



Työtyytyväisyyskysely ProMesta Henkilöstöpalvelut Oy:n vuokratyöntekijöille

Jenna-Lee Paavola

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Tradenomin tutkinto

Tiivistelmä

Tekijä

Jenna-Lee Paavola

Tutkinto

Tradenomi

Opinnäytetyön nimi

Työtyytyväisyyskysely ProMesta Henkilöstöpalvelut Oy:n vuokratyöntekijöille

Sivu- ja liitesivumäärä

45 + 4

Opinnäytetyö ja sen tutkimus koostui toimeksiantoyrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tason selvittämisestä sekä tutkimuksen esiin tuomista kehityskohteista. Yleisen työntekijäpulan kasvaessa ja osaavien työntekijöiden löytämisen hankaloituessa työhyvinvoinnin taso sekä se, mitä yritys tekee työhyvinvointia edistääkseen, on enemmissä määrin tärkeä kilpailuetu työnantajalle.

Opinnäytetyössä määriteltiin vuokratyö, sen edut ja haitat niin työntekijälle, työnantajalle kuin käyttäjäyritykselle sekä työhyvinvoinnin perusteet. Tietoperustana käytettiin Työturvallisuuskeskus TTK:n työhyvinvoinnin portaita, jonka perusteella tutkimuksen kyselyä rajattiin kolmeen osa-alueeseen: johtamiseen, työn miellyttävyyteen, viihtyvyyteen ja kuormittavuuteen sekä työterveysriskien arviointiin ja hallintaan.

Tutkimuksessa teetettiin verkkopohjainen kysely toimeksiantoyrityksen työntekijöille, jotka olivat olleet yrityksellä töissä vuosien 2021–2022 aikana kyselyn teettämiseen mennessä. Kyselyyn vastasi 33 työntekijää. Kysely sisälsi sekä määrällisiä että laadullisia kysymyksiä ja se teetettiin toukokuussa 2022.

Toimeksiantoyritys toimi henkilöstöpalvelualalla, mikä toi haasteita työhyvinvoinnin tasoon. Tutkimuksen perusteella toimeksiantoyrityksen työntekijöiden työhyvinvointi oli hyvällä tasolla, mutta poikkeuksia tietoperustaan toi muun muassa motivaation lähteet työntekijöillä.

Tutkimuksessa vahvistettiin tietoperustassa todettu informaation tärkeys kaikkein vuokratyöhön liittyvien osapuolien kesken ja tämän olevan yksi toimeksiantoyrityksen kehityskohteista, mikä nousi tutkimuksessa esiin. Vastaajat olivat tyytyväisiä omaan työnkuvaan ja toimeksiantoyrityksen tavoitettavuuteen, mutta odotetusti työyhteisöön kuulumisuuden tunnetta jäi kaipaamaan melkein neljäosa vastaajista.

Työympäristö ja työn fyysinen rasittavuus koettiin isoimmiksi työturvallisuusriskeiksi omassa työssä, mutta itse työtapaturmien riski oli vastaajien mielestä pienen tai keskisuurien tasolla. Odotettua paremmat tulokset tuli myös vastaajien kokemuksesta työntekopaikan tai työtehtävien vaihtuvuuden henkisestä rasituksesta, ainoastaan noin 20 prosenttia vastaajista koki olevansa täysin tai melkein täysin samaa mieltä väitteen kanssa.

Tutkimusta ja sen tuloksia hyödynnetään jatkossa toimeksiantoyrityksen liiketoiminnassa tarkastelemalla esiin tulleita kehityskohteita ja käyttämällä hyvää työhyvinvoinnin tasoa kilpailuetuna. Lisäksi tutkimuksessa kerättyä dataa voidaan käyttää vertailukohteena, jos toimeksiantoyritys teettää jatkokyselyn seuratakseen työhyvinvoinnin kehittymistä.

Asiasanat

työhyvinvointi, vuokratyö, työtyytyväisyys, työntekijä

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite	1
1.2	Toimeksiantoyrityksen esittely.....	2
2	Vuokratyö.....	3
2.1	Vuokratyön määritelmä	3
2.2	Vuokratyön hyödyt	4
2.3	Vuokratyön haitat	5
3	Työhyvinvointi	7
3.1	Työhyvinvoinnin perusta	7
3.2	Työhyvinvoinnin osa-alueet (Työturvallisuuskeskus TTK)	12
3.2.1	Johtaminen	12
3.2.2	Työn miellyttävyys ja työssä viihtyvyys	14
3.2.3	Työn fyysinen kuormittavuus	15
3.2.4	Työn henkinen ja psykososiaalinen kuormittavuus	16
3.2.5	Työn kuormittavuuden arviointi ja ennaltaehkäisy	17
4	Tutkimuksen toteuttaminen	20
4.1	Tutkimuksen vaiheet	20
4.2	Tutkimuksen teettäminen	21
4.3	Kyselyn rakenne	22
4.4	Tulosten määrällinen analysointi	24
4.5	Tulosten laadullinen analysointi	24
5	Tutkimuksen tulokset.....	26
5.1	Johtaminen	26
5.2	Työn mielekkyys, viihtyvyys sekä kuormittavuus	28
5.3	Työterveysriskien arviointi ja hallinta	31
6	Pohdinta.....	34
6.1	Johtopäätökset.....	34
6.1.1	Johtaminen	34
6.1.2	Työn mielekkyys, viihtyvyys sekä kuormittavuus	35
6.1.3	Työterveysriskien arviointi ja hallinta	36
6.2	Tutkimuksen hyödyntäminen jatkossa.....	37
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	37
6.4	Itsearviointi.....	39
	Lähteet	41
	Liitteet.....	46
	Liite 1. Kyselylomake.....	46

1 Johdanto

Opinnäytetyössä käsitellään työtyytyväisyyskyselyn kautta liiketoiminnan keskeisiä aiheita työhyvinvoinnin piirissä. Aikaisemmin selkeät työnantajanmarkkinat ovat vaihtuneet työntekijän ja -hakijan markkinoihin ja osaavan henkilöstön löytäminen ja sitouttaminen yritykseen on entistä haastavampaa. Yhä useampi työntekijä arvostaa yrityksen panostusta työhyvinvointiin ja sen tason kartoittaminen ja jatkuva ylläpito antaa yritykselle merkittävää kilpailuetua työntekijä- ja hakija markkinoilla.

Opinnäytetyöhön liittyvän kyselyn ja siihen sisältyvän arvannon takia opinnäytetyössä kerättiin henkilötietoja, joita käsiteltiin EU:n tietosuoja-asetusten mukaisesti. Henkilötietoja ei käytetty kyselyssä vastaajan identifiointiin eikä niitä luovutettu tutkimuksen aikana kolmansille osapuolille. Tutkimuksen jälkeen henkilörekisteri siirrettiin toimeksiantoyrityksen haltuun.

1.1 Opinnäytetyön tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää ProMesta Henkilöstöpalvelut Oy:n vuokratyöntekijöiden yleinen työhyvinvoinnin taso sekä yrityksen mahdolliset kehityskohteet vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin liittyen. Korkea työhyvinvoinnin taso edistää yrityksen brändiä, joka voi taas näkyä lisääntyneenä tilaus- tai työnhakijamäärässä, mikä puolestaan edesauttaa yrityksen liiketoiminnan kehittämistä ja liikevaihdon kasvattamista. Henkilöstöpalveluyritysten liiton tämänhetkinen melkein 250 jäsenyrityksen määrä kuvastaa henkilöstöpalvelualalla olevaa kilpailua (Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL, s.a.b). Pienelläkin kilpailuedulla voi olla merkittävä vaikutus yrityksen liikevaihtoon.

Opinnäytetyön tavoitteen pohjalta päädyttiin tutkimaan yrityksen työhyvinvoinnin tasoa kartoittamalla toimeksiantoyrityksen vuokratyöntekijöiden tämänhetkinen työtyytyväisyys sekä mitkä asiat siihen vaikuttavat. Tutkimuskysymyksinä käytettiin seuraavia:

1. Mikä on toimeksiantoyrityksen vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin taso tällä hetkellä?
2. Mitkä asiat vaikuttavat eniten toimeksiantoyrityksen vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin?

Detampelin, McMahonin, Gammillin ja Khanvilkarin (2018) mukaan henkilöstöhallinnolliset kulut yleensä ovat noin neljän ja viiden prosentin välillä kokonaishallintokuluista. Yrityksen liiketoiminnan kannalta ideaalein henkilöstökuluprosentti vaihtelee muun muassa yrityksen toimialan, henkilöstön määrän ja liiketoiminnallisten tavoitteiden mukaan. Henkilöstöpalveluyritysten henkilöstökulu on tämän takia todennäköisesti huomattavasti suurempi kuin mitä muiden toimialojen yrityksillä olisi kannattavaa olevan. Rakennusliitto ry:n vuonna

2011 teettämässä tutkimuksessa rakennuslalla sairauslomia oli keskimääräistä enemmän verrattuna muihin toimialoihin (Heikinheimo 2011). Tilastokeskus kertoi, että vuonna 2018 sekä teollisuus- että rakennusalojen keskimääräinen käyttökateprosentti laski vuodesta 2017 heikentäen yritysten keskimääräistä kannattavuutta (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2018).

Yksi merkittävimmistä henkilöstöpalvelualan henkilöstökuluista syntyy sairauslomakorvauksista sekä muista niihin liittyvistä kuluista. Työterveyslaitos (s.a.a) listaa kuinka monella työhyvinvointiin liittyvällä asialla on selkeä yhteys työuupumukselta suojaamiseen. Selvittämällä työntekijöidensä työhyvinvoinnin tason sekä sen mahdolliset kehityskohdat, pystyy yritys vähentämään muun muassa työuupumuksesta tai sen oireista johtuvia sairauslomia, mikä on myös suoraan yhteydessä yrityksen liiketoiminnan kannattavuuteen (Terävä 2013, 7).

1.2 Toimeksiantoyrityksen esittely

Toimeksiantoyrityksenä tässä opinnäytetyössä toimii ProMesta Henkilöstöpalvelut Oy. Jatkossa selkeyden vuoksi toimeksiantoyritykseen viitataan ProMestana.

ProMesta on osa Selekt-konsernia yhdessä mm. Selekt Rakennus Oy:n ja Selekt Maakunta Oy:n kanssa. ProMestan liikevaihto oli vuonna 2020 5,921 miljoonaa euroa, josta liikevoittoa oli 3,5 prosenttia eli 205 000 euroa. ProMestan toimihenkilöt toimivat yrityksen liiketoimintaa edistävissä tehtävissä, kuten myynnissä, uusasiakashankinnassa sekä rekrytoinnissa. Vuonna 2020 ProMestalla toimi kahdeksan toimihenkilöä. (Asiakastieto s.a.)

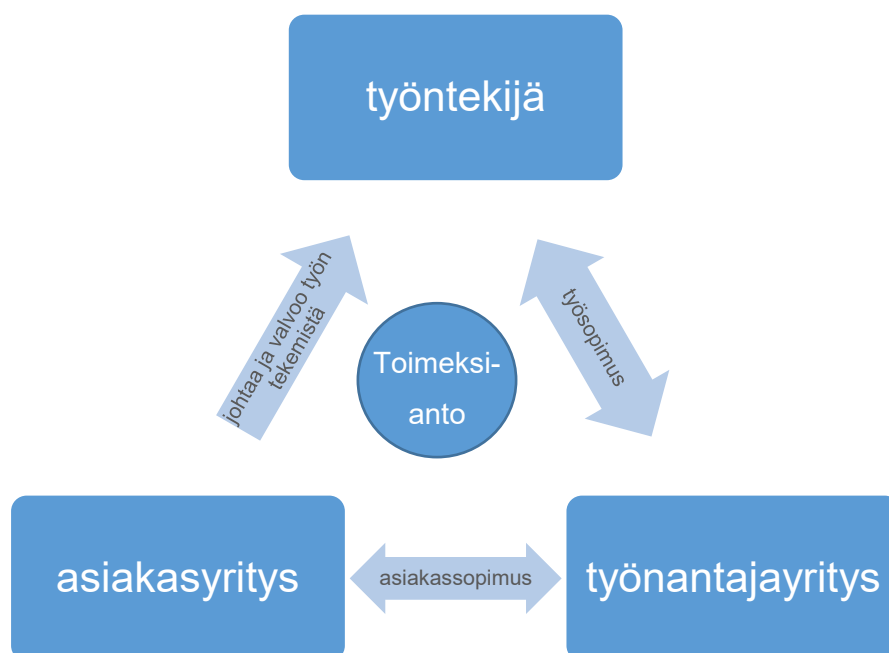
ProMesta toimii Etelä-Suomen alueella, pääsääntöisesti Uudenmaan maakunnassa. ProMestan toimiala on henkilöstövuokraus sekä suorarekrytoinnit rakennus-, infra-, talotekniikan sekä teräsrakentamisen aloilla. Vuonna 2022 yritys laajensi toimialaansa myös teollisuuslalle. (ProMesta 2021.) Suorarekrytoinnilla tarkoitetaan henkilöstöpalveluyrityksen sekä asiakasyrityksen välistä sopimusta, jossa tuleva työntekijä työllistyy henkilöstöpalveluyrityksen sijaan suoraan asiakasyritykseen. Tällöin henkilöstöpalveluyrityksen saama tuotto tulee etukäteen sovitusta palkkiosta eikä esimerkiksi tuntipohjaisesta laskutuksesta.

2 Vuokratyö

Luvussa 2 käsitellään toimeksiantoyrityksen vuokratyötä sekä sen eroavaisuuksia työntekijän sekä työnantajan näkökulmasta verrattuna työsuhteeseen, jossa työntekopaikka ja työnkuva ovat myös työntajayrityksen määräämä.

2.1 Vuokratyön määritelmä

Yleisesti työntekijä solmii työ sopimuksen työntajayrityksen kanssa, jolloin yleiset työntajavelvoitteet, kuten palkanmaksu sekä työterveyshuollon järjestäminen, kuuluvat työntajayritykselle. Vuokratyössä työntekijä tekee poikkeuksellisesti työtä asiakasyritykselle, joka on solminut asiakassopimuksen työntajayrityksen kanssa. Tällöin työntajayritykselle, eli esimerkiksi ProMestalle, kuuluu kyseiset työntajavelvoitteet, vaikka työn määrittää asiakasyritys. Asiakasyritys, jota kutsutaan myös käyttäjäyritykseksi, määrittää työntekopaikan sekä valvoo ja johtaa työntekoa työpaikalla. Kuva 1 visualisoi näiden kolmen osapuolen keskinäisiä suhteita työ- ja asiakassuhteissa. Kun käyttäjäyrityksen tarpeiden mukainen vuokratyöntekijä on löydetty, hänet liitetään kyseiseen toimeksiantoon. Toimeksianto sisältää tarkat tiedot vuokratyöstä, kuten sen alkamis- ja päättymispäivät, työn teettäjän eli käyttäjäyrityksen yhteystiedot sekä työntekijän palkan ja työntajayrityksen veloittaman tuntihinnan. Toimeksiannosta lähetetään määräaikainen työ sopimus vuokratyöntekijälle sekä tilausvahvistus käyttäjäyritykselle. (Hjelt 2017, 6; Kuntoutussäätiö 2013)



Kuva 1. Vuokratyöntekijän, työntajayrityksen sekä käyttäjäyrityksen suhteet (Hjelt 2017, 6)

Vaikka vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista on ollut pienessä nousussa, on se pysytellyt vuoden 2016 jälkeen noin kahdessa prosentissa. Tilastokeskuksen tutkimus kertoo sekä teollisuus- että rakennusalojen käyttävän eniten vuokratyövoimaa yhdessä muun muassa tukku- ja vähittäiskaupan sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnan toimialoilla. (Suomen virallinen tilasto (SVT) 2019.)

Suomessa vuokratyötä säätelee työsopimuslain lisäksi tilaajavastuulaki, jonka tarkoituksena on edistää yritysten tasavertaista kilpailua sekä varmistaa, että vuokratyötä tai alihankintaa tarjoavat yritykset, kuten henkilöstöpalveluyritykset, noudattavat heille kuuluvia työnantajavelvoitteitaan. Lain neljänteen pykälään on kirjattu poikkeuksia, jolloin lakia ei tarvitse soveltaa, kuten silloin kun vuokratun työntekijän työskentely kestää yhteensä enintään 10 työpäivää. Työnantajavelvoitteiden lisäksi laki näkyy henkilöstöpalveluyrityksen päivittäisessä toiminnassa tilaajavastuutodisteiden, kuten muun muassa kaupparekisteriotteen sekä selvityksen arvonlisäverovelvollisten rekisteriin kuulumisesta, toimittamisena asiakasyritykselle. (Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käyttäessä 22.12.2006/1233.)

2.2 Vuokratyön hyödyt

Yhtenä merkittävimpinä toimialoina henkilöstövuokrauksessa ProMestalla on rakennusala, jonka takia ProMestan sekä sen vuokratyöntekijöiden kesken solmituissa toimeksiantoissa sovelletaan eniten talonrakennusalan työehtosopimusta, jonka on neuvotellut Rakennusliitto. Työehtosopimus määräytyy vuokratyössä käyttäjäyrityksen toimialan mukaan.

Talonrakennusalan työehtosopimuksen yhtenä osana on sopimus ulkopuolisen työvoiman käytöstä, lyhennettynä UTS, johon sisältyy muun muassa vuokratyövoima (Rakennusliitto s.a.). Talonrakennusalan työehtosopimus turvaa käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden lisäksi myös vuokratyöntekijän oikeuksia. Käyttäjäyritysten tulee UTS:n kolmannen luvun mukaan rajoitettava vuokratyövoiman käytön vain sellaisiin tilanteisiin, joka esimerkiksi työhuipun, työn kiireellisyyden tai ammattitaitovaatimusten takia on välttämätöntä (Rakennustieto Oy 2020, 75). Tämä turvaa työpaikan ja työn säilyvyyden niiden työntekijöiden kanssa, jotka ovat solmineet työsuhteen suoraan käyttäjäyrityksen kanssa ja varmistaa, että käyttäjäyritys on tällöin vastuussa yleisistä työnantajavelvoitteista eikä pysty välttämään työnantajavelvoitteista syntyviä kuluja.

Vuokratyö on yksi vaihtoehto nuorille työnhakijoille kartuttaa työkokemusta, joka voi kokeamattomalle, nuorelle työnhakijalla olla haastavaa. Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL

(s.a.a) arvioi, että henkilöstöpalvelualan työntekijöistä melkein puolet ovat alle 25-vuotiaita. Vuokratyön tarjoama joustavuus antaa työnhakijoille mahdollisuuden kokeilla useampaa eri toimialaa, mikä on etenkin nuorille työnhakijoille etuna, jos työnhakija ei vielä tiedä, mille toimialalle hän haluaa tulevaisuudessa työllistyä. Vuokratyön kautta on välillä mahdollisuus vakinaistumiseen asiakasyritykselle, jolloin vuokratyöntekijällä on hyvä mahdollisuus päästä tuomaan esille omaa sopivuuttaan kyseiseen yritykseen ja työhön. HPL kertoo myös nykyihmisten erilaisten elämäntilanteiden tuomien työllistymishaasteista, joita vuokratyö helpottaa. Vuokratyössä työntekijä usein pystyy valitsemaan työaikansa sekä -paikkansa ja riippuen toimeksiannon pituudesta työntekopaikka voi vaihdella jopa päivittäin. Lyhyemmissä toimeksiannoissa työntekijällä on mahdollisuus sovittaa muut menot, kuten opinnot, perhe-elämän tai toisen osa-aikaisen työn, paremmin yhteen. Toimeksiannot voivat olla myös pidempiä ja määräaikaista, jolloin työntekijä pystyy halutessaan suunnittelemaan aikataulunsa pidemmällekin. Osa-aikaiset toimeksiannot tai niin kutsuttu keikkatyö, jolloin työntekijä tekee satunnaisia toimeksiantoja, joiden pituus on yleisesti muutamman päivän mittaisia, ovat vaihtoehtona työkyvyttömälle työntekijälle, joka haluaa edelleen pysyä työelämässä ja mahdollisesti palata kokoaikaiseen työhön. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL, s.a.a.)

Asiakasyritysten kannalta vuokratyö antaa yritykselle enemmän resursseja keskittyä sen operatiiviseen toimintaan, kun yrityksen ulkopuolinen palveluntuottaja hoitaa rekrytoinnin alusta loppuun. Vuokratyön käyttö tuo myös helpotusta asiakasyritykselle, kun tiedossa on tietty ajanjakso, kuten sairaus- tai kesäloma, jolloin työntekijälle ei ole tarvetta pidempään tai jos tietty työtehtävä on luonteeltaan sellainen, ettei sitä yrityksen vakinaiselta henkilökunnalta ole taloudellisesti kannattavaa vaatia esimerkiksi koulutuskustannusten takia. Vuokratyön tuoma lisätyövoima on myös asiakasyrityksen etuna etenkin rakennusalan ylläpitävissä tilanteissa, jolloin työvoimaa tarvitaan lisää nopeasti eikä yrityksellä ole omia tarvittaessa töihin kutsuttavia työntekijöitä saatavilla.

2.3 Vuokratyön haitat

Vuokratyö ei erilaisten elämäntilanteiden takia myöskään sovi jokaiselle työntekijälle. Vuokratyössä toimeksiannot ovat yleensä määräaikaista tai työsuhteet voivat olla niin kutsuttuja nollatuntisopimuksia, jolloin työntekijällä ei ole täyttä takuuta työtuntien määrästä. Tämä voi luoda toimeentuloon tai työsuhteen jatkumiseen epävarmuutta. Vuokratyössä esiintyvän työn vaihtuvuuden vuoksi työhön saatava perehdytys ei myöskään ole aina riittävä, etenkin jos toimeksianto on lyhyt. Uusille vuokratyöntekijöille, jotka ovat aikaisemmin olleet ainoastaan suorassa työsuhteessa yritykseen, jossa ovat työllistettynä, voi olla haastavaa eritellä työnantajayrityksen ja käyttäjäyrityksen väliset erot sekä selkiyttää, kenelle työnantajavelvoitteet kuuluvat. (Toimihenkilöliitto ERTO ry s.a.)

Vuokratyöntekijä voi kokea myös eriarvoisuutta verrattuna käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin. Vaikka muun muassa Rakennusliitto on työehtosopimuksessaan linjannut, että vuokratyöntekijöillä tulee olla samat oikeudet esimerkiksi työaikojen valintaan ja työvarusteisiin kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä, voi todellisuudessa käytäntö olla eri. Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden keskinäisen mahdollisen eriarvoisuuden vuoksi vuokratyöntekijä ei välttämättä pääse osaksi työyhteisöä samalla tavalla kuin vakinaiset työntekijät. Työyhteisön tuoma tuki on yleensä jokaiselle työntekijälle tärkeä osa työmotivaatiota ja mikä myös edesauttaa työssä jaksamista. Myös poiketen Rakennusliiton työehtosopimuksesta, jotkut käyttäjäyritykset voivat pyrkiä korvaamaan omia vakinaisia työntekijöitään vuokratyövoimalla vähentääkseen henkilöstökuluja etenkin yrityksissä, joissa työntekijöiden vaihtuvuus on korkealla. Osa vuokratyöntekijöistä tekevät vuokratyötä sen takia, koska edellinen työnantaja ulkoisti henkilöstöressurssit muualle. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 22.)

Vuokratyön käyttö voi luoda myös epävarmuutta vuokratyöntekijän lisäksi käyttäjäyrityksessä. Ostettaessa ulkoiselta palveluntarjoajalta palveluita, käyttäjäyrityksen tapauksessa vuokratyövoimaa, pitää yrityksen olla varma palvelun laadusta. Ihmisten kanssa tehdessä töitä laadunvalvontaa ei pystytty suorittamaan samalla tavalla kuin esimerkiksi tehdastyössä. Käyttäjäyrityksen tulee luottaa palkkaamaansa henkilöstöpalveluyritykseen, että heidän palkkaama vuokratyöntekijä sopii yrityksen toimintaan samalla tavalla kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. Vuokratyöntekijän työnjäljen tulee vastata käyttäjäyrityksen laatuvaatimuksia, eikä käyttäjäyritys pysty yhtä hyvin varmistumaan vuokratyöntekijän osaamistasosta kuin mitä se pystyisi hoitaessaan rekrytointiprosessin sisäisesti. Työntekijän näkökulmasta vuokratyön etuna nähty joustavuus voi olla kostautua käyttäjäyritykselle vuokratyöntekijän sitoutumattomuutena. Aikaisemmin mainittu perehdytys voi tuoda myös käyttäjäyritykselle lisäkustannuksia. Perehdyttäminen vie yrityksen resursseja, joka voi johtaa työn tuottavuuden alenemiseen, kun aika perehdyttäjän pääasialliseen työhön vähenee. Tämä kasvattaa riskiä vuokratyöntekijän sopimattomuuteen hänelle osoitettuun työhön, kun hän ei saa tarpeeksi kunnollista perehdytystä työhön ja työstä suoriutuminen voi epäonnistua. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 22–23.)

3 Työhyvinvointi

Luvussa 3 käsitellään työhyvinvoinnin perustaa kirjallisuuden avulla sekä selvennettiin tutkimuksen kyselyyn liittyviä työhyvinvoinnin osa-alueita. Ensimmäisessä alaluvussa käydään läpi työhyvinvoinnin perustaa Rauramon (2009) työhyvinvoinnin portaiden kautta (kuva 2). Alaluvussa 3.2. työhyvinvoinnin osa-alueita käsitellään taas Työturvallisuuskeskus TTK:n (2015) kautta.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo, 2009)

3.1 Työhyvinvoinnin perusta

Hyvinvoivan työntekijän pohjana toimii ihmisen perustarpeet, joihin sisältyy Rauramon (2009, 1) mukaan ihmisen psykofysiologiset perustarpeet sekä tarpeet turvallisuuden, yhteenkuuluvuuden ja arvostuksen tuntemiseen sekä tarve päästä toteuttamaan itseään. Jotta työntekijä olisi täysin hyvinvoiva, tulisi työpaikan sekä työn vastata näihin tarpeisiin jokaisella työhyvinvoinnin perustan osa-alueella. Työhyvinvointi ulottuu aina yrityksen johdosta sen esihenkilöihin, tiimin vetäjiin ja työntekijöihin. Nämä kaikki sidosryhmät muodostavat työhyvinvointijärjestelmän ytimen, jonka tukena voi olla yrityksen sekä ulkoisia että sisäisiä sidosryhmiä kuten työterveyshuoltoa, työsuojeluorganisaatiota sekä henkilöstöhallintoa. Työhyvinvoinnin tukena toimivat sidosryhmät ovat erittäin tärkeitä etenkin yrityksille, jotka ovat olleet toiminnassa pidempään, jolloin työhyvinvoinnin tärkeys ja panostaminen herkemmin jää taka-alalle. Muut sidosryhmät voivat toimia työhyvinvoinnin asiantuntijoina, kehittäjinä sekä herättelijöinä: näiden avulla työntekijöiden työhyvinvointia pystytään myös helpommin seuraamaan ja kehittämään sitä työntekijöille ja yritykselle sopivaksi.

Psykofysiologisiin perustarpeisiin pystyy työntekijä itse vastaamaan omilla elintavoillaan. Muun muassa riittävä liikunta ja lepo, oikeanlainen ravinto sekä kohtuullisuus päihteiden käytössä ovat tärkeitä ylläpitämään työntekijän yleisterveyttä, joka on läsnä myös työelämässä. Yritys pystyy tukemaan työntekijän psykofysiologisia tarpeita tarjoamalla esimerkiksi työterveyshuoltopalveluja, varmistamalla mahdollisuuden työpaikkaruokailuun, jossa tarjottaisiin terveellisiä elintapoja edistäviä ruokia sekä säätelemällä työkuormitusta. Jälkimmäiseen toimii esimerkiksi työhyvinvointikyselyiden teettäminen, minkä avulla pystytään seuraamaan työntekijöiden kokemaa kuormittavuutta työstä. Mikäli kyselyn tulokset heijastavat kuormittavuuden kaipaavan reagointia yrityksen puolesta, yritys pystyy ottamaan tarvittavia toimia sen helpottamiseksi. Yksittäisen työntekijän kuormittavuutta voidaan keventää esimerkiksi työaikasunnittelulla, henkilöstön resurssien lisäämisellä tai ohjaamalla työntekijä työterveyspalveluiden kautta oikealle taholle, mikäli työntekijä ilmaisee kaipaavana ulkopuolista keskusteluapua tilanteeseensa. (Rauramo 2009, 4.)

Työntekijälle turvallisuuden tunteen työssä tuo varmuus työn pysyvyydestä, riittävä toimeentulo, turvallinen työ sekä työympäristö sekä oikeudenmukainen, tasa-arvoinen ja yhdenvertainen työyhteisö. Etenkin yrityksen kannattaa pohtia kuinka hyvin se pystyy vastaamaan työntekijöidensä tarpeisiin työn ja työsuhteen turvallisuuden kannalta. Työsuhteen pitkäaikaisuus ja sen tuoma tasainen toimeentulo tuovat antavat työntekijälle mahdollisuuden suunnitella aikatauluaan sekä taloudellista tilannettaan pidemmällekin, jolloin työntekijän ei tarvitse huolehtia taloudellisen tilanteen äkillisestä heikkenemisestä. (Rauramo 2009 4.) Kuten aikaisemmin on mainittu, sekä työntekijän että käyttäjäyrityksen kannalta yksi vuokratyön suurimmista haasteista on vuokratyön epävarmuus. Kun työsuhteet voivat päättyä äkillisestikin eikä työsuhteen pidempiaikaisesta kestosta ole täyttä varmuutta, on vuokratyöntekijän työhyvinvointi riskeerattuna. Vuokratyötä tarjoava yritys olisi hyvä olla mahdollisimman selkeä viestinnässään koskien vuokratyöntekijän toimeksianton kestoa, jotta vuokratyöntekijä on yhtä tietoinen vastaanottamansa työn kestosta ja sen vaikutuksesta työntekijän taloudelliseen tilanteeseen. Tässä nousee esiin myös käyttäjäyrityksen vastuu pyrkiä arvioimaan vuokratyön tarve mahdollisimman tarkasti, jotta vuokratyöntekijän turvallisuuden tunteen lisäksi käyttäjäyritys pystyy arvioimaan vuokratyön teettämisen tuomat kustannukset tarkemmin sekä sisällyttämään nämä budjettiinsa.

Peilattaessa omaa toimintaansa turvallisuuden tarpeen täyttymiseen, työntekijä voi Rauramon (2009, 4) tekemän mallin mukaan arvioida muun muassa työntekijän omaa taloudellista tilannetta, omia käytöstapoja töissä sekä uskallusta tarttua epäkohtiin, mitkä edistävät turvallisuuden tarpeen täyttämistä myös muiden työntekijöiden kohdalla. Etenkin lyhyempiä toimeksiantoja tekevän vuokratyöntekijän on hyvä seurata omaa taloudellista tilannettaan, jotta työssäkäynti pysyy työntekijälle edelleen kannattavana. Kilpailu osaavista

vuokratyöntekijöistä on suurta etenkin lyhyempien toimeksiantojen kohdalla, sillä vuokratyöntekijät helposti vaihtavat työnantajaa, mikäli tarjolla on pidempiaikaista työtä, jolloin työsuhteen pysyvyys on taatumpaa. Henkilöstöpalveluyritysten liiton mukaan osa vuokratyöhön hakeutuvista käyttää vuokratyötä väylänä työllistymiseen tiettyyn yritykseen, jolloin vuokratyöntekijällä lyhyempien toimeksiantojen ja määräaikaissuhteiden tekeminen on vain väliaikaista, koska vuokratyöntekijäkin hakee pysyvämpää työsuhdetta (Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL, s.a.a).

Kuten edellisessä luvussa kerrottiin, vuokratyöntekijöillä voi esiintyä vaikeuksia päästä osaksi työyhteisöä samalla tavalla kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät (Hietala, Kivanto & Schön 2014, 22). Vuokratyössä työyhteisön hyvän ilmapiirin ja hyvän yhteishengen luominen on täten paljon haastavampaa työyhteisössä, jossa on vuokratyöntekijöitä kuin työyhteisössä, jossa on pelkästään käyttäjäyrityksen omia, vakinaisia työntekijöitä. Vahvasti vuokratyöhön liittyvät lyhyet työsuhteet ja vaihtuvat työkohteet hankaloittavat yhteenkuuluvuuden luomista, kun vuokratyöntekijän työkaverit voivat vaihtua jopa päivittäin. Vuokratyöntekijöiltä voidaan työnkuvasta ja toimeksiannosta riippuen odottaa vahvaa itsestä työtettä, jolloin työntekijäkin voi tapahtua yksin. Tällöin merkittävien työkaverisuhteiden luominen on haastavaa ja herkästi vuokratyöntekijä voi kokea jäävänsä työporukan ulkopuolelle.

Rauramo (2009, 4) mainitsee liittymisen tarpeen olevan yksi viidestä työhyvinvoinnin portaasta. Hän kehottaa oppaassaan organisaatiota kartoittamaan sen työyhteisön tyytyväisyyden tason sekä ottamaan tarvittavat toimet yhteishengen kehittämiseksi sekä ylläpitämiseksi. Organisaation kannalta mittareina voidaan käyttää työtyytyväisyyskyselyn lisäksi myös johtamisen onnistumista, työntekijöiden ja yrityksen keskinäisen yhteistyön sujumista sekä selvittää, kuinka tyytyväisiä osapuolet ovat olleet tavasta selvittää työelämän ongelmatilanteet. Yrityksen tarkoituksena on saada kaikkien työntekijöidensä tuntemaan tärkeäksi ja arvostetuksi, etenkin tänä päivänä työntekijöiden työtyytyväisyydestä ja työhyvinvoinnista puhutaan enemmän sekä jo työnhakutasolla yritykset kilpailevat työhyvinvointinsa tasolla luoden sillä kilpailuetua. Hyvinvoivat työntekijät vahvistavat hyvää brändiä sosiaalisen median liittyttyä yritystoimintaan ja yritysten hyödyntäessä brändilähtöisyyttä erotuessaan kilpailijoistaan rekrytointimarkkinoilla.

Työntekijä taas voi mitata muun muassa omaa joustavuuttaan työelämässä: kuinka hyvin työntekijä pystyy vastaamaan työhön liittyviin yllättäviin tilanteisiin ja olemaan työkaverien tukena ja valmiina auttamaan muita. Työkaverilta saatu sosiaalinen tuki etenkin kuorittavissa ja vaativissa työtilanteissa suojaa stressiltä, minkä takia joustavuus työyhteisössä edistää yksittäisen työntekijän työhyvinvointia (Sarkkinen, 2017). Myös muut ihmis-suhteet, niin työ- kuin yksityiselämässä, ovat tärkeitä liittymisen tarpeen täyttymiseen.

Työntekijän tulisi pohtia omaa tasoaan erilaisuuden arvostamiseen sekä kehitysmuutoksiin töissä, jotta positiivisen työilmapiirin ja hyvän yhteishengen saavuttaminen olisi mahdollista. (Rauramo 2009, 4.)

Rauramon (2009, 4) neljänneksi listaama arvostuksen tarve ilmenee työntekijän kannalta työntekijän positiivisessa minäkuvassa ja siinä, miten työntekijä itse arvostaa itseään sekä omaa työtään. Rauramo ehdottaa, että mittaamalla henkilöstön osallistumista, varmistaamalla avoimen ja sujuvan tiedon kulun sekä tukemalla hyvinvointia ja tuottavuutta tukevilla arvoilla, pystyisi yritys täyttämään arvostuksen tarpeen tavoitteet. Moni työntekijä toivoo työnantajan arvojen vastaavan omiaan. Nykypäivänä yksi vahvoista yritysmaailman arvoista on muun muassa tasa-arvoisuus. Sekä Suomen laki että tämänhetkiset trendit ohjaavat yrityksiä varmistamaan tasa-arvoisuuden tapahtumista työpaikoillaan (yhdenvertaisuuslaki 1325/2014). Läpinäkyvällä kommunikoinnilla ja toiminnalla sekä aktiivisesti arvioimalla omaa toimintaa, ja tarvittaessa kehittämällä sitä, pystyy yritys löytämään omiin arvoihinsa sopivat työntekijät. Selkeyttämällä yrityksen toimintaa ja arvoja myös työntekijän arvostus yritystä ja sen toimintaa kohtaan todennäköisesti kasvaa. Työnhakijoita ajatellen, tasa-arvoinen toiminta edistää yrityksen brändiä työnhakijamarkkinoilla.

Moni työntekijä toivoo työnsä tuovan haasteita itselleen ja luovan mahdollisuuksia päästä kehittämään itseään. Jos työntekijällä on esimerkiksi tietty työura tai -tavoite suunniteltuna, voi työnantaja tukea työntekijän työhyvinvointia tarjoamalla mahdollisuuksia esimerkiksi lisäkouluttautumiseen. Työntekijän ja sopiva työnkuvan yhdistäminen on tärkeää työmotivaation ylläpitämiseksi, koska oikeanlainen työnkuva edistää työntekijän henkistä jaksamista sekä työn miellekkyttä. Työnantajan on hyvä tunnistaa työntekijöiden taidot myös työnkuvan ulkopuolelta sekä pohtia, pystyykö työnantaja tarjoamaan yksittäiselle työntekijälle enemmän hänelle sopivaa työtä. (Rauramo 2009, 4.).

ProMestan liiketoiminnassa tämä tarkoittaa työntekijän ja -hakijan uratoiveiden selvittämistä mahdollisimman tarkkaan. Työntekijä pystytään todennäköisemmin pitämään ProMestan työntekijänä, mikäli työ on työntekijän kannalta mielekästä sekä vastaa työntekijän taitotasoa. Liian haastavat työtehtävät vasta työuransa alussa olevalle työntekijälle tai liian yksinkertaiset ja haastamattomat tehtävät kokeneelle ammattilaiselle herkästi saavat työntekijän etsimään työtä toiselta työnantajalta, kuten kilpailevasta yrityksestä. Liiketoiminnan luonteen takia täysin työntekijän toiveita vastaava toimeksianto ei aina ole saatavilla, mikä luo yrityksen päähän haasteita löytää toimeksiantoja vastaava työntekijä. Etenkin jo pitkään alalla työskennelleet työntekijät eivät koe enää lyhyempiä toimeksiantoja mielekkäiksi, koska he saattavat kaivata säännöllisempää tuloa. Alkuun ammattilainen voi sanoa, että vaatimattomampikin työnkuva ei ole ongelma, mutta jo muutaman työpäivän jälkeen vuokratyöntekijä voi alkaa kaivata osaamistasoaan vastaavaa työtä, mikä työnantajan

tulee ottaa huomioon tarjotessaan vaatimattomammalla sisällöllä olevaa toimeksiantoa ammattilaiselle. Työuransa alkuvaiheessa olevat työntekijät taas arvostavat toimeksiantoja, joissa he pääsevät kehittämään taitojaan, mutta vuokratyössä tämä voi olla haastavaa. Usein käyttäjäyritykset toivovat vuokratyöntekijän osaavan toimeksiantoon listatut työtehtävät mahdollisimman hyvin, mikä ei anna vuokratyöntekijälle mahdollisuutta opetella uusia asioita työelämässä. Tämä korostuu erityisesti lyhyemmissä toimeksiannoissa, joissa vuokratyöntekijälle annetut tehtävät tulee hoitaa jo muutamassa työpäivässä.

Käyttäjäyritysten työntekijöiden kehittämiseen varatut resurssit suunnataan yleensä luonnollisesti pääasiallisesti käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin. Poikkeuksen tähän tuo esimerkiksi pitkäaikaiset toimeksiannot, jossa vuokratyöntekijän olisi tulevaisuudessa tarkoitus vakinaistua käyttäjäyrityksen omille kirjoille. Tällöin toimeksiannot ovat usein muutamasta kuukaudesta vuoden mittaisiin ja yleensä jo toimeksiantoa laadittaessa kaikille kolmelle osapuolelle, työnhakijalle, työnantajalle sekä käyttäjäyritykselle, on selkeää, että työntekijän on toivottavan kykenevän sitoutumaan pitkäaikaiseen työhön. Käyttäjäyritys yleensä tahtoo näissä tilanteissa hyödyntää ulkoisen henkilöstöpalveluyrityksen palveluita turvatakseen sopivan työntekijän löytymisen, mutta samalla tavalla kuin suoraan käyttäjäyritykselle työllistyvillä on usein käytössä koeaika, on alun määräaikaisuus etuna työnhakijalle, eli tulevalle työntekijälle, joka haluaa varmistua työn mielekkyydestä sekä yrityksen sopivuudesta itselleen.

Vuokratyöntekijöiden työnantajana ProMesta varmistaa vuokratyöntekijöidensä työhyvinvoinnin ylläpitämisen ja työmotivaation jatkuvuuden muun muassa Rauramon viidestä kohdasta vastaamalla itsensä toteuttamisen ja turvallisuuden tarpeisiin. Käytännössä tämä tapahtuu pidemmillä toimeksiannoilla verrattuna alan keskimääräisiin toimeksiantojen pituuksiin luoden työntekijälle turvallisuuden tunteen työsuhteen pysyvyydestä ja jatkuvuudesta. Toimeksianto pyritään vastaamaan työntekijän toiveiden mukaan mahdollisimman hyvin sekä ottamalla huomioon työntekijän urakehitykseen liittyvät toiveet etenkin työuriansa alkuvaiheessa olevilta työntekijöiltä.

Vuoden 2005 World Values Survey -tutkimuksessa (Inglehart ym. 2014, 24) yli 1000 suomalaisesta vastaajasta 34,6 prosenttia koki turvallisen ja riskittömän työsuhteen tärkeimmäksi asiaksi uutta työpaikkaa etsittäessä. Tämä kuvastaa suomalaisten halua saada turvallinen työpaikka, joka tuo haasteita henkilöstöpalvelualan yrityksille Suomessa. Jos verrataan saman kyselyn ruotsalaisten tuloksiin, huomataan että ruotsalaisista vastaajista 48,5 prosenttia piti tärkeän työn tekemistä tärkeimpänä asiana uutta työtä etsiessä. Vaikka luvun alkupuolella mainittiin vuokratyöntekijöiden haasteista luoda merkityksellisiä sosiaalisia suhteita työkohteissa, etenkin lyhyissä toimeksiannoissa, on henkilöstöpalvelu-

yrittäjien liiketoiminnan luonteen vuoksi pitkäaikaisen, turvallisen sekä riskittömän työn tarjoaminen työntekijälle huomattavasti haastavampaa. Työnhakijat saattavat jo hakuvaiheessa hakea mieluummin suoraan käyttäjäyritykselle töihin kuin henkilöstöpalveluyritykselle, jos he kokevat käyttäjäyrityksen pystyvän tarjoamaan turvallisempaa ja riskittömämpää työsuhdetta kuin henkilöstöpalveluyritykset.

Antila (2006, 21) taas korostaa työn itsenäisyyden merkitystä. Moni työntekijä kokee, että työn itsenäisyys on tärkeää työntekijälle ja työntekijät arvostavat työnkuvaa, jossa työntekijä pääsee kohtaamaan haasteita sekä kehittämään itseään. Tämä vastaa aikaisemmin käytyyn Rauramon (2009, 4) listaan, jossa käsiteltiin työn vastaavuutta työntekijän psykofysiologisiin ja arvostuksen tarpeisiin. Itsenäinen työ voi antaa työntekijälle käsityksen työntekijän oman työroolin tärkeydestä sekä siitä, että työntekijän rooli yrityksessä on merkittävä ja että hänen työllään on positiivinen vaikutus yrityksen liiketoimintaan. Tämä voi lisätä työntekijän tunnetta, että hänen arvostuksen tarpeeseensa vastataan myös muidenkin kuin vain työntekijän omasta toimesta. Myös Furman ja Ahola (2002, 26) mainitsevat sillä olevan merkitystä, kuka työtä arvostaa. He tuovat esille esimerkin, ettei työntekijälle välttämättä riitä asiakkailta saatu positiivinen palaute, vaan arvostuksen tarpeen vastaimiseksi, tulisi myös esihenkilön pitää alaisensa työtä arvossa.

3.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet (Työturvallisuuskeskus TTK)

Opinnäytetyön kyselyssä pohjattiin vahvasti Työturvallisuuskeskus TTK:n (2015, 5) työterveysohjelmaan, joka on jaettu viiteen eri osa-alueeseen: työhyvinvoinnin johtamiseen, työhyvinvointitoiminnan organisointiin, työterveysriskien hallintaan, vaaroille altistumisen seurantaan sekä työterveyteen ja tuottavuuteen. Jokainen viidestä osa-alueesta on jaettu omiin alaluokkiin. Tässä opinnäytetyössä keskityttiin Työturvallisuuskeskus TTK:n osa-alueista johtamiseen, työn miellyttävyyteen, viihtyvyyteen ja kuormittavuuteen sekä työterveysriskien arviointiin ja hallintaan. Vaikka työntekijän työhyvinvointiin vaikuttaa useampi asia kuin vain nämä, joihin tässä tutkimuksessa keskityttiin, päädyttiin tutkimuksen liiallisen laajuuden välttämiseksi valita nämä kolme osa-aluetta, koska niiden avulla pystyttiin vastaamaan parhaiten tutkimuskysymyksiin.

3.2.1 Johtaminen

Yrityksen haluamat tulokset vaativat hyvien työntekijöiden lisäksi hyvää johtamista. Laadukas johtaminen yrityksessä antaa työntekijöiden ohjauksen lisäksi yritykselle pelivaraa reagoida yllättäviin haasteisiin liiketoimintaympäristössä ja sen avulla yritys pystyy hyödyntämään liiketoimintaympäristön luomat mahdollisuudet. Hyvän johtamisen tavoitteena on motivoituneet työntekijät, jotka ymmärtävät omat työtehtävänsä sekä työnsä tärkeyden

ja hahmottavat yrityksen liiketoiminnan kokonaisuuden sekä heidän työpanoksensa siinä. (Tanskanen 2013, 7.)

Hyvä johtaminen perustuu sen toimivuuteen läpi yrityksen riippumatta yksiköstä tai esihenkilöstä. Tämä takaa tasa-arvoisen kohtelun jokaiselle työntekijälle, jotta työntekijät voivat aidosti kokea työnsä olevan merkityksellistä huolimatta siitä, minkälaisessa asemassa työntekijä on yrityksessä. (Tanskanen 2013, 8). Vuokratyössä haastavuuden johtamiseen tuo sen, ettei työnantaja ja täten lähin esihenkilö ole paikan päällä työn suorittamispaikalla vaan vastuu johtamisesta on käyttäjäyrityksellä ja sen yhteyshenkilöillä. Työnantajayrityksen tulee pystyä tästä huolimatta vastaamaan työntekijän tarpeisiin erilaisilla johtamismenetelmillä, jotta työntekijän työhyvinvointiin voidaan vaikuttaa. Käytännössä tämä voi tapahtua jo ennen toimeksiantoa varmistamalla käyttäjäyrityksen johtamissuunnitelmat vuokratyöntekijöiden osalta ja varmistamalla työntekijän tyytyväisyys käyttäjäyrityksen johtamiseen toimeksiannon aikana.

Johtamisen perusteiden lisäksi johtamisen kokonaisuuteen kuuluu vuorovaikutusjohtaminen, jonka tavoitteena on kaikkien osapuolien motivoituminen yrityksen tavoitteiden saavuttamiseksi sekä yleisen työilmapiirin kehittäminen. Keskinäisessä asemassa vuorovaikutusjohtamisessa on kaikkien osapuolien välinen avoin ja läpinäkyvä kommunikaatio. (Tanskanen 2013, 8.)

Johtamisen onnistumiseksi työnantajan tulee vastata aikaisemmin mainittuihin työhyvinvoinnin perusteisiin. Mahdollisimman nopea ja läpinäkyvä kommunikointi vastaa aikaisemmin mainittuun liittymisen tarpeeseen, jolloin työntekijä voi kokea, että työntekijästä itsestään ja henkilöstöstä välitetään. Kommunikaation laatu etenkin negatiivissävytteisen palautteen kohdalla on tärkeää. Jos työntekijä löytää yrityksen toiminnassa ongelmakohdan, tulisi yrityksen edustajan, eli esimerkiksi esihenkilön, reagoida tilanteeseen mahdollisimman pian. Palautteeseen asiallisesti ja nopeasti reagoiminen sekä tarvittavien toimenpiteiden ottaminen ongelmakohdan selvittämiseksi luo luottamusta työnantajan ja työntekijän välille. Negatiivissävytteistä viestintää, kuten syyttämistä, tulisi välttää riippumatta siitä, mikä tai kuka on ongelmakohdan yrityksen toiminnassa aiheuttanut. (Tanskanen 2013, 8.)

Tanskanen (2013, 8) mainitsee myös helppokäyttöisten keskustelufoorumien ja avoimen keskustelun liiketoimintaympäristön haasteista olevan hyviä tapoja tehdä vuorovaikutusjohtamista. Mahdollisen palautteen tai kritiikin antaminen voi olla työntekijälle tärkeää etenkin yrityskulttuureissa, joissa mielletään työntekijän olevan altavastaajana työnantajaan ja yritykseen nähden.

Saavutettuaan avoimen keskustelun ja kaikille helposti saatavilla olevat keskusteluväylät johdon sekä henkilöstön välille, tulisi yrityksen reagoida mahdollisiin kehityskohteisiin. Kehitysideat toimintatapojen muuttamiseksi ja parantamiseksi ovat välttämättömiä, jos yritys haluaa kehittää toimintaansa. Harvoin pelkästään tiedon jakaminen yrityksen työntekijöille saa aikaan haluttua muutosta yrityksen työntekijöissä vaan suositeltavaa on kehitysideoiden tekemistä yhdessä henkilöstön kanssa, jolloin muutosvastarinta todennäköisemmin vähenee tai jopa poistuu. (Tanskanen 2013, 11; Tanskanen 2013, 18)

Henkilöstöpalvelualan liiketoiminnan takia koko työnantajayrityksen henkilöstön ottaminen mukaan jokaiseen kehitysideaan mukaan ei ole mahdollista, mutta työnantajayritys voi hyötyä esimerkiksi säännöllisestä palautteen keräämisestä. Täten yritys pääsee keräämään dataa kehityskohteistaan myös vuokratyöntekijöidensä näkökulmasta ja kasvattamaan kilpailuetuaan muihin alalla toimijoihin nähden. Säännöllinen keskustelu työntekijän kanssa helpottaa haastavista asioista keskustelemista tarpeeksi aikaisin. Varmistamalla työntekijöiden tietävän mitä heiltä odotetaan ja missä menee heidän vastuunsa raja, pystytään luomaan mahdollisuuksia työntekijän kehittymiseen. (Työterveyslaitos s.a.b.)

Vuokratyössä työnantaja- ja käyttäjäyrityksen lisäksi myös työntekijän itsensä johtamisen taidot korostuvat. Koska työntekopaikka ei yleensä ole työnantajayrityksen tiloissa, tulee työntekijän itse kartoittaa omat vahvuudet sekä heikkoudet, jotta työnteko käyttäjäyrityksessä sujuisi mahdollisimman sujuvasti kaikkien osapuolien mielestä. Toki myös työnantajayrityksen ammattitaitoa testataan, kun yritys kartoittaa jo työnhakuvaiheessa työnhakijan vahvuuksia sekä heikkouksia. On työnantajayrityksen edun mukaista löytää työnhakijalle mahdollisimman mielekäs työn ja hänen vahvuuksiaan vastaava toimeksianto.

Koska johtamisen päätavoitteena on luoda motivoituneita työntekijöitä sekä ylläpitää työmotivaatiota, tulee yrityksen sekä johto- että esihenkilötasolla kiinnittää huomiota käytettävien johtamistapoihin. Esihenkilön olisi hyvä tunnistaa mikä johtamistapa on henkilökohtaisella tasolla hänelle sopivin sekä johdon selvittää taas, mikä johtamistapa sopii parhaiten yrityksen arvoihin ja brändiin (Työterveyslaitos s.a.b; Tanskanen 2013, 8). Lisäksi saavuttaakseen mahdollisimman onnistuneen johtamisen, johtamistapa voidaan katsoa työntekijäkohtaisesti sopivaksi. Koska työntekijöissä on kyse aina yksilöistä, joiden luonteet ja taidot voivat suurestikin vaihdella yrityksen sisällä, tulisi ottaa huomioon, ettei yhdelle sopiva johtamistapa sovi aina kaikille muille. (Naile & Selesho 2014, 176.)

3.2.2 Työn miellyttävyys ja työssä viihtyvyys

Kuten aikaisemmassa luvussa huomattiin, moni työntekijä kokee työn mielekkyyden tärkeäksi asiaksi etsiessään uutta työtä. Yksilötasolla työn mielekkyys voi koostua yksittäisen

työntekijän kohdalla useammasta eri asiasta. Jos taas tarkastellaan laajempaa massaa, voidaan pohjana käyttää esimerkiksi elinkeinoelämän valtuuskunnan sekä World Values Survey:n tutkimuksia. Elinkeinoelämän valtuuskunnan vuonna 2010 teettämässä kyselyssä vastaajat arvostivat eniten työyhteisön myönteistä ilmapiiriä. Työn mielenkiintoisuus nousi taas tärkeimmäksi ominaisuudeksi katsottaessa työn sisällöllisiä ominaisuuksia. Myös aikaisemmassa luvussa todettu tärkeys turvallisesta työpaikasta nousee esille elinkeinoelämän valtuuskunnan tutkimuksessa. Henkilöstöpalvelualan haasteeksi elinkeinoelämän valtuuskunnan tutkimuksessa enemmistö vastaajista piti työsuhteen vakinaisuutta erittäin tärkeänä. (Haavisto 2010, 44; Inglehart 2014, 24.)

Omistautuminen työtä kohtaan tarkoittaa työn merkitykselliseksi, innostavaksi ja inspiroivaksi kokemista sekä sitä, että työ luo työntekijälle tarpeeksi haasteita ja ylpeyttä. Omistautuminen yhdessä halun jaksaa panostaa työhönsä haastavissakin tilanteissa sekä työn voimavarojen kanssa luovat työnimua. Työnimu on suhteellisen pitkäaikainen tunne-tila, joka tekee työntekijästä motivoituneen. Yleisellä tasolla samat asiat, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin, nostavat todennäköisyyttä työntekijän päästä työnimuun: työtehtävien haastavuus ja monipuolisuus, arvostuksen ja tuen saaminen, kannustava johtaminen sekä mahdollisuudet oppimiseen ja kehittymiseen. Koska työhyvinvoinnista puhuttaessa loppupeleissä pyritään vaikuttamaan työntekijään yksilötasolla, olisi yrityksen hyvä selvittää, mitkä asiat yrityksen henkilöstön työhyvinvointiin vaikuttavat eniten, jotta resurssit osattaisiin ohjata oikeaan suuntaan. (Pakka & Rätty 2010, 8–9.)

Työssä selkeästi viihdytään paremmin, jos työyhteisön ilmapiiri on hyvä ja työyhteisö yleisesti toimii keskenään hyvin. Kuten aikaisemmin mainittiin, työntekijän omat vuorovaikutustaidot ja asenne yhdessä motivaation kanssa ovat muutamia asioita, millä työntekijä pystyy itse työyhteisöön vaikuttamaan sekä positiivisesti että negatiivisesti. Yrityksen omat arvot ja niiden miten ne vastaavat työntekijän arvoihin lisäävät yhteenkuuluvuuden tunnetta työelämässä. Läpinäkyvä ja avoin kommunikointi on työyhteisön toimivuuden kannalta yksi peruskivistä. (Pakka & Rätty 2010, 10.)

3.2.3 Työn fyysinen kuormittavuus

Työhyvinvoinnista puhuttaessa sen kehittäminen on päämääränä. Mutta yrityksen on hyvä myös tutkia työpahoinvoinnin tilannetta henkilöstössään, sillä se voi tarjota selkeitä kehityskohteita sekä auttaa yritystä reagoimaan tilanteisiin jo hyvissä ajoin. Työn kuormittavuuteen ja sen tuomaan työpahoinvointiin mielletään herkästi työn fyysinen kuormitus. Toki etenkin ProMestan toimialoilla, kuten rakennustyömailla, työ on usein fyysistä ja sisältää paljon fyysisiä työturvallisuusriskejä. Töitä tehdään paljon myös ulkona, jolloin työn-

tekijä altistuu vaihteleville sääolosuhteille, jotka Suomessa etenkin talvisin voivat olla vaativia. Fyysinen palautuminen työstä ei tapahdu aina nopeasti, varsinkin, jos työntekijä ei ole tottunut fyysiseen ja rasittavaan työhön.

Työtapaturmien määrä kasvoi vuosien 1999–2011 välillä huomattavasti. Fyysisen työn tuoma väsymys, mahdollinen kiire työkohteessa yhdistettynä moneen liikkuvaan osaan tuovat suuren riskin työtapaturmiin. Henkilöstökuluista työtapaturmat ja sairauslomat ovat yleensä isoin kulu yrityksen liiketoiminnassa, joten usein yritykset pyrkivät aktiivisesti vähentämään ennaltaehkäistävien työtapaturmia mahdollisimman tehokkaasti. Riski työtapaturmiin kasvaa etenkin kokemattomilla työntekijöillä, joilla ei ole esimerkiksi aikaisempaa työkokemusta tai joille työkohteet tai työskentelyalue ei ole ennalta tuttu. Suurin osa ProMestan työtapaturmista liittyvät joko kaatumisiin tai liukastumisiin työmailla. Tämä näkyy myös Työturvallisuuskeskuksen vuoden 2011 tilastotilastuksesta, jossa työllistämistoiminnan, eli muun muassa vuokratyövoiman, isoimmat tiedossa olleet työtapaturmat tapahtuivat henkilön liikkumisen yhteydessä. Toiseksi eniten työtapaturmia aiheutti esineiden käsittely ja kolmanneksi taakan käsivoimin siirtäminen. Vuonna 2011 työllistämistoiminnassa esiintyi toimialoista eniten korvattuja työtapaturmia per miljoonaa tehtyä työtuntia kohden. Arvoon sisällytetään kaikkien toimialojen teettämät vuokratyöt, myös julkisen sektori, mutta 74,1 arvo verrattuna esimerkiksi ravitsemistoiminnan 37,2:een tai kiinteistön- ja majoituksen 65,4:ään on huomattavasti korkeampi. (Sysi-Aho 2013, 2–3.)

3.2.4 Työn henkinen ja psykososiaalinen kuormittavuus

Fyysisen kuormittavuuden lisäksi nykyään enimmäksä määrin tuodaan myös esille työn henkinen kuormittavuus. Rakennusala ja muut ProMestan toimialoihin liitettyjen työtehtävien kuormittavuus mielletään yleensä enemmän fyysiseen puoleen, mutta myös henkinen kuormittavuus on hyvä huomioida etenkin työnjohdollisessa asemassa oleville työntekijöillä. Koska työnjohdolla on vastuu muun muassa työmaan ja -kohteen henkilöturvallisuudesta ja taloudellisesta vastuusta, henkinen kuormittavuus voi työnjohtajalla olla merkittävä. Kuormittavuus korostuu myös toimialojen tuoman aikataulutuksen ja siihen liittyvässä koordinoimisessa ja muissa vastuutehtävissä esimerkiksi henkilöstöjohtamiseen liittyen. (Työterveyslaitos s.a.c.)

Työnjohdon lisäksi muiden työntekijöiden on hyvä kiinnittää huomiota työn tuomaan mahdolliseen henkiseen kuormitukseen esimerkiksi työn sisältöön ja psyykkisiin kuormitustekijöihin liittyen. Kuten aikaisemmin mainittua, työkohteiden yhteisöllisyys on ihmisluonteelle yksi tärkeä osa työhyvinvoinnin perustaa, mikä on selkeä riskitekijä vuokratyöntekijälle. Vuokratyöntekijöillä työkohteiden suuremman vaihtuvuuden lisäksi työyhteisön ristiriita- ja

estetilanteet voivat aiheuttaa psyykkistä kuormitusta työntekijälle. Kokemattomuus työtehtävistä tai yleisesti työelämästä voivat luoda työhön liittyvää pelkoa rasittaen työntekijän jaksamista työssä. Työkohteiden fyysiset vaaratilanteet kuten työskentely korkeissa tai ah-
taissa paikoissa voivat aiheuttaa työntekijälle pelkotilan. Tällaisissa työskentelyvaiheissa
työnjohdon oikeanlainen ennakointi, suunnitelmallisuus ja varautuminen erilaisiin tilantei-
siin korostuu, jotta ylimääräiset vaaratilanteet pystytään välttämään. Työtapaturmien fyy-
sisten vammojen välttämisen lisäksi työnjohdon oikeanlainen varautuminen luo luotta-
musta työnjohtoon, kun työntekijä pystyy luottavaisemmin mielin suorittamaan työtehtävät
ilman pelkoa työtapaturmasta. (Työterveyslaitos s.a.c.)

Työn määrä, sisältö ja mielekkyys ovat myös yhteydessä työn henkiseen kuormittavuuteen. Työn tai työtehtävien yksitoikkoisuus ja rutiininomaisuus etenkin pidemmällä aikavälillä ei välttämättä pysty antamaan työstä haluttua tyydytystä, kun työnkuva ei tarjoa työntekijälle tarpeeksi haastetta tai mahdollisuutta oppia uutta. (Työturvallisuuskeskus TTK 2015b, 6–7.) Esimerkiksi tehtaalla linjastotyö on usein rutiininomaista, jolloin työntekijä saattaa kokea työnsä alikuormittavaksi heikentäen työntekijän työhyvinvoinnin tasoa. Henkilöstöpalvelualan liiketoiminnan kannalta työntekijän pitkäaikainen sitouttaminen alikuormittavaan työhön voi olla haastavampaa verrattuna työhön, joka on työnkuvaltaan monipuolisempi ja luo työntekijälle enemmän haasteita ja mahdollisuuksia kehittää itseään työntekijänä. Sekä yli- että alikuormittavassa työssä, jossa työntekijä kokee työnkuvan, sen sisällön, järjestelyn onnistumisen tai sosiaalisen toimivuuden rasittavan työntekijän työhyvinvointia, työntekijä saattaa alkaa etsimään toista työpaikkaa. Jos työnantajayritys ei pysty vastaamaan työntekijän psykososiaaliseen tai henkiseen kuormittavuuteen esimerkiksi löytämällä sopivampaa työtä vuokratyöntekijälle, kasvaa riski työntekijän siirtymisestä toiselle yritykselle, mikä tarkoittaa työnantajayritykselle liikevaihdon vähenemistä.

Vaikka fyysinen ja henkinen kuormittavuus mielletään kahdeksi erilliseksi asiaksi, Työterveyslaitos kertoo näiden kahden korrelaatiosta. Etenkin rakennusalalla työn ollessa usein fyysistä, voi esimerkiksi ikääntymisen tai muun fyysisen yleiskunnon heikentyminen takia työtehtävät voivat tuntua raskaammilta verrattuna aikaisempaan. Ruumiillinen rasitus heikommassa kunnossa vaikuttaa työntekijän hapenkulutukseen ja elimistön hapenottokykyyn aiheuttaen myös psyykkistä kuormitusta. (Työterveyslaitos s.a.c.)

3.2.5 Työn kuormittavuuden arviointi ja ennaltaehkäisy

Työturvallisuuskeskus (2015b, 8) vahvistaa muutoksen olevan yksiä merkittävämpiä henkisen kuormittavuuden aiheuttajia työelämässä. Ihminen luonteeltaan haluaa yleensä kokea olevansa tilanteen hallinnassa, minkä takia muutokseen reagoiminen voi olla työnteki-

jälle haastavaa. Vuokratyöntekijänä pitkään toiminut työntekijä voi olla tottuneempi vuokratyön tuomaan muutokseen, mutta alalla uusien lisäksi kokeneiden työntekijöiden reagoitua muutokseen on hyvä seurata sekä työnantaja- että käyttäjäyrityksen toimesta. Muutoksen läpikäymistä voi helpottaa etenkin riittävällä kommunikoinnilla sekä varmistamalla, että luottamuksen ja hallinnan tunteet säilyvät ennallaan niin hyvin kuin mahdollista. Kommunikointi vuokratyön kaikkien kolmen osapuolen, vuokratyöntekijän, käyttäjäyrityksen sekä työnantajayrityksen, välillä on kulmakivi onnistuneen muutoksen läpiviemiseen vuokratyössä. Kommunikointi työnkuvasta, sen kestosta, sijainnista ja muuhun työntekijän fyysiseen, henkiseen tai psykososiaaliseen kuormittavuuteen vaikuttavista tekijöistä edistää vuokratyöntekijän jaksamista työssä ja työhyvinvointia.

Kommunikoinnin lisäksi työn mahdolliseen kuormittavuuteen vaaditaan reagoitua kuormittavuudesta syntyneisiin oireisiin. Oireet voivat yksilötason lisäksi näkyä myös koko organisaatiossa esimerkiksi korkeina sairauspoissaololukuina, tuottavuuden laskuna tai korkeana työntekijävaihtuvuutena. Yksilötasolla kuormittavuus voi ilmetä erilaisina fyysisinä oireina kuten lisääntyvinä poissaoloina, unettomuutena tai uupuneisuutena. Yksilötasolla vuokratyöntekijä itse pystyy todennäköisesti helpoiten tunnistamaan työn kuormittavuuteen liittyviä oireita, mutta reagoitua työnantaja- ja käyttäjäyrityksen tahoilta ovat hyviä tapoja ennaltaehkäistä työn liiallista kuormittavuutta. Jos työnantaja- tai käyttäjäyritys saa työntekijältä suoran viestin työn kuormittavuudesta, tulisi siihen reagoida mahdollisimman pian, jotta tilanteen pahenemisen ennaltaehkäisy on helpompaa. (Työturvallisuuskeskus TTK 2015b, 9; Työterveyslaitos s.a.c.)

On tärkeää, että työsuhteen kaikki kolme osapuolta osaavat tunnistaa työn kuormittavuuteen liittyviä oireita ja riskejä. Työnantaja- tai käyttäjäyrityksen päivittäisen huomioinnin vuokratyöntekijän jaksamisesta lisäksi työnantajayritys organisaatiotasolla teettää erilaisia henkilöstökyselyjä. Nämä ovat tehokkaita tapoja kerryttää dataa ja katsastaa yrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa sekä keräämään mahdollisia kehityskohteita. Lisäksi työnantajayritys voi hyödyntää työterveyshuoltoa teettämällä sen kautta työpaikkaselvityksen tai työturvallisuuslain mukaisen riskiarvioinnin. (Stoyanov 2014, 165; Työterveyslaitos s.a.c; työturvallisuuslaki 738/2002.)

Konkreettiset suunnitelmat työhyvinvoinnin edistämiseksi ja työn kuormittavuuden minimoiseksi ennaltaehkäisevät työn kuormittavuuden tuomia haitallisia vaikutuksia kuten sairauspoissaoloja. Työturvallisuuskeskus TTK (2015b, 10) kertoo, kun työntekijän edellytykset ja ammatillinen osaaminen ovat tasapainossa työhön asetettuihin vaatimuksiin, on työn kuormittavuus selkeästi pienempää. Työnantajayrityksen riskienhallinta ja ennaltaehkäisy antaa kilpailuetua yrityksen liiketoimintaan tuottavuuden parantuessa, kun työn kuor-

mittavuuteen liittyviä sairauspoissaoloja ja työtapaturmia saadaan vähennettyä ja työntekijöitä sitoutettua nykyiseen työhön sekä työnantajaan. (Työturvallisuuskeskus TTK 2015b, 10.)

4 Tutkimuksen toteuttaminen

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen toteuttamiseen liittyvää prosessia. Lukuun sisältyy tutkimuksen aikataulu, prosessin eteneminen vaiheittain ja tutkimuksen teettäminen. Luvussa avataan tutkimuksessa käytettyä kyselylomakkeen rakennetta, mutta itse kyselylomakkeen löytää myös opinnäytetyön liitteestä (liite 1).

4.1 Tutkimuksen vaiheet

Tutkimus alkoi vuoden 2021 keväällä tutkimuksen tekijän opintoihin kuuluvan työharjoittelun aikana. Tekijän opintojen suuntautuminen henkilöstöhallintoon ja mielenkiinnon kohdistuessa etenkin työhyvinvointiin antoivat toimeksiantoyritykselle pohjan opinnäytetyön aiheesta. Yhdessä toimeksiantoyrityksen kanssa toimeksiannonaiheeksi päädyttiin keräämään dataa toimeksiantoyrityksen vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista, sen tilasta sekä mahdollisista kehityskohteista.

Kesän 2021 aikana toimeksiantoyrityksen kanssa käytiin läpi tutkimuksen sisältö sekä miten kysely teetetäisiin käytännössä. Vuoden 2021 lopulla tutkimus eteni tarkempien tutkimuskysymyksien sekä tutkimuksessa määriteltävien käsitteiden selvittämiseen. Tutkimuksen rungon rakennettua siirryttiin tietoperustan kirjoittamiseen. Vuokratyön osuuden ollessa vain noin kaksi prosenttia kaikista työsuhteista eikä täten ole kaikille lukijoille itsestään selvää, todettiin, että itse työhyvinvoinnin lisäksi vuokratyön määrittelemisen tässä opinnäytetyössä oli keskeistä (Henkilöstöpalveluliitto HPL s.a.c).

Tietoperustan valmistuttua huhtikuussa 2022, alkoi kyselyn luonnostelu. Tutkimuksen alkuvaiheessa suunniteltiin kyselyn teettämistä ProMestan työntekijöille, joilla oli ollut voimassaoleva toimeksianto ProMestaan vuoden 2021 aikana. Kyselyn tarkemman ajankohdan varmistuttua, päätettiin yhdessä toimeksiantoyrityksen kanssa lisätä kyselyn kohderyhmään myös vuoden 2022 tammi-toukokuun aikana ProMestalla työskennelleet työntekijät, joilla oli ollut tai oli kyselyn lähettämisen aikana voimassaoleva toimeksianto ProMestaan. Päätös kasvatti tutkimuksen kohderyhmää ja täten mahdollisuutta korkeampaan vastausprosenttiin.

Kysely teetettiin sähköisesti Webropol-työkalun avulla ja lähetettiin toukokuun 2022 ensimmäisellä viikolla sähköpostitse kohderyhmälle. Vastausaikaa annettiin 1,5 viikkoa. Kyselyn vastausajan pituutta miettiessä otettiin huomioon, että pidempi vastausaika olisi voinut kasvattaa vastausprosenttia, mutta jälkikäteen vastausajan pidentäminen ja mahdollisten uusintakyselyiden lähettäminen olisi saattanut viivästyttää tutkimuksen valmistumista ja viedä täten tutkimuksen resursseja (Vilkkä 2021, luku 4).

Kyselyyn vastasi 33 toimeksiantoyrityksen vuokratyöntekijää. Kohderyhmän ollessa noin 200 työntekijää, vastausprosentti oli noin 15 prosenttia. Tutkimuksen aluksi toivottiin isompaa vastausprosenttia, minkä takia tämän tutkimuksen hyödyntäminen tulevaisuudessa on tärkeää, jotta tutkimuksen luotettavuutta pystytään kasvattamaan. Rauramon (2009, 1) mukaan suurempi osallistujamäärä työhyvinvoinnin kehittämiskohteiden valintaan sekä niiden toteutuksiin on hyödyksi yrityksille.

Vastausajan jälkeen siirryttiin tulosten analysointiin. Tutkimuksen päämenetelmän ollessa määrällinen päädyttiin hyödyntämään visuaalisia kaavioita tulosten luettavuuden helpottamiseksi.

Tutkimuksen viimeisessä vaiheessa peilattiin tutkimuksen tuloksia tietoperustaan ja huomioitiin erityisesti tutkimuksessa esiin nousseita kehityskohteita ja ehdotuksia, miten tutkimusta voitaisiin hyödyntää jatkossa. Viimeiseen osioon sisältyi myös tutkimuksen luotettavuuden sekä oman oppimisen arviointi.

4.2 Tutkimuksen teettäminen

Jo toimeksiantoa suunnitellessa yhdessä ProMestan kanssa, todettiin nettipohjaisen kyselyn olevan tehokkain tapa kerätä vastauksia, koska määrällinen vastaus vastasi parhaiten tutkimuksen tavoitteeseen. Tutkimuksen pääpainon pitäminen määrällisenä vastasi tutkimuskysymykseen 1 parhaiten, mutta jotta myös toiseen tutkimuskysymykseen saatiin vastaus, lisättiin kyselyyn laadullisen tutkimuksen menetelmiä avoimien kysymyksien muodossa. Vilkkä (2021, luku 4) vahvistaa kyselylomakkeen olevan hyvä tapa kerätä aineistoa, kun kohderyhmä kyselylle on suuri ja kun tutkimuksessa käsitellään arkaluontoisia asioita, kuten tässä tutkimuksessa. Vilkkä myös varoittaa kyselylomaketutkimuksissa usein esiintyvistä tutkimusaineiston kadosta, jossa vastausprosentti jää odotettua alhaisemmaksi, mikä tapahtui tämän tutkimuksen yhteydessä.

Kyselyn sisältöä pohdittaessa huomioitiin kohderyhmän yleinen kiinnostuksen taso kyselyihin vastaamiseen sekä nettipohjaisen kyselyn mahdolliset haasteet. Kohderyhmän tietotaidon pääpaino oli suorittavassa työssä, mikä saattoi heikentää vastausprosenttia, jos kohderyhmään kuuluva olisi halunnut vastata kyselyyn, mutta tietoteknisten taitojen puutteen takia ei tätä pystynyt tekemään. Heikkilä (2004, 18) kehottaa tutkimuksen tekijää varmistamaan kyselyn olevan yhtä helposti saatavilla koko kohderyhmälle. Ennen kyselyn lähettämistä varmistettiin kyselyn kohderyhmän tavoitettavuus voimassaolevilla sähköpostiosoiteilla, jotka olivat saatavilla ProMestan henkilökisteristä.

Kyselyn kysymysten muotoilu käytiin yhdessä toimeksiantoyrityksen kanssa läpi, jotta kyselyyn saatavat vastaukset myötäilivät opinnäytetyön tavoitetta ja alkuperäisiä tutkimuskysymyksiä. Vaikka tämä tutkimus noudattaa enimmäkseen määrällisen tutkimuksen menetelmiä, haluttiin lisätä pari avointa kysymystä, joihin vastaaja pystyi itse kirjaamaan oman vastauksen ennalta annettujen vastausvaihtojen sijaan. Tämän takia tutkimuksessa yhdistyi määrällinen sekä laadullinen näkökulma, jossa pääpainona oli kerätä dataa suurelta joukolta, mutta samalla haluttiin löytää ne vastaukset, joita tutkimuksen tekijä tai toimeksiantoyritys eivät välttämättä odottaneet. Laadullisen tutkimuksen yhtenä hyvänä puolena tulokset, joiden avulla pystytään osoittamaan mahdolliset poikkeavuudet vastaajien keskuudessa. Haasteena taas on tulosten analysointi, koska tutkimuksen tulokset voivat vaihdella tutkijan käyttämästä analysointimenetelmästä riippuen. (Vilka 2021, luku 5.)

4.3 Kyselyn rakenne

Kysely jaettiin tutkimuksen luvun 3.2 Työhyvinvoinnin osa-alueet (Työturvallisuuskeskus TTK) mukaisesti kolmeen teemaan:

1. johtaminen
2. työn mielekkyys, viihtyvyys ja kuormittavuus
3. työterveysriskien arviointi ja hallinta

Kyselyn aluksi vastaajista kerättiin perustietoja, joilla kartoitettiin kyselyyn osallistuvia vastaajia. Kysely suoritettiin anonyymisti Webropol-työkalun avulla eikä perustietoja pystytty yhdistämään muihin kyselyn vastauksiin. Kysely sisälsi 12 kohtaa mukaan lukien perustiedot-osion.

Perustiedot-osio koostui kysymyksistä 1–4, joissa selvitettiin vastaajan työsuhteen kestoa ProMestaa, vastaajan keskimääräistä yhden toimeksiannon pituutta sekä näkeekö vastaaja itseään ProMestalla töissä vuoden päästä. Viimeiseen kysymykseen sisällytettiin avoin kysymys, johon työntekijä pystyi perustelemaan vastausta halutessaan. Avoimen kysymyksen vastauksia pystyttiin hyödyntämään tutkimuksen vastaajien viihtyvyyden arvioinnissa.

Kaikkiin teemoihin sisällytettiin väittämiä, joissa vastaaja arvioi asteikolla 1–5 väittämän toteutumista omalla kohdalla. Tällaista kyselytapaa kutsutaan Likert-asteikoksi, joka on yleinen kyselyissä käytetty vastaus tapa (Peda.net s.a.). Tutkimuksen Likert-asteikossa arvo 1 tarkoitti vastaajan olevan täysin eri mieltä väittämän kanssa ja asteikon toisen ääripään, arvon 5 tarkoitti vastaajan olevan täysin samaa mieltä. Asteikkokysymysten lisäksi kysely sisälsi monivalintakysymyksiä, joissa vastaaja valitsi yhden, useamman tai tietyn

määrän annetuista vastausvaihtoehdoista. Väittämät pohjautuivat tietoperustassa käsiteltäviin oletuksiin, mitkä luovat hyvinvoivan työntekijän sekä mikä toimii uhkana työntekijän työhyvinvoinnille ja täten kuormittaa työntekijää joko henkisesti tai fyysisesti.

Ensimmäisessä teemassa väittämät käsittelivät pitkälti vuokratyön eri osapuolien välistä kommunikointia. Väittämät muotoiltiin seuraavasti:

1. Informaatio toimeksiannon työnkuvasta on riittävä
2. Palautteen antaminen työstä, työntekopaikasta tai työmaan yhteyshenkilöistä on helppoa
3. Koen, että antamaani palautteeseen reagoidaan hyvin ja/tai tarpeeksi nopeasti
4. Tavoitan ProMestan toimiston henkilöt hyvin ja saan apua silloin kun sitä tarvitsen

Väitteissä 1 ja 4 oli kyseessä työnantajayrityksen ja vuokratyöntekijän välisestä viestinnästä, väitteessä 2 viestintä oli vuokratyöntekijältä joko työnantaja- tai käyttäjäyritykselle. Väitteellä 3 haluttiin tutkia työnantajayrityksen ja vuokratyöntekijän välisen viestinnän laadun lisäksi, miten vastaajat kokivat, että annettuun palautteeseen reagoidaan.

Teemassa 2 oli käytössä sekä väittämät, johon vastattiin asteikolla, että monivalintakysymys, jossa vastaajaa pyydettiin valitsemaan hänelle kolme suurinta työmotivaation lähdettä. Väittämät perustuivat vuokratyössä esiintyneisiin haasteisiin ja työhyvinvoinnin kulkemisiin, jotka tulivat esille tietoperustassa. Väittämät muotoiltiin seuraavasti:

5. Minulle tarjotut työt ovat työnkuvaltaan osaamistani vastaavaa
6. Minulle tarjotut toimeksiannot vastaavat työnkuvaltaan luvattua
7. Työllistyminen vuokratyössä on helppoa
8. Koen vuokratyöntekijänä olevani osa ProMestan työyhteisöä

Monivalintakysymykseen valitut työmotivaation lähteet pohjautuivat tietoperustassa esiin nousseisiin yleisiin työmotivaation lähteisiin, joita yhdessä toimeksiantoyrityksen kanssa sovellettiin toimeksiantoyrityksen toimialaan sopiviksi. Vastausvaihdot olivat seuraavat:

1. Palkka
2. Työssä pääsee kehittämään itseään työntekijänä monipuolisesti
3. Vapaus lomien suhteen
4. Saan vaikuttaa työmaiden sijaintiin
5. Saan vaikuttaa työtehtäviin
6. Vuokratyö on helppoa sovittaa muihin menoihin
7. Toimiston väki / työkaverit

Kolmas teema liittyen työterveysriskeihin sisälsi väittämän (Työntekopaikan tai työtehtävien vaihtuvuus on henkisesti raskasta), määrällisen kysymyksen (Todennäköisyys työtaturmiin on työssäni tai työntekopaikassani...) sekä monivalintakysymyksen isoimpiin työturvallisuusriskeihin. Monivalintakysymykseen sisällytettiin lisäksi mahdollisuus vastata avoimesti omin sanoin, jotta mahdolliset toimeksiantoyritykselle tuntemattomat riskit pystyttiin kartoittamaan. Monivalinnan vastausvaihtoehdot olivat seuraavat:

1. Työympäristö
2. Työtehtävät
3. Työn rasittavuus fyysisesti
4. Työn henkinen kuormittavuus
5. Muu, mikä?

4.4 Tulosten määrällinen analysointi

Vaikka tutkimus hyödyntää pääasiallisesti määrällisiä, eli kvantitatiivisia, menetelmiä, sisälsi tutkimuksen analysointi määrällisen analysoinnin lisäksi laadullista, eli kvalitatiivista analysointia. Kyselyssä kerätty data oli kvantitatiivisesti käsiteltynä nominaaliasteikollista eli niiden arvoilla ei laskutoimitukset kuten yhteen- tai vähennyslaskut olleet mahdollisia, vaan ne ainoastaan kuvasivat tuloksen erottavia tai yhdistäviä piirteitä (Tuomivaara 2005, 31).

Tietoarkisto (s.a.a) suosittelee käyttämään ristiintaulukointia tutkimuksissa, joissa muuttujia on vain yksi ja muuttuja on nominaaliasteikollinen. Tuomivaaran (2005, 31) mukaan muuttujatyyppejä on erilaisia riippuen tutkimuksesta. Tässä tutkimuksessa muuttuja oli luku, jolla voidaan ilmaista ominaisuuden määrää tietyllä kohteella tehden käsitteestä suhteasteikollisen. Ristiintaulukoinnin avulla tulosten jakautumista ja niiden välisiä riippuvuuksia pystyttiin tulkitsemaan sekä peilaamaan tietoperustaan. Etenkin tulosten riippuvuuksia tarkastellessa ristiintaulukointi oli hyödyksi, sillä siinä poikkeavuudet nousivat selkeästi esiin, jolloin johtopäätösten tekeminen helpottui.

Tulosten tulkitsemisessä hyödynnettiin tulosten kuvailua visuaalisesti kuvien avulla. Lisäksi tutkimuksen liitteeksi lisättiin tutkimuksen kyselylomake, jossa näkyi kyselyn nettilomake. Prosenttijakaumia laskettaessa otettiin huomioon tutkimusongelma Tietoarkiston (s.a.b) mukaisesti, mutta koska muuttujia oli vain yksi, ei prosenttijakaumaa olisi muutoin pystynyt hyödyntämään. Mikäli tutkimuksessa olisi haluttu myös selvittää esimerkiksi vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin erot eri sukupuolten välillä, olisi prosenttijakauman laskeminen ollut isommassa roolissa tuloksia analysoidessa.

4.5 Tulosten laadullinen analysointi

Laadullista näkökulmaa kyselyn vastauksiin toi kyselyn avoimet kysymykset, joissa vastaaja pystyi omin sanoin kertomaan mielipiteitään. Avoimia kysymyksiä hyödynnettiin tutkimuksessa silloin, kun haluttiin selvittää vastaajan perustelua aikaisempaan vastaukseen tai antaa vastaajalle mahdollisuus tarkentaa omaa vastaustaan, jos vastaaja ei kokenut annettuja vastausvaihtoehtoja sopiviksi. Avoimia kysymyksiä ei merkitty pakollisiksi kyselyn vastaamisen helpottamiseksi ja vastausprosentin kasvattamiseksi. Asteikkokysymykset sekä monivalintakysymykset olivat kaikille vastaajille pakollisia. Laadullisia kysymyksiä

hyödynnettiin muun muassa perustietojen keräämisessä sekä kyselyn viimeisessä kysymyksessä, jossa vastaaja pystyi antamaan palautetta toimeksiantoyrityksestä vapaasti.

Avoimien kysymysten vastauksiin sovellettiin yhtä sisällönanalyysin muotoa, teemoittelua, sekä hyödynnettiin suoria lainauksia aineistosta, jotta tutkimuksen luotettavuus kasvaisi ja jotta teemoittelu olisi helpompaa havainnollistaa. Teemoittelussa tutkimuksen aineistosta, eli kerätystä datasta, selvitettiin tutkimusongelman kannalta olennaiset aiheet. Teemojen tuli olla yhteneväisiä läpi aineiston, jotta analyysin tuottaminen tietoperustaan peilaten onnistui. (Juhila s.a.)

5 Tutkimuksen tulokset

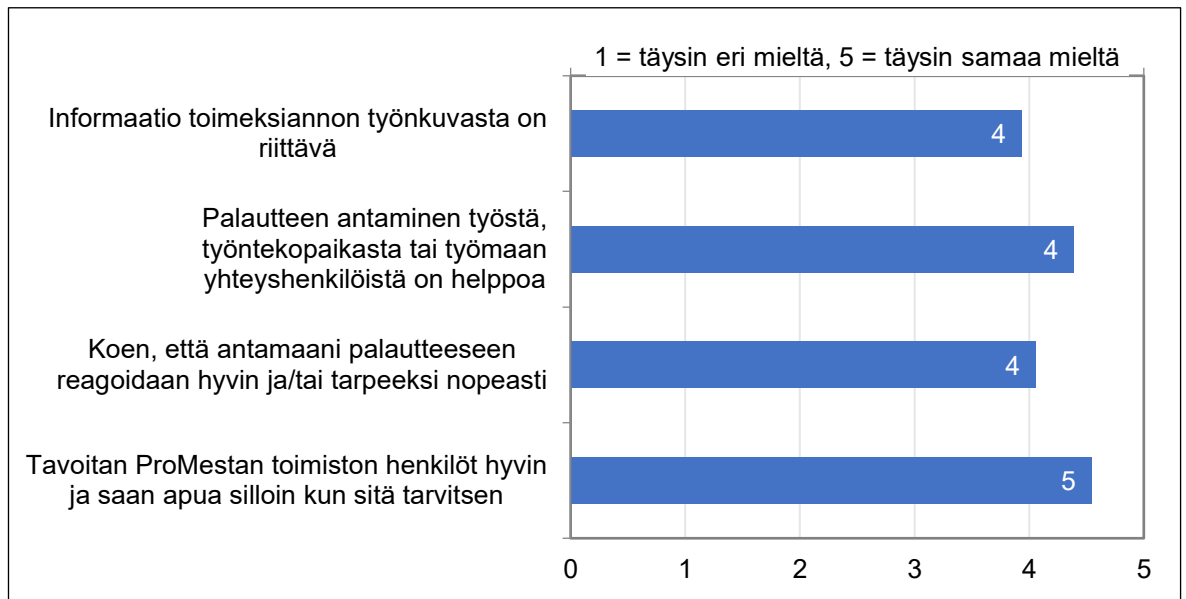
Luvussa 5 käsitellään tutkimuksen kyselyn tuloksia. Kyselyn data kerättiin Webropol-työkalusta kyselyn vastaamisajan päättymisen jälkeen. Määrällisten kysymysten tuloksista laadittiin visuaalisia kaavioita niiden tulkitsemisen helpottamiseksi. Kaaviot koostuivat pääasiassa piiraskaavioista ja pylväskaavioista. Piiraskaavioista pystyttiin helposti tulkitsemaan vastausten jakaantuminen kaikkien vastaajien kesken. Pylväskaavioita, sekä horisontaalisia että vertikaalisia, käytettiin, kun haluttiin kuvata vastausten jakaantumista määrällisesti vastaajien kesken. Tuloksien tulkinnassa käytettiin myös pylväskaavioita, joissa yhdistyi sekä vastausten määrä per arvo sekä sen prosentuaalinen osuus kokonaisvastauksista (kuva 10).

Vastaajia kyselyyn tuli yhteensä 33 kappaletta, joista 42,4 prosentin työsuhde ProMestaa oli kestänyt 0–6 kuukautta kyselyyn vastaamisen mennessä. Vastaajista toiset 42,4 prosenttia oli ollut työsuhteessa ProMestaa joko kuudesta kuukaudesta kahteen vuoteen tai kahdesta vuodesta neljään vuoteen. Vastaajista loppujen 15 prosentin työsuhde oli kestänyt yli viisi vuotta. Vastaajien toimeksiannot olivat keskimääräisesti enimmäkseen kestäneet 14 päivästä kolmeen kuukauteen, mutta melkein neljäsosan vastaajien keskimääräinen toimeksianto oli kestänyt kolmesta kuuteen kuukauteen.

Kyselyn päätteeksi vastaajille annettiin mahdollisuus antaa anonymiä palautetta tai kertoa omista kehitysideoistaan. Vastausprosentti avoimessa palautteessa oli huomattavasti pienempi, mutta vastausten laatu oli sisällönanalyysin mukaan hyvä ja vastauksia pystyttiin välittämään eteenpäin suoraan toimeksiantoyritykselle mahdollisina kehitysideoina. Vaikka muut avoimet kysymykset olivat valinnaisia, pysyi vastausprosentti silti odotettua korkeammalla muun muassa kyselyn perustietoja keräävässä osiossa. Vain kaksi vastaajaa ei vastannut avoimeen kysymykseen, jossa kysyttiin perustelua, miksi vastaaja näkee tai ei näe itseään ProMestalla vuoden päästä. Anonymi palaute keräsi neljä vastausta.

5.1 Johtaminen

Keskiarvoisesti kyselyyn vastanneet olivat joko melkein tai täysin samaa mieltä kyselyn johtamiseen liittyvien väittämien kanssa. Kyselyn ensimmäinen osio sisälsi neljä väittämää liittyen johtamiseen ja väittämiin vastattiin asteikolla 1–5, arvon 1 ollessa täysin eri mieltä ja arvon 5 ollessa täysin samaa mieltä. Kuva 3 kuvastaa johtamiseen liittyvien väitteiden vastauksien keskiarvoa visuaalisesti.

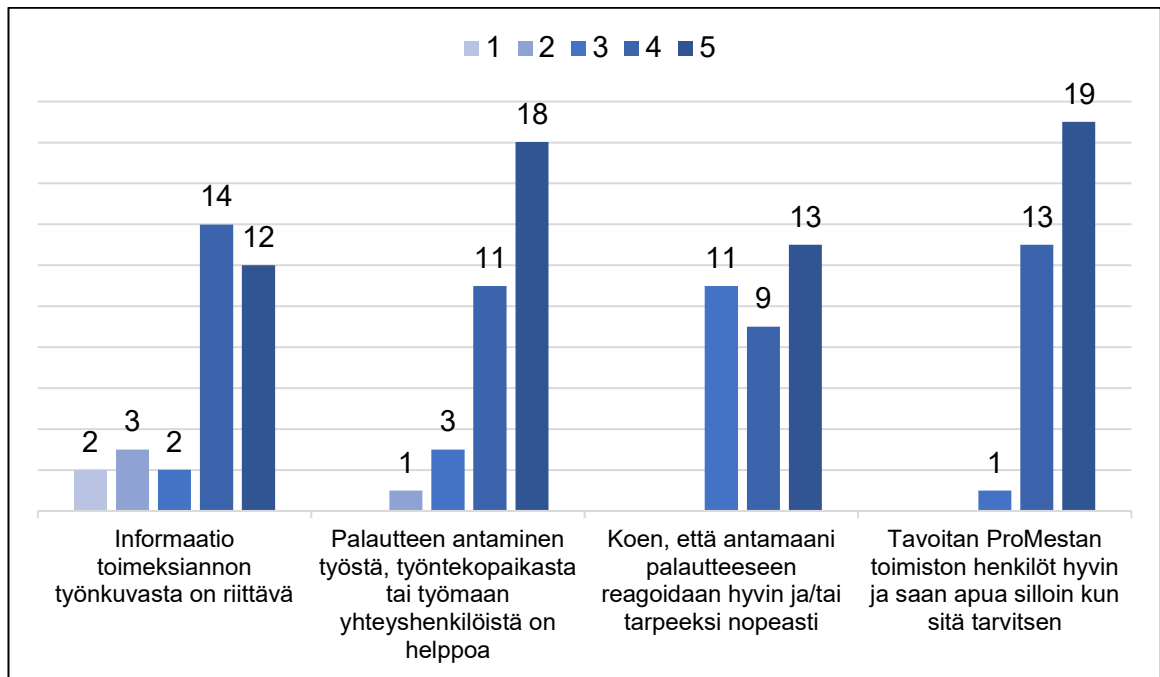


Kuva 3. Tulosten keskiarvot väitteisiin 1–4 (n = 33)

Kuvasta 4 pystytään tulkitsemaan osion 1 väitteiden vastausten sijoittumista määrällisesti eri asteille. Kokonaisvastaajamäärän ollessa 33, seitsemän vastaajaa koki, että informaatioissa voisi olla parannettavaa vastatessaan ensimmäiseen väittämään arvon 1, 2 tai 3. Loput vastaajista oli joko täysin tai melkein täysin samaa mieltä väittämän 1 kanssa nostuen keskiarvon väittämästä melkein 4:ään. Palautteen antamista joko itse työstä, työtekopaikasta tai työmaan yhteyshenkilöstä koettiin suht helpoksi sekä palautteeseen reagoimisen taso ja/tai nopeus oli tyytyväisellä tasolla. Väitteeseen 3 ”koen, että antamaani palautteeseen reagoidaan hyvin ja/tai tarpeeksi nopeasti”, kolmasosa vastaajista valitsi arvon 3, joka on asteikon ohjeistukseen annettujen ääripäiden keskitasoa. Johtamisessa erityisen korkealle nousi väite 4: ”Tavoitan ProMestan toimiston henkilöt hyvin ja saan apua silloin kun sitä tarvitsen”. Yhtä vastaajaa lukuun ottamatta melkein kaikki vastaajista olivat väitteen kanssa samaa mieltä joko arvon 4 tai 5 verran.

Yleiskatsaus johtamiseen liittyvistä väitteistä ovat hyvällä tasolla, mutta myös työnantajayrityksen sisäinen viestintä keräsi palautetta.

”Tiedonkulku myyjien ja muun toimiston henkilökunnan välillä voisi olla sujuvampaa.”



Kuva 4. Tulokset väitteisiin 1–4 (n = 33)

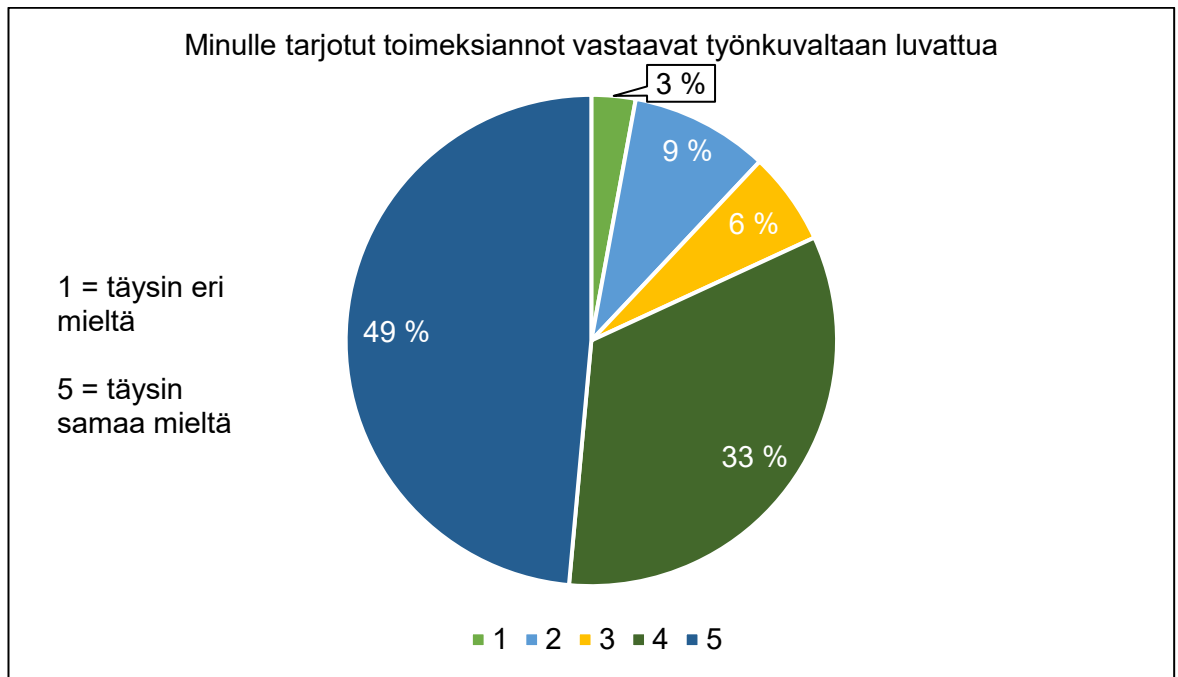
5.2 Työn mielekkyys, viihtyvyys sekä kuormittavuus

Melkein 70 prosenttia vastaajista uskoi olevansa töissä ProMestalla vielä ensi vuonna. Positiivista palautetta toimeksiantoyrityksen toiminnasta tuli muun muassa työn saannin helppoudesta, luotettavuudesta sekä käyttäjäyrityksistä. Osa vastaajista, jotka eivät näe itseään ProMestalla vuoden päästä, kertoivat syyksi muun muassa tulevat elämäntilanteen muutokset esimerkiksi opintojen tai asevelvollisuuden suorittamisen myötä tai uralla etenemisen takia:

"Saan vakituisen työpaikan asiakasyrityksestä, joka minut on nyt vuokrannut"
 "Suunnitelmissa on mennä opiskelemaan vuoden sisällä"

Osa vastaajista taas kertoi toimeksiantojen riittämättömyyden määrän olevan todennäköinen syy, miksei vastaaja ei näe itseään ProMestalla vuoden päästä. Yksi vastaajista koki ProMestan vain väliaikaisena työpaikkana. Palautetta toimeksiantoyrityks sai myös toimeksiantojen sisällöstä:

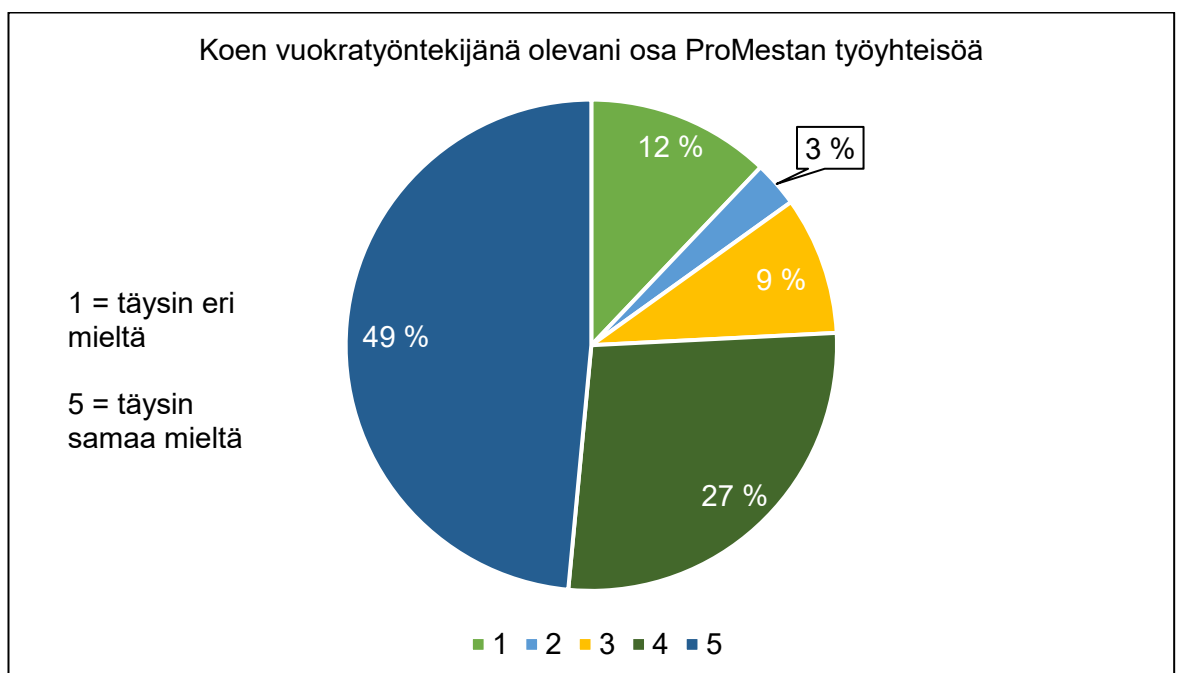
"Haluan haastaa itseäni enemmän ja kyseinen firma ei tarjoa minulle haasteita mitä olen pyytänyt"



Kuva 5. Vastaajien kokemus toimeksiantojen sisältöjen vastaavuuteen luvattuun (n = 33)

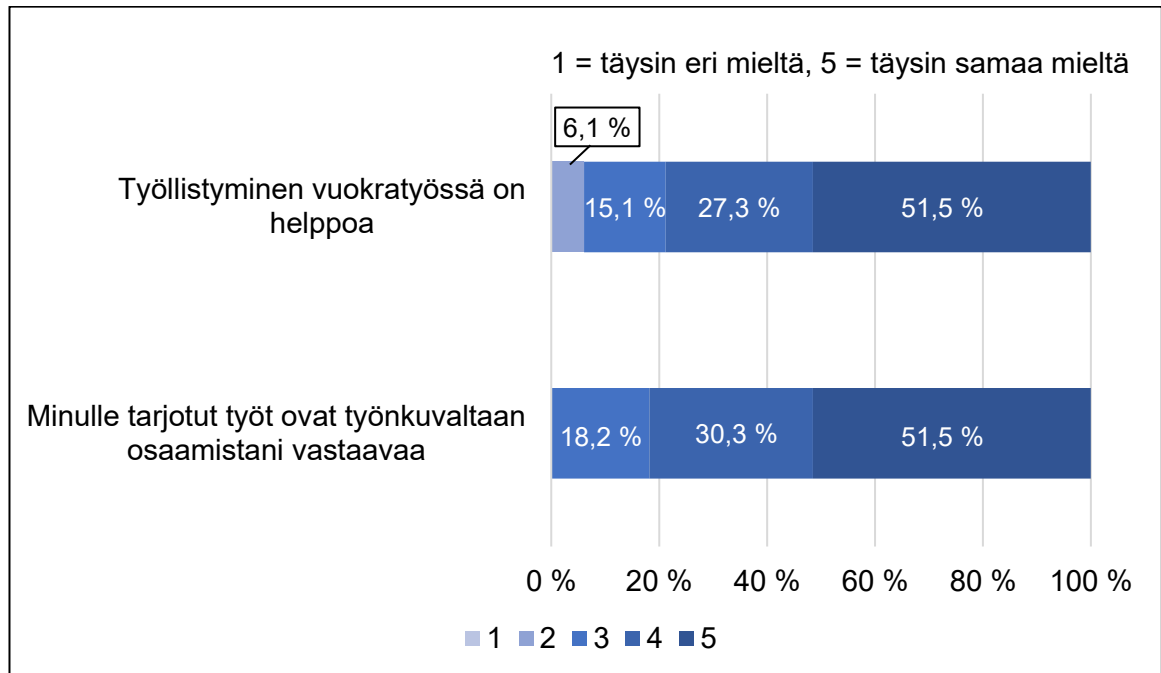
Kuten yllä olevasta kuvasta 5 näkyy, vastaajista suurin osa olivat melkein tai täysin samaa mieltä toimeksiantojen sisällön vastaamisesta siihen, mitä työntekijälle oli ennen toimeksiannon hyväksymistä luvattu. Tästä huolimatta 18 prosenttia vastasi väitteeseen arvolla 1–3, kun arvo 1 kuvasti vastaajan olevan täysin eri mieltä väittämän kanssa.

Samantapainen jakauma näkyi myös väitteessä 4 (kuva 6), jossa mitattiin vastaajien kuulumista ProMestan työyhteisöön vuokratyöntekijänä. Huomattava ero tässä väittämässä verrattuna muihin teeman väittämiin oli suhteellisen korkea vastausmäärä arvolle 1, joka kuvasti vastaajan olevan täysin eri mieltä väittämän kanssa.



Kuva 6. Vastaajien kokemus työyhteisöön kuulumisesta (n = 33)

Osion 2 väitteet 1 ja 3 saivat myös hyvin samantyyppiset vastaukset (kuva 7). Väite 1, työllistyminen vuokratyössä on helppoa, oli vajaan 80 prosentin mielestä joko täysin tai melkein totta. Väite 3, minulle tarjotut työt ovat työnkuvaltaan osaamistani vastaavaa, sai yli 81 prosentilta arvon 4 tai 5. Huomattavin ero väitteiden vastauksissa oli väitteen 1 arvoissa 2 ja 3, joiden prosenttiosuus oli yhteensä 21,2. Kumpikaan väitteistä ei kerännyt arvoa 1.



Kuva 7. Vuokratyöhön työllistymisen helppous ja työnkuvan vastaavuus osaamiseen (n = 33)

ProMestan vuokratyöntekijöiden motivaationlähde jakaantui tasaisesti annettujen vaihtoehtojen välille (kuva 8). Kysymyksessä ”Mikä motivoi sinua vuokratyöntekijänä?” vastaajia pyydettiin valitsemaan heille kolme tärkeintä työmotivaattoria. Vastausvaihtoehtoista kolme suurinta oli palkka (19 %), vuokratyö on helppoa sovitaa muihin menoihin (18 %) ja toimiston väki/työkaverit (15 %). Muut motivaattorit saivat 10–14 prosenttia vastausvaihtoehtoista. Myös avointen kysymysten vastauksissa palkan tärkeys korostui työhyvinvoinnin ja motivaation lähteenä:

”Toivoisin että palkkatasoni ylttäisi sille tasolle, jolla sen pitäisi olla moniosaaja-kirvesmiehellä...”.

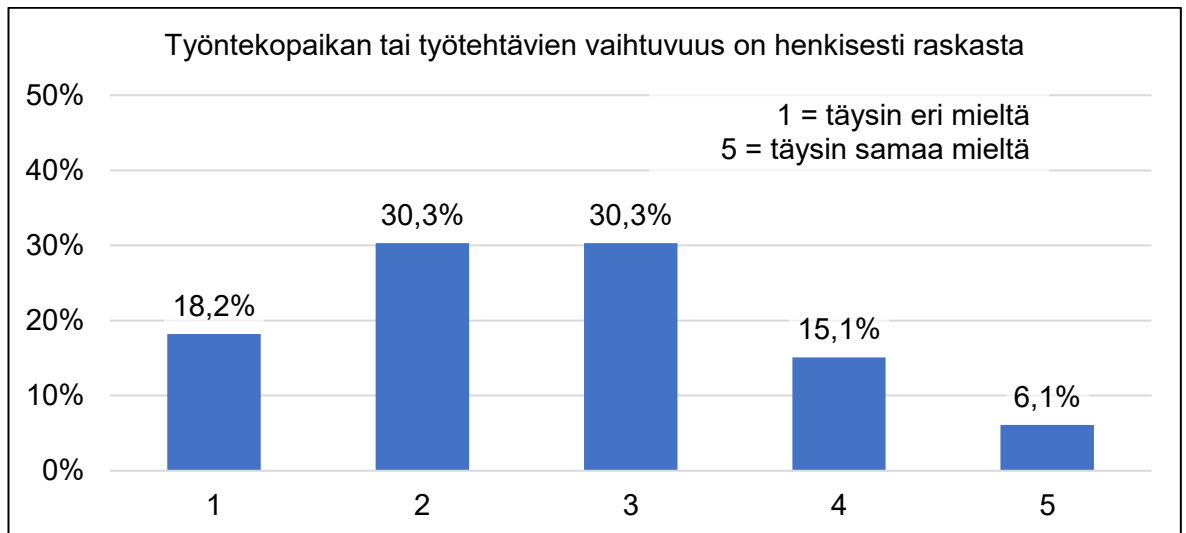


Kuva 8. Vastaajien työmotivaation lähteet (n = 33)

5.3 Työterveysriskien arviointi ja hallinta

Kyselyn 3 osiossa käsiteltiin työterveysriskien arviointiin ja hallintaan liittyviä väitteitä. Ensimmäisessä väitteessä väitettiin työntekopaikan tai työtehtävien vaihtuvuuden olevan henkisesti raskasta. Kuten kuvasta 9 nähdään, yli 60 prosenttia vastaajista vastasi väitteeseen arvolla 2 tai 3, arvon 1 ollessa täysin eri mieltä ja arvon 5 ollessa täysin samaa mieltä. Tästä huolimatta melkein viidesosa vastaajista oli joko täysin tai melkein täysin samaa mieltä väitteen kanssa ja kyselyn yksi avoimista kysymyksistä vahvisti vuokratyön tuoman epävarmuuden nostavan riskiä työtytymättömyyteen.

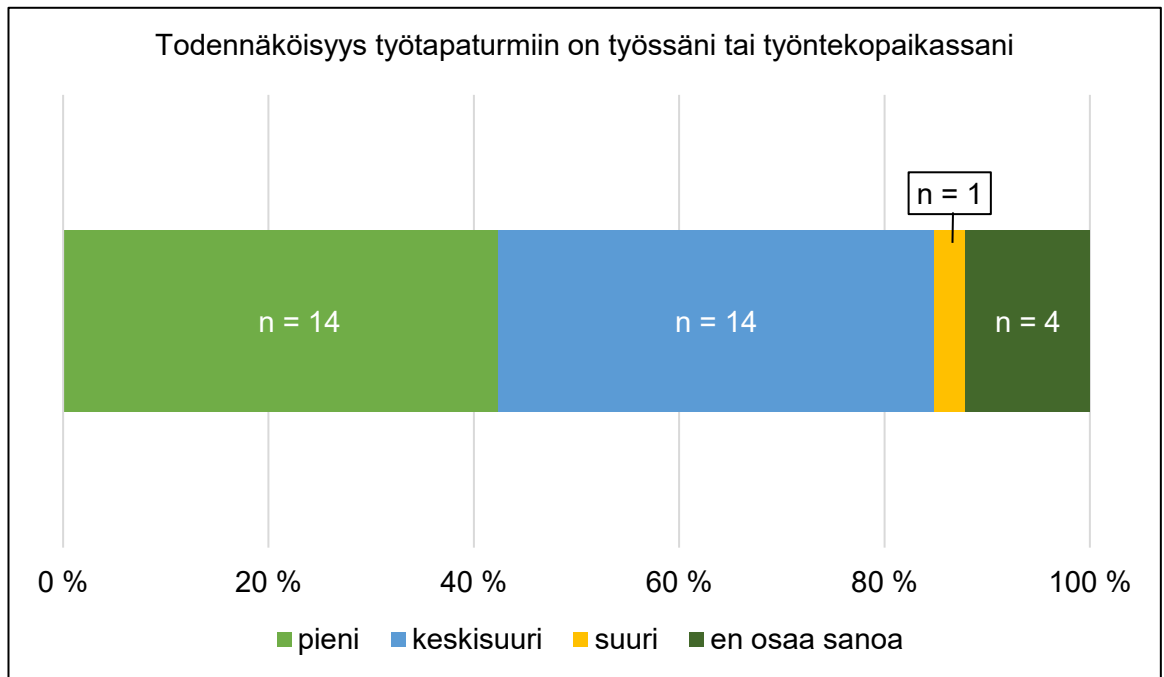
”...saa joka päivä toivoa, että onko huomenna vielä töitä ja pääseekö tekemään täyttä päivää...”



Kuva 9. Vastaajien kokemus työntekopaikan tai työtehtävien vaihtuvuuden vaikutuksesta henkiseen hyvinvointiin (n = 33)

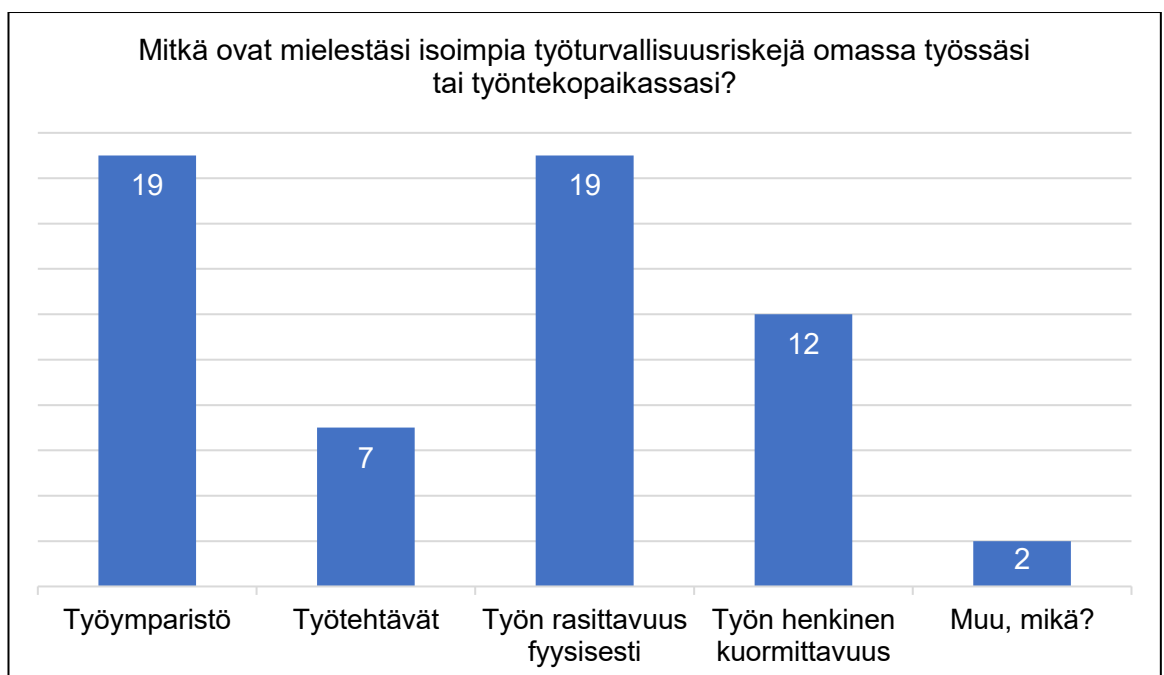
Väitteet 2 ja 3 sisälsivät myös työterveyden fyysisempään puolta, työtapaturmia. Väitteellä 2 mitattiin työtapaturmien todennäköisyyttä vastaajien työntekopaikalla tai työssä. Väitteessä 3 vastaajia pyydettiin valitsemaan annetuista vaihtoehtoista todennäköisimmät riskitekijät, jotka liittyivät vastaajan työhön tai työntekopaikkaan. Annetut vastausvaihtoehdot sisälsivät fyysisiä riskitekijöitä, kuten työympäristö, työtehtävät sekä työtehtävien rasittavuus fyysisesti ja henkiseen hyvinvointiin liittyvän riskitekijän, työn rasittavuus henkisesti. Lisäksi vastaajille annettiin mahdollisuus vastata avoimesti, mikäli annetut vastausvaihtoehdot eivät tuntuneet vastaajasta sopivalta. Väitteessä 3 pystyi valitsemaan useamman vastausvaihtoehdon.

Vastaajista 28 kappaletta koki, että riski työtapaturmiin oli joko pieni tai keskisuuri, vastausten jakautuessa tasan näiden kahden väittämän välillä. 4 vastaajaa ei osannut arvioida riskin määrää ja vain 1 vastaajista koki riskin olevan suuri. Alla oleva kuva 10 näyttää vastausten jakauman visuaalisesti ja siitä ilmenee sekä vastaajien määrä numeraalisesti per arvo että sen prosenttiosuus koko vastausmäärästä kokonaisvastaajien määrän ollessa 33.



Kuva 10. Vastaajien mielikuva työtapaturmien todennäköisyyteen töissä (n = 33)

Kuva 11 kuvastaa kyselyn viimeisen teeman kolmannen kysymyksen jakaumaa vastausvaihtoehtojen kesken. Työturvallisuusriskeistä vastaajan omassa työssä tai työntekopaikassa eniten esille nousi työympäristö sekä työn rasittavuus fyysisesti. Molemmat vastausvaihtoehdoista keräsi 19 ääntä. Toiseksi eniten, 12 ääntä, sai työn henkinen kuormittavuus. Itse työtehtävät olivat seitsemän vastaajan mielestä isoimpia riskien aiheuttajia työssään tai työntekopaikassaan. Avoimen vastauksen kautta yksi vastaajista mainitsi ulkoisten riskien olevan yksi isoimpia riskitekijöitä.



Kuva 11. Vastaajien mielestä suurimmat työturvallisuusriskit omassa työssä tai työntekopaikassa (n = 33)

6 Pohdinta

Luvussa 6 vertaillaan kyselyn tuloksia tutkimuksen aikaisempien lukujen sisältävään tietoperustaan ja tuotiin esiin kyselyssä esiin nousseita kehityskohteita. Pohdintaosuus on jaoteltu johtopäätöksiin, tutkimuksen jatkohyödyntämiseen, tutkimuksen luotettavuuteen ja itsearviointiin.

6.1 Johtopäätökset

Johtopäätökset sisältävät teemoittain peilausta tietoperustaan ja toimeksiantoyrityksen tarjoamaan vertailukohteeseen. Vertailukohde toimi toimeksiantoyrityksen lähettämät omat vastaukset kyselyyn, joista ilmeni, millä tasolla yritys toivoi kyselyn vastausten ja sen myötä työtyytyväisyyden sekä työntekijöidensä työhyvinvoinnin olevan. Tätä vertailukohdetta päätettiin käyttää, koska aikaisempaa dataa työntekijöiden työhyvinvoinnin tai työtyytyväisyyden tasosta ei ollut saatavilla, sillä tämän tutkimuksen yhteydessä dataa kerättiin ensimmäistä kertaa. Alaluvuissa nostetaan esiin mitkä tuloksista olivat odotettuja, mitkä tietoperustasta poikkeavia ja mihin työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden kohtiin toimeksiantoyrityksen kannattaisi tutkimuksen perusteella kiinnittää huomiota.

6.1.1 Johtaminen

Kyselyn ensimmäisessä teemassa, jossa käsiteltiin johtamiseen liittyviä väitteitä, olivat keskiarvoiltaan hyvällä mallilla. Poikkeavuuksia oli väitteen 1 ”Informaatio toimeksiannon työnkuvasta on riittävä” ja väitteen 3 ”Koen, että antamaani palautteeseen reagoidaan hyvin ja/tai tarpeeksi nopeasti” vastausmäärien keskiarvoa pienemmissä arvoissa. Kuten aikaisemmin todettiin, johtamisen yksi perusteista on oikeanlainen ja riittävä kommunikaatio työnantajan ja työntekijän välillä (Tanskanen 2013, 8). Kommunikaatio vuokratyöntekijän ja työnantajayrityksen välillä sisältää niin viestintää toimeksiannon sisällöstä kuin myös palautteen muodossa. Kyselyn tuloksen mukaan noin 15 prosenttia kyselyn vastaajista kokee olevansa joko täysin tai melkein täysin eri mieltä ensimmäisen väittämän kanssa. Vaikka toimeksiantoyrityksen tähdätty taso toimeksiannon työnkuvan informaatiosta on linjassa tuloksen keskiarvon ja mediaanin kanssa, voi riski johtamisen tason heikkenemiseen olla nousemassa, mikäli tyytymättömyys toimeksiannon työnkuvan informaatioon kasvaa. Riskiä nostaa myös tutkimuksessa esiin noussut tyytymättömyys toimeksiantoyrityksen sisäisen viestinnän määrään ja laatuun. Tutkimuksessa myös todettiin Rauramon (2009, 4) mukaisesti sujuvan kommunikaation olevan avainasemassa arvostuksen tarpeen täyttämiseksi.

Väite 3 sai yrityksen tähtäämää tulosta paremman mediaanin sekä keskiarvon, mutta kuitenkin väitteen 1 kohdalla, selkeä osa vastaajista oli arvon 3 verran eri mieltä väitteen

kanssa. Koska kolmasosa vastausten arvoista oli alle keskiarvon, riski tyytymättömyyteen kasvaa myös tämän väitteen kohdalla. Vastaajat kokivat palautteen antamisen olevan paremmalla tasolla kuin yrityksen tähtäämä arvo, mutta jotta johtaminen pystyy edistämään työntekijän työhyvinvointia, tulisi siihen myös reagoida hyvin ja tarpeeksi nopeasti. (Tanskanen 2013, 8.)

Yrityksen toimihenkilöiden tavoitettavuus oli merkittävän hyvällä tasolla, ja vastaajat kokivat saavansa apua silloin kuin sitä tarvitsevat. Tämä viestii aikaisemmin mainitusta Nailen ja Seleshon (2014, 176) johtamisesta, jossa erilaisia johtamistyyplejä sovelletaan jopa työntekijätasolla erityyppisiin ja eriluonteisiin työntekijöihin.

6.1.2 Työn mielekkyys, viihtyvyys sekä kuormittavuus

Työn mielekkyyteen, viihtyvyyteen sekä kuormittavuuteen liittyvissä väitteissä vastaajien tulokset olivat keskiarvolta joko samoja tai parempia kuin mihin yritys tähtäsi. Keskiarvo vastauksille oli jokaisessa väittämässä arvon 4 kohdalla, vaikka yritys toivoi niiden olevan vähintään arvojen 3 ja 4 välillä. Väite 4 ”Koen vuokratyöntekijänä olevani osa ProMestan työyhteisöä” sai väitteistä 1–4 odotetun mukaisesti eniten keskiarvosta poikkeavia vastauksia. Pakka ja Rätty (2010, 10) vahvistivat työyhteisöön kuuluvuuden olevan yksi merkittävimpiä asioita, jotka tutkitusti edistävät työntekijän työhyvinvointia. Kuten Hietala, Kaivanto ja Schön (2014, 22) totesi vuokratyön sisältämän vaihtuvuuden negatiivisesta vaikutuksesta työntekijän työyhteisöön kuuluvuuteen, tämä näkyi myös kyselyn tuloksissa. Vaikka suurin osa vastaajista koki olevansa osa ProMestan työyhteisöä, noin neljäsosa vastaajista oli arvojen 1–3 verran eri mieltä väitteen kanssa.

Kyselyn ensimmäisessä teemassa yksi poikkeavuuden esiin tuoma kehityskohde, informaatio toimeksiannon sisällöstä näkyi myös kyselyn toisen teeman väitteen 2 tuloksissa. Noin 18 prosenttia vastaajista oli arvojen 1–3 verran eri mieltä väitteen ”Minulle tarjotut toimeksiannot vastaavat työnkuvaltaan luvattua” kanssa. Mielekäs työnkuva ja oman työn panoksen ymmärtäminen oli yksi kulmakivistä, jotka todettiin edesauttavan työssä viihtymistä (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 22).

Yli puolet vastaajista oli täysin samaa mieltä väitteen 3 ”Työllistyminen vuokratyössä on helppoa”, mikä oli linjassa yrityksen asettaman tavoitteen, arvon 4, kanssa. Vaikka tietolähteet kertoivat vuokratyön tuoman epävarmuuden olevan yksi selkeistä haasteista vuokratyössä, oli suurin osa vastaajista tyytyväisiä heidän työllistymistasonsa. Tämä on merkittävä etu toimeksiantoyritykselle, sillä epävarmuus on enemmän tai vähemmän mukana henkilöstöpalvelualalla, eikä yritys pysty aina merkittävästi siihen vaikuttamaan.

Myös poikkeuksellisesti tietoperustaan verrattuna kyselyssä listatut motivaattorit jakautuivat tasaisesti yhtä tärkeiksi vastaajien kesken. Yritys tähtäsi suurimpien motivaattorien olevan vuokratyön helppous sovittaa muihin menoihin sekä työntekijän mahdollisuudet päästä vaikuttamaan työtehtäviin ja työmaiden sijaintiin. Tietoperustassa todettiin työn sisällön olevan yksi tärkeimpiä motivaation lähteitä työntekijän näkökulmasta, mutta kyselyn vastaajien mukaan palkka, työn sovittavuus muihin menoihin sekä työyhteisö olivat vastaajille tärkeimpiä motivaation lähteitä. Työtehtäviin ja sitä kautta työn sisältöön vaikuttaminen oli vastaajien mukaan vastausvaihtoehtoista vasta kuudenneksi tärkein motivaation lähde.

6.1.3 Työterveysriskien arviointi ja hallinta

Koska tutkimuksen yksi tavoitteista oli vähentää sairauslomakustannuksia toimeksiantoyrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin kautta, oli merkittävää huomata, että kyselyn vastaajista melkein 80 prosenttia oli arvojen 1–3 verran eri mieltä työntekopaikkojen tai työtehtävien vaihtuvuuden tuomasta henkisestä rasitteesta. Vuokratyön tuoma epävarmuus ja epäsäännöllisyys vaikuttaa suuresti työntekijän jaksamiseen, joten toimeksiantoyrityksen kannalta tulos oli positiivinen (Työterveyslaitos s.a.c; Työturvallisuuskeskus 2015b, 8). Yritys arvioi keskiarvon olevan arvon 4 kohdalla ja sekä keskiarvo että mediaani olivat arvossa 3 väittämän kohdalla. Odotettua paremmasta tuloksesta huolimatta, yli 20 prosenttia vastaajista koki vaihtuvuuden olevan henkisesti raskasta arvojen 4–5 verran, joka kertoi luvuissa 2 ja 3 mainittujen työhyvinvoinnin riskien pitävän myös paikkansa.

Myös vastoin toimeksiantoyrityksen odotuksia, 85 prosenttia vastaajista koki todennäköisyyden työtapaturmiin olevan pieni tai keskisuuri. Ainoastaan yksi vastaajista 33:sta koki todennäköisyyden olevan suuri, joka oli myös toimeksiantoyrityksen näkemys väitteeseen. On mahdollista, että vastaajat eivät itse tiedosta työtapaturmien riskipaikkoja ja -tekijöitä yhtä selkeästi kuin työnantajayritys, mikä on myös itsessään riskitekijä.

Melkein 60 prosenttia vastaajista koki sekä työympäristön ja työn fyysisen rasittavuuden olevan isoimpia työturvallisuusriskejä omassa työssään tai työntekopaikassaan. Kuten Rauramo (2009, 4) totesi, myös työntekijä pystyy vaikuttamaan omaan työhyvinvointiinsa muun muassa omien elintapojensa kautta, mikä korostuu työn fyysisen rasittavuuden tuomassa työturvallisuusriskissä. Työympäristön riskeihin pystytään vaikuttamaan työntekijän toimesta muun muassa kiinnittämällä huomiota turvallisiin ja ergonomisiin työ- ja toimintatapoihin sekä uskaltamalla tarttua mahdollisiin epäkohtiin, joita työntekijä työssään tai työntekopaikallaan näkee.

6.2 Tutkimuksen hyödyntäminen jatkossa

Kyselyn tulosten avulla päästiin selvittämään toimeksiantoyrityksen työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden yleistaso, mitkä olivat pääosin joko linjassa tai jopa odotettua paremmat, kuin mitä toimeksiantoyritys oli itselleen tavoitteekseen asettanut. Haasteita työhyvinvoinnin kannalta tuli eteen jo tutkimuksen alkuvaiheessa, kun todettiin yrityksen toimialan tuomia haasteita, joita ei perinteisessä työsuhdemallissa ole. Tietoperustan pohjalta tehdyt odotukset vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin ja -tyytyväisyyden tasoon eivät täysin vastanneet tutkimuksen tuloksia vaan olivat niitä parempia. Henkilöstöpalveluala on erittäin kilpailtua, joten tutkimuksessa tuloksista todettua, odotettua parempaa työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden tasoa pystyttiin hyödyntämään kilpailuetuna ja täten edistämään yrityksen liiketoimintaa (Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL, s.a.b). Samalla tutkimuksessa käytettyjen kirjallisuuslähteiden luotettavuutta kyseenalaistettiin niiden paikansäilytyksen osalta vuokratyössä. Moni käytetyistä kirjallisuuslähteistä peilasi työhyvinvointia perinteisissä työsuhteissa, joissa työntekijä oli työsuhteessa suoraan käyttäjäyritykseen eikä yhtälössä ollut mukana erillistä työnantajayritystä. Tämän takia myös hyödyntäessä tutkimusta ja sen tuloksia tutkimuksen teettämisen jälkeen, toimeksiantoyritys otti huomioon vuokratyöhön liittyvät haasteet ja eroavaisuudet soveltaessa työhyvinvointia yrityksen toimintaan.

Saatuja tuloksia voitiin hyödyntää muun muassa jatkotutkimuksissa, jolloin tässä tutkimuksessa kerättyä dataa pystyttiin käyttämään vertailukohteena sekä seuraamaan työhyvinvoinnin ja työtyytyväisyyden tason kehitystä. Tutkimuksen pohjalta toimeksiantoyritys pystyi tekemään tarvittavat toimenpiteet ongelmakohtien kehittämiseksi, jotta esimerkiksi työhyvinvointiin liittyvien sairauspoissaolojen määrää saatiin vähennettyä. Myös työhyvinvointisuunnitelman laatiminen helpottui tutkimuksen teettämisen jälkeen.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen ollessa määrällinen hyödyntäen laadullisen tutkimuksen menetelmiä, on tutkimuksen määrällisen osuuden luotettavuus arvioitavissa tutkimuksen reliabiliteetilla ja validiteetilla. Tilastokeskus (s.a.a) määrittelee reliabiliteetin kuvaavan luotettavasti ja toistettavasti käytetyn mittarin mittaamistasoa tarkastellessa haluttua ilmiötä. Tilastokeskus ehdottaa tutkimuksen reliabiliteettia arvioitavan esimerkiksi toistomittausten avulla. Koska tutkimus oli ensimmäinen toimeksiantoyrityksessä, toimii se pohjana tulevien tutkimusten reliabiliteetille, mutta samalla tämän tutkimuksen luotettavuus kärsi vertauskohteiden puuttuessa. Tutkimuksen luotettavuus kasvaa jatkotutkimusten myötä, jolloin tutkimuksen stabiliteettia pystyttäisiin mittaamaan. Tutkimuksen stabiliteetilla tarkoitetaan, miten mittariin vaikuttaa eri aikana toteutetut tutkimukset. Mikäli mittari on epästabiili, tuloksiin voi vai-

kuttaa esimerkiksi vastaajan mieliala tai muut tutkimuksen ulkoiset olosuhteet. Tämän tutkimuksen stabiliteettia, ja täten reliabiliteettia, parannettiin suunnittelemalla tutkimusta ennakoon sekä valitsemalla tutkimuksen kohderyhmälle otollinen menetelmä osallistua tutkimukseen. (Hyväri & Vuokila-Oikkonen 2020; Tietoarkisto s.a.c; Tilastokeskus s.a.a.)

Sarajärvi ja Tuomi (2018, luku 6.4) kertoo erilaisten tutkimusmenetelmien yhdistämisen kasvattavan tutkimuksen luotettavuutta. Kuten mainittua, tämä tutkimus hyödynsi laadullisen tutkimuksen menetelmiä sen pääpainon ollessa määrällinen.

Validiteetti puolestaan ilmaisee tutkimuksen mittausmenetelmän vastaamista tutkimusongelman ja -kysymyksien selvittämiseen. Laadullisen menetelmien luotettavuudessa pystyttiin hyödyntämään validiteetin käsitteitä. Kyselyn avoimet kysymykset tukivat suoraan tutkimusongelmaa ja sen tuomia tutkimuskysymyksiä sekä toivat täten merkittävää lisäarvoa tutkimuksen luotettavuuteen. Käytetyt sitaattit aineistosta herättävät luottamusta lukijassa, koska lukija pystyy havainnollistamaan tutkimuksen tekijän päätelmät ja siihen johtaneet johtopäätökset. (Tilastokeskus s.a.b; Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Määrällisen tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa merkittävästi tutkimuksen vastausprosentti. Koska vastausprosentti oli toivottua alhaisempi, on tärkeää, että tutkimusta hyödynnetään toimeksiantoyrityksen toimesta jatkossa, jolloin seuraavan tutkimuksen vastausprosentti pystyy olemaan toivotulla tasolla, jolloin sen stabiliteettia voidaan mitata sekä luotettavuutta kasvattaa. Itse aineisto, eli data, jota kerättiin, oli sisällöltään luotettavaa, koska kysely lähetettiin ainoastaan halutulle kohderyhmälle toimeksiantoyrityksen henkilökäsitteen kautta, jolloin kyselyyn ei pystytty vastaamaan kohderyhmän ulkopuolisten henkilöiden toimesta.

Itse kyselyn luotettavuuteen vaikutti kyselyn teettäminen anonymina, jolloin vastaajia ei pystytty kohdentamaan tiettyyn työntekijään, jolloin kyselyn saapuneet vastaukset olivat mahdollisimman rehellisiä. Sarajärvi ja Tuomi (2018, luku 6.1) mainitsee myös puolueettomuuden olevan osa luotettavuutta tutkimuksissa. Tutkimuksen tekijän taustat, kuten työsuhte toimeksiantoyritykseen, ei vaikuttaneet tutkimuksen analysointiin kyselyn vastaajien pysyessä anonymina eikä tekijä täten pystynyt vaikuttamaan tutkimuksen tuloksiin.

Määrällisten menetelmien mukaisten kysymysten validiteetti oli korkea, koska kysymykset muotoiltiin yhdessä toimeksiantoyrityksen kanssa tutkimuskysymyksiin vastaaviksi. Kaikkien kysymysten muotoilussa sekä kyselyn vastaamisen helppoudessa otettiin huomioon kohderyhmän tietotekniset taidot. Kysely pohjasi tietoperustassa käsiteltyihin määritelmiin

ja teemoihin. Kyselyn toteuttaminen nettipohjaisesti antoi tulosten analysointiin ja tallentamiseen erinomaiset välineet, jolloin tutkimuksen tulokset ovat tarvittaessa jälkikäteen saatavilla, mikäli niitä halutaan tarkastella.

Koska tutkimus on raportoitu julkisesti toimeksiantoyrityksen nimen kera, on tutkimus luotettava myös tutkimuksen kohderyhmälle. Jo kyselylinkin lähettämisen yhteydessä kohderyhmälle kerrottiin tutkimuksen valmistumisen aikataulu sekä mistä tutkimus on saatavilla sen valmistumisen jälkeen.

6.4 Itsearviointi

Opinnäytetyöprosessi oli odotettua haastavampi. Ennen prosessin alkamista, koin opinnäytetyön muita opintojen aikana tehtyjä raportteja vastaavaksi, ainoastaan sisältö- ja sivumäärältään laajemmaksi. Opinnäytetyöprosessin alettua samaan aikaan työharjoittelun kanssa realisoitui opinnäytetyöhön menevä aika ja kuinka haastavaa sen sovittaminen täyspäiväiseen työhön oli. Melkein koko opinnäytetyöprosessin ajan, vuoden 2021 alusta vuoden 2022 loppukevääseen tein täyspäiväisesti töitä opinnäytetyön kirjoittamisen ohella, mikä toi merkittäviä hidasteita prosessin aikatauluun ja opinnäytetyön valmistumiseen. Mikäli se olisi mahdollista, olisin valinnut sijoittavani opinnäytetyöhön enemmän aikaa esimerkiksi pidemmän opintovapaan muodossa, jolloin tutkimuksen sisältö olisi voinut olla parempi. Tästä huolimatta olen ylpeä, että sain opinnäytetyöprosessin ja sen myötä koko tradenomiopinnot suoritettua, vaikka koronapandemia toi opintojen etenemiseen omia haasteita.

Opinnäytetyön tekeminen toimeksiantona omalle työnantajalle helpotti aiheen valintaa, jolloin mielenkiinto tutkimuksen sisältöön säilyi läpi prosessin haasteista huolimatta. Olen tyytyväinen aihevalintaan sekä päätökseen tehdä opinnäytetyö toimeksiantona, vaikka täysin itse valitsemassa aiheessa olisi pystynyt vielä enemmän muokkaamaan aihetta henkilökohtaisia mielenkiintoja vastaaviksi.

Opinnäytetyön tekeminen kasvatti ymmärrystäni työhyvinvoinnista, sen perusteista sekä vaikutuksesta koko liiketoimintaan, mikä oli yksi omista opinnäytetyön tavoitteista. Vaikka työn ja aikaisempien opintojen kautta henkilöstöhallintoon liittyvät peruskäsitteet olivat tuttuja, etenkin tähän aiheeseen syventyminen auttoi minua edistymään tulevana henkilöstöhallinnon ammattilaisena ja pystyinkin työnhaussa hyödyntämään valitsemaani opinnäytetyön aihetta. Myös vuokratyön ollessa suhteellisen tuntematon käsite, koen, että tästä opinnäytetyöstä on tulevaisuudessa hyötyä muille vuokratyöstä ja henkilöstöpalvelualasta kiinnostuneille.

Itse kyselyn teettäminen oli myös minulle uusi kokemus, joka vaati odotettua enemmän aikaa. Toki odotettavissa oli, että uuden järjestelmän käyttö ei tapahdu sormia napsauttamalla, mutta olisin toivonut pääseväni kyselyn kysymysten muotoilusta kyselyn lähettämiseen nopeammin kuin mitä siihen loppujen lopuksi meni.

Myös tutkimuksessa mainittu yhteisöllisyys näkyi osana opinnäytetyöprosessiani. Vertaistuki opinnäytetyöprosessiin muilta opiskelijoilta oli minulle erityisen tärkeää, etenkin niinä hetkinä, kun motivaatiota ja jaksamista prosessin edistämiseen ei ollut. Opiskelukavereilta sai sparrausta koko prosessiin ja toimeksiantoyritys oli tukena läpi prosessin.

Lähteet

- Asiakastieto s.a. ProMesta Henkilöstöpalvelut Oy. Taloustiedot. Luettavissa: <https://www.asiakastieto.fi/yritykset/fi/promesta-henkilostopalvelut-oy/24431155/taloustiedot>. Luettu: 4.1.2022.
- Detampel, M., McMahon, K., Gammil, C. & Khanvilkar, S. 2018. Measuring The Business Value Of HR. Luettavissa: https://www.alvarezandmarsal.com/sites/default/files/article/pdf/70331_03682_cpi_measuring-business-value-hr_report_v4.pdf. Luettu: 10.2.2022.
- Furman, B. & Ahola, T. 2002. Tuplatähti. Tammi. Helsinki.
- Haavisto, I. 2010. Työelämän kulttuurivallankumous. EVAn arvo- ja asennetutkimus 2010. Taloustieto Oy. Helsinki. Luettavissa: https://www.eva.fi/wp-content/uploads/2010/04/tyoelaman_kulttuurivallankumous.pdf. Luettu: 29.3.2022.
- Heikkilä, T. 2004 Tilastollinen tutkimus. Edita. Helsinki.
- Heikinheimo, H. 2011. Rakennusalan hyvinvointia halutaan kehittää edelleen. Luettavissa: <https://www.tsr.fi/hankkeet-ja-tutkimustieto/rakennusalan-tyoilmapiiri-ja-henkiloston-hyvinvointi-2011/>. Luettu 29.3.2022.
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL, s.a.a. Henkilöstöpalveluala avaa nuorille ovet työelämään. Luettavissa: <https://hpl.fi/henkilostopalveluala/merkittava-tyollistaja/henkilostopalveluala-avaa-nuorille-ovet-tyoelamaan/>. Luettu: 17.2.2022.
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL, s.a.b. Liiton jäsenyritykset. Luettavissa: <https://hpl.fi/jasenpalvelut/lista-jasenyryyksista/>. Luettu: 10.2.2022.
- Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL, s.a.c. Merkittävä työllistäjä. Luettavissa: <https://hpl.fi/henkilostopalveluala/merkittava-tyollistaja/>. Luettu: 17.2.2022.
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Talentum Media. Helsinki. E-kirja. Luettu: 17.2.2022.
- Hjelt, J. 2017. Vuokratyöopas. Työ- ja elinkeinoministeriö. Helsinki. Luettavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>. Luettu: 1.12.2021.

Hyväri, S. & Vuokila-Oikkonen P. 2020. Tutkimus- ja kehittämistyön luotettavuus. Luettavissa: <https://libguides.diak.fi/oskeopas>. Luettu: 24.5.2022.

Inglehart, R., C. Haerpfer, A. Moreno, C. Welzel, K. Kizilova, J. Diez-Medrano, M. Lagos, P. Norris, E. Ponarin & B. Puranen et al. 2014. World Values Survey: All Rounds - Country-Pooled Datafile. JD Systems Institute. Madrid. Luettavissa: <https://www.worldvaluessurvey.org/WVSDocumentationWVL.jsp>. Luettu: 27.3.2022.

Juhila, K. s.a. Teemoittelu. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/teemoittelu/>. Luettu: 25.5.2022.

Kuntoutussäätiö 2013. Vuokratyöntekijän opas. Luettavissa: <https://oma.tsr.fi/api/projects/1f8e4f83-bb24-4532-bdd9-83749d560984/attachment/60437aff-b711-468f-bc81-9e5f1827f38e>. Luettu: 1.12.2021.

Laki tilaajan selvitysvelvollisuudesta ja vastuusta ulkopuolista työvoimaa käyttäessä 22.12.2006/1233.

Naile, I. & Selesho, J. 2014. The Role of Leadership in Employee Motivation. MCSER Publishing. Rooma. Luettavissa: <https://www.mcser.org/journal/index.php/mjss/article/view/2131/2118>. Luettu: 28.3.2022.

Pakka, J. & Rätty, T. 2010. Työstä hyvinvointia. Työturvallisuuskeskus TTK. Helsinki. Luettavissa: https://ttk.fi/opaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyosta_hyvinvointia#930c8737. Luettu: 29.3.2022.

Peda.net s.a. Likert. Luettavissa: <https://peda.net/ohjeet/ty%C3%B6v%C3%A4lineet/lo-make/likert>. Luettu: 25.5.2022.

ProMesta 2021. Yrityksille. Luettavissa: <https://promesta.fi/>. Luettu: 22.11.2021.

Rakennusliitto s.a. Talonrakennusala – Vuokratyövoiman käytön perusteet talonrakennus- alalla. Luettavissa: <https://rakennusliitto.fi/palkat-ja-tyoehdot/sopimusalat/talonrakennus-ala/>. Luettu: 1.12.2021.

Rakennustieto Oy 2020. Rakennusalan työehtosopimus urakkahinnoitteluineen 2020–2022. Helsinki. Luettavissa: <https://rakennusliitto.fi/wp-content/uploads/2020/11/Talonrakennusalan-tyoehtosopimus-1.5.2020%E2%80%9328.2.2022-urakkahinnoitteluineen.pdf>. Luettu: 9.2.2022.

Rauramo, P. 2009 Työhyvinvoinnin portaati. Työturvallisuuskeskus TTK. Helsinki.

Saaranen-Kauppinen A. & Puusniekka A. 2006. KvaliMOTV – Menetelmäopetuksen tietovaranto. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus>. Luettu: 24.5.2022.

Sarajärvi, A. & Tuomi, J. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Helsinki. E-kirja. Luettu: 24.5.2022.

Sarkkinen, M. 2017. Hyvä työkaveri pysyy rinnalla myös vastoinikäymisissä. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/hyva-tyokaveri-pysyy-rinnalla-myo-vastoinikaymisissa>. Luettu: 9.3.2022.

Stoyanov, D. 2014. New Model of Burn Out Syndrome: Towards Early Diagnosis and Prevention. 1. painos. River Publishers. Aalborg. E-kirja. Luettu: 19.4.2022.

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2018. Yritysten rakenne- ja tilinpäätöstilasto. Yritysten tuottavuus ja kannattavuus 2018. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa: http://www.stat.fi/til/yrti/2018/yrti_2018_2019-12-19_kat_001_fi.html. Luettu: 10.2.2022.

Suomen virallinen tilasto (SVT) 2019. Työvoimatutkimus. Työllisyys Ja Työttömyys 2019. Tilastokeskus. Helsinki. Luettavissa: http://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html. Luettu: 17.2.2022.

Sysi-Aho, J. 2013. Tilastoanalyysi työtaturmista ja ammattitaudeista - Yksityiset palvelu-
alat. Työturvallisuuskeskus TTK. Helsinki. Luettavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladat-tavat_julkaisut/tyotaturmien_ja_ammattitautien_tilastoanalyysi_-_yksityiset_palvelu-alat#930c8737. Luettu: 29.3.2022.

Tanskanen, R. 2013. Menestyvä työpaikka : tuottavuus ja työhyvinvointi. Työturvallisuuskeskus. Helsinki.

Toimihenkilöliitto ERTO ry s.a. Oletko kiinnostunut tekemään vuokratyötä? Lue, mitä se tarkoittaa. Luettavissa: <https://www.erto.fi/palvelut/tyo-ja-elama/toissa/3852-oletko-kiinnostunut-tekemaeaeen-vuokratyoeae-lue-mitae-se-tarkoittaa>. Luettu: 17.2.2022.

Terävä, K. 2013. Työkyvyn tuki vuokratyössä. Luettavissa: <https://oma.tsr.fi/api/projects/1f8e4f83-bb24-4532-bdd9-83749d560984/attachment/f2d37cd1-8bd6-4446-a476-c3f903e19640>. Luettu: 1.12.2021.

Tietoarkisto s.a.c. Mittaaminen: mittarin luotettavuus: Luettavissa:

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/luotettavuus/>. Luettu: 24.5.2022.

Tietoarkisto s.a.a. Menetelmien tyyppejä ja soveltuvan menetelmän valinta. Luettavissa:

<https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/menetelma/menetelmatyypit/>. Luettu: 24.5.2022.

Tietoarkisto s.a.b. Ristiintaulukointi. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/>. Luettu: 24.5.2022.

Tilastokeskus s.a.a. Reliabiliteetti. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/reliabiliteetti.html>. Luettu 24.5.2022.

Tilastokeskus s.a.b. Validiteetti. Luettavissa: <https://www.stat.fi/meta/kas/validiteetti.html>. Luettu: 24.5.2022.

Tuomivaara, T. 2005. Tieteellisen tutkimuksen perusteet. Luettavissa: <https://www.mv.helsinki.fi/home/ttuomiva/Y125luku6.pdf>. Luettu 24.5.2022.

Työterveyslaitos s.a.c. Henkinen kuormitus. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyoterveys/rakennusalan-ammattikohtaiset-tyopaikkaselvitykset-rats/henkinen-kuormitus>. Luettu: 18.4.2022.

Työterveyslaitos s.a.a. Hyvä johtaminen on tietoinen valinta. Luettavissa:

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/hyva-johtaminen-tietoinen-valinta>. Luettu: 28.3.2022.

Työterveyslaitos s.a.c. Hyvän mielen työpaikka. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/hyvan-mielen-tyopaikka/3-miten-tunnistan-mielenterveyden-riskoja>. Luettu: 19.4.2022.

Työterveyslaitos s.a.b. Stressi ja työuupumus. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/stressi-ja-tyouupumus>. Luettu: 10.2.2022.

Työturvallisuuskeskus TTK 2015a. Työhyvinvoinnin itsearviointityökalu työpaikoille. Luettavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/ladattavat_julkaisut/tyohyvinvoinnin_itsearviointityokaluu_tyopaikoille#930c8737. Luettu: 28.3.2022.

Työturvallisuuskeskus TTK 2015b. Työn henkisten kuormitustekijöiden hallinta. Luettavissa: https://ttk.fi/files/4660/Tyon_henkisten_kuormitustekijoiden_hallinta.pdf. Luettu: 18.4.2022.

Työturvallisuuslaki 738/2002.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. PS-Kustannus. Jyväskylä. E-kirja. Luettu: 23.5.2022.

Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake



Työtyytyväisyyskysely ProMesta Henkilöstöpalvelut Oy:n työntekijöille

Kyselyssä kartoitetaan ProMestan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä kolmelta eri osa-alueelta katsottuna. Kyselyn alussa on 3 työntekijän taustaa kartoittavaa kysymystä (Perustiedot)

1. Johtaminen
2. Työn mielekkyys, viihtyvyys sekä kuormittavuus
3. Työterveysriskien arviointi ja hallinta

Perustiedot

Kuinka kauan olet ollut ProMestalla töissä? *

- ☐ 0-6 kk
- ☐ 6 kk - 2 v.
- ☐ 2-4 v.
- ☐ yli 5.v

Näetkö itsesi ProMestalla vuoden päästä? *

- ☐ Kyllä
- ☐ En

Perustiedot

Kerro lyhyesti miksi näet itsesi ProMestalla vuoden päästä

Kerro lyhyesti miksi et näe itseäsi ProMestalla vuoden päästä

Arvioi kuinka kauan YKSI toimeksianto (työmaa) on keskimäärin kestänyt viimeisen vuoden aikana *

- ☐ 1-14 pv
- ☐ 14 pv - 3 kk
- ☐ 3-6 kk
- ☐ yli 6 kk

Johtaminen

Vastaa väittämiin asteikolla 1-5 *

1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Informaatio toimeksiannon työnkuvasta on riittävä	☐	☐	☐	☐	☐
Palautteen antaminen työstä, työtekopaikasta tai työmaan yhteyshenkilöistä on helppoa	☐	☐	☐	☐	☐
Koen, että antamaani palautteeseen reagoidaan hyvin ja/tai tarpeeksi nopeasti	☐	☐	☐	☐	☐
Tavoitan <u>ProMestan</u> toimiston henkilöt hyvin ja saan apua silloin kun sitä tarvitsen	☐	☐	☐	☐	☐

Työn mielekkyys, viihtyvyys sekä kuormittavuus

Vastaa väittämiin asteikolla 1-5 *

1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Minulle tarjotut työt ovat työnkuvaltaan osaamistani vastaavaa	☐	☐	☐	☐	☐
Minulle tarjotut toimeksiannot vastaavat työnkuvaltaan luvattua	☐	☐	☐	☐	☐
Työllistyminen vuokratyössä on helppoa	☐	☐	☐	☐	☐
Koen vuokratyöntekijänä olevani osa <u>ProMestan</u> työyhteisöä	☐	☐	☐	☐	☐

Mikä motivoi sinua vuokratyöntekijänä?

Valitse kolme tärkeintä

- ☐ Saan vaikuttaa työmaiden sijaintiin
- ☐ Vuokratyö on helppoa sovittaa muihin menoihin
- ☐ Työssä pääsee kehittämään itseään työntekijänä monipuolisesti
- ☐ Toimiston väki / työkaverit
- ☐ Palkka
- ☐ Vapaus lomien suhteen
- ☐ Saan vaikuttaa työtehtäviin

Työterveysriskien arviointi ja hallinta

Vastaa väittämään asteikolla 1-5 *

1 = täysin eri mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

	1	2	3	4	5
Työntekopaikan tai työtehtävien vaihtuvuus on henkisesti raskasta	☐	☐	☐	☐	☐

Todennäköisyys työtapaturmiin on työssäni tai työntekopaikassani... *

- ☐ pieni
- ☐ keskisuuri
- ☐ suuri
- ☐ en osaa sanoa

Mitkä ovat mielestäsi isoimpia työturvallisuusriskejä omassa työssäsi tai työntekopaikassasi? Voit valita useamman vaihtoehdon. *

- ☐ Työympäristö
- ☐ Työtehtävät
- ☐ Työn rasittavuus fyysisesti
- ☐ Työn henkinen kuormittavuus
- ☐ Muu, mikä?

Mitkä ovat mielestäsi isoimpia työturvallisuusriskejä omassa työssäsi tai työntekopaikassasi? *

Muu, mikä tai mitkä?

Tähän voit antaa palautetta tai kertoa mahdollisista kehitysideoista

Kiitos kyselyyn vastaamisesta!