



LAUREA
AMMATTIKORKEAKOULU
Yhdessä enemmän

Opteam Lounais-Suomen vuokra- työntekijän urapolku

Linda Nevanpää

2018 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Opteam Lounais-Suomen vuokratyöntekijän
urapolku**

Linda Nevanpää
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Kesäkuu, 2018

Linda Nevanpää

Opteam Lounais-Suomen vuokratyöntekijän urapolku

Vuosi 2018 Sivumäärä 67

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää toimeksiantaja Opteam Lounais-Suomen vuokratyöntekijöiden urapolkua sekä työnantajan merkitystä tällä urapolulla. Tavoitteena oli kehittää vuokratyöntekijän urapolun suunnittelua sekä kuulla vuokratyöntekijöiden ajatuksia työstä Opteamilla.

Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys koostui kahdesta osasta: henkilöstöpalvelualasta ja työurasta. Ensimmäisessä osassa käsiteltiin henkilöstövuokrausta sekä sen etuja ja haittoja. Käsitteeseen pääsi myös vuokratyö sekä työntekijän että käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Toisessa osassa käsiteltiin uraa käsitteenä, työelämän muutoksia sekä urapolun suunnittelua työelämän murros huomioiden.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvantitatiivinen tutkimusmenetelmä, ja määrällinen tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselynä toukokuussa 2018 kaikille Opteam Lounais-Suomen aktiivisena oleville vuokratyöntekijöille. Kyselylomake toteutettiin Google Formsilla, ja linkki kyselyyn lähetettiin sähköpostitse Opteamin Lounais-Suomen 979 vuokratyöntekijälle. Vastauksia kyselyyn tuli 193 eli vastausprosentiksi muodostui 19,7 prosenttia.

Tutkimustulosten mukaan vuokratyöntekijät olivat tyytyväisiä työhönsä Opteamilla. Vuokratyöntekijät antoivat arvokasta palautetta ja toteutettavia kehitysideoita, joiden pohjalta toimeksiantajalle ehdotettiin kehitysprojekteja tulevalle kesälle. Yhtenä kehitysalueena nousi esiin kommunikoinnin ja tiedonkulun parantaminen Opteamin ja vuokratyöntekijöiden välillä. Toimeksiantajalle ehdotettiin vaihtoehtoisia keinoja tehostaa myyntipalvelun toimintaa, joiden avulla kommunikointia voitaisiin parantaa tulevaisuudessa. Näillä parannuksilla voitaisiin myös kehittää urasuunnittelua, sillä vuorovaikutukseen panostamalla toimeksiantaja on paremmin tietoinen vuokratyöntekijöiden uratoiveista. Toimeksiantajalle esitettiin myös järjestelmiin liittyviä kehitysideoita, joilla voitaisiin parantaa tiedonkulkua. Yhteisöllisyyden lisäämiseksi toimeksiantajalle ehdotettiin virkistystapahtumaa vuokratyöntekijöille.

Asiasanat: vuokratyö, vuokratyöntekijä, urakehitys

Linda Nevanpää

Career path of temporary agency employee in Opteam Lounais-Suomi

Year	2018	Pages	67
------	------	-------	----

The purpose of this thesis was to study the career path of temporary agency employees in Opteam Lounais-Suomi and the significance of the employer during this career development. The aim was to develop the temporary agency employees' career planning skills and to examine the employees' opinions about the work in Opteam.

The theoretical framework for this thesis consisted of two parts: personnel services and career development. The first part focused on temporary staffing from a general perspective and the advantages and disadvantages related to the field of temporary employment. Temporary staffing was evaluated from the viewpoint of the employees as well as the companies who were using the personnel services. The second part examined career as a concept, changes in working life as well as career planning.

A quantitative survey was selected as a research method and it was executed by an electronic form in May of 2018. The questionnaire was sent to all of the 979 temporary employees at Opteam Lounais-Suomi. The survey was conducted with Google Forms and it was sent by an e-mail. The survey response rate was 19,7%.

According to the survey results, temporary employees were satisfied with their work at Opteam. They provided valuable feedback and development ideas. Based on the results, development projects were suggested to the commissioner for the following summer. One development area was communication and the exchange of information between the employer and the employee. The commissioner was provided with alternative means to enhance sales services, which would promote communication in the future. These improvements could also help in career planning, since they provide a better idea of the temporary employee's career desires, if there is proper communication. The commissioner was also presented with system development ideas that could improve the exchange of information between the employers and employees. To increase the sense of community, it was suggested that the commissioner would organise a recreational event for temporary employees.

Keywords: temporary employment, temporary agency employee, career development

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Henkilöstöpalveluala.....	8
2.1	Henkilöstövuokraus	8
2.2	Vuokratyön edut	12
2.3	Vuokratyön haitat	13
2.4	Vuokratyö työntekijän näkökulmasta.....	13
2.5	Vuokratyö käyttäjäyrityksen näkökulmasta	15
2.6	Auktorisoidut henkilöstöpalvelualan yritykset	16
3	Työura	18
3.1	Muutos työelämässä	21
3.2	Urapolun suunnittelu työelämän murros huomioiden	21
4	Opteam Lounais-Suomi	22
5	Tutkimusmenetelmä	23
5.1	Kvantitatiivinen tutkimusprosessi.....	23
5.2	Kvantitatiivinen kyselytutkimus	25
5.3	Validiteetti ja reliabiliteetti	27
6	Tutkimuksen suorittaminen.....	28
6.1	Suunnittelu ja toteutus	28
6.2	Kyselylomakkeen rakenne	29
6.3	Tutkimuksen luotettavuus	31
7	Tutkimuksen tulokset	32
8	Johtopäätökset ja kehitysehdotukset.....	45
9	Yhteenveto	48
	Lähteet	50
	Kuvat	53
	Kuviot	54
	Liitteet.....	55

1 Johdanto

Vuokratyövoiman käyttö on yleistynyt reilusti 2000 -luvulla ja se onkin yksi uusimmista työn teettämisen muodoista. Henkilöstöpalvelualalla on tällä hetkellä noin 1000 yritystä, joista yli puolet ovat vakiinnuttaneet asemansa. Yritykset tarjoavat paljon erilaisia palveluita rekrytoinneista erilaisiin soveltuvuusarviointeihin. Vuoden 2017 syyskuussa henkilöstöpalveluyritysten liikevaihto yhteensä oli 112,9 miljoonaa euroa, joka oli 18% enemmän kuin vuotta aiemmin. Liikevaihdosta lähes 80% tulee henkilöstövuokrauksesta, jota voidaan pitää kivijalkatoimintana alan yrityksille. Henkilöstövuokrauksessa kasvua oli tapahtunut 24% edelliseen vuoteen verrattuna eikä suunnan oleteta muuttuvan lähitulevaisuudessakaan Suomen talouden elpinessä. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2017d; Schaefer 2016)

Henkilöstövuokrauksessa on kolme osapuolta: työnantajana toimiva vuokrausyritys, vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys. Vuokrausyritys sijoittaa omilla palkkalistoillaan olevan työntekijän määritellyksi ajaksi käyttäjäyrityksen palvelukseen. Näin ollen työnjohto on käyttäjäyrityksellä, mutta palkan maksaa vuokrausyritys, joka puolestaan saa käyttäjäyrityksen kanssa sovitun korvauksen vuokraamastaan työntekijästä. (Ammattinetti 2018.)

Työelämä on jatkuvassa murroksessa, johon vaikuttavat digitalisaatio, robotisaatio sekä automatisaatio. Näin ollen henkilöstöpalveluyritykset kulkevat työelämän muutosten kärjessä, sillä jo nyt alan yritykset käyttävät pitkälti tekoälyä työvälineenä ja yritykset innovoivat jatkuvasti uutta. Vaikka työ itsessään ei katoa mihinkään edes digitalisaation myötä, totta on, että sen sisältö tulee kuitenkin muuttumaan. Se tulee tulevaisuudessa koostumaan yhä useammasta työstä ja työntekijöiden urapolut ovat entistä sirpaleisempia. Henkilöstöpalvelualan yritykset kokoavat sirpaleista eheitä ja isompia kokonaisuuksia, jolloin osa-aikaisesta työstä tulee kokoaikaista ja lyhyemmät määräaikaisten työt muuttuvat pidempiaikaisiksi. (HPL 2017e.)

Vuokratyövoimaa käytetään yrityksissä useista eri syistä, mutta yhteistä näille on vuokratyövoiman käytön joustavuus. Yleistä on vuokrata lisätyövoimaa, kun sitä tarvitaan nopealla aikavälillä ja vain väliaikaisesti esimerkiksi sijaisuuksiin. Osaltaan myös globalisaatio on lisännyt ulkopuolisen työvoiman käyttöä, sillä näin yritys voi keskittyä omaan ydinliiketoimintaansa. Yleistä on myös tasata ruuhka- ja huippuja vuokratyövoiman avulla, sillä esimerkiksi teollisuudessa tuotantotahti vaihtelee tilausten ja sesonkien mukaan, millä on välitön vaikutus työvoiman tarpeeseen. Käyttämällä vuokratyövoimaa, yritykset säästävät runsaasti omia resurssejaan ja samalla myös vähentävät virherekrytoinnin riskiä. Ulkopuolisesta työvoimasta voi luopua tarpeen tullen hyvinkin nopeasti. (Ammattinetti 2018.)

Tämä opinnäytetyö käsittelee vuokratyöntekijän urapolkua ja henkilöstövuokrausyrityksen merkitystä tällä polulla. Opinnäytetyön toimeksiantajana on henkilöstöpalvelualan yritys

Opteam Lounais-Suomi, joka on erikoistunut henkilöstövuokraukseen ja rekrytointeihin muiden palveluiden ohella. Toimeksiantajayrityksestä käytetään tässä opinnäytetyössä nimitystä Opteam.

Suoritin työharjoitteluni Opteamilla kesällä 2017, jonka jälkeen olen toiminut yrityksessä HR -koordinaattorina. Tehtäväkuvaan kuuluu pitkälti työskentely yrityksen vuokratyöntekijöiden kanssa ja näin ollen halusin tehdä opinnäytetyön vuokratyöntekijän urapolun mahdollisuuksista. Toimeksianto päätettiin tehdä käyttäen kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää, joka toteutetaan kyselylomakkeen avulla. Toimeksiantajan toiveena on, että tutkimustuloksia voitaisiin hyödyntää tulevaisuudessa, sillä Opteam Yhtiöt yhdistyivät keväällä 2017 osaksi Barona Groupia ja näin ollen mukana tuli paljon uusia toimialoja ja tehtäväkuvia. Kartoittamalla jo olemassa olevat resurssit, voidaan tehostaa niiden käyttöä tulevaisuudessa.

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää toimeksiantajan omien vuokratyöntekijöiden urapolkua ja työnantajana toimivan Opteamin merkitystä työntekijöiden uralla. Tavoitteena on keskittyä nimenomaan vuokratyöntekijöiden näkökulmaan, jotta toimeksiantaja saisi relevanttia tietoa siitä, kuinka heidän omat työntekijät kokevat vuokratyön toimeksiantajayrityksessä. Tutkimustulokset luovutetaan toimeksiantajayritykselle ja niitä on tarkoitus hyödyntää vuokratyöntekijöiden urapolun suunnittelussa tulevaisuudessa.

Tämä opinnäytetyö voidaan jakaa karkeasti kahteen osaan. Ensimmäinen osa koostuu teoreettisista tietolähteistä, joissa käsitellään henkilöstöpalvelualaa, henkilöstövuokrausta sekä urapolkua käsitteinä. Teoriaperustan päälähteinä on käytetty alan kirjallisuutta sekä internetsivustoja. Toinen osa koostuu empiirisistä tietolähteistä, jotka on kerätty kyselylomakkeen avulla toimeksiantajan omilta vuokratyöntekijöiltä.

Tarkemmassa erittelyssä voidaan opinnäytetyö jakaa vielä neljään osaan: teoreettinen viitekehys, nykytilan kartoitus, tarpeiden tunnistus sekä työnantajaroolin kehittäminen näiden tarpeiden pohjalta. Teoreettisia tietolähteitä on hyödynnetty teoreettisen viitekehyyksen esittelyssä sekä työnantajaroolin kehittämisessä. Empiirisiä tietolähteitä taas on hyödynnetty nykytilaa kartoittaessa sekä tarpeiden tunnistuksessa.

Luvussa 2 käsitellään henkilöstöpalvelua alana. Luvussa 3 käsitellään työuraa ja urapolkua käsitteenä. Luvussa 4 esitellään toimeksiantajayritys ja luvussa 5 esitellään toimeksiantoon valittu tutkimusmenetelmä. Luvussa 6 kerrotaan tutkimuksen suorittamisesta ja luvussa 7 käydään läpi tutkimuksen tuloksia. Luvussa 8 esitellään tulosten pohjalta tehdyt kehittämis ehdotukset sekä tutkimustuloksista johdetut johtopäätökset. Luvussa 9 on vielä yhteenveto opinnäytetyöstä.

2 Henkilöstöpalveluala

Henkilöstöpalveluala pitää sisällään monia toimintoja, kuten esimerkiksi henkilöstövuokraus, ulkoistaminen ja alihankinta, rekrytoinnit, suorahaku, soveltuvuusarvioinnit ja erilaiset valmennukset ja koulutukset. Ydintoimintana voidaan kuitenkin pitää henkilöstövuokrausta, sillä useimmilla alan yrityksillä se toimii liiketoiminnan perustana. Tällä hetkellä Suomessa toimii yli 1000 henkilöstöpalvelualan yritystä, joista noin 600 on vakiintuneita. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2017d.)

Henkilöstöpalveluala on kehittynyt nopeasti ja se on nykyään tärkeä osa Suomen elinkeinoelämää. Se on myös tärkeä osa Suomen talouden osakokonaisuutta ja alan yrityksiä voidaankin pitää talouden indikaattorina, sillä niiden liikevaihto on voimakkaasti riippuvainen yleisestä taloudellisesta tilanteesta. Alan tulevaisuus näyttää kirkkaalta, sillä sen odotetaan kehittyvän ja leviävän täysin uusille aloille. (HPL 2017d.)

Tällä hetkellä työelämä elää jatkuvassa murroksessa mm. digitalisaation ja automaation tuoman muutoksen vuoksi. Henkilöstöpalveluala on kuitenkin jatkuvasti tämän muutoksen kärjessä, josta hyvänä esimerkkinä tekoälyn käyttäminen useimmissa alan rekrytoinneissa. Vaikka tulevaisuudessa työ saattaa muuttua muotoaan, ei se siitä huolimatta katoa mihinkään. Tämän seurauksena työelämä ja yksilön työura ovat entistä pirstaloituneempaa ja työsuhteet saattavat olla tämän myötä entistä lyhempiä sekä koostua yhä useammista eri töistä. Tässä henkilöstöpalvelualanyritykset ovat avainasemassa tehdessään näistä sirpaleista osaa suurempaa kokonaisuutta. Näin luodaan osa-aikaisista töistä kokoaikaisia ja lyhyistä työsuhteista pidempiä. (HPL 2017e.)

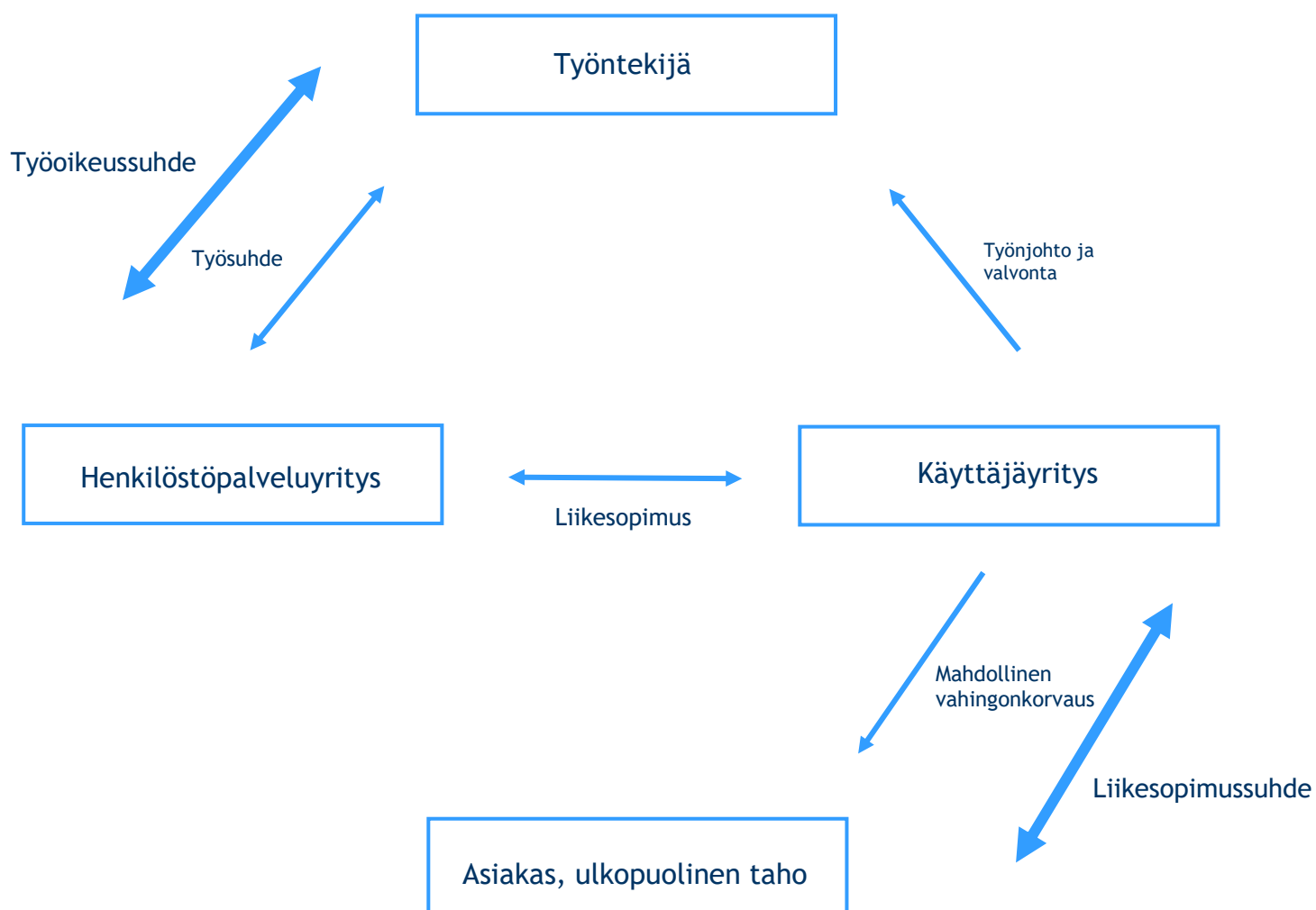
Myös hallituksella on halua uudistaa työvoimahallintoa ja sen yksi kärkihankkeista tähtääkin siihen, että yksityisten työvoimapalvelujen osuutta lisätään erityisesti helpommin työllistyvien palveluissa. Samaan aikaan tällä lisätään työnvälityksen kumppanuusyhteistyötä yksityisten rekrytointiyritysten, ammatti- ja toimialaliittojen sekä yrittäjäjärjestöjen kanssa. Kenties tämän voidaan olettaa tarkoittavan sitä, että henkilöstöpalveluala on myös tulevaisuuden ala. (Kattelus & Jokinen 2017, 32).

2.1 Henkilöstövuokraus

Yksi uusista, nopeasti yleistyneistä työn teettämisen muodoista on vuokratyö, joka sinällään ei ole uusi ilmiö maailmalla. Suomessa henkilöstön kaupallinen vuokraustoiminta oli kuitenkin aikoinaan kiellettyä ja se sallittiin omana toimialanaan vasta vuonna 1995. Nykyisiin työehtosopimukseen vuokratyö on kuitenkin jättänyt jälkensä jo 1960-luvulta, sillä monet työvoiman käyttöä koskevat sopimusmääräykset ovat peräisin vuoden 1968 sopimuksista. (Elomaa 2011, 24.)

Henkilöstövuokrauksesta puhuttaessa tarkoitetaan järjestelyä, jossa työnantaja siirtää työntekijänsä korvausta vastaan työskentelemään toiselle työnantajalle eli käyttäjäyritykselle, jossa puolestaan tapahtuu perehdytys ja työnjohto. Osapuolia on siis kolme: vuokrausyritys, työntekijä ja käyttäjäyritys. Tämä tarkoittaa sitä, että myös oikeussuhteita on kolme, joista työntekijän ja vuokrausyrityksen sekä vuokraus- ja käyttäjäyrityksen suhteet perustuvat sopimukseen. Sen sijaan työntekijän ja käyttäjäyrityksen välinen suhde on oikeussuhde, joka ei ole sopimussuhde. (Hietala, Kaivanko & Schön 2014, 13.)

Vuokratyön osapuolia voidaan havainnollistaa seuraavanlaisella kuviolla.



Kuvio 1. Vuokratyön oikeudellinen ulottuvuus (Elomaa 2011, 27.)

Vuokratyöntekijä on siis henkilö, joka on työsuhteessa henkilöstön vuokrausyritykseen ja jonka on tarkoitus tehdä työtä käyttäjäyrityksessä heidän johdolla ja valvonnassaan. Vuokrausyritys on luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, joka sopii ja hallinnoi työsuhteet sekä

solmii työsuhteet. Näin ollen vuokrausyrityksen vastuulla on huolehtia kaikista työnantajavelvoitteista kuten lakisääteiset sosiaaliturva-, työeläkevakuutus-, tapaturmavakuutus- ja työttömyysvakuutusmaksut. Näin ollen vuokrausyrityksellä myös säilyy oikeus työntekijän irtisanomiseen. Käyttäjyritys niin ikään on luonnollinen henkilö tai oikeushenkilö, jonka valvonnassa, opastuksella ja johdolla työntekijä tekee työtä tilapäisesti. Voidaan siis sanoa, että vuokratyöntekijä tekee työtä oman työnantajansa lukuun käyttäjyrityksen hyväksi. Vuokratyötä tehdessä työnantajavelvoitteet siis jakautuvat vuokrausyrityksen ja käyttäjyrityksen kesken. (Hietala ym. 2014, 13-14; Palanko-Laaka 2005, 13-14.)

Vuokrausyritys ja vuokratyöntekijä solmivat keskenään työsopimuksen, jonka tulee noudattaa työsopimuslain säännöksiä. Sen voi tehdä kirjallisesti tai suullisesti, joskin suositeltavaa on tehdä se kirjallisesti mahdollisia kiistatilanteita varten tulevaisuudessa. Jos voimassa on ainoastaan suullinen sopimus, työntekijällä on oikeus saada selvitys keskeisistä työsuhteen ehtoista kirjallisena. Tämä ei kuitenkaan vastaa kirjallista työsopimusta, jolloin sitä ei kiistatilanteissa tulkita kuten virallista työsopimusta. (Elomaa 2011, 28.)

Vuokratyöntekijän työsuhde on voimassa muiden kestosopimussuhteiden tavoin joko toistaiseksi tai ennalta sovitun määräajan. Toistaiseksi voimassaolevassa sopimuksessa ei ole määritelty työn päättymisajankohtaa ja se päättyy vasta kun toinen osapuolista sen irtisanoo. Määräaikaista työsopimusta ei voi irtisanoa, jollei toisin ole sovittu, vaan se päättyy normaalisti TSL 6:1.1:n mukaisesti. (Hietala ym. 2014, 156.)

Määräaikainen työsopimus tarvitsee aina perustellun syyn ja ilman sellaista se tulkitaan toistaiseksi voimassa olevaksi. Näin ollen voidaan tulkita, että toistaiseksi voimassa oleva työsopimus on TSL:n mukaan pääsääntö ja tästä poiketessa voimassa on määräaikainen työsopimus. Tämä myös aiheuttaa sen, että määräaikaisuuteen vetoavalla sopijapuolella on näyttötaakka siitä, että myös toinen osapuoli on ymmärtänyt, että työsopimus on tehty määräaikaiseksi. (Hietala ym. 2014, 156.)

Hyväksyttäviä perusteita määräaikaiselle työsopimukselle ovat esimerkiksi työn luonne, sijaisuus, harjoittelu tai muu näihin verrattava syy sekä muut työnantajan toimintaan tai suoritettavaan työhön liittyvät perustellut syyt. Määräaikaisuudessa huomioidaan myös alakohtaiset erityispiirteet, joiden voidaan katsoa puoltavan työn määräaikaisuutta. Henkilöstövuokrauksessa asiakkaan tekemät tilaustarpeet ovat useimmiten lyhyehköjä. Tilauksesta riippumatta peruste määräaikaisuudelle täytyy olla edellä mainitun TSL 1:3.2:n mukainen. Pysyvyyttä työvoiman tarpeelle tarkastellaan ensisijaisesti henkilöstöä vuokraavan yrityksen näkökulmasta eli työnantajan toiminnan laajuus ja kyseisen työn kuuluminen vuokrausyrityksen normaaliin toimintaan kiinnittivät huomion. Jos vuokrausyritys teettää kyseistä työtä jatkuvasti eri käyttäjyrityksille, tulisi vuokrausyrityksen tehdä toistaiseksi voimassa oleva työsopimus tässä ta-

pauksessa tilauksen kestosta riippumatta. Tällaisessa tapauksessa voidaan todeta, että vuokrausyrityksellä on jatkuva työvoiman tarve ja näin ollen työnantaja pystyy tarjoamaan työtä muissa asiakasyrityksissä toimeksiannon päätyttyä. Vuokratyössä määräaikaisen sopimuksen luominen on hyvin tavanomaista, sillä usein käyttäjäyritykset käyttävät vuokratyövoimaa juuri kausiluonteisiin tarpeisiin, jolloin määräaikaisuuden perusteet täyttyvät. (Hietala ym. 2014, 158.)

Koska vuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä vallitsee liikesopimus, on heidän syytä tehdä kirjallinen vuokraussopimus. Siitä tulisi käydä ilmi sopimuksen kesto, tarkat työtehtävät ja siihen liittyvät erityispiirteet, työntekopaikka, työntekijältä vaadittavat kriteerit, irtisanomisaika sekä hinta. Hyvänä käytäntönä on myös sopia yhteyshenkilöistä, joihin molemmat osapuolet voivat olla yhteydessä sopimukseen liittyen. Liitteenä sopimukselle on hyvä käyttää alan yleisiä sopimusehtoja. (Vuokratyöopas 2017.)

Tärkeää on erottaa vuokratyön ja alihankinnan käsitteet toisistaan. Alihankinnasta ja -urakoinnista puhuttaessa tarkoitetaan tuotannon tai palvelujen ostamista yrityksen ulkopuolelta siten, että työnantaja valvoo ja johtaa työntekijöiden työtä, vaikka itse työ suoritetaankin tilaajalle ja mahdollisesti myös tilaajan tiloissa. Vuokratyön säännökset eivät tule sovellettaviksi alihankinnassa ja -urakoinnissa, sillä työntekijät eivät siirry työskentelemään toiselle työnantajalle. Vuokratyössä tilaajan sopijakumppanin suoritusvelvollisuuden sisältönä on työntekijän työpanoksen luovuttaminen tilaajan käyttöön eli käyttäjäyritykselle. Erona alihankintaan toimittaja ei vastaa ennalta sovitun työtuloksen aikaansaamisesta vaan siitä, että tilaajan esittämät kriteerit tarvittavasta työvoimasta täyttyvät. Näin ollen on luontaista, että työnjohto- ja valvontavalta siirtyvät käyttäjäyritykselle. (Hietala ym. 2014, 14-17.)

Oleellista on myös erottaa vuokratyö toisesta henkilöstöpalvelualan funktiosta, rekrytoinnista eli työnvälityksestä. Rekrytoinnin tavoitteena on luoda työsopimussuhde työnhakijan ja työvoimaa tarvitsevan yrityksen välille. Erona työvoiman vuokraukseen on se, ettei työnvälittäjän ja työntekijän välille muodostu minkäänlaista sopimussuhdetta vaan, sopimussuhde syntyy suoraan työntekijän ja työnvälityspalvelua käyttäneen yrityksen välille. Näin ollen työn välittäjällä ei ole vastuuta työnantajavelvoitteiden täyttämistä. (Hietala ym. 2014, 18.)

Vuokra työ yleistyy nopeasti. Vuodesta 1996 vuoteen 2006 mennessä vuokratyövoiman osuus Suomessa melkein jopa kolminkertaistui ja on jatkanut nousuaan aina vuoteen 2009 saakka. 2009 taloudellinen tilanne Suomessa heikkeni hetkellisesti, mikä vaikutti suoraan myös vuokratyövoiman käyttöön. (Hietala ym. 2014, 18-19.) Vuodesta 2008 asti vuokratyötä tekevät ovat olleet osa työvoimatutkimusta. Uusimmassa, vuoden 2016 tutkimuksessa, kävi ilmi, että vuonna 2016 vuokratyötä teki keskimäärin 38 000 henkilöä, mikä oli noussut 7000 henkilöllä edellisestä vuodesta. Vuonna 2014 luku oli keskimäärin 29 000, joten tasaista kasvua on ha-

vaittavissa. Yhteensä vuokratyöntekijöitä kaikista palkansaajista Suomessa oli noin kaksi prosenttia, eli vielä hyvin marginaalinen määrä. Työvoimatutkimuksen perusteella voidaan kuitenkin todeta, että vuokratyön osuus jokaisella toimialalla on tasaisessa nousussa vuoteen 2015 verrattuna. Koko maailmassa vuokratyöntekijöitä on 71,9 miljoonaa, joista 11,3 miljoonaa työskentelee Euroopassa. (HPL 2017d; Tilastokeskus 2016.)

Suomessa viime vuosina työvoiman vuokrauspalveluita on käyttänyt yli 18 000 yritystä tai julkisyhteisöä ja yli 1400 kotitaloutta. Yleisintä vuokratyövoiman käyttö on yksityisellä sektorilla, erityisesti sähkö- ja elektroniikkateollisuudessa, rakennusalalla ja palvelualalta yleisimmät ovat tietopalvelut ja vähittäiskauppa. Julkisella sektorilla vuokratyövoimaa käytetään merkittävästi ainoastaan sosiaali- ja terveystoimissa. Koska selkeää kasvua henkilöstövuokrauksessa on havaittavissa, on tämä tuonut mukanaan myös vuokrausyritysten määrän kasvua. Alalla toimii yli 1400 yritystä, joille vuokraustoiminta on päätoiminen ala. Luonnollisesti myös alan liikevaihto on kasvanut huomattavasti ja HPL:n (2017c) mukaan henkilöstövuokrauksen liikevaihto vuonna 2016 oli 852,67 miljoonaa euroa. Kasvua vuoteen 2015 oli 15,06%. (Hietala ym. 2014, 18-19.)

2.2 Vuokratyön edut

Vuokratyö mahdollistaa työn teon niille, jotka etsivät erityisesti osa-aikatyötä tai lisätuloja esimerkiksi opintojen rinnalle. Vuokratyön avulla on myös mahdollista hankkia uran alussa käytännön kokemusta omalta alalta sekä se voi tarjota mahdollisuuden päästä töihin itseään kiinnostavaan yritykseen. Useat myös kokevat vuokratyön kanavana työllistyä vakituisesti vuokratyötä käyttävään yritykseen vakituiseseen työsuhteeseen. Näin ollen voidaan todeta vuokratyön houkuttavan erityisesti nuoria, alle 30-vuotiaita ja erityisesti 15-24 -vuotiaita. Luonnollisesti vuokratyö tarjoaa myös vanhemmille, yli 60 -vuotiaille mahdollisuuden ansaita lisätienestettä juuri oman elämäntilanteen sallimissa rajoissa. (Hietala ym. 2014, 19-20.)

Kuitenkin merkittävimpänä etuna vuokratyössä voidaan pitää työajan ja -paikan valitsemista työntekijän omien mieltymysten mukaan. Osa vuokratyöntekijöistä kokeekin, että heillä on käyttäjäyrityksen vakituisia työntekijöitä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työaikaansa sekä -tehtäviin. Vuokratyössä on myös töiden lopettaminen tarvittaessa mahdollista tehdä hyvin nopeasti. (Hietala ym. 2014, 19-20.)

Käyttäjäyritykselle työvoiman vuokraus on nopea, helppo ja vaivaton mahdollisuus ottaa käyttöön lisätyövoimaa. Esimerkkejä tällaisista tilanteista ovat esimerkiksi yrityksen oman työvoimatarpeen äkillinen muutos tai tilapäinen tarve erityisasiantuntijalle. Tämä myös mahdollistaa sen, että lyhytkestoisiiin asiantuntijatehtäviin saadaan potentiaalinen työntekijä, ilman että oman henkilöstön resursseja tarvitsee kuluttaa. Käyttäjäyritys voi myös vuokratyövoiman avulla keventää oman väen taakkaa ja ylityön tarvetta sekä kysynnän ja suhdanteiden aiheut-

tamien muutosten edellyttämät joustot henkilöstömäärässä voidaan kohdistaa suoraan vuokratyöntekijöiden määrään. Lisäämällä tai supistamalla vuokratyövoiman määrää ei muutokset kohdistu vakituiseen henkilöstöön. (Hietala ym. 2014, 21-22.)

2.3 Vuokratyön haitat

Suurimpana haittapuolena vuokratyössä niin käyttäjäyrityksen kuin työntekijänkin näkökulmasta on sen epävarmuus. Käyttäjäyritykselle epävarmuutta aiheuttaa vuokratyöntekijöiden taitotaso ja sitoutuneisuus. Myös vaihtuvuus vuokratyöntekijöiden välillä voi aiheuttaa lisätyötä käyttäjäyritykselle perehdytysten ja yrityksen käytänteiden opettamisen puolesta. Tämä luonnollisesti laskee työn tuottavuutta, joten usein käyttäjäyritykset toivovatkin tuttuja tekijöitä vuokrausyritykseltä, jotta työn laatu ja tehokkuus saataisiin maksimoitua. Vuokratyövoiman käyttö voi myös vaikuttaa yrityksen työyhteisöön, sillä vakituiset työntekijät saattavat kokea vuokratyöntekijät uhkana omalle työpaikalleen ja näin ollen saattaa aiheutua riskitilanteita käyttäjäyrityksen vakituisen työvoiman sekä vuokratyövoiman välille. (Hietala ym. 2014, 21-22.)

Vuokratyöntekijän epävarmuus johtuu usein työsuhteen keston ja tarjolla olevan työn määrästä. He saattavat myös kokea ulkopuolisuutta työyhteisön vaihtuvuuden seurauksena sekä eriarvoisuutta käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden välillä esimerkiksi erilaisten etuuksien myötä. Osa myös kokee, että vuokratyöntekijänä he tekevät työtehtävät, joita käyttäjäyrityksen vakituiset työntekijät eivät halua tehdä. Kaikki edellä mainitut saattavat aiheuttaa suurta henkistä kuormitusta, joka ei luonnollisesti sovi kaikille. Vaikka valtaosa vuokratyötä tekevästä tekee vuokratyötä omasta halustaan, on kuitenkin myös tekijöitä, joille se on viimeinen vaihtoehto, kun muuta työtä ei ole löytynyt. (Hietala ym. 2014, 23.)

2.4 Vuokratyö työntekijän näkökulmasta

Työnantajan harkitessa ulkopuolista työnvoiman käyttöä osana yrityksen toimintaa, se saa yrityksen omat työntekijät pohtimaan asemaansa yrityksessä. Tilanteesta riippuen ulkopuolinen työvoima saatetaan kokea joko turvana tai uhkana. Turvana se usein koetaan, kun työvoimaa käytetään säästämään oman vakituisen henkilöstön voimavaroja. Vuokratyöntekijät saatetaan tällöin kokea suurena apuna, jota halutaan vaalia. Käyttämällä ulkopuolista työvoimaa sopivissa määrin suhdanteiden vaihteluiden mukaan, voidaan säädellä tuotannon vaihteluita. Näin yrityksen omalta henkilökunnalta ei odoteta joustoa samoissa määrin, kun apuna on ulkopuolinen työvoima. (Elomaa 2011, 16-17.)

Uhkana ulkopuolinen työvoima koetaan herkästi silloin, kun käyttäjäyritys korvaa sillä omaa henkilöstöä. Tämä aiheuttaa helposti kilpailua ja myös kiistatilanteita niin yrityksen omassa henkilöstössä kuin myös vuokratyöntekijöiden ja vakituisen työntekijöiden välillä. Tällaisissa tilanteissa käyttäjäyrityksen henkilöstö pyrkii luonnollisesti turvaamaan omaa asemaansa.

Toki henkilöstöllä on turvanaan työsopimuslain mukainen työsuhdeturva, joka on otettava aina huomioon ulkopuolista työvoimaa käytettäessä. (Elomaa 2011, 17.)

Vuokratyöntekijöiden ensisijainen huoli liittyy useimmiten työn jatkuvuuteen tai kestoon siinä käyttäjäyrityksessä, jossa työ varsinaisesti tehdään. Vuokratyöntekijät saattavat kokea määraaikaiset työsopimukset epäoikeudenmukaisina niiden ollessa sidottuina yritysten välisiin liikesopimuksiin. Kysymyksiä saattaa myös nousta vuokratyöntekijöiden tasavertaisesta kohtelusta yrityksen oman henkilöstön kanssa. (Elomaa 2011, 17.)

Antti Tanskanen (2012) on tehnyt tutkimuksen vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta ja sen mukaan tulokset olivat hyvin negatiiviset ja vuokratyö näyttäytyi tutkimuksessa hyvin huonossa valossa. Aineistot Tanskasen tutkimuksessa koostuu muun muassa valtiopäiväasiakirjoista, internetin keskustelupalstoista, Helsingin Sanomien kirjoituksista vuosilta 2003-2007 sekä työnantajien ja -hallinnon kirjoituksista. Tutkimuksessa hyödynnettiin myös eurooppalaista työolotutkimusta vuodelta 2005 sekä Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksia 2008 ja 2009. Tanskasen mukaan Suomessa vuokratyöntekijät saavat keskimäärin 25% pienempää palkkaa verrattuna käyttäjäyritysten omiin työntekijöihin. Tästä Tanskanen on vetänyt johtopäätöksen, että työelämän laatu on selkeästi heikompaa vuokratyöntekijöillä, sillä palkkaa on usein pidetty tärkeimpänä yksittäisenä työelämän laadun mittarina.

Kun näitä tuloksia verrataan viimeisimpään HPL:n tutkimukseen, ovat tulokset kuitenkin hyvin erilaiset. 53% tutkimukseen vastanneista koki saavansa vähintään yhtä hyvää palkkaa käyttäjäyrityksen työntekijöiden kanssa ja kaikista vastanneista vain 7% vastasi olevansa täysin erimieltä väittämän ”Saamani palkka on vähintään samalla tasolla kuin asiakasyrityksen saman kokemuksen ja koulutuksen omaavilla työntekijöillä” kanssa. Tutkimuksessa mitattiin esimerkiksi työn sisältöä, johtamista, työnantajamielikuvaa sekä kaiken kaikkiaan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä. (Vuokratyöntekijätutkimus 2016.)

Tanskanen myös perustelee vuokratyöntekijöiden huonoa työelämän laatua muita laadun mittareita käyttäen. Hänen käyttämänsä eurooppalaisen työolotutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöillä on selkeästi harvemmin korkeakoulutus, kun verrataan käyttäjäyrityksien omiin työntekijöihin. HPL:n tutkimukseen vuonna 2016 osallistuneista 3159 oli käynyt vähintään toisen asteen tutkinnon, 1140 oli käynyt korkeakoulututkinnon ja 1177 opiskeli parhaillaan korkeakoulussa. (Tanskanen 2012; Vuokratyöntekijätutkimus 2016.)

HPL:n vuonna 2016 teettämän tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät ovat kuitenkin pääosin varsin tyytyväisiä ja jopa yli puolet 6484 vastanneesta kertoi vuokratyön ylittäneen odotukset. Tulokset olivat joka saralla nousussa verrattaessa edelliseen tutkimukseen vuodelta 2014. Tutkimukseen osallistuivat kaikki auktorisoidut vuokratyöyritykset Suomessa. Auktorisoinnista kerrotaan lisää edellä omassa kappaleessaan. Tutkimuksen mukaan jopa 66 % olivat samaa

mieltä tai täysin samaa mieltä siitä, että he tunsivat kuuluvansa osaksi asiakasyrityksen työyhteisöä. Tässäkin nousua oli tapahtunut, vaikkakin varaa olisi nousta vielä reilusti. Tutkimukseen osallistuneista vuokratyöntekijöistä 64% koki vuokratyön auttavan uusien työmahdollisuuksien saamisessa tulevaisuudessa. Kasvua tässä on tapahtunut 5% vuoteen 2014. (Vuokratyöntekijätutkimus 2016.)

2.5 Vuokratyö käyttäjäyrityksen näkökulmasta

Koska Suomi toimii 24/7 yhteiskunnassa, on yhteiskunnan toimittava ja tarjottava palveluita kaikkina vuorokauden aikoina. Vuoden 2016 alusta esimerkiksi ruokakauppojen aukioloajat vapautuivat, joten yritysten tulee vastata kasvavaan tarpeeseen. Tämä on johtanut siihen, että yritykset käyttävät omien vakituisten työntekijöiden rinnalla mitä erilaisempia työsuhteita, joista hyvänä esimerkkinä voidaan käyttää vuokratyövoimaa. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2012.)

Käyttäjäyritykset käyttävät hyvin usein vuokratyövoimaa tilapäiseen tarpeeseen, sillä yritykset saattavat arvioida kannattavammaksi teettää joitakin töitä ulkopuolisella taholla sen sijaan, että yritys palkkaisi kokonaan uutta henkilöstöä omille kirjoilleen. Uuden henkilökunnan rekrytointi on aikaa ja resursseja vievää toimintaa ja etenkin tilapäisiin tarpeisiin se ei välttämättä ole kustannustehokkain ratkaisu. Tällöin koetaan yksinkertaiseksi ja helpoksi keinoksi hyödyntää henkilöstöpalvelualan yrityksiä sekä vuokratyövoimaa. Rekrytointi sisältää aina myös virherekrytointin riskin, jolloin yritykset saattavat käyttää vuokratyövoimaa ensin ”kokeillakseen” sopiiko työntekijä käyttäjäyrityksen työyhteisöön. (Elomaa 2011, 15; Pohjanoksa & Perkka-Jortikka 2004, 34.)

Erityisesti kun kyseessä on pieni yritys, saattaa ensimmäisen työntekijän palkkaaminen olla riskialtista ja siinä saattaa olla yrittäjälle korkea kynnyks. Palkatessa työvoimaa yrityksen omille kirjoille, tulee ottaa huomioon erilaisia työnantajavelvoitteisiin luettuja maksuja, kuten työ- ja sosiaaliturvamaksut. Rekrytointi vie aikaa yrityksen päätoiminnalta, jolloin helppo vaihtoehto on käyttää vuokratyövoimaa, jolloin yrittäjä itse voi keskittyä olennaiseen. Henkilöstöasioiden kokonaisvaltainen hallinta vaatii omaa ammattiosaamista, jota käyttäjäyrityksellä ei välttämättä entuudestaan ole eikä siihen erityisesti yrityksen alkuaikoina välttämättä ole resursseja. Ulkopuolisen työvoiman käyttö on usein sopiva ratkaisu silloin, kun kyseiseen työnkuvaan vaadittava tekijä ei ole osa yrityksen omaa ydintoiminta-alueita tai toimintastrategiaa. (Elomaa 2011, 16; Reilly, 2012 320-324.)

Koska vuokratyövoiman käyttö saattaa tuoda riskejä, on henkilöstöpalvelualan yrityksellä tärkeä rooli löytää motivoituneita, käyttäjäyritykseen sopivia työntekijöitä. Vuokrausyrityksen tulisi pystyä arvioimaan vuokratyöntekijän osaaminen ja tämän lisäksi tulisi panostaa vuokratyöntekijän sitouttamiseen, jotta käyttäjäyritykselle voidaan tarjota heidän jo kertaalleen

perehdyttämiä työntekijöitä. Tämä vähentää vaihtuvuutta ja näin ollen tehostaa käyttäjäyrityksen toimintaa. Sitouttamisessa olennaisessa osassa on vuokratyöntekijöiden tasapuolinen ja oikeudenmukainen kohtelu niin vuokrausyrityksessä kuin myös käyttäjäyrityksessä. (Tanskanen 2012, 40.)

Edellä mainittuja seikkoja vuokratyövoiman käyttöön pohditaan usein käyttäjäyrityksissä koko niiden liiketoiminnan ajan. Yritykset pohtivat kokonaiskustannuksia ja liiketoiminnan kannalta järkevimpiä ratkaisuja. Yritystoiminnan laajennus, mukautumiset toimintaympäristön muutoksiin, muuttunut kilpailutilanne tai yrityksen toimintastrategian muutos ovat avainsyitä, jolloin on tärkeää pohtia ylimääräisen henkilöstön hankintametodia. Käyttäjäyrityksissä saattaa olla myös painetta henkilöstökulujen supistamiseen, vaikka toiminnassa itsessään ei ole vikaa. Kun kirjanpidossa henkilöstökulut sisältävät yrityksen omien työntekijöiden kulut, ulkopuolisen työvoiman kulut ovat ostopalveluissa henkilöstökulujen sijaan. Myös tämä saattaa kiihdyttää yritysten halua käyttää vuokratyövoimaa. Näin voidaan näyttää toteen osakkeenomistajille, kuinka henkilöstökulut ovat kehittyneet haluttuun suuntaan omistajien näkökulmasta katsottuna. (Elomaa 2011, 16.)

2.6 Auktorisoidut henkilöstöpalvelualan yritykset

Auktorisoiduksi henkilöstöpalvelualan yritykseksi voidaan kutsua niitä yrityksiä, joille Henkilöstöpalveluyritysten Liiton omistama Auktorisointiyhtiö on myöntänyt kyseisen auktorisoinnin. Tämän myönnytyksen saaneet henkilöstöpalvelualan yritykset hoitavat henkilöstövuokrauksen ja rekrytoinnit vastuullisesti, asiantuntevasti ja ammattitaidolla. Nämä yritykset noudattavat Auktorisointiyhtiön laatimia säännöksiä ja täyttävät sen vaativat edellytykset. Tämän opinnäytetyön toimeksiantajayritys, Opteam Lounais-Suomi, on myös auktorisoitu henkilöstöpalvelualan yritys. (HPL 2017b.)

Edellytyksiä ovat:

- Yritys tarjoaa henkilöstövuokraus- ja/ tai rekrytointipalveluja.
- Yrityksen tulee olla toiminut henkilöstövuokraus- ja/ tai rekrytointialalla vähintään vuoden ja yhden täyden tilikauden.
- Yritys sitoutuu noudattamaan auktorisointisääntöjä.
- Yrityksen tulee olla työnantajaliiton jäsen.
- Yrityksellä ei saa olla vero- /eläkevakuutusmaksuvelkaa tms. maksuhäiriöitä.
- Yrityksen oma pääoma ei saa osakeyhtiönlain vastaisesti olla negatiivinen.
- Yrityksen tulee liittää auktorisointihakemukseen tuorein tilintarkastuskertomus.
- Henkilöstövuokrausalalla toimivan yrityksen tulee olla rekisteröitynyt Suomen Tilaaaja-vastuu Oy:n Luotettava Kumppani -palveluun.
- Yrityksen johto tai hallituksen jäsenet eivät saa olla liiketoimintakiellossa.
- Yritys sitoutuu maksamaan auktorisoinnin liittymis- ja vuosimaksun.

(HPL 2017f.)

Kun Auktorisointiyhtiö on myöntänyt auktorisoinnin, on vähintään yhden henkilöstövuokrausta tarjoavan yrityksen työsuhdeasioista vastaavista jäsenistä osallistuttava auktorisointikoulutukseen ja läpäistävä tähän liittyvä testi. Vielä tämän jälkeenkin tulee henkilön osallistua säännöllisesti täydennyskoulutukseen, jottei myönnetty auktorisointi raukea. 20 suurinta auktorisoitua yritystä ovat velvollisia vastaamaan HPL:n kuukausittaiseen liikevaihtotiedusteluun ja EK:n suhdannetiedusteluun. Opteam Lounais-Suomi, joka on kevään 2017 yritysoston jälkeen osa Barona Group -yritysyhteisöä, lukeutuu näihin 20 suurimpaan yritykseen. Viimeisimmässä listauksessa 9/2017 Barona on sijalla yksi, sisältäen Opteamin. (HPL 2017.)



Kuvio 2. Auktorisoitujen henkilöstöpalveluyritysten Hyvä työpaikka - Osaavaa rekrytointia - logo. (HPL 2017b.)

Auktorisointisäännöt

Kun auktorisointi on myönnetty, tulee henkilöstöpalveluyrityksen noudattaa sen mukanaan tuomia sääntöjä. Sääntöjen noudattaminen näkyy asiakasyrityksille, vuokratyöntekijöille sekä työnhakijoille vastuullisena toimintana. (HPL 2017a.)

Kumppaneina auktorisoidut henkilöstöpalvelualan yritykset toimivat ammattitaidolla ja vastuullisesti noudattaen viimeisintä lainsäädäntöä. Yritykset noudattavat hyvää liiketapaa kaikissa asiakassuhteissaan sekä tunnollisesti täyttävät asiakkaiden kanssa tehdyt sopimukset. Asiakassuhteissaan merkittävimpiä periaatteita ovat edellä mainittujen lisäksi läpinäkyvyys ja asiantuntevuus. Auktorisoidut yritykset ovat sitoutuneet seuraaviin periaatteisiin:

- Toimivat luottamuksella liikesalaisuudet säilyttäen
- Toimivat aina vahingoittamatta asiakasyrityksen mainetta

- Tekevät asiakassopimukset pääsääntöisesti aina kirjallisesti
- Noudattavat rekrytoinnin tai henkilöstövuokrauksen yleisiä sopimusehtoja tai niistä ilmeneviä periaatteita kaikissa asiakassopimuksissaan.

(HPL 2017a.)

Työnantajina auktorisoidut henkilöstöpalvelualanyritykset ovat vastuullisia noudattaen työ-lainsäädäntöä ja kunkin alan työehtosopimusta. Ammattimainen rekrytointi, yhdenvertainen kohtelu ja sekä osaamisen kehittäminen ovat myös osaltaan tärkeimpiä periaatteita suhteessa työntekijöihin ja työnhakijoihin. (HPL 2017a.)

3 Työura

Lampikosken (1998) mukaan sanalla työura on pitkä historia ja perinteisesti sillä on tarkoi-tettu kerättyä ja kerääntyvää työkokemusta, joka karttuu pitkän ajan kuluessa melko saman-tyyppisellä toimialalla ja vieläpä hyvin samankaltaisissa työtehtävissä. Paljon on käytetty sa-noja uraputki ja uratikkaat, joilla voidaan kuvata nousujohteista uraa kohti haastavampia työ-tehtäviä. Nykyään kuitenkin uraputken tilalle on tullut urapolku, joka tarjoaa erilaisia vaihto-ehdoja useiden polkujen verkostossa. Yksilön merkitys ja vastuu omien polkujen valinnoissa korostuu entistä enemmän, sillä valittavana on useita erilaisia polkuja niin ulkoisista teki-jöistä, kuten työpaikkojen rajallinen määrä, kuin myös sisäisistä tekijöistä, kuten omat tar-peet uusille haasteille. Ajoittain eteneminen urapolulla saattaa olla myös sivusuunnassa ete-nevää, esimerkiksi vaihtamalla työtehtävää samassa organisaatiossa. Yhä useammin ura saat-taa vaihtaa täysin suuntaansa eikä ole uutta limittää työtä ja opiskelua omalla urapolullaan. Kouluttautuminen vielä myöhemmälläkin iällä täysin uuteen ammattiin on hyvin tavanomaista ja tutkimukset osoittavat, että jo valmistuneet saattavat hyvinkin vaihtaa ammattiaan kah-desti, ellei jopa kolmesti urapolkunsu aikana. (Lampikoski 1998, 9-11.)

Vuoren (2011, 121) mukaan puolestaan työura liitettiin ennen vahvasti menestymiseen työssä ja työura yleensä luotiinkin yhdessä ammatissa, usein vielä samalla työnantajalla. Laajempi keskustelu työurista on Vuoren mukaan alkanut Suomessa vasta viime aikoina, kun pyrkimys tehostaa ihmisen työpanosta on lisääntynyt maailmanlaajuisesti. Työaikojen ja -urien piden-tämisellä pyritään saavuttamaan tavoite ja Vuori korostaakin työurien olevan jatkuvan uudis-tuspaineen alla. Tämä voidaan nähdä siirtymävaiheena, jossa työpaikkojen vaihtaminen tai menettäminen on tavanomaista.

Carlsson ja Järvinen (2012, 113) määrittelevät työuran mahdollisuutena suunnitella ja luoda oma, yksilöllinen polku kohti haluttua päämäärää, joka on mielekäs työ. He kokevat työuran kuvastavan erityisesti itsenäisiä valintoja elämän suunnasta ja etenemistä kohti omia tavoit-

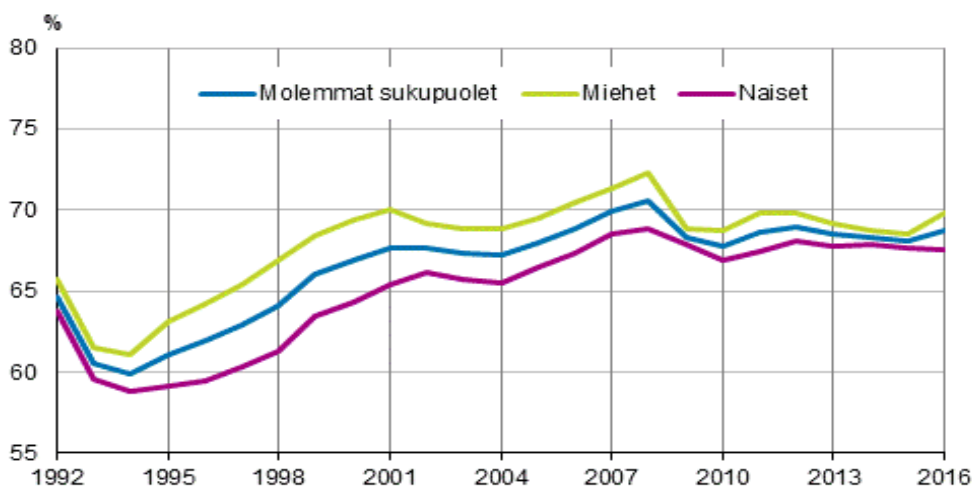
teita johdonmukaisesti. Suunnitelmallisen urakehityksen avulla yksilö pystyy liikkumaan määrätietoisesti kohti itsetoteutuksen korkeampaa tasoa ja työtä, jolla on merkitystä ja vaikutusta ympäristöön.

Kattelus ja Jokinen (2017, 96) käyttävät sanaa työura kuvaamaan kaikenlaisia urapolkuja, jotka ovat nykypäivänä mutkittelevia labyrinthteja selkeästi eteen- ja ylöspäin vievien polkujen sijaan. Tämä selittyy monialaisuudella, sillä yksittäinen ihminen ei enää työskentele pelkästään yhdessä ammatissa vaan saattaa samaan aikaan myös toimia kolmessa muussa ammatissa. Kattelus ja Jokinen kutsuvat tällaista ilmiötä sekä-että -elämäksi, jossa voidaan olla sekä vapaalla että töissä samaan aikaan. Työn ja vapaa-ajan välinen raja on hyvin häilyväinen työaikojen liukuessa ja etätöiden lisääntyessä. Yhä useammalle koti toimii toimiston jatkeena. Koska työ ei ole enää sidoksissa aikaan ja paikkaan, on myös mahdollista työskennellä osana globaaleja tiimejä riippumatta vuorokauden ajasta.

Työelämän pirtaleisuutta voidaan ajatella myös niin kutsuttuna prekarisoitumisena, mikä tarkoittaa, että epätyypilliset työsuhteet yleistyvät. Prekaareilla työsuhteilla tarkoitetaan kaikkia niitä työsuhteen muotoja, jotka eivät ole vakituisia tai kokoaikaisia. Esimerkiksi vuokratyö sekä osa- ja määräaikainen työsuhte ovat prekaari työsuhtemuoto. Näin ollen urakehitys tapahtuu yhä useammin horisontaalisen urakehityksen myötä ja tyypillinen työläinen työllistyy uransa aikana yhä useammalle eri työnantajalle. (Florida, Nousiainen, Mikkonen & Raudas Koski 2005, 173-177.)

Syitä prekarisoitumiselle voidaan hakea Y-sukupolven halusta identifioida itseään työn lisäksi myös esimerkiksi matkustelulla tai kulttuurilla. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, ettei työntekijä ole enää samoissa määrin lojaali yritykselle vaan tärkeämmäksi nostetaan muita elämän osa-alueita. Urasuunnittelussa on siis tulevaisuudessa syytä huomioida, ettei palkkaus välttämättä ole enää motivaattori. Työnantajien on kyettävä vastaamaan tulevien sukupolvien toiveisiin ja tarjota esimerkiksi joustavuutta. (Florida ym. 2005, 55-56.)

Työn prekaarisuudesta puhuttaessa viitataan työmarkkinoiden muutokseen ja epätyypillisten työsuhteiden yleistymiseen. Nykymarkkinoilla kilpailu hyvistä työntekijöistä on kovaa ja työnhakijoilla on mahdollisuus jopa asettaa omat vaatimuksensa tulevaisuuden työnantajalleen. (Haapala 2016, 8-10.)



Kuvio 3. Osa-aikaisten palkansaajien osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan vuosina 2002-2016, 15-74 -vuotiaat, % (stat.fi, 2017.)

Ylläolevan tilastokeskuksen kaavion mukaan osa-aikatyötä tekevien määrä on noussut 14 vuoden aikana 10 prosentista jopa yli 15 prosenttiin. Osa tekee osa-aikatyötä omasta halustaan, mutta osalle se on pakotettua. Syiksi osa-aikatyölle on ilmoitettu esimerkiksi opiskelu tai eläke. Osa-aikatyö mahdollistaa yksilön tekemään töitä oman elämäntilanteen sallimissa rajoissa. (stat.fi, 2017; Hietala, Lindholm, Hyttinen, Aistrich & Keltanen 2015, 9.)

Muuttuva työelämä on myös tuonut mukanaan käsitteen rajattomat työurat. Osittain sen on tuonut uusi sukupolvi käsityksineen ja odotuksineen, mutta osittain rajattomat työurat tulee jo pelkästään työelämän murroksesta. Monipuolinen ja pätkittäinen työura usealla eri työnantajalla on korvannut urapolun luomisen samalla työnantajalla. Ihmisten jatkuva kouluttautuminen sekä ohjautuminen uusiin työtehtäviin selittyy osin prekarisaatiolla, mutta rajattomia työuria voi myös luoda vakituudessa työsuhteessa. (Boness, Gerli & Pizzi, 2015.)

Yksilön työuran muotoutumiseen vaikuttavat motivaatiotekijät, joita kutsutaan ura-ankkureiksi. Ne ohjaavat yksilöitä oman urapolun valinnassa ja säilyvät suhteellisen samanlaisina läpi elämän. Ura-ankkurit koostuvat erilaisista omaan itseen liittyvistä käsityksistä, kyvyistä ja arvoista, joten sitä voidaan pitää motivaatiotekijöitä laajempänä käsitteenä. Koska ne eivät juurikaan muutu matkan varrella, ne on hyvä jäsentää itselleen työuraa silmällä pitäen. Airo, Rantanen ja Salmela (2008) mainitsevat ura-ankkureiksi johtajuuden, ammatillisen erityisosaamisen, luovuuden ja yrittäjyyden, itsenäisyyden, turvallisuuden, omistautumisen ja auttamisen, haasteet ja elämän kokonaistasapainon. Uravalintoja tehdessään yksilö usein tekee ratkaisut oman arvomaailmansa mukaisesti, jolloin ura-ankkurit ohjaavat valintoja. Esimerkiksi johtajuuden ollessa ura-ankkurina, yksilö yleensä haluaa olla päättävässä asemassa ja hänellä on luontainen suhtautuminen valtaan eikä päätösten tekeminen tunnu hankalalta. (Airo, Rantanen & Salmela 2008, 68-69.)

Tässä opinnäytetyössä selvitetään jo olemassa olevien vuokratyöntekijöiden urahaaveita ja urapolkuja ja edellä mainittuja teorialähteitä käytetään tutkimustulosten analysoinnin tukena. Kyselylomakkeen tarkoituksena on vuokratyöntekijöiden ura-ankkureita ja halutaan selvittää, kuinka työnantajana toimiva Opteam voi olla tukemassa näitä motivaatiotekijöitä.

3.1 Muutos työelämässä

Koska työ muodostaa suuren osan ihmisen arjesta, on sen muutoksen huomioiminen äärimmäisen tärkeää. Työelämän muutos on koko yhteiskunnalle taloudellisesti merkittävä ja voidaan todeta, että ilman työtä yhteiskunta hajoaisi. Tätä ajatusta silmällä pitäen, on tärkeää huomioida yksilöiden uratoiveet, jotta ihmiset viihtyisivät työssään myös tulevaisuudessa. (Virtanen & Sinokki 2014, 17.)

2020 -luvulle tultaessa, on Y -sukupolvi noussut jo suurimmaksi työelämän ikäluokaksi (Manka 2016, luku 1.1). Tämä laskee työikäisen väestön määrää jopa 3,4 miljoonaan ihmiseen. Sen vuoksi on syytä huomioida Y -sukupolven muuttuneet tarpeet. Osalle tärkeää on huomioida työn vakaus siinä missä toinen hakee työstä uutta merkitystä itselleen. (Hietala, Lindholm, Hyttinen, Aistrich & Keltanen 2015, 4.)

Muutoksia työelämässä aiheuttaa pääosin globalisaatio sekä digitalisaatio. Nämä kaksi tekijää muovaavat työntekemisen tapoja ja asettavat työnteolle muutospaineita. (Ristaniemi 2017, 10-13.) Globalisaation myötä yritys saattaa toimia usealla eri aikavyöhykkeellä ja yrityksen työntekijöiden odotetaan olevan tavoitettavissa myös perinteisten toimistoaikojen ulkopuolella. Yksilöltä tämä vaatii itseohjautuvuutta sekä joustoa, jotta erottuminen työmarkkinoilla mahdollistuu. (Itani 2017, 208-210.)

Digitalisaation tuoma automaatio on korvannut useita rutiininomaisia työtehtäviä ja tulevaisuudessa ihminen korvataan yhä useammin koneella. Yksilöltä tämä vaatii kehittymistä erityisesti asiantuntijatyössä sekä ongelmanratkaisussa. Uuden opetteleminen korostuu ja moniosaamista arvostetaan työnhakijassa entistä enemmän. (Ristaniemi 2017, 10-13.) Jatkuvasti muuttuvat työnkuvat aiheuttavat sen, ettei pelkällä koulutuksella pystytä vastaamaan työelämän jatkuviin odotuksiin vaan yksilön tulee olla valmis kehittymään myös työn kautta. Moniosaamista vaaditaan myös työnantajilta johtamistyössä. Nykyajan dynaamisen organisaation tulisi tukea ja kannustaa työntekijöitään jatkuvassa kehityksessä ja uuden oppimisessa. Tätä voi edesauttaa tarjoamalla koulutusta, uusia työtehtäviä tai antamalla lisävastuuta. (Scales 2008, 2-3.)

3.2 Urapolun suunnittelu työelämän murros huomioiden

Nykyajan organisaatioiden on tärkeää nähdä yksilön toiveet uran ja työtehtävien suhteen uhan sijaan mahdollisuutena. Aiemmin ne on koettu ennemmin organisaatiota kuormittavina tekijöinä, mutta nykyään näiden toiveiden toteuttamiseksi on keksitty erilaisia, joustavia ja

mukautuvia järjestelyjä. On ymmärretty, että reagoimalla positiivisesti yksilön tarpeisiin voidaan välttää ongelmat yrityksen liiketoiminnassa. (Kasvio & Tjäder 2015, 62-65.)

Aiemmin mainittu moniosaaminen on myös vahvasti sidoksissa urapolkujen räätälöintiin organisaatioissa. Erilaiset joustot, kuten vapaat työajat tai etätöiden mahdollisuus, tutkitusti lisäävät henkilöstön työmotivaatiota sekä sitoutumista organisaatioon. (Colliander, Härkönen & Ruoppila 2009, 179-182) Tällä taas voidaan nähdä suora vaikutus yrityksen menestykseen. Tämä käy ilmi esimerkiksi vuosittain toteutettavasta Suomen parhaat työpaikat -tutkimuksesta, jonka mukaan henkilöstöllä on suurin vaikutus menestykseen. Kun asiat ovat hyvin koko työyhteisössä, johdosta työntekijöihin, on myös työntekijöiden sitoutuminen yrityksen menestymiseen lähtökohtaisesti korkeammalla. (Colliander ym. 2009, 61-61.)

Y -sukupolven siirtyminen työelämään luo työnantajille uusia haasteita. Näihin haasteisiin on osittain mahdollista vastata uuden teknologian avulla, kun työnkuvia voidaan räätälöidä yhä yksilöllisemmiksi huomioiden työntekijän koulutus ja muuttuneet odotukset. Myös uusilla työn tekemisen tavoilla voidaan vastata sekä Y -sukupolven että työnantajien odotuksiin työelämälle. (Hietala ym. 2015, 5-6.)

4 Opteam Lounais-Suomi

Opteam Yhtiöt Oy on vuonna 1999 perustettu helsinkiläisyritys, jolla on tällä hetkellä yli 30 toimistoa ympäri Suomea ja vankka jalansija myös ulkomailla mm. Filippiineillä, Slovakiassa ja Puolassa. Henkilöstöä yrityksellä on yhteensä yli 155 ja liikevaihto vuonna 2015 oli noin 85,4 miljoonaa euroa. Vuodessa Opteam Yhtiöt täyttää yli 500 000 työvuoroa ja työllistää yli 11 000 työntekijää. (Opteam 2017.)

Opteam Yhtiöt tarjoaa laajasti erilaisia palveluja henkilöstöpalvelualalla. Se tarjoaa mm. rekrytointipalveluja, henkilöstövuokrausta, henkilöstönkehitys -palveluja, työkyky -johtamista sekä henkilöstön sopeuttamispalveluja. Yritys tarjoaa asiakkailleen tehokkaita ja innovatiivisia ratkaisuja, jotka ajavat pitkän tähtäimen tavoitteita henkilöstöalan asiantuntijuuteen sekä vahvaan työmarkkinatuntemukseen eri toimialoilla. (Opteam 2017.)

Keväällä 2017 Opteam Yhtiöt yhdistyi osaksi alan suurinta henkilöstöpalveluyhteisöä, Barona Groupia. Yhdistymisen myötä alalle syntyi työelämän asiantuntijakeskittymä, jolla on vankka kokemus eri toimialojen henkilöstötarpeista. Yhdessä yritykset voivat palvella asiakasyrityksiään sekä työntekijöitään laajemmilla ja erikoistuneemmilla ratkaisuilla. Yhdessä Opteam Yhtiöt ja Barona Group työllistävät vuosittain noin 25 000 ihmistä ja liikevaihto viime vuonna oli noin 320 miljoonaa euroa. (Opteam 2017.)

Henkilöstöpalvelualan yrityksillä henkilöstövuokraus on useimmiten toiminnan kivijalka ja yksi tärkeimmistä ydintoiminnoista. Tämän tutkimuksen toimeksiantajana toimii Opteam Lounais-Suomi, joka toimii vahvasti eri toimialoilla, kuten kauppa, rakennus, teollisuus ja hotelli, ravintola ja catering, joista jälkimmäinen työllistää ehdottomasti eniten työntekijöitä. Yritys vuokraa työntekijöitään eri asiakasyrityksille joko suorasijoituksiin tai määräaikaisiin työsuhteisiin.

Tässä opinnäytetyöraportissa Opteam Lounais-Suomesta käytetään nimitystä Opteam ja näin ollen viitataan ainoastaan Opteam Lounais-Suomen toimintoihin. Opinnäytetyön tekijä itse on työskennellyt Opteamilla HR -koordinaattorina vuoden 2017 kesästä asti. Työnkuvaan kuuluu pitkälti kommunikointia yrityksen vuokratyöntekijöiden kanssa ja sen vuoksi opinnäytetyön kirjoittaja itse kiinnostui tästä tutkimusaiheesta. Tutkimustulokset tulevat hyödyntämään niin toimeksiantajayritystä kuin opinnäytetyöntekijää ammatillisesti. Kirjoittajan itse on tarkoitus ottaa tutkimuksen tulosten käytäntöön viennistä projektivastuu omassa toimenkuvassaan Opteamilla.

5 Tutkimusmenetelmä

Kananen (2011, 12) jakaa tutkimusotteet karkeasti kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tutkimukseen. Se, kumpaan näistä päädytään, riippuu täysin tutkittavasta ilmiöstä. Kvalitatiivista eli laadullista tutkimusta käytetään uusien ilmiöiden tutkimiseen ja kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusmenetelmää käytetään, kun halutaan selvittää ilmiön perimmäiset tekijät ja niiden vaikutus toisiinsa. Kuitenkin kaiken tutkimuksen perustana on aina kvalitatiivinen tutkimus.

Tässä opinnäytetyössä käytetty kvantitatiivinen tutkimus edellyttää aina ilmiön tuntemista eli sitä, mitkä tekijät vaikuttavat ilmiöön. Näiden tekijöiden tunteminen toimii pohjana määrälliselle tutkimukselle, sillä mittaaminen on mahdotonta, jos ei tiedetä mitä mitataan. Kvantitatiivinen tutkimus on pitkälti muuttujien mittaamista, niiden suhteiden välistä vuorovaikutuksen laskemista sekä tekijöiden esiintymisen määrällistä laskemista. (Kananen 2011, 12.)

5.1 Kvantitatiivinen tutkimusprosessi

Koko tutkimusprosessi alusta loppuun on luova prosessi, joka pitää sisällään aiheeseen perehtymisen, suunnitelman laadinnan, tutkimuksen toteutuksen sekä tutkimusselosteen laadinnan. Tutkimuksia on yhtä monta kuin on tutkijoitakin ja tämän myötä on useita erilaisia näkemyksiä siitä, miten tutkimusprosessia voidaan kuvata. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 63.)

Useat tutkijat kokevat, että tutkimus ei etene suoraviivaisesti tietyn kulkukaavion mukaisesti, vaan tutkijan rooli saattaa muuttaa järjestystä. Tällöin voidaan koko tutkimusprosessia kuvata tutkimuspiraalina, joka avaa selkeästi tällaisen joustavan prosessin. Tutkimus voidaan kuvata luonteeltaan vaiheittaiseksi, päättymättömäksi prosessiksi, joka voidaan aloittaa melkein

mistä kohdasta tahansa. Tällaisessa prosessissa voidaan myös uudelleen harkita jo tehtyjä valintoja ja tutkimuksen aikana on mahdollisuus palata myös taaksepäin. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 14.)

Tutkimusprosessia voidaan kuvata myös viisiportaisella kuvauksella, jossa prosessin päävaiheet kuvataan seuraavasti:

1. Aiheen valinta
2. Tiedon kerääminen
3. Materiaalin arviointi
4. Ideoiden, tuloksien ja muistiinpanojen järjestäminen
5. Tutkielman kirjoittaminen

Nämä vaiheet pitävät sisällään erilaisia toimia ja tutkijan tekemiä päätöksiä. Edellä mainittu kuvaus sopii hyvin empiiriseen tutkimukseen kuten myös erilaisten kirjallisten tuotosten vaihemalliksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2013, 63-64.)

Vilka (2015) määrittelee myös tutkimuksen viisi vaihetta, jotka ovat ideataso, sitoutuminen, toteuttaminen, kirjoittaminen sekä tiedottaminen. Neljä ensimmäistä vaihetta limittyvät tyyppillisesti keskenään tutkimusprosessin aikana, vaikkakin useimmiten tärkeimmät päätökset tehdään ideatason ja sitoutumisen vaiheessa. Kirjoittaminen on kuitenkin tärkeässä roolissa koko prosessin ajan, sillä se vie osaltaan prosessia jatkuvasti eteenpäin. Vielä tutkimustulosten analysoinnin jälkeen prosessi etenee julkaisemisvaiheeseen, jossa tutkimuksen tulokset jaetaan eteenpäin eri sidosryhmille ja toimijoille. (Vilka 2015, 56-58.)

Positivismi luo pohjan kvantitatiiviselle tutkimukselle, joka korostaa tiedon perusteluja, luotettavuutta, objektiivisuutta ja yksiselitteisyyttä. Tutkimus perustuu mittauksiin, joiden tavoite on antaa perusteltua, luotettavaa ja yleistettävää tietoa. Positivismin aatteena on pyrkiä kohti absoluuttista ja objektiivista totuutta. Kvantitatiivista tutkimusta ei voida tehdä ennen tutkittavan ilmiön riittävää tarkennusta. Ilmiö pitää määritellä niin tarkaksi, että sitä voidaan mitata käyttäen erilaisia kvantitatiivisen tutkimuksen menetelmiä. (Kananen 2011, 18.)

Määrällisen tutkimuksen yleisin tiedonkeruumenetelmä on kyselylomake, jota käytetään myös tässä opinnäytetyössä. Koska kvantitatiivinen tutkimus pyrkii yleistämään, kerätään pieneltä joukolta ilmiöön kuuluvilta havaintoyksiköiltä tutkimustietoa kyselylomakkeen avulla. Tätä pientä joukkoa kutsutaan otokseksi, jonka voidaan olettaa edustavan koko joukkoa eli perusjoukkoa. Näin ollen tutkimuksen tulokset edustavat koko populaatiota, jota ilmiö kosketti.

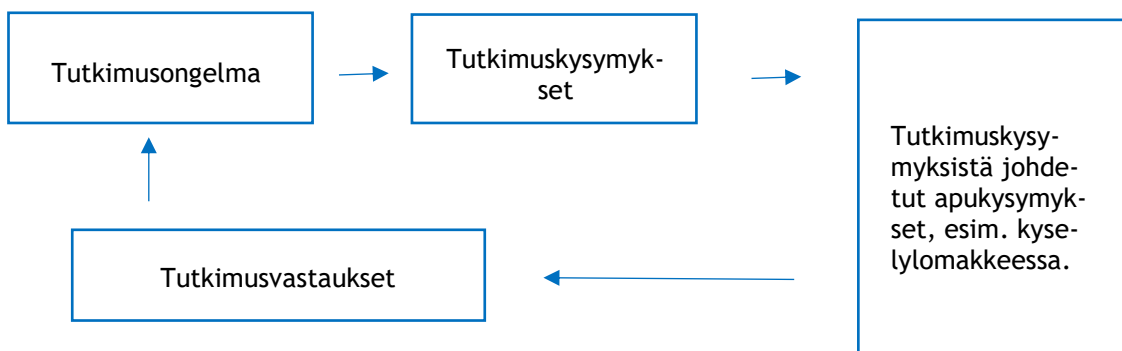
Tämä kuitenkin edellyttää riittävää määrää havaintoyksiköitä, jotta tuloksia voidaan pitää luotettavina ja yleistettävänä. (Kananen 2011, 17-18.)

5.2 Kvantitatiivinen kyselytutkimus

Kun tutkimusta tehtäessä on päädytty kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään, tulee valita tutkimukseen parhaiten sopiva aineistonkeruu menetelmä. Määrällisessä tutkimuksessa tällaisia ovat kyselylomake, systemaattinen havainnointi sekä valmiiden rekisterien ja tilastojen käyttö. Tässä opinnäytetyössä tutkimusaineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. (Vilka 2015, 94.)

Kyselylomake on yleisin aineistonkeruu tapa määrällisessä tutkimuksessa. Siitä voidaan myös käyttää nimitystä postikysely, informoitu kysely, joukkokysely tai survey -tutkimus. Näistä jälkimmäisellä tarkoitetaan standardoitua eli vakioitua kyselyä eli kaikille kyselyyn vastaajille kysymykset esitetään täsmälleen samalla tavalla ja juuri tätä menetelmää käytettiin tässä opinnäytetyössä- (Vilka 2015, 95.)

On tärkeää erottaa keskenään meta- eli ylempään tason kysymykset sekä tiedonkeruun kysymykset. Metakysymykset ovat tutkimuskysymyksiä, jotka luovat perustan koko tutkimukselle, Niitä on usein vain yksi tai muutama ja näihin pyritään saamaan vastauksia tiedonkeruun eli kyselylomakkeen kysymyksillä, joita puolestaan on huomattavasti enemmän. Yhdessä kyselylomakkeen kysymykset toimivat mittareina, jotka tuottavat ratkaisun tutkimuskysymyksiin ja sitä kautta koko tutkimusongelmaan. Tätä voidaan havainnollistaa alla olevalla kaaviolla. (Kananen 2011, 26-27.)



Kuvio 4. Kyselylomakkeen kysymyksillä kerätään vastaukset tutkimusongelmaan. (Vilka 2015, 27.)

Edellytys kvantitatiiviselle tutkimukselle on tuntea tutkittavan ilmiön tekijät, parametrit tai muuttujat, sillä mittauksia ei voida suorittaa, jos ei tiedetä mitä mitataan. Määrällinen tutkimus pyrkii yleistämään, mikä yksinkertaisimmillaan tarkoittaa sitä, että pieneltä joukolta ilmiöön kuuluvia havaintoyksiköitä kerätään tutkimustietoa kyselylomakkeella. Tämän pienen

joukon eli otoksen vastaukset edustavat koko joukkoa eli perusjoukkoa ja näin ollen tutkimustulosten voidaan katsoa edustavan koko populaatiota, jota ilmiö kosketti. *Havaintoyksikkö* on siis tutkittava kohde, esimerkiksi ihminen. *Otos* puolestaan muodostuu havaintoyksiköistä ja *perusjoukko* on tutkimuksessa määritetty joukko ihmisiä. Perusjoukko pitää sisällään kaikki havaintoyksiköt, joista tutkimuksessa halutaan tietoa. (Kananen 2011, 17; Vilka 2015, 98.)

Kokonaistutkimus tarkoittaa, että koko perusjoukko otetaan mukaan tutkimukseen eikä erillistä otantamenetelmää käytetä. Useimmiten tämä on kuitenkin lähes mahdotonta, erityisesti kun havaintoyksikköinä toimii ihminen. Heikkilä kuitenkin toteaa tämän olevan järkevää silloin, kun otoskooksi tulisi yli puolet perusjoukosta. Otantamenetelmät ovat kuitenkin hyvin yleisiä, sillä tutkimushankkeissa niillä voidaan tehdä suuria kustannussäästöjä. (Heikkilä 2004, 43; Vilka 2015, 98.)

Useiden erilaisten otantamenetelmien joukosta tulee valita se, mikä on tarkoituksenmukaisin tutkimusongelman, tavoitteiden ja käytettävissä olevien resurssien kannalta. Tärkeää on myös huomioida havaintoyksiköiden ominaisuudet ja ilmenemistavat. Valitessa otantamenetelmää, tulee jokaisella havaintoyksiköllä olla yhtä suuri mahdollisuus valikoitua otokseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2005, 169.)

Tässä opinnäytetyössä käytettiin ryväotantaa, joka on toimiva otantamenetelmä, kun tutkimuskohteena ovat luonnolliset ryhmät, kuten koululuokat, yritykset, organisaatiot, kotitaloudet tai kaupunginosat. Nämä ryppäät voidaan valita satunnaisesti tai systemaattisesti ja tässä tutkimuksessa ryväotanta valikoitui systemaattisesti. (Vilka, 2012, 100.)

Kun otantamenetelmä on valittu ja tutkija on saanut vastaukset kyselyyn vastanneilta, voidaan puhua *toteutuneesta otoksesta*. Sillä tarkoitetaan lopullista vastanneiden määrää. Toteutuneen otoksen tutkimustulos tulisi olla sama kuin tutkittaessa kokonaistutkimuksella koko perusjoukko. Jos toteutunutta otosta ei voida pitää riittävänä tulosten yleistettävyyden kannalta, aineiston keräys tulee uusia kokonaan tai ainakin osittain. Vielä lomakkeiden palautusmäärä ei riitä toteutuneen otoksen arviointiin vaan tärkeää on myös huomioida, millä tavoin lomakkeisiin on vastattu. Puutteellisesti täytetyt lomakkeet voidaan ottaa mukaan vain niiltä osin, kun niihin on vastattu asianmukaisesti. Tutkijan on hyvä muistaa, ettei tutkimuksen tavoitteita voida aina saavuttaa, jolloin tutkijan tulee ottaa tähän kantaa tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä arvioidessaan. (Vilka 2015, 100-101.)

Kyselytutkimuksessa on tutkitusti paljon etuja. Sen avulla saadaan kerättyä laaja tutkimusaineisto tehokkaasti käyttämättä suuria resursseja. Jos pohjatyö on tehty huolella, voidaan aineisto käsitellä ja analysoida nopeasti tietokoneella. Etujen lisäksi kyselytutkimuksesta löytyy myös haittoja, sillä vastauksien perusteella ei voida tulkita, ovatko vastaajat suhtautuneet

vakavasti tutkimukseen. Ei myöskään tiedetä, ovatko vastausvaihtoehdot olleet onnistuneita vastaajan näkökulmasta. Haasteena on myös onnistuneen kyselylomakkeen laatiminen, joka vaatii aikaa ja tietotaitoa lomakkeen laatijalta. Joskus myös riittävän suuren vastausmäärän saaminen saattaa nousta ongelmaksi, jolloin voidaan puhua kadosta. (Hirsjärvi, Remes & Saja-vaara 2013, 195.) Kanasen mukaan verkkokysely on verrattavissa postikyselyyn. Hänen mukaansa postikyselyssä päästään melko usein 30% vastaajaprosenttiin, kun verkkokyselyssä vastausprosentti voi jäädä usein 10% tasolle. (Kananen 2014, 272.) Hirsjärven ym. mukaan suurlle joukolle lähetetty kysely ei yleensä tuota yhtä hyvää vastaajamäärää ja parhaimmillaan vastauksia saadaan 30-40 prosenttia lähetetyistä lomakkeista.

5.3 Validiteetti ja reliabiliteetti

Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys osoitetaan validiteetin ja reliabiliteetin avulla. Validiteetilla tarkoitetaan, että tutkitaan ja mitataan tutkimusongelman kannalta oikeita asioita eli mittarin pätevyyttä. Tämä voidaan varmistaa oikealla tutkimusmenetelmällä, mittarilla sekä mittaamalla oikeita asioita. Tutkimuksessa validiteetti rajataan usein tilanne- ja käsitevaliditeettiin. Käsitevaliditeetti viittaa teoreettisen käsitteen mittaamiseen ja operationalisointiin eli käsitteen muotoilemista sellaiseksi, että sitä voidaan käytännössä mitata. (KvantiMOTV 2011b; Kananen 2011, 118-121.)

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pysyvyyttä eli käytännössä tutkimus voidaan toistaa ja tulokset pysyvät siitä huolimatta samoina. Näin ollen voidaan todeta, ettei kyse ole sattumasta. Kuitenkin validiteetin ollessa kunnossa ei reliabiliteettiin juurikaan tarvitse puuttua, sillä validiteetti takaa reliabiliteetin. Erityisesti kvantitatiivisessa tutkimuksessa on ehdottoman tärkeää huomioida tutkimuksen luotettavuus. (Kananen 2011, 118-121.)

Reliabiliteetti voidaan jakaa kahteen osatekijään: stabiliteettiin ja konsistenssiin. Stabiliteetilla mitataan mittarin pysyvyyttä ajassa ja sitä voi nostaa suorittamalla mittauksia ajallisesti peräkkäin. Konsistenssilla eli yhteneväisyydellä puolestaan viitataan siihen, että mittarin osatekijät mittaavat samaa asiaa. (Kananen 2011, 120.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa voidaan reliabiliteetti todentaa hyvin yksinkertaisesti. Dokumentoimalla tutkimuksen vaihe vaiheelta hyvin tarkasti, on tutkimus mahdollista toistaa reliabiliteetin varmistamiseksi. Opinnäytetyössä ei kuitenkaan ole kannattavaa lähteä uusintamittauksiin tulosten pysyvyyden osoittamiseksi vaan tavallisesti riittää, että jokainen vaihe on dokumentoitu ja ratkaisut perusteltuja. (Kananen 2011, 123.)

6 Tutkimuksen suorittaminen

6.1 Suunnittelu ja toteutus

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia toimeksiantajayrityksen vuokratyöntekijöiden urapolkua ja toimeksiantajan merkitystä tällä urapolulla. Tarkoitus oli saada relevanttia tietoa opinnäytetyön toimeksiantajan, Opteam Lounais-Suomen omien vuokratyöntekijöiden kokemuksista vuokratyöstä Opteamilla. Tarkoituksena oli tutkimustulosten pohjalta kehittää vuokratyöntekijöiden urasuunnittelua tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus toteutettiin sähköisen kyselylomakkeen (Liite 1) avulla ja kyseessä oli kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus. Tiedonkeruuta varten kävimme yhdessä Opteam Lounais-Suomen aluejohtajan kanssa läpi toimeksiantajan toiveita ja ajatuksia kyselylomaketta varten ja näiden keskustelujen pohjalta laadittiin sähköinen kyselylomake, joka lähetettiin sähköpostitse kaikille Opteamin vuokratyöntekijöille, jotka olivat sillä hetkellä aktiivisina työntekijöinä toimeksiantajan järjestelmässä. Kvantitatiiviseen eli määrälliseen tutkimusmenetelmään päädyttiin, sillä sen katsottiin palvelevan opinnäytetyön tarkoitusta parhaiten.

Opinnäytetyöhön liittyvä kyselylomake lähetettiin sähköpostitse kaikille Opteam Lounais-Suomen 979 aktiiviselle työntekijälle, joten vuokratyöntekijät muodostavat tutkimuksen perusjoukon. Opinnäytetyön tutkimuksen tiedonkeruumenetelmänä käytettiin sähköistä kyselylomaketta ja jokaiselle vastaajalle luvattiin anonymiteetti, sillä suoran palautteen antaminen saattaa olla helpompaa tehdä nimettömänä. Vastaajien anonymiteetti varmistettiin suorittamalla kysely nimettömänä vastaajan niin halutessaan sekä käsittelemällä vastaukset ja esittelemällä tulokset niin, ettei niistä voi päätellä kyselyyn vastanneen henkilöllisyyttä. Aktiivisten vuokratyöntekijöiden määrän ollessa niin suuri, katsottiin sähköisen kyselylomakkeen tavoitettavan parhaiten kaikki toimeksiantajan työntekijät. Sähköinen kyselylomake on nopea tiedonkeruumenetelmä, joka myös mahdollistaa tulosten tehokkaamman analysoinnin.

Kyselylomakkeen lähettämisen yhteydessä jokaiselle vastaanottajalle lähetettiin myös saateviesti (Liite 2) sähköpostitse. Saateviestistä vastaanottajalle käy ilmi opinnäytetyön aihe ja tarkoitus. Saateviestissä korostettiin jokaisen vastauksen merkitystä ja sitä, kuinka vastaaja voi itse olla mukana vuokratyöntekijän urapolkua suunnittelemassa. Tällä pyrittiin takaamaan, että jokainen vastaaja suhtautuu kyselyyn vakavasti ja kokee oman vastauksensa olevan tärkeässä roolissa. Tällä haluttiin myös saada rehellisiä vastauksia, jotta tutkimus onnistuisi mahdollisimman hyvin. Kysymykset ja vastausvaihtoehdot pyrittiin muotoilemaan mahdollisimman selkeiksi, jotta jokainen vastaaja tulkitsisi niitä samalla tavalla. Saateviestissä myös mainittiin, että halutessaan vastaaja voi osallistua elokuvalippujen arvontaan jättämällä nimensä kyselylomakkeen lopussa olevaan kenttään. Tällä haluttiin motivoida kyselylomakkeen vastaanottajaa vastaamaan sähköiseen kyselylomakkeeseen. Saateviestin lopusta löytyi vielä kyselyn lähettäjän sähköpostiosoite, jotta vastaaja voi lähestyä mahdollisten kysymysten kanssa.

Ennen kyselylomakkeen lähetystä olin yhteydessä Opteamin kehitysasiantuntijaan, jolta sain kaikkien Turun alueella olevien Opteamin vuokratyöntekijöiden sähköpostiosoitteet. Kehitysasiantuntija lähetti minulle Excel tiedoston, josta sain kaikkien yhteystiedot lähetystä varten. Lähetin kyselyn lauantaina 5.5.2018 kello 10.00, sillä koin lauantaiamun olevan hyvä ajan-kohta tavoittaa mahdollisimman moni vastaaja. Kyselylomake lähetettiin kaikille sillä hetkellä aktiivisina oleville Opteam Lounais-Suomen vuokratyöntekijöille, joten kyseessä on kokonais-tutkimus ja otantamenetelmänä käytettiin systemaattista ryväsotantaa. Vuokratyöntekijöille lähetettiin vielä muistutusviesti sähköpostitse keskiviikkona 9.5.2018 klo 7:00. Aikaa kyselyyn vastaamiseen oli sunnuntaihin 13.5.2018 kello 23:59 asti. Reilun viikon vastaamisaika oli riit-tävä ja vastauksia saatiin 193. Näin ollen vastausprosentti oli 19,7%. Vastauksista suurin osa tuli heti lähettämisen jälkeen sekä heti muistutusviestin lähetyksen jälkeen. Vastauksia olisi mahdollisesti saatu vielä lisää toisella muistutusviestillä, mutta koin yhden muistutuksen riit-tävän. Verraten saatujen vastausten määrää Hirsijärven ym. (2013, 193) näkemyksiin, jotka esiteltiin luvussa 5.2 voidaan todeta, että tässä tutkimuksessa kysely lähetettiin niin suurelle joukolle, että odotettavissa oli vastausprosentin jäävän alle 30 prosenttiin.

Tutkimustulosten valmistuttua, keräsin vastaukset yhteen ja pidimme Opteam Lounais-Suo-men myyntipalvelutiimin kanssa niiden pohjalta kehityspalaverin. Arvokkainta tietoa antoi ky-selylomakkeen lopussa olevat avoimet kysymykset, joissa toivottiin vastaajalta kehitysideoita yhteistyön parantamiseksi sekä muita terveisiä Opteamin toimihenkilöille. Vastaukset oli myös merkitty pakollisiksi, mutta osa vastauksista oli ”En osaa vastata” -tyyppisiä. Kuitenkin suurin osa oli arvokasta tietoa, joiden pohjalta oli hyvä lähteä tekemään kehitystyötä.

6.2 Kyselylomakkeen rakenne

Koko kvantitatiivisen tutkimuksen tärkein vaihe on mittarin eli kyselylomakkeen suunnittelu. Tässä vaiheessa tutkijan tulee täysin ymmärtää tutkimuksen tarkoitus ja se tavoite, mihin ky-selylomakkeella pyritään. Tutkimuksen tavoitteiden pohjalta tutkija voi määrittellä ne tausta-muuttujat eli selittävät tekijät, jotka ovat tutkimuksen kannalta merkittäviä. (Vilka 2015, 105; Heikkilä 2004, 47.)

Kyselylomaketutkimuksessa tutkija itse ja vastaaja eivät kohtaa fyysisesti vaan pääsääntöi-esti vastaaja lukee itse kirjallisesti esitetyn kysymyksen ja vastaa siihen myös kirjallisesti oman henkilökohtaisen kokemuksen mukaan. Kyselylomake on erinomainen aineistonkeruume-netelmä erityisesti silloin, kun vastausryhmänä on suuri ja hajanainen joukko ihmisiä. (Vilka 2005, 74.)

Kyselylomakkeen kysymystyytit voivat olla avoimia, sekamuotoisia tai valmiilla vastausvaihto-ehdolla varustettuja monivalintakysymyksiä eli strukturoituja kysymyksiä. Se, kuinka hyvin va-litut kysymykset toimivat riippuu mm. seuraavista tekijöistä:

1. Vastaaaja ymmärtää kysymykset oikein.
2. Vastaaajalla on kysymysten edellyttämä tieto.
3. Vastaaaja haluaa antaa kysymyksiin liittyvän tiedon.
4. Kysymykset ovat yksiselitteisiä.

Tutkimuksen luotettavuus ja laatu riippuu näistä kysymyksistä, sillä ne toimivat raaka-aineena koko tutkimukselle. Sen vuoksi jokaisen edellytyksen tulee täyttyä jokaisessa esitetystä kysymyksessä, jotta kyselytutkimus voi onnistua. On tärkeää muotoilla kysymykset niin, että jokainen vastaaaja ymmärtää kysymyksen samalla tavalla. (Kananen 2011, 30.; Vilkka 2015, 106.)

Opinnäytetyön kyselylomake koostuu sekä strukturoiduista, että avoimista kysymyksistä. Kyselylomakkeessa haluttiin välttää pitkiä kysymyksiä ja siitä pyrittiin saamaan mahdollisimman lyhyt ja helppolukuinen. Kaikki kyselylomakkeen kysymykset kirjoitettiin yleiskielellä ja kysymykset pyrittiin laatimaan niin, että ne koskisivat suurinta osaa vastaajista. Tämä loi kuitenkin oman haasteensa, sillä osa vastaajista oli parhaillaan määräaikaikaisessa työsuhteessa Opteam Lounais-Suomella eivätkä niin osanneet ottaa kantaa vuokratyötä koskeviin kysymyksiin. Tämä kuitenkin pyrittiin huomioimaan strukturoiduissa kysymyksissä antamalla vastausvaihtoehdoksi ”En osaa sanoa”, jolloin kysymykseen saadaan vastaus vääristämättä tutkimustuloksia.

Monivalintakysymyksissä on useampi vastausvaihtoehto, joista vastaaaja saa valita itselleen mieleisimmän. Näiden kysymysten muoto on standardoitu eli vakioitu ja niillä tavoitellaan kysymysten vertailukelpoisuutta. Strukturoitujen vastausten käsittely on nopeampaa ja helpompaa, sillä vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi numerokoodattuja. Strukturoituja kysymyksiä ovat lisäksi erilaiset asteikkokysymykset. (Kananen 2011, 30; Vilkka 2015, 106.)

Avoimilla kysymyksillä haetaan vastaajilta spontaaneja mielipiteitä, joissa vastaamista rajoitetaan vain vähän tai ei ollenkaan. Avointen kysymysten käsittely on kuitenkin huomattavasti työläämpää kuin strukturoitujen kysymysten. Toisaalta avoimet kysymykset voivat tuottaa tietoa, jota strukturoidulla kysymyksellä on mahdotonta saada. (Kananen 2011, 30-31; Vilkka 2015, 106.)

Kyselylomakkeen kysymykset muodostuvat aina kahdesta osasta, kysymysoosasta sekä vastausosasta. Kysymysoosaa muotoiltaessa tulee olla maltillinen ja määritellä tarkasti, mitä juuri tällä kysymyksellä mitataan. Kysymys olisi hyvä muotoilla lyhyeksi ja ytimekkääksi, sillä pitkien kysymysten hahmottaminen saattaa tuottaa hankaluuksia vastaajalle. Kysymysten tulee olla yksiselitteisiä sekä johdattelua tulee välttää. Myös turhat adjektiivit ja kuvailevat substantiivit kannattaa jättää pois. (Vilkka 2015, 106-108.)

Opinnäytetyön kyselylomake koostui yhteensä 21 kysymyksestä, joista viisi ensimmäistä olivat vastaajan taustatietoja koskevia muuttujakysymyksiä. Taustatiedoissa selvitettiin vastaajan sukupuoli, ikä, koulutus, työskentelykaupunki sekä työsopimuksen luonne. Näillä kysymyksillä pyrittiin täsmentämään tutkittavaa ilmiötä ja suhteita ilmiöiden ja käsitteiden välillä. Seuraavat kysymykset käsitteivät tarkemmin vuokratyöntekijän urapolkua sekä työtyytyväisyyttä.

Kyselylomakkeissa yleinen virhe on käyttää kaksoiskysymyksiä, joissa ongelmana on, ettei vastaaja ei välttämättä tiedä mihin hänen tulee vastata. Toisaalta myöskään tutkija ei voi tietää, mihin vastaaja on vastannut. Näin ollen tiedon analysointi on lähes mahdotonta. Tällaiset kaksoiskysymykset tunnistaa helposti siitä, että mukaan on eksynyt sana ”ja”. Tällaisten virheiden varalta on tärkeää testata kyselylomake ennen varsinaista mittauksia. Testaamisella tarkoitetaan sitä, että muutama perusjoukkoa vastaava henkilö arvioi kyselylomaketta kriittisesti. Testaamisessa tulee keskittyä kysymysten ja vastausohjeiden selkeyteen ja yksiselitteisyyteen, vastausvaihtoehtojen toimivuuteen, kyselylomakkeen pituuteen sekä vastaamiseen käytetyn ajan kohtuullisuuteen. Testaajien olisi myös hyvä pohtia, puuttuuko kyselylomakkeesta jokin olennainen kysymys tai onko osa kysymyksistä kokonaan tarpeettomia. (Vilkkä 2015, 107-108.)

Tässä opinnäytetyössä käytettyä sähköistä kyselylomaketta testattiin lähettämällä se etukäteen muutamalle perusjoukkoa vastaavalle henkilölle arviointia varten. Jokaiselle testaajalle vuokratyö oli jossain määrin tuttua aiemmin ja heille myös toimeksiantaja yritys oli entuudestaan tuttu. Testaajilta saatujen palautteiden perusteella muokattiin vielä hieman kysymyksen asetteluja ennen lähetystä koko perusjoukolle.

Sähköinen kyselylomake toteutettiin Google Formsilla, sillä sen visuaalinen ilme oli selkeä ja yksinkertainen. Google Formsin kautta saadut vastaukset siirrettiin suoraan havaintomatriisiin. Tuloksia analysoitiin ja ristiintaulukoitiin havaintomatriisin avulla. Tulosten konkretisoinniseksi suurin osa tuloksista esitettiin kuvioina. Tulosten perusteella tehtiin raportin lopusta löytyvät johtopäätökset ja kehitysehdotukset toimeksiantajalle. Tutkimuksen tulokset käytiin läpi yhdessä toimeksiantajan kanssa ja tehtiin yhdessä jatkosuunnitelmia kehitysehdotuksien viennistä käytäntöön.

6.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tämän opinnäytetyön tutkimusosuus suoritettiin sähköisen kyselylomakkeen avulla, joka on pätevä työkalu, kun kyseessä on kvantitatiivinen tutkimus. Ongelmia saattaa kuitenkin ilmaantua, jos havaintoyksiköiden määrä jää liian alhaiseksi. Tämän työn luotettavuutta heikensi alhainen vastausprosentti, sillä vastauksia sähköiseen kyselyyn tuli vain 193 kappaletta. Vastausprosentiksi tuli 19,7 prosenttia. Näin ollen tutkimustuloksista ei voida tehdä yleistäviä päätelmiä, sillä tulokset saattaisivat olla erilaiset, jos kaikki havaintoyksiköt olisivat vastanneet kyselyyn. Vastaajien ikäjakauman voidaan katsoa vastaavan kaikkien toimeksiantajan

vuokratyöntekijöiden ikäjakaumaa ja vastaajista löytyi myös laajasti eri työtehtävien edustajia. Näiltä osin vastaajien voidaan katsoa edustavan kaikkia havaintoyksiköitä.

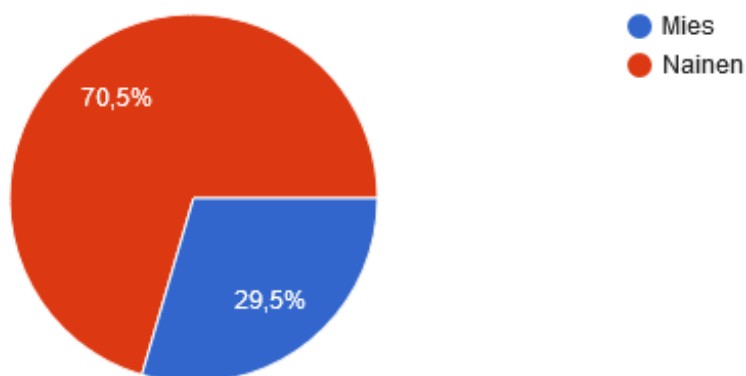
Tässä opinnäytetyössä on panostettu tutkimuksen yksityiskohtaiseen dokumentointiin, jotta tarvittaessa tutkimus voitaisiin toistaa. Opinnäytetyössä kerrotaan tarkasti, miten tutkimusaiheeseen päädyttiin ja miksi kyseinen tutkimusmenetelmä valittiin. Myös tutkimuksen suunnittelu ja toteutus kuvailtiin tarkasti luotettavuuden parantamiseksi. Tutkimuksessa käytetty kyselylomake suunniteltiin huolellisesti yhdessä toimeksiantajan kanssa ja pyrittiin minimoimaan väärinymmärrykset testaamalla se vielä muutamalla perusjoukkoa vastaavalla havaintoyksiköllä ennen kyselylomakkeen varsinaista lähetystä. Vastaajille kerrottiin jo saateviestissä mihin tutkimustuloksia tullaan hyödyntämään ja jokaiselle vastaajalle luvattiin anonyymi-teetti. Kyselylomakkeen vastaukset siirrettiin suoraan Google Formisista havaintomatriisiin, eikä manuaalista tietojenkäsittelyä tarvittu. Näin voitiin laskea kirjausvirheen mahdollisuutta. Näillä seikoilla pyrittiin lisäämään tutkimuksen luotettavuutta.

7 Tutkimuksen tulokset

Ensimmäisessä taustatietoja selvittävässä kysymyksessä selvitettiin vastaajan sukupuolta. Kaikista vastaajista 136 oli naisia eli 70,5%. Miehiä oli 57 eli vastaajista 29,5%.

Sukupuoli

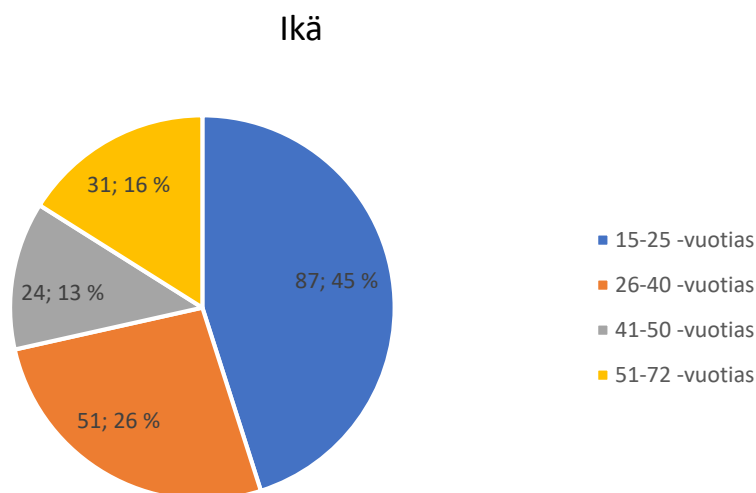
193 vastausta



Kuva 1. Vastaajan sukupuoli

Toisessa kysymyksessä selvitettiin vastaajan ikää. 45 prosenttia kaikista vastanneista oli 15-25-vuotiaita. Yli viidesosa vastaajista oli 26-40-vuotiaita ja 41-50-vuotiaita oli 12,4 prosenttia,

eli 24 henkilöä. 51-72 -vuotiaita oli 31 henkilöä eli lähes viidesosa kaikista vastaajista. Kaikkien vastaajien keski-ikä oli 32,7 vuotta. Nuorin vastaaja oli 15 -vuotias ja vanhin vastaaja oli 72 -vuotias.



Kuva 2. Vastaajan ikä

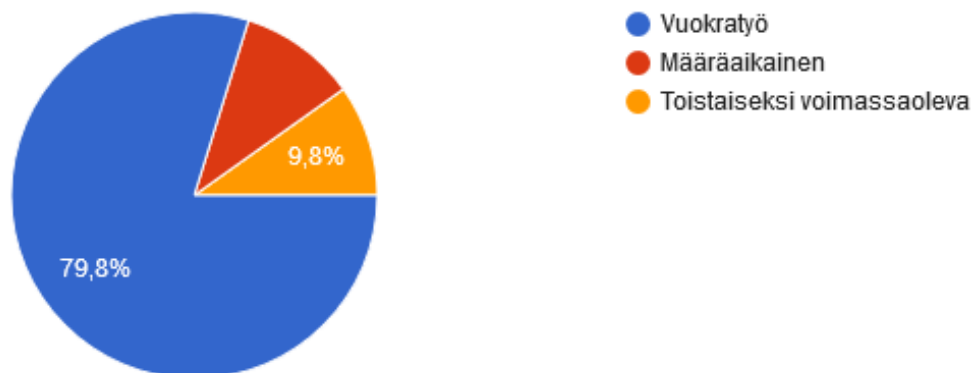
Kolmas kysymys käsitteli vastaajan koulutusta. Vastaajista suurin osa eli 46 prosenttia oli suorittanut toisen asteen tutkinnon. Korkeakoulututkinnon oli suorittanut 31 prosenttia vastaajista ja loput 23 prosenttia vastasi kysymykseen ”Muu tutkinto.”

Neljännessä taustatietoja selvittävässä kysymyksessä selvitettiin Opteamin toimisto, jossa vastaaja pääsääntöisesti työskentelee. Kysymys oli oleellinen, sillä parhaillaan aktiivinen työntekijä Turun alueella, saattoi samaan aikaan olla aktiivinen myös esimerkiksi Helsingissä ja tehdä työtä pääsääntöisesti siellä. Kaikista vastaajista 95,9% eli 185 henkilöä, työskenteli pääsääntöisesti Turussa. Yksi henkilö työskenteli pääsääntöisesti Rovaniemellä ja yksi Forssassa. Loput 3,1% työskenteli pääsääntöisesti Helsingissä.

Viidennessä kysymyksessä selvitettiin vastaajan työsopimuksen luonnetta. 79,8%, eli 154 henkilöä, kaikista vastaajista työskenteli vuokratyösuhteessa. Määräaikaisessa työsuhteessa oli 20 henkilöä eli yhteensä 10,4% ja loput 9,8% oli parhaillaan toistaiseksi voimassaolevassa työsuhteessa.

Työsopimuksen luonne

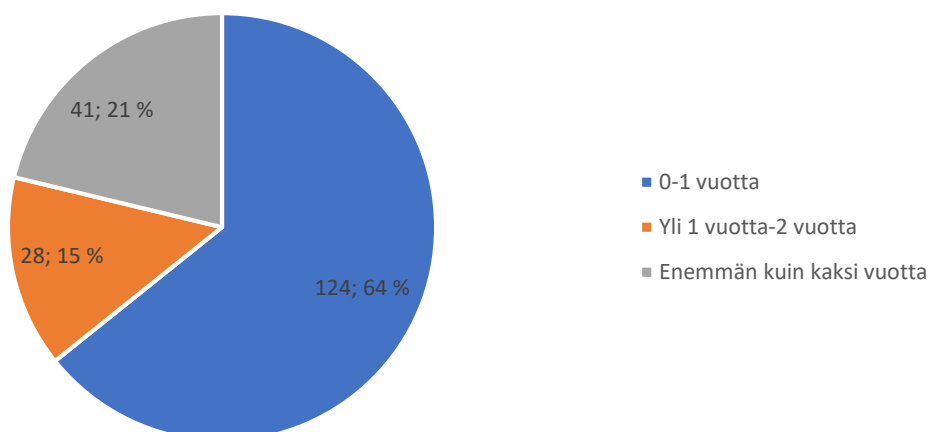
193 vastausta



Kuva 3. Työsopimuksen luonne

Ensimmäinen urapolkua käsittelevä kysymys selvitti työssäoloaika Opteamilla. 64,2% eli yli puolet vastaajista oli työskennellyt Opteamilla yhden vuoden tai vähemmän. 28 henkilö kaikista vastaajista eli 14,5% oli työskennellyt Opteamilla yli vuoden ja enintään kaksi vuotta. Loput 21,3% vastaajista oli työskennellyt Opteamilla yli kaksi vuotta. Pisin työssäoloaika Opteamilla oli 13 vuotta.

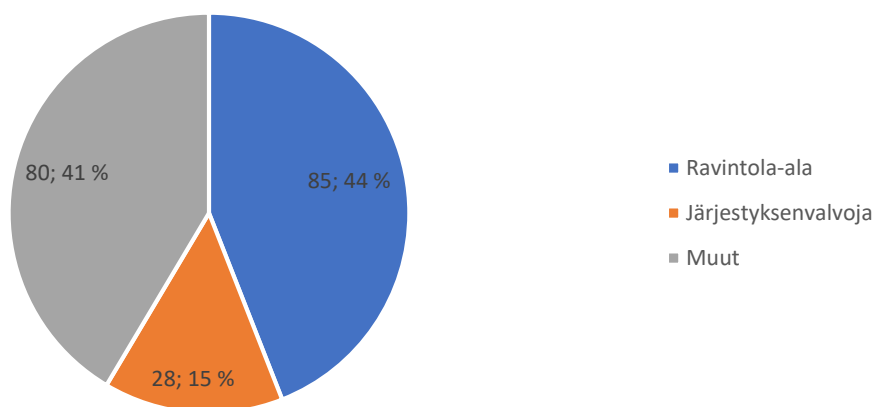
Työssäoloaika Opteamilla



Kuva 4. Työssäoloaika Opteamilla

Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin ammattinimikettä, jolla vastaaja pääsääntöisesti työskenteli Opteamilla. 85 henkilöä kaikista vastaajista eli 44% työskenteli ravintola-alalla. Yleisimmät ammattinimikkeet olivat tarjoilija, tiskari sekä ruokapalvelutyöntekijä. 14,5% eli 28 henkilöä, työskenteli järjestyksenvalvojan ammattinimikkeellä.

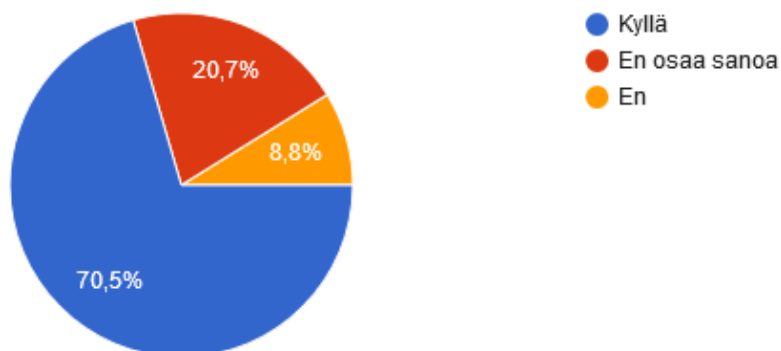
Ammattinimike, jolla pääsääntöisesti työskentelet Opteamilla



Kuva 5. Ammattinimike, jolla pääsääntöisesti työskentelee Opteamilla.

Kolmas urapolkua koskeva kysymys selvitti vastaajan kokemuksia vuokratyön sopivuudesta itselleen. Suurin osa vastaajista eli 70,5% koki, että vuokratyö oli sopiva työmuoto itselleen. Vastaajista vain 17 henkilöä koki, ettei vuokratyö sopinut itselle ja 20,7% vastasi neutraalisti ”en osaa sanoa”.

Työntekijän kokemus vuokratyön soveltuvuudesta

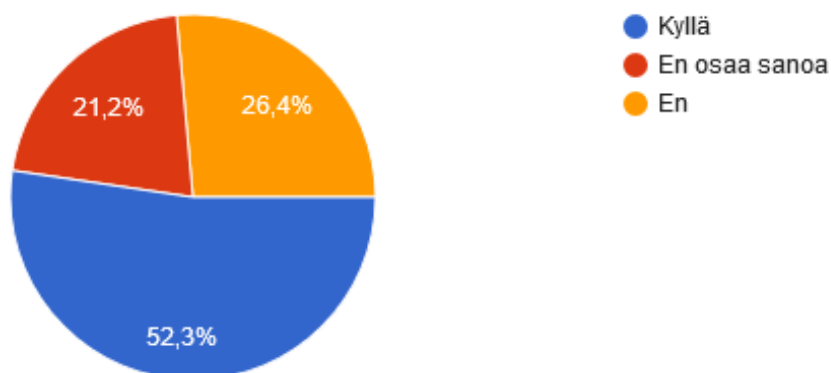


Kuva 6. Vuokratyön soveltuvuus

Neljännessä kysymyksessä kysyttiin tekeekö vastaaja parhaillaan työtä, joka vastaa hänen toiveitaan. Yli puolet vastaajista koki tekevänsä työtä, joka vastaa hänen toiveitaan. 51 henkilö koki, ettei työ vastaa hänen toiveitaan ja loput 41 vastaajaa vastasi ”En osaa sanoa”.

Teetkö tällä hetkellä työtä, joka vastaa toiveitasi?

193 vastausta

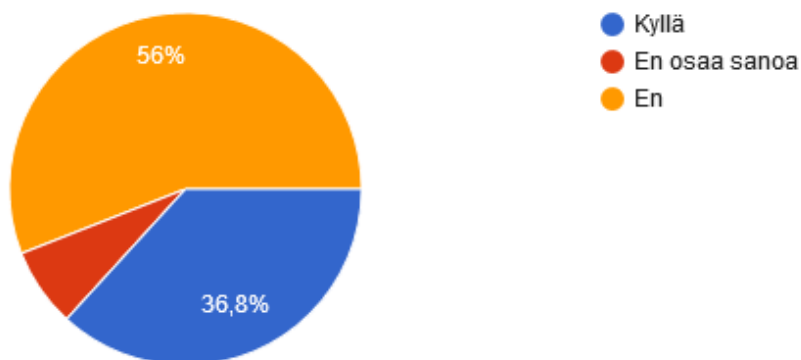


Kuva 7. Toiveita vastaava työ

Viides kysymys selvitti, tekeekö vastaaja työtä, joka vastaa hänen koulutustaan. Mielenkiintoista oli, että jopa 56% vastaajista, eli 108 henkilöä, ei tehnyt työtä koulutuksensa pohjalta. Kuitenkin vastanneista yli puolet koki tekevänsä toiveitaan vastaavaa työtä. Vastanneista 36,8% teki koulutustaan vastaavaa työtä ja 7,3% vastasi ”En osaa sanoa”.

Teetkö tällä hetkellä työtä, joka vastaa koulutustasi?

193 vastausta

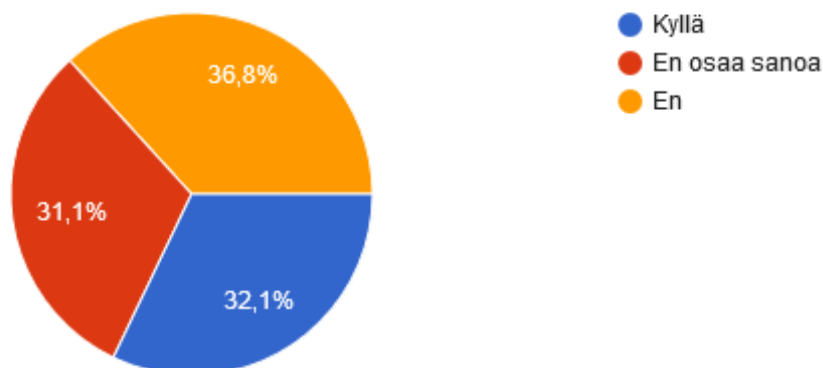


Kuva 8. Koulutusta vastaava työ

Kuudennessa kysymyksessä selvitettiin vastaajan kokemusta siitä, antaako Opteam mahdollisuuden kehittyä työssä. Kaikista kysymyksistä juuri tässä vastaukset jakoutuivat eniten tasaisesti jokaiseen kolmeen vaihtoehtoon. Kuitenkin suurin osa eli 36,8% koki, ettei heillä ole mahdollisuutta kehittyä työssään Opteamilla. 32,1% eli 62 vastaajista koki päinvastoin, eli he kokivat heillä olevan mahdollisuus kehittyä työssään Opteamilla. Kaikista 193 vastaajasta 60 vastasi ”En osaa sanoa”.

Koetko, että sinulla on mahdollisuus kehittyä työssäsi Opteamilla?

193 vastausta

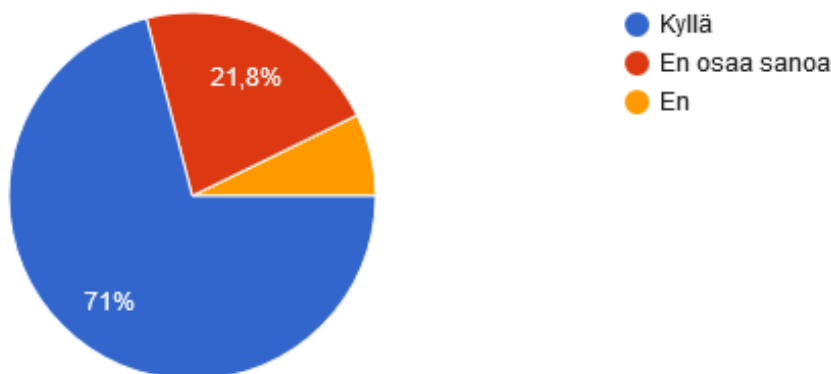


Kuva 9. Mahdollisuus kehittyä työssäsi Opteamilla?

Seuraava kysymys selvitti osaltaan työtyytyväisyyttä Opteamilla. Kysymys oli: ”Voisitko suositella vuokratyötä Opteamilla?”. Kaikista vastaajista 71%, eli 137 henkilöä, vastasi ”kyllä”. Noin viidesosa vastasi ”En osaa sanoa” ja ”ei” vastasi 14 henkilöä kaikista vastanneista.

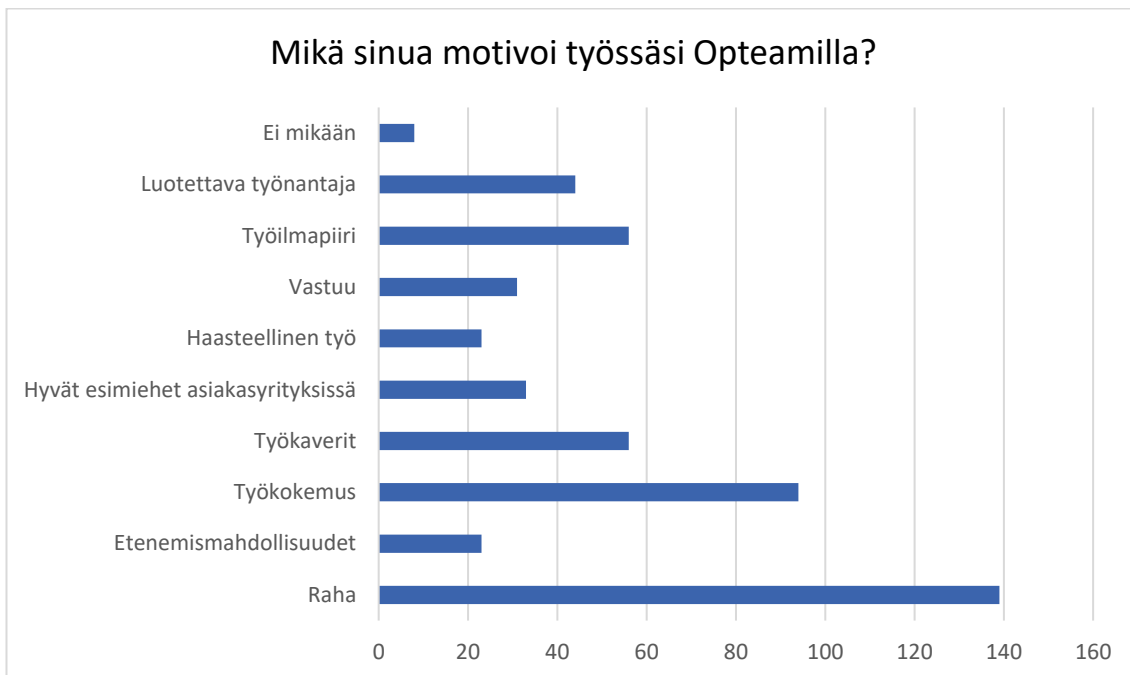
Voisitko suositella vuokratyötä Opteamilla?

193 vastausta



Kuva 10. Työntekijä voisi suositella vuokratyötä Opteamilla

Kahdeksas ja viimeinen strukturoitu kysymys koskien vuokratyöntekijän urapolkua selvitti mikä motivoi vastaajaa työssä Opteamilla. Vastausvaihtoehtoja oli 10, joista vastaaja sai valita kaikki ne motivaattorit, jotka koki itselleen tärkeiksi. Vaihtoehdot olivat: raha, etenemis mahdollisuudet, työkokemus, työkaverit, hyvät esimiehet asiakasyrityksissä, haasteellinen työ, vastuu, työilmapiiri, luotettava työnantaja ja ei mikään. Jos mikään ylläolevista ei vastannut omaa motivaattoria tai vaihtoehtoista puuttui lisäksi vielä jokin itselleen tärkeä motivaattori, oli vaihtoehtona myös kirjoittaa avoimeen kenttään oma motivaatiotekijä. Suurin motivaattori oli raha, sillä näin vastasi 139 vastaajista. Lähes puolet koki myös työkokemuksen tärkeäksi motivaattoriksi. Kolmanneksi eniten eli 29% vastanneista koki työilmapiirin sekä työkaverit tärkeäksi motivaatiotekijäksi. Kysymykseen tuli myös paljon avoimia vastauksia, joista useat viittasivat samaan motivaatiotekijään. Vapaus valita milloin työskentelee, nousi vahvasti esiin avoimissa vastauksissa sillä 90% avoimeen kysymykseen vastanneista koki sen tärkeäksi motivaattoriksi.



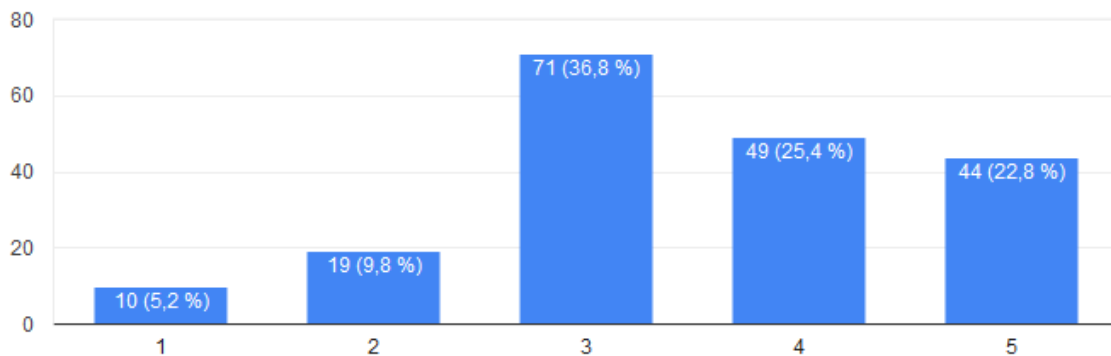
Kuva 11. Motivaattorit työssä Opteamilla

Seuraavat kysymykset selvittivät koko otantajoukon työtyytyväisyyttä. Kysymykset olivat suljettuja asenneasteikkoja. Asteikko oli 1-5, jossa 1 oli täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Kysymyksiin vastasi yhteensä 193 toimeksiantajan työntekijää.

Kysyttäessä työhön liittyvän perehdytyksen riittävydestä, vain reilu viidesosa vastasi olevansa täysin samaa mieltä. 49 vastaaja antoi arvosanaksi neljä ja suurin osa vastaajista antoi arvosanaksi kolme. Vastausten keskiarvoksi muodostui 3,2.

Työhön liittyvä perehdytys on ollut riittävää.

193 vastausta

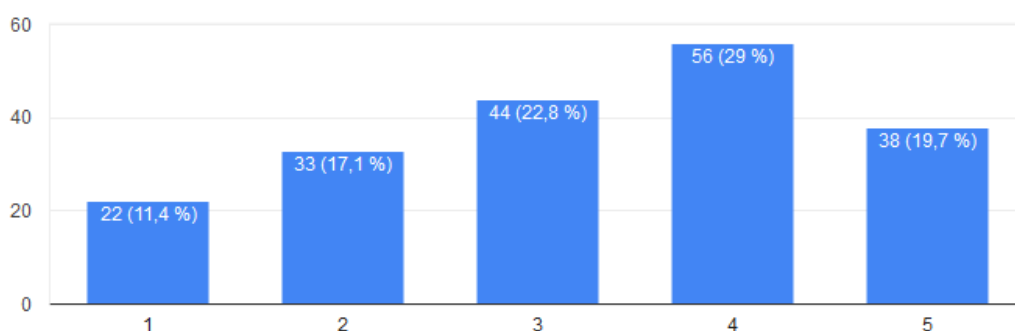


Kuva 12. Perehdytyksen riittävyys

Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin vastaajien kokemuksia työvuorojen riittävyydestä. 19,7% antoi vastaukseksi viisi eli he olivat täysin samaa mieltä väitteen ”työvuoroja on ollut riittävästi” kanssa. Suurin osa eli 56 henkilöä antoi arvosanaksi neljä, 22,8% vastanneista antoi arvosanaksi kolme ja loput 55 vastaaja antoi vastaukseksi joko kaksi tai yksi. Vastausten keskiarvo oli 3,3.

Työvuoroja on ollut riittävästi.

193 vastausta

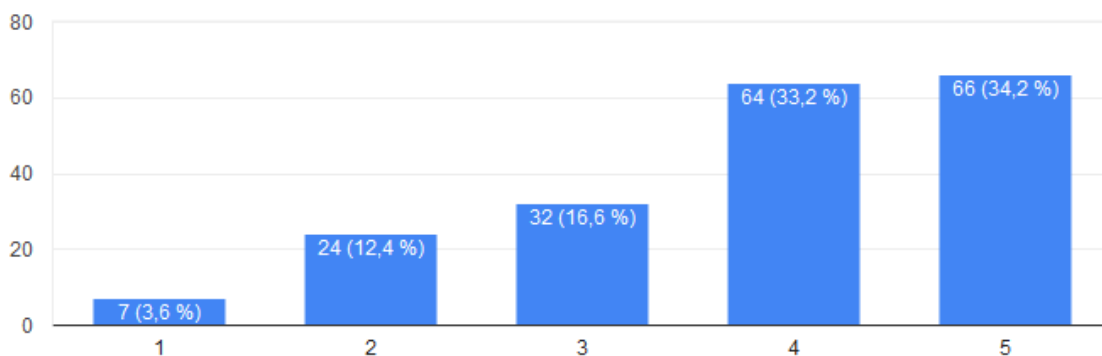


Kuva 13. Työvuorojen riittävyys

Seuraavaksi selvitettiin yhteistyön sujuvuutta Opteamin kanssa. Kysymykseen vastasi 193 vastaaja ja suurin osa, eli 34,2%, antoi arvosanan viisi. 33,2% vastanneista antoi arvosanaksi neljä ja 16,6% antoi arvosanaksi kolme. Loput 16% vasta kaksi tai yksi. Vastausten keskiarvo oli 3,8.

Yhteistyö Opteamin kanssa on ollut sujuvaa.

193 vastausta

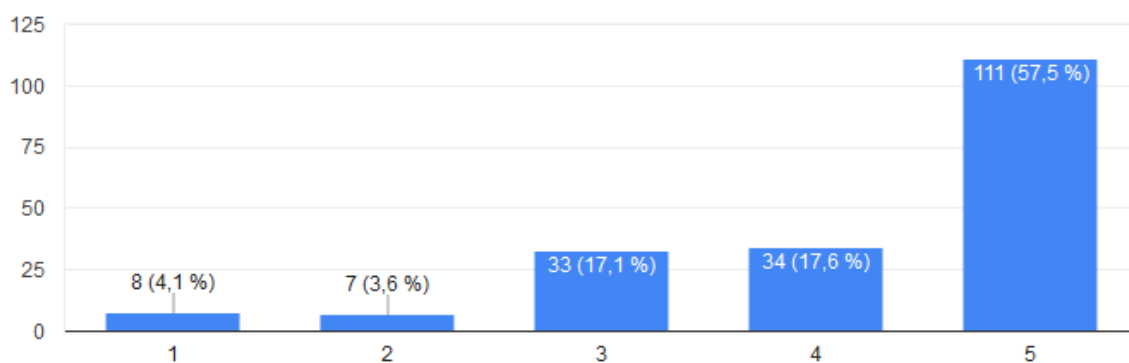


Kuva 14. Yhteistyö Opteamin kanssa on ollut sujuvaa.

Seuraava kysymys selvitti, muutetaanko työvuoroja äkillisesti ilman vastaajan suostumusta. Vastauksia tuli yhteensä 193 ja 57,5% vastaajista antoi arvosanaksi viisi eli olivat samaa mieltä väitteen ”Työvuoroja ei muuteta äkillisesti ilman suostumustani”. 17,6% antoi arvosanaksi neljä ja 17,1% antoi arvosanaksi kolme. Loput 7,7% antoi arvosanaksi kaksi tai yksi. Vastausten keskiarvo oli 4,2.

Työvuoroja ei muuteta äkillisesti ilman suostumustani.

193 vastausta

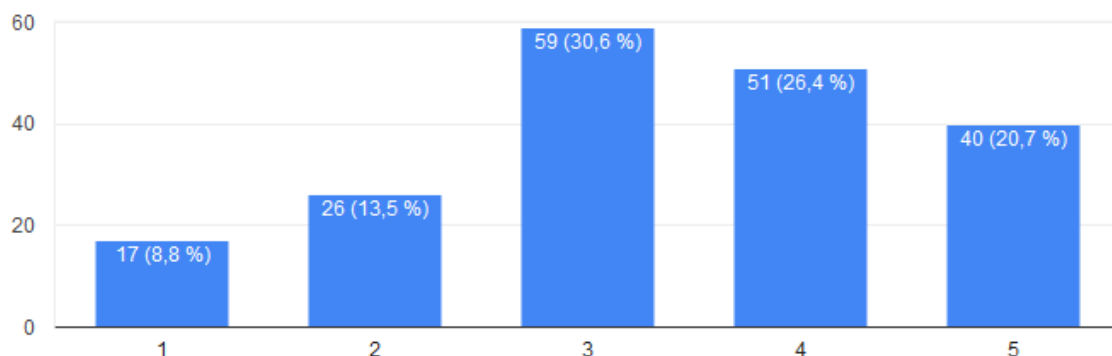


Kuva 15. Työvuoroja ei muuteta äkillisesti ilman suostumustani

Seuraava kysymys käsiteli tasavertaisuutta. Väittäjä oli ”Koen olevani tasavertainen asiakasyrityksen omien työntekijöiden kanssa”. Suurin osa eli 59 henkilöä anoi arvosanaksi kolme. 51 henkilöä vastasi neljä ja 40 henkilöä vastasi viisi. Loput 43 henkilöä vastasi kaksi tai yksi. Vastausten keskiarvoksi tuli 3,4.

Koen olevani tasavertainen asiakasyrityksen omien työntekijöiden kanssa.

193 vastausta

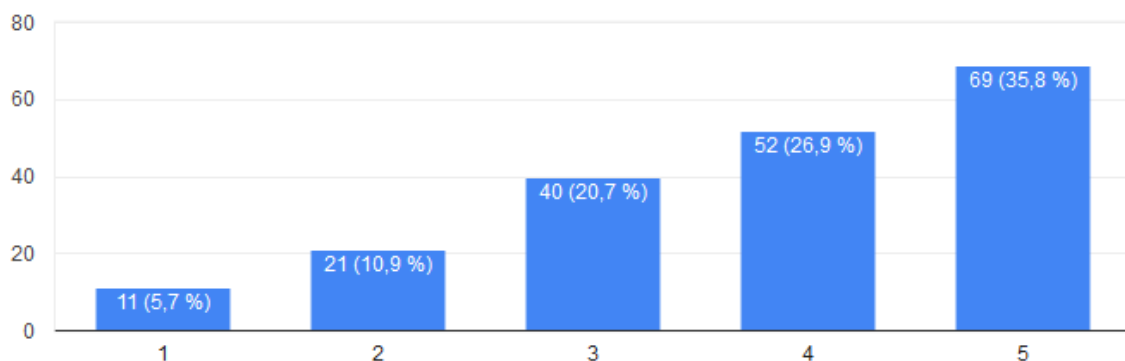


Kuva 16. Koen olevani tasavertainen asiakasyrityksen omien työntekijöiden kanssa

Viimeinen tyytyväisyyttä koskeva kysymys selvitti vastaajan kokemusta syrjinnästä ollessaan vuokratyöntekijä. Vastauksia tuli yhteensä 193, joista suurin osa antoi arvosanaksi viisi. Eli 35,8% vastanneista koki olevansa täysin sitä mieltä, ettei heitä syrjitty työpaikalla sen vuoksi, että he olivat vuokratyöntekijöitä. 26,9% vastaajista antoi arvosanaksi neljä ja noin viidesosa antoi arvosanaksi kolme. Loput 16,6% antoi arvosanaksi kaksi tai yksi. Vastausten keskiarvo oli 3,8.

Minua ei syrjitä työpaikalla sen vuoksi, että olen vuokratyöntekijä.

193 vastausta

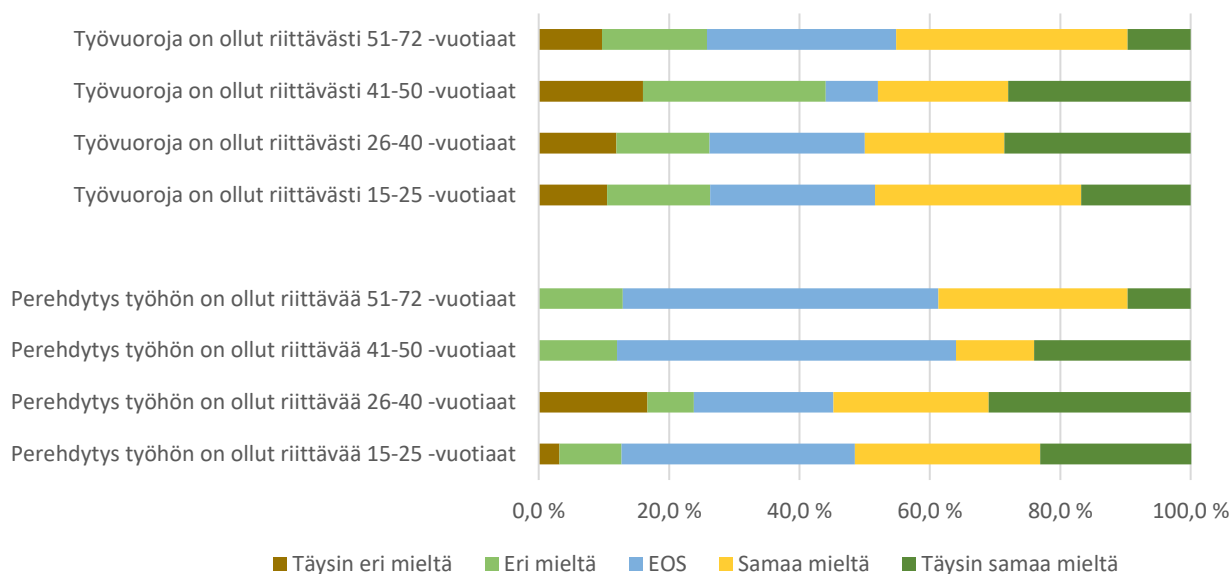


Kuva 17. Minua ei syrjitä työpaikalla sen vuoksi, että olen vuokratyöntekijä

Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyydessä oli havaittavissa eroja eri ikäryhmien välillä. Vastajista suurin osa, eli 45% on 15-25 -vuotiaita. 26-40 -vuotiaita oli 26% ja 41-50 -vuotiaita oli 13%

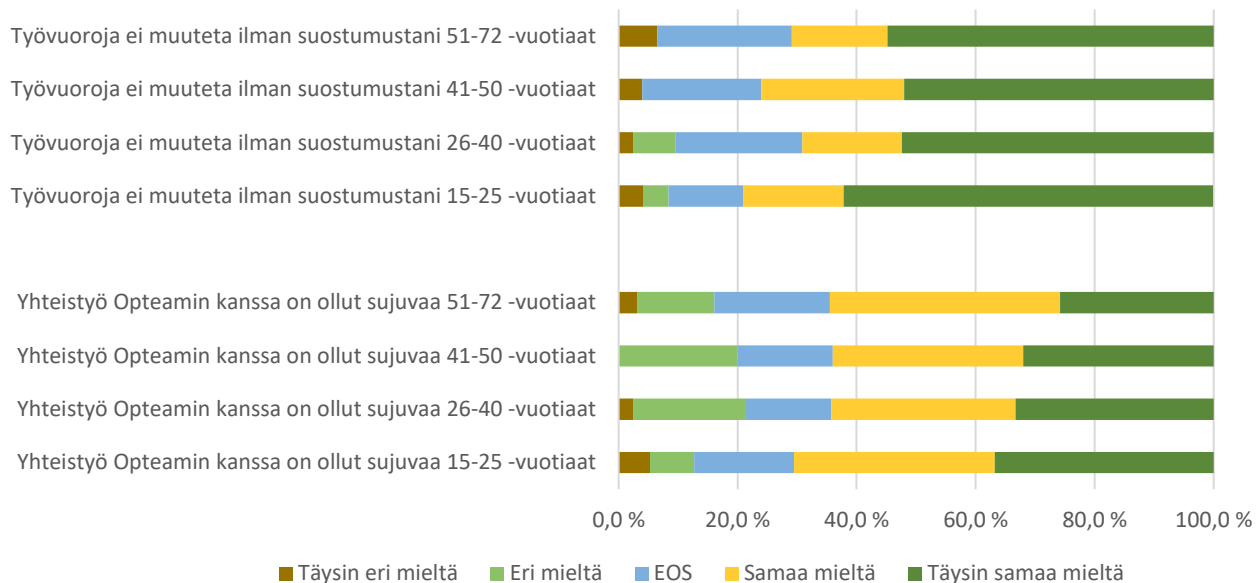
kaikista vastanneista. Vanhin ikäryhmä oli 51-72 -vuotiaat, joita oli 16% kaikista vastanneista. Kaiken kaikkiaan tyytyväisyys toimeksiantajan vuokratyöntekijöillä oli tutkimustulosten mukaan melko korkealla. Ristiintaulukoimalla tyytyväisyyskysymykset ikäryhmien kanssa, voidaan todeta, että eniten 1 tai 2 arvosanan antaneita olivat 15-25 -vuotiaat ja näin ollen voidaan karkeasti päätellä heidän olevan tyytymättömin ikäryhmä. Eniten 4 ja 5 arvosanoja antoi 51-72 -vuotiaat ja näin voidaan päätellä heidän olevan ikäryhmistä tyytyväisin. 41-50 -vuotiaat olivat selkeästi tyytymättömiä työvuorojen määrään Opteamilla. Tämä saattaa johtua perhe-elämän yhteen sovittamisen haasteista yhdessä keikkatyön kanssa. Keikkavuoroja saattaa ilmaantua hyvinkin lyhyellä varotusajalla, jolloin perheellisen aikuisen saattaa olla haastavaa ottaa vuoro vastaan. Suurin osa toimeksiantajan työvuoroista sattuu päiväsaikaan, mikä myös saattaa olla haasteena järjestää. 41-50 -vuotiaat kokivat vähiten olevansa tasavertaisia asiakasyrityksen omien työntekijöiden kanssa, kun taas 26-40 -vuotiaat kokivat eniten olevansa tasavertaisia.

Tyytyväisyys eri ikäluokissa



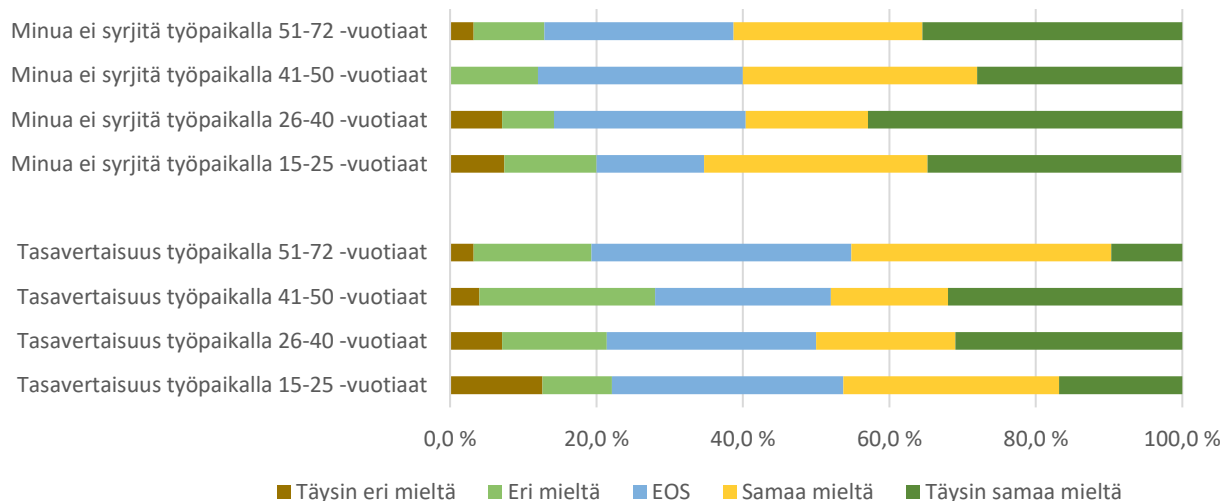
Kuva 18. Työvuorojen ja perehdytyksen riittävyys eri ikäluokissa

Tyytyväisyys eri ikäluokissa



Kuva 19. Työvuoroja ei muuteta ilman suostumusta ja yhteistyön sujuvuus eri ikäluokissa

Tyytyväisyys eri ikäluokissa



Kuva 20. Syrjintä ja tasavertaisuus eri ikäluokissa

Viimeiset kaksi kysymystä olivat avoimia, mutta vastaajan oli niihin kuitenkin vastattava. Ensimmäisessä kysyttiin kehitysehdotuksia Opteamille ja toisessa ajatuksia vuokratyöstä Opteamilla. Muotoilemalla kysymys pakolliseksi saatiin vastaaja tehokkaammin miettimään vastaustaan ja minimoitiin kysymyksen ohittaminen. Avoimiin kysymyksiin tuli paljon En osaa

sanoa -vastauksia, mutta paljon tuli myös arvokkaita palautteita. Osa vastaajista toivoi enemmän vuoropuhelua toimeksiantajayrityksen henkilöstön ja vuokratyöntekijöiden välillä. Vastauksista nousi esiin useammin kuin kerran myös tiedonkulun tehostaminen. Muita kehitysideoituja tai terveisiä olivat esimerkiksi palkkatason nostaminen sekä erilaisien virkistystapahtumien järjestäminen Opteamin vuokratyöntekijöille. Avoimet vastaukset kokosin vielä yhteen ja niiden pohjalta pidimme toimeksiantajan kanssa kehityspalaverin. Tutkimustulosten ja kehityspalaverin pohjalta tehdyt kehitysehdotukset esitellään kappaleessa 8.

8 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Tutkimustuloksista käy ilmi, että 52,3% vastaajista tekee työtä, joka vastaa hänen toiveitaan. Saman aikaisesti 56% vastaajista ei tee työtä, joka vastaisi hänen koulutustaan. Tästä voidaan päätellä, että vuokratyö on mahdollistanut monelle toiveita vastaavan työn, vaikka siihen ei olekaan ollut koulutusta.

Suurimpana motivaattorina vastaajilla toimii raha, mikä kertoo siitä, että vuokratyö on monelle keino ansaita lisätienestiä. Muita motivaation kannalta tärkeitä asioita olivat työkokemus, jota voi vuokratyön avulla kartuttaa monelta eri alalta ja eri asiakasyrityksissä. Tämä myös mahdollistaa verkostoitumisen, jonka myötä on mahdollista siirtyä suoraan asiakasyrityksen omaksi työntekijäksi. Kolmanneksi eniten motivoivaksi koettiin työilmapiiri sekä työtoverit. Voidaan tulkita, että vastaajat kokevat työilmapiirin positiiviseksi Opteamin asiakasyrityksissä, sillä 29% vastasi sen yhdeksi tärkeimmäksi motivaatiotekijäksi työskentelyyn Opteamilla.

Tyytyväisyyttä koskevista kysymyksistä käy ilmi, että kaikista vastaajista vuokratyötä Opteamilla voisi suositella 71%, mikä jo osaltaan kertoo tyytyväisyydestä. Seuraavat kuusi kysymystä olivat muodostettu suljetuiksi asenneasteikoiksi, joissa vastaajan tuli antaa arvosana 1-5, 1 oli täysin eri mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Kaikkien kuuden tyytyväisyyttä mittaavan kysymyksen keskiarvoksi tuli 3,6. Tästä voidaan päätellä Opteam Lounais-Suomen vuokratyöntekijöiden olevan melko tyytyväisiä vuokratyöhön toimeksiantajayrityksessä. Kuitenkin parannettavaa on ja sen vuoksi tutkimusten tulosten perusteella on tehty kehitysehdotuksia toimeksiantajalle.

Kyselylomakkeen avoimista kysymyksistä saatiin arvokasta tietoa ja suurin osa näistä vastauksista toivoi enemmän vuoropuhelua vuokratyöntekijöiden sekä Opteamin toimihenkilöiden välillä. Vastausten mukaan toimihenkilöt ovat usein vaikuttaneet liian kiireisiltä ja joskus jopa hieman välinpitämättömiltä. Tämä oli todella arvokasta palautetta toimeksiantajalle, joka on myös itse tiedostanut alkuvuoden kiireen ja resurssipulan. Nyt kuitenkin Opteam on palkannut lisää toimihenkilöitä myyntipalvelun tiimiin ja toimisto on myös muuttanut uusiin tiloihin fuusioitumisen myötä. Jo tällä voidaan vaikuttaa parempaan palveluun niin suhteessa vuokra-

työntekijöihin kuin asiakasyrityksiin. Nyt samassa toimistossa on Barönään, Sarasen, Fortenakin sekä Potemain toimihenkilöt ja yhdistämällä resurssit, voidaan saavuttaa hienoja tuloksia.

Jotta kommunikointia ja vuoropuhelua vuokratyöntekijöiden kanssa voitaisiin parantaa, luotiin uusien työntekijöiden taulukko, jonne jatkossa merkitään aina uusi työntekijä ja asiakasyritys, jossa uusi vuokratyöntekijä tekee ensimmäisen työvuoronsa. Ensimmäisen työvuoron jälkeen toimeksiantaja kontakti aina sekä työntekijän ja asiakasyrityksen, kysyäkseen kuinka työvuorossa on mennyt. HR Koordinaattoreiden kalenteriin on kalanteroitu joka maanantaille aika, jolloin voi soittaa uudet työntekijät läpi ja näin saada suoraa palautetta vuokratyöntekijöiltä.

Avoimista vastauksista nousi myös esiin tiedonkulun parantaminen. Tähän tullaan jatkossa panostamaan kommunikoinnilla asiakkaan kanssa tilausta tehdessä. Esimerkiksi tiedustellaan tarkemmin yksityiskohtia tilaisuudesta, johon vuokratyöntekijä tilataan. Tieto välitetään vuokratyöntekijöille jo vuoroa tarjotessa, jolloin tekijän on helpompi tehdä päätös vuoron hyväksymisestä. Vuoroa tarjotessa tulee myös jatkossa käydä ilmi, kuka on vuokratyöntekijää vastassa, asiakasyrityksen puhelinnumero sekä vaadittu työvaatetus. Aiemmin työvuoroehdotuksista on pääosin käynyt ilmi vain kohteen osoite ja kellonaika. Toimeksiantajan toimihenkilöt tulevat myös jatkossa kiinnittämään enemmän huomioita siihen, kuka on ottanut vuoron vastaan ja tarkistamaan, onko kyseinen kohde hänelle entuudestaan tuttu. Jos vuokratyöntekijä on menossa tekemään ensimmäisen työvuoron kyseiseen asiakasyritykseen, tulee hänelle vielä selventää tarvittavat infot, jotta vuokratyöntekijällä on mahdollisimman varma olo mennä ensimmäistä kertaa asiakasyritykseen. Toimihenkilöt Opettamilla tulevat myös päivittämään infotiedostot vuokratyöntekijän järjestelmässä, josta työntekijät voivat käydä lukemassa lisäinfoa asiakasyrityksestä.

Avoimista kysymyksistä nousi esiin myös virkistystapahtumien järjestäminen Potemain vuokratyöntekijöille. Tämä voi osaltaan olla hieman haastavaa toteuttaa, sillä vuokratyöntekijöitä Opteam Lounais-Suomella on yhteensä satoja. Kehityspalaverissa kuitenkin ideoitiin vuokratyöntekijöille järjestettäviä tupaantuliaisia uudella toimistolla. Tarkoitus on kutsua kaikki toimeksiantajan vuokratyöntekijät tutustumaan uusiin toimitiloihin sekä tapaamaan myös myyntipalvelutiimin uusimmat vahvistukset. Tapahtumaan tulisi ilmoittautua etukäteen ja paikalla olisi koko myyntipalvelutiimi. Tapahtumassa voitaisiin rauhassa vaihtaa kuulumisia vuokratyöntekijöiden kanssa ja he pääsisivät myös tutustumaan toisiinsa.

Kehityspalaverissa myös sovittiin tulevan kesän projekteista, jotka tullaan toteuttamaan tämän opinnäytetyön tutkimustulosten perusteella. Ensimmäinen projekti tullaan toteuttamaan

heinä-elokuussa. Sen tarkoitus on selvittää tarkemmin Potemain vuokratyöntekijän työkokemusta ja kuinka sitä voitaisiin hyödyntää nyt, kun Potemain ja Barönään yhdistyminen toi mukanaan paljon uusia toimialoja. Tarkoitus on lähettää jokaiselle vuokratyöntekijälle viesti, jossa selvitetään työkokemuksen ja koulutuksen perusteella mahdollisuutta lisätä vuokratyöntekijälle uusia ammattinimikkeitä, jonka perusteella voitaisiin laajemmin tarjota vuokratyöntekijälle työvuoroja, mahdollisesti jopa täysin eri alalta kuin aiemmin. Tutkimustuloksista käy ilmi, että osa vuokratyöntekijöistä on työskennellyt toimeksiantajalla jopa yli kymmenen vuotta. Tänä aika vuokratyöntekijä on saattanut suorittaa tutkinnon täysin uudelta toimialalta ja voisi olla näin potentiaalinen työntekijä Opteamin asiakasyritykselle. Tämän projektin myötä tuodaan toimeksiantajan toimihenkilöiden tietoon paljon arvokasta tietoa, jota voidaan hyödyntää henkilöstövuokrauksen lisäksi suorarekytoinneissa.

Toinen projekti tullaan myös suorittamaan tulevan kesän aikana ja sen tarkoitus on lisätä tietoa asiakasyrityksistä vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Vuokratyöntekijöiden Extranet -järjestelmästä löytyy useita infotiedostoja, joissa on tietoa Opteamin asiakasyrityksistä. Esimerkiksi asiakasyrityksen turvallisuuskäytäntöjä, mistä kuljetaan sisälle ja muista yleisistä toimintatavoista. Lukemalla nämä, vuokratyöntekijöiden on helpompi sopeutua uuteen kohteeseen. Kesän 2018 aikana tullaan seuraamaan, kuinka moni vuokratyöntekijöistä on lukenut tarvittavat infotiedostot. Toimeksiantajan järjestelmästä saadaan tilastollista raporttia infotiedostot kuitanneista vuokratyöntekijöistä. Ne, jotka vielä eivät ole vaadittavia tiedostoja käynyt kuittaamassa luetuksi, tullaan kontakteinaan erikseen ja muistuttamaan niiden tärkeydestä. Tällä voidaan varmistaa sekä asiakastyytyväisyys, kun myös uudet vuokratyöntekijät ovat paremmin tietoisia asiakasyrityksen toimintatavoista sekä myös vuokratyöntekijöiden omasta työtyytyväisyydestä.

Kehityspalaverin myötä nousi esiin myös muutamia tietojärjestelmiin liittyviä kohtia, joihin useampi toimeksiantajan vuokratyöntekijä kaipasi parannusta. Näistä kohdista tehtiin koonti, joka lähetettiin eteenpäin Potemain kehitysasantuntijalle. Tavoitteena on muokata Potemain järjestelmää käyttäjäystävällisemmäksi, jotta se olisi entistä selkeämpi ja helppokäyttöisempi toimeksiantajan vuokratyöntekijöille.

Tutkimustuloksissa nousi esiin myös useammin kuin kerran koulutusten tarjoaminen vuokratyöntekijöille. Tämän myötä kehityspalaverissa sovittiin jatkotoimenpiteistä koulutusten parantamiseksi. Toimihenkilöt selvittävät hygieniapassikoulutuksen järjestämisen mahdollisuudesta vuokratyöntekijöille, jolla voitaisiin mahdollistaa yhä useamman vuokratyöntekijän työllistyminen ravintola-alalle. Myös muita vastaavia koulutuksia järjestetään tulevaisuudessa, mikäli vuokratyöntekijöiden keskuudesta löytyy tähän kiinnostusta ja koulutuksista saadaan maksimaalinen hyöty myös toimeksiantajalle itselleen.

9 Yhteenveto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää toimeksiantajan omien vuokratyöntekijöiden urapolkua ja työnantajana toimivan Potemain merkitystä työntekijöiden uralla. Tavoitteena oli keskittyä nimenomaan vuokratyöntekijöiden näkökulmaan, jotta toimeksiantaja saisi relevanttia tietoa siitä, kuinka heidän omat työntekijät kokevat vuokratyön toimeksiantajayrityksessä. Näiden tutkimustulosten perusteella oli tarkoitus kehittää vuokratyöntekijöiden urapolun suunnittelua tulevaisuudessa ja hyödyntää jo olemassa olevat resurssit kahden suuren henkilöstöalan yrityksen fuusioitumisen myötä.

Opinnäytetyön työstäminen alkoi teoreettisen viitekehyksen kokoamisesta. Viitekehys käsiteli vuokratyölle olennaisia käsitteitä ja teoriataustaa, kuten henkilöstöpalveluala, henkilöstövuokraus sekä urapolku käsitteenä. Aluksi käsiteltiin tarkemmin henkilöstöpalvelualaa, jossa nostettiin esille vuokratyön edut ja haitat sekä käytiin läpi yleisimpiä syitä vuokratyövoiman käytölle asiakasyrityksissä. Tämän jälkeen paneuduttiin tarkemmin uraan käsitteenä sekä työelämän muutoksiin. Esille myös nousi urapolun suunnitteleminen työelämän murros huomioiden. Teoriaperustan lähtökohtana käytettiin alan kirjallisuutta sekä internetsivustoja. Toinen osa opinnäytetyötä koostuu empiirisistä tietolähteistä, jotka on kerätty kyselylomakkeen avulla toimeksiantajan omilta vuokratyöntekijöiltä.

Kyselylomake laadittiin huolellisesti yhdessä toimeksiantajan kanssa ja kyselylomake perustui luottamuksellisuuteen. Kysely lähetettiin jokaiselle aktiiviselle työntekijälle toimeksiantajayrityksessä ja lähetettäessä kyselylomake vastaanottajille, huolehdittiin, että se lähtee jokaiselle toimeksiantajan vuokratyöntekijälle. Potemain kehitysasiantuntija loi valmiin Excel-tiedoston, josta kopioitiin jokaisen toimeksiantajan vuokratyöntekijän sähköpostiosoite. Näin voitiin välttyä virheiltä. Kyselylomakkeen vastaukset ja vastaajien tiedot jäivät ainoastaan toimeksiantajan ja tutkimuksen tekijän tietoon, joten kysely oli ehdottoman luottamuksellinen. Kyselylomake toteutettiin Google Formuilla, joka teki tuloksista valmiin Excel-tiedoston, josta tulokset onnistui siirtää suoraan käsiteltäväksi. Näin voitiin välttyä kirjausvirheiltä, sillä manuaalista tietojenkäsittelyä ei tarvittu. Näin myös tuettiin tutkimuksen luotettavuutta. Vastausprosentti jäi valitettavan alhaiseksi, 19,7%, joten sen perusteella ei välttämättä voida olettaa, että vastaukset edustaisivat koko toimeksiantajan vuokratyöntekijöiden mielipidettä. Tulokset kuitenkin viittaisivat siihen, että toistettaessa tutkimus, tulokset olisivat samansuuntaisia.

Tutkimuksen avulla Opteam Lounais-Suomen toimisto sai arvokasta palautetta omilta vuokratyöntekijöiltään. Palautteiden perusteella pidettiin kehityspalaveri, jossa sovittiin tulevista kehitysprojekteista. Tutkimustulosten perusteella sovittujen kehitysprojektien avulla voidaan parantaa niin vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä sekä asiakasyritysten tyytyväisyyttä

Opteam Lounais-Suomen palveluihin. Tutkimustulosten avulla pystytään jatkossa keskittymään vuokratyöntekijän urapolun suunnitteluun ja hyödyntämään jo olemassa olevat resurssit tulevaisuudessa.

Itse tutkimuksen toteutus sujui hyvin, ilman sen suurempia haasteita. Osa tutkimuslomakkeen kysymyksistä olisi voinut olla valmiilla vastausvaihtoehdoilla varustettuja avoimen vastauksen sijaan, jolloin analysointi olisi hieman helpottunut. Jotta olisi saatu korkeampi vastausprosentti, olisi vielä voinut lähettää toisen muistutusviestin, sillä vastauksia tuli selkeästi suurin määrä heti lähetyksen sekä muistutusviestin jälkeen. Tutkimus oli kuitenkin kaiken kaikkiaan mielestäni onnistunut ja sen avulla voitiin antaa tärkeää ja ajankohtaista tietoa toimeksiantajalle. Tulosten perusteella pystyttiin luomaan tärkeitä kehitysprojekteja, jotka tullaan toteuttamaan tulevan kesän aikana. Työskennellessäni itse toimeksiantajayrityksessä, tulen ottamaan vastuun kehitysprojekteista.

Opinnäytetyöprosessin aikataulutuksen loin itselleni eniten haasteita. Työskennellessäni täysipäiväisesti toimeksiantajayrityksessä, oli ajoittain haasteita löytää aikaa itse tutkimukselle. Pidin kuitenkin kiinni siitä, että tutkimus valmistuu ennen kesää 2018, jotta tutkimustulokset saadaan mahdollisimman nopeasti käytäntöön. Koko opinnäytetyöprosessin ajan toimin todella itsenäisesti, kuitenkin pitäen sekä toimeksiantajan, että ohjaajani ajan tasalla. Molempien tuki oli välttämätön prosessin onnistumiseksi. Opinnäytetyön tulokset vastasivat hyvin odotuksia ja niistä saatiin välitön hyöty toimeksiantajalle. Tutkimusprosessi vahvisti osaamistani kvantitatiivisen tutkimuksen toteuttamiseen sekä tutkimustulosten analysointiin.

Lähteet

Painetut

Airo, J., Rantanen, J. & Salmela, T.K. 2008. 1.Painos. Oma ura, paras ura. Helsinki: Talentum Media Oy.

Carlsson, M. & Järvinen, K. 2012. Mielekäs työ. Uuden ajan uraopas. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Colliander, A., Härkönen, L-K. & Ruoppila, I. 2009. Yksilöllisyys sallittu - Moninaisuus voimaksi työpaikalla. 1. painos. Jyväskylä: PS -kustannus.

Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Jyväskylä: Edita.

Florida, R., Nousiainen, J., Mikkonen, M. & Raudaksesi, S. 2005. Luovan luokan esiinmarssi. Helsinki: Talentum.

Haapala, L.K. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Heikkilä, T. Tilastollinen tutkimus. 5. uudistettu painos. Helsinki: Edita.

Hietala, H., Lindholm, T., Hyttinen, M. Aistrich, M. & Keltanen, T. 2015. Haaveena osa-aika-työ? Helsinki: Sitra.

Hietala, H., Kaivanko, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Helsinki: Talentum.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2013. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Tammi.

Itani, S. 2017. 1. Painos. The ideological evolution of human resource management - A critical look into HRM Research and Practicies. Bingley: Emerald Publishing Limited.

Kananen, J. 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2014. Verkkotutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kasvio, A. & Tjäder, J. 2007. Uraopas. 1. Painos. Työ murroksessa: artikkelikokoelma. Helsinki: Työterveyslaitos.

Kattelus, R. & Jokinen, T. 2017. Uraopas. Tallinna: Printon Trükikoda.

Lampikoski, T. 1998. Urasuunnittelun opas. Tulevaisuus mahdollisuutena. Porvoo: WSOY.

Manka, M. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro 2016.

Palanko-Laaka, K. 2005. Määräaikaisen työn yleisyys, käytön lainmukaisuus ja lainsäädännön kehittämistarpeet. Työhallinnon julkaisu. Helsinki: Valopaino.

Pohjanoksa, I. & Perkka-Jortikka, K. 2004. Työvoiman vuokraus. Vantaa: Dark Oy.

Reilly, C. 2012. The Temp Factor: the complete guide to temporary employment for staffing services, clients and temps. Boca Raton, FL: Universal Publishers.

Ristaniemi, K. 2017. Asiantuntijatyön tulevaisuus. Tradenomi, 3/2017.

Scales, P. 2008. 1. Painos. Teaching in the Lifelong Learning Sector. Berkshire: Open University Press.

Tanskanen, A. 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsinki: Unigrafia.

Vilka, H. 2012. Tutki ja kehitä. Helsinki: Tammi.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Virtanen, P. & Sinokki, M. 2014. Hyvinvointia työstä: työhyvinvoinnin kehittyminen, perusta ja käytännöt. Helsinki: Tietosanoma 2014.

Sähköiset

Bonesso, S., Gerli, F. & Pizzi, C. 2015. Boundaryless career and career success: the impact of emotional and social competencies. Front Psychol. 6:1304. Viitattu 8.4.2018.

<https://www.ncbi.nlm.nih.gov/pmc/articles/PMC4554953/>

Ammattinetti. 2018. Henkilöstövuokraus työntekijän mahdollisuutena. Viitattu 13.1.2018.

http://www.ammattinetti.fi/artikkelit/detail/49_artikkeli

Elinkeinoelämän keskusliitto. 2012. Työtä tarjolla! Monta tapaa tehdä työtä - monta tapaa työllistää. Viitattu 20.12.2017. https://ek.fi/wp-content/uploads/Tyota_tarjolla.pdf

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. 2017a. Auktorisointisäännöt. Viitattu 22.12.2012.

http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/auktorisointi/hpl-auktorisointisa-cc-88a-cc-88nno-cc-88t_web.pdf

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. 2017b. Auktorisointi. Viitattu 18.12.2017.

<http://www.hpl.fi/auktorisointi.html>

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. 2017c. Liikevaihtotiedustelu. Viitattu 17.12.2017.

<http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tilastot/top-20-tilastot/hpl-joulukuu-2016-lv.pdf>

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. 2017d. Neljännesvuosikatsaus. Viitattu 19.12.2017.

http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tilastot/top-20-tilastot/hpl_top20_9_2017.pdf

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. 2017e. Yleistä henkilöstöpalvelualasta. Viitattu 13.12.2017.
<http://www.hpl.fi/henkilostopalveluala/yleista-henkilostopalvelualasta.html>

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. 2017f. Säännöt ja edellytykset. Viitattu 19.12.2017.
<http://www.hpl.fi/auktorisointi/auktorisoinnista/saannot-ja-edellytykset.html>

KvantiMOTV. 2011b. Mittarin luotettavuus. Viitattu 04.02.2018.

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/mittaaminen/luotettavuus.html>

Opteam Henkilöstöpalveluiden internetsivut. 2017. Viitattu 25.12.2017.
<https://www.opteam.fi>

Schaefer, P. 2016. The Pros and Cons of Hiring Temporary Employees. Viitattu 14.1.2018.
<https://www.businessknowhow.com/manage/hire-temp.htm>

Suomen virallinen tilasto. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016. Helsinki: Tilastokeskus. Viitattu 15.12.2017.
http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html

Stat.fi. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016. Viitattu 4.1.2018.
https://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html

Työ- ja elinkeinoministeriö. Vuokratyöopas 2017. Helsinki. Viitattu 17.12.2017.
<http://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>

Vuokratyöntekijätutkimus. 2016. Viitattu 12.1.2018.
http://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/05/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf

Kuvat

Kuva 1. Vastaajan sukupuoli.....	31
Kuva 2. Ikä.....	31
Kuva 3. Työsopimuksen luonne.....	32
Kuva 4. Työssäoloaika Opteamilla.....	33
Kuva 5. Ammattinimike, jolla pääsääntöisesti työskentelee Opteamilla	33
Kuva 6. Vuokratyön soveltuvuus.....	34
Kuva 7. Toiveita vastaava työ	35
Kuva 8. Koulutusta vastaava työ	35
Kuva 9. Mahdollisuus kehittyä työssäsi Opteamilla	36
Kuva 10. Työntekijä voi suositella vuokratyötä Opteamilla.....	36
Kuva 11. Motivaattorit työssä Opteamilla	37
Kuva 12. Perehdytyksen riittävyys	38
Kuva 13. Työvuorojen riittävyys	38
Kuva 14. Yhteistyö Opteamin kanssa on ollut sujuvaa.....	39
Kuva 15. Työvuoroja ei muuteta äkillisesti ilman suostumustani.....	39
Kuva 16. Koen olevani tasavertainen asiakasyrityksen omien työntekijöiden kanssa	40
Kuva 17. Minua ei syrjitä työpaikalla sen vuoksi, että olen vuokratyöntekijä	40
Kuva 18. Työvuorojen ja perehdytyksen riittävyys eri ikäluokissa	41
Kuva 19. Työvuoroja ei muuteta ilman suostumusta ja yhteistyön sujuvuus eri ikäluokissa	42
Kuva 20. Syrjintä ja tasavertaisuus eri ikäluokissa	42

Kuviot

Kuvio 1. Vuokratyön oikeudellinen ulottuvuus (Elomaa 2011, 27.).....	9
Kuvio 2. Auktorisoitujen henkilöstöpalveluyritysten Hyvä työpaikka - Osaavaa rekrytointia - logo. (HPL 2017.).....	17
Kuvio 3. Osa-aikaisten palkansaajien osuus kaikista palkansaajista sukupuolen mukaan vuosina 2002-2016, 15-74 -vuotiaat, % (stat.fi, 2017.).....	19
Kuvio 4. Kyselylomakkeen kysymyksillä kerätään vastaukset tutkimusongelmaan. (Vilka 2015, 27.).....	25

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake	56
Liite 2: Saatekirje.....	67

Liite 1: Kyselylomake

Osio 1/5

Vuokratyöntekijän urapolku Opteamilla

Tämä on opinnäytetyöhön liittyvä kyselylomake ja sen tarkoituksena on kehittää vuokratyöntekijöiden urapolun suunnittelua Opteamilla. Kysely toteutetaan nimettömänä ja kaikki vastaukset käsitellään luottamuksellisesti. Kyselyyn vastaaminen vie vain noin 5 minuuttia. Kiitos ajastasi!

Osion 1 jälkeen [Jatka seuraavaan osioon](#)

Osio 2/5

Taustatiedot

Kuvaus (valinnainen)

Sukupuoli *

Mies

Nainen

Ikä *

Lyhyt vastausteksti

Koulutus *

Lyhyt vastausteksti

Opteamin toimisto, jossa pääsääntöisesti työskentelet *

1. Forssa
2. Helsinki
3. Hyvinkää
4. Hämeenlinna
5. Joensuu
6. Jyväskylä
7. Järvenpää
8. Kajaani
9. Karkkila

10. Kokkola
11. Kotka
12. Kuopio
13. Lahti
14. Lappeenranta
15. Levi-Kittilä
16. Lohja
17. Matkailu-Lappi
18. Mikkeli
19. Nummela
20. Oulu
21. Pori
22. Porvoo
23. Rauma
24. Riihimäki

25. Rovaniemi

26. Ruka-Kuusamo

27. Sastamala

28. Seinäjoki

29. Sodankylä

30. Tampere

31. Turku

32. Uusikaupunki

33. Vaasa

34. Vantaa

Työsopimuksen luonne *

Vuokratyö

Määräaikainen

Toistaiseksi voimassaoleva



Urapolkusi vuokratyöntekijänä

Kuvaus (valinnainen)

Työssäoloaika vuosina Opteamilla *

Lyhyt vastausteksti

Ammattinimike, jolla pääsääntöisesti työskentelet Opteamilla *

Lyhyt vastausteksti

Koetko vuokratyön sopivaksi sinulle? *

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

Teetkö tällä hetkellä työtä, joka vastaa toiveitasi? *

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

Teetkö tällä hetkellä työtä, joka vastaa koulutustasi? *

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

Koetko, että sinulla on mahdollisuus kehittyä työssäsi Opteamilla? *

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

Voisitko suositella vuokratyötä Opteamilla? *

- Kyllä
- En osaa sanoa
- En

Mikä sinua motivoi työssäsi Opteamilla? *

- Raha
- Etenemismahdollisuudet
- Työkokemus
- Työkaverit
- Hyvät esimiehet asiakasyrityksissä
- Haasteellinen työ
- Vastuu
- Työilmapiiri
- Luotettava työnantaja

Ei mikään Muu...Osion 3 jälkeen **Jatka seuraavaan osioon** ▼

Osio 4/5



Osion otsikko (valinnainen)

Kuvaus (valinnainen)

Valitse yksi vaihtoehto, jonka koet vastaavan eniten omaa näkemystäsi.

Kuvaus (valinnainen)

Työhön liittyvä perehdytys on ollut riittävää. *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Työvuoroja on ollut riittävästi. *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Yhteistyö Opteamin kanssa on ollut sujuvaa. *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Työvuoroja ei muuteta äkillisesti ilman suostumustani. *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Koen olevani tasavertainen asiakasyrityksen omien työntekijöiden kanssa. *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Minua ei syrjitä työpaikalla sen vuoksi, että olen vuokratyöntekijä. *

	1	2	3	4	5	
Täysin eri mieltä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Täysin samaa mieltä

Miten kehittäisit vuokratyötä Opteamilla? *

Pitkä vastausteksti

Muita ajatuksia vuokratyöstä Opteamilla? *

Pitkä vastausteksti

Osion 4 jälkeen [Jatka seuraavaan osioon](#)

Osio 5/5



Kiitos ajastasi!

Kuvaus (valinnainen)

Jos haluat osallistua leffalippu arvontaan, jätä yhteystietosi alle. (Nimi ja sähköpostiosoite)

Lyhyt vastaus teksti

Liite 2: Saatekirje

Hyvä vastaanottaja,

Tämä kysely on osa opinnäytetyötä, joka käsittelee vuokratyöntekijän urapolkua. Kyselyn täyttämiseen menee vain muutama minuutti. Opinnäytetyö on tehty yhteistyössä Laurea ammattikorkeakoulun kanssa.

Kyselyn tavoitteena on kartoittaa sitä, miten Opteamin vuokratyöntekijät kokevat oman urapolkunsu ja vuokratyön Opteamilla. Tutkimuksen tulokset pyritään huomioimaan tulevaisuudessa, vuokratyöntekijän urapolkua suunnitellessa.

Osallistuminen kyselyyn on vapaaehtoista ja luottamuksellista. Vastaukset käsitellään nimettöminä ja ehdottoman luottamuksellisesti. Kenenkään vastaajan tiedot eivät paljastu tutkimuksessa. Opinnäytetyö julkaistaan osoitteessa www.theseus.fi.

Halutessanne voitte osallistua arvontaan, jossa kaikkien vastanneiden kesken arvotaan kaksi leffalippua. Voittajaan otetaan yhteyttä henkilökohtaisesti.

Linkki kyselyyn:

https://docs.google.com/forms/d/e/1FAIpQLSfaHDcXqOV6uaQPwyjdy_9pJHULLx6RWzGBIvikVOSwEuh9A/viewform?usp=sf_link

Vastausaika on 13.5.2018 asti.

Kiitos ajastasi ja ihanaa alkavaa kesää!

Ystävällisin terveisin,

Linda Nevanpää | HR Coordinator | Opteam