

Heikki Leppänen

Työnantajakuvan kartoitus vuokratyöyrityksessä

Työnantajakuvan kartoitus vuokratyöyrityksessä

Heikki Leppänen
Opinnäytetyö
Syksy 2016
Liiketalous
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Johtaminen ja organisaatiot

Tekijä(t): Heikki Leppänen

Opinnäytetyön nimi: Työnantajakuvan kartoitus vuokratyöryityksessä

Työn ohjaaja: Päivi Aro

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2016

Sivumäärä: sivut + liitteet
(esim. 76 + 7)

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on ollut Suomessa toimivan vuokratyöryityksen työntekijöiden työnantajakuvan kartoittaminen. Työn tavoitteena on löytää yrityksessä kohteet, joihin työntekijöiden mielestä kaivataan parannusta, sekä asiat, jotka ovat heidän mielestään jo nyt hyvin. Opinnäytetyössä vertaillaan työntekijöiden työnantajakuvan eroja eri toimipisteiden, sekä sukupuolten välillä. Opinnäytetyön tulosten perusteella yritys voi paneutua työntekijöiden mielestä kehitystä kaipaaviin kohtiin.

Kartoituksen kohteena oleva yritys vuokraa ja rekrytoi työntekijöitä teollisuuteen, sekä rakennusalalle. Rakennusalalla yritys työllistää lisäksi asiakasyritysten kohteissa rakennus- ja loppusiivoojia. Toimipisteitä yrityksellä on tällä hetkellä kolmella paikkakunnalla. Yrityksen toimialueena on koko Suomi.

Opinnäytetyön teoriaosassa käydään läpi tekijöitä, jotka vaikuttavat yksilön työnantajakuvan muodostumiseen. Työnantajakuvan muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä on useita ja ne yhdessä määrittävät sen, mikälainen kuva yksilölle omasta työnantajastaan muodostuu. Tämän ohella työssä käsitellään vuokratyötä, rakennusala ja teollisuutta yleisesti. Lisäksi käydään läpi myös tilastollisen tutkimuksen perusteita, joka on ollut tämän opinnäytetyön toteutustapa.

Työnantajakuvan kartoitusta varten yrityksen vuokratyöntekijöille ympäri Suomen lähetettiin sähköinen kyselylomake, jolla heidän mielipiteitä työnantajastaan tutkittiin. Samalla pyrittiin löytämään vastausten perusteella mahdollisia kehityskohteita, joissa yritys voisi työntekijöiden mielestä olla nykyistä parempi. Kyselyn toteutustapana käytettiin suuren vastaajajoukon vuoksi tilastollista tutkimusta. Kysely lähetettiin Webropol -ohjelman kautta kaikkiaan 266 työntekijälle ja vastauksia saatiin 70 kappaletta vastausprosentin ollessa 26. Yrityksen toimistohenkilökunta oli rajattu kyselyn ulkopuolelle.

Kyselystä saadut tulokset olivat hyviä. Enemmistö kyselyyn vastanneista oli hyvin tyytyväisiä nykyiseen työnantajaansa. Pieniä eroja sukupuolten, sekä paikkakuntien välillä oli kuitenkin osassa kysymyksistä havaittavissa. Kyselyyn vastanneista työntekijöistä 65% antaa yritykselle yleisarvosanaksi asteikoilla 1 – 5 arvosanan 4 ja 20% arvosanan 5. Tutkimuksen kohteena ollutta vuokratyöryitystä suosittelisi työpaikkana muille 93% vastanneista.

Työn toteutus tapahtui touko- joulukuun 2016 aikana. Touko- ja kesäkuun aikana kirjoitettiin teoreettinen viitekehys, jonka pohjalta luotiin kysely työntekijöille. Kyselyllä kerättiin työntekijöiltä vastauksia 30.6.-14.8.2016 välisenä aikana. Syyskuusta joulukuun alkuun kestäneellä jaksolla analysoitiin kyselyn vastauksia ja kirjoitettiin työ loppuun. Työn esitysseminaari pidettiin joulukuussa 2016.

Asiasanat: vuokratyö, maine, rekrytointi, työnantajat, työntekijät,

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics

Author(s): Heikki Leppänen

Title of thesis: Employer image in a labour leasing company

Supervisor(s): Päivi Aro

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2016 Number of pages: 76 + 7

In this thesis the main goal is to determine employees' thoughts about their employer in a personnel leasing company. The company recruits and hires out manpower to industry, construction industry and also to cleaning business. The company has three offices in different areas of Finland. Through these offices the company employs manpower all over Finland.

The theoretical background is based on various aspects of how employees see their employer. These aspects are identity, image and reputation. Identity consists of a number of factors such as education, salary, working atmosphere, the relevance of the work, development opportunities and change to influence one's own work.

Because the company workers live around Finland, the easiest way to determine their thoughts were an electronic survey through Webropol. The survey was sent to 266 employees and 70 of them replied. The response rate was 26.

The results of the survey were positive. The great majority of the employees were satisfied with their employer. 20% of the workers would give the highest grade to the company and the second highest grade was supported by 65%. Small differences between men and women could be found in the answers and the same applies to differences between the three locations.

The results of this survey help to determine possible weaknesses of the company's organization and make it possible for the company to improve them. When everything in the organization works as well as possible the workers are happier and the company runs smoother.

Keywords: job satisfaction, employee hiring, image, reputation

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	7
2	TILASTOLLINEN TUTKIMUS JA WEBROPOL	8
3	TYÖNANTAJAKUVAN OSATEKIJÄT	10
3.1	Identiteetin muodostuminen	11
3.2	Esimiehen rooli identiteetin syntymisessä	12
3.3	Työn merkityksellisyys.....	13
3.4	Työilmapiiri	13
3.5	Työn kuormittavuus ja stressi	15
3.6	Palkkaus.....	16
3.7	Koulutus, joustot ja hyvät käytännöt	17
3.8	Kehittymismahdollisuudet.....	18
3.9	Omaan työhön vaikuttaminen	18
3.10	Henkilöstö.....	19
4	IMAGO JA MAINE	21
4.1	Imago	21
4.2	Maine	22
5	RAKENNUSALA JA TEOLLISUUS.....	24
5.1	Rakennusala 2000-luvulla ja tulevaisuuden näkymät.....	24
5.2	Teollisuus ja sen haasteet 2000-luvulla.....	24
5.3	Rakennusalan ja teollisuuden työllisyys	25
5.4	Rakennusalan ja teollisuuden haasteet	26
6	VUOKRATYÖ	28
6.1	Vuokratyö yleisesti	28
6.2	Vuokra-ala työllistäjänä	28
6.3	Vuokratyö Euroopassa	28
6.4	Vuokratyön maine	29
6.5	Vuokratyöntekijän asema käyttäjäyrityksessä	30
6.6	Vuokratyötutkimus 2016	31
7	REKRYTOINTI.....	34
7.1	Rekrytointiprosessin kulku.....	34
7.2	Rekrytointi kohdeyrityksessä	36

8	KYSELYN TULOKSET	37
8.1	Kyselyn taustatiedot	37
8.2	Perustiedot vastanneista	38
8.3	Rekrytointi	42
8.4	Työ	46
8.5	Työn kuormittavuus ja stressi	49
8.6	Kehitysmahdollisuudet ja omaan työhön vaikuttaminen	52
8.7	Syyt miksi vastaajat työskentelevät nykyisessä vuokratyöryityksessä.....	53
8.8	Vuokratyöryityksen toimistotyöntekijöitä koskevat väittämät	54
8.9	Vuokratyöryityksen arvioinnit.....	55
8.10	Kokonaisarvosana vuokratyöryityksestä:.....	57
8.11	Työpaikan suositteleminen	57
8.12	Avoimet vastaukset	58
8.13	Vastausten luotettavuus	58
8.14	Vertailu vuoden 2014 palautekyselyyn	59
9	JOHTOPÄÄTÖKSET	60
10	POHDINTA	62
	LÄHTEET.....	73
	LIITTEET	77

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan Suomessa toimivan vuokratyöyrityksen työntekijöiden työnantajakuvaa. Yritys vuokraa ja rekrytoi ammattitaitoista työvoimaa asiakasyritystensä työkohteisiin ja yrityksen toimialueena on koko Suomi. Toimialoina on teollisuus- ja rakennusala. Lisäksi yritys vuokraa työntekijöitä myös rakennus- ja loppusiivoukseen.

Työn tutkimusongelmana on selvittää, mitkä asiat vuokratyöyrityksessä on työntekijöiden mielestä jo nyt hoidettu hyvin ja mihin osa-alueisiin kaivataan kehittämistä. Työnantajakuvan kartoitus toteutetaan Webropolin avulla ja aineisto tutkimukselle kerätään heinä-elokuun 2016 aikana. Aineiston keräyksen jälkeen saadut vastaukset analysoidaan samalla ohjelmalla. Saatujen tulosten pohjalta kerrotaan toimeksiantajayritykselle mitä työntekijöiden mielestä tällä hetkellä yrityksessä on jo hyvin ja mitkä asiat kaipaavat mahdollisesti kehitystä, jotta yritys voisi olla työntekijöidensä silmissä entistä parempi työnantaja. Myös mahdollisia eroja ei toimipisteiden välillä selvitetään.

Pohjana kyselylle toimii yrityksen vuonna 2014 työntekijöilleen toteuttama palautekysely. Vertailtavuuden säilyttämiseksi työnantajakuvan kartoitus pyritään toteuttamaan siten, että vanhaa kyselyä voidaan käyttää pohjana uuden kyselyn kanssa ainakin osittain. Kysely lähetetään työntekijöille sähköisesti Webropolilla ja siihen vastataan nimettömänä. Yrityksen toimistohenkilökunta rajataan pois opinnäytetyöstä ja kysely on suunnattu ainoastaan yrityksen vuokratyöntekijöille.

Työ toteutettiin kolmessa eri vaiheessa. Ensimmäisessä vaiheessa touko-kesäkuun aikana kirjoitettiin opinnäytetyön tietoperusta ja kyselylomake. Toisessa vaiheessa heinä-elokuun aikana kerättiin kyselyllä aineistoa työnantajakuvan kartoittamista varten. Kolmannessa vaiheessa syys-maraskuun aikana analysoitiin tuloksia ja saatettiin työ valmiiksi joulukuun esitysseminaaria varten.

2 TILASTOLLINEN TUTKIMUS JA WEBROPOL

Oikean tutkimusmenetelmän valinta opinnäytetyöprosessiin on työn onnistumisen ja itse tekemisprosessin kannalta ensisijaisen tärkeää. Oikealla menetelmällä saadaan luotua oikeanlainen kysely, joka sopii tutkimukseen. Omassa opinnäytetyössäni olen valinnut tutkimuksen tekomenetelmäksi tilastollisen tutkimuksen. Päätyminen tilastolliseen tutkimuksen valintaan oli lopulta varsin helppo. Tutkittava joukko on määrältään niin suuri, että esimerkiksi laadullinen menetelmä olisi ollut liian raskas toteuttaa. Toisena ongelmana olisi ollut tutkittavan joukon suuri hajanaisuus: joukko sijaitsee ympäri Suomea, joten tämänkin vuoksi laadullinen tutkimus olisi ollut käytännössä mahdoton toteuttaa.

Itse kysely toteutetaan sähköisesti Webropol –ohjelmiston avulla. Syynä Webropolin valintaan on suuren vastaajajoukon ohella sen edullisuus, helppokäyttöisyys, raportoinnin, sekä analysoinnin yksinkertaisuus ja tietojen siirrettävyys. Tiedostoja on mahdollista siirtää helposti Word, Excel, Power Point, sekä eri tilasto-ohjelmiin (Tilastollinen tutkimus 2014, viitattu 30.11.2016). Lisäksi sähköiseen kyselyyn Webropolia avuksi käyttäen on ainakin teoriassa helpompi saada työntekijät antamaan vastauksia kysymyksiin, kuin esimerkiksi haastattelututkimukseen, jolla työnantajakuva kartoitetaan. Etuna on se, että vastaukset voi käydä antamassa silloin, kun se itselle parhaiten sopii ja vastausten anonymiteetti säilyy.

Koska kyselyyn vastataan nimettömästi, antaa se vastaajalle täyden anonymiteetin vastauksiin ja mahdollisuuden vastata vapaasti ja totuudenmukaisesti. Tiedon keräämisessä onkin ensiarvoisen tärkeää, että vastaajille luvataan anonymiteetti, kun he vastaavat kysymyksiin. Nimettömyyden ohella muita tärkeitä huomioon otettavia asioita sähköistä kyselyä suunniteltaessa ovat kyselyn kielen yksinkertaisuus, jotta vastaajat varmasti ymmärtävät oikein sen mitä kysytään. Tutkimustuloksia kerätessä, sekä myös niitä käsiteltäessä tietosuojasta on pidettävä koko ajan huolta, eikä saa päästää syntymään tilannetta, jossa esimerkiksi haastateltujen arkaluontoisatietoja pääsisi vuotamaan siten, että tietosuojaa vaarantuisi (Heikkilä 2014, 29).

Vastausprosenttia on mahdollista parantaa tarjoamalla osallistujille pieniä palkintoja vastaamisesta. Esimerkiksi tämän kyselyn vastaajat palkitaan vastauksistaan Ärräkoodilla. Kyselyn päätyt-

tyä saadut tulokset on hyvä myös esittää kyselyn kohteille. Näin heille jää mielikuva, että vastaaminen kyselyyn ei ollut turhaa ja heidän mielipiteitään on myös kuultu. (Survey Monkey 2016, viitattu 30.11.2016).

Kriittisiä kohteita tilastollista tutkimusta tehtäessä internetin välityksellä ovat kyselyn pituus ja vastausten tarkkuus. Avointen kysymysten kohdalla vastaamatta jättäminen on myös varsin yleistä. Lisäksi on tärkeää pyrkiä pitämään kysely myös riittävän lyhyenä. Mitä pidempi kysely on, riski kyselyn täyttämisen keskeyttämisestä ennen loppua kasvaa. (Heikkilä 2014, 18.)

Yhteenvetona tekijät hyvälle kyselylle ovat mielestäni lopulta varsin yksinkertaiset. Ennen kyselyä on huolehdittava siitä, että joukko jolle kysely tehdään, on selkeästi rajattu. Kyselyn toimivuuden varmistamiseksi, on kysely tärkeää testata ennen lähettämistä, jotta se varmasti toimii, kuten etukäteen on ajateltu (Tilastollinen tutkimus 2014, viitattu 30.11.2016). Kysymysten on oltava selkeitä ja ymmärrettäviä, eikä vastausvaihtoehdot saa olla ristiriidassa kysymyksen kanssa. Kyselyn ollessa looginen ja ehjä, eikä liian pitkä, kannustaa se vastaajia vastamaan kyselyn loppuun asti. Viimeisenä mutta tärkeimpänä asiana on tietosuojat. Sen ollessa kunnossa vältytään siltä, että vastaajien henkilökohtaisia ja mahdollisesti arkaluontoisia tietoja ei pääse vuotamaan julkiseksi. Tällä tavoin säilytetään kyselyyn vastaajien luottamus ja heille voidaan tehdä myös tulevaisuudessa kyselyjä luottamuksellisesti.

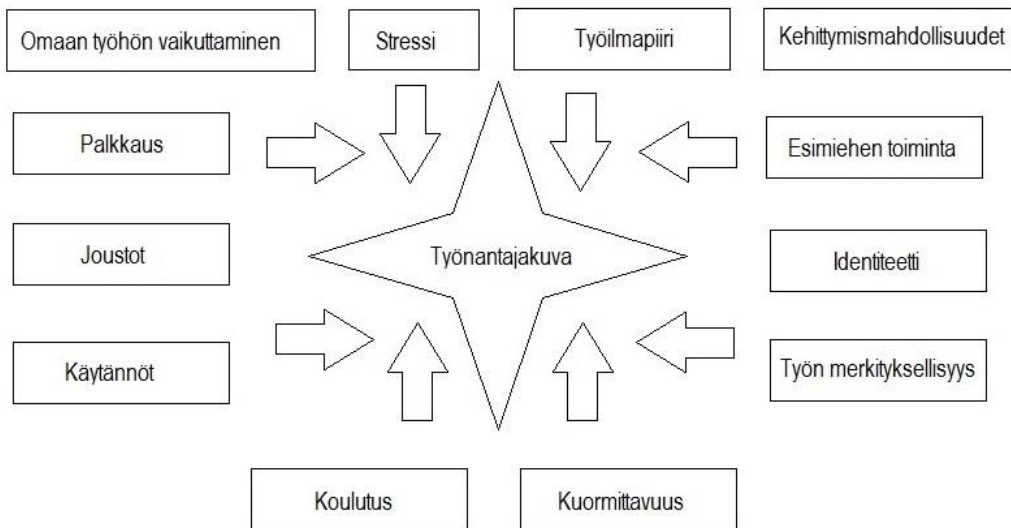
3 TYÖNANTAJAKUVAN OSATEKIJÄT

Opinnäytetyössäni tarkastelen työntekijöiden työnantajakuvaa omasta työnantajastaan. Taustatiedon keräysvaiheessa ilmeni, että kyseisestä aiheesta on tehty suomen kielellä varsin vähän tutkimuksia. Tämä aiheutti osaltaan omat haasteensa opinnäytetyön syntymiselle, sillä suoranaista kirjallisuutta, joka käsittelee juuri tätä aihetta ei suomen kielellä ole olemassa juuri lainkaan. Tämä oli varsin yllättävää, sillä aiheesta keskustelu yleisellä tasolla on varsin yleistä eri yhteyksissä. Aiheen osittaisesta arkaluontoisuudesta yksilötasolla johtuen, sen käsittely onkin usein jäänyt vain varsin pinnalliselle tasolle ja tieteellistä tutkimusta aiheesta on sen sijaan todella vähän.

Mielenkiintoisena yksityiskohtana haluan kuitenkin mainita sen, että työtyytyväisyyteen ja työhyvinvointiin liittyviä tutkimuksia on tehty todella paljon. Aiheista löytyy hyvin tietoa niin kirjallisuuden puolesta kuin myös suuri määrä opinnäytetöitä. Tässä opinnäytetyössä on pyritty käyttämään hyväksi näistä aiheista saatavaa tietoa, sillä molemmat aiheet kuitenkin sivuavat työnantajakuvaa ja vaikuttavat yksilön työnantajakuvan muodostumiseen todella voimakkaasti.

Oulun Ammattikorkeakoulussa vuonna 2011 liiketalouden maisteritutkinnon suorittanut Riikka Hautala on omassa opinnäytetyössään käsitellyt kyseistä aihetta case yrityksen kautta. Työssään Hautala on onnistunut hyvin ja tarkasti määrittelemään työnantajakuvaan vaikuttavia tekijöitä. Oman opinnäytetyöni teoriassa käyttänyt vahvasti pohjana juuri Hautalan opinnäytetyössään avaamia osatekijöitä työnantajakuvan muodostumisessa. Hautalan mukaan työnantajakuvan syntymiseen vaikuttavina asioina ovat identiteetti, imago, sekä julkisuuskuva eli toisin sanottuna maine. Identiteetin syntymiseen vaikuttavat vielä erikseen lukuisat asiat kuten muun muassa, työilmapiiri, esimiestyö, työn monipuolisuus ja haasteellisuus, kehittymismahdollisuudet ja koulutus, kyky vaikuttaa omaan työhönsä, henkilöstön riittävyys, sekä palkkaus. (Hautala 2011, 5.)

Alapuolella olevassa kuviossa on nähtävissä työnantajakuva muodostumiseen vaikuttavia tekijöitä. Millaiseksi työnantajakuva lopulta työntekijälle muodostuu, riippuu alla olevista osatekijöistä ja siitä, kuinka hän ne kokee.



KUVIO 1. Työnantajakuva muodostumiseen vaikuttavat tekijät

Tulevissa kappaleissa pyrin avaamaan näitä termejä enemmän ja rakentamaan helposti ymmärrettävän kokonaiskuvan, jonka perusteella työnantajakuva määräytyisi jokaisen tätä opinnäytetyötä lukevan henkilön ymmärtää. Työnantajakuva muodostuu siis useista eri tekijöistä, jotka kietoutuvat lopulta toisiinsa muodostaen yhtenäisen kokonaisuuden.

3.1 Identiteetin muodostuminen

Ammatti-identiteetin muodostuminen alkaa yksilöllä jo opiskeluaikana ja se jatkuu loogisesti työuran aikana. Muodostumiseen kuitenkin vaikuttavat useat eri tekijät. Ammatti-identiteetin muodostumisessa työura ja se millaiseksi se muodostuu vaikuttaa paljon. Katkonaisuus ja jatkuvasti vaihtuvat työtehtävät jättävät auttamatta jälkensä identiteettiin. Katkonaisuuden ja työtehtävien vaihtuvuuden vuoksi, ehjän identiteetin syntyminen on vaikeaa, sillä erilaiset häiriötekijät vaikuttavat siihen vahvasti. Varsinkin uran alkuvaihe määrittää hyvin pitkälle sen, millaiseksi identiteetti muotoutuu. Vahvat esikuvat ja roolimallit auttavat muodostamaan vahvan ja hyvän ammatti-identiteetin.

Hyvä keino tukea uuden työntekijän identiteetin positiivista kehitystä on ottaa hänet lämpimästi vastaan uudessa työpaikassa. Myös hyvä ja perusteellinen perehdyttäminen on uudelle työntekijälle äärimmäisen tärkeää. Hyvin perehdytettynä hän pääsee sisälle työpaikan käytäntöihin ja toimintatapoihin helpommin ja on oman työympäristönsä uusi täysiverinen voimavara. Tehdystä työstä on myös tärkeää saada palautetta. (Helsingin kaupunki, 2012 viitattu 1.6.2016.) Annetun palautteen perusteella työntekijä pystyy tarvittaessa keskittymään omiin heikkouksiinsa ja kehittämään itselle heikkoja osa-alueita vahvemmiksi.

3.2 Esimiehen rooli identiteetin syntymisessä

Työn mielekkyyden johtamisen kirjassa esimiehen roolia kuvataan seuraavasti: ”Esimies on johtamisen asiantuntija, joka saa aikaan parhaita mahdollisia päätöksiä ja aidosti tehokasta toimintaa. Mielekkyyden kontekstissa esimiehen rooli muokkautuu edelläkulkijasta valmentajavaksi taustavaikeuttajaksi ja hyvän työnteon esteitä raivaavaksi työläiseksi. Hän on palvelutehtävässä, jonka tarkoitus on nostaa ihmisten sisäinen ja heidän välisensä potentiaali täyteen loistonsa, luoden korkea inhimillisen pääoman korolle”. (Järvinen 2014, 137.) Edellä oleva lainaus tiivistää hyvin sen, mikä hyvän esimiehen rooli ylipäänsä on. Hän johtaa työntekijöitä ja toimii tarvittaessa heidän tukenaan, sekä sparraa heitä kohti parempia suorituksia. Toimimalla näin, esimies tukee työntekijän identiteetin muodostumista entistä vahvemmaksi. Esimiestä ei siis pidä ajatella pahana mörkönä, joka käyttää työntekijän tekemisiä. Sen sijaan esimiestä tulee ajatella tukena ja apuna, jonka apuun voi turvautua tarvittaessa. Näin toimimalla edistetään työntekijän vahvan työidentiteetin syntyä.

Vahvan työidentiteetin omaava työntekijä on luonnollisesti etu ja voimavara myös yritykselle. Esimiehen tehtävä on kuitenkin haastava, sillä hän on hierarkiassa alustensa yläpuolella. Nykyisin vastuunjakaminen alaisille on kuitenkin tärkeää ja oleellinen osa esimiestyötä. Tämä helpottaa esimiehen työskentelyä ja samalla myös kehittää alaisia. Esimiehen on kuitenkin pidettävä huoli, että hän ei laskeudu liian lähelle alaisiin, jotta ammattimainen päätöksenteko kyky organisaatiossa säilyy. Toisaalta hän ei myöskään saa olla kaukana alaisistaan, jotta hän on saavutettavissa, mikäli alaisilla on tarvetta tulla hänen puheilleen. Esimiehen toiminnan kannalta oleellista kuitenkin on, että hän ei rakenna johtamistaan ja asemaansa pelolle. (Terävä & Mäkelä-Pusa 2011, 9.)

3.3 Työn merkityksellisyys

Työn mielekkyyden kannalta arvot ja työnmerkityksellisyys ovat myös hyvin merkityksellisiä tekijöitä. Järvisen mukaan merkityksellisyttä on kaikissa eri työtehtävissä. Kyse on vain siitä, että se pitää osata löytää. Työnmerkityksellisyys kertoo siitä, mitä itse odotamme työltä. Yksilö voi tehdä työtä eri syistä. Jossakin elämäntilanteessa työtä tehdään siksi, että sillä ansaitaan vain rahaa ja katetaan toimeentulo. Tällainen elämänvaihe on voi olla esimerkiksi opiskeluaika. Myöhemmin elämässä esimerkiksi valmistumisen jälkeen motiivit työnteolla ovat usein toiset. Pääasiassa ei ole enää välttämättä rahan ansaitseminen vaan se, että saa tehdä työtä joka motivoi itseä ja on itselle tärkeää. Tällaista työtä sanotaan kutsumustyöksi. (Järvinen 2014, 219-220.)

On kuitenkin hyvä huomata, että työn merkityksellisyys ei riipu itse työstä tai työntekijän asemasta. Yksilö itse määrittelee sen, kuinka merkitykselliseksi hän työn kokee ja se perustuu hänen arvoihinsa ja ajatteluunsa. Esimerkiksi siivooja saattaa kokea työnsä paljon merkityksellisemmäksi kuin vaikkapa lääkäri.

Merkityksellisyyden arviointi on mahdollista suorittaa kahden kysymyksen avulla. Itseltään voi kysyä onko työstä hyötyä muille ja kokeeko yksilö työnsä hyödylliseksi. Mikäli ensimmäiseen kysymykseen vastaa ei, on työn merkitys vastaajalleen jäsentymätön. Sen seurauksena vastaaja jää pohtimaan, että mitä hänen työnsä merkitsee ulkopuolisille. Jos jälkimmäiseen kysymykseen vastaa ei, on sisäisessä merkityksellisyyden kokemuksessa vahvistamisen paikka ja kannattaa pohtia mikä yksilölle itselleen on tärkeää. (Järvinen 2014, 220.) Mikäli työntekijänä haluaa kehittyä entistä paremmaksi, on hyvin tärkeää, että näihin asioihin kiinnittää huomiota ja pohtii, mitä työltään haluaa ja miettiä myös omaa tulevaisuutta kyseisessä työssä. Olisiko tulevaisuudessa kenties jokin muut työpaikka tai eri toimenkuva parempi? Mikäli työtään ei koe mielekkääksi, ei se myöskään paranna työnantajakuva.

3.4 Työilmapiiri

Terveen työilmapiirin olemassaolo on työpaikan tehokkuuden ja työntekijöiden viihtyvyyden kannalta oleellinen asia. Se parantaa viihtyvyyttä ja luo positiivista ilmapiiriä. Töissä viihdytään ja töihin on myös mukava tulla. Lähtökohtana edellä mainituille asioille on hyvä työkuultuuri. Työntekijöillä on tiedossa yrityksen pelisäännöt, toimintatavat ja työmoraali. Alakohtaiset säännöt ja mahdolliset

ehdot ovat hallussa. Vuorovaikutus on kunnossa niin sisäisesti kuin myös asiakkaiden ja sidosryhmien suuntiin.

Myönteisen työilmapiiriin kuuluu varmuus tulevaisuudesta. Se luo työntekijöille työrauhaa, sekä vakuutta, joka varsinkin taloudellisesti vaikeina aikoina on hyvin arvostettua. Tiedolla siitä, ettei työpaikka ei lähde yhtäkkiä alta, on rauhoittava vaikutus. Yhteiset tavoitteet, sekä työtehtävien ja vastualueiden selkeys on tärkeää. Jokaisella työntekijällä on selkeä fokus, minkä vuoksi työtä tehdään ja mitä kukakin organisaation jäsen tekee. Työntekijöille annetaan mahdollisuus kehittää itseään ja oppia uutta. Henkilöstö on aktiivista ja kasvumyönteistä, sekä heidän vahvuuksiaan, taitoja ja luovuutta organisaatiossa hyödynnetään. Töiden määrä on oltava sopiva, jotta aikaa jää myös sosiaaliselle kanssakäymiselle. Tällä lujitetaan myös yhteistyön sujuvuutta. Pienet vastoinkäymisetkään eivät hidasta myönteisen ilmapiirin alla olevaa työyhteisöä, sillä heillä on uskoa siihen, että ongelmiakin on mahdollista ratkaista. (Työturvallisuuskeskus 2016a, viitattu 2.6.2016.)

Kielteisen työilmapiirin omaava organisaatio on peilikuva edellisestä. Tiedonkulku on heikkoa ja se perustuu huhuihin, joka entisestään heikentää huonoa ilmapiiriä. Tämä aiheuttaa klikkejä työyhteisön sisällä ja jakaa työntekijöitä vastakkain. Sääntöjen noudattaminen on jäykkää ja vastuuta voidaan vältellä perustelemalla, että asia ei kuulu meille. Yleinen ilmapiiri on surkea ja pelisäännöt yrityksen sisällä ovat epäselvät. Tästä seurauksena on syyttely, riitely ja valittaminen. Tällaisissa yrityksissä on yleensä myös paljon poissaoloja ja työntekijöiden vaihtuvuus on tavallista suurempaa. Yleinen ilmapiiri on negatiivinen ja tulevaisuutta ei nähdä positiivisena. Johtajuuden määrittely on hämärtynyt tai sitä ei ole enää laisinkaan. (Työturvallisuuskeskus 2016a, viitattu 2.6.2016.)

Työilmapiiriä kehitettäessä nykyistä paremmaksi (riippumatta siitä mikä lähtökohta on) on hyvä muistaa, että se syntyy yhteisöllisesti. Työyhteisön jokainen yksilö on osaltaan vastuussa ilmapiiristä ja sen muodostumisesta. Työilmapiirin kehittämisessä johdolla on suuri rooli. Sen tulee arvioida omia käytäntöjään, sekä toimintaansa. Jotta lopputulos olisi työilmapiirin paranemisen kannalta onnistunut ja toimiva, vaatii se jokaisen yksilön kohdalla sitoutumista niin työntekijöiden kuin johdonkin osalta yhdessä sovittuihin käytäntöihin. (Työturvallisuuskeskus 2016a, viitattu 2.6.2016.)

3.5 Työn kuormittavuus ja stressi

Työn kuormittavuus ilmenee kahdella eri tavalla. Työtehtävistä riippuen se voi olla fyysistä kuormittavuutta tai kuormitusta voi esiintyä myös henkisellä puolella. Varsinkin rakennusalalla, joka tässä opinnäytetyössä on keskeisenä aiheena, kuormitusta tapahtuu ennen kaikkea fyysisellä puolella. Kannettavat taakat saattavat olla raskaita, työolosuhteet haastavia ja työasennot joskus hyvinkin hankalia. Henkisellä puolella painetta saattaa aiheuttaa työn organisoiminen, työympäristö tai itse työn sisältö. Myös toimintatavat organisaatiossa tai työnjohdossa voivat aiheuttaa työntekijälle ylimääräistä stressiä. Työn hektisyys tai vaihtoehtoisesti liian vähäiset työtehtävät voivat aiheuttavaa myös stressin oireita. (Työturvallisuuskeskus 2016a, viitattu 2.6.2016.)

Työstä aiheutuva stressi on kuitenkin tietyssä määrin ihmiselle normaali tila. Stressiä syntyy, kun ihmiselle itsessään normaalitilanne häiriintyy ja yksilö joutuu tekemään jotain muuta kuin itselle ideaalista asiaa. Pieni stressi kannattaa kääntää itselle eduksi, sillä se saattaa auttaa yksilöä saamaan enemmän asioita aikaiseksi ja näin ollen tehostaa tekemistä (Työturvallisuuskeskus 2016b, viitattu 2.6.2016).

Yksilötasolla ihmiset kokevat työn aiheuttaman kuormituksen ja myös stressin eri tavoin. Asiat, jotka koetaan kuormittavina vaihtelevat samoin kuin oireet. Kuormittavuutta ja sen tunnetta säätelevät useat eri asiat. Näitä asioita ovat muun muassa palautuminen, motivaatio, työn palkitsevuus, aiemmat kokemukset, onnistumiset ja itse työn hallintakeinot, sekä säätely. Myös mahdollinen alikuormittavuus saattaa aiheuttaa työntekijälle stressiä. Stressin jatkuessa pitkään ja töiden ollessa kuormittavia, ovat terveysongelmien ilmentymiset mahdollisia. (Työturvallisuuskeskus 2016b, viitattu 2.6.2016.) Pahimmassa tapauksessa edessä on työuupuminen, joka saattaa edetä masennukseen asti ja ihminen joutuu pois työelämästä lopullisesti.

Työstressin hallinnasta puhuttaessa on kuitenkin muistettava, että työnantajilla on velvollisuus tunnistaa, arvioida ja selvittää turvallisuuteen ja terveyteen aiheutuvia vaaroja, sekä haittoja. Mahdolliset kuormitustekijät tulisi selvittää ja tämän jälkeen pohtia, että millä keinoilla näitä havaittuja vaaroja, sekä epäkohtia voitaisiin ehkäistä ja saada paremmiksi. Toisin sanoen tämä tarkoittaa sitä, että työpaikoilla tulisi seurata työntekijöiden hyvinvointia ja puuttua mahdollisiin epäkohtiin. Epäkohtiin ja stressiin puututtaisiin jo etukäteen luotujen mallien pohjalta, jolla tilanteita kyetään tunnistamaan. Kehityskeskusteluja tulisi käydä ja niiden tuloksien perusteella mahdollisesti ilmeneviin

epäkohtiin tulisi puuttua. Kun toimintatavat ja mallit ovat jo valmiina olemassa, ei puuttumiskynnys olisi niin korkea. (Työturvallisuuskeskus 2016b, viitattu 2.6.2016.)

Stressillä on myös suorayhteys yrityksen tuottavuuteen. Stressin vuoksi saatetaan jäädä sairauslomalle asti ja jo ennen sitä oireilevan työntekijän tuottavuus voi laskea merkittävästi. Molemmat tilanteet ovat työllistävälle yrityksille kalliita. Stressiä ja työhyvinvointia mitattaessa sairauspoissaolot ovatkin yksi hyvä mittari yrityksen kertomaan työyhteisöstä. Suuret poissaolomäärät kielivät ongelmista. Asioita hoitamalla ja kuormittavuutta vähentämällä yritys voi parantaa työntekijöidensä viihtyvyyttä, kannattavuutta ja olla ylipäätään tuottava yritys, jossa kaikki viihtyvät.

3.6 Palkkaus

Yksi oleellinen syy tehdä työtä on siitä saatava rahallinen korvaus. Ilman palkkaa eläminen pelkän työttömyyskorvauksen varassa tekee elämästä taloudellisesti varsin kapeaa ja se heijastuu vahvasti myös muuhun elämään. Mahdollisuudet tehdä asioita rajoittuvat huomattavasti, sillä työttömyyskorvaus on varsin pieni, kun otetaan huomioon nykyiset asumiskustannukset Suomessa ja myös varsin kallis hintataso.

Palkan merkitys on kuitenkin pienentynyt viime vuosikymmenien aikana suomalaisten mielipiteissä, kun heitä on pyydetty arvottamaan työhön liittyviä asioita. Vielä vuonna 1984 57% miehistä ja 45% naisista oli sitä mieltä, että palkka on työnmielekkyyttä tärkeämpi tekijä. Vuonna 2013 luku oli miehillä enää 44% ja naisilla 31%. Työnmielekkyyden osuus on siis kasvanut huomattavasti reilun kolmen vuosikymmenen aikana. (Ketju-lehti 2016, viitattu 2.6.2016.)

Täysin yksioikoinen totuus palkkauksen painoarvon pienentyminen ei kuitenkaan ole. Vaikka työnmielekkyyden osuus onkin lisääntynyt, ei se siltikään tarkoita sitä, että palkkaus olisi täysin toissijainen asia vielä tänäkään päivänä. Mielekkäillä ja sopivasti haastavilla työtehtävillä toki voidaan saada ihmisiä motivoitumaan työhönsä. Totuus kuitenkin on, että palkkauksen on oltava sellainen, että sillä on mahdollista elää. Palkan merkitys korostuu etenkin silloin, kun palkka on olemattoman pieni tai sitä ei ole lainkaan. Tällaiseen tilanteeseen saatetaan kohdata esimerkiksi työharjoittelun yhteydessä. Paksun lompakon kanssa elävälle ihmiselle palkan suuruudella ei ole niin paljon mer-

kitystä, sillä toimeentuloa on turvattu mahdollisesti jo jotain muita kanavia pitkin. Palkan avulla työnantaja myös tunnustaa, että työntekijän panoksella on yritykselle väliä ja työntekijä on yritykselle tärkeä osa kokonaisuutta. (Ketju-lehti 2016, viitattu 2.6.2016.)

Pelkästään ulkoisena kannustimena palkkaa ei tule pitää, sillä se luo myös sisäsyntyistä motivaatiota. Tästä esimerkkeinä ovat työt, jossa palkkaus perustuu joko osittain tai kokonaan provisioon. Provisiopalkkausta käytetään paljon myyntiin liittyvissä ammateissa. Rakennusalalla, sekä teollisuudessa palkkaus pohjautuu työehtosopimuksiin, eikä provisiopalkkaa käytetä. Toimihenkilöt kuuluvat perinteisesti kuukausipalkan piiriin ja työntekijöille maksetaan vähintään työehtosopimuksen mukaista tuntipalkkaa. Rakennusalalla työehtosopimukset ovat yleissitovia eli sopimukset koskevat kaikkia työntekijöitä, eikä liittoon kuulumisella tai kuulumattomuudella ole merkitystä.

3.7 Koulutus, joustot ja hyvät käytännöt

Työntekijän kehittymisen kannalta on olennaista, että palautetta ja kehitysehdotuksia annetaan muulloinkin kuin pelkkien kehityskeskustelujen yhteydessä. Ennen uuden työn alkua hyvä ja kattava perehdytys työhön antaa hyvät pohjat tehdä tuottavaa ja laadukasta jälkeä. Se luo työntekijälle myös tukevan pohjan, jonka päälle on hyvä rakentaa uutta osaamista uudessa työpaikassa.

Hyvä työpaikka tukee työntekijäänsä ja tarvittaessa on valmis myös tekemään joustoja, mikäli se on tarpeellista. Tyypillisiä joustamisen muotoja ovat työaika ja etätyömahdollisuus. Myös mahdollisessa työn lisääntymisen tilanteessa hyvä työnantaja on valmis neuvottelemaan työntekijän kanssa mahdollisista joustoista toistaiseksi tai määräajaksi. Tyypillisiä esimerkkejä työpaikalla tapahtuvista käytännöistä joustoista on useita. Molempien kannalta on käytännön sujuvuuden vuoksi tärkeä tietää, mikä on työntekijän työnkuva ja hänen tavoitteensa. Tavoitteet kannattaa sopia yhdessä esimiehen kanssa epäselvyyksien välttämiseksi. Työmäärän ja työajan tulee olla realistisesti tasapainossa ja esimiehen tulisi seurata tilannetta ja sen kehittymistä. Mahdollisen perhe-elämän ja työn sovittamisesta yhteen käydään kehityskeskusteluissa avointa keskustelua. Työajanseuranta tehdään ja seurannan tavasta sovitaan yhdessä työntekijän kanssa. Samalla kuitenkin tiedostetaan se, että oleellista ei ole käytetty aika vaan työssä saavutetut tulokset. Mahdollisista ylitöistä, sekä ylityökorvauksista sovitaan erikseen ja ylitöiden pitäminen vapaana on mahdollista ja siihen myös kannustetaan. Hyvässä työpaikassa pyritään myös näkemään työn kokonaisuus siten, että eri elämän vaiheissa olevat työntekijät sijoitetaan heille parhaiten sopiviin työtehtäviin. Mahdolliset esteet

ja rajoitukset otetaan näin ollen myös huomioon mutta samalla työntekijöitä kuitenkin kohdeltava tasapuolisesti. (Väestöliitto 2016, viitattu 14.6.2016.)

3.8 Kehittymismahdollisuudet

Työntekijöiden pysyvyyden kannalta ja mielenkiinnon ylläpitämisen näkökulmasta katsottuna kehitys- ja koulutus mahdollisuudet ovat tärkeitä. Rakennusalalla hyvä koulutus on pohjana, jonka päälle työkokemusta ja sen kautta lisäkehitystä aletaan rakentaa. Rakennusalan koulutuskirjo on monimuotoinen. Perusopintoja voidaan käydä ammattikoulutasolla ja koulutustapoja on useita. Opintoja voidaan jatkaa sen jälkeen ammattikorkeakoulussa. Lukion käynneille rakennusalasta kiinnostuneille myös yliopisto tarjoaa mahdollisuuden kouluttautua diplomi-insinööriksi tai arkkitehdiksi. Mahdollisuus kehittää osaamistaan on kiinni pääasiassa omasta halukkuudesta ennen työuran alkua.

Työelämässä mukana olevien henkilöiden tulee sitoutua kehittämään itseään jatkuvasti, jotta he pystyvät vastaamaan työelämän alati muuttuviin muutoksiin. Tärkeimmät osa-alueet kehityksessä ovat, oma osaaminen, motivoituminen ja uudistuminen muuttuvien työtehtävien mukana. Jokaisen työntekijän tulee kantaa vastuu omasta työkunnostaan ja kyvystään työskennellä. Työnantajan vastuulle jää näin työpaikalla työolojen ja työyhteisön jatkuva kehitystyö. Joillakin työpaikoilla tosin pidetään esimerkiksi tupakasta vieroittautumiskampanjoita tai painonpudotushaasteita, joilla voidaan kokea olevan positiivinen vaikutus työilmapiiriin kehitykseen. (Vaahtio 2005, 21.)

3.9 Omaan työhön vaikuttaminen

Vuokratyössä rakennusalalla työntekijä on viimekädessä henkilö, jolla on oikeus päättää ottaako hän töitä vastaan vai ei. Työn vastaanottamatta jättämisestä ei kuitenkaan rangaista, joten se antaa työntekijälle vapautta valita työtehtävissä (Helsingin Sanomat 2012, viitattu 30.5.2016). Yrityksen puolelta jo työtehtäviä jaettaessa pyritään siihen, että työtehtäviä tarjotaan niihin soveltuville työntekijöille. Työhön olennaisesti vaikuttavia tekijöitä ovat esimerkiksi työkohteiden sijainnit. Mikäli kulkeminen kohteeseen on työntekijälle hankalaa tai jopa mahdotonta ei työtehtävää kannata, eikä edes voi ottaa vastaan.

Rakennusalalla työtehtävät ovat monipuolisia ja eri työtehtäviin on erikoistunut alansa ammattilaisia. Tästä huolimatta on kuitenkin tärkeää, että työntekijälle annetaan mahdollisuus vaikuttaa häntä koskeviin asioihin, mikäli se on vain suinkin mahdollista.

SAK:n vuonna 2013 julkaistun työolobarometrin mukaan työntekijä on fyysisesti ja psyykkisesti terveempi, mikäli hän kokee tulleen johdetuksi oikeuden mukaisesti ja samalla kokee voivansa vaikuttaa työhönsä kuin kollegansa, joka ei voi vaikuttaa työhönsä. Tämän ohessa havaittiin myös muita positiivisia vaikutuksia, kuten työntekijän parempi viihtyminen työssä, parempi jaksaminen ja vähäisemmät määrät poissaoloja. Tulokset olivat samankaltaisia kuin useissa lääketieteen tutkimuksissa. Vaikutusmahdollisuuksien ollessa huonot, havaittiin yhteys kohonneeseen sydän- ja verisuonitautien riskiin. (SAK 2013, viitattu 9.6.2016.)

Työntekijät, jotka kokivat itsellään olevan vaikutusmahdollisuuksia, pitivät työtään mielenkiintoisempina (97%), voivat hyödyntää paremmin osaamistaan (99%) ja kokevat työnsä arvostetummaksi (96%) kuin työntekijät, joilla vaikutusmahdollisuuksia ei ole. Heillä, joilla vaikutusmahdollisuutta ei ollut vastaavat prosentit olivat huomattavasti alhaisemmat. Mielenkiintoisena työtään piti vain 53%, osaamistaan pystyi hyödyntämään 61% ja työtään koki arvostavan 40%. (SAK 2013, viitattu 9.6.2016.)

Vaikutusmahdollisuuksien lisääminen on siis hyvä keino saada työntekijät pitämään työstään enemmän. Tätä mahdollisuutta käyttämällä saadaan aikaan positiivisuuden kierre, jolla on parantavia vaikutuksia koko työyhteisöön usealla eri osa-alueella. Työtehokkuus, sekä viihtyvyys lisääntyvät ja tuottavuus kasvaa samalla kun työntekijät voivat paremmin.

3.10 Henkilöstö

Henkilöstön riittävyys on yrityksen menestymisen kannalta olennainen asia. Kun henkilöstöä on riittävästi, pystytään asiakkaiden tarpeisiin vastaamaan nopeasti tehokkaasti. Rakennusalalle on tyypillistä, että työvoimaa tarvitaan usein hyvin lyhyellä varoitusajalla jopa seuraavaksi päiväksi. Henkilöstön riittävyyttä tulee näin ollen seurata jatkuvasti ja rekrytoinnin tehtävänä on huolehtia mahdollisen lisätyövoiman palkkaamisesta. Riittävä ja ammattitaitoinen henkilöstö on samalla mitä parhainta markkinointia ulospäin ja hyvän työn ohella voi parantaa yrityksen imagoa, sekä mainetta. Henkilöstön riittävyydessä on otettava huomioon myös se, että oikeanlaista henkilöstöä on

tarpeeksi. Rakennussiivouksen ammattilaiset eivät pysty tekemään raudoittajan tehtäviä ammattimaisesti, vaikka heitä työtilanteen perusteella olisikin vapaana. Ennakointi on tässä asiassa oleellisesti osassa. Mikäli ennakointia suinkin pystytään tekemään, antaa se aina etua rekrytoinnista vastaavalle yritykselle.

Loma-ajat ja henkilöstön vaihtuvuus aiheuttavat omat haasteensa henkilöstön riittävyden turvaamiselle. Loma-aikoihinkin voidaan kuitenkin varautua ennakoimalla. Ennen lomien päättämistä työnantaja on velvollinen selvittämään työpaikalla vallitsevat lomakäytännöt. Lomien pitoaika, mahdollinen kuukausikierto ja porrastus, sekä vuorottelu. Työntekijöitä on kuultava ennen lomien määräämistä henkilökohtaisesti ja heillä on oikeus esittää asiaan mielipiteensä. Toiveet on kuultava hyvissä ajoin ja asia on järjestettävä siten, että myös poissaolevilla työntekijöillä on mahdollisuus kertoa oma mielipiteensä lomien järjestämisestä. (Vuosiomaopas 2015, viitattu 9.6.2016.) Tarvitessa työvoimaa voidaan myös rekrytoida erikseen kausiluonteisesti esimerkiksi kesätyöntekijöiden muodossa.

Henkilöstön vaihtuvuus itsessään on luonnollista. Asiaan on kuitenkin syytä kiinnittää huomiota, mikäli vaihtuvuus on erityisen suurta tai sitä ei esiinny lainkaan. Yleisimpiä syitä suureen vaihtuvuuteen ovat kiusaaminen, työn häirintä, syrjintä, työn yksitoikkoisuus, epäselvät tavoitteet tai heikko perehdyttäminen. On toki myös mahdollista, että työntekijän osaaminen ja työtehtävät eivät alun perin kohdanneet toisiaan. (Ictdirect 2015, viitattu 1.12.2016.)

Työntekijän poistuessa yrityksen palveluksesta, on tärkeää haastatella poislähtevä työntekijä. Yrityksen näkökulmasta katsottuna hän kävelevä tietolähde kilpailijoille. Hänellä on viimeisintä tietoa yrityksestä, jonka palveluksesta hän poistuu. Hän voi kertoa asioista, jotka yrityksessä eivät ole kunnossa. Palautekeskustelussa poislähtevälle työntekijälle, annetaan mahdollisuus ilmaista kriittikkensä avoimesti ja tällä tavoin toimimalla poistuva työntekijä auttaa entistä työpaikkaansa maineen kuntoon saamisessa. Siltojen polttamista kannattaa välttää ja aina on parempi erota ystävinä kuin vihollisina. (Vaahtio 2005, 62.) Tulevaisuudessa on kuitenkin mahdollista, että työntekijä on tekemisissä entisen yrityksensä kanssa, joten asiointi on molemmin puolin mukavampaa väliellä ollessa kunnossa.

4 IMAGO JA MAINE

Menestyvällä yrityksellä tulisi hyvän imagon lisäksi olla myös hyvä maine. Terminä imagoa ja mainetta voidaan joskus käyttää varsinkin puhekielessä sekaisin, vaikka ne eivät tarkoitaakaan samaa. Mielikuvat, jotka rakentuvat vastaanottajan mieleen yrityksestä muodostavat imagon. Omalla toiminnallaan yritys pyrkii muodostamaan itsestään haluamansa imagon vastaanottajan silmissä. Imago kuitenkin on subjektiivinen ja se vaihtelee riippuen yrityksistä ja niitä tarkastelevista henkilöistä. Maineen kohdalla puhutaan enemmän taas konkreettisesta asiasta. Maine on sekoitus mielikuvaa, sekä todellisuutta, jolloin perusominaisuuksia on kaksi. Yritys voi vaikuttaa maineeseensa tekojensa ohella myös viestinnällään. Käytännön tekojen on kuitenkin tultava ensin viestinnän tukiessa tekoja. Viestinnän ja tekojen tulee kertoa samoista asioista. (Vaahtio 2005, 60.)

Todellisessa elämässä termit kulkevat hyvin pitkälle käsi kädessä toistensa kanssa. Hyvästä maineesta ja imagosta kannattaa pitää kiinni. Kerran menetettyä mainetta tai kovasti kärsinyttä imagoa on monin kerroin vaikeampi saada takaisin ennalleen ja joskus se on jopa mahdotonta.

4.1 Imago

Terminä imagoa on käytetty vasta noin 50 vuoden ajan. Mielikuvien luomiseen ihminen on tosin pyrkinyt vaikuttamaan aina. Imagosta puhuttaessa olennaista on se, minkä ihmiset uskovat todeksi. Todeksi uskomiseen vaikuttaa olennaisesti aika. Eri aikakausilla ihmiset ovat uskoneet eri asioita todeksi, eikä sillä välttämättä ole tekemistä loogisen ajattelun kanssa. Perusteluja yksilö ei tässä vaiheessa asiaan edes kaipaa, sillä asian todellinen laita ”tiedetään”. Eri väittämät, sekä uskomukset muuttuvat ajasta ja paikasta riippuen. Tämän kaltainen päättely on käytännöllistä järjenkäyttöä, joka liittyy ylipäänsä maailmassa toimimiseen ja siellä selviämiseen. ”Todeksi koetaan se, mikä uskotaan”. (Vaahtio 2005, 59.)

Vastaanottajan näkökulmasta katsottuna imago on ihmismielen tiedollisten rakenteiden, eli skeemojen tarkastelua. Mielikuva rakentuu tarkastelijan päässä kaikenlaisen kohteesta saatavan informaation perusteella. Pelkästään visuaalinen havaintomateriaali ei yksin kuvaa siis muodosta. Yri-

tyksestä vastaanottajan silmissä muodostuva imago rakentuu siis useasta eri tekijästä. Siihen vaikuttaa myös yrityksen toiminta, oma elämäntilanteemme, sekä asemamme yritykseen nähden ja siitä johtuva näkökulma. (Vaahtio 2005, 59.)

Imagon käyttäminen käsitteenä on toisinaan hyvinkin huoletonta. Mahdollisesti juuri tämän vuoksi imagoa pidetään jonkin verran epäaitona määritelmänä. Varsinkin pienissä ja keskisuurissa yrityksissä imago on usein jäänyt hieman sivurooliin, eikä sen vaikutusta yritykselle ole pohdittu tarpeeksi. Imagon luominen koetaan ylimääräisenä ja ehkä jopa hieman turhana aikaa kuluttavana asiana, johon pitäisi käyttää vielä rahaakin. Tästä johtuen imagon pohtimisen ylitse hypätäänkin helposti ja sen sijaan keskitytään siihen mitä yrityksessä konkreettisesti tapahtuu. Käytännössä tämä merkitsee panostusta asiakkaisiin ja siihen, kuinka heitä voitaisiin palvella paremmin. Asiakastytyväisyyteen panostetaan siis enemmän mikä ei siis ole todellakaan väärin. Asioita painotettaessa käytännön työ menee teoreettisen ajattelun edelle. (Vaahtio 2005, 60.)

4.2 Maine

Yrityksen maine määrittelee imagon ohella hyvin pitkälle sen, kuinka yritys menestyy. Ajallisesti maine voidaan jakaa kolmeen eri aikaan: menneisyyteen, nykyhetkeen ja odotukseen tulevaista. Maine kehittyy koko ajan ja se on aina läsnä. Ilman mainetta olevaa yritystä ei ole olemassa.

Uuden yrityksen kohdalla maine perustuu yrityksen takana oleviin henkilöihin. Heidän maineensa määrittää myös yrityksen maineen. Jos maineensa on aiemmin menettänyt, on uuden yrityksen elinvoimaiseksi saaminen huomattavasti hankalampaa kuin paremmalla maineella liikkeelle lähteneen yrittäjän. Kerran huijarin maineen saanut yrittäjä on todennäköisesti ihmisten mielessä huijari myös jatkossa. (Aula & Heinonen 2011, 14-15.)

Tulevaisuuden rakentaminen on yrityksen maineen muodostumisen kannalta hyvin olennaista. Kuinka uskottavia, realistisia ja toteutuskelpoisia yrityksen suunnitelmat ovat määrittelevät hyvin pitkälle yrityksen mainetta. Kun yritys luo asiakkailleen, henkilöstölleen ja sidosryhmille odotuksia, tulisi ne pystyä pitämään, sillä se auttaa ylläpitämään yrityksen mainetta. Mikäli odotuksia ei pystytäkään syystä tai toisesta lunastamaan on seurauksena pahimmassa tapauksessa mainekriisi. Olennaista on kuitenkin ymmärtää tänä päivänä mainekuvan syntymisessä se, että maineen syntymiseen yritystä kohtaan vaikuttavat aina tunneperäiset asiat. Lisäksi dynaaminen näkemys on

nykyään syrjäyttänyt mekanistisen mainekäsityksen ja informatiivinen käsitys on aikaisempaa tulkinvaraisempaa. Samaan aikaan maine kuitenkin perustuu yhä hyvin pitkälle myös jatkuvuuteen, vakauteen ja pysyvään toimintaan. Näin olleen voidaankin ajatella, että maineen jatkuvuutta edistävä puoli on edelleen varsoin konservatiivinen. Maineen rakentuminen tapahtuu yrityksen kehityksen kautta. Samanaikaisesti maine pohjautuu myös tulevaisuuteen. Jotta tulevaisuus näyttäisi yrityksen kannalta valoisalta, täytyy yrityksessä olla nähtävissä myös muutoskykyä. (Aula ym. 2011, 14-16.)

Mainetta, sekä myös imagoa tarkastellaan usein yrityksen ympärillä olevien kohderyhmien silmin. Yleisimpiä tarkastelun kohderyhmiä ovat asiakkaat ja paikkakunnan asukkaat tai yrityksen sidosryhmät. Valitettavan usein tarkastelun ulkopuolelle jäävät yrityksen omat työntekijät. Yrityksen sisällä voidaan olettaa, että mitään ongelmia yrityskuvan suhteen ei ole, sillä kielteisiä asioita ei ole noussut esille. Tämän kaltaiseen hyvänolon tunteeseen ei kuitenkaan tulisi tuudittautua. Työntekijöiden pysyvyys yrityksen palveluksessa ei automaattisesti johdu siitä, että asiat olisivat yrityksessä hyvin. Se, että vaikka yrityksessä perusasiat, kuten palkanmaksu ja työturvallisuus olisivatkin kunnossa ei takaa hyvää imagoa. Yrityksen sijainti saattaa hyvinkin vaikuttaa työntekijän päätökseen jatkaa yrityksen palveluksessa, vaikka haluja liikkua muualle jo olisikin. Työntekijän kannalta katsottuna hänelle sopivia töitä ei välttämättä ole kuitenkaan saatavilla helposti samalta alueelta ja se pakottaa työskentelemään samassa yrityksessä, vaikka halua lähteä muualle jo olisikin. Näistä syistä johtuen työpaikan epäkohtia ei mielellään haluta nostaa esille. (Vaahtio 2005, 60-61.)

Omaan henkilöstöön sijoittaminen ja heitä kuunteleminen on siis yritykselle kannattavaa maineenhallinnan näkökulmasta katsottuna. Hyvinvoiva ja tyytyväinen henkilöstö on samalla mitä parhain imagon ylläpitäjä, sekä maineen rakentaja. Työntekijöiden keskuudessa sana kiertää varmasti myös yrityksen ulkopuolelle, mikäli yrityksessä on ikävää olla töissä. Sen seurauksena tulevaisuudessa saattaa esiintyä pulaa osaavasta työvoimasta. Tässäkin asiassa on hyvä muistaa ero ihmisten ja yritysten välillä: työntekijöitä suojaa laki yksityisyyden suojasta, yrityksellä samanlaista suojaa ei ole. (Vaahtio 2005, 62.)

5 RAKENNUSALA JA TEOLLISUUS

5.1 Rakennusala 2000-luvulla ja tulevaisuuden näkymät

Vuonna 2014 rakentamisessa alettiin elää uuden nousun aikaa vuoden 2008 taloustaantumien jälkeen ja tahti vain kiihtyi vuonna 2015. Rakentamisen suhdanne –työryhmän raportin mukaan vuonna 2015 rakennusalan aloitukset kasvoivat vuoteen 2014 verrattuna peräti 15%. Vuoden 2016 arvioidaan olevan vilkas niin teollisuus kuin asuntorakentamisessakin. Teollisuuden puolella tehdyt suuret investoinnit realisoituvat kuluvan vuoden aikana ja se piristää myös rakennusala huomattavasti. Rakennusalan kokonaistuotannon saralla kasvua arvioidaan syntyvän tänä vuonna 3-4%. Asuntoaloitusten määrässä se tarkoittaa noin 28 000 – 29 000 asuntoa. Vuoden 2017 osalta kasvun arvioidaan hieman pienentyvän ja pysyvän noin 1-3% tasolla (Valtionvarainministeriön julkaisu 2016, viitattu 31.5.2016).

5.2 Teollisuus ja sen haasteet 2000-luvulla

2000-luvulla kasvun vauhti on ollut Suomen teollisuudessa keskimääräistä alhaisempaa. Yhtenä syynä kasvun hidastumiselle on Yhdysvaltain terrori-iskut vuonna 2001, jotka saivat aikaan epävarmuutta maailman markkinoilla. Suomessa haasteita on aiheuttanut paperiteollisuuden työtaistelu 2005, joka pysäytti koko paperiteollisuuden toiminnat seitsemäksi viikoksi. Työtaistelujen vaikutus kansantalouteen oli niin suuri, että sen kasvu pysähtyi. Tämän työtaistelun jälkeen paperiteollisuudella Suomessa on mennyt heikommin. Vuoden 2005 jälkeen useita paperitehtaita on suljettu ja tuotantoa on siirretty muualle. (Paperiliitto 2008, viitattu 1.12.2016.)

Elektroniikkateollisuuden puolella toiminut Nokia oli vielä 2000-luvun alussa Suomen talouden vetureita. Nokia hallitsi maailman matkapuhelin markkinoita ja yhtiö oli alansa selkeä markkinajohtaja. Mentäessä 2000-lukua yhä pidemmälle vaikeudet kuitenkin lisääntyivät. Jorma Ollilan aikakauden jälkeen yhtiön käyrä on osoittanut alaspäin ja Nokian matkapuhelinten markkinaosuus on laskenut koko ajan. Vuonna 2008 yhtiön osuus matkapuhelinmarkkinoista oli 40% kun 2011 osuus oli enää

16%. (Helsingin Sanomat 2013, viitattu 17.11.2016.) Samoihin aikoihin Apple toi ensimmäinen iPhonensa markkinoille 2007 ja se on kasvattanut osuuttaan markkinoista aina vuoteen 2015 asti (Statista 2016, viitattu 1.12.2016).

Nokian heikentymisen myötä työpaikkoja on hävinnyt varsinkin Suomesta. Vuosituhannen vaihteen huippuvuosistaan heikentynyt Nokia myytiin Microsoftille vuonna 2013. Applen ja Samsungin paineessa alakynteen jäänyt yhtiö ei kuitenkaan onnistunut tekemään puhelimillaan uutta läpimurtoa Microsoftin alaisuudessa. Toukokuussa 2016 Microsoft ilmoitti luopuvansa puhelinten valmistuksesta, mikä tarkoitti laajoja irtisanomisia Suomessa. (MTV 2016, viitattu 1.12.2016.)

Viennillä on suoravaikutus teollisuuden tuotantoon ja sitä kautta Suomen talouteen. Kuluneen vuosikymmenen aikana rakennemuutokset ja talouskriisi ovat näkyneet suomalaisessa teollisuudessa karusti: vienti on tipahtanut huippuvuosistaan ja teollisuudesta on hävinnyt vuosien 2007-2012 aikana 76 000 työpaikkaa. Suurimmat pudotukset teollisuuden työpaikoissa on koettu paperin, puun, metallin, kasvinviljelyn ja kotieläintalouden & riistatalouden ja elektroniikka-alan tuotteiden valmistuksessa. (Tilastokeskus 2014b, viitattu 1.12.2016.) Teollisuuden osuus työpaikoista on 2000-luvulla laskenut. Vuonna 2000 teollisuudessa työskenteli 20% työvoimasta. Vuonna 2013 osuus oli enää vain 15%. (Peda 2016, viitattu 1.12.2016).

5.3 Rakennusalan ja teollisuuden työllisyys

Rakennusala työllistää tällä hetkellä noin 175 000 – 185 000 henkeä Suomessa, josta ulkomaa-laisten rakennusmiesten osuudeksi arvioidaan noin viidennes työvoimasta. Tämän lisäksi rakennusteollisuudessa työskentelee noin 80 000 henkilöä. Alalle tyypillisiä piirteitä ovat kausiluonteisuus, sekä suhdannevaihtelut, joskin viime vuosina työllisyystilanne on pysynyt varsin vakaana. Alan tyypillisen kausiluonteisuuden vuoksi työttömyys suurinta on talvisin ja se vähenee kohti ke-sää. Tämän lisäksi alalla ilmenee myös rakenteellista työttömyyttä. Tällä tarkoitetaan sitä, ettei osa käytettävissä olevasta työvoimasta työllisty edes hyvinä aikoina. Syyt voivat johtua ikääntymisestä, asuinpaikasta tai siitä, ettei heidän ammattitaitonsa vastaa kysynnän tarvetta. (Rakennusteollisuus 2016, viitattu 1.12.2016.)

Teollisuuden eniten aloista työllistää kone- ja metalliteollisuus, jossa työntekijöitä on noin 125 000 (Peda 2016, viitattu 1.12.2016). Mittaustavasta hieman riippuen, toisena tulee metsäteollisuus, joka työllistää 42 000 työntekijää. Mikäli luku halutaan jakaa pienempiin osiin, työskentelee puuteollisuudessa 22 000 ja paperiteollisuudessa 20 000 henkilöä (Metsäteollisuus 2015, viitattu 1.12.2016). Muita suuria teollisuusalojen työllistäjiä ovat kemianteollisuus, jossa työntekijöitä on 34 000 (Kemianteollisuus 2016, viitattu 1.12.2016). Elintarviketeollisuus on kooltaan lähes saman suuruinen ja alalla työskentelee 33 000 henkeä (Peda 2016, viitattu 1.12.2016).

5.4 Rakennusalan ja teollisuuden haasteet

Tulevaisuudessa suurimpia haasteita rakennusallalla tulee olemaan yhä edelleen harmaa talous ja sen kitkeminen. Rakennusala odottaa erityisesti istuvalta hallitukselta toimenpiteitä asiaan. Harmaan talouden myötä Suomi kokee vuosittain noin 5 miljardin euron veromenetykset. Harmaan talouden mukanaan tuomat haitat ovat suuret mutta sen torjuntakeinot ovat kuitenkin tuottaneet jo tuloksia. Tähän mennessä harmaata taloutta on onnistuttu kitkemään digitalisaation avulla. Esimerkiksi tilaajavastuun palvelujen kautta on mahdollista tarkistaa noin 40 000 yrityksen verojen maksutiedot. Tällä tavoin on mahdollisuus valita yritys, joka varmasti hoitaa verojen velvollisuutensa verojen suhteen. Velvoitteensa tunnollisesti hoitavalle yritykselle palvelu voi näkyä myös kilpailuetuna (Tilaajavastuu 2015, viitattu 1.12.2016).

Työtä kuitenkin riittää vielä ja harmaan talouden torjumista varten tarvitaan lisää konkreettisia tekoja. ”Rakennusallalla se käytännössä tarkoittaa jo käytössä olevien torjuntakeinojen toimivuuden, sekä vaikuttavuuden selvittämistä yhdessä viranomaisten ja alalla toimivien työmarkkinajärjestöjen kanssa”, toteaa Rakennusteollisuuden työmarkkinajohtaja Tapio Kari. Tilaajavastuun varatoimitusjohtaja Mika Huhtamäen keinot harmaan talouden kitkemiseksi olisivat yhteinen rekisteri työeläkemaksuille, sekä yleisen veronumeron käyttöön ottaminen työvoimavaltaisille aloille. (Tilaajavastuu 2015, viitattu 1.12.2016.) Rakennusallalle veronumeron käyttö on ollut pakollista jo syksystä 2012 alkaen (Vero 2012, viitattu 1.12.2016).

Teollisuuden haasteisiin on menneinä vuosikymmeninä vastattu usein devalvoimalla markka. Euroopan Unioniin ja rahaliittoon kuulumisen ovat kuitenkin estäneet tämän perinteisen keinon käyttämisen. Tämä onkin asettanut Suomen uuteen tilanteeseen itsenäisyytemme aikana. Miten pa-

rannetaan kilpailukykyä muita toimijoita vastaan globaaleilla markkinoilla? Samaan aikaan Suomessa teollisuus on jo menettänyt kokoaan. Paperiteollisuutta on ajettu alas viimeisen 10 vuoden aikana paljon. Elektroniikkateollisuus on kokenut kovan kolauksen Nokian myötä. Suuret muutokset ovat koetelleet suomalaista teollisuutta viimeisen noin 10 vuoden aikana ja samalla nämä muutokset ovat ennen näkemättömän suuria. Nämä tukijalat joihin Suomen taloudessa on totuttu turvaamaan eivät ole enää niin vahvoja kuin ennen.

6 VUOKRATYÖ

6.1 Vuokratyö yleisesti

Vuokratyön, sekä vuokratyöyritysten määrä ovat kasvaneet viime vuosina vuoden 2009 tilapäisen notkahduksen jälkeen. Vuokratyöyrityksiä tai virallisesti sanottuna henkilöstöpalvelualan yrityksiä voidaan näin ollen pitää hyvinä indikaattoreina siitä, kuinka taloudella menee. Tällä hetkellä aktiivisesti toimivia vakiintuneita henkilöstöpalvelualan yrityksiä on arviolta Suomessa noin 500-600. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2016a, viitattu 30.5.2016.) Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2010 julkaiseman tutkimuksen mukaan Suomessa olisi kuitenkin ollut vuonna 2008 jopa yli 1100 alan yritystä, joka vuoteen 1995 verrattuna on lähes nelinkertainen määrä. Huomattavaa kuitenkin on, että suurin osa yrityksistä on hyvin pieniä ja ne työllistävät vain muutamia työntekijöitä, toisinaan vain yrittäjän itsensä. Mielenkiintoisena erityispiirteenä on myös huomioitava, että alan yritysten määrä kasvaa nopeammin kuin yritys kentällä keskimäärin. Toisena erityispiirteenä on havaittavissa yritysten tavallista suurempi vaihtuvuus. (Yrittäjäyyskatsaus 2010, viitattu 30.5.2016.)

6.2 Vuokra-ala työllistäjänä

Työllistäjänä henkilöstöpalveluyritykset ovat kuitenkin varsin merkittävä ryhmä. Henkilöstöpalveluyritysten liiton mukaan työllistettävien määrä tällä hetkellä on noin 30 000 henkilöä vuosittain (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2016b, viitattu 30.5.2016). Tilastokeskuksen mukaan vuokratyön osuus työvoimasta on noin yksi prosentti. Huippuvuosi vuokratyöntekijöiden määrässä mitattuna on ollut vuosi 2008, jolloin työntekijöitä on ollut vuokratyöyritysten palveluksessa 32 000. Vuonna 2009 alkoi hetkellisen notkahduksen ja vuokratyö työllisti työntekijöitä vähemmän, mutta sen jälkeen vuokratyö on työllistänyt vuosina 2010-2014 keskimäärin 27 000 – 29 000 suomalaista vuosittain. Toimialakohtaisesti jaoteltuna vuokratyötä tehdään eniten tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuuden aloilla, sekä matkailussa. (Tilastokeskus 2014c, viitattu 31.5.2016.)

6.3 Vuokratyö Euroopassa

Euroopan Unionissa vuokratyöntekijöiden määrässä on havaittavissa varsin suuria maakohtaisia eroja. Vuonna 2006 tehdyssä Euro15 tutkimuksessa tarkasteltiin vuokratyövoiman käyttöä osana

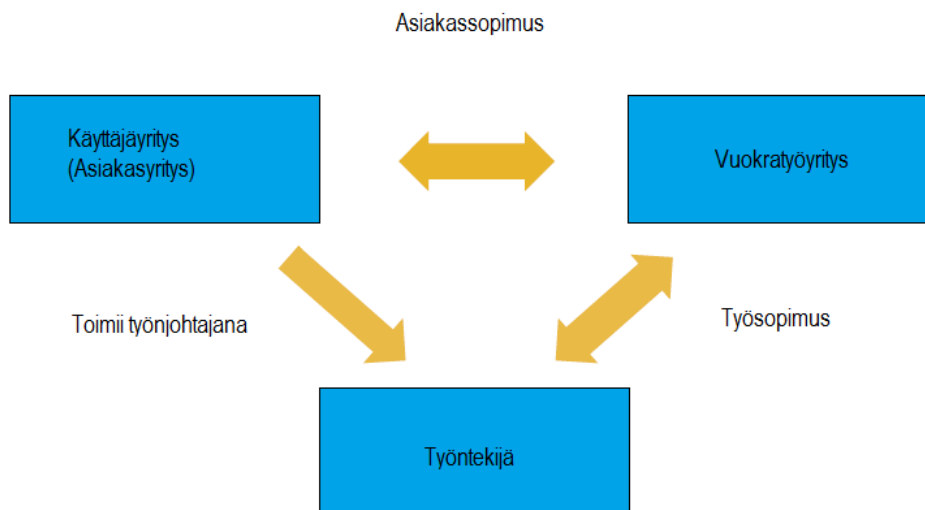
työmarkkinoita silloisten EU-maiden alueella. Tutkimuksessa on havaittavissa selkeitä eroja eri jäsenmaiden suhteen. Ylivoimaisena ykkösenä tilastossa on Iso-Britannia, jonka työvoimasta peräti 4,5% on ollut vuonna 2006 vuokratyöntekijöitä. Yleisesti ottaen vuokratyöntekijöiden osuus pyörii alle prosentin tuntumassa poikkeuksina Itävalta, Belgia, Ranska, Alankomaat, Luxemburg, sekä jo edellä mainittu Iso-Britannia. Mielenkiintoisena yksityiskohtana mainittakoon, että Italiassa vuokratyö on ollut laissa kiellettyä vuoteen 1997 asti. Yleisesti ottaen voidaan kuitenkin selkeästi todeta, että vuokratyön osuus Euroopassa on 1990-luvulta alkaen kasvanut voimakkaasti. Maasta riippuen kasvu on ollut kahdesta viiteen kertaista. Näin suuri ja nopea kasvu selittyy sillä, että vuokratyön määrä on ollut varsin pientä verrattuna työllisyyden kokonaismäärään. (Yhteiskuntapolitiikka 2009, viitattu 31.5.2016.) Vuokratyön kasvusta huolimatta on työllistyminen suoraan työtä antavaan yritykseen silti ylivoimaisesti suurin tapa tehdä työtä.

6.4 Vuokratyön maine

Vuokratyöntekijän asema on vielä tänäkin päivänä suurelle yleisölle epäselvä ja vuokratyöllä on huono maine varsinkin ulkopuolisten keskuudessa. Kuitenkin Helsingin Sanomissa vuonna 2012 julkaistun Suloinen, kirottu vuokratyön mukaan vuokratyöyrittäjä Opteamin työntekijöistä 92 prosenttia suosittelisi vuokratyötä myös muille. Myös Henkilöstöpalveluliiton tekemän kyselyn mukaan vuokratyöntekijöistä kaksikolmasosa on tyytyväisiä työnsä sisältöön. Täysin yksiselitteinen tilanne ei kuitenkaan ole, sillä Ammattiliitto Pron jäsentutkimuksessa vuokratyöntekijät pelkäsivät enemmän epäonnistumisia, sekä työpaikkansa menettämistä kuin muut työntekijät. Artikkelissa kävi ilmi myös, että myös ongelmia on ilmennyt palkkauksen kanssa. Vuokratyöntekijälle saatetaan maksaa huonompaa palkkaa kuin vakituiselle. Myös mahdolliset muut edut saattavat olla huonompia. Positiiviseksi puoliksi artikkelissa painotetaan vuokratyöntekijän vapautta, sekä työn joustavuutta: työstä on mahdollista kieltäytyä, mikäli se ei sovi työntekijän tilanteeseen. Vuokratyö antaa työntekijälleen tarvittaessa vapautta ja mahdollisuuden tehdä lyhyempiä tunteja. Tästä johtuen vuokratyö on varsin suosittu tapa tehdä työtä alle 35-vuotiaiden keskuudessa. (Helsingin Sanomat 2012, viitattu 30.5.2016.) Vuokratyön maine on kuitenkin vähitellen paranemassa ja vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys kertoo osaltaan siitä, että asiat ovat todellisuudessa paremmin kuin yleinen mielipide mediassa antaa ymmärtää.

6.5 Vuokratyöntekijän asema käyttäjäyrityksessä

Suurin ero vuokratyöntekijällä ja käyttäjäyritykselle suoraan työskentelevällä työntekijällä on työnantaja. Vuokratyöntekijän työnantaja on vuokratyöyritys, joka maksaa työntekijän palkan mutta hänen työkohteensa sijaitsee käyttäjäyrityksen kohteessa, jonka kanssa vuokratyöyritys on tehnyt sopimuksen työvoiman vuokraamisesta. Vuokratyöyritys ja käyttäjäyritys ovat sopineet vuokrauksesta asiakassopimuksella, jossa on sovittu työtehtävistä, työntekopaikasta, vuokratyöntekijän vaadittavista taidoista, käyttäjäyrityksen vuokratyöyritykselle maksettavista palkkioista, sekä yhteyshenkilöstä. (Vuokratyöopas 2013, viitattu 31.5.2016.) Asiakassopimuksella on usein määräävä vaikutus vuokratyöntekijän asemaan, sillä korvaus josta yritysten välillä työvoiman vuokraamisesta on sovittu, vaikuttaa vuokratyöntekijän palkkaan. Työntekijällä, luottamusmiehellä tai muilla henkilöstön edustajilla ei ole lain mukaan oikeutta saada sopimusta nähtäville. Asiakassopimuksella ei kuitenkaan voida heikentää vuokratyöntekijän oikeuksia ja palkan on oltava aina vähintään työehtosopimuksen mukainen. (Vuokratyöopas 2016, viitattu 1.12.2016.)



KUVIO 2. Vuokratyön toimintaperiaate

Perehdytyksestä työhön vastaa käyttäjäyritys, jossa vuokratyöntekijä on töissä. Lain mukaan vuokratyövoimaa voidaan käyttää periaatteessa missä vain. Työehtosopimuksessa on kuitenkin tietyillä aloilla sovittu erikseen vuokratyövoiman käytöstä ja näitä sopimuksia on luonnollisesti noudatettava

työvoimaa palkattaessa. Myös tilaajavastuulaissa löytyy tiettyjä velvoitteita, kun työvoimaa käytetään osana yrityksen tavanomaista toimintaa. (Vuokratyöopas 2013, viitattu 31.5.2016.) Vuokratyövoima on tärkeä lisä yritysten toiminnan kannalta. Ilman vuokratyövoimaa esimerkiksi palvelu- ja kaupanalan yritykset voisivat olla huomattavasti ruuhkaisempia, tai ne saattaisivat toimia tehotomammin. Kiiretilanteissa tai muulloin äkillisen työvoiman tarpeen ollessa kyseessä, vuokratyö on usein pelastava voima, jotta työt saadaan hoidettua asianmukaisesti. Vuokratyöntekijät ovat oman alansa ammattilaisia, eikä asiakas usein edes huomaa, millaista työtä tekevän ihmisen kanssa hän on tekemisissä (Helsingin Sanomat 2012, viitattu 30.5.2016).

6.6 Vuokratyötutkimus 2016

Henkilöstöpalveluyritystenliitto HPL järjesti vuonna 2016 jo seitsemättä kertaa vuokratyöntekijöitä koskevan tutkimuksen. Vuosien 2007-2010 välillä tutkimus tehtiin vuosittain ja vuoden 2010 jälkeen tutkimus on suoritettu joka toinen vuosi. Tutkimuksessa selvitetään kattavasti vuokratyöntekijöiden mielipiteitä alasta. Vuoden 2016 tutkimuksessa vastauksia saatiin lähes 6500 kappaletta. Kyselyyn vastanneista 64% oli naisia ja 36% miehiä. Ikäjakautuksen suhteen enemmistö kyselyyn vastaajista oli nuoria. Alle 35-vuotiaita vastaajia kyselyssä peräti 73%. Tutkimuksen aihealueita olivat työn sisältö ja motivaatio, työ asiakasyrityksessä, esimiestyö asiakasyrityksessä, työnantajakuva, sekä vuokratyön tekeminen. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2016c, viitattu 14.12.2016.)

Vuokratyökyselystä saadut tulokset olivat pääasiassa positiivisia. Kyselyn kokonaisarvosanaksi saatiin 1-5 asteikolla 3,9. Perehdytys työhön asiakasyrityksessä koettiin vastaajien mielestä hyväksi ja työn koettiin olevan sellaista mitä oli haettu. Esimiesten ja työtoverien arvostus koettiin vuokratyöntekijöiden keskuudessa korkeaksi. Sen sijaan vuokratyöntekijöiden työyhteisöön kuulumisen tunne ja tasa-arvoinen kohtelu yritysten varsinaisten työntekijöiden kanssa olivat alhaisempia. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2016c, viitattu 14.12.2016.)

Työnantajakuvaan liittyvissä kysymyksissä työntekijät kokivat, että heidän työnantajansa hoitaa palkan maksun, sekä muut velvoitteet asianmukaisesti. Samalla työnantajan koettiin olevan menestyvä ja laadukas, sekä huomioivan työntekijän tarpeet. Vuokratyöntekijöiden mielestä vuokratyö

avaa hyvin mahdollisuuksia saada uusia työtarjouksia. Myös vuokratyön kokemukset olivat osoittautuneet todellisuudessa paljon ennakoitua paremmiksi. Tuttavilleen vuokratyötä suosittelisi 87% vastaajista. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2016c, viitattu 14.12.2016.)

Pääsääntöisesti kyselyyn vastanneet vuokratyöntekijät ovat tyytyväisiä työnsä sisältöön, sekä ovat motivoituneita siihen ja pitävät työskentelystä asiakasyrityksissä. Myös asiakasyritysten esimiestyöhön ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä. Työnantajakuvan osalta työntekijät ovat tyytyväisiä työnantajaansa, joskin koulutus ja kehittymismahdollisuuksia ei nähdä erityisen hyvinä. Samaan aikaan kuitenkin harvempi vastaaja kokee kuuluvansa henkilöstöpalvelun työyhteisöön. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2016c, viitattu 14.12.2016.)

Vuokratyötutkimukseen vastaajista 34% tekee vuokratyötä päätyönään. Opiskelujen ohella vuokratyötä tekee 29% vastaajista. Vuokratyön kesto työntekijälle on usein lyhytaikaista, sillä 47% on tehnyt vuokratyötä alle vuoden. Hieman pidempään eli 1-3 vuotta vuokratyössä olleiden osuus oli 27% vastaajista. 3-5 vuotta työskennelleitä oli 11% ja yli 5 vuotta työskennelleitä 9% vastaajista. Vastaajista 43% kertoo vuokratyöyrityksen pystyvän järjestämään heille heidän halutessaan uutta työtä edellisen päätyttyä. Noin kolmannekselle ei uutta työtä ole löytynyt. Vakituiseen työhön haluaisi siirtyä 66% vastaajista. Yleisimmäksi syyksi vuokratyön tekemiselle on vastaajien mukaan se, että muutoin töitä ei välttämättä olisi. Muita yleisimpiä syitä olivat mahdollisuus valita työaika ja -paikka itse, sekä lisäansiot. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2016c, viitattu 14.12.2016.)

Vuokratyötutkimus 2016 perusteella voidaan sanoa, että asenteet vuokratyötä kohtaan ovat vuosien varrella vähitellen muuttuneet positiivisempaan suuntaan. Kyselyn tulokset ovat edenneet vuosi vuodelta parempaan suuntaan. Kehitys kohti parempaa ei ole ollut nopeaa mutta se on tasaisen varmaa. Työntekijöille vuokratyön etuna on ennen kaikkea joustavuus, minkä vuoksi työ sopii hyvin esimerkiksi opiskelijoille. Myös nuoret ovat vuokratyössä suuri ryhmä. Heille vuokratyö voi toimia ponnahduslautana kohti vakituista työpaikkaa. Vaikka suurin osa vuokratyöläisistä tekeekin vuokratyötä vain lyhyen aikaa, ei sitä silti välttämättä nähdä enää tilapäisenä ratkaisuna, sillä 20% vastaajista oli tehnyt vuokratyötä yli 3 vuotta. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2016c, viitattu 14.12.2016).

Oli vuokratyön kesto lyhyt tai pitkä, työntekijä nuori tai vanhempi, kokematon tai kokeneempi, on yksi asia varmaa: vuokratyö on tullut jäädäkseen ja se on koko ajan yhä merkittävämpi tekijä suo-

malaisilla työmarkkinoilla. Syyt vuokratyön tekemiseen vaihtelevat mutta vuokratyölle löytyy teki-
jöitä ja sille on kysyntää. Tärkeintä kuitenkin on, että kaikki vuokratyön osapuolet ovat omaan
osaansa tyytyväisiä ja asiat toimivat kuten on sovittu.

7 REKRYTOINTI

7.1 Rekrytointiprosessin kulku

Onnistunut rekrytointi on osa hyvää työnantajakuva. Osaavalla rekrytoinnilla yritys saa palvelukseensa työntekijät, joiden osaaminen vastaa yrityksen tarvetta. Rekrytointiprosessin kulku alkaa tarvekartoituksesta. Yritykselle on aina parempi saada mahdollisimman tarkka kartoitus, jotta oikean ihmisen tai ihmisten löytäminen työhön olisi helpompaa. Kartoituksessa voidaan käyttää apuna tehtävänkuvauksia ja henkilöprofiililomaketta. Rekrytoinnin onnistumisen kannalta on tärkeää, että yritys tietää tarkkaan minkälaista henkilöä tai henkilöitä se on hakemassa. Rekrytoinnin kriteereistä on hyvä puhua yrityksen sisällä laajemmin. Kriteerien määrittelyä jättäminen pelkästään rekrytoijan huoleksi ei ole pidemmän päälle hyvä asia. Kun kriteereistä keskustellaan ja sovitaan yhdessä, tulevat ne kaikille selväksi, eivätkä ne jää vain rekrytoijan tietoon jäsentymättömäksi tiedoksi. Asiaan kannattaa varata aikaa ja analysoida kunnolla, mitä uudelta työntekijältä vaaditaan. Tavoite on helpompi saavuttaa, kun on tiedossa missä maali sijaitsee. (Vaahtio 2005, 71.)

Rekrytointi tulisi siis ajatella mahdollisuutena yrityksen kehittymiselle ja uudistumiselle. Hyvin tehdyssä rekrytoinnissa kokonaisuutta ajatellaan tätä päivää pidemmälle ja pohditaan tulevan työntekijän työnkuvaa myös tulevaisuutta silmällä pitäen. Valitsemalla rekrytoinnissa henkilö, joka pystyy tekemään työtä nyt ja muuttuneessa ympäristössä tulevaisuudessa on, yritykselle hyvä valinta. (Vaahtio 2005, 71.)

Hyvässä maineessa oleviin yrityksiin voi saapua työhakemuksia riippumatta siitä onko paikkoja edes julkisesti auki vai ei. Passiivinen rekrytointi toimii hyvin pitkälle työnantajamaineen varassa. Hyvä maine tuo siis mukanaan sivutuotteena positiivisia asioita, joista on yritykselle vain etua. Samalla alalla kilpailevalla yritykselle tilanne voi hyvin olla päinvastainen, jos sen maine on heikko. Työtön työnhakija saattaa ottaa mieluummin karsittäväkseen kuin mennä huonossa maineessa olevaan työpaikkaan töihin. (Vaahtio 2005, 57.)

Rekrytointia voidaan suorittaa käyttäen joko, sisäistä tai ulkoista hakua. Sisäisessä haussa etuna on se, että palkattavahenkilö on jo ennestään yritykselle tuttu ja henkilölle itselleen yritys ja sen

käytännöt ovat tuttuja. Ulkoinen rekrytointi on käytäntönä jo niin vakiintunut, että sisäisen rekrytoinnin mahdollisuuksia ei aina edes ymmärretä käyttä. Ulkoinen rekrytointi soveltuu parhaiten tilanteisiin, joissa yrityksen resurssitarve kasvaa tai muuttuu (Vaahtio 2005, 36).

Vuokratyöalalla sisäinen rekrytointi on kuitenkin potentiaalinen vaihtoehto, sillä työntekijöiden tiedot säilyvät yrityksen tiedoissa. Vuokratyöyritys voi yrittää näin hakea suoraan jo olemassa olevien työntekijöiden joukosta tekijää avoimena olevaan työtehtävään. Työntekijä tunnetaan jo entuudestaan yrityksessä ja hänen osaamisensa, sekä kokemuksensa tunnetaan myös. Epävarmuustekijät pienenevät ja mahdollisuus virheisiin rekrytoinnin yhteydessä laskee. Työntekijän aiemmin havaitun osaamisen perusteella hänet voidaan sijoittaa haastavampiin tehtäviin ja tukea henkilön osaamisen kehittymistä. Näin toimimalla lisätään työntekijän työmotivaatiota ja motivoidaan hänen osaamisensa kehittymistä. Samalla työntekijä tiedostaa, että hänen osaamisensa palkitaan. (Vaahtio 2005, 37.)

Ulkoi- sen haun kohdalla vaihteita ja huomioon otettavia asioita on enemmän. Ensin luodaan hyvä ja selkeä hakemus, josta käy selville millaista henkilöä haetaan ja mihin tehtäviin. Tämän jälkeen hakemukselle valitaan sopiva välityskanava. Yleinen tapa on käyttää mol.fi –sivustoa ja rinnalla yrityksen omia nettisivuja. Myös alalle kouluttavat oppilaitokset ovat hyviä kohderyhmiä löytää osaavaa työvoimaa.

Työhakemusten läpikäynnissä valitaan haastatteluun sopivimmat henkilöt. Haastatteluun valituille henkilöille ilmoitetaan haastattelusta ja heidän kanssaan sovitaan haastattelu-aika. Ei valituille asiasta ilmoiteta yleensä sähköpostitse (Raahen yrityspalvelut 2016, viitattu 5.6.2016).

Hakijoiden haastattelujen perusteella valitaan työhön sopiva henkilö. Henkilön kanssa sovitaan palkka, sekä muut mahdolliset edut. Tämän jälkeen tehdään työsopimus ja käydään työhön liittyvät oleelliset asiat lävitse kuten esimerkiksi työaika ja sen kirjaaminen, työterveyshuolto, kulunvalvonta, lounastauot, henkilötietolomake ja työehtosopimus. (Raahen yrityspalvelut 2016, viitattu 5.6.2016.)

Henkilöstövuokrausyrityksessä myös ei valittujen tiedot säilytetään järjestelmässä hakijoiden niin salliessa. Työtilanteet ja työvoiman tarpeet rakennus- alalla saattavat muuttua nopeasti, joten potentiaalisia mutta ei vielä työllistettyjä henkilöitä saatetaan palkata nopeallakin aikataululla. Tämän

vuoksi vielä työllistetyt mutta potentiaaliset työntekijät ovat yritykselle voimavara ja jossain määrin myös kilpailuetu.

7.2 Rekrytointi kohdeyrityksessä

Opinnäytetyön kohteena olevassa yrityksessä rekrytointiprosessin kulku jäljittelee hyvin tarkasti edellä olevaa teoriaa. Yritys jättää ilmoituksen avoimesta työpaikasta omille nettisivuilleen, sekä mol.fi -osoitteeseen. Tämän lisäksi yritys markkinoi osaa työpaikoistaan myös sosiaalisessa mediassa.

Työhakemukset yritys vastaanottaa sähköisesti, jolloin jokainen hakemus jää yrityksen tietokannan talteen. Vaikka hyvälle hakijalle ei olisikaan työtä tarjolla juuri nyt, jää hakijan tiedot yritykselle talteen mahdollista tulevaa työtarjousta varten.

Ensisijaisesti vuokratyöyritys pyrkii aina löytämään jo yritykseen työllistettyjen työntekijöiden joukosta työntekijän käyttäjäyrityksen työtilaukseen. Mikäli sopivaa työntekijää ei vapaana olevien joukosta löydy, käynnistetään avoin haku. Haun jälkeen haastatellaan parhaimmat hakijat ja mikäli sopiva henkilö löytyy, hänet työllistetään.

Työtehtävään sopivan työntekijän saamiseksi, on itse haastattelussa haastateltavasta pyrittävä saamaan irti kaikki oleellinen tieto. Haastattelun apuna voidaan käyttää tarvittaessa apuna runkoa, jota käyttämällä varmistetaan se, ettei mitään oleellista jäisi kysymättä. Tärkeää on määrittää hakijan tämän hetkinen tilanne, sekä osaaminen, työkokemus ja se, kuinka kauan työntekijä on käytettävissä.

Haastattelujen jälkeen valitaan haastateltujen joukosta sopiva työllistettävä uusi työntekijä. Tarpeesta riippuen, valittavia työntekijöitä voi olla myös useita. Valinnan jälkeen on vuorossa työsopimuksen tekeminen uuden työntekijän kanssa. Samalla työntekijää opastetaan vuokratyöalan käytäntöihin ja hän saa perehdytyksen yrityksen toimintatavoista. Varsinaiseen työhön työntekijä perehdytetään asiakasyrityksen kohteessa.

8 KYSELYN TULOKSET

8.1 Kyselyn taustatiedot

Työnantajakuvan kartoitus –kysely toteutettiin toimeksiantajayrityksen vuokratyöntekijöille 30.6.-14.8.2016 välisenä aikana. Kyselyn kestoja jatkettiin alkuperäisestä suunnitelmasta kuukaudella, sillä vastauksien saaminen kesti odotettua kauemmin. Kysely lähetettiin kaikkiaan 266 työntekijälle ja vastauksia saatiin 70 kappaletta vastausprosentin ollessa noin 26.

Kysely toteutettiin Webropol-ohjelmistoa käyttämällä täysin sähköisesti. Webropolin käytölle kyselyn alustana oli monta puoltavaa tekijää; ohjelmistoa on helppo ja yksinkertainen käyttää, ohjelmisto analysoi vastauksia ja lomakkeiden lähetys vastaajille on helppoa ja kustannustehokasta ohjelmiston kautta sähköisesti. Vastaajan kannalta sähköinen lomake on helppo ja nopea täyttää silloin kuin itselle parhaaksi sopii, eikä täytetyn lomakkeen lähettäminen ole kuin yhden napin painalluksen päässä.

Työntekijöiden työskennellessä eri puolella Suomea, oli Webropol kyselyn käyttäminen alustana paras tapa kerätä vastauksia. Tulosten analysoinnissa Webropolilla käsin tehtävän manuaalisen työn osuus on nolla, sillä paperisia lomakkeita ei ole. Näin vältetään myös mahdollisilta virheiltiltä, joita tulosten syöttämisellä käsin järjestelmään mahdollisesti tulisi. Sähköisessä muodossa olevien tulosten käsittely myös nopeuttaa opinnäytetyöntekoprosessia.

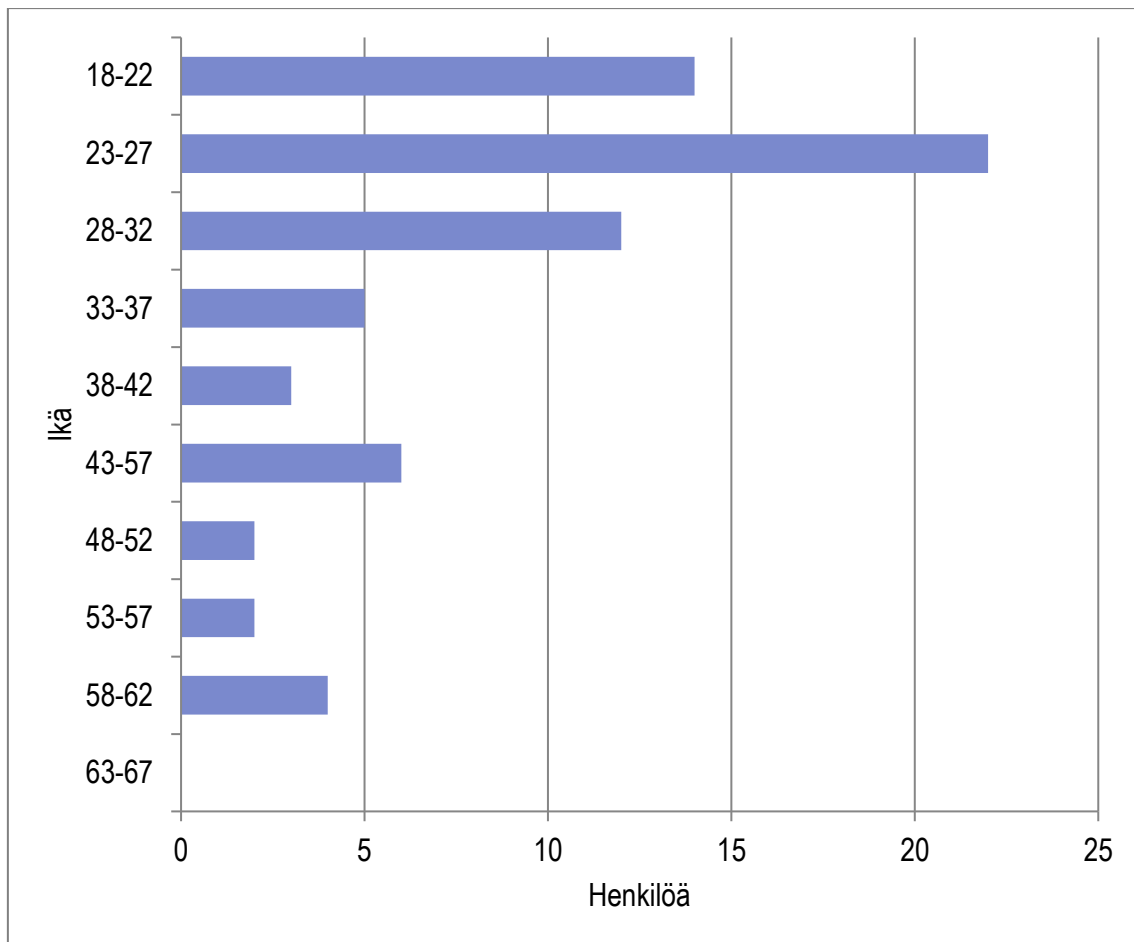
Kyselyn pohjana käytettiin toimeksiantajayrityksen aiemmin vuonna 2014 työntekijöille laadittua palautekyselyä. Uuden kyselyn suunnitteluvaiheessa pyrittiin siihen, että kyselystä saataisiin vanhaa kattavampi mutta samalla se olisi vertailukelpoinen edellisen kyselyn kanssa. Näin toimimalla toimeksiantajayritys pystyy vertaamaan tuloksia ja niiden kehitystä kyselyiden välissä. Lisäksi pyrittiin siihen, ettei kyselystä tulisi liian pitkää ja puuduttavaa, jolloin se mahdollisesti laskisi vastausprosenttia ja sitä kautta samalla kyselyn luotettavuutta. Tämän vuoksi lopputuloksena olikin kysely, jossa kysymyskokonaisuuksia on 18 ja jokainen kohta käsittelee omaa aihealuettaan. Näin kyselystä pystyttiin kokoamaan looginen ja yhtenäinen kokonaisuus, johon vastaajan on helppoa vastata. Osassa kysymyksistä on käytetty tyylinä väittämiä, joihin työntekijä vastaa sen perusteella

kokeeko hän olevansa väittämän kanssa samaa mieltä, jokseenkin samaa mieltä, jokseenkin eri mieltä, tai eri mieltä. Väittämäkysymyksissä on mahdollisuutena vastata myös en osaa sanoa. Vastauksille on määritetty samalla myös numeerinen arvo, jolla saadaan helposti muutettu vastaajien vastaukset mitattavaan muotoon. Numeeristen arvojen avulla vastauksille ja saadaan helposti luettavia ja arvioitavia tuloksia. Lisäksi joukossa on yksi monivalintakysymys, jossa vastaajalla on mahdollista valita kolme itsensä mielestä sopivinta vaihtoehtoa kysymykseen. Kyselyssä on myös kysymyksiä, joihin vastaaja vastaa numeroasteikolla yhdestä viiteen. Tätä vastaustyyliä on käytetty kysymyksissä, joissa vastaajaa on pyydetty arvioimaan, kuinka hyvin jossakin asiassa on onnistuttu. Vastaajilla oli mahdollisuus antaa myös vapaita vastauksia osassa kysymyksiä ja kyselyn lopussa oli mahdollista antaa palautetta kyselystä, sekä muita mahdollisia kommentteja ja mielipiteitä.

Tuloksien lukemisen selkeyttämiseksi tulokset on jaettu eri osiin samalla jaolla kuin teoriaosuudessa. Tämän lisäksi tuloksia on tarkasteltu eri sukupuolien ja paikkakuntien välillä. Tuloksia ei kuitenkaan ole analysoitu enää sukupuolta- ja toimipaikkaa tarkemmalla jaottelulla, sillä vertailuryhmien koot olisivat niin pienet, että yksittäiset vastaukset ja näin ollen myös vastaajien henkilöllisyydet saattaisivat paljastua. Selkeämmän luettavuuden vuoksi, kysymyksien kohdalla olevat taulukot näyttävät vastaukset kaikilta paikkakunnilta yhteensä. Paikkakuntien ja sukupuolten välisiä eroja vastauksissa on avattu erikseen sanallisesti.

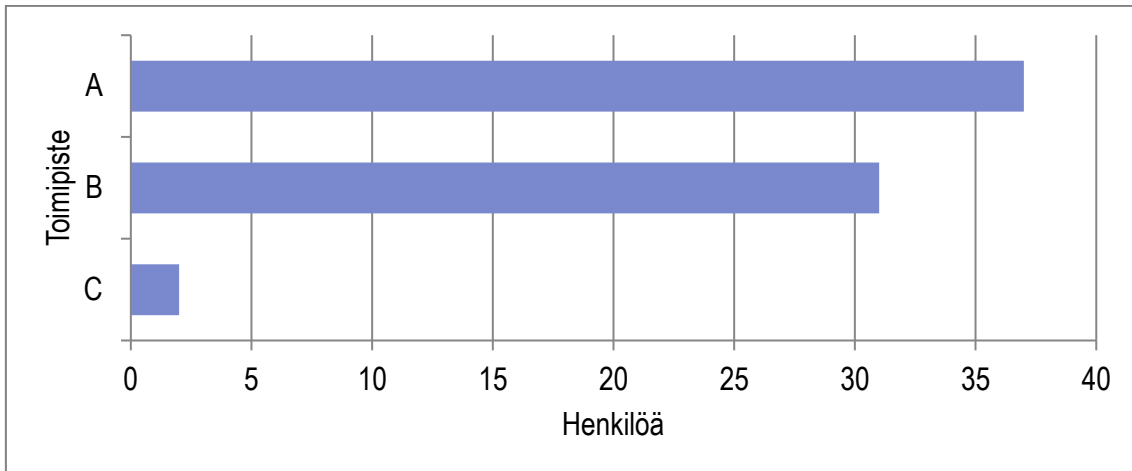
8.2 Perustiedot vastanneista

Kyselylomake lähetettiin 226 työntekijälle ja kyselyn vastausmääräksi saatiin 70 vastausta. Vastaajista naisia oli 25 ja miehiä 45 henkilöä. Vastausprosentiksi saatiin 26,3. Kyselyn vastaajien ikähaarukka oli 18-62 vuotta. Selvä enemmistö vastaajista oli nuoria. Yksittäisiä ikäryhmiä vertailtaessa eniten vastaajia oli 23-27 vuotiaiden ryhmästä, josta vastauksia saatiin 22 kappaletta. Seuraavaksi eniten vastaajia oli 18-22 ja 28-32 vuotiaiden ikäryhmissä. Kolme nuorinta ikäryhmää muodosti kaksikolmasosaa kaikista vastaajista. 33-62 vuotiaiden vastaajien osuudeksi jäi näin yksi kolmannes, joista jokaisessa yksittäisessä ryhmässä oli muutamia vastaajia.



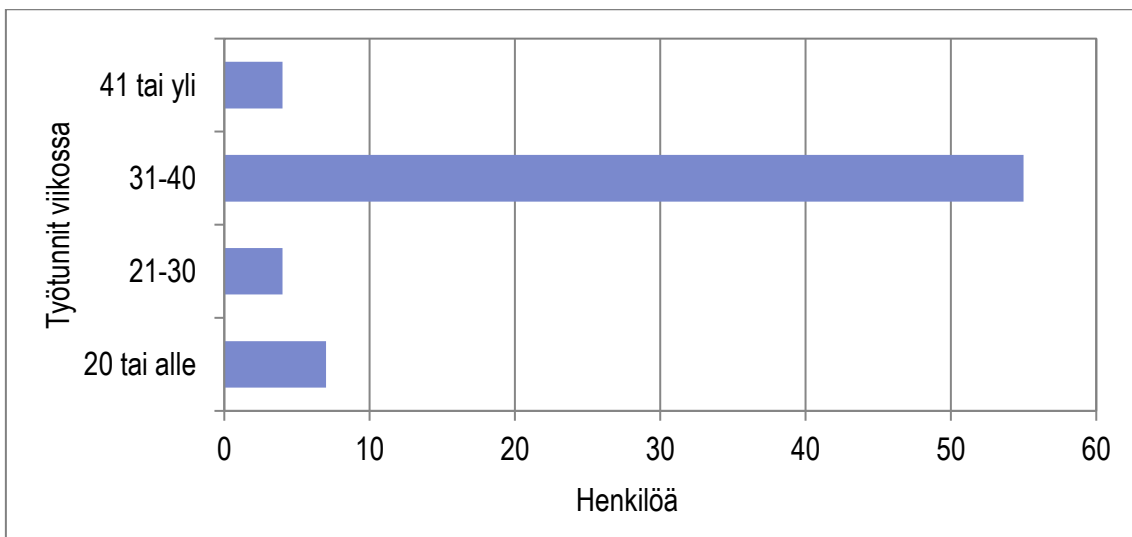
KUVIO 3. Kyselyyn vastanneiden ikäjakauma (n= 70)

Toimipistekohtaiset erot vastausmäärissä olivat suuret. Toimipisteessä A vastaajia oli 37 ja toimipisteessä B 31. Toimipisteestä C vastauksia saatiin kaksi. Vastauksia analysoitaessa vastaajat on jaettu neljään eri ryhmään sukupuolen, sekä toimiston paikkakunnan mukaan, jonka kautta vastaaja on töissä: toimipiste A:n naistyöntekijät, toimipiste A:n miestyöntekijät, toimipiste B:n naistyöntekijät ja toimipiste B:n miestyöntekijät. Näitä ryhmiä vertaillaan tuloksia analysoitaessa keskenään, sekä ryhmään, jossa on kaikkien työntekijöiden vastaukset yhtenä kokonaisuutena. Vastaajien yksityisyyden takaamiseksi toimipiste C:n vastauksia ei voida ottaa mukaan vertailuun vertailtaessa mahdollisia toimipisteiden välisiä eroja, sillä vastauksia saatiin vain kaksi kappaletta. Toimipiste C:n vastaukset ovat kuitenkin mukana kyselyn kokonaisvastausmäärässä.



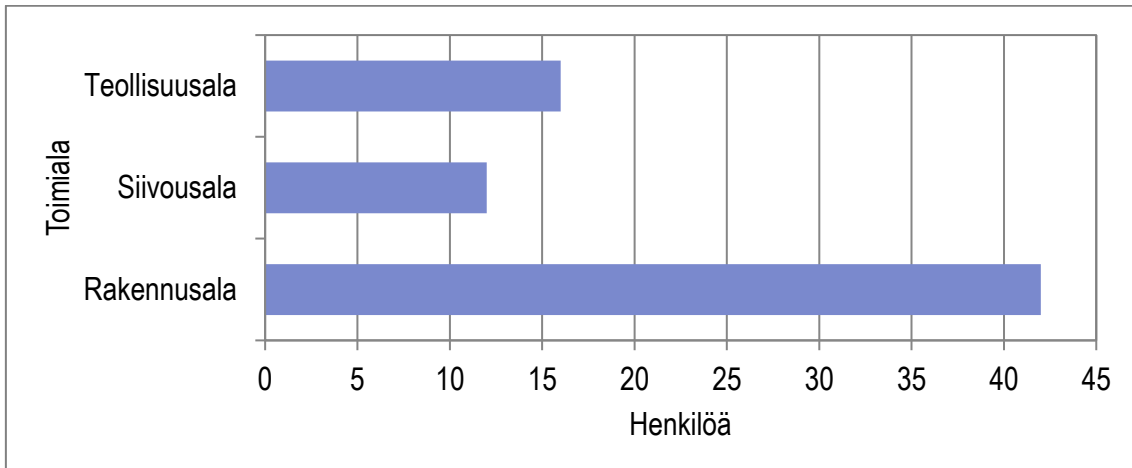
KUVIO 4. Toimipiste, jonka kautta työntekijä on töissä (n=70)

Vastaajien työtuntimääriä kysyttäessä 55 ilmoitti työskentelevänsä 31-40 tuntia viikossa. Vastajista seitsemän ilmoitti työskentelevänsä 0-20 tuntia viikossa. Työntekijöitä, jotka työskentelivät 21-30 tai yli 41 tuntia viikossa oli molempia neljä henkilöä.



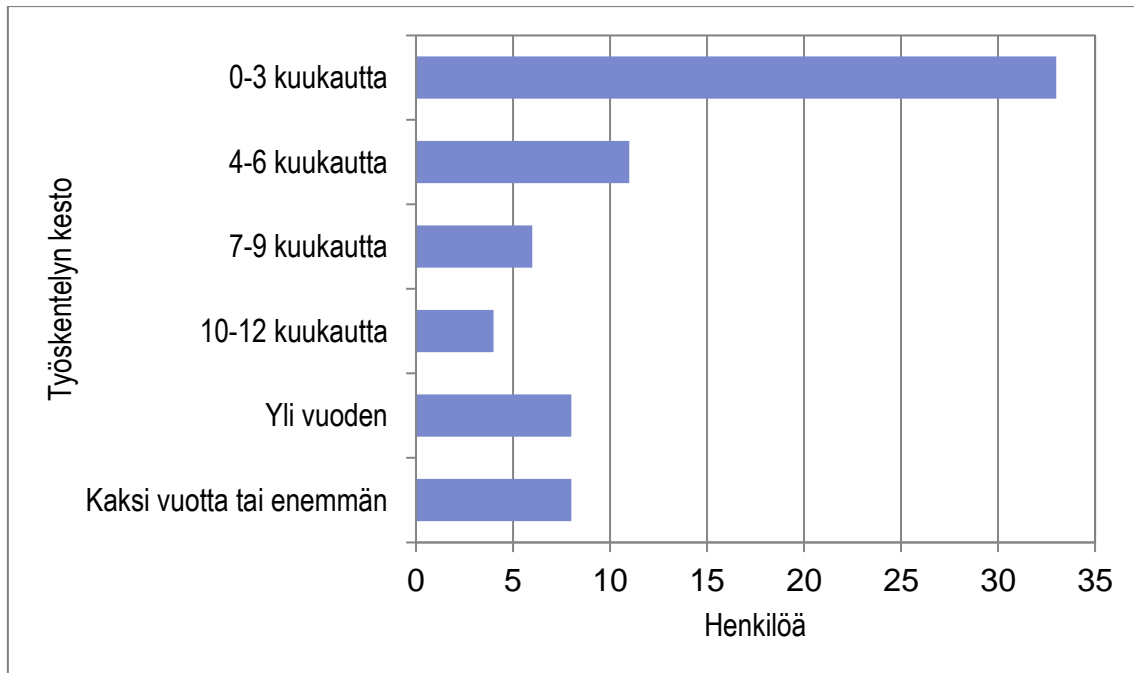
KUVIO 5. Työntekijän viikoittainen työtuntimäärä yrityksessä (n=70)

Vertailtaessa toimialoja vastanneiden kesken, oli selvästi suurin ryhmä rakennusala, jossa työskenteli 42 vastaajaa. Siivousalalla työskenteli 12 ja teollisuudessa 16 vastaajaa. Toimipisteessä A työkohteet jakoutuivat siivous- ja rakennusalan kesken. Naisista rakennuslalla oli 4 ja siivousalalla 12. Miehistä kaikki eli 21 työskentelivät rakennuslalla. Toimipisteessä B työntekijät työskentelivät rakennuslalla ja teollisuudessa. Rakennuslalla työskenteli 1 nainen ja 14 miestä. Teollisuudessa työntekijöinä oli yhtä paljon naisia ja miehiä. Kumpaakin sukupuolta oli 8 henkilöä.



KUVIO 6. Toimiala, jolla työntekijä työskentelee (n=70)

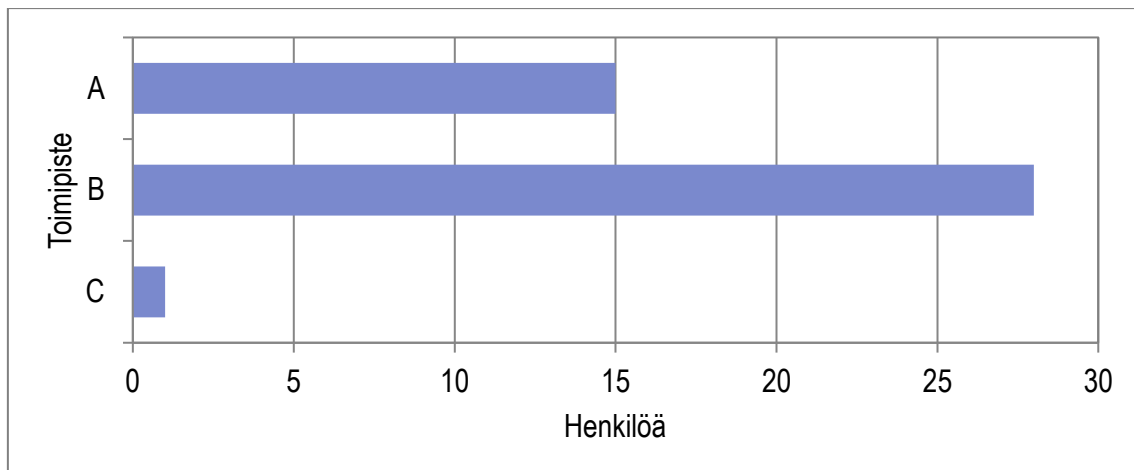
Tarkasteltaessa sitä, kuinka kauan työntekijät ovat olleet yrityksen palveluksessa, havaitaan, että kyselyyn vastanneista 0-3 kuukautta työskennelleiden osuus on suurin, sillä heitä on 33. Hieman pidempään eli 4-6 kuukautta työskennelleitä 11 henkilöä. 7-9 kuukautta työskennelleitä vastaajia oli kuusi ja 10-12 kuukautta työskennelleitä vastaajia oli neljä. Yli vuoden ja kaksi vuotta tai enemmän työskennelleiden ryhmissä vastaajia oli molemmissa kahdeksan kappaletta.



KUVIO 7. Aika, jonka työntekijä on työskennellyt yrityksessä (n=70)

8.3 Rekrytointi

Rekrytoinnin vastauksia analysoitaessa ja paikkakuntakohtaista vertailua tehtäessä, voidaan verrata vain toimipisteiden A ja B vastauksia keskenään, sillä toimipisteestä C saatiin vain yksi vastaus. Vastauksia saatiin eniten toimipisteestä B, jossa vastaajia oli 28. Toimipisteestä A vastauksia saatiin 15 ja toimipisteestä C 1.



KUVIO 8. Rekrytointiosion kysymyksiin vastanneiden toimipisteet, jonka kautta he työskentelevät

Rekrytointiosio oli rajattu sellaisille vastaajille, jotka olivat työskennelleet yrityksessä korkeintaan kuusi kuukautta. Syynä rekrytointiosion rajaukseen on se, että rekrytointitapahtuma on tässä vaiheessa vielä työntekijän tuoreessa muistissa ja siitä on mahdollista saada luotettavampaa tietoa kuin työntekijältä, joka on ollut töissä yrityksessä jo pidempään. Kaikkiaan rekrytointiosion kysymyksiin vastauksia saatiin 44 kappaletta. Koko kyselyn vastaajista siis 63% on työskennellyt kohdeyrityksessä korkeintaan puoli vuotta. Rekrytointiosion kysymyksiin vastaajista naisia oli 15 ja miehiä 29.

Sukupuolijakauma rekrytointiosuuden kysymyksiin paikkakunnittain jaoteltuna oli seuraava: Toimipisteen B vastaajista naisia oli 8 ja miehiä 20, toimipisteessä A naisten lukumäärä oli 7 ja miesten 8. Vastaajien alhaisesta määrästä johtuen, en jaottele vastaajia tätä pienempiin ryhmiin esimerkiksi iän perusteella, sillä vastaajia voitaisiin mahdollisesti tunnistaa.

Rekrytointia koskeviin kysymyksiin saatiin siis yhteensä 44 vastausta ja aihealue sisälsi yhdeksän kysymystä. Vastauksien keskiarvoksi asteikolla 1-5 saatiin 4,5 eli tulos on todella hyvä. Vastaukset eri kysymysten välillä olivat todella saman suuntaisia väittämän kanssa riippumatta väittämien sisällöstä. Parhaimmat arvosanat väittämiin saatiin hakemuksen jättämisen helppoudesta, haastattelijan ammattimaisuudesta ja työpaikkailmoituksen selkeydestä. Edellä mainituista asioista samaa mieltä oli yli 70% kaikista vastaajista, eikä suuria eroja eri vertailuryhmien välillä ollut havaittavissa. Lisäksi koettiin, että toimistolle oli helppoa löytää, haastattelutilat olivat viihtyisät ja koettiin myös,

että saatiin sellaista työtä, jota oli haettu. Väittämässä vastauksissa ylivoimainen enemmistö oli samaa mieltä väittämän kanssa. Kun mukaan lasketaan vielä vastaukset, joissa ollaan jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa, on yhteenlaskettu prosentti samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä olevien kesken jo yli 90.

Työpaikkailmoituksen selkeyttä kysyttäessä oli 91% kaikista vastaajista on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että työpaikkailmoitus oli selkeä ja 95% vastanneista kokee olevansa samoin jokseenkin samaa mieltä siitä, että ovat saaneet riittävästi tietoa hakemastaan työpaikasta. Työhakemuksen jättäminen on koettu helpoksi ja 93% vastaajista on vähintään jokseenkin samaa mieltä asiasta. Vastanneista 86% kokee olevansa niin ikään samaa mieltä siitä, että on saanut realistisen kuvan työstä, johon haki. Vuokratyöyrityksen toimistolle koettiin olevan helppoa löytää, koska 93% vastaajista vähintään jokseenkin samaa mieltä asiasta. Haastattelutila koettiin myös viihtyisäksi sillä, 93% vastaajista oli vähintään jokseenkin samaa mieltä asiasta. Ainoastaan toimipiste B:n työntekijöiden keskuudesta saatiin muutamia eriäviä vastauksia asiasta.

Vastanneista 92% kokee olevansa vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että on saanut riittävästi tietoa henkilöstövuokrauksen toimintatavoista. Vertailuryhmissä tarkasteltuna kaikki toimipiste A:n ja toimipiste B:n miestyöntekijät kuuluvat tähän joukkoon. Toimipisteen B naisista 13% ja toimipisteen A naisista 14% kokee olevansa jokseenkin eri mieltä.

Kaikista vastanneista työntekijöistä vähintään 91% on jokseenkin samaa mieltä siitä, että on saanut sellaista työtä mitä on hakenut. Vertailuryhmissä ainoastaan toimipisteen B naistryöntekijöistä 25% on eri mieltä asiasta.

Työnkuvan realismisuus on asia, jossa yritys saa rekrytoinnistaan heikoimmat prosentit. Silti vähintään jokseenkin samaa mieltä olevien osuus on lähes 86%.

TAULUKKO 1. Rekrytointiosion väitteet (n=44)

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Työpaikkailmoitus oli selkeää	73%	18%	7%	0%	2%	44	4,6
Sain riittävästi tietoa hakemastani työpaikasta	48%	48%	0%	0%	5%	44	4,3
Sain realistisen kuvan työstä johon hain	57%	30%	7%	5%	2%	44	4,3
Hakemuksen jättäminen oli helppoa	80%	14%	2%	0%	5%	44	4,6
NJC:n toimistolle oli helppo löytää	77%	16%	2%	5%	0%	44	4,7
Tila, jossa haastattelu tehtiin oli viihtyisä	68%	25%	0%	7%	0%	44	4,5
Haastattelija oli ammattimainen	77%	16%	5%	2%	0%	44	4,7
Sain riittävästi tietoa henkilöstövuokrauksen toimintatavoista	61%	30%	2%	7%	0%	44	4,5
Koen saaneeni sellaista työtä jota hain	73%	18%	5%	5%	0%	44	4,6
Yhteensä	68%	24%	3%	3%	2%	396	4,5

Vastaajat saivat myös arvostella rekrytoinnin myös vapaasti asteikolla 1-5. Tässä vastaajien keskiarvoksi saatiin 4,3, joka on lähellä väittämistä saatujen vastausten keskiarvoa. Rekrytoinnin yleisarvosanan mediaani on 4. Työntekijöistä 61% antaa arvosanaksi neljä ja 34% antaisi arvosanan viisi. Toimipisteessä A kukaan ei antaisi arvosanaksi nelosta huonompaa. Toimipisteessä B naisista 13% antaisi kakkosen ja 5% miehistä antaisi kolmosen muiden antaessa joko nelosen tai viitosen. Sukupuolien välillä voidaan todeta se, että miehet antavat rekrytoinnista naisia paremman arvosanan. Naisten keskiarvoksi saatiin 4,1 ja miehillä keskiarvo oli 4,4.

TAULUKKO 2. Rekrytoinnin yleisarvosana (n=44)

5	4	3	2	1	Yhteensä	Yhteensä
34 %	61 %	2 %	2 %	0 %	44	4,3

8.4 Työ

Työtä koskevassa osiossa käytiin lävitse työhön vaikuttavia asioita. Kysymyksiä aihealueessa oli 14 kappaletta. Vastaaajia kategorian kysymyksiin oli 70 henkilöä.

Vastanneista 78% kokee olevansa vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että työhön perehdyttämisen oli riittävää. Vertailtaessa eri ryhmiä keskenään on kuitenkin havaittavissa eroja. Toimipisteen A naistyöntekijöistä 31% on vähintään jokseenkin eri mieltä perehdytyksen riittävydestä. He ovat selkeästi suurin ryhmä, jotka kokevat, että perehdytyksessä on ollut puutteita. Muista ryhmistä toimipisteen A miestyöntekijöistä 10% ja toimipisteen B miehistä 9% kokee olevansa jokseenkin eri mieltä siitä, että perehdytys ei ole ollut riittävää. Silti kaikista vastaajista kirkkaasti suurin osa on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että perehdytys on ollut riittävää.

Väittämiin töihin on mukava tulla ja työilmapiiri on hyvä, saatiin hyvin samankaltaiset vastaukset kaikissa vertailuryhmissä, kun tarkastellaan samaa mieltä ja jokseenkin samaa mieltä olevien määrää yhteensä. Kaikista vastaajista 87% on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että töihin on mukavaa tulla ja että työilmapiiri on hyvä. Jokseenkin eri mieltä, tai eri mieltä olevia ei ole lainkaan toimipisteen B miestyöntekijöissä. Naistyöntekijöistä hyvästä työilmapiiristä on jokseenkin erimielistä toimipisteessä A 13% ja toimipisteessä B 11%. Toimipisteen A miestyöntekijöistä vähintään jokseenkin eri mieltä on 10% vastaajista.

Kysyttäessä onko työ motivoivaa, koki 79% vastaajista olevan vähintään jokseenkin samaa mieltä. Pientä eroa on kuitenkin havaittavissa toimipisteen A mies- ja toimipisteen B naistyöntekijöiden keskuudessa. Näissä ryhmissä jokseenkin eri mieltä olevien osuus on toimipisteen A miehillä 19% ja toimipisteen B naisilla 22%.

Työnsä vähintään jokseenkin mielekkääksi kokee kaikista vastaajista 83%. Suuria eroja eri vertailuryhmien välillä ei ole havaittavissa. Mainitsemisen arvoista kuitenkin on, että toimipisteen A naistyöntekijöistä kukaan ei koe työtään epämiellekkääksi. Toimipisteen A miehistä työtään ei koe mielekkääksi lainkaan 5% vastaajista. Jokseenkin eri mieltä olevien osuus työn mielekkyydestä on toimipisteen B naisilla 11% ja miehillä 5%.

Vastaajista 86% on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ vastaa odotuksia. Toimipisteen A naistyöntekijöistä kaikki ovat tätä mieltä. Erimielisten osuus toimipisteen A miestyöntekijöistä on 10% ja toimipisteen B naistyöntekijöistä 11%. Toimipisteen B miestyöntekijöistä 5% eri mieltä asiasta.

Merkitykselliseksi työpanoksensa kokee selkeä enemmistö kaikista vastaajaryhmistä, sillä vähintään jokseenkin samaa mieltä vastaajista on 84%. Täysin erimielttä työnsä merkityksellisyydestä ei ole kukaan vastaaja. Toimipisteen B naistyöntekijöistä 22% kokee kuitenkin olevan jokseenkin eri mieltä työnsä merkityksellisyydestä, toimipisteen B miesten prosenttiosuuden ollessa nolla. Toimipisteen A naistyöntekijöistä 6% ja miestyöntekijöistä 5% on jokseenkin eri mieltä työnsä merkityksellisyydestä.

Työtehtävät koetaan selkeiksi kaikissa vertailuryhmissä, sillä vastaajista 89% on asiasta vähintään jokseenkin samaa mieltä. Ainoastaan toimipisteen A naistyöntekijöistä 6% ja toimipisteen B miestyöntekijöistä 5% on jokseenkin eri mieltä.

Vastaajista 90% on vähintään jokseenkin samaa mieltä työnsä monipuoliseksi kokemisesta. Toimipisteen A ja toimipisteen B naistyöntekijöistä kukaan ei ole eri mieltä. Toimipisteen A miestyöntekijöistä 10% ja toimipisteen B miehistä 14% kokee olevan vähintään jokseenkin erimielttä.

Riittävästä vastuun määrästä työssä on vähintään jokseenkin samaa mieltä olevia 74% kaikista vastaajista. Kuitenkin 15% kaikista vastaajista kokee samaan aikaan, että vastuuta saisi olla myös enemmän. Lisää vastuuta halutaan tasaisesti jokaisessa vertailuryhmässä. Eniten vastuuta kokevat saavansa toimipisteen A naiset ja toimipisteen B miehet. Molemmissa ryhmissä 81% vastaajista on tästä vähintään jokseenkin samaa mieltä. Toimipiste A:n miehissä ja toimipiste B:n naisissa vastaava lukema molemmilla ryhmillä on 67%. Vähintään jokseenkin eri mieltä olevia vastuun riittävyyden määrästä on toimipiste A:n naistyöntekijöissä 13%, miestyöntekijöissä 14%, toimipiste B:n naistyöntekijöissä 11% ja miestyöntekijöissä 14%.

Vastaajista 78% on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että esimiestyö on hyvää vuokra-työyrityksessä. Kriittisimpiä esimiestyötä kohtaan ovat naiset. Toimipiste A:n naistyöntekijöistä 13% on jokseenkin eri mieltä siitä, että esimiestyö on hyvää. Toimipisteessä B vähintään jokseenkin eri mieltä olevien osuus on 22%. Naiset ovat hieman miespuolisia kollegoitansa tyytymättömpiä,

sillä miehistä toimipisteessä A 10% ja toimipisteessä B 7% ovat vähintään jokseenkin eri mielisiä esimiestyön hyvydestä.

Turvallisuusasioiden koetaan olevan myös hyvin kunnossa. Vastaajista 86% on asiasta vähintään jokseenkin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä toimipiste A:n naisista on 6%, miehistä 5% ja toimipiste B:n naisista 11%. Toimipiste B:n miehistä vähintään jokseenkin eri mieltä on 6%.

Työosion suurimmat erot vertailuryhmien välille saadaan palkkauksessa. 61% kaikista vastaajista on vähintään jokseenkin tyytyväisiä palkkaansa. Selkeitä eroja on kuitenkin havaittavissa vertailtaessa miehiä ja naisia keskenään. Miesten osuus vähintään jokseenkin tyytyväisissä palkkauksensa on toimipiste A:n osalta 72% ja toimipiste B:n osalta 68%. Naisissa vastaavat lukemat ovat toimipisteessä A 63% ja toimipisteessä B vain 33%. Eniten tyytymättömiä palkkaukseensa onkin juuri toimipiste B:n naistyöntekijöissä, sillä vähintään jokseenkin eri mieltä olevien osuus 56% miesten osuuden ollessa 14%. Toimipisteessä naisista vähintään jokseenkin eri mieltä olevien osuus on 31% ja miehissä vastaava luku 19%.

Kyselyyn vastaajista 84% tiesi asiakasyrityksen yhteyshenkilön, jossa työskentelee. Eniten epätie-toisia yhteyshenkilöstä oli toimipisteen B työntekijöissä, joissa miehistä 14% ja naisista 11% ei tiennyt yhteyshenkilöään. Toimipisteessä yhteyshenkilönsä tiesivät lähes kaikki.

Yhteenvedona työosuuden kysymyksistä todeta, että vastaajista suurin osa on sitä mieltä, että töihin on mukava tulla, työilmapiiri on hyvä, turvallisuusasiat ovat kunnossa, työpanos koetaan yleensä merkitykselliseksi ja työtehtävät ovat selkeät. Hieman heikommin pärjäsi työn motivoiminen, työn mielekkyys, työn vastaaminen odotuksiin, työn monipuolisuus, vastuun saaminen, sekä vuokratyö yrityksen esimiestyö. On kuitenkin huomioitava, että kaikki edellä mainitut asiat saivat silti suurimmaksi osaksi hyvää palautetta, joten yleisestä tyytymättömyydestä ei voida puhua. Muutettaessa vastaukset numeeriseen muotoon, saatiin jokaiseen kysymykseen lukuun ottamatta palkkausta tulokseksi vähintään 4. Palkkauksen kohdalla tulokseksi jäi 3,5. Palkkaus olikin ainoa kysymys, jossa vastaukset jakautuvat selkeästi kahtia. Hyvistä tuloksista huolimatta voidaan silti löytää parantamisen varaa tulevaisuutta ajatellen. Esimiestyössä ja perehdyttämisessä oli saatujen tuloksien perusteella parantamisen varaa ainakin jonkin verran.

TAULUKKO 3. Työkategorian kysymykset (n=70)

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Työhön perehdyttäminen oli riittävä	43%	36%	9%	11%	1%	70	4,1
Tiedän työkohteeni yhteyshenkilön asiakasyrityksessä	84%	9%	3%	4%	0%	70	4,7
Töihin on mukava tulla	61%	26%	10%	3%	0%	70	4,5
Työilmapiiri on hyvä	63%	23%	7%	6%	1%	70	4,4
Työ on motivoivaa	40%	39%	10%	10%	1%	70	4,1
Koen työpanokseni merkitykselliseksi	57%	27%	9%	7%	0%	70	4,3
Koen työni mielekkääksi	49%	34%	11%	4%	1%	70	4,2
Työ vastaa odotuksiani	46%	40%	7%	6%	1%	70	4,2
Työtehtävät ovat selkeät	53%	36%	7%	3%	1%	70	4,4
Työni on monipuolista	51%	39%	1%	4%	4%	70	4,3
Saan tarpeeksi vastuuta	51%	23%	11%	9%	6%	70	4,1
Yrityksen esimiestyö on hyvää	46%	31%	13%	6%	4%	70	4,1
Turvallisuusasiat ovat kunnossa	60%	26%	7%	4%	3%	70	4,4
Olen tyytyväinen työstä saatavaan palkkaan	27%	34%	11%	17%	10%	70	3,5
Yhteensä	52%	30%	8%	7%	3%	980	4,2

8.5 Työn kuormittavuus ja stressi

Työskentelyolosuhteet koetaan pääsääntöisesti hyväksi kaikissa vertailuryhmissä. Vähintään jokseenkin samaa mieltä työskentelyolosuhteiden hyvydestä on 81% kaikista vastaajista. Kaikista tyytyväisimpiä ovat toimipiste A:n naistyöntekijät joista 88% ja toimipiste B:n miestyöntekijät, joista 91% on vähintään jokseenkin samaa mieltä. Hieman matalammat tyytyväisyyslukemat saadaan toimipiste B:n naistyöntekijöiltä ja toimipiste A:n miestyöntekijöiltä. Toimipisteen B naisista 78% ja toimipisteen A miehistä 72% on työskentelyolosuhteisiinsa vähintään jokseenkin tyytyväisiä.

Työnsä stressaavaksi kokee vain 17% vastaajista ja hekin ovat asiasta vain jokseenkin samaa mieltä. Vertailuryhmistä eniten stressiä kokevat toimipisteen A työntekijät, sillä naisista 25% ja miehistä 19% kokee työnsä jokseenkin stressaavaksi. Toimipisteessä B stressaavaksi työnsä tuntee 11 naisista ja 14% miehistä. Kaikkein stressittömämmiksi työnsä kokevat toimipisteen B, naiset

joista vähintään jokseenkin eri mieltä on 77%. Toimipisteen B miehistä 68% ei koe työtään stressaavaksi. Toimipisteessä A vastaavat lukemat naisilla on 63% ja miehillä 62%.

Fyysisesti raskaaksi työnsä kokee 64% vastaajista. Raskaimmaksi työnsä kokevat miehet. Toimipisteessä A vähintään jokseenkin samaa mieltä on 67% ja toimipisteessä B 78% vastaajista. Toimipisteen A naistyöntekijöistä 50% tuntee työnsä vähintään jokseenkin fyysisesti raskaaksi ja täsmälleen saman verran vastaajia on vähintään jokseenkin eri mieltä. Toimipisteen B naisista 67% kokee työnsä vähintään jokseenkin raskaaksi, kun taas 33% on vähintään jokseenkin eri mieltä työnsä raskaudesta.

Henkisesti raskaaksi työnsä kokee vain 16% vastaajista. Henkisellä puolella raskaimmaksi työnsä kokevat miehet. Vähintään jokseenkin samaa mieltä toimipisteen A miehistä oli 19% ja toimipiste B:n miehistä 18%. Toimipiste A:n naisista vain 6% ja toimipiste B:n naisista 11% kokee työnsä jokseenkin raskaaksi. Yli 60% enemmistö kaikista vastaajista ei koe työnsä olevan henkisesti raskasta.

Hektiseksi työnsä kokee 46% kaikista vastaajista. Vertailtaessa ryhmiä toisiinsa, voidaan huomata selkeitä eroja. Naisista yli puolet kokee työnsä vähintään jokseenkin hektiseksi. Toimipisteessä A naistyöntekijöillä luku on 62% ja toimipisteessä B naistyöntekijöillä 56%. Miestyöntekijöillä luvut ovat toimipisteessä A 29% ja toimipisteessä B 46%. On kuitenkin otettava myös huomioon, että peräti 48% toimipisteen A miehistä vastasi kysymykseen en osaa sanoa. Vähintään jokseenkin eri mielisiä väittämän kanssa on 19% toimipisteen A naisista, 24% ja miehistä. Toimipiste B:n naisista 44% ja miehistä 32% oli eri mieltä.

Kysyttäessä vastaajilta, että onko heillä liikaa töitä, oli 75% asiasta vähintään jokseenkin eri mieltä. Toimipiste A:n naistyöntekijöistä kukaan kyselyyn vastanneista ei kokenut, että heillä olisi liikaa töitä. Muissa ryhmissä väitteen kanssa oli jokseenkin samaa mieltä 5% toimipiste A:n ja toimipiste B:n miestyöntekijöistä, sekä 11% toimipiste B:n naistyöntekijöistä.

Uuvuttavaksi työnsä kokee 23% kaikista vastaajista. Toimipiste B:n työntekijät kokevat työnsä olevan hieman uuvuttavampaa kuin toimipiste A:n työntekijät. Toimipiste B:n miestyöntekijöistä 36% ja naistyöntekijöistä 22% kokee työnsä olevan jokseenkin uuvuttavaa. Toimipisteessä A 13% naisista ja 19% miehistä kokee työnsä vähintään jokseenkin uuvuttavaksi. Kuitenkin 60% kaikista vastaajista on vähintään jokseenkin eri mieltä siitä, että työ olisi uuvuttavaa.

Työstä palautumisen kokee hyväksi 79% kaikista vastaajista. Toimipiste A:n miestyöntekijöistä kelloon ei ole vaikeuksia palautua rasituksista. Toimipiste B:n miestyöntekijöistä 18% on jokseenkin eri mieltä asiasta. Toimipiste A:n naistyöntekijöistä 13% ja toimipiste B:n naistyöntekijöistä 11% koki, että työstä palautuminen jokseenkin haastavaksi.

Tässä kategoriassa selvitettiin työntekijöiden työn kuormittavuutta niin fyysisellä kuin henkisellä puolella. Positiivisia asioita vastauksissa on paljon. Työskentelyolosuhteet koetaan pääosin hyväksi, joskin työ on fyysisesti raskaaksi. Henkisesti työn kokee raskaaksi vain harva ja vastaukset ovat hyvin pitkälle samanlaiset työn uuvuttavuutta koskevassa kysymyksessä. Työ koetaan kuitenkin varsin hektiseksi mutta töitä ei kuitenkaan koeta olevan liikaakaan. Samalla on kuitenkin mielenkiintoista huomata, että en osaa sanoa -vastausten määrä on huomattavasti suurempi tässä kategoriassa verrattuna muihin kysymyskategorioihin.

Kysymysten asetelun vuoksi, on tämän kategorian kysymysten numeroarvoja muutettu verrattuna muihin kysymyskategorioihin. Koen työni stressaavaksi, koen työni fyysisesti raskaaksi, koen työni henkisesti raskaaksi, koen työni hektiseksi, koen työni uuvuttavaksi ja koen, että minulla on liikaa töitä -väittämien numeroarvot, on käännetty päinvastaisiksi. Syynä tähän on se, että näissä kysymyksissä on työntekijän kannalta parempi, mikäli vastaus on erimielinen alkuperäisen väittämän kanssa. Muutosten ansiosta numeerisista arvoista saadaan vertailukelpoiset muiden kategorioiden kanssa.

TAULUKKO 4. Työn kuormittavuutta ja stressiä koskevat väittämät (n=70)

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Työskentelyolosuhteet ovat hyvät	50%	31%	9%	9%	1%	70	4,2
Koen työni stressaavaksi	0%	17%	16%	34%	33%	70	3,8
Koen työni fyysisesti raskaaksi	19%	46%	6%	17%	13%	70	2,6
Koen työni henkisesti raskaaksi	1%	14%	21%	31%	31%	70	3,8
Koen työni hektiseksi	10%	36%	26%	20%	9%	70	3,4
Koen, että minulla on liikaa töitä	0%	4%	20%	37%	39%	70	4,1
Koen työni uuvuttavaksi	1%	21%	17%	31%	29%	70	3,6
Palaudun hyvin työn rasituksista	37%	41%	10%	11%	0%	70	4,0
Yhteensä	15%	26%	16%	24%	19%	560	3,7

8.6 Kehitysmahdollisuudet ja omaan työhön vaikuttaminen

Työnsä kokee kehittäväksi suurin osa kyselyyn vastanneista työntekijöistä. Vähintään jokseenkin samaa mieltä ”koen työni kehittävän minua” –väitteen kanssa on yli 70% vastaajista, lukuun ottamatta toimipiste B:n naistyöntekijöitä. Heistä vähintään jokseenkin samaa mieltä on 56%. Jokseenkin eri mieltä olevien osuus toimipiste B:n naisten osalta työn kehittävydestä on 33% ja toimipiste A:n naistyöntekijöistä tätä mieltä on vain 6%. Toimipiste A:n miestyöntekijöistä 19% ja toimipiste B:n miestyöntekijöistä 14% on vähintään jokseenkin eri mieltä työnsä kehittävydestä.

Oman osaamisen kehittämisessä vastaajat olivat todella yksimielisiä, sillä vähintään jokseenkin samaa mieltä oli 93% vastaajista. Omaa osaamistaan kokee pystyvänsä myös hyödyntämään työssään valtaosa vastaajista, sillä 86% oli vähintään jokseenkin samaa mieltä.

Kysyttäessä vaikutusmahdollisuuksista omaan työhönsä, saatiin vertailuryhmien välillä suuria eroja. Toimipiste A:n naistyöntekijöistä vähintään jokseenkin samaa mieltä vaikutusmahdollisuuksista omaan työhönsä on 63% ja miestyöntekijöistä 52%. Toimipisteessä B vastaava lukema on naisten osalta 33% ja miesten osalta 50%. Suurimmat erot ovat nähtävissä erimielisten vastauksissa. Toimipisteen A naistyöntekijöissä vähintään jokseenkin eri mieltä olevien osuus on 19% kun miestyöntekijöiden keskuudessa luku on peräti 49%. Toimipisteen B naisista vähintään jokseenkin eri mieltä olevien osuus on 44% ja miehissä 18%.

Yhteenvedon voidaan todeta, että oman osaamisen kehittäminen koetaan vastausten perusteella todella tärkeäksi. Lisäksi noin puolet vastaajista kokee, että heillä on mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä ja noin 86% vastaajista on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että he pystyvät hyödyntämään omaa osaamistaan työssään. Toisaalta on myös huomattava, että lähes 30% työntekijöistä kokee vaikutusmahdollisuutensa huonoiksi omassa työssään mikä on varsin korkea luku.

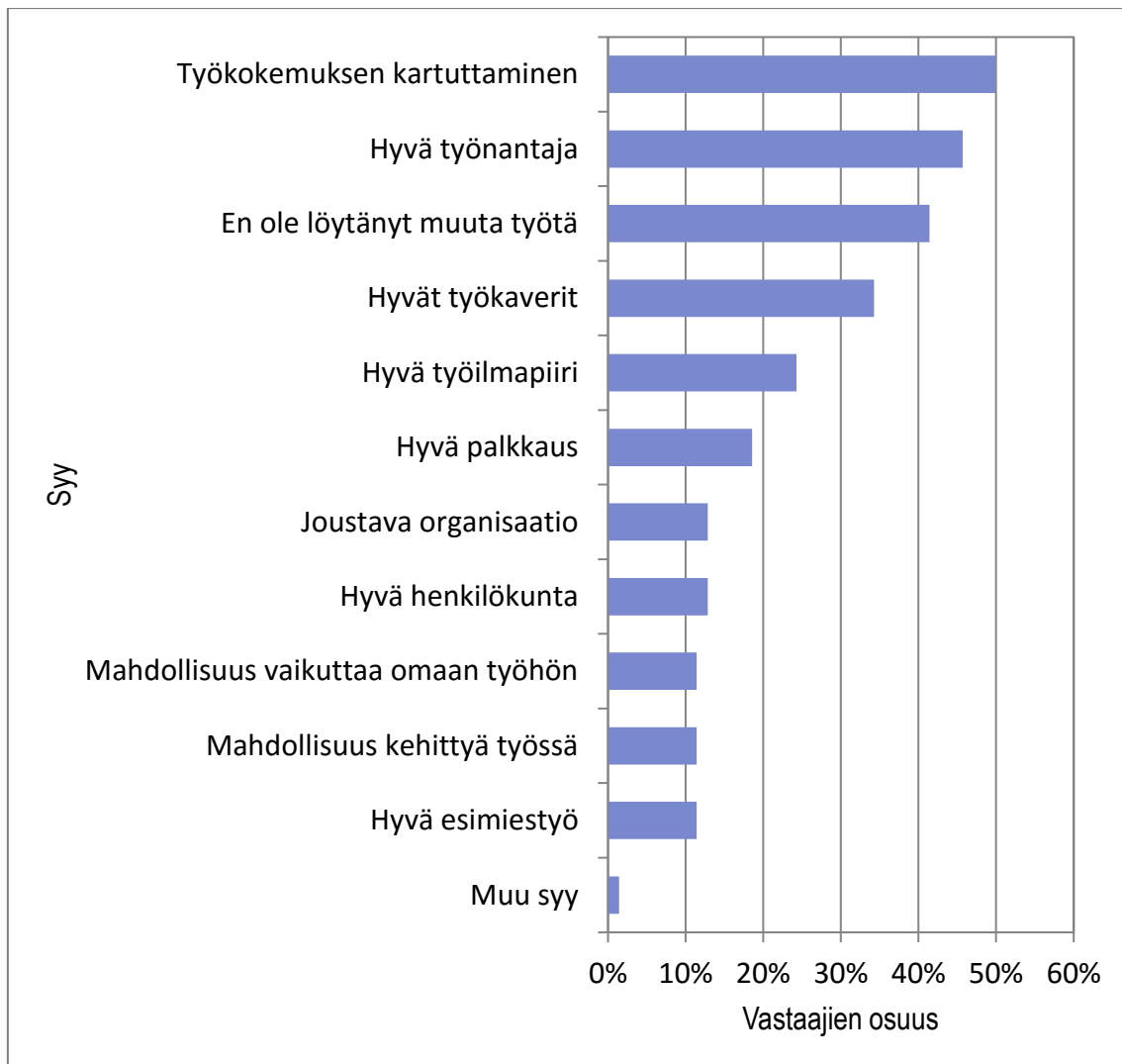
TAULUKKO 5. Kehitysmahdollisuuksia ja omaa työtä koskevat väittämät (n=70)

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Koen työni kehittävän minua	34%	37%	11%	13%	4%	70	3,8
Oman osaamisen kehittäminen on minulle tärkeää	71%	21%	7%	0%	0%	70	4,6
Koen, että minulla on vaikutusmahdollisuuksia työssäni	20%	31%	17%	20%	11%	70	3,3
Pystyn hyödyntämään omaa osaamistani työssäni	53%	33%	6%	4%	4%	70	4,3
Yhteensä	45%	31%	10%	9%	5%	280	4,0

8.7 Syyt miksi vastaajat työskentelevät nykyisessä vuokratyörytyksessä

Kysyttäessä työntekijöiltä miksi he työskentelevät nykyisessä työpaikassaan, vaihtelivat vastaukset eri vertailuryhmien välillä varsin suuresti. Toimipiste A:n nais- ja miestyöntekijöiden keskuudessa selkeästi tärkeimpänä tekijänä olivat hyvä työnantaja ja jaetulle kakkosijalle tulivat hyvät työkaverit, sekä työkokemuksen kartoittaminen. Toimipiste B:n nais- ja miestyöntekijät pitivät molemmat tärkeimpänä työkokemuksen kartuttamista. Toimipiste B:n naistyöntekijöillä muut tärkeimmät syyt työskennellä yrityksessä olivat ne, etteivät he olleet saaneet muuta työtä ja työilmapiiri, sekä työnantaja koettiin hyväksi. Toimipiste B:n miesten vastauksissa työkokemuksen kartuttamisen jälkeen yleisimpiä vastauksia oli, ettei muuta työtä ollut löytynyt ja työnantaja on hyvä. Niputettaessa kaikki vastaukset yhteen saatiin kolmeksi yleisimmäksi vastaukseksi työkokemuksen kartuttaminen, hyvä työnantaja ja se, ettei muuta työtä ollut saatavilla. Avoimista vastauksista yhdeksi työskentelyn syyksi kyseisessä vuokratyörytyksessä mainittiin mielenkiintoiset työkohteet.

Vähemmän tärkeiksi syiksi toimipiste A:n naistyöntekijät kokivat työhön vaikuttamisen mahdollisuuden, palkkauksen, työilmapiirin ja sen ettei ollut muuta työtä. Toimipiste A:n miestyöntekijät kokivat vähemmän tärkeiksi esimiestyön, organisaation joustavuuden ja mahdollisuuden kehittyä omassa työssään. Toimipiste B:n naistyöntekijöillä vähiten kannatusta keräsivät hyvä palkkaus, henkilökunta, esimiestyö ja organisaatio. Kaikkien edellä mainittujen osuus oli yhteensä 0%. Toimipiste B:n miestyöntekijät pitivät vähiten tärkeinä hyvää henkilökuntaa, esimiestyötä ja joustavaa organisaatiota. Kaikkien vastauksen joukosta vähiten tärkeinä pidettiin esimiestyötä, mahdollisuutta kehittyä omassa työssään ja mahdollisuutta vaikuttaa omaan työhönsä.



KUVIO 9. Syyt, miksi työntekijät työskentelevät yrityksessä. Vastaaja voi valita kolme vaihtoehtoa (n=70)

8.8 Vuokratyöyrityksen toimistotyöntekijöitä koskevat väittämät

Vuokratyöyrityksen toimistohenkilökuntaa pidetään työntekijöiden mielestä asiantuntevana, sillä 92% vastaajista on asiasta vähintään jokseenkin samaa mieltä. Toimistohenkilökunta koetaan myös ystävälliseksi, sillä niin ikään 92% vastaajista on tätä mieltä. Miestyöntekijöiden joukossa eri mieltä olevia henkilöitä ei ole lainkaan. Palvelualttiiksi toimistohenkilökunnan kokee 90% vastaajista. Vastaajista 86% kokee toimistohenkilökunnan reippaaksi. Toimipiste B:n työntekijöistä kukaan ei ole asiasta erimielinen. Toimipisteessä A lukemat henkilökunnan reippauden suhteen ovat

myös korkealla naisilla 75% ja miehillä 81% mutta en osaa sanoa –vastanneiden osuus on molemmilla sukupuolilla 19%.

Täsmälliseksi toimistohenkilökunnan kokee 73% vastaajista. Toimipiste B: työntekijät kokevat toimistotyöntekijät täsmällisemmiksi kuin toimipisteen A työntekijät. Toimipiste B:n naistyöntekijöistä 78% ja miestyöntekijöistä peräti 91% kokee toimistohenkilökunnan täsmälliseksi. Toimipisteessä A naistyöntekijöiden vastaava osuus 56% ja miestyöntekijöiden 67%.

Henkilökunnan tavoittamisen kokee helpoksi enemmistö työntekijöistä. Toimipiste A:n nais- sekä miestyöntekijöistä 81% työntekijöistä on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että henkilökunta on helppoa tavoittaa. Toimipiste B:n naisista vähintään jokseenkin helpoksi tavoittamisen kokee 89% ja miehistä 90%. Toimipisteessä B tavoittamista ei koe hankalaksi kukaan. Toimipisteessä A 19% niin naisista kuin miehistäkin kokee toimistohenkilökunnan tavoittamisen vähintään jokseenkin hankalaksi.

Yhteyshenkilönsä vuokratyöryityksessä tietää 99% vastaajista.

TAULUKKO 6. Henkilökuntaa koskevat väittämät (n=70)

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Henkilökunta on asiantuntevaa	53%	39%	6%	3%	0%	70	4,4
Henkilökunta on ystävällistä	71%	21%	4%	3%	0%	70	4,6
Henkilökunta on palveluaitista	63%	27%	7%	3%	0%	70	4,5
Henkilökunta on reipasta	61%	24%	13%	1%	0%	70	4,5
Henkilökunta on täsmällistä	50%	23%	19%	9%	0%	70	4,1
Henkilökunnan tavoittaminen on helppoa	64%	20%	6%	7%	3%	70	4,4
Tiedän yhteyshenkilöni yrityksessä	86%	13%	0%	1%	0%	70	4,8
Yhteensä	64%	24%	8%	4%	0%	490	4,5

8.9 Vuokratyöryityksen arvioinnit

Arvioitaessa vuokratyöryitystä työnantajana on mediaanivastaus kaikissa vertailuryhmissä 4. Kaikista vastaajista 89% antaa yritykselle arvosanaksi 4. Miehet ovat yritykseen kaikkein tyytyväisim-

piä, sillä 95% toimipiste A:n ja 91% toimipiste B:n miestyöntekijöistä antaisi yritykselle tässä asiassa arvosanaksi vähintään 4. Naisista toimipisteessä A vähintään nelosen antaisi 88% ja toimipisteessä B 78% työntekijöistä.

Toimistohenkilökuntaa arvioitaessa mediaanivastaus on myös kaikissa vertailuryhmissä neljä. Tyytyväisimpiä toimistohenkilökuntaan ovat toimipisteen B miehet, sillä 96% heistä antaa arvosanaksi vähintään neljä. Muissa vertailuryhmissä toimipisteen A naisista 75% ja miehistä 81% antaisi vähintään nelosen. Toimipisteen B naisista vähintään nelosen toimistohenkilökunnalle antaa 78% vastaajista. Arvosanaa, joka olisi alle 3, ei anna kukaan vastaaja.

Yrityksen houkuttelevuutta mitattaessa mediaanivastaus oli neljä. Houkuttelevimpana yritystä pitävät toimipisteen A naistyöntekijät, joista 75% ja antaa arvosanaksi vähintään neljä. Muissa vertailuryhmissä vähintään nelosen arvosanan saa toimipisteen A miestyöntekijöiltä 62%, toimipisteen B naistyöntekijöiltä 67% ja miestyöntekijöiltä 68%.

Joustavaksi yrityksen kokee 91% työntekijöistä. Arvosanoja 4 ja 5 annettiin yhtä paljon. Toimipisteen A naistyöntekijöistä peräti 63% antaa joustavuudesta arvosanan 5 ja 94% vähintään arvosanan 4. Saman toimipisteen miestyöntekijöistä kaikki antavat vähintään arvosanan 4. Toimipisteessä B 79% naisista ja 91% miehistä kokee työnantajansa joustavaksi ja on valmis antamaan arvosanaksi vähintään 4.

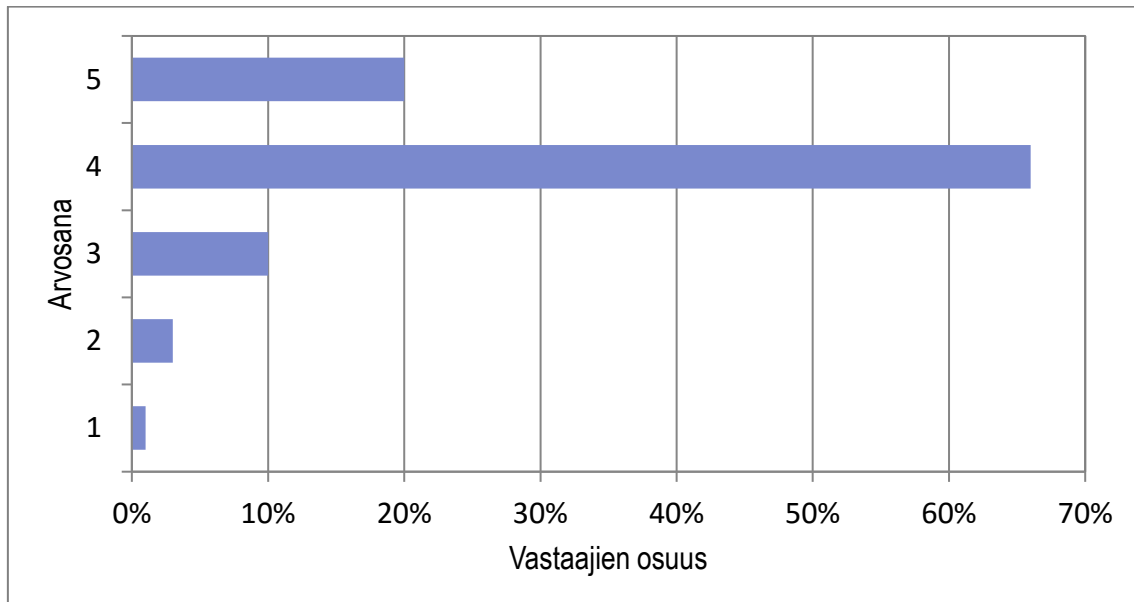
Arvioitaessa yrityksen esimiestoimintaa, oli mediaanivastaus 4. Kaikista vastaajista 87% antoi arvosanaksi vähintään 4. Tyytyväisimpiä olivat toimipisteen B miestyöntekijät, joista 95% oli valmiita antamaan arvosanaksi vähintään 4. Toimipisteen B naisilla vastaava lukema on 89%. Toimipisteen A naistyöntekijöistä 94% ja miestyöntekijöistä 86% antaisi esimiestyöstä arvosanaksi vähintään 4.

TAULUKKO 7. Yrityksen arvioinnit eri osa-alueilla (n=70)

	5	4	3	2	1	Yhteensä	Keskiarvo
Yritys työnantajana	34%	54%	7%	3%	1%	70	4,2
Yrityksen toimistohenkilökunta	33%	50%	17%	0%	0%	70	4,2
Yrityksen houkuttelevuus	17%	50%	26%	4%	3%	70	3,7
Yrityksen joustavuus	46%	46%	3%	3%	3%	70	4,3
Yrityksen esimiestoiminta	37%	50%	10%	0%	3%	70	4,2
Yhteensä	33%	50%	13%	2%	2%	350	4,1

8.10 Kokonaisarvosana vuokratyöyrityksestä:

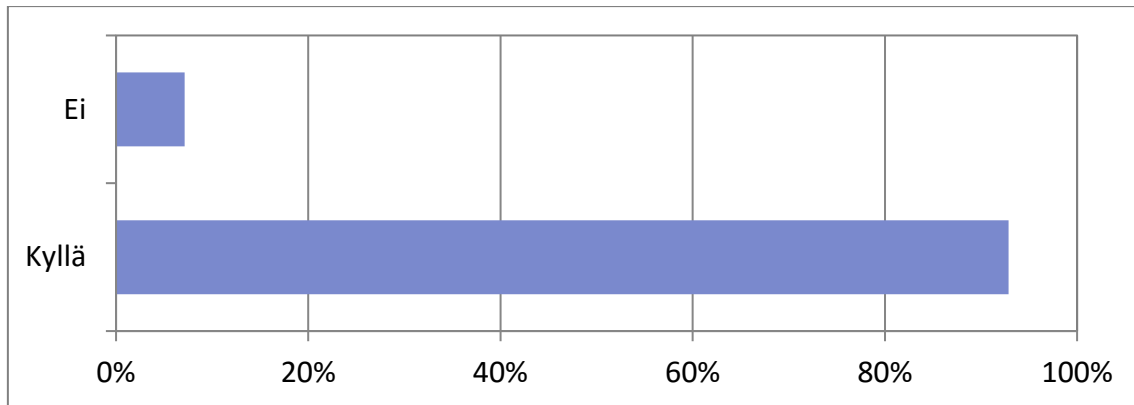
Kokonaisarvosanaa vuokratyöyrityksestä kysyttäessä saatiin mediaanivastaukseksi 4. Kaikista vastaajista 86% antaa yritykselle arvosanaksi vähintään nelosen. Kaikkein parhaimmat arvostavat miestyöntekijät. Toimipisteen A miehistä nelosen tai viitosen antaa 95% ja toimipisteen B miehistä 86%. Naisilla vastaavat lukemat toimipisteessä A ovat 77% ja 81%. Toimipisteessä A kakkosen tai huonomman arvosanoja ei anneta lainkaan, toimipisteessä B alle ykkösen arvosanoja ei ole ja kakkosiakin on annettu vain muutama kappale.



KUVIO 10. Kokonaisarvosana yrityksestä (n=70)

8.11 Työpaikan suositteluinen

93% kyselyyn vastanneista suosittelisi tutkimuksen kohteena ollutta vuokratyöyritystä muille työpaikkana.



KUVIO 11. Suosittelisiko työntekijä yritystä työpaikkana muille (n=70)

8.12 Avoimet vastaukset

Avoimiin kysymyksiin saatiin valitettavasti vain vähän vastauksia. Vastauksissa esille nousi kuitenkin huoli sisäisen koulutuksen, ja yhtenäisten toimintatapojen puutteesta. Yhtenäisten toimintatapojen puuttuessa työsuoritteiden tekotavat vaihtelevat ja tämä on aiheuttanut hämmennystä osassa työntekijöitä. Toimintatapojen selkiyttämiseksi on toivottu ohjevihkoa, josta löytyisi ratkaisut eri tilanteisiin. Ohjeita kaivataan esimerkiksi siihen, kuinka toimitaan sairastumisen yhteydessä, työnkuvan muutostilanteessa työkohteessa, kuinka toimitaan laskutettavien tai erikseen kirjattavien töiden kanssa ja miten tupakkatauot hoidetaan. Lisäksi halutaan myös tietää, olisiko yritys valmis tukemaan työntekijää, mikäli hän haluaa vaihtaa tupakan nikotiinipurukumiin.

Palkkaukseen liittyvissä asioissa toivottiin, että palkka nousisi automaattisesti vuosilisien perusteella. Lomarahojen kohdalla toivottiin, että lomarahoja ei maksettaisi kuukausittain palkan mukana vaan sen sijaan maksu olisi kerran vuodessa loma-aikana.

8.13 Vastausten luotettavuus

Kyselyyn vastaajien ikäjakauma noudattelee varsin hyvin yrityksen työntekijöiden todellista ikäjakaumaa. Kyselyn kolme nuorinta ikäryhmää keräsivät määrällisesti eniten vastauksia ja heitä työskentelee myös yrityksen palveluksessa eniten. Kolmesta nuorimmasta ikäryhmästä kyselyyn vastasi noin kolmannes. Muista ikäryhmistä vastausprosentti vaihteli 20% ja 70% välillä, joskin osa

ryhmistä oli vain muutaman hengen kokoisia. Saadut vastaukset noudattelevat hyvin yrityksen todellista ikäjakaumaa ja näin ollen saatuja tuloksia voidaan pitää luotettavina.

Kyselyn validiteettiä ja reliabiliteettiä tarkastellessa, kyselyssä on mielestäni onnistuttu hyvin. Lomaketta laadittaessa pyrittiin siihen, että kysymykset olisivat selkeästi ymmärrettävissä, loogisessa järjestyksessä ja kokonaisuus yhdenmukainen. Kysymyksien numeeriset arvot vastauksissa on tehty yhdenmukaisiksi, jotta validiteetti pysyisi tuloksia analysoitaessa korkealla.

Realibiliteetin parantamisen suhteen kysymyksiä jaettiin siten, että saatavat vastaukset olisivat mahdollisimman luotettavia. Tämän vuoksi rekrytointiosion kysymyksiin oli mahdollista vastata vain, jos oli työskennellyt yrityksessä korkeintaan 6 kuukautta, sillä muutoin luotettavuus kategorian vastauksiin voisi kärsiä. Kyselyn väittämäkysymyksien kohdalla vastaajalla oli mahdollisuus valita aina samojen vastausvaihtoehtojen väliltä, jotta vertailtavuus olisi mahdollista. Yhdessä selkeiden kysymysten, sekä vastausvaihtoehtojen kanssa tuloksena on varsin luotettava kysely. Kyselyn ollessa sähköinen, on kuitenkin aina olemassa riski, että tuloksia halutaan vääristellä tahallaan. Pidän tätä kuitenkin varsin epätodennäköisenä, sillä verrattaessa tuloksia vuoden 2014 palautekyselyyn ei tuloksissa ollut havaittavissa suuria muutoksia.

8.14 Vertailu vuoden 2014 palautekyselyyn

Vertailtaessa vastauksia vuoden 2014 palautekyselyyn, voidaan todeta, että työntekijöiden tyytyväisyyden taso on pysynyt samalla korkealla tasolla. Erityisesti rekrytoinnin osalta yritys on onnistunut hyvin jo silloin ja vahva osaaminen rekrytointipuolella jatkuu yhä edelleen työntekijöiden mielestä. Vuoden 2014 kyselyssä suurin osa vastaajista oli työskennellyt yrityksessä 6-12 kuukautta. Työpaikkana muille yritystä suositteli 100% vastaajista kun taas vuoden 2016 kyselyssä suosittelijoita oli 93% vastanneista. Työhön, stressiin ja kuormittavuuteen, kehitysmahdollisuuksiin tai toimistohenkilökuntaan liittyviä kysymyksiä ei vuonna 2014 kysytty. Myöskään syitä yrityksessä työskentelyyn ei työntekijöiltä kysytty.

9 JOHTOPÄÄTÖKSET

Eniten mielipide-eroja vastaajien välillä sai aikaan palkkaus. Omaan palkkaansa tyytymättömin ryhmä oli toimipiste B:n naistyöntekijät, joista peräti 56% oli palkkaukseensa vähintään jokseenkin tyytymättömiä. Toimipisteen A naistyöntekijöistä vähintään jokseenkin tyytymättömien osuus oli 31%. Miehillä vähintään jokseenkin tyytymättömien osuus oli toimipisteessä A 19% ja toimipisteessä B 14%. Mielipide-erot sukupuolten välillä ovat todella suuret. Jos yli puolet toimipiste B:n naistyöntekijöistä on palkkaansa tyytymättömiä, olisi mielestäni yrityksen johdossa tärkeää pohtia tämän syytä. Onko palkkauksessa mahdollisesti eroja paikkakunnittain tai sukupuolten välillä? Maksetaanko samasta työstä samaa palkkaa? Hyvä palkka on yksi tekijöistä, joka vaikuttaa työntekijän työnantajakuvaan. Jos palkka koetaan huonoksi, on aina olemassa riski, että hyvä työntekijä voi siirtyä kilpailijan leiriin. Pidemmän päälle hyvästä ja osaavasta työntekijästä kannattaa kuitenkin pitää kiinni, sillä hän tuntee talon tavat ja käytännöt ja hänellä on kokemusta työstä, jota mahdollisella hänen tilalleen tarvittaessa palkattavalla työntekijällään ei vielä ole.

Tarkasteltaessa mahdollisia kehityskohteita, kaivattiin toimipisteessä A eniten parannusta perehdyttämiseen ja toimistohenkilökunnan tavoittamiseen. Noin 30% kyseisen toimipisteen naistyöntekijöistä oli sitä mieltä, että perehdytyksessä on puutteita. Mielestäni tämän perusteella voidaan sanoa, että perehdytyksessä asioita voitaisiin tehdä jotenkin toisin. Asia korostuu varsinkin silloin kun heitä verrataan toimipiste B:n naistyöntekijöihin. Heistä kaikki olivat joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä perehdytyksen riittävydestä. Koska ero on näin merkittävä, olisi yrityksen syytä mielestäni selvittää, mitä perehdytyksessä tehdään eri tavalla toimipisteistä riippuen. Mikäli jotain tehdään ratkaisevasti eri tavalla, kannattaa parempi toimintatapa kopioida myös muualle. Paremman perehdytyksen saanut työntekijä kokee todennäköisesti olevansa työssään parempi ja tehokkaampi kuin kollegansa, joka ei ole toimintatavoista täysin selvillä. Asia tuli myös esille avoimien vastausten kohdalla, missä saatiin toivomus vihkosesta, jossa yrityksen toimintatavat tehtäisiin työntekijöille selviksi.

Toinen kehityskohde toimipisteessä A oli henkilökunnan tavoittaminen. Nostan asian esille samasta syystä kuin perehdyttämisenkin. A:n osalta asiassa koettiin olevan puutteita, sillä noin 20%

niin mies- kuin myös naistyöntekijöistä koki henkilökunnan kiinni saamisen vaikeaksi. Toimipisteessä B luku oli 0. Työntekijän kannalta olisi tärkeää, että yhteydenpito olisi mutkatonta ja siihen varmasti yrityksessä pyritäänkin. Se, että miksi B:ssä asia toimii A:ta paremmin olisi syytä tutkia.

Muutoin erot toimipisteiden välillä niin miesten kuin naisten vastauksissa olivat pieniä. Mikäli eroja haetaan hakemalla, voidaan sanoa, että toimipiste B:n työntekijät kokevat toimistohenkilökunnan hieman A:ta täsmällisemmäksi. Täsmällisyyteen olisi toki hyvä pyrkiä ja se näyttää aina hyvältä ulkopuolisten silmissä, eikä se maksa mitään. Toisaalta, B:ssä koetaan esimiestyön olevan hieman A:ta heikompaa, joskaan erot eivät ole suuret. Silti on kuitenkin hyvä muistaa samalla se, että ylivoimainen enemmistö on tyytyväinen yritykseen jokaisella osa-alueella.

Kyselyn tulokset olivat hyvin pitkälle sellaisia, mitä itse uskalsin ennakkoon kuvitella. Toimiston henkilökunta ja vuokratyöntekijät tuntevat toisensa varsin hyvin ja tämä helpottaa kommunikointia. Yrityksen kulttuuriin kuuluu, että työntekijöistä pidetään huolta ja heidän kuulumisia työasioista kysellään. Näin yritys tietää miten työntekijöillä työkohteissa menee ja miten he siellä viihtyvät. Työntekijät kokevat näin olevansa tärkeitä tekijöitä organisaatiossa tuntevat, että pystyvät ainakin osin vaikuttamaan työhönsä. Heidän toiveitaan kuunnellaan ja yritys pystyy tarvittaessa joustamaan, jos työntekijällä on tärkeitä menoja. Vastavuoroisesti yritys pystyy luottamaan täysin työntekijöihinsä ja heidän osaamiseensa. Tästä on tuloksena molemminpuolinen luottamus, jonka konkretisoitumisena yrityksen saamaa loistavaa tulosta kyselystä voidaan mielestäni pitää.

10 POHDINTA

Työnantajakuvan kartoitus –kyselyn tuloksia tarkastellessa ensimmäisenä selkeänä ajatuksena tulee väistämättä mieleen, että asiat kohdeyrityksessä ovat hyvin ja työntekijät ovat työnantajaansa tyytyväisiä. Kun tuloksia ryhdytään analysoimaan tarkemmin eri vertailuryhmissä, saadaan aikaiseksi myös pieniä eroja eri vertailuryhmien välille. Tulosten analysoinnissa vastaajat on jaettu neljään eri vertailuryhmään paikkakunnan ja sukupuolen perusteella. Näin ollen saadaan selkeitä tuloksia siitä, mitä mieltä A:n ja B:n nais- ja miestyöntekijät ovat eri asioista. Näin toimimalla tuloksia on helppoa vertailla ryhmien välillä. Vertailussa on lisäksi mukana ryhmä, jossa yhdistyvät kaikkien ryhmien vastaukset yhdeksi kokonaisuudeksi. Tässä ryhmässä on vertailuryhmien vastausten lisäksi laskettu mukaan myös C:n toimipisteen kautta työskentelevien vastaajien vastaukset, josta kyselyyn saatiin vastauksia kaksi kappaletta.

Huolimatta siitä, että vastaajien vastauksia jaettiin eri ryhmiin analysointia varten, oli kuitenkin nopeasti huomattavissa, että vastaajat olivat suureen osaan kysymyksistä yllättävänkin saman mielisiä. Useissa kysymyksissä vähintään 75% vastaajista oli väitteen kanssa joko samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Muutamissa asioissa eroja kuitenkin saatiin aikaiseksi. Mikäli vertailua eri ryhmien kesken ei olisi mahdollista tehdä, ei näiden asioiden paljastuminen kyselystä olisi ollut mahdollista.

Eroja ryhmien välillä on havaittavissa sekä paikkakuntaakohtaisesti kuin myös sukupuolten välillä. Tästä johtuen myös mahdolliset havaittavat kehityskohteet toimeksiantajayritykselle ovat erilaisia eri toimipisteissä. Syitä vastauksien eroavaisuuksiin voidaan hakea aluekohtaisesti. Vuokratyöntekijät, heidän työkohteensa ja osin myös alansa joilla he työskentelevät ovat erilaisia eri paikkakunnilla ja tämä voi vaikuttaa saataviin vastauksiin.

Rekrytointipuoli kohdeyrityksessä on esimerkillisesti hoidettu, sillä suurin osa vastaajista on ollut tyytyväisiä rekrytointiprosessiin. Vastaajista peräti 95% antaa rekrytoinnista yleisarvosanaksi vähintään 4. Tuo prosenttiosuus kertoo selkeästi siitä, että rekrytointia tehdään yrityksessä työntekijöiden silmin katsottuna oikein ja rekrytoituille työntekijöille on jäänyt prosessista hyvä kuva. Toki 44 vastaajan joukossa oli myös niitä, jotka olivat selkeästi erimielisiä rekrytointiprosessin laadusta. Toisaalta se, että kaikki olisivat yksimielisiä, on käytännössä melkein mahdotonta. Olennaista vas-

tauksissa on kuitenkin mielestäni se, että eri mieltä olevia oli vain muutamia ja näin ollen eri mielisten osuus on siis häviävän pieni. Rekrytointiprosessin merkityksellisin vaihe kuitenkin on itse työhaastattelu, jonka perusteella mielipiteet ja vastaukset uskon kategorian kysymyksiin muodostettavan. Itse haastattelun kulkuun vaikuttavat taas useat eri tekijät.

Ensimmäisiä asioita, jotka vaikuttavat mielikuvan muodostumiseen yrityksestä on työpaikkailmoituksen ohella työhaastattelu. Haastattelijan olemus ja hänen ammattimaisuuteensa vaikuttavat koko haastattelun kulkuun. On selvää, että osalle haastattelutilanne on luontevampi kuin toisille ja henkilökemiat toimivat toisten välillä paremmin kuin toisten. Itse uskon tämän olevan yksi mahdollinen vaikuttava tekijä siihen, miksi osa vastaajista ei ole pitänyt rekrytointiprosessia hyvänä. Haastattelun onnistumisen kannalta on oleellista se, kuinka hyvin haastattelija kykenee kuuntelemaan haastateltavaa ja sitä kautta soveltamaan omaa osaamistaan ja muotoilemaan kysymyksiä siten, jotta hän saa kaiken olennaisen tiedon kaivettua työnhakijasta ulos. Tässä onnistutaan helpommin, mikäli haastattelu saadaan johdettua keskustelemaan muotoon. Jos haastattelija onnistuu tässä, muuttuu haastattelun olemus rennommaksi ja samalla haastattelutilanne muuttuu myös helpommaksi haastateltavalle osapuolelle ja hänelle jää todennäköisemmin hyvä kuva haastattelusta.

Paremmat mahdollisuudet onnistuneelle haastattelulle luovat myös puitteet. Siisti toimisto ja haastattelutila luovat asiallisen ja viihtyisän kuvan yrityksestä kuin tila, jossa on epäsiistiä, paikat repottavat ja kaikki on tehty vain hieman sinne päin. Edellä mainittujen asioiden lisäksi hyvä haastattelija antaa riittävästi tietoa vuokratyöalan toimintatavoista ja kertoo realistisen kuvan työstä, jota työntekijä hakee. Vuokratyöala voi olla työntekijälle myös täysin uusi tuttavuus ja on reilua kertoa hakijalle rehellisesti alalle tyypillisistä piirteistä kuten siitä, että työkohteet voivat vaihtuva varsin usein ja työhön kutsu saattaa koittaa nopealla aikataululla, mahdollisesti jopa seuraavana päivänä. Näin toimimalla karsitaan mahdollisia harhaluuloja, sekä vääriä ennakko-olettamuksia, joita alaa kohtaan hakijalla on saattanut olla, mikäli vuokratyö ei ole työn muotona ollut vielä tuttu.

Muissa rekrytointiin olennaisesti liittyvissä asioissa erityisen hyvin on onnistuttu työpaikkailmoituksen selkeydessä ja hakemuksen jättämisen helppoudessa. Selkeä ilmoitus palvelee työn etsijää, sillä siitä on nopeasti nähtävissä, sopiiko työ hakijalle vai ei. Mikäli työntekijällä ei ole vaadittua taitoa tai ominaisuuksia haussa olevaan paikkaan voi hän siirtyä nopeasti seuraavan työpaikkailmoituksen pariin. Myös yritys hyötyy hyvästä ja tarkasta työpaikkailmoituksesta siten, että työhön soveltumattomilta hakijoilta ei tule hakemuksia ainakaan niin paljon, kuin tilanteessa jossa ilmoitus olisi ollut epäselvä. Aikaa ja rahaa säästyy, kun hakemukset, joista uusi työntekijä valitaan ovat

sellaisilta hakijoilta, jotka todennäköisesti kaikki sopisivat tehtävään. Kun hakemus voidaan vielä jättää sähköisesti, nopeuttaa ja samalla helpottaa se hakemista potentiaalisille työntekijöille. Yritys hyötyy sähköisestä hakemuksesta myös siten, ettei manuaalista työtä hakemuksen siirtämiseksi sähköiseen tietokantaan tarvitse tehdä. Työpaikkailmoitusten ollessa kunnossa, jää yritykselle ideaalitalanteessa lopulta vain positiivinen ongelma: hyvien hakemuksien joukosta on osattava seuloa parhaat hakijat haastatteluun.

Osaavat ja ammattitaitoiset työntekijät ovat vuokratyössä yksi tärkeä kilpailuetu muita samalla alalla toimivia yrityksiä vastaan. Yrityksen menestyksen kannalta parhaan saatavilla olevan työvoiman saanti omaan palvelukseen on merkittävä etu kilpailijoihin nähden. Koska uuden työntekijän rekrytointi on aina pieni riski ja askel tuntemattomaan haastattelusta huolimatta, on rekrytointiprosessiin käytettävät resurssit syytä kohdistaa oikein, jotta huonoja henkilövalintoja ei tulisi ja sopivat henkilöt saataisiin yritykseen töihin. Tänäpäin haastateltava henkilö voi olla tulevaisuudessa yrityksen avaintyöntekijä. Aina on toki olemassa mahdollisuus, että henkilö pystyy esittämään hakemuksessaan ja haastattelussa muuta kuin todellisuudessa on. Onneksi sitä varten on kuitenkin olemassa laissa säädetty koeaika, jonka avulla työ sopimus voidaan purkaa ja työhön sopimaton henkilö saadaan pois yrityksen palveluksesta.

Yrityksen maineesta, eikä imagosta huolehtimistakaan saa toki unohtaa. Molemmat ovat asioita joihin tulee kiinnittää huomiota, vaikka varsinkaan imagoon ei itse voi täysin vaikuttaakaan, ovat ne silti riippuvaisia toisistaan. Parhaita tapoja vaikuttaa positiivisesti yrityksen maineeseen on tehdä asiat niin hyvin kuin vain on mahdollista. Näin parhaat hakijat on helpompaa saada hakemaan työpaikkaa yrityksestä maineen ja imagon ollessa kunnossa. Yrityksen imago, voi hyvin olla se ratkaiseva tekijä valintaa tehdessä, jonka perusteella alansa ammattilainen hakee juuri tähän, eikä kilpailevaan yritykseen töihin.

Imagon merkitystä pohdittaessa on aina hyvä muistaa sekin, että imago on kaksiteräinen miekka. Mitä tunnetummasta yrityksestä on kyse, sen todennäköisemmin ihmisillä on mielikuva yrityksen imagosta. Ratkaisevaa onkin se, millainen maine yrityksellä on, sillä se vaikuttaa imagon syntyymiseen varsinkin suuren yleisön mielipiteessä. Yrityksillä, joilla maine ovat kunnossa on yleensä myös parempi imago. Kun maine on hyvä, siitä kannattaa kynsin hampain pyrkiä pitämään kiinni, sillä samalla se vaikuttaa imagoon. Kerran menetettyä mainetta ei välttämättä koskaan saa takaisin ja pahimmassa tapauksessa, se rapauttaa samalla imagon ja voi aiheuttaa yritykselle pahimmassa tapauksessa jopa kuolin iskun.

Työhön liittyviin kysymyksiin saatiin paljon positiivisia vastauksia. Suurin osa työntekijöistä koki, että töihin on mukavaa tulla ja työilmapiiri on hyvä. Mielestäni tämä on hyvin tärkeää suorittavassa työssä, jossa työskentely tapahtuu usein muiden kanssa. Työilmapiirin ollessa huono, voisi työtehokkuus ja kommunikointi työntekijöiden kesken laskea. Varsinkin aloilla, joissa työskentelee paljon ihmisiä ja käytetään raskaita työkoneita, on mielestäni hyvin tärkeää pitää kommunikointi hyvällä tasolla jo pelkästään turvallisuuden vuoksi.

Ylivoimaisesti suurin osa vastaajista koki työnsä myös monipuoliseksi ja motivoivaksi. Työtehtävät koettiin usein sellaiseksi kuin oli ennalta oletettu ja työ oli näin ollen myös mielekästä. Mielekäs työ lisää työntekijän motivaatiota ja työ koetaan mielekkäämmäksi. Työntekijä, jonka motivaatio on matala ja työteho heikko, on yritykselle huonoa mainosta ja tällaista tilannetta tulisi pystyä välttämään. Monipuolinen työ sen sijaan kasvattaa motivaatiota, sillä työnkuva ja työtehtävät vaihtelevat. Erilaiset työtehtävät pitävät mielen virkeämpänä kuin saman työtehtävän toistaminen päivästä ja työkohteesta toiseen. Vuokratyössä vaihtuvat työkohteet voivat nostattaa työntekijän motivaatiota ja pitää mielenkiinnon työtä kohtaan korkeampana. Tästä syystä osa työntekijöistä haluaakin olla enemmän vuokratyöyrityksessä kirjoilla kuin sellaisessa yrityksessä, jossa kohde vaihtuu harvemmin. Toisaalta uudet työkohteet asettavat myös omat haasteensa, sillä on olemassa riski, että työilmapiiri ei välttämättä pysy automaattisesti hyvänä. Mikäli näin pääsee käymään, antaa vuokratyö mahdollisuuden vaihtaa uuteen työkohteeseen, jotta kemiat työpaikassa saataisiin toimimaan paremmin.

Useat vastaajat kokivat saavansa vastuuta riittävästi. Vastuun saaminen vuokratyöntekijänä voi olla haastavampaa verrattuna työntekijään, joka on suoraan kirjoilla asiakasyrityksen palveluksessa. Omat haasteensa vastuun kantamiselle tuovat työn kestot asiakasyrityksissä. Vuokratyöntekijän työaika saattaa vaihdella yhdestä päivästä useaan kuukauteen. on sanomattakin selvää, että jos työn kesto on vain muutaman päivän työkohteessa, ei vastuu voi kasvaa kovin suureksi. Riittävä vastuun saanti työssä on kuitenkin tärkeää työssä viihtymisen kannalta. Kun vastuuta on tarpeeksi, tuntee työntekijä itsensä tärkeäksi ja olennaiseksi osaksi työyhteisöä.

Kyselyn vastauksien perusteella turvallisuus koettiin hyväksi asiakasyrityksien työkohteissa. Työpaikka, jossa työntekijöistä pidetään huolta, hyvällä ja asianmukaisella perehdytyksellä, turvallisuusmääräyksiä noudattamalla ja asianmukaisilla työvaatteilla on työntekijöille viihtyisä paikka

työskennellä. Myös ulospäin se luo positiivista kuvaa ja imagoa yrityksestä, joka välittää työntekijöistään. Tämänkaltaista mainosta ei ole mahdollista ostaa rahalla. Siksi yrityksille onkin tärkeää, pitää huolta työntekijöistään ja vaalia hyvän työnantajana imagoaan.

Vuokratyöyrityksen esimiestyön koettiin kyselyn perusteella olevan hyvällä tasolla. Hyvällä ja reilulla esimiestyöllä työntekijät kokevat, että heitä kohdellaan reilusti ja tasapuolisesti. Vastaajista ylivoimainen enemmistö eli 87% oli vähintään jokseenkin tyytyväisiä esimiestyöhön. Esimiestyössä tärkeää on kohdella työntekijöitä tasapuolisesti. Tällä vältytään siltä, että kukaan ei tunne itseään syrjityksiä tai toisia suosituksi, kun työkohteisiin valitaan työntekijöitä.

Muuten varsin samankaltaisten vastausten selkeäksi poikkeukseksi muodostui palkkausta koskeva kysymys. Miehet olivat huomattavasti tyytyväisempiä palkkaansa kuin naiset. Vertailtaessa ryhmiä keskenään erot vain suurenevät. Tyytyväisimpiä palkkaansa ovat toimipiste A:n ja B:n miestyöntekijät. Vähintään jokseenkin samaa mieltä heistä on toimipisteessä A 72% ja toimipisteessä B 68%. Pelkästään samaa mieltä olevien osuus on toimipiste B:n miehissä peräti 46%. Käytän sanaa peräti siksi, että heidän naispuolisilla kollegoillaan osuus on pyöreä 0%. Naisista vähintään jokseenkin tyytyväisiä palkkaansa on toimipisteessä A 62% ja toimipisteessä B 33%. Sukupuolten välillä eroa on selkeästi havaittavissa. Toimipisteen B naistryöntekijöistä palkkaansa edes jokseenkin tyytyväisiä on vain kolmannes. Toimipisteessä A 55% naisista on vähintään jokseenkin samaa mieltä siitä, että on tyytyväinen palkkaansa. Toimipisteessä B tyytymättömiä on juuri saman verran. Mielestäni erot vastauksissa toimipisteen B naistryöntekijöillä verrattuna muihin on liian suuri. Miten voi olla mahdollista, että kukaan ei ole täysin tyytyväinen palkkaansa, kun vastaavasti saman paikkakunnan miehet ovat suurin yksittäinen ryhmä vertailussa, jotka ovat tyytyväisiä palkkaansa? Toimipisteessä A tilanne on paljon tasaisempi, vaikka erojakin löytyy. Vähintään jokseenkin tyytyväisten osuuksissa eroa sukupuolten välillä Toimipisteessä A on 4 prosenttiyksikköä. Tyytymättömien osuutta vertailtaessa keskenään on naisissa vähintään jokseenkin tyytymättömiä 31% ja miehissä 19%. On pakko myöntää, että Toimipisteen B naistryöntekijöiden vastaukset yllättivät täysin. Mielestäni asiaan tulisi vuokratyöyrityksessä paneutua ja tutkia, onko palkanmaksussa ja sen perusteissa eroja paikkakuntien välillä. Maksetaanko samoista työtehtävistä samaa palkkaa, samalla osaamisella? Jos työntekijä kokee, ettei tienaa niin paljon kuin mielestään ansaitsisi niin on olemassa mahdollisuus, että hän vaihtaa työpaikkaan jossa maksetaan enemmän. Mitä tyytymättömämpi työntekijä on, kasvaa todennäköisyys vaihtaa työpaikkaan, jossa ansaitsisi nykyistä enemmän. Palkka on tärkeä syy työpaikkaa valittaessa ja yksi ratkaiseva tekijä siinä, kun pohditaan työpaikan mahdollista vaihtoa. Sopiva palkka motivoi työntekijää ja palkan ollessa kohdallaan hän

todennäköisimmin jää nykyiseen työpaikkaansa kuin vaihtaa sieltä pois, ellei muita isoja asioita ole vaikuttamassa valintaan. Kun työntekijällä on palkkaus kunnossa, hän on motivoitunut, hän viihtyy töissä paremmin ja työntekeminen tuntuu mukavammalta. Palkkaus vaikuttaa myös arvotuksen tunteeseen. Palkkauksen ollessa kohdallaan, tuntee tietää olevansa tärkeä osa organisaatiota ja tuntee, että hänen työpanostaan arvostetaan.

Vuokratyöyrityksen henkilökunta saa kyselyssä hyvän arvosanan. Henkilökunta koetaan asiantuntevaksi, palveluallttiiksi, ystävälliseksi, sekä reippaaksi. Ainoat selkeästi havaittavat erot saadaan täsmällisyydessä ja tavoittamisessa. Toimipisteessä B työntekijät kokevat toimistohenkilökunnan olevan täsmällisempää kuin toimipisteessä A. Lisäksi kukaan ei koe toimipisteessä B tavoittamisen olevan vaikeaa. Erot eivät ole suuria mutta ne ovat kuitenkin huomattavissa. Vastaajista 19% niin nais- kuin miestyöntekijöistä kokee toimistohenkilökunnan tavoittamisen olevan vaikeaa toimipisteessä A. Lukema on mielestäni iso varsinkin, kun vertaa sitä toimipisteeseen B jossa lukema on nolla. Mistä ero johtuu? Onko toimipisteen A henkilökunnalla liikaa töitä vai onko työntekijöillä enemmän asiaa toimistolle kuin toimipisteessä B? Oli syy mikä tahansa, on asiaan syytä kiinnittää huomiota. Toimiva sisäinen viestintä on yrityksen menestykselle hyvin tärkeää, jotta yritys ja työntekijät voisivat olla ajan tasalla toistensa tekemisistä. Työntekijän ei tulisi joutua miettimään sitä, saako työnantajan edustajaa kiinni vai ei. Alana vuokratyö on kuitenkin hektinen ja tilanteet muuttuvat nopeasti, joten jo tästäkin syystä kommunikoinnin tulisi olla ongelmattonta. Mahdollisille sairauspoissaoloillekin voitaisiin saada korvaajat järjestettyä helpommin, mikäli tavoitettavuus olisi parempi.

Saadut tulokset työkategoriaan liittyviin kysymyksiin olivat kuitenkin pääpiirteittäin todella positiivisia ja niiden perusteella voidaan päätellä, että kyseisessä vuokratyöyrityksessä asiat ovat hyvin. Samalla on kuitenkin tärkeää muistaa, että joukossa on myös pieni ryhmä tyytymättömiä työntekijöitä. Kuten jo aiemmin mainittiin, on kaikkien miellyttäminen lähes mahdotonta, mutta silti kannattaa muistaa, ettei laakereille ei kannata jäädä lepäämään ja tuudittautua siihen, että asialle ei voi tai ei kannata tehdä mitään. Kun mahdollisia muutoksia toimintatapoihin yrityksen sisällä tulevaisuudessa tehdään, olisi tärkeää myös pohtia, kuinka tällä hetkellä eri mieltä olevat henkilöt, tai ainakin osa heistä, saataisiin samaa mieltä olevien joukkoon. Myöskään ei kannata ajatella, että jos asiat ovat hyvin nyt niin ne ovat hyvin automaattisesti myös tulevaisuudessa. Työelämä kehittyy ja muuttuu jatkuvasti, siksi myös yrityksen on pysyttävä muutoksen mukana ja oltava jatkuvasti ajan hermolla, jotta se kykenisi vastamaan mahdollisiin nopeisiin muutoksiin niin ulospäin kuin

yrittäjien sisälläkin. Menestymisen oleellisena osana nyt ja tulevaisuudessa ovat yrityksen työntekijät; he ovat jatkuvaa näkyvää mainosta yrityksestä niin asiakkaille, tavallisille kadun miehille kuin myös kilpailijoille. He näyttävät ulospäin sen, mitä yrityksessä osataan ja miten asiat hoidetaan. Heidän mielipiteensä tulee ottaa huomioon ja kuunnella tarkasti mitä heillä sanottavaa, sillä yrityksen imago perustuu pitkälle heidän tekemiseensä asiakasyrityksien työkohteissa. Hyvien ja ammattitaitoisten työntekijöiden takana on osaava ajan tasalla oleva esimiestyö, joka myös haluaa kehittyä jatkuvasti paremmaksi. Yritys, jossa johto ja työntekijät puhaltavat samaan hiileen ja ovat motivoituneita työhönsä, menestyy varmasti paremmin kuin yritys jossa näin ei ole. Motivoituneet ja osaavat työntekijät ovat lisäksi kilpailuetu, jolla yritys voi erottautua muista samalla alalla toimivista kilpailijoistaan. Näin yritys voi kilpailla muita vastaan laadulla, eikä hinta ole välttämättä ratkaiseva tekijä ostopäätöstä tekeväälle asiakasyritykselle. Laadukasta työtä tekevät ammattilaiset tuovat yrityksen kassaan pitkässä juoksussa enemmän rahaa.

Työn kuormittavuuteen ja stressiin liittyvistä kysymyksistä saatiin myös hyviä tuloksia. Kun otetaan huomioon se, että varsinkin siivous- ja rakennusala ovat työnkuvansa puolesta hyvin fyysisiä toimialoja, oli saadut tulokset todella positiivisia. Näillä aloilla työskentelyasennot ja kohteet eivät ole aina ergonomisesti välttämättä kovin ideaaleja ja raskaita kantamuksia on paljon. Lisäksi tiukat aikataulut ja sen vuoksi kova työtahti kohteissa voi aiheuttaa työntekijöille henkistä painetta.

Työn hektisyyttä tarkasteltaessa, kokivat naiset työnsä yleensä hektisemmäksi kuin miehet. Toimipisteen A naisista peräti 63% ja toimipisteen B naisista 56% kokee työnsä vähintään jokseenkin hektiseksi. Luvut ovat korkeat varsinkin, kun niitä verrataan miehiin. Toimipisteen A miehistä 28% ja toimipisteen B miehistä 45% kokee olevansa jokseenkin samaa mieltä siitä, että työ on hektistä. Tuskin kukaan kiistää sitä, etteikö työelämä olisi muuttunut ylipäätään kiireisemmäksi viimeisten vuosikymmenten aikana. Trendinä on yleisesti ollut se, että työntekijöitä vähennetään ja jäljelle jäävien työntekijöiden on saatava aikaan enemmän. Fyysisesti raskailla aloilla on kuitenkin otettava huomioon, että jaksamisen rajat kulkevat jossain. Kun työ muuttuu liian raskaaksi, alkaa se vaivata mieltä ja se stressaa. Kun työtä edelleen jatkaa, on todennäköistä, että jossakin vaiheessa yhdessä stressin kanssa kova työtahti alkaa painaa liikaa ja ihminen alkaa uupua. Palautuminen työnrasituksista muuttuu vähitellen vaikeammaksi ja viikonlopun jälkeen maanantaina töihin ei palatakaan levänneenä edellisen viikon rasituksista. Jos näin jatkuu pitkään, on ihmisen jaksaminen ja hyvinvointi uhattuna.

Vuosikymmenten pituiset työurat raskailla aloilla eivät voi olla jättämättä jälkiä siellä työskennelleisiin työntekijöihin. Uupumisen ja loppuun palamisen uhka todellinen, työskenteli ihminen sitten fyysisessä työssä tai kevyemmässä tietotyössä, mikäli palautuminen ei ole riittävää tai työtä on liian paljon. Esimiehillä on tässä mielestäni suuri vastuu. Heidän olisi hyvä välillä puhua työntekijöiden kanssa, ja pyrkiä selvittämään mahdollisia ongelmia työssä. Jos ongelmia löytyy, on niihin puututtava nopeasti. Ennaltaehkäisevillä toimenpiteillä työuupumisen vuoksi sairauslomalle jäämisiä pystytään varmasti osin välttämään. Jos uupuminen voidaan välttää, esimerkiksi työtehtäviä tai työnkuvaa muuttamalla, on se kannattavaa kaikille osapuolille. Uupumisen välttämiseksi meidän jokaisen olisi hyvä myös osata kuunnella itseämme. Joskus on vain osattava sanoa ei ja hiljennettävä tahtia. Elämässä pitää olla muutakin sisältöä kuin työ ja suorittaminen. Välillä on hyvä rentoutua ja nauttia vapaa-ajasta. Virkeällä ja levänneellä mielellä töihin meneminen tuntuukin mukavammalta, ja työnsä kokee vähemmän stressaavaksi. Näin toimimalla ihminen jaksaa todennäköisesti työuralaan pidempään ja voi myös paremmin.

Tuloksista oli kuitenkin ilo huomata, että stressaavaksi työnsä kokee vain 17% kaikista vastaajista. Uskon osana syynä tähän olevan sen, että kaksikolmasosa kyselyyn vastaajista oli nuoria. Toki vuokratyöyritys panostaa myös työntekijöidensä työhyvinvointiin. Käytännön tasolla se tarkoittaa sitä, että työntekijää kuunnellaan ja hänen mielipiteitään kunnioitetaan. Hän saa sellaista työtä ja pääsee työskentelemään sellaisiin työkohteisiin, joihin haluaa, jos se vain suinkin on mahdollista. Näin ollen työntekijä pääsee vaikuttamaan itse työhönsä, joka lisää työskentelymotivaatiota ja samalla työntekijän viihtyvyys työpaikalla kasvaa. Työntekijöiden sijoittaminen kohteisiin, jotka soveltuvat hyvin heidän osaamiselleen ja ovat heille muutenkin mielekkäitä, voi hyvinkin näkyä yrityksessä parempana tuottavuutena. Samalla työntekijä kokee tulleensa kuuluksi ja hän mahdollisesti pääsee haluamaansa työkohteeseen tekemään työtä, jonka osaa hyvin. Työntekijä, joka viihtyy työssään ja samalla nauttii siitä, on usein myös tehokkaampi kuin kollegansa joka ei ole itselleen ideaalissa työkohteessa.

Työhyvinvointiin panostamalla, sekä työntekijöitä kuuntelemalla voidaan nyt ja tulevaisuudessa, säästää suuriakin summia sairauspoissaolojen muodossa, sillä on hyvin todennäköistä, että niitä on vähemmän. Ennaltaehkäisevät toimenpiteet ovat usein edullisempi ja tehokkaampi vaihtoehto kuin jälkikäteen tehtävät korjaustoimenpiteet. Työntekijät ovat kuitenkin yrityksen tärkein voimavara, sillä he ovat se ryhmä, joka työpanoksellaan olennaisesti vaikuttaa siihen, tilaavtko asiakasyritykset samalta vuokratyöyritykseltä palveluita myös jatkossa.

Syyt, joiden vuoksi työntekijät työskentelevät nykyisessä työpaikassaan vuokratyöyrityksessä vaihtelivat paikkakunnittain. Toimipisteessä A niin naisilla kuin miehilläkin yleisin syy oli selkeä ykkönen: hyvä työnantaja. Toiseksi yleisimpinä syinä molemmilla sukupuolilla olivat hyvät työkaverit ja työkokemuksen kartuttaminen. Toimipisteessä B yleisin syy molemmilla sukupuolilla oli kokemus. Toimipisteen B miestyöntekijät arvottivat hyvän työnantajan toiseksi tärkeimmäksi tekijäksi ja kolmantena syynä oli se, ettei muuta työtä ollut saatavilla. Naisilla muita kärkisyitä toimipisteessä B olivat hyvä työilmapiiri, työkaverit ja hyvä työnantaja.

Edellä olevassa esimerkissä on mielestäni nähtävissä vastausten eroavaisuuksille monta syytä. On hyvin mahdollista, että toimipisteen A kautta työllistyneet työntekijät nostavat tärkeimmäksi syyksi työskennellä yrityksessä hyvän työnantajan koska, yrityksen perustaja itse työskentelee kyseisessä toimipisteessä. Hän on usein tavattavissa toimistolla, kun työntekijöillä on tarvetta käydä paikan päällä. Näin ollen voidaan todeta, että hän todennäköisimmin tulee toimipisteen A työntekijöiden kanssa paljon tutummaksi kuin toimipisteen B ja toimipisteen C työntekijöidensä kanssa, joka näin ollen vaikuttaa kysymyksen vastauksiin. Toimipisteen A työntekijöiden silmissä yritys siis henkilöitynee häneen voimakkaammin kuin muualla. Hän luo yritykselle kasvot, jotka ovat nähtävissä työntekijöiden arjessa. Yritys ei ole heidän silmissään pelkkä nimi, jolle käydään vain töissä, sillä heille yrityksen nimi henkilöityy tiettyyn yksilöön. Omalla olemuksellaan ja toiminnallaan hän voi lisäksi vaikuttaa positiivisesti työntekijöihinsä ja saada työntekijänsä tuntemaan itsensä tärkeiksi osana organisaatiota. Muiden paikkakuntien työntekijöillä tätä etua ei ole käytettävissä kuin vain silloin, jos johtaja on käymässä paikkakunnalla ja itse sattuu saapumaan samaan aikaan toimistolle. Näillä paikkakunnilla työnantajan edustajina toimivat yrityksen kyseisten paikkakuntien toimistohenkilökunta. On hyvinkin mahdollista, että he eivät henkilöidy yritykseen samalla tavoin ja heidät nähdään ”vain” työntekijöinä. Voisiko hyvän työnantajan rankkaamisen ykköseksi kaikkien vaihtoehtojen joukosta toimipisteessä A laittaa tämän asian syyksi? Itse uskon hyvinkin, että voi.

Taloudellisen taantuman vaikutus on mielestäni nähtävissä, kun tarkastellaan syitä työntekijöiden työskentelemiselle kohdeyrityksessä. Se, että Suomi on ollut jo vuosia talouskurimuksen kourissa vaikuttaa varmasti työntekijöiden vastauksiin. Yleisesti ottaen työn saaminen ei nykyään ole yhtä itsestään selvää kuin esimerkiksi 10 vuotta sitten jolloin työtä oli tarjolla enemmän melkein alalla kuin alalla. Nousukaudella työtä on saatavilla enemmän ja taantumassa työpaikkojen määrä laskee. Kun työtä on tarjolla vähemmän, nousee kokemuksen määrän arvostus työntekijöillä tärkeysjärjestyksessä korkealle, sekä se, että työtä ylipäänsä on.

Oman kokemuksen kartuttaminen olikin molemmilla paikkakunnilla kolmen suosituimman vastauksen joukossa. Työpaikkailmoituksia yleisesti selaamalla esimerkiksi mol.fi -sivustolla voi varsin nopeasti huomata, että avoimia työpaikkoja yhdistää usein yksi vaatimus, joka on juuri kokemus. On tyypillistä, että julkisesti haussa oleviin työpaikkoihin vaaditaan vähintään 1-2 vuoden kokemusta, toisinaan jopa enemmänkin. Kokemuksen kerääminen ilman ensimmäistäkään työpaikkaa on kovin vaikeaa. Monille nuorille tämä on tuottaa päävaivaa, sillä ilman kokemusta ensimmäisiin alan töihin pääseminen voi olla miltei mahdotonta, kun työtä on tarjolla muutenkin varsin rajallisesti. Siksi varsinkin nuorille vuokratyö on hyvä tapa päästä keräämään kokemusta ja se voi hyvin toimia samalla ponnahduslautana kohti työpaikkaa, jossa ollaan suoraan esimerkiksi jonkin rakennusliikkeen kirjoilla. Perustelen päätelmäni sillä, että tämän kyselyn vastaajista yli kaksikolmasosa on alle 30-vuotiaita, joten varsinkin nuorille vuokratyö on työuran alussa hyvin potentiaalinen tapa työllistyä. Taloudellisesti parempina aikoina tilanne olisi todennäköisesti toinen.

Yrityksen toimistohenkilökuntaa käsitteleviä tuloksia tutkiessa, tulee ensimmäisenä asiana mieleen se, että toimistohenkilökunnan rekrytoinnissa on onnistuttu hyvin. Yritykseen on saatu osaavia työntekijöitä, jotka yhdessä muodostavat ammattitaitoisen tiimin ympäri Suomen. Perustelen tätä sitä, että yritys sai rekrytoinnista erittäin hyvät arvosanat työllistämiltään vuokratyöntekijöiltään. Toimistohenkilökunta koetaan ystävälliseksi, palvelualttiiksi ja reippaaksi. Juuri tällaista hyvän henkilökunnan tuleekin olla! Toimistohenkilökunta auttaa ja palvelee vuokratyöntekijöitä ja ovat toimistolla saatavissa heitä varten, kun sille on tarvetta.

Pientä parantamisen varaa toimistohenkilökunnalla kuitenkin on, sillä täsmällisyydessä ja tavoitettavuudessa koettiin työntekijöiden mielestä olevan pieniä puutteita. Suomalaisessa kulttuurissa meitä on opetettu pienestä siihen, että olemme täsmällisiä ja asiat hoidetaan ajallaan. Täsmällisyys on tavoitteena hyvä asia ja siihen kannattaa pyrkiä, sillä harvassa ovat ne tilanteet jolloin on parempi saapua myöhässä kuin olla täsmällisesti paikalla sovittuna ajankohtana. Työntekijälle työnantajan täsmällisyys kertoo ehkä enemmän kuin voisi kuvitella. Epätäsmällisyydellä saatetaan tietämättä antaa itsestään ja edustamastaan organisaatiosta huonompaa kuvaa ja tämä voi laskea arvostusta toisen osapuolen silmissä. Päinvastaisella toiminnalla yritys saattaa taas kiillottaa omaa yrityskuvaansa huomattavasti ja luoda samalla imagoa toimijasta, jossa asiat hoidetaan täsmällisesti ajallaan. Työnantajapuolen täsmällinen toiminta yhdistettynä siihen, että yritykseen on helppoa saada yhteyttä, parantaa yrityksen mainetta ja houkuttelevuutta niin työntekijöiden kuin myös asiakasyritystenkin silmissä.

Tarkasteltaessa yrityksen arviointeja kokonaisuutena voidaan todeta, että yritys on hyvä työnantaja työntekijöilleen. Arvosanojen perusteella yritys on hyvä työnantaja jokaisella osa-alueella. Sen toimistohenkilökunta on osaavaa ja ystävällistä, sekä esimiestoiminta on hyvällä tasolla. Kaikki edellä mainitut kohdat saavat arvosanaksi vähintään 4. Houkuttelevuudessa yrityksen arvosana jää alle neljän ollessa 3,7. Yhtenä syynä hieman muita kohtia heikompaan arvosanaan uskon olevan, sen että kyseessä on vuokratyöalan yritys. Vaikka työ on ihan samaa työtä kuin muuallakin ainoastaan sillä poikkeuksella, että työkohteet vaihtuvat useammin, voi heikompi arvosana johtua vuokratyön historiasta. Varsinkin aiemmin ja valitettavasti vielä osin tänäkin päivänä, sanalla vuokratyö on ollut huonompi maine. Onneksi asiaa on kuitenkin saatu korjattua kohti parempaa. Silti sanassa "vuokra" lienee vielä hieman huono kaiku. Toivottavaa kuitenkin olisi, että ennakkoluuloista päästäisiin vähitellen eroon ja vuokratyö koettaisiin yhtä hyvänä vaihtoehtona työskennellä kuin mikä tahansa muukin työn muoto. Parhaiten tämän mielikuvan muuttamiseen vaikuttavat vuokratyöalan yritykset itse toiminnallaan.

Yrityksen, jonka vuokratyöntekijöiden työnantajakuvaa on tässä opinnäytetyössä tutkittu, voidaan saatujen vastausten perusteella sanoa, että heidän työnantajakuvansa työntekijöiden silmissä on suurimman osan mielestä erittäin hyvä. Työntekijöiltä saatu palaute on kauttaaltaan eri kysymyskategorioissa positiivista. Kehityskohteita on toki havaittavissa muutamia mutta sellaista organisaatiota, jossa niitä ei olisi lainkaan ei ole olemassakaan. Yritys on hyvällä tiellä kohti tulevaisuutta ja mitään syytä sille miksei yrityksen tulevaisuus voisi olla valoisa, ei ole näköpiirissä. Nuoria työntekijöitä yrityksessä on paljon. Heidän rinnallaan työskentelemässä on mukana joukko kokenutta työntekijäkaartia. Yhdessä tällä joukolla, vahvistettuna hyvillä tulevaisuuden rekrytoinneilla uskon, että tulevaisuudessa yritys voi kasvaa entistä suuremmaksi ja menestyä toimialoillaan hyvin.

Yrityksen kannalta voisi olla hyvä, että vastaavia työnantajakuvan kartoitus -kyselyjä järjestetään työntekijöille jatkossa noin 1-2 vuoden välein. Näin toimimalla yrityksellä olisi jatkuvasti ajantasainen kuva työntekijöidensä työnantajakuvasta ja se antaisi yritykselle mahdollisuuden reagoida nopeasti mahdollisiin puutteisiin, sekä paljastaisi toimivat osa-alueet. Mikäli kysely järjestettäisiin vuosittain, voitaisiin keskittyä mahdollisesti vuorovuosin eri osa-alueisiin, joista halutaan saada tietoa. Näin toimimalla kyselystä ei tulisi liian raskas yritykselle järjestää ja työntekijöille kyselyissä olisi hieman vaihtuvuutta.

LÄHTEET

Ammattinetti 2016. Viitattu 1.12.2016, http://www.ammattinetti.fi/ammattit/detail/11/2/462_ammatti

Aula, P & Heinonen, J. 2011. Maineen uusi aalto. Helsinki: Talentum.

Hautala, R. 2012. Työnantajakuva rekrytinnin punaisena lankana case KPVS Tukena Oy. Oulun seudun ammattikorkeakoulu. Yrittäjyyden ja liiketoimintaosaamisen koulutusohjelma. Opinnäyte-työ. Viitattu 30.5.2016, http://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/39249/Hautala_Riikka.pdf?sequence=1.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki: Edita.

Helsingin kaupunki 2012. Viitattu 1.6.2016, <http://www.eri-ikaistenjohtaminen.fi/ikaikkuna-tyoyh-tyon-kehittamiseen/tyouran-alussa/ammatti-identiteetin-rakentaminen.html>.

Helsingin Sanomat 2012. Viitattu 30.5.2016, <http://www.hs.fi/ura/art-2000002532432.html>.

Helsingin Sanomat 2013. Viitattu 17.11.2016, <http://www.hs.fi/talous/art-2000002671726.html>.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2016a. Viitattu 30.5.2016, <http://www.hpl.fi/merkittava-tyollis-taja/yleista-henkilostopalvelualasta.html>.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2016b. Viitattu 30.5.2016, <http://www.hpl.fi/henkilostopalvelu-ala/merkittava-tyollistaja.html>.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2016c. Viitattu 14.12.2016, http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tut-kimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf.

ICT Direct Oy. 2015, L. 2015. HENKILÖSTÖN VAIHTUVUUS – hälyyttävää tai ei, herättävää kui-tenkin. Blogiteksti. Viitattu 9.6.2016, <http://www.ictdirect.fi/blogi/artikkelit/henkiloston-vaihtuvuus-halyttavaa-tai-ei-herattavaa-kuitenkin/>.

Jälleenrakennuskausi 2016. Viitattu 1.12.2016, <http://www.jalleenrakennuskausi.fi/layout3.html>.

- Järvinen, K. 2014. Työn mielekkyyden johtaminen, käytännön opas. Talentum: Helsinki.
- Ketju-lehti. 2016. Viitattu 2.6.2016, <http://ketju-lehti.fi/aiheet/tyo/palkka-vai-tyon-sisalto/>.
- Metsäteollisuus 2015. Viitattu 1.12.2016, <https://www.metsateollisuus.fi/tilastot/Suomen-metsateollisuus-numeroina-169.html>.
- MTV 2016. Viitattu 1.12.2016, <http://www.mtv.fi/uutiset/talous/artikkeli/hs-microsoft-lopettaa-matkapuhelimien-valmistuksen/5911704>.
- Paperiliitto 2008. Viitattu 1.12.2016, <https://www.paperiliitto.fi/tampereen-osasto-4/historia.html>.
- Peda 2016. Viitattu 1.12.2016, <https://peda.net/oppimateriaalit/e-oppi/n%C3%A4yttekirjat/ylakoulu/maantieto/vanha-ops/suomi2/1tjppoamhsoekjk>.
- Raahen yrityspalvelut. Viitattu 5.6.2016, http://www.raahenseudunyrityspalvelut.fi/instance/prime_product_julkaisu/testi/embeds/testi3wwwstructure/18745_Rekrytointiprosessin_vaiheet_uusi.pdf.
- Rakennusteollisuus 2016. Viitattu 1.12.2016, <https://www.rakennusteollisuus.fi/Tietoa-alasta/Ty-oelama/Tietoja-tyovoimasta-rakennusalalla/>.
- SAK. 2013. Viitattu 9.6.2016, <https://www.sak.fi/luottamushenkilöille/jutut/vaikutusmahdollisuuksilla-hyvan-kierteeseen-2013-02-19>.
- Statista 2016. Viitattu 1.12.2016. <https://www.statista.com/statistics/276306/global-apple-iphone-sales-since-fiscal-year-2007/>.
- Survey Monkey 2016. Viitattu 30.11.2016, <https://fi.surveymonkey.com/mp/employee-surveys/>.
- Tekes 2016. Viitattu 1.12.2016, https://www.tekes.fi/globalassets/julkaisut/suomen_kaupungistuminen.pdf.
- Terävä, K & Mäkelä-Pusa, P. 2011. Esimies työhyvinvointia rakentamassa. Viitattu 2.6. http://www.kuntoutussaatio.fi/files/575/punk_esimiesopas_www.pdf.

Tilajavastuu 2015. Viitattu 1.12.2016, <https://www.tilajavastuu.fi/fi/rel/rakennusala-vaatii-harmaa-talous-kuriin-ja-puheista-tekoihin/>

Tilastokeskus 2007. Viitattu 1.12.2016, <http://www.stat.fi/tup/suomi90/toukokuu.html>.

Tilastokeskus 2014a. Viitattu 1.12. 2016, http://tilastokeskus.fi/til/tti/2013/tti_2013_2014-12-10_tie_001_fi.html.

Tilastokeskus 2014b. Viitattu 1.12.2016, http://tilastokeskus.fi/til/tyokay/2012/03/tyokay_2012_03_2014-10-10_tie_001_fi.html.

Tilastokeskus 2014c. Viitattu 31.5.2016, http://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_002_fi.html.

Tilastollinentutkimus.fi 2014. Viitattu 30.11.2016, <http://www.tilastollinentutkimus.fi/6.WEBROPOL/Webropol-kysely.pdf>.

Työturvallisuuskeskus 2016a. Viitattu 2.6.2016, <http://www.tyoturva.fi/index.phtml?s=133>.

Työturvallisuuskeskus 2016b. Viitattu 2.6.2016 http://www.tyoturva.fi/tyoelaman_kehittaminen/tyostressi_hallintaan.

Vahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita.

Vero.fi 2012. Viitattu 1.12.2016, [http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Veronumero__ohje_rakennusalan_tyontekijo\(20240\)](http://www.vero.fi/fi-FI/Syventavat_veroohjeet/Ennakkoperinta/Veronumero__ohje_rakennusalan_tyontekijo(20240)).

Vuosilomaopas 2015. Viitattu 9.6.2016, <http://www.vuosilomaopas.fi/fi/tyontekijoiden-kuuleminen.html> 9.6.

Väestöliitto 2016. Viitattu 14.6.2016, <http://www.vaestoliitto.fi/perhe-ja-tyo/esimiehen-muistilista/tyonteko-ja-joustot/>.

Vuokratyöopas 2013. Viitattu 31.5.2016, https://www.tem.fi/files/35643/TEM_vuokraty-opas_netti.pdf.

Vuokratyöopas 2016. Viitattu 1.12.2016, <http://www.vuokratyopas.fi/fi/vuokrayrityksen-ja-kayttajayrityksen-valinen-asiakassopimus.html>.

Yhteiskuntapolitiikka 2009. Viitattu 31.5.2016, <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100443/tanskanenantti.pdf?sequence=1>.

Yle 2014. Viitattu 22.9.2016, <http://yle.fi/uutiset/3-7654544>.

Yrittäjyyskatsaus 2010. Viitattu 30.5.2016, <http://docplayer.fi/1013473-Yrittajyyskatsaus-2010.html>.

Yrittäjyyskatsaus 2010. Viitattu 31.5.2016, https://www.tem.fi/files/27967/TEM_60_2010_netti.pdf.

Tervetuloa yritys x:n työntekijöiden työnantajakuvan kartoitus -kyselyyn. Kyselyn tavoitteena on kartoittaa X:n työntekijöiden mielipidettä omasta työnantajastaan. Kysely toteutetaan osana Oulun ammattikorkeakoulun opiskelijan opinnäytetyönä. Vastausaika kyselyyn on 30.6. - 31.7.2016.

Kyselyyn vastataan nimettömästi ja vastanneille X tarjoaa Ärräkoodin. Ärräkoodin saadaksesi jätä kyselyn lopussa puhelinnumerosi sille varattuun kenttään. Puhelinnumeroita ei yhdistetä vastauksiin.

Numeroita käytetään vain koodin toimittamiseen kyselyyn vastanneille. Ärräkoodit lähetetään osallistuneille kyselyn päätyttyä elokuun aikana.

Vastaukset käsitellään opinnäytetyöntekijän toimesta luottamuksellisesti, eikä yksittäisiä vastauksia voida yhdistää kyselyn vastaajiin. Yksittäisiä vastauksia ei anneta X:n käyttöön. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia. Jokainen vastaus on tärkeä, joten kiitos osallistumisestasi etukäteen! Kyselyyn pääset vastaamaan alla olevasta linkistä.

Ystävällisin terveisin

Heikki Leppänen, tradenomiopiskelija

Kyselylomake

LIITE 2

Työnantajakuvan kartoitus -kysely X:n työntekijöille

Taustatietolomake

1. Sukupuoli? *

- Nainen
- Mies

2. Vastaja ikä? *

- 18-22
- 23-27
- 28-32
- 33-37
- 38-42
- 43-57
- 48-52
- 53-57
- 58-62
- 63-67

3. Yrityksen toimipiste, jonka kautta olet töissä? *

- Toimipiste A
- Toimipiste B
- Toimipiste C

4. Viikoittainen työtuntimääräsi yrityksessä? *

- 20 tai alle
- 21-30
- 31-40
- 41 tai yli

5. Ala jolla työskentelet? *

- Rakennusala
 Siivousala
 Teollisuusala

6. Kuinka pitkään olet työskennellyt X:llä? Vastaa kysymykseen täysien kuukausien tarkkuudella.

Esimerkiksi jos olet ollut töissä 6,5kk on vastausvaihtoehto 4-6kk oikea vaihtoehto. *

- 0-3 kuukautta
 4-6 kuukautta
 7-9 kuukautta
 10-12 kuukautta
 Yli vuoden
 Kaksi vuotta tai enemmän

7. Vastaa X:n rekrytointia koskeviin väitteisiin: *

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Työpaikkailmoitus oli selkeä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain riittävästi tietoa hakemastani työpaikasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain realistisen kuvan työstä johon hain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hakemuksen jättäminen oli helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen toimistolle oli helppo löytää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tila, jossa haastattelu tehtiin oli viihtyisä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haastattelija oli ammattimainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain riittävästi tietoa henkilöstövuokrauksen toimintatavoista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen saaneeni sellaista työtä jota hain	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

8. Yleisarvosana rekrytoinnista: 5 = erinomainen, 4 = hyvä, 3 = tyydyttävä, 2 = välttävä, 1 = huono *

5 4 3 2 1

Rekrytoinnin yleisarvosana

9. Avoin palaute rekrytoinnista

10. Vastaa seuraaviin työtä koskeviin väittämiin: *

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Työhön perehdyttäminen oli riittävää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän työkohteeni yhteyshenkilön asiakasyrityksessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Töihin on mukava tulla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työilmapiiri on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ on motivoivaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työpanokseni merkitykselliseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni mielekkääksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työ vastaa odotuksiani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävät ovat selkeät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on monipuolista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan tarpeeksi vastuuta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen esimiestyö on hyvää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Turvallisuusasiat ovat kunnossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen työstä saatavaan palkkaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Vastaa työn kuormittavuutta ja stressiä koskeviin väittämiin: *

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Työskentelyolosuhteet ovat hyvät	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni stressaavaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni fyysisesti raskaaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni henkisesti raskaaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni hektiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on liikaa töitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työni uuvuttavaksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palaudun hyvin työn rasituksista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

12. Vastaa seuraaviin väittämiin kehittymismahdollisuuksista ja omaan työhön vaikuttamisesta: *

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Koen työni kehittävän minua	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Oman osaamisen kehittäminen on minulle tärkeää	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen, että minulla on vaikutusmahdollisuuksia työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn hyödyntämään omaa osaamistani työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

13. Miksi työskentelet yrityksessä? Valitse korkeintaan kolme vaihtoehtoa. *

- Hyvä työnantaja
- Hyvä palkkaus
- Hyvä työilmapiiri
- Hyvät työkaverit
- Hyvä henkilökunta
- Hyvä esimiestyö
- Mahdollisuus kehittyä työssä
- Työkokemuksen kartuttaminen
- Joustava organisaatio
- Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön
- En ole löytänyt muuta työtä
- Muu, mikä?
- _____

14. Vastaa seuraaviin yrityksen toimistohenkilökuntaa koskeviin väittämiin: *

	Samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Eri mieltä
Henkilökunta on asiantuntevaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökunta on ystävällistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökunta on palveluultista	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökunta on reipasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökunta on täsmällistä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Henkilökunnan tavoittaminen on helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän yhteyshenkilöni yrityksessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Anna arviosi yrityksestä seuraavilla osa-alueilla asteikolla 1 - 5. 5 erinomainen, 4 = hyvä, 3 = tyydyttävä, 2 = välttävä, 1 = huono. *

	5	4	3	2	1
Yritys työnantajana	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen toimistohenkilökunta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen houkuttelevuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen joustavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yrityksen esimiestoiminta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

16. Kokonaisarvosana yrityksestä asteikolla 1 - 5. 5 = erinomainen, 4 = hyvä, 3 = tyydyttävä, 2 = välttävä, 1 = huono. *

- 5
- 4
- 3
- 2
- 1

17. Suositteletko yritystä muille työpaikkana? *

- Kyllä
- Ei

18. Vapaa palaute, muut kommentit?

19. Kirjoita tähän kenttään puhelinnumerosi Ärräkoodia varten. Puhelinnumeroa käytetään vain koodin lähettämiseen, eikä numeroa yhdistetä vastauksiin. Mikäli et halua koodia voit jättää kentän tyhjäksi. Kiitos vastauksistasi!
