

Anni Korhonen

Työntekijöiden sitouttaminen vuokratyöhön – Yritys X

Tradenomi AMK

Liiketalous

Syksy 2024



KAMK • University
of Applied Sciences

Tiivistelmä

Tekijä(t): Korhonen Anni

Työn nimi: Työntekijöiden sitouttaminen vuokratyöhön – Yritys X

Tutkintonimike: Tradenomi (AMK), liiketalous

Asiasanat: sitoutuminen, vuokratyö, työhyvinvointi, motivaatio

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada selville, mitkä tekijät vaikuttavat hoitoalan ammattilaisten sitoutumiseen vuokratyöyrityksessä ja millä keinoilla Yritys X voi sitouttaa vuokratyöntekijöitään. Työn toimeksiantajana toimi terveyspalvelualan yritys, joka tarjoaa henkilöstövuokrauspalveluita yksityiselle ja julkiselle sektorille. Aihe on ajankohtainen, sillä sosiaali- ja terveysalalla esiintyy merkittävää työvoimapulaa, mikä lisää kilpailua osaajista vuokratyömarkkinoilla.

Teoriaosuudessa käsiteltiin vuokratyötä, vuokratyön juridiikkaa, haasteita ja mahdollisuuksia sekä työhyvinvointia ja sitoutumista. Sitoutumisen ja työtyytyväisyyden merkitys korostuu erityisesti hoitoalalla, jossa työntekijöiden hyvinvointi vaikuttaa suoraan asiakastytyytyväisyyteen ja organisaation tuloksiin.

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kyselyn tarkoituksena oli saada vastaus tutkimusongelmaan eli siihen miten eri tekijät vaikuttavat hoitoalan ammattilaisten sitoutumiseen ja miten eritavoin vuokratyöntekijöitä voidaan sitouttaa yritykseen. Tutkimuksella onnistuttiin saamaan vastaus tutkimusongelmaan ja Yritys X hyötyi siitä.

Tulokset osoittavat, että valtaosa vastaajista kokee työtehtävänsä mielekkäiksi ja koulutustaan vastaaviksi, mikä tukee työntekijöiden sitoutumista. Palkkaukseen oltiin yleisesti tyytyväisiä, mutta työsuhte-etuja koskevissa vastauksissa keikkatyöntekijät valitsivat useammin vaihtoehdon "ei samaa eikä eri mieltä" verrattuna kokoaikaisiin työntekijöihin. Työyhteisöön kuulumisen tunne vaihteli ammattiryhmittäin, ja erityisesti keikkatyöntekijöillä yhteenkuuluvuuden kokemus oli heikompi. Perehdytyksen laadussa ilmeni kehityskohteita, erityisesti hoitajien osalta. Yhteyshenkilöiden toiminta arvioitiin erittäin positiivisesti, ja se koettiin merkittäväksi sitoutumista tukevaksi tekijäksi.

Abstract

Author: Korhonen Anni

Title of the Publication: Employee Engagement in Temporary Work – Company X

Degree Title: Bachelor of Business Administration

Keywords: engagement, temporary work, work well-being, motivation

The objective of the thesis was to determine which factors influence the commitment of healthcare professionals in a staffing agency and what measures Company X can use to retain its temporary employees. The client of the work was a healthcare service company that provides staffing services to both private and public sectors. The topic is relevant, as there is a significant labor shortage in the social and healthcare sector, which increases competition for skilled professionals in the temporary employment market.

The theoretical section covered temporary work, the legal aspects of temporary employment, its challenges and opportunities, as well as work well-being and employee commitment. The importance of commitment and job satisfaction is particularly emphasized in the healthcare sector, where employee well-being directly affects customer satisfaction and organizational outcomes.

The research was conducted as a quantitative survey. The purpose of the survey was to answer the research question, namely how different factors influence the commitment of healthcare professionals and how temporary employees can be retained in the company. The research successfully addressed the research question, benefiting Company X.

The results indicated that most respondents found their work tasks meaningful and aligned with their qualifications, which supports employee commitment. Overall, respondents were satisfied with compensation, but in responses regarding employee benefits, temporary employees more often chose the option "neither agree nor disagree" compared to full-time employees. The sense of belonging to the work community varied by the professional group, and especially among temporary employees, the sense of inclusion was weaker. Areas for improvement were identified in the quality of orientation, particularly concerning nurses. The actions of contact persons were rated very positively and were considered a significant factor in supporting commitment.

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Vuokratyö	2
2.1	Vuokratyön määritelmä ja toimijat	2
2.2	Vuokratyö Suomessa	3
2.3	Vuokratyön juridiikka	4
2.4	Vuokratyön haasteet	5
2.5	Vuokratyön mahdollisuudet	6
3	Työhyvinvointi	8
3.1	Työhyvinvoinnin määritelmä	8
3.2	Motivaatio	10
3.3	Palkitseminen	11
4	Työntekijän sitoutuminen ja sen merkitys organisaatiolle	13
4.1	Sitoutumisen vaikutukset organisaation menestykseen	13
4.2	Terveystuoltoalan työntekijöiden erityispiirteet sitoutuminen	14
4.3	Sitoutumisen tukeminen ja keinot	15
4.4	Johtamisen ja vapaaehtoisuuden merkitys sitoutumisessa	16
4.5	NPS-mittarin hyödyntäminen sitoutumisessa	18
5	Tutkimus vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta yritys X:ssä	20
5.1	Tutkimusmenetelmät ja toteutus	20
5.2	Tutkimustulokset	21
5.2.1	Taustamuuttajat	21
5.2.2	Työhön liittyvät väittämät	25
5.2.3	Työsuhteeseen liittyvät väittämät	34
5.2.4	Sitoutumiseen liittyvät väittämät	36
5.3	Johtopäätökset	42
6	Pohdinta	45
	Lähteet	49
	Liitteet	

1 Johdanto

Sosiaali- ja terveysalalla pätevien ammattilaisten rekrytointi on haastavaa koko maassa, ja erityisesti vaikeuksia ilmenee ikääntyneiden palveluiden parissa. Lisäksi mielenterveyspalveluissa on pulaa erityisesti psykologeista ja psykiatreista. Työvoimapulaan vaikuttaa erityisesti väestön ikääntyminen eli yli 75-vuotiaiden määrän kasvu. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2024, 9.) Kevään 2022 ammattibarometrin mukaan työvoimapula laajeni sosiaali- ja terveysalalla. Etenkin lähihoitajista sekä sairaanhoitajista on huutava pula Suomessa. Sosiaali- ja terveysalan työvoimapulasta kertoo se, että lähihoitajien avoimia työpaikkoja vuoden 2021 loppupuolella on ollut keskimäärin 8000 kuukaudessa, kun taas sairaanhoitajien avoimia työpaikkoja on ollut noin 4600 kuukaudessa. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2022.) Opinnäytetyön aiheena on työntekijöiden sitouttaminen vuokratyöhön Yritys X:ssä. Aiheena se on ajankohtainen ja tärkeä, sillä kilpailu vuokratyössä terveydenhuolto alalla on lisääntynyt viime vuosina. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii terveyspalvelualan Yritys X, joka tarjoaa monipuolisia palveluita sekä yksityiselle että julkiselle sektorille. Yrityksen palveluihin kuuluu muun muassa terveydenhuollon resurssihaasteiden ratkaiseminen henkilöstövuokrauksen avulla. Opinnäytetyössä puhutaan Yritys X:stä toimeksiantajan toiveiden mukaisesti.

Opinnäytetyön tarkoituksena on, että Yritys X saa tietoa sitouttamisen keinoista ja sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat hoitoalan ammattilaisten sitoutumiseen vuokratyöyrityksessä ja millä keinoin Yritys X voi sitouttaa vuokratyöntekijöitä.

Tutkimusongelmana tässä tutkimuksessa on se, että Yritys X:ltä puuttuu riittävä tieto vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä sekä keinoista, joilla heidän sitoutumistaan yritykseen voitaisiin vahvistaa. Tutkimusmenetelmäksi valikoitui määrällinen eli kvantitatiivinen kyselytutkimus. Kyselytutkimus toteutettiin loka—marraskuun 2024 aikana. Kysely lähetettiin Yritys X:n henkilöstö- ja asiakkuusjärjestelmän kautta Webropol -kyselynä. Kysymykset koostuivat työn kokemuksesta ja mielipiteistä, työsuhteeseen liittyvistä mielipiteistä sekä sitoutumista koskevista mielipiteistä. Näiden teemojen kautta pyrittiin saamaan mahdollisimman laaja vastaus tutkimusongelmaan.

2 Vuokratyö

Vuokratyö on monimuotoinen ilmiö, jossa työntekijöiden, yritysten ja lainsäädännön näkökulmat nivoutuvat yhteen. Tässä luvussa tarkastellaan vuokratyön käsitettä, sen toimijoita ja toimintamekanismeja, vuokratyön juridisia näkökulmia sekä sen tuomia haasteita ja mahdollisuuksia. Lisäksi luvussa tarkastellaan vuokratyön tilaa ja kehitystä Suomessa.

2.1 Vuokratyön määritelmä ja toimijat

Vuokratyöllä tarkoitetaan työtä, jossa vuokratyöyrityksen työntekijä työskentelee toisella työnantajalla sovittua korvausta vastaan (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, 13; Viitala 2021, luku 3). Vuokratyö koostuu kolmesta osapuolesta, jotka ovat vuokratyöyritys, vuokratyöntekijä sekä käyttäjäyritys (Hietala ym. 2022, 13; Hanni, Kettunen & Tähtinen. 2022, luku 3.)

Vuokratyöyrityksen tehtävänä on työllistää vuokratyöntekijöitä solmimalla työsuhteita niin, että heidän työpanostaan tarjotaan käyttäjäyritykselle (Hietala ym. 2022, 13). Vuokratyöyrityksen tulee huomioida, että työsuhteisiin palkatut vuokratyöntekijät vastaavat käyttäjäyrityksen asettamia vaatimuksia esimerkiksi koulutuksen ja tarvittavien lupien suhteen (Mannermaa 2022, 34). Vuokratyöyritys toimii työnantajan roolissa, jolloin se sitoutuu työnantajaa koskeviin velvollisuuksiin ja oikeuksiin. Tällöin vuokratyönantaja sitoutuu muun muassa palkan maksamiseen vuokratyöntekijälle. (Hietala ym. 2022, 14; Hjelt 2017, 6; Viitala 2021, luku 3.) Lisäksi vuokratyöyrityksen tulee työnantajana huolehtia tapaturmavakuutuksesta (Mannermaa 2022, 34).

Vuokratyöntekijä on puolestaan työsuhteessa vuokratyöyritykseen, mutta työllistyy käyttäjäyrityksen työtehtäviin omasta suostumuksestaan. Vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen valvonnan alaisena. Vuokratyöyritys tekee sopimuksen käyttäjäyrityksen kanssa sovitusta vuokratyöstä. Sopimuksessa sovitaan yleensä vuokratyön kestosta, työtehtävistä, työntekopaikasta, työntekijältä vaadittavista ominaisuuksista, irtisanomisajasta, hinnasta sekä rekrytointipalkkiosta. Rekrytointipalkkiolla tarkoitetaan korvausta, joka käyttäjäyritys maksaa vuokratyöyritykselle, mikäli se palkkaa vuokratyöntekijän suoraan palvelukseensa. Käyttäjäyritys maksaa sopimuksen mukaisen korvauksen vuokratyöntekijän työpanoksen käyttämisestä vuokratyöyritykselle. (Hietala ym. 2022, 14; Hjelt 2017, 29.)

Käyttäjäyritys asettaa tilatulle työntekijälle vaatimukset koulutuksen ja tarvittavien lupien suhteen. Heidän tehtävänänsä on tarjota tilatulle työntekijälle työvälineet ja perehdytys työtehtäviin. (Mannermaa 2022, 34.) Käyttäjäyritys hyötyy vuokratyöntekijän työpanoksesta. Käyttäjäyrittäjällä on oikeus johtaa sekä valvoa vuokratyöyrityksen työntekijän työntekoa sekä säädellä työntekemiseen ja sen järjestelyihin liittyviä velvollisuuksia. (Hietala ym. 2022, 13–14.) Käyttäjäyritys ei vastaa työnantajavelvoitteista vuokratyöntekijää kohtaan (Hietala ym. 2022, 14). Se kuitenkin vastaa työn johtamisesta, jolloin sen velvollisuus on ohjata, opastaa sekä valvoa työntekijän työn tekemistä (Hjelt 2017, 6; Viitala 2021, luku 3).

Vuokratyösuhteet ovat tyypillisesti lyhyt kestoisia määräaikaista työsuhteita. Keskimäärin ne ovat pituudeltaan noin neljän kuukauden mittaisia. Vuokratyötä tekevien joukossa on useita sellaisia, jotka eivät halua omasta halustaan vakituista työsuhdetta esimerkiksi opintojen vuoksi. Kuitenkin vuokratyöntekijöiden joukossa on paljon sellaisia, jotka eivät saa muuta kautta työtä. (Hietala ym. 2022, 25.)

2.2 Vuokratyö Suomessa

Globalisaation voimistuminen ja teknologian kehitys ovat luoneet haasteita työmarkkinoiden sopeutumiselle myös Suomessa. Muuttuva toimintaympäristö on pakottanut yritykset lisäämään joustavuuttaan ja sopeutumiskykyään. Tämä on ilmennyt esimerkiksi tuotannon uudelleenjärjestelyinä, jotka ovat lisänneet erilaisten työvoiman käyttömuotojen yleistymistä. Kokoaikaisten ja pysyvien työsuhteiden lisäksi itsensä työllistäminen ja osa-aikatyön merkitys on kasvanut työvoiman käytössä. Toimintaympäristön muutosten myötä myös työnteon muodot ovat moninaistuneet. Tällä tarkoitetaan sitä, että perinteisten elinikäisten ja vakituisten työpaikkojen ohelle nousevat tulevaisuudessa yhä enemmän lyhytkestoiset ja erilaiset työsuhdemuodot, kuten vuokratyö ja nollatuntisopimukset. (Kauhanen 2014, 67–68.)

Vuokratyö on kasvanut nopeasti Suomessa, mikä on johtanut henkilöstöalalla toimivien vuokrausyritysten määrän huomattavaan lisääntymiseen (Hietala ym. 2022, 20). Tilastokeskuksen mukaan henkilöstöalalla toimii yli 2000 yritystä (Henkilöstöala top 20 2024). Vuonna 1994 luovuttiin työvoiman vuokraustoiminnan luvanvaraisuudesta, minkä jälkeen vuokratyötä ei ole rajoitettu lainsäädännöllä. (Hietala ym. 2022, 26.) Vuokratyö on jatkanut yleistymistään vuodesta 1996 lähtien, ja vuoteen 2006 mennessä sen osuus koko työvoimasta kaksin- tai kolminkertaistui. Vuokratyön

kasvu on jatkunut tasaisesti, lukuun ottamatta vuotta 2009, jolloin taloudellinen taantuma aiheutti hetkellisen vähenemisen vuokratyövoiman käytössä. (Hietala ym. 2022, 20—21.)

Suomessa vuokratyötä hyödynnetään sekä julkisella että yksityisellä sektorilla (Hietala ym. 2022, 20). Yleisimmin vuokratyötä käytetään majoitus- ja ravitsemistoiminnassa, mutta se on yleistynyt myös muilla toimialoilla, kuten sosiaali- ja terveysalalla. Vuonna 2023 vuokratyötä tekeviä palkansaajia oli keskimäärin 59 000, joista sosiaali- ja terveysalan vuokratyöntekijöitä oli keskimäärin 8000 henkilöä. (Tilastokeskus 2024.)

Henkilöstöala HELA ry:n liiketoimintakatsauksen mukaan henkilöstövuokrauspalveluiden liikevaihto oli tammikuussa 2024 yhteensä 95,1 miljoonaa euroa, mikä on 8,8 prosenttia vähemmän kuin edellisenä vuonna. (Henkilöstöala top 20 2024.)

Vuoteen 2012 asti vuokratyöyrityksiltä edellytettiin ilmoitusta toiminnastaan työsuojeluviranomaisille. Tämä vaatimus kuitenkin poistettiin tammikuussa 2012, minkä jälkeen ennakoilmoitusta ei ole tarvittu. Nykyään vuokratyöyrityksen on ilmoitettava tiedot työhön välitettyjen henkilöiden määrästä ammattiryhmittäin, vuokratyösuhteiden keskimääräisestä kestosta, vuokratyötä käyttävien asiakkaiden määrästä sekä mahdollisista työnhakuun liittyvistä palveluista. (Hietala ym. 2022, 26—27.)

2.3 Vuokratyön juridiikka

Suomessa ei ole yksinomaan vuokratyötä koskevaa lakia. Yleistä työlainsäädäntöä sovelletaan vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän väliseen työsuhteeseen sekä vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen väliseen oikeussuhteeseen. Lainsäädännön lisäksi työehtosopimukset sääntelevät vuokratyöntekijöiden työsuhdetta. (Hietala ym. 2022, 27—29; Hanni ym. 2022, luku 3.) Vuokratyö sisältää kolme oikeussuhdetta, jotka ovat vuokratyöyrityksen ja työntekijän välinen sopimukseen perustuva työsuhde, vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välinen asiakkuussuhde sekä käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välinen oikeussuhde, jota ei lasketa sopimussuhteeksi (Hietala ym. 2022, 13; Hanni ym. 2022, luku 3.)

Vuokraus- ja käyttäjäyritys toimivat työnantajan roolissa ja työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat heidän kesken. Vuokrausyritystä koskee kaikki työntekijää kohtaan olevat työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet, jotka eivät lain tai vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisen sopi-

muksen mukaisesti siirry käyttäjäryitykselle. (Hietala ym. 2022, 27—29.) Vuokrausyritys on työnantajan roolissa vastuussa työlainsäädännöstä sekä työehtosopimuksen mukaisten työsuhteen vähimmäisehtojen täyttymisestä työntekijää kohtaan. Näitä ovat muun muassa palkanmaksuvelvollisuus, lakisääteisen työterveyshuollon järjestäminen, työajan ja vuosilomien kirjaaminen, lakisääteisten vakuutusten hankkiminen, työsuhteen päättäminen ja työtodistuksen laatiminen. Käyttäjäryitys on puolestaan vastuussa niiltä osin työlainsäädännöstä sekä työehtosopimuksen mukaisten määräysten toteuttamisesta, kuin ne ovat sille siirtyneet. Yleisesti ottaen näitä velvollisuuksia ovat oikeus hallita ja seurata työntekoa sekä vastuut, jotka koskevat suoraan työn suorittamista ja sen organisointia. (Hanni ym. 2022, luku 3.)

Vuokratyössä yleissitovasti noudatettava työehtosopimus on henkilöstöpalvelualan työehtosopimus. Tätä sovelletaan toimisto-, taloushallinto- ja ICT-alan tehtävissä työskenteleviin vuokratyöntekijöihin sekä vuokrausyrityksen hallinnon puolella työskenteleviin toimihenkilöihin. Mikäli vuokratyöntekijä ei kuulu toimisto- taloushallinto- tai ICT-alan tehtävien piirissä olevan työehtosopimuksen piiriin, tulee työnantajan noudattaa käyttäjäryitystä velvoittavaa työehtosopimusta. Tämän takia suurin osa vuokratyöntekijöistä on jonkin työehtosopimuksen piirissä. (Hietala ym. 2022, 30—31.) Henkilöstöpalvelualan työehtosopimuksen lisäksi myös muiden alojen työehtosopimuksissa on vuokratyötä koskevia määräyksiä. Määräykset liittyvät vuokratyön käyttöön ja sen käyttämisen edellytyksiin, vuokratyön käyttämisen tiedottamiseen ja vuokratyöntekijöiden työsuhteen ehtojen määräytymiseen sekä niistä tiedottamiseen. (Hietala ym. 2022, 30—31; Hanni ym. 2022, luku 3.)

2.4 Vuokratyön haasteet

Vuokratyöhön liittyy sekä haasteita, että mahdollisuuksia. Merkittävimpiä vuokratyön haasteita on epävarmuus, joka koskettaa käyttäjäryityksiä, työyhteisöjä sekä työntekijöitä. (Hietala ym. 2022, 24.) Käyttäjäryityksille epävarmuutta aiheuttavat vuokratyöntekijöiden osaaminen ja sitoutuneisuus, työvoiman vaihtuvuus sekä siihen liittyvät asiat, kuten perehdyttämisestä koituvat kustannukset ja resurssivajeet. (Hietala ym. 2022, 24—26.) Käyttäjäryityksen käyttäessä suuria määriä vuokratyöntekijöitä, voi tämä viestiä henkilöstölle haluttomuutta sitoutua työntekijöihin. Vuokratyöntekijöiden käyttäminen aiheuttaa myös työntekijöiden vaihtuvuutta, jolloin vakituisen henkilöstön tulee jatkuvasti perehdyttää uutta vuokratyöhenkilöstöä. (Viitala 2021, luku 3.)

Työyhteisön näkökulmasta vuokratyö aiheuttaa haasteita erityisesti silloin, kun vakituisen henkilöstöä korvataan vuokratyöntekijöillä. Vuokratyö voi lisätä myös ristiriitatilanteita käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden välillä. Näihin ristiriitoihin vaikuttavat muun muassa palkkaukseen ja etuuksiin liittyvät erot. (Hietala ym. 2022, 24–25.) Lisäksi vakituinen henkilöstö joutuu usein kantamaan vastuun jatkuvasta perehdyttämisestä (Viitala 2021, luku 3).

Vuokratyöntekijöiden näkökulmasta epävarmuus liittyy erityisesti työsuhteiden kestoon ja jatkuvuuteen (Hietala ym. 2022, 24). Lyhyet ja epävarmat työsuhteet sekä työyhteisön tuen puute voivat aiheuttaa henkistä kuormitusta, jota lisää myös huoli toimeentulon riittävydestä. Vuokratyöntekijät kokevat usein saavansa heikoimmat työtehtävät ja työvuorot, jotka käyttäjäyrityksen vakituinen henkilöstö haluaa välttää. Lisäksi heidän mahdollisuutensa urakehitykseen ovat heikot, koska he jäävät usein ulkopuolelle käyttäjäyrityksen tarjoamista koulutuksista. (Hietala ym. 2022, 24–26; Viitala 2021, luku 3.) Myös esihenkilöalaissuhteen muodostuminen voi olla haastavaa, koska vuokratyöntekijät eivät varsinaisesti ole käyttäjäyrityksen jäseniä sekä työsuhteet vuokratyöntekijöillä ovat yleensä lyhyitä (Viitala 2021, luku 3).

2.5 Vuokratyön mahdollisuudet

Vuokratyö tarjoaa monenlaisia mahdollisuuksia sen eri osapuolille. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta vuokratyö mahdollistaa työmarkkinoille tekijöitä, jotka eivät välttämättä muuten saisi tai haluaisi sitoutua vakituisiin työsuhteisiin. (Hietala ym. 2022, 21.)

Käyttäjäyrityksen näkökulmasta vuokratyö mahdollistaa lisätyövoimaa helposti, nopeasti ja vaivattomasti. Tämän vuoksi sitä usein käytetäänkin tilanteissa, joissa työvoimaa tarvitaan nopealla aikataululla tai tilapäisesti. Vuokratyöllä pystytään vähentämään käyttäjäyrityksen oman henkilöstön ylitöitä ja sillä saadaan usein täytettyä lyhyet työpaksot, joita voisi olla muuten hankala täyttää. Yritykset hyödyntävät myös vuokratyövoimaa yhtenä rekrytointikanavana, jonka kautta he voivat löytää pysyvää henkilöstöä. (Hietala ym. 2022, 21–23).

Vuokratyöyritysten vastuulle kuuluu rekrytointiprosessin kustannukset ja siihen käytettävä aika. Tämä vapauttaa käyttäjäyrityksen resursseja muihin tehtäviin, kun rekrytointiin ei tarvitse itse panostaa rahallisesti tai ajallisesti. (Viitala 2021, luku 3 Henkilöstökäytännöt.) Käyttäjäyrityksen näkökulmasta vuokratyö myös vähentää sen vakituisen henkilöstöön kohdistuvaa painetta työvoiman tarpeen kasvaessa. Esimerkiksi lyhytkestoisiiin tehtäviin voidaan palkata vuokratyöntekijä, mikä vähentää vakituisen henkilöstön ylityötarvetta. Vastaavasti, kun työvoiman tarve laskee,

vuokratyöntekijät voidaan irtisanoa ensimmäisenä, mikä tekee työvoiman käytöstä joustavampaa. (Hietala ym. 2022, 23).

Työntekijöiden näkökulmasta vuokratyö tarjoaa mahdollisuuden työllistyä helpommin esimerkiksi uransa alussa, jolloin myös työkokemusta on helpompi kerryttää. Tämän vuoksi vuokratyössä onkin pääasiassa nuoria alle 30-vuotiaita työntekijöitä. (Hietala ym. 2022, 21–22). Monille vuokratyön houkuttelevimmat edut ovat sen joustavuus ja vaihtelu (Hall 2006, 167). Vuokratyöntekijät pitävät merkittävänä etuna myös vapautta valita sellaista työtä, jota itse toivoo esimerkiksi työaikojen suhteen. Moni vuokratyöntekijä kokee, että heillä on parempi mahdollisuus vaikuttaa työtehtävään, työn määrään, työaikoihin sekä työvuoroihin. Myös työn lopettaminen koetaan helpompana vuokratyöntekijänä, kuin vakituisena työntekijänä. Lisäksi vuokratyö voi tarjota mahdollisuuden päästä paremmille ansioille, mikä on monelle työntekijälle houkutteleva tekijä. (Hietala ym. 2022, 21–22).

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka muodostuu useista eri tekijöistä. Tässä luvussa käsitellään työhyvinvoinnin käsitettä, sen merkitystä sekä siihen vaikuttavia keskeisiä tekijöitä. Lisäksi käydään läpi motivaation käsitettä ja palkitsemista.

3.1 Työhyvinvoinnin määritelmä

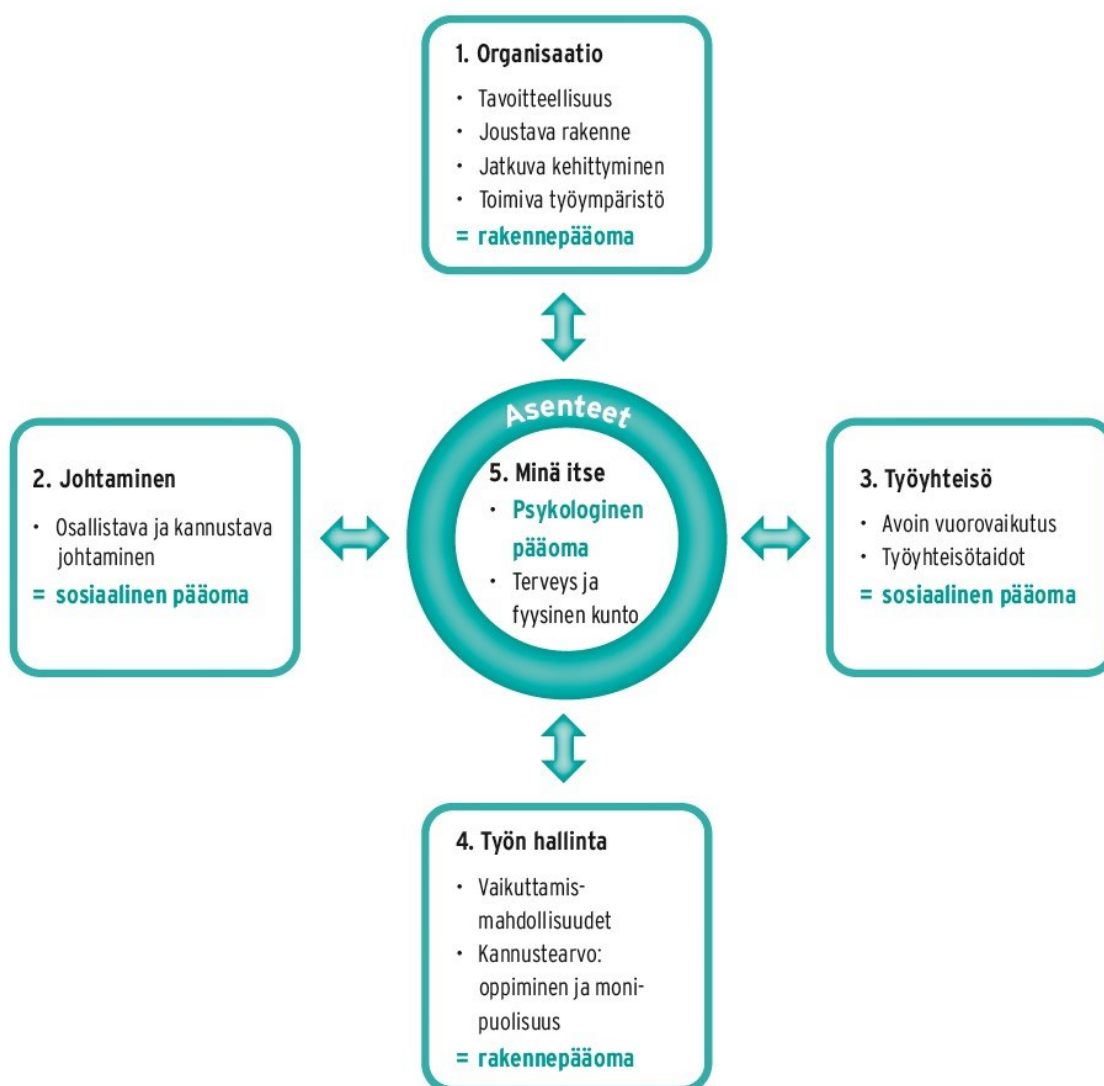
Työhyvinvointia on tutkittu jo yli sadan vuoden ajan, mutta tutkimuksen painopisteet ovat muuttuneet ajan myötä. 1920-luvulla työhyvinvoinnin tutkimus keskittyi lääketieteellisiin ja fysiologisiin stressitekijöihin. Tuolloin tutkimusten tavoitteena oli suojella työntekijöitä terveydellisiltä riskeiltä, mikä muodosti perustan työsuojelulle. Myöhemmin työhyvinvoinnin tutkimus laajeni kattamaan myös psykologisia ja käyttäytymiseen liittyviä reaktioita. (Manka & Manka 2023, 91.)

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, joka muodostuu useista osatekijöistä, kuten työn mielekkyydestä, terveydestä, turvallisuudesta ja yleisestä hyvinvoinnista. Työhyvinvointiin vaikuttavat merkittävästi muun muassa hyvä ja motivoiva johtaminen, positiivinen työilmapiiri sekä työntekijöiden ammattitaito. Hyvä työhyvinvointi parantaa työntekijän työssä jaksamista ja suoriutumista. Lisäksi se lisää työn tuottavuutta ja työhön sitoutumista, mikä puolestaan vähentää sairauspoissaolojen määrää. Työhyvinvoinnin edistäminen on sekä työnantajan, että työntekijän vastuulla. Työnantajan tehtäviin kuuluu varmistaa turvallinen työympäristö, tarjota hyvää johtamista ja kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Toisaalta työntekijöiden vastuulla on huolehtia omasta työkyvystään ja ammattitaidostaan. Jokainen voi omalta osaltaan vaikuttaa myös myönteiseen ilmapiiriin työpaikalla. (Sosiaali- ja terveystieteiden tutkimuskeskus n.d.)

Työhyvinvointi liittyy läheisesti organisaation menestymiseen. Hyvinvoiva ja menestyvä organisaatio rakentuu monista tekijöistä. Ensimmäisenä organisaation on omaksuttava yhteinen visio ja kyky nähdä oppiminen strategisena kilpailutekijänä. Tällä tarkoitetaan kykyä tunnistaa muutostiedot ympäristöstä ja luoda houkutteleva visio tulevaisuudesta. Toiseksi organisaation rakenteen on oltava joustava. Tämä merkitsee tiimityötä ja tasavertaista mahdollisuutta jakaa ja hankkia tietoa eri lähteistä. Lisäksi tarvitaan infrastruktuuri, joka tukee jatkuvaa oppimista. Kolmanneksi organisaation on hallittava muutosta ja uudistuttava jatkuvasti. Tähän tarvitaan taitoja muutoksen johtamiseen sekä kykyä luoda ja jakaa tietoa tehokkaasti. Lisäksi organisaatiokulttuurin on tuettava uudistumista. Tämä tarkoittaa ymmärrystä omista uskomuksista, vahvaa ihmiskäsitystä

ja käytäntöjä, jotka kannustavat avoimeen vuorovaikutukseen ja palautteen antamiseen. (Manka & Manka 2023, 108.)

Yksilön hyvinvointi koostuu monista eri tekijöistä, joista keskeinen on työn hallinta. Hyvä hallinta työtehtävien parissa, edistää työntekijän sitoutumista tehtäviin ja vähentää poissaoloja. Tämä myös vahvistaa kykyä luoda laajoja sosiaalisia verkostoja ja hakea tarvittaessa tukea. On tärkeää, että työntekijällä on mahdollisuus vaikuttaa päätöksentekoon ja että työn sisällöt ovat monipuolisia. Elämänhallinnan tunne on olennainen osa hyvinvointia. Usko siihen, että voi vaikuttaa omiin tapahtumiin ja myönteinen ajattelu ovat avaintekijöitä. Lisäksi persoonallisuuden piirteet, kuten hallitsevuus, sosiaalinen rohkeus, itseluottamus ja sitkeys, ovat tärkeitä hyvinvoinnille. (Manka & Manka 2023, 108—109.)



Kuva 1. Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät (Manka & Manka 2023, 110).

Manka & Manka (2023, 110—111) esittävät työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kuvassa 1 olevan voimavaralähtöisen mallin avulla. Tämä malli sisältää viisi osa-aluetta: organisaatio, johtaminen, työyhteisö, työn hallinta ja yksilö itse. Mallin mukaan työhyvinvoinnin perustan luovat organisaation kulttuuri ja toimintatavat. Näiden lisäksi työn sisältö ja työntekijän vaikutusmahdollisuudet ovat keskeisiä hyvinvoinnin kannalta. Työn tulisi olla monipuolista ja tarjota mahdollisuuksia oppimiseen sekä vaikuttamiseen esimerkiksi työn tavoitteisiin ja pelisääntöihin. Näiden tekijöiden kokonaisuus muodostaa organisaation rakennepääoman. Työyhteisön henkiseen tilaan eli sosiaaliseen pääomaan vaikuttavat erityisesti johtamisen laatu ja työilmapiiri. Hyvä johtaminen ja positiivinen ilmapiiri tukevat työntekijöiden hyvinvointia sekä lisäävät työyhteisön yhteisöllisyyttä.

3.2 Motivaatio

Motivaatio on tila, joka ohjaa ja virittää toimintaa. Se voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio on tila, jossa ihminen kokee tyytyväisyyttä työstä tai saavutuksistaan. Sisäisen motivaation tilassa ihminen haluaa toteuttaa itseään ja kehittyä. Ulkoinen motivaatio tarkoittaa sitä, että ihminen toimii ulkoisten tekijöiden, kuten palkan tai muiden taloudellisten etujen vuoksi. Ulkoisen motivaation tilassa ihminen pyrkii keskittymään fyysiseen hyvinvointiin ja sosiaalisiin suhteisiin. Mikäli työntekijä ei koe työtä mielenkiintoiseksi, ulkoiset motivaatiotekijät korostuvat. (Viitala 2021, luku 2; Johnson 2020, 12.)

Työmotivaatioon voivat vaikuttaa negatiivisesti useat eri tekijät. Näitä ovat esimerkiksi epäonnistumiset työssä, työn huono organisointi, työyhteisön konfliktit, huono ilmapiiri ja puutteellinen johtaminen. Myös liian suuri tai liian pieni työmäärä voi heikentää motivaatiota. Motivaation puute näkyy suoraan työn laadussa ja voi heikentää tuottavuutta. Työmotivaatiota voidaan kuitenkin vahvistaa hyvällä työn organisoinnilla, positiivisella yhteishengellä, rakentavalla ilmapiirillä sekä tarjoamalla työntekijöille mahdollisuuksia kehittyä. (Viitala 2021, luku 2.)

Motivaatio toimii keskeisenä tekijänä, joka vaikuttaa työntekijöiden käyttäytymiseen ja heidän tapansa reagoida erilaisiin tilanteisiin. Koska työntekijöitä motivoivat eri asiat, on tärkeää, että johtajilla on laaja ymmärrys työntekijöiden välisistä suhteista ja yksilöllisistä motivaatiotarpeista. Organisaatioiden on tärkeää pohtia, miten työntekijöiden tarpeet voidaan ottaa huomioon myös silloin, kun niitä ei voida suoraan täyttää. Kun työntekijät kokevat olevansa motivoituneita, he

ovat valmiita panostamaan enemmän tavoitteiden saavuttamiseksi. Erityisesti terveydenhuoltoalalla, jossa kilpailu osaajista on kovaa, johtajien on tärkeää ymmärtää, mitkä tekijät vaikuttavat työntekijöiden vaihtuvuuteen ja pysyvyyteen. (Johnson 2020, 7.)

3.3 Palkitseminen

Motivaatio on sisäinen voima, joka ohjaa ihmisiä ponnistelemaan kohti tavoitteitaan. Työ, joka on sopivasti haastavaa, kiinnostavaa ja vastaa henkilön kykyjä, lisää työntekijän tyytyväisyyttä. Sisäinen motivaatio syntyy kykyjen hyödyntämisestä, onnistumisen tunteista ja itsenäisestä toiminnasta. Luovat ja osallistavat työtavat sekä avoin ilmapiiri puolestaan innostavat työntekijöitä pyrkimään yhteisten tavoitteiden saavuttamiseen. Lisäksi sopiva ja kannustava palkitseminen tukee motivaation säilymistä ja edistää sen kehittymistä entisestään. (Joki 2021, luku 10.)

Henkilöstöasiantuntijoiden ja johdon tehtävänä on luoda toimiva palkitsemisjärjestelmä, joka kannustaa työntekijöitä. Oikeudenmukaisen palkan lisäksi muunlainen palkitseminen on merkityksellistä paitsi työntekijöille myös organisaation kilpailukyvyille. Hyvin suunniteltu palkitsemisjärjestelmä houkuttelee osaavia työntekijöitä ja sitouttaa nykyisen henkilöstön yritykseen. Yritysjohdolla vastaa usein rahallisesta palkitsemisesta, mutta henkilöstöasiantuntijat voivat korostaa muita palkitsemisen muotoja. Palkitsemisjärjestelmän tulee olla selkeä ja oikeudenmukainen, ja jokaisen työntekijän tulee tietää, mitä, milloin ja ketä palkitaan. (Joki 2021, luku 10.)

Palkitseminen voidaan jakaa taloudelliseen ja ei-taloudelliseen palkitsemiseen. Molemmat ovat tärkeitä työntekijöiden kannustamisessa ja sitouttamisessa. Ei-taloudelliset palkitsemisen muodot, kuten haastavat työtehtävät, itsensä kehittäminen ja positiivinen palaute, edistävät työhyvinvointia ja motivaatiota. Taloudellisiin palkitsemisen keinoihin kuuluvat bonukset, osakeoptiot ja muut lisäedut, kuten tulospalkkiot. Taloudelliseen palkitsemiseen kuuluvat myös lakisääteiset eläke-, sairaus-, työttömyys- ja tapaturmavakuutukset sekä edut, kuten puhelin- tai autoetu. Nämä eivät suoranaisesti vaikuta työntekijän palkkaan, mutta motivoivat silti työntekijöitä. (Joki 2021, luku 10.)

Organisaatiossa on usein käytössä erilaiset bonusjärjestelmät, joilla yritys pyrkii motivoimaan työntekijöitään tarjoamalla erilaisia tulokseen perustuvia bonuksia. Tämän ideana on kannustaa työntekijöitä saavuttamaan ylhäältä määriteltyjä tavoitteita. Bonusjärjestelmät ovat yksi esimerkki ulkoisesta motivoimisesta. Tällöin työstä itsestään ei pyritä tekemään työntekijää moti-

voivaa, vaan erillisellä rahallisella palkkiolla yritetään motivoida tavoitteiden saavuttamiseen. Rahallinen bonus vaikuttaa kuitenkin usein haitallisesti sisäiseen motivaatioon, koska se vie huomiota pois sisäisistä syistä eli siitä mikä alun perin motivoi tekemään työtä. Tutkimusten mukaan on siis todettu, että ulkoinen palkitseminen heikentää sisäistä motivaatiota. (Martela & Jarenko 2015, 89—91.)

Lisäksi oikeudenmukaisen palkitsemisjärjestelmän luominen on haastavaa, erityisesti silloin kun tuloksen saavuttaminen vaatii yhteistyötä. Yksilö- ja tiimikohtaiset bonukset voivat kannustaa keskittymään vain omaan etuun eikä työtovereiden auttamiseen. Lisäksi työn mittaaminen yksiselitteisesti on vaikeaa, mikä voi johtaa siihen, että työntekijät keskittyvät vain tiettyjen mittareiden täyttämiseen. Käytännössä bonusjärjestelmiä tulee välttää, mikäli organisaatio tavoittelee vahvaa sisäistä motivaatiota. Kuitenkin tietyissä tilanteissa bonusjärjestelmät voivat toimia, kun ne on suunniteltu niin, että ne kannustavat työntekijöitä toimimaan organisaation kokonaisuuden kannalta järkevästi. (Martela & Jarenko 2015, 89—91.)

4 Työntekijän sitoutuminen ja sen merkitys organisaatiolle

Sitoutuminen määritellään työntekijän psykologiseksi suhteeksi organisaatioon, mikä vaikuttaa merkittävästi hänen asenteisiinsa, motivaatioonsa ja käyttäytymiseensä työyhteisössä. Heikko sitoutuminen voi madaltaa kynnyistä lähteä organisaatiosta, kun taas vahva sitoutuminen vahvistaa työtyytyväisyyttä, parantaa suorituskykyä ja lisää työntekijän halua pysyä organisaation palveluksessa. (Viitala 2021, luku 2.) Tässä luvussa tarkastellaan työntekijän sitoutumista sen merkitystä organisaatiolle sekä NPS-mittarin hyödyntämistä sitoutumisen mittaamisessa.

4.1 Sitoutumisen vaikutukset organisaation menestykseen

Työntekijöiden sitoutumisen lisääntyminen vaikuttaa positiivisesti työn laatuun (Manka & Manka 2023, 74). Tämän seurauksena myös kustannustehokkuus paranee, sillä sitoutuneet työntekijät ovat aidosti motivoituneita tuottamaan tuloksia, joihin sitoutumattomat eivät pysty. Heidän vahva sitoutumisensa työhön heijastuu kaikkeen, mitä he tekevät, sillä he asettavat yrityksen tavoitteet omien etujensa edelle. Tämä vähentää tehottomuutta ja maksimoi tuottavuuden, mikä puolestaan parantaa yrityksen taloudellista menestystä. Lisäksi organisaation houkuttelevuus työnantajana vahvistuu, mikä helpottaa uusien työntekijöiden rekrytointia. (Phillips 2016, 23.)

Sitoutuneet työntekijät nauttivat työstään, päivittäisistä tehtävistään ja yrityksestä, jossa he työskentelevät. Tämä luo halua pysyä yrityksen palveluksessa pidempään. (Phillips 2016, 23; Morgan, 2017, luku 1.) Sen sijaan, että he lähtisivät muualle ja menettäisivät nykyisen työpaikan edut, he ovat uskollisia yritykselle, jossa työskentelevät. Lisäksi heidän vahva yhteytensä kollegoihinsa vahvistaa tiimihenkeä ja saa muutkin työntekijät pysymään yrityksessä. Sitoutuneet työntekijät saapuvat töihin motivoituneina, mikä näkyy heidän positiivisessa asenteessaan. He levittävät hyvää energiaa ympärilleen ja inspiroivat kollegoitaan. Tämä luo työpaikalle myönteisen ilmapiirin, joka kannustaa kaikkia tekemään parhaansa ja samalla houkuttelee organisaatioon uusia, lahjakkaita työntekijöitä. (Phillips 2016, 23.)

Sitoutuminen voidaan jakaa tunneperäiseen ja välineelliseen sitoutumiseen, ja se voi kohdistua esimerkiksi työhön tai työpaikkaan. Tunneperäisesti sitoutunut työntekijä kokee itsensä osaksi työyhteisöä ja organisaatiota, ja hän tuntee kehittyvänsä ja tekevänsä merkityksellistä työtä. Tällainen työntekijä kokee aidosti viihtyvänsä työssään ja haluaa hyödyntää osaamistaan organisaatiossa. Välineellisesti sitoutunut työntekijä puolestaan tekee työtä lähinnä rahan, aseman tai

muun hyödyn takia. Työnantajan näkökulmasta tunneperäisesti sitoutunut työntekijä on valmis joustamaan ja osoittaa lojaaliutta työnantajaa kohtaan. Sitoutuneet työntekijät ovat luovempia, kehittävät organisaatiota aktiivisemmin ja parantavat työn laatua, minkä lisäksi poissaolot ja vaihtuvuus vähenevät. (Viitala 2021, luku 2.)

Sitoutuneet työntekijät parantavat asiakastytyväisyyttä, sillä heidän vahva yhteytensä yritykseen heijastuu haluna tarjota erinomaisia asiakaskokemuksia. He ovat omistautuneet varmistamaan, että asiakkaat ovat täysin tyytyväisiä, eivätkä pidä hyväksyttävänä mitään muuta kuin täydellistä asiakastytyväisyyttä. Sitoutuneet työntekijät kokevat myös työnsä merkitykselliseksi ja ymmärtävät, kuinka heidän panoksensa lisää arvoa yritykselle. Heidän ylpeytensä työstään saa heidät tekemään parhaansa, mikä johtaa laadukkaampiin tuotteisiin ja palveluihin. (Phillips 2016, 23.)

Työnantajien on tärkeää ymmärtää, että sitoutuminen ei ole pelkästään työntekijälähtöistä, vaan myös työnantajan tulee osoittaa sitoutuneisuutta työntekijöitä kohtaan. Tämä voi ilmetä luottamuksena, mahdollisuuksina kehittyä ja vaikuttaa työssään sekä osaamisen hyödyntämisenä. Työnantajat voivat edistää sitoutumista tarjoamalla mielekkäitä ja sopivasti haastavia työtehtäviä, luomalla avoimen ilmapiirin sekä antamalla työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa asioihin. Lisäksi kilpailukykyisen palkan tarjoaminen sekä muiden etujen tai hyötyjen käyttäminen, hyvä johtaminen, kehitysmahdollisuuksien tarjoaminen, työ ja vapaa-ajan yhteen sovittaminen sekä usko organisaation tulevaisuudesta ja menestyksestä ovat keinoja, joilla työnantajat voivat sitouttaa työntekijöitään. (Viitala 2021, luku 2.)

4.2 Terveystenhoitoalan työntekijöiden erityispiirteet sitoutuminen

Terveystenhoitoalan työntekijöiden sitoutuminen perustuu organisaation luomaan ympäristöön, jossa inhimillinen kohtelu ja hoidon laadun eri osa-alueet, kuten terveystenhoito luonne, ihmissuhteet ja fyysinen ympäristö, toimivat saumattomasti yhdessä. Terveystenhoitoalan työntekijät kokevat yleensä sisäistä motivaatiota erityisesti työn tarkoituksen ja potilaiden hoidon tuoman täyttymyksen kautta, mikä vahvistaa heidän sitoutumistaan organisaatioon. Sitoutumiseen vaikuttavat merkittävästi ihmissuhdekeskeiset tekijät, kuten myönteinen ja välittävä työilmapiiri, viestintä, potilaskeskeisyys sekä kohteliaisuus ja arvokkuus työyhteisössä. (Johnson 2020, 20.)

Organisaation sitoutumisella sekä työpaikan ihmissuhteilla, kuten kollegoiden ja johtajien välisillä suhteilla, on suora yhteys organisaation sitoutumiseen ja luottamuksen rakentumiseen. Työntekijöiden sitoutuminen ohjaa heidän käyttäytymistään, erityisesti silloin, kun työn tuloksista odotetut palkkiot ja niiden perusteet ovat selkeitä. Työntekijät osallistuvat todennäköisemmin aktiivisesti organisaation toimintaan, johon he tuntevat kuuluvansa, ja pyytävät tällöin myös apua kollegoiltaan. Sitoutumisella ja organisaation tarjoamalla tuella on tärkeä välittävä rooli eli työntekijät samaistuvat vahvemmin organisaatioon, jos he kokevat, että heitä kohdellaan reilusti. Sitoutuminen on myös yhteydessä tiedonjakamiseen, oikeudenmukaisuuteen, samaistumiseen ja yhteistyöhön kollegoiden kanssa. Kun johtajat suhtautuvat työntekijöiden ehdotuksiin oikeudenmukaisesti ja luotettavasti, työntekijät luovat vahvempia sitoutumissuhteita ja heikompia väli-neellisiä siteitä, kuten oikeudenmukaisuuden, kunnioituksen ja tuen odotuksia. (Johnson 2020, 20–22.)

Terveydenhuollon ympäristössä on tutkittu sitoutumisen ja tyytyväisyyden välistä suhdetta, ja tutkimusten mukaan osallistujilla oli huomattavan korkea affektiivinen sitoutuminen, vaikka he kärsivät korkeista loppuun palamisen tasoista. Työntekijöiden sitoutumisella organisaatioon on merkittävä vaikutus organisaation tuloksiin, kuten potilastyytyväisyyteen sekä hoidon laatuun. (Johnson 2020, 22.)

4.3 Sitoutumisen tukeminen ja keinot

Tutkimusten mukaan vain pieni osa eli reilu kymmenen prosenttia työntekijöistä on aktiivisesti sitoutunut työhönsä. Sitoutuneet työntekijät ovat organisaation avainpelaajia, joiden tuottavuus on korkeampi heidän sisäisen motivaationsa ja omistautumisensa ansiosta. Sitoutunut työntekijä lähettää positiivisen viestin organisaation onnistumisesta. Vaikka työntekijöitä ei voi pakottaa sitoutumaan, työnantajat voivat luoda olosuhteet, jotka innostavat vapaaehtoiseen sitoutumiseen. Tämä onnistuu usein paremmin hyvän johtamisen ja tukemisen kuin rahallisten keinojen avulla. Työntekijöistä huolehtiminen ja heidän kehittymismahdollisuuksiensa tukeminen lisäävät sitoutumista organisaatioon. (Ahlroth 2017, luku 3.)

Työntekijän sitoutuminen työhön ja työnantajaan vaatii, että työntekijä kokee itsensä tärkeäksi. Tämän vuoksi työnantajan on hyvä huomioida työntekijöitä yksilöinä ja osoittaa aitoa kiinnostusta heitä kohtaan, tukea työntekijän henkilökohtaista kehittymistä ja antaa säännöllistä palautetta. (Vilkman 2016, 129.)

Sitoutuminen on enemmän kuin fyysistä läsnäoloa; se vaatii henkistä omistautumista ja vastavuoroista tukemista työntekijän ja työnantajan välillä (Ahlroth 2017, luku 3). Työntekijöiden houkuttelemisen palkankorotuksilla tai ylennyksillä irtisanoutumisen uhan alla on usein vain tilapäinen ratkaisu. Työnantajien tulisi keskittyä arvostamaan työntekijöitä jo ennen kuin he harkitsevat lähtemistä, sillä todellinen sitoutuminen perustuu arvostukseen, ei pelkkään rahalliseen kannustimeen. Palkankorotus voi olla osa sitouttamista, mutta se ei yksin riitä. Sen sijaan työnantajien tulisi pohtia, miksi työntekijät eivät koe sitoutumista ja puuttua näihin syihin. (Ahlroth 2017, luku 3.)

4.4 Johtamisen ja vapaaehtoisuuden merkitys sitoutumisessa

Esihenkilön rooli on ensiarvoisen tärkeä työntekijän sitoutumisessa. Hänen toimintansa vaikuttaa suoraan siihen, miten työntekijät kokevat työympäristönsä ja oman panoksensa merkityksen. Hyvä esihenkilö kannustaa työntekijöitä näyttämään potentiaalinsa ja luo luottamuksen ilmapiirin. Esihenkilön tulee tukea työn merkityksellisyyden kokemista ja jatkuvaa oppimista sekä varmistaa reilu ja tasapuolinen kohtelu. Huono esihenkilö voi olla merkittävä syy sitoutumisen puutteeseen, kun taas hyvä esihenkilö johtaa tiimensä menestykseen ja sitoutumiseen. Epäterve johtamiskulttuuri voi puolestaan ajaa työntekijät vaihtamaan työpaikkaa. (Ahlroth 2017, luku 3.)

Vapaaehtoisuus merkitsee työntekijöille mahdollisuutta tehdä työtä, joka kiinnostaa heitä. Se tarkoittaa, että työ ei tunnu ulkoapäin pakotetulta, vaan se nousee heidän omista intohimoistaan ja arvoistaan. Työn tulee olla sellaista, että työntekijät voivat ilmaista itseään ja omaa persoonaansa työn kautta. Vapaaehtoisuus voidaan jakaa kolmeen osa-alueeseen: päämäärien omaehtoisuus, toimintatapojen vapaus ja tekemisen innostavuus. Päämäärien omaehtoisuus tarkoittaa, että työn tavoitteet ovat sellaisia, joihin työntekijä aidosti haluaa sitoutua. (Martela & Jarenko 2015, 68–69.)

Johtamisen näkökulmasta päämäärien omaehtoisuus edellyttää, että johtajan on onnistuttava sitouttamaan työntekijä näihin tavoitteisiin. Jos työntekijä kokee, että hän tekee jotain vain pakon edessä tai noudattaa käskyjä, vapaaehtoisuuden tunne katoaa. Tällöin työntekijä suorittaa tehtäviä ulkoisen motivaation varassa, ilman henkilökohtaista kiinnostusta tavoitteita kohtaan. Johtamisessa on siis tärkeää löytää yhdessä työntekijän kanssa tavoitteet, jotka ovat sekä organisaation

että työntekijän itsensä puolesta tavoittelemisen arvoisia. Työntekijän tekemisen tulee siis palvella parhaalla mahdollisella tavalla organisaatiota, samalla huomioiden työntekijän henkilökohtainen kiinnostus tavoitteeseen. (Martela & Jarenko 2015, 68—69.)

Usein päämäärien omatoimisuuden vahvistaminen tapahtuu juuri johtajan kyvyn kautta luoda innostava kuva tulevaisuudesta, joka houkuttelee työntekijöitä osallistumaan sen toteuttamiseen. Työntekijöiden kuunteleminen on tärkeässä roolissa, kun pyritään herättämään innostava kuva tulevaisuudesta. Tärkeää on siis kyky tunnistaa työntekijöitä kiinnostavat asiat ja yhdistää nämä asiat osaksi heidän työnkuvaansa ja tavoitteitaan. Vapaaehtoisuus yrityksessä ei tarkoita, että jokainen tekee mitä haluaa, vaan sen tarkoituksena on saada työntekijät tavoittelemaan organisaation kannalta hyödyllisiä päämääriä. Ei kuitenkaan työn velvoitteen vuoksi, vaan omasta halustaan. (Martela & Jarenko 2015, 69—70)

Toimintatapojen vapaus on toinen keskeinen osa vapaaehtoisuutta. Kun organisaation ja työntekijöiden yhteiset tavoitteet ovat selvillä, niin työntekijöille tulee antaa vapaus ja mahdollisuus valita parhaaksi katsomansa tavat tavoitteen saavuttamiseksi. Tiukat määräykset voivat rajoittaa työntekijöiden toimintavapautta ja aiheuttaa turhautumista työntekijöiden keskuudessa. Esimerkiksi hoitoalalla tiukat säännöt voivat rajoittaa hoitohenkilökunnan kykyä auttaa potilaita tehokkaasti ja aiheuttaa siten turhautumista ja motivaation laskua. (Martela & Jarenko 2015, 69—70)

Vapaaehtoisuudessa tulee kuitenkin huomioida, että johtajan tulee puuttua työntekijän tekemiseen, mikäli hänen toimintatapansa eivät johda haluttuun päämäärään. Näissä tilanteissa puuttuminen tulee tehdä työntekijän vapaaehtoisuutta kunnioittaen eli työntekijälle tulee selkeästi esittää mikä hänen toimintatavassaan ei ole toimiva ja luoda hänelle ymmärrys, miksi jokin toinen toimintatapa kannattaa valita. (Martela & Jarenko 2015, 71)

Tekemisen innostavuus on yksi keskeinen tekijä, joka synnyttää vapaaehtoisuutta työssä. Tekemisen innostavuus voidaan rinnastaa sisäsyntyiseen motivaatioon, joka syntyy tekemisen ilosta, jolloin työhön heittäytyy ilman, että miettii sen tuottavuuden arvokkuutta. Työtehtävien tulisi olla mielekkäitä ja palkitsevia, jolloin se motivoi työntekijöitä vahvasti. Tämän vuoksi on tärkeää, että johto osaa tunnistaa työntekijöiden innostuksen kohteet ja mahdollistaa heille mahdollisimman paljon näiden työtehtävien tekemistä. Vapaaehtoisuuteen perustuva organisaatio vaatii työntekijöiltä suurta vastuuta omasta tekemisestään. Tärkeää on siis huomioida vapauden ja vastuun välinen suhde. Kun työntekijä saa tehdä päätöksiä, hän on myös vastuussa niiden seurauksista. Vapaaehtoisuuteen perustuva organisaatio vaatii työntekijöiltä taitoa tehdä itsenäisiä päätöksiä ja ongelmanratkaisukykyä. (Martela & Jarenko 2015, 71—72.)

Työntekijöiden osallistaminen organisaation päätöksiin ja tavoitteisiin johtaa työntekijöiden vapaaehtoiseen kiinnostumiseen työstään. Organisaatiossa tulee siis välttää tukahduttamasta työntekijöiden innostuneisuutta kehittää organisaatiota. Tämä ei kuitenkaan tarkoita, että päätöksenteko olisi täysin työntekijöiden varassa, vaan johdon tulee keskeneräisten ideoiden kanssa kuunnella työntekijöitä, jolloin he kokevat olevansa osa päätöstä yhteisistä tavoitteista. (Martela & Jarenko 2015, 85–86.)

4.5 NPS-mittarin hyödyntäminen sitoutumisessa

Net Promoter Score (NPS) on kyselymenetelmä, jolla mitataan asiakkaiden uskollisuutta yrityksiä, tuotteita tai palveluita kohtaan. NPS-mittaus toteutetaan yksinkertaisella kysymyksellä: "Kuinka todennäköisesti suosittelisit yritystä/palvelua/tuotetta ystävällesi tai kollegallesi?" Vastaajat arvioivat todennäköisyyden asteikolla 0–10, jossa 0 tarkoittaa erittäin epätodennäköistä ja 10 erittäin todennäköistä. (Tarantino 2022, 46; Villani 2019, 154.) NPS-menetelmän kehitti Bain & Company vuonna 2003, ja se on saavuttanut laajaa suosiota erityisesti sen yksinkertaisuuden ja nopeuden vuoksi. Menetelmä on suunniteltu niin, että asiakkaat voivat vastata nopeasti – jopa alle minuutissa – mikä nostaa vastausprosentteja merkittävästi verrattuna perinteisempiin, moniosaisiin kyselyihin. (Tarantino 2022, 46.)

NPS:n kriteerit asiakasuskollisuuden mittaamiseen ovat tiukat. Tulosten tulkinnassa asiakkaat jaetaan kolmeen ryhmään: Suosittelijat, Passiiviset ja arvostelijat. Suosittelijat (Promoters) eli 9–10 arvosanan antaneet, ovat erittäin tyytyväisiä ja todennäköisesti suosittelevat yritystä aktiivisesti. (Tarantino 2022, 46; Villani 2019, 154.) Suosittelijat ovat erittäin uskollisia ja innokkaita asiakkaita, jotka suosittelevat yritystä aktiivisesti ystävilleen ja tuttavilleen. Heidän osuutensa yrityksen suositteluista on usein merkittävä, jopa yli 80 %. (Measuring you net promoter score n.d.)

Passiiviset (Passives) eli 7–8 arvosanan antaneet ovat pääosin tyytyväisiä, mutta eivät tarpeeksi innostuneita toimiakseen yrityksen suosittelijoina (Tarantino 2022, 46; Villani 2019, 154). Heidän suosittelunsa ja uusintaostoksensa ovat huomattavasti harvinaisempia, ja suosittelut ovat yleensä vähemmän innostuneita. Tämän ryhmän suurin riski on heidän vaihtamisalttiutensa, jolloin kilpailijan houkutteleva tarjous voi helposti saada heidät siirtymään toiseen yritykseen. (Measuring you net promoter score n.d.)

Arvostelijat (Detractors) eli 0–6 arvosanan antaneet ovat tyytymättömiä ja saattavat vältellä yritystä jatkossa tai jopa vaikuttaa negatiivisesti sen maineeseen (Tarantino 2022, 46; Villani 2019,

154). He ovat vastuussa suurimmasta osasta yrityksen kielteistä suusanallista palautteesta, mikä voi vaikuttaa yrityksen maineeseen negatiivisesti. Kriitikot myös vaihtavat usein palveluntarjoajaa, eivätkä he ole pitkällä aikavälillä kannattavia asiakkaita. (Measuring your net promoter score n.d.)

Yrityksen NPS-luku lasketaan vähentämällä arvostelijoiden osuus prosenttiosuus suosittelijoiden prosenttiosuudesta. Tämä tarjoaa yksinkertaisen ja tehokkaan tavan mitata asiakasuskollisuutta ja tarjoaa selkeän ja helposti hyödynnettävän tavan arvioida asiakaskokemusta ja tunnistaa kehityskohteita. (Tarantino 2022, 46; Villani 2019, 154.) Mitä korkeampi NPS-luku on, sitä paremmin yritys on onnistunut houkuttelemaan asiakkaita enemmän suosittelijoita kuin arvostelijoita (Three types of net promoter score n.d.).

NPS-mittaria on kehitetty toimimaan myös työntekijöiden sitoutumisen mittaamiseen (About the net promoter system n.d.). Työntekijöiden sitoutumiseen koskevaa mittaria kutsutaan Employee Net Promoter Score (eNPS). Sen toiminta perustuu samaan periaatteeseen kuin asiakaslähtöinen NPS-mittarin toiminta ja sen avulla mitataan, kuinka todennäköisesti työntekijät suosittelisivat yritystä työpaikkana ystävilleen tai tuttavilleen. Kyselyssä työntekijät vastaavat asteikolla 0–10, ja tuloksia analysoidaan samalla tavalla kuin asiakaskyselyissä. eNPS tarjoaa arvokasta tietoa työntekijöiden asenteista ja halukkuudesta toimia yrityksen puolesta puhujina. Se auttaa organisaatioita tunnistamaan vahvuutensa työnantajana ja kehittämiskohteensa, erityisesti työntekijöiden tyytyväisyyden ja sitoutumisen parantamisessa. Lisäksi eNPS voi tukea asiakaskokemuksen kehittämistä, sillä sitoutuneet työntekijät vaikuttavat suoraan asiakkaiden kokemuksiin ja organisaation menestykseen. (Villani 2019, 161.)

5 Tutkimus vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta yritys X:ssä

Tutkimuksen toteutus käynnistyi syksyllä 2024 toimeksiantajan tarpeesta selvittää vuokratyöntekijöiden sitoutumista yritykseen. Tavoite oli saada selville mitkä tekijät vaikuttavat hoitoalan ammattilaisten sitoutumiseen vuokratyöyrityksessä ja millä keinoin yritys X voi sitouttaa vuokratyöntekijöitä.

5.1 Tutkimusmenetelmät ja toteutus

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen eli määrällinen kyselytutkimus. Heikkilän (2014, 15) mukaan määrällisessä kyselytutkimuksessa aineisto kerätään yleisimmin standardoidulla tutkimuslomakkeella, jossa on valmiita vastausvaihtoehtoja. Kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä tulosten kuvaamisessa hyödynnetään numeerisia arvoja, joita havainnollistetaan taulukoilla ja kuvioilla. Tutkimusaineiston tuloksia pyritään yleistämään tilastollisen analyysin avulla.

Empiirisen tutkimuksen tutkimusasetelma koostuu tutkimusongelmasta, aineistosta ja menetelmästä. Keskeisessä roolissa on tutkimusongelman selkeä määrittely, joka ohjaa tutkimusaineiston kokoamista, käsittelyä ja analysointia. (Heikkilä 2014, 20–21.) Tutkimusongelmaksi tässä tutkimuksessa nousi se, että tässä tutkimuksessa on se, että Yritys X:ltä puuttui riittävä tieto vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä sekä keinoista, joilla heidän sitoutumistaan yritykseen voitaisiin vahvistaa. Tutkimusongelman määrittämisen jälkeen tutkimusaiheeseen perehdyttiin teorian avulla.

Tutkimusongelma ohjasi kyselyn laadintaa. Taustamuuttujina kysyttiin vastanneiden vuokratyöntekijöiden ammattiryhmää, ikää, sukupuolta, työsuhteen muotoa ja kestoa sekä työskenteleekö vuokratyöntekijä yritys X:n lisäksi jossain toisessa henkilöstöpalvelualan yrityksessä (Liite 1 2–3/11). Tutkimuskysymykset muodostuivat kolmesta erilaisesta teemasta: työn kokemuksesta ja mielipiteistä, työsuhteeseen liittyvistä mielipiteistä sekä sitoutumista koskevista mielipiteistä. Kysymykset olivat monivalintakysymyksiä, kysymyksiä, joihin pystyi vastaamaan kyllä tai ei sekä viisiportaisen Likert-asteikon mukaisia kysymyksiä mielipideväittämiä tutkimiseen (Liite 1 4–11/11). Likert-asteikon mukaisesti vastaajan tuli valita sopivin mielipide vaihtoehdoista täysin samaa mieltä, melko samaa mieltä, ei samaa eikä eri mieltä, melko eri mieltä tai täysin eri mieltä.

Likert-asteikko on järjestysasteikollinen muuttuja, jolle ei yleensä ole tarkoituksenmukaista laskea keskiarvoa (Heikkilä 2014, 52). Lisäksi lopussa oli yksi avoinkenttä, jossa vastaaja pystyi kertomaan työnhakuun liittyvistä syistä tarkemmin.

Webropol -kysely lähetettiin yritys X:n henkilöstö- ja asiakkuusjärjestelmän kautta lokakuussa 2024 221:lle sillä hetkellä työsuhhteessa olevalle vuokratyöntekijälle. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän suurta ja edustavaa tutkimusjoukkoa (Heikkilä 2014, 15). Kysely lähetettiin saatekirjeen kanssa, jonka tarkoituksena oli antaa vastaajalle tietoa tutkimuksesta sekä motivoida vastaamaan kyselyyn (Liite 1 1/11). Lisäksi saatekirjeessä kerrottiin kauanko vastaaminen vie aikaa. Kysely oli avoinna kaksi viikkoa, jonka aikana lähetettiin kaksi muistutusviestiä kyselyyn vastaamisesta. Vastausprosentiksi saatiin 41 %. Aineiston keräämisen jälkeen tiedot käsiteltiin ja analysoitiin sekä tulokset raportoitiin.

Kvantitatiivinen tutkimus on tilastollinen tutkimusmenetelmä, jonka avulla tarkastellaan lukumäärien ja prosenttiosuuksien kautta esiin nousevia kysymyksiä. Tällaisessa tutkimuksessa pyritään usein myös analysoimaan eri tekijöiden välisiä suhteita. (Heikkilä 2014, 15.) Tutkimuksen tuloksista voidaan tehdä johtopäätöksiä ja hyödyntää yritys X työntekijöiden sitoutumisen edistämisen kehittämisessä.

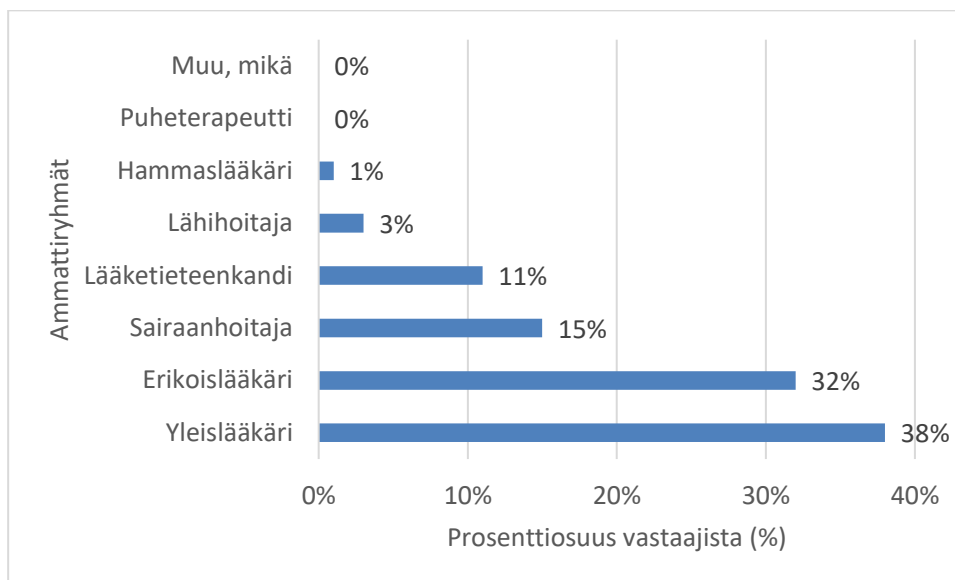
5.2 Tutkimustulokset

Tutkimuksessa kysymyksiä oli yhteensä 13 ja näistä kysymyksistä kolme kysymystä ovat sellaisia, jotka sisälsivät useamman väittämän. Tutkimustulokset esitetään prosentteina, koska vastaajamäärä on niin lähellä 100 henkilöä. Tutkimuksessa hyödynnetään ristiintaulukointia, jotta voidaan kuvata muuttujien välistä yhteyttä eli millä tavalla ne vaikuttavat toisiinsa (Heikkilä 2014, 15). Eri muuttujien välillä vastausjoukkojen koko vaihtelee eikä niitä voi suoraan vertailla keskenään luotettavasti, kuitenkin jokaisen ryhmän sisällä on nähtävissä kiinnostavia piirteitä, joita avataan tuloksissa tarkemmin.

5.2.1 Taustamuuttujat

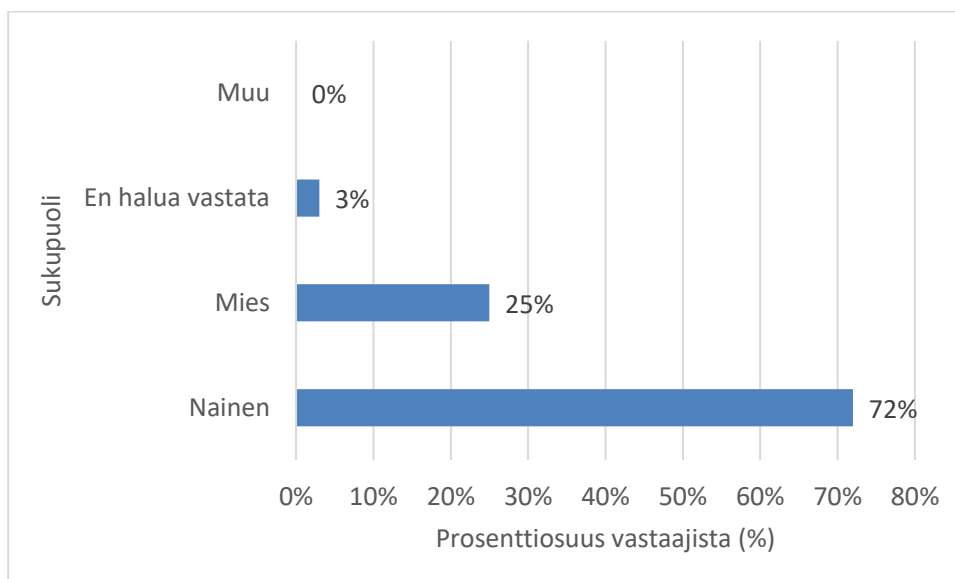
Tutkimuksen 1–7 kysymysten avulla selvitettiin taustamuuttujien kautta vastanneiden ammattiryhmää, ikää, sukupuolta, työsuhteen muotoa ja kestoa sekä työskenteleekö vuokratyöntekijä

yritys X:n lisäksi jossain toisessa henkilöstöpalvelualan yrityksessä. Vastaajista 38 % oli yleislääkäreitä, 32 % oli erikoislääkäreitä, 15 % oli sairaanhoitajia, 11 % oli lääketieteenkandidaatteja, 3 % lähihoitajia ja 1 % hammaslääkäreitä (Kuva 2). Puheterapeuteista tai muista ammattiryhmistä yksikään ei vastannut kyselyyn.



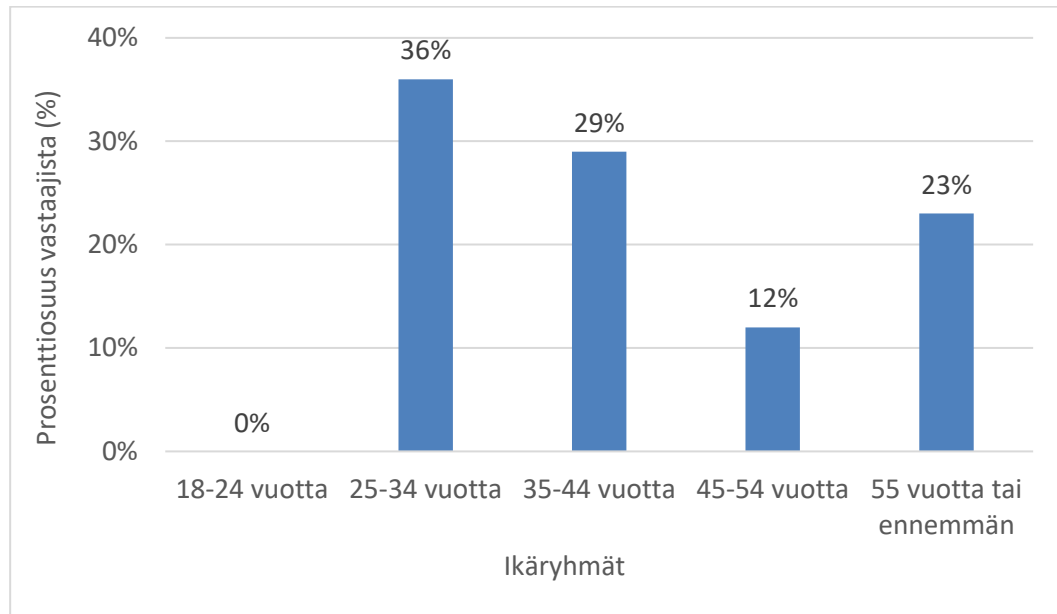
Kuva 2. Vastaajien ammattiryhmät (n=90)

Tutkimukseen vastanneista selvästi suurin osa oli naisia, joita oli yhteensä 72 %. Puolestaan vastaajista 25 % oli miehiä ja 3 % ei halunnut vastata sukupuolta määrittävään kysymykseen (Kuva 3).



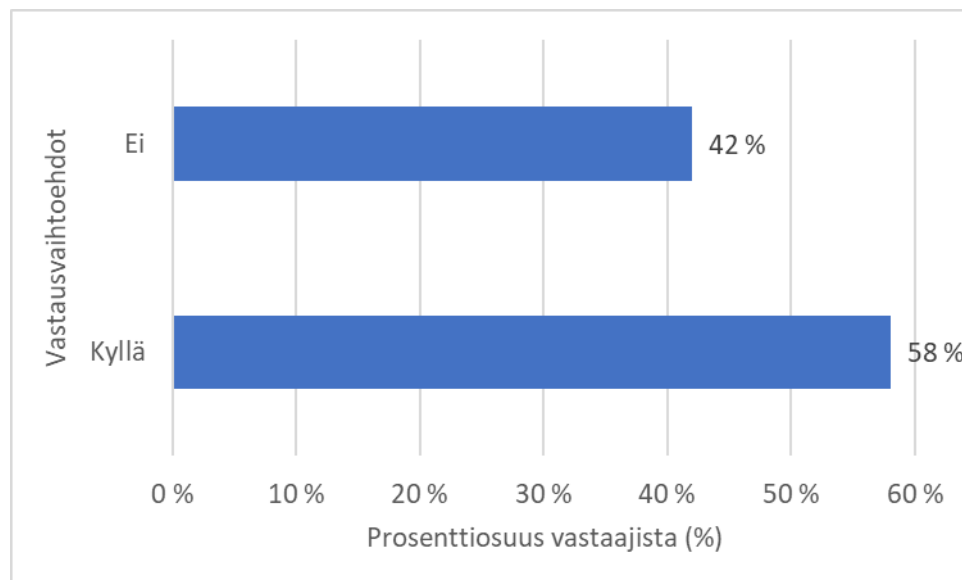
Kuva 3. Vastaajien sukupuoli (n=90)

Vastaajista 36 % oli ikäryhmästä 25—34 vuotta. Ikäryhmästä 35—44 vuotta vastaajia toiseksi eniten eli 29 %. Vastaajia oli ikäryhmästä 55 vuotta tai enemmän 23 % ja 12 % vastaajista oli ikäryhmästä 45—54 vuotta (Kuva 4).



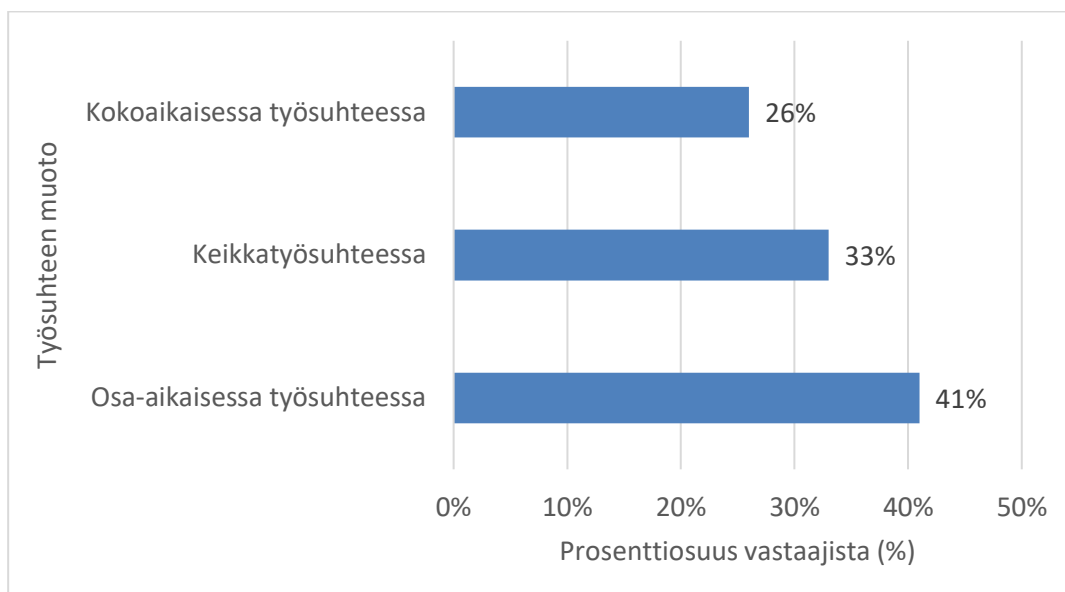
Kuva 4. Vastaajien ikäryhmät (n=90)

Vastaajista yli puolet eli 58 % kertoi yritys X:n olevan heidän päätoiminen työnantajansa (Kuva 5).



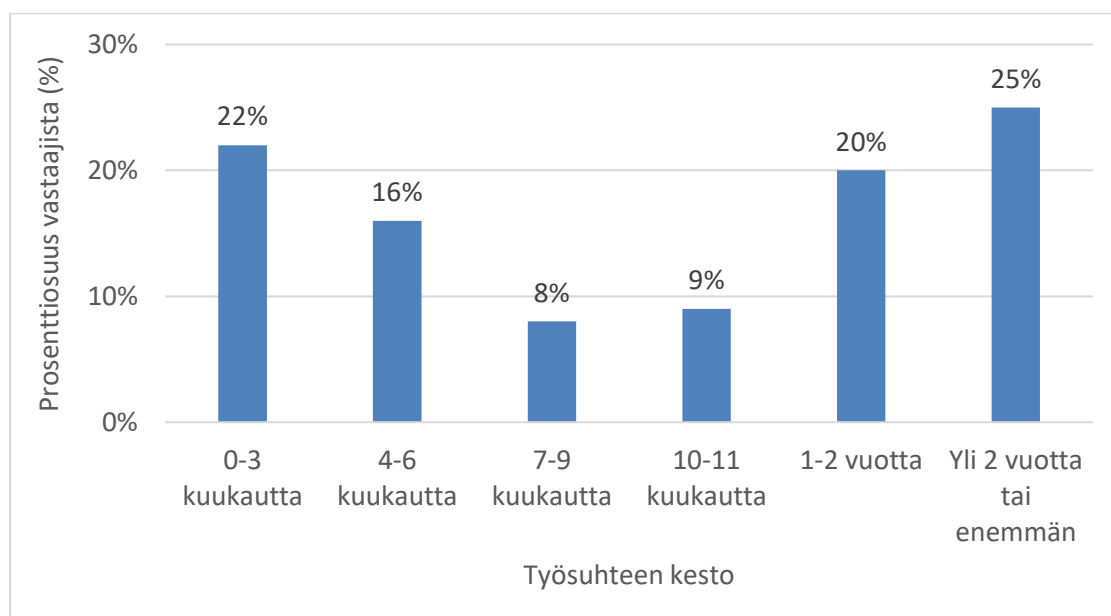
Kuva 5. Onko yritys X päätoiminen työnantajasi (n=90)

Vastaajista 41 % oli osa-aikaisessa työsuhteessa. Keikkatyösuhteessa oli 33 % vastaajista, ja koko-aikaisessa työsuhteessa oli 26 % vastaajista (Kuva 6).



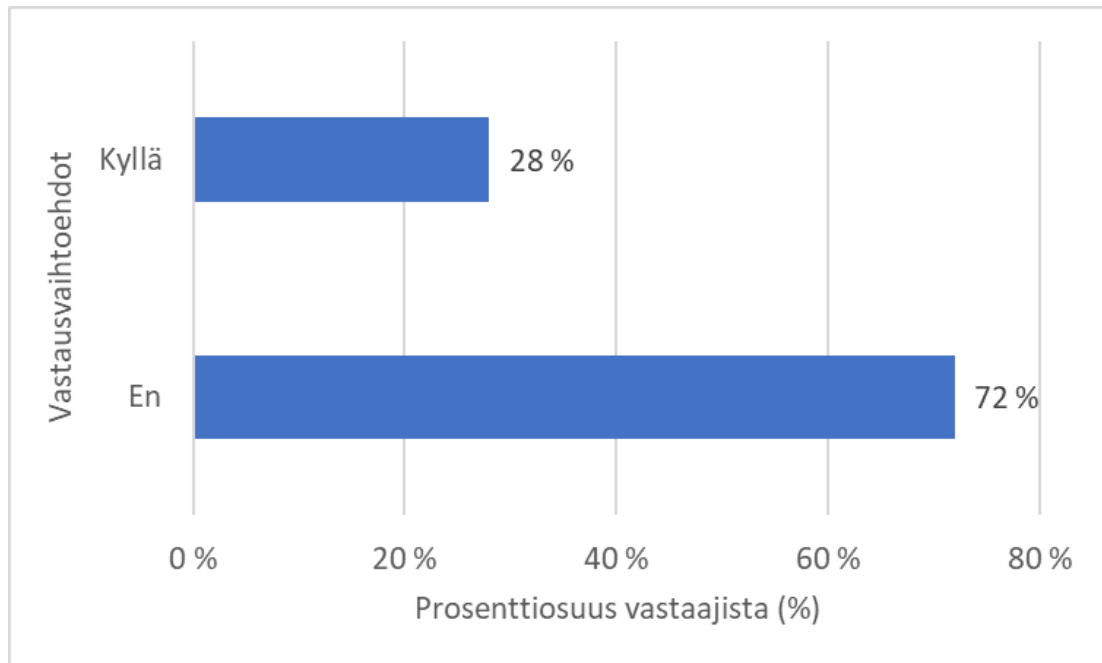
Kuva 6. Vastaajien työsuhteen muoto (n=90)

Vastaajista 25 % oli ollut työsuhteessa yritys X:ssä yli 2 vuotta tai enemmän. Toiseksi eniten vastaajia eli 22 % vastaajista oli ollut työsuhteessa 0–3 kuukautta. Vastaajista 20 % oli ollut työsuhteessa 1–2 vuotta, ja 16 % oli ollut työsuhteessa 4–6 kuukautta. Vastaajista 8 % oli ollut työsuhteessa 7–9 kuukautta ja 9 % oli ollut työsuhteessa 10–11 kuukautta (Kuva 7).



Kuva 7. Vastaajien työsuhteen kesto (n=90)

Reilusti yli puolet vastaajista, eli 72 %, ilmoitti, ettei työskentele yritys X:n lisäksi missään muussa henkilöstöpalvelualan yrityksessä (Kuva 8).



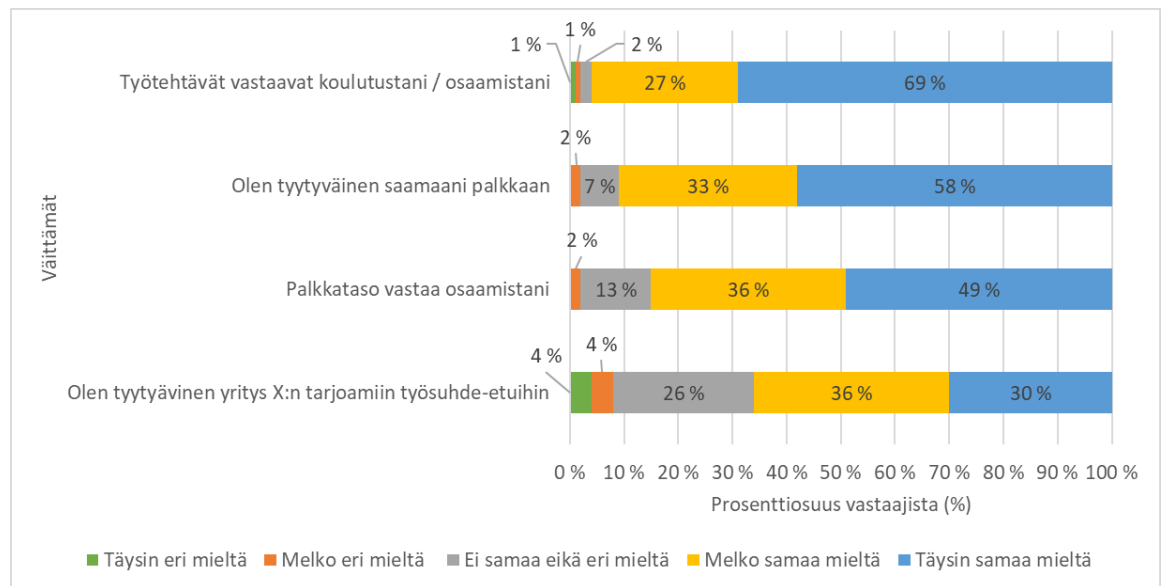
Kuva 8. Työskenteletkö yritys X:n lisäksi jossain toisessa henkilöstöpalvelualan yrityksessä (n=90)

5.2.2 Työhön liittyvät väittämät

Kysymys 8 teema oli työhön liittyvät väittämät ja vastausvaihtoehdot olivat Likert-asteikoin mukaiset (Liite 2 2—8/13). Vastaajista 69 % oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän työtehtävänsä vastaavat koulutusta ja osaamista. Lisäksi 27 % oli tästä melko samaa mieltä. Vain pieni osa eli 2 % oli joko täysin eri mieltä tai melko eri mieltä siitä, ettei työtehtävät vastanneet koulutusta tai osaamista. Tuloksista voidaan kuitenkin todeta, että suurin osa vastaajista kokee työtehtäviensä olevan hyvin linjassa heidän koulutuksensa ja osaamisensa kanssa, mutta hyvin pieni osa kokee, että heidän työtehtävänsä eivät täysin vastaa sitä (Kuva 9).

Vastaajista suurin osa eli 58 % oli täysin samaa mieltä siitä, että ovat tyytyväisiä saamaansa palkkaan. Tätä tukee myös se, että vastaajista 33 % prosenttia oli tästä aiheesta melko samaa mieltä. Yksikään vastaajista ei ollut täysin eri mieltä kysyttäessä tyytyväisyyttä saamaansa palkkaan. Tämä viittaa siihen, että suurin osa kokee palkkansa olevan asianmukainen. Lähes puolet eli 49 % oli täysin samaa mieltä siitä, että palkkataso vastaa heidän osaamistaan ja 36 % oli tästä melko samaa mieltä. Vastaajista kukaan ei ollut tästä väittämästä täysin eri mieltä, joten tuloksista voidaan todeta, että suurin osa vastaajista kokee palkkatason olevan oikeassa suhteessa heidän osaamiseensa.

30 % vastaajista oli täysin samaa mieltä ja 36 % vastaajista oli melko samaa mieltä tyytyväisyydestä yritys X:n tarjoamiin työsuhde-etuihin. Puolestaan 26 % vastaajista ei ollut ei samaa eikä eri mieltä tyytyväisyydestä yritys X:n tarjoamiin työsuhde-etuihin. Lisäksi 8 % oli joko täysin eri mieltä tai melko eri mieltä työsuhde-eduista koskevan väittämän kanssa. Tämä viittaa siihen, että vastaajat ovat pääosin tyytyväisiä yrityksen tarjoamiin työsuhde-etuihin, kuitenkin osa kokee, etteivät etuudet ole riittäviä.

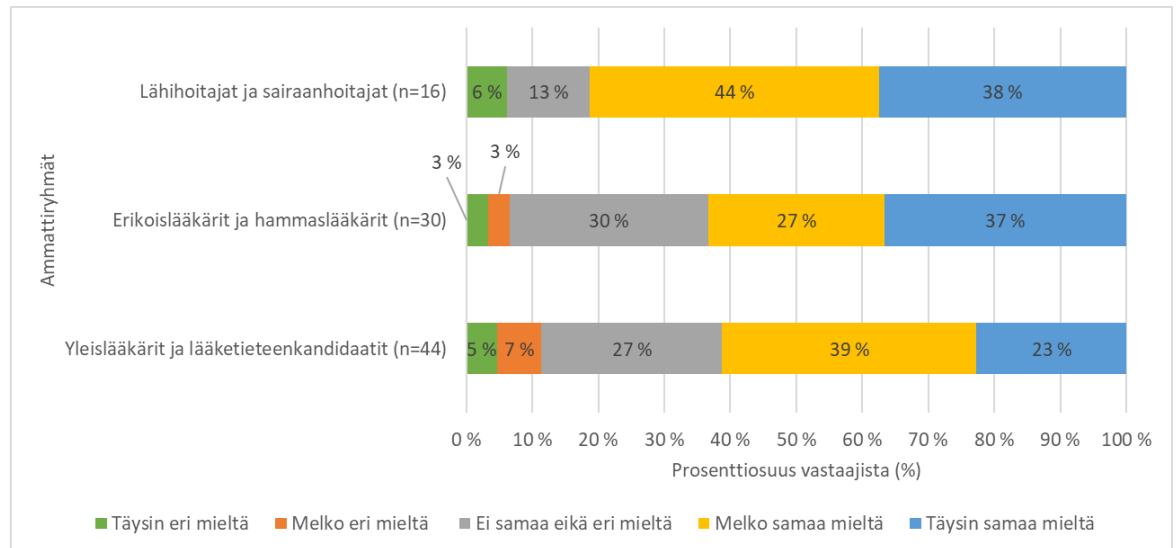


Kuva 9. Tyytyväisyys työhön ja palkitsemiseen (n=90)

Tarkastellessa ammattiryhmittäin tyytyväisyyttä yritys X:n tarjoamista työsuhde-eduista voidaan tehdä havaintoja eri ammattiryhmien vastauksista työsuhde-etujen tyytyväisyyteen liittyen. Lähihoitajien ja sairaanhoitajien osalta suurin osa vastaajista jakautuu joko täysin samaa mieltä (38 %) tai melko samaa mieltä (44 %) oleviin. Vain 6 % vastaajista on täysin eri mieltä ja 13 % vastaajista on ei samaa eikä eri mieltä. Tulosten perusteella voidaan siis todeta, että valtaosa hoitajista kokee olevansa tyytyväisiä työsuhde-etuihin, mutta muutamilla vastaajista on selviä tyytymättömyyden kokemuksia (Kuva 10).

Erikoislääkäreiden ja hammaslääkäreiden vastauksissa korostuu selvästi positiivinen käsitys työsuhde-eduista. Yhteensä 64 % on joko täysin tai melko samaa mieltä tyytyväisyydestä työsuhde-etuihin, ja vain 3 % ilmaisi olevansa täysin eri mieltä. Huomioitavaa on kuitenkin, että 30 % vastaajista on valinnut vaihtoehdon ei samaa eikä eri mieltä. Tämä kertoo, että heillä ei ole selkeää mielipidettä tyytyväisyydestä työsuhde-etuihin. Pääosin erikoislääkäreiden ja hammaslääkäreiden osalta vastaajat ovat tyytyväisiä työsuhde-etuihin.

Yleislääkäreiden ja lääketieteenkandidaattien ryhmässä valtaosa eli 62 % on tyytyväisiä työsuhte-etuihin. Kuitenkin 12 % vastaajista kokee tyytymättömyyttä työsuhte-etuihin, ja 27 % vastasi ei samaa eikä eri mieltä. Tämä saattaa osoittaa, että tämän ammattiryhmän sisällä tyytymättömyys työsuhte-etuihin vaihtelee.



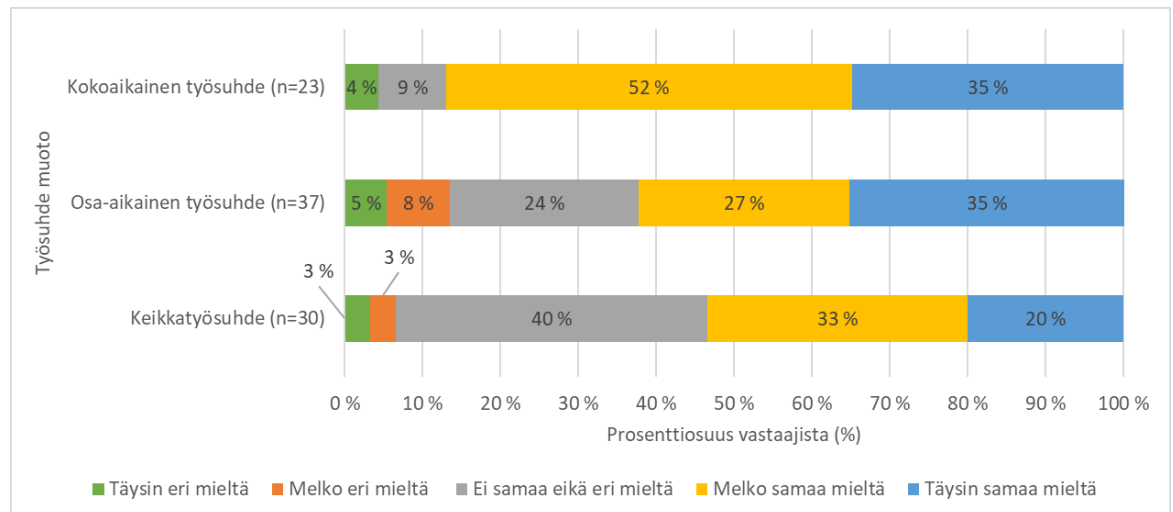
Kuva 10. Tyytyväisyys työsuhte-etuihin ammattiryhmittäin

Tarkastellessa tyytyväisyyttä yritys X:n tarjoamista työsuhte-eduista työsuhteen muodon mukaan voidaan tehdä havaintoja eri työsuhdemuotojen vaikutuksista työsuhte-etujen tyytyväisyyteen liittyen. Huomioitavaa on kuitenkin se, että keikkatyösuhteessa olevat eivät ole oikeutettuja Yritys X:n tarjoamaan liikunta-, kulttuuri, ja hyvinvointietuuteen, johon osa-aikaiset ja kokoaikaiset puolestaan ovat oikeutettuja. Jolloin eri työsuhdemuotoja ei voida täysin vertailla keskenään. Kokoaikaisista työntekijöistä 35 % on täysin samaa mieltä ja 52 % melko samaa mieltä väittämän kanssa. Tämä tarkoittaa, että yhteensä 87 % kokee työsuhte-edut positiivisesti. Vain 9 % vastasi ei samaa eikä eri mieltä, ja 4 % oli täysin eri mieltä. Tämä osoittaa, että kokoaikaiset työntekijät ovat erittäin tyytyväisiä yrityksen tarjoamiin etuihin (Kuva 11).

Osa-aikaisista työntekijöistä 35 % on täysin samaa mieltä ja 27 % melko samaa mieltä väittämän kanssa, mikä tarkoittaa, että 62 % kokee työsuhte-edut positiivisesti. Neutraaleja vastauksia ei samaa eikä eri mieltä on 24 %, mikä viittaa siihen, että osa osa-aikaisista työntekijöistä ei koe eduista vahvaa mielipidettä. Kielteisiä vastauksia on yhteensä 13 %, joista 8 % melko eri mieltä ja 5 % täysin eri mieltä. Puolestaan keikkatyöntekijöistä 20 % on täysin samaa mieltä ja 33 % melko samaa mieltä väittämän kanssa. Neutraaleja vastauksia eli ei samaa eikä eri mieltä on enemmän

kuin muissa ryhmissä (40 %), mikä osoittaa epävarmuutta etuja kohtaan. Kielteisistä vastauksista 3 % melko eri mieltä ja 3 % täysin eri mieltä.

Vertaillen eri työsuhdemuotoja tämän väittämän suhteen kokoaikaiset työntekijät ovat selvästi tyytyväisimpiä Yritys X:n tarjoamiin työsuhde-etuihin, sillä lähes kaikki heistä kokevat ne positii-visina. Osa-aikaisilla tyytyväisyys on hieman alhaisempaa ja keikkatyöntekijät erottuvat siten, että neutraalien vastausten osuus on selvästi korkeampi (40 %), mikä saattaa viitata epäselvyyteen eduista tai niiden puutteisiin. Myönteisyys on tässä ryhmässä huomattavasti alhaisempaa kuin kokoaikaisilla työntekijöillä. Tämä viittaa siihen, että Yritys X:n tulisi kehittää työsuhde-etuuksia ja parantaa niiden viestintää etenkin keikkatyöntekijöille, jotta heidän tyytyväisyytensä lisääntyisi.

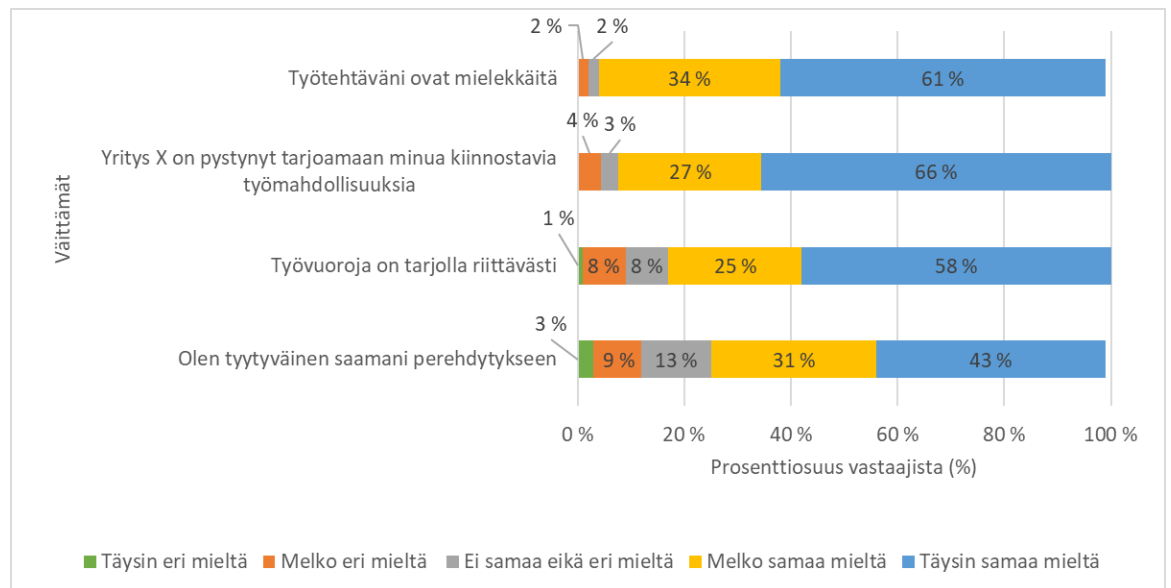


Kuva 11. Tyytyväisyys työsuhde-etuihin työsuhdeittain

Suurin osa vastaajista kokee työtehtävänsä mielekkäiksi. 61 % oli tästä täysin samaa mieltä ja 34 % melko samaa mieltä. Vain pieni osa eli 2 % oli tästä väittämästä melko eri mieltä ja yksikään vastaajista ei ole väittämän kanssa täysin eri mieltä. Tarkastellessa väittämää yritys X:n on pystynyt tarjoamaan kiinnostavia työmahdollisuuksia, on yli puolet vastaajista eli 66 % on väittämän kanssa täysin samaa mieltä. Lisäksi 27 % on tämän väittämän kanssa melko samaa mieltä. Kukaan vastaajista ei ole täysin eri mieltä ja pieni osa eli 4 % on melko eri mieltä tämän väittämän kanssa. Tämä osoittaa, että vastaajien mielestä yritys X:n tarjoamat työmahdollisuudet ovat pääsoin kiinnostavia (Kuva 12).

Vastaajista 58 % oli täysin samaa mieltä, että työvuoroja on tarjolla riittävästi. Lisäksi 25 % oli tästä väittämästä melko samaa mieltä. Kuitenkin 9 % oli tästä täysin eri mieltä tai melko eri mieltä,

ja 8 % ei samaa eikä eri mieltä. Tämä viittaa siihen, että pieni osa vastanneista kokee, ettei työvuoroja ole ollut tarjolla riittävästi. Perehdytyksen osalta 43 % oli tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen ja 31 % oli tästä melko samaa mieltä. Huomioitavaa on kuitenkin, että 3 % oli tästä täysin eri mieltä ja 9 % melko eri mieltä. Lisäksi 13 % oli tästä väittämästä ei samaa eikä eri mieltä. Tämä viittaa siihen, että perehdytys koetaan pääsääntöisesti onnistuneeksi ja riittäväksi, mutta osa kuitenkin kokee perehdytyksen olevan puutteellista.

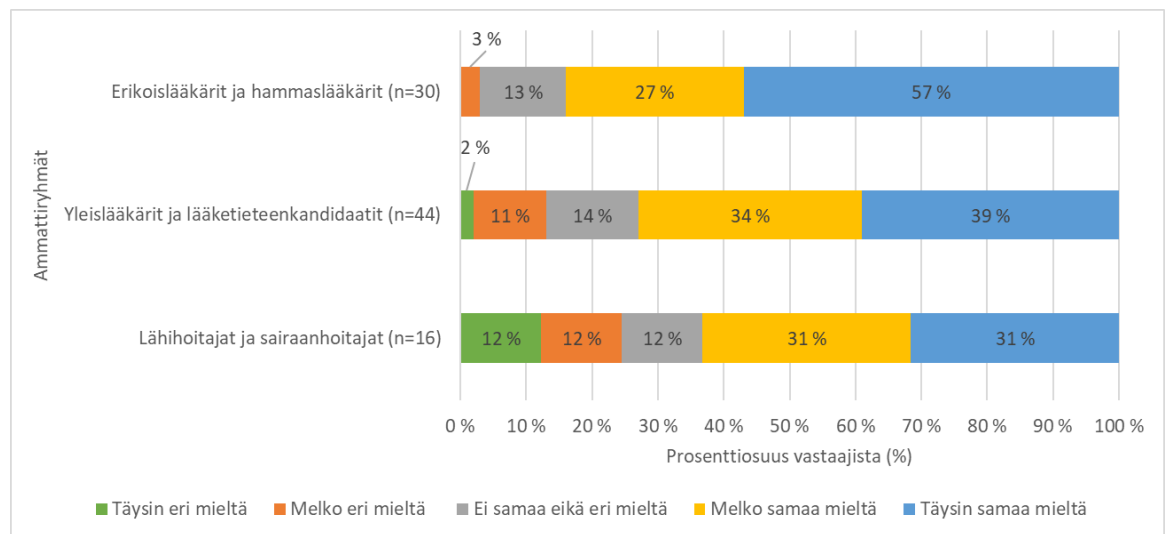


Kuva 12. Tyytyväisyys työvuoroihin ja perehdytykseen (n=90)

Tarkastellessa tuloksia ammattiryhmittäin vastaajien tyytyväisyys saamansa perehdytyksen laatuun vaihtelee. Erikoislääkäreiden ja hammaslääkäreiden osalta perehdytyksen tyytyväisyys on huomattavasti korkeampaa verrattuna muihin ammattiryhmiin. 57 % ilmoitti olevansa täysin samaa mieltä, ja 27 % on melko samaa mieltä tyytyväisyydestä perehdytykseen. Kukaan erikoislääkäreistä tai hammaslääkäreistä ei ollut täysin eri mieltä väittämän kanssa ja vain 3 % on melko eri mieltä. Tämä osoittaa, että erikoislääkäreiden ja hammaslääkäreiden osalta perehdytys koetaan positiivisena ja vain hyvin pieni osa vastaajista kokee sen puutteelliseksi (Kuva 13).

Yleislääkäreillä ja lääketieteenkandidaateilla tyytyväisyys perehdytykseen on pääsääntöisesti positiivista. Yhteensä 73 % on joko täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä. 2 % on täysin eri mieltä ja 11 % melko eri mieltä perehdytyksestä. Lisäksi 14 % on vastannut ei samaa eikä eri mieltä. Tuloksen perusteella suurin osa on tyytyväisiä perehdytykseen, mutta osa kokee perehdytyksen olevan selvästi puutteellista. Hoitajien osalta vastausten jakauma on melko tasaisesti jakautunut. 31 % on täysin tyytyväisiä perehdytykseensä, ja saman verran 31 % on melko tyytyväisiä. Kuitenkin 24 % hoitajista kokee perehdytyksen olevan puutteellista, sillä 12 % on täysin eri

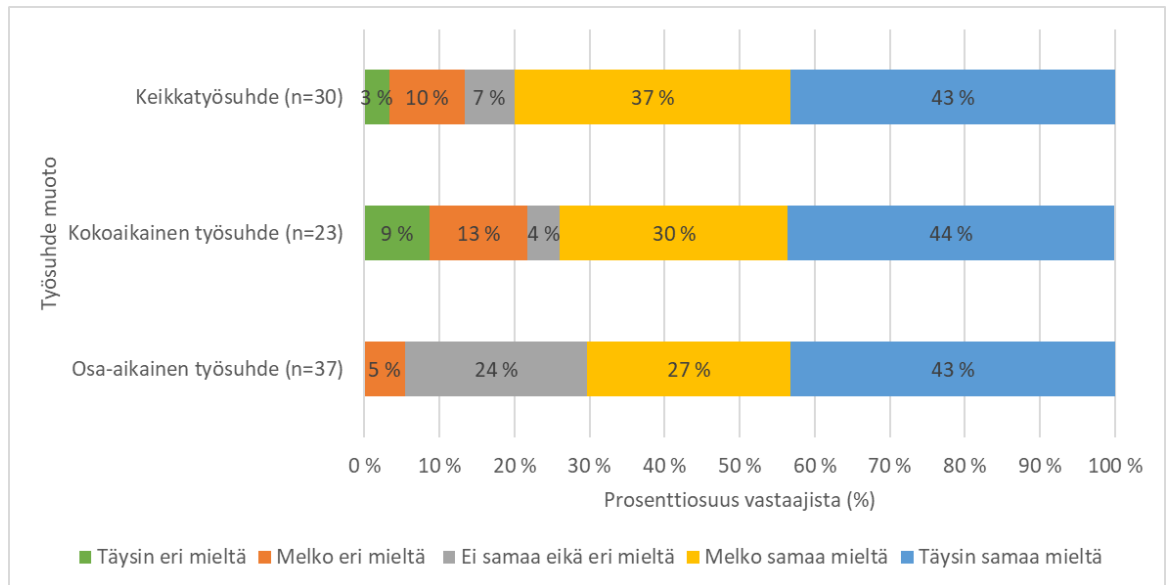
mieltä ja 12 % melko eri mieltä. Tämä viittaa siihen, että hoitajat kokevat perehdytyksen yleisesti hyväksi, mutta osa kokee tämän puutteelliseksi.



Kuva 13. Tyytyväisyys perehdytykseen ammattiryhmittäin

Tarkastellessa tyytyväisyyttä perehdytykseen työsuhteen muodon mukaan voidaan tehdä havain- toja eri työsuhtemuotojen vaikutuksista perehdytyksen tyytyväisyyteen liittyen. Keikkatyösuh- teessa olevista vastaajista 43 % on täysin samaa mieltä ja 37 % melko samaa mieltä siitä, että he ovat tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen. Yhteensä siis 80 % keikkatyöntekijöistä kokee pereh- dytyksen positiivisesti. Neutraaleja vastauksia ei samaa eikä eri mieltä on 7 %, ja 10 % on melko eri mieltä. Täysin eri mieltä on 3 %. Tämä osoittaa, että suurin osa keikkatyöntekijöistä on tyyty- väisiä perehdytykseen, mutta jonkin verran tyytymättömyyttä esiintyy (Kuva 14).

Kokoaikaisessa työsuhteessa olevista vastaajista 44 % on täysin samaa mieltä ja 30 % melko sa- maa mieltä tyytyväisyydestä perehdytykseen. Ei samaa eikä eri mieltä on 4 % vastaajista ja 13 % on melko eri mieltä ja 9 % täysin eri mieltä perehdytyksestä. Osa-aikaisessa työsuhteessa 43 % on täysin samaa mieltä ja 27 % melko samaa mieltä siitä, että he ovat tyytyväisiä perehdytykseen. Ei samaa eikä eri mieltä 24 % vastaajista, ja melko eri mieltä on 5 %. Täysin eri mieltä ei ole kukaan. Tyytyväisyys perehdytykseen on suurinta keikkatyösuhhteessa olevilla, joista 80 % antaa positiivi- sen palautteen. Kokoaikaiset työntekijät ovat lähes yhtä tyytyväisiä (74 %). Osa-aikaiset työnteki- jät antavat perehdytykselle hieman alhaisemmat arvosanat, ja neutraaleja vastauksia eli ei samaa eikä eri mieltä on huomattavasti enemmän. Kokonaisuutena positiiviset vastaukset muodostavat enemmistön kaikissa työsuhtemuodoissa, mikä viittaa siihen, että perehdytys koetaan pääosin onnistuneeksi.



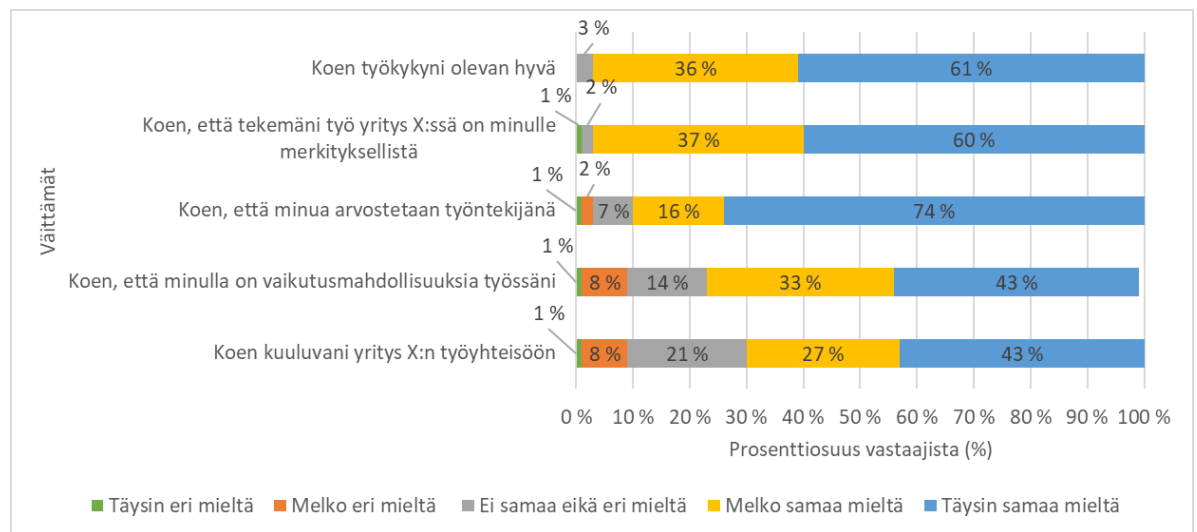
Kuva 14. Tyytyväisyys perehdytykseen työsuhteittain

61 % vastaajista on täysin samaa mieltä, että heidän työkykynsä on hyvä ja lisäksi 36 % melko samaa mieltä siitä. Vastaajista 3 % ei ole samaa eikä eri mieltä tämän väittämän ja yksikään vastaajista ei ole vastannut olevansa täysin eri mieltä tai melko eri mieltä arvioidessaan työkykyään. Tämä osoittaa, että valtaosa vastaajista kokee työkykynsä olevan hyvä, mutta pieni osa saattaa kokea työkykynsä olevan heikompi. Tarkastellessa väittämää työn merkityksellisyydestä 60 % on täysin samaa mieltä ja 37 % melko samaa mieltä. Vain 1 % on täysin eri mieltä ja 2 % ei ole samaa eikä eri mieltä väittämästä. Tämä osoittaa, että suurin osa vastaajista kokee työnsä olevan merkityksellistä, mutta pieni osa voi kokea sen vähemmän merkitykselliseksi (Kuva 15).

74 % on täysin samaa mieltä ja 16 % melko samaa mieltä siitä, että he kokevat tulleen arvostetuksi. Vain 1 % on täysin eri mieltä ja 2 % melko eri mieltä. Lisäksi 7 % vastanneista ei ole samaa eikä eri mieltä arvostuksen kokemuksesta. Tämä osoittaa, että vastaajat kokevat itsensä pääosin arvostetuksi työntekijöinä, mutta pieni osa ei koe saavansa riittävästi arvostusta työntekijänä.

Vastaajista suurin osa, eli 43 %, on täysin samaa mieltä siitä, että heillä on vaikutusmahdollisuuksia työssään, ja 33 % on siitä melko samaa mieltä. 1 %, on täysin eri mieltä ja 8 % melko eri mieltä. Lisäksi 14 % ei ole samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa. Tämä osoittaa, että suurin osa kokee työssään olevan mahdollisuus vaikuttaa, mutta pieni osa vastaajista kokee, ettei heillä ole riittävästi vaikutusmahdollisuuksia. Työyhteisöön kuulumisesta 43 % on täysin samaa mieltä ja 27 % melko samaa mieltä, mikä kertoo, että suurin osa vastaajista tuntee kuuluvansa yritys X:n työyhteisöön. Pieni osa, 1 %, on täysin eri mieltä ja 8 % melko eri mieltä sekä 21 % ei ole samaa eikä eri

mieltä. Tämä viittaa siihen, että työyhteisön kokemus on vahva, mutta osa vastaajista ei koe itseään täysin osaksi yhteisöä.

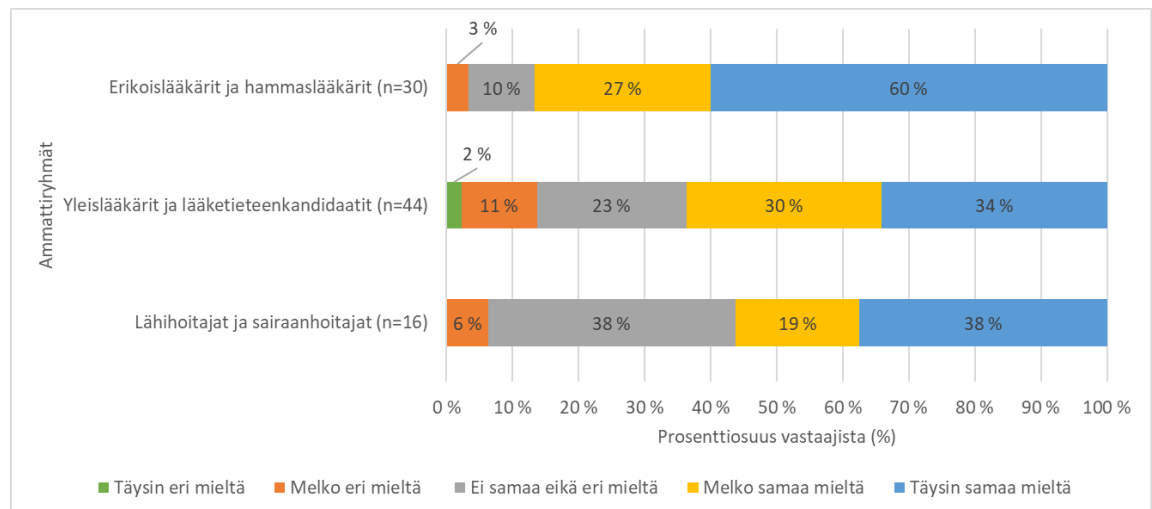


Kuva 15. Kokemukset työstä ja työkyvystä (n=90)

Tarkastellessa ammattiryhmittäin väittämää ”Koen kuuluvani Yritys X:n työyhteisöön” nousee selkeästi tyytyväisimmäksi ryhmäksi erikoislääkärit ja hammaslääkärit, joista 60 % on täysin samaa mieltä, ja 27 % on melko samaa mieltä. Yhteensä siis 87 % kokee kuuluvansa vahvasti työyhteisöön. Vain 10 % vastaajista vastasi on ei samaa eikä eri mieltä, ja ainoastaan 3 % oli melko eri mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan. Tämä osoittaa vahvan yhteenkuuluvuuden tunteen tässä ammattiryhmässä (Kuva 16).

Yleislääkäreistä ja lääketieteenkandidaateista 34 % on täysin samaa mieltä ja 30 % melko samaa mieltä kuuluvuuden tunteesta. Yhteensä siis 64 % kokee kuuluvansa työyhteisöön. Neutraaleja vastaajia eli ei samaa eikä eri mieltä on 23 %. Lisäksi 13 % kokee kuuluvuuden tunteen puutteelliseksi, eli 11 % melko eri mieltä ja 2 % täysin eri mieltä. Tämä viittaa siihen, että vaikka suurin osa tästä ammattiryhmästä kokee kuuluvansa Yritys X:n työyhteisöön. Kuitenkin on huomioitava, että tyytymättömyyttä esiintyy tässä ryhmässä. Lähihoitajista ja sairaanhoitajista 38 % on täysin samaa mieltä ja 19 % melko samaa mieltä kuuluvuuden tunteesta, eli yhteensä 57 % kokee kuuluvansa työyhteisöön. Kuitenkin ei samaa eikä eri mieltä vastanneita on tässä ryhmässä huomattava osuus 38 %. Lisäksi 6 % on melko eri mieltä väittämän kanssa. Näiden tulosten perusteella lähihoitajien ja sairaanhoitajien kokemus kuuluvuudesta on jakautuneempi, ja neutraaleja vastauksia esiintyy enemmän kuin muissa ammattiryhmissä.

Kaikissa ryhmissä positiiviset vastaukset eli täysin samaa mieltä ja melko samaa mieltä muodostavat enemmistön, mikä viittaa siihen, että valtaosa vastaajista kokee kuuluvansa Yritys X:n työyhteisöön. Erikoislääkärit ja hammaslääkärit korostuvat erityisen vahvana ryhmänä kuuluvuuden tunteen osalta, kun taas yleislääkäreiden ja kandidaattien ryhmässä sekä lähihoitajien ja sairaanhoitajien ryhmässä näkyy enemmän neutraaleja ja jonkin verran myös kielteisiä kokemuksia. Tämä voi viitata siihen, että työyhteisöön kuulumisen kokemus vaihtelee ammattiryhmien välillä.

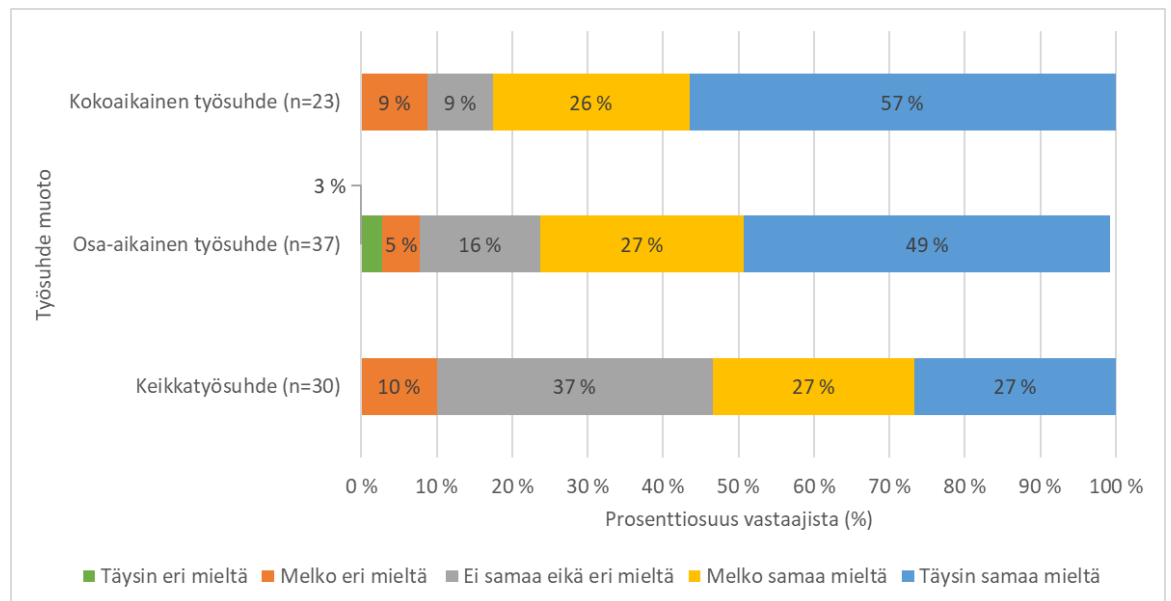


Kuva 16. Kokemus työyhteisöön kuulumisesta ammattiryhmittäin

Kokoaikaisessa työsuhteessa olevista työntekijöistä 57 % on täysin samaa mieltä siitä, että he kokevat kuuluvansa Yritys X:n työyhteisöön, ja 26 % on melko samaa mieltä. Neutraalin kannan ei samaa eikä eri mieltä ilmaisi 9 % vastaajista. Puolestaan 9 % vastaajista oli melko eri mieltä väittämän kanssa. Tulokset osoittavat, että valtaosa kokoaikaisista työntekijöistä kokee kuuluvansa työyhteisöön, mutta pieni osa tuntee kuuluvuuden puutetta. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevista 49 % on täysin samaa mieltä ja 27 % melko samaa mieltä väittämän kanssa. 16 % vastaajista oli ei sama eikä eri mieltä, mikä osoittaa epävarmuutta tai mielipiteen puuttumista. 5 % vastaajista oli melko eri mieltä ja 3 % täysin eri mieltä (Kuva 17).

Keikkatyösuhteessa olevista 27 % on täysin samaa mieltä ja 27 % melko samaa mieltä siitä, että he kokevat kuuluvansa Yritys X:n työyhteisöön, joka tarkoittaa, että muihin työsuhdemuotoihin verrattuna keikkatyösuhteessa olevat kokevat vähemmän tyytyväisyyttä Yritys X:n kuuluvuudesta. Neutraalin vastauksen eli ei samaa eikä eri mieltä valitsi 37 % keikkatyöntekijöistä, mikä on huomattavasti korkeampi osuus kuin muissa työsuhdemuodoissa. 10 % vastaajista oli melko eri mieltä. Tulokset osoittavat, että keikkatyöntekijöiden keskuudessa työyhteisöön kuulumisen ko-

kemus on heikompi ja neutraalisuus ei samaa eikä eri mieltä korostuu selkeästi. Kaikissa työsuhdemuodoissa enemmistö kokee kuuluvansa Yritys X:n työyhteisöön, mutta kokemukset vaihtelevat. Kokoaikaisessa työsuhteessa olevat kokevat kuuluvuuden vahvimmin (83 % positiivisia vastauksia), kun taas keikkatyöntekijöiden osalta positiiviset vastauksen ovat 54 %. Osa-aikaiset työntekijät sijoittuvat näiden ryhmien välimaastoon. Vastauksia ei voi täysin verrata keskenään eri kokoisten vastausjoukkojen vuoksi, mutta tuloksista voidaan päätellä, että työsuhteen muoto vaikuttaa siihen, kuinka vahvasti työntekijät kokevat kuuluvansa Yritys X:n työyhteisöön.



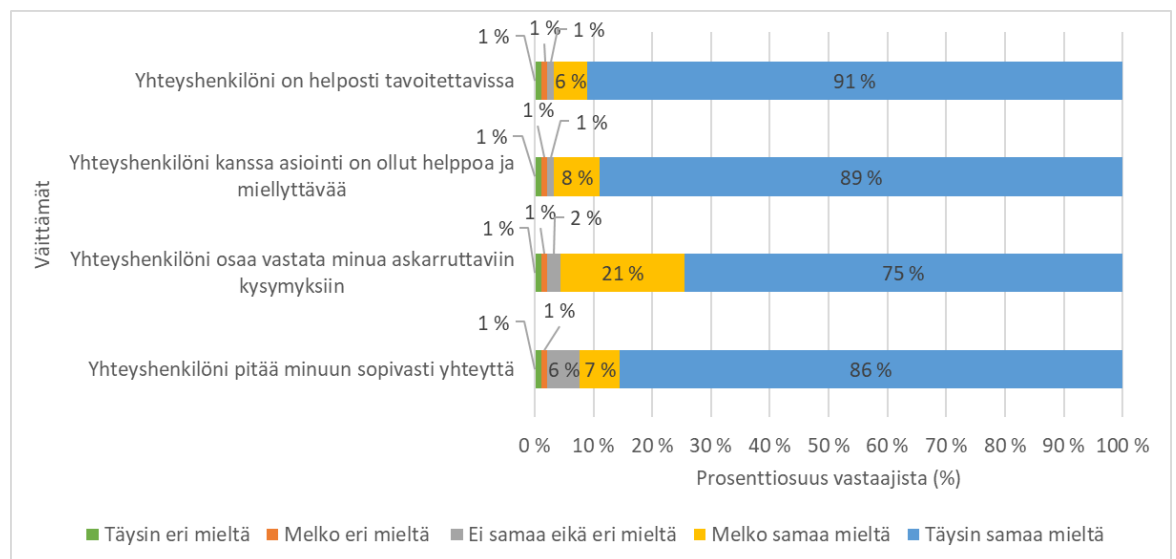
Kuva 17. Kokemus työyhteisöön kuulumisesta työsuhteittain

5.2.3 Työsuhteeseen liittyvät väittämät

Kysymys 9 teema oli työsuhteeseen liittyvät väittämät ja vastausvaihtoehdot olivat Likert-asteikoin mukaiset (Liite 2 8—10/13). Vastaajista 91 % on täysin samaa mieltä siitä, että heidän yhteyshenkilönsä on helposti tavoitettavissa. Lisäksi 6 % on siitä melko samaa mieltä. Tämä tarkoittaa, että lähes kaikki kokevat tavoitettavuuden erinomaiseksi. Negatiivisia vastauksia tässä väittämässä ei juurikaan ole ja vain 1 % on täysin eri mieltä sekä 1 % melko eri mieltä. Lisäksi ei samaa eikä eri mieltä on 6 % vastaajista. Yhteyshenkilön kanssa asiointia koskevan väittämän mukaan 89 % vastaajista on täysin samaa mieltä, ja 8 % on melko samaa mieltä asioinnin helppoudesta ja miellyttävyydestä. Tämä korostaa, että vastaajien kokemus yhteyshenkilön kanssa asioimisesta on lähes yksinomaan positiivinen. Ainoastaan 1 % vastasi ei samaa eikä eri mieltä ja yhteensä vain 2 % vastasi kielteisesti eli täysin eri mieltä tai melko eri mieltä (Kuva 18).

Yhteensä 96 % vastaajista oli täysin samaa mieltä tai melko samaa mieltä siitä, että yhteyshenkilö osaa vastata kysymyksiin. Näistä 75 % on täysin samaa mieltä ja 21 % melko samaa mieltä. Vain 1 % vastasi täysin eri mieltä tai melko eri mieltä ja neutraaleja ei samaa eikä eri mieltä vastauksia oli 2 %. Tämä osoittaa, että vastaajien mukaan yhteyshenkilöillä on osaaminen vastata heille osoitettuihin kysymyksiin. Vastaajista 86 % on täysin samaa mieltä ja 7 % melko samaa mieltä siitä, että yhteyshenkilö pitää heihin sopivasti yhteyttä. Kokonaisuudessaan 93 % pitää yhteydenpitoa sopivana. Vastaajista 6 % vastasi ei samaa eikä eri mieltä ja kielteisiä vastauksia täysin eri mieltä ja melko eri mieltä oli antanut yhteensä 2 % vastanneista.

Näiden yhteyshenkilöä koskevien väittämien osalta vastaajien kokemus yhteyshenkilön toiminnasta on erittäin positiivinen. Enemmistö vastaajista on täysin samaa mieltä kaikista väittämistä, mikä korostaa yhteyshenkilöiden erinomaiseksi koettua tavoitettavuutta, yhteistyön miellyttävyyttä, osaamista ja sopivaa yhteydenpitoa. Vain pieni osa vastaajista suhtautuu neutraalisti eli ei samaa eikä eri mieltä ja kielteisiä kokemuksia esiintyy väittämässä hyvin vähäisesti. Näiden tulosten perusteella yhteyshenkilöiden toiminta näyttää vastaajien näkökulmasta lähes täysin ongelmattomana.



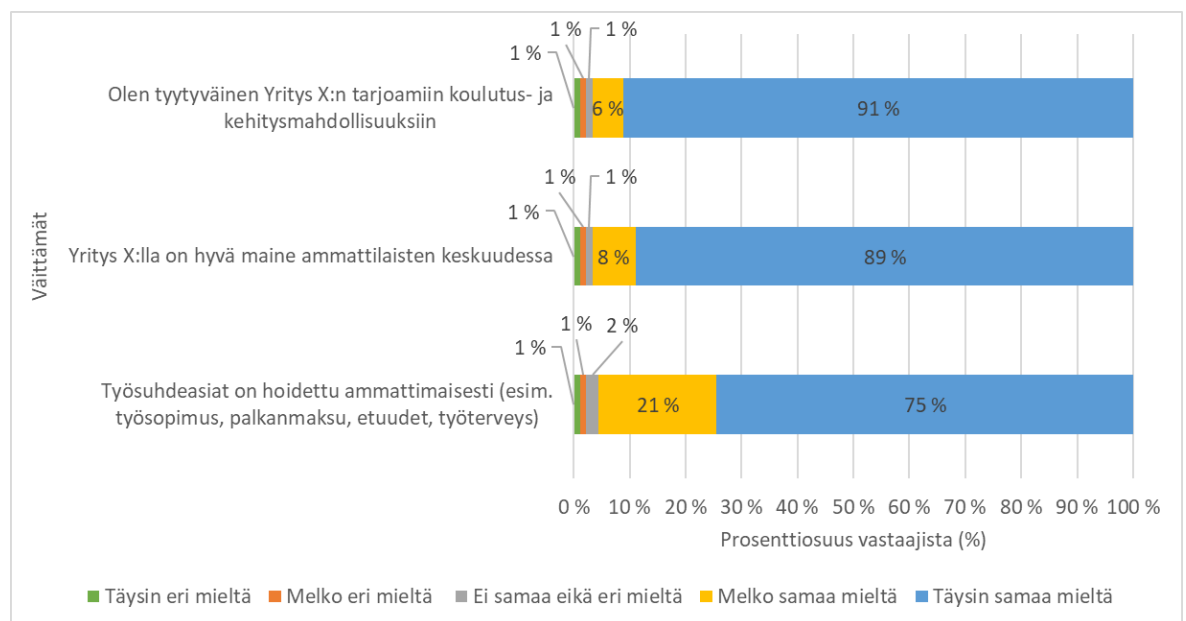
Kuva 18. Tyytyväisyys yhteyshenkilöön (n=90)

Yhteensä 97 % vastaajista on tyytyväisiä Yritys X:n tarjoamiin koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiin. Tarkemmin ottaen 91 % on täysin samaa mieltä ja 6 % melko samaa mieltä. Vain 1 % vastasi olevansa väittämän kanssa täysin eri mieltä ja 1 % melko eri mieltä. Lisäksi neutraalisti eli ei samaa eikä eri mieltä vastasi 1 % vastaajista. Tämä viittaa siihen, että Yritys X:n koetaan tarjoavan riittävästi koulutus- ja kehittymismahdollisuuksia (Kuva 19).

Yritys X:n maineen osalta 89 % vastaajista on täysin samaa mieltä ja 8 % melko samaa mieltä. Tämä tarkoittaa, että 97 % pitää Yritys X:ää hyvämaineisena. Ainoastaan 1 % vastasi ei samaa eikä eri mieltä ja kielteisiä vastauksia eli täysin eri mieltä ja melko eri mieltä oli vain yhteensä 2 %.

Tämä osoittaa, että yrityksen maine ammattilaisten keskuudessa on erittäin positiivinen. Työsuhdeasioiden osalta 75 % vastaajista on täysin samaa mieltä ja 21 % melko samaa mieltä siitä, että työsuhdeasiat on ammattimaisesti hoidettu. 2 % vastasi ei samaa eikä eri mieltä, ja vain yksittäisiä kielteisiä vastauksia eli 1 % täysin eri mieltä ja 1 % melko eri mieltä. Tämä viittaa siihen, että valtaosa pitää työsuhdeasioiden hoitamista ammattimaisena.

Tulokset korostavat Yritys X:n erittäin positiivista mainetta ja toimintaa vastaajien keskuudessa. Lähes kaikki vastaajat ovat tyytyväisiä koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiin, yrityksen maineeseen sekä työsuhdeasioiden hoitamiseen. Kielteisiä vastauksia on erittäin vähän, ja suurin osa vastaajista on täysin samaa mieltä väittämien kanssa. Tulosten perusteella Yritys X onnistuu erinomaisesti näillä osa-alueilla.



Kuva 19. Tyytyväisyys työsuhdeasioihin ja yritys X:n (n=90)

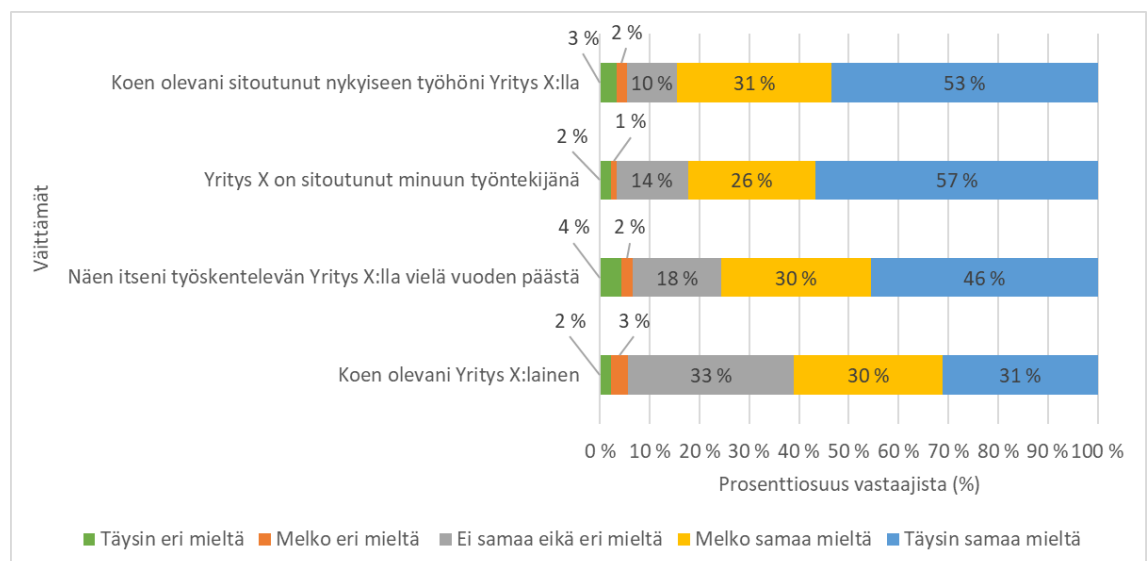
5.2.4 Sitoutumiseen liittyvät väittämät

Kysymys 10 teema oli sitoutumiseen liittyvät väittämät ja vastausvaihtoehdot olivat Likert-asteikoin mukaiset (Liite 2 10—12/13). Vastaajista 53 % on täysin samaa mieltä ja 31 % melko samaa

mieltä siitä, että ovat sitoutuneita nykyiseen työhönsä Yritys X:ssä. 10 % vastaajista vastasi ei samaa eikä eri mieltä, ja 5 % antoi kielteisiä vastauksia eli melko eri mieltä (2 %) tai täysin eri mieltä (3 %). Tämä viittaa siihen, että valtaosa kokee sitoutuneisuuden työhön liittyen olevan korkea. Puolestaan vastaajien kokemukset koskien väittämään Yritys X on sitoutunut minuun työntekijänä jakautuvat niin, että 57 % on täysin samaa mieltä ja 26 % melko samaa mieltä. 14 % vastasi ei samaa eikä eri mieltä, ja vain 3 % antoi kielteisiä vastauksia eli melko eri mieltä (1 %) ja täysin eri mieltä (2 %) Yrityksen sitoutuminen työntekijöihin nähdään siis pääosin positiivisessa valossa (Kuva 20).

Vastaajista 46 % on täysin samaa mieltä ja 30 % melko samaa mieltä siitä, että näkee itsensä työskentelevän Yritys X:llä vielä vuoden kuluttua. 18 % vastasi neutraalisti ei samaa eikä eri mieltä, kun taas 2 % koko olevansa melko eri mieltä ja 4 % koki olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Tämä osoittaa, että suurin osa vastaajista näkee työuransa jatkuvan Yritys X:ssä, mutta jonkin verran epävarmuutta on havaittavissa. Väittämään "Koen olevani Yritys X:lainen" vastaajista 31 % on täysin samaa mieltä ja 30 % melko samaa mieltä. Yhteensä siis 61 % kokee vahvaa yhteenkuuluvuutta yritykseen. Kuitenkin neutraaleja vastauksia eli ei samaa eikä eri mieltä oli vastannut 33 % vastaajista. Kielteisiä vastauksia melko eri mieltä ja täysin eri mieltä oli yhteensä 5 % vastauksista. Tämä viittaa siihen, että vaikka monet kokevat yhteenkuuluvuutta Yritys X:ään, osa vastaajista ei vielä identifioitu vahvasti yritykseen.

Kokonaisuudessaan tulokset sitoutumiseen liittyvissä väittämässä osoittavat, että vastaajat kokevat sitoutumisen on korkeana sekä yrityksen että työntekijöiden näkökulmasta. Yhteenkuuluvuuden tunteessa "Koen olevani Yritys X:lainen" neutraalit vastaukset ovat korostuneempia, mikä voi viitata siihen, että vahvempi identiteetti yritykseen kehittyy ajan myötä.

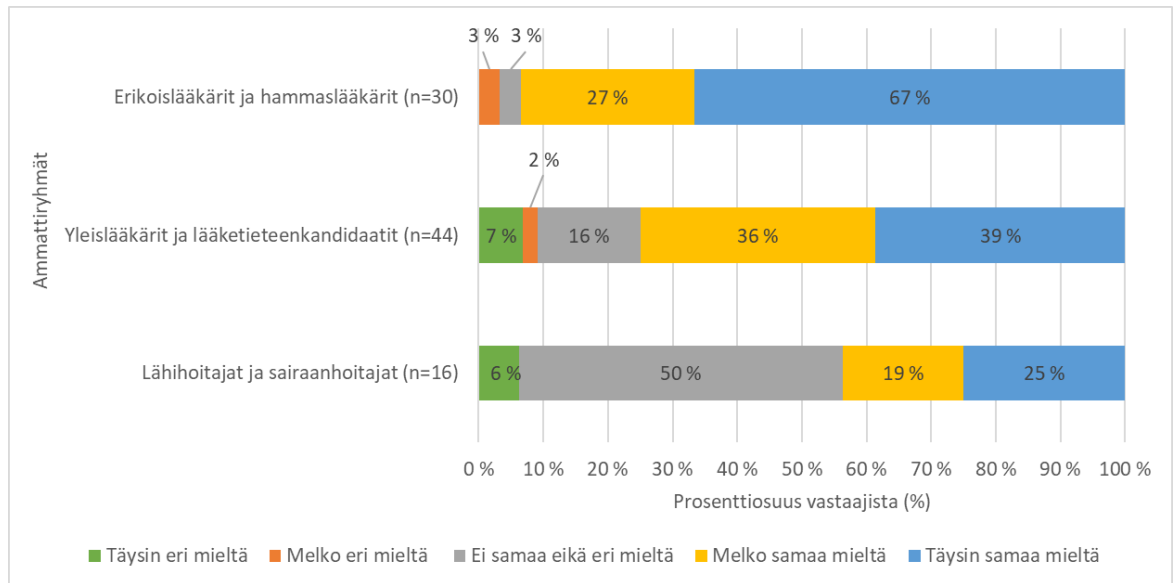


Kuva 20. Sitoutumista koskevat mielipiteet (n=90)

Tarkastellessa väittämää ”Näen itseni työskentelevän Yritys X:ssä vielä vuoden päästä” erikoislääkäreistä ja hammaslääkäreistä 67 % on täysin samaa mieltä ja 27 % on melko samaa mieltä. Tämä tarkoittaa, että yhteensä 94 % kokee väittämän positiivisesti. Vain 3 % vastasi ei samaa eikä eri mieltä, ja 3 % oli melko eri mieltä. Täysin eri mieltä ei ollut kukaan. Tämä osoittaa, että tämä ryhmä kokee vahvasti väittämän myönteisesti. Yleislääkäreistä ja lääketieteenkandidaateista 39 % on täysin samaa mieltä ja 36 % melko samaa mieltä, eli yhteensä 75 % kokee väittämän myönteisesti. 16 % vastasi ei samaa eikä eri mieltä, 7 % oli täysin eri mieltä, ja 2 % oli melko eri mieltä. Tässä ryhmässä positiiviset kokemukset ovat yleisiä, mutta kielteisiä vastauksia esiintyy hieman enemmän verrattuna erikoislääkäreihin (Kuva 21).

Lähihoitajista ja sairaanhoitajista 25 % on täysin samaa mieltä ja 19 % melko samaa mieltä väittämän kanssa. Tämä tarkoittaa, että vain 44 % kokee väittämän myönteisesti. Neutraaleja vastauksia ei samaa eikä eri mieltä on peräti 50 %, mikä viittaa epävarmuuteen tai siihen, ettei väittämään osata ottaa selkeää kantaa. 6 % hoitajista oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Tässä ryhmässä myönteisyys on selvästi alhaisempaa verrattuna muihin ryhmiin, kuitenkin ryhmiä ei voida täysin verrata keskenään, koska vastaajien määrät vaihtelevat ammattiryhmissä.

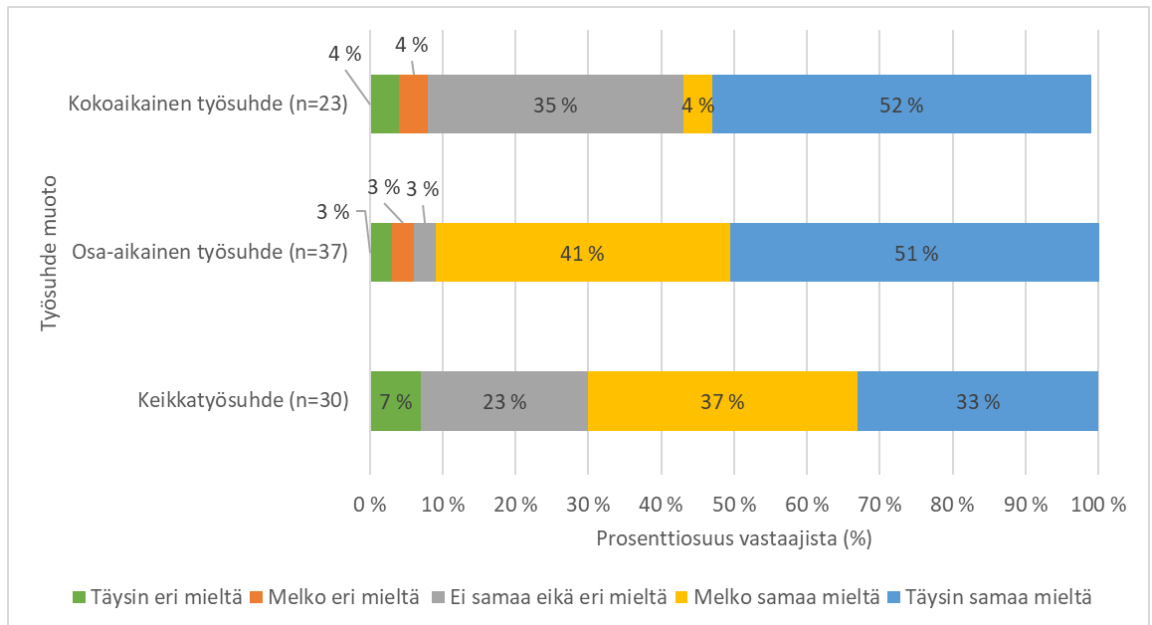
Erikoislääkärit ja hammaslääkärit suhtautuvat väittämään erittäin positiivisesti, ja heidän keskuudessaan myönteiset kokemukset korostuvat. Yleislääkäreillä ja lääketieteenkandidaateilla on myös pääasiassa positiivinen asenne, mutta kielteisiä vastauksia esiintyy hieman enemmän. Lähihoitajien ja sairaanhoitajien ryhmässä sen sijaan on huomattavasti enemmän neutraaleja vastauksia, mikä viittaa väittämän osalta vähäisempään varmuuteen tai kokemusten jakautuneisuuteen.



Kuva 21. Näkemys työskentelystä Yritys X:ssä vielä vuoden päästä ammattiryhmittäin

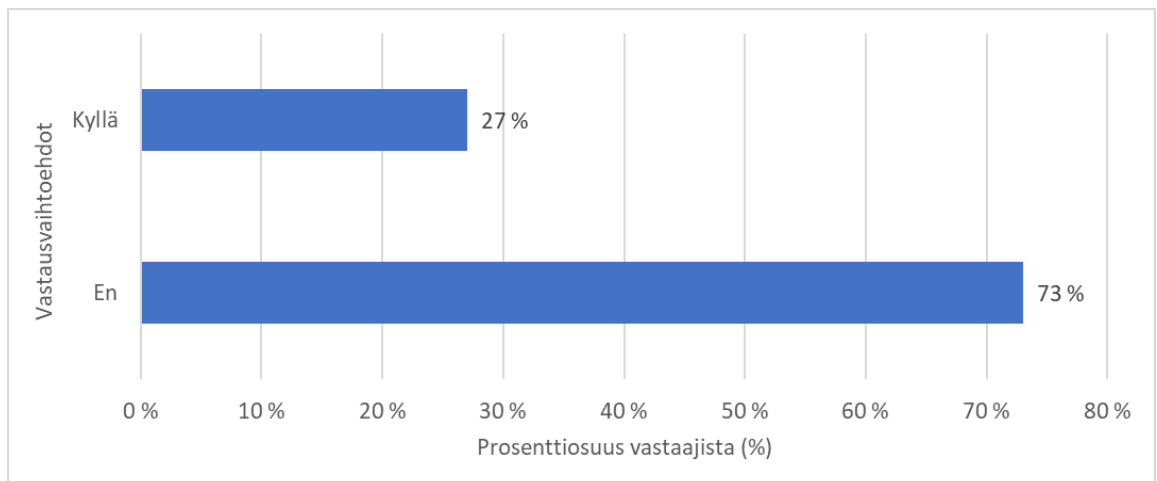
Kokoaikaisessa työsuhteessa olevista 52 % on täysin samaa mieltä siitä, että he näkevät itsensä työskentelevän Yritys X:ssä vielä vuoden päästä, ja 4 % on siitä melko samaa mieltä. Ei samaa eikä eri mieltä on 35 %, ja melko eri mieltä olevien osuus on 4 %. Täysin eri mieltä oli 4 % vastaajista. Osa-aikaisessa työsuhteessa olevista 51 % on täysin samaa mieltä ja 41 % melko samaa mieltä siitä, että he näkevät itsensä työskentelevän Yritys X:ssä vuoden päästä. Yhteensä 92 % uskoo jatkavansa Yritys X:ssä. Neutraaleja vastauksia eli ei samaa eikä eri mieltä on 3 %, ja sekä melko eri mieltä että täysin eri mieltä olevien osuus on molemmissa 3 %. Tulokset osoittavat vahvaa sitoutumista osa-aikaisten työntekijöiden keskuudessa, vaikka pieni osa kokee epävarmuutta tulevaisuuden suhteen (Kuva 22).

Keikkatyösuhteessa olevista 33 % on täysin samaa mieltä ja 37 % melko samaa mieltä siitä, että he näkevät itsensä työskentelevän Yritys X:ssä vuoden päästä. Ei samaa eikä eri mieltä on 23 %. Täysin eri mieltä olevien osuus on 7 %. Kokoaikaiset ja osa-aikaiset työntekijät kokevat tulevaisuuden näkymänsä Yritys X:ssä vahvana. Kokoaikaisien työntekijöiden kohdalla neutraaleja vastauksia eli ei samaa eikä eri mieltä on huomattava määrä, mikä voi viitata epävarmuuteen.



Kuva 22. Näkemys työskentelystä Yritys X:ssä vielä vuoden päästä työsuhteittain

Vastaajista 73 % ei ole etsinyt uusia työmahdollisuuksia viimeisen kolmen kuukauden aikana. Tämä voi viitata tyytyväisyyteen nykyiseen työhön tai siihen, ettei tarvetta työpaikan vaihtamiseen ole koettu. Kuitenkin 27 % on hakenut muita töitä, mikä saattaa viitata tiettyjen työntekijöiden epävarmuuteen nykyisessä asemassaan. Tämä luku on huomionarvoinen, koska se kertoo, että lähes kolmasosa työntekijöistä saattaa aktiivisesti harkita työpaikan vaihtamista.

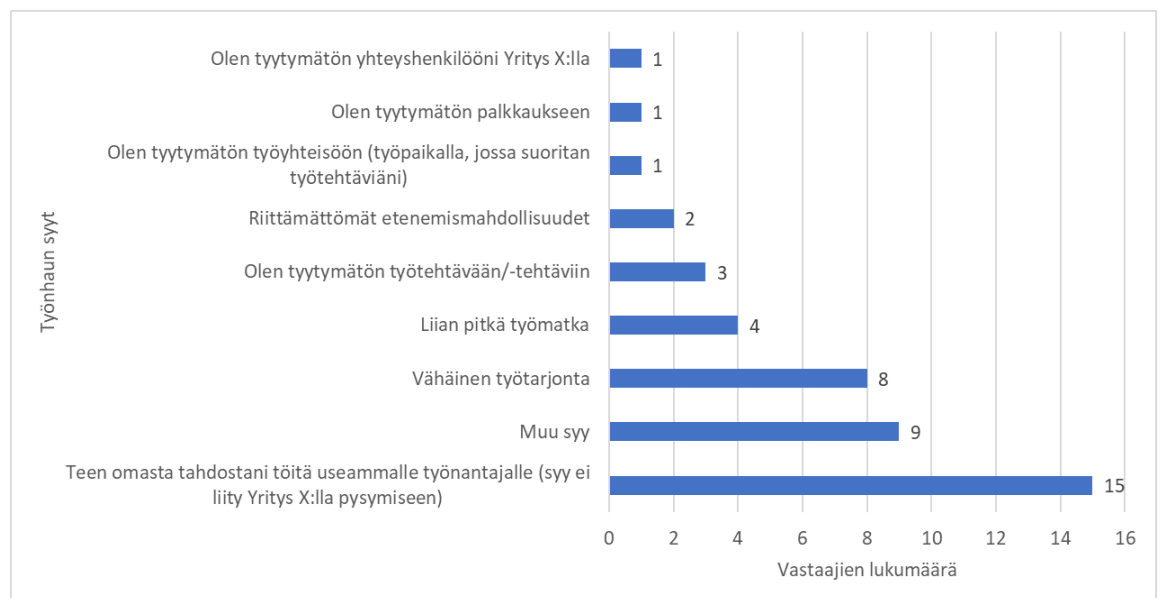


Kuva 23. Kuinka moni on hakenut viimeisen 3 kuukauden aikana muita töitä (n=90)

Vastaajilta, jotka kertoivat hakeneensa töitä viimeisen 3 kuukauden aikana kysyttiin työn hakuun liittyviä syitä. Vastaajat pystyivät valitsemaan useamman vaihtoehdon. Vain yksittäiset henkilöt

olivat vastanneet olevansa tyytymättömiä yhteyshenkilöön Yritys X:ssä, tyytymättömiä palkkaukseen tai tyytymättömiä työyhteisöön työpaikalla, jossa suorittaa työtä. Kaksi oli vastannut työnhaun syyksi riittämättömät etenemismahdollisuudet ja kolme henkilö oli vastanneet työnhaun syyksi tyytymättömyyden työtehtäviin. Neljä vastaajista oli vastannut työnhaun syyksi liian pitkän työmatkan (Kuva 24).

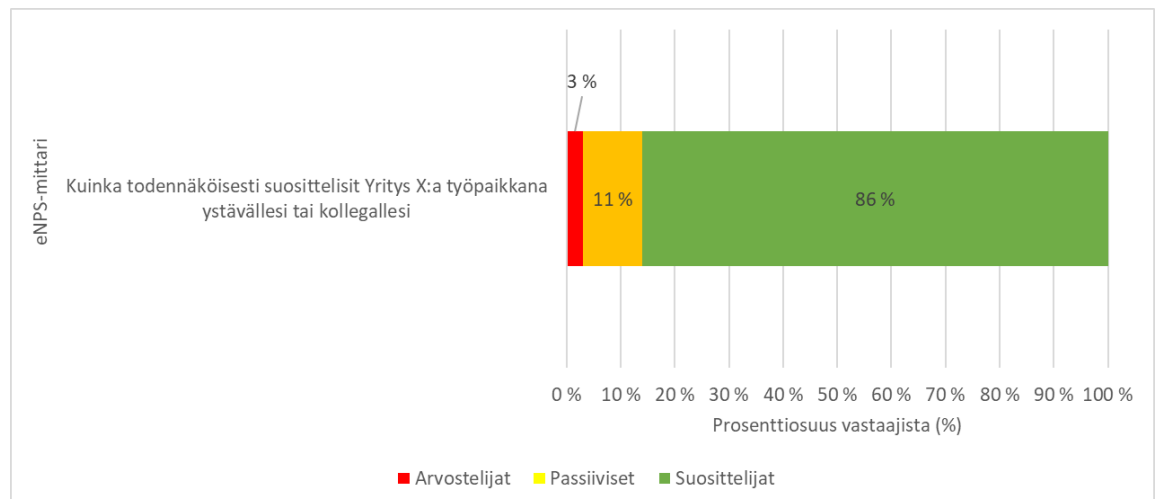
Kahdeksan vastaajaa ilmoitti syyksi työnhaulle vähäisen työtarjonnan. Tämä on merkittävä havainto ja voi viitata siihen, että osa työntekijöistä kokee epävarmuutta työllistymisensä suhteen. Yhdeksän vastaajaa mainitsi työnhaun johtuvan muista, määrittelemättömistä tekijöistä ja suurin syyryhmä eli 15 vastaajaa, ilmoitti työnhaun johtuvan halusta työskennellä useammalle työnantajalle. Tämä ei suoraan liity Yritys X:n toimintaan, vaan kertoo työntekijöiden monimuotoisista uraratkaisuisista.



Kuva 24. Työnhaun syyt

Vastaajilta, jotka valitsivat työnhaun syyksi ”Muu syy”, pyydettiin tarkemmin avoimella kysymyksellä kertomaan työnhakuun liittyvästä syystä (Liite 2 13/13). Kysymykseen saatiin vastauksia ”YEK”, ”Erikoistumaan lähteminen ja työnkuvan yksipuolisuus”, ”Perheolosuhteet, lastenhoidossa ongelmat”, ”Haluan muuttaa”, ”Työ sairaalan X osastolla X on liian raskasta, jotta sitä voisi tehdä 100 %, fyysinen kuntoni ei kestä”, ”Kilpailutan aina työnantajia keskenään” ja ”Vähäinen työtarjonta, joka sopisi juuri minun elämäntilanteeseeni.” Vastauksen voidaan selkeästi erotella liittymään joko urasuunnitelmiin, elämäntilanteeseen, työn kuormittavuuteen, kilpailuttamiseen ja työmahdollisuuksia rajallisuuteen liittyviin syihin. kannalta.

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin ”Kuinka todennäköisesti suosittelisit Yritys X:ää työpaikkana ystävällesi tai kollegallesi”. 86 % vastaajista oli suosittelijoita eli he olivat vastanneet arvosanan 9–10, 11 % vastaajista oli niin sanottuja passiivisia eli vastanneet arvosanan 7–8 ja 3 % vastaajista oli arvostelijoita eli vastanneet arvosanan 0–6. eNPS-luku oli 82, mikä on poikkeuksellisen korkea ja kertoo vahvasta työntekijöiden tyytyväisyydestä. Suosittelijoiden suuri osuus korostaa yrityksen positiivista työnantajamielikuvaa ja vahvaa sitoutumista työntekijöihinsä. Arvostelijoiden osuus (3 %) viittaa siihen, että tyytymättömyys yrityksen sisällä on vähäistä (Kuva 25).



Kuva 25. eNPS jakauma (n=90)

5.3 Johtopäätökset

Tutkimuksen perusteella hoitoalan ammattilaisten sitoutuminen Yritys X:ään rakentuu useista keskeisistä tekijöistä, joita ovat muun muassa työn mielekkyys, koulutuksen vastaavuus, työyhteisöön kuuluminen, yhteyshenkilön toiminta, perehdytyksestä, palkkauksesta, työsuhte-eduista sekä sitoutumisesta työhön ja työnantajaan. Vastaajien enemmistö koostui yleis- ja erikoislääkäreistä, mikä korostaa sitä, että nämä ammattiryhmät muodostavat keskeisen osan Yritys X:n työvoimasta.

Tuloksista käy ilmi, että valtaosa vastaajista kokee työtehtävänsä koulutustaan vastaaviksi. 69 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että heidän työtehtävänsä vastaavat heidän koulutustaan ja osaamistaan, ja 27 % oli siitä melko samaa mieltä. Vastaajista 61 % koki työtehtävänsä mielekkäiksi ja 34 % oli tästä melko samaa mieltä. Nämä tulokset vahvistavat oletusta, että työtehtävien mielekkyys ja koulutuksen vastaavuus ovat keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työntekijöiden

sitoutumiseen. Tutkimustulokset korostavat työyhteisön merkitystä sitoutumisessa. Vastaajista 70 % kokee kuuluvansa Yritys X:n työyhteisöön joko täysin tai melko vahvasti. Kokoaikaiset työntekijät kokevat kuulumisen tunteen vahvimpana, heistä 83 % oli vastannut joko täysin tai melko samaa mieltä. Puolestaan osa-aikaisilla työntekijöillä ja erityisesti keikkatyöntekijöillä yhteenkuuluvuuden tunne on selvästi heikompi. Keikkatyöntekijöiden osalta neutraalit vastaukset ei samaa eikä eri mieltä olivat huomattavan yleisempiä (37 %), mikä voi viitata epävarmuuteen tai etäisyyteen työyhteisöstä.

Yhteyshenkilöiden toiminta nousee merkittäväksi sitoutumistekijäksi. Vastaajista 96 % koki, että heidän yhteyshenkilönsä on helposti tavoitettavissa ja osaava. Tämä osoittaa, että yhteyshenkilöiden toiminnalla on suuri vaikutus työntekijöiden kokemuksiin ja sitoutumiseen. Erityisesti yhteyshenkilöiden tavoitettavuus ja ammattimainen ote tukevat työntekijöiden tunnetta siitä, että heidän tarpeensa ja kysymyksensä otetaan vakavasti.

Palkkaukseen liittyvät kokemukset ovat pääosin positiivisia. 58 % vastaajista on täysin samaa mieltä ja 33 % melko samaa mieltä siitä, että he ovat tyytyväisiä palkkaansa. Tämä osoittaa, että palkka koetaan oikeudenmukaiseksi ja vastaavan osaamista. Työsuhde-eduista tyytyväisyys on jatkautuneempi verrattuna palkkaukseen liittyviin mielipiteeseen. Esimerkiksi kokoaikaiset työntekijät ovat selvästi tyytyväisimpiä etuihin, kun taas keikkatyöntekijöiden osalta neutraaleja vastauksia eli ei samaa eikä eri mieltä oli vastannut 40 % vastaajista. Tämä huomattavasti enemmän verrattuna työntekijöihin, jotka ovat osa-aikaisessa tai kokoaikaisessa työsuhteessa. Tämä voi viitata siihen, että keikkatyöntekijät eivät koe saavansa yhtä selkeitä tai houkuttelevia etuja kuin kokoaikaiset työntekijät.

Perehdytyksen merkitys sitoutumisessa nousi esiin erityisesti hoitajien kohdalla. Kaikista vastaajista valtaosa oli tyytyväisiä perehdytykseen (74 % täysin tai melko sama mieltä). Kuitenkin osa työntekijöistä koki sen kuitenkin puutteelliseksi (12 % täysin tai melko eri mieltä). Hoitajista 24 % oli joko täysin tai melko eri mieltä perehdytyksen laadusta. Tämä viittaa siihen, että perehdytysprosessia tulisi kehittää erityisesti hoitajien tarpeita ajatellen. Huomioitavaa on, että Yritys X:n tarjoamiin kehitys- ja koulutusmahdollisuuksista vastaajat antoivat erittäin positiivista palautetta. 97 % oli kehitys- ja koulutusmahdollisuuksista joko täysin tai melko samaa mieltä. Tämä on merkittävä vahvuus, joka osaltaan lisää sitoutumista ja työntekijöiden arvostusta yritystä kohtaan.

Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että hoitoalan ammattilaisten sitoutumiseen vaikuttavat keskeisesti työtehtävien mielekkäisyys, koulutuksen vastaavuus verrattuna työtehtäviin,

työyhteisöön kuulumisen tunne, perehdytyksen laatu sekä palkkauksen ja työsuhte-etujen oikeudenmukaisuus. Yritys X voi edistää työntekijöidensä sitoutumista kehittämällä perehdytystä, erityisesti hoitajien perehdytyksen laatua tulisi parantaa, jotta he kokisivat olevansa paremmin valmistautuneita työtehtäviinsä. Lisäksi Yritys X:n työyhteisöön kuuluvuuden tunnetta tulisi vahvistaa. Työsuhte-etuksien viestintää tulisi tehostaa etenkin keikkatyöntekijöille tulisi viestiä selkeämmin heidän eduistaan, jotta neutraalien ja kielteisten kokemusten määrä vähenisi. Työn joustavuutta ja työtarjontaa tulisi kehittää vastaamaan työntekijöiden elämäntilanteita, mikä voisi vähentää työnhakua muiden työnantajien palvelukseen. Näillä toimilla Yritys X voi vahvistaa asemaansa houkuttelevana työnantajana ja parantaa työntekijöidensä sitoutumista entisestään. Tulosten perusteella yritys on jo onnistunut monilla osa-alueilla, mutta yksittäiset kehityskohteet tarjoavat mahdollisuuden sitoutumisen lisäämiseen.

6 Pohdinta

Tutkijan näkökulmasta tutkimusprosessi oli mielenkiintoinen ja eteni suunnitelman mukaisesti. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa sujui mutkattomasti, mikä mahdollisti tutkimuksen sujuvan toteuttamisen ja tavoitteiden saavuttamisen. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä osoittautui sopivaksi vuokrahenkilöstön sitoutumisen tutkimiseen, sillä se tarjosi laajan ja helposti analysoitavan aineiston vuokratyöntekijöiden kokemuksista ja mielipiteistä. Kyselytutkimus mahdollisti myös eri työntekijäryhmien kokemusten tarkastelun ja antoi kattavan kuvan sitoutumisen keskeisistä tekijöistä.

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat hoitoalan ammattilaisten sitoutumiseen vuokratyöyrityksessä ja kuinka Yritys X voisi kehittää työntekijöiden sitoutumista yritykseen. Tutkimusongelma määriteltiin tarkasti, ja sen ratkaisemiseksi toteutettiin hyvin suunniteltu kyselytutkimus. Tutkimuksen avulla saatiin vastaus siihen, että työn mielekkyys, koulutuksen vastaavuus suhteessa työtehtäviin sekä yhteyshenkilöiden toiminta ovat merkittäviä sitoutumista tukevia tekijöitä. Lisäksi tutkimus toi esille kehitysalueita, kuten perehdytyksen laadun ja yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamisen etenkin keikkatyöntekijöiden osalta.

Reliabiliteetti kuvaa tutkimustulosten luotettavuutta ja tarkkuutta. Tulosten tulee olla toistettavissa eli ne eivät voi olla sattumanvaraisia. Koko tutkimuksen ajan tutkijan tulee olla tarkka ja kriittinen. (Heikkilä 2014, 28.) Koko tutkimuksen ajan tutkija kiinnitti erityistä huomiota huolellisuuteen ja kriittisyyteen, mikä lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimus suunniteltiin, toteutettiin ja raportoitiin tarkasti, mikä takasi johdonmukaiset ja luotettavat tulokset. Näin ollen reliabiliteettia voidaan pitää vahvana, sillä tutkimusmenetelmät ja prosessit oli toteutettu järjestelmällisesti ja ne mahdollistavat tulosten toistettavuuden.

Validiteetillä tarkoitetaan tutkimuksen pätevyyttä ja se tulee huomioida jo tutkimusprosessin alussa huolellisella suunnittelulla ja harkitulla aineiston keruulla. Validin tutkimuksen toteuttamista edesauttaa perusjoukon tarkka määrittely, edustavan otoksen saaminen ja kattava vastausprosentti. (Heikkilä 2014, 27.) Tässä tutkimuksessa validiteetti varmistettiin perusjoukon tarkalla määrittelyllä, harkitusti laadituilla kysymyksillä ja suunnitellulla aineistonkeruulla. Tutkimukseen osallistui yhteensä 221 vuokratyöntekijää, ja vastausprosentti ylsi 41 %:iin, mikä edustaa hyvin tutkittavaa perusjoukkoa. Tutkimuksen otoskokoa voidaan pitää riittävänä, sillä se kattoi laajasti eri työntekijäryhmiä, mikä lisäsi tulosten edustavuutta.

Tutkimuksen merkittävyys määräytyy pitkälti sen mukaan, kuinka tarkasti tutkimusongelma on onnistuttu määrittelemään (Heikkilä 2014, 20). Tutkimusongelman määrittäminen onnistui hyvin ja siihen saatiin tutkimuksen avulla vastaus. Tietoperustassa esitetty työhyvinvoinnin ja sitoutumisen teoria tarjosi selkeän viitekehyksen tutkimustulosten tulkinnalle. Työyhteisön merkitys korostuu erityisesti sitoutumisen tukemisessa, sillä positiivinen työilmapiiri ja kollegoita innostava työote edistävät työntekijöiden pysyvyyttä organisaatiossa (Phillips 2016, 23).

Työnantajat voivat edistää sitoutumista tarjoamalla mielekkäitä ja sopivasti haastavia työtehtäviä, luomalla avoimen ilmapiirin sekä antamalla työntekijöille mahdollisuuden vaikuttaa asioihin (Viitala 2021, luku 2). Nämä teoriassa esiin nousseet havainnot olivat selkeästi havaittavissa myös tässä tutkimuksessa. Työtehtävien mielekkyys ja työyhteisön merkitys sekä siihen kuulumisen tunne nousivat esiin merkittävänä sitoutumista tukevinä tekijöinä. Yritys X:n tulokset osoittavat, että työntekijöistä valtaosa koki työtehtävänsä mielekkäiksi ja koulutustaan vastaaviksi. Tämä osoittaa organisaation onnistuneen sitoutumisen tukemisessa tarjoamalla työntekijöille heidän osaamistaan vastaavia tehtäviä. Tulokset vahvistavat käsitystä siitä, että mielekäs työ lisää paitsi motivaatiota myös sitoutumista organisaatioon.

Yhteyshenkilöiden toiminta nousi tutkimuksessa merkittäväksi vahvuudeksi. Tätä tukee kirjallisuudessa esitettyä näkemystä vuorovaikutuksen ja ihmissuhteiden keskeisestä roolista sitoutumisen edistämässä (Johnson 2020, 20). Yhteyshenkilöiden tavoitettavuus, asiantuntevuus ja sujuva yhteydenpito luovat työntekijöille kokemuksen arvostuksesta ja tuesta, mikä tukee heidän sitoutumistaan organisaatioon. Tutkimustulokset tukevat teoriaa siitä, että hyvin toimiva vuorovaikutus ja ihmissuhteet organisaatiossa eivät ole vain työn sujuvuuden kannalta välttämättömiä, vaan myös olennaisia työntekijöiden sitoutumisen vahvistamisessa. Yritys X voikin hyödyntää tätä tietoa kehittäessään yhteyshenkilöiden toimintaa entisestään, erityisesti panostamalla vuorovaikutuksen laatuun ja asiantuntevaan palveluun.

Teorian mukaan vuokratyöntekijöiden lyhyet työsuhteet ja heidän asemaansa liittyvä epävarmuus voivat vaikeuttaa työyhteisöön pääsemistä, sillä heille saatetaan osoittaa vähemmän haluttuja työtehtäviä tai -vuoroja (2022, 24–26). Tämä näkyi myös tutkimustuloksissa, joissa Yritys X:n keikkatyöntekijät kokivat yhteenkuuluvuuden tunteen heikommaksi kuin osa-aikaiset tai kokoaikaiset työntekijät. Yhteenkuuluvuuden puute voi heikentää työntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota, mikä korostaa työyhteisön merkitystä erityisesti lyhytaikaisten työntekijöiden kohdalla. Tulosten perusteella keikkatyöntekijöiden yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistamiseksi tarvitaan kehittämistoimenpiteitä, kuten työyhteisön jäsenten välisten vuorovaikutusmahdollisuuksien lisäämistä. Näillä toimilla voidaan vahvistaa työntekijöiden sitoutumista Yritys X:n.

Käyttäjäyrityksen velvollisuutena on tarjota työntekijöille riittävä perehdytys työtehtäviin ja työvälineiden käyttöön (Mannermaan 2022, 34). Tutkimustulokset osoittivat, että Yritys X:n perehdytysprosesseissa on kehittämisen varaa. Riittämätön perehdytys voi heikentää työntekijöiden kokemusta osaamisestaan työssä, mikä puolestaan voi johtaa heikompaan sitoutumiseen, erityisesti lyhytaikaisissa työsuhteissa, kuten keikkatyössä. Perehdytyksen laadun parantaminen tarjoaakin Yritys X:lle konkreettisen mahdollisuuden vahvistaa työntekijöiden sitoutumista.

Tulokset osoittavat, että Yritys X:ssä on onnistuttu monilla sitoutumisen kannalta keskeisillä osa-alueilla, kuten työn mielekkyyden tarjoamisessa ja yhteyshenkilöiden toiminnassa. Kehittämis-kohteet, kuten perehdytyksen parantaminen ja yhteenkuuluvuuden tunteen vahvistaminen, tarjoavat mahdollisuuden kehittää organisaation käytäntöjä ja toimintaa. Näiden kehitystoimien toteuttaminen voi vahvistaa sitoutumista erityisesti niiden työntekijöiden kohdalla, jotka tällä hetkellä kokevat saaneensa liian vähän perehdytystä työhön tai jotka kokevat työyhteisönsä etäiseksi. Tutkimustulokset tukevat vahvasti tietoperustassa esitettyjä teemoja sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä.

Tulokset tarjoavat kattavasti tietoa vuokrahenkilöiden nykyisestä sitoutumisesta yritykseen ja tätä tietoa Yritys X voi hyödyntää kehittäessään toimintatapojaan työntekijöiden sitoutumisen vahvistamiseksi. Toimeksiantaja oli tyytyväinen tutkimuksen kattavuuteen ja siihen, että vastausprosentti oli riittävän korkea. Tämä tutkimus oli ensimmäinen näin laaja työtyytyväisyyskysely Yritys X:ssä, ja se tarjosi merkittävästi uutta tietoa, jota yritys voi hyödyntää tulevaisuuden kehitystoimenpiteissään.

Tutkimusprosessi tarjosi tekijälle mahdollisuuden kehittää taitojaan määrällisen tutkimuksen toteuttamisessa ja analysoinnissa. Tämä sisälsi esimerkiksi kyselylomakkeen suunnittelun, jossa huomioitiin selkeät kysymyksenasettelut ja luotettavat vastausvaihtoehdot, sekä kerätyn aineiston tilastollisen käsittelyn. Näiden taitojen lisäksi tutkimus opetti tutkimusprosessin hallintaa kokonaisuudessaan, kuten aikataulutuksen merkityksen ja tehokkaan viestinnän tärkeyden toimeksiantajan kanssa. Tutkimusprosessin aikana kehitin kykyäni yhdistää teoreettinen tieto käytännön tutkimukseen. Tämä näkyi erityisesti siinä, miten teoriasta saatu ymmärrys auttoi ohjaamaan kyselylomakkeen rakennetta ja tulosten tulkintaa. Lisäksi opin arvioimaan kriittisesti tutkimusmenetelmiä ja -prosessia. Tämä kehitti analyyttistä ajatteluani ja auttoi ymmärtämään tutkimusprosessin luotettavuuden ja pätevyyden vaatimuksia.

Onnistuneen tutkimusprosessin avulla tämä opinnäytetyö saavutti tavoitteensa, tarjoten Yritys X:lle kattavan käsityksen vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Vaikka tutkimusprosessi oli huolellisesti suunniteltu ja toteutettu olisi, jollain osa-alueilla voitu tehdä joitain parannuksia. Vastaajajoukko koostui pääosin yleis- ja erikoislääkäreistä, mikä korosti näiden ryhmien näkemyksiä ja kokemuksia. Tasaisempi vastaajakunta eri ammattiryhmistä, kuten hoitajista, olisi voinut tarjota laajemman ja tasapainoisemman kuvan sitoutumiseen vaikuttavista tekijöistä. Tämä olisi mahdollistanut tarkemmat ammattiryhmien väliset vertailut. Lisäksi tutkimusmenetelmä oli kvantitatiivinen, mikä tarjosi hyvän yleiskuvan aiheesta. Laadullisen menetelmän, kuten haastattelujen tai avointen vastausten, yhdistäminen olisi voinut tuoda syvempää ymmärrystä yksittäisten työntekijöiden kokemuksiin ja sitoutumisen taustalla vaikuttaviin tekijöihin.

Tämän opinnäytetyön tulokset tarjoavat merkittäviä käytännön kehitysehdotuksia Yritys X:lle. Työn mielekkyyden, perehdytyksen laadun ja yhteisöllisyyden vahvistaminen nousivat keskeisiksi teemoiksi, joita kehittämällä voidaan parantaa työntekijöiden sitoutumista. Tulosten perusteella voidaan todeta, että erityisesti keikkatyöntekijöiden kokemukset muodostavat tärkeän kehityskohteen, ja näihin panostamalla on mahdollista vahvistaa heidän sitoutumistaan. Tutkimus voi myös herättää kiinnostusta syvempään tarkasteluun työntekijöiden kokemuksista ja konkreettisten ratkaisujen kehittämiseen sitoutumisen tueksi. Tulokset tarjoavat hyötyä myös laajemmin vuokratyömarkkinoille, sillä ne lisäävät ymmärrystä vuokratyön erityispiirteistä ja haasteista.

Tulevaisuudessa tutkimusta voisi laajentaa esimerkiksi tarkastelemaan työnantajamielikuvan vaikutusta sitoutumiseen tai kehittämään uusia toimintamalleja vuokratyöntekijöiden kokemusten parantamiseksi. Lisäksi pidemmän aikavälin tutkimus voisi tuoda arvokasta tietoa siitä, kuinka sitoutumisen kehittymistä voidaan seurata ja tukea pitkäjänteisesti. Näin tutkimus luo perustan uusille kehitys- ja tutkimushankkeille, jotka voivat edelleen rikastuttaa tietoa työntekijöiden sitoutumisen vahvistamisesta sekä Yritys X:ssä, että laajemmin vuokratyömarkkinoilla.

Lähteet

- About the Net Promoter System. (N.d.). Net Promoter System. Saatavilla 27.11.2024 <https://www.netpromotersystem.com/about/>
- Ahlroth, A. (2017). Järkytä avoimuudella. Silmät avaavia ja vähän kiusallisiakin näkökulmia työelämään ja johtamiseen. Helsinki: Alma Talent.
- Hall, R. (2006). Temporary agency work and HRM in Australia “Cooperation, specialisation and satisfaction for the good of all”. *Personnel Review*. 35(2), 158—174.
- Hanni, M., Kettunen, S. & Tähtinen, O. (2022). Työnteon erilaiset muodot käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin kamari Oy.
- Heikkilä, T. (2012). Tilastollinen tutkimus. Edita Publishing Oy.
- Henkilöstöala top 20 (2024). Henkilöstöala. Saatavilla 1.4.2024 https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2024/03/HELA_TOP20_tammikuu24.pdf
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. (2022). Vuokratyö. 2. uud. p. Helsinki: Alma Talent.
- Hjelt, J. (2017). Vuokratyöopas. Työ- ja elinkeinoministeriö. Saatavilla 15.10.2023 <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>
- Johnson, H. (2020). Behind the Scenes of Health Care: Motivation and Commitment of Health Care Employees. Business Expert Press.
- Joki, M. (2021). Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 7. uud. p. Vantaa: Hansaprint Oy
- Kauhanen, M. (2014). Yksikön näkökulma: työmarkkina-aseman ja käyttäytymisen muutokset. Teoksessa L. Pentikäinen (toim.) Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. (63—73). Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. Työ ja yrittäjyys. Saatavilla 1.4.2024 <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>
- Laki yksityisestä terveydenhuollosta 9.2.1990/152.
- Manka, M-L. & Manka M. (2023). Työhyvinvointi. 3. uud. p. Helsinki: Alma Talent Oy

- Mannermaa, K. (2022). Työturvallisuuden ja työhyvinvoinnin käsikirja. Helsinki: Alta Talent Oy
- Martela, F. & Jarenko, K. (2015). Draivi – Voiko sisältä motivaatiota johtaa? Helsinki: Alma Talent.
- Measuring Your Net Promoter Score. (N.d.). Net Promoter System. Saatavilla 27.11.2024 <https://www.netpromotersystem.com/about/measuring-your-net-promoter-score/>
- Morgan, J. (2017). The employee experience advantage – How to win the war for talent by giving employees the workspaces they want, the tools they need, and a culture they can celebrate. Hoboken, New Jersey: John Wiley & Sons, Inc.
- Mähönen, E., Larja, L. & Yläkännö, M. (2023). Työ- ja elinkeinoministeriön lyhyen aikavälin työmarkkinaennuste, syksy 2023. Saatavilla 19.11.2023 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165261/TEM%20ty%C3%B6markkinaennuste%20syksy_2023.pdf
- Phillips, K. (2016). Employee LEAPS: Leveraging Engagement by Applying Positive Strategies. New York: Business Expert Press.
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (2024). Toimeenpanosuunnitelma 2024—2027. Sosiaali- ja terveysalan sekä pelastusalan henkilöstön riittävyyden ja saatavuuden turvaaminen. Kirkonpelto, T.-M. & Mäntyranta, T. (toim.) Saatavilla 2.12.2024 https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/165505/STM_2024_11_J.pdf?sequence=1&isAllowed=y
- Sosiaali- ja terveysministeriö. (N.d.). Työhyvinvointi. Saatavilla 21.2.2024 Työhyvinvointi - Sosiaali- ja terveysministeriö (stm.fi)
- Tarantino, A. (2022). Smart Manufacturing: The Lean Six Sigma Way. Hoboken: John Wiley & Sons, Inc.
- Three Types of Net Promoter Scores. (N.d.). Net Promoter System. Saatavilla 27.11.2024 <https://www.netpromotersystem.com/about/three-types-of-net-promoter-scores/>
- Tilastokeskus. (2024). Vuonna 2023 työvoimaa eli työllisiä ja työttömiä enemmän kuin edellisvuonna. Saatavilla 1.4.2024 <https://www.stat.fi/julkaisu/cln01x1oukcgd0cutlb21ovup>

Työ- ja elinkeinoministeriö. (2022). Ammattibarometri: Työvoimapulasta kärsivien ammattien määrä on noussut koronaa edeltäneelle tasolle. Saatavilla 19.11.2023 <https://tem.fi/-/ammattibarometri-tyovoimapulasta-karsivien-ammattien-maara-on-noussut-koronaa-edeltaneelle-tasolle>

Viitala, R. (2021). Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teorit ja trendit. Helsinki: Edita.

Vilkman, U. (2016). Etäjohtaminen – Tulosta joustavalla työllä. Helsinki: Talentum Pro.

Villani, I. (2019). Transform Customer Experience: How to achieve customer success and create excellent cx. Milton: John Wiley & Sons Australia, Ltd.

Liitteet

Tutkimuksen saatekirje ja Webropol -kysymykset

Hei yritys X:läinen,

Tervetuloa osallistumaan yritys X:n työtyytyväisyyskyselyyn!

Kyselyn tarkoituksena on selvittää työntekijöiden sitoutumista ja työtyytyväisyyttä sekä näihin vaikuttavia tekijöitä. Vastaaminen vie vain 5—10 minuuttia. Vastauksesi avulla voimme kehittää toimintatapojamme ja sen myötä parantaa myös työhyvinvointiasi yhä paremmaksi.

Kysely toteutetaan osana HR-koordinaattorimme Anni Korhosen tradenomiopintojen opinnäytetyötä, jossa tutkitaan vuokratyöntekijöiden sitoutumista Yritys X:n. Vastaamalla kyselyyn tarjoat arvokasta apua Annin opinnäytetyön onnistumiseen ja tuet samalla Yritys X:n kehittämistä. Opinnäytetyöhön liittyen kyselyn alussa kysymme sinulta taustatietoja, kuten ikää, sukupuolta ja ammattiryhmää.

Kysely toteutetaan sähköisesti Webropol-kyselylomakkeella ja vastaaminen tapahtuu täysin anonymisti. Käsittelemme kaikkia kyselystä saatuja tietoja luottamuksellisesti. Vastauksia voidaan käyttää Yritys X:n markkinointikanavissa anonymisti niin, ettei vastaajaa voida niistä tunnistaa. Opinnäytetyö julkaistaan valmistuttuaan Theseuksessa, josta se on vapaasti luettavissa.

Pääset kyselyyn tästä linkistä.

Vastausaikaa on 5.11.2024 klo 23.59 asti.

Kiitos jo etukäteen ajastasi ja vastauksistasi!

Ystävällisin terveisin,

HR-tiimi/Anni Korhonen

Yritys X

Tervetuloa Yritys X:n työtyytyväisyyskyselyyn!

Me yritys X:ssä haluamme kuulla mielipiteesi, jotta voimme parantaa työntekijöidemme sitoutumista ja työtyytyväisyyttä. Kyselyyn vastaaminen vie vain noin 5 minuuttia, ja vastauksesi avulla voimme yhdessä kehittää toimintatapojamme entistäkin paremmiksi.

Kiitos, että osallistut ja autat meitä rakentamaan paremman työympäristön kaikille!

Taustatiedot

1. Ammattiryhmä, johon kuulut

- a. Lähihoitaja
- b. Sairaanhoitaja
- c. Kandi
- d. Yleislääkäri
- e. Erikoislääkäri
- f. Hammaslääkäri
- g. Puheterapeutti
- h. Muu, mikä?

2. Sukupuoli

- a. Nainen
- b. Mies
- c. Muu
- d. En halua vastata

3. Ikä

- a. 18—24 vuotta
- b. 25—34 vuotta

- c. 35—44 vuotta
- d. 45—54 vuotta
- e. 55 vuotta tai enemmän

4. Onko yritys X päätoiminen työnantajasi?

- a. Kyllä
- b. Ei

5. Millaisessa työsuhteessa työskentelet yritys X:ssä?

- a. Keikkatyösuhde
- b. Osa-aikainen työsuhde
- c. Kokoaikatyösuhde

6. Kuinka kauan olet työskennellyt yritys X:ssä?

- a. 0—3 kuukautta
- b. 3—6 kuukautta
- c. 6—9 kuukautta
- d. 9—12 kuukautta
- e. 1—2 vuotta
- f. Yli 2 vuotta

7. Työskenteletkö yritys X:n lisäksi jossain toisessa henkilöstöpalvelualan yrityksessä?

- a. Kyllä
- b. En

8. Työn kokemukset ja mielipiteet

Arvioi, kuinka samaa mieltä olet seuraavien työtä koskevien väittämien kanssa: (1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = melko samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä)

Yritys X on pystynyt tarjoamaan minua kiinnostavia työmahdollisuuksia

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Työtehtäväni ovat mielekkäitä

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Olen tyytyväinen saamaani perehdytykseen

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Työvuoroja on riittävästi tarjolla

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Työtehtävät vastaavat koulutustani / osaamistani

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Olen tyytyväinen saamani palkkaan

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Palkkatasoni vastaa osaamistani

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä

5. Täysin samaa mieltä

Olen tyytyväinen yritys X:n tarjoamiin työsuhte-etuihin (kuten liikunta- kulttuuri-, hyvinvointi ja lounasetu)

1. Täysin eri mieltä

2. Melko eri mieltä

3. Ei samaa eikä eri mieltä

4. Melko samaa mieltä

5. Täysin samaa mieltä

Koen, että tekemäni työ yritys X:ssä on minulle merkityksellistä

1. Täysin eri mieltä

2. Melko eri mieltä

3. Ei samaa eikä eri mieltä

4. Melko samaa mieltä

5. Täysin samaa mieltä

Koen, että minua arvostetaan työntekijä

1. Täysin eri mieltä

2. Melko eri mieltä

3. Ei samaa eikä eri mieltä

4. Melko samaa mieltä

5. Täysin samaa mieltä

Koen kuuluvani yritys X:n työyhteisöön

1. Täysin eri mieltä

2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Koen, että minulla on vaikutusmahdollisuuksia työssäni

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Koen työkykyni olevan hyvä

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

9. Työsuhteeseen liittyvät mielipiteet

Arvioi, kuinka samaa mieltä olet seuraavien yritysten X:ää koskevien väittämien kanssa: (1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = melko samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä)

Yhteyshenkilöni kanssa asiointi on ollut helppoa ja miellyttävää

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä

3. Ei samaa eikä eri mieltä

4. Melko samaa mieltä

5. Täysin samaa mieltä

Yhteyshenkilöni on helposti tavoitettavissa

1. Täysin eri mieltä

2. Melko eri mieltä

3. Ei samaa eikä eri mieltä

4. Melko samaa mieltä

5. Täysin samaa mieltä

Yhteyshenkilö pitää minuun sopivasti yhteyttä

1. Täysin eri mieltä

2. Melko eri mieltä

3. Ei samaa eikä eri mieltä

4. Melko samaa mieltä

5. Täysin samaa mieltä

Yhteyshenkilöni osaa vastata minua askarruttaviin kysymyksiin

1. Täysin eri mieltä

2. Melko eri mieltä

3. Ei samaa eikä eri mieltä

4. Melko samaa mieltä

5. Täysin samaa mieltä

Työsuhdeasiat on hoidettu ammattimaisesti (esim. työsopimus, palkanmaksu, etuudet, työterveys)

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Yritys X:llä on hyvä maine ammattilaisten keskuudessa

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Olen tyytyväinen yritys X:n tarjoamiin koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiin

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

10. Sitoutumiseen liittyvät mielipiteet

Arvioi, kuinka samaa mieltä olet seuraavien sitoutumista koskevien väittämien kanssa: (1 = täysin eri mieltä, 2 = melko eri mieltä, 3 = ei samaa eikä eri mieltä, 4 = melko samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä)

Koen olevani sitoutunut nykyiseen työhöni yritys X:ssä

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Yritys X on sitoutunut minuun työntekijänä

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Näen itseni työskentelevän yritys X:ssä vielä vuoden päästä

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä
4. Melko samaa mieltä
5. Täysin samaa mieltä

Koen olevani yritys X:läinen

1. Täysin eri mieltä
2. Melko eri mieltä
3. Ei samaa eikä eri mieltä

4. Melko samaa mieltä

5. Täysin samaa mieltä

11. Olen hakenut muita töitä viimeisen 3 kuukauden aikana yritys X:llä työskennellessäni

1. Kyllä

2. Ei

12. Mikä tai mitkä vaihtoehdoista kuvaa parhaiten työnhakuun liittyviä syitä? (voit valita useamman)

1. Teen töitä useammalle työnantajalle (syy ei liity yritys X:ssä pysymiseen)

2. Tyytymättömyys palkkukseen

3. Olen tyytymättömyys työtehtävään/tehtäviin

4. Vähäinen työtarjonta

5. Olen tyytymätön yhteyshenkilöni yritys X:ssä

6. Olen tyytymättömyys työyhteisöön (työpaikalla, jossa suoritan työtehtäviäni)

7. Riittämättömät etenemismahdollisuudet

8. Liian pitkä työmatka

9. Muu, mikä?

13. Kuinka todennäköisesti suosittelisin yritys X:ää työpaikkana ystävällesi tai kollegallesi?

0 En lainaan todennäköisesti – 10 Erittäin todennäköisesti

Webropol-kyselyn tulokset ja ristiintaulukointi

TAUSTATIEDOT (Kysymykset 1—7)

1. Ammattiryhmä

	Frequency	Percent
Lähihoitaja	3	3,3 %
Sairaanhoitaja	13	14,5 %
Lääketieteenkandi	10	11,1 %
Yleislääkäri	34	37,8 %
Erikoislääkäri	29	32,2 %
Hammaslääkäri	1	1,1 %
Puheterapeutti	0	0,0 %
Muu, mikä	0	0,0 %
Total	90	100,0 %

2. Sukupuoli

	Frequency	Percent
Nainen	65	72,2 %
Mies	22	24,5 %
Muu	0	0,0 %
En halua vastata	3	3,3 %
Total	90	100,0 %

3. Ikä

	Frequency	Percent
18—24 vuotta	0	0,0 %
25—34 vuotta	32	35,6 %
35—44 vuotta	26	28,9 %
45—54 vuotta	11	12,2 %
55 vuotta tai enemmän	21	23,3 %
Total	90	100,0 %

4. Onko Yritys X päätoiminen työnantajasi

	Frequency	Percent
Kyllä	52	57,8 %
Ei	38	42,2 %
Total	90	100,0 %

5. Millaisessa työsuhteessa työskentelet Yritys X:ssä?

	Frequency	Percent
Keikkatyösuhteessa	30	33,3 %
Osa-aikaisessa työsuhteessa	37	41,1 %
Kokoaikaisessa työsuhteessa	23	25,6 %
Total	90	100,0 %

6. Kuinka kauan olet työskennellyt Yritys X:ssä?

	Frequency	Percent
0—3 kuukautta	20	22,2 %
4—6 kuukautta	14	15,6 %
7—9 kuukautta	7	7,8 %
10—11 kuukautta	8	8,9 %
1—2 vuotta	18	20,0 %
Yli 2 vuotta tai enemmän	23	25,5 %
Total	90	100,0 %

7. Työskenteletkö Yritys X:n lisäksi jossain toisessa henkilöstöpalvelualan yrityksessä?

	Frequency	Percent
Kyllä	25	27,8 %
En	65	72,2 %
Total	90	100,0 %

TYÖN KOKEMUKSET JA MIELIPITEET (Kysymys 8)

8. Yritys X on pystynyt tarjoamaan minua kiinnostavia työmahdollisuuksia

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
Melko eri mieltä	4	4,4 %
Ei samaa eikä eri mieltä	3	3,3 %
Melko samaa mieltä	24	26,7 %
Täysin samaa mieltä	59	85,8 %
Total	90	100,0 %

9. Työtehtäväni ovat mielekkäitä

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
Melko eri mieltä	2	2,2 %
Ei samaa eikä eri mieltä	2	2,2 %
Melko samaa mieltä	31	34,5 %
Täysin samaa mieltä	55	61,1 %
Total	90	100,0 %

10. Olen tyytyväinen saamaani perehdytykseen

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	3	3,3 %
Melko eri mieltä	8	8,9 %
Ei samaa eikä eri mieltä	12	13,3 %
Melko samaa mieltä	28	31,1 %
Täysin samaa mieltä	39	43,4 %
Total	90	100,0 %

Vastaukset ammattiryhmittäin

	Hoitajat		Yleislääkärit ja lääketieteenkandidit		Erikoislääkärit ja hammaslääkärit	
	n	%	n	%	n	%
Olen tyytyväinen saamani perehdytykseen						
Täysin eri mieltä	2	12,5 %	1	2,3 %	0	0,0 %
Melko eri mieltä	2	12,5 %	5	11,4 %	1	3,3 %
Ei samaa eikä eri mieltä	2	12,5 %	6	13,6 %	4	13,3 %
Melko samaa mieltä	5	31,2 %	15	34,1 %	8	26,7 %
Täysin samaa mieltä	5	31,3 %	17	38,6 %	17	56,7 %
Total	16	100,0 %	44	100,0 %	30	100,0 %

Vastaukset työsuhdemuodon mukaan

	Keikkatyösuhde		Osa-aikainen työsuhde		Kokoaikainen työsuhde	
	n	%	n	%	n	%
Olen tyytyväinen saamani perehdytykseen						

Täysin eri mieltä	1	3,3 %	0	0,0 %	2	8,7 %
Melko eri mieltä	3	10,0 %	2	5,4 %	3	13,0 %
Ei samaa eikä eri mieltä	2	6,7 %	9	24,3 %	1	4,3 %
Melko samaa mieltä	11	36,7 %	10	27,0 %	7	30,4 %
Täysin samaa mieltä	13	43,3 %	16	43,3 %	10	43,5 %
Total	30	100,0 %	37	100,0 %	23	100,0 %

11. Työvuoroja on tarjolla riittävästi

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	1	1,1 %
Melko eri mieltä	7	7,8 %
Ei samaa eikä eri mieltä	7	7,8 %
Melko samaa mieltä	23	25,5 %
Täysin samaa mieltä	52	57,8 %
Total	90	100,0 %

12. Työtehtävät vastaavat koulutustani / osaamistani

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	1	1,1 %
Melko eri mieltä	1	1,1 %
Ei samaa eikä eri mieltä	2	2,2 %
Melko samaa mieltä	24	26,7 %
Täysin samaa mieltä	62	68,9 %
Total	90	100,0 %

13. Olen tyytyväinen saamaani palkkaan

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
Melko eri mieltä	2	2,2 %
Ei samaa eikä eri mieltä	6	6,7 %
Melko samaa mieltä	30	33,3 %

Täysin samaa mieltä	52	57,5 %
Total	90	100,0 %

14. Palkkataso vastaa osaamistani

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
Melko eri mieltä	2	2,2 %
Ei samaa eikä eri mieltä	12	13,3 %
Melko samaa mieltä	32	35,6 %
Täysin samaa mieltä	44	48,9 %
Total	90	100,0 %

15. Olen tyytyväinen Yritys X:n tarjoamiin työsuhde-etuihin (kuten liikunta-, kulttuuri-, hyvinvointi- ja lounasetu)

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	4	4,4 %
Melko eri mieltä	4	4,4 %
Ei samaa eikä eri mieltä	23	25,6 %
Melko samaa mieltä	32	35,6 %
Täysin samaa mieltä	27	30,0 %
Total	90	100,0 %

Vastaukset ammattiryhmittäin

	Hoitajat		Yleislääkärit ja lääketieteenkandit		Erikoislääkärit ja hammaslääkärit	
	n	%	n	%	n	%
Olen tyytyväinen Yritys X:n tarjoamiin työsuhde-etuihin						
Täysin eri mieltä	1	6,2 %	2	4,6 %	1	3,3 %
Melko eri mieltä	0	0,0 %	3	6,8 %	1	3,3 %
Ei samaa eikä eri mieltä	2	12,5 %	12	27,3 %	9	30,0 %
Melko samaa mieltä	7	43,8 %	17	38,6 %	8	26,7 %
Täysin samaa mieltä	6	37,5 %	10	22,7 %	11	36,7 %
Total	16	100,0 %	44	100,0 %	30	100,0 %

Vastaukset työsuhdemuodon mukaan

	Keikkatyösuhde		Osa-aikainen työ- suhde		Kokoaikainen työ- suhde	
	n	%	n	%	n	%
Olen tyytyväinen Yritys X:n tarjoomiin työsuhde-etuihin						
Täysin eri mieltä	1	3,3 %	2	5,4 %	1	4,3 %
Melko eri mieltä	1	3,3 %	3	8,1 %	0	0,0 %
Ei samaa eikä eri mieltä	12	40,0 %	9	24,3 %	2	8,7 %
Melko samaa mieltä	10	33,4 %	10	27,0 %	12	52,2 %
Täysin samaa mieltä	6	20,0 %	13	35,2 %	8	34,8 %
Total	30	100,0 %	37	100,0 %	23	100,0 %

16. Koen, että tekemäni työ Yritys X:ssä on minulle merkityksellistä

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	1	1,1 %
Melko eri mieltä	0	0,0 %
Ei samaa eikä eri mieltä	2	2,2 %
Melko samaa mieltä	33	36,7 %
Täysin samaa mieltä	54	60,0 %
Total	90	100,0 %

17. Koen, että minua arvostetaan työntekijänä

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	1	1,1 %
Melko eri mieltä	2	2,2 %
Ei samaa eikä eri mieltä	6	6,7 %
Melko samaa mieltä	14	15,6 %
Täysin samaa mieltä	67	74,4 %
Total	90	100,0 %

18. Koen kuuluvani Yritys X:n työyhteisöön

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	1	1,1 %
Melko eri mieltä	7	7,8 %
Ei samaa eikä eri mieltä	19	21,1 %
Melko samaa mieltä	24	26,7 %
Täysin samaa mieltä	39	43,3 %
Total	90	100,0 %

Vastaukset ammattiryhmittäin

	Hoitajat		Yleislääkärit ja lääketieteenkandidit		Erikoislääkärit ja hammaslääkärit	
	n	%	n	%	n	%
Koen kuuluvani Yritys X:n työyhteisöön						
Täysin eri mieltä	0	0,0 %	1	2,3 %	0	0,0 %
Melko eri mieltä	1	6,3 %	5	11,4 %	1	3,3 %
Ei samaa eikä eri mieltä	6	37,5 %	10	22,7 %	3	10,0 %
Melko samaa mieltä	3	18,7 %	13	29,5 %	8	26,7 %
Täysin samaa mieltä	6	37,5 %	15	34,1 %	18	60,0 %
Total	16	100,0 %	44	100,0 %	30	100,0 %

Vastaukset työsuhdemuodon mukaan

	Keikkatyösuhde		Osa-aikainen työsuhde		Kokoaikainen työsuhde	
	n	%	n	%	n	%
Koen kuuluvani Yritys X:n työyhteisöön						
Täysin eri mieltä	0	0,0 %	1	2,7 %	0	0,0 %
Melko eri mieltä	3	10,0 %	2	5,4 %	2	8,7 %
Ei samaa eikä eri mieltä	11	36,6 %	6	16,2 %	2	8,7 %
Melko samaa mieltä	8	26,7 %	10	27,0 %	6	26,1 %
Täysin samaa mieltä	8	26,7 %	18	48,6 %	13	56,5 %
Total	30	100,0 %	37	100,0 %	23	100,0 %

19. Koen, että minulla on vaikutusmahdollisuuksia työssäni

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	1	1,1 %
Melko eri mieltä	7	7,8 %

Ei samaa eikä eri mieltä	13	14,5 %
Melko samaa mieltä	30	33,3 %
Täysin samaa mieltä	39	43,3 %
Total	90	100,0 %

20. Koen työkykyni olevan hyvä

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
Melko eri mieltä	0	0,0 %
Ei samaa eikä eri mieltä	3	3,3 %
Melko samaa mieltä	32	35,6 %
Täysin samaa mieltä	55	61,1 %
Total	90	100,0 %

TYÖSUHTEESEEN LIITTYVÄT MIELIPITEET (Kysymys 9)

21. Yhteyshenkilöni kanssa asiointi on ollut helppoa ja miellyttävää

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	1	1,1 %
Melko eri mieltä	1	1,1 %
Ei samaa eikä eri mieltä	1	1,1 %
Melko samaa mieltä	7	7,8 %
Täysin samaa mieltä	80	88,9 %
Total	90	100,0 %

22. Yhteyshenkilöni on helposti tavoitettavissa

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	1	1,1 %
Melko eri mieltä	1	1,1 %
Ei samaa eikä eri mieltä	1	1,1 %
Melko samaa mieltä	5	5,6 %
Täysin samaa mieltä	82	91,1 %
Total	90	100,0 %

23. Yhteyshenkilöni pitää minuun sopivasti yhteyttä

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	1	1,1 %
Melko eri mieltä	1	1,1 %
Ei samaa eikä eri mieltä	5	5,5 %
Melko samaa mieltä	6	6,7 %
Täysin samaa mieltä	77	85,6 %
Total	90	100,0 %

24. Yhteyshenkilöni osaa vastata minua askarruttaviin kysymyksiin

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	1	1,1 %
Melko eri mieltä	1	1,1 %
Ei samaa eikä eri mieltä	2	2,2 %
Melko samaa mieltä	19	21,1 %
Täysin samaa mieltä	67	74,5 %
Total	90	100,0 %

25. Työsuhde asiat on hoidettu ammattimaisesti (esim. työsopimus, palkanmaksu, etuudet, työterveys)

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	2	2,2 %
Melko eri mieltä	1	1,1 %
Ei samaa eikä eri mieltä	2	2,2 %
Melko samaa mieltä	13	1,5 %
Täysin samaa mieltä	72	80,0 %
Total	90	100,0 %

26. Yritys X:llä on hyvä maine ammattilaisten keskuudessa

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	0	0,0 %
Melko eri mieltä	2	2,2 %
Ei samaa eikä eri mieltä	17	18,9 %
Melko samaa mieltä	18	20,0 %
Täysin samaa mieltä	53	58,9 %
Total	90	100,0 %

27. Olen tyytyväinen Yritys X:n tarjoamiin koulutus- ja kehittymismahdollisuuksiin

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	1	1,1 %
Melko eri mieltä	6	6,7 %
Ei samaa eikä eri mieltä	27	30,0 %
Melko samaa mieltä	24	26,7 %
Täysin samaa mieltä	32	35,5 %
Total	90	100,0 %

SITOUTUMISEEN LIITTYVÄT MIELIPITEET (Kysymys 10)

28. Koen olevani sitoutunut nykyiseen työhöni Yritys X:ssä

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	3	3,3 %
Melko eri mieltä	2	2,2 %
Ei samaa eikä eri mieltä	9	10,0 %
Melko samaa mieltä	28	31,1 %
Täysin samaa mieltä	48	53,4 %
Total	90	100,0 %

29. Yritys X on sitoutunut minuun työntekijänä

Kaikki vastanneet

Frequency	Percent
-----------	---------

Täysin eri mieltä	2	2,2 %
Melko eri mieltä	1	1,1 %
Ei samaa eikä eri mieltä	13	14,4 %
Melko samaa mieltä	23	25,6 %
Täysin samaa mieltä	51	56,7 %
Total	90	100,0 %

30. Näen itseni työskentelevän Yritys X:ssä vielä vuoden päästä?

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	4	4,4 %
Melko eri mieltä	2	2,2 %
Ei samaa eikä eri mieltä	16	17,8 %
Melko samaa mieltä	27	30,0 %
Täysin samaa mieltä	41	45,6 %
Total	90	100,0 %

Vastaukset ammattiryhmittäin

	Hoitajat		Yleislääkärit ja lääketieteenkandidit		Erikoislääkärit ja hammaslääkärit	
	n	%	n	%	n	%
Näen itseni työskentelevän Yritys X:lla vielä vuoden päästä						
Täysin eri mieltä	1	6,3 %	3	6,8 %	0	0,0 %
Melko eri mieltä	0	0,0 %	1	2,3 %	1	3,3 %
Ei samaa eikä eri mieltä	8	50,0 %	7	15,9 %	1	3,3 %
Melko samaa mieltä	3	18,7 %	16	36,4 %	8	26,7 %
Täysin samaa mieltä	4	25,0 %	17	38,6 %	20	66,7 %
Total	16	100,0 %	44	100,0 %	30	100,0 %

Vastaukset työsuhdemuodon mukaan

	Keikkatyösuhde		Osa-aikainen työsuhde		Kokoaikainen työsuhde	
	n	%	n	%	n	%
Näen itseni työskentelevän Yritys X:ssä vielä vuoden päästä						
Täysin eri mieltä	2	6,7 %	1	2,7 %	1	4,3 %

Melko eri mieltä	0	0,0 %	1	2,7 %	1	4,3 %
Ei samaa eikä eri mieltä	7	23,3 %	1	2,7 %	8	34,8 %
Melko samaa mieltä	11	36,7 %	15	40,5 %	1	4,3 %
Täysin samaa mieltä	10	33,3 %	19	51,4 %	12	52,3 %
Total	30	100,0 %	37	100,0 %	23	100,0 %

31. Koen olevani Yritys X:läinen

Kaikki vastanneet

	Frequency	Percent
Täysin eri mieltä	2	2,2 %
Melko eri mieltä	3	3,4 %
Ei samaa eikä eri mieltä	30	33,3 %
Melko samaa mieltä	27	30,0 %
Täysin samaa mieltä	28	31,1 %
Total	90	100,0 %

32. Olen hakenut muita töitä viimeisen 3 kuukauden aikana yritys X:llä työskennellessäni

	Frequency	Percent
Kyllä	24	26,7 %
En	66	73,3 %
Total	90	100,0 %

33. Mikä tai mitkä vaihtoehdoista kuvaa parhaiten työnhakuun liittyviä syitä? (voit valita useamman)

	Frequency	Percent
Teen omasta tahdostani töitä useammalle työnantajalle (syy ei liity Yritys X:ssä pysymiseen)	15	62,5 %
Olen tyytymätön palkkukseen	1	4,2 %
Olen tyytymätön työtehtävään/työtehtäviin	3	12,5 %
Vähäinen työtarjonta	8	33,3 %
Olen tyytymätön yhteishenkilöni Yritys X:ssä	1	4,2 %
Olen tyytymätön työyhteisöön (työpaikalla, jossa suoritan työtehtäviäni)	1	4,2 %
Riittämättömät etenemismahdollisuudet	2	8,3 %
Liian pitkä työmatka	4	16,7 %
Muu syy, mikä?	9	37,5 %
Total	44	183,4 %

34. Tarkentava kysymys ”Muu syy, mikä?”

Vastaukset (n=9)

YEK
Määräaikainen työsuhde tulee päätökseen
Kilpailutan aina työnantajia keskenään
Vähäinen työtarjonta, joka sopisi juuri minun elämäntilanteeseeni
Perheolosuhteet, lastenhoidossa ongelmat
Erikoistumaan lähteminen ja työnkuvan yksipuolisuus
Työ Hyvinkää sairaalan akuuttiosastolla on liian raskasta, jotta sitä voisi tehdä 100 %. Fyysinen kuntoni ei kestä
Haluan muuttaa
YEK

35. Kuinka todennäköisesti suosittelisin yritys X:ää työpaikkana ystävällesi tai kollegallesi?

	Frequency	Percent
0	0	0,0 %
1	1	1,1 %
2	0	0,0 %
3	0	0,0 %
4	1	1,1 %
5	0	0,0 %
6	1	1,1 %
7	0	0,0 %
8	10	11,1 %
9	26	28,9 %
10	51	56,7 %
Total	90	100,0 %