koet vuokratyön eduksi? Entä haasteiksi?

Vastaajien määrä: 24

Vastaukset
etuina itsellä joustavat työajat ja saa itse vaikuttaa niihin.
Joustavat työajat ovat etuja, mutta lyhyellä varoitusaajalla tulevat keikat haasteita
Etuja joustavuus ja haasteet ei tule mieleen
Joustavat työtunnit
Joustavat työajat Palkka Tuki vuokrafirmasta. Haitaksi, tieto seuraavan viikon työvuoroista. Pitäisi saada nopeammin
Vuokratyö on helppo tapa päästä työelämään kiinni, vaikka alalta ei ole vielä kovin paljon palkallista työkokemusta. Haasteena on kuitenkin että töitä ei välttämättä ole tarjolla edes yhtenä päivänä useampaan viikkoon joten lisä tienestä on vaikea hankkia.
Eduksi sen, että työ on monipuolista ja joustavaa. Haasteeksi sen että teen ohessa myös muita töitä, jolloin on joskus vaikeaa saada aika riittämään
Eduiksi vaihtelevuus ja sosiaaliset suhteet. Haasteena näen tasavertaisuuden toteutumisen.
Joustavat työvuorot. Se, että itse ei tarvitse joustaa niin paljon, kun vuoroihin voi itse vaikuttaa, eikä voida pakottaa tulemaan töihin tuuraamaan jos joku työntekijä esim sairastuu, kuten kaupan omana työntekijänä voi tapahtua. Ei myöskään ole niin suuressa vastuussa ja ehkä koe niin paljon stressiä kuin vakkarit, koska ei ole vastuussa päivän aikataulussa pysymisestä, ovien lukitsemisesta jne. Haasteellista on, jos menee vuoroon uuteen paikkaan, jossa työntekijät ei ehdi tarpeeksi hyvin perehdyttää mistä löytyy kaikki tarvittava kassalla ja sitten tulee huonoja asiakaskokemuksia, kun myyjä ei löydä jotain sikareita tai postimerkkejä ja siihen menee aikaa. Tulee osaamaton fiilis jos ei tiedä jotain perusjuttuja mitä tulisi tietää uudessa paikassa, ja jonka ois voinut helposti opastaa. Toki ymmärrän vakkarityöntekijöitä, että eihän hekään kaikkea muista kertoa aina. Ja jos tiedossa on etten tule usein tulevaisuudessa työskentelemään kyseisessä kaupassa, niin ihan kaiken neuvomiseen ei kannatakaan käyttää aikaa.
Etuja on ehdottomasti joustavuus ja se, että saan itse päättää, milloin teen ja missä teen. Myös hommien ja käyttäjien monipuolisuus tuo kivaa vaihtelua.
Toisaalta useammassa paikassa työskennellessä haasteena voi tulla se, että on vaikeampi tai hitaampi oppia talon tavoille tai asiat menevät ristiin. Myös epävarmuus vuoroista voi joskus stressata, vaikka tuntuu, että töitä on kuitenkin tarjolla.
Eduiksi työaikojen joustavuudet. Haasteita en ole juurikaan vielä kohdannut.
Opintojen ohella voin joko nostaa tai laskea tunteja tarpeen tullen
Työ ajat ovat mielestäni haaste ja etu.
Joustava on paras
Vuoroja voi ottaa, jos tarve. Toisaalta vuoroja ei aina ole tarjolla vaikka haluaisi.
Koen eduksi että pystyn itse vaikuttamaan työ aikoihini
Etuja: joustavuus ja eri paikkakunnilla mahdollisuus tehdä töitä Haasteet: pelko ettei ole töitä ja töiden jakautuminen
Vapaus tehdä työtä moni monimuotoisuus
Etuja se, kun voi itse valita milloin haluaa mennä töihin ja kieltäytyä vuoroista halutessaan.
Joustavat työajat sekä vaihtelevat työpaikat etuna. Epätietoisuus siitä, milloin on töissä, toisinaan.

Joustavuus
Etuna joustavan työajan. Haasteina vaihtelevat työajat ja -paikat, näiden myötä myös vaihtuva työporukka. On vaikea tuntea kuuluvansa mihinkään työporukkaan, kun ei ole vakituinen.
Etuja vaihtelevat työajat, haasteita työn jatkuvuus
Edut: saa itse päättää työvuorot
Haasteet: ulkopuolisuuden tunne työpaikoilla

### 18. Millaisena koet vuokratyöntekijän kohtelun työelämässä?

Vastaaajien määrä: 25

Vastaukset
ei ole mielestäni mitenkään eronnut muistakaan työntekijöistä.
Ihan normaalina
Hyvä
Kohtelu on ollut hyvää
Eri firmoissa kohdellaan eri tavalla. Jotkut <u>ottaa</u> vastaan epäröiden ja ei niin ystävällisesti toiset taas <u>ottaa</u> avosylin ja iloisesti.
Mielestäni vuokratyöntekijöitä kohdellaan samalla tavalla kuin vakituisia työntekijöitä.
Tasavertaiseksi
Normaalina muihin nähden. Ei tietenkään samalla tavalla vastuuta.
Tähän mennessä kauppojen omat työntekijät ovat ottaneet minut positiivisesti vastaan, on kohdeltu reilusti ja mukavasti. Yleensä <u>on kysytty suoraan millainen työkokemustausta minulla on</u> ja se on otettu huomioon perehdyttäessä. Myös asiakkaat yleensä ymmärtäväisiä, kun kerron etten ole vakihenkilökuntaa, silloin kun en tiedä jotain asiaa tai tarvitsen apua jossain asiassa muilta.
Hyvä, minulta ei odoteta liioja mutta luotetaan kuitenkin tekemiseen.
Vuokratyöntekijöitä kohdellaan välillä aika huonosti <u>ihan</u> kun oltaisiin jotain huonompia yksilöitä
Tasa-arvoiselta ja normaalilta työntekijän kohtelulta
Samaksi kuin muidenkin. Minua on kohdeltu työpaikalla täysin samanvertaisena kuin muitakin
<u>Riippu</u> täysin paikasta jossain tasavertainen toisessa paikassa ei niinkään.
Viihdyn hyvin.
Hieman jopa ala-arvoisena. <u>Vakkarityöntekijät</u> katsovat nenän vartta <u>pitkin</u> kun kuulevat, että kyseessä on <u>vuokris</u> .
<u>Tasa</u> arvoisena
Hieman alempana kuin <u>ns vakkarityöntekijän</u> .
Hyvä
Hyväksi
Alempiarvoisena kuin vakiotyöntekijät
Pääasiassa on kohdeltu hyvin, joissakin paikoissa vakityöntekijät eivät välttämättä huomioi samalla tavalla kuin vakituisia työkavereitaan.
Kauppojen <u>vakkarityöntekijät</u> kohtelevat minua kuin kaltaistaan
Hieman on ulkopuolisuuden tunnetta, kaikki eivät muista <u>esim</u> edes nimeä. Muilla työntekijöillä saattaa olla ennakkoluuloja, että et osaa tehdä työtä. Apua kuitenkin saa aina kun pyytää.
Tasa-arvoista kohtelua. Kysyttäisiin tasapuolisesti töihin eikä suosittaisi joitakin <u>yksilöitä</u> .