



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Anna Petersen

Yritys X:n freelancertoiminnan kehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Kulttuurituotanto AMK

Kulttuurituotanto

Opinnäytetyö

26.11.2019

Tekijä Otsikko	Anna Petersen Yritys X:n freelancertoiminnan kehittäminen
Sivumäärä Aika	32 sivua + 3 liitettä 26.11.2019
Tutkinto	Kulttuurituotanto AMK
Tutkinto-ohjelma	Kulttuurituotanto
Suuntautumisvaihtoehto	
Ohjaaja	Lehtori Leena Björklund
<p>Tämä opinnäytetyö on toimintatutkimus, jonka tarkoituksena oli selvittää keskisuuren pääkaupunkiseudulla toimivan tuotantotoimiston freelancertoimintaa ja kuinka sitä voisi parantaa. Yrityksellä on listoillaan noin 200 freelanceria, joiden työpanos tapahtumien suunnittelussa, rakennuksessa, vedossa ja purussa on ensisijaisen tärkeää. Heidän työtään ei ole ennen tutkittu, eikä aiheesta löydy valmista sovellettavaa materiaalia. Yritys X halusi tietää, mitä toimenpiteitä sen tulisi tehdä säilyttääkseen asemansa hyvänä työpaikkana ja vielä edistääkseen sitä.</p> <p>Tutkimuksen teoreettisena perustana käytettiin kirjallisuutta työhyvinvoinnista, esimiestyöstä, työpaikkakiusaamisesta sekä työelämän muutoksista. Tutkimuksessa on sovellettu Päivi Rauramon luomia Työhyvinvoinnin portaita (2009) toimimaan freelancertyöhyvinvoinnin ylläpitämisessä. Lisäksi tärkeää tietoa on löydetty Työterveyslaitoksen julkaisuista.</p> <p>Aineistohankintamenetelminä tutkimuksessa on käytetty ensin kyselyä. Kyselyn pohjalta luotiin freelancereiden tapaaminen, jossa kerättiin tietoa aivoriihen sekä havainnoinnin avulla.</p> <p>Tutkimuksen keskeinen tulos on se, että freelancertoiminnan suurin kehitystarve on työhyvinvoinnissa. Työhyvinvointi ei ole huonossa jamassa, mutta sitä on ehdottomasti tutkittava ja edistettävä. Tutkimuksessa on laadittu sekä yksittäisiä konkreettisia toimenpiteitä että yleinen freelancertyöhyvinvoinnin pohja, jota Yritys X voi seurata toteuttaessaan konkreettisia toimenpiteitä.</p> <p>Toimenpiteitä päästiin kokeilemaan Tapahtuma T:ssä. Kokeilu oli tarpeellinen, ja se antoi potkua eteenpäin toimenpiteiden virallistamiselle. Freelancereiden palautetta toimenpiteistä kuunneltiin ja he olivat positiivisin mielin.</p> <p>Tutkimuksen perusteella Yritys X tiedostaa ongelmakohdat freelancertoiminnassa. Yritykselle on luotu pohja toiminnan kehittämiseksi sekä työkalut uusien toimenpiteiden luomiselle ja täytäntöönpanolle. Yritys X:n on helppo jatkaa tutkimuksen perusteella eteenpäin tavoitteessaan olla entistä parempi työpaikka freelancereille.</p>	
Avainsanat	Freelancer, kehitys, työhyvinvointi, työpaikkakiusaaminen

Author Title	Anna Petersen Development of freelance work in Company X
Number of Pages Date	32 pages + 3 appendices 26.11.2019
Degree	Bachelor of Culture and Arts
Degree Programme	Cultural Management
Specialisation option	
Instructor	Senior Lecturer Leena Björklund
<p>This Bachelor's thesis is an action research study about freelance work in a mid-sized production office, and how to develop the company freelancer work. The company has about 200 freelancers on their list, whose work in event planning, construction and tear down is overrulingly important. Freelance work in Company X has not been investigated before, and there is not a lot of material to apply. Company X wanted to know what actions they need to take to maintain their reputation as a good workplace, and even improve that reputation.</p> <p>The study is based on literature on well-being at work, managerial work, bullying at work and changes in working life. One of the analysing theories was The Wellbeing at Work Steps (2009) created by Päivi Rauramo to work on the advancement of freelance wellbeing at work. In addition, important information was found in the publications of the Finnish Institute of Occupational Health.</p> <p>The data was gathered through different kind of methods. A survey was used first as a method of data acquisition. Then, based on the survey results, a freelancers meeting was created. In the meeting I gathered information through brainstorming and observation.</p> <p>The main result of the research is that the most important need of development is in the freelancers' wellbeing at work. The wellbeing of freelancers' is not in a very bad situation, but it must be researched and promoted. The study created some specific, concrete procedures, as well as a base for freelancers' wellbeing. By following the base of freelancers' wellbeing, the company can find it easier to execute the concrete actions.</p> <p>The concrete actions were tried in Event T. The experiment was necessary, and it gave some new energy to formalize the actions. Freelancers' feedback regarding the new procedures was listened and they had a very positive attitude on the new changes.</p> <p>Based on the study and the results of it, Company X is now aware of the problems in freelance work. A base for developing the freelance work has now been set, and company has been given new tools to create new procedures and put them in action. Based on the study it is easy for Company X to continue their goal to be even better workplace for freelancers.</p>	
Keywords	Freelancer, development, well-being at work, bullying at work

Sisällys

1	Freelance-työn ja työhyvinvoinnin teoriaa	2
1.1	Freelance-työ	2
1.2	Työhyvinvointi	3
1.2.1	Työhyvinvointi suhteessa yksilöön ja yhteisöön	4
1.2.2	Työhyvinvointi freelance-työssä	6
1.2.3	Toimintamalleja freelancerin työhyvinvoinnin edistämiseksi	7
2	Kehittämiskohteen kuvaus	9
2.1	Yritys X	9
2.2	Freelance-työ Yritys X:ssä	9
3	Tutkimuskysymykset sekä käytetyt tutkimusmenetelmät	11
3.1	Tutkimuskysymykset	11
3.2	Kehittämistyön tutkimusmenetelmät	11
3.2.1	Kysely freelancereille	12
3.2.2	Kyselyn tulokset	12
3.2.3	Aivoriihen toteutus ja Z-malli	17
3.2.4	Aivoriihen tulokset	19
3.2.5	Havainnointi	20
3.2.6	Havainnoinnin tulokset	22
4	Toimenpiteet tuloksien perusteella	22
4.1	Freelancereiden henkilöstöhallinto	23
4.2	Tervetuloa keikalle -info	24
4.3	Palautteen saanti ja anto sekä työpaikkakiusaaminen	24
4.4	Koulutusmahdollisuudet	26
5	Toimenpiteiden testaaminen Tapahtuma T:ssä	27
5.1	Testatut toimenpiteet	27
5.2	Toimenpiteiden testauksen onnistuminen	28
6	Pohdinta	29
	Lähteet	31
	Liitteet	

Johdanto

Tutkin opinnäytetyössäni Yritys X:n freelancertoimintaa. Tutkinnan kohteena on erityisesti freelancereiden työhyvinvointi ja se, kuinka Yritys X voisi kehittää heidän työtään jouhevammaksi ja sujuvammaksi. Työskentelen itse Yritys X:ssä vakituisena.

Yritys X on noin 20 vuotta sitten perustettu tapahtumatuotantoon erikoistunut yritys. Yritys X:llä on erittäin vahva osaaminen teknisessä tuotannossa ja valaistussuunnittelussa, mutta se on kuitenkin kasvanut vuosien aikana täyden palvelun tuotantotaloksi. Vakituksia työntekijöitä on noin 30, ja freelancereita noin 200. Yrityksen Suomen toimitilat sijaitsevat Helsingissä, mutta tapahtumia on tehty ympäri Suomea sekä myös ulkomailla.

Freelancertoimintaa päätettiin ruveta tutkimaan ja kehittämään yrityksen koettua suuren kasvupyrähdysten viimeisen muutaman vuoden aikana. Tietoa freelancereiden työhyvinvoinnista tai muista toimintamalleista ei juuri löytynyt, joten yritys päätti tilata minulta opinnäytetyön aiheesta.

Freelancereilla on yrityksen toiminnassa erittäin suuri rooli. Vakituiset työntekijät ympäri vuoden ovat tapahtumien tuotannon juuret, mutta freelancerit ovat korvaamattomia tapahtuman suunnittelussa, rakennuksessa, vedon aikana sekä purussa. Freelancereilla on lukuisia eri osaamisalueita, kuten valo-ohjaus, korkean paikan työskentely, erilaiset tietokoneohjelmat, äänityö ynnä muita.

Freelancerit ovat yhtä tärkeä osa tuotantoja kuin vakituisetkin työntekijät, joten heistä on samalla tavalla pidettävä huolta. Yritys X haluaa, että freelancerit tekevät yritykselle mielellään töitä eivätkä harkitse muille yrityksille siirtymistä. Tutkimuksen tarkoituksena oli tehdä selkeitä toimintaohjeita, joita noudatetaan mahdollisimman pian yrityksen toiminnassa.

Tämä opinnäytetyö on luonteeltaan toimintatutkimus. Toimintatutkimuksen piirteitä ovat tutkitun tiedon tuottaminen sekä käytännön muutoksen aikaansaaminen ja tulosten testaus (Ojasalo, Moilanen, Ritalahti 2015, 37).

Tutkimus alkoi kyselyllä, joka lähetettiin kaikille Yritys X:n freelancereille. Se oli auki kaksi viikkoa, jonka jälkeen kutsuimme kaikki freelancerit friikkupäivä -nimiseen tapahtumaan, jota varten vuokrasimme mökin ja saunatilat Helsingin saaristosta. Friikkupäivässä ja-

oimme freelancerit kahteen ryhmään, jotka kiersivät vuorotellen pisteillä, joissa oli erilaista kyselyn vastausten perusteella räätälöityä ohjelmaa, kuten aivoriihi. Näiden pisteiden tuloksien perusteella me friikkupäivän järjestäjät pidimme kokouksen, jossa laadimme toimintaohjeet Yritys X:n johtoryhmälle. Johtoryhmä on sen jälkeen laittanut toimintaohjeet täytäntöön. Tässä opinnäytetyössä päästään myös tutkimaan, kuinka toimintaohjeet käytännössä toimivat eräässä tapahtumassa.

1 Freelance-työn ja työhyvinvoinnin teoriaa

1.1 Freelance-työ

Tämän opinnäytetyön teoreettisina viitekehyksinä ja keskeisimpinä käsitteinä toimivat freelancertoiminta, kehittämistoimenpiteet sekä työhyvinvointi. Ne kaikki kietoutuvat tässä tutkimuksessa toisiinsa. Suurimpana kehittämisalueena Yritys X:n freelancertoiminnassa on työhyvinvointi, joka pitää sisällään hyvin monta eri asiaa.

Ensimmäisenä tässä tutkimuksessa tarkennan freelance-työtä ja sitä, mitä se tarkoittaa Yritys X:ssä työskennellessä. Tutkin myös työhyvinvointia ja sen merkitystä. Sen jälkeen avaan freelancereille tehtyä kyselyä sekä kyselyn ja friikkupäivän aivoriihen ja havainnoinnin tuloksia. Lopuksi käyn läpi, mitä toimenpiteitä tutkimuksen perusteella tehtiin ja kuinka ne käytännössä toimivat.

Keikalla tarkoitetaan projektia, jota freelancer tulee tekemään. Keikka voi olla yhden tai monen työpäivän mittainen.

Freelancerilla viitataan erilaisia pätkätöitä tekeviin henkilöihin, joilla on yksi tai useampia työnantajia tai työntarjoajia samanaikaisesti. Freelancer voi olla työntekijä tai yrittäjä, tai hän voi saada korvauksia työstään olematta työsuhteessa tai yrittäjä. (Akavan Erityisalat.)

Vaikka freelance-työtä on monenlaista, sillä on myös oma tunnistettava luonteensa. Työhön tehdään toimeksiantosopimus, joka voi käsittää yksittäisen tai muutaman toimeksiannon eli projektin. Sopimusvaihtoehdot ovat määräaikainen työsuhde, yrittäjänä tehty toimeksiantosopimus tai työkorvauksen maksaminen. Suurimpana erona näillä on se, tehdäänkö työtä työnantajan valvonnan alla, vai itsenäisesti työnantajan vain hyväksyen tai hyläten työn tuloksen. Jos työtä tehdään työnantajan valvonnan alla, on kyseessä

määräaikainen työsuhde. Jos työtä tehdään itsenäisesti ilman jatkuvaa valvontaa, on kyseessä joko yrittäjänä tehty sopimus tai jos henkilö ei ole yrittäjä, työkorvauksen maksaminen. (Akavan Erityisalat.)

Työsuhteessa toimivan freelancerin työnantaja maksaa työntekijän eläketurvan ja noudattaa työlainsäädäntöä. Yrittäjä-freelancer huolehtii itse omista kuluistaan ja työn tilaaja maksaa vain ennalta sovitun palkkion. Jos freelancer ei ole yrittäjä eikä työsuhteessa, vaan saa työkorvauksen, se maksetaan muuna kuin palkkana. Työn tarjoaja maksaa korvauksen ennakkopidätyksen, mutta muita työnantajakuluja ei tule, vaan freelancer itse hoitaa tarvittavat maksut. (Akavan Erityisalat.)

1.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointia on tutkittu paljon, ja sitä pyritään määrittelemään erilaisissa tutkimuksissa ja julkaisuissa. Työhyvinvointi käsitteenä ei ole uusi asia. Esimerkiksi fyysistä työturvallisuutta edistäviä toimenpiteitä on toteutettu jo vuosikymmenien ajan, mutta mukaan on astunut myös henkinen hyvinvointi ja sen kehittäminen. (Kehusmaa 2011, 11) Työhyvinvointiin panostamisen ei tulisi olla pelkkä kulu, vaan sitä kuuluisi ajatella investointina, joka maksaa itsensä takaisin (Pyöriä 2012, 7).

Työterveyslaitos on tutkimuksessaan *Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä* (2009, 18) määritellyt pienien ja keskisuurien yritysten, kuten Yritys X, työhyvinvoinnin seuraavasti:

Tekeminen	Kokemus	Kokemuksen kuvaus
<ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa 	<ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointi viittaa työntekijän kokemukseen, johon vaikuttaa se, miten turvallista, terveellistä, hyvin johdettua ja hyvin organisoitua työ on, miten tehokkaasti muutoksia työssä hallitaan, minkä tasoisen tuen yhteisö antaa yksilölle sekä miten merkityksellisenä ja palkitsevana henkilö pitää työtä ammattitaito- ja tuottavuusvaatimukset huomioon ottaen 	<ul style="list-style-type: none"> • Työhyvinvointi kuvaa työntekijän kokemusta työn turvallisuudesta ja terveellisyydestä, hyvästä johtamisesta, ammattitaidosta, muutosten hallinnasta ja työn organisoinnista, työyhteisön tuesta yksilölle sekä siitä, miten merkityksellisenä ja palkitsevana henkilö työtä pitää

Kuva 1. Työhyvinvointikaavio (Työterveyslaitos 2009).

Työhyvinvointi on siis turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työ koetaan mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja tekijät kokevat työn tukevan heidän elämänhallintaansa. (Kehusmaa 2011, 14.)

1.2.1 Työhyvinvointi suhteessa yksilöön ja yhteisöön

Työhyvinvointia on ajateltava sekä yksilön että yhteisön kannalta. Yksilön työhyvinvointi ja motivaatio kannustaa yhteisöä, mutta ei yksin voi kannatella koko yhteisön työhyvinvointia. Toisin päin ajateltuna huono yhteisön hyvinvointi ajaa helposti myös yksilön alun perin hyvää työhyvinvointia alas. Myös esimies on yksilö, jolla on erityisen tärkeä rooli yhteisön hyvinvoinnissa, oli hän sitten tiiviisti yhteisön kanssa tekemisissä tai enemmänkin omissa oloissaan. Esimiehellä täytyy olla hallussaan työkalut tunnistaa yksilötason tarpeet ja motivaatiot. Hänellä on johdettavanaan useita henkilöitä, joilla on joukko eri-

laisia tarpeita. Esimiehen täytyy tunnistaa nämä erilaiset tarpeet ja muokata omaa johtamistaan yksilöiden ja tilanteiden edellyttämällä tavalla. (Kehusmaa 2011, 18.) Esimieskin on kuitenkin yksilö, joka ei voi yksinään kantaa työyhteisön hyvinvointia harteillaan. Siksi tarvitaan laajempaa erottelua yksilön ja yhteisön vastuista ja tarpeista.

Päivi Rauramon *Työhyvinvoinnin portaat* (2009) avaa hyvin sekä yksilön että yhteisön työhyvinvoinnin tarpeita. Portaatt on kehitetty yksilön ja yhteisön työhyvinvoinnin kehittämiseen. (Rauramo 2009) Abraham Maslow'n tarvehierarkiaan perustuvat portaatt kiinnittävät huomiota siihen, kuinka monenlaisia työhyvinvoinnin menetelmiä ja malleja eri portailla on käytettävissä. (Kehusmaa 2011, 17.)

Psykologi Maslow julkaisi 1940-luvulla teoriansa ihmisen tarpeista pyramidina, jossa alimpana ovat tärkeimmät tarpeet ja ylimpänä vähiten tärkeät. Pyramidi perustuu siihen, että ihmisen on ensin tyydytettävä alempien portaiden perustarpeet päästäkseen ylimpään portaaseen ollakseen tyytyväinen yhä uusilla tavoilla. (Mielen Ihmeet 2018.) Tarvehierarkiaa on kritisoitu siksi, koska tarvehierarkisuus ei välttämättä aina toteudu. Ylemmän portaan toteutuminen ei aina edellytä alempien portaiden tarpeiden täyttymistä, vaan se on tilanneriippuvaista. (Kehusmaa 2011, 16-17.) Näin ollen Maslow'n teoriaan perustuva *Työhyvinvoinnin portaatt* toimii oivallisesti työhyvinvoinnin kokonaiskuvana.



Kuva 2. Työhyvinvoinnin portaatt (Rauramo 2009).

Vaikka portaat toimivatkin omina asteikkoinaan, aivan kuten Maslow'n tarvehierarkiassa, näissäkin portaissa ylempien tasojen tarpeiden tyydyttäminen ei välttämättä vaadi alempien tasojen toteutusta. Esimerkiksi ilman työntekijän terveellisiä elämäntapoja (porras 1), hän voi silti kokea kuuluvansa ja liittyvänsä työyhteisöön (2). Portaat ovat kuitenkin erittäin hyvä barometri, sillä pidemmän päälle esimerkiksi terveellisten elämäntapojen puuttuminen (porras 1) voi johtaa väsymykseen tai huonoon fyysiseen kuntoon, joka taas tekee oman työn hallinnasta (porras 5) erittäin vaikeaa.

Portaiden toimivuuden onnistumiseksi on tärkeää, että organisaatiolla on saatavissa erilaisia toimintoja. (Kehusmaa 2011, 17) Alimmassa portaassa mainittu työterveyshuolto on yksi työhyvinvoinnin peruspilareista, joka toimii hyvänä perustana työhyvinvoinnille. Työterveyshuolto voi huoltaa niin henkisiä kuin fyysisiäkin oireita, ja siksi sen saatavuus on tärkeää. Kehityskeskustelut toimintamallina ovat yhteisölle ja yksilölle edullisia, ja niiden saatavuus riippuu pitkälti ajasta ja viitseliäisyydestä.

Oleellista on myös, että portaista muodostuu yksi kokonainen työhyvinvoinnin kokonaisuus, eikä montaa toisistaan irrallaan olevaa toimenpidettä. Työhyvinvointi tulee nähdä kokonaisuutena, jotta voidaan realistisesti arvioida missä määrin hyvinvointiin todella panostetaan. Pelkät liikuntasetelit ja pikkujoulut eivät riitä. (Kehusmaa 2011, 17.)

1.2.2 Työhyvinvointi freelance-työssä

Freelance-työhyvinvointia on tutkittu suomeksi hyvin vähän. Freelancerin työhyvinvointia on haastava määritellä ja tutkia, sillä hän on hyvin itsenäinen verrattuna vakituiseen työntekijään, mutta toisaalta erittäin tärkeä osa organisaatiota ja osa yhteisöä. Freelancer ei ole alati esimiehen ”nähtävillä”, kuten vakituinen työntekijä on. Esimies ei voi siis omalla havainnoinnillaan tunnistaa freelancerin hyvinvointia ja motivaatiota. Freelancer ei ole päivittäin imemässä itseensä vaikutteita yhteisön hyvästä tai huonosta ilmapiiristä. Freelancerilla ei ole käytössä samoja fasiliteetteja kuin vakituisella työntekijällä, kuten työterveyshuoltoa. Freelancer on hyvin pitkälti itse vastuussa omasta työhyvinvoinnistaan niinä aikoina, kun hänellä ei ole varsinaista keikkaa tiedossa. Hän on kuitenkin työnantajan ”listoilla” ympäri vuoden, ja työnantajan puolesta olisi toivottavaa, että freelancer pitäisi itsensä henkisesti ja fyysisesti työkykyisenä työaikojen ulkopuolella. Kun on työkeikan aika, freelancerin työhyvinvointiin vaikuttaa työyhteisön hyvinvointi.

Toimittaja Michael Ertel avaa julkaisussa *International Journey of Work, Health & Organisations* vuodelta 2005 tutkimusta *Adverse psychosocial working conditions and subjective health in freelance media workers*. Tutkimuksen mukaan korkea työmäärä, verrattaen alhaiset tulokset rahan, itsevarmuuden, ylennysten sekä työturvallisuuden suhteen aiheuttavat huomattavia negatiivisia tuloksia freelancereiden työhyvinvoinnin suhteen. (Ertel 2007.)

Eli vaikka freelancerilla on paljon vapautta esimerkiksi työaikojen valitsemiseen, pitkien lomien pitämiseen, työtehtävien valitsemiseen ynnä muuhun, työ on yhtä lailla stressaavaa ja työhyvinvoinnissa kiinni olevaa kuin vakituinenkin työ.

1.2.3 Toimintamalleja freelancerin työhyvinvoinnin edistämiseksi

Brittiläinen media-alan toimija Screen Skills on listannut freelancerille tärkeitä huomioita työhyvinvoinnin saavuttamiseen:

- Aseta työskentelyaikataulu. Älä seuraa sähköposteja, kun et ole aikataulun mukaan töissä. Voit hyvin antaa yömyöhään tulleen sähköpostiin odottaa, kunnes olet taas töissä.
- Hallitse ajankäyttöäsi perheen, ystävien, harrastusten, oman ajan ja työn kesken.
- Pyri erottelemaan työskentelytilasi ja vapaa-ajantilasi. Tämä neuvoo aivojasi keskittymään siihen, mitä oletkaan missäkin tilassa tekemässä.
- Rakenna itsellesi tukiverkosto saman alan tekijöistä. Voitte jakaa toisillenne töitä, joita ette voi vastaanottaa, ja auttaa toisianne henkisesti.
- Opettele sanomaan ei tölle, joihin voimavarasi eivät riitä.
- Selvitä, mihin voit ilmoittaa epäasiallisesta käytöksestä työhösi liittyen.

(Screen Skills 2019)

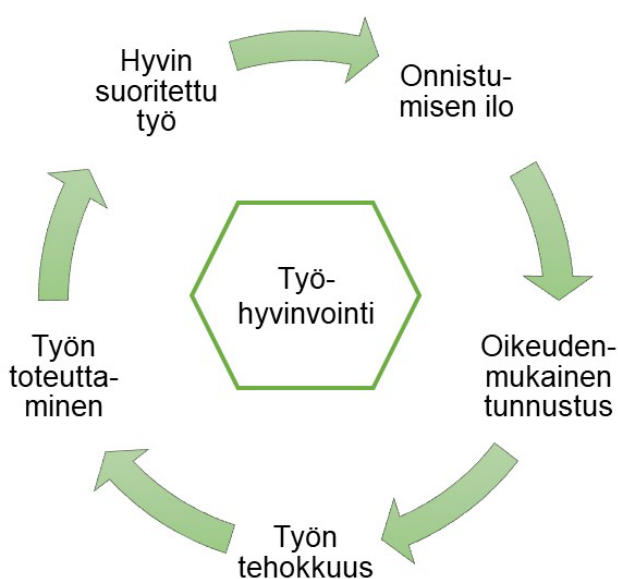
Tähän listaan lisää vielä amerikkalaisen talouslehti Forbesin toimittajan Abdullahi Muhammedin huomiot:

- Muista liikunta. Se estää stressiä ja pitää sinut energisenä.
- Elä säästeliäästi. Epävarmassa työtilanteessa rahatilanteellesi voi tapahtua mitä vain, ja aina on hyvä olla säästöjä, jottei rahatilanne aiheuta stressiä.

(Muhammed 2018)

Nämä huomiot ovat hyviä, mutta pintapuolisia ja jokaisen freelancerin itse oivallettavissa. Huomiot keskittyvät siihen, mitä freelancer voi omalla panoksellaan tehdä työhyvinvoinnin edistämiseksi. Nämä ovat juuri niitä toimenpiteitä, joita freelancer voi tehdä myös työkeikan ulkopuolella pysyäkseen työkykyisenä. Listasta puuttuu työn itsensä tuoma hyvinvointi.

Työn itsensä tuoma työhyvinvointi on todella tärkeää, koska se pitää yllä motivaatiota tehdä työtä. Jos freelancerin työmotivaatio laskee, eikä hän halua vastaanottaa töitä, se laskee hänen taloudellista tilannettaan, mikä taas luo stressiä. Työn tuomalla hyvinvoinnilla tarkoitetaan seuraavassa kuvassa esitettyä ”työhyvinvoinnin oravanpyörää”:



Kuva 3. Mistä työhyvinvointi syntyy? (Tero Maila, 2009)

Pyörä toimii tietysti myös vakituisen työntekijän kohdalla, mutta on erittäin tärkeää freelancerille. Tämä yksinkertainen ajattelumalli on toimiva, koska voidaan ajatella onnistuneen ja palkitsevan työn johtavan motivaatioon tehdä lisää onnistunutta ja palkitsevaa työtä.

Listatut toimenpiteet sekä työn itsensä tuoma hyvinvointi jättävät kuitenkin ulkopuolelle Työterveyslaitoksen mallissakin (kuva 1) olevat kohdat *työn turvallisuus*, *työn terveellisyys*, *hyvin johdettu organisaatio*, *työn muutoksien hallinta*, *työn ammattitaitovaatimukset* sekä jokaisen Työhyvinvoinnin portaan organisaatiovaatimukset. On siis paljon asioita, hyvin tärkeitä asioita, joita organisaation on tehtävä freelancerin työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvointia ei voi jättää vain freelancerin itsensä taakaksi.

Työhyvinvointi ei ole yksi asia, vaan monen asian limittäinen ja toisistaan riippuva kokonaisuus. Yhdistelemällä yhteisön ja yksilön panostusta sekä laadukkaita toimintamalleja työhyvinvointia on mahdollista tutkia ja sillä on mahdollisuus edistyä, myös freelance-työssä. Se vaatii paljon organisaation panostusta.

2 Kehittämiskohteen kuvaus

2.1 Yritys X

Yritys X on pääkaupunkiseudulla toimiva tapahtumatuotantotoimisto, jonka on perustettu 1990-luvun alussa. Yritys on kasvanut viime vuosina niin tuotantojen kuin henkilökunnan osalta, ja luonnollisesti myös freelance-työvoimaa tarvitaan koko ajan lisää. Yrityksen motiivina tilata tämä työ onkin se, että he haluavat pysyä luotettavana ja hyvänä työnantajana kasvupyrähdyksestä huolimatta. Yritys X tunnistaa, ettei ole alan ainoa toimija ja siten ainoa työnantaja, vaan freelancereilla on varaa valita. Freelancereille ominaista onkin työskennellä usealle työnantajalle, mutta Yritys X:n tavoitteena olisi olla se, kenen keikat otetaan ilmielin vastaan ennen muiden keikkoja. Yritys X haluaa kehittää omia toimenpiteitään freelancereiden työhyvinvoinnissa.

Yritys X:n kilpailuetuna työvoiman saamiseksi ovat erittäin persoonalliset projektit, joita ei pääse muualla toteuttamaan. Yrityksellä on paljon sellaista osaamista, jota ei muilla yrityksillä ole, ja täten Yritystä lähestytään usein erikoisemmissa projekteissa. Täten Yritys pystyy tarjoamaan freelancereille mielenkiintoisia, haastavia projekteja myös perinteisten projektien ohella.

Yrityksen etuna on myös sen vakituinen henkilökunta, joka valikoidaan huolella. Rekrytointiprosessissa painotetaan "hyviä tyyppejä" osaamisen lisäksi, ja se näkyy vakituisen henkilökunnan hyvänä yhteishenkenä, jonka toivotaan levittäytyvän myös freelancereihin.

2.2 Freelance-työ Yritys X:ssä

Henkilö päätyy useimmiten Yritys X:n freelanceriksi suhteiden avulla. Häntä on voinut suositella joko vakituinen työntekijä tai toinen freelancer. Mahdollista on myös, että henkilö on "varastettu" joltain toiselta yritykseltä, jonka kanssa on tehty samaa projektia ja

on huomattu henkilön olevan pätevä. Yritys X hakee joukkoonsa erityisesti mukavia, asiallisia, ihmisten kanssa toimeen tulevia, luovia ja osaavia henkilöitä. Osaamista voi olla joko vähän kaikilta alueilta tai keskittyneesti esimerkiksi puutöihin.

Kutsu töihin tulee puhelinsoitolla joko tapahtuman tuottajalta tai oikeastaan keneltä vain. Yleensä soitot tulevat vasta lähellä tapahtumaa johtuen monista eri tapahtumatuotannon muuttuvista seikoista. Tällöin freelancerilla tulee heti soitosta painetta siitä, pääseekö hän tapahtumaan töihin. Hänellä on vain lyhyt aika reagoida puheluun, koska hän tietysti tunnistaa tapahtuman tulevan pian. Paljon mietintäaikaa ei siis ole. Puhelussa annetaan vain päällimmäiset tiedot tapahtumasta, esimerkiksi päivämäärät, mutta voi olla, ettei freelancer ole koskaan kuullutkaan tapahtumasta. Vaikka hän tietäisi olevansa esimerkiksi taitava valoteknikko, epävarmuutta lisää epätieto tapahtumasta.

Tämä puhelu ja freelancerin sanallinen työn vastaanottaminen toimivat sanallisena sopimuksena. Puhelun jälkeen freelancer on usein pimennossa ennen tapahtumaa. Vasta juuri ennen tapahtuman rakentamisen alkua hän saa tietoonsa aloituskellonajan ja vasta paikan päällä selviävät muut työntekijät, työtehtävät sekä arvioidut työajat. Usein työaikoja ei arvioida etukäteen, koska työtä on tehtävä, kunnes kaikki on valmiina.

Freelancereiden työtä ohjaa niin sanottu keikkaliidi, joka voi olla freelancer tai vakituinen työntekijä. Usein se ei kuitenkaan ole tuottaja, vaan keikkaliidi on itsekkin rakentamassa tapahtumaa, kun tuottaja on yleensä enemmän tuotantotoimistolla tietokoneella. Keikkaliidi voi olla tapahtuman tekninen tuottaja, joka on yhdessä tuottajan kanssa suunnitellut tapahtuman. Näin ollen keikkaliidin tieto siitä mitä, missä ja milloin tehdään, vaihtelee tapahtumittain. Se tekee freelancereiden työstä hankalaa.

Työn päätyttyä freelancerille maksetaan palkka, palkkio tai korvaus riippuen työsuhteen laadusta. Suurin osa Yritys X:n freelancereista saa palkkaa, mutta osa on myös yrittäjiä. Freelancer on saanut sen henkilön yhteystiedot, jolle hän lähettää verokortin. Tehdyt työtunnit tai työpäivät kirjataan ylös internetissä toimivaan alustaan, johon freelancer on saanut tunnukset. Palkasta on sovittu joko ensimmäisessä puhelussa tai myöhemmin jollain muulla tavalla, mutta joskus freelancer lähestyy epätietoisuudessaan yritystä itse palkan suhteen.

Palkan, palkkion tai korvauksen saannin jälkeen freelancer jää odottamaan seuraavaa puhelua. Joskus freelancerit haluavat mielellään työskennellä kerta toisensa jälkeen samassa tapahtumassa, ja tällöin he voivat itse ottaa yritykseen yhteyttä ja kysyä, onko kyseiseen tapahtumaan tarvetta työntekijälle.

Joskus järjestetään tapahtuman karonkka, mutta muita jälkitöitä ei juuri tehdä.

3 Tutkimuskysymykset sekä käytetyt tutkimusmenetelmät

3.1 Tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on kehittää Yritys X:n freelancertoimintaa. Keskeisin kysymys on: kuinka Yritys X:n freelancertoimintaa voisi kehittää? Alakysymyksiä ovat: Kuinka freelancerit kokevat työskentelyn Yritys X:ssä nyt? Mitä positiivisia ja negatiivisia seikkoja Yritys X:n freelancertoiminnassa on? Mitä puutteita työhyvinvoinnissa on? Millä konkreettisilla keinoilla freelancereiden työhyvinvointia voisi parantaa yritys X:ssä?

3.2 Kehittämistyön tutkimusmenetelmät

Tutkimuksellisessa kehittämistyössä pyritään ratkaisemaan käytännöstä nouseita ongelmia tai uudistamaan käytäntöjä sekä usein myös luomaan uutta tietoa työelämän käytännöistä. Sen tueksi kerätään systemaattisesti ja kriittisesti arvioimalla tietoa sekä käytännöstä että teoriasta. (Ojalahti ym. 2015, 18)

Tutkimusmenetelminä olen käyttänyt kyselyä, aivoriiheä sekä havainnointia. Kyselyn tavoitteena oli kartoittaa suurimmat ongelmat, sekä myös positiiviset puolet Yritys X:ssä freelancerina työskentelemisessä. Yritys X halusi kyselyn avulla myös osoittaa välittävänsä freelancereistaan. Kyselyn jälkeen järjestettiin friikkupäivä, jossa suoritettiin seuraavat menetelmät.

Aivoriihen järjestin friikkupäivään osallistuneille freelancereille. Suunnittelin aivoriihen kyselyn vastausten perusteella. Aivoriihen tarkoituksena oli saada freelancerit keksimään itse erittäin vapaamuotoisesti ratkaisuja kyselyssä heränneisiin ongelmiin. Näitä lennokkaita ratkaisuja tutkien ja niistä inspiroituen on keksitty toimenpiteitä freelancertoiminnan kehittämiseen.

Havainnointia tein friikkupäivässä muistion kanssa. Havainnoin sekä yleistä keskustelua että toisen friikkupäivän järjestäjän kuratoimassa keskustelussa. Havainnointia olen tehnyt myös omassa työssäni Yritys X:ssä, ja tämän havainnoinnin kannalta osaan määrittellä freelancertoimintaa nykyisellään Yritys X:ssä.

3.2.1 Kysely freelancereille

Laadin kyselyn (liite 1) Google Formsin avulla, ja linkki lähetettiin kaikille freelancereille sähköpostiin. Vastaanottajia oli noin 200. Apunani toimi yrityksessä kauemmin vakituksena ollut tuottaja, jolla oli enemmän omakohtaista kokemusta freelancereiden kanssa työskentelystä ja heidän tuntemuksistaan. Kyselyn onnistumisen kannalta on tärkeää, että aiheesta on jo riittävästi ennakkotietoa (Ojasalo ym. 2015, 122).

Kysymysten rakenne oli sekä laadullinen, eli vapaamuotoista vastaamista, että määrällinen, eli vaihtoehtojen valitsemista. Valitsin kyselyn, koska se oli helppo tapa kerätä paljon tietoa nopeasti monelta ihmiseltä, jotka kuuluvat samaan ryhmään, tässä tapauksessa Yritys X:n freelancereihin, jotka muodostavat kyselyn perusjoukon. (Ojasalo ym. 2015, 122.)

Kysely sopi tähän tilanteeseen, koska halusin selvittää lähtötilanteen tarkemmin, jotta korjaustoimenpiteitä voi tehdä. (Ojasalo ym. 2015, 40.) Kysely on tässä tapauksessa myös erittäin luotettava, koska kysely lähetettiin koko perusjoukolle ja se oli nimetön, joten kynnys vastata oli matala. Kysely on myöskin verrattaen nopea tiedonkeruumenetelmä, jonka tuloksia on sopivan otannan saatua helppo yleistää. (Ojasalo ym. 2015, 121.)

Sain kyselyyn 33 vastausta, mikä oli jopa hieman enemmän kuin osasin odottaa. Tietysti olisi ollut hienoa, jos otanta olisi ollut vielä suurempi, mutta kysely tehtiin ensimmäisen kerran, joten olen tähän otantaan tyytyväinen.

3.2.2 Kyselyn tulokset

Esittelen yleisiä tuloksia sekä eniten huomiota herättäneitä vastauksia.

33:ssa vastaajassa mukana oli valoteknikkoja, varastotyöntekijöitä, teknikkoja, keikkaliidejä, puuseppiä, suunnittelijoita, videoteknikkoja, runnereita, somistajia sekä teknisiä tuottajia. Jotkut tekevät myös useita eri töitä.

Ensimmäiseksi hain vastauksia yleiseen tunnelmaan Yritys X:llä. 42,4 % oli sitä mieltä, että Yritys X on työympäristönä enemmän *rento* kuin *kireä*. Loput olivat sitä mieltä, että työympäristö on suhteellisen rento, mutta kireyttä ei koettu ollenkaan.

48,5 % oli sitä mieltä, että työympäristö on enemmän *ystävällinen* kuin *epäystävällinen*. Loput kokivat ympäristön suhteellisen ystävälliseksi, vain yksi vastaaja suhteellisen epäystävälliseksi.

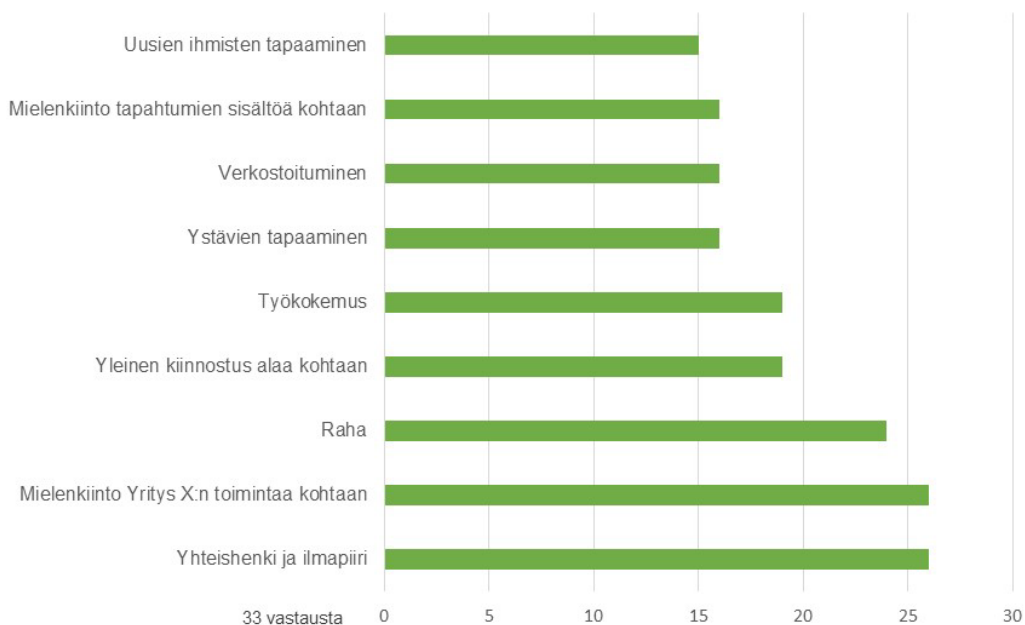
51,5 % vastasi työympäristön olevan suhteellisen joustava, ja loput olivat sitä mieltä, että työympäristö on *joustava*. Työympäristöä ei koettu *jäykäksi*.

Yritys X koetaan suhteellisen *ennakkoluulottomana* ja *turvallisena*. Vaikka yrityksen ala on hyvin moderni, sen työympäristö koetaan vain suhteellisen *modernina* ja jopa hieman *vanhanaikaisena*. Paljon hajontaa löytyi yrityksen *sisäänpäin kääntyneisyydestä*. 6,1 % koki yrityksen sisäänpäin kääntyneeksi ja loppuissa vastauksissa oli hajontaa yhteisöllisyyttä kohtaan. Kuitenkin 48,5 % mielestä yritys on suhteellisen *yhteisöllinen*.

Suurin hajonta on kuitenkin kysymyksessä organisoituneisuudesta. Vain 6,1 % vastaajista kokee yrityksen *organisoituneeksi*. Suurin määrä, 33,3 % vastaajista kokee yrityksen suhteellisen *sekavaksi*.

Yrityksen toiminnasta löytyi paljon motivaatiotekijöitä. Positiivisena kohtana on se, että lähes kaikki kokevat *yhteishengen ja ilmapiirin* suurena motivaatiotekijänä. 33:sta vastaajasta moni oli valinnut usean vaihtoehdon, mikä oli positiivista. Myöskään lähes kaikki eivät olleet valinneet *rahaa* motivaattoriksi, vaan enemmän henkisen puolen asioita.

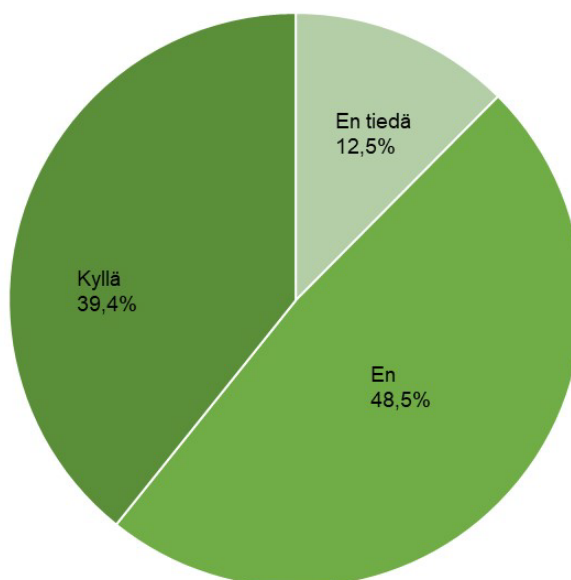
Mikä motivoi sinua työskentelemään Yritys X:llä? Voit valita useamman vaihtoehdon.



Kuvio 1. Mikä motivoi sinua työskentelemään Yritys X:llä?

Seuraavaksi tietoa kerättiin työpaikan asiallisuudesta. Kysymykseen kiusaamisen, syrjinnän tai epäasiallisen käytöksen kohtaamisesta 39,4 % vastasi *kyllä*. 12,5 % vastasi *en tiedä* ja 48,5 % *ei*.

Oletko havainnut työyhteisössä kiusaamista, syrjintää tai muuta epäasiallista käytöstä?



Kuvio 5. Oletko havainnut työyhteisössä kiusaamista, syrjintää tai muuta epäasiallista käytöstä?

He, jotka vastasivat kyllä, vastasivat vielä siihen, miltä taholta käytöstä oli havaittu. 38,5 % vastasi havainneensa epäasiallista käytöstä *työntekijöiden kesken*, 15,4 % *keikkaliidin ja työntekijän välillä*, 38,5 % *jonkun muun tahon* toimesta ja 7,7 % *kaikkien edellä mainittujen* toimesta.

Seuraavaksi kysely paneutui työvuoroihin. Noin puolet vastaajista koki *työvuorojen pituuden sopivaksi* ja puolet *hieman liian pitkiksi*. Työvuorot koettiin *hieman raskaaksi*, mutta ei liian. Työvuorot olivat vastaajien mielestä *sopivan haasteellisia*.

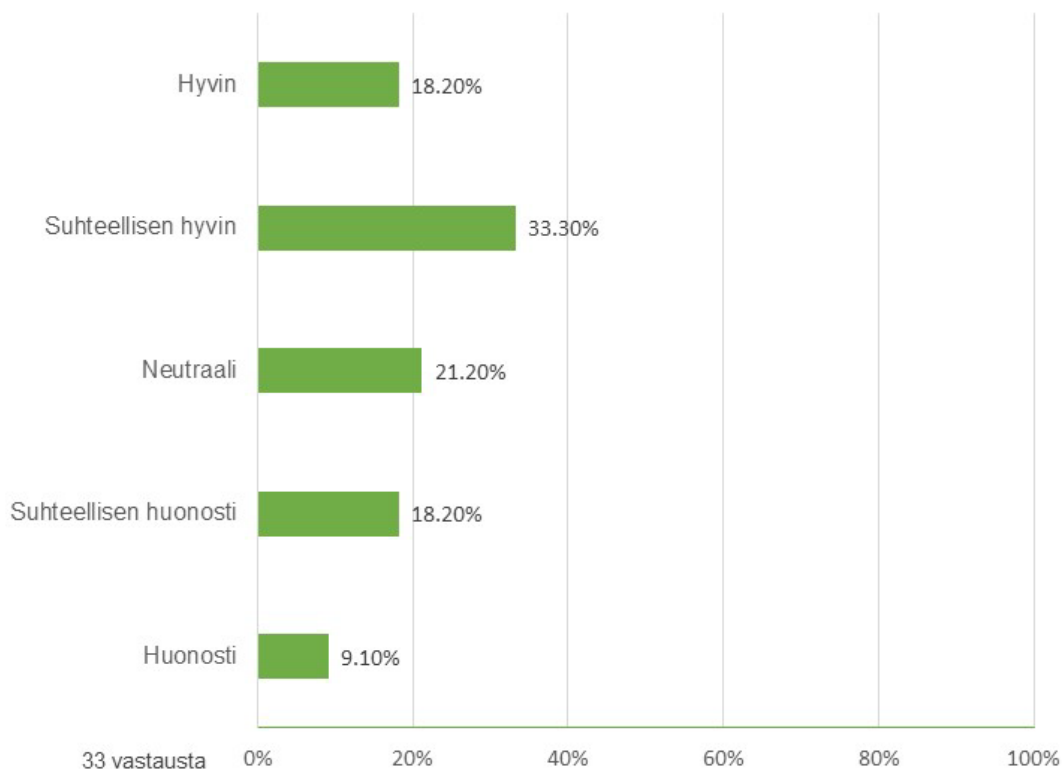
Puolet vastaajista koki, että *työvuorot venyvät usein tarpeettoman pitkiksi*. Seuraavia seikkoja mainittiin syiksi työvuorojen tarpeettomaan venymiseen: huono kommunikaatio, huono suunnittelu, yhteistyökumppaneiden odottelu, ennustamattomat ja yrityksestä riippumattomat syyt, henkilöstövajaus ja henkilöstön huono suunnittelu, tietämättömyys todellisesta työvuoron pituudesta, puutteet työnkuviissa ja välineiden unohtuminen varastolle pakkausvaiheessa.

Työvuorojen aikainen *perehdytys koetaan riittävänä*. Työvuorojen aikainen *ohjeistus on riittävää*, sitä saa tarvittaessa ja sitä on helppo pyytää.

66,7 % koki työskentelyn Yritys X:llä *vastanneen odotuksia*, ja 87,9 % *tuntee työpanoksellaan olevan merkitystä*. Puolet kaipasivat lisää erilaisia työtehtäviä, mutta puolet eivät. 71,9 % mielestä työvuoroja on tarjolla riittävästi.

Suurta hajautusta vastauksissa aiheutti kysymys viestinnästä. Vaikka kolmasosa oli sitä mieltä, että viestintä esimerkiksi keikoille bukkauksesta toimii suhteellisen hyvin, kuitenkin yhtensä 27,3 prosenttiyksikköä koki viestinnän toimivan suhteellisen huonosti tai huonosti.

Miten hyvin buukkaus keikoille, viestintä työvuoroista sekä muista asioista on mielestäsi toiminut?



Kuvio 3. Miten hyvin buukkaus keikoille, viestintä työvuoroista sekä muista asioista on mielestäsi toiminut?

Seuraava kyselyn osio paneutui freelancereiden koulutukseen. Freelancerit toivoivat paljon koulutusmahdollisuuksia eri osaamisista ja eniten kiinnostusta herättivät valo-ohjelmointi ja valo-operointi.

Vapaat vastaukset ovat viimeisenä. Vapaissa kommentteissa tuli esille seuraavia asioita:

- Enemmän kommunikaatiota freelancereille ennen keikkaa.
- Organisaatorakenteen ja henkilöstön toimintatapojen avaaminen freelancereille.
- Keikoilla ruokailumahdollisuuksien parantaminen.
- Selkeämmät buukkaukset aikaisemmin.
- Yksi ihminen buukkaamaan keikoille ja toimimaan HR-vastaavana freelancereille.
- Esimiesten antamaa luottamusta freelancereita kohtaan arvostetaan.
- Ikä- tai sukupuolirasismia ei esiinny, vaikka se on yleistä alalla.
- Kiitosta kyselyn tekemisestä.

- Työyhteisö suhtautuu inhimillisesti ja ennakkoluulottomasti jokaiseen, ja aina saa olla oma itsensä.

Kyselyn otanta, 33 henkilöä perusjoukosta, tarjosi vastauksillaan yleistettävää tietoa. Joihinkin kysymyksiin olisi ollut aiheellista saada enemmänkin otantaa, mutta esimerkiksi kysymykseen epäasiallisesta käytöksestä riittää yksikin kyllä-vastaus tilanteessa, jossa yrityksen tahtotila on nollatoleranssi kiusaamista kohtaan. Yhdistelmä laadullisten kysymysten ja määrällisten kysymysten suhteen toi sekä yleistettävää että tarkempaa tietoa.

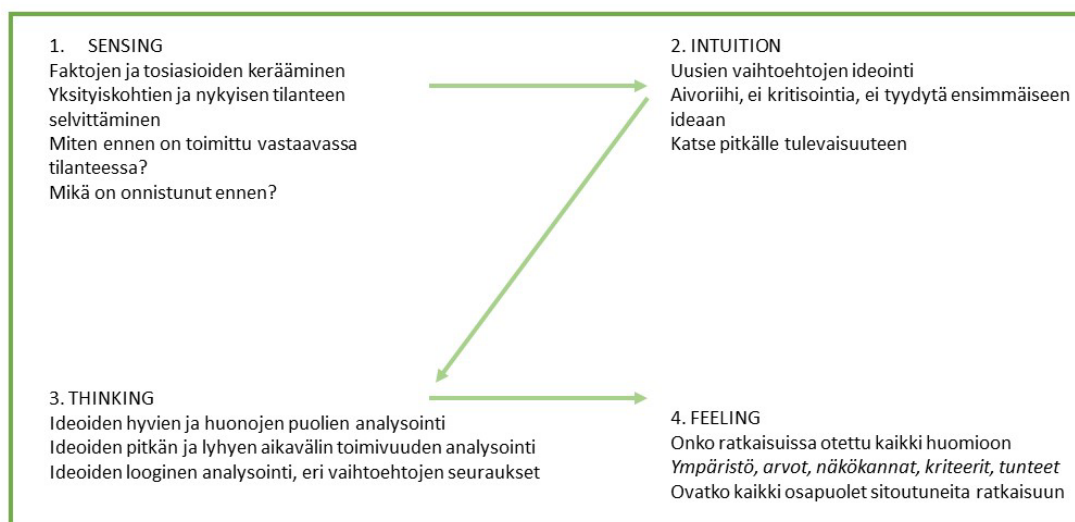
3.2.3 Aivoriihen toteutus ja Z-malli

Aivoriihen toimintatapa on, että joukko ihmisiä keksii yhdessä käsiteltävään asiaan tai teemaan uusia ideoita hyvin vapaasti, ilman kritiikkiä, kaikkia rohkaisten. Tavoitteena on saada mahdollisimman paljon erilaisia ideoita. (Ojasalo ym. 2015, 44.)

Toteutin aivoriihen friikkupäivässä, jonka järjestimme yhdessä kolmen kollegani kanssa Helsingin saaristossa. Lähetimme kutsun jokaiselle 200:lle freelancerille, ja paikalle saapui 15 henkilöä. Olimme tyytyväisiä osallistujamäärään, sillä osa oli saapunut paikalle Helsingin ulkopuoleltakin. Toki isompi osallistujamäärä olisi tarjonnut suuremman skaalan vastauksia ja keskustelua. Paikalle saapui sekä Yritys X:n palveluksessa kauemmin töitä tehneitä, että vähemmänkin aikaa työskennelleitä.

Friikkupäivässä jaoinme freelancerit kahteen ryhmään, ja ryhmät vuorollaan kiersivät eri pisteitä. Minun pisteeni oli aivoriihi, yhden kollegani piste käsitteli yleisiä virallisia tiedotusasioita ja niistä keskustelua, ja toisen kollegani piste oli yleistä keskustelua työpaikkakiusaamisesta. Työpaikkakiusaaminen oli noussut vastauksissa Yritys X:lle yllättäen esiin suuremmin kuin ajateltiin, joten siihen päätettiin puuttua oman keskustelun järjestämisellä eikä osana aivoriiheä.

Aivoriihen tukena käytin Z-mallia (Juuti & Kartano 2016), jota avaan seuraavassa kuvassa:



Kuva 4. Z-malli (Juuti & Kartano 2016)

Päätin ottaa Z-mallin tueksi työskentelyyn, koska se tarjoaa järkevän kaavan ja askeleet ratkaisukeskeiseen toimintaan. Tarkoitukseni oli saada aivoriihestä mahdollisimman paljon irti, joten halusin pohjustaa sen huolellisesti. 1. Sensing -vaiheen tein siis etukäteen. Laadin kyselyn vastausten perusteella tiivistetyn faktat ja tosiasiat -listan esille nousseista ongelmakohtista, joita aivoriihellä haluttiin ratkaista:

- 1/3 kyselyyn vastanneista kokee, että Yritys X on työympäristönä enemmän *sekava* kuin *organisoitunut*.
- ½ kyselyyn vastaajista kokee, että työvuorot venyvät usein liian pitkiksi. Tähän lueteltuja syitä ovat: *huono kommunikaatio, huono aikataulutus, liian vähäiset henkilöresurssit, yhteistyökumppaneiden odottelu, keikkaliidin näkymättömyys kentällä, ei tiedetä työvuoron pituutta etukäteen, työaika muuttuu kesken vuoron, kalustologistiset syyt ja työnjaon epäselvyys*.
- Työntekijän pyytäminen töihin ("buukkaus"), viestintä työvuoroista ja muista keikkaan liittyvistä asioista on ollut kehnoa.
- Työvuorojen hallitsemiseen toivotaan jotain järjestelmää.
- Palautetta ja sen antamismahdollisuuksia toivotaan enemmän.
- Koulutusmahdollisuuksia Yritys X:n puolelta toivotaan enemmän.

Aivoriihen alussa esittelin nämä ongelmakohdat Power-Point -esityksenä (liite 1) ryhmälle. Tämän jälkeen toteutin kohdan 2. Intuition, eli ideointivaiheen. Annoin ryhmälle paperia, tarralappuja ja kynän ja he valitsivat joukostaan kirjurin. Ohjeistin heitä kirjamaan kaikki ehdotukset, ideat, kommentit, mielipiteet, sanat ja lauseet ylös. Mikään ei

ole liian hullua, vaikeaa tai toimimatonta, vaan kaikki kirjoitetaan. Tueksi jätin heille Power-Point esityksestä (liite 2) esille kuvan, jossa oli tiivistettynä käsiteltävät kysymykset:

Kuinka Yritys X voisi olla organisoidumpi seuraavilla osa-alueilla:

- kommunikaatio (tieto työvuoroista, keikasta etukäteen infoaminen, buukkausjärjestelmä, oikeiden ihmisten nimien tietäminen, oikeiden ihmisten näkyminen kentällä)
- aikataulutus (aikataulusta etukäteen ja kentällä viestiminen, työvuorojen aikataulusta kiinni pitäminen ja muutoksista viestiminen)
- palautteen saanti ja anto työvuoron jälkeen (työkalut, alustat, keinot)

Annoin ryhmälle aikaa 20 minuuttia ja poistuin tilanteesta. Kävin 15 minuutin kohdalla kertomassa ajankulusta. Sen jälkeen palasin pisteelle ja suoritin osan 3. Thinking. Tähän vaiheeseen jätin Power-Pointista (liite 1) esille kuvan, joka tuki keskusteluumme ryhmän ideoista. Kuva sisälsi mietteet:

- Idean toteutushaasteet vakituisen henkilökunnan kannalta?
- Idean toteutushaasteet freelancereiden kannalta?
- Idean toteutushaasteet keikalla?
- Idean toteutushaasteet keikkaa ennen ja jälkeen?

Ryhmä kertoi ideansa ja avasi mitä oli kirjoittanut lapuille. Kuuntelin ja kirjoitin asioita ylös. Ryhmän kerrottua kaiken, avasin vielä vapaamuotoisen keskustelun, jossa sai käyttää pohjana Power-Pointin kysymyksiä. Huomasin, että kummallakin ryhmällä oli paljon keskusteltavaa ja aivoriihi oli onnistunut menetelmävalinta, sillä se oli sopivan kuratoitua antaen kuitenkin paljon vapautta.

3.2.4 Aivoriihen tulokset

Z-mallin viimeinen osa, 4. Feeling käytiin läpi yhdessä kollegoideni kanssa tapaamisessa friikkupäivän jälkeisellä viikolla. Esitin kollegoille, mitä freelancerit olivat ideoineet ja keskustelleet aivoriihissä. Olin aloittanut itsenäisesti jo osan 4. Feeling, kun kirjoitin puhtaaksi ryhmien keskusteluita omien muistiinpanojeni ja säästämieni tarralappujen avulla. Listasin aivoriihien tuloksia seuraavasti:

- Ehdotetaan luottamusmiestä, joka on freelancereille tuttu hahmo. Uusille hahmoille helppo lähestyä.

- Halutaan mahdollisuus antaa anonyymia palautetta.
- Kyselyitä toivotaan järjestettävän useammin.
- Työpari voisi olla hyvä keino ajaa sisään ensimmäistä kertaa Yritys X:lle työskentelevä henkilö.
- Keikoille tarvitaan lisää hierarkiaa, jotta on helpompi lähestyä oikeaa henkilöä kysymystilanteissa.
- Halutaan tiedosto, joka lähetetään jokaiselle keikalle työhön tulevalle freelance-rille ennen keikkaa. Tiedostossa tulisi selvittää keikan hierarkia, työnkuva, muut työntekijät, perustiedot tapahtumasta sekä muita tarpeellisia tietoja.
- Työpäivään lasketaan mukaan hetki, jolloin työntekijät kokoontuvat päivän päätteeksi yhteen ja kokoavat mitä päivän aikana tehtiin, ja mitä jäi seuraaville päiville.
- Keikkaliideille tulisi tarjota koulutusta henkilöstöjohtamisesta, ja freelancereille yleisesti koulutusmahdollisuuksia.
- Keikkoja ennen pakataan autot Yritys X:n varastolla. Tähän tulisi osallistua myös jonkun/joidenkin, jotka ovat tulossa tekemään itse keikkaa, eikä vain varastomiesten.

Saimme aivoriihestä paljon hyviä ideoita, jotka tulivat juuri oikeasta lähteestä, eli heiltä, joiden hyvinvointia haluamme parantaa. Z-mallin käyttäminen koko aivoriihen tuottamisen raamina teki toiminnastani järjestelmällistä, ja edesauttoi hyvien ja selkeiden tulosten saamisessa.

3.2.5 Havainnointi

Valitsin kolmanneksi tutkimusmenetelmäksi havainnoinnin, koska halusin kontrastia kyselyyn ja aivoriiheen, jotka ovat enemmän kuratoituja ja ennalta suunniteltuja menetelmiä. Havainnoinnissa seurataan ennalta valittuja tilanteita ulkopuolisena tai osallistumalla toimintaan samalla kirjaten havaintoja ylös. (Ojasalo ym. 2015, 42)

Suoritin havainnointia friikkupäivässä kollegani pitämässä keskustelussa, jonka aiheena oli työpaikkakiusaaminen. ”Työpaikkakiusaaminen on toistuvaa, pitkään jatkuvaa ja systemaattista kielteistä kohtelua, loukkaamista, alistamista ja mitätöintiä.” (Työterveyslaitos)

Työpaikkakiusaaminen ei ole yksiselitteistä. Camilla Reinboth kuvailee sitä kirjassaan *Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen* (2006) kahden tai useamman ihmisen väliseksi tilanteeksi: ”Työpaikkakiusaaminen on siis yhden tai useamman henkilön epäasiallista käyttäytymistä, joka kohdistuu yhteen tai useampaan henkilöön ja jonka kohde kokee loukkaavana ja häiritsevänä. Toiminta on jatkuvaa ja toistuvaa, ja sen kohteeksi joutuva kokee, ettei hän kykene puolustautumaan sitä vastaan.” (Reinboth 2006, 14.)

Freelancereiden työ Yritys X:llä on pitkälti projektiluontoista, eikä yleensä kerrallaan kovin pitkään jatkuvaa. Tämä ei kuitenkaan estä mahdollista työpaikkakiusaamista, sillä toistuva ja pitkään jatkuva kiusaaminen on mahdollista myös lyhyissä projekteissa. Kiusaaminen saattaa tuntua tällöin jopa pahemmalta, koska se on tiivistynyt lyhyen aikavälin sisälle. Lisäksi eri projekteja voi olla esimerkiksi kesän aikana useita, ja niissä yleensä kohtaa samoja henkilöitä. Kyselyn vastauksissa oli yllättävän moni, 39,4 %, kokenut jonkinlaista työpaikkakiusaamista työskennellessään Yritys X:lle. Keskustelussa tuli esille seuraavia seikkoja:

- Minkälaista kiusaaminen on ollut? Joillekin esimerkiksi vitsinheitto voi tuntua kiusaamiselta, kun taas jollekin se on ”alalle kuuluvaa vitsiä”. Vai onko kiusaaminen ollut suoraa, haukkumista, vähättelyä, pilkkaamista, selän takana puhumista, tahallaan ulkopuolelle jättämistä tai syrjintää?
- Ison ja pienen keikan työympäristöt ovat hyvin erilaisia, joten työntekijät voivat olla eri tavalla ja eri tasolla stressaantuneita. Työntekijöiden stressinsietokyky on yksilöllistä, ja joskus stressaantunut henkilö, joka on kireä, ärtynyt tai kiireinen saatetaan kokea kiusaajana.
- Ymmärretäänkö tiukasti sanominen kiusaamisena? Keikkaliidin täytyy välillä osata sanoa tiukastikin, ja herkemmmälle se saattaa tuntua kiusaamiselta.
- Kuka on kiusannut? On eri asia, jos kiusaaja on ollut joku tuntematon henkilö alihankkijan puolelta, kuin jos se on ollut työkaveri Yritys X:ltä.
- On keksittävä tapa, jolla puuttua kiusaamiseen. Mikä olisi matalan kynnyksen keino kertoa kiusaamisesta, koki sitä itse tai oli vierestä seuraaja? Mitkä ovat toimenpiteet kiusaamisen estämiseksi?

3.2.6 Havainnoinnin tulokset

Keskustelu oli erittäin asiallista, ja esille tuli huomioita monesta eri näkökulmasta. Keskustelussa kukaan ei erikseen maininnut olleensa joku niistä, joka on kokenut kiusaamista, ja vaikka joku olisikin, on ymmärrettävää, ettei hän sitä halua tuoda julki. Näin ollen keskustelusta jäi paljon avoimia kysymyksiä, joita kävimme läpi kollegoideni kanssa tapaamisessa friikkupäivän jälkeen.

Keskustelun havainnoinnin avulla totesimme tietävämmme liian vähän Yritys X:n projekteissa tapahtuvasta työpaikkakiusaamisesta. Työpaikkakiusaamiselle on tehtävä nollatoleranssi, sillä kiusaamisen kohteeksi tuleminen heikentää työhyvinvointia. Kiusaaminen myös heijastuu sitä huomaaviin ja heikentää sitä kautta yleistä työhyvinvointia. (Työterveyslaitos.) Vaikka Yritys X:n tiedossa oleva työpaikkakiusaaminen on vielä hyvin vähäistä, pahimmillaan työpaikkakiusaaminen saattaa aiheuttaa negatiivisia taloudellisia vaikutuksia sairauspoissaolojen, irtisanoutumisten, ennenaikaiseen eläköitymiseen ja vyvykkään henkilön menetyksen myötä. (Reinboth 2006, 74) Lisäksi alalla, jossa käytetään paljon freelancereita ja he tekevät töitä usealle yritykselle, maineella on suuri merkitys. Maine ansaitaan tekojen kautta, ja maineen voi myös menettää, jos organisaation toimet eivät ole maineen mukaisia. (Reinboth 2006, 75) Huhut työpaikkakiusaamisesta eivät edistä yrityksen hyvää mainetta.

4 Toimenpiteet tuloksien perusteella

Koko tutkimuksen ajan on ollut selvää, että Yritys X haluaa tehdä selkeitä ja toimivia toimenpiteitä korjatakseen ongelmia ja kehittääkseen freelancereiden työtä ja työhyvinvointia. Yritys X saa jatkuvasti uusia toimeksiantoja, ja tuottaakseen projektit laadukkaasti, on työntekijöiden voitava hyvin.

Kaikki seuraavat toimenpiteet ovat suunniteltu edistämään freelancereiden työhyvinvointia. Jotta tämä olisi mahdollista, on työhyvinvoinnin peruspilarien yrityksessä oltava kunnossa. Työhyvinvoinnin edistäminen freelancereiden kohdalla ei ole sama asia kuin vakituisen henkilökunnan kohdalla. Sovelsin Yritys X:lle Työhyvinvoinnin portaita (Rauramo 2009) freelancereiden työhyvinvoinnin suhteen seuraavasti:



Kuva 5. Organisaation portaat freelancerin työhyvinvoinnin edistämiseksi

Yritys X pystyy näitä portaita seuraamalla takaamaan hyvinvoinnin perustarpeet freelancereille. Nämä portaat tuntuvat itsestäänselvyyksiltä, mutta niiden seuraaminen on tärkeää. On ymmärrettävä, että työhyvinvoinnille tarvitaan näiden portaiden kaltainen pohja, jonka avulla on hyvä lähteä toteuttamaan yksittäisiä hyvinvoinnin kehitystoimenpiteitä.

4.1 Freelancereiden henkilöstöhallinto

Sekä kyselyssä että aivoriihessä nousi esille keikoille bukkauksen epäselvyys. Epäselkeät toimintamallit aiheuttavat hämmennystä myös vakituisessa henkilökunnassa. Freelancerit tarvitsevat yhden varman kontaktin, jolta saa vastaukset keikkaan liittyviin palkkaus-, työaika- sopimus- ja muihin hallinnollisiin asioihin.

Ehdotimme johtoryhmälle freelancereiden henkilöstöhallinnoitsijaksi Henkilöä Y. Henkilö Y on ollut Yritys X:n palveluksessa jo muutamia vuosia tehden toimistosihteerin töitä, ja hän on usein soitellut freelancereita keikalle. Hän on usein myös keikoilla itse. Hän on tullut tutuksi monelle freelancerille, ja on siksi luotettava hahmo. Freelancerit itsekin ehdottivat häntä freelancereiden henkilöstöhallintoa hoitavaksi henkilöksi. Asia laitetaan täytäntöön syksyn 2019 jälkeen, mutta sitä kokeillaan pienemmässä tapahtumassa, ta-

pahtuma T:ssä alkusyksystä. Henkilö Y:n tilalle toimistosihteeriksi palkataan uusi henkilö, ja he yhdessä Henkilö Y:n kanssa jakavat työtehtävät freelancer-henkilöstöhallinnan jäädessä Henkilö Y:lle.

4.2 Tervetuloa keikalle -info

Erittäin suuri toive etenkin aivoriihessä oli, että keikoista saisi informaatiota jo ennen työpäiviä. Tähän kehitettiin tiedosto, jonka pohjaa voi soveltaa eri tapahtumiin (liite 3). Tiedosto lähetetään sähköpostitse mahdollisimman ajoissa jokaiselle keikalle tulevalle työntekijälle. Tiedostosta käyvät ilmi:

- Perustiedot tapahtumasta.
- Saapumisohjeet paikalle, parkkipaikat, julkiset liikennevälineet ja tieto mahdollisista kulkuvista/passeista ja parkkilipuista.
- Aikataulu eli rakennuspäivät, tapahtumapäivät, purkupäivät.
- Varusteet, mitä työntekijällä tulee olla mukana omasta takaa ja mitä työpaikka tarjoaa, esimerkiksi turvallisuusvarusteet ja sään mukainen pukeutuminen.
- Turvallisuus, yleisiä turvallisuusohjeita ja tapahtumaan erityisesti liittyviä turvallisuusseikkoja, ensiapupakkauksen sijainti, osoite ambulanssille, turvallisuusvastaava.
- Ruokailu, onko olemassa keittiötä, ravintoloita, kylmätilaa, tarjoaako työpaikka ruokalippuja tai ruokailun muulla tavalla.
- Tieto anonyymin palautteen antomahdollisuudesta ja linkki lomakkeeseen.
- Lista paikalle saapuvista työntekijöistä, jossa selviää myös hierarkia eli kuka on tekninen tuottaja ja jos on alempia tiiminjohtajia.
- Yhteystiedot.
- Toimintaperiaatteet.
- Mikä on Yritys X? Esittelyteksti yrityksestä.

4.3 Palautteen saanti ja anto sekä työpaikkakiusaaminen

Reaaliaikainen kaksisuuntainen kommunikaatio on itsestäänselvyys Y-sukupolvelle. Kaikilla on oikeus saada työstään ja työn tuloksista palautetta. (Kehusmaa 2011, 98)

Kyselyssä ja aivoriihessä nousi esille, että mahdollisuuksia antaa palautetta etenkin anonyymisti ei ole. Freelancer voi antaa palautetta työstä suoraan keikkaliidille tai tuottajalle,

mutta todellisuudessa palautteen antoon ei ole varattu aikaa ja se saattaa jäädä hyvin pintapuoliseksi ja helposti asioiden vatvomiseksi eikä rakentavaksi keskusteluksi. Palautetta on samasta syystä myös vaikea saada. Kesken työpäivän kuullut nopeat hyvää työtä! -huudahdukset ovat mukavia, mutta eivät millään tavalla rakentavaa palautetta. Palautteen ja arvostuksen saanti lisää huomattavasti työmotivaatiota. (Kehusmaa 2011, 203) Lisäksi kiusaamista tai epäasiallista käytöstä kohdatessaan työntekijällä täytyy olla tieto siitä, mitä hän asialle voi tehdä.

Ratkaisu tähän on, että nimellisen palautteen keikan jälkeen tai sen aikana saa antaa henkilöstöhallinnolle, Henkilö Y:lle. Sen voi tehdä puhelimitse tai sähköpostitse. Suurempi tarve on kuitenkin anonyymin palautteen antamiselle. Sitä varten kehitetään aina auki oleva kyselylomake, johon freelancer voi keikan aikana tai sen jälkeen käydä milloin vain kommentoimassa nimettömästi. Linkki lomakkeeseen annetaan yllä mainitussa Tervetuloa keikalle -infossa. Tästä lomakkeesta tuottaja ja keikkaliidi pyrkivät myös mainitsemaan keikan alussa.

Työpaikkakiusaamisen kitkemiseksi on toki tehtävä myös muita linjauksia. Ensimmäinen on se, että laadimme Yritys X:n "Code of Conductin" eli toimintaperiaatteet (liite 4), joissa luetellaan Yritys X:n toiminnan arvot:

- Tasa-arvo ja keskinäinen kunnioitus
- Ympäristöstä välittäminen
- Turvallisuudesta huolehtiminen
- Lakien noudattaminen

Toimintaperiaatteet lähetetään sähköpostitse jokaiselle freelancerille. Ne tulevat mukaan myös Tervetuloa keikalle -infoon ja ne myöskin tulostetaan jokaisen tapahtuman tuotantotoimiston seinälle.

Yrityksen suunnitelmana on ensin tunnistaa kiusaaminen, eli selvittää, tuleeko se yrityksen sisältä vai yhteistyökumppaneilta ja onko se suoraa kiusaamista vai esimerkiksi liian tiukalla äänensävyllä puhumista. Kaikki kiusaamisilmoitukset otetaan vakavasti, koska Yritys X tiedostaa, että jokainen kokee eri asiat kiusaamisena. Yritys toivoo, että anonyymin palautteen mahdollisuus antaisi lisää työkaluja kiusaamisen ja epäasiallisen kohtelun taltuttamiseen. Tämä matka tulee kuitenkin olemaan pitkä, joten resursseja ja toimintamalleja lisätään ja uudistetaan.

Suunnitelmana on laatia sopivan ajankohdan tullen uusi kysely, jossa kiusaamisesta ja epäasiallisesta kohtelusta kysytään enemmän. Kysely on kuitenkin suunniteltava tarkkaan. Marja-Liisa Manka ja Marjut Manka avaavat kirjassaan *Työhyvinvointi* vuonna 2005 tehtyä kyselyä. Kyselyn mukaan suomalaisista 17,3 prosenttia koki tulleen kiusatuksi työpaikalla, mutta jo vuonna 2010 tehdyssä kyselyssä luku oli vain 6,2 prosenttia. Syyksi tähän kirjoittajat arvioivat sen, että vuonna 2005 kysymyksen asettelu oli ”Oletko viimeisen kuukauden aikana kokenut työpaikallasi sanallista parjaamista”, kun taas 2010 kysymyksenasettelu kuului ”Oletko kokenut kiusaamista/epäasiallista kohtelua” (Manka & Manka 2016.) Vastauksiin varmasti vaikutti erilainen kysymystenasettelu ja niiden tarkkuudessa oleva ero. Tämän takia on tärkeää suunnitella kysely hyvin, jotta sitä voi oikeasti verrata menneisiin ja tuleviin tuloksiin. On tutkittava myös, kuinka kyselyyn saataisiin enemmän vastauksia.

4.4 Koulutusmahdollisuudet

Oikea osaaminen on strateginen vahvuus, josta ei yritys voi tinkiä. Se tarkoittaa sujuvuutta, tehokkuutta ja turvallisuutta työpaikalla sekä mahdollistaa yrityksen tavoitteiden saavuttamisen. (Santala 2017)

On selvää, että henkilöstön koulutus on järkevä investointi, joka maksaa itsensä takaisin. Koulutusmahdollisuuksia toivottiin paljon. Ensimmäiseksi Yritys X haluaa toteuttaa johtamiskoulutusta keikkaliideille. Keikkaliidi on vastuussa tapahtuman rakennuksen, vedon ja puron aikataulutuksesta, tavaroiden pakkaamisesta, ruokatauoista, työaikojen seuramisesta ja hänelle usein myös annetaan ensikäden palautetta kentällä. Hän aistii freelancereiden työhyvinvoinnin merkkejä, joten hän voi tehdä ensisijaisia korjauksia hyvinvoinnin parantamiseksi. On kuitenkin epäreilua olettaa, että keikkaliidiksi nimetty henkilö osaisi ilman koulutusta tehdä näitä asioita. Hän on kuitenkin yleensä vain teknikko.

Keikkaliidit valitaan usein sen perusteella, kuinka paljon hän on tehnyt keikkoja Yritys X:lle ennen, ja hän on todistanut olevansa hyvä aikataulutuksessa ja muussa keikkaliidista vaativassa toiminnassa. Nyt on kuitenkin herätty siihen, että keikkaliidi on omanlaisensa esimies, jonka on osattava asioiden johtamisen lisäksi myös ihmisjohtamista, kuten esimiesten yleensäkin. Yrityksen kehittäminen ja jatkuva oppiminen on sen varassa, että organisaation jäsenet koulutautuvat. (Juuti 2006, 84) Freelancereiden kohdalla on yrityksen etu kouluttaa heitä. He ovat yritykselle investointi, ja heidän kouluttamisensa sitouttaa heitä työskentelemään Yritys X:lle, jolloin koulutus maksaa itsensä takaisin. Esimieskoulutusta suunnitellaan ajanjaksolle, jolloin tapahtumakentällä on hie-man hiljaisempaa.

Lisäksi Yritys X haluaa tarjota freelancereille vapaaehtoista koulutusta liittyen eri osaamisalueisiin, joita työssä vaaditaan. Koulutus järjestetään joko ulkopuoliselta ammattilaiselta ostettuna tai yrityksen omaa ammattilaista henkilökuntaa käyttäen. Sen lisäksi, että Yritys X tarjoaa tätä ilmaista koulutusta freelancereille, se toivoo freelancereiden huomaavan organisaation välittävän heidän hyvinvoinnistaan ja kuuntelevan heidän toiveitaan.

5 Toimenpiteiden testaaminen Tapahtuma T:ssä

5.1 Testatut toimenpiteet

Tapahtuma T järjestettiin syyskuussa 2019. Tapahtuma oli kolmen päivän mittainen, ja sitä rakennettiin viisi päivää ja purettiin kaksi päivää. Tapahtuma oli ulkona, ja se järjestettiin pääkaupunkiseudulla. Sitä tuli tekemään yhdeksän freelanceria mukaan lukien tekninen tuottaja.

Ensimmäisenä testattiin freelancerien HR-henkilön, Henkilö Y:n toimintaa. Tuottaja ilmoitti Henkilö Y:lle tarvitsemansa työntekijämäärän ja hahmotelman siitä, mitä erikoistaitoja tapahtumassa vaaditaan. Tekninen tuottaja tapahtumaan oli valittu jo kuukausia aikaisemmin, koska tekninen tuottaja tekee paljon ennakkotöitä yhdessä tuottajan kanssa. Tuottaja mainitsi muutaman nimen, jotka hänellä oli valmiiksi mielessä tapahtumaa varten. Hän antoi Henkilö Y:lle perustiedot tapahtumasta, jonka jälkeen Henkilö Y rupesi kontaktoimaan freelancereita. Aina, kun hän sai jonkun vahvistettua, tuottaja pääsi kätevästi suunnittelemaan aikataulutusta eteenpäin.

Kun tiedossa olivat kaikkien töihin tulevien nimet, tuottaja lähetti heille ”Tervetuloa töihin” -sähköpostin. Hän kirjoitti sen valmiin pohjan avulla, jota oli helppo soveltaa tähän tapahtumaan. Sähköposti lähetettiin kaikille kaksi viikkoa ennen tapahtumaa. Tässä sähköpostissa oli myös linkki anonyymiin palautelomakkeeseen, jos joku haluaa tapahtuman aikana tai sen jälkeen ilmoittaa kokemastaan häirinnästä tai muuten antaa palautetta anonyymisti. Yrityksen toimintaperiaatteet tulostettiin tapahtuman tuotantotoimiston seinälle.

Aivoriihessä esille tuli myös kaksi asiaa, jotka olivat yhteisen hetken pitäminen keikalla päivän aluksi tai lopuksi sekä keikan pakkaamiseen osallistuvat henkilöt. Tekninen tuottaja oli varaston mukana pakkaamassa autoja keikalle. Tervetuloa töihin -sähköpostissa

oli valmiiksi työaikojen kanssa kerrottu erillinen aika aamulla, jolloin käydään päivää läpi yhdessä.

5.2 Toimenpiteiden testauksen onnistuminen

Tapahtuma T:ssä oli helppo testata toimenpiteitä, koska se oli suhteellisen pieni, mutta silti tuotannollisesti todella vaativa tapahtuma.

Ensimmäiseksi freelancerien HR -henkilön käyttäminen toimi erinomaisesti. Se poisti ylimääräistä työtä tuottajalta, ja helpotti huomattavasti aikataulujen tekemistä. Freelance-reille oli selvää, kehen ollaan yhteydessä esimerkiksi palkka-asioissa. Tästä freelancerit antoivat vain hyvää palautetta ja toivovat asioiden jatkuvan samalla mallilla tulevaisuudessaakin.

Tervetuloa töihin -sähköpostin toimivuudesta ja tarpeellisuudesta kysyin jokaiselta freelancerilta erikseen. Jokainen kertoi lukeneensa sen, ja muutama jopa vastasi huomatesaan virheen esimerkiksi työvuoroissa. Se oli tuottajalle todella helpottavaa, koska jos työvuorolistaa ei olisi tehty niin tarkkaan etukäteen, olisi virheet huomattu vasta rakennusaikana. Yleisesti palaute sähköpostista oli hyvin positiivinen, ja sen kerrottiin auttaneen paljon työvuoroihin valmistautumisessa. Freelancerit kiittivät sitä, että tiesivät etukäteen kenen kanssa tulevat työskentelemään ja minkälainen tapahtuma on kyseessä. Vaikka sähköposti oli pitkä, siinä oli kaikki tarvittava tieto ja työt kentällä voitiin aloittaa heti ja töitä ei hidastellut epätietoisuus. Tällaista sähköpostia toivottiin kaikille tuleville keikoille.

Tapahtuman rakennus- ja purkupäivinä pidettiin joka aamu yhdessä noin vartin mittainen kahvihetki, jossa keikkaliidi (näin pienessä tapahtumassa sama henkilö kuin tekninen tuottaja) kertoi päivän aikataulun ja mahdolliset muutokset. Sen jälkeen työ aloitettiin aikataulussa. Tämä helpotti yllättävän paljon työskentelyä. Kaikki tulivat ajoissa töihin ja olivat neuvotusti tiettyyn aikaan työvaatteet päällä ja aamukahvit juotuna valmiina töihin. Kun aamurupatteluille ja ohjeistuksille on varattu oma hetkensä, ne eivät keskeytä varsinaista työntekoa ja työ kulkee sujuvasti.

Myös siitä oli etua, että tekninen tuottaja oli mukana pakkaamassa autoa, koska hän tiesi, missä autossa sijaitsee mikäkin tuote ja pakattiinko jotain tiettyä asiaa mukaan. Se nopeutti huomattavasti työntekoa.

Kaiken kaikkiaan freelancerit antoivat hyvää palautetta kaikista toimenpiteistä. Heille tuli todella sellainen olo, että heitä on kuunneltu ja työolosuhteita pyritään parantamaan. Tahtuman rakennus ja purku venyvät usein todella pitkiksi päiviksi, mutta kun taustalla ei ole valmiiksi turhatumista epä tietoisuudesta tai muusta työntekoa haittaavista asioista, pitkät päivät sujuvat hiukan mukavammin.

6 Pohdinta

Tutkimuksen alussa tilaajan toiveena oli saada konkreettisia toimenpiteitä, joilla kehittää freelancertoimintaa. Lähdin siis työskentelemään tutkimuksen parissa sillä ajatuksella, että tutkimus on tehtävä lähellä tutkimuskohdetta, freelancereita. Oikea tapa oli kohdata heidät ja kysyä suoraan mitä tulisi parantaa. Tämän lähestymistavan ansiosta sainkin näin yksityiskohtaisia tuloksia. Tärkein oli se, että työhyvinvoinnissa on parantamisen varaa. Työhyvinvointia saadaan parannettua erilaisilla toimenpiteillä, kuten freelance-rien HR-henkilön nimeämisellä, paremmalla tiedonjaolla ja mahdollisuudella antaa palautetta. Myös työpaikkakiusaamisen kitkeminen on erittäin tärkeää. Yksittäisten toimenpiteiden lisäksi loin yritykselle freelancertyöhyvinvoinnin portaat, jotka ovat tärkeä pohja toimenpiteille. Näitä portaita seuraten on helppo käsittää, mitä freelancertyöhyvinvointi pitää sisällään ja mitä se vaatii.

Tällaista määrää tietoa freelancereiden mielipiteistä ei yrityksellä ole ennen ollut. Vaikka esimerkiksi friikkupäivään osallistui vain pieni osa yrityksen freelancereista, on tieto silti relevanttia ja käytettävää. Tiedon pohjalta oli hyvä lähteä edistämään tutkimusta, ja mielestäni saamani tulokset olivat sellaisia, joita ei osattaisi kehittää ilman tätä tutkimusta.

Minut yllätti se, kuinka vähän, jos ollenkaan, tietoa freelancereiden työhyvinvoinnista on. Löysin paljon tietoa yksinyrittäjien työhyvinvoinnista, mutta sen soveltaminen tähän aiheeseen kävi haastavaksi ja koin, että freelancerit tarvitsevat omat työhyvinvoinnin toimenpiteet. He ovat oma ryhmänsä, eivät sovellettavissa oleva ryhmä. Luulen, että vähäinen tiedon löytyminen johtuu siitä, että freelancertyötä on niin paljon erilaista. Siksi onkin tärkeää, että tämä tutkimus tehtiin yhdelle yritykselle eikä yleisesti freelancereille. Yritys X saa tästä tärkeää yksityiskohtaista tietoa, mutta tutkimus voi inspiroida muitakin freelancereita käyttäviä yrityksiä kehittämään freelancertoimintaa.

Tämän tutkimuksen jälkeen toivon, että Yritys X yhä seuraa toteutettavien toimenpiteiden vaikutuksia. Yritys X:n täytyy kuunnella freelancereita ja antaa heille mahdollisuuksia tulla kuulluksi. Kyselyiden tekemistä on jatkettava, ja niissä on keskityttävä aina edellisen kyselyn luomiin tuloksiin. Yrityksen täytyy löytää keino, jolla freelancereita sitoutetaan kyselyihin vastaamiseen, koska on tärkeää saada tietoa mahdollisimman laajalta ryhmältä.

Jos tekisin tutkimuksen uudelleen, olisin keksinyt idean, jolla saisin vielä enemmän vastauksia kyselyyn ja osallistujia friikkupäivään. Lisäksi olisin lisännyt kyselyn työpaikkakiusaamiskohtaan vapaan sanan kentän, jotta olisi helpompi arvioida kiusaamisen laatua. Ylipäättänsä kuitenkin koen, että tutkimus sujui hyvin. Osaltaan siihen vaikutti se, että tein tutkimusta hyvin pitkään ja rauhallisesti ja luin paljon materiaalia pohjaksi tutkimukselle. Oma intohimoni yleisesti tapahtumia ja niiden tekemistä kohtaan on vaikuttanut siihen, että tutkimusta on ollut erittäin mielenkiintoista tehdä.

Lisäksi tutkimuksen mielekkyyttä lisäsi se, että koen tutkimuksen olevan hyvin tärkeä alalle. Ainakin kaikki Yritys X:n vakituiset työntekijät saavat tutkimuksen tulokset luettavakseen ja tätä kautta tutkimus vaikuttaa kaikkien työntekoon ja suhtautumiseen freelancereihin. Tätä tietoa ei ole vielä toimenpiteiden testaamista lukuun ottaen jaettu Yritys X:llä, ja on mielenkiintoista nähdä, kuinka tulokset otetaan vastaan.

Yritys X tiedostaa freelancereiden tärkeyden yrityksen toiminnan jatkuvuuden suhteen. Yritys X panostaa jo vakituisen henkilökunnan työhyvinvointiin, joten sen on vain laajennettava panostusta pidemmälle. Sen on seurattava laatimiani freelancertyöhyvinvoinnin portaita laatiessaan kyselyitä ja uusia toimenpiteitä. Uskon, että näillä tulevaisuuden suunnitelmilla Yritys X säilyttää maineensa hyvänä työpaikkana ja vielä edistää sitä. Kun Yritys X luo työntekijöilleen hyvän työhyvinvoinnin pohjan, se antaa tilaa työntekijöiden innovatiivisuudelle ja täten edistää uusien, entistä upeampien tapahtumien luomista ja vaikuttaa tällöin koko Suomen tapahtumakenttään.

Lähteet

Aaltonen, Markku, Anttonen, Hannu, Haratau, Theodor, Husman, Päivi, Jokiluoma, Hannu, Kuhn, Karl, Lindström, Kari, Masanotti, Giuseppe, Räsänen, Tuula, Van Den Broek, Karla, Wynne, Richard, Ylikoski, Matti, Anttonen, Hannu, Räsänen, Tuula 2009. Työhyvinvointi – uudistuksia ja hyviä käytäntöjä. Työterveyslaitos. <http://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/132079/tyohyvinvointi-uudistuksia-ja-hyvia-kaytantoja.pdf?sequence=1&isAllowed=y> (luettu 14.9.2019)

Alasoini, Tuomo, Anttila, Timo, Blom, Raimo, von Bonsdorff, Monika, Feldt, Taru, Huh-tala, Mari, Jokivuori, Pertti, Järvensivu, Anu, Lämsä, Anna-Maija, Melin, Harri, Mustos-mäki, Armi, Nikunen, Minna, Nätti, Jouko, Ojala, Satu, Piirainen, Tatu, Pyöriä, Pasi, Saari, Tiina, Vanhala, Sinikka, Pyöriä, Pasi 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

Arikoski, Juha, Innanen, Pekka, Juuti, Pauli, Karppanen, Kimmo, Kinnunen, Tommi, Luoma, Jenni, Nivala, Veijo, Räsänen, Mikko, Saarikoski, Ville, Salojärvi, Sari, Vauhko-nen, Päivi, Vesterinen, Pirkko, Wink, Heini, Vesterinen, Pirkko 2006. Työhyvinvointi ja esimiestyö. Helsinki: WSOY.

Akavan Erityisalat. Freelance-työ. Ammatinharjoittaja ja yrittäjä jäsenenä. https://www.akavanerityisalat.fi/nain_vaikutamme/ammatinharjoittaja_ja_yrittaja_jasenena/freelance-tyo (luettu 6.9.2019)

Ertel, Michael 2007. Adverse psychosocial working conditions and subjective health in freelance media workers. Abstract. <https://www.tandfonline.com/doi/full/10.1080/02678370500307289?scroll=top&needAccess=true> (luettu 14.9.2019)

Kehusmaa, Kirsti 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Helsingin Kamari Oy.

Juuti, Katariina, Kartano, Miika 2016. Z-Malli. Suunnittelijan salkku. <https://wiki.eduuni.fi/display/tutSuunnittelijanSalkku/Z-malli> (luettu 25.4.2019)

Manka, Marja-Liisa, Manka, Marjut 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.

Mielen Ihmeet. Psykologia. Maslow'n tarvehierarkia. 21.10.2018. <https://mielenihmeet.fi/maslown-tarvehierarkia/> (luettu 14.9.2019)

Muhammed, Abdullahi 31.3.2018. Forbes. Leadership. Freelancers, Here's How To Stave Off Job Burnout. <https://www.forbes.com/sites/abdullahimuhammed/2018/03/31/freelancers-heres-how-to-stave-off-job-burnout/#589cddbce787> (luettu 14.9.2019)

Ojasalo, Katri, Moilanen, Teemu, Ritalahti Jarmo 2015. Kehittämistyön menetelmät. Uudenlaista osaamista liiketoimintaan. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Rauramo, Päivi 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työturvallisuuskeskus TTK.
https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf (luettu 14.9.2019)

Reinboth, Camilla 2006. Tunnista ja torju työpaikkakiusaaminen. Helsinki: Yrityskirjat Oy.

Santala, Lassi 7.10.2017. Tutkimus ja koulutus. Henkilöstön koulutus on investointi, joka tuo tulosta. [https://promaintlehti.fi/Tutkimus-ja-koulutus/Henkiloston-koulutus-on-investointi-joka-tuo-tulosta/\(offset\)/2](https://promaintlehti.fi/Tutkimus-ja-koulutus/Henkiloston-koulutus-on-investointi-joka-tuo-tulosta/(offset)/2) (luettu 19.10.2019)

Screen Skills 2019. Careers. Freelancing. Health and wellbeing for freelancers.
<https://www.screenskills.com/about-us/press-releases/> (luettu 14.9.2019)

Työterveyslaitos. Toimiva työyhteisö. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyopaikkakiusaaminen/> (luettu 7.9.2019)

Liite 1. Kysely

suuri freelancer-kysely

Moikka!

Tämä kysely on suunnattu kaikille freelancerille työnkuvasta riippumatta. Kyselyn tarkoituksena on kartoittaa ja kehittää nykyistä toimintaa työntekijän näkökulmasta.

Kyselyyn vastaaminen vie aikaasi noin viidestä kymmeneen minuuttia. Kyselyyn vastataan anonyymisti. Kerättyjä tietoja käytetään toiminnan analysoinnin ja kehittämisen tukena.

1. Olen työskennellyt seuraavien osa-alueiden parissa (valitse yksi tai useampi vaihtoehto):

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Valoteknikko
- Videoteknikko
- Ääniteknikko
- Tekniikan apukäsi
- Keikkaliidi
- Varastotyöntekijä
- Runner
- Suunnittelija
- Somistaja
- Infra
- Puuseppä tai muu rakennustyö
- Muu: _____

2. Mikä motivoi sinua tekemään töitä [REDACTED]?

Voit valita useampia vaihtoehtoja.

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Työkokemus
- Verkostoituminen
- Mielenkiinto [REDACTED] toimintaa kohtaan
- Yhteishenki ja ilmapiiri
- Uusien ihmisten tapaaminen
- Mielenkiinto toteutettavien tapahtumien sisältöä kohtaan
- Ystävien tapaaminen
- Yleinen kiinnostus alaa kohtaan
- Ystäviltä saatava arvostus
- Raha
- Ilmainen pääsy keikoille ja muut palkinnot
- Muu: _____

Sivu 2

3. Onko [REDACTED] työympäristönä mielestäsi:

Arvioi asioita asteikolla yhdestä viiteen. Kolmonen edustaa neutraalia vaihtoehtoa.

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Kireä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Rento

4. Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Epästävällinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ystävällinen

5. Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Jäykkä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Joustava

6. Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Ennakkoluuloinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Ennakkoluuloton

7. Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Old school	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Moderni

8. Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Sisäänpäinkääntynyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Yhteisöllinen

9. Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Turvaton	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Turvallinen

10. Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Sekava	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Organisoitu

11. Oletko havainnut työyhteisössä kiusaamista, syrjintää tai muuta epäasiallista käytöstä?

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
 En
 En tiedä

12. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, oletko kohdannut epäasiallista käytöstä:

Merkitse vain yksi soikio.

- Työntekijöiden kesken
 Keikkaliidin ja työntekijöiden välillä
 Jonkun muun tahon toimesta
 Muu: _____

Sivu 3

13. Miten olet kokenut työvuorot?

Arvioi asteikolla yhdestä viiteen. Kolmonen tarkoittaa neutraalia vaihtoehtoa.

Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Liian lyhyt	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Liian pitkä

14. Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Raskas	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Liian kevyt

15. Merkitse vain yksi soikio.

	1	2	3	4	5	
Haasteeton	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	Liian haastava

16. Oletko kokenut työvuorojen venyvän usein tarpeettoman pitkiksi?

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
 En
 En tiedä

17. Jos vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, niin mitkä seikat ovat mielestäsi johtaneet työvuoron venymiseen?

18. Miten olet kokenut perehdytyksen työhön?

Merkitse vain yksi soikio.

- Perehdytys on ollut riittävä työtehtävissä toimimiseen
 En ole saanut perehdytystä vaikka olisin sitä tarvinnut
 Perehdytys oli liiankin perusteellinen
 Olisin kaivannut perusteellisempaa perehdytystä
 En tarvinnut perehdytystä

19. Miten ohjaus ja viestintä on työvuorojen aikana toiminut työntekijän ja keikkaliidin välillä?

Merkitse vain yksi soikio.

- Olen saanut ohjausta tarvittaessa
 En ole saanut ohjausta vaikka olisin sitä tarvinnut
 En ole tarvinnut lisäohjausta
 Olisin tarvinnut ohjausta mutta en tiennyt keneltä olisi pitänyt kysyä

20. Koetko että työntekijän on helppo pyytää ohjeistusta tai apua tarvittaessa?

Merkitse vain yksi soikio.

- Kyllä
 Ei
 En tiedä

Sivu 4

21. Onko työskentely [REDACTED] vastannut odotuksiasi?*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä
 Ei
 Minulla ei ollut odotuksia

22. Jos vastasit edelliseen kysymykseen Ei, tässä voit halutessasi perustella miksi:

23. Koetko että työpanoksellasi on ollut merkitystä?*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä
 Ei
 En tiedä

24. Ovatko tarjotut työtehtävät olleet riittäviä vai kaipaisitko lisää monimuotoisempia työtehtäviä?*Merkitse vain yksi soikio.*

- Työtehtävät ovat olleet riittäviä
 Kaipaisin lisää erilaisia työtehtäviä

25. Onko työvuoroja ollut tarjolla tarpeeksi?*Merkitse vain yksi soikio.*

- Työvuoroja on ollut tarjolla sopivasti
 Työvuoroja on ollut tarjolla liian vähän
 Työvuoroja on ollut tarjolla liikaa

26. Onko työstä maksettava korvaus ollut mielestäsi kohtuullinen?*Merkitse vain yksi soikio.*

- Kyllä
 Ei
 En osaa sanoa

27. Miten hyvin buukkaus keikoille, viestintä työvuoroista sekä muista asioista on mielestäsi toiminut?*Merkitse vain yksi soikio.*

1 2 3 4 5

Huonosti Hyvin

Sivu 5

28. Minkälaista koulutusta ja henkilökohtaista kehitystä kaipaisit? (valitse yksi tai useampia)

Valitse kaikki sopivat vaihtoehdot.

- Valo-ohjelmointi
- Valo-operointi
- Järjestelmien suunnittelu ja hallinta
- Ripustaminen ja trussirakenteet
- Design
- Tekninen suunnittelu
- Johtaminen ja kommunikointi
- Videotekniikka/kuvajärjestelmät
- Logistiikka ja pakkaus
- Korkean paikan työskentely
- Laitteen ja niiden käyttö: trukit, muut lastausvälineet, henkilönostimet
- Rakentaminen: lavasteet, dekot, messurakentaminen, tapahtumien infra
- Tapahtumatuotanto ja tekninen tuotanto
- Varastotyö
- En kaipaa lisää koulutusta tai kehitystä
- Muu: _____

29. Ideoita ja ajatuksia freelancereiden koulutukseen ja henkilökohtaiseen kehitykseen liittyen:

Voit halutessasi kertoa ajatuksiasi omin sanoin

30. Kehitysehdotukset koskien työskentelyä ja toimintaa

Esim. viestintä, kalusto, logistiikka, majoitukset, catering, palkkaus ym.

31. Avoin kenttä:

Tähän voit jättää risuja tai ruusuja ja kertoa terveisiä äidille

Liite 2. Power Point esitys

FAKTAT JA TAUSTATIEDOT

1/3 kyselyyn vastaajista oli sitä mieltä, että xxx on työympäristönä enemmän *sekava* kuin *organisoitu*.

Huono kommunikaatio

Liian vähäiset henkilöresurssit

Huono aikataulutus

Työaika muuttuu kesken vuoron

Yhteistyökumppaneiden odottelu kentällä

Liidin näkymättömyys kentällä

Ei tiedetä työvuoron pituutta etukäteen

Kalustologiset syyt

Työnjaon epäselvyys

AIVORIIHI

Kuinka xxx voisi olla organisoituneempi seuraavilla osa-alueilla:

kommunikaatio (tieto työvuoroista, keikasta etukäteen infoaminen, buukkausjärjestelmä, oikeiden ihmisten nimien tietäminen, oikeiden ihmisten näkyminen kentällä)

aikataulutus (aikataulusta etukäteen ja kentällä viestiminen, työvuorojen aikataulusta kiinni pitäminen ja muutoksista viestiminen)

palautteen saanti ja anto työvuoron jälkeen (työkalut, alustat, keinot)

Idean toteutushaasteet vakituisen henkilökunnan kannalta?

Idean toteutushaasteet freelancereiden kannalta?

Idean toteutushaasteet keikalla?

Idean toteutushaasteet keikkaa ennen ja jälkeen?

Liite 3. Tervetuloa töihin -lomake

TYÖNTEKIJÄOHJEISTUS

Hienoa saada sinut mukaan xxx tiimiin!

Tästä dokumentista löydät tärkeimmät tiedot tulevan työvuorosi tiimoilta.

YHTEYSHENKILÖT

Vastaava tuottaja
Tekninen tuottaja
Muut yhteyshenkilöt

TAPAHTUMA

Mitä
Missä
Milloin
Asiakas
Vierailijat
Nettisivut

TYÖNSUORITUSPAIKKA

Osoite
Parkkipaikat
Saapumisohjeet

PROJEKTIAIKATAULU

Rakennuspäivät
Vetopäivät
Purkupäivät
Työajat
Onko aamupalaveria

SAAPUMINEN

Autolla
Julkisilla
Suosikaa kimpakyytejä!

VARUSTEET

- Tarvittavat työvarusteet tulevat xxx puolesta:
heijastinliivit, kypärät, *muuta?*
- Maininta jos työ tapahtuu ulkona
- Työhön sopivat varusteet
- Tuleeko huppareita tai t-paitoja

TURVALLISUUS

- *Yleiset turvallisuusohjeet kerrotaan ensimmäisen työvuorosi alkaessa.*
- Määräysten mukaisia henkilökohtaisia huomioliivejä tulee käyttää tapahtuman rakennus- sekä purkupäivinä.
- Nostotöitä tehdessä tulee työalueen ulkorajat rajata selkeästi.
- Rakenteisiin kiivettäessä ja nostimissa on käytettävä määräysten mukaisia kyseiseen työtehtävään tarkoitettuja suojavaljaita. Valjaita on käytettävä, kun työskentelykorkeus ylittää kaksi (2) metriä.
- Ajoneuvoa tai työkoneita ei saa peruttaa ilman ajattajaa.
- Työkoneita saavat kuljettaa vain ennakkoon nimetyt koneiden käyttöön perehdytetyt henkilöt.
- Työpisteelle tulee järjestää tarvittava valaistus ennen töiden aloittamista.
- Kaikki onnettomuudet ja läheltä piti -tilanteet tulee raportoida kirjallisesti tuotannolle.
- Ensiapupaketti sijaitsee *missä?*

RUOKAILU

- Onko ruokailu omakustanteista
- Onko paikalla jääkaappi, hella, mikro, mitä muita?
- Onko mahdollisuutta työpaikan tarjoamaan ruokailuun, jos päivät venyvät?

CREW

Seuraavien tyyppien kanssa tulet työskentelemään:

ÄLÄ JAA MUITA TIETOJA KUIN NIMET

MUUTA

Esimerkiksi roskaamisesta, tupakoinnista, epäsoveliaasta kielenkäytöstä tai muusta mainittavat asiat

EPÄASIAALLINEN KÄYTÖS JA SIITÄ ILMOITTAMINEN

Jokaisella työntekijällä on oikeus kunnioittavaan kohteluun riippumatta sukupuolesta, sukupuoli-identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta, iästä, alkuperästä tai kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, perhesuhteista, seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta.

Emme hyväksy minkäänlaista häirintää, syrjintää tai muunlaista käytöstä, jota työntekijät saattavat pitää uhkaavana, pelottavana tai ihmisarvoa alentavana. Kunnioittava kohtelu ulottuu myös yhteistyökumppaneiden jäseniin.

Jos koet itse tai huomaat epäasiallista käytöstä, kiusaamista tai syrjintää, pyydän ilmoittamaan siitä joko nimellisenä freelancer – henkilöstöhallinnan xxx:lle, tai nimettömänä seuraavan anonyymien lomakkeen kautta:

xxx

Xxx pyrkii epäasiallisen käytöksen, kiusaamisen ja syrjinnän nollatoleranssiin, ja tarvitsemme siinä teidän apuanne ja panostanne.

Lomakkeen kautta voit antaa myös yleistä palautetta Xxx toiminnasta.

Mikä ihmeen Xxx?

Tiedot yrityksestä piilotettu.

Liite 4. Toimintaperiaatteet

YRITYS X:N TOIMINTAPERIAATTEET

Tasa-arvo ja keskinäinen kunnioitus

Jokaisella työntekijällä on oikeus kunnioittavaan kohteluun riippumatta sukupuolesta, sukupuoli identiteetistä tai sukupuolen ilmaisusta, iästä, alkuperästä tai kansalaisuudesta, kielestä, uskonnosta, perhesuhteista seksuaalisesta suuntautumisesta tai muusta henkilöön liittyvästä ominaisuudesta. Emme hyväksy minkäänlaista häirintää, syrjintää tai muunlaista käytöstä, jota työntekijät saattavat pitää uhkaavana, pelottavana tai ihmisarvoa alentavana. Kunnioittava kohtelu ulottuu myös yhteistyökumppaneiden jäseniin

Turvallisuudesta huolehtiminen

Työskentelemme turvallisesti, turvallisuusohjeita noudattaen, toisten turvallisuudesta välittäen, toisten turvallisuuden huomioiden. Havaittuja turvallisuuspuutteita ei sivuuteta.

Lakien noudattaminen

Noudatamme kulloinkin kyseessä olevan maan lakeja työskentelyssä sekä työympäristön rakenteissa. Emme jaa luottamuksellista tietoa eteenpäin. Huumeista ja alkoholista on pidättäydyttävä työaikoina. Henkilötietoja kerätään, käytetään ja käsitellään vain liiketoiminnan kannalta perusteltuihin tarkoituksiin tietosuojalainsäädäntöä noudattaen.

Ympäristöstä välittäminen

Tiedostamme ilmastonmuutoksen. Toimintamme kunnioittaa ympäristöarvoja niin ostopäätösten kuin loppukierrätyksenkin suhteen. Emme pelkää valistaa toisiamme ympäristöarvoista.

Yritys X ottaa toimintaperiaatteet vakavasti ja sitoutuu noudattamaan niitä ja valvomaan niiden toteutumista. Näitä toimintaperiaatteita noudattaa jokainen, joka työskentelee Yritys X:lle. Toimintaperiaatteet ovat kaikkien saatavilla ja niitä päivitetään tarpeen tullen. Jos huomaat toimintaperiaatteen vastaista käytöstä, ilmoita asiasta välittömästi esimiehellesi tai anonyymina sinulle neuvotun anonyymien palautteen kanavan kautta.