

Opinnäytetyö (AMK)

Tradenomi

Liiketalous & Myyntityö

2018

Johanna Heikkilä & Essi Martikainen

# LÄÄKÄREIDEN MIELIKUVA VUOKRATYÖYRITYKSISTÄ

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Liiketalous & Myyntityö

Huhtikuu 2018 | 61 sivua, 1 liitesivu

Ohjaaja: Sini Jokiniemi

Johanna Heikkilä & Essi Martikainen

## LÄÄKÄREIDEN MIELIKUVA VUOKRATYÖYRITYKSISTÄ

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, millaisia mielikuvia lääketieteen opiskelijoilla, yleislääkäreillä sekä erikoislääkäreillä on vuokratyöyrityksiä kohtaan ja millaisia mielipide-eroja vastaajaryhmien välillä on. Opinnäytetyössä selvitettiin myös, kuinka moni tutkimukseen vastanneista on työskennellyt vuokratyöyrityksessä aiemmin ja poikkeavatko heidän mielikuvansa vuokratyöyrityksistä verrattuna niihin, jotka eivät ole koskaan työskennellyt vuokratyöyrityksissä. Työn toimeksiantajana toimi Medikumppani Oy, joka on lääkäreiden, erikoislääkäreiden ja hammaslääkäreiden valtakunnallisesti toimiva henkilöstöpalveluyritys.

Opinnäytetyön tutkimusosio toteutettiin Helsingin Lääketiedepäivillä 10.-12.1.2018. Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin kyselylomaketta hyödyntäen. Kyselyyn saatiin vastauksia 923 henkilöltä.

Opinnäytetyön teoreettisessa osassa keskityttiin kolmeen eri osaan, joita olivat vuokratyö, työnantajamielikkuva sekä vuokratyön rekrytointiprosessi. Tietoperusta kerättiin sähköisten lähteiden sekä kirjallisuuden pohjalta.

Tutkimuksesta selvisi, että kilpailukykyinen palkkaus, joustavuus ja mielenkiintoiset työpaikat kuvasivat suurimman osan mielestä hyvin vuokratyöyrityksiä. Sanansa mittaisuus, hyvät uramahdollisuudet ja luotettavuus olivat sen sijaan mielikuvia, joissa yli puolet ammattiryhmien vastaajista eivät osanneet sanoa, kuvaako mielikuva vuokratyöyrityksiä hyvin vai huonosti. Ammattiryhmien välillä ei ollut suuria mielipide-eroja.

Työn tuloksia voidaan hyödyntää toimeksiantajayritys Medikumppanin päivittäisen liiketoiminnan parantamisessa. Erityisesti hyvien uramahdollisuuksien esilletuonti urapolun muodossa on tutkijoiden mielestä hyvä keino erottautua kilpailijoista ja tehdä enemmän rekrytointeja.

### ASIASANAT:

Vuokratyöyritys, työnantajamielikkuva, lääketieteen opiskelija, yleislääkäri, erikoislääkäri.

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Business

April 2018 | 61 pages, 1 appendice

Instructor: Sini Jokiniemi

Johanna Heikkilä & Essi Martikainen

## DOCTOR'S PERCEPTION OF STAFF-HIRING COMPANIES

The aim of this thesis is to clarify what kind of perceptions medicine students, general practitioners and medical specialists have towards staff-hiring companies. In addition, this thesis examines the number of respondents who have previously worked in staff-hiring companies and whether their perceptions differ from people who have no experience of working in such companies. This thesis was commissioned by Medikumppani Oy which is nationally operating staff-hiring company in health care area.

The research was conducted by using quantitative survey method in Helsinki Lääkäri Expo in January 10 – 12, 2018. The data collection method used was questionnaire. The total number of respondents was 923.

The theory of this thesis consists of three parts: staff-hiring, employer image and the recruiting process. Theory was collected from literature and different internet sources.

Based on the informants answers, competitive salary, flexibility and interesting working places described staff-hiring companies well. On the other hand, over half of the study group was not able to say whether true to one's word, good career prospects and reliability matched the image of staff-hiring companies or not. Although the study group consisted of medicine students, general practitioners and medical specialists, there were no significant differences in their opinions.

The results of the thesis can be utilized by the principal company Medikumppani Oy to improve their daily business. A positive way to stand out from the competitors and to make more recruitments is to highlight good career opportunities such as a clear career path.

### KEYWORDS:

Staff-hiring company, perception of employer, student of medicine, general practioner, medical specialist.

# SISÄLTÖ

<b>1 JOHDANTO</b>	<b>6</b>
<b>2 VUOKRATYÖ</b>	<b>8</b>
2.1 Yleistä tietoa vuokratyöstä	8
2.2 Vuokratyön edut	12
2.3 Vuokratyön haasteet	13
2.4 Lääkärit ja vuokratyö	14
<b>3 TYÖNANTAJAMIELIKUVA</b>	<b>16</b>
3.1 Maineen vaikutus työnantajamielikuvan muodostumiseen	16
3.2 Työnantajamielikuvan merkitys rekrytoinnissa	18
<b>4 REKRYTOINTIPROSESSI</b>	<b>22</b>
4.1 Perinteinen rekrytointiprosessi	22
4.2 Vuokratyön rekrytointiprosessi	26
<b>5 CASE MEDIKUMPPANI</b>	<b>28</b>
5.1 Yleistä tietoa Medikumppanista	28
5.2 Tutkimuksen toteutus, tehtävä ja tavoitteet	28
5.3 Tutkimusmenetelmä	28
5.4 Kohderyhmä ja aineiston keruu	30
5.5 Tutkimuksen luotettavuus	31
5.6 Tutkimuslomake ja sen tarkoitus	32
5.7 Tutkimustulokset	33
<b>6 JOHTOPÄÄTÖKSET</b>	<b>52</b>
<b>LÄHTEET</b>	<b>61</b>

## Liitteet

Liite 1. Kyselylomake.

## KUVAT

Kuva 1. Vuokratyön kolmijakosuhte. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)	9
Kuva 2. Vuokratyöntekijätutkimuksen ikä- ja sukupuolijakauma. (HPL 2016)	11
Kuva 3. Vuokratyöntekijätutkimukseen vastanneiden koulutustausta. (HPL 2016)	11
Kuva 4. Miksi vuokratyötä tehdään? (HPL 2016)	12
Kuva 5. Maineen nelikenttä. (Aula & Heinonen 2002, 13.)	17
Kuva 6. Työnantajamielikuvan synty. (Somehow 2013)	20
Kuva 7. Perinteinen rekrytointiprosessi. (Pohjaten: Salli & Takatalo 2014, Honkaniemi ym. 2007, Helsilä & Salojärvi 2009, Vaahtio 2005.)	22
Kuva 8. Vuokratyön rekrytointiprosessi. (Soveltaen Salli & Takatalo 2014, Honkaniemi ym. 2007, Helsilä & Salojärvi 2009, Vaahtio 2005, Työ- ja elinkeinoministeriö 2017)	26
Kuva 9. Lääkäreiden mielikuva vuokratyöyrityksistä. (Medikumppani, ent. Mediradix 2018)	32
Kuva 10. Urapolku Medikumppanilla.	57
Kuva 11. Vastaväitteiden kumoaminen rekrytointitilanteessa.	59

## TAULUKOT

Taulukko 1. Lääketieteen opiskelijoiden mielikuva vuokratyöyrityksistä.	34
Taulukko 2. Ristiintaulukointi lääketieteen opiskelijoiden välillä.	35
Taulukko 3. Yleislääkäreiden mielikuva vuokratyöyrityksistä.	38
Taulukko 4. Ristiintaulukointi yleislääkäreiden välillä.	40
Taulukko 5. Erikoislääkäreiden mielikuva vuokratyöyrityksistä.	42
Taulukko 6. Ristiintaulukointi erikoislääkäreiden välillä.	44
Taulukko 7. Vuokratyöyrityksissä työskennelleet lääketieteen opiskelijat.	47
Taulukko 8. Vuokratyöyrityksissä työskennelleet lääkärit.	47
Taulukko 9. Kaikki tutkimukseen vastanneet n=923.	50
Taulukko 10. Mielikuvat, joissa eniten ”kuvaa hyvin” vastauksia.	54
Taulukko 11. Mielikuvat, joissa vähiten ”kuvaa hyvin” vastauksia.	54

# 1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aihe on ajankohtainen lähestyvän SOTE-uudistuksen vuoksi, jolloin vuokratyöyritykset lisääntyvät entisestään. Mikäli SOTE-uudistus astuu voimaan alkuvuodesta 2020, sen seurauksena työ- ja elinkeinotoimistot sekä elinkeino-, liikenne- ja ympäristökeskukset lopettavat toimintansa ja vastuu palveluiden järjestämisestä siirtyy maakuntiin. Kyseessä on kasvupalvelu-uudistus, jonka tavoitteena on edistää uusia yritystoimintoja sekä lisätä yritysten kasvua, kansainvälistymistä sekä vastata entistä paremmin työmarkkinatilanteiden muutoksiin. Tämän seurauksena vastuu työvoima- ja yrityspalveluiden tuottamisesta siirtyy yksityisille, kunnille tai kolmannelle sektorille. Uudistuksen jälkeen asiakkaalla on vapaus valita palvelun tuottaja, joka lisää vuokratyöyritysten merkitystä työmarkkinoilla. (Yle 2016 & Valtioneuvosto 2016)

Suomessa toimii useita terveydenhuoltoalan vuokratyöyrityksiä, jotka kaikki yrittävät saada työntekijöikseen lääketieteen opiskelijoita, yleislääkäreitä sekä erikoislääkäreitä eri puolelta Suomea. Edellä mainitut ammattiryhmät ovat lähtökohtaisesti haastavia rekrytoitavia suhteellisen pitkän koulutuksen vuoksi, jonka seurauksena he työllistyvät jo usein ilman vuokratyöyritysten apua. (Vaahtio 2005, 49)

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia vuokratyötä ja työnantajamielikuvia sekä niiden muodostumista lääketieteilijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostuu vuokratyöstä, työnantajamielikuvista sekä rekrytointiprosessista.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimi Medikumppani, joka on vuonna 2003 perustettu valtakunnallisesti toimiva terveydenhuoltoalan henkilöstöpalveluyritys. Molemmat kirjoittajat työskentelivät Medikumppanilla rekrytointikoordinaattoreina opinnäytetyöprosessin aikana.

Opinnäytetyön tutkimusosa toteutettiin Helsingin lääketiedepäivillä tammikuussa 2018. Sen avulla haluttiin selvittää, minkälaisia työnantajamielikuvia lääketieteen opiskelijoilla, yleislääkäreillä sekä erikoislääkäreillä on vuokratyöyrityksistä. Samalla vertailtiin, onko vastaajaryhmien välillä erilaisia mielipide-eroja. Tutkimuksessa vertailtiin myös vuokratyöyrityksen kautta työskennelleiden lääkäreiden eroavia mielipiteitä niihin lääkäreihin, jotka eivät ole työskennelleet koskaan vuokratyöyrityksen kautta.

Valitsimme tähän opinnäytetyöhön kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän. Halusimme hahmottaa, kuinka yleistä vuokratyöyrityksessä työskenteleminen on. Jotta tutkimustulokset palvelisivat opinnäytetyön toimeksiantajayrityksen liiketoiminnan kehittämistä, käytimme tutkimusmenetelmää, joka vertailee ja ennustaa ihmisiin liittyviä asioita.

Tutkimustulosten perusteella kehitetään yrityksen nykyistä työnantajamielikuvaa ja selvitetään, mitä mieltä yrityksen kohderyhmä ylipäättään on vuokratyöstä omalla toimialallaan. Tulokset ovat toimeksiantajayrityksen liiketoiminnan kannalta erittäin tärkeitä, sillä kilpailu vuokratyöyrityksien välillä kovenee jatkuvasti. Uusia työntekijöitä tulisi löytää Medikumppanin palvelukseen koko ajan enemmän, joten on tärkeää tiedostaa, miten lääkärit kokevat vuokratyöyritykset omalla toimialallaan. Lisäksi mahdollisen SOTE-uudistuksen myötä vuokratyöyritysten merkitys saattaa kasvaa huomattavasti, jos kuntien täytyy alkaa kilpailuttamaan terveystieteiden- tai sairaalapaikkojen työntarjoajia.

## 2 VUOKRATYÖ

Vuokratyö on yksi uusimpia työntekemisen muotoja Suomessa. Se yleistyy päivä päivältä ja sitä tehdään monella eri toimialalla. Hoitoalalla sen tekeminen on yleistä.

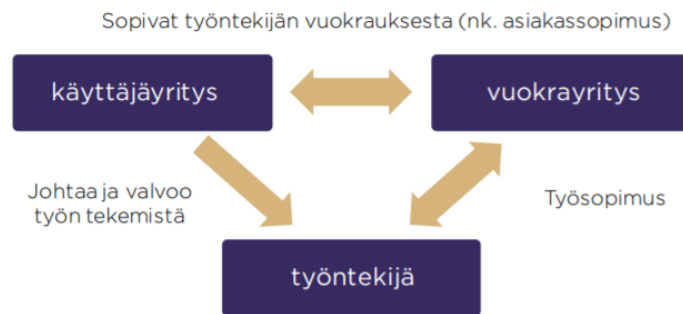
Vuokratyön tekeminen on myös lääketieteilijöiden keskuudessa yleistä, mutta heidän rekrytoiminen vuokratyöntekijöiksi on haastavaa. Tähän vaikuttaa pitkä kouluttautumisaika ja se, että lääkärit työllistyvät yleensä itse.

### 2.1 Yleistä tietoa vuokratyöstä

Yleensä työsuhhteessa on kaksi osapuolta, työnantaja ja työntekijä. He solmivat keskenään työsopimuksen, jossa määritellään tarkasti työntekijän työnkuva, työn suorituspaikka sekä ajanjakso tehtävälle työlle. (Työsuojelu 2017)

Vuokratyössä osapuolia on kolme: työntekijä, vuokrayritys ja käyttäjäyritys (kuva 1). Se on yksi uusimmista työnteettämismuodoista. Vuokratyössä käyttäjäyritys ja vuokrayritys solmivat oman sopimuksen toimeksiannosta eli työntekijöiden vuokrauksesta käyttäjäyrityksen työtehtäviin, jonka jälkeen vuokrayrityksen työntekijä voi aloittaa työt käyttäjäyrityksessä. Vuokrayritys toimii työnantajana työntekijälle, joka suorittaa työtehtävät käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuudessa. (Työsuojelu 2017)

Vuokratyötä teetetään usealla eri toimialalla, mutta eniten sitä käytetään vähittäis- ja tukkukaupassa, ravitsemus- ja majoitustoiminnassa sekä teollisuudessa. Vuokratyön käyttäjiä voivat yritysten lisäksi olla kunnat, säätiöt, valtio ja erilaiset järjestöt. Suomessa toimii Tilastokeskuksen mukaan yli tuhat vuokratyöyritystä, joista vakiintuneita yrityksiä on noin 500-600. (HPL 2018; Työsuojelu 2016; Tilastokeskus 2014)



Kuva 1. Vuokratyön kolmijakosuhte. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.)

”Vuokratyö voi olla osa-aikaista tai kokoaikaista. Vuokratyö voi olla määräaikaista ja usein vuokratyö voi johtaa vakituisen työsuhteeseen. Työtä tarjotaan määräajaksi silloin, kun vuokratyöntekijöitä käyttävässä yrityksessä on tarjolla työtä vain rajoitetun ajan eikä vuokratyöyrityksessä ole tarjolla vakituista työtä.” (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2018)

Vuokratyösuhteessa noudatetaan vuokrayrityksen työsopimusehtoja, jonka vuoksi työntekijän työehdot voivat olla erilaiset kuin samassa työpaikassa työskentelevien kollegoiden. Tämä tarkoittaa sitä, että vuokratyöntekijöillä voi olla esimerkiksi erilaiset lounas- ja puhelinedut kuin samassa yrityksessä suoraan työskentelevillä työntekijöillä. (Työsuojelu 2016)

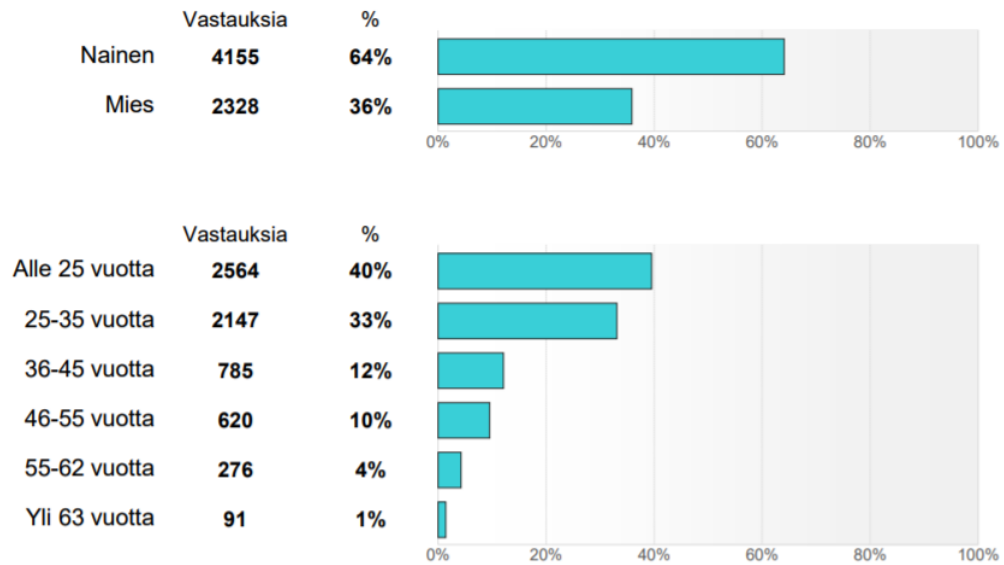
Käyttäjäyrityksen tarve vuokratyövoimalle voi johtua monesta eri syystä. Kyseessä voi olla sellainen työnkuva, jonka suorittamiseen yrityksen oman henkilöstön ammattitaito ei riitä. Voi myös olla, ettei omaa työvoimaa ole tarpeeksi. Yksi syy vuokratyövoiman hankintaan on se, että työntekijätarve on vain tilapäinen. Tällaisessa tapauksessa käyttäjäyritys saattaa kokea uuden henkilöstön rekrytoinnin vievän liikaa aikaa ja resursseja yrityksestä ja sen vuoksi päädytään käyttämään vuokrayrityksen henkilöstöpalveluita. (Elomaa 2011, 15-16)

Pienten yritysten päätökseen käyttää vuokratyötä voi joskus vaikuttaa omien resurssien puute. Esimerkiksi yksityisyrittäjän palkatessa uutta työntekijää yritykseensä on hänen huolehdittava työntekijän työ – ja sosiaaliturvasta sekä muista henkilöstöasioiden hoidoista. Tämä voi yrittäjän mielestä viedä liikaa aikaa varsinaisesta liiketoiminnasta, jolloin hän kokee helpommaksi hankkia työntekijän yritykseensä vuokratyön muodossa. (Elomaa 2011, 15-16)

Vuokratyötä tehdessä noudatetaan samaa työlainsäädäntöä kuin muissakin työsuhteissa. Työsopimuslakiin on erikseen kirjattu kohta pelkästään vuokratyötä varten, jolloin sovelletaan vuokratyösuhteen päättämismenettelyjä. Työsopimuksen loppumiseen ja esimerkiksi määräaikaiseen työsopimukseen on oltava aina lainmukainen peruste, kuten esimerkiksi työntekijän oma tahto. Tällöin vuokratyösuhteen on annettava työntekijälle työtodistus työsuhteesta, sen kestosta ja tehdyistä työtehtävistä. Myös arviot työntekijän työtaidoista ja käytöksestä on annettava pyydettyä työntekijälle. Vuokratyötä tehdessä työntekijälle kertyy vuosilomaa ja eläkettä samalla tavalla kuin muissakin aiemmin mainituissa työsuhteissa. Työntekijät ovat oikeutettuja myös perhevapaiden pitoon. (Työsuojelu 2016)

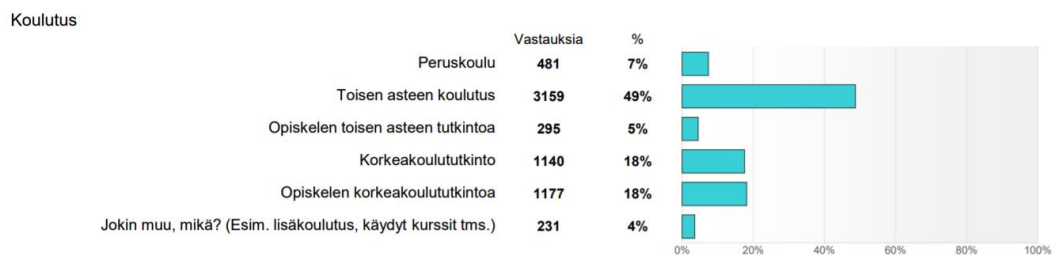
Tilastokeskus teettää vuosittain työvoimatutkimuksia, jossa kerätään tietoja 15-74-vuotiaiden suomalaisten työhön osallistumisesta, työllisyydestä sekä työttömyydestä ja työvoiman ulkopuolisesta toiminnasta. Vuodesta 2008 eteenpäin vuokratyön yleistyessä tutkimukseen lisättiin kysymyksiä vuokratyöstä ja sen mielikuvista. Vuosien 2009-2013 aikana vuokratyötä teki Suomessa noin prosentti kaikista palkansaajista, joka on noin 30 000 henkeä. Tilaston lukumäärään laskettiin ne henkilöt, jotka on määritelty työskentelevän työvoiman vuokrauksen toimialalla ja poistettu lasketusta joukosta ne, joiden on oletettu työskentelevän vuokratyöpaikkojen rekrytointihenkilöstönä. (HPL 2018; Tieto ja trendit 2015; Tilastokeskus 2011)

Ketkä sitten tekevät vuokratyötä? Henkilöstöpalveluyritysten liitto (HPL) teettää vuosittain tutkimuksia vuokratyöyrityksille ja heidän työntekijöilleen. Viimeisin tutkimus teetettiin vuonna 2016, jolloin siihen osallistui 6484 vuokratyöntekijää toimialoista riippumatta. Tutkimuksen tarkoituksena on kerätä tietoa vuokratyöntekijöiden työn sisällöstä ja motivaatiosta, työstä ja esimiestyön laadusta asiakasyrityksessä, työnantajakuvasta sekä vuokratyön tekemisen syistä. (HPL 2016)



Kuva 2. Vuokratyöntekijätutkimuksen ikä- ja sukupuolijakauma. (HPL 2016)

Tutkimuksesta (kuva 2) selviää, että 6484 vuokratyöntekijästä 64 prosenttia (4155 hlöä) oli naisia ja 36 prosenttia (2328 hlöä) miehiä. Hieman yli 70 prosenttia vastaajista oli alle 35-vuotiaita. Tästä käy ilmi, että vuokratyö on suosittumpaa nuorten aikuisten keskuudessa kuin vanhempien työssäkävijien. Eniten vuokratyöntekijöitä (37 %) työskenteli pääkaupunkiseudulla ja seuraavaksi suurimpia aluekeskittymiä olivat Pirkanmaa, Varsinais-Suomi sekä Pohjanmaa. (HPL 2016)



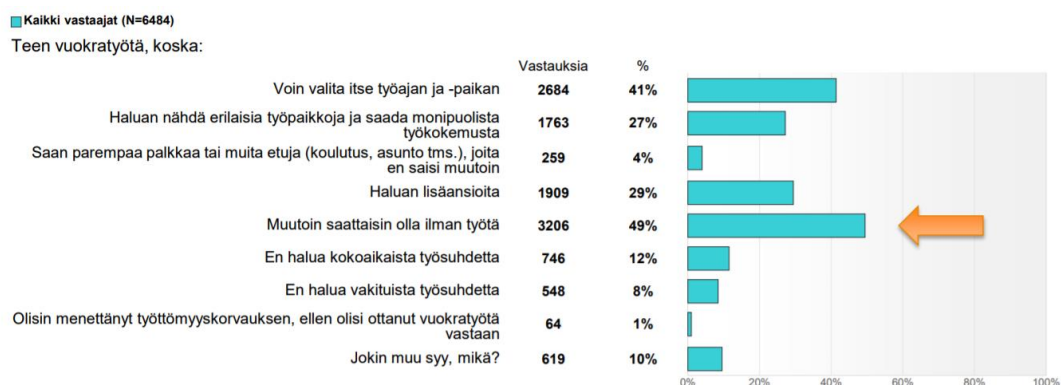
Kuva 3. Vuokratyöntekijätutkimukseen vastanneiden koulutustausta. (HPL 2016)

Tutkimukseen (kuva 3) osallistuneiden vuokratyöntekijöiden koulutustaustaa tarkastellessa huomaa, että lähes puolet vastanneista vuokratyöntekijöistä on suorittanut toisen asteen koulutuksen. Vastanneista 36 prosenttia on joko suorittanut tai parhaillaan suorittamassa korkeakoulututkintoa. (HPL 2016)

## 2.2 Vuokratyön edut

”Vuokratöitä voi tehdä melkein missä ammatissa tahansa. Vuokratyö onkin hyvä keino kokeilla eri ammatteja, jos oma unelma-ammatti ei ole vielä tiedossa.” (HPL 2018) Yhtenä suurena vuokratyön etuna voi pitää sen mahdollisuutta työllistää sellaisia henkilöitä, jotka eivät ehkä muuten saisi tai haluaisi vakituista työtä. Vuokratyön tekeminen on myös hyvä tapa saada käytännön työkokemusta esimerkiksi työuransa alussa, kun omaa ammattia tai koulutusta ei vielä ole. Parhaimmassa tapauksessa vuokratyön tekeminen antaa mahdollisuuden päästä tutustumaan mielenkiintoisiin työpaikkoihin ja sitä kautta työllistymään vakituisesti. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 20)

Työntekijän kannalta suuri etu vuokratyötä tehdessä on vapaus valita itse työaika ja -paikka. Teoriaa tukee vuonna 2016 Henkilöstöpalveluliiton teettämä tutkimus vuokratyöntekijöille. Tutkimustuloksista selviää, että suurimmaksi syyksi vuokratyön tekemiseen vaikutti pelko siitä, että muutoin työntekijä saattaisi olla kokonaan ilman työtä. Vapaus omien työaikojen ja -paikkojen valitsemiseen koettiin niin ikään merkittäväksi asiaksi vuokratyöntekijänä toimimisessa. (Hietala ym 2014, 19)



Kuva 4. Miksi vuokratyötä tehdään? (HPL 2016)

Vuokratyö on hyvä tapa hankkia lisäansioita. Joustavien työaikojen seurauksena esimerkiksi opiskelijat saattavat rahoittaa opintojaan sekä elämistään tekemällä vuokratyötä. (Hietala ym. 2014, 19)

Yleinen harhaluulo vuokratyöstä on edelleen se, että sitä kautta voisi tehdä ainoastaan keikka- ja pätkätöitä silloin, kun käyttäjäyritys tarvitsee apua kiireaikana. Tähän käsitykseen olisi hyvä saada muutos, sillä monissa vuokratyöyrityksissä on mahdollisuus myös pitkäaikaisiin työsuhteisiin. Vuokratyöyrityksissä on tavoitteena löytää

vuokratyöntekijälle pidempiä työjaksoja tai yhdistellä useampia lyhyempiä määräaikaista työsuhteita. Helsingin Sanomien haastattelussa sanotaan, että vuokratyö alkaa olla nykyään yhä enemmän työntekijöitä ja heidän tarpeitaan varten. (HPL 2018; HS 2016)

Käyttäjäyrityksen näkökulmasta vuokratyön palkkaamisessa on paljon hyötyä. Vuokratyövoiman käyttö on vaivatonta, joustavaa ja tuo nopeaa apua yrityksen muuttuneisiin työntekijätarpeisiin. Vuokratyön käyttö yrityksissä on yleisintä juurikin silloin, kun työntekijöitä tarvitaan nopeasti tai kun tarve työntekijälle on tilapäinen. Tällöin vuokratyöyrityksen hyödyntäminen saattaa olla paljon halvempaa ja vähemmän aikaa vievää kuin oman rekrytointiprosessin aloittaminen ja uuden työntekijän palkkaaminen. (Hietala ym. 2014, 21)

### 2.3 Vuokratyön haasteet

Vuokratyössä työntekijällä, vuokratyöyrityksellä ja käyttäjäyrityksellä on kaikilla yhteinen merkittävä ongelma: epävarmuus. (Hietala ym. 2014, 22) Vuokratyöntekijän kannalta suurin epävarmuus liittyy työsuhteen kestoon ja työmäärään. Epävarmuus työn jatkumisesta ja sitä kautta omasta toimeentulosta saattaa aiheuttaa vuokratyöntekijälle henkistä kuormitusta. Myös ulkopuolisuuden tunne muuhun työyhteisöön verrattuna on haaste vuokratyöntekijöille. Vaikka vuokratyöntekijää koskevat yleisesti samat säädökset ja edut kuin muitakin työntekijöitä, vuokratyöntekijä voi kokea saavansa huonompia työvuoroja tai työtehtäviä kohdalleen. Vuokratyöntekijän palkkaaminen yritykseen aiheuttaa myös epävarmuutta yrityksen oman henkilöstön keskuudessa, sillä he saattavat kokea vuokratyöntekijän uhkana. (Elomaa 2011, 17; Hietala ym. 2014, 23)

Vuokratyöntekijä voi kokea haasteina vuokratyötä tehdessä myös sen, että työ on jatkuvaa uusien toiminta- ja työtapojen opettelua ja niihin sopeutumista. Usein työpaikoissa myös perehdytys työtehtäviä kohtaan voidaan kokea heikoksi. Jatkuva epävarmuus työsuhteissa vaikeuttaa elämän ja arjen rakentamista vuokratyötä tehdessä. Vuokratyöntekijät saattavat myös kokea, ettei ole mahdollisuutta epäonnistua, koska tällöin pitkään työpätkä saattaisi loppua yllättäen irtisanomisaikoja noudattamatta. Jotkut saattavat kokea vuokratyöntekijänä olevansa kahden tahon välistä kauppatavaraa hyödyntäen molempia osapuolia - vuokratyöyritystä sekä käyttäjäyritystä kokien tämän negatiivisena. (Palvelualojen ammattiliitto 2015)

Vuokratyöyrityksen kannalta riskit liittyvät yrityksen vuokratyöntekijöiden työsuhteisiin, jotka ovat tyypillisesti lyhyempiä ja määräaikaisia. Lisäksi vuokratyöntekijä saattaa aiheuttaa vahinkoa vuokratyöyritykselle laiminlyömällä työtehtäviään käyttäjäyrityksessä tai antamalla väärä osaamisvaatimuksia tehtävää työtä kohtaan. Vuokratyöyritys on vastuussa käyttäjäyritykselle eli on sopimusehtojen mukaisesti korvausvelvollinen vuokratyöntekijän aiheuttamista vahingoista, esimerkiksi laiminlyödyistä työtehtävistä ja niistä seuranneista työvirheistä. (Hietala ym. 2014, 151)

Käyttäjäyrityksen näkökulmasta epävarmuus vuokratyöstä liittyy vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen työpaikkaa kohtaan sekä työtehtävien osaamiseen. Uuden vuokratyöntekijän perehdyttäminen työtehtäviin on käyttäjäyrityksen vastuulla, joka vie aikaa ja resursseja liiketoiminnasta. (Hietala ym. 2014, 22)

Juuri näiden yllämainittujen ennakkoluulojen vuoksi vuokratyöyrityksillä on vielä tänäkin päivänä kova työ saada uusia potentiaalisia työntekijöitä riveihinsä ja kumota kyseisiä väitteitä.

## 2.4 Lääkärit ja vuokratyö

Vuokratyötä tekevästä lääkäreistä löytyy vähän tietoa, joka näkyy myös teorialähteiden määrästä. Vuonna 2009 Sunnuntaisuomalaisen mukaan vuokratyöyrityksissä työskenteli 1600 lääkäriä. Määrä on lisääntynyt 2000-luvun jälkeen. Tästä johtuen aihetta olisi hyvä tutkia lisää. ”Terveystieteiden ammattilaisille vuokratyö on lähes aina oma valinta, jolla haetaan hyvää ansiotasoa sekä joustavaa, vapaata ja yksilöllistä työn tekemisen muotoa.” (Lääkärilehti 2007)

Vuokratyö on yleisempää nuorten lääkäreiden ja lääketieteen opiskelijoiden keskuudessa. Sen tekemisessä houkuttaa erityisesti joustavuus ja mahdollisuus vaikuttaa omiin työaikoihin. (Yle 2009) Lääkärit arvostavat vuokratyössä sitä, että he pystyvät sopimaan työvuorot ja työpaikat oman elämäntilanteensa mukaan. Tämä nähdään jopa tärkeämpänä etuna kuin vakituinen työpaikka. (Lääkäriliitto 2007)

Tampereen yliopisto on toteuttanut tutkimushankkeen vuonna 2007 lääkäreistä vuokratyöntekijöinä. Hankkeessa tutkittiin vuokratyöntekijälääkäreiden ammatillista asemaa sekä sitä, miten he etsivät omaa paikkaansa uudenaikaisilla markkinoilla. Tutkimuksesta selvisi, että hyvä palkka on tärkeää lääkärille, mutta se ei ole itsetarkoitus. Esimerkiksi

nuoret naislääkärit arvostavat sitä, että aikaa jää perheelle ja vuokratyö mahdollistaa tämän hyvän palkkauksensa vuoksi. (Lääkärilehti 2007)

Tutkimuksesta selviää, että esimerkiksi työpaikkojen tiuha vaihtuminen, haastavat potilaat, heikko perehdytys sekä mitättömät vaikutusmahdollisuudet potilaiden kokonaishoittoon ovat lääkäreiden mielestä vuokratyön huonoja puolia. (Lääkärilehti 2007)

Vuokratyö ei vaikuta siihen, miten lääkäri kokee ammattimaisuutensa ja osaamisensa. Vuokratyötä tekevä lääkäri ei koe itseään keikka- tai vuokralääkäriksi vaan ajattelee vuokratyön olevan vain yksi työsuhteen muoto muiden joukossa. (Lääkärilehti 2007)

Yhä useammat lääkärit työskentelevät vuokratyöyrityksen kautta, vaikka aiheesta ei löydy enempää tietoa tai tilastoja. Monet lääkärit määrittelevät kuitenkin tarkat kriteerit vuokratyöyrityksen suhteen ja pohtivat, mitkä tekijät vaikuttavat työpaikan valintaan.

### 3 TYÖNANTAJAMIELIKUVA

Kun etsitään uutta työpaikkaa, päätökseen vaikuttaa merkittävästi yrityksen työnantaja-kuva. Se on voinut muodostua työnhakijalle jo ennen työpaikan etsimistä, esimerkiksi aiemmin nähtyjen mainosten tai läheisten ihmisten kertomien kommenttien perusteella yrityksestä.

Lääkäreiden työnantajapäätöksiin vaikuttavat monet tekijät hyvästä palkkauksesta luottavuuteen. Myös lääkärikollegoiden kertomat kokemukset tietyistä työnantajista vaikuttavat olennaisesti siihen, päättääkö lääkäri työllistyä kyseiseen yritykseen.

#### 3.1 Maineen vaikutus työnantajamielikuvan muodostumiseen

Maine, joka on käsitteenä huomattavasti laajempi kuin esimerkiksi brändi tai imago, voidaan määritellä usealla eri tavalla: se voi olla arvosteleva lausunto tai maininta, jotakin koskeva tieto tai jostakin vallalla oleva käsitys. Se on sidosryhmien yrityksestä tekemä arvio, joka voi perustua joko kokemuksiin tai vallitseviin mielikuviin. (Heinonen 2006, 26)

”Maine tekee yrityksestä hyvän tai huonon, ja maine erottaa yrityksen toisesta, muutoin samankaltaisesta yrityksestä. Maineensa kautta yritystä joko pidetään arvossa tai ei.” (Aula & Heinonen 2011, 12) Nyky-yhteiskunnassa yritysten tulee pohtia, minkälaisia mielikuvia heistä liikkuu ihmisten keskuudessa ja minkälaisia tarinoita nämä ihmiset kertovat eteenpäin. Tämän vuoksi yrityksen tulee aina kuunnella ympärillä olevia sidosryhmiään, sillä koskaan ei voi tietää onko tämän päivän kilpailija huomisen asiakas. (Pitkänen 2001, 38.)

Yrityksen maine syntyy kohtaamisissa eri sidosryhmien kanssa, joihin vaikuttavat oma-kohtaiset kokemukset yrityksen toiminnasta, tuotteista tai palveluista ja toisaalta yrityksistä erilaisissa julkisuuksissa rakentuvat mielikuvat. Tunnetuin maineen muodostuminen tapahtuu silloin, kun yrityksen asiakas kohdataan henkilökohtaisella tasolla esimerkiksi tiedotustilaisuuksissa, messutapahtumissa, yritysesityksessä tai vaikka puhelimessa. ”Tällaisissa kohtaamisissa asiakkaalle välittyy yrityksen työntekijän koko arvo maailma, maailmankuva, käsitys itsestä, toisesta, omasta organisaatiosta ja toisen organisaatiosta. Tilanteessa ihminen panee oman identiteettinsä peliin ” (Aula & Mantere 2005, 67). Kohtaamisen jälkeen asiakas yleensä muodostaa henkilökohtaisen

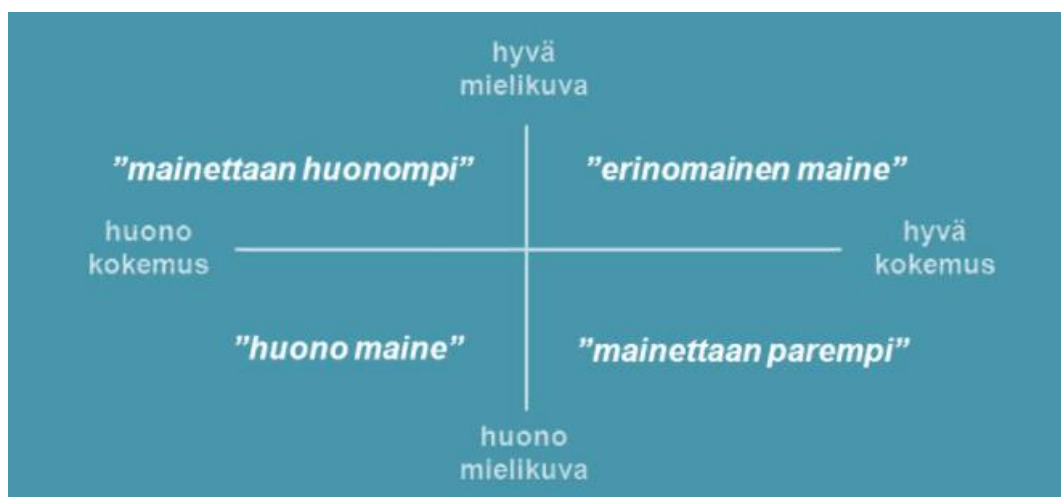
mielipiteensä yrityksestä, joka vaikuttaa sitä kautta yrityksen maineeseen. (Heinonen 2006, 28; & Aula & Heinonen 2011, 12)

Yritys voi ansaita hyvän maineen vain pitkäjänteisen työskentelyn tuloksena, eikä siihen ole oikotietä. Kaikkien yrityksessä työskentelevien henkilöiden tulee pitää huolta yrityksen asiakassuhteista ja hoitaa kontaktit hyvin, jotta yrityksen hyvä maine säilyy. (Pitkänen 2001, 22)

Maine on myös kertomuksia, joita yrityksestä liikkuu ihmisten keskuudessa. Tämän vuoksi yrityksen hyvä toiminta ei aina takaa hyvää mainetta aiemmasta kohtaamisesta huolimatta. (Aula & Mantere 2005, 27.) Yrityksen maine saattaa muodostua asiakkaalle vaikkapa kollegan kanssa käydyn keskustelun kautta. Mikään ei ole tehokkaampi markkinointikeino yritykselle, kuin luotettavan ihmisen suusta tuleva mielipide yrityksestä, oli se sitten positiivinen tai negatiivinen. (Heinonen 2006, 28; & Aula & Heinonen 2011, 12)

Yrityksen koko henkilöstö rakentaa mainetta joko positiiviseen tai negatiiviseen suuntaan. Oleellista maineen ylläpitoon on se, että yrityksen toiminta ja viestintä tukevat toisiaan. Luomalla suuria ja katteettomia markkinointilupauksia, ampuu menestyväkin yritys itseään jalkaan. (Heinonen 2006, 28) Yrityksen hyvä maine muodostuu toiminnasta, eikä pelkästään siitä, miten yritys kuvailee omaa yritystoimintaansa. (Kortetjärvi-Nurmi, Kuronen & Ollikainen 2008, 15)

Alla oleva kuva maineen nelikenttää (kuva 5) havainnollistaa maineen muodostumisen sidosryhmien mielikuvien ja kokemusten perusteella.



Kuva 5. Maineen nelikenttä. (Aula & Heinonen 2002, 13.)

Hyvän yrityksen lähtökohtana ovat positiivisten mielikuvien lisäksi aina hyvät teot, jotka määrittelevät yrityksen maineen muodostumisen. (Aula & Mantere 2005, 26-27) Mikäli mielikuvat ja kokemukset yrityksestä ovat molemmat hyviä, voidaan yrityksen mainetta pitää erinomaisena. Tämä houkuttelee myös korkealuokkaisia ja taitavia työntekijöitä organisaatioon – hyvämaineisiin yrityksiin hakeudutaan töihin huonompia herkemmin. (Aula & Heinonen 2011, 23) ”Vahvin maine tuntuukin tänä päivänä olevan yrityksillä, jotka ovat oivaltaneet mitä estetiikka yritysmielikuvissa merkitsee – elämyksiä ja tarinoita – ja toisaalta mitä hyvät elämykset ja tarinat vaativat – uskottavuutta ja luottamusta.” (Pitkänen 2001, 38)

### 3.2 Työnantajamielikuvan merkitys rekrytinnissa

Mikäli yrityksellä on hyvä maine, vaikuttaa se automaattisesti myös yrityksen työnantaja imagoon. Hyvämaineinen työnantaja houkuttelee yritykseen pitkäaikaisia työntekijöitä, koska kaikki haluavat olla hyvässä yrityksessä töissä. (Aula & Heinonen 2011, 23)

Työnantajamielikuva tarkoittaa sitä, minkälaisena työpaikka näkyy nykyisille työntekijöille, työnhakijoille sekä eri sidosryhmille. Se muodostuu yrityksestä ja yritysjohdon luonteesta, yrityksen tavoitteista, yrityksen viestinnästä sekä yrityksen nykyisestä mielikuvasta. Työnantajamielikuvan luomisessa ja ylläpidossa tulee olla vilpittömä, uniikki, rohkea realismilla varustettuna sekä suunnitelmallinen. Myös rehellisyyttä ei voi korostaa tarpeeksi sosiaalisen median ollessa arkipäiväisessä käytössä, jolloin niin myönteiset kuin kielteisetkin asiat leviävät nopeasti ihmisten keskuudessa. (Korpi ym. 2012, 66 & Salli & Takatalo, 2014, 44-45)

Työnantajamielikuva muodostuu ihmisissä usein huomaamatta jo ennen sitä, kun tietoisesti kiinnostutaan yrityksestä työnantajana. Mielipide saattaa olla muodostunut aiemmin nähtyjen uutisten, verkkosivujen, yrityksen tuotteiden ja palveluiden, viestinnän sekä asiakaskokemuksen perusteella. Tällaiset yrityksestä muodostuneet aiemmat mielipiteet vaikuttavat tulevaisuudessa työnhakutilanteeseen – haluttiin sitä tai ei. (Somehow 2015)

Työnantajamielikuva auttaa uusien työntekijöiden löytämisessä. Kun yritys haluaa palkata uuden työntekijän johonkin työtehtävään, täytyy sen pystyä puhuttelemaan juuri sitä ryhmää, josta uusi työntekijä halutaan löytää. Nykyään työnhakijat tekevät arviointia potentiaalisesta työnantajasta yhä useammin netissä sekä omilla henkilökohtaisilla verkostoissaan. Kun työnantaja tarvitsee esimerkiksi nuoria työntekijöitä, sen on

ymmärrettävä nuorten työnhakijoiden odotukset työnantajaa kohtaan. Tällöin yrityksen on tuotettava työnhakijaa kiinnostavaa materiaalia ja sisältöä paljon omille nettisivuilleen työnhakijan saataville. Tämä edesauttaa työnhakijan työnantajamielikuvan muodostumista ja nopeuttaa avoimen työpaikan hakupäätöstä. (Valvisto 2005, 25 & Korpi ym. 2012, 50)

Työnantajakuva muodostuu kahdesta pääosasta, sisäisestä ja ulkoisesta työnantajakuvasta. Seuraavissa kappaleissa on kuvattu sitä, mistä ne muodostuvat ja mitkä tekijät niihin vaikuttavat. Sisäinen työnantajamielikuva on nostettu esille vahvemmin, sillä positiivisen työnantajakuvan lähtökohtana ovat aina tyytyväiset työntekijät. Jos yrityksen nykyinen henkilöstö ei viesti organisaation mainetta muille, niin kuka sitten? (Psycon 2013)

Sisäinen työnantajakuva muodostuu yrityksen nykyisestä henkilöstöstä ja heidän mielipiteistään työnantajaa kohtaan. Nykyisestä henkilöstöstä huolehtiminen on siten erittäin tärkeää yritystoiminnan ja henkilöstön sitouttamisen kannalta. Työntekijät kokevat, että mitä enemmän yrityksen johto on kiinnostunut henkilöstön hyvinvoinnista, sitä paremmin työntekijä sitoutuu yritykseen ja sen tavoitteisiin. Mikäli halutaan ylläpitää positiivista sisäistä työnantajakuvaa, tulee ymmärtää, että jokainen tyytyväinen työntekijä tuottaa parempaa tulosta yritykselle. (Korpi ym. 2012, 69 & Salli & Takatalo 2014, 44-45)

Kestävä ja myönteinen sisäinen työnantajamielikuva rakennetaan ajan kanssa pitkäjänteisellä työllä. Yrityksen työntekijöitä tulee arvostaa ja heidät tulee ottaa aidosti huomioon kuunnellen heidän mielipiteitään. Yksi hyvä tapa sisäisen työnantajakuvan kehittämiseen on Great Place to Work-kilpailu, jonka menestyksen myötä voidaan saada kaksi myönteistä asiaa samanaikaisesti: kun yrityksen nykyinen henkilöstö on tyytyväinen yritykseen, toimii se positiivisena viestinä uusillekin työnhakijoille. (Korpi ym. 2012, 69 & Salli & Takatalo 2014, 44-45)

Ulkoinen työnantajamielikuva muodostuu yrityksen ulkopuolisten henkilöiden, kuten esimerkiksi uusien työnhakijoiden, yhteistyökumppaneiden tai nykyisen työntekijän perheen mielipiteistä yrityksestä. Tästä syystä sisäisen työnantajakuvan tulee olla kohdallaan, jotta ulkoinen työnantajakuva olisi positiivinen. Tyytymätön henkilöstö heijastaa yrityksen sisäisiä ongelmia ulospäin, joka vaikuttaa negatiivisesti myös ulkoiseen työnantajamielikuvaan. (Korpi ym. 2012, 69;75)

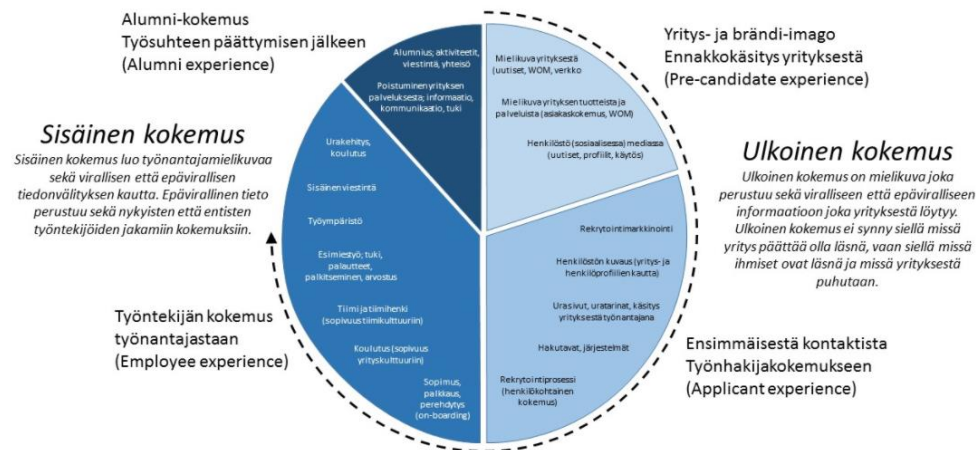
Oli kyse sitten sisäisestä tai ulkoisesta työnantajakuvasta, on niiden mielikuvia ja muodostumisia tutkittu jo vuosia useiden eri tahojen toimesta. Australiassa vuonna 2005

tehdyn tutkimuksen mukaan työnantajamielikuvan muodostuminen voidaan jakaa viiteen eri malliin, jotka ovat työnhakijan ja -tekijän kannalta:

- Urakehitysmahdollisuudet
- Mielenkiintoiset työtehtävät
- Työilmapiiri
- Oman työn kehittämismahdollisuus
- Kokonaispalkkaus

Kun näistä vaikutustekijöistä kolme tai neljä on työntekijän tai -hakijan mielestä kunnossa, voidaan hieman luistaa yhdestä. Mielenkiintoisten työtehtävien teko, niissä itsensä kehittäminen sekä eteneminen ja hyvässä työilmapiirissä työskentely eivät välttämättä saa työntekijää miettimään palkkansa suuruutta. Toisaalta motivoinnin ja tehokkuuden näkökulmasta työntekijän palkka kannattaa määritellä jo työsuhteen alussa tekijälle sopivaksi, jotta siitä ei tulisi jokapäiväistä murehtimista. (Korpi ym. 2012, 71-72)

Alla olevassa kuvassa (kuva 6) Tom Laine, joka on yksi Euroopan johtavista LinkedIn-asiiantuntijoista sekä sosiaalisen median rekrytoinnin uranuurtaja, kuvaa työnantajamielikuvan elinkaaren. Työnantajamielikuva muodostuu ja kehittyy työntekijän mielessä koko ajan. Se alkaa työntekijän ennakkokäsityksestä yrityksestä ja päättyy siihen, kun työntekijä poistuu yrityksestä.



## Työnantajamielikuvan synty – Employer Brand Journey

Copyright Tom Laine 2015, tom.laine@somehow.fi, www.somehow.fi

Kuva 6. Työnantajamielikuvan synty. (Somehow 2013)

Kun yrityksellä on positiivinen työnantajamielikuva, työnhakijoiden kiinnostus ja määrä avoimiin työtehtäviin kasvaa ja hakemusten taso paranee. Työnantajamielikuvan luomisessa on tärkeintä olla avoin ja rehellinen, jonka seurauksena mahdollinen työnhakija pystyy muodostamaan yrityksestä selkeän ja todenmukaisen kuvan. Vääristyneiden työnantajamielikuvien kertominen työnhakijoille ei pidemmällä tähtäimellä kuitenkaan tule toimimaan, sillä viimeistään töiden aloituksen jälkeen he huomaavat, etteivät kerrotut mielikuvat vastaa todellisuutta. (Salli & Takatalo 2014, 44-45)

Vääristyneen työnantajamielikuvan kertominen ja lupaaminen saattaa usein koitua kohdalokkaaksi virheeksi yrityksen maineen kannalta. Kun työntekijä solmii työsopimuksen yrityksen kanssa, hän alkaa saman tien prosessoimaan sisäistä kokemusta yrityksestä ja peilaamaan sitä aiemmin luvattuihin asioihin. Miten töiden aloitus ja koko prosessi työnhakijasta työntekijäksi hoidettiin, millaisen perehdytyksen hän sai ja vastasiko se soveltuvaa. Hän pohtii, millaista koulutusta hänelle järjestettiin ja miten hyvin hän on päässyt mukaan työyhteisöön. Tämä vaikuttaa suuresti työnantajamielikuvien muodostumiseen. Mikäli yritys tai työtehtävät eivät jostain syystä vastaakaan aiempia lupauksia, se saattaa aiheuttaa ristiriitoja ja negatiivisia tunteita työntekijässä. Tässä kohtaa riski siihen, että työntekijä purkaa tuntemuksiaan esimerkiksi sosiaaliseen mediaan tai lähipiirilleen on erittäin suuri, joka vaikuttaa taas ulkoiseen työnantajamielikuvaan. (Somehow 2013)

Mikäli uuden työntekijän ennalta luvatut työtehtävät ja mielikuvat yrityksestä kulkevat kuitenkin käsi kädessä todellisuuden ja aiemmin kerrotun informaation kanssa, hän oppii nopeammin uudet työtehtävät, pääsee herkemmin osaksi työyhteisöä ja viihtyy pidempään työsuhteessa mieltämättä esimerkiksi palkan määrää. Tämän vuoksi positiivinen työnantajamielikuva edesauttaa menestyksestä ja kannattavampaa liiketoimintaa. (Korpi ym, 2012, 76)

Kun työntekijä joskus poistuu yrityksestä – oli kyse sitten esimerkiksi eläkkeelle pääsystä tai vaikka toiseen yritykseen siirtymisestä – tulee hänestä yrityksen alumni, jonka kokemukset yrityksestä työnantajana toimivat merkittävänä tietona uusille potentiaalisille työnhakijoille ja yrityksestä kiinnostuneille henkilöille. Siksi on tärkeää hoitaa työntekijän poistuminen palkkalistoilta fiksusti ja varmistaa, että hänelle on jäänyt positiivinen työnantajamielikuva yrityksestä. (Somehow 2013)

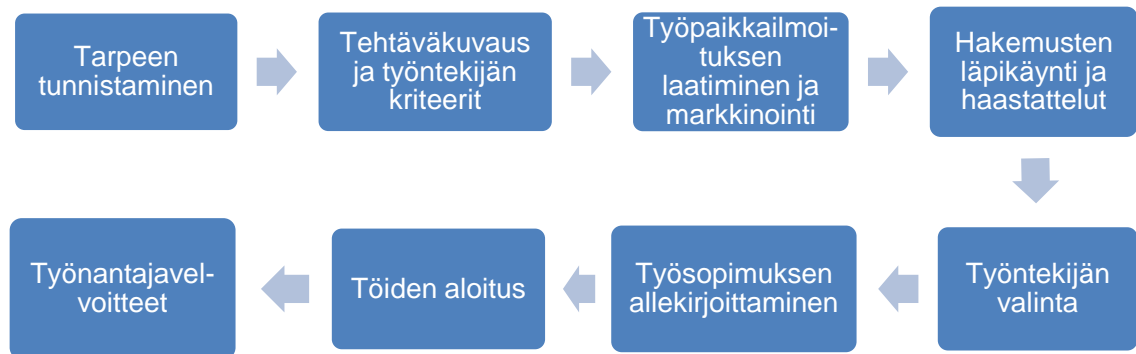
## 4 REKRYTOINTIPROSESSI

Kun yrityksellä on työntekijän mielestä hyvä työnantajamielikuva, hän haluaa hakeutua yritykseen töihin. Tällöin käynnistetään rekrytointiprosessi, joka koostuu monesta eri osa-alueesta. Yritys voi hoitaa rekrytointiprosessin itse tai ulkoistaa sen vuokratyöyritykselle.

Lääkäreiden rekrytointiprosessi on yleensä pitkäjänteistä ja aikaa vievää, koska korkeasti koulutetut asiantuntijahenkilöt pitää saada vakuutettua monesta eri asiasta. Lääkäreiden rekrytointi tapahtuu yleensä kahden syyn innoittamana: joko yritys tarvitsee itselleen lääkäreitä töihin tai lääkäri etsii työpaikkaa.

### 4.1 Perinteinen rekrytointiprosessi

Normaalisti, kun yritys rekrytoi itse yritykseensä uusia työntekijöitä, prosessi etenee seuraavien kohtien mukaisesti:



Kuva 7. Perinteinen rekrytointiprosessi. (Pohjaten: Salli & Takatalo 2014, Honkaniemi ym. 2007, Helsilä & Salojärvi 2009, Vaahtio 2005.)

Rekrytointia miettiessä yrityksellä on selkeä tarve uudelle työntekijälle. Kun tarpeeseen on reagoitu, rekrytoivan esimiehen tulee varata prosessille aikaa ja pitää kiinni siitä. Lahjakkaiden työntekijöiden saaminen on tärkeää yritykselle ja siihen kannattaa panostaa. (Salli & Takatalo 2014, 10) Uuden työntekijän tarve voi johtua esimerkiksi edellisen työntekijän jättäessä työtehtävän tai organisaatiomuutoksen johdosta. (Honkaniemi ym.

2007, 17) Yrityksen rekrytointi voi tapahtua joko sisäisesti tai ulkoisesti. Vuokratyövoimaa hankittaessa henkilö tulee aina yrityksen ulkopuolelta ja siksi olemme keskittyneet tässä opinnäytetyössä vain ulkoiseen rekrytointiin, jotta se palvelee tavoitettamme paremmin.

Kun työntekijän tarve on huomioitu, yrityksen tulee laatia tehtäväkuvaus, joka on yksi tärkeimmistä rekrytointin vaiheista. Siinä on tärkeää kuvata muun muassa tehtävänimike, työn sijoituspaikka, esimies, työn tärkeimmät tavoitteet sekä tärkeimmät vastualueet. Työntekijän kriteerit voidaan kuvata osaajaprofiilissa ja siinä on tärkeää kuvailla mahdollisimman tarkasti työtehtävään vaadittu koulutustausta, oleelliset henkilökohtaiset ominaisuudet, kokonaisolemus sekä motivaatio. (Helsilä & Salojärvi 2009, 128-129) Tärkeimpiä kriteerejä miettiessä on myös hyvä pohtia, mitkä ovat välttämättömät osaamiset, joita hakijalla tulee jo olla etukäteen, ja mitkä ovat niitä ominaisuuksia tai osaamisia, joita uusi työntekijä voi oppia työn tai koulutuksen avulla. (Salli & Takatalo 2014, 15) Hyvin laadittu tehtäväkuvaus on looginen, helposti ymmärrettävä ja antaa hyvän kokonaiskuvan siitä, mitä työtehtävässä vaaditaan. (Honkaniemi ym. 2007, 40-41)

Seuraavaksi yrityksen tulee koota tehtäväkuvauksen osat ja työntekijän kriteerit yhteen ja laatia työpaikkailmoitus sekä valita halutut viestintäkanavat. Ilmoituksen tulee sisältää kaikki se tieto, jota potentiaaliset hakijat saattavat tarvita. Työpaikkailmoitus on samalla myös yrityksen markkinointikeino ja se saattaa luoda myönteistä tai kielteistä mielikuvaa ilmoituksen lukijoiden keskuudessa. (Vaahtio 2005, 129) Viestintäkanavia valittaessa on hyvä pitää mielessä, millainen avoin tehtävä on ja keitä halutaan tavoittaa. (Honkaniemi ym. 2007, 45) Ilmoituksen yksi tärkeimmistä tavoitteista on herättää kohderyhmän huomio. (Empore 2014) Mikäli yrityksellä ei ole kokemusta ulkoisesta rekrytoinnista, kannattaa seurata muiden saman alan yritysten hakukansioita ja ottaa niistä mallia sekä vähitellen kehittää uusia laaja-alaisia rekrytointikeinoja. (Vaahtio 2005, 39) Sosiaalisen median kautta työnhakijat tavoitetaan nopeimmin ja siellä rekrytoiminen on näkyvää. Yksi suurimmista sosiaalisen median eduista on se, että voidaan tavoittaa myös passiiviset työnhakijat. Nämä eivät aktiivisesti etsi uusia työmahdollisuuksia, mutta saattavat kiinnostua mielenkiintoisista vaihtoehdoista. Esimerkiksi LinkedInissä noin 80 prosenttia kokonaiskäyttäjistä on passiivisia työnhakijoita. (Korpi ym. 2012, 50; Salli & Takatalo 2014, 31) Perinteisiä kanavia ovat lehti-ilmoitukset, mutta yrityksen kannattaa miettiä, tavoitetaanko kohderyhmä tätä kautta vai aiheuttaako se yritykselle pelkästään kuluja. (Honkaniemi ym. 2007, 46)

Kun viestintäkanava on valittu ja ilmoitus laadittu, seuraava vaihe on hakemusten käsittely ja potentiaalisten hakijoiden haastattelu. Mikäli tehtäväkuvauksessa on tarkasti rajatut kriteerit, on helpompi jaotella hakemukset esimerkiksi kolmeen eri ryhmään. Näitä ovat 1) ryhmä, joka täyttää tärkeimmät kriteerit, 2) ryhmä, joka ei täytä kaikkia vaadittuja kriteerejä, mutta joiden joukossa voi olla mahdollisia ehdokkaita ja 3) ryhmä, jotka eivät täytä kriteerejä ollenkaan. (Honkaniemi ym. 2007, 48) On hyvä, että haastateltavia valittaessa prosessiin osallistuu muutamia henkilöitä yrityksestä, jotta saadaan laajempaa näkemystä. Tämän lisäksi samojen henkilöiden tulisi olla mukana myös haastattelutilanteessa, sillä eri ihmiset kiinnittävät huomiota eri asioihin ja näin ollen voivat huomata sellaisia piirteitä hakijoissa, joita kollega ei huomaisi. (Vaahtio 2005, 140)

Haastattelu on tärkeä hetki sekä työnantajalle että työnhakijalle. Haastattelutekniikoita on monia ja yrityksen sisällä tulee miettiä, millainen haastattelu sopisi juuri kyseiseen tilanteeseen. Työnantaja pääsee näkemään hakijan todellisen luonteen, kun taas työnhakija pääsee näyttämään parrasvaloissa ja saamaan lisätietoja mahdollisesta työnantajasta sekä avoimesta työtehtävästä. (Vaahtio 2005, 141) Haastattelijan on hyvä valmistautua haastattelutilanteeseen huolellisesti ja suunnitella runko tärkeistä aihealueista. Näitä ovat ammatillinen osaaminen, motivaatio ja odotukset uuden tehtävän suhteen. Ensimmäisessä aihealueessa haastattelijä arvioi, riittääkö työnhakijan ammatillinen osaaminen ja kielitaito kyseiseen tehtävään. Motivaatiota arvioidessa on hyvä kysyä, haluaako ehdokas todella hakemaansa työtä ja mikä uudessa työssä kiehtoo. Viimeisessä aihealueessa haastateltavan tulee arvioida, sopiiko ehdokas ja kyseinen työyhteisö, ja ovatko muun muassa palkkatoive ja sitoutuminen realistisia. (Honkaniemi ym. 2007, 56-57) Haastattelijan roolissa on tärkeää olla läsnä haastattelutilanteessa, jotta hakijan on helpompi innostua tilanteesta ja kertoa avoimesti aiemmista kokemuksistaan. Tällainen tilanne antaa myös haastattelijalle mahdollisuuden objektiiviseen valintaan. (Salli & Takatalo 2014, 67)

Kun haastattelut ovat suoritettu, on valinnan aika. Lainsäädännössä ei ole tarkkaa kaavaa valintapäätöksen sisältöön tai sen tiedottamiseen liittyen. Käytännössä hakijoille ilmoitetaan joko kirjeellä, sähköpostin välityksellä tai puhelimitse siitä, onko hänet valittu kyseiseen tehtävään. Monesti uusien työntekijöiden valinnasta ilmoitetaan myös yrityksen sisällä eri kanavia pitkin, esimerkiksi sähköpostin välityksellä tai yrityksen omassa intranetissä. (Salli & Takatalo 2014, 109)

Kun valinnoista on ilmoitettu, prosessi päättyy yleensä siihen, että valittu henkilö saapuu sovittuna ajankohtana tapaamiseen. Siellä solmitaan työsopimus molempien osapuolten

välille. Työsuhde aloitetaan koeajalla, joka voi pisimillään olla kuusi kuukautta. Usein yritykset käyttävät kuitenkin neljän kuukauden koeaikaa, sillä se antaa molemmille osapuolille mahdollisuuden tutustua toisiinsa hyvin. Kun lopulliset valinnat on tehty, on tärkeää ilmoittaa kaikille hakijoille valintojen päättymisestä ja kiittää heitä mielenkiinnosta yritystä kohtaan. (Helsilä & Salojärvi 2009, 137) Tämä tulisi tehdä melko ripeästi, sillä mikäli prosessi pitkittyy, se voi vaikuttaa negatiivisesti työnantajamielikuvaan ja tulevaisuuden rekrytointi saattaa vaikeutua. (Salli & Takatalo 2014, 87)

Sopimuksen allekirjoittamisen jälkeen uudelle työntekijälle järjestetään perehdytys yrityksessä. Perehdyttämisessä on tärkeää tukea henkilön siirtymää tulevien työtehtävien pariin, sillä moni työtehtävä vaatii itsenäistä työskentelyä. Keskeisin tavoite perehdyttämisessä on ohjata uutta työntekijää sisäistämään uuden työn tärkeimmät asiat. Perehdytysaika vaihtelee työtehtävän vaatimusten sekä toimialan mukaan muutamasta viikosta jopa vuoteen. Siksi rekrytoinnissa on tärkeää, että uusi työntekijä on sitoutunut yritykseen eikä ole aikeissa vaihtaa työpaikkaa heti. Yrityksessä on yleensä nimetty vähintään yksi henkilö, joka on vastuussa perehdytysprosessista. Esimiehellä on vastuu perehdyttämisessä, mutta usein on tärkeää, että itse perehdytysprosessissa on mukana vertaishenkilö, joka voi olla esimerkiksi kollega, jolla on kokemusta kyseisestä työtehtävästä. Perehdytyksen alkuvaiheissa tärkeintä on, että uusi työntekijä saa rauhassa havainnoida ja tätä kautta perehtyä uuteen työhön. Tämä tapa on yksi tehokkaimmista perehdytyksen keinoista. (Helsilä & Salojärvi 2009, 138)

Työnantajalla on lista tiettyjä velvollisuuksia, jotka hänen tulee lain mukaan hoitaa. (Suomen Palkanlaskenta 2017) Työnantajan tulee järjestää perustasoinen työterveyshuolto työntekijöilleen. Mikäli yritys haluaa tarjota laajempaa työterveyshuoltoa, on tämä vapaaehtoista. Yrityksellä tulee myös olla lakisääteiset vakuutukset työntekijöilleen. (Helsilä & Salojärvi 2009, 249; 263)

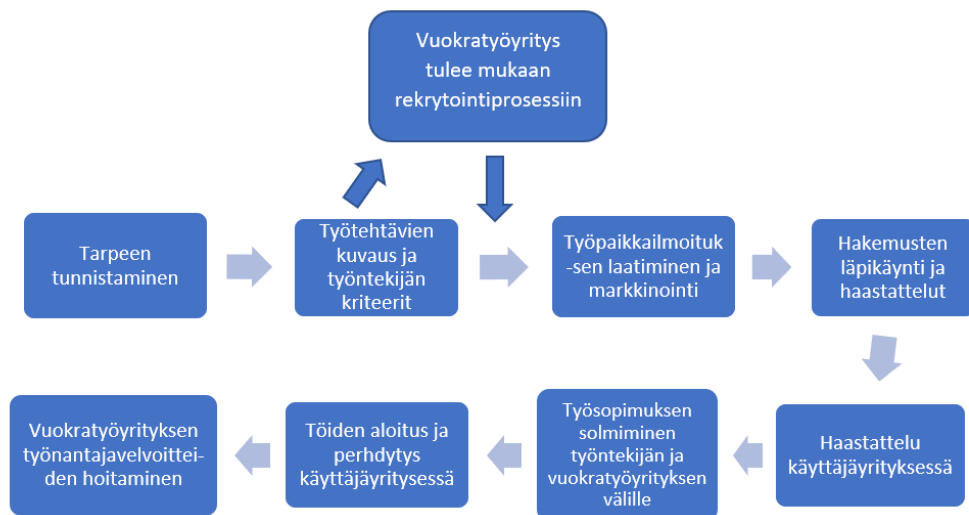
Vuokratyön rekrytointiprosessi tapahtuu lähes samalla tavalla kuin yrityksen normaali rekrytointiprosessi, kuten yllä mainittu yrityksen rekrytointiprosessi. Oleellinen ero tulee siitä, kun vuokratyöyritys hoitaa lähes koko rekrytoinnin käyttäjäyrityksen puolesta. Opinnäytetyötä kirjoittaessa yritimme löytää tietoa myös vuokratyöyrityksien rekrytointiprosessista, sillä siitä saatu teoria olisi tukenut tutkimustamme paremmin. Käyttämistämme hakumenetelmistä huolimatta emme löytäneet tarpeeksi luotettavaa tietoa vuokratyöyrityksien rekrytointiprosessista, joten päädyimme käsittelemään teoriaa soveltaen, kuten Inkeri Koskela pro gradussaan (2017). Koskela (2017) kuvasi ensin yrityksen normaalin rekrytointiprosessin, jonka jälkeen hän peilasi sitä vuokratyösuhteen luonteeseen.

Päädyimme samaan ratkaisuun kuin Koskela (2017) ja seuraavassa kappaleessa kuvaamme vuokratyön rekrytointiprosessia soveltaen.

#### 4.2 Vuokratyön rekrytointiprosessi

Kun vuokratyöyritys auttaa käyttäjäyritystä työntekijän haussa, prosessi menee lähes samalla kaavalla kuin perinteinen rekrytointiprosessi.

Alla on havainnollistettu (kuva 8) vuokratyön rekrytointiprosessi ja sen eri vaiheet soveltaen.



Kuva 8. Vuokratyön rekrytointiprosessi. (Soveltaen Salli & Takatalo 2014, Honkaniemi ym. 2007, Helsilä & Salojärvi 2009, Vaahtio 2005, Työ- ja elinkeinoministeriö 2017)

Kuten aiemmin kappaleessa 1.2 kävi ilmi, vuokratyön käyttöön voi olla monia vaikuttavia tekijöitä, kuten esimerkiksi työntekijän tilapäinen tarve. Vuokratyön rekrytointiprosessi alkaa käytännössä silloin, kun käyttäjäyritys huomaa tarpeen työntekijälle. Tällöin käyttäjäyritys solmii sopimuksen vuokratyöyrityksen kanssa, ja vastuu työntekijän rekrytoinnista siirtyy vuokratyöyritykselle. Vuokratyön rekrytointiprosessi on verrattavissa normaaliin myyntiprosessiin. Siinä asiakkaan eli käyttäjäyrityksen todellisen tarpeen ymmärtäminen ja sen toteuttaminen on tärkeässä roolissa. Tämän edellytyksenä on kahdensuuntainen keskustelu, jonka tavoitteena on saavuttaa paras mahdollinen asiakastyytyväisyys ja nostaa sitä kautta vuokratyöyrityksen myyntivoittoja. (Leppänen 2007, 8)

Rekrytointiprosessi alkaa siitä, kun käyttäjäyritys määrittelee haluttuun työtehtävään tehtäväkuvauksen ja työntekijän kriteerit ja kertoo ne vuokratyöyritykselle. Ensimmäinen asia, jonka vuokratyöyritys tämän jälkeen tekee, on työpaikkailmoituksen laatiminen yrityksen kriteerien pohjalta. Vuokratyöyritys markkinoi työpaikkaa haluamallaan kanavalla, esimerkiksi yrityksen omilla nettisivuilla tai sosiaalisessa mediassa, jotta haluttu kohde-ryhmä tavoitetaan.

Vuokratyöyrityksen henkilöstö tavoittelee työnhakijoita yleensä ensin puhelimitse, jonka vuoksi äänenkäyttö on tärkeässä roolissa työnhakijoiden rekrytinnissa. Äänen tulee olla kohtelias, myönteinen sekä innostunut ja sen voimakkuuteen tulee kiinnittää huomiota. Myös artikointi, puhenopeus sekä taukojen pitäminen on tärkeää. (Salli & Takatalo 2014, 44-45)

Tavoitettuaan potentiaalisia työnhakijoita vuokratyöyritys käsittelee hakemukset ja järjestää sen jälkeen esihaastattelut vuokratyöyrityksen tiloissa. Tyypillisesti järjestetään yksilöhaastattelut, mutta ryhmähaastattelujakin saatetaan hyödyntää erityisesti silloin, kun käyttäjäyrityksen työssä vaaditaan esimerkiksi tiimitaitoja. Kun haastattelut ovat ohi, vuokratyöyritys valitsee hakijoista parhaimmat ja ilmoittaa käyttäjäyritykselle asiasta. Tämän jälkeen käyttäjäyrityksen vastuhenkilö haastattelee vielä potentiaalisimmat työnhakijat. Vuokratyöyritys sopii haastatteluajankohdan käyttäjäyrityksen kanssa ja ilmoittaa työnhakijoille tarkentavat lisätiedot haastatteluun liittyen.

Kun työnhakija on käynyt työhaastattelussa käyttäjäyrityksessä, vuokratyöyrityksen edustaja keskustelee vielä yrityksen vastuhenkilön kanssa. Kun saadaan vahvistus työnhakijan sopivuudesta, on valinta tehty ja vuokratyöyritys ilmoittaa hakijalle asiasta. Tämän jälkeen solmitaan työsopimus vuokratyöyrityksen ja työntekijän välille sekä keskustellaan muista tärkeistä työsuhteeseen liittyvistä asioista. Kun nämä asiat on saatu hoidettua, työntekijä aloittaa työt käyttäjäyrityksessä ja hänelle järjestetään perehdytys käyttäjäyrityksen toimesta aivan kuten normaalinkin rekrytointiprosessin mukaan.

Vaikka työntekijä on solminut työsopimuksen vuokratyöyrityksen kanssa, kuuluu hän yhtä lailla työyhteisöön kuin muutkin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. Ainut ero suoraan työsuhteeseen on se, että vuokratyöyritys hoitaa työnantajavelvoitteet, kuten esimerkiksi työntekijän palkanmaksun, työterveyshuollon järjestämisen sekä työntekijän vaikutukset.

## 5 CASE MEDIKUMPPANI

### 5.1 Yleistä tietoa Medikumppanista

Medikumppani on lääkäreiden, erikoislääkäreiden ja hammaslääkäreiden rekrytointiyri-  
tys, joka toimii valtakunnallisesti eri puolilla Suomea. Yritys on perustettu vuonna 2003  
ja toiminut siitä lähtien menestyksekkäästi tarjoten apua asiakkaiden terveydenhuolto- ja  
hoivapalveluiden järjestämisessä sekä mielenkiintoisten työtehtävien tarjoamisessa.  
Medikumppanin toimipiste sijaitsee Turussa, mutta sen emoyhtiö Empresaria Group si-  
jaitsee Lontoossa. (Medikumppani 2018)

Medikumppanin asiakaskuntaan kuuluu niin julkisen kuin yksityisenkin sektorin työnan-  
taja. Yritys tekee yhteistyötä esimerkiksi terveyskeskusten, sairaaloiden ja työterveys-  
huollon toimipisteiden kanssa. Medikumppani panostaa eritoten pitkiin kumppanuussuh-  
teisiin asiakkaidensa kanssa, jossa pyritään asiakkaan ja hänen tarpeidensa aitoon ym-  
märtämiseen, joustavaan ja laadukkaaseen asiakaspalveluun sekä työntekijöiden am-  
matillisen koulutuksen kehittämiseen ja tukeen. (Medikumppani 2018)

### 5.2 Tutkimuksen toteutus, tehtävä ja tavoitteet

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia vuokratyötä ja työnantajamielikuvia sekä  
niiden muodostumista lääketieteilijöiden näkökulmasta. Opinnäytetyön teoreettinen vii-  
tekehys koostuu vuokratyöstä, työnantajamielikuvista sekä rekrytointiprosessista.

Aineiston analysoinnin avulla halutaan saada selville, miten Medikumppani voisi paran-  
taa työnantajakuvaansa lääketieteilijöiden keskuudessa ja kehittää omaa liiketoimin-  
taansa. Työn lopuksi luodaan myös ohjeet myyntitiimin tueksi mahdollisten vastaväittei-  
den ja ennakkoluulojen taklaamiseen vuokratyöyrityksistä.

### 5.3 Tutkimusmenetelmä

Tämän opinnäytetyön tutkimusosio toteutettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää hyö-  
dyntäen. Kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä käsittelee tietoa numeerisesti. Kyseistä tut-  
kimusmenetelmää hyödyntäen voidaan vastata esimerkiksi kysymyksiin, kuinka moni,

kuinka paljon ja kuinka usein. Määrällinen tutkimus myös selittää, kuvaa, kartoittaa, vertailee tai ennustaa ihmisiin liittyviä asioita. (Vilkkä 2007,14; 19)

Valmisteltaessa määrällistä tutkimuslomaketta on tiedettävä tarkkaan, mitä halutaan tutkia ja suunniteltava kyselylomake huolellisesti. Oleellista on, että tutkija on määritellyt käsitteet, jotta tutkimusta voidaan mitata. (Vilkkä 2007, 36-37)

Kvantitatiiviselle tutkimukselle tyypillisimpiä aineistonkeruumenetelmiä ovat muun muassa lomakekyselyt, nettikyselyt, puhelinhaastattelut sekä kokeelliset tutkimukset, kun taas kvalitatiiviselle tutkimukselle tyypillisiä menetelmiä ovat henkilökohtaiset haastattelut, ryhmähaastattelut sekä osallistuva havainnointi. On myös mahdollista käyttää molempia tutkimusmenetelmiä rinnakkain samassa tutkimuksessa. (Heikkilä 2014, 6)

Kyselytutkimuksen etuna on muun muassa se, että sen avulla pystytään keräämään laaja tutkimusaineisto ja tutkimukseen saadaan paljon vastaajia sekä voidaan kysyä monia eri asioita. Tämä menetelmä säästää myös tutkijan aikaa ja vaivannäköä. (Hirsjärvi, Remes, Sajavaara 2004, 184)

Määrälliselle tutkimusmenetelmälle on olennaista, että vastaajien määrä on suuri. Suositeltava havaintoyksiköiden vähimmäismäärä on 100 tilastollisia menetelmiä käyttäessä. "Mitä suurempi otos on, sitä paremmin toteutunut otos kuvaa keskimääräistä mieltäpidettä, asennetta tai kokemusta tutkittavasta asiasta." (Vilkkä 2007, 57) Mikäli tutkimuksen tavoitteena on vertailla eri ryhmiä, otoskoon tulisi olla jokaisen ryhmän osalta 30 havaintoyksikköä. Vastaajien kokonaismäärä tulisi olla vähintään 200–300 välillä. Jos kyseessä on esimerkiksi valtakunnallinen kuluttajatutkimus, suositellaan vastaajamääräksi 500–1000 henkilöä. (Vilkkä 2007, 57)

Kuten kaikkiin tutkimuksiin, myös kyselytutkimukseen liittyy haasteita. Aineistoa saateen pitää pinnallisena sekä tutkimuksia teoreettisesti vaatimattomina. Ei ole myöskään varmuutta siitä, ovatko vastaajat vastanneet huolellisesti ja rehellisesti. Vastausvaihtoehtojen väärinymmärtämisen mahdollisuus on myös olemassa. (Hirsjärvi ym. 2004, 184) Tämän opinnäytetyön aineisto kerättiin monivalintakysymysten avulla, jossa oli määriteltä valmiiksi kolme vastausvaihtoehtoa (kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä, kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä, en osaa sanoa). Koska vastausvaihtoehdot oli rajattu tiiviisti, voidaan ajatella, ettei väärinymmärtämisen mahdollisuutta todennäköisesti ole. (Vilkkä 2007, 67)

Usein tutkimusaineistoa kerättäessä ihmisillä oletetaan olevan mielipide tutkittavasta asiasta. Tällöin vaarana on se, että ihmiset vastaavat vaikka heillä ei olisi asiasta mitään

tietoa. Tästä syystä on hyvä lisätä tutkimuslomakkeeseen vastausvaihtoehto ”en osaa sanoa”, jolloin vastaajan ei tarvitse kertoa valheellista mielipidettä asian suhteen. (Hirsjärvi ym. 2004, 192)

Määrällisessä tutkimuksessa tuloksia esitetään taulukoiden, kuvioiden, tunnuslukujen sekä tekstin avulla. Tulokset tulee esittää objektiivisesti eli puolueettomasti. (Vilkkä 2007, 135) Tutkimustulokset tulee analysoida ja purkaa auki mahdollisimman selkeästi, jotta lukijan on helppo ymmärtää niitä. Tavoitteena on, etteivät tulokset jäisi pelkästään numerisiksi, joten niitä pitää tulkita ja niistä on tehtävä johtopäätöksiä. (Vilkkä 2007, 147)

Yksi tapa analysoida määrällisen tutkimuksen tuloksia on ristiintaulukointi. Sitä hyödyntämällä on mahdollista löytää kahden tai useamman muuttujan välisiä eroja. Ristiintaulukointi on parhaimmillaan, kun tutkittavien havaintojen määrät muunnetaan prosenttiluvuiksi ja niistä luodaan taulukko, jota on helppo lukea. (Vilkkä, 2007, 129)

”Tutkimuksen pätevyys eli validius tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata.” Validissa tutkimuksessa ei saa olla systemaattisia virheitä. (Vilkkä 2007, 161) Virheet voivat johtua esimerkiksi siitä, että vastaajat eivät vastaa todenmukaisesti tai kaunistelevat/vähättelevät asioita. (Hirsjärvi ym, 2004, 184)

#### 5.4 Kohderyhmä ja aineiston keruu

Opinnäytetyön tutkimusvaihe toteutettiin Helsingin Lääkäripäivillä 10.–12.1.2018 kyselylomakkeen (kuva 9) avulla. Kyselyyn vastasi lääketieteilijöitä. ”Lääkäripäivät on suurin vuosittainen lääkärien täydennyskoulutustapahtuma. Lääkäripäivät tarjoavat korkeatasoista ja monipuolista koulutusta niin erikoislääkäreille kuin yleislääkäreillekin.” (Lääkäriliitto 2018) Tapahtumaan osallistui myös lääketieteen opiskelijoita eri puolilta Suomea.

Kyselylomakkeiden avulla kerättiin vastausten lisäksi myös uusia lääkärikontakteja yritykseen. Kaikkien vastanneiden kesken arvottiin Suunnon älykello. Kyselylomakkeet olivat Medikumppanin messupisteellä olevilla pöydillä ja messuvieraat pystyivät helposti sekä nopeasti vastaamaan kyselyyn ohi kulkiessaan.

## 5.5 Tutkimuksen luotettavuus

Koska tutkimustulokset käsiteltiin anonymisti ja vastaajaprocentti oli korkea, voidaan todeta, että tutkimustulokset ovat luotettavia. Kuitenkin, kuten kvantitatiivisessa tutkimuksessa yleensäkin, ei ole varmuutta siitä, ovatko vastaajat vastanneet huolellisesti ja rehellisesti. Myös vastausvaihtoehtojen väärinymmärtämisen mahdollisuus on olemassa. Tämän opinnäytetyön vastauslomake pyrittiin kuitenkin luomaan niin, ettei kysymysten väärinymmärrys olisi käytännössä mahdollista. Toisaalta, kvantitatiivista tutkimusaineistoa kerätessä ei voida täysin varmasti sanoa, käyttivätkö vastaajat riittävästi aikaa vastaamiseen. Lääkäripäivillä osalla vastaajista saattoi olla kiire luennoille tai he vastasivat kyselyyn vain osallistuakseen arvontaan.

Lääkäripäivien jälkeen tutkimustulokset syötettiin manuaalisesti Excel-taulukkolaskentaohjelmaan. Tuloksia on tarkasteltu siten, että jokainen ammattiryhmä (lääketieteen opiskelijat, yleislääkärit & erikoislääkärit) on jaoteltu omiin ryhmiinsä, jolloin vastauksia on pystytty tarkastelemaan ammattiryhmien mukaan. Tällöin pystytään myös esimerkiksi vertailemaan, millaisia mielipide-eroja lääketieteen opiskelijoiden ja lääkäreiden välillä on.

Vuokratyöyritysten välillä on paljon eroja, ja se on saattanut vaikuttaa myös tutkimuksen tuloksiin. Koska aineisto kerättiin kvantitatiivisella menetelmällä ja vastausvaihtoehdot oli rajattu vain kolmeen kohtaan, ei saatu tarkkoja vastauksia siihen, miksi vastaajat olivat vastanneet tietyllä tavalla. Tästä johtuen tutkimustuloksista ei selviä se, liittyivätkö mielipiteet esimerkiksi lääkäreiden omakohtaisiin kokemuksiin tiettyjä vuokratyöyrityksiä kohtaan vai oliko kyse yleisestä työnantajamielikuvasta vuokratyöyrityksistä. Kyselyn tuloksista ei myöskään selvinnyt sitä, milloin lääkäri on työskennellyt vuokratyöyrityksen kautta. Tämän vuoksi esimerkiksi erikoislääkäreiden vastauksia siihen liittyen ei voida pitää luotettavana, koska ei ole selvillä onko erikoislääkäri työskennellyt vuokratyöyrityksen kautta ollessaan lääketieteen opiskelija, yleislääkäri vai erikoislääkäri.

Aineiston luotettavuutta on käsitelty objektiivisesta näkökulmasta, joka on kvantitatiiviselle tutkimukselle ominaista. Tämän opinnäytetyön tutkimustuloksia voidaan pitää lähtökohtaisesti kuitenkin luotettavana, vaikka vastauksiin saattaa vaikuttaa esimerkiksi kiire tai neutraali mielipide.

## 5.6 Tutkimuslomake ja sen tarkoitus

Tämän opinnäytetyön aineiston keruussa käytettiin seuraavanlaista tutkimuslomaketta.

Opinnäytetyö Helsinki Laakari 2018 10.–12.1.2018

**Millainen mielikuva sinulla on rekrytointiyrityksistä?  
Vastaa opinnäytetyön kyselyyn ja voita Suannon  
älykello (arvo 329€)!**

**Oletko työskennellyt rekrytointiyrityksen kautta?**  
 Kyllä    En

**Jos olet, kerro millainen mielikuva sinulle jäi  
työskentelystä?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Miten alla olevat väitteet mielestäsi ku-  
vaavat rekrytointiyrityksiä?**

	Kuvaa hyvin	Kuvaa huonosti	En osaa sanoa
Mielenkiintoiset työpaikat			
Kilpailukykyinen palkkaus			
Luotettava			
Hyvät uramahdollisuudet			
Sanansa mittainen			
Joustava			
Ammattitaitoinen			

Joku muu, mikä? \_\_\_\_\_

**Olen**

Yleislääkäri  
 Hammaslääkäri  
 Erikoislääkäri, ala \_\_\_\_\_  
 Erikoistuva, ala \_\_\_\_\_  
 Opiskelija, valmistumisvuosi \_\_\_\_\_  
 Sairaanhoidtaja  
 Olen eläkkeellä  
 Muu ammatti, mikä \_\_\_\_\_

ikäni olen: alle 30  30-40  40-50  yli 50

**Yhteystiedot, jotta osallistut arvontaan**

Nimi \_\_\_\_\_  
Puhelin \_\_\_\_\_  
Sähköposti \_\_\_\_\_  
Paikkakunta \_\_\_\_\_

Mediradixilla on monipuolisia työmahdollisuuksia. Millainen työ sinua kiinnostaa ja missä?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Minuun ei saa olla yhteydessä työmahdollisuuksiin liittyen

**mediradix**

Kuva 9. Lääkäreiden mielikuva vuokratyöyrityksistä. (Medikumppani, ent. Mediradix 2018)

Ensimmäiseksi tutkimuksessa haluttiin selvittää, onko lääkäri työskennellyt rekrytointiyrityksen (vuokratyöyrittäjä) kautta. Sen jälkeen lääkäreillä, jotka olivat työskennelleet vuokratyöyrittäjän kautta, oli mahdollisuus kertoa avoimien kommenttien avulla, minkälainen mielikuva työskentelystä jäi.

Seuraava ja tutkimuksen kannalta merkittävin kerättävä tieto liittyi työnantajamielikuvaan rekrytointiyrityksistä. Kohderyhmältä kerättiin mielipiteitä seitsemään eri vaihtoehtoon, jotka teorian mukaan vaikuttavat eniten työnantajamielikuvaan. Vastausvaihtoehdot haluttiin rajata vain kolmeen eri kohtaan (kuvaa hyvin, kuvaa huonosti, en osaa sanoa), koska tässä tutkimuksessa ei haluttu jättää vastaajille mitään epäselvyyksiä tai tulkinvaraa.

Kyselylomakkeen oikealta puolelta hyödynnettiin tietoja lääkärin statuksesta eli siitä, onko vastaaja lääketieteen opiskelija, yleislääkäri vai erikoislääkäri. Aineiston

analysoinnin ulkopuolelle jätettiin vastaajan ikä, yhteystiedot arvontaan osallistumiseen, millaisista työmahdollisuuksista vastaaja on kiinnostunut tulevaisuudessa sekä tieto, saako vastaajaan olla yhteydessä työmahdollisuuksiin liittyen.

## 5.7 Tutkimustulokset

Kyselyyn saatiin vastauksia yhteensä 923 kappaletta. Vastanneista 445 (48 %) oli lääketieteen opiskelijoita, 319 (35 %) yleislääkäreitä sekä 159 (17 %) erikoislääkäreitä. Kuten aiemmin kappaleessa 5.3 kerrottiin, mikäli tutkimuksessa halutaan vertailla eri ryhmiä, otoskoon tulisi olla jokaisesta ryhmästä 30 havaintoyksikköä. Voidaan todeta, että tällaisella vastausmäärällä tutkimuksen ryhmävertailua voidaan pitää erittäin luotettavana.

Tutkimustuloksia tarkasteltaessa lähdettiin ensin selvittämään sitä, kuinka moni kaikista kyselyyn vastanneista on työskennellyt rekrytointiyrityksen kautta. Tuloksista selvisi, että vastaajista 35 prosenttia on työskennellyt joskus rekrytointiyrityksen kautta ja 65 prosenttia ei ole koskaan työskennellyt rekrytointiyrityksen kautta.

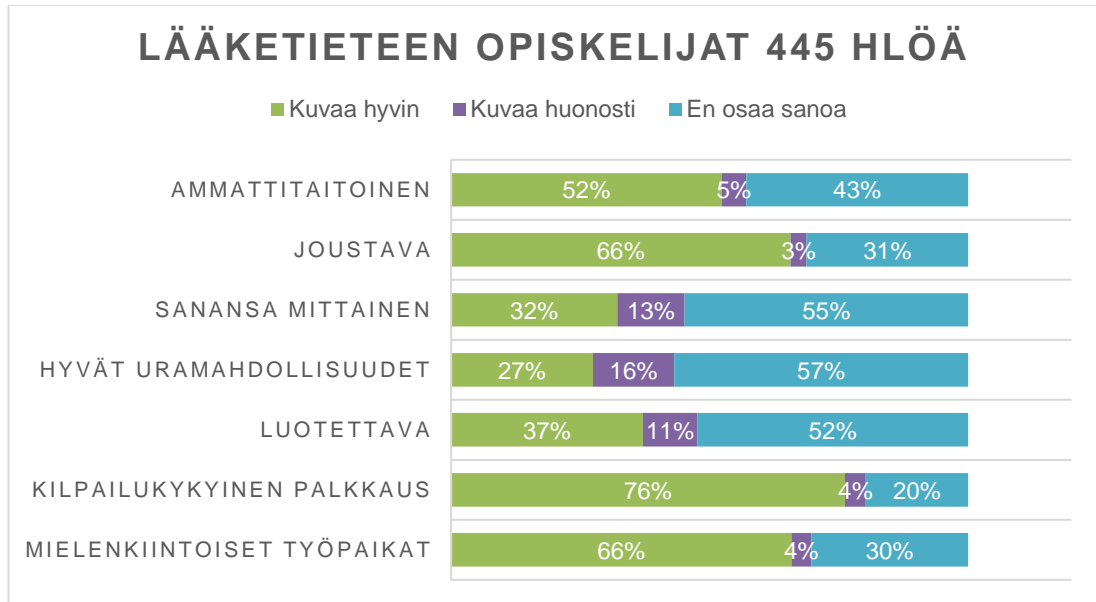
Kun tuloksia tarkastellaan niin, että jokainen ammattiryhmä on eritelty omanaan (lääketieteen opiskelijat, yleislääkärit ja erikoislääkärit) niin vuokratyöyrityksen kautta on työskennellyt:

- 24 % lääketieteen opiskelijoista,
- 51 % yleislääkäreistä,
- 34 % erikoislääkäreistä.

Kuten aiemmin jo mainittiin, tuloksia tarkasteltaessa tulee ottaa huomioon se, että ei ole tiedossa, milloin yleislääkärit ja erikoislääkärit ovat työskennelleet rekrytointiyrityksen kautta. Saattaa siis olla, että he ovat työskennelleet esimerkiksi opiskeluaikana vuokratyöyrityksessä tai erikoistumisensa aikana eli ollessaan vielä yleislääkäreitä.

## LÄÄKETIETEEN OPISKELIJAT:

Taulukko 1. Lääketieteen opiskelijoiden mielikuva vuokratyöryrityksistä.



”Lääketieteen opiskelijat ovat perinteisesti toimineet lääkärin sijaisina erityisesti loma-aikoina neljännen opiskeluvuoden jälkeen. Tämä on tärkeä epävirallinen osa lääketieteen opintoja ja lääkäriksi kasvamista.” (Lääkäriliitto, 2018)

Kyselyyn vastanneista 48 prosenttia (445 hlöä) oli lääketieteen opiskelijoita. Kun tarkastellaan kaikkien lääketieteen opiskelijoiden vastauksia (taulukko 1) huolimatta siitä, ovatko he työskennelleet vuokratyöryrityksen kautta, voidaan huomata se, että lähes kaikissa työnantajamielikuviissa suurimmalle osalle vastaajista ei ole muodostunut vielä mielipiteitä vuokratyöryrityksiä kohtaan. Tämä on vuokratyöryritysten kannalta positiivista, sillä heillä on vielä aikaa vaikuttaa opiskelijoiden työnantajamielikuvaan vuokratyöryrityksiä kohtaan ennen heidän valmistumistaan.

Kun tarkastellaan kaikkien vastanneiden lääketieteen opiskelijoiden mielipiteitä vuokratyöryrityksistä (taulukko 1), erityisesti luotettavuus, hyvät uramahdollisuudet sekä sanansa mittaisuus olivat kohtia, joihin yli 50 prosenttia vastanneista ei osannut kertoa mielipidettään. 66 prosenttia kaikista vastanneista lääketieteen opiskelijoista oli sitä mieltä, että vuokratyöryritykset tarjoavat mielenkiintoisia työpaikkoja. 76 prosenttia kaikista vastanneista lääketieteen opiskelijoista oli samaa mieltä, että kilpailukykyinen palkkaus kuvaa hyvin vuokratyöryrityksiä. 66 prosenttia kaikista vastanneista lääketieteen opiskelijoista oli samaa mieltä siitä, että joustavuus kuvaa hyvin vuokratyöryrityksiä.

Tutkimuslomakkeessa oli avoimen kommentin kenttä niille vastaajille, jotka ovat työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta. Siinä he saivat kertoa, millainen mielikuva työskentelystä jäi. Kun tarkastellaan lääketieteen opiskelijoiden kommentteja, nousi esille seuraavanlaisia asioita:

*”Positiivinen; toimiva; työt järjestyvät näppärästi; kaikki sujui hyvin; joustava; mukautuva; mukavaa ja yhteisöllistä; yksilöllinen lähestyminen; kätevä tapa päästä töihin; oli helpoa, kun yhdellä viestillä sai vaihtoehtoja sopivalta alueelta; erinomainen”.*

Avoimien kommenttien joukosta nousi myös vuokratyöyritysten kannalta hieman ikävämpiä kommentteja, joita olivat esimerkiksi:

*”Kohtalainen; sopiminen todella vaikeaa; eivät olleet tietoisia terveyskeskuksen käytännöistä; perehdytys kohtalaista; erittäin huono – jäi yhteen vuoroon; erittäin huono – töitä aivan liian vähän”.*

Kyselyyn vastanneista lääketieteen opiskelijoista (445 hlöä, 48%) vuokratyöyrityksessä on työskennellyt 107 vastaajaa (24 %). Kun lähdettiin vertaamaan vuokratyöyrityksen kautta työskennelleiden opiskelijoiden mielipiteiden eroja niihin lääketieteen opiskelijoihin, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta, esille nousi seuraavia asioita.

Taulukko 2. Ristiintaulukointi lääketieteen opiskelijoiden välillä.

LÄÄKETIETEEN OPISKELIJAT 445 HLÖÄ	Kuvaa hyvin vuokratyöyritystä		Kuvaa huonosti vuokratyöyritystä		En osaa sanoa	
	Ei ole työskennellyt	On työskennellyt	Ei ole työskennellyt	On työskennellyt	Ei ole työskennellyt	On työskennellyt
<b>Mielenkiintoiset työpaikat</b>	64 %	71 %	3 %	6 %	33 %	23 %
<b>Kilpailukykyinen palkkaus</b>	74 %	83 %	4 %	5 %	22 %	12 %
<b>Luotettava</b>	33 %	49 %	9 %	14 %	57 %	37 %
<b>Hyvät uramahdollisuudet</b>	28 %	27 %	11 %	31 %	62 %	42 %
<b>Sanansa mittainen</b>	28 %	44 %	10 %	23 %	62 %	33 %
<b>Joustava</b>	63 %	74 %	2 %	6 %	35 %	21 %
<b>Ammattitaitoinen</b>	49 %	63 %	2 %	13 %	49 %	24 %

Tuloksia katsoessa käy ilmi (taulukko 2), että vuokratyöyrityksen kautta työskennelleillä lääketieteen opiskelijoilla, on eriäviä mielipiteitä vuokratyöyrityksistä verrattuna niihin opiskelijoihin, jotka eivät ole koskaan työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta.

Sanansa mittaisuutta katsoessa käy ilmi, että niistä opiskelijoista jotka ovat työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta (107 hlöä), 44 prosenttia oli samaa mieltä siitä, että vuokratyöyritys on sanansa mittainen. Oli kuitenkin mielenkiintoista huomata, että vuokratyöyrityksen kautta työskennelleistä lääketieteen opiskelijoista 33 prosenttia ei osannut sanoa mielipidettä asian suhteen. Jäljelle jääneet 23 prosenttia oli sitä mieltä, etteivät vuokratyöyritykset ole sanansa mittaisia.

Kun vertaillaan yllä olevia tuloksia niiden lääketieteen opiskelijoiden vastauksiin, jotka eivät ole koskaan työskennelleet vuokratyöyrityksissä voidaan huomata, että vain 28 prosenttia vastaajista oli samaa mieltä siitä, että vuokratyöyritykset ovat sanansa mittaisia. Ero vuokratyöyrityksen kautta työskennelleisiin opiskelijoihin oli 16 prosenttiyksikköä. 62 prosenttia niistä lääketieteen opiskelijoista, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta eivät osanneet kertoa, onko vuokratyöyritys sanansa mittainen. Ero vuokratyöyrityksen kautta työskennelleisiin opiskelijoihin oli 29 prosenttiyksikköä. 10 prosenttia niistä lääketieteen opiskelijoista, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta olivat sitä mieltä, että sanansa mittaisuus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä. On mielenkiintoista huomata, että ero vuokratyöyrityksen kautta työskennelleisiin opiskelijoihin on 13 prosenttiyksikköä ja nimenomaan niin päin, että vuokratyöyrityksen kautta työskennelleet lääketieteen opiskelijat ovat sitä mieltä, että sanansa mittaisuus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä.

Vuokratyöyritysten tulisi kiinnittää huomiota oman toimintansa markkinointiin ja positiivisten työnantajamielikuvien esilletuontiin. Toisaalta heidän tulee myös lunastaa lupamaansa asiat työntekijöilleen. Vääristyneen työnantajamielikuvan kertominen ja lupaaaminen saattavat olla kohtalokasta yritykselle.

Kilpailukykyisen palkkauksen koettiin olevan ominaista vuokratyöyrityksille riippumatta siitä, oliko vastaaja työskennellyt vuokratyöyrityksen kautta vai ei. Kysymys on sinänsä tulkinnanvarainen, koska jokainen henkilö määrittelee itse kilpailukykyisen palkan suuruuden. Vuokratyöyrityksen miettiessä työnantajamielikuvaa tuleekin pohtia, minkälaisiin asioihin kiinnittää huomiota. Työnantajamielikuva voidaan jakaa viiteen eri elementtiin: hyvät urakehitysmahdollisuudet, mielenkiintoiset työtehtävät, työilmapiiri, oman työn kehittämismahdollisuus ja kokonaispalkkaus. Mikäli näistä kohdista kolme tai neljä on lääketieteen opiskelijan mielestä kunnossa, voidaan ajatella hänen olevan tyytyväinen työhönsä. Enemmistö kaikista vastanneista lääketieteen opiskelijoista (76 %) kokee vuokratyöyrityksien tarjoavan kilpailukykyistä palkkaa riippumatta siitä, ovatko he

työskennelleet vuokratyöryityksessä vai eivät. Tämän vuoksi vuokratyöryitykset voivat keskittyä muiden työnantajamielikuvien vahvistamiseen.

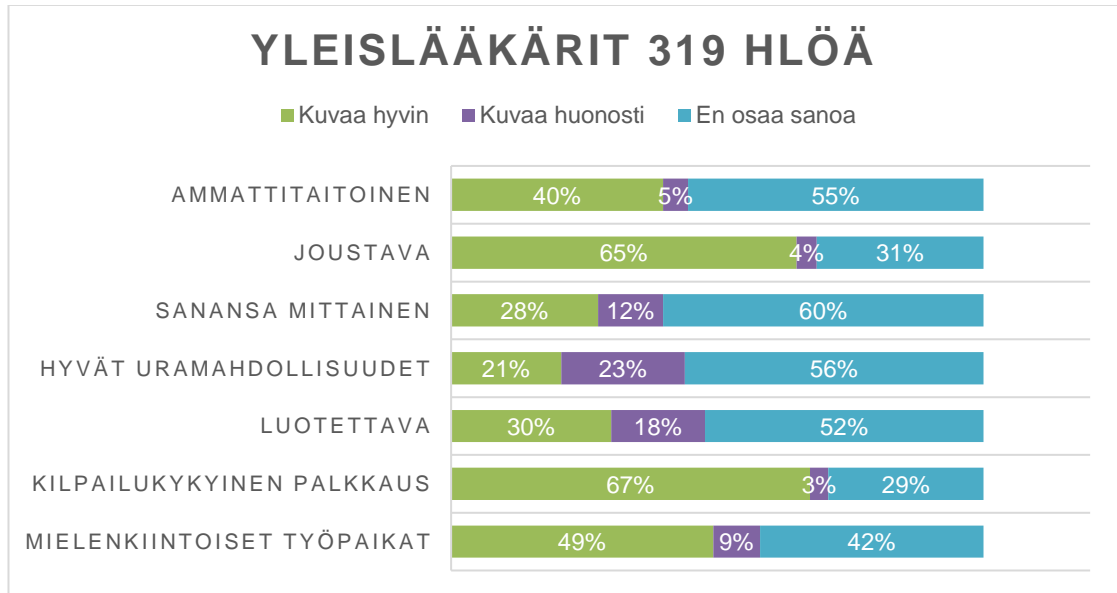
27 prosenttia niistä lääketieteen opiskelijoista, jotka ovat työskennelleet vuokratyöryityksissä, olivat sitä mieltä, että vuokratyöryitykset tarjoavat hyviä uramahdollisuuksia. Ero oli 1 prosenttiyksikköä siihen vastaajaryhmään, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöryityksessä. 42 prosenttia vuokratyöryityksen kautta työskennelleistä ei osannut sanoa, kuvaavatko hyvät uramahdollisuudet vuokratyöryityksiä hyvin vai huonosti. Ero niihin opiskelijoihin, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöryityksen kautta, oli 20 prosenttiyksikköä. Vastanneista lääketieteen opiskelijoista 31 prosenttia vuokratyöryityksen kautta työskennelleistä kokivat, että hyvät uramahdollisuudet kuvaavat huonosti vuokratyöryityksiä. Vastaavasti 11 prosenttia niistä lääketieteen opiskelijoista, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöryityksessä kokivat, että hyvät uramahdollisuudet kuvaavat huonosti vuokratyöryityksiä. Ristiintaulukointi osoittaa, että ne lääketieteen opiskelijat, jotka ovat työskennelleet vuokratyöryityksissä, kokevat hyvät uramahdollisuudet kuvaavan huonommin vuokratyöryityksiä kuin he, jotka eivät ole koskaan työskennelleet vuokratyöryityksissä.

Useat vuokratyöryitykset mainostavat tarjoavansa hyviä uramahdollisuuksia. Lääketieteen opiskelija ei voi lähtökohtaisesti tehdä vuokratyöryityksen kautta kovin monipuolisia työtehtäviä opiskelujensa aikana, koska ei ole valmis lääkäri. Työtehtävät koostuvat lääketieteen opiskelijoille lähinnä kesäsjaisuuksina terveyskeskuksissa hyvällä kollega- ja seniorituella. Vasta, kun opiskelija on valmis yleislääkäri, hänen on mahdollista saada haastavampia ja vastuullisempia työtehtäviä. Tämän vuoksi jotkut lääketieteen opiskelijat saattavat kokea, ettei vuokratyöryityksellä ole edes tarjolla mielenkiintoisia työtehtäviä. Kyselylomakkeen kysymysmuotoilun vuoksi ei voida tietää, ovatko opiskelijat ajatelleet vastatessaan vain opiskelujensa aikana olevia uramahdollisuuksia vai onko kyse yleisestä työantajamielikuvasta vuokratyöryityksiä kohtaan.

Yli puolet molemmista vastaajaryhmistä koki, että joustavuus on ominaista vuokratyöryityksille. Vain 2 prosenttia niistä lääketieteen opiskelijoista, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöryityksissä olivat sitä mieltä, että joustavuus kuvaisi huonosti vuokratyöryityksiä. Vastaavasti 6 prosenttia vuokratyöryityksissä työskennelleistä lääketieteen opiskelijoista oli sitä mieltä, että joustavuus kuvaa huonosti vuokratyöryityksiä. 21 prosenttia vuokratyöryityksissä työskennelleistä lääketieteen opiskelijoista eivät osanneet sanoa, kuvaako joustavuus vuokratyöryityksiä. Vastaavasti lopuista lääketieteen opiskelijoista 35 prosenttia ei osannut vastata, kuvaako joustavuus vuokratyöryityksiä.

## YLEISLÄÄKÄRIT:

Taulukko 3. Yleislääkäreiden mielikuva vuokratyöyrityksistä.



”Lääketieteen peruskoulutuksen tavoitteena on lääketieteen lisensiaatin tutkinto (LL).” (Lääkäriliitto 2018.)

Kyselyyn vastanneista 35 prosenttia (319 hlöä) oli yleislääkäreitä. Kun tarkastellaan kaikkien yleislääkäreiden vastauksia (taulukko 3) huolimatta siitä, ovatko he työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta, voidaan huomata se, että monen mielikuvan kohdalla he eivät osanneet sanoa, kuvaako mielikuva vuokratyöyrityksiä vai ei. Suurin osa heistä oli kuitenkin sitä mieltä, että kilpailukykyinen palkkaus ja joustavuus kuvaavat vuokratyöyrityksiä hyvin. Tähän saattaa vaikuttaa se, että monet vuokratyöyritykset markkinoivat toimintaansa yleislääkäreille nimenomaan joustavasta näkökulmasta ja hyvänä vaihtoehtona esimerkiksi virkatöihin verrattuna, jossa työmäärät voivat kohota yli 40 työtuntiin viikossa.

Tuloksia tarkastellessa ilmenee, että 30 prosenttia kaikista vastanneista yleislääkäreistä kokee vuokratyöyritykset luotettavana ja 28 prosenttia sanansa mittaisena. 18 prosenttia kaikista vastanneista yleislääkäreistä oli sitä mieltä, että luotettavuus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä. Sanansa mittaisuus kuvaa 12 prosentin mielestä huonosti vuokratyöyrityksiä. Molemmissa kohdissa yli 50 prosenttia vastanneista ei osannut sanoa mielipidettä näihin asioihin liittyen, joka voi johtua siitä, etteivät he ole ottaneet selvää vuokratyöyritysten toiminnasta. Vaikka vuokratyöyritykset pyrkivät luomaan oman työnantajamielikuvansa luotettavaksi, tulisi heidän kuitenkin entistä enemmän miettiä, miten

luotettavuus todistetaan lääkäreille. Yksi hyvä tapa tällaisten asioiden esilletuontiin vuokratyöyrityksissä on aiempien työntekijöiden kokemusten esilletuonti esimerkiksi yrityksen nettisivuilla.

21 prosenttia kaikista vastanneista koki, että hyvät uramahdollisuudet kuvaavat hyvin vuokratyöyrityksiä. 23 prosenttia oli sitä mieltä, että hyvät uramahdollisuudet kuvaavat huonosti vuokratyöyrityksiä. 56 prosenttia vastanneista ei osannut sanoa, kuvaako hyvät uramahdollisuudet vuokratyöyrityksiä vai ei. Syynä tähän voi olla, että monet yleislääkärit aloittavat erikoistumisen nopeasti valmistumisen jälkeen. Erikoistumiseen liittyy erilaisia runkokoulutuksia sekä sairaalajaksoja, joita ei välttämättä vuokratyöyrityksissä pysty suorittamaan. Joissain yliopistoissa on myös tarkasti määritelty se, missä erikoistumisjaksot voi suorittaa. Mikäli vuokratyöyrityksellä ei ole käyttäjäsopimusta yleislääkäriin mielestä potentiaaliseen erikoistumispaikkaan, päätyy yleislääkäri sinne töihin suoralla työsopimuksella.

Tutkimuslomakkeessa oli avoimen kommentin kenttä niille vastaajille, jotka ovat työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta. Siinä he saivat kertoa, millainen mielikuva työskentelystä jäi. Kun tarkastellaan yleislääkäreiden kommentteja, nousi esille seuraavallaisia asioita:

*”Joustavaa; helppoa ja sujuvaa; asiat toimi; hyvä arkityössä ja kontakti firman kanssa toimi; haluttiin saada tarpeet kohtaamaan; ei eroa tavalliseen työsuhteeseen; hyvä ja aktiivinen yhteydenpito”.*

Negatiivisia kommentteja vuokratyöyrityksistä tuli yleislääkäreiltä enemmän kuin positiivisia:

*”Perehdytys puuttui – tuntuma; että yrittävät keinolla millä hyvänsä keikutella omaa etuaan; raskas työ; virkasuhde vei voiton pitkässä juoksussa; olen kuullut paljon huonoja kokemuksia; työlästä – paljon potilaita; ei kovin hyvä, ohjaus välillä heikkoa; hieman epätydyttävä; rahat pois meininki; suoralla sopimuksella kivampi – pääsee osaksi työyhteisöä paremmin; työn ajankohdan sopimuksessa epäselvyyttä; kohtalainen kokemus”.*

Kyselyyn vastanneista yleislääkäreistä (319 hlöä) vuokratyöyrityksessä on työskennellyt 162 henkilöä (51%). Kun lähdettiin vertaamaan vuokratyöyrityksen kautta työskennelleiden yleislääkäreiden mielipiteiden eroja niihin yleislääkäreihin, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta, esille nousi seuraavia asioita.

Taulukko 4. Ristiintaulukointi yleislääkäreiden välillä.

YLEISLÄÄKÄRIT 319 HLÖÄ	Kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä		Kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä		En osaa sanoa	
	Ei ole työskennellyt	On työskennellyt	Ei ole työskennellyt	On työskennellyt	Ei ole työskennellyt	On työskennellyt
<b>Mielenkiintoiset työpaikat</b>	45 %	53 %	6 %	11 %	48 %	36 %
<b>Kilpailukykyinen palkkaus</b>	62 %	73 %	3 %	4 %	35 %	23 %
<b>Luotettava</b>	24 %	36 %	18 %	17 %	58 %	47 %
<b>Hyvät uramahdollisuudet</b>	22 %	20 %	20 %	27 %	59 %	54 %
<b>Sanansa mittainen</b>	20 %	35 %	11 %	14 %	69 %	51 %
<b>Joustava</b>	55 %	75 %	5 %	2 %	40 %	23 %
<b>Ammattitaitoinen</b>	39 %	41 %	1 %	9 %	61 %	51 %

73 prosenttia vuokratyöyrityksen kautta työskennelleistä yleislääkäreistä oli sitä mieltä, että kilpailukykyinen palkkaus kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä. Vastaavasti yleislääkäreistä, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöyrityksissä, 62 prosenttia oli sitä mieltä, että vuokratyöyritykset tarjoavat kilpailukykyistä palkkaa. 162:stä vuokratyöyrityksen kautta työskennelleestä yleislääkäristä vain 6 henkilöä (4%) oli sitä mieltä, että kilpailukykyinen palkkaus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä. Tutkimukseen vastasi 319 yleislääkäreitä, joista 157 ei ole työskennellyt vuokratyöyrityksessä. Heistä 5 henkilöä (3%) koki, että kilpailukykyinen palkkaus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä. Tampereen yliopiston tutkimuksessa (2007) lääkärit kertoivat, että vuokratyön yksi tärkeä ominaisuus on kilpailukykyinen palkkaus. Tarkastellessa tämän tutkimuksen tuloksia huomataan, että 11 vuoden jälkeenkin kilpailukykyinen palkkaus kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä.

18 prosenttia niistä yleislääkäreistä, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta, kokevat, ettei vuokratyöyritys ole luotettava. Kun vertaa määrää niihin yleislääkäreihin, jotka ovat työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta, ero on yhden prosenttiyksikön verran. Vuokratyö nähdään vielä tänäkin päivänä monella toimialalla epävarmempana työtapana kuin suorassa työsuhteessa työskentely. Vuokratyöyritysten tulee tämän vuoksi saada työntekijän luottamus yritykseen työnantajana. Kuten aiemmin opinnäytetyön teoriaosuudessa kerrottiin, mikäli yritys tai sen työtehtävät eivät jostain syystä vastaakaan uudelle työntekijälle (tässä tapauksessa yleislääkäreille) annettuja lupauksia, saattaa se aiheuttaa ristiriitoja ja negatiivisia tunteita.

Tuloksista ei selviä, miksi jotkut vuokratyöyrityksen kautta työskennelleet yleislääkärit kokevat, ettei vuokratyöyritys ole luotettava. Äkillisesti loppuneet työsuhteet, vääristellyt

työtehtävät ja -määrät sekä yleisesti epäluotettava toiminta ovat asioita, jotka ovat voineet heikentää yleislääkäreiden luottamusta vuokratyöyrityksiä kohtaan. Myös yleislääkäreiden avoimet kommentit viittaavat tämän kaltaisiin epäluottamustekijöihin.

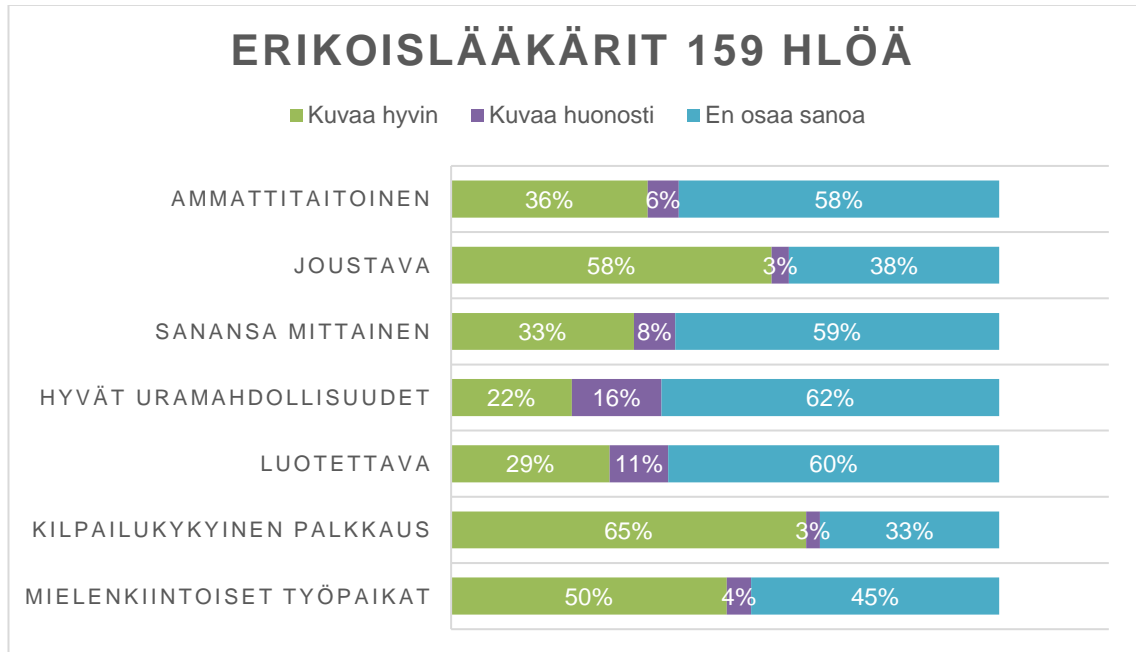
Jokainen yleislääkäri määrittelee vuokratyöyrityksen ammattitaitoisuuden omien mielipiteidensä pohjalta. Huolimatta siitä, oliko vastaaja työskennellyt vuokratyöyrityksen kautta vai ei, molemmissa vertailuryhmissä vastanneista yli 50 prosenttia ei osannut sanoa, onko vuokratyöyritys ammattitaitoinen. Olisi ollut mielenkiintoista saada selville, miksi ja miten yleislääkärit määrittelevät ammattitaitoisen yrityksen. Niiden tuloksien pohjalta toimeksiantajayritys Medikumppani voisi katsoa, täyttääkö oma yritystoiminta kyseisiä vaatimuksia ja tulisiko omaa toimintaa parantaa mielipiteiden pohjalta.

Yli puolet molemmista vastaajaryhmistä (on työskennellyt vuokratyöyrityksissä/ei ole työskennellyt vuokratyöyrityksissä) ei osannut sanoa, kuvaako hyvät uramahdollisuudet vuokratyöyrityksiä vai ei. Vuokratyöyrityksen kautta työskennelleistä yleislääkäreistä (162 hlöä) 43 henkilöä oli sitä mieltä, että vuokratyöyritys ei tarjoa hyviä uramahdollisuuksia. Vastaavasti jäljelle jääneistä 157:stä yleislääkäristä, jotka eivät ole työskennelleet vuokratyöyrityksessä 31 henkilöä (20 %) oli sitä mieltä, ettei vuokratyöyritys tarjoa hyviä uramahdollisuuksia. 20 prosenttia vuokratyöyrityksen kautta työskennelleistä yleislääkäreistä oli sitä mieltä, että hyvät uramahdollisuudet ovat osa vuokratyöyritysten tarjontaa. 22 prosenttia 157:stä yleislääkäristä, joilla ei ole kokemusta vuokratyöskentelestä, olivat sitä mieltä, että vuokratyöyritys tarjoaa hyviä uramahdollisuuksia.

Kuten aiemmin mainittiin, mielipide vuokratyöyritysten hyvistä uramahdollisuuksista voi johtua erikoistumisesta ja siitä, ettei vuokratyöyrityksillä ole tarjolla siihen sopivia paikkoja. Kun käyttäjäyrityksellä on tarve yleislääkärille, johon he eivät löydä itse sopivaa ehdokasta, ovat he yhteydessä vuokratyöyritykseen. Tällöin osapuolet sopivat keskenään kriteerit työn ajanjaksosta ja työnkuvasta. Tämän jälkeen vuokratyöyritys pyrkii löytämään haluttuun työtehtävään sopivan lääkärin. Kun lääkäri löytyy, hän aloittaa työt käyttäjäyrityksessä vuokratyöyrityksen työntekijänä. Mikäli käyttäjäyritykseen aukeaa avoimia työpaikkoja, eivät he välttämättä tarvitse vuokratyöyrityksen apua juuri niiden työtehtävien täyttämiseen. Tällaiset paikat saattavat kiinnostaa yleislääkäreitä, mutta jos vuokratyöyrityksellä ei ole sopimusta käyttäjäyrityksen kanssa kyseisestä työmahdollisuudesta, ei lääkäri pysty hakemaan paikkaa vuokratyöyrityksen työntekijänä. Tämä saattaa olla yksi syy siihen, miksi vuokratyöyrityksillä ei nähdä olevan hyviä uramahdollisuuksia.

## ERIKOISLÄÄKÄRIT:

Taulukko 5. Erikoislääkäreiden mielikuva vuokratyöryityksistä.



Yleislääkärit voivat jatkokouluttautua erikoislääkäreiksi. ”Lääkärien jatkokoulutus jakautuu ammatilliseen ja tieteelliseen jatkokoulutukseen.” Suomessa voi erikoistua 50 erikoisalaan. (Lääkäriliitto 2018.)

Kyselyyn vastanneista 17 prosenttia (159 hlöä) oli erikoislääkäreitä. Tutkimuksesta ei selviä, koska erikoislääkäri on työskennellyt vuokratyöryityksen kautta. Voi olla, että hän on työskennellyt joskus ollessaan lääketieteen opiskelija, yleislääkäri, erikoistuva lääkäri tai valmis erikoislääkäri.

Kun tarkastellaan kaikkien erikoislääkäreiden vastauksia huolimatta siitä, ovatko he työskennelleet vuokratyöryityksen kautta, voidaan huomata se, että monen mielikuvan kohdalla he eivät osanneet sanoa, kuvaako mielikuva vuokratyöryityksiä vai ei. Erityisesti ammattitaitoisuudessa, sanansa mittaisuudessa, hyvissä uramahdollisuuksissa sekä luotettavuudessa yli puolet vastanneista erikoislääkäreistä ei osannut sanoa, kuvaavatko mielikuvat vuokratyöryityksiä vai ei.

65 prosenttia kaikista vastanneista erikoislääkäreistä oli sitä mieltä, että vuokratyöryitykset tarjoavat kilpailukykyistä palkkaa. Kaikista kyselyyn vastanneista erikoislääkäreistä vain 4 henkilöä (3 %) oli sitä mieltä, että kilpailukykyinen palkkaus kuvaa

vuokratyöyrityksiä huonosti. 52 henkilöä (33 %) ei osannut sanoa, kuvaako tämä vuokratyöyrityksiä vai ei. Se, miksi erikoislääkärit kokevat vuokratyöyrityksen tarjoavan kilpailukykyistä palkkaa saattaa johtua siitä, että vuokratyöyritykset pystyvät tarjoamaan erikoislääkäreille usein jopa parempaa palkkaa kuin suorassa työsuhteessa työskentely esimerkiksi kunnalla.

Kaikista vastanneista erikoislääkäreistä (159 hlöä) 93 henkilöä oli sitä mieltä, että joustavuus kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä. 61 erikoislääkäriä ei osannut sanoa, kuvaako joustavuus vuokratyöyrityksiä vai ei. Vain 5 henkilöä kaikista vastanneista erikoislääkäreistä oli sitä mieltä, että joustavuus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä. Usein erikoislääkärit ovat jo vakituudessa työsuhteessa esimerkiksi kunnalla tai ammatinharjoittajina yksityisellä sektorilla. Tällöin he saattavat työskennellä vuokratyöyritysten kautta lähinnä osa-aikaisesti omien töidensä ohella juuri silloin, kun itse haluavat.

Puolet kaikista vastanneista erikoislääkäreistä olivat sitä mieltä, että vuokratyöyritykset tarjoavat mielenkiintoisia työpaikkoja. Kuitenkin vain 22 prosenttia erikoislääkäreistä oli samaa mieltä siitä, että hyvät uramahdollisuudet kuvaavat hyvin vuokratyöyrityksiä. 16 prosenttia vastanneista oli sitä mieltä, että hyvät uramahdollisuudet kuvaavat huonosti vuokratyöyrityksiä. Yksi syy tähän voi olla se, että vaikka erikoislääkärit kokevat vuokratyöyrityksien tarjoavan mielenkiintoisia yksittäisiä työmahdollisuuksia, he eivät välttämättä koe, että pystyisivät etenemään vuokratyöyrityksen kautta urallaan ja kehittämään omaa ammattitaitoaan. Saattaa siis olla, että vuokratyöyrityksien tarjoamat uramahdollisuudet eivät ole tarpeeksi haastavia erikoislääkäreiden mielestä. Kuitenkin, ovatko erikoislääkärit oikeasti tietoisia kaikista vuokratyöyritysten tarjoamista uramahdollisuuksista? 62 prosenttia kaikista vastanneista erikoislääkäreistä ei osannut sanoa, kuvaako hyvät uramahdollisuudet vuokratyöyrityksiä vai ei.

Tutkimuslomakkeessa oli avoimen kommentin kenttä niille vastaajille, jotka ovat työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta. Siinä he saivat kertoa, millainen mielikuva työskentelystä jäi. Kun tarkastellaan erikoislääkäreiden kommentteja, nousi esille seuraavalaisia asioita:

*”Riisto; ok – elämäntilanteesta riippuen; elämäntilanteeseen helposti sopiva; hyvä ja positiivinen; joustavuus; oli tiukka tahti; huono; vähän monimutkaista”.*

Kyselyyn vastanneista erikoislääkäreistä (159) vuokratyöyrityksessä on työskennellyt 54 (34 prosenttia) vastaajaa. Kun lähdettiin vertaamaan vuokratyöyrityksen kautta

työskennelleiden erikoislääkäreiden eroja (taulukko 6) niihin erikoislääkäreihin, jotka eivät ole koskaan työskennelleet vuokratyöyrityksessä, esille nousi seuraavia asioita.

Taulukko 6. Ristiintaulukointi erikoislääkäreiden välillä.

ERIKOISLÄÄKÄRIT 159 HLÖÄ	Kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä		Kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä		En osaa sanoa	
	Ei ole työskennellyt	On työskennellyt	Ei ole työskennellyt	On työskennellyt	Ei ole työskennellyt	On työskennellyt
<b>Mielenkiintoiset työpaikat</b>	47 %	57 %	5 %	4 %	49 %	39 %
<b>Kilpailukykyinen palkkaus</b>	58 %	78 %	4 %	0 %	38 %	22 %
<b>Luotettava</b>	24 %	39 %	13 %	6 %	63 %	56 %
<b>Hyvät uramahdollisuudet</b>	28 %	11 %	10 %	30 %	59 %	59 %
<b>Sanansa mittainen</b>	34 %	31 %	4 %	15 %	62 %	54 %
<b>Joustava</b>	50 %	74 %	5 %	0 %	45 %	26 %
<b>Ammattitaitoinen</b>	34 %	39 %	6 %	6 %	60 %	56 %

57 prosenttia vuokratyöyrityksen kautta työskennelleistä erikoislääkäreistä oli sitä mieltä, että mielenkiintoiset työpaikat kuvaavat hyvin vuokratyöyrityksiä. Ero niihin erikoislääkäreihin, joilla ei ole kokemusta vuokratyöskentelystä on 10 prosenttiyksikköä. 49 prosenttia niistä erikoislääkäreistä, joilla ei ole kokemusta vuokratyöskentelystä eivät osanneet sanoa, tarjoavatko vuokratyöyritykset mielenkiintoisia työpaikkoja. Vastaavasti ero toiseen erikoislääkäriryhmään (on työskennellyt) on 10 prosenttiyksikköä.

Suomessa on noin 50 lääketieteen erikoisalaa, joista yleisimpiin myös vuokratyöyritykset tarjoavat työpaikkoja. On olemassa kuitenkin paljon sellaisia erikoisaloja, joiden erikoislääkäreille vuokratyöyrityksillä ei ole tarjota työpaikkoja. Tämä johtuu siitä, että joillain erikoisaloilla on niin vähän erikoislääkäreitä, että heillä on varaa valita työpaikka, koska tarjontaa on enemmän kuin kysyntää.

Tutkimukseen vastanneista erikoislääkäreistä 105 henkilöä ei ole työskennellyt vuokratyöyrityksessä. Heistä 40 ei osannut sanoa, tarjoaako vuokratyöyritys kilpailukykyistä palkkaa. 61 henkilöä oli kuitenkin sitä mieltä, että tarjoaa. 4 henkilöä oli sitä mieltä, että kilpailukykyinen palkkaus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä. Vuokratyöyrityksen kautta työskennelleistä erikoislääkäreistä (54 hlöä) 12 vastaajaa ei osannut sanoa, kuvaako kilpailukykyinen palkkaus vuokratyöyrityksiä vai ei. 42 henkilöä oli sitä mieltä, että tarjoaa. Yksikään vuokratyöyrityksen kautta työskennellyt erikoislääkäri ei ollut sitä mieltä, että kilpailukykyinen palkkaus kuvaisi huonosti vuokratyöyrityksiä.

Luotettavuutta mitattaessa yli puolet molemmista erikoislääkäriryhmistä (on työskennellyt vuokratyöyrityksissä/ei ole työskennellyt vuokratyöyrityksissä) ei osannut sanoa, kuvaako luotettavuus vuokratyöyrityksiä hyvin vai huonosti. 39 prosenttia vuokratyöyrityksen kautta työskennelleistä erikoislääkäreistä oli sitä mieltä, että luotettavuus kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä. 24 prosenttia erikoislääkäreistä, joilla ei ole kokemusta vuokratyöskentelystä oli sitä mieltä, että luotettavuus kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä. Samasta erikoislääkäriryhmästä (ei ole työskennellyt) 13 prosenttia oli sitä mieltä, että luotettavuus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä. Vastaavasti 6 prosenttia vuokratyöyrityksessä työskennelleistä erikoislääkäreistä koki, että luotettavuus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä. Kun vuokratyöyrityksen sisäinen työnantajamielikuva on kunnossa, yrityksen on aina helpompi lähteä muokkaamaan työnantajamielikuvaansa myös ulkoisesti potentiaalisille työntekijöille. On aina helpompi vaikuttaa yrityksen ulkopuolisen henkilön mielikuvaan kuin muuttaa jo nykyisen työntekijän negatiivista mielipidettä yrityksen luotettavuutta kohtaan.

Molemmista erikoislääkäriryhmistä (on työskennellyt/ei ole työskennellyt) yli puolet (59 %) ei osannut sanoa, kuvaako hyvät uramahdollisuudet vuokratyöyrityksiä vai ei. Tutkimukseen vastanneista erikoislääkäreistä, joilla ei ole kokemusta vuokratyöskentelystä (105 hlöä) 29 vastaajaa oli sitä mieltä, että hyvät uramahdollisuudet kuvaavat hyvin vuokratyöyrityksiä. 10 erikoislääkäreitä oli sitä mieltä, että hyvät uramahdollisuudet kuvaavat huonosti vuokratyöyrityksiä. Vastaavasti niistä erikoislääkäreistä, jotka ovat työskennelleet vuokratyöyrityksissä (54 hlöä), 6 vastaajaa koki hyvien uramahdollisuuksien kuvaavan hyvin vuokratyöyrityksiä. 16 erikoislääkäreitä oli sitä mieltä, että hyvät uramahdollisuudet kuvaavat huonosti vuokratyöyrityksiä. Vastauksiin on voinut vaikuttaa se, että erikoislääkärit saattavat kokea, ettei vuokratyöyritys pysty tarjoamaan erikoislääkärin ammattitaitoa kehittäviä tai haastavia uramahdollisuuksia. Monet erikoislääkärit työskentelevät esimerkiksi suurissa keskussairaaloissa, joihin vuokratyöyritykset harvoin tarjoavat työpaikkoja. Tutkimuksen kannalta tietoa siitä, että suurin osa erikoislääkäreistä (59 % molemmista vastaajaryhmistä) ei osannut sanoa, kuvaako hyvät uramahdollisuudet vuokratyöyrityksiä hyvin vai huonosti on merkittävä. Tulokset puhuvat puolestaan – vuokratyöyritysten kannattaisi tuoda hyviä uramahdollisuuksia paremmin esille.

62 prosenttia erikoislääkäreistä, joilla ei ole kokemusta vuokratyöskentelystä, ei osannut sanoa, kuvaako sanansa mittaisuus vuokratyöyrityksiä hyvin vai huonosti. 54 prosenttia erikoislääkäreistä, joilla on kokemusta vuokratyöskentelystä, ei osannut sanoa, kuvaako sanansa mittaisuus vuokratyöyrityksiä hyvin vai huonosti. 31 prosenttia

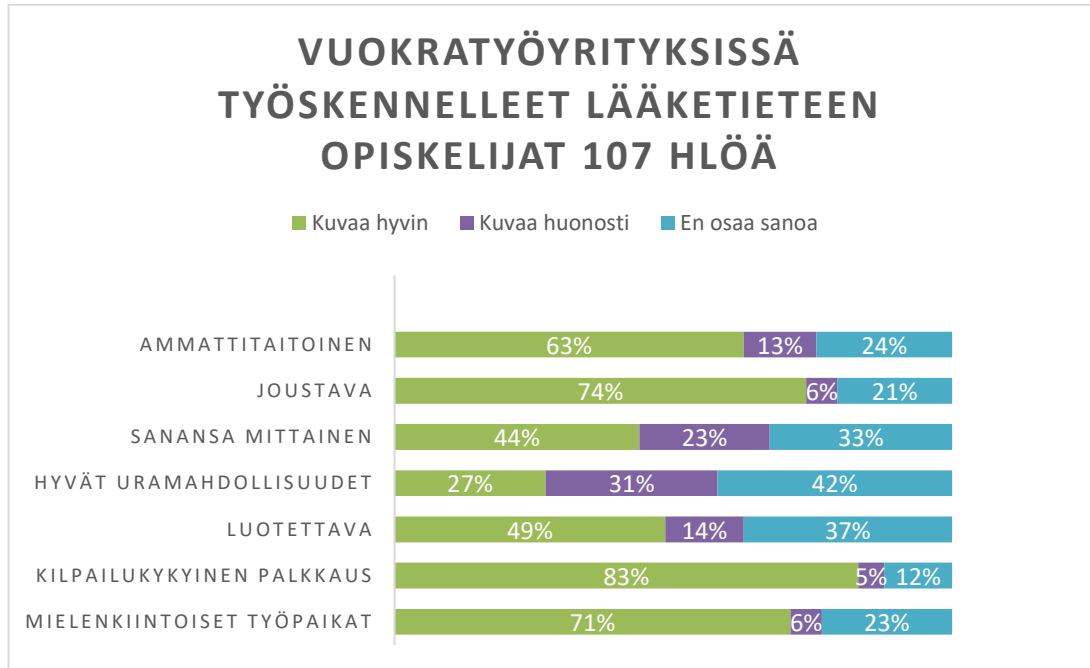
vuokratyöyrityksen kautta työskennelleistä erikoislääkäreistä sanoi, että sanansa mittaisuus kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä. 15 prosenttia vuokratyöyrityksen kautta työskennelleistä erikoislääkäreistä oli sitä mieltä, että sanansa mittaisuus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä. Ero niihin erikoislääkäreihin, joilla ei ole kokemusta vuokratyöskentelystä, on 11 prosenttiyksikköä. Heistä 4 prosenttia oli sitä mieltä, että sanansa mittaisuus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä.

50 prosenttia niistä erikoislääkäreistä, joilla ei ole kokemusta vuokratyöskentelystä ja 74 vuokratyöyrityksen kautta työskennelleistä erikoislääkäreistä kokee, että joustavuus kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä. Yksikään vuokratyöyrityksessä työskennellyt erikoislääkäri (54 hlöä) ei kokenut joustavuuden kuvaavan huonosti vuokratyöyrityksiä. Erikoislääkäreistä, joilla ei ole kokemusta vuokratyöskentelystä (105 hlöä), 5 erikoislääkäriä oli sitä mieltä, että joustavuus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä. Heistä 47 henkilöä ei osannut sanoa, kuvaako joustavuus vuokratyöyrityksiä vai ei.

60 prosenttia erikoislääkäreistä, joilla ei ole kokemusta vuokratyöskentelystä ei osannut sanoa, kuvaako ammattitaitoisuus vuokratyöyrityksiä vai ei. 56 prosenttia vuokratyöyrityksessä työskennelleistä erikoislääkäreistä ei osannut sanoa, kuvaako ammattitaitoisuus vuokratyöyrityksiä vai ei. 6 prosenttia molemmista erikoislääkäriryhmistä (on työskennellyt/ei ole työskennellyt) olivat sitä mieltä, että ammattitaitoisuus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä. 39 prosenttia vuokratyöyrityksessä työskennelleistä erikoislääkäreistä oli sitä mieltä, että ammattitaitoisuus kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä. Ero niihin, joilla ei ole kokemusta vuokratyöskentelystä on 5 prosenttiyksikköä.

Tutkimustulosten avulla haluttiin vertailla mielikuvia vuokratyöyrityksistä eri ammattiryhmien välillä. Vertailussa on tarkasteltu niiden vastaajien mielikuvia, jotka ovat joskus työskennelleet vuokratyöyrityksen kautta. Yleislääkäreiden ja erikoislääkäreiden vastaukset on yhdistetty tähän vertailuun, jolloin heistä käytetään tässä yhteydessä nimitystä "lääkärit". Taulukot on jaettu niin, että ensimmäisessä on lääketieteen opiskelijoiden vastaukset ja toisessa on lääkäreiden vastaukset.

Taulukko 7. Vuokratyöryityksissä työskennelleet lääketieteen opiskelijat.



Taulukko 8. Vuokratyöryityksissä työskennelleet lääkärit.



Verrattaessa lääketieteen opiskelijoiden ja lääkäreiden tuloksia (taulukko 7 & 8) olivat opiskelijat enemmän sen kannalla, että vuokratyöryitykset ovat ammattitaitoisia. Lääkäreistä 52 prosenttia ei osannut sanoa, kuvaako ammattitaitoisuus vuokratyöryityksiä vai

ei. Vastaavasti 24 prosenttia lääketieteen opiskelijoista ei osannut sanoa kuvaako ammattitaitoisuus vuokratyöyrityksiä vai ei.

Molemmat ammattiryhmät näkevät vuokratyöyritykset joustavina. 74 prosenttia lääketieteen opiskelijoista on sitä mieltä, että joustavuus kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä. Lääkäreistä 75 prosenttia on samaa mieltä asian suhteen. Vuokratyöyrityksissä työskennelleistä lääketieteen opiskelijoista 6 prosenttia sanoi, että joustavuus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä. Ero lääkäreiden mielikuvaan joustavuutta kohtaan on 4 prosenttiyksikköä. Lääkäreistä 2 prosenttia oli sitä mieltä, että joustavuus kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä. Tulokset tukevat vuokratyön teoriaosuutta, jossa kerrottiin vuokratyön suurimman edun olevan vapaus valita työaika ja -paikka.

23 prosenttia lääketieteen opiskelijoista koki, etteivät vuokratyöyritykset ole sanansa mittaisia. 44 prosenttia heistä oli eri mieltä ja mieltävät vuokratyöyritykset sanansa mittaisina. 33 prosenttia lääketieteen opiskelijoista ei osannut sanoa, kuvaako sanansa mittaisuus vuokratyöyrityksiä vai ei. Lääkäreistä 14 prosenttia oli sitä mieltä, että vuokratyöyritys ei ole sanansa mittainen. 34 prosenttia kokee vuokratyöyrityksen sanansa mittaisena. Yli puolet vuokratyöyrityksen kautta työskennelleistä lääkäreistä ei kuitenkaan osannut sanoa, kuvaako sanansa mittaisuus vuokratyöyrityksiä vai ei.

Tutkimukseen vastasi 107 lääketieteen opiskelijaa, jotka ovat joskus työskennelleet vuokratyöyrityksessä. Heistä 29 on sitä mieltä, että hyvät uramahdollisuudet kuvaavat hyvin vuokratyöyrityksiä. 33 opiskelijaa oli sitä mieltä, että hyvät uramahdollisuudet kuvaavat huonosti vuokratyöyrityksiä. 45 opiskelijaa ei osannut sanoa, kuvaako hyvät uramahdollisuudet vuokratyöyrityksiä hyvin vai huonosti. Lääkäreistä, jotka ovat työskennelleet vuokratyöyrityksessä (216 hlöä) 32 vastaajaa sanoi hyvien uramahdollisuuksien kuvaavan hyvin vuokratyöyrityksiä. 60 lääkäriä sanoi hyvien uramahdollisuuksien kuvaavan huonosti vuokratyöyrityksiä. Yli puolet lääkäreistä (57 %) ei osannut sanoa, kuvaako hyvät uramahdollisuudet vuokratyöyrityksiä vai ei.

Kun lääketieteen opiskelija valmistuu, hän lähtee useimmiten suorittamaan yleislääketieteen erityiskoulutusta (YEK), jonka suorittamisen jälkeen hänellä on oikeus työskennellä yleislääkärinä muussa EU-/ETA-maassa. YEK koostuu 9 kuukauden terveyskeskusjaksosta, 6 kuukauden sairaalajaksosta, 3 kuukauden terveyskeskus- tai sairaalajaksoista sekä 6 kuukauden työjaksosta missä tahansa yleislääkärin tehtävissä. Vuodesta 2010 eteenpäin koulutukseen tuli muutos, jonka myötä lääkäri ei voi suorittaa YEK:iin liittyviä työjaksoja vuokratyöyrityksen kautta. Ainoa poikkeus on 6 kuukauden työjakso

missä tahansa yleislääkärin tehtävissä. Tämä saattaa olla yksi syy siihen, miksi lääketieteen opiskelijat ja vastavalmistuneet yleislääkärit kokevat vuokratyöryityksillä olevan huonoja uramahdollisuuksia. (Nuorten Lääkärien Yhdistys 2018.)

Kun tutkimuksessa pyydettiin vuokratyöryityksessä työskennelleitä lääkäreitä kertomaan avoimien kommenttien avulla siitä, millainen mielikuva vuokratyöskentelystä jäi, nousi esiin se, että pitkässä juoksussa virkатыösuhde vei voiton vuokratyöstä. Tämä saattaa olla yleislääkäreiden kohdalla yksi oleellinen asia, joka vaikuttaa mielipiteeseen hyviä uramahdollisuuksia kohtaan. Lähtökohtaisesti vuokratyöryityksen kautta työskennellessä lääkäri ei pääse virkaan, vaan työskentelee toimipisteessä vuokratyöryityksen työntekijänä.

Luotettavuutta mitattaessa 49 prosenttia lääketieteen opiskelijoista on samaa mieltä siitä, että vuokratyöryitykset ovat luotettavia. 14 prosenttia opiskelijoista sanoi, että luotettavuus kuvaa huonosti vuokratyöryityksiä. Jäljelle jääneet 37 prosenttia ei osannut sanoa, kuvaako luotettavuus vuokratyöryityksiä vai ei. Lääkäreiden kohdalla 37 prosenttia on sitä mieltä, että luotettavuus kuvaa hyvin vuokratyöryityksiä ja 14 prosenttia on sitä mieltä, että luotettavuus kuvaa huonosti vuokratyöryityksiä. Lähes puolet (49 %) vuokratyöryityksissä työskennelleistä lääkäreistä ei osannut sanoa, onko vuokratyöryitys luotettava vai ei.

83 prosenttia lääketieteen opiskelijoista on samaa mieltä siitä, että kilpailukykyinen palkkaus kuvaa hyvin vuokratyöryityksiä. 5 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että kilpailukykyinen palkkaus kuvaa huonosti vuokratyöryityksiä. 12 prosenttia vastanneista opiskelijoista, joilla on kokemusta vuokratyöryityksistä ei osannut sanoa, kuvaako kilpailukykyinen palkkaus vuokratyöryityksiä vai ei. Myös enemmistö lääkäreistä (74 %) on sitä mieltä, että kilpailukykyinen palkkaus kuvaa hyvin vuokratyöryityksiä. Jäljelle jääneistä 23 prosenttia ei osannut sanoa, kuvaako kilpailukykyinen palkkaus hyvin vai huonosti vuokratyöryityksiä. 3 prosenttia lääkäreistä on sitä mieltä, että kilpailukykyinen palkkaus kuvaa huonosti vuokratyöryityksiä.

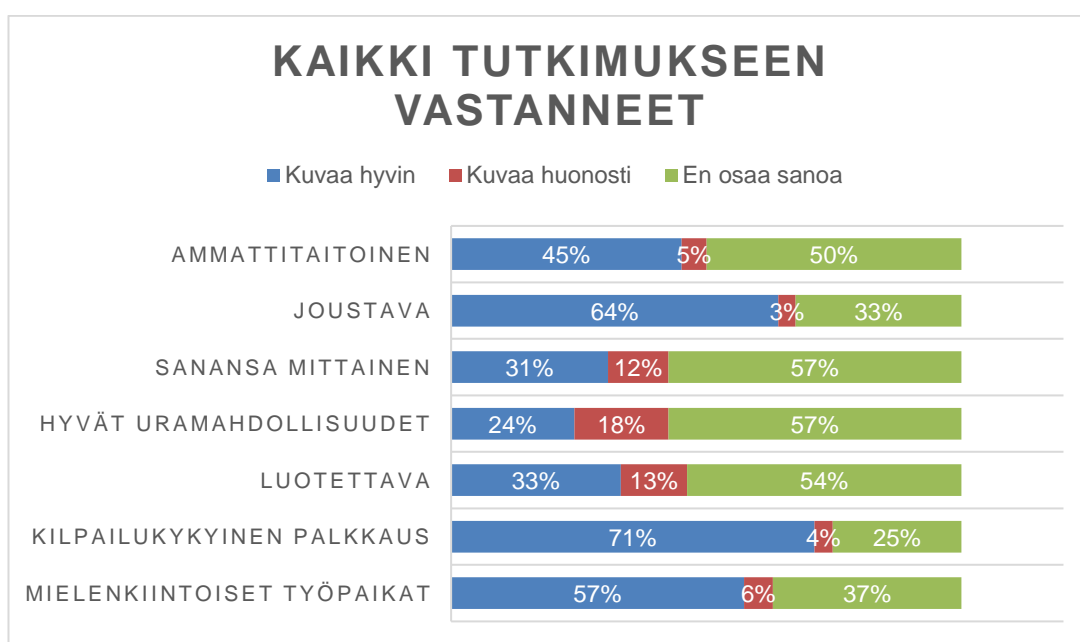
Mielenkiintoiset työpaikat ovat vuokratyöryityksille tärkeä kilpailuvaltti ja niitä kannattaa hyödyntää esimerkiksi yrityksen markkinoinnissa. Mitä mielenkiintoisempia työmahdollisuuksia yritys tarjoaa, sitä enemmän se houkuttelee kiinnostuneita työntekijöitä. Lääketieteen opiskelijoista 71 prosenttia oli samaa mieltä siitä, että mielenkiintoiset työpaikat kuvaavat hyvin vuokratyöryityksiä. 23 prosenttia opiskelijoista ei osaa sanoa, kuvaako

mielenkiintoiset työpaikat vuokratyöryhtiä vai ei. Jäljelle jääneet 6 prosenttia olivat sitä mieltä, että mielenkiintoiset työpaikat kuvaavat huonosti vuokratyöryhtiä.

Lääkäreistä yli puolet (54 %) oli sitä mieltä, että mielenkiintoiset työpaikat kuvaavat vuokratyöryhtiä hyvin. 37 prosenttia lääkäreistä ei osannut sanoa, kuvaako mielenkiintoiset työmahdollisuudet vuokratyöryhtiä hyvin vai huonosti. Loput 9 prosenttia olivat sitä mieltä, että mielenkiintoiset työpaikat kuvaavat huonosti vuokratyöryhtiä.

Opinnäytetyön tutkimukseen vastasi 923 henkilöä. Viimeiseen taulukkoon on koottu kaikkien tutkimukseen vastanneiden mielipidejakaumat ammattiryhmästä riippumatta. Taulukossa ei ole eriteltyä sitä, onko vastaaja lääketieteen opiskelija, yleislääkäri vai erikoislääkäri ja onko hän työskennellyt vuokratyöryhtiä kautta vai ei.

Taulukko 9. Kaikki tutkimukseen vastanneet n=923.



Kokonaistuloksista huomaa (taulukko 9), että sanansa mittaisuus, hyvät uramahdollisuudet sekä luotettavuus ovat mielikuvia, joihin suurin osa tutkimukseen vastanneista ei osannut sanoa, kuvaavatko väittämät vuokratyöryhtiä vai ei. 71 prosenttia kaikista tutkimukseen vastanneista oli sitä mieltä, että kilpailukykyinen palkkaus kuvaa hyvin vuokratyöryhtiä. Myös joustavuus koettiin olevan ominaista vuokratyöryhtiä. 64 prosenttia kaikista vastaajista oli sitä mieltä, että joustavuus kuvaa hyvin vuokratyöryhtiä. Hyvät uramahdollisuudet kuvasivat vastaajien mielestä huonoiten vuokratyöryhtiä.

Tutkimukseen vastasi yhteensä 923 henkilöä ja heistä 166 (18 %) oli sitä mieltä, että hyvät uramahdollisuudet kuvaa huonosti vuokratyöyrityksiä.

Tutkimustuloksista voidaan todeta, että vuokratyöyritysten selkeitä kehityskohtia ovat sellaiset mielikuvat, joihin vastaajat eivät osanneet sanoa, kuvaako mielikuva vuokratyöyrityksiä vai ei. Myös sellaiset mielikuvat, jotka kuvaavat vastaajien mielestä huonosti vuokratyöyrityksiä, ovat asioita, joita vuokratyöyrityksien tulisi parantaa. Tässä tutkimuksessa selvisi, että tällaisia mielikuvia ovat sanansa mittaisuus, hyvät uramahdollisuudet ja luotettavuus.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia ja selvittää lääkäreiden työnantajamielikuvia vuokratyöyrityksistä ja vertailla eroja esimerkiksi lääketieteen opiskelijoiden ja lääkäreiden välillä. Tutkimustulosten avulla toimeksiantajayritys Medikumppani pyrkii parantamaan omaa työnantajamielikuvaansa ja kehittämään sitä kautta liiketoimintaansa.

Teoriaosuudessa kerrottiin laajasti vuokratyöstä, työnantajamielikuvasta ja sen muodostumisesta sekä rekrytointiprosessista. Teoriaosuuteen liittyvää kirjallisuutta löytyi paljon, joten päätimme rajata teoriaosuuden siten, että se palvelee juuri tämän opinnäytetyön tavoitetta parhaiten.

Vuokratyön teoriaosuudessa kerrottiin, miten vuokratyöyritykset toimivat, miksi vuokratyötä tehdään, minkälaiset ihmiset tekevät vuokratyötä ja millä toimialoilla vuokratyö on yleisintä. Tämän jälkeen nostettiin esille vuokratyöhön liittyviä ennakkoluuloja ja kerrottiin myös vuokratyön eduista. Vuokratyön viimeisessä kappaleessa peilattiin teoriaa lääkäreihin ja heidän työskentelyynsä vuokratyöyrityksissä.

Työnantajamielikuva-kappaleessa kerrottiin, mikä vaikutus yrityksen maineella on työnantajamielikuvan muodostumiseen ja rekrytointiin. Teoriasta kävi ilmi, että työnantajamielikuva muodostuu kahdesta suuresta pääosasta: sisäisestä ja ulkoisesta työnantajakuva. Sisäinen työnantajakuva muodostuu yrityksen nykyisistä työntekijöistä ja sidosryhmistä. Ulkoinen työnantajamielikuva puolestaan muodostuu yrityksen ulkopuolisten henkilöiden, kuten esimerkiksi uusien työnhakijoiden ja yhteistyökumppaneiden toimesta. Työnantajamielikuva muodostuu ihmisissä usein huomaamatta jo ennen sitä, kun kiinnostutaan yrityksestä työnantajana. Kaikki sidosryhmät vaikuttavat työnantajamielikuvan syntymiseen ja ylläpitoon. Siksi yrityksen onkin tärkeää olla rehellinen, uniikki, suunnitelmallinen ja vilpitön.

Teoriaosuuden viimeisessä kappaleessa käsiteltiin rekrytointiprosessia perinteisestä ja vuokratyöyrityksen näkökulmasta. Perinteisessä rekrytointiprosessissa (kuva 7) esitettiin havainnollistavan taulukon avulla, miten yrityksen rekrytointiprosessi etenee. Vuokratyön rekrytointiprosessista löytyi yllättävän vähän tietoa siihen nähden, että Suomessa toimii lähes 1000 alan yritystä. Siksi tässä opinnäytetyössä päädyttiin kuvaamaan vuokratyöyrityksen rekrytointiprosessia soveltaen, eli peilattiin vuokratyön ja käyttäjäyrityksen

sopimussuhdetta siihen, miten tavallinen rekrytointiprosessi toimii. Tähän ratkaisuun oli päätyttyä myös Inkeri Koskela (2017) pro gradussaan.

Tutkimustulokset osoittivat, että lääketieteen opiskelijoilla, lääkäreillä sekä erikoislääkäreillä on melko vähän mielipide-eroja vuokratyöyrityksistä. Tulos oli jopa hieman yllättävä, sillä tutkijat olivat ajatelleet ammattiryhmien välisten mielipide-erojen olevan jossain määrin suurempia tiettyjen mielikuvien, esimerkiksi kilpailukykyisen palkan kohdalla.

Joustavuus, kilpailukykyinen palkkaus sekä mielenkiintoiset työpaikat kuvasivat suurimman osan vastaajien mielestä hyvin vuokratyöyrityksiä. Erityisesti kilpailukykyinen palkkaus yllätti tutkijat, sillä ennakkotietojen perusteella ajateltiin, että yleislääkärit ja erikoislääkärit ovat sitä mieltä, etteivät vuokratyöyritykset pysty tarjoamaan kilpailukykyistä palkkaa. Oli hienoa huomata, että vastaajista suurimman osan mielestä joustavuus kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä. Tulos kieli siitä, että vuokratyöyritykset ovat pystyneet markkinoimaan ja tuomaan lääkäreiden tietoisuuden ehkä yhden tärkeimmistä kilpailuvalteistaan: työjaksojen ja -aikojen joustavuuden verrattuna perinteiseen työsuhteeseen.

Lääketieteen opiskelijoista yli puolet oli myös sitä mieltä, että ammattitaitoisuus kuvaa hyvin vuokratyöyrityksiä. Yleislääkäreistä ja erikoislääkäreistä yli puolet eivät vastaavasti osanneet sanoa, kuvaako tämä vuokratyöyrityksiä vai ei. Koska aineisto kerättiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää hyödyntäen ei ole tiedossa, miten kukin määrittelee ammattitaitoisen yrityksen. Tämän vuoksi toimeksiantajayritys Medikumppanin on vaikea parantaa ammattitaitoisuuttaan kohderyhmänsä silmissä, koska jokainen määrittelee sen eri tavalla. Saattaa kuitenkin olla, että mikäli lääkäri kokee yrityksen luotettavana, sanansa mittaisena ja kokee, että yritys hoitaa rekrytoinnit asiallisesti, näyttäytyy yritys lääkärin silmissä myös luultavammin ammattitaitoisena.

Tutkimuksen analysoinnista kerättiin ylös myös ne mielikuvat, jotka kuvaavat vastaajien mielestä hyvin vuokratyöyrityksiä. Tutkijat kokosivat havainnollistavan taulukon (taulukko 10) niistä mielikuvista, jotka saivat eniten ”kuvaa hyvin”-vastauksia.

Taulukko 10. Mielikuvat, joissa eniten ”kuvaa hyvin” vastauksia.

<b>Kaikki tutkimukseen vastanneet</b>	<b>Lääketieteen opiskelijat</b>	<b>Yleislääkärit</b>	<b>Erikoislääkärit</b>
<b>Joustavuus</b>	66%	65%	58%
<b>Kilpailukykyinen palkkaus</b>	76%	67%	65%
<b>Mielenkiintoiset työpaikat</b>	66%	49%	50%

Taulukosta käy ilmi, että enemmistö jokaisesta ammattiryhmästä on sitä mieltä, että yllämainitut työnantajamielikuvat kuvaavat hyvin vuokratyöyrityksiä.

Jos joustavuus, kilpailukykyinen palkkaus sekä mielenkiintoiset työpaikat nähtiin jokaisen ammattiryhmän kohdalla suurimman osan mielestä kuvaavan hyvin vuokratyöyrityksiä, saivat sanansa mittaisuus, luotettavuus ja hyvät uramahdollisuudet vähiten vastauksia ”kuvaa hyvin”-vastauskohtaan. Näiden mielikuvien kohdalla enemmistö vastaajista ei osannut sanoa, kuvaako mielikuva vuokratyöyrityksiä vai ei.

Alla olevassa taulukossa (taulukko 11) on prosenttijakaumat siitä, kuinka paljon vastaajat ovat olleet yhtä mieltä siitä, että kyseiset työnantajamielikuvat kuvaavat hyvin vuokratyöyrityksiä.

Taulukko 11. Mielikuvat, joissa vähiten ”kuvaa hyvin” vastauksia.

<b>Kaikki tutkimukseen vastanneet</b>	<b>Lääketieteen opiskelijat</b>	<b>Yleislääkärit</b>	<b>Erikoislääkärit</b>
<b>Sanansa mittaisuus</b>	32%	28%	33%
<b>Luotettavuus</b>	37%	30%	29%
<b>Hyvät uramahdollisuudet</b>	27%	21%	22%

Kuten aiemmin tutkimustuloksia analysoidessa todettiin, kulkevat sanansa mittaisuus ja luotettavuus käsi kädessä: kun toinen on kunnossa, pitäisi toisenkin olla.

Vuokratyöyritysten kohdalla juuri näiden asioiden pitäisi olla kunnossa, jotta positiivinen maine vuokratyöyrityksistä työnantajana kiirisi potentiaalisten työntekijöiden korviin.

Koska tutkimus toteutettiin kvantitatiivisella tutkimusmenetelmällä tuloksista ei selviä, miksi vastaajat eivät koe vuokratyöyrityksiä sanansa mittaisina tai luotettavina. Syitä tähän saattaa olla monia ja esimerkiksi henkilökohtaiset kokemukset tai ystävien kertomukset vuokratyöyrityksistä ovat voineet vaikuttaa mielipiteisiin. Varmaa kuitenkin on se, että mitä luotettavampana työntekijä kokee yrityksen, sitä todennäköisemmin hän sinne voi työllistyä. Siksi on tärkeää pystyä todistamaan yrityksen luotettavuus eri sidosryhmille pitkäjänteisellä ja kärsivällisellä työllä.

Medikumppani on pieni ja ketterä toimija verrattuna suuriin kilpailijayrityksiin. Tämä on positiivinen etu yritykselle, koska se pystyy hoitamaan jokaisen rekrytinnin henkilökohtaisesti ja panostamaan taustatyöhön työpaikkoja kohtaan. Myös pitkät yhteistyökumppanuudet eri työnantajien kanssa saattavat vaikuttaa positiivisesti Medikumppanin luotettavuuden ilmenemiseen. Koska Medikumppanin työntekijätyytyväisyys on korkea, kielii se siitä, että yritys nähdään luultavammin ainakin nykyisten työntekijöiden keskuudessa luotettavana ja sanansa mittaisena. Toki nämä ovat aina sellaisia asioita, joita voi pienillä parannuksilla kehittää ja sitä kautta parantaa. Yrityksen myyntitiimi voisi esimerkiksi keskittyä entistä enemmän siihen, ettei turhia lupauksia tai väärää tietoa anneta koskaan lääkäreille työpaikoista tai käytännön asioista. Väärien tietojen antaminen voi olla kohtalokasta näin pienelle toimijalle, mikäli tyytymätön työntekijä jakaa negatiivisen kokemuksen yrityksestä esimerkiksi sosiaalisessa mediassa. Tulee muistaa, että yritysmaineen rakentaminen sekä työnantajamielikuvan luominen on pitkäjänteistä työtä, joka voi pahimmillaan tuhoutua hetkessä yhden nettikirjoituksen takia.

Luottamusta voidaan edistää myös pitämällä kiinni sovituista asioista, esimerkiksi työtarjousten lähettämisestä tai työtilanteen kartoitussoitosta. Mikäli Medikumppanin myyntitiimissä työskentelevä rekrytointikoordinaattori lupaa yleislääkärille, että hän lähettää tarkempia lisätietoja työpaikasta viikon sisällä, pitää lupauksesta pitää kiinni ja työtarjous myös lähettää. Tällainen pieni ja jopa harmittomalta tuntuva unohdus voi aiheuttaa epäluottamuksen tunteen lääkärille, jolloin hänelle ei luultavammin tule yrityksestä sellainen olo, että lupauksista pidettäisi muutenkaan kiinni. Tämän vuoksi on tärkeää saada koko Medikumppanin henkilöstö ja erityisesti myyntitiimi ymmärtämään, minkälainen merkitys katteettomalla lupauksella voi olla työnantajamielikuvan muodostumiseen.

Yli puolet kaikista vastaajaryhmistä ei osannut sanoa, tarjoavatko vuokratyöyritykset hyviä uramahdollisuuksia. Yleislääkärit olivat vahvimmin myös sitä mieltä, että vuokratyöyritykset eivät tarjoa hyviä uramahdollisuuksia. Heistä 23 prosenttia oli tätä mieltä, kun taas lääketieteen opiskelijoista ja erikoislääkäreistä 16 prosenttia oli sitä mieltä, että hyvät uramahdollisuudet kuvaavat huonosti vuokratyöyrityksiä. Erikoislääkärit ovat vuokratyöyrityksissä yleisesti haastavin ammattiryhmä, sillä monet ovat ehtineet uransa aikana verkostoitua jo niin hyvin, ettei heillä yksinkertaisesti ole tarvetta etsiä töitä vuokratyöyritysten kautta.

Hyvät uramahdollisuudet ovat työnantajamielikuva, jota Medikumppanin kannattaa ehdottomasti kehittää ja jota on helppo lähteä myös markkinoimaan yrityksen nettisivuilla ja sosiaalisessa mediassa. Vuokratyöyrityksen paras markkinointikeino on jakaa mahdollisesti aiempien työntekijöiden hyviä kokemuksia, jolloin he houkuttelevat samalla uusia potentiaalisia työntekijöitä vuokratyöyritykseen. Medikumppanin kannattaa panostaa entistä enemmän esimerkiksi aiempien työntekijöiden uratarinoiden jakamiseen. Tällaisissa uratarinoissa – ja ehkä jopa urapoluissa – voitaisiin samalla mainostaa yrityksen tarjoamia työmahdollisuuksia koko lääkärin työuran ajalle.



Kuva 10. Urapolku Medikumppanilla.

Urapolku voisi alkaa siitä, kun lääketieteen opiskelija voisi aloittaa työt viidennen opiskeluvuotensa jälkeen Medikumppanin kautta. Tällöin opiskelijalla ja tulevalla lääkäriellä on ensimmäistä kertaa mahdollisuus työskennellä Medikumppanin työntekijänä. Tällaisia työmahdollisuuksia ovat esimerkiksi kesätyöt tai opintojen loppuvaiheessa olevat työvuorot opiskelijan aikataulujen mukaan. Seuraavaksi urapolku voisi edetä siihen, kun opiskelija valmistuu yleislääkäriksi. Tällöin hän on myös potentiaalinen työntekijä Medikumppanille, koska hän pystyy työskentelemään monissa eri työtehtävissä ja toimipisteissä. Tässä kohtaa Medikumppani voisi myös painottaa yleislääkärille sitä, että yleislääketieteen erityiskoulutus ja siihen sisältyvä muut palvelut-osio on mahdollista suorittaa vuokratyöyrityksen kautta.

Lääkärin uran seuraava vaihe yleislääketieteen erityiskoulutuksen jälkeen on yleensä erikoistumisen aloittaminen. Usein erikoistumispaikat ovat haluttuja ja niitä joutuu joskus odottamaan jonkun aikaa. Tästä johtuen Medikumppani voisi ottaa yhdeksi urapolun osaksi myös niin sanotun ”väliaikatyöskentelyn” ennen erikoistumisen aloittamista.

Tällaista työmahdollisuutta voisi markkinoida siten, että painottaa Medikumppanin kautta työskenneltäessä olevaa lyhyttä työjaksoa sekä irtisanomisajan pituutta, joka on aina sovittavissa lääkärin omien toiveiden mukaan. Lyhyt irtisanomisaika olisi houkuttelevampi vaihtoehto lääkärille verrattuna suorassa työsuhteessa olevaan irtisanomisaikaan, joka on yleensä aina kaksi kuukautta.

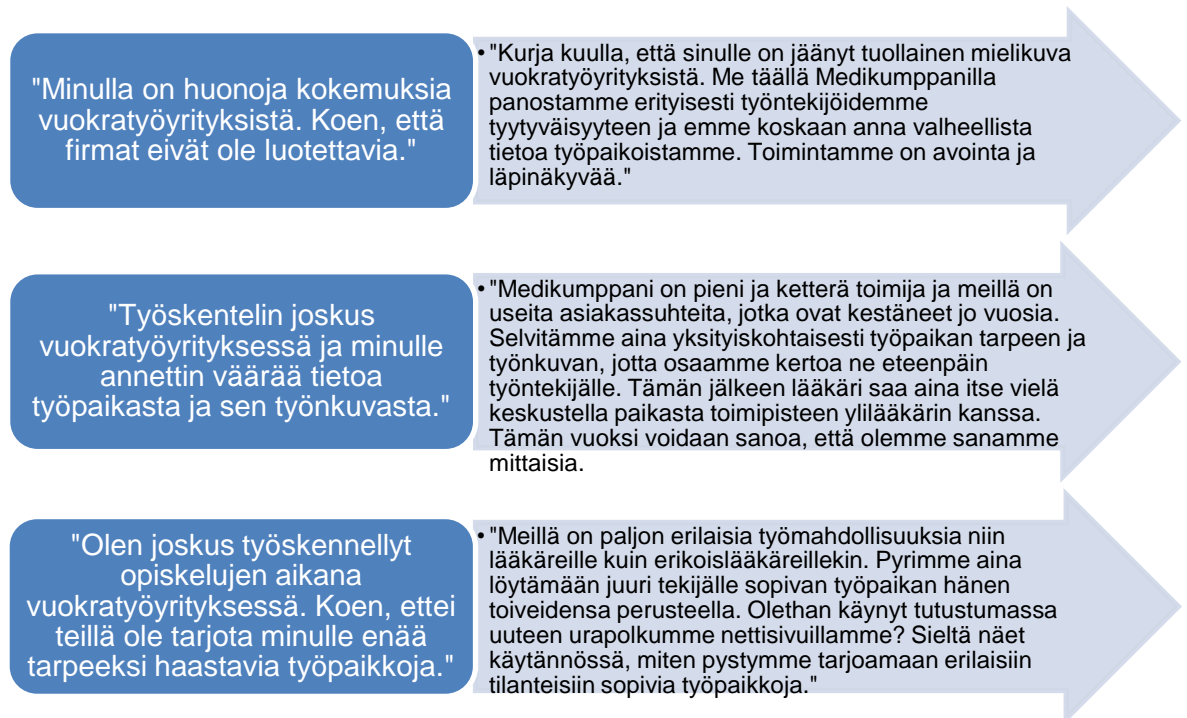
Kun lääkäri pääsee erikoistumaan, hän joutuu suorittamaan siihen liittyviä työjaksoja. Erikoistuminen kestää keskimäärin 5-6 vuotta, jonka jälkeen lääkäristä tulee erikoislääkäri. (Lääkäriliitto 2016.) Urapolun kannalta erikoistuvalla lääkärille voisi markkinoida esimerkiksi ilta -ja viikonlopputöitä erikoistumisen oheen. Palkka putoaa usein pienemmäksi erikoistumisen aikana, jonka vuoksi erikoistuvaa lääkärää saattaa houkuttaa lisätienestämismahdollisuudet. Myös lyhyitä työjaksoja erikoistumispaikkojen väliin on hyvä korostaa ja mainostaa, sillä joskus erikoistuvalla lääkärillä saattaa olla jopa usean kuukauden väli erikoistumisjaksojen välissä.

Kun lääkäristä viimein tulee erikoislääkäri, on hänelle pystyttävä tarjoamaan mielenkiintoisia ja positiivisessa mielessä haastavia työmahdollisuuksia. Medikumppanin kannalta olisi hyödyllistä toteuttaa jatkotutkimus, jossa selvittäisiin millaisia työpaikkoja erikoislääkärit arvostavat ja minkälaisista paikoista he ovat kiinnostuneet heti erikoistumisensa jälkeen. Tällainen tutkimus olisi hyvä toteuttaa jo ennen lääkärin erikoistumisen loppua, jolloin Medikumppani saisi ajoissa tiedon siitä, minkälaiset paikat erikoislääkäreitä kiinnostavat. Tällöin yritys pystyisi kohdistamaan markkinoinnin ja tarjoamaan kiinnostavimpia työpaikkoja erikoislääkäreille ajoissa, jotta he eivät ehtisi sopimaan vakituisia virkoja heti erikoistumisensa loputtua.

Mikäli erikoislääkäri ehtii kuitenkin sopimaan virkasuhteen, voisi urapolulla mainostaa osa-aikaisia työmahdollisuuksia erikoislääkäreille esimerkiksi ilta -ja viikonlopputöiden osalta. Osa-aikaisia työmahdollisuuksia kannattaa mainostaa myös eläkkeelle jääneille yleislääkäreille sekä erikoislääkäreille. He ovat usein kiinnostuneita jatkamaan töitä ja ylläpitämään ammattitaitoaan.

Medikumppanin pitäisi pyrkiä panostamaan entistä paremmin luotettavuutensa esille tuontiin ja osoittamaan olevansa sanansa mittainen työnantaja. Vaikka Medikumppanin nykyiset työtyytyväisyystutkimukset osoittavat yrityksen luotettavuuden olevan hyvällä mallilla, saattaa Medikumppanin myyntitiimi joutua kohtaamaan mahdollisia ennakkoluuloja luottamukseen liittyen kontaktoidessaan potentiaalisia työntekijöitä.

Opinnäytetyön tutkimustulosten pohjalta päätettiin luoda Medikumppanin myyntitiimin tuoksi esimerkkiohjeet siitä, miten ennakkoluuloja vuokratyöyrityksistä voidaan kumota heti kontaktointivaiheessa. Ohjeissa on kuvattu (kuva 11) esimerkkitilanteita rekrytointipuhelussa mahdollisesti esille nousevista ennakkoluuloista sekä vastausehdotuksia vastaväitteiden kumoamiseen.



Kuva 11. Vastaväitteiden kumoaminen rekrytointitilanteessa.

Kaiken kaikkiaan Medikumppani näyttäytyy tällä hetkellä nykyisten työntekijöiden silmissä positiivisena yrityksenä korkeiden työtyytyväisyyslukemien perusteella. Yrityksen tulee silti panostaa myös oman työnantajamielikuvansa ylläpitämiseen ja kehittämiseen. Erityisesti hyvien uramahdollisuuksien esilletuonti on oiva keino erottautua kilpailijoista. Yrityksen myyntitiimillä täytyy myös olla yhtenäiset säännöt ja ohjeet siitä, miten epäluotamuslauseet ja ennakkoluulot vuokratyöyrityksistä voidaan taklata ja miten potentiaallinen työntekijä vakuutetaan Medikumppanin luotettavuudesta.

Jos pohditaan opinnäytetyön kirjoittajien oppimisprosessia jälkeenpäin kriittisestä näkökulmasta, huomataan selkeitä kohtia, joihin olisi voinut panostaa enemmän tai joita olisi voitu hoitaa toisin. Tällaisia asioita ovat muun muassa se, että kyselylomakkeesta olisi voitu hyödyntää kaikki mahdollinen tieto, kuten esimerkiksi vastaajien ikä, sukupuoli,

asuinpaikkakunta sekä erikoisala. Näiden tietojen avulla olisi voitu tehdä enemmän risitiintaulukointia ja saada tarkempia tuloksia esimerkiksi siitä, työskenteleekö vuokratyöyritysten kautta enemmän miehiä vai naisia, kokevatko miehet vuokratyöyritykset luotettavampina, ovatko työterveyshuollon erikoislääkärit myönteisempiä vuokratyöyrityksiä kohtaan kuin anestesian erikoislääkärit tai onko yli 60 –vuotiailla vastaajilla eniten sellainen olo, etteivät he tiedä paljon vuokratyöyrityksistä jonka seurauksena työnantajamielikut ovat neutraaleja.

Opinnäytetyötä tehdessä esille nousi myös mahdollisia jatkotutkimuskohteita. Näitä olivat esimerkiksi saman tutkimuksen toteuttaminen kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käyttäen, jolloin saataisiin selville se, miksi vastaajat ajattelevat tietyllä tavalla. Mikäli uusi tutkimus toteutettaisiin kvalitatiivisella tutkimusmenetelmällä, olisi hyvä saada haastatteluun eri ammattiryhmien edustajia sekä sellaisia henkilöitä, jotka ovat työskennelleet vuokratyöyrityksessä. Tällöin olisi mahdollista saada vastauksia juuri sellaisiin kohtiin, jotka jäivät tässä tutkimuksessa avoimeksi. Miksi yleislääkäri kokee, ettei vuokratyöyritys ole luotettava? Entäpä milloin erikoislääkäri on työskennellyt vuokratyöyrityksen kautta? Mitkä olivat vaikuttavia tekijöitä yleislääkäriin mielestä siihen, ettei vuokratyöyritys ollut sanansa mittainen?

Yksi hyvä jatkotutkimusaihe tuli esiin myös opinnäytetyön teoriaosuutta kirjoittaessa ja nimenomaan rekrytointiprosessin kohdalla. Tavallisesta rekrytointiprosessista, jota kuvattiin tässä opinnäytetyössä nimellä perinteinen rekrytointiprosessi, löytyi paljon hyvää tietoa erilaisista lähteistä. Tässä opinnäytetyössä haluttiin kuvata perinteisen rekrytointiprosessin lisäksi myös vuokratyön rekrytointiprosessia, joka on oleellinen osa vuokratyöyritysten liiketoimintaa. Etsinnöistä huolimatta kirjoittajat eivät kuitenkaan löytäneet luotettavaa tietoa vuokratyöyritysten rekrytointiprosessista. Tämän vuoksi oiva jatkotutkimusaihe tälle opinnäytetyölle olisi tällaisen materiaalin luominen esimerkiksi kirjan tai vastaavan muodossa.

## LÄHTEET

- Aula, P. & Heinonen, J. 2011. M2: Maineen uusi aalto. Hämeenlinna. Talentum.
- Aula, P. & Mantere, S. 2005. Hyvä yritys: Strateginen maineenhallinta. Helsinki. WSOY.
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2012. Vuokratyöntekijät yhä tyytyväisempiä työhönsä. Viitattu 18.3.2018. <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2012/03/26/vuokratyontekijat-yha-tyytyvaisempia-tyohonsa/>
- Elinkeinoelämän keskusliitto. 2014. Osuvuutta rekrytointiin, tehoa työnvälitykseen. Viitattu 16.3.2018. <https://ek.fi/wp-content/uploads/Henko-2014-Osuvuutta-rekrytointiin-tehoa-tyonvalitykseen.pdf>
- Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Helsinki. Edita.
- Empore. 2014. Rekrytointi & rekrytinnin suunnittelu. Viitattu 20.3.2018. <http://www.empore.fi/tyonantaja/rekrytointiopas.php>
- Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. Helsinki. Edita. Saatavilla myös osoitteesta <http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>
- Heinonen, J. 2006. Mainejohtaja. Helsinki. WSOY.
- Helsilä, M. & Salojärvi, S. 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki. Talentum.
- Helsingin Sanomat. 2011. Vuokratyö yleistyy ja leviää myös päällikkötehtäviin. Vitattu 11.3.2018. <https://www.hs.fi/ura/art-2000002904493.html>
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Helsinki. Talentum.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2004. Tutki ja kirjoita. Helsinki. Tammi.
- Honkaniemi, L., Junnila, K., Ollila, J., Poskiparta, H., Rintala-Rasmus, A. & Sandberg, J. 2007. Viisaat valinnat. Helsinki. Työterveyslaitos.
- HPL. 2018. Miksi kannattaa valita vuokratyö? Viitattu 23.2.2018. <http://www.hpl.fi/auktorisointi/hyva-tyopaikka-osaavaa-rekrytointia/tietoa-vuokratyosta/miksi-kannattaa-valita-vuokraty.html>
- HPL. 2018. Yleistä henkilöstöpalvelualasta. Viitattu 23.2.2018. <http://www.hpl.fi/henkilostopalveluala/yleista-henkilostopalvelualasta.html>
- HPL. 2016. Vuokratyöntekijätutkimus. Viitattu 16.3.2018. [http://www.hpl.fi/media/liitetiedot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016\\_netti.pdf](http://www.hpl.fi/media/liitetiedot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf)
- Juholin, E. 2013. Arvioi ja paranna! Viestinnän mittaamisen opas. Van-taa. Talentum Media Oy.
- Kasvio, A. & Tjäder, J. 2007. Työ murroksessa. Helsinki. Työterveyslaitos.
- Korosuo, H. & Järvinen, A. 1992. Rekrytoijan käsikirja. Vantaa: WSOY.
- Korpi, T., Laine, T. & Soljasalo, J. 2012. Helsinki. Management Institute of Finland.
- Kortetjärvi-Nurmi, S., Kuronen, M. & Ollikainen, M. 2008. Yrityksen viestintä. Helsinki. Edita.

- Koskela, I. 2017. Kolmikantasuhteen vaikutukset vuokratyövoiman rekrytointiin. Kauppatieteen maisterin tutkielma. Kauppatieteellinen tiedekunta. Vaasa: Vaasan yliopisto. Viitattu 20.3.2018. <https://www.tritonia.fi/download/gradu/7500+&cd=2&hl=fi&ct=clnk&gl=fi>
- Leppänen, E. 2007. Asiakaslähtöinen myynti. Helsinki. Yrityskirjat.
- Lääkärilehti. 2007. Lääkärit ja hoitajat arvostavat vuokratyön vapautta. Viitattu 7.4.2018. <http://www.laakarilehti.fi/ajassa/ajankohtaista/laakarit-ja-hoitajat-arvostavat-vuokratyon-vapautta/>
- Lääkäriliitto. 2018. Lääkäripäivät. Kouluttaudu ja verkostoidu lääkäripäivillä. Viitattu 30.3.2018. <https://www.laakariliitto.fi/liitto/laakaripaivat/>
- Lääkäriliitto. 2018. Lääketieteen peruskoulutus. Viitattu 8.4.2018. <https://www.laakariliitto.fi/koulutus/peruskoulutus/>
- Lääkäriliitto. 2016. Lääkärien jatkokoulutus. Viitattu 3.4.2018. <https://www.laakariliitto.fi/koulutus/jatkokoulutus/>
- Lääkäriliitto. 2013. Terveystutkimus. Vuokralääkärien työolot ja hyvinvointi terveyskeskuksissa. Viitattu 6.4.2018. <https://www.laakariliitto.fi/site/assets/files/1266/vuokralaakariitsll442013-2847.pdf>
- Medikumppani. 2018. Yritys. Viitattu 13.2.2018. <https://medikumppani.fi/>
- Palvelualojen ammattiliitto. 2015. Vuokratyö. Viitattu 22.2.2018. <https://www.pam.fi/wiki/vuokraty.html>
- Piha, K. & Poussa, L. 2012. Dialogi. Paremman työelämän puolesta. Helsinki. Talentum Media Oy.
- Pitkänen, K. 2001. Yrityskuva ja maine menestystekijöinä. Helsinki. Edita.
- Psycon. 2013. Houkutteleva työnantajakuva rakennetaan välittämällä. Viitattu 16.3.2018. <https://www.psycon.fi/blogi/houkutteleva-tyonantajakuva-rakennetaan-valittamalla>
- Rubanovitsch, M. & Aalto, E. 2012. Myy enemmän - myy paremmin. Helsinki. OY Imperial Sales AB.
- SAK ry & Ammattiliitto Pro. 2018. Viitattu 22.2.2018. <http://www.vuokratyopas.fi/media/assets/pdf/vuokratyopas.pdf>
- Salli, M. & Takatalo, S. 2014. Loista rekrytoijana: Hoida kosiomatka tyylillä. Helsinki. Kauppakamari.
- Somehow. 2015. Employer brand journey eli työnantajamielikuvan synty. Viitattu 20.3.2018. <https://www.somehow.fi/employer-brand-journey-eli-tyonantajamielikuvan-synty/>
- Suomalaisen Työn Liitto. 2016. Epätyypillinen on työelämän uusi tyypillinen. Viitattu 23.3.2018. <https://suomalainentyo.fi/2016/02/03/epatyypillinen-on-tyoelaman-uusi-tyypillinen/>
- Sutela, H. & Lehto, A. 2014. Työolojen muutokset 1977-2013. Helsinki. Tilastokeskus. Saatavissa myös [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf)
- Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki. WSOY.
- Tieto&Trendit. 2015. Vuokratyö – näkyvää mutta harvinaista. Viitattu 9.3.2018. [http://tietotrendit.blogi.stat.fi/vuokraty-harvinaista-mutta-nakyvaa/#\\_ga=2.58803693.1565225227.1520335696-504069669.1510898934](http://tietotrendit.blogi.stat.fi/vuokraty-harvinaista-mutta-nakyvaa/#_ga=2.58803693.1565225227.1520335696-504069669.1510898934)

- Tilastokeskus. 2014. Työolojen muutokset 1977-2013. Viitattu 30.3.2018. [http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv\\_197713\\_2014\\_12309\\_net.pdf](http://www.stat.fi/tup/julkaisut/tiedostot/julkaisuluettelo/ytmv_197713_2014_12309_net.pdf)
- Tilastokeskus. 2011. Työn tekemisen uudet muodot ja tilastot. Viitattu 11.3.2018. [http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art\\_2011-12-12\\_002.html?s=0](http://www.stat.fi/artikkelit/2011/art_2011-12-12_002.html?s=0)
- Trout, J. & Hafrén, G. 2003. Erilaistu tai kuole. Helsinki. Edita Publishing Oy
- Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Vuokratyöopas. [http://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6pas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05\\_vii-tattu\\_13.3.2018](http://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6pas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05_vii-tattu_13.3.2018)
- Työsuojelu. 2017. Työsuhde. Työsopimus. Viitattu 13.3.2018. <http://www.tyosuojelu.fi/ty-osuhde/tyosopimus>
- Työsuojelu. 2016. Vuokratyö. Viitattu 22.2.2018. <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokraty>
- Työsuojelurahasto. 2007. Lääkärit ja hoitajat arvostavat vuokratyön vapautta. Viitattu 5.4.2018. <https://www.tsr.fi/-/laakarit-ja-hoitajat-arvostavat-vuokratyon-vapautta>
- Vahtio, E. 2005 Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki. Edita.
- Valtioneuvosto. 2016. Alueuudistus. Hallituksen linjaukset. Viitattu 14.3.2018. <http://alueuudistus.fi/maakuntaudistus/hallituksen-linjaukset>
- Valvisto, E. 2005. Oikeat ihmiset oikeille paikoille. Helsinki. Talentum.
- Viitala, R. 2012. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Helsinki. Edita.
- Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: Määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki. Tammi.
- Yle. 2016. Työnvälitykseen iskee täysremontti. Viitattu 14.3.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-9142602>
- Yle. 2009. Vuokratyö houkuttaa lääkäreitä. Viitattu 7.4.2018. <https://yle.fi/uutiset/3-594>

## Liitteet

Opinnäytetyö Helsinki Laakari 2018 10.–12.1.2018

**Millainen mielikuva sinulla on rekrytointiyrityksistä?  
Vastaa opinnäytetyön kyselyyn ja voita Suunnon  
älykello (arvo 329€)!**

**Oletko työskennellyt rekrytointiyrityksen kautta?**

Kyllä  En

**Jos olet, kerro millainen mielikuva sinulle jäi  
työskentelystä?**

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Miten alla olevat väitteet mielestäsi ku-  
vaavat rekrytointiyrityksiä?**

	Kuvaa hyvin	Kuvaa huonosti	En osaa sanoa
Mielenkiintoiset työpaikat			
Kilpailukykyinen palkkaus			
Luotettava			
Hyvät uramahdollisuudet			
Sanansa mittainen			
Joustava			
Ammattitaitoinen			
Joku muu, mikä?			

mediradix

### Olen

- Yleislääkäri  
 Hammaslääkäri  
 Erikoislääkäri, ala \_\_\_\_\_  
 Erikoistuva, ala \_\_\_\_\_  
 Opiskelija, valmistumisvuosi \_\_\_\_\_  
 Sairaanhoitaja  
 Olen eläkkeellä  
 Muu ammatti, mikä \_\_\_\_\_

Iältäni olen: alle 30  30-40  40-50  yli 50

### Yhteystiedot, jotta osallistut arvontaan

Nimi \_\_\_\_\_

Puhelin \_\_\_\_\_

Sähköposti \_\_\_\_\_

Paikkakunta \_\_\_\_\_

Mediradixilla on monipuolisia työmahdollisuuksia. Millainen työ sinua kiinnostaa ja missä?

\_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

Minuun ei saa olla yhteydessä työmahdollisuuksiin liittyen

Liite 1. Kyselylomake.