



Työntekijäkokemus henkilöstöalan yrityksessä

Noora Jäntti

2025 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

Työntekijäkokemus henkilöstöalan yrityksessä

Noora Jäntti
Liiketalouden koulutus
Opinnäytetyö
Toukokuu, 2025

Noora Jäntti

Työntekijäkokemus henkilöstöalan yrityksessä

Vuosi 2025 Sivumäärä 45+7

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää vuokratyöntekijöiden työntekijäkokemuksen nykytila, siihen vaikuttavat tekijät sekä kehittämismahdollisuudet. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Eezy Oyj:n franchise-yritys Fegato Oy, joka tarjoaa henkilöstövuokrausta Etelä-Karjalan alueella.

Opinnäytetyön tietoperustassa käsitellään organisaatiokulttuuria ja sen määritelmää. Työntekijäkokemukseen perehdyttiin sen eri osa-alueiden kautta ja käsittelemällä, kuinka työntekijäkokemusta voisi kehittää. Työntekijäymmärrystä lähestytään sen määritelmän lisäksi työnantajakuvan ja -lupauksen näkökulmista.

Työn tutkielma toteutettiin sekä kvantitatiivisilla että kvalitatiivisilla menetelmillä. Tutkielman aineistonkeruumenetelminä toimi työntekijäkysely ja haastattelut. Tulosten analysointi suoritettiin työpajassa toimeksiantajayrityksen toimihenkilöiden kesken.

Tulosten perusteella voidaan todeta, että työntekijäkokemus on pääosin hyvällä tasolla. Tutkimuksen avulla saatiin selville työntekijöiden kokemat puutteet ja toiveet, jotka liittyivät erityisesti yhteydenpitoon, viestintään ja perehdytykseen. Työpajassa muodostettiin kehitysehdotuksia, joiden avulla työntekijäkokemusta voidaan kehittää entistä paremmaksi.

Tutkimuksen voidaan todeta onnistuneen, sillä kaikkiin tutkimuskysymyksiin pystyttiin vastaamaan. Opinnäytetyön tutkielman tulokset sekä kehitysehdotukset mahdollistavat toimeksiantajalle työntekijäkokemuksen kehittämistyön aloittamisen.

Asiasanat: henkilöstöala, työntekijäkokemus, työntekijäymmärrys, työntekijäkokemuksen kehittäminen

Noora Jääntti

Employee Experience in a Staffing Company

Year

2025

Pages

45+7

The aim of this bachelor's thesis was to investigate employee experience, the factors that affect it and the opportunities for development. The commissioner of this thesis was Fegato Oy, a franchise company of Eezy Oyj. Fegato Oy offers staff leasing services in the South Karelia region.

The theoretical background of the thesis explored with organizational culture and the definition of it. Employee experience was explored through the different components and by considering how to improve it. In addition to the definition of employee understanding, it is approached from the perspectives of the employer image and promise.

Qualitative and quantitative methods were applied in this thesis. Employee surveys and interviews were methods of gathering material for the thesis. Analysis of the results was conducted in a workshop between employees of the commissioning company.

The results reveal that the employee experience is mainly at a good level. Results of the survey and interviews revealed employees' shortcomings and aspirations which related to communication, information and induction. The workshop resulted in suggestions for improvements that can be made to improve the employee experience.

The thesis can be considered a success, as all the research questions were answered. The results of the thesis and the suggestions for improvement provide a basis for the commissioner to start developing employee experience.

Keywords: private employment service sector, employee experience, employee insight, developing employee experience

Sisällys

1	Johdanto.....	6
1.1	Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja rakenne	6
1.2	Toimeksiantaja	7
1.3	Henkilöstöala	7
2	Organisaatiokulttuuri	8
2.1	Organisaatiokulttuurin määritelmä	8
2.2	Organisaatiokulttuurin kerrokset	9
3	Työntekijäkokemus	11
3.1	Työntekijäkokemuksen määritelmä ja merkitys	11
3.2	Työntekijäkokemuksen osa-alueet.....	12
3.2.1	Rekrytointi ja perehdytys	12
3.2.2	Työhyvinvointi ja motivaatio	13
3.2.3	Vuorovaikutus ja viestintä.....	14
3.2.4	Sitoutuminen ja palkitseminen	15
3.3	Työntekijäkokemuksen kehittäminen	16
4	Työntekijäymmärrys	17
4.1	Työntekijäymmärryksen määritelmä ja kokonaiskuva	17
4.2	Työnantajakuva	19
4.3	Työnantajalupaus	19
5	Tutkimusmenetelmät ja tutkielman toteutus	20
5.1	Kysely	20
5.2	Haastattelu.....	21
5.3	Työpaja	22
6	Tutkielman tulokset.....	23
6.1	Kyselyn tulokset	23
6.2	Haastattelun tulokset.....	32
6.3	Työpajan tulokset	36
7	Tulosten analysointi ja kehitysehdotukset.....	38
8	Pohdinta	40
	Lähteet.....	42
	Kuviot	44
	Taulukot	44
	Liitteet	45

1 Johdanto

Työnantajakuvan ja työntekijäkokemuksen merkitys on kasvanut huomattavasti viime vuosina, ja organisaatiot ovat tunnistaneeet näiden tärkeyden ja linkityksen yrityksen menestykseen. Positiivinen työntekijäkokemus ja houkutteleva työnantajakuva edistävät hyvinvointia, lisäävät sitoutuneisuutta ja motivaatiota sekä tekevät organisaatiosta houkuttelevan uusille työntekijöille. Organisaatiot, jotka panostavat työntekijäkokemukseen vahvistavat brändiään ja luovat näin kilpailuetua.

Tämä opinnäytetyö sai alkunsa sen tekijän kiinnostuksesta aihetta kohtaan ja toimeksiantajan halusta kehittää työntekijäkokemusta organisaatiossaan. Opinnäytetyönä tehtävä tutkielma yhdistää sekä tekijän että tilaajan intressit.

1.1 Opinnäytetyön tavoite, tarkoitus ja rakenne

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, miten onnistunut työntekijäkokemus luodaan. Lisäksi pyritään selvittämään mitkä tekijät vaikuttavat työntekijäkokemukseen ja miten sitä voidaan kehittää. Työssä käsitellään organisaatiokulttuurin merkitystä sekä työntekijäymmärrystä ja -kokemusta. Tutkielmaosuudessa on kerätty työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä kyselylomakkeiden ja haastattelujen avulla. Tulokset on käsitelty ja analysoitu työpajassa yhdessä toimihenkilöiden kesken.

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää miten työntekijät kokevat hakuprosessin, rekrytointin, yhteydenpidon sekä työllistymisen sujuneen Eezyllä. Tavoitteena on saada mahdollisimman moni työntekijä vastaamaan kyselyyn, jotta saadaan kattava kuva nykytilanteesta. Tarkoituksena on toimittaa toimeksiantajalle aineistoa, jonka avulla voidaan tunnistaa kehityskohteita ja esittää ehdotuksia vuokratyöntekijöiden työntekijäkokemuksen parantamiseksi.

Opinnäytetyö alkaa johdannolla, jossa käsitellään opinnäytetyön tavoite ja tarkoitus, toimeksiantaja sekä henkilöstöala yleisesti. Toisessa luvussa perehdytään organisaatiokulttuurin määritelmään ja sen kerroksiin. Kolmannessa luvussa käsitellään työntekijäkokemusta ja sen osa-alueita. Neljännessä luvussa tutkitaan työntekijäymmärryksen määritelmää, työnantajakuvaa sekä työnantajalupausta. Viidennessä luvussa käsitellään tutkielman tutkimusmenetelmiä ja sen toteutusta. Opinnäytetyön kuudennessa luvussa käydään läpi kyselyn ja haastatteluiden tulokset sekä työpajan ideoinnit. Seitsemännessä luvussa esitetään tulosten analyysi sekä niihin perustuvat kehitysehdotukset. Kahdeksannessa luvussa esitetään loppupohdinnat. Tavoitteena on, että toimeksiantajalle saadaan hyödyllistä tietoa työntekijöiden työntekijäkokemuksesta ja kokemasta työtyytyväisyydestä.

1.2 Toimeksiantaja

Mauno ja Riitta Savolainen perustivat Varamiespalvelun vuoden 1987 lopulla havaittuaan, että lyhytaikaisten työsuhteiden rekrytointi oli haastavaa. Yritys aloitti toimintansa aikana, jolloin Suomessa vallitsi työvoimapula, ja alkuvaiheessa henkilöstövuokraus kohdistui erityisesti rakennusalalle sekä siihen liittyvään teollisuuteen. 1990-luvun alun talouslaman aikana toimintaa jouduttiin supistamaan muutamilta palvelualueilta, mutta vuodesta 1994 lähtien työvoiman kysyntä alkoi kasvaa merkittävästi eri toimialoilla, mikä mahdollisti uuden kasvuvaiheen yritykselle. Laajentumisen hallitsemiseksi yritys otti käyttöön franchising-mallin ja ensimmäiset toimipisteet avattiin vuonna 1997. Tämän jälkeen toiminta laajeni nopeasti koko Suomeen, ja myöhemmin myös kansainvälisille markkinoille kuten Viroon, Ruotsiin ja Espanjaan. Kuitenkin Suomen markkinat säilyivät yrityksen liiketoiminnan keskiössä, ja vuoden 2021 alusta alkaen Eezy on keskittynyt ainoastaan Suomen markkinoille. (Eezy 2024.)

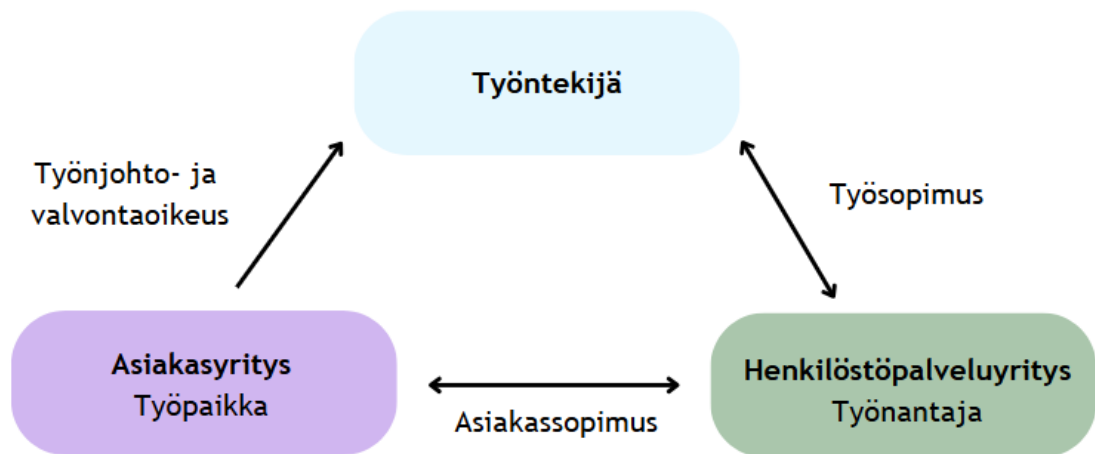
Eezy Oyj on monipuolisia henkilöstöratkaisuja tarjoava yritys, joka palvelee niin yritys- kuin työntekijäasiakkaita. Eezy tarjoaa laajan valikoiman palveluita, jotka pohjautuvat syvälliseen asiakastarpeiden ymmärtämiseen ja tulevaisuuden tarpeiden ennakointiin. Yrityksen tavoitteena on tarjota alan parasta palvelua ja erinomaista asiakaskokemusta. Eezy:n liiketoiminta on jaoteltu kahteen palvelukokonaisuuteen: Henkilöstöpalvelut- ja asiantuntijapalvelut-liiketoimintayksiköihin. Eezy Oyj:n palveluihin kuuluvat mm. henkilöstövuokraus, rekrytointipalvelut, henkilöstön tutkimus-, koulutus- ja kehittämispalvelut, työllisyyspalvelut ja kevytyrittäjyyspalvelut. (Eezy 2025.)

Eezy on konserni, johon kuuluu emoyhtiö Eezy Oyj sekä sen tytäryhtiöt. Eezy Oyj:n ketjuun kuuluu 41 toimipistettä, joista 31 on franchise-yrittäjien vetämiä (Eezy 2024). Tämä tutkimus käsittelee Eezy Oyj:n franchise-yritystä Fegato Oy:tä, joka sijaitsee Lappeenrannassa. Fegato Oy on perustettu vuonna 2008 ja sen päätoiminen alue on Etelä-Karjala. Fegato Oy tarjoaa asiakasyrityksille henkilöstövuokrausta, rekrytointipalvelua ja organisaation kehittämispalveluita.

1.3 Henkilöstöala

Vuokratyössä työntekijän työnantaja on henkilöstöalan yritys, mutta työ suoritetaan asiakasyritykselle. Tämä tarkoittaa sitä, että työntekijä solmii työsopimuksen vuokratyöryhtymän kanssa, vaikka työskentelee asiakasyrityksessä. Vuokratyö vastaa työntekijän palkan maksamisesta ja hoitaa kaikki työnantajan velvoitteet, kun taas asiakasyrityksen tehtävänä on ohjata, opastaa ja valvoa työntekijän työtä. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 6.) Vuokratyövoimaa käyttävälle yritykselle seuraa monia etuja, kuten rekrytointiprosessiin käytettävän ajan säästäminen sekä siihen liittyvät kustannukset. Henkilöstöalan yritys vastaa kaikista työntekijään liittyvistä hallinnollisista muodollisuuksista ja järjestää tarvittaessa myös sijaisjärjestelyt. (Viitala 2021, 93.)

Henkilöstöalan asiakaskuntaan kuuluvat sekä työnantajaorganisaatiot ja yritykset, jotka hyödyntävät alan palveluita, että työnhakijat, jotka etsivät työmahdollisuuksia. Yrityksille ja muille työnantajille ala tarjoaa vuokratyövoimaa, rekrytointipalveluita sekä muita henkilöstöhallinnon ratkaisuja. Työnhakijoille henkilöstöpalvelut tarjoavat väylän työllistymiseen, mahdollisuuden hyödyntää omaa osaamistaan erilaisissa tehtävissä sekä mahdollisuuden hankkia monipuolista työkokemusta. (Eezy 2024.)



Kuvio 1: Vuokratyöntekijän suhde henkilöstöalan yritykseen ja asiakasyritykseen. (mukaillen Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 6)

2 Organisaatiokulttuuri

Opinnäytetyön toinen luku käsittelee organisaatiokulttuurin määritelmää sekä sen ominaisuuksia, jonka jälkeen tarkastellaan organisaatiokulttuurin eri kerroksia.

2.1 Organisaatiokulttuurin määritelmä

Jokaisesta organisaatiosta löytyy yrityskulttuuri, joka muodostuu joko tietoisesti tehdyistä tai tiedostamattomista päätöksistä, ja siihen voivat vaikuttaa yrityksen historia, erilaiset toimintatavat ja työpaikan sijainti. Organisaatiokulttuuri kuvastaa mm. yrityksen tapaa toimia, puhua ja johtaa. Se myös heijastaa yrityksen erilaisia käytäntöjä, symboleja ja tarinoita.

Organisaatiokulttuuri on osa yrityksen sisäistä ja ulkoista brändiä, ja se vaikuttaa suoraan työnantajakuvaan. (Kaijala & Tolvanen 2020, 17.)

Luukka (2019, 24-25) antaa kaksi määritelmää, jotka hän on luonut mm. William Wolframin innoittamana. Kyseiset kaksi määritelmää kuvaavat Luukan näkemyksen mukaan hyvin organisaatiokulttuuria. Ensimmäisenä hyvin lyhyesti ja ytimekkäästi, kenties hieman yksinkertaistetun suoraviivaisesti ”Yrityskulttuuri on yrityksen kaikki”. Toinen, hieman kuvailevampi määritelmä on ”Yrityskulttuurilla tarkoitetaan yrityksen tiedostettuja ja tiedostamattomia arvoja, rakenteita ja toimintatapoja, jotka ohjaavat sen työntekijöiden ajattelua ja käyttäytymistä sekä yhdistävät heitä ja erottavat organisaation muista organisaatioista”.

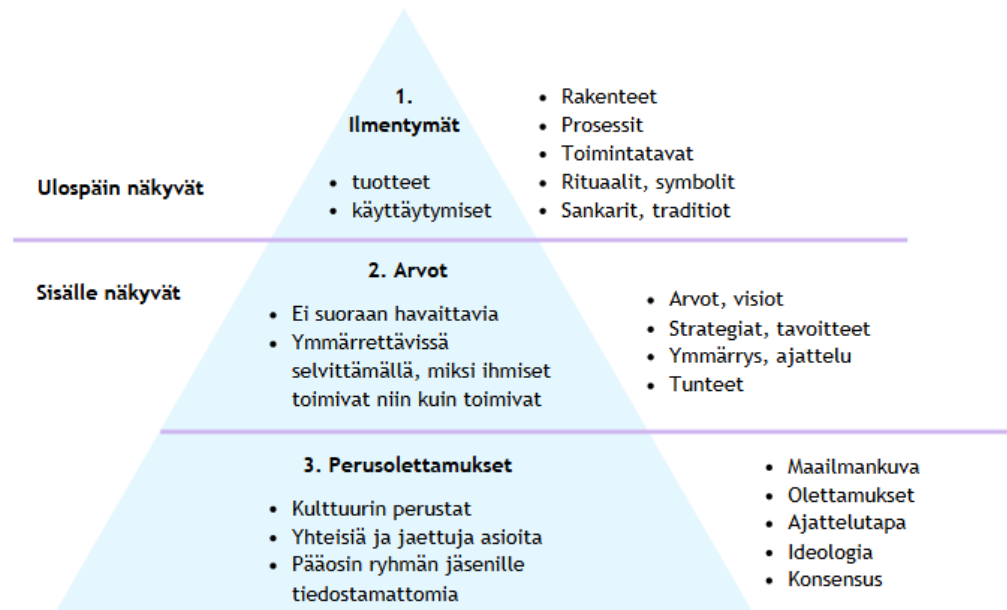
Luukka (2019, 25) mainitsee kuusi keskeistä ominaisuutta, joiden avulla voidaan ymmärtää yrityskulttuuria paremmin. Nämä ominaisuudet ovat:

1. kulttuuri on aina ryhmään assosioituva ominaisuus
2. kulttuuri rakentuu yhdessä, ryhmän sisällä
3. kulttuuri opitaan, ja se onkin opetettavissa
4. kulttuuri toimii yhdistävänä tekijänä ryhmän sisällä ja erottaa sen muista ryhmistä
5. kulttuuri vaikuttaa ja yhdistää ryhmää oletusten, arvojen ja käyttäytymisen tasolla
6. kulttuuri on aina yksilöä vahvempi vaikuttaja.

Jokaisella yrityksellä on oma yrityskulttuuri, mutta parhaat työpaikat erottuvat sillä, että ne rakentavat ja johtavat kulttuuriaan tietoisesti (Rossi 2012, luku 1).

2.2 Organisaatiokulttuurin kerrokset

Edgar Scheinin organisaatiokulttuurin mallissa kulttuuri jaotellaan ulkoisiin ja sisäisiin kerroksiin, eli kulttuurin näkyviin ilmentymiin sekä näiden ilmentymien taustalla oleviin syihin. (Luukka 2019, 30.) Scheinin kolmitasoinen malli on vahva työkalu yrityskulttuurin hahmottamiseen, koska se ottaa huomioon sekä näkyvät että näkymättömät, ja toisaalta tiedostetut että tiedostamattomat näkökulmat. (Kulmala & Rosvall 2022.)



Kuvio 2: Edgar Scheinin organisaatiokulttuurimalli (mukailten Luukka 2019, 30)

Ulospäin näkyviä asioita eli artefakteja kutsutaan kulttuurin ilmentymiksi. Näihin kuuluvat esimerkiksi rekrytointiprosessi kokonaisuudessaan mukaan lukien rekrytointi-ilmoitukset, palvelusvuosilahjat ja muut palkitsemistavat, henkilökunnan viestintätapa, tarinat, pikkujoulut ja toimiston sijainti. Ulkoisia artefakteja on siis kaikki perusaisteilla havaittavat seikat. (Luukka 2019, 31-32.)

Yrityksen sisällä näkyvät kerrokset ovat taas omaksutut arvot ja perusolettamukset. Omaksutut arvot voivat syntyä joko tietoisesti luotuina ja sanotettuina tai kehittyä luonnostaan. On tärkeää tiedostaa, että yrityksen vuosikertomuksessa mainitut arvot eivät aina ole linjassa sen todellisten arvojen kanssa. Arvojen lisäksi tässä kerroksessa vaikuttavat strategia, tavoitteet, visio ja jaettu ymmärrys sekä tunteet. Organisaation perusolettamukset, jotka ovat usein piilossa, toimivat perustana omaksutuille arvoille. Näistä on tullut tiedostamattomia, koska ne ovat rakentuneet jo niin syväälle ihmisten ajattelussa ja ovat vahvasti jaettuina, niistä on tullut yritykselle itsestäänselvyksiä. (Luukka 2019, 31-32.)

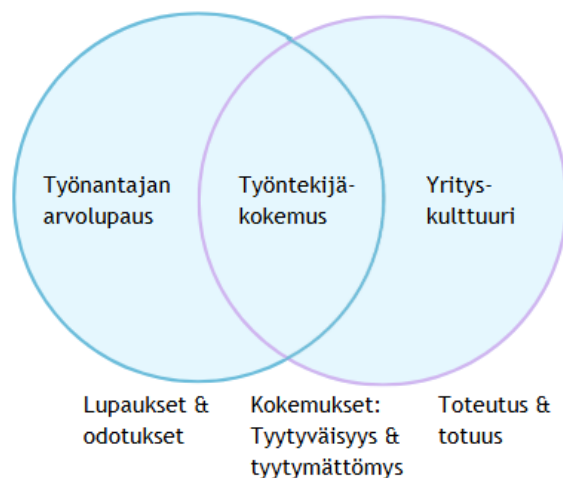
Artefaktit ovat helposti havaittavia ja muutettavia, mutta pelkkä pintatason muutos ei riitä. Kestävän organisaatiomuutoksen aikaansaamiseksi on puututtava myös syvempiin, tiedostamattomiin kerroksiin. (Geraghty 2023.)

3 Työntekijäkokemus

Opinnäytetyön kolmannessa luvussa perehdytään työntekijäkokemuksen määritelmään ja merkitykseen. Luvussa pureudutaan työntekijäkokemuksen eri osa-alueisiin ja avataan niitä käsitteen syvällisemmäksi ymmärtämiseksi. Luvun lopuksi tarkastellaan työntekijäkokemuksen kehittymismahdollisuuksia.

3.1 Työntekijäkokemuksen määritelmä ja merkitys

Työntekijäkokemus (Employee Experience) muodostuu työnantajan ja työntekijän vuorovaikutuksessa, ja se koostuu ajatuksista ja tunteista työtä kohtaan, työympäristöstä ja organisaatiosta työnantajana. Se muodostuu työntekijän eri kohtauspisteistä organisaatiossa. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 4.1.) Työntekijäkokemus on henkilökohtainen kokemus siitä, miten työntekijän odotukset ja työnantajan lupaukset toteutuvat käytännön työarjessa ja yrityksen kulttuurissa. Tämä kohtaaminen vaikuttaa kokeeko työntekijä tyytyväisyyttä ja sitoutumista vai tyytymättömyyttä ja sitoutumattomuutta. (Luukka 2019, 128.) Nimittäin sillä miten yritys kohtelee työntekijöitään vaikeina aikoina, on paljon enemmän merkitystä kuin sillä, miten työntekijöitä kohtelee silloin kun asiat sujuvat (Morgan 2020).



Kuvio 3: Työntekijäkokemus ja yrityskulttuuri (Luukka 2019, 128)

Toivottu ja hyvä työntekijäkokemus ei synny itsestään, vaan se luodaan johtamalla. Samoin kuin kulttuurinkin kohdalla, huono ja ei-toivottu työntekijäkokemus syntyy helposti ilman johtamista, ja usein juuri näin käy. Työntekijäkokemusta johdetaan ennen kaikkea tuntemalla ja ymmärtämällä työntekijöitä. Tämän ymmärryksen pohjalta rakennetaan työnantajalupaus, joka houkuttelee innostuneita ja motivoituneita työntekijöitä. Lisäksi luodaan yrityskulttuuri,

joka täyttää annetut lupaukset työpaikan arjessa ja kannustaa työntekijöitä toimimaan innostuneesti kohti yhteistä tavoitetta. (Luukka 2019, 128-129.)

Kansallisen rekrytointitutkimuksen (Duunitori 2024, 13) mukaan johtajuus on yksi työnhakijoita eniten kiinnostavista tekijöistä, mutta siitä viestitään edelleen aivan liian vähän. Johtaminen on kuitenkin työpaikan kulttuurin ytimessä, mutta silti moni työnantaja ei kerro johtamisestaan juuri mitään, ehkä peläten, ettei lupauksia pystytä lunastamaan. Morganin (2015) mukaan vielä vuosikymmeniä sitten työntekijäkokemukseen ei kiinnitetty juurikaan huomiota, sillä valta oli pääasiassa työnantajilla. Työnantajat keskittyivät tarjoamaan työpaikan ja mahdollisuuden suorittaa työtehtävät, eikä muilla tekijöillä, kuten sitoutumisella, motivaatiolla tai oman työn vaikuttamismahdollisuuksilla ollut merkitystä. Nykyään valta on siirtynyt työntekijöille, ja kilpailu osaajista on kovempaa kuin koskaan. Tämä johtuu osittain siitä, että yhä useammat ihmiset turvautuvat perinteisten työmallien sijaan vaihtoehtoisin tapoihin ansaita elantonsa, kuten Airbnb asuntovuokraamiseen, kevytyrittäjyyteen tai freelancereina työskentelyyn. Teknologia-alustat, kuten LinkedIn, ovat tehneet työntekijöiden houkuttelemisesta kilpailijoilta entistä helpompaa. Työntekijäkokemukseen vaikuttavat lukuisat tekijät, jotka ulottuvat konkreettisista asioista, kuten tarjottavasta ruoasta ja työtiloista, aina digitaalisiin välineisiin ja teknologian toimivuuteen. Maailmassa, jossa raha ei ole enää työntekijöiden ensisijainen motivaatiotekijä, on panostaminen työntekijäkokemukseen erityisen tärkeää ja se tarjoaa kilpailuedun organisaatioille. Huhta ja Myllyntaus (2021, luku 4.1.) korostavat kuinka työntekijäkokemus voi parhaimmillaan tarjota organisaatiolle ainutlaatuisen kilpailuedun. Organisaation tarkoitus, kulttuuri ja johtamistavat muodostavat kokonaisuuden, jota kilpailijat eivät kykene jäljittelemään, sillä sen rakentaminen on sisäsyntyistä ja pitkäjänteistä.

3.2 Työntekijäkokemuksen osa-alueet

Työntekijäkokemus koostuu useista tärkeistä osa-alueista, jotka vaikuttavat suoraan työntekijöiden tyytyväisyyteen, sitoutumiseen ja tuottavuuteen organisaatiossa. Työntekijöiden hyvinvointiin panostaminen, avoin viestintä, oikeudenmukainen palkitseminen ja oikea rekrytointi ovat avainasemassa organisaation menestyksen ja työntekijöiden tyytyväisyyden kannalta.

3.2.1 Rekrytointi ja perehdytys

Luukan (2019, 255-258) mukaan rekrytointi on yksi tärkeimmistä prosesseista yrityskulttuurin näkökannalta. Rekrytoinnin tehtävä on varmistaa, että organisaatioon pääsevät vain ne henkilöt, jotka sopivat yrityksen kulttuuriin. Lisäksi rekrytointi toimii parhaimmillaan yrityksen sisäisenä viestintänä, keitä yritys rekrytoi kertoo nykyisille työntekijöille millaista osaamista ja asennetta organisaatio arvostaa juuri tällä hetkellä. Rekrytoinnin tarkoituksena ei ole vain kertoa avoimista työpaikoista, vaan myös yrityksestä itsestään: sen osaamisesta, tekemisistä, tekijöistä ja kulttuurista. Yrityksen oma viestintä ei riitä yksistään vaan sen tulisi saada myös työntekijät, asiakkaat ja kumppanit kertomaan sen toivomaa tarinaa. Tavoitteena saada

toivetyöntekijät innostumaan yrityksestä ennen kuin työpaikkailmoitustakaan on vielä avattu. Luukka (2019, 271) korostaa myös, että tärkeintä rekrytoinnissa ei ole saada paljon hakemuksia, vaan tärkeintä on saada hyviä ja oikeita hakijoita. Hänen mukaansa kaikkia ei tulisi kosiskella yritykseen, vaan ainoastaan niitä, joita yritys todella haluaa.

Rekrytointiprosessien kehittämisellä voi olla merkittävä vaikutus organisaation monimuotoisuuteen. Inklusiivisten rekrytointiprosessien avulla organisaatio voi kasvaa monimuotoisemmaksi, kun taas syrjivät prosessit johtavat monimuotoisuuden osalta köyhiin työyhteisöihin. Rekrytointi on siis konkreettinen tapa lisätä organisaation monimuotoisuutta, sillä keitä työpaikalle valitaan ja ylennetään, on merkitystä monimuotoisuuden kukoistamisen, henkilöstöryhmien ja erityisesti johdon monimuotoisuuden kehittymisen kannalta. (Huhta & Myllyntaus 2023, 251-253.)

Perehdytys on uuden oppimista ja tiedon soveltamista. Perehdytyksen tavoitteena on varmistaa, että työntekijä sopeutuu uuteen työhönsä ja että hän oppii hallitsemaan työnsä. Suorittuakseen hyvin työtehtävistään, työntekijän tulee omaksua uusia taitoja ja yhteisiä toimintatapoja. Myös organisaation täytyy muokata olemassa olevia toimintatapojaan ja sopeutua uuden työntekijän tuomaan muutokseen. (Eklund 2023, 23)

3.2.2 Työhyvinvointi ja motivaatio

Motivaatio on sisäinen voima, joka saa ihmisen ponnistelemaan kohti omia tavoitteitaan. Kun ihminen kokee tekevänsä itselleen mielekäästä, kiinnostavaa ja riittävästi haastavaa työtä, hän tuntee tyytyväisyyttä. (Joki 2024, 145.) Vain hyvinvoiva henkilöstö pystyy työskentelemään tehokkaasti, kehittyä, oppia uutta sekä tuottaa luovia ratkaisuja ja uusia innovaatioita (Viitala 2020, 43). Työyhteisö, jossa työntekijät voivat hyvin ja viihtyvät, kykenee vastaamaan sidosryhmien tarpeisiin ja edistämään yrityksen liiketoimintatavoitteita. Työntekijöiden työhyvinvoinnin perustan muodostaa työterveyshuolto, työturvallisuus, työyhteisön ilmapiiri, yksilöiden suorituskyky ja osaaminen sekä esihenkilöiden johtamistaidot. Työntekijöiden hyvinvointi on keskeinen tekijä yrityksen menestykselle. Kun työyhteisössä panostetaan tietoisesti avoimuuteen ja luottamukseen, työntekijöiden hyvinvointi ja viihtyvyys vahvistuvat. Hyvässä työyhteisössä arvostetaan avointa keskustelua, tunteiden huomioimista ja osaamisen kehittämistä. Oleellista on sujuva tiedonkulku, jatkuva oppiminen ja henkilöstön tukeminen, joka luo pohjan toimivalle ja motivoivalle työympäristölle. (Joki 2024, 152-156.)

Organisaation on tärkeä torjua ja ennakoida työpahoinvointia kiinnittämällä huomiota riskitekijöihin, poissaoloihin, stressin ja uupumisen oireisiin sekä loppuun palamisiin. Pitkällä aikatahtaimella on tärkeää huolehtia työhyvinvoinnista vahvistamalla kokemuksia työn mielekkyydestä ja työn imusta. Työn imulla tarkoitetaan tilaa, jossa henkilö voi hyödyntää vahvuuksiaan työssään, ja työolosuhteet tukevat innostuksen sekä kehittymisen kokemusta. Työn imua vahvistavat monipuoliset ja haastavat työtehtävät, saatu tuki ja arvostus, mahdollisuus

vaikuttaa sekä tehokas johtaminen. Työn imua kokeva henkilö suhtautuu positiivisesti työpaikkaansa, sitoutuu työhönsä, saavuttaa hyviä tuloksia, kehittyy, edistää myös muiden hyvinvointia ja on terveempi verrattuna henkilöön, jolla työn imu on vähäisempi. (Viitala 2021, 43-44.) Yrityksen strategiaan tavoitteisiin on hyvä kytkeä henkilöstön tukeminen, jaksaminen ja panostaminen työhyvinvointiin. Esihenkilön tärkein tehtävä on luoda edellytykset henkilöstön menestymiselle työssään aktiivisella välittämällä, empatialla ja pienillä eleillä, esimerkiksi kuulumisten kyselemisillä voi olla jo suuri merkitys. Coachaava, valmentava johtamistapa puolestaan korostaa henkilöstön osaamisen ja harkintakyvyn arvostamista, samalla tarjoten ihmisille mahdollisuuden oppia ja tehdä oivalluksia. (Kaijala & Tolvanen 2020, 217-219.)

Pelkät yksilön taidot ja kyvyt eivät riitä laadukkaan tuloksen saavuttamiseen, jos siihen ei ole tahtoa ja motivaatiota. Mikäli työtä ei koeta mielekkääksi, on hankala myös motivoitua. Työ koetaan yleensä mielekkääksi, kun se vastaa omia kykyjä ja tarjoaa riittävästä haastetta, työstä saa oikeudenmukaisiksi ja houkutteleviksi koettuja palkkioita ja työympäristö tukee onnistumisen mahdollisuuksia. Asian haasteellisuus piilee siinä, että motivaatioon ei voida puuttua suoraan, sillä se on henkilökohtainen ja sisäinen kokemus. Sen sijaan voidaan vain luoda olosuhteet, jotka tukevat motivaation syntymistä. Sisäiseksi motivaatioksi kutsutaan tilannetta, jossa tyydytys syntyy itse työstä ja saavutuksista. Se liittyy vahvasti tarpeeseen toteuttaa itseään ja kehittyä. Ulkoinen motivaatio sen sijaan pohjautuu palkkioiden, kuten palkan, taloudellisten etujen, arvostuksen ja turvallisuuden tavoitteluun. (Viitala 2021, 41-42.)

3.2.3 Vuorovaikutus ja viestintä

Vuorovaikutuksessa sanat ovat tärkeitä, ja niiden valinta vaatii huolellisuutta. On pohdittava, missä kontekstissa mikäkin käsite toimii sekä kuinka sanojen sävyt voivat vaikuttaa siihen, miten viesti ymmärretään. Kunnioittava keskustelu on kohteliasta ja osoittaa arvostusta toista kohtaan. Siinä annetaan huomiota ja palautetta, mutta on myös tärkeää tietää, milloin voi puhua ja milloin on syytä olla hiljaa, mikä on sopiva tapa ja aika vaihtaa puheenaihetta sekä missä vaiheessa minkäkin asian esittäminen on tarkoituksenmukaista ja mitä ei tulisi tehdä. (Mönkkönen & Roos 2023, luku 6.2) Erinomainen viestintäosaaminen on yhteinen piirre kaikilla parhailla työpaikoilla. (Rossi 2012, luku 2.1).

Yrityksen sisäisellä viestinnällä tarkoitetaan sisäistä tiedon jakamista ja vuorovaikutusta. Sen avulla rakennetaan selkeää yrityskuvaa ja pidetään henkilöstö tietoisena yrityksen strategiasta, tavoitteista, taloudesta, arvoista ja tulevista muutoksista. Sisäisellä viestinnällä luodaan positiivista yrityskuvaa ja tuetaan myös sisäistä markkinointia, jonka avulla henkilöstölle tehdään tutuksi yrityksen tuotteet ja palvelut. (Joki 2024, 165.) Työpaikoilla edellytyksenä on toimivat tiedonkulun väylät, jotta työntekijät saavat tiedon asioista, joilla on merkitystä heidän työnsä kannalta. Mikäli henkilöstö kokee, ettei tieto kulje, seuraukset voivat olla työyhteisön toimivuuden ja töiden sujuvuuden kannalta haitalliset. (Joki, 166.) Inklusiivisessa

työpaikassa viestintä on huomioitava sekä organisaation sisällä että ulospäin. Käytetyssä kielessä valitaan sanoja ja termejä, jotka eivät sulje ketään ulkopuolelle, vaan edistävät yhteenkuuluvuuden tunnetta ja osoittavat arvostusta työntekijöille, asiakkaille ja muille sidosryhmille. (Huhta & Myllyntaus 2023, 231)

3.2.4 Sitoutuminen ja palkitseminen

Työntekijöiden on tärkeä tietää yrityksen perustehtävät ja ymmärtää oman työnsä merkitys yritykselle. Nimittäin mikäli työntekijä tulee epätietoiseksi työnsä päämäärästä tai omasta roolistaan, voi sitoutuminen ja jaksaminen työssä olla vaikeaa. Avoin vuorovaikutus, yhteisten pelisääntöjen noudattaminen ja oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen ovat toimivan ja hyvinvoivan työyhteisön peruspilareita. Tällaisessa työympäristössä totuttuja toimintamalleja kyseenalaistetaan rohkeasti ja ilmapiiri on arvostava ja osallistava. Sen sijaan huono ilmapiiri työyhteisössä heijastuu suoraan työn sujuvuuteen, laatuun ja tulokseen. (Joki 2024, 152-153.) Avoimuus ja läpinäkyvyys palkitsemisperiaatteiden ja niiden toteutuksen osalta ovat keskeisiä luottamuksen rakentamisessa. Vaikka palkkasalaisuuden vuoksi organisaatio ei voi julkaista yksittäisten työntekijöiden palkkoja, se voi kuitenkin kertoa palkitsemisen periaatteista. Näihin kuuluvat organisaatiossa sovitut palkitsemiskäytännöt, kuten työntekijöiden palkan ja muun palkitsemisen määräytyminen, vuosittaisten palkankorotusten päättämisen periaatteet, käytettävät palkitsemisen elementit sekä palkitsemisen kohdentaminen eri rooleille. (Huhta & Myllyntaus 2023, 284.)

Kun puhutaan työntekijöiden vaihtuvuudesta, saatetaan usein todeta, että työntekijät eivät sitoudu yritykseen tai työhönsä. Käytännön keskusteluissa sitoutumattomuudella tarkoitetaan usein valmiutta lähteä. Sitoutuminen on kuitenkin laajempi ja monivivahteisempi käsite, se viittaa henkilön psykologiseen suhteeseen organisaatiota kohtaan, jossa hän työskentelee. Jos psykologinen suhde organisaatioon on heikko, työntekijän kynnys lähteä työpaikasta on matalampi. Psykologisen suhteen laatu vaikuttaa suoraan työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen, haluun pysyä organisaatiossa sekä arvostukseen organisaatiota kohtaan. Sitoutunut työntekijä kokee olevansa osa työyhteisöä ja organisaation menestystä, kehittyvänsä sen tuella ja tekevänsä merkityksellistä työtä. Työ merkitsee hänelle muutakin kuin rahaa, asemaa tai muuta välineellistä hyötyä, sillä on syvempi merkitys. Tällainen työntekijä on innostunut, antaa parhaansa ja on lojaali työnantajalleen sekä on tarvittaessa valmis venymään työssään. Työnantaja hyötyy sitoutuneista työntekijöistä parempina suorituksina, luovuutena, sitoutumisena työpaikan kehittämiseen, parempana palvelun laatuna, vähäisempinä poissaoloina ja pienempänä vaihtuvuutena. Myös työnantajan on osoitettava sitoutumista työntekijöitä kohtaan. Käytännössä tämä ilmenee luottamuksesta työntekijää kohtaan, mahdollisuuksista vaikuttaa, käyttää omia kykyjään ja kehittyä työssään. Tärkeä osa sitoutumista on myös työntekijän luottamus työsuhteen jatkuvuuteen. (Viitala 2021, 45.)

Kansallisen rekrytointitutkimuksen (Duunitori 2024, 7) mukaan valtaosa meistä viettää merkittävän osan hereillä oloajastaan töissä, jonka vuoksi työilmapiiriinkin on tärkeää kiinnittää huomiota. Huono työilmapiiri on yleisin syy, joka ajaa työntekijät vaihtamaan työpaikkaa, ja samalla tutkimus osoittaa, että hyvä ilmapiiri on yksi tärkeimmistä tekijöistä, joka sitouttaa työntekijät nykyiseen työhönsä.

3.3 Työntekijäkokemuksen kehittäminen

Saarijärvi & Puustinen (2020, 231) korostavat, että mittareiden avulla saadaan arvokasta tietoa syy-seuraussuhteista. Mittarit osoittavat, toimivatko syy- ja seuraussuhteet odotetulla tavalla ja tavoiteltavaan suuntaan. Tärkeä perustelu työntekijäkokemuksen mittaamiselle on, että saadaan tietoa, miten sen rakentamisessa onnistutaan, mutta myös mikä on työntekijöille aidosti merkityksellistä. Huhta & Myllyntaus (2023, luku 4.7) kuvaavat kahdeksanvaiheisen prosessin, jonka avulla organisaatio voi käynnistää työntekijäkokemuksen kehittämisen käytännössä.

1. Työntekijäkokemuksen kehittäminen alkaa organisaation strategiasta ja liiketoiminnan tarpeista. Strategian toteuttaminen edellyttää tietynlaista osaamista, työntekijäkokemusta ja asiakaskokemusta.
2. Kun organisaatio määrittelee, mitä työntekijäkokemus sille tarkoittaa, se pystyy konkretisoimaan ja rajaamaan tätä käsitettä. Selkeä sanallinen määrittely luo yhteisen viitekehyksen, joka tukee jaetun ymmärryksen muodostumista organisaatiossa. Tämä helpottaa työntekijäkokemuksen kehittämiseen liittyvien toimenpiteiden suunnittelua ja käytäntöön viemistä.
3. Nykytilan selvittäminen paljastaa olemassa olevat vahvuudet ja kehityskohteet. Nykytilan kartoituksessa tarkastellaan kolmea näkökulmaa: strategian vaatimukset, työntekijöiden tärkeysprioriteetit ja näiden kahden nykytila.
4. Kun tiedetään, mitä työntekijät arvostavat ja mitä strategian toteuttaminen vaatii, työnantaja luo työntekijäkokemukselle strategian. Tavoitteena on määritellä, mitä pyritään saavuttamaan, mihin panostetaan ja millä osa-alueilla tyydytään perusvaatimuksiin. Työ huipentuu työnantajalupauksen tekemiseen.
5. Organisaation on tärkeää luoda toimintamalli työntekijäymmärryksen keräämiselle: määritellään, millä tavoilla, työkaluilla ja kuinka usein selvitetään työntekijöiden kokemuksia ja heille merkityksellisiä asioita. Toimintamalli mukautetaan organisaation tavoitteisiin ja resursseihin.
6. Työntekijäkeskeisyys vaatii johtamisen muutosta, joka ilmenee muun muassa vastuunsiirtona työntekijöille, tarpeiden tarkkana kuunteluna ja työntekijöiden kunnioittamisena.
7. Kun organisaatio ymmärtää tavoitteensa ja on rakentanut mittarit edistymisen seuraamiseksi, voidaan aloittaa kehittämistyö. Kunnianhimoinen

työntekijäkokemustyö kattaa kaikki kolme kehittämistasoa: organisaation, prosessin ja tiimitason. Organisaation on hyvä luoda prosessit ja toimintamallit kunkin tason kehittämiseen hyödyntäen muotoiluajattelun työkaluja.

8. Tämän jälkeen aloitetaan alusta tarttumalla niihin pisteisiin, joihin on syntynyt muutostarpeita tai halutaan kehittyä. Tavoitteena on luoda jatkuvan kehittämisen positiivinen ja innostava kehityskulku.

Laitinen ja Sipponen (2021) korostavat, että työntekijäkokemuksen kehittäminen edellyttää organisaatiolta halua uudistaa toimintaansa, tarkastella avoimesti mahdollisuuksia joustoihin, työn muokkaamiseen, elämäntilanteiden huomioimiseen, yksilöllisiin ratkaisuihin ja johtamistapaan. Työntekijäkokemuksen kehittäminen voi näkyä organisaatiossa muun muassa parempana hyvinvointina ja työssä suoriutumisenä, lisääntyneenä innovatiivisuutena ja sitoutumisena, parempana asiakaskokemuksena ja kannattavampana toimintana.

4 Työntekijäymmärrys

Opinnäytetyön neljännessä luvussa käsitellään työntekijäymmärrystä, sen määritelmää ja kokonaiskuvaa. Tämän jälkeen pohditaan työnantajakuvan ja työnantajalupauksen merkitystä.

4.1 Työntekijäymmärryksen määritelmä ja kokonaiskuva

Luukan (2019, 118-119) mukaan työntekijäymmärryksellä (Employee Insight) tarkoitetaan tietoon pohjautuvaa ymmärrystä työntekijöitä motivoivista, sitouttavista ja hyvinvointia edistävästä asioista sekä näiden kokonaisvaltaista ymmärrystä. Työntekijäymmärryksellä tarkoitetaan kaikkea sitä tietoa, jota saadaan työntekijöistä voidakseen johtaa heitä paremmin. Aarnikoivun (2023, 79) mukaan työntekijäymmärrys ja yksilöllisten tarpeiden huomiointi muodostavat perustan erinomaiselle työntekijäkokemukselle. Luukka (2024, 38) korostaa, että tulevaisuuskyykkään organisaation keskiössä on työntekijäymmärrys.



Kuvio 4: Työntekijäymmärryksen työkalupakki (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 3.1)

Työntekijäymmärryksen kehittäminen alkaa kokonaiskuvan luomisella ja kehittämistavoitteiden asettamisella. Ensin on tärkeää kartoittaa työntekijäymmärryksen nykytila ja listata kaikki ne menetelmät, joita organisaation arjessa käytetään työntekijäymmärryksen edistämiseen. Tämän jälkeen määritellään työntekijäymmärryksen tavoitetila, millaista ymmärrystä tarvitaan ja kuinka sitä voisi kerryttää ottaen huomioon käytettävissä olevat resurssit. Työntekijäymmärrystä kehitetään määrällisillä ja laadullisilla menetelmillä, näitä menetelmiä voidaan hyödyntää myös työnantajabrändin kehittämisessä. Määrällisistä tutkimuksista yleisin on henkilöstölle säännöllisesti ja anonyymisti toteutettava kysely, joka käsittelee organisaatiolle tärkeitä teemoja. Muita käytettäviä kyselytutkimuksia ovat pulssikysymykset, jatkuva mittaus, erillistutkimukset sekä työsuhteen elinkaaren mittaukset. Laadullisia menetelmiä taas ovat muun muassa haastattelut, työpajat ja fokusryhmät. Haastatteluja käytetään osaamistarpeiden tunnistamiseen ja kyselyistä saadun tiedon syventämiseen. Ryhmäkeskusteluja hyödynnetään sekä työntekijäkokemuksen että työnantajabrändin kehittämisessä, sillä ne tarjoavat syvällisempää tietoa työntekijöiden ajatuksista, kokemuksista ja näkemyksistä. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 3.1.)

4.2 Työnantajakuva

Työnantajakuva on yksi yrityksiä ja organisaatioiden tärkeimmistä kilpailutekijöistä, sillä se vaikuttaa suoraan yrityskuvaan eli brändiin. Hyvin rakennettu työnantajakuva lisää yrityksen kiinnostavuutta niin omistajien ja asiakkaiden kuin nykyisten ja tulevien työntekijöiden silmissä. (Kaijala & Tolvanen 2020, 62.) Rossi (2020, 52-53) kuvailee, kuinka työnantajakuva ja -todellisuus ei ole irrallinen osa yrityksen toimintaa tai brändiä vaan se on yrityksen kaikki, kaikki mitä yritys elää ja on. Kaijala (2016, 88) korostaa, että huippusaajista kilpailtaessa ratkaisevat yrityskuva, työntekijäkokemukset ja työnantajabrändi.

Työnantajakuva muodostuu sisäisistä ja ulkoisista mielikuvista ja kokemuksista. Sisäiseen työnantajakuvaan vaikuttavat useat tekijät, kuten työntekijän kokemukset aina rekrytoinnista alkaen. Tärkeitä tekijöitä ovat muun muassa työn sisältö ja sen haasteellisuus, kehittymismahdollisuudet, palkkaus, työyhteisö ja työhyvinvointi, viestintä, arvot ja vastuullisuus. (Kaijala & Tolvanen 2020.) Monet tekijät vaikuttavat työnantajakuvaan, ja yrityksen onkin tärkeää huolehtia henkilöstöstään. Myös se, miten henkilöstö kuvailee työnantajaa perheelleen, tuttavapiirilleen ja sosiaalisessa mediassa, vaikuttaa ihmisten mielikuvaan yrityksestä (Kaijala & Tolvanen 2020, 63).

Ulkopuolinen työnantajakuva rakentuu mielikuvista, käsityksistä ja huhuista (Rossi 2020, 53). Ulkoiseen työnantajakuvaan vaikuttaa jokainen yrityksen antama näkyvyys sosiaalisessa mediassa, tapahtumissa ja julkisuudessa. Tämä kaikki linkittyy työnhakijoiden halukkuuteen haakeutua töihin kyseiseen yritykseen. (Kaijala & Tolvanen 2020, 64.)

4.3 Työnantajalupaus

Luukka (2019, 129) kuvailee työnantajalupausta (Employee Value Proposition) arvona, jonka työntekijä saa organisaatiolta vastineeksi työpanoksestaan. Se on työntekijöille lupaus, joten sen tulee olla huolella pohdittu, yrityksen kulttuuria ja sen arkea aidosti kuvaava sekä houkutteleva että työntekijöitä sitouttava. Realististen lupauksen antaminen ja niiden toteuttamiseen panostaminen auttavat asettamaan työntekijöiden odotukset kohdalleen ja varmistamaan, että annetut lupaukset täytetään. Tällä tavoin positiivinen työntekijäkokemus muodostuu. Green (2019, 101) kuvaa työntekijäkokemusta kokonaisvaltaiseksi summaksi kaikesta siitä, mitä ihmiset kokevat ja saavat ollessaan osa yritystä. Tähän sisältyy työtyytyväisyys, työympäristö, johtajuus, työyhteisö, palkkaus sekä moni muu asia. Kyse on ihmisten tarpeiden täyttämistä ja kokemuksen tarjoamisesta. Huhta & Myllyntaus (2021, luku 6.2) kuvaavat, että työnantajalupaus on yrityksen keskeinen viestinnän työkalu vetovoimatyössä. Se on strateginen väline, ja se on hyödynnettävissä ulkoisesti sekä sisäisesti.

Työnantajalupausta laadittaessa hyödynnetään organisaation jo olemassa olevaa tietoa, kuten työnantajabrändiä ja strategiaa. Tämän lisäksi kerätään tarpeiden mukaan lisätietoa yrityksen

johdolta sekä nykyisiltä että potentiaalisilta työntekijöiltä. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 6.2.2.) Työnantajalupauksen tavoitteena on erottautua rekrytointikilpailijoista. Kilpailijoiden viestin analysointi auttaa välttämään identtisiä viestejä, mutta avustaa myös omien viestien pohdinnassa. Kilpailijoista erottuvia viestintäteemoja ei välttämättä löydy, mutta uusia näkökulmia sen sijaan voi löytää. On myös teemoja, kuten työn merkityksellisyys ja vastuullisuus, joita pidetään yleisesti tärkeinä ja joita voi olla perusteltua korostaa, vaikka kilpailijatkin viestivät niistä. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 6.2.3.)

5 Tutkimusmenetelmät ja tutkielman toteutus

Opinnäytetyön viidennessä luvussa käsitellään tutkielman lähestymistapaa ja analysointimenetelmiä. Tässä luvussa käydään teoreettisella tasolla läpi opinnäytetyössä käytettävä lähestymistapa ja tiedonkeruumenetelmät. Kyselylomake on yleisin aineistonkeruumenetelmä määrällisessä tutkimuksessa (Vilka 2021, 94). Laadullisella tutkimusmenetelmällä taas tutkimusaineisto kerätään useasti puheen muodossa, kuten haastatteluilla (Vilka 2021, 122). Tässä opinnäytetyön toteutettavassa tutkielmassa käytetään sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusotetta, jotta saataisiin mahdollisimman monipuolinen ja laaja kuva tutkittavasta ilmiöstä.

Tutkimuskysymyksiä ovat:

- Mitkä tekijät vaikuttavat työntekijäkokemukseen?
- Millä keinoilla työntekijäkokemusta voitaisi parantaa?
- Miten nämä keinot saadaan käytäntöön?

Tutkimustyön tavoitteena on tarjota toimeksiantajalle selvitys siitä, millaiseksi työntekijät kokevat Eezyllä työskentelyn, kartoittaa työntekijöiden kokemuksia työtehtävien mielekkyydestä sekä yrityksen tarjoamista kehitymis- ja etenemismahdollisuuksista. Tässä opinnäytetyössä käytettiin tutkimusmenetelminä kyselylomaketta, haastatteluja sekä lopuksi toimihenkilöiden kesken fasilitointia saaduista tuloksista. Tavoitteena oli saada tietoa työntekijöiltä heidän kokemuksiansa Eezyllä eri työnteon ja -haun vaiheista.

5.1 Kysely

Ideointivaiheessa ja tutkimussuunnitelmaa laatiessa on tärkeää varmistaa, että tutkittava asia on mitattavissa ja testattavissa. Ennen kyselylomakkeen suunnittelua on tärkeää määrittää teoreettinen viitekehys sekä keskeiset käsitteet, sillä näiden käsitteiden avulla tutkimuksessa mitataan tutkittavaa ilmiötä. (Vilka 2021, 101-102.)

Henkilöstölle suunnatut kyselytutkimukset ovat vakiinnuttaneet paikkansa monen organisaation vuosikellossa. Tottumus tällaisiin säännöllisiin kyselyihin voi kuitenkin johtaa siihen, että vakiintuneita menetelmiä ei kyseenalaisteta tai olla valmiita uudistamaan. Verkkopohjaisilla kyselytutkimuksilla, joita vastaajat täyttävät itsenäisesti, on mahdollista kerätä kustannustehokkaasti ja suunnitelmallisesti laaja määrä helposti hyödynnettävää tietoa niin organisaation sisältä kuin ulkopuoleltakin. Yksinkertaisimmillaan tutkimus voidaan toteuttaa ilmaisilla kyselytyökaluilla, ja parhaimmillaan vastaukset saadaan lähes reaaliajassa. Hyvien tutkimusmenetelmien, kuten riittävän suuren otoksen avulla tieto ei perustu enää arvailuun tai subjektiivisiin arvioihin, vaan se on luotettavaa ja hyvin kuvaavaa. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 3.3.)

Henkilöstötutkimuksen tavoitteena tulisi olla työntekijäkokemuksen kehittäminen, ei johdon tilannekuvan rakentaminen. Kysymykset muotoillaan ja suunnitellaan niin, että ne liittyvät työntekijöille merkityksellisiin asioihin, ja tulosten perusteella voidaan kehittää käytännön työntekijäkokemusta niin tiimi- kuin organisaatiotasolla. Kyselytulokset käsitellään kahdella tasolla. Organisaatiotasolla analysoidaan laajempia teemoja, jotka koskevat kaikkia ja joita tiimeissä ei voida ratkaista, kuten toimitiloihin, palkitsemismalleihin, johtamiskäytäntöihin tai työvälinelinjauksiin liittyvät asiat. Tämä edellyttää sitä, että kehittämiselle on johdon tuki ja johto on sitoutunut työpaikan uudistamiseen. Tiimitasolla voidaan paremmin vaikuttaa yksilöiden ja tiimin sisäiseen työn organisointiin, mahdollisuuksiin vaikuttaa omaan työhön, sosiaaliseen vuorovaikutukseen työssä, tiimin sisäiseen johtamiseen ja viestintään. Tiimi pystyy myös itse löytämään parhaat sanat ja ideat työnsä merkityksellisyydelle ja omalla esimerkillään edistämään organisaation kulttuuria. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 3.3.1.)

Kyselylomake laadittiin Google Forms -alustalla, ja sen sisältö suunniteltiin yhdessä toimeksiantajan kanssa. Tutkimusaineisto hankittiin lähettämällä kyselylomake työntekijöille. Lomake sisälsi sekä monivalintakysymyksiä että avoimia tekstikenttiä, joihin vastaajat saattoivat kirjoittaa kokemuksiaan omin sanoin.

5.2 Haastattelu

Työntekijäymmärryksen tulkinnessa määrällisten menetelmien rooli on tuottaa kvantifioitavaa ja vertailukelpoista informaatiota, kun taas laadullisilla menetelmillä voidaan syventää ymmärrystä ja löytää merkityksiä ja selityksiä, joihin kyselyt eivät tarjoa riittäviä vastauksia. Tiheää dataa kerätään kenttätyössä haastatteluin ja havainnoiden, ja sen tavoitteena on lisätä ymmärrystä siitä, miksi ja miten ihmiset käyttäytyvät tietyllä tavalla. Tiedonkerääjä luo arvoa hyödyntämällä kykyään ohjata keskustelua esittämällä taustoittavia ja tarkentavia kysymyksiä. Paras hyöty saavutetaan, kun menetelmiä käytetään yhdessä. Esimerkiksi, jos henkilöstötutkimuksessa ilmenee, että tyytyväisyys sisäiseen viestintään on heikentynyt, haastatteluilla voidaan selvittää muutoksen syyt, ja työpajoissa voidaan ideoida keinoja viestinnän parantamiseksi. (Huhta & Miikka 2021, luku 3.4.)

Haastattelu on tehokas menetelmä, kun tutkimuksen tavoitteena on kerätä tietoa mielipiteistä, käsityksistä, havainnoista, asenteista, arvoista tai kokemuksista. Strukturoimaton haastattelu on joustava ja avoin haastattelu, ja sitä voidaan kutsua myös syvähaastatteluksi. Tässä haastattelussa ei noudateta tarkasti määriteltyä formaattia, vaan haastattelijalla ohjaa keskustelua täsmennyksillä ja lisäkysymyksillä valittujen teemojen puitteissa. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 3.4.1.) Haastattelu etenee haastateltavan ehdoilla, ja on tärkeää antaa hänen ilmaista ajatuksensa vapaasti. Haastattelijan tehtävänä on rakentaa jatkumo haastateltavan kertomaan kuvaukseen ja kokemaansa, haastattelijalla voi syventää käsiteltävää aihetta tekemällä tarkentavia kysymyksiä. (Vilka 2021, 126-127.)

Avoimissa haastatteluissa haastattelijan rooli korostuu, sillä hänen on ymmärrettävä paitsi tutkimuksen kohteena oleva ilmiö myös laadullisen tutkimuksen menetelmät. (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 3.4.1.) Yksilöhaastattelu on hyödyllinen silloin, kun halutaan tutkia henkilön omakohtaisia kokemuksia, mielipiteitä ja näkökulmia syvällisesti (Vilka 2021, 123). Haastateltavia valitessa on tärkeää muistaa mitä ollaan tutkimassa, haastateltavalla tulisi olla myös omakohtaista kokemusta tutkittavasta asiasta ja asiantuntemusta. (Vilka 2021, 135).

Kyselylomakkeista saadun aineiston pohjalta järjestettiin haastattelut, joiden tavoitteena oli tarkentaa ja syventää ymmärrystä työntekijäkokemuksesta. Haastattelujen tavoitteena oli muodostaa mahdollisimman laaja kokonaiskuva työntekijäkokemuksesta rekrytointivaiheesta työllistymiseen, ja aina nykyhetkeen saakka.

5.3 Työpaja

Työpaja on haastattelun ohella tehokas keino saada syvempää ymmärrystä kohderyhmien tarpeista. Työpaja on fasilitoitu keskustelu, joka keskittyy valittuun teemaan, mutta sen toteutustapa ja tavoitteet eroavat muista menetelmistä. Työpajan fasilitaattori voi olla tutkija tai joku työpajaan osallistujista. Työpajassa pyritään usein kattavuuteen, ja osallistujat valitaan edustavasti eri toiminnoista ja henkilöstöryhmistä. Työpajan tavoitteena on tyypillisesti ratkaista jokin ongelma ja saavuttaa lopputulos, joka voi olla päätös, ratkaisu tai ainakin kirjallinen muistiinpano, joka päätetään myöhemmin. Työpajojen avulla voidaan kehittää kattavia ehdotuksia esimerkiksi kyselytutkimuksista nousseisiin ongelmiin. Usein unohtuu, että työpajoja voidaan hyödyntää myös havaintojen tekemiseen ja tutkimustiedon keräämiseen. (Huhta & Miikka 2021, luku 3.4.2.)

Kyselylomakkeiden ja haastatteluiden tuloksia analysoitiin toimihenkilöiden kesken työpajassa. Tulosten tarkastelun tavoitteena oli tunnistaa kehityskohteet, mutta myös vahvuudet vuokratyöntekijöiden työntekijäkokemuksessa. Keskustelut toimihenkilöiden kanssa auttoivat monipuolistamaan ymmärrystä tuloksista ja loivat pohjan jatkotoimenpiteiden suunnittelulle.

6 Tutkielman tulokset

Opinnäytetyön kuudennessa luvussa esitellään tutkielmien tulokset. Ensimmäiseksi käydään läpi henkilöstökyselystä saadut tulokset ja havainnot, jonka jälkeen tarkastellaan haastattelujen keskeisiä löydöksiä. Luvun lopuksi esitetään työpajassa esiin nousseita huomioita ja niiden pohjalta tehtyjä ratkaisuja ja suunnitelmia.

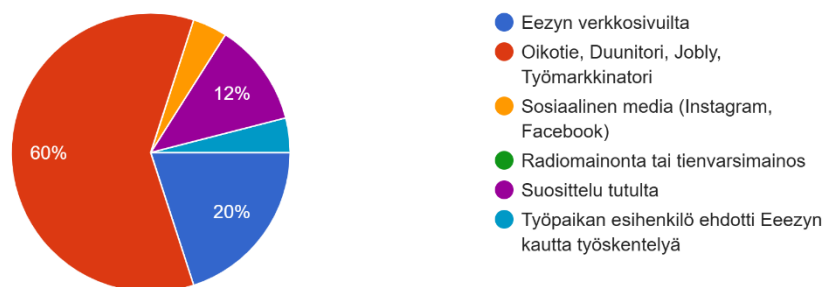
Työntekijäkokemuksen kyselylomakkeen alustaksi valikoitui Google Forms-lomake, koska se on helposti muokattava ja jaettava sekä se mahdollistaa vastausten keräämisen anonyymisti. Google Forms muodostaa kyselyn vastauksista valmiita taulukoita, mikä helpottaa huomattavasti kyselyn tulosten analysointia. Vastauksia lomakkeeseen tuli 25 kappaletta, kysely lähetettiin 302 henkilölle. Vastausaikaa työntekijöillä oli reilu viikon verran, ja muutama päivä ennen vastausajan umpeutumista heille lähti vielä muistutusviesti kyselyyn vastaamisesta.

6.1 Kyselyn tulokset

Kyselyn ensimmäinen osa (kuvio 5) käsitteli mistä työntekijät ovat kuullut ensimmäisen kerran Eezystä. Tavoitteena oli saada toimeksiantajalle tieto, mistä kanavista tavoittaa työnhakijat. Valtaosa kyselyyn vastanneista oli löytänyt Eezyn yleisimmistä työnhakusivustoista (Oikotie, Duunitori, Jobly tai Työmarkkinatori), mutta myös Eezyn omilta verkkosivuilta oli moni päätenyt tutustumaan Eezyyn. Muutama vastaaja oli saanut suosittelun tutultaan, yksi vastaajista oli kuullut Eezystä ensimmäisen kerran sosiaalisen median kautta, ja yksi oli saanut ehdotuksen Eezyllä työskentelystä työpaikan esihenkilöltä.

1. Mistä kuult ensimmäisen kerran Eezystä?

25 vastausta



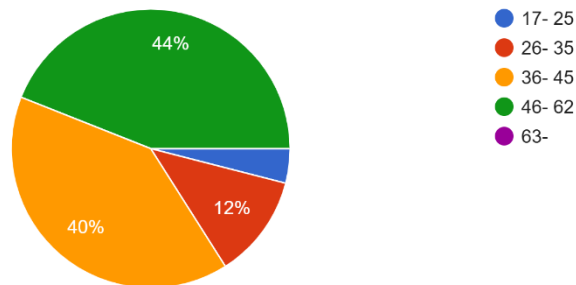
Kuvio 5: Eezyn näkyvyys

Toisessa kysymyksessä selvitettiin Eezyn vuokratyöntekijöiden ikää (kuvio 6). Kyselyyn vastanneiden ikä jakautui suurimmaksi osaksi sekä 36-45 vuotiaisiin että 46-62 vuotiaisiin. Myös muutama 26-35-vuotias ja yksi 17-25-vuotias mahtui mukaan. Kyselyyn vastanneiden keski-ikä

oli noin 44,5 vuotta, ja se todisti vääräksi sen yleisen käsityksen, että vain nuoret työskentelevät vuokratyöyrityksissä.

2. Ikäsi?

25 vastausta

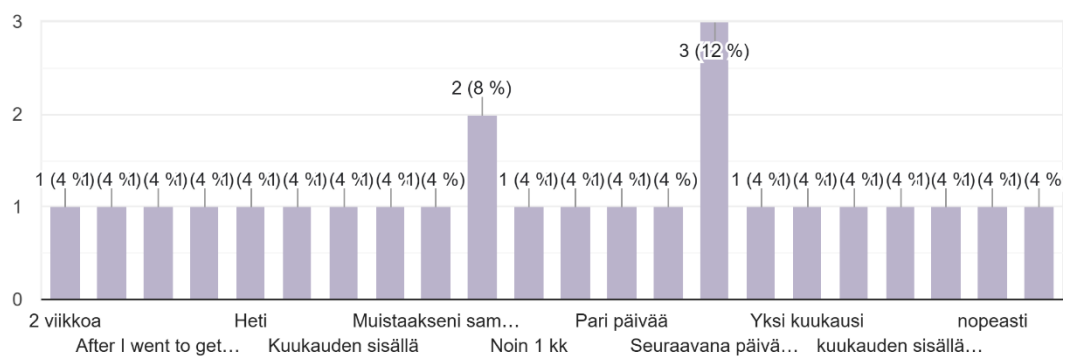


Kuvio 6: Ikäjakauma

Kysymykseen siitä, kuinka nopeasti työntekijät ovat saaneet kutsun työhaastatteluun, pääsi jokainen vastaamaan omin sanoin (kuvio 7). Valtaosa on vastannut, että kutsu on tullut nopealla aikataululla, joko saman tien tai muutaman päivän sisällä työhakemuksen jätettyä. Muutamia vastauksia on myös, että haastattelukutsun saantiin on mennyt kahdesta viikosta kuukauteen. Pääsääntöisesti kuitenkin haastattelukutsu on tullut nopealla aikataululla.

3. Kuinka nopeasti sait kutsun haastatteluun hakemuksen jätettyäsi?

25 vastausta



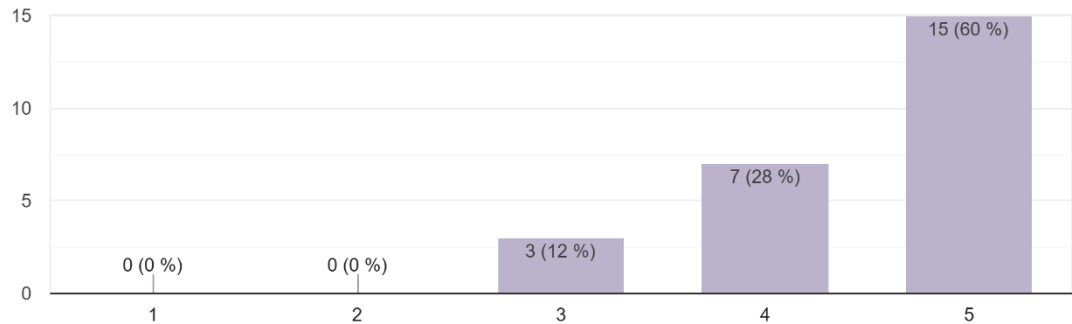
Kuvio 7: Työhaastattelukutsun saanti

Kyselyn neljännessä kohdassa (kuvio 8) selvitettiin, kokivatko työntekijät saaneensa työhaastattelussa riittävästi tietoa Eezystä ja sen tarjoamista työmahdollisuuksista. Valtaosa (60%)

kokee saaneensa työhaastattelussa riittävästi tietoa. Vastaajista kolmasosa (28 %) kokee saaneensa suhteellisen hyvin tietoa, ja muutama (12 %) keskivaiheen vastaus.

4. Koitko, että sait haastattelussa riittävästi tietoa Eezyn työmahdollisuuksista?

25 vastausta

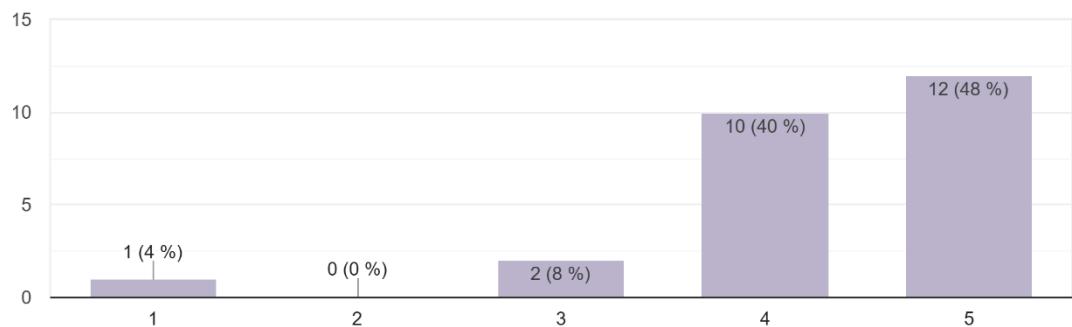


Kuvio 8: Työhaastattelun informaatio

Viidennessä kohdassa (kuvio 9) tarkasteltiin, vastasivatko Eezyltä saamat työt työntekijöiden odotuksia. Suurin osa vastaajista koee, että Eezyltä saamat työt ovat vastanneet täysin (48 %) tai ainakin suurimmaksi (40 %) osaksi odotuksia. Myös muutamia keskivaiheen vastauksia (8 %) sekä yksi täysin eri mieltä (4 %) oleva vastaus.

5. Vastasivatko Eezyltä saamasi työt odotuksiasi?

25 vastausta



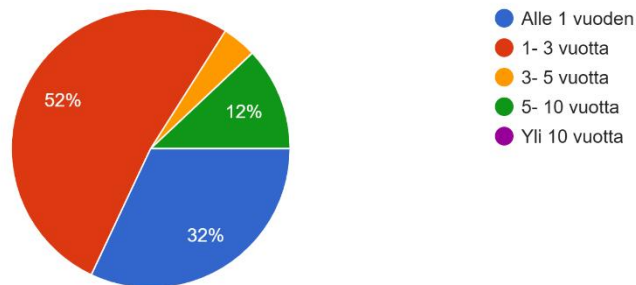
Kuvio 9: Eezyn työt

Kyselyn kuudennessa kohdassa (kuvio 10) selvitettiin, kuinka paljon työntekijöille on kertynyt työkokemusta Eezyllä. Vastaajista noin puolet (52 %) on työskennellyt Eezyllä 1-3 vuoden ajan

ja kolmasosa (32 %) alle yhden vuoden. Lisäksi muutama vastanneista (12 %) on työskennellyt 5-10 vuotta ja yksi (4 %) vastanneista 3-5 vuoden ajan.

6. Kuinka pitkään olet työskennellyt Eezyllä?

25 vastausta



Kuvio 10: Eezyllä työskentely

Kyselyn seitsemänteen kohtaan (kuvio 11) pääsi jokainen vastaaja kirjoittamaan omin sanoin, minkälaisia töitä on tehnyt Eezyllä. Vastaukset jakoutuivat kaupan alan- (32 %), keittiötyöntekijän- (28 %), leipomon- (12 %), siivoustyöntekijän- (12 %), kahvilatyöntekijän- (8 %), toimistotyöntekijän- (4 %) sekä pesulatyöntekijän töihin (4 %).

7. Mitä töitä olet tehnyt Eezy Lappeenranta- Imatran kautta?

25 vastausta

Kahvilamyymä
Leipomotyöntekijä, ravintolatyöntekijä, päiväkodinhuoltaja
Työskentelin kesän pyöräliikkeessä toimistotyöntekijänä
Kokki
Tuurausta S-Ryhmän kaupoissa
Aamiaistarjoilija, kahvilatyöntekijä, ruokapalvelutyöntekijä, kerrosvoimiohjaaja
Leipomo
kokki
Kerrosvoimiohjaaja

Kuvio 11: Työtehtävät Eezyllä

Kyselyn kahdeksanteen kohtaan, syyt vuokratyön tekemiseen (kuvio 12), eniten vastauksia keräsivät vaihtoehdot halu tienata lisäänsioita (48 %) sekä vuokratyö on hyvä väylä työelämään työttömälle (48 %).

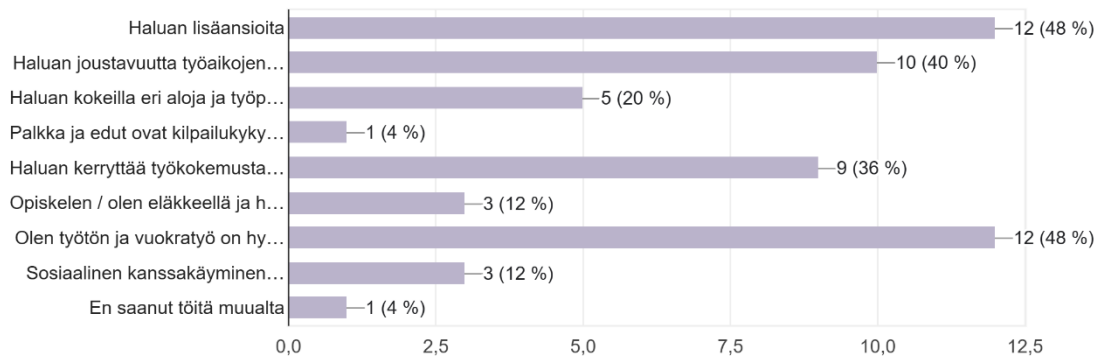
Vastauksia keräsivät tasaisesti myös vuokratyön joustavuus työaikojen ja -paikan suhteen (40 %) sekä työkokemuksen kerryttäminen ja osaamisen kehittäminen (36 %).

Muutamia vastauksia keräsivät myös halu kokeilla eri aloja ja työpaikkoja (20 %), opiskelun tai eläkkeen ohelle lisätienestiä vuokratyöllä (12 %) sekä sosiaalisen kanssakäymisen motivaatio (12 %).

Vähiten vastauksia saivat vaihtoehdot vuokratyön palkan ja etujen kilpailukykyisyys (4 %) ja ei ole löytynyt muita töitä (4 %).

8. Teen vuokratyötä, koska... (Valitse maksimissaan 3 vastausvaihtoehtoa)

25 vastausta



Kuvio 12: Vuokratyö

Työntekijät pääsivät arvioimaan Eezyä työnantajana (kuvio 13) asteikolla täysin eri mieltä-täysin samaa mieltä (1-4). Kysymyksiä oli kuusi (6) kappaletta.

Eezy työnantajana kysymyksen ensimmäinen kohta *”Sain riittävästi tietoa ja ohjeistusta ennen työn aloitusta”* keräsi valtaosan (80 %) vastauksista täysin samaa mieltä kohtaan, ja lisäksi muutaman (20 %) jokseenkin samaa mieltä vastauksen.

”Tunnen, että tekemääni työtä arvostetaan”, johon eniten vastauksia tuli (64 %) täysin samaa mieltä sekä (32 %) jokseenkin samaa mieltä. Joukosta löytyi myös yksi (4 %) täysin eri mieltä oleva vastaus.

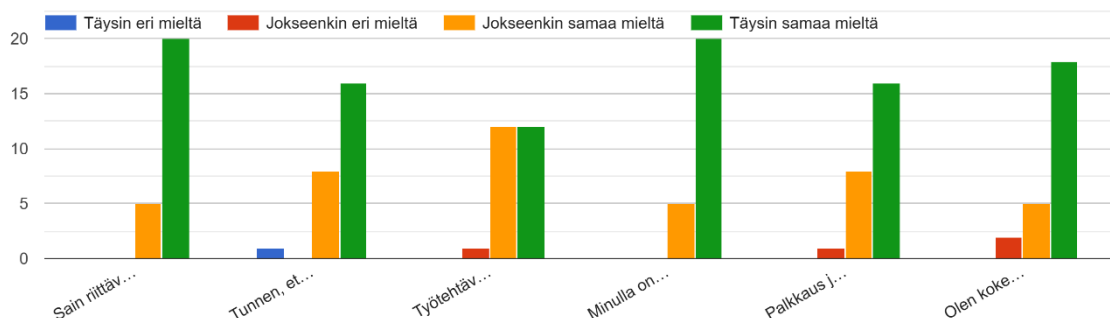
”Työtehtävät ovat vastanneet osaamistani ja koulutustani” on jakanut äännet tasavertaisesti (48 %) täysin- ja (48 %) jokseenkin samaa mieltä välille, mutta myös kerännyt yhden (4 %) jokseenkin eri mieltä vastauksen.

”Minulla on ollut mahdollisuus esittää kysymyksiä ja saada tukea tarvittaessa” on vastauksia huomattavasti eniten (80 %) tullut täysin samaa mieltä ja muutama (20 %) osittain samaa mieltä vastaus.

”Palkkaus ja muut työsuhteen ehdot ovat olleet selkeitä ja oikeudenmukaisia” on jakanut vastaukset (64 %) täysin samaa mieltä ja (32 %) jokseenkin samaa mieltä välille, ja yksi (4 %) jokseenkin eri mieltä kohtaan.

”Olen kokenut Eezy:n luotettavana työnantajana” on saanut eniten (72 %) täysin samaa mieltä vastauksia, muutaman (20 %) jokseenkin samaa mieltä ja pari (8 %) jokseenkin eri mieltä vastausta.

9. Eezy työnantajana

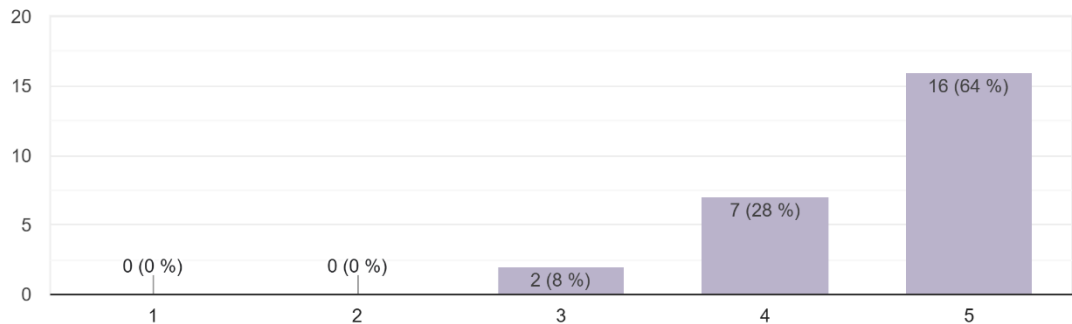


Kuvio 13: Eezy työnantajana

Seuraavissa kysymyksissä painotettiin vuokratyöntekijöiden omia tulevaisuuden näkymiä Eezyllä. Kyselyn kymmenennessä kohdassa (kuvio 14) kysyttiin suosittelisiko työntekijä Eezyä työnantajana muille. Suurin osa (64 %) työntekijöistä ehdottomasti suosittelisi Eezyä myös muille, osa kenties (28 %) suosittelisi ja pari keskivaiheen vastausta (8 %). Kysymyksen ”Suositteletko Eezyä työnantajana” muille kokonaistähdet olivat 4,56/5, joka on erinomainen tulos.

10. Suositteisitko Eezyä työnantajana muille?

25 vastausta

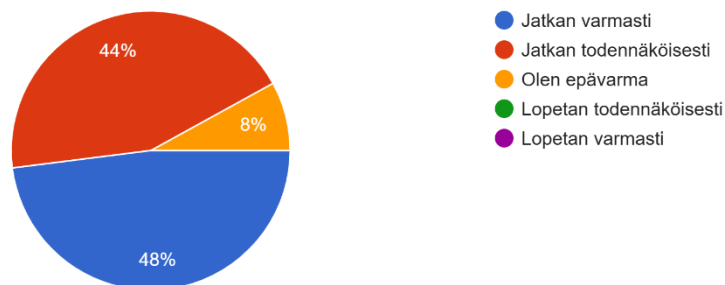


Kuvio 14: Eezyn suosittelu

Kysymys mikä kuvastaa parhaiten työntekijän aikomusta jatkaa Eezyllä työskentelyä (kuvio 15) jakoi äännet tasaisesti vaihtoehtojen (48 %) jatkan varmasti ja (44 %) jatkan todennäköisesti välille. Mukana oli myös muutama (8 %) olen epävarma vastaus. Suuri osa vastaajista siis suhtautuu jatkamiseen myönteisesti.

11. Mikä seuraavista kuvastaa parhaiten aikomustasi jatkaa työskentelyä Eezyllä?

25 vastausta



Kuvio 15: Työskentely jatkossa Eezyllä

Kyselyn kahdestoista kysymys (kuvio 16) oli jatkoa edelliseen ja käsitteli työntekijöiden aikomusta jatkaa työskentelyä Eezyllä. Tähän kysymykseen työntekijät saivat itse kirjoittaa vastauksensa, tällä haluttiin saada toimeksiantajalle laajempi kuva, miksi työntekijät haluavat tehdä vuokratyötä ja millaisia syitä viihtyvyyden tai tyytymättömyyden taustalla on.

Vastauksista nousi esiin erityisesti työn joustavuus ja sen vaihtelevuus, sujuva yhteistyö, vuokratyön väliaikaisuus sekä epävarmuus tulevaisuudesta.

12. Selitä yllä olevaan valintaasi liittyvät syyt.

25 vastausta

55-vuotiaana vaihtoehtoja vähemmin
Jatkan kunnes löydän vakituisen työn jostain
Työllistyin samaan yritykseen myös täksi kesäksi suoraan heidän kautta. Katsellaan syksymmällä jos tarve jatkaa vielä Eezyn kanssa.
Ei ole sata varmoja tulevaisuuden suunnitelmia
Pidän työskentelyssä Eezyllä. Saa vaikuttaa paljon omiin työaikoihin, pitkien välimatkojen vuoksi.
Mahdollisuus joustavaan työntekoon
-
tarvitsen työtä
Ei ole valintoja

Kuvio 16: Jatkokysymys työskentelyyn Eezyllä jatkossa

Kyselyn kolmastoista kohta (kuvio 17) kartoitti, mitä työntekijät toivovat Eezyllä tulevaisuudessa. Huomattavasti eniten vastauksia keräsivät toiveet (52 %) pidemmistä määräaikaista ja toistaiseksi voimassa olevista työsuhteista, (48 %) mahdollisuudesta kouluttautua (esim. ammattikortit tai lisäkoulutukset) sekä (32 %) enemmän yhteydenpitoa ja ajankohtaista tiedottamista.

Vastauksia oli kerännyt myös (12 %) tukea ja selkeää tietoa työehdoista, sopimuksista ja palkasta. Pieni osa vastaajista (8 %) toivoi myös selkeämpiä ohjeistuksia ennen työn aloitusta, ja yhtä moni (8 %) olisi kiinnostuneita ja valmiita maksamaan lisäpalvelusta esim. CV-muokkaus tai työhaastatteluvalmennuksesta.

Yksittäinen toive (4 %) oli sairastumisiin yleistä ohjeistusta ja mitä työterveyshuoltoon kuuluu. Loput yksittäiset vastaukset olivat tyytyväisiä nykyiseen toimintamalliin.

esimerkiksi tarjoamalla heille erillisiä työmahdollisuuksia, kuten päivittäisiä vuoroja. Lisäksi ehdotettiin vuorotarjontaa, jossa työvuorot sijoittuisivat kohtuullisen matkan päähän työteki-
jän sijainnista.

15. Miten voisimme parantaa toimintaamme?
Mitä ajatuksia tai kehitysehdotuksia sinulla on?

25 vastausta

Ei ole
En osaa sanoa
En tiedä
En osaa sanoa.
Hyvää työtä!
En keksi tähänkään mitään realistista kehitysehdotusta, koska minulla on vain positiivisia kokemuksia työskentelyssä Eezyllä.... LOISTAVAA TOIMINTAA teiltä meitä kohtaan. KIITOS!
Kaikki sujuu, en keksi kehitysehdotuksia.
-
En tiedä....

Kuvio 19: Kehitysehdotukset

Työntekijäkyselyn pohjalta voidaan todeta, että työntekijöiden kokemus Eezyllä työskente-
lystä ja yleinen työtyytyväisyys ovat jo hyvällä tasolla. Kyselyssä esiin tuodut kehitysehdotuk-
set olivat monipuolisia, ja ne tarjoavat arvokasta tietoa toiminnan jatkokehittämiseksi.

6.2 Haastattelun tulokset

Haastattelut toteutettiin strukturoimattomana haastatteluna, joka on joustava ja avoin haas-
tattelumuoto. Tätä haastattelumuotoa voidaan kutsua myös syvähaastatteluksi, siinä haastat-
telija ohjaa keskustelua täsmennyksillä ja lisäkysymyksillä valittujen teemojen puitteissa.
(Huhta & Myllyntaus 2021, luku 3.4.1.) Taulukossa 1 esitellään haastateltavien työvuodet Ee-
zyllä, heidän työtehtävänsä sekä haastattelun toteutustapa ja ajankohta. Haastattelut pidet-
tiin Eezyin toimistolla rauhallisessa tilassa, jossa pääsi keskustelemaan kahdestaan.

Taulukko 1: Haastateltavat

Haastateltava	Työvuodet Eezyllä	Tehtävänimikkeet	Haastattelupäivä, kesto ja toteutustapa
H1	9 kuukautta	leipomotyöntekijä, leipuri, kokki, keittiötyöntekijä, päiväkodinhuoltaja, astiahuoltaja, siivooja, hyllyttäjä	24.4.2025 35 min Eezy Lappeenrannan toimistolla
H2	8 vuotta	kokki, astiahuoltaja, keittiötyöntekijä, muuttotyöntekijä, kalusteasentaja, päiväkodinhuoltaja, tarjoilija, elintarviketyöntekijä, ravintolatyöntekijä, varastotyöntekijä	25.4.2025 40 min Eezy Lappeenrannan toimistolla

Haastatteluun oli suunniteltu kahdeksan (8) kysymystä, joiden ympärille haastattelu rakennettiin. Ennen varsinaisten haastattelukysymysten esittämistä käytiin läpi opinnäytetyön aihe ja tutkimustyön tavoitteet. Tämän tarkoituksena oli tarjota haastateltaville selkeä kokonaiskuva tutkimustyöstä sekä heidän osallistumisensa merkityksestä. Työntekijäkokemus on työntekijän henkilökohtainen kokemus työpaikastaan, ja se koostuu erilaisista tekijöistä, joita työntekijä kokee, tuntee ja havaitsee hänen työsuhteensa aikana. Haastattelujen avulla pyrittiin päästä syventämään ymmärrystä työntekijöiden ajatuksista ja kokemuksista, sekä täydentämään teoreettisessa viitekehyksessä esiin nousseita teemoja käytännössä.

Haastateltavat ovat tehneet Eezyllä hyvin monipuolisesti erilaisia töitä, he ovat molemmat tehneet sekä pidempiä määräaikaishuoltoja että yksittäisiä niin sanottuja keikkavuoroja erilaisiin työkohteisiin. Toinen haastateltavista on työskennellyt Eezyllä yhdeksän (9) kuukauden ajan ja toinen kahdeksan (8) vuotta, tällä haluttiin saada erilaista ja monipuolisempaa näkökulmaa tutkimustyöhön. Kummatkin olivat soittaneet suoraan Eezyille kysyäksään töitä, ja olivatkin saaneet haastattelukutsun, mutta myös ensimmäisen työvuoronsa Eezytä hyvin nopealla aikataululla.

H1: *”Samana päivänä, kun tulin haastatteluun niin kirjoitin työsopimuksenkin.”*

H2: *”Tiistaina kävin haastattelussa ja torstaina olin iltapäivällä jo keikalla, ja siitä se sitten lähti”*

Palkitsevimmaksi Eezyllä työskentelyssä mainittiin olevan joustavuus, monipuoliset työvuoro-
tarjoukset ja vapaus valita, milloin ja missä työskentelee. Työntekijät kokivat, että mahdolli-
suus vaikuttaa omaan aikatauluun lisäksi työmotivaatiota ja auttoi sovittamaan työn muuhun
elämään. Näiden lisäksi työvuorojen vastaanottaminen Eezyllä on tehty helpoksi, mikä on li-
sännyt viihtyvyyttä ja halua jatkaa työskentelyä. Toinen haastateltavista toi myös esiin oman
asenteen, jolla on hänen kokemuksensa mukaan vaikutusta työvuorojen laajuuteen.

H1: *”Vuoroja tulee monipuolisesti tarjolle, mikä on kivaa vaihtelua. Siinä mie-
lessä en edes vielä haluaisi vakkarityötä, koska tykkään kokeilla uutta ja mikä
on se oma juttu. Vuoroja tulee kuitenkin ihan kivasti tarjolle ja on helppo ot-
taa vuorot vastaan.”*

H2: *”Jos on hirveen kapea katseinen, se rajaa paljon pois. Mitä enemmän itse
rajaa omaa näkemystä ja tekemistä, sen vähemmin keikkoja ja työvuorotar-
jouksia tulee.”*

Kehitysehdotuksina haastatteluissa nousi esille viestintään liittyvät haasteet. Kokemuksena
oli, että Eezyn toimihenkilöiden puolelta viesteihin ja puheluihin vastaaminen on ollut ajoit-
tain hidasta. Tämä on aiheuttanut toisinaan epävarmuutta ja ihmetystä. Toiveena oli, että
jatkossa viestintään kiinnitettäisiin enemmän huomiota, ja että vastaukset tulisivat nopeam-
min ja selkeämmin.

H1: *”Oon joskus laittanu viestiä ja se viesti on saatettu lukea, mutta en oo
saanut vastausta ja välillä oon saattanu soittaakin. On jäänyt joitain asioita
auki, ja tullut outo fiilis. Ymmärrän, että välillä on kiire, mutta jos on laitta-
nut useamman viestin niin odottaisi vastausta.”*

H2: *”Näillä kokemuksilla mitä mulla nyt on ollut elämässä taustaa nii, hyvin
ollut töitä tarjolla enkä keksi mitään ihan uutta. Yks tietysti, että kaupan alan
töitä teillä voisi joskus kokeilla”*

Perehdytyksien ja ohjeistuksien laatu vaihtelee työpaikkakohtaisesti. Haastatellut työntekijät
ovat molemmat tehneet töitä erilaisissa kohteissa, joten näkemystä on kertynyt. Perehdytys
ja ohjeistus ovat pääsääntöisesti toimineet hyvin, mutta haasteita on ilmennyt erityisesti täy-
sin uusissa työkohteissa. Haastatteluissa kävi ilmi, että tutuissa työkohteissa työskentely on
selvästi helpompaa.

H1: *”Pakko sanoo, että jossain perehdytyksiä tai ohjeistuksia ei oo ollut ollen-
kaan. Se itsessäänkin, kun menee uuteen paikkaan voi olla jännittävää, niin on
hassua, jos ei edes huomioida uutta työntekijää. Jossain taas on saanut*

perehdytystä, mutta se on ollut tökeröä, et aatellaa et mie oon vaa keikka-työntekijä. Mie kuitenkin haluan oppia ja tehdä työt heidän tavallaan”

H2: ”Uusi kohde kun tulee, niissä on aina haastetta, ja uudessa kohteessa ei aina välttämättä ole riittävästi sitä opastusta. Sen takia en mielellään lähdekään ihan täysin uusiin kohteisiin.”

Työyhteisöön kuulumisen tunne vuokratyöntekijänä jakoi haastateltavien mielipiteitä. Toinen haastateltavista kokee tutuissa kohteissa tunteen työyhteisöön kuuluvuudesta olevan vahva, mutta uusissa tai lyhytaikaisissa kohteissa vastaavaa tunnetta ei välttämättä ehdi syntyä. Toinen haastateltava kokee työyhteisöön kuulumisen tunteen vaihtelevan suuresti työpaikan ja työyhteisön mukaan.

H1: ”Huomaa joissain paikoissa, etten mie vähän niinku kuulu heihin ja saattaa olla erilaiset työvaatteetkin kuin muilla. Toisissa paikoissa mie taas oon yksi muista työntekijöistä.”

H2: ”Tutuissa kohteissa pyydetään mukaan tauoille ja viikkopalavereihin mukaan, eli otetaan mukaan kaikkeen samalla tavalla kuin vakituisetkin tekijät.”

Haastatteluissa nousi esiin useita ehdotuksia, joilla voitaisiin tukea Eezyllä työskentelevien hyvinvointia ja lisätä työssä viihtymistä. Yksi keskeinen toive oli erilaisten etujen, kuten konsertti- tai tapahtumalippujen tarjoaminen työntekijöille. Näiden koettiin tuovan konkreettista arvoa ja olevan mukava tapa osoittaa arvostusta. Tämän lisäksi ehdotuksena oli tilaisuus, jossa pääsisi tutustumaan muihin Eezyn alla työskenteleviin. Tämä tarjoaisi mahdollisuuden tavata muita vuokratyöntekijöitä myös työn ulkopuolella ja vahvistaisi yhteisöllisyyttä. Lisäksi vuorovaikutuksen lisääminen Eezyllä päin koettiin tärkeäksi, ajoittainen yhteydenpito voisi madaltaa kynnystä ottaa työntekijänä itse yhteyttä ja lisätä tunnetta siitä, että työntekijä tulee huomioituksi ja arvostetuksi.

H1: ”Tavallaan olisi kiva, jos Eezy enemmän soittaisi ja kysyisi, miten on mennyt, kun ei välttämättä kaikki kehtaa ite ottaa yhteyttä. Tulisi ns. side Eezyyn ja uskaltaisi jatkossakin kysyä, jos tulee jotain mieleen.”

H2: ”Mie muistan silloin ennen koronaahan Eezyllä oli mahdollisuus saada lippuja jäähalliin katsomaan Saipan pelejä ja oli muitakin vastaavia tapahtumia. Olisi kiva, että olisi vielä muutakin kuin jouluisin pieni joululahjapaketti. Jotain konkreettista esimerkiksi hieronta-, konsertti- tai tapahtumalippuja. Ei tarviis olla kovin usein, mutta silloin tällöin.”

Haastateltavien ajatukset Eezyllä työskentelystä olivat pääosin myönteisiä ja he kokivat viihtyneensä työtehtävissään. Toinen haastateltavista kuvasi nykyistä työkohdettaan fyysisesti kuormittavaksi ja aikaisia aamuja vaativaksi, mutta korosti hyvän työyhteisön merkitystä. Toinen haastateltava toi esiin näkemyksen, että jokaisessa työpaikassa on hyvät ja huonot puolensa, mutta omalla asenteella on myös paljon merkitystä.

H1: *”Paineensietokyky on kasvanut ja asenne ratkasee. On aikaset aamut ja fyysistä työtä, mutta kyllä siellä pärjää. Ja ois iha erilaista, jos ei tulisi toimeen työkavereiden kanssa.”*

H2: *”Joka työpaikassa mie nyt sanon tällä 40 vuoden työkokemuksella, että joka työpaikassa on hyviä ja huonoja puolia, ja sit jos tulee sellainen tilanne eteen, ettet sie viihykkään työpaikalla nii ethän sie voi vaan lähtee kävelemään sieltä.”*

Eezyä kuvailtiin työnantajana lämpimänä ja helposti lähestyttävänä sekä henkilökuntaa ystävällisenä. Kumpikin haastateltavista mainitsi olevansa tämän hetken työtilanteeseen tyytyväinen ja suunnitelmistaan jatkaa Eezyllä työskentelyä.

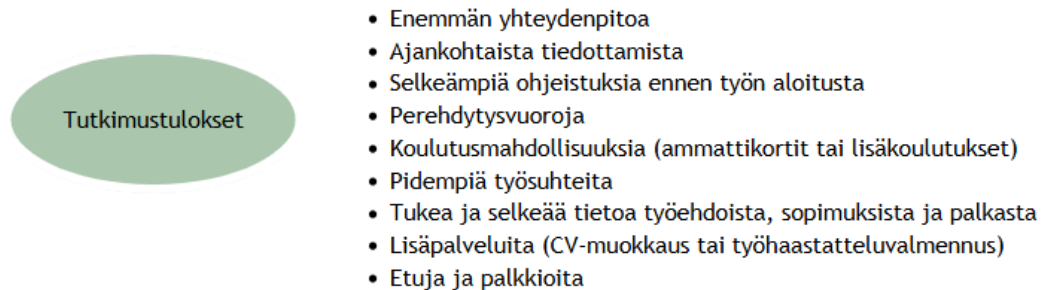
H1: *”Eezy on ollut joustava, ystävällinen, lämmin ja kiva työnantaja”*

H2: *”Mie oon ollut Eezyyn työnantajana tyytyväinen, koska töitä on aina ollut, vaikka oli rankkoja koronavuosiakin välissä. Siitä huolimatta aina on ollut ainakin korvaavia töitä vaikkei aina oman alan töitä ole löytynyt.”*

Haastatteluiden pohjalta voidaan todeta, että haastateltavien kokemus työstä ja työyhteisöstä on ollut pääosin myönteinen, ja kehittämisehdotukset olivat hyvin realistisia ja rakentavia. Työntekijäkokemuksesta keskusteleminen herätti aitoa kiinnostusta ja johti vilkkaaseen ja avoimeen vuoropuheluun.

6.3 Työpajan tulokset

Tutkimuksen tulosten avulla toimeksiantajayrityksen on mahdollista kiinnittää huomiota työntekijäkokemusta vahvistaviin tekijöihin, jotta tulevaisuudessa voidaan pitää kiinni osaavista työntekijöistä. Tutkimustulokset on tiivistetty kuvioon 20, joka tarjoaa toimeksiantajalle selvityksen yrityksen kehityskohteista sekä kysely- että haastatteluaineiston perusteella. Henkilöstökysely lähetettiin 302 henkilölle, ja vastauksia saatiin 25 kappaletta. Näin ollen tutkimustuloksia ei voida yleistää kaikkiin toimeksiantajayrityksen työntekijöihin, mutta näiden 25 vastauksen sekä kahden (2) haastattelun perusteella muodostuivat kuviossa 20 näkyvät tutkimustulokset.



Kuvio 20: Tutkimustulokset

Kyselyjen ja haastattelujen tuloksia ja vastauksia käytiin läpi Eezy Lappeenranta- Imatran toimistolla toimihenkilöiden kesken työpajan muodossa.

Työntekijöiden haastattelussa nousi esiin toive säännöllisestä yhteydenpidosta esimerkiksi puhelinsoittojen tai viestien avulla kuulumisten vaihtamiseksi. Henkilöstökyselyyn vastanneista työntekijöistä merkittävä osa toivoi Eezytä yhteydenpitoa ja ajankohtaista tiedottamista. Työpajassa päädyttiin ratkaisuun, jossa lähetään uusi Google Forms -kysely. Kyselyn tarkoituksena on antaa työntekijöille mahdollisuus itse sanoittaa, millaista yhteydenpitoa ja viestintää he toivovat.

Haastatteluissa nousi esiin tarve selkeämmille ohjeistuksille ennen työn aloitusta sekä toive perehdytysvuorojen järjestämisestä. Nämä havainnot korostavat, kuinka tärkeää riittävä perehdytys on työntekijäkokemuksen ja sujuvan työn aloituksen kannalta. Palaute vahvisti käsityksen siitä, että tietyissä kohteissa perehdytysprosessi kaipaa kehittämistä. Lisäksi työohjeistukset tulee käydä läpi ja päivittää vastaamaan nykytilannetta.

Kyselyssä työntekijät toivoivat mahdollisuutta pidempiin työsuhteisiin. Tämä toive on ymmärrettävä, sillä jatkuvuus tuo vakautta ja ennakoitavuutta työntekijän arkeen. Toimeksiantajajarityksellä ei kuitenkaan ole suoranaista vaikutusvaltaa työsuhteiden keston, sillä ne määräytyvät asiakasyritysten tarpeiden ja tilausten perusteella. Työsuhteen pituus riippuu täysin asiakasyrityksen työntekijätarpeesta. Vaikka toimeksiantajajaritys ei voi yksin vaikuttaa työsuhteiden keston, on tärkeää viestiä työntekijöille ja -hakijoille avoimesti ja rehellisesti työsuhteen keston vaikuttavista tekijöistä. Selkeä viestintä lisää työntekijän luottamusta ja tukee sitoutumista.

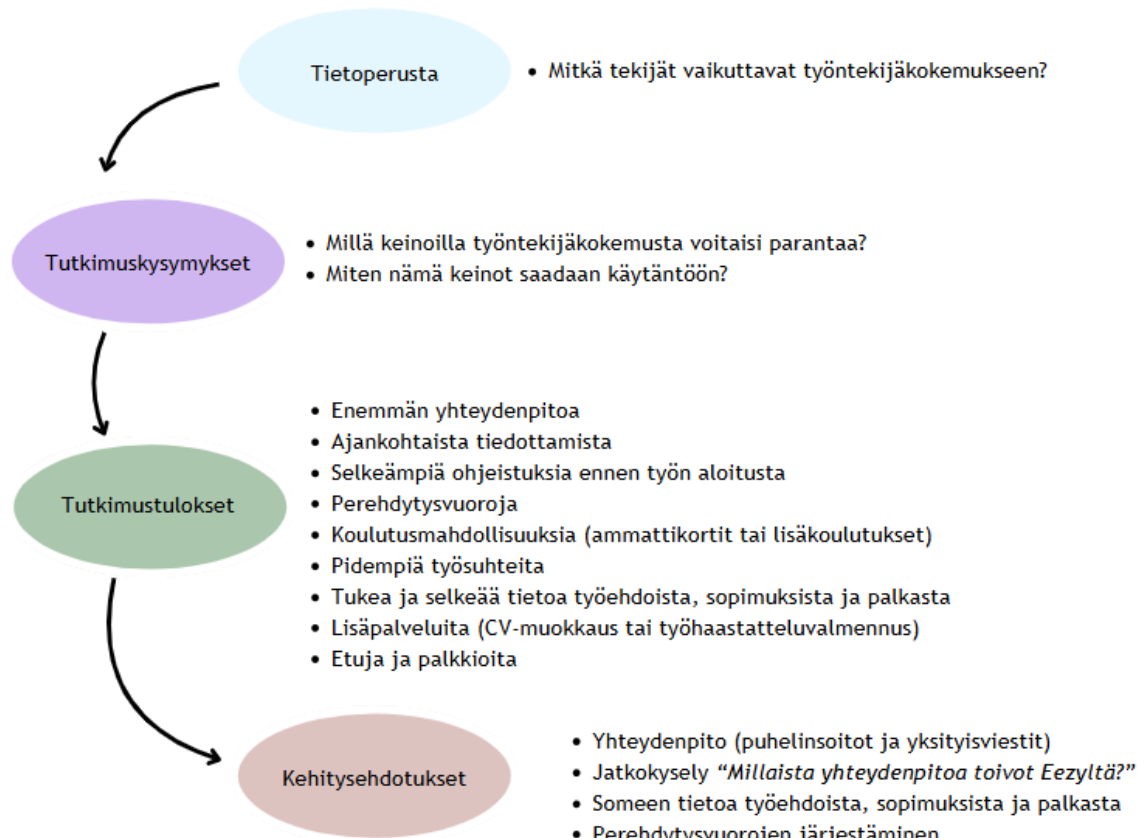
Mahdollisuuteen kouluttautua, esimerkiksi ammattikorttikoulutuksilla tai muilla lisäkoulutuksilla herätti kyselyyn vastanneissa kiinnostusta. Vaikka koulutusten tarjoaminen on usein

sidoksissa asiakasyrityksiin, työpajassa pohdittiin mahdollisuutta järjestää koulutuksia yhteistyössä työllisyyspalvelujen tai koulutusorganisaatioiden kanssa. Kyselyssä nousi esiin myös muutamalta työntekijältä toiveita lisäpalveluista, kuten CV:n muokaus- tai työhaastatteluvalmennuksesta. Lisäksi muutama työntekijä oli toivonut enemmän tukea ja selkeämpää tietoa työehdoista, työsopimuksista ja palkkauksesta. Lainsäädännölliset ja sopimustekstit voivat olla vaikeasti ymmärrettäviä ja toimihenkilöiden tulisi tarvittaessa auttaa työntekijöitä ymmärtämään niiden merkitys arkikielellä. Epätietoisuus voi aiheuttaa työntekijöille epävarmuutta ja epäilyksiä. Lisäksi tähän toiveeseen on mahdollista vastata hyödyntämällä sosiaalisen median kanavia tiedon jakamisen välineenä.

Haastatteluissa, mutta myös henkilöstökyselyssä, toivottiin mahdollisuutta erilaisiin palkkioihin ja etuihin. Ehdotuksina nousivat esiin esimerkiksi liikuntaedut, tyky-päivät sekä tapahtuma- tai konserttiliput. Eezy on aiempina vuosina, erityisesti ennen koronapandemiaa järjestänyt muun muassa kahvitteluhetkiä toimistolla, ja tarjonnut työntekijöille erilaisia tapahtuma- ja elokuvateatterilippuja. Etujen hyödyntäminen on kuitenkin ollut vähäistä, minkä vuoksi tällaisista käytännöistä on myöhemmin luovuttu.

7 Tulosten analysointi ja kehitysehdotukset

Toimeksiantajan toivomus ja tutkimustyön tavoite oli tarjota tietoa työntekijöiden työntekijäkokemuksen nykytilasta, siihen vaikuttavista tekijöistä sekä kehittämismahdollisuuksista. Tutkimuksella selvitettiin, mitkä asiat vaikuttavat ja vahvistavat työntekijäkokemusta sekä työhyvinvointia. Kyselyiden ja haastatteluiden myötä tuloksena saatiin kattava selvitys työntekijöiden työntekijäkokemukseen liittyvistä kehityskohteista.



Kuvio 21: Opinnäytetyöprosessin pääkohdat

Kuviossa 21 näkyvät opinnäytetyön pääkohdat mukaan lukien tutkimuskysymykset, tutkimustulokset ja kehitysehdotukset. Tulosten perusteella tulevaisuuden kehitysehdotuksiksi nousivat muun muassa yhteydenpidon ja ajankohtaisen tiedottamisen parantaminen, perehdytysvuorojen ja työohjeistusten selkeyttäminen sekä koulutusmahdollisuuksien ja etujen ja palkittamisen kehittäminen.

Vastaajamäärä henkilöstökyselyssä jäi vähäiseksi, mikä rajoittaa yleistettävyyttä koko yrityksen tasolle. Kyselyyn vastasi 25 henkilöä, mikä vastaa noin kahdeksaa prosenttia (8 %) kyselykutsun saaneista yhteensä 302 henkilöstä. Tästä huolimatta saatu palaute oli sisällöllisesti arvokasta ja antoi kehityskelpoisia ideoita.

Haastattelussa nousi vahvasti esiin toive säännöllisestä yhteydenpidosta, kuten satunnaisista soitto- tai viestitervehdyksistä työntekijöille, joissa voisi käydä läpi työntekijän kuulumiset. Kaikki työntekijät eivät kuitenkaan koe tällaista yhteydenpitoa tarpeelliseksi tai mieluisaksi, joten työpajassa suunniteltiin jatkokyselyn toteuttamista Google Forms palvelulla. Kyselyn tarkoituksena olisi selvittää, millainen yhteydenpito työntekijöiden mielestä olisi luontevaa ja toivottavaa Eezyntä taholta.

Kyselyssä nousi esiin toive avoimemmasta ja selkeämmästä tiedottamisesta työsuhteen työehdoista, työsopimuksista ja palkkauksesta. Tämän palautteen pohjalta suunniteltiin, että yrityksen sosiaalisen median eri kanavissa avataan keskeisiä käsitteitä selkeämmin. Tavoitteena on lisätä läpinäkyvyyttä ja tarjota käytännönläheistä tietoa. Myös työhaastatteluissa ja työsuhteen aloituksessa tulisi kiinnittää huomiota näihin asioihin.

Joidenkin työkohteiden osalta perehdytysprosessi kaipaa selkeitä päivityksiä, jotta työntekijät saisivat yhdenmukaisemman ja riittävän tuen työnsä alussa. Perehdytyksen sujuvuuden helpottamiseksi työohjeistukset olisi hyvä koota yhteen paikkaan ja varmistaa, että ne ovat helposti uusien työntekijöiden saatavilla. Lisäksi tiettyjen asiakasyritysten perehdytysvuorojen järjestämistä tulisi kehittää, jotta perehdytysprosessi olisi sujuvampi ja yhtenäisempi.

8 Pohdinta

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää miten Eezy Oyj:n franchise-yritys Fegato Oy:n vuokra-työntekijöiden työntekijäkokemus ja työhyvinvointi nähdään tällä hetkellä, ja kuinka tätä voitaisi kehittää. Tavoite voidaan todeta saavutetuksi, sillä kaikkiin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaus. Haastattelujen ja henkilöstökyselyjen perusteella käy ilmi, että työn joustavuus, työyhteisö ja vapaus valita työaikansa ovat keskeisiä tekijöitä työssä viihtymisen kannalta. Samalla esiin nousi myös kehittämiskohteita, kuten toiveita aktiivisemmasta yhteydenpidosta, koulutusmahdollisuuksista, selkeämmistä työohjeistuksista ja perehdytyksistä.

Opinnäytetyön aineisto perustuu rajalliseen määrään haastatteluja ja kyselyvastauksia, joten tulokset eivät ole yleistettävissä koko yritykseen. Ne kuitenkin tarjoavat näkökulmia siihen, millaisilla toimenpiteillä Fegato Oy voisi entisestään vahvistaa työntekijöidensä sitoutumista ja viihtyvyyttä.

Eettisyys ja tutkimuskäytännön periaatteet on otettu huomioon koko opinnäytetyöprosessin ajan. Tietoperusta on kerätty huolellisuutta noudattaen ja viittaukset on tehty asianmukaisesti. Tutkimusluvasta allekirjoitettiin sopimukset toimeksiantajan kanssa ennen opinnäytetyön aloitusta. Kyselylomake ei kerännyt kenenkään henkilötietoja tai sähköpostiosoitteita. Haastateltavilta varmistettiin suostumus äänitykseen ja heille kerrottiin, että haastattelut toteutetaan anonyymisti.

Tämän opinnäytetyöprosessin aikana olen oppinut valtavasti organisaatiokulttuurin laajuudesta, työntekijäkokemuksen merkityksestä sekä työntekijäymmärryksen tärkeydestä, ja miksi näihin tekijöihin tulisi panostaa. Opinnäytetyöprosessi on opettanut minulle pitkäjänteisyyttä, oman itsensä johtamista sekä kykyä soveltaa teoreettista tietoa käytännön tilanteisiin. Työskentely vaati suunnitelmallisuutta, aikatauluttamista ja kykyä tehdä työtä

järjestelmällisesti eteenpäin. Olen oppinut hahmottamaan laajoja kokonaisuuksia ja viemään pitkäkestoisia projekteja johdonmukaisesti loppuun saakka.

Lähteet

- Aarnikoivu, H. 2023. Jatkuvan keskustelun malli. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari.
- Duunitori & Taloustutkimus. 2024. Kansallinen rekrytointitutkimus: työnhaku Suomessa 2024. Viitattu 7.5.2025. <https://duunitori.fi/rekrytointi/rekrytointitutkimus>
- Eezy Flow.2023. Henkilöstökokemus Suomessa - tutkimusraportti. Viitattu 10.3.2025. <https://flow.eezy.fi/lataa-henkilostokokemus-suomessa-tutkimusraportti/>
- Eezy Oyj. 2025. Eezyn liiketoiminta. Viitattu 5.2.2025. <https://eezy.fi/meista/>
- Eklund, A. 2023. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. 3-painos. E-kirja. Helsinki: Impact.
- Geraghty, T. 2023. Edgar Schein's three layers of organisational culture. Psych Safety. Viitattu 15.5.2025. <https://psychsafety.com/psychological-safety-edgar-scheins-three-layers-of-organisational-culture/>
- Green, K. 2019. Competitive people strategy: how to attract, develop and retain the staff you need for business success. E-kirja. London: Kogan Page
- Huhta, M. 2023. Monimuotoisuus työelämässä: 100 keinoa kasvattaa organisaation vetovoimaa. Helsinki: Alma Talent.
- Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.
- Joki, M. 2024. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 8. painos. Helsinki: Kauppakamari.
- Kaijala, M. 2016. Rekrytointi. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.
- Kaijala, M. & Tolvanen, R. 2020. Henkilöstö - Strateginen investointi? Helsinki: Kauppakamari.
- Kulmala, S. & Rosvall, P. 2022. Yrityskulttuuri käytännössä: konkretiaa tavoitekulttuurin johtamiseen. E-kirja. Helsinki: Alma Talent.
- Holma, L., Laasio, K., Ruusuvuori, M., Seppä, S & Tanner, R. 2021. Menestys syntyy asiakaskokemuksesta: B2B-johtajan opas. Helsinki: Alma Talent
- Laitinen, J. & Sipponen, J. 2021. Työntekijäkokemuksen muotoilu edellyttää laajaa tietopohjaa. Työterveyslaitos. Viitattu 15.5.2025. <https://www.ttl.fi/ajankohtaista/blogi/tyontekija-kokemuksen-muotoilu-edellyttaa-laajaa-tietopohjaa>
- Luukka, P. 2024. Tulevaisuuskyvykäs organisaatio. Helsinki: Alma Talent.
- Luukka, P. 2019. Yrityskulttuuri on kuningas. 2. painos. Helsinki: Alma Talent.

Morgan, J. 2015. Why the future of work is all about the employee experience. Forbes. Viitattu 10.3.2025. <https://www.forbes.com/sites/jacobmorgan/2015/05/27/why-the-future-of-work-is-all-about-the-employee-experience/?sh=561c55d16f0a>

Morgan, J. 2020. Why employee experience matters now more than ever. Medium. Viitattu 10.3.2025. <https://medium.com/jacob-morgan/why-employee-experience-matters-now-more-than-ever-5f00ac48b9e8>

Mönkkönen, K & Roos, S. 2023. Työyhteisötaidot digiajassa. E-kirja. Helsinki: Gaudeamus.

Rossi, S. 2020. Rekrytoija. Kaikki alkaa jostakin - Matkani rekrytoijaksi. Helsinki: Basam Books.

Rossi, A. 2012. Kulttuuristrategia. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari.

Saarijärvi, H & Puustinen, S. 2020. Strategiana asiakaskokemus: miksi, mitä, miten? Jyväskylä: Docendo.

Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. TEM esitteet 11/2017. Viitattu 28.3.2025. <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dda46e42193a05>

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Keuruu: Ota-van Kirjapaino.

Vilkkä, H. 2021. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.

Julkaisemattomat lähteet

Eezy Oyj. 2024. Eezy Franchising-käsikirja. Intranet-julkaisu.

Kuviot

Kuvio 1: Vuokratyöntekijän suhde henkilöstöalan yritykseen ja asiakasyritykseen. (mukaillen Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 6)	8
Kuvio 2: Edgar Scheinin organisaatiokulttuurimalli (mukaillen Luukka 2019, 30)	10
Kuvio 3: Työntekijäkokemus ja yrityskulttuuri (Luukka 2019, 128)	11
Kuvio 4: Työntekijäymmärryksen työkalupakki (Huhta & Myllyntaus 2021, luku 3.1)	18
Kuvio 5: Eezyn näkyvyys	23
Kuvio 6: Ikäjakauma.....	24
Kuvio 7: Työhaastattelukutsun saanti	24
Kuvio 8: Työhaastattelun informaatio	25
Kuvio 9: Eezyn työt	25
Kuvio 10: Eezyllä työskentely	26
Kuvio 11: Työtehtävät Eezyllä	26
Kuvio 12: Vuokratyö	27
Kuvio 13: Eezy työnantajana	28
Kuvio 14: Eezyn suosittelu.....	29
Kuvio 15: Työskentely jatkossa Eezyllä.....	29
Kuvio 16: Jatkokysymys työskentelyyn Eezyllä jatkossa	30
Kuvio 17: Toivomukset Eezyllä työskentelyyn	31
Kuvio 18: Työhyvinvointi.....	31
Kuvio 19: Kehitysehdotukset	32
Kuvio 20: Tutkimustulokset	37
Kuvio 21: Opinnäytetyöprosessin pääkohdat.....	39

Taulukot

Taulukko 1: Haastateltavat	33
----------------------------------	----

Liitteet

Liite 1: Haastattelukutsu	46
Liite 2: Fegato Oy:n henkilöstökysely.....	47
Liite 3: Haastattelukysymykset	52

Liite 1: Haastattelukutsu

Hei!

Miten Eezy Etelä-Karjalan alueen vuokratyöntekijät kokevat työskentelyn Eezyllä, ja miten työntekijäkokemusta voitaisi parantaa? Vastaamalla kyselyyn autat meitä kehittämään toimintaa ja ymmärtämään vuokratyöntekijöiden tarpeita ja odotuksia.

Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin, ja kaikki vastaukset käsitellään anonyymisti ja luottamuksellisesti. Vastausaikaa on 20.4.2025 asti. Vastaaminen on vapaaehtoista.


Kysely toteutetaan osana Laurea-ammattikorkeakoulun opinnäytetyötä Eezy henkilöstöpalvelujen franchise-yritykselle Fegato Oy:lle, ja kohderyhmänä ovat Eezy Etelä-Karjalan työntekijät.

Ystävällisin terveisin,



Noora Jäntti

Liite 2: Fegato Oy:n henkilöstökysely

Kysymykset Vastaukset 25 Asetukset



Fegato Oy:n henkilöstökysely

B *I* U  

Eezy Oyj :n franchise-yritys Fegato Oy :n henkilöstökysely

1. Mistä kuultit ensimmäisen kerran Eezyistä? *

- Eezy:n verkkosivuilta
- Oikotie, Duunitori, Jobly, Työmarkkinatori
- Sosiaalinen media (Instagram, Facebook)
- Radiomainonta tai tienvarsimainos
- Suosittelevat tutuilta
- Muu...

2. Ikäsi? *

- 17- 25
- 26- 35
- 36- 45
- 46- 62
- 63-

3. Kuinka nopeasti sait kutsun haastatteluun hakemuksen jätettyäsi? *

Lyhyt vastausteksti
.....

4. Koitko, että sait haastattelussa riittävästi tietoa Eezyn työmahdollisuuksista? *

	1	2	3	4	5	
En saanut	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Kyllä sain

5. Vastasivatko Eezyiltä saamasi työt odotuksiasi? *

	1	2	3	4	5	
Ei ollenkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Todella hyvin

6. Kuinka pitkään olet työskennellyt Eezyllä? *

- Alle 1 vuoden
- 1- 3 vuotta
- 3- 5 vuotta
- 5- 10 vuotta
- Yli 10 vuotta

7. Mitä töitä olet tehnyt Eezy Lappeenranta- Imatran kautta? *

Lyhyt vastausteksti
.....



8. Teen vuokratyötä, koska... (Valitse maksimissaan 3 vastausvaihtoehtoa) *

- Haluan lisäänsioita
- Haluan joustavuutta työaikojen ja -paikan suhteen
- Haluan kokeilla eri aloja ja työpaikkoja
- Palkka ja edut ovat kilpailukyisiä
- Haluan kerryttää työkokemusta ja kehittää osaamistani
- Opiskelen / olen eläkkeellä ja haluan joustavan työn rinnalle
- Olen työtön ja vuokratyö on hyvä väylä työelämään
- Sosiaalinen kanssakäyminen motivoi minua työssä
- Muu...



9. Eezy työnantajana *

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mi...	Jokseenkin sama...	Täysin samaa mi...
Sain riittävästi tiet...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tunnen, että teke...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävät ovat ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on ollut m...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkaus ja muut ...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen kokenut Eez...	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Tulevaisuutesi Eezyllä

Kuulisimme vielä mielellämme ajatuksiasi tulevaisuudesta sekä kehitysehdotuksiasi

10. Suositteletko Eezyä työnantajana muille? *

1	2	3	4	5
☆	☆	☆	☆	☆

11. Mikä seuraavista kuvastaa parhaiten aikomustasi jatkaa työskentelyä Eezyllä? *

- Jatkan varmasti
- Jatkan todennäköisesti
- Olen epävarma
- Lopetan todennäköisesti
- Lopetan varmasti

12. Selitä yllä olevaan valintaasi liittyvät syyt. *

Lyhyt vastausteksti

.....

13. Mitä toivoisit Eezytä? (Valitse maksimissaan 3 vastausvaihtoehtoa) *

- Enemmän yhteydenpitoa ja ajankohtaista infoa
- Selkeämpiä ohjeistuksia ennen työn aloitusta
- Pidempiä määräaikaaisia tai toistaiseksi voimassaolevia työsuhteita
- Mahdollisuuksia kouluttautua (esim. ammattikortit tai lisäkoulutukset)
- Tukea ja selkeää tietoa työehdoista, sopimuksista ja palkasta
- Olisin valmis maksamaan lisäpalvelusta esim. CV-muokkaus tai työhaastatteluvaimennus
- Muu...

14. Miten voisimme lisätä työhyvinvointiasi? *



Lyhyt vastausteksti

.....

15. Miten voisimme parantaa toimintaamme? *

Mitä ajatuksia tai kehitysehdotuksia sinulla on?

Pitkä vastausteksti

.....

Liite 3: Haastattelukysymykset

1. Miten päädyit Eezyllä ja minkälaisia työtehtäviä olet tehnyt?
2. Mikä on ollut sinulle merkityksellisintä tai palkitsevinta Eezyllä työskentelyssä, ja mikä on saanut sinut pysymään Eezyllä?
3. Onko jotain, mitä haluaisit muuttaa tai kehittää Eezyllä työskentelyssä?
4. Miten olet kokenut perehdytyksen ja ohjeistuksen asiakasyrityksessä?
5. Tunnetko olevasi osa työyhteisöä vuokratyöntekijänä? Miksi tunnet/ et tunne näin?
6. Miten Eezy voisi parantaa työntekijöidensä hyvinvointia ja työssä viihtymistä?
7. Miten kuvailisit Eezyä työnantajana?
8. Onko jotain muuta, mitä haluaisit kertoa kokemuksistasi Eezyllä?