

VUOKRATYÖVOIMAN KÄYTTÖ VIHERRAKENNUSALALLA

Viherrakennusyritysten kokemuksia vuokratyöstä



Ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Lepaa, maisemasuunnittelun koulutusohjelma

kevät, 2018

Laura Joensuu

Maisemasuunnittelun koulutusohjelma

Lepaa

Tekijä	Laura Joensuu	Vuosi 2018
Työn nimi	Vuokratyövoiman käyttö viherrakennusalalla – Viherrakennusyritysten kokemuksia vuokratyöstä	
Työn ohjaaja	Hannu Äystö	

TIIVISTELMÄ

Tämä opinnäytetyö käsittelee vuokratyövoiman käyttöä viherrakennusalalla. Vuokratyövoiman käyttö on yleistynyt voimakkaasti viime vuosina. Käyttämällä vuokratyöntekijöitä, yrittäjältä jäävät pois työntekijään kohdistuvat työnantajavastuut. Lisäksi rekrytointiprosessi kevenee ja ruuhka- huippuihin saadaan nopeasti lisätyövoimaa. Viheralalla käytetään muiden suurempien toimialojen tapaan vuokratyöntekijöitä. Viherrakentamisessa kausiluonteisuus aiheuttaa haasteita työvoiman saamisessa. Lisäksi urakoiden vaihtelevuus tuo haastetta sopivan henkilöstömäärän ylläpidossa.

Tilajana tällä työllä on henkilöstövuokraus ja -palveluyritys Jot-rent. Tämän työn myötä he saavat tietoa viherrakennusalan työvoimatarpeista Oulun seudulla ja voivat kehittää omaa palveluaan.

Tämän opinnäytetyön aineisto koostuu viherrakennusyritysten edustajien näkemyksistä vuokratyövoimaa kohtaan. Tavoitteena oli selvittää heidän kokemuksiaan ja näkemyksiään vuokratyöstä. Tulosten perusteella vuokratyövoiman käyttö on yleistä viherrakennusalalla. Sitä käytetään yleisimmin lisätyövoimana ruuhka- huipussa. Haastateltavilla oli erinäisiä mielipiteitä vuokratyöstä, sen saatavuudesta ja vuokratyöyrityksistä. Yleisesti ottaen suhtautuminen vuokratyöhön oli positiivinen. Tulevaisuudessa vuokratyön käytön uskotaan lisääntyvän, mutta hyvien työntekijöiden saatavuudesta ei olla kovin luottavaisia. Vuokratyötä tarjoavien yritysten kannattaa miettiä omaa palveluaan ja panostaa työntekijöiden taustojen selvittämiseen, jotta voivat tarjota työntekijöilleen sopivia työtehtäviä ja pitää asiakkaat tyytyväisenä.

Avainsanat Vuokratyövoima, vuokratyöyritys, viherrakentaminen,

Sivut 23 sivua, joista liitteitä 1 sivu.

Landscape design

Lepaa

Author	Laura Joensuu	Year 2018
Subject	Using temporary agency workers in landscape construction – Landscaping companies' experiences of the temporary employment	
Supervisors	Hannu Äystö	

ABSTRACT

This thesis is dealing with the temporary agency workers in landscape construction. The use of temporary agency workers has increased in recent years. By using temporary agency workers, the entrepreneur avoids the employer's liabilities. Additionally, the recruiting process becomes easier and the additional labour is available quickly. In the landscaping field temporary workers are used just like in other bigger industries. The seasonality causes challenges in getting labour in the landscaping field. Furthermore, the variability of arduous work causes challenges to maintaining suitable labour quantity.

The commissioner of this thesis is Jot-rent Oy which is a temporary employment agency. They receive data of labour needs in Oulu area in landscaping from this thesis to improve their services.

The data of this thesis consists of the views of landscaping companies' members. The aim was to examine their experiences and views towards temporary employment. Based on the results, the use of temporary employment is usual in the landscaping field. It is used mostly as an extra-labor during rush-hours. The interviewees had particular opinions on the availability of temporary labor and the temporary employment agencies. Generally, the attitude towards using temporary labor was positive. In the future, the use of temporary work is believed to increase but there is no certainty of getting good employers. Companies which offer temporary employers should think about their services and examine the workers backgrounds so that they can offer suitable jobs to their employees and keep their clients satisfied.

Keywords	Temporary agency work, temporary employment agency, landscape construction
Pages	23 pages including appendices 1 page.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
2	MITÄ ON VUOKRATYÖ?.....	2
2.1	Vuokratyö käsitteenä	2
2.2	Vuokratyön historia ja kehitys	2
3	VUOKRATYÖ KÄYTÄNNÖSSÄ	2
3.1	Vuokratyön hyödyt ja haasteet.....	2
3.2	Lainsäädäntö	3
3.3	Vuokratyön osuus työmarkkinoilla	4
3.4	Vuokratyö viheralalla	5
4	ALIURAKOINTI.....	5
4.1	Aliurakoinnista lyhyesti	5
5	TUTKIMUKSEN TOTEUTUS.....	6
5.1	Tutkimusmenetelmä	6
5.2	Tutkimushenkilöt.....	6
5.3	Aineiston hankinta	7
5.4	Aineiston analyysi.....	8
5.5	Luotettavuus ja eettisyys	8
6	TULOKSET	9
6.1	Vuokratyövoima tulevaisuudessa	9
6.2	Sesonkihuiput hallintaan.....	10
6.3	Työtehtäviä joka lähtöön	11
6.4	Sateenkestäviä työntekijöitä.....	11
6.5	Käden puristus kertoo paljon	12
7	VINKIT VUOKRAYRITYKSELLE	14
8	JOHTOPÄÄTÖKSET.....	15
9	LÄHTEET.....	18

Lähteet

Liite 1 Teemahaastattelu

1 JOHDANTO

Vuokratyövoimaa käytetään tänä päivänä enimmäkseen lisätyövoimana, mutta myös pidempiaikaiseen tarpeeseen. Sen käytön lisääntyminen koskettaa myös viheralaa. Itse viherrakentajana työskennellessäni olen tutustunut työmaalla vuokratyövoimaan ja työskennellyt vuokratyöntekijöiden kanssa. Toisinaan vuokratyörytysten lähettämät työntekijät eivät näytä olevan sopivia viheralalle. Olisiko vuokratyörytöksillä parannettavaa omassa palvelussa. Aihe alkoi kiinnostaa minua. Mietin, kuinka yleistä on vuokratyöntekijöiden käyttö viherrakentamisessa. Mitä vaikutuksia kausiluonteisuus tuo työvoiman palkkaamiseen? Mitä haasteita tai mahdollisuuksia vuokratyövoiman käyttöön liittyy? Esimerkiksi näihin asioihin halusin vastauksia ja niinpä päätin toteuttaa pienimuotoisen tutkimuksen aiheesta. Aikaisempaa tutkimusta vuokratyövoiman käytöstä nimenomaan viheralalla ei ollut.

Tilajaana tällä opinnäytetyöllä on raahelainen vuokratyöryitys nimeltään Jotent Oy. Tämä perheyryitys tarjoaa vuokratyöntekijöitä erityisesti teollisuuden, kuljetukseen ja rakentamiseen. He kiinnostuivat ja tulivat mukaan tilaajaksi, jotta voisivat itse mahdollisesti laajentaa kohderyhmää ja tarjota ammattitaitoista työvoimaa myös viheralalle.

Työn alussa käsitellään vuokratyövoimaa yleisesti. Käydään läpi vuokratyövoiman käsitettä ja sen hyviä sekä huonoja puolia. Lisäksi tarkastellaan vuokratyövoiman käyttöä työmarkkinoilla sekä viheralalla. Tarkkoja tunnuslukuja viheralalta ei ole saatavilla, mutta kokonaisnäkemys saadaan vuokratyövoiman käytön tilasta Suomessa.

Tutkimusosiossa kerrotaan tuloksista, jotka perustuvat haastatteluihin. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää viherrakentajarytysten kokemuksia ja näkemyksiä vuokratyövoiman käytöstä. Tavoitteena on myös selvittää, mitä haasteita ja mahdollisuuksia vuokratyövoiman käytöllä on viheralalla. Lisäksi tiedustellaan yritysten tyytyväisyyttä vuokratyöryityksiä kohtaan. Tavoitteena on, että tämän tutkimuksen ja sen tulosten avulla vuokratyöfirma voisi palvella viheralan toimijoita parhaalla mahdollisella tavalla tarjotessaan vuokratyövoimaa.

Tutkimuskysymykset ovat seuraavat:

Millaisia kokemuksia viherrakennusalalla toimivilla on vuokratyövoiman käytöstä? Mitä haasteita ja mahdollisuuksia vuokratyövoiman käytöllä on viherrakennusalalla?

2 MITÄ ON VUOKRATYÖ?

2.1 Vuokratyö käsitteenä

Vuokratyö on toimintaa, jossa työvoimaa tarvitseva yritys vuokraa työntekijöitä tekemällä sopimuksen vuokratyötä tarjoavan yrityksen kanssa. Vuokrayritys järjestää työntekijän työntekijää tarvitsevalle käyttäjäyritykselle omista työntekijöistä tai rekrytoi uuden, työhön sopivan työntekijän. Vuokrayritys maksaa palkan ja hoitaa muut työnantajalle kuuluvat velvollisuudet. (Hjelt 2017, 6.)

Vuokratyössä työntekijä tekee töitä käyttäjäyritykselle, mutta pääsääntöisesti muut työnantajan velvollisuudet hoitaa vuokratyöfirma. Ainoastaan työhön liittyvä ohjaus, opastaminen ja valvonta kuuluvat käyttäjäyritykselle. Vuokrayritys ja käyttäjäyritys sopivat keskinäisessä vuokrasopimuksessa oikeuksistaan ja velvollisuuksistaan. (Sädevirta 2002.)

2.2 Vuokratyön historia ja kehitys

Vuokratyö alkoi yleistyä 1960-luvulla. Yhteiskunta kehittyi ja työvoimalle tuli lisääntyvää tarvetta. Aluksi vuokratyövoiman käyttö rantautui telakateollisuuteen ja sitten toimihenkilöihin ja yleisemmin metallialalle. Vuokratyötä tarjoavia yrityksiä alkoi tulla lisää, ja yritykset käyttivät ulkoista työvoimaa erityisesti kiirejaksoina. Lisäksi suuret yritykset vuokrasivat pienemmiltä yrityksiltä osaavaa työvoimaa ruuhkahuippuina. Vuokratyövoiman käyttö toi tarvetta myös työlainsäädännölle vuokratyön saralla. Kaikkien osapuolten suojaa tarkennettiin erinäisten työlainsäädännöllisten lakien ja sopimusten myötä. (Sädevirta 2002, 9-10.)

90-luvulla yritykset jakaantuivat hyviin suuriin ja vastaavasti pieniin toimijoihin. Suuret yritykset käyttivät vuokratyövoimaa yhä enemmän. Lisäksi he alkoivat teettää osan töistään alihankintana sekä ostivat palveluja ulkopuolelta. Osa pienistä toimijoista oli täysin riippuvaisia suurista yrityksistä heidän alihankkijoinaan. (Sädevirta 2002, 15.)

3 VUOKRATYÖ KÄYTÄNNÖSSÄ

3.1 Vuokratyön hyödyt ja haasteet

Vuokratyövoiman käytön lisäämiseen on yrityksillä selkeitä syitä. Iivonen ja Keinänen ovat listanneet etuja vuokratyövoiman käyttöön. Yritykset

haluavat lisätä työvoiman joustavuutta, mikä tarkoittaa, että työvoimaa käytetään kysynnän tai tuotannon tahdin mukaan. Epävarmoina aikoina vältetään näin sitoutuminen työntekijään, kun käytetään vuokratyövoimaa lisätyövoimaa tarvittaessa. Ruuhkahuiput ja sesongit vaativat lisää työvoimaa, joihin vuokratyöntekijöitä usein käytetään. Virvoitusjuoma- ja panimoteollisuudessa kesäkausi on kiireisintä aikaa, kun taas makeisteollisuudessa sesonki ajoittuu jouluun ja pääsiäiseen. Lyhyisiin poissaoloihin vuokratyön kautta saadaan usein päteviä työntekijöitä. Käyttäjäritysten muita etuja ovat työvoiman nopea saatavuus, rekrytointiprosessin keventyminen ja työnantajavastuiden siirtyminen vuokratyöyritykselle. Pääsääntöisesti muun kuin työhön liittyvän johdon ja valvonnan hoitaa vuokratyöyritys. Aina vuokratyöyritys ei onnistu paremmin rekrytoinnissa kuin yrityksen itsensä suoraan työntekijän rekrytoiminen. Vuokratyöntekijöiden käytöllä kuitenkin pyritään säästöihin ja saavutetaankin niitä, vaikka vuokratyöyritys ottaa omasta työstään palkkion. (Iivonen & Keinänen 2009.)

Vuokratyövoiman käyttöön liittyy myös haasteita. Iivosen ja Keinänen mukaan suurin riski käyttäjärityksellä liittyy työn tuottavuuteen. Vuokratyöntekijän osaamistaso ei ole välttämättä yhtä korkea kuin vakituisen työntekijän. Lisäksi hänelle saattaa tulla enemmän virheitä ja nämä seikat tuovat yrityksille kustannuksia. Koulutuksella ja perehdyttämällä on myös merkitystä työn tuottavuudessa ja riskien minimoinnissa. Vuokratyövoimaa käyttävän kannattaa miettiä, millaisiin tehtäviin vuokraus soveltuu parhaiten. Mikäli työtehtävä on pitkäaikainen ja vuokratyöntekijä vaihtuu usein, kuluu perehdyttämiseen resursseja. Tiimityöhön tai jatkuvaa läsnäoloa vaativiin tehtäviin vuokratyövoima soveltuu huonosti. Edullisinta olisi käyttää samoja vuokratyöntekijöitä, jolloin voidaan saavuttaa etuja työn tehokkuudessa eikä perehdytystä välttämättä tarvita, mikäli tehtävä säilyy samana. (Iivonen & Keinänen 2009.)

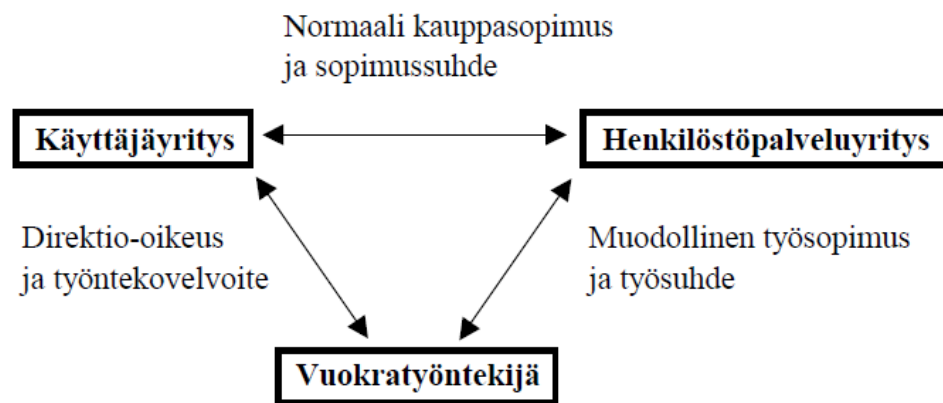
3.2 Lainsäädäntö

Suomessa työvoiman vuokraustoiminta on ollut sallittua ilman erillistä lupaa vuoden 1994 alusta. Vuokrasopimuksen kestolle ei ole myöskään rajoituksia, kuten joissakin EU maissa on ollut. Vuokraajatyönantaja eli vuokratyöyritys on velvollinen ilmoittamaan kirjallisesti aloittamastaan vuokraustoiminnasta, mikäli toiminnan laajuus edellyttää kaupparekisterilain perusilmoituksen tekoa. Ilmoitusvelvollisuutta vuokraustoiminnasta ei ole, mikäli sen harjoittaminen on satunnaista tai tilapäistä päätoiminnan ohessa. (Saarinen 2006, 103-104.)

Oikeustieteessä työvoiman vuokraus on määritelty jakautuneeksi työvoiman käytön muodoksi, jossa varsinainen työnantaja siirtää työntekijän suostumuksella vastiketta vastaan toiselle subjektille työvoiman

tosiasiallisen käyttöoikeuden siihen liittyvine työn johto- ja valvontaoikeuksineen. Työntekijän kannalta on kyseessä suhde, jossa työntekijä tekee työtä muodollisesti työnantajansa lukuun, mutta toisen subjektin hyväksi tämän työnjohdon alaisena vastiketta vastaan. (Sädevirta 2002, 24.)

Jokaisella osapuolella on siis omat työoikeudelliset velvoitteensa vuokratyössä. Kuvassa 1 on kuvattu Iivosen ja Keinänen mallintamana työoikeudellista rakennetta. Käyttäjäryityksellä on normaali kauppasuhte henkilö- eli vuokratyöryitykseen. Henkilöstöpalvelu- eli vuokratyöryityksellä ja vuokratyöntekijällä on puolestaan muodollinen työsopimus ja työsuhde keskenään. Henkilöstöpalvelu- eli vuokratyöryitys vastaa siis työhön liittyvistä sopimusasioista ja toimii työntekijän työnantajana hoitaen työnantajalle kuuluvat velvollisuudet.



Kuva 1 Työvoiman vuokrauksen työoikeudellinen rakenne (Iivonen & Keinänen 2009)

3.3 Vuokratyön osuus työmarkkinoilla

Vuokratyötä teki vuonna 2016 kaikista palkansaajista lähes 2 %, joka on keskimäärin 38 000 henkilöä. Määrä on 7 000 enemmän kuin vuonna 2015. Luvut ovat tutkimusvuoden ”keskimääräinen työviikko” eli se ei ole kokonaismäärä vuokratyötä tehneistä. Vuokratyön kerrotaan tilastokeskuksen teettämän tutkimuksen mukaan lisääntyneen erityisesti miesten keskuudessa. Vuokratyötä tekevien naisten määrä pysyi samana vuodesta 2015 vuoteen 2016. Vuokratyön osuus koko työmarkkinoilla on kuitenkin edelleen kohtalaisen pieni sen tasaisesta kasvusta huolimatta. (Tilastokeskus 2017.)

3.4 Vuokratyö viheralalla

Vuokratyövoiman käyttö viheralalla on vielä vähäistä verrattuna aloihin, joissa vuokratyövoimaa käytetään eniten. Siitä on myös vähän tutkittua tietoa, eikä näin ollen tarkkoja lukuja ole viheralalta. Joitakin lukuja kuitenkin löytyi sitä tutkittaessa. Viherrakennusosalalla oma kokemukseni on, että mitä isompi yritys on, sitä todennäköisemmin käytetään vuokratyövoimaa. Puutarha- ja viheralalla on paljon pieniä yhden tai kahden henkilön yrityksiä, jotka eivät käytä ulkopuolista työvoimaa lainkaan. Todennäköisesti näissä pienissäkin yrityksissä silloin tällöin olisi tarvetta lisätyövoimalle. Vuokratyöntekijän käyttö saatetaan kokea uutena ja vaikeana asiana eikä mahdollisuutena, mikä saattaisi keventää yrittäjän omaa taakkaa ja stressitasoa.

Viherympäristöliiton teettämän raportin mukaan aliurakointia käytetään viheralalla aktiivisesti. Alan yrityksillä on yhteistyötä keskimäärin vähintään neljän aliurakoitsijan kanssa. Vuokratyövoimaa ei käytetä vielä kovinkaan paljon. Vain 12 prosenttia on raportin mukaan käyttänyt vuokratyöntekijöitä vuosina 2014-2015. Keskimäärin yrityksessä on ollut kaksi vuokratyöntekijää. (Viherympäristöliitto 2016.)

Viher- ja ympäristörakentajat ry:n tekemien kyselyjen mukaan vuokratyövoiman osuus on 5 prosenttia heidän jäsenyritystensä sesonkiaikaisista työntekijöistä (Viher- ja ympäristörakentajat 2018). Lukua voidaan pitää kohtalaisena suurena verrattuna muihin aloihin. Nimenomaan sesonkityö luultavasti vaikuttaa vuokratyövoiman kohtalaisen suureen käyttöön. Eniten vuokratyövoimaa käytetään hotelli-, ravintola- ja catering-alalla. Toiseksi eniten kaupan alalla ja kolmanneksi metallialalla. Varasto-, rakennus- ja toimistotyö tulevat seuraavana Henkilöstöpalveluyritysten liiton heidän jäsenilleen teettämän vuoden 2015 kyselyn perusteella. (Viherympäristöliitto 2016.)

4 ALIURAKOINTI

4.1 Aliurakoinnista lyhyesti

Vuokratyön lisäksi viheralalla käytetään yleisesti aliurakointia ja se nostetaan usein kirjallisuudessa jossain määrin esille puhuttaessa vuokratyöstä. Aliurakoinnin käsite on mielestäni hyvä avata vuokratyön yhteydessä. Se muistuttaa vuokratyötä joiltakin osin, mutta selviä eroavaisuuksia kuitenkin on. Aliurakointia käyttämällä kaikkea ei tarvitse itse hallita, vaan osa urakasta teetetään aliurakoitsijalla. Työ on tällöin laajempaa kuin vuokratyö ja silloin kyseessä on työurakka- tai alihankintasopimus.

Sopimuksen sisältö ratkaisee, puhutaanko vuokratyöstä vai alihankinnasta/työurakasta. Urakoinnista puhutaan esimerkiksi silloin, kun urakoitsijalla on vastuu ja itsenäinen päätöksenteko, laadusta vastaa urakoitsija tai riski on urakoitsijalla. Vuokratyössä puolestaan työntekijä työskentelee tilaajan johdon alaisena, tilaaja määrää työajan, -paikan ja laadun tai työn suorittajan vastuuta rajoitetaan laajasti. (Saarinen 2006.)

Sädevirta nostaa aliurakointia ja alihankintaa määritellesään esille direktio-oikeuden. Direktio-oikeus tarkoittaa työn johto- ja valvontaoikeutta. Alihankinnassa työntekijä työskentelee alihankkijan johdon ja valvonnan alaisena, jolloin alihankkijana on siis direktio-oikeus. Vuokratyössä puolestaan työntekijän työhön direktio-oikeutta käyttää käyttäjäyritys, jolle vuokratyö on sopimuksella siirtänyt direktio-oikeuden. Alihankinnassa työntekijä ei yleensä suorita töitä työnantajan eli alihankkijan tiloissa, vaan tilaajan toimintapaikassa tai muualla. (Sädevirta 2002, 21-22.)

5 TUTKIMUKSEN TOTEUTUS

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimus on toteutettu laadullisena tutkimuksena. Laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus on yleinen tutkimusmenetelmä määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen ohella. Laadullista tutkimusta on vaikea määrittää yhdellä tavalla ja siitä on olemassa monia eri näkemyksiä. Siinä aineiston analysointia pidetään merkittävänä asiana tutkimuksen kannalta. Luotettavuuskysymys puolestaan tulee esille siinä, mitä kaikkea tutkimusraporttiin pitää kirjoittaa, jotta tutkimusta voidaan pitää luotettavana. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 76.)

5.2 Tutkimushenkilöt

Tutkimukseen haastateltiin neljää viherrakennusyrityksen työnjohdollisessa asemassa olevaa edustajaa. Henkilöt valikoituivat Pohjois-Pohjanmaan alueella toimivien yritysten keskuudesta ja mukana oli sekä naisia että miehiä. Lisäksi tutkijan omia kontakteja käytettiin hyödyksi. Haastateltavia kutsutaan tässä tutkimuksessa A, B, C ja D nimikkeillä. Nimien tuomisella julki tässä tutkimuksessa ei koettu olevan lisäarvoa tutkimukselle ja kaikkien osapuolten yhteistyön sujuvuuden kannalta koettiin parhaaksi piilottaa yritysten ja haastateltavien nimet.

Tavoitteena oli valita yrityksiä, joissa on useampia työntekijöitä. Näin yritykset oletettavasti todennäköisimmin ovat käyttäneet vuokratyövoimaa

tai niillä on tarve sille. Haastattelusta ajateltiin tällä tavoin tulevan antoisampi ja vastaukset olisivat monipuolisempia kuin yhden hengen yritysten kohdalla. Tosin voihan olla, että myös yhden hengen yritys käyttää vuokratyövoimaa, mutta ne ovat harvemmassa. Tilaajan toive oli, että haastatellaan Pohjois-Suomessa toimivia yrityksiä, jotta he saavat tämänhetkistä tietoa heidän toiminta-alueella toimivista viheralan yritysten tarpeista ja kokemuksista vuokratyövoiman suhteen. Tällöin tutkimus palvelee parhaiten tilaajan tarpeita ja he voivat mahdollisesti jatkossa tarjota palvelujaan viherrakennusyrityksille.

5.3 Aineiston hankinta

Tutkimuksen aineistonkeruutavaksi valikoitui haastattelu. Tässä tutkimuksessa ei haluttu tuottaa määrällistä tietoa vuokratyövoiman käytöstä, vaan haluttiin muutamien viherrakennusyritysten näkemyksiä aiheesta. Tämän laadullisen tutkimuksen aineisto hankittiin haastattelemalla neljää viherakennusalalla toimivan yrityksen työnjohdollisessa asemassa olevaa henkilöä. Heiltä tiedusteltiin käyttökokemuksia sekä mielipidettä vuokratyövoiman käytöstä. Lisäksi kysyttiin tulevaisuuden suuntauksista vuokratyön käytössä ja tyytyväisyyttä vuokratyövoiman toimintaan. Haastattelumuotona oli teemahaastattelu eli puolistrukturoitu haastattelu. Runkona haastattelussa toimi etukäteen valitut teemat tutkittavasta aiheesta sekä tarkentavat kysymykset, joihin haastattelija saattoi tukeutua haastattelun edetessä. Haastattelurunko löytyy tämän työn liitteistä. Haastattelu nauhoitettiin kokonaisuudessaan, mistä haastateltava oli tietoinen. Nauhoitus aiheutti pientä hämmennystä haastateltavissa, mutta se ei tuonut suurta jännitystä ja ilmapiiri säilyi kohtalaisen rentona keskustelutilanteissa. Lisäksi haastateltaville tuotiin ilmi työn tilaaja ja kerrottiin taustoja työ tekemiseen. Haastattelut suoritettiin yritysten toimitiloissa lukuun ottamatta yhtä haastattelua.

Teemahaastattelu on yksi haastattelun muoto, jossa valitaan tutkittavasta aiheesta teemat, joista keskustellaan. Tutkimukseen liittyvä haastattelu muistuttaa pitkälti tavallista arjessa tapahtuvaa keskustelua. On kuitenkin tiettyjä piirteitä, joita voidaan liittää tutkimuksen yhteydessä tehtyyn haastatteluun. Haastattelulla on aina päämäärä, johon keskustelu tähtää. Tutkijan eli haastattelijan tehtävä on kannustaa vastaamaan ja ohjata keskustelua tekemällä kysymyksiä ja aloitteita. Näin tutkija varmistaa pysymisen oikeissa teemoissa ja että halutut teemat tulee käsitellyksi. Haastattelijalla on selkeästi kysyjän eli tiedon kerääjän rooli ja haastateltavalla vastaajan rooli. Erityisen keskustelusta tekee sen nauhoittaminen sekä haastattelijan mahdollisten muistiinpanojen tekeminen. (Ruusuvuori & Tiittula 2006.)

Teemahaastattelun etuna on haastattelijan ja haastateltavan läsnäolo ja sen tuoma joustavuus haastattelutilanteessa. Joustavuus tuo Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan mahdollisuuden toistaa kysymys, oikaista väärinkäsityksiä, selventää ilmausten sanamuotoa ja käydä keskustelua haastattelun aikana. Lisäksi tutkijalla on mahdollisuus esittää kysymyksiä haluamassaan järjestyksessä ja tarkentaa sekä syventää kysymyksiä haastattelun aikana. Usein myös pohditaan, tarvitseeko kaikille haastateltaville esittää samat kysymykset tietyssä järjestyksessä ja pitääkö esimerkiksi sanamuotojen olla samat (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tässä laadullisessa tutkimuksessa haastattelut eivät keskenään etene tietyssä järjestyksessä identtisesti, vaan jokainen haastattelu on yksilöllinen ja kysymyksiä on esitetty luontevasti keskustelun edetessä. Kaikki etukäteen mietityt kysymykset ja aiheet on kuitenkin käsitelty kaikissa neljässä haastattelussa.

5.4 Aineiston analyysi

Aineistoa on analysoitu käyttämällä sisällönanalyysia. Se on analyysimenetelmä, jolla pyritään kuvaamaan dokumenttien sisältöä sanallisesti (Tuomi & Sarajärvi 2018). Tässä tutkimuksessa se tarkoittaa haastattelujen muuttamista sanalliseen muotoon ja kuvaamaan niiden analysoinnin tuloksia sanallisessa muodossa.

Jokainen äänitetty haastattelu litteroitiin sanatarkasti. Äänitykset olivat laadultaan hyviä lukuun ottamatta kahden haastattelun kohdalla pientä taustahälinää. Kaikki nauhoitteet pystyttiin kuitenkin muuttamaan hyvin tekstimuotoon. Litteroinnin jälkeen tekstimuotoista aineistoa käsiteltiin alleviivauksia ja huomioita tekemällä. Poimitut asiat koottiin eri teemojen alle, mitä kutsutaan teemoitteluksi. Tästä syntyi neljä pääteemaa jotka muodostavat tulosten rakenteen.

5.5 Luotettavuus ja eettisyys

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellisesti kohtalaisen suppea. Koska tutkimuksen tulokset perustuvat ainoastaan neljään haastatteluun, ei tuloksia voida pitää tieteellisesti kovinkaan merkittävinä. Toisaalta aiheesta ei ole viheralalla aiempaa tutkimusta, jolloin tämä tutkimus antaa pohjaa mahdolliselle jatkotutkimukselle.

Haastatteluaineiston luotettavuutta voidaan pitää hyvänä. On olemassa kuitenkin mahdollisuus, että haastateltavat kaunistelevat näkemyksiään. He haluavat mahdollisesti tällä tavoin antaa omasta yrityksestään hyvän ja toimivan kuvan. Tutkimus koskettaa pääasiassa vuokratyövoiman käyttöä, ja rehellisillä vastauksilla yrityksellä on mahdollisuus saada vuokratyörytysten tarjoamaan palveluun parannusta. Vastausten kaunistelu on siis hyvin

epätodennäköistä. Tutkija luottaa haastateltavien näkemyksiin ja tekee niiden perusteella omat johtopäätöksensä.

Tutkija on pyrkinyt tehdessään tätä työtä eettisesti hyviin käytäntöihin ja pyrkinyt pitämään itsensä tutkijana puolueettomana. Puolueettomuus tarkoittaa, että vaikuttaako tutkijan oma tausta hänen tapaansa kuulla ja havainnoida haastateltavia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160). Tutkija on työskennellyt viheralalla ja on näin ollen nähnyt sivusta vuokratyövoiman käyttöä käytännössä. Tämän voi nähdä positiivisena asiana, että tutkijalla on aiheesta henkilökohtaista taustatietoa. Laadullisessa tutkimuksessa tutkija on tutkimusasetelman luoja ja tulkitsija ja näin ollen tutkijan tausta aina vaikuttaa siihen, millaisia havaintoja tutkija tekee (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160). Tulokset pohjautuvat täysin haastatteluaineistoon, jonka pohjalta tutkija on tehnyt päätelmiä ja johtopäätöksiä tutkittavasta aiheesta.

6 TULOKSET

Kausiluonteisuus aiheuttaa haasteita työvoiman saamisessa viheralalla. Vuokratyövoimasta saattaa löytyä ratkaisu, kun tarvitaan lisätyövoimaa. Sen käyttö sisältää paljon mahdollisuuksia mutta myös haasteita. Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksia, jotka käsittelevät vuokratyövoiman hankkimista, työvoiman saatavuutta ja tarvetta viherrakennusosalalla. Tutkimustulokset perustuvat haastatteluaineistoon, jossa on haastateltu neljän eri viherrakennusyrityksen edustajaa Oulun seudulta. Haastateltavia kutsutaan näissä tuloksissa A, B, C ja D nimikkeillä. Henkilöiden kohdalla löytyi sekä yhtäläisyyksiä että eroavaisuuksia suhtautumisessa vuokratyövoimaan. Heillä oli monenlaisia kokemuksia vuokratyövoiman käytöstä, mikä osaltaan vaikuttaa suhtautumiseen.

6.1 Vuokratyövoima tulevaisuudessa

Pääsääntöisesti viherrakennusyritysten suhtautumisesta vuokratyövoiman käyttöön voidaan pitää positiivisena. Haastateltavat C ja D näkivät käytön hyvinkin positiivisena. Heillä vuokratyöntekijöiden käyttäminen oli tosin vähäistä. Kahdella muulla yrityksellä oli kriittisempi suhtautuminen aiheeseen, vaikka hekin tosin näkivät vuokrauksen hyödyttävän heidän liiketoimintaa. Voidaan päätellä, että negatiiviset kokemukset vuokratyövoiman palveluista lisäävät kriittistä suhtautumista. Vaikutusta on myös sillä, kuinka paljon vuokratyövoimaa käyttää. Mitä enemmän kokemusta on, sitä todennäköisemmin kohtaa myös pettymyksiä työntekijöiden suhteen. Yleensä pettymykset jäävät mieleen paremmin kuin positiiviset kokemukset. Vuokratyövoiman käytön uskotaan lisääntyvän tulevaisuudessa,

mutta suurimmalla osalla haastateltavista oli huoli osaavien työntekijöiden saamisesta erityisesti vuokrayritysten kautta. Kahdessa haastattelussa tuli ilmi, että niin sanottuna huonona aikana, kun rakennettiin vähemmän, oli vuokrafirmoisakin enemmän tarjolla päteviä ja hyviä työntekijöitä, joilla oli kokemusta tai koulutusta viheralalta. Tällä hetkellä eletävässä nousukaudessa rakentaminen on lisääntynyt ja hyvät työntekijät otetaan suoraan töihin, jolloin vuokrayrityksen työntekijävalikoima on suppeampaa.

6.2 Sesonkihuiput hallintaan

Vaikka suhtautuminen on positiivista, voidaan haastattelujen perusteella päätellä, että yritykset ottaisivat omille palkkalistoilleen ja tarjoaisivat mieluummin koko kaudeksi tai jopa koko vuodeksi töitä, mikäli olosuhteet sen sallisivat. Viherrakennusala on kausityötä ja ruuhkahuipuilla on mahdollonta välttyä. Urakoita on usein päällekkäin, jolloin tarvitaan lisätyövoimaa oman henkilökunnan ulkopuolelta. Suurimmat ruuhkahuiput urakoiden suhteen tuntuu olevan ennen koulujen alkua sekä ennen lumien tuloa. Näihin sesonkeihin työvoimaa tarjoavien olisi syytä varautua.

Suurin osa haastateltavista mainitsee tärkeimmäksi hyödyksi vuokratyövoiman käytön juurikin tilapäisissä ruuhkahuipuissa. Vuokrapuolelta saadaan helpotusta kiireeseen. Kaikki neljä haastateltavaa mainitsivat tärkeäksi seikaksi helppouden ottaa lyhyempiaikaiseen tarpeeseen työntekijän vuokrafirman kautta. Lisäksi yksi mainitsi, että ei tarvitse hankkia työturvallisuus-, tieturva- tai tulityökortteja, siellä usein vuokratyöntekijällä on ne olemassa. Kolme neljästä yrityksestä on palkannut vuokratyöntekijän myöhemmin omille kirjoilleen pidempään työsuhteeseen. Eräs haastateltava toi ilmi myös työntekijän näkökulman vuokratyöhön. Hän kertoo, että jotkut työntekijät saattavat kammoksua vuokratyötä, mutta sitä kautta saattaa saada ”jalan oven rakoon”, mikä kannattaisi vuokratyöntekijänä ottaa huomioon.

Aika, jolle vuokratyövoimaa tarvitaan, vaihtelee päivästä pariinkin kuukaudteen. Työvoiman tarve vaihtelee suuresti urakoiden mukaan. Viherrakennusosalalla on vähemmän säännöllisiä hommia, vaan urakoita tulee ja menee. Tämä tuo haastetta työvoiman palkkaamiseen. Ei uskalleta luvata töitä vasta kuin kevätpuolella, jolloin on varmoja sopimuksia urakoista tiedossa. Välillä on kiire ja välillä rauhallisempaa. Henkilö B kertoo, että heidän yrityksessä työntekijöiden määrä vaihtelee 15 ja 40-50 henkilön välillä kauden aikana.

6.3 Työtehtäviä joka lähtöön

Tutkimuksessa haluttiin selvittää, mihin työtehtäviin viherrakennusalan yrittäjät tarvitsevat eniten ulkopuolista työvoimaa. Skaala on melko laaja. Haastateltavat B ja C mainitsivat kivimiehille olevan useimmiten tarvetta. Kivityöt nähdään erityisosaamista vaativana erikoisalana. Ne sisältävät enimmäkseen kivetettävien alueiden pohjien tekoa ja laattojen tai muurien asentamista, mikä vaatii tarkkaa otetta ja ammattitaitoa. Ehkä siitä syystä kivimiehiä ei ole vapailla markkinoilla. vähemmän ammattitaitoa vaativiin hoitotöihin oli myös tarvetta satunnaisesti. Sen saatavuudesta oli kahdenlaisia kokemuksia. Osa haastateltavista koki vihertöihin saavan hyvin työvoimaa. Toisaalta oli kokemusta myös heikosta saatavuudesta hoitotöihin. Yritykset kuitenkin toimivat samalla talousalueella. Työvoiman saatavuus on varmasti riippuvaista ajankohdasta ja sattumalla on myös osansa pelissä.

Kolme neljästä haastateltavasta oli käyttänyt timpureita vuokrayrityksen kautta. Vaativimmat rakennustyöt ovat sellaista osaamisaluetta mitä ei välttämättä viherrakentajalta löydy. Tällaisiin erikoistehtäviin vuokratyöntekijää saatetaan käyttää. Sähkö- ja metallityöt ulkoistetaan myös useimmiten. Niiden käyttö tosin luokitellaan useimmiten alihankinnaksi. Lisäksi viherrakennusalalla on vuokratyöntekijöitä haettu sekätöihin kuten kohteiden viimeistelyyn, monenlaisiin maanrakennushommiin, konekuskiksi sekä edellä mainittuihin hoitotöihin, joita on muun muassa nurmenleikkuu.

6.4 Sateenkestäviä työntekijöitä

Viherrakennusyritykset tietävät mitä haluavat. Työntekijältä vaaditaan tehtävän mukaan tiettyjä ominaisuuksia. Seuraavat haastateltavien henkilöiden kommentit osoittavat millaisia tyyppisiä halutaan ja millaisia kokemuksia heillä on vuokratyöntekijöistä.

”... kokemus ja sitte semmonen että se asenne. Että niinkö olla sitte valamis tekemään töitä niinkö hyvällä fiiliksellä ja hyvällä asenteella ja sillä lailla reippaasti että ei niinku vetkutella ja kuunnellaan ne ohjeet ja ollaan kiinnostuneita.”

”se on meidän alalla se ihmisten saatavuusongelma se ammatitaito ja työvoiman saanti on vaikeaa ja se koko ajan vaikeutuu. koska tähän on paljo taivasalla tehään likasia ja ikäviä hommia ja vettäki sattaa ja välillä on kylmä ja että eihän ne taho kohta enään kelevata ihmisille.”

”...no on asennevikasiaki sitte jotka ei oikiasti tiää että töitä pittää tehdä.”

”...että jos on niinku esimerkiksi sähkömies niin ei sitä kannata tuonne laittaa saevesiputkia tuonne asentaa.”

”...mää haluan niinku rehellisiä vastauksia että haluatsää tätä hommaa tehdä, ossaakko nää tätä hommaa. Että pittää sanua se. Että se on niinku hirviän tärkeää se että sanoo että joo että en mää sitä hommaa ihan täysin ossaa mutta mää haluan oppia.”

”Saatiin kumminki semmonen henkilö, jolla oli rakennusalalla tuon tyyppisestä ulkotöistä kuitenkin kokemusta mutta ei suoraan niinkö viherrakentamisesta ja kivitöistä.”

Haastattelujen ja näidenkin kommenttien perusteella voidaan olettaa, että odotusarvo ei ole korkealla täydellisen työntekijän löytämiseksi haettuun tehtävään. Voidaan nähdä, että kokemusten perusteella oletetaan harvoin löytyvän huipputyöntekijöitä ja hyväksytään näin ollen vähemmän osaavakin vuokratyöntekijä. Ehkäpä juuri tämän takia vakituiseen henkilöstöön kuuluu ammattimiehet jokaiselle viherrakentamisen alueelle ja vuokra-puolelta etsitään enimmäkseen aputyöntekijöitä. Kun tiedetään, ettei vuokratyövoiman kautta saada helposti erikoisosaamista niin pyritään hommaamaan tällaiset työntekijät ennen kauden alkua valmiiksi.

6.5 Käden puristus kertoo paljon

Vuokrayritysten palveluissa nähdään paljon parantamisen varaa, mutta myös jotain hyvää. Haastateltavat A ja B kokevat vuokrayritysten toiminnan välillä heikoksi. Tärkeänä he pitävät luottamusta vuokrayritykseen. Luottamus rakentuu siitä, että vuokrayritys hoitaa hommansa ja pitää lupauksensa. Haastateltava A tuo ilmi ihmistuntemuksen, joka pitäisi olla hyvä vuokrayrityksen rekrytoijalla. Pitää haastatella työntekijä hyvin ennen vuokrafirmaan tuloa, jotta häntä osataan tarjota sopiviin tehtäviin. Ei ole kenenkään etu, että joudutaan lähettämään pois työmaalle tullut työntekijä. Jokaiselle työntekijälle pitäisi olla oma homma mitä osaa tai haluaa oppia ja johon on motivaatio. Haastateltava B:llä on samanlaisia ajatuksia:

”...ja sanotaan että vuokratyöfirmat myy ne vaan myy, ne myy ihmisiä ammatilaisena ja se on ehkä se kaveri sanonu että se on nähny betonikiven joskus ja se myyään sitte kivimiehenä”

Huolimatta kritiikistä vuokrayrityksiä kohtaan, henkilöt A ja B kertovat hyvässä hengessä vuokratyöasioista. Heidän sanomisistaan tulee ilmi, ettei heidän tarkoitus ole moittia työntekijöitä, vaan haastaa vuokrayrityksiä parempaan palveluun ja panostaa taustatyöhön työntekijöiden suhteen.

”...on sellanen tietynlainen turva urakoitsijalla että sulla on semmoset hyvät vuokrafirmit niin ku meilläki on periaatteessa kaksi kenen kanssa on tehty töitä.”

Kaikilla haastateltavilla tuntuu olevan tietty tai tietyt vuokrayritykset, joita he käyttävät. Molemmin puolin on tuntemus toisesta ja vuokrayritys tietää asiakkaan vaatimustason. Henkilöillä C ja D kokemukset vuokrayrityksistä ovat positiivisempia kuin A:lla ja B:llä. Tämä voi selittyä silläkin, että erityisesti henkilö C on käyttänyt vähän vuokratyövoimaa. Monet tekijät vaikuttavat onnistuneeseen palvelukokemukseen. Hyvällä tuurilla on myös osansa.

Puhuttaessa taloudellisesta hyödystä vuokratyövoiman käytössä, haastateltavat olivat useimmin sitä mieltä, että korvaus palvelusta on kohtuullinen. Puhuttaessa vuokratyövoiman käytön haasteista, he eivät myöskään tuoneet ilmi oma-aloitteisesti käytön kalleutta. Yleensä vuokratyöntekijää tarvitaan kiireisimpään aikaan ja silloin nähdään hyvänä asiana, että joku toinen hoitaa rekrytoinnin sekä paperityöt. Lisäksi ymmärretään, että ammattitaito maksaa ja työntekijän omista työkaluista maksetaan luonnollisesti korvaus.

7 VINKIT VUOKRAYRITYKSELLE

Tämän työn tekijä on laatinut yhteenvedona seuraavat tiivistetyt vinkit vuokrayritykselle, jotka pohjautuvat pääasiassa tämän työn tutkimuksen tuloksiin. Ne saattavat sisältää ajatuksia koko opinnäytetyöprosessin aikana syntyvistä ideoista.

Panosta palveluun

Yrittäjät arvostavat hyvää palvelua vuokratyön tarjoamisessa. Luottamus vuokrayritykseen nähdään merkityksellisenä. Se saavutetaan pitämällä yhteyttä yritykseen ja olemalla luottamuksen arvoinen työvoiman välittämissä. Tärkeää on, että työvoimaa tarvitsevalle tulee sellainen olo, että vuokrayritys tekee kaikkensa mahdollisimman sopivan työntekijän löytämiseksi ja pitää sovituista asioista kiinni.

Mieti ketä tarjoat ja kenelle

Tarjoa mahdollisimman sopivaa työvoimaa. Yrityksen pyytämät ominaisuudet työntekijän suhteen tulisi täyttyä mahdollisimman hyvin. Luottamus menetetään vuokrayritykseen nopeasti, mikäli tarjotaan jatkuvasti epäpätevää tai -sopivaa työvoimaa tiettyyn työtehtävään. Kehtaa myöntää sekin, ettei teillä ole tarjota tällä kertaa ketään.

Ole yhteydessä

Markkinoi yrityksenne palveluja järkevästi. Erityisesti mikäli olet pieni toimija, tuo itseäsi julki olemalla sopivissa määrin yhteydessä yrittäjiin. He arvostavat suoraa kontaktia ja yhteydenpitoa. Älä jätä pelkän sähköpostin varaan, sillä useimmiten viestit hukkuvat sähköpostitulvaan. Käytä pelisilmää siinä, milloin olet yhteydessä ja millä keinoin. Viherrakennusallalla ruuhkahuiput ovat ennen koulujen alkua sekä ennen lumien tuloa. Ennen juhannusta näyttäisi myös olevan kiirettä. Turhaa häiriköintiä kannattaa välttää ja tehdä alustava työ talvella valmiiksi, kun yrittäjillä ei ole pahin kiireaika.

8 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli perehtyä vuokratyövoimaan ja tutkia sen käyttöä viherrakennusosalalla. Työnteon alussa esitettiin tutkimuskysymyksiin työ mielestäni vastaa jollakin tasolla. Tutkimukseen saatiin viherrakennusyrityksiltä hyviä vastauksia, mikä oli edellytys työn onnistumiselle. Näillä tiedoilla on saatu kokonaiskuva vuokratyön käytön vallitsevasta tilasta viherrakennusosalalla. Haastateltavia henkilöitä oli vain neljä, joten tutkimuksen perusteella ei voi yleistää eikä väittää sen koskevan koko viherrakennusala, mutta tilaajan tarpeita se palvelee kuitenkin antamalla tietoa Oulun seudun viherrakennusyritysten tarpeista vuokratyövoiman suhteen.

Työtä voidaan pitää luotettavana omassa laajuudessaan. Se ei anna juuri uutta mullistavaa tietoa aiheeseen tai ole tieteellisesti merkittävä. Työ on pyritty tekemään kuitenkin hyvien tieteellisten käytänteiden mukaisesti ja noudattelee tieteellisen tutkimuksen rakennetta. Työ ei lupaa eikä kerro enempää kuin pystyy todistamaan aiheiston tai aiemman teorian avulla.

Tutkimuksessa yllätti se, että vuokratyövoimaan suhtautuminen oli positiivista ja työvoiman vuokraaminen nähtiin tärkeänä mahdollisuutena työntekijöiden hankinnassa. Se on selkeästi tullut osaksi yritysten käytäntöjä ja sen mahdollisuuteen luotetaan tiukan paikan tullen kiiretilanteessa. Yllättävää oli myös se, ettei haastateltavat tuoneet esille lainkaan vuokratyön käytön kalleutta rahallisesti. Oma käsitys ennen tämän työn aloittamista oli, että vuokratyöntekijän käyttö tulee paljon kalliimmaksi kuin yrityksen kirjoilla olevan niin sanotun oman työntekijän. Sitä ei kuitenkaan nähdä näin, vaan ymmärretään hyvin vuokratyöntekijän käytön hyödyt erityisesti lyhytaikaisessa työvoimatarpeessa. On toki mahdollista, että ulkopuolisen työvoiman käyttö tulisi yritykselle kalliiksi. Huonoilla ominaisuuksilla varustettu väärässä tehtävässä oleva työntekijä tulee työvoiman tilaajalle kalliiksi, mikäli työnteko on tehotonta eikä valmista jälkeä tule.

Vuokratyövoimien palvelussa on parannettavaa kuten tässä työssä on jo aiemmin mainittu. Voisiko olla, että nykyajan vaativassa työympäristössä, myös henkilöstöpalveluyrityksissä toimivat työntekijät ovat tiukoilla paineen alaisuudessa työskennellessä. Vaaditaan tuloksia, mikä on johtanut siihen, että työntekijöitä on saatava vuokrattua mahdollisimman paljon. Ei jää enää aikaa perehtyä töihin tulevan työnhakijan taustoihin kunnolla, vaan tarjotaan vaan jotain työtä. Olisi suotavaa, että vuokrafirma olisi tavannut työnhakijan ja henkilökohtaisesti haastatellut. Näin työtehtävä vastaisi työnhakijan osaamista ja mielenkiinnon kohdetta monien eri alojen työkentässä. Tällöin asiakkaat olisivat tyytyväisiä vuokratyöntekijöihin ja näin ollen vuokratyövoimaan. Pitkäkestoiset vakioasiakkaat yleensä ovat

kuitenkin hyvin menestyvien palveluyritysten valttikortti. Täytyy muistaa, että vuokratyöyrityksiä on monenlaisia, joilla on erilaisia arvoja ja strategioita. Kaikilla on omat vahvuutensa, mutta tavoitteena varmasti kaikilla tehdä hyviä sopimuksia yritysten kanssa.

Merkittävänä hyötynä vuokratyövoimassa käyttäjäyritykset kokivat sen helppouden ja avun ruuhkahuippujen tasaamisessa. Viherala on riippuvainen ulkona vallitsevista olosuhteista. Tämä kausiluonteisuus aiheuttaa haasteita työvoiman palkkaamisessa. Ymmärrettävästi viherrakentamista harjoittavien yritysten on mietittävä tarkoin työvoiman tarve jokaisella kaudella. Nimenomaan tällaisilla kausiluonteisilla aloilla vuokratyöntekijän käyttö sesonkiympäristössä todennäköisesti on hyödyksi. Mikäli tutkimus olisi toteutettu Etelä-Suomessa, saattaisivat tulokset poiketa tästä tutkimuksesta. Etelässä sesonki on pidempi ja työvoiman saatavuudessa saattaa olla eroavaisuuksia Pohjois-Suomeen verrattuna.

Koska aiempaa tutkimusta tutkija ei löytänyt viherrakennusalueella tutkituna, on tämä tutkimus siinä suhteessa ainutlaatuinen. Vuokratyöstä on tehty laajojakin tutkimuksia, joissa on useimmiten haastateltu työntekijöitä sekä heidän lisäksi saatettu haastatella johtotasemassa olevia. Näissä tutkimuksissa on perehdytty vuokratyövoiman haasteisiin työntekijän kannalta enemmän kuin työnantajan. Tämä tutkimus keskittyi käyttäjäyrityksen näkökulmaan ja hyötyihin sekä haasteisiin heidän näkökulmasta katsottuna. Siinä suhteessa tämä tutkimus poikkeaa muista.

Vuokratyö on kohtalaisen uusi ilmiö verrattuna moneen muuhun tieteen alueeseen, joita on saatettu tutkia satoja vuosia. Vuokratyö on yleistynyt kunnolla vasta lähivuosikymmeninä, eikä siitä näin ollen ole ehditty tehdä paljon tutkimuksia. Uskon, että jatkossa tieteellinen tutkimustyö tulee lisääntymään vuokratyön parissa. Mahdollisesti löytyy uusia ulottuvuuksia ja tarpeita tutkimuksen tekoon. Mielestäni olisi kiinnostavaa nähdä pidempiaikaisia tutkimustuloksia niistä yrityksistä, jotka ovat ulkoistaneet koko tai lähes koko henkilöstön vuokrapalvelulle. Voisi ajatella, että taloudellinen näkökulma kiinnostaisi ja kuinka se liittyy yrityksen koko strategiaan.

Tämän työn aikana oma tietämys vuokratyöstä, sen säännöistä ja käytännön kokemuksista on lisääntynyt huomattavasti. Oma ammattitaito tulevana hortonomina ei varsinaisesti lisääntynyt kenttäosaamisessa. Sitä vastoin työnjohdollinen asiantuntemus lisääntyi jonkin verran. Hortonomit saattavat työskennellä johtotehtävissä ja tällöin on hyvä tietää myös vuokratyövoiman mahdollisuudesta ja sen hyödyntämisestä käytännössä. Henkilöstöjohtamiseen tämä työ on antanut eväitä, joita ei hortonomin opinnoissa muuten tule vastaan. Yritysten esille tuomat käytännön kokemukset ovat kallisarvoista tietotaitoa, jotka säilyvät tuloksissa. Uskon vuokratyövoiman käytön pysyvän samana tai todennäköisesti lisääntyvän

tulevaisuudessa. Näin ollen luultavimmin tulen olemaan tekemisissä sen kanssa jatkossakin. Voihan olla, että olen itse vuokratyöntekijänä hakemassa töitä viheralalle. Työnhakijan ei kannata pelätä vuokratyöntekijän roolia, mikä tutkimuksessakin mainittiin. Työmarkkinoilla huomataan tekevät työntekijät ja heille riittää varmasti töitä joko vuokrafirmassa tai todennäköisemmin suoraan jonkun yrityksen palkkalistoilla. Kehotan rohkeasti hakemaan töitä vuokratyöfirmasta. Se on nykyaikaa ja muualla maailmassa jo yleisempää kuin meillä Suomessa.

Toivon, että tämä tutkimus hyödyttää tilaajaa ja kenties muitakin vuokratyöyrityksiä omassa toiminnassaan. En ole varma, tuliko tässä uutta tietoa heillä jo olemassa olevaan tietoon, mutta ainakin on konkreettisesti esitetty asiat tekstimuodossa. Mikäli vuokratyötä tarjoavia on mietityttänyt viheralan käytännöt ja tarpeet vuokratyövoiman suhteen, voi tästä työstä saada tietoa aiheesta. Vuokratyöfirmat tarjoavat työvoimaa useille eri aloille, mahdollisesti kaikille, milloin ei voi olettaa, että tietämystä olisi kaikista työtehtävistä ja alan käytännöistä.

9 LÄHTEET

Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2015. Jäsentutkimus. Henkilöstöpalveluyritysten liitto ry. Viitattu: 8.1.2018.

http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-jasentutkimus-2015_final-netti.pdf

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu – Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Yliopistopaino.

Hjelt, Jan 2017. Vuokratyöopas. Työ- ja elinkeinoministeriö.

Iivonen, E. & Keinänen, A. 13.5.2009. Vuokratyövoiman käytön edut ja haitat käyttäjäyrityksen näkökulmasta. EDILEX Edita Publishing Oy 2009.

www.edilex.fi/lakikirjasto/6056

Ruusuvuori, J. & Tiittula, L. 2005. Haastattelu– Tutkimus, tilanteet ja vuorovaikutus. Tampere: Vastapaino.

Saarinen, Mauri 2005. Pätkätyöt–Työnantajan ja palkansaajan opas. Helsinki: Edita Prima Oy

Sädevirta, Markus 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki: WSOY Lakitieto.

Tilastokeskus. 12.4.2017. Suomen virallinen tilasto (SVT): Työvoimatutkimus. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu: 5.3.2018.

https://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html

Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.

Viher- ja ympäristörakentajat 2018. Jäsenten koulutus. <http://www.vyra.fi/jasenten-koulutus>. Viitattu 9.1.2018

Viherympäristöliitto ry 2016. Viheralan tunnusluvut 2014-2015–Selvitysraportti. Viherympäristöliitto ry. Viitattu: 9.1.2018.

https://www.vyl.fi/site/assets/files/1494/vyl_viheralan_tunnusluvut_2014-2015.pdf

TEEMAHAASTATTELU

Yrityksen perustiedot

- Koko
- Henkilöstömäärä
- Toimialue
- Urakka-alueet maantieteellisesti

Vuokratyövoiman käyttö

- Käytättekö vuokratyövoimaa?
- Mitä hyötyjä näette vuokratyövoiman tuovan?
- Millaisia haasteita siihen liittyy?
- vuokratyöntekijöiden määrä/osuus henkilökunnasta?
- Millaisiin työtehtäviin erityisesti tarvitsette vuokratyövoimaa?

Vuokratyövoimaan suhtautuminen

- Minkä mittaisia jaksoja pystytte tarjoamaan vuokratyöntekijöille?
- Mikä kokemus teillä on työssä olleista vuokratyöntekijöistä? ammattitaito, asenne, käyttäytyminen yleensä?
- Mitä odotatte vuokratyöntekijältä?
- Mihin tehtäviin luulette olevan eniten kysyntää vuokratyövoiman suhteen?
- Miten koette vuokratyöntarjoajien onnistuneen työvoiman välittämisessä?
- Miten näette vuokratyövoiman käytön tulevaisuudessa yrityksessänne?
- Miten haluaisitte että vuokratyöfirma lähestyy/tarjoaa työvoimaa?
- Näkisikö tilaajayritykset hyödyksi valmiin (ei-sitovan) palvelusopimuksen räätälöimisen ja solmimisen?