

Veli-Pekka Perätalo

TYÖTYTYVÄISYYSTUTKIMUS

Case: Yritys X

TYÖTYTYVÄISYYSTUTKIMUS

Case: Yritys X

Veli-Pekka Perätalo
Opinnäytetyö
Syksy 2019
Liiketalouden ko.
Oulun ammattikorkeakoulu

TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu
Liiketalous, Esimiestyö ja henkilöstöosaaminen

Tekijä: Veli-Pekka Perätalo

Opinnäytetyön nimi: Työtyytyväisyystutkimus Case: Yritys X

Työn ohjaaja: Antti Vähäkangas

Työn valmistumislukukausi- ja vuosi: Syksy 2019

Sivumäärä: 30 + 3

Opinnäytetyön tarkoituksena on tutkia Yritys X:n vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tavoitteena on mitata vuokratyöntekijöiden tämän hetkisen työtyytyväisyyden taso sekä löytää keinoja sen parantamiseen. Toimeksiantajana työssä toimii henkilöstöpalveluyritys Yritys X.

Tietoperusta koostuu henkilöstövuokrauksen ja työhyvinvoinnin teoriakirjallisuudesta. Lisäksi opinnäytetyössä käytetään verkkolähteitä ja lainsäädäntöä. Teoriaosuudessa käydään läpi henkilöstövuokrauksen osapuolet ja sen käyttäminen ja historia Suomessa sekä sen edut ja ongelmat. Lisäksi teoriaosiossa avataan työhyvinvoinnin käsitteistöä.

Tutkimuksessa käytettiin määrällistä ja laadullista tutkimusmenetelmää. Tutkimus suoritettiin sähköisenä kyselylomakkeena teemahaastattelun tavoin. Teemoina kyselyssä olivat työtyytyväisyys sekä työturvallisuus. Kysely lähetettiin sähköisenä kyselylomakkeena kahdeksalle toimeksiantajan vuokratyöntekijälle, joista kuusi vastasi kyselyyn. Kysely toteutettiin kesän 2019 aikana.

Tutkimuksessa selviää, että Yritys X:n työntekijät ovat pääosin tyytyväisiä työhönsä. Työntekijät kokevat tekevänsä tärkeää työtä ja töitä on ollut hyvin tarjolla. Muutamat käytännön asiat, kuten työvarusteiden laatu ja perehdyttämisen niukkuus nousivat esiin kehityskohteina.

Asiasanat: henkilöstövuokraus, työtyytyväisyys, työhyvinvointi, työturvallisuus

ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences
Degree Programme in Business Economics

Author: Veli-Pekka Perätalo

Title of thesis: Job Satisfaction Survey for Company X

Supervisor: Antti Vähäkangas

Term and year when the thesis was submitted: Autumn 2019 Number of pages: 30 + 3

The purpose of this thesis is to study the job satisfaction of rental workers of Company X. The aim is to measure the current job satisfaction level of rental workers and find ways to improve it. The work is commissioned by the temp service agency Company X.

The theoretical background consists of literature of temp service and well-being at work. Internet sources and legislation were also used as source. The theory section covers the parties involved in rental work and why companies use the service. Theory section also includes the history rental work in Finland, as well as its advantages and problems. The concepts of well-being at work is introduced as well.

The survey was conducted mainly as a qualitative research, but it had also features of a quantitative research in the grounding questions for a start. The themes of the survey were job satisfaction and work safety. The electronic questionnaire was sent to eight rental workers and six answered the survey. The survey was conducted during the summer of 2019.

The survey shows that the employees of Company X are mainly satisfied with their work. The employees feel that they are doing important work and Company X will employ them in the future too. Some practical issues, such as the quality of work equipment and the lack of orientation, were highlighted as areas for improvement.

Keywords: temp service, job satisfaction, well-being at work, work safety

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	6
1.1	Tausta ja tavoite	6
1.2	Toimeksiantaja	7
2	VUOKRATYÖ	8
2.1	Henkilöstövuokraus Suomessa	8
2.2	Henkilöstövuokrauksen osapuolet	9
2.3	Vuokratyön käyttäminen	10
2.4	Vuokratyön etuja	11
2.5	Vuokratyön ongelmia	12
3	TYÖTYTYVÄISYYS	14
3.1	Työhyvinvointi	14
3.2	Työtyytyväisyys	15
3.3	Työmotivaatio	15
3.4	Työturvallisuus	16
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	18
4.1	Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmän valinta	18
4.2	Tutkimuksen eteneminen	19
5	TUTKIMUSTULOKSET	20
5.1	Perustiedot	20
5.2	Tutkimustulosten laadullinen analyysi	22
5.3	Johtopäätökset	25
6.	POHDINTA	27
	LÄHTEET	29
	LIITTEET	

1 JOHDANTO

Johdannossa käydään läpi opinnäytetyön taustaa ja tavoitetta sekä esitellään tutkimuksen toimeksiantaja. Tutkimuksen tausta ja tavoite määriteltiin yhdessä toimeksiantajan kanssa, jotta tutkimuksesta olisi mahdollisimman paljon hyötyä heidän toimintaansa. Kappaleessa käy myös ilmi työn tutkimusmenetelmä sekä kuinka tutkimustieto kerättiin.

1.1 Tausta ja tavoite

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää Yritys X:n vuokratyöntekijöiden tämänhetkistä työtyytyväisyyttä ja löytää työkaluja siihen, kuinka työtyytyväisyyttä voitaisiin jatkossa parantaa. Työn tutkimusongelma on Yritys X:n vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden määrittäminen ja sen parantaminen. Vuokratyöntekijöiden nykyistä työtyytyväisyyttä määritellään sähköisellä työtyytyväisyyskyselyllä. Kyselylomake on tiivis ja käytännönläheinen, jotta kynnys vastata kyselyyn olisi mahdollisimman matala. Sen pohjalta myös parannusehdotukset ovat helppoja toteuttaa käytäntöön nopealla aikataululla. Tutkimukseen osallistuvat työntekijät työskentelevät rakennusalan, maarakennusalan ja teollisuuden työtehtävissä.

Opinnäytetyön teoreettinen osio tukee vahvasti työn empiiristä tutkimusvaihetta. Teoreettisessa osiossa paneudutaan henkilöstövuokrauksen ja työtyytyväisyyden käsitteisiin. Työn empiirisessä osiossa selvitetään vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä kyselylomakkeella. Tutkimuksessa käytetään sekä määrällistä, että laadullista tutkimusmenetelmää, sillä kyselylomakkeen monivalintaosion jälkeen työntekijöillä on mahdollisuus antaa toimeksiantajalle myös kehitysehdotuksia kirjallisessa muodossa.

Opinnäytetyön toimeksiantaja ei ole aikaisemmin mitannut työntekijöidensä työtyytyväisyyttä. Tutkimuksen tulokset auttavat toimeksiantajaa tulevaisuudessa vastaamaan työntekijöidensä tarpeisiin ja työtyytyväisyyteen konkreettisemmin. Tutkimuksesta käy myös ilmi mihin asioihin työntekijät ovat jo tyytyväisiä.

1.2 Toimeksiantaja

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii kansainväliseen henkilöstöpalvelualan yhtiöön kuuluva toimipiste Oulusta, Yritys X. Toimeksiantaja tarjoaa henkilöstöpalveluita pääsääntöisesti rakennus- ja maarakennusalan sekä teollisuuden toimialojen yrityksille. Yritys X:n liiketoiminta koostuu henkilöstövuokrauksesta sekä muista henkilöstöpalveluista, kuten rekrytoinneista ja soveltuvuusarvioinneista.

Toimeksiantaja on toiminut Oulussa vuodesta 2013 lähtien ja kasvattanut liiketoimintaansa vuosi vuodelta, ollen tällä hetkellä merkittävä työllistäjä Oulussa ja sen lähialueilla. Toimeksiantajalla työskentelee tällä hetkellä useita satoja vuokratyöntekijöitä määräaikaissa työsuhteissa.

2 VUOKRATYÖ

Kappaleessa perehdytään vuokratyön tietoperustaan. Lukijalle avautuu tämän kappaleen myötä henkilöstövuokrauksen tärkeimmät käsitteet, sen osapuolet ja kuinka henkilöstövuokraus tapahtuu. Lisäksi kappaleessa käydään läpi henkilöstövuokrauksen etuja sekä ongelmia ja sitä, miten henkilöstövuokraus on ottanut jalansijaa suomalaisessa työelämässä.

2.1 Henkilöstövuokraus Suomessa

Suomessa henkilöstövuokraus sallittiin omana toimialanaan vuonna 1995. Tätä ennen Suomessa oli ajanjakso, jolloin henkilöstön vuokraaminen oli kiellettyä. Kielto johti juurensa 1960-luvulla toimineisiin henkilöstövuokrausalan yrityksiin, joista käytettiin termiä ”reppufirmat”. Kyseisten yritysten palveluksessa olleet työntekijät kärsivät puutteellisesta työsuojelusta ja terveydenhuollosta sekä taloudellisesta epävarmuudesta työnantajaansa kohtaan. (Elomaa 2011, 24-25.)

1990-luvulle tultaessa henkilöstövuokrausalalla ei ollut minkäänlaista työoikeudellista säännöstöä tai työehtosopimusta. Tästä syystä osa henkilöstövuokrausalalla toimivista yrityksistä jättivät noudattamatta muille toimialoille tuttuja työoikeudellisia säännöksiä. Esimerkiksi ketjuttamalla määräaikaista työsuhdetta, vuokratyöt välttivät työnantajan eläkemaksut. Vuonna 1999 voimaan tulleen lakimuutoksen myötä kaikista, myös lyhyistä työsuhteista, työnantajan on maksettava eläke- ja sosiaaliturvamaksut. (Elomaa 2011, 26.)

Tänä päivänä henkilöstövuokraus on vakiinnuttanut paikkansa suomalaisessa työelämässä. Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2017 vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli kaksi prosenttia. Hyvän taloudellisen tilanteen myötä vuokratyöntekijöiden määrä on viime vuosina nousunut, etenkin teollisuuden toimialoilla. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto, 2019.)

Henkilöstövuokraus on helppo ja mutkaton palvelu sekä käyttäjäyritykselle, että työntekijälle. Työvoimatarpeeseen vastataan lyhyellä varoitusajalla, eikä se vaadi käyttäjäyritykseltä työlää ja usein myös tarpeeseen suhteutettuna hitaan rekrytointiprosessin aloittamista. Käyttäjäyrityksen työvoiman tarve on usein äkillinen johtuen esimerkiksi oman henkilöstön sairauspoissaoloista, jolloin vuokratyövoimaa tarvitaan töihin välittömästi.

Henkilöstöpalveluyritysten Liiton teettämästä vuokratyöntekijätutkimuksesta saadaan selville paljon tietoa vuokratyöntekijöiden tyytyväisyydestä, sekä muuta tärkeää tilastotietoa. Tutkimuksessa selvitetään esimerkiksi, miksi vuokratyötä tehdään. Tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijäksi päädytään monesta eri syystä: 45 prosenttia vuokratyöntekijöistä tekee vuokratöitä, koska olisi muuten kokonaan ilman töitä. Vapautta valita työajat ja -paikat itse, arvostaa vuokratyöntekijöistä 39 prosenttia. Monipuolisen työkokemuksen vuoksi vuokratyötä tekeviä on 26 prosenttia. Lisäänsioita haluaa 25 prosenttia vuokratyöntekijöistä. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2018).

44 prosenttia vuokratyöntekijöistä on tyytyväisiä nykytilanteeseensa. Valinnanvapautta arvostavia pätkätyöläisiä on 24 prosenttia. Asiakasyrityksen kirjoille siirtymistä havittelee 17 prosenttia vuokratyöntekijöistä ja 15 prosenttia on läpikulkumatalla. Läpikulkumatkalaisiksi lasketaan työntekijät, jotka etsivät vakituisempaa työpaikkaa tai viettävät esimerkiksi niin sanottua väli vuotta opiskelusta. (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto 2018).

Tutkimuksesta käy ilmi, että vuokratyöllä on paikkansa Suomen työmarkkinoilla, sillä sen mahdollistama joustavuus houkuttelee työntekijöitä puoleensa. Toki suurin osa vuokratyöntekijöistä tekee töitä, koska olisivat muuten ilman palkkatuloja, mutta myös lisäänsioiden perässä olevia työntekijöitä löytyy, jotka ovat tyypillisiä työntekijöitä vuokratyössä. Useat vuokratyöntekijöistä etsivät vielä omaa paikkaansa työelämässä, joten ei ole yllätys, että monipuolisen työkokemuksen ja erilaisten työpaikkojen näkeminen on yksi syy tehdä vuokratyötä.

2.2 Henkilöstövuokrauksen osapuolet

Olennainen ero perinteiseen työsuhteeseen on se, että vuokratyösuhdetta määrittelee kahden osapuolen (työntekijä ja työnantaja) sijaan kolme osapuolta: käyttäjäyritys, vuokratyöntekijä ja työntekijä. Vuokratyöntekijä on osapuolista se, jonka tehtävä on etsiä ja vuokrata työvoima muille yrityksille. Vuokratyöntekijä toimii työntekijän työnantajana ja täten hoitaa kaikki työnantajalle kuuluvat velvoitteet mm. palkanmaksun ja työterveyshuollon. Vuokratyöntekijän kautta työvoimaa vuokraavaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi. Käyttäjäyrityksen edustajan vastuulla on työntekijän perehdytys ja työnjohto työkohteessa. (Elomaa 2011, 27-28.)

Sopimus vuokratyöstä tehdään vuokratyörytymisen ja käyttäjärytymisen välille. Sopimus voi olla malliltaan pääsopimus työvoiman vuokraamisesta tai sopimus yhtä työvoiman vuokrauskertaa varten. Kolmas osapuoli vuokratyösopimuksessa on työntekijä. Pääsopimustyyppisessä mallissa käyttäjärytymis ja vuokratyörytymis sopivat yleisesti työvoiman vuokraamisesta. Pääsopimuksessa yleensä luetellaan alustavasti työvoiman tarve ja työntekijöiden ammattitaitovaatimukset. Pääsopimuksessa määritellään myös mahdollisimman tarkasti yleiset sopimusehdot, jotta osapuolet välttyvät näkemuseroilta. Usein pääsopimuksessa määritellään myös henkilöstövuokrauksen hinta. Aina hinnan määrittäminen ei ole mahdollista pääsopimuksessa, sillä hintaan saattaa vaikuttaa esimerkiksi työntekijän palkkavaatimus vuokratyörytymistä kohtaan. (Elomaa 2011, 39.) Yhtä työvoiman vuokrauskertaa varten tehtävässä sopimuksessa sovitaan samat asiat kuin pääsopimuksessa, mutta sopimus on kertaluontoinen ja sen mukaan voidaan määrittellä palvelun tarkka hinta, kesto ja työntekijän tehtäväkuva. (Elomaa 2011,38-40.)

Vuokratyössä työntekijän työnantajana toimii vuokratyörytymis. Työntekijä suorittaa työnsä käyttäjärytymisen työkohteessa. Vuokratyössä työntekijän ja käyttäjärytymisen välille ei muodostu työsuhdetta. Työnantajana vuokratyörytymis hoitaa kaikki työnantajalle kuuluvat velvollisuudet. Näitä velvollisuuksia ovat muun muassa työntekijän palkanmaksu, sairausajan palkka, työterveyshuollon järjestäminen sekä työntekijän tapaturmavakuuttaminen. (Salli 2012, 105.)

Käyttäjärytymisellä on työnjohto- ja valvontavastuu ja ne työnantajan velvollisuuden, jotka liittyvät työn tekemiseen ja järjestelyihin. Käyttäjärytymisen työnjohto esimerkiksi perehdyttää ja opastaa työntekijän työkohteessa. Lisäksi käyttäjärytymisen velvollisuuksiin kuuluu mm. työntekijän työnjohto- ja valvontavastuu sekä työturvallisuudesta huolehtiminen. Nämä velvollisuudet lakkaavat, kun sopimus työntekijän vuokraamisesta päättyy. (Salli 2012, 106.)

2.3 Vuokratyön käyttäminen

Henkilöstövuokraus muodostaa vaivattoman, joustavan ja nopean keinon saada työvoimaa erilaisiin tarpeisiin. Vuokratyötä käytetään erityisesti silloin, kun työvoimaa tarvitaan nopeasti tai tilapäisesti. (Hietala 2014, 21.) Vuokratyörytymis tekee rekrytointiprosessin käyttäjärytymisen puolesta. Lisäksi henkilöstövuokrauksen käyttäminen säästää käyttäjärytymistä hallinnollisissa kuluissa.

Käyttäjäyritykset käyttävät henkilöstövuokrausta useimmiten sesonkien ja kiirehuippujen tuoman työntekijävajeen tasoittamiseen sekä oman henkilöstön lomien tuuraamiseen. (Hietala 2014, 21.) Henkilöstövuokrauksen rekryointiprosessi on usein hyvin nopeampoinen, jolloin sopivien työntekijöiden etsiminen vaatii hakijaltaan tehokkuutta.

Myös uusien työntekijöiden rekryointi on yleinen tapa käyttää henkilöstövuokrausta. (Hietala 2014, 21.) Uuden työntekijän palkkaaminen on yritykselle riski ja rekryointiprosessi voi olla aikaa vievä ja kallis prosessi. Näiden ongelmien helpottamiseksi käyttäjäyritykset ostavat palvelun, jota henkilöstöpalvelualan yritykset tarjoavat. Käyttäjäyritys ottaa työntekijän määräajaksi vuokralle, jonka jälkeen palkkaavat hänet omaksi työntekijäkseen.

Kysynnän ja suhdanteiden muutosten edellyttämät joustot henkilömäärässä voidaan saavuttaa lisäämällä tai vähentämällä vuokratyöntekijöiden määrää, jolloin muutokset eivät kohdistu käyttäjäyrityksen vakituisen henkilöstöön. Tämä vähentää vakituisen henkilöstöön kohdistuvaa painetta työmäärän lisäämiseen ja keventää näiden työkuormaa. Tarpeen vähentyessä vastaavasti se pienentää työnantajan tarvetta vähentää vakituista henkilöstöä. (Hietala 2014, 21-22.)

2.4 Vuokratyön etuja

Vuokratyössä on paljon etuja niin yrityksille kuin työntekijöillekin. Käyttäjäyritykset saavat tarpeeseensa sopivan työntekijän usein yhdellä puhelinsoitolla. Palvelun helppous ja joustavuus auttavat käyttäjäyritystä pyörittämään omaa liiketoimintaansa ilman henkilöstöongelmia.

Vuokratyöntekijät ovat pääsääntöisesti työuransa alussa olevia alle 30-vuotiaita nuoria henkilöitä. Vuokratyö tarjoaa heille mahdollisuuden hankkia käytännön työkokemusta ja tutustua erilaisiin työpaikkoihin. Vuokratyön etuna on myös saada työmarkkinoille henkilöitä, jotka eivät välttämättä muuten saisi tai haluaisi vakituista työtä. (Hietala 2014, 19-20.)

Esimerkiksi rakennusalan perusopinnot suorittanut nuori voi yhden kesäsesongin aikana työskennellä useamman eri rakennusliikkeen työmailloilla erilaisissa työtehtävissä saaden arvokasta työkokemusta. Työmailta saatu työkokemus ja rakennusliikkeisiin luodut suhteet voivat auttaa

nuorta rakennusalan osaajaa tulevaisuudessa työllistymään esimerkiksi suoraan rakennusliikkeen työntekijäksi vakituiseen työsuhteeseen.

Vuokratyöntekijällä on myös vapaus valita työaikansa ja -paikkansa. Osa vuokratyöntekijöistä kokee, että heillä on käyttäjäyrityksen vakituista henkilöstöä paremmat mahdollisuudet vaikuttaa työaikoihinsa sekä työn määrään. Lisäksi vuokratyöntekijöillä on tarvittaessa mahdollisuus lopettaa työntekeminen nopeasti. (Hietala 2014, 20.) Vuokratyö antaa työntekijälle mahdollisuuden tietynlaiseen vapauteen. Vuokratyöntekijä voi esimerkiksi itse päättää milloin haluaa pitää lomaa töistä.

2.5 Vuokratyön ongelmia

Vuokratyön merkittävin ongelma on sen luoma epävarmuus. Epävarmuutta kokevat vuokratyön jokainen osapuoli. Vuokratyöntekijälle työsuhteen jatkuvuuteen ja toimeentulon riittävyyteen liittyvä epävarmuus aiheuttaa henkistä kuormitusta. Vuokratyösuhteet ovat tyypillisesti lyhyehköjä ja yleensä määräaikaista. Vaikka moni vuokratyöntekijä ilmoittaa tekevänsä vuokratöitä omasta halustaan, löytyy joukosta myös paljon niitä, jotka tekevät vuokratyötä sen vuoksi, ettei muuta työtä ole tarjolla. (Hietala 2014, 22-23.)

Vuokratyöntekijät kokevat usein olevansa työyhteisön ulkopuolella sekä saavansa tehtäväkseen huonoimmat työt ja työvuorot, joita muut eivät halua. Tämän lisäksi heillä on kohonnut riski jäädä työnantajan järjestämien koulutuksien ulkopuolelle, jolloin myös urakehitys on usein heikompaa. (Hietala 2014, 23.)

Käyttäjäyrityksen näkökulmasta epävarmuustekijät liittyvät vuokratyöntekijöiden osaamiseen ja sitoutuneisuuteen. Uuden työntekijän perehdyttäminen vie käyttäjäyrityksen resursseja, joka aiheuttaa työn tuottavuuden alenemista. Kun vuokratyöntekijän osaaminen on saavutettu vaaditulle tasolle, ongelmana on sitouttaa työntekijä käyttäjäyritykseen. (Hietala 2014, 22.)

Työyhteisön ja käyttäjäyrityksen henkilöstön kannalta vuokratyö luo riskin oman vakituisen henkilöstön korvaamisen vuokratyövoimalla sekä mahdollinen henkilöstön ulkoistaminen vuokrausyritykselle. Yksi syy vuokratyön tekemiselle onkin entisen työnantajan suorittama ulkoistus. Edellä

mainitut asiat aiheuttavat epävarmuutta ja mahdollisia ristiriitatilanteita työnantajan omien ja vuokratyöntekijöiden välillä. (Hietala 2014, 22.)

3 TYÖTYTYTYVÄISYYS

Työtyytyväisyyteen liittyy paljon eri tekijöitä, jotka edesauttavat työntekijän tyytyväisyyttä. Osa tekijöistä on ulkoisia tekijöitä, jotka eivät ole työntekijän hallittavissa, kun taas osaan työntekijä voi itse vaikuttaa. Kappaleessa avataan näitä käsitteitä ja muodostetaan kokonaiskuva työtyytyväisyydestä. Tutkimuksessa käsitellään kaikkia alla olevia käsitteitä, mutta pääteemoina ovat työtyytyväisyydessä sekä työturvallisuudessa.

3.1 Työhyvinvointi

Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvointi on monen tekijän summa. Hyvinvoiva työntekijä on motivoitunut ja vastuuntuntoinen, kokee itsensä tarpeelliseksi, onnistuu työssään ja pääsee hyödyntämään vahvuuksiaan sekä saa palautetta työstään. Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä sekä hyvin johdetussa työyhteisössä työntekijät pyritään pitämään työkykyisinä koko työuran ajan. (Työterveyslaitos 2019.)

Työhyvinvointiin panostaminen on investointi, jolla on myönteinen vaikutus esimerkiksi yrityksen tuottavuuteen, työntekijöiden alhaisempaan vaihtuvuuteen ja sairauspoissaoloihin. Työhyvinvointi vaikuttaa myös organisaation maineeseen. Työhyvinvointia ei saavuteta yksittäisillä terveystempauksilla, vaan se vaatii pitkäaikaista ja suunniteltua hyvinvointia edistävää toimintaa. (Työterveyslaitos 2019.)

Työhyvinvoinnin saavuttaminen vaatii myös työntekijän omaa panostusta, eikä pelkästään yrityksen investointeja. Kun työntekijä pitää yllä omaa hyvää työkykyään, se tukee työhyvinvointia. Työntekijän työkykyä edistää omasta henkisestä ja fyysisestä terveydestä huolehtiminen, osaamisen kehittäminen sekä arvojen, asenteen ja motivaation ylläpitäminen. (Työterveyslaitos 2019.)

Hyvinvoiva työntekijä kokee merkityksellisyyden tunnetta ja se lisää työssä jaksamista. Työhyvinvointiin panostaminen vähentää työntekijöiden sairauspoissaoloja ja vähentää henkilöstön vaihtuvuutta. Hyvinvoiva työyhteisö lisää hyvää työilmapiiriä, joka parantaa yrityksen tuottavuutta, voittoa, mainetta ja asiakastytytyväisyyttä. (Työterveyslaitos 2019.)

3.2 Työtyytyväisyys

Raatikaisen (2004) mukaan työtyytyväisyydellä tarkoitetaan työntekijöiden henkistä, fyysistä ja sosiaalista hyvinvoinnin tilaa, johon työolosuhteet vaikuttavat. Työtyytyväisyys on kokonaisvaltainen myönteinen kokemus työstä, minkä voidaan olettaa toteutuvan silloin kun sen edistämistä tuetaan yksilön, työn ja organisaation tasolla.

Työtyytyväisyys on korkea, kun työntekijä kokee mielihyvää ja työntekijä viihtyy työssään. Mielihyvän tuntemuksista syntyy innostusta, viihtyvyyttä ja työmotivaatiota. Kun työhön liittyy negatiivisia tuntemuksia, se aiheuttaa työntekijässä mm. ahdistusta, työhön leipääntymistä ja työstressiä. (Robbins, Judge & Campbell 2010, 63.)

Työtyytyväisyys on siis osa isompaa kuvaa, eli työhyvinvointia. Työhyvinvointi on työympäristön ja työntekijän yhteinen tavoite ja vastuu. Työtyytyväisyys kuvaa pelkästään työntekijän tyytyväisyyttä työhön eikä työympäristöä. Osa työtyytyväisyyttä on työmotivaation lisääntyminen.

3.3 Työmotivaatio

Työmotivaatiosta käytetään myös termiä työn imu. Se tarkoittaa myönteistä tunne- ja motivaatiotilaa työssä. Työn imuun liittyy kolme hyvinvoinnin ulottuvuutta: tarmokkuus eli kokemus energisyydestä ja halu panostaa työhön, omistautuminen eli kokemus merkityksellisyydestä ja innokkuudesta sekä uppoutuminen eli syvää keskittymistä ja paneutumista työhön. (Työterveyslaitos 2019.)

Työmotivaatiota ohjaa sisäiset sekä ulkoiset motiivit. Sisäisiä motiiveja ovat esimerkiksi työnilo, yhteenkuuluvuus ja työssä edistyminen. Ulkoisia motiiveja ovat esimerkiksi palkka, ulkopuolinen hyväksyntä ja ylennys. Tyypillistä on, että sisäinen motivaatio tuottaa pitkäaikaista mielihyvää, kun taas ulkoinen motivaatio on lyhytaikaista. (Peltonen & Ruohotie 1987, 25-26.)

Sisäisen motivaation eli työn imun puuttuminen aiheuttaa uupumusta ja se vaikuttaa negatiivisesti työntekijän hyvinvointiin ja työn laatuun. Työn mielekkyyden puuttuminen voi johtua esimerkiksi liian vaativasta tai liian yksitoikkoisesta työstä. Myös tunnustuksen ja palautteen puute voi aiheuttaa turhautumista ja kynnisyttä. Aidosti innostunut työntekijä ponnistelee enemmän ja työn laatu on parempaa. Kun työntekijöille antaa mahdollisuuden käyttää luovuuttaan ja taitojaan, heidän innostuksensa työtä kohtaan kasvaa. (Rinta-Tassi 2016.)

3.4 Työturvallisuus

Työterveyslaitoksen mukaan työturvallisuuden edistäminen lähtee hyvästä suunnittelusta, jossa otetaan huomioon ihmisen toiminta sekä työympäristö. Tapaturmien ennalta ehkäiseminen lisää työyhteisön turvallisuutta ja tuottavuutta. Tapaturmien taustalla on aina syynsä, ne eivät tapahdu sattumalta. Työturvallisuuden kehittämisen lähtökohtana on riskien ja työympäristön arviointi. Tapaturmien ja vaaratilanteiden tutkiminen ja arviointi ja niistä oppiminen edistävät työturvallisuutta. (Työterveyslaitos 2019.)

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 1 § Tämän lain tarkoituksena on parantaa työympäristöä ja työolosuhteita työntekijöiden työkyvyn turvaamiseksi ja ylläpitämiseksi sekä ennalta ehkäistä ja torjua työtapaturmia, ammattitauteja ja muita työstä ja työympäristöstä johtuvia työntekijöiden fyysisen ja henkisen terveyden, jäljempänä terveys, haittoja.

Työturvallisuus on työnantajan vastuulla. Työntekijän tulee noudattaa työnantajan ohjeita ja käyttää esimerkiksi työnantajan määräämiä suojavälineitä, kuten kypärää tai suojalaseja. Työpaikan turvallisuudesta huolehditaan toimenpiteillä, jota kutsutaan työsuojeluksi. Toimenpiteillä varaudutaan työpaikan vaaroihin. Vaaroja voi olla esimerkiksi melu, pöly, liiallinen kiire tai liian raskaat taakat. Työnantajan vastuulla on huolehtia työpaikan turvallisuudesta sekä vakuuttaa työntekijänsä tapaturmien varalta. (SAK 2019.)

Yritys X:n vuokratyöntekijöistä suurin osa työskentelee rakentamisen tai metalliteollisuuden toimialoilla, joissa tapaturmariskit ovat suuret (työsuojeluhallinnon verkkopalvelu 2019). Työturvallisuuteen panostaminen on tärkeää, jotta työntekijät pysyvät terveenä ja voivat työskennellä turvallisesti. Työturvallisuudesta huolehtiminen pitää aloittaa jo työntekijää perehdyttäessä. Työtapa-

turmia ennaltaehkäisee perehdytys jokaiseen työvaiheeseen sekä työkoneeseen, joita työntekijä työssään käyttää.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tässä kappaleessa kerrotaan tutkimuksen toteuttamisesta. Kappaleessa tuodaan ilmi tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmän valinta. Lisäksi kappaleessa käydään läpi, miten tutkimus päätettiin toteuttaa ja mistä syystä näihin valintoihin päädyttiin. Lopuksi esitetään tutkimuksen eteneminen vaihe vaiheelta.

4.1 Tutkimusongelma ja tutkimusmenetelmän valinta

Työn tutkimusongelma on Yritys X:n vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden määrittäminen ja sen parantaminen. Tutkimuksen tavoitteena on siirtää tutkimustuloksista saatu tieto käytäntöön, jotta Yritys X:n vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys parantuisi. Työtyytyväisyyteen panostaminen on myös järkevää, sillä sen ansiosta yritys voi saada lisää pätevää työvoimaa aikana, jolloin työvoimasta on pulaa. Tutkimus päätettiin tehdä toimeksiantajan pyynnöstä, sillä vastaavaa tutkimusta ei oltu aiemmin Yritys X:n toiminnan aikana tehty.

Tutkimusmenetelminä tutkimuksessa on sekä laadullinen, että määrällinen tutkimus. Määrällisen tutkimuksen menetelmiä käytettiin vastaajien perustietojen keräämistä varten. Loput kysymykset olivat avoimia kysymyksiä. Tutkimuksessa tuodaan esiin vuokratyöntekijöiden mielipiteitä työtyytyväisyydestä, työhyvinvoinnista, työmotivaatiosta sekä työturvallisuudesta. Laadullisen tutkimuksen menetelmin saatiin syvällisempää tietoa tutkimusongelmasta, sillä vastaajat saivat tuoda omia ideoita esiin sen sijaan, että kysymykset olisivat olleet monivalintakysymyksiä. Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana pidetään todellisen elämän kuvaamista, jota pyritään kuvaamaan mahdollisimman kokonaisvaltaisesti. Laadullisessa tutkimuksessa tarkoituksena on löytää enemmän tosiasioita, kuin todentaa jo olemassa olevia väittämiä. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2008, 157.)

Teemahaastattelu on puolistrukturoitu haastattelumenetelmä, jossa kysymykset ovat kaikille samat, mutta ne eivät ole sidottu vastausvaihtoehtoihin. Kyselyyn osallistujat vastaavat avoimiin kysymyksiin, jolloin vastaukset ovat laajempia kokonaisuuksia. Puolistrukturoitua haastattelumenetelmää sanotaan teemahaastatteluksi sen takia, koska haastattelut kohdennetaan tiettyihin teemoihin, joista keskustellaan. (Hirsjärvi & Hurme 2001, 47, 48.) Kyselylomake tutkimuksessa

toimi teemahaastattelun tavoin, pitäen sisällään kaksi pääteemaa: työtyytyväisyys ja työturvallisuus.

4.2 Tutkimuksen eteneminen

Halusin saada tutkimuksestani mahdollisimman kattavan ja tarkan, joten päädyin laatimaan kyselylomakkeesta tiiviin kokonaisuuden, jonka vastaamiseen ei mene paljon aikaa. Lisäksi uskoin, että kyselyn vastausprosentti on korkeampi, mitä tiiviimpi ja selkeämpi kyselylomake on. Laadin kyselylomakkeen, joka piti sisällään kaksi perustietoa havainnollistavaa monivalintakysymystä ja kuusi avointa kysymystä tutkimusaiheesta. Toisena vaihtoehtona olisi ollut teemahaastattelujen pitäminen muutaman työntekijän kanssa, mutta päädyin sähköiseen kyselylomakkeeseen ajansäästöllisistä syistä. Uskoin, että sähköisellä kyselylomakkeella saan tarpeeksi kattavan tutkimustuloksen.

Hyväksyin kyselylomakkeen toimeksiantajalla, jonka jälkeen valitsimme yhdessä tutkimukseen kahdeksan vuokratyöntekijää, joille lähetin kyselylomakkeen sähköpostitse saatekirjeineen kesäkuussa 2019. Kyselyyn oli aikaa vastata 21.7.2019 saakka, johon mennessä sain kuusi vastausta. Vastausprosentti teettämäni kyselyyni oli 75%. Kysely lähetettiin yrityksessä kokoaikaisesti työskenteleville vuokratyöntekijöille. Vuokratyöntekijät työskentelevät rakennus- ja metalliteollisuuden toimialoilla.

Sain hyviä vastauksia koskien työtyytyväisyyttä ja työturvallisuutta, jotka pitivät sisällään sekä parannusehdotuksia että tyytyväisyyttä nykyiseen tilanteeseen. Vastausten laatu ja määrä täyttivät tutkimuksen tavoitteet. Kysely järjestettiin ensimmäistä kertaa Yritys X:n toiminnan aikana ja se otettiin yrityksen toimihenkilöiden ja vuokratyöntekijöiden puolella hyvin vastaan. Kun tutkimus oli suoritettu, kävin läpi tutkimustulokset.

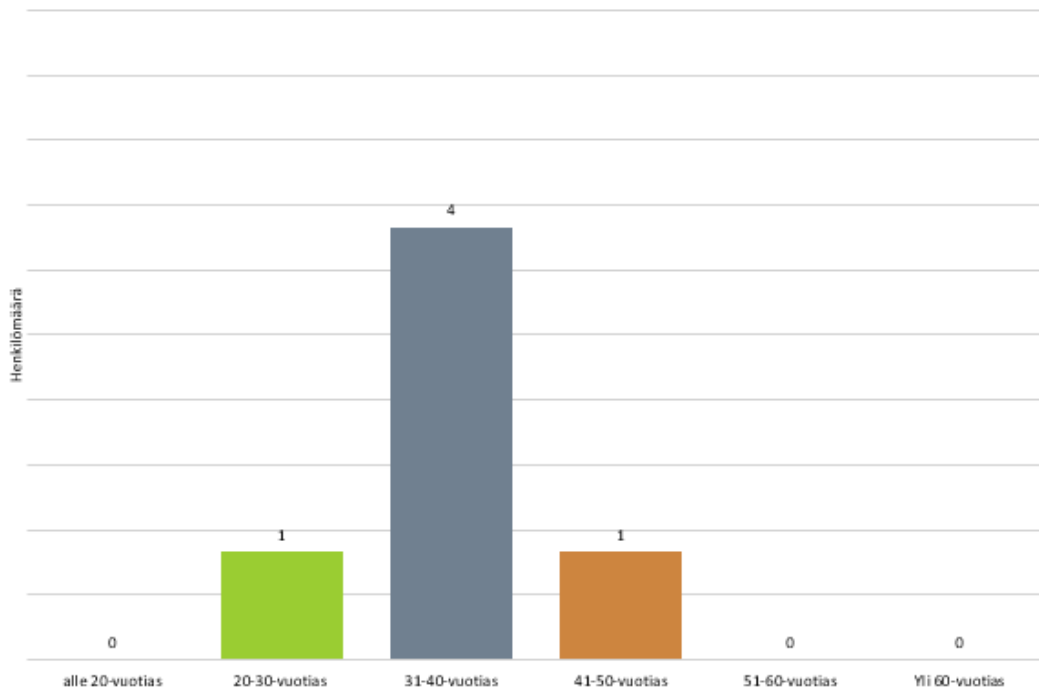
5 TUTKIMUSTULOKSET

Tutkimukseen osallistui kuusi työntekijää, joiden vastauksista alla olevat tutkimustulokset koostuvat. Työntekijät työskentelevät Yritys X:llä rakennusalan tai teollisuuden toimialojen työtehtävissä vuokratyösuhteessa. Tutkimustulokset käydään läpi yleisellä tasolla, jotta vastaajien anonymiteetti säilyisi.

5.1 Perustiedot

Kyselyn alussa oli kaksi monivalintakysymystä, joilla määriteltiin perustietoja kyselyyn osallistuvista työntekijöistä. Perustietoja läpikäydessä selvennän, miksi halusin selvittää juuri nämä tiedot kyselyssä sekä sen, että miten lopulta muodostui kyselyyn osallistuneiden vuokratyöntekijöiden ryhmä. Ensimmäiseksi kyselyssä selvitettiin vastanneiden ikää.

2. Ikäsi?



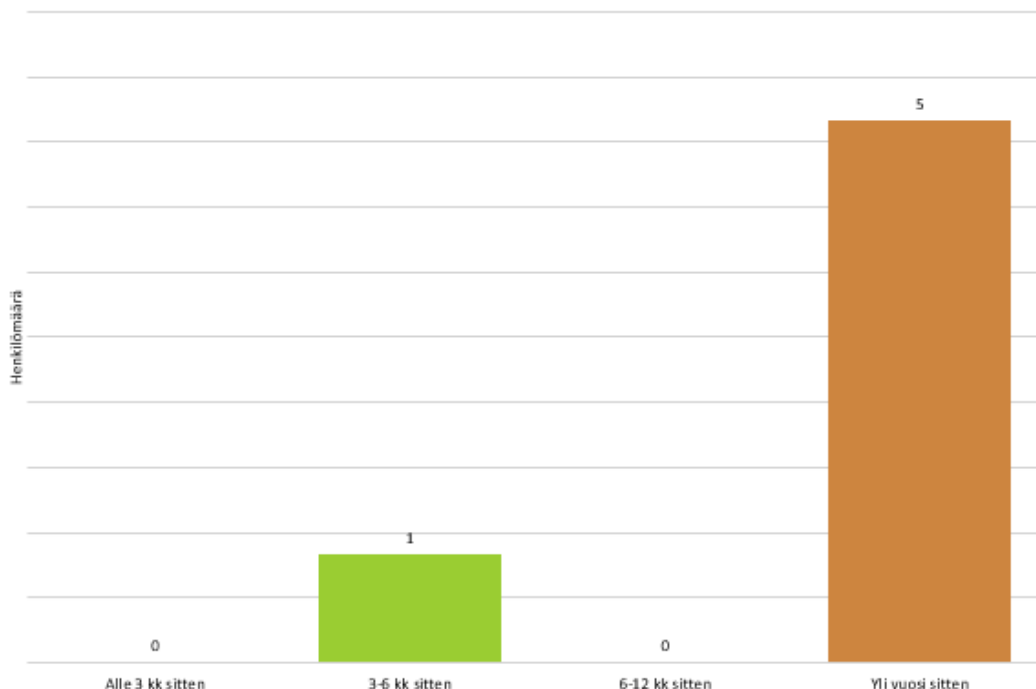
Kuvio 1.

Halusin kysyä tutkimuksessani työntekijöiden ikää, sillä tyypillisesti vuokratyöntekijät ovat työelämäänsä aloittelevia nuoria henkilöitä tai vastavuoroisesti työuransa loppupäässä olevia kokeneempia ammattilaisia. Kuten kuviosta 1 huomataan, tämän tutkimuksen ikäjakauma ei tue tätä tilastollista faktaa, sillä kyselyyn valitut työntekijät sattuiivat olemaan juuri näiden ääripäiden välisiä. Tutkimukseen valittiin kokeneempia työntekijöitä, joilla on todennäköisemmin enemmän vertailupohjaa eri yritysten toimintatavoista.

Kyselyn ulkopuolelle jääneistä Yritys X:n vuokratyöntekijöistä kuitenkin suuri osa on nuoria henkilöitä, jotka aloittelevat työuraansa ammattilaisena tai työskentelevät samalla kun miettivät tulevaisuuden suunnitelmiaan esimerkiksi opintojen parissa. Myös työuransa loppupäässä olevia työntekijöitä, joilla on mittava ammatillinen historia takanaan ovat merkittävä osa Yritys X:n työvoimaa.

Toisena monivalintakysymyksenä kyselyssä kysyttiin, että kauanko työntekijät ovat työskennelleet Yritys X:llä.

3. Koska olet aloittanut työskentelyn Yritys X:llä?



Kuvio 2.

Työsuhteen pituus on myös merkittävä perustieto, sillä henkilöstöpalvelualalla työsuhteet ovat usein lyhyitä keikkatöitä tai määräaikaista työsuhteita. Suurin osa kyselyyn valituista työntekijöistä ovat työskennelleet kokoaikaisesti Yritys X:llä yli vuoden verran (Kuvio 2). Kyselyyn valittiin vastaajiksi pitkäaikaisia työntekijöitä, sillä heillä on eniten kokemuksia Yritys X:n toiminnasta.

Henkilöstöpalvelualalla työskentely on usein hektistä ja keikkapainotteista. Valtaosa vuokratyöntekijöiden työsuhteista ovat määräaikaista. Kyselyyn valitut vuokratyöntekijät ovat siitä onnellisessa asemassa, että heidän työsuhteensa ovat jatkuneet pitkään ja Yritys X on pystynyt tarjoamaan heille työtä pitkäkestoisesti.

5.2 Tutkimustulosten laadullinen analyysi

Perustietojen jälkeen kyselylomakkeessa siirryttiin avoimiin kysymyksiin, jotka käsittelivät tyytyväisyyttä, työturvallisuutta ja työhön perehdyttämistä. Halusimme toimeksiantajan kanssa selvittää miten vuokratyöntekijät kokevat Yritys X:n kiinnostavan huomiota tyytyväisyyteen sekä työturvallisuuteen, joten kysely jakautui näihin kahteen pääteemaan. Tyytyväisyysasteen alla kysely piti sisällään myös kysymyksiä työhyvinvoinnista, tyytyväisyydestä, työmotivaatiosta sekä työturvallisuudesta. Kyseiset teemat koettiin myös toimeksiantajan puolelta tärkeiksi kehityskohteiksi, joten niistä haluttiin saada lisätietoa vuokratyöntekijöiltä. Työturvallisuutta edistävänä asiana nostin esille kyselyssä työntekijöiden oikeanlaisen perehdyttämisen tärkeyden. Seuraavaksi etenen tutkimustulosten läpikäymistä kyselylomakkeen kohta kerrallaan.

”Oletko pitänyt työskentelystä Yritys X:llä ja oletko ollut tyytyväinen työtehtäviisi? Mihin asioihin olet ollut tyytyväinen? Koetko, että työsi on tärkeää? Kerro esimerkki!”

Kyselyyn vastanneet olivat pääosin tyytyväisiä työtehtäviinsä ja kokivat työnsä tärkeäksi. Tyytyväisyyttä lisäsi Yritys X:n ripeä toiminta ja monipuoliset työtehtävät, jotka lisäävät ammattitaitoa ja mielekkyyttä työntekemistä kohtaan. Yritys X sai kiitosta siitä, ettei työsuhteiden välissä ole ollut pitkiä välejä, vaan töitä on ollut hyvin tarjolla. Työntekijät kokevat työnsä tärkeäksi ja tuottavaksi käyttäjäyritykselle. Vapauteen valita lomansa ajankohdat oltiin myös tyytyväisiä.

”Koetko, että ongelmatilanteissa asiat hoidetaan kuntoon välittömästi ja että esimiehesi kanssa yhteydenpito on mutkatonta? Voisiko kommunikointia työntekijän ja työnantajan välillä parantaa? Miten?”

Yritys X:n toimihenkilöt ovat panostaneet joustavaan ja nopeaan kommunikointiin vuokratyöntekijöidensä kanssa, jotta kynnyks keskusteluun olisi mahdollisimman pieni. Yhteydenpitoa työnantajan ja työntekijän välillä pidettiin toimivana ja nopeana. Mikäli ongelmatilanteita tulee, ne hoidetaan nopeasti kuntoon. Työntekijät kokevat, että heidän toiveensa otetaan huomioon ja että heitä kuunnellaan. Myös molemminpuolista joustavuutta keuhuttiin. Varsinaisia kehitysideoita kommunikoinnin parantamiseen ei noussut esiin tutkimuksessa.

”Aloittaessasi työt, oliko perehdytys yrityksen toimintatapoihin riittävä? Missä asioissa olisi parantamisen varaa perehdytyksen suhteen?”

Yritys X:n työntekijöille järjestetään perehdytys työsuhteen alussa. Perehdytyksessä käydään läpi käytännön asiat, kuten esimerkiksi työterveyshuollon järjestäminen ja palkanmaksuaikataulu. Nykyisin Yritys X:llä on käytössä perehdytyslomake, joka käydään läpi työntekijöiden kanssa kohta kohdalta. Lomakkeen avulla työnantaja varmistaa kattavan ja samanlaisen perehdytyksen jokaiselle työllistyvälle työntekijälle. Varsinainen työmaalla tapahtuva perehdytys on aina käyttäjäyrityksen vastuulla.

Kyselyyn vastanneet työntekijät olivat pääsääntöisesti tyytyväisiä Yritys X:n perehdytyksen laatuun. Käyttäjäyrityksen järjestämät perehdytykset olivat vastaajien mielestä riittävän kattavia ja käytännönläheisiä. Niissä perehdytettiin työmaan eri työvaiheisiin sekä työkoneisiin, joita työvaiheissa käytettiin.

”Miten työtyytyväisyyttäsi voitaisiin lisätä? Kerro kehittämissideoita!”

Yritys X:n tavoitteena on lisätä vuokratyöntekijöidensä työtyytyväisyyttä myös sen vuoksi, jotta maine hyvänä työnantajana leviäisi työntekijöiden keskuudessa. Työntekijöiden välittämät kehitysideat ovat tässä asiassa arvokkaassa asemassa.

Työntekijöiltä nousi esiin useita erilaisia kehitysideoita, jotta työtyytyväisyyttä saataisiin kohennettua. Esimerkiksi parannusehdotuksena yksi vastaaja toivoi nykyaikaista sähköistä työtuntikirjausjärjestelmää vanhan paperisen työtuntilistan tilalle. Lisäksi eräs vastaaja ehdotti vuokratyöntekijöille maksettavaksi tulospalkkiota, kun työnantaja saa taloudellisesti hyvän tuloksen. Myös vuokratyöntekijöille järjestettävää virkistystoimintaa toivottiin.

”Koetko, että työvaatteesi ja suojarusteesi ovat turvallisia? Missä asioissa voimme parantaa ja mitkä asiat ovat jo hyvin? Anna kehittämissideoita!”

Rakennustyömaalla sekä teollisuuden työpisteissä tietyt suojarusteet ovat tarkkaan määriteltyjä ja pakollisia pitää yllä työskennellessä. Esimerkiksi rakennustyömaalla pakollisia suojarusteita ovat leukaremmillinen työkypärä, kuulosuojaimet, suojalasit, huomiovärilliset työvaatteet, turvakengät sekä työhanskat. Työvaiheesta riippuen lisäksi voidaan tarvita esimerkiksi hengityssuojaimia tai putoamisvaljaita.

Kyselyn perusteella työvaatteet ovat asialliset ja hyvät. Yritys X sai kehuja hyvin toimivasta varastosta, jokaisena arkipäivänä pystyi käydä vaihtamassa likaiset tai rikkinäiset työvaatteet uusiin. Kehittämiskohteina useat vastaajat pitivät turvakenkiä. Vastaajat toivoivat laadukkaampia turvakenkiä, jolloin työskentely olisi mukavampaa.

Yksi vastaaja toivoi mahdollisuutta saada suojalaseja vahvuuksilla. Tässäkin asiassa perehdytyksessä on ollut aukko tai vastaavasti työntekijä ei ole asiaa maininnut esimiehelleen, sillä Yritys X hankkii työntekijöilleen vahvuuksilla olevat suojalasit, kun he niitä tarvitsevat.

”Miten työturvallisuutta voitaisiin parantaa työssäsi työnantajan osalta? Koetko, että työturvallisuuteesi kiinnitetään huomiota? Anna esimerkkejä!”

Kuten aikaisemmin mainitsin, työturvallisuuden panostaminen on yksi toimeksiantajan teemoista tutkimukselle. Vuokratyöntekijöiltä toivotaan työturvallisuushavaintoja ja muita huomioita työturvallisuudesta, sillä on myös käyttäjäryityksen etu, että heillä työskentelevien vuokratyöntekijöiden työturvallisuuden kiinnitetään huomiota. Työturvallisuutta voidaan parantaa panostamalla työva-

rusteiden laatuun, mutta ennen kaikkea se on asennekysymys. Kun työntekijällä on kirkkaana mielessään ajatus turvallisesta työskentelytavasta, työtaturmia sattuu vähemmän.

Kyselyyn vastanneista kukaan ei ollut kokenut vaaratilanteita työkohteissaan. Vastauksissa korostettiin työntekijän vastuuta työturvallisuuden parantamiseksi. Vastauksissa ehdotettiin lisäämään huolellisuutta ja varovaisuutta jokaiseen työvaiheeseen, jotta mahdollisilta työtaturmilta vältyttäisiin.

”Koetko, että työmailla sinun työturvallisuudestasi pidetään huolta myös asiakasyrityksen toimesta? Oletko turvallisuuden myötä yhdenmukaisessa asemassa yrityksen oman työntekijän kanssa? Anna esimerkki!”

Käyttäjäyrityksen vastuulla on hoitaa työmaalla tapahtuva perehdytys myös vuokratyöntekijöille. Lisäksi käyttäjäyrityksen tehtävänä on valvoa ja johtaa työn tekemistä. Käyttäjäyrityksen omat työntekijät ja vuokratyöntekijät eivät saisi olla eriarvoisessa asemassa, vaan heidän kuuluisi olla yhdenmukaisessa asemassa myös työturvallisuuden saralla.

5.3 Johtopäätökset

Tutkimustuloksista käy ilmi, että vuokratyöntekijät ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä työolosuhteisiinsa ja Yritys X:n toimintaan. Heitä kohdellaan hyvin ja kommunikointi esimiesten kanssa on nopeaa ja mutkatonta. Työvarusteet saivat yleisellä tasolla positiivista palautetta. Tuloksista huokui myös luottamus työnantajaa kohtaan, että töitä on tarjolla pitkäksi aikaa ja työtehtävät olivat vastaajille mieluisia. Vastaajat kokivat työnsä tärkeäksi ja tuottavaksi.

Varsinaisia kehityskohteitakin tutkimuksesta löytyi. Työntekijöiden perehdytyksestä löytyi puutteita, sillä esimerkiksi työterveyshuollon järjestämisestä oli epäselvyyttä. Työntekijät myös toivoivat saavansa enemmän palautetta työsuorituksistaan. Työtuntien kirjaamiseen toivottiin nykyaikaisempaa, sähköistä järjestelmää. Useat vastaajista kokivat työturvallisuuden olevan sama asia kuin turvalliset työvarusteet. Kyselyyn osallistuneet työntekijät olivat yhtä mieltä siitä, että työturvallisuuden osalta kaikki työntekijät ovat samassa asemassa. Yleinen mielipide työntekijöiltä kuitenkin oli, että käyttäjäyritysten pitäisi panostaa työturvallisuuteen entistä enemmän resursseja.

Parannusehdotuksista suurin osa ovat korjattavissa panostamalla lisää työntekijöiden perehdyttämiseen, sillä useat parannusehdotuksista ovat käytössä Yritys X:n toiminnassa. Ongelmana on se, ettei asiat ole työntekijöiden tietoisuudessa, jolloin laadukkaampi perehdytys poistaisi nämä ongelmat. Laadukas ja kattava työntekijän perehdyttäminen vaikuttaa moneen työntekijää koskevaan asiaan. Esimerkiksi turvallisen työskentelyn korostaminen todennäköisesti lisää työturvallisuutta ja sen myötä työtyytyväisyys parantuu.

Kaiken kaikkiaan tutkimuksesta selviää hyvin Yritys X:n vuokratyöntekijöiden tämän hetkinen työtyytyväisyyden taso sekä myös hyviä keinoja parantaa sitä. Monet Yritys X:n toimintatavat saivat kiitosta ja tutkimuksen tulokset olivat pääosin positiivisia. Erityisen tyytyväisiä oltiin vuokrausyrityksen esimiesten joustavaan palveluun sekä työntekijän asioihin nopeaan reagoimiseen.

6. POHDINTA

Valitsin opinnäytetyön aiheen, sillä työskentelen itse henkilöstöpalvelualalla ja minua kiinnosti miten vuokratyöntekijät kokevat työtyytyväisyytensä. Henkilöstövuokrauksen varjopuolena on työntekijöiden kokemus epävarmuus, joten halusin saada tietoa, kuinka he itse kokevat työnsä ja työtyytyväisyytensä.

Opinnäytetyöni tarkoitus oli määrittää toimeksiantajan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden taso sekä löytää keinoja parantaa sitä. Toimeksiantajan kanssa päätimme tutkimuksen teemat sekä valitsimme kyselyyn osallistuvat työntekijät. Tavoitteena oli tehdä käytännönläheinen ja tiivis tutkimus, josta saadaan mahdollisimman paljon kehitysideoita Yritys X:n toimintaan. Opinnäytetyön tekeminen alkoi keväällä 2019 ja valmistui marraskuussa 2019.

Raportissani käydään läpi henkilöstövuokrauksen ja työhyvinvoinnin tietoperustaa. Työhyvinvoinnin käsitteiden avaaminen oli hieman hankalaa, sillä yleensä aiheen teoreettinen kirjallisuus painutui todella tarkasti ja yksityiskohtaisesti aiheeseen, jolloin teoretieto ja käytännönläheinen tutkimus eivät kulkeneet käsi kädessä. Työhyvinvointi on aiheena laaja, joten sen rajaaminen ja tietoperustan kirjoittaminen tuotti minulle haasteita. Työhyvinvoinnin käsitteet ovat osittain sidoksissa toisiinsa, joten niiden rajaaminen oli hankalaa. Henkilöstövuokrauksesta löysin muutamia hyviä teoksia, joita käytin työssäni lähteenä. Ylipäättään henkilöstövuokrauksesta kirjallisuutta löytyi yllättävän vähän, mutta täydensin teoretietoa verkkolähteillä.

Tutkimus toteutettiin määrällisenä ja laadullisena tutkimuksena. Mielestäni molempien tutkimusmenetelmien käyttäminen osoittautui oikeaksi valinnaksi, sillä sain avoimiin kysymyksiin kattavia vastauksia. Määrällisen tutkimusmenetelmän kysymykset toivat havainnollistavaa tietoa tutkimuksen lukijoille. Avoimiin kysymyksiin lisäsin apukysymyksiä sekä kehotin työntekijöitä antamaan vastauksissaan esimerkkejä. Vastaukset olivat kattavia, mikä kertoo siitä, että kyselylomake oli onnistunut. Vastaajien määrä oli sopiva, sillä kysely suoritettiin teemahaastattelun periaattein. Jos olisin käyttänyt pelkästään määrällistä tutkimusmenetelmää, olisi vastaajien määrä ollut huomattavasti suurempi. Uskalsin ottaa riskin, kun lähetin kyselylomakkeen sähköisenä vastaajille. Pelkäsin etten saa tarpeeksi kattavia vastauksia ajoissa, sillä toinen vaihtoehto olisi ollut haastatella työntekijät fyysisesti. Tämä vaihtoehto olisi vienyt enemmän aikaa ja vastausten laatu olisi saattanut olla erilainen, sillä sähköinen kyselylomake oli anonyymi.

Tutkimustuloksissani kävin läpi kyselylomakkeen sisällön sekä kyselyn vastaukset yleisellä tasolla. Mielestäni tutkimus onnistui hyvin. Sain hyviä vastauksia ja johtopäätöksissä läpikäyn konkreettisia kehitysideoita Yritys X:n toimintaan, joita on helppo tuoda käytäntöön. Kehitysideoiden lisäksi monet toimeksiantajan toimintatavat saivat positiivista palautetta, joista myös kerroin tutkimuksen johtopäätöksissä.

Aikataulullisesti opinnäytetyön eteneminen venyi hieman suunnitellusta aikataulusta. Kuitenkin olen tyytyväinen, että sain työn valmiiksi syksyn aikana. Prosessi tuotti etenkin alkuvaiheessa haasteita, sillä teoretiedon hankkiminen, sen sisäistäminen ja tieteellisen tekstin tuottaminen oli alussa haastavaa. Tutkimuksen teettäminen ja sen tuloksien läpikäyminen tapahtui paljon ennakoitua joutuisammin ja olenkin siihen erittäin tyytyväinen. Työn mielenkiintoisin vaihe oli teettää tutkimus ja käydä läpi sen tulokset.

Tutkimuksen olisi voinut tehdä monella eri tavalla, mutta itse koin parhaaksi vaihtoehdoksi teettää tutkimus raportin kertomalla tavalla. Varsinaista jatkotutkimusaihetta en tutkimusaiheestani keksinyt, mutta olisi mielenkiintoista nähdä muuttuisivatko tutkimustulokset, kun tutkimus suoritettaisiin pelkästään määrällisen tutkimusmenetelmän keinoin ja vastaajia olisi huomattavasti enemmän.

LÄHTEET

Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. Merkittävä työllistäjä. Viitattu 24.3.2019, <https://hpl.fi/henkilostopalveluala/merkittava-tyollistaja/>

Henkilöstöpalveluyritysten Liitto. Vuokratyöntekijätutkimus. Viitattu 28.7.2019, <https://hpl.fi/hpl-vaikuttaa/vuokratyontekijatutkimus>

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

Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2001. Tutkimushaastattelu. Helsinki: Yliopistopaino.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2008. Tutki ja kirjoita. 13-14. osin uudistettu painos. Helsinki: Tammi.

Peltonen, M. & Ruohotie. P. 1987. Menetelmiä työhalun parantamiseksi. Keuruu: Otava.

Raatikainen, S-L. 2004. Sairaanhoidtajien työtyytyväisyys ja työn kuormittavuus tehohoidossa. Pro Gradu-tutkielma. Kuopion yliopisto. Hoitotieteen laitos. Kuopio.

Rinta-Tassi, M. 2016. Kun töissä tympii, syyllinen voi löytyä peilistä. Viitattu 7.11.2019, <https://yle.fi/uutiset/3-9314405>

Robbins, S., Judge, T. & Campbell, T. 2010. Organisational Behaviour. Essex: Pearson Education Limited.

SAK. 2019. Työturvallisuus. Viitattu 7.11.2019, <https://www.sak.fi/tyoelama/hyvinvoiva-tyontekija/tyoturvallisuus>

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy.

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Työolot. Viitattu 19.11.2019,
<https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/rakennusala>

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Viitattu 10.10.2019, <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa: määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi 2007.

Yritys X:n kotisivut

TYÖTYTYVÄISYYSTUTKIMUS

Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää Yritys X:n työntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tutkimuksen perusteella selvitetään asioita, joihin ollaan tyytyväisiä sekä asioita, joita voidaan jatkossa parantaa. Kysymykset on jaettu kahteen teemaan: työtyytyväisyys ja työturvallisuus. Vastaathan kysymyksiin kattavasti, jotta tutkimuksen lopputulos olisi mahdollisimman tarkka.

Kyselylomake käsitellään luottamuksellisesti.

1. Ikäsi?
 - alle 20-vuotias
 - 20 – 30-vuotias
 - 31 – 40-vuotias
 - 41 – 50-vuotias
 - 51 – 60-vuotias
 - yli 60-vuotias

2. Koska olet aloittanut työskentelyn Yritys X:ssä?
 - alle 3 kk sitten
 - 3-6 kk sitten
 - 6-12 kk sitten
 - yli vuosi sitten

Avoimet kysymykset:

TYÖTYTYVÄISYYS

3. Oletko pitänyt työskentelystä Yritys X:ssä ja oletko ollut tyytyväinen työtehtäviisi? Mihin asioihin olet ollut tyytyväinen? Koetko, että työsi on tärkeää? Kerro esimerkki!

4. Koetko, että ongelmatilanteissa asiat hoidetaan kuntoon välittömästi ja että esimiehesi kanssa yhteydenpito on mutkatonta? Voisiko kommunikointia työntekijän ja työnantajan välillä parantaa? Miten?
5. Aloittaessasi työt, oliko perehdytys yrityksen toimintatapoihin riittävä? Missä asioissa olisi parantamisen varaa perehdytyksen suhteen?
6. Miten työtyytyväisyyttäsi voitaisiin lisätä? Kerro kehittämisideoita!

TYÖTURVALLISUUS

7. Koetko, että työvaatteesi ja suojavarusteesi ovat turvallisia? Missä asioissa voimme parantaa ja mitkä asiat ovat jo hyvin? Anna kehittämisideoita!
8. Miten työturvallisuutta voitaisiin parantaa työssäsi työnantajan osalta? Koetko, että työturvallisuuteesi kiinnitetään huomiota? Anna esimerkkejä!
9. Koetko, että työmailla sinun työturvallisuudestasi pidetään huolta myös asiakasyrityksen toimesta? Oletko turvallisuuden myötä yhdenmukaisessa asemassa yrityksen oman työntekijän kanssa? Anna esimerkki!

Kiitos vastauksistasi!

Hyvä Yritys X:n työntekijä,

Olen Veli-Pekka Perätalo ja opiskelen Oulun ammattikorkeakoulussa liiketalouden koulutuslinjalta. Teen opinnäytetyöni yhteistyössä Yritys X:n kanssa. Tutkimuksen tarkoituksena on mitata työntekijöiden työtyytyväisyyttä ja löytää mahdollisia parannusehdotuksia yrityksen toimintaan.

Kysely käsitellään luottamuksellisesti ja anonyymisti, joten tuloksista ei voi päätellä vastaajien henkilöllisyyttä. Kysely koostuu työtyytyväisyyttä ja työturvallisuutta koskevista avoimista kysymyksistä, joiden vastaamiseen menee muutama minuutti. Toivomme vastausten olevan kattavia, jotta tutkimus olisi onnistunut ja toisi lisäarvoa Yritys X:n työntekijöille.

Kaikki kyselyyn osallistuneet saavat palkkion!

Kysely aukeaa alla olevasta linkistä:

X

Viimeinen vastauspäivä on sunnuntaina 21.7.2019.

Kiitos ajastasi!

Ystävällisin terveisin,

Veli-Pekka Perätalo