Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Veikko Salmi

Työmotivaatio päivittäistavarakaupan vuokratyössä

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Toukokuu 2020

Tekijä(t) Otsikko Sivumäärä Aika	Veikko Salmi Työmotivaatio päivittäistavarakauppojen vuokratyössä 51 sivua + 1 liite Toukokuu 2020
Tutkinto	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja	Lehtori Lilian Snellman

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia kohdeyritys Eezy Henkilöstöpalvelut Oy:n kaupan alan vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota sekä löytää mahdollisia kehityskohtia vuokratyöntekijöiden motivaation parantamiseen. Työtä ei toteutettu toimeksiantona, mutta tutkimuksessa käytettiin kohdeyrityksen vuokratyöntekijöitä.

Teoreettisena viitekehyksenä opinnäytetyössä käsiteltiin vuokratyötä ja työmotivaatiota. Vuokratyötä käsiteltiin avaamalla vuokratyösuhteen käsitteitä sekä vuokratyön hyötyjä ja ongelmia vuokratyöntekijän näkökulmasta. Työmotivaatiota käsiteltiin siihen liittyvillä motivaatioteorioilla sekä palkitsemisen käsitteillä.

Opinnäytetyötä varten toteutettiin kyselytutkimus. Tutkimusmenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua kyselylomaketta. Suljettuja kysymyksiä käytettiin määrälliseen tutkimukseen ja avoimia kysymyksiä laadullista tutkimusta varten. Kysymyksillä selvitettiin vuokratyöntekijän syitä vuokratyölle ja kokemuksia työn sisällöstä. Tämän lisäksi selvitettiin työmotivaatiota lisääviä ja heikentäviä tekijöitä. Kyselyt lähetettiin sähköpostitse kohdeyrityksen pääkaupunkiseudun vuokratyöntekijöille. Kyselyn vastausprosentti jäi odotettua alhaisemmaksi, mutta suuren otosjoukon takia vastauksia tuli kohtalaisesti. Tutkimuksen tuloksia voidaan siis pitää kohtalaisen luotettavana.

Kyselyn tuloksista saatiin tietoa siitä, mitkä tekijät motivoivat vuokratyöntekijöitä, ja näitä tuloksia peilattiin johtopäätöksissä myös motivaatioteorioihin. Tulosten perusteella nousi myös esille selkeitä kehityskohtia vuokratyöntekijöiden motivaation parantamiseksi. Opinnäytetyön tarkoituksena ei kuitenkaan ollut esittää kehitysehdotuksia, vaan tuoda nämä kehityskohdat esille.

Opinnäytetyön tavoite saavutettiin hyvin, sillä vuokratyöntekijän motivaatiotekijät sekä kehityskohdat selvitettiin, vaikka vastausprosentti oli odotettua pienempi. Mahdolliseen jatkotutkimukseen voitaisiin esittää kehityshanke tämän opinnäytetyön perusteella nousseista kehityskohdista.

Avainsanat	Vuokratyö, motivaatio, työmotivaatio

Author(s) Title Number of Pages Date	Veikko Salmi Employee motivation in temporary agency work at grocery stores 52 pages + 1 appendice May 2020
Degree	Bachelor of Business administration
Degree Programme	Economics and Business Administration
Specialisation option	Leadership and Organisation Development
Instructor	Lilian Snellman, Senior Lecturer

The aim of this thesis was to study the employee motivation of the temporary agency employees who work for the target company Eezy Henkilöstöpalvelut Oy in the field of grocery trade, and to find possible development points to improve the motivation of the temporary employees. This study was not commissioned by the target company, but the questionnaire used in the study was addressed to the temporary employees of the target company.

As a theoretical frame of reference, this thesis dealt with temporary work and employee motivation. Temporary work was defined by the concepts of temporary employment as well as the benefits and problems of the temporary work from the perspective of the temporary worker. Employee motivation was clarified with motivation theories as well as the concepts of rewarding.

A survey was conducted as part of the thesis. The research method that was used was a semi-structured survey. Closed questions were used for quantitative research and open questions for qualitative research. The questions were used to find out the temporary employee's reasons for temporary work and experiences of the content of the work. In addition, the questions were used to adduce factors that increase and decrease employee motivation. The surveys were sent by e-mail to temporary employees in the target company's Helsinki metropolitan area. The response rate to the survey was lower than expected, but due to the quite large sample size, the number of responses was moderate. The results of the study can therefore be considered moderately reliable.

The results of the survey provided information on which factors motivate temporary workers. In the conclusions part of the thesis, these results were also considered based on the motivation theories. Based on the results, this thesis gives clear areas for development to improve the motivation of temporary workers. However, the purpose of this thesis was not to present development proposals, but to highlight these development areas.

The aim of the thesis was achieved well, as the factors related to the motivation of the temporary employees and the areas of development were clarified, although the response rate was lower than expected. A development project on the development areas that were found in this thesis, could be presented for any further studies.

Keywords	Temporary agency work, motivation, employee motivation

Sisällys

1 Johdanto 1

1.1 Johdattelu työn aiheeseen 1
1.2 Kohdeyrityksen esittely ja työn tavoite 1
1.3 Viitekehys ja käsitteet 2
1.4 Käytettävä tutkimusmenetelmä 2
1.5 Työn rakenne 3

2 Vuokratyö 4

2.1 Vuokratyöstä yleisesti 4
2.1.1 Vuokratyön eroja muihin työn muotoihin 4
2.1.2 Vuokratyösuhteen keskeisimmät oikeudelliset piirteet 5
2.2 Vuokratyön hyödyt ja ongelmat vuokratyöntekijälle 6
2.2.1 Hyödyt vuokratyöntekijälle 6
2.2.2 Ongelmat vuokratyöntekijälle 7

3 Työmotivaatio 8

3.1 Motivaatioteoriat 8
3.1.1 Vahvistamisen teoria 9
3.1.2 Maslow’n tarvehierarkia 11
3.1.3 Herzbergin kaksifaktoriteoria 13
3.1.4 Prosessiteoriat 13
3.2 Sisäinen motivaatio 15
3.2.1 Itseohjautuvuus sisäisenä motivaationa 16
3.3 Palkitseminen 17
3.3.1 Taloudelliset palkitsemiskeinot 18
3.3.2 Aineettomat palkitsemiskeinot 19
3.3.3 Työuraan liittyvät palkitsemismenetelmät 19
3.3.4 Sosiaaliset palkitsemismenetelmät 20

4 Käytettävä tutkimusmenetelmä 21

4.1 Tutkimusmenetelmä 21
4.2 Tutkimuskyselyn sisältö 22

5 Kyselyiden tulokset 22

5.1 Vuokratyönteon syy 22
5.2 Työn sisältö 25

5.3 Motivaatio työvuorojen ottamiseen 30
5.4 Kehitysideat 36

6 Tulosten analysointi 37

6.1 Kyselyn arviointi 37
6.2 Tutkimuskyselyn tulosten analysointi 38
6.2.1 Vuokratyönteon syy 38
6.2.2 Työn sisältö 39
6.2.3 Motivaatio työvuorojen ottamiseen 41
6.2.4 Kehitysideat 45

7 Johtopäätökset 45

7.1 Motivaatioteoriat 46
7.2 Loppupäätelmä ja työn arviointi 49

Lähteet 50

Liitteet
Liite 1. Vuokratyöntekijäkysely

1 Johdanto

1.1 Johdattelu työn aiheeseen

Tämän opinnäytetyön aiheena on vuokratyöteon motivaation tutkiminen päivittäistavarakauppojen vuokratyönteossa. Työn aihetta käsitellään vuokratyön käsitteiden määrittelyllä ja työmotivaation teorioiden pohjalta. Tutkimus tehdään kohdeyritykselle, ja tutkimuksessa selvitetään vuokratyöntekijöiden motivaation nykytilanne, vuokratyönteon syitä ja kehityskohteita motivaation lisäämiseksi.

Aihe on kiinnostava, koska vuokratyö eroaa jokseenkin työmuotona muista työsuhteen muodoista. Vuokratyön keskeisin eroavaisuus muihin työmuotoihin on se, että vuokratyösuhteessa ei ole vain työnantaja ja työntekijä, vaan lisäksi vuokratyötä käyttävä käyttäjäyritys tai useampia käyttäjäyrityksiä. Vaikka vuokratyöllä on yleisesti kyseenalainen maine juuri työsuhteen tyypin takia, on sen käyttö ja työntekijämäärä silti lisääntynyt viime vuosina (Työvoimatutkimus 2018).

Kohdeyrityksenä tutkimuksessani on Eezy Henkilöstöpavelut Oy:n kaupan toimiala (entinen Henkilöstöratkaisu Extraajat Oy). Työn aihe keskittyy päivittäistavarakaupan vuokratyöhön ja tarkastelun kohteena on tämän yrityksen vuokratyöntekijät pääkaupunkiseudulla.

1.2 Kohdeyrityksen esittely ja työn tavoite

Eezy Henkilöstöpalvelut Oy:n kaupan toimiala on päivittäistavarakauppojen vuokratyöhön keskittynyt henkilöstövuokrausyritys. Yritys rekrytoi ja välittää vuokratyövoimaa Suomen päivittäistavarakauppoihin S- ja K-ryhmän toimipaikkoihin.

Opinnäytetyössä tarkastelun kohteena on kohdeyrityksen pääkaupunkiseudulla työskentelevät vuokratyöntekijät. Työntekijät työskentelevät vuokratyövoimaa käyttävien käyttäjäyritysten, eli päivittäistavarakauppojen tehtävissä. Vuokratyöntekijöillä on toistaiseksi voimassa oleva työsopimus kohdeyrityksen kanssa, ja he työskentelevät nollatuntisella keikkasopimuksella. Opinnäytetyön kohdeyritys, eli vuokrayritys saa työvuorotilauksia eri asiakkailta, eli päivittäistavarakaupoilta. Näitä työvuoroja tarjotaan vuokratyöntekijöille, jotka voivat halutessaan niitä ottaa. Vuokratyöntekijä voi itse vaikuttaa työn

määrään sekä siihen, milloin työtä ottaa vastaan. Vapaita työvuoroja varataan sisäisessä verkkojärjestelmässä, jonne käyttäjäyritykset, eli kaupat, tilaavat työvuoroja tarpeisiinsa. Työ on siis vuokratyöntekijälle hyvin itseohjautuvaa, sillä työvuoroihin ja niiden tekemisen määrään voi itse vaikuttaa. Jokainen työvuoro katsotaan yhdeksi määräaikaiseksi työsuhteeksi, eli työntekijän työ koostuu määräaikaisista työsuhteista, eikä irtisanomisaikaa ole kummallakaan osapuolella.

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää kohdeyrityksen vuokratyöntekijöiden motivaation nykytilannetta ja tutkia, mitkä tekijät motivoivat vuokratyöntekijöitä työvuorojen ottamiseen. Tavoitteena on löytää mahdollisia kehityskohtia siihen, miten vuokratyöntekijän työmotivaatiota voisi parantaa kohdeyrityksessä. Tavoitteena on myös saada tietoa siitä, vaikuttaako vuokratyösuhteen tyyppi, nollatuntinen keikkasopimus, työntekijän motivaatioon ja miten työntekijän motivaatiota voidaan parantaa tämän tyyppisessä työn muodossa.

1.3 Viitekehys ja käsitteet

Tämän opinnäytetyön viitekehys koostuu kahdesta pääalueesta, vuokratyöstä ja työmotivaatiosta. Ensin avataan vuokratyön käsitettä, sen eroavaisuuksia muihin työmuotoihin sekä sen hyötyjä ja ongelmia työntekijän näkökulmasta. Tässä käytetään hyödyksi vuokratyöhön liittyviä verkkolähteitä ja kirjallisuutta.

Tämän jälkeen syvennytään motivaation käsitteeseen sekä työmotivaatioon. Työmotivaatiota tarkastellaan motivaatioteorioiden ja palkitsemiseen liittyvien käsitteiden kautta. Motivaatioteorioita peilataan myös työelämään työntekijän näkökulmasta.

1.4 Käytettävä tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmänä toteutetaan kyselylomake kohdeyritykseni pääkaupunkiseudun vuokratyöntekijöille, jotka työskentelevät keikkatyösuhteessa päivittäistavarakauppojen työtehtävissä. Kyselyn kohderyhmään valitaan pääkaupunkiseudun vuokratyöntekijöitä, jotka ovat tehneet työvuoroja kolmen kuukauden sisällä. Näin kyselyyn vastaa sellaisia työntekijöitä, jotka tekevät aktiivisesti vuokratyötä kohdeyrityksessä. Sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä sisältävä kysely valittiin siitä syystä, että saadaan sekä määrällisesti mitattavaa tietoa vuokratyöntekijöiden motivaatiosta että laadullisia vastauksia syventämään vastauksia ja kehitysideoita.

Kysely sisältää kaikille samoja suljettuja kysymyksiä ja avoimia vapaaehtoisia kysymyksiä. Suljetut kysymykset tehtiin pakolliseksi vastata ja vastaukseksi annettiin mahdollisuudeksi valita vain yksi, jotta vastausten tulkitseminen on helpompaa. (Valli 2018).

Tutkimuksen tulosten analysoinnissa tarkastellaan vuokratyöntekijöiden vastauksien perusteella tullutta grafiikkaa sekä nostetaan esille avoimien kysymysten perusteella tulleita syvempiä vastauksia. Avoimilla vastauksilla on tarkoitus syventää kehitettäviä asioita ja vuokratyöntekijöiden mielipiteitä. Avoimia kysymyksiä analysoidaan laadullisesti niin, että tarkastellaan vastauksien perusteella nousseita yleisimpiä teemoja. (Valli 2018.)

1.5 Työn rakenne

Tämän opinnäytetyön rakenne koostuu johdannosta, jossa kerrotaan opinnäytetyön aiheen ja tavoitteet. Johdannossa käydään läpi myös aiheen viitekehys, kohdeyrityksen esittely sekä käytettävä tutkimusmenetelmä.

Johdannon jälkeen syvennytään viitekehykseen. Ensiksi käsitellään vuokratyön työsuhteen piirteitä sekä tämän etuja ja haittoja vuokratyöntekijän näkökulmasta. Tässä hyödynnetään aiheeseen liittyvää kirjallisuutta, tutkimuksia sekä lainsäädäntöä. Vuokratyön käsitteiden määrittelyn jälkeen avataan työmotivaation käsitteitä ja motivaatioteorioita.

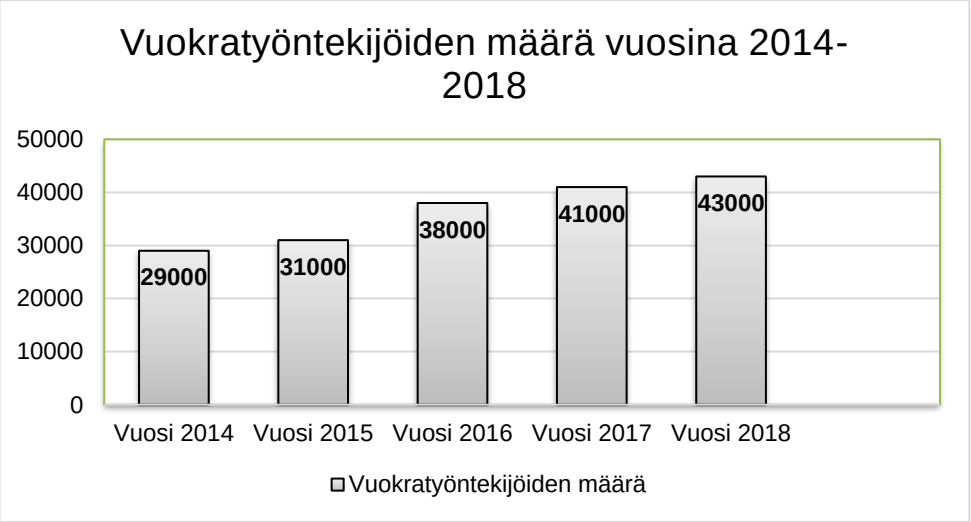
Teoriaosuuden jälkeen tulee tutkimusvaihe, jossa esitellään tutkimusmenetelmänä käytetty puolistrukturoitu kysely. Tämän jälkeen esitetään kyselyjen tulokset ja analysoidaan kyselytutkimuksen toteutusta ja vastauksia. Kyselyn tulosten analysoinnissa käydään läpi asioita, jotka ovat tulleet ilmi vuokratyöntekijöiden vastausten perusteella ja selvitetään mahdolliset kehityskohteet.

Lopuksi tehdään tutkimusten tulosten analysoinnin perusteella johtopäätökset. Johtopäätöksissä syvennytään tulosten syihin ja peilataan saatuja tuloksia viitekehyksessä esiteltyihin motivaatioteorioihin. Tämän perusteella tehdään päätelmät saaduista huomioista ja kehityskohteista vuokratyönteon motivaatiosta. Lopuksi käydään läpi, miten opinnäytetyö onnistui ja mihin sitä voitaisiin hyödyntää.

2 Vuokratyö

2.1 Vuokratyöstä yleisesti

Vuokratyö on työjärjestely, jossa on kolme osapuolta: vuokrausyritys, vuokratyöntekijä ja asiakas- eli käyttäjäyritys. Vuokrausyritys tekee työntekijälle työsopimukset ja hoitaa työsuhteet, mutta itse työpanos kohdistuu vuokrausyrityksen sopimuskumppaneille eli käyttäjäyrityksille. Käyttäjäyritys saa vuokratyöntekijän työpanoksen, ja sitä vastaan vuokrausyritys saa sopimuksen mukaisen korvauksen. Vuokratyöntekijä on siis työsuhteessa vuokrausyritykseen, mutta käyttäjäyritys saa oikeuden johtaa ja valvoa vuokratyöntekijän työntekoa. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 12.)



Kuvio 1. Vuokratyöntekijöiden määrä. (mukaillen Tilastokeskus 2014–2018).

Vuokratyövoima on ajankohtainen työllistäjä ja sen käyttö on lisääntynyt tasaisesti viime vuosina. Tilastokeskuksen selvityksen mukaan vuonna 2018 vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli kaksi prosenttia ja keskimäärin vuokratyötä teki 43 000 henkilöä. Sen käyttö on viime vuosina kasvanut tasaisesti, sillä esimerkiksi vuonna 2014 vuokratyöntekijöiden määrä oli 29 000 (Työvoimatutkimus 2018). Voidaan siis puhua tasaisesti kasvavasta työllistämistavasta.

2.1.1 Vuokratyön eroja muihin työn muotoihin

Vuokratyötä tekevät ihmiset ovat monessa mielessä hieman erilaisessa asemassa verrattaessa muiden työntekijöiden työelämän laatuun. Suomessa vuokratyöntekijät ovat usein alemmin koulutettuja kuin muut työntekijät, ja he työskentelevät harvemmin töissä,

joissa vaaditaan korkeaa ammattitaitoa, eli esimerkiksi korkeaa koulutuksen tasoa. (Tanskanen 2012, 35).

Haastavaksi vuokratyöntekijän aseman tekee työympäristön vaihtuvuus sekä vastavuoroisuus useamman työnantajan, niin vuokrausyrityksen kuin käyttäjäyritysten, kanssa. Vuokratyössä vuokratyöntekijät ovat usein vaihtuvissa työympäristöissä ja työyhteisöissä. Vakituisen työyhteisön ja tuen puuttuminen heikentää vuokratyöntekijän työelämän laatua, sillä kiinnittyminen työyhteisöön pitkäjänteisesti ei ole mahdollista. Suomessa on myös tutkittu, että vuokratyöntekijöiden opastaminen saattaa olla heikkoa ja vakituisten työntekijöiden kohtelu vuokratyöntekijöitä kohtaan ala-arvoista. Vuokratyöntekijän suhde käyttäjäyritykseen ja työnantajaan ei myöskään usein ole vastavuoroinen. Tämä tarkoittaa, että vuokratyöntekijöiltä vaaditaan usein laadukasta työpanosta ja kaikkien eri työtehtävien hyväksyntää, kun taas vuokratyöntekijällä itsellään ei ole takeita siitä, että työtä aina tarjotaan, työsuhdetta jatketaan tai että hyvästä työstä palkittaisiin. Näin ollen vuokratyöntekijät kokevat vuokratyön epäoikeudenmukaiseksi. (Tanskanen 2012, 35–36.)

Keskeisenä erona on myös työn epävarmuus. Vuokratyötä tekevät työntekijät ovat usein määräaikaisessa työsuhteessa, ja heidän työsuhteensa ovat yleensä lyhyempiä kuin muiden työntekijöiden työsuhteet. Pelko työn menettämisestä voi siis olla suurempaa vuokratyöntekijöillä kuin muilla työntekijöillä. On myös tutkittu, että yhtenä vuokratyönteon syynä on vaikeus saada vakituista työtä muualta. Toisaalta vuokratyöntekijällä on mahdollisuus päästä käyttäjäyrityksen kautta vakituiseksi työntekijäksi. (Tanskanen 2012, 38–39.)

2.1.2 Vuokratyösuhteen keskeisimmät oikeudelliset piirteet

Vuokratyösuhteessa olennaista on se, että työsopimuslain mukaisessa työsuhteessa vuokratyöntekijä on vuokrayrityksen kanssa, ei käyttäjäyrityksen. Itse työn teossa vuokrayritys kuitenkin siirtää työnjohdon vastuun käyttäjäyritykselle. Näin joitakin työnantajalle kuuluvia velvoitteiden noudattamista ei vuokrayritys voi suoraan vuokratyöntekijälle hoitaa. (Elomaa 2011, 27–28.) Työntekijä antaa vuokratyössä suostumuksen työskennellä käyttäjäyritykselle, joten hänen velvollisuutensa on myös noudattaa käyttäjäyrityksen antamia määräyksiä työhön liittyen. Vuokratyöntekijä on siis velvoitettu noudattamaan esimerkiksi käyttäjäyrityksen työn suorittamistapoja ja työaikoja. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 139.)

Työsopimukset työntekovelvoitteen osalta voivat olla vuokratyössä monenlaisia. Joissakin työsopimuksissa työntekijällä on velvollisuus ottaa vastaan hänelle tarjottua työtä tai sitten keikoista voidaan sopia erikseen. Joissakin voi olla määritelty myös esimerkiksi vähimmäistyöaika, tai sitten sellaista ei ole, mutta työntekijä sitoutuu olemaan käytettävissä tarvittaessa, kuten nollatuntisopimuksissa. Työsuhteen kesto voi olla joko toistaiseksi voimassa oleva tai määräaikainen (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 139.) Määräaikaiset vuokratyösuhteet voivat herättää työntekijän kannalta huolia, sillä pätkätyösuhteet voivat luoda epävarmuutta työn ja toimeentulon jatkuvuudesta (Elomaa 2011, 34). Toisaalta työntekijä ei välttämättä haluakaan sitoutua toistaiseksi voimassa olevaan työsuhteeseen, vaan haluaa itse päättää milloin ja mitä työtä ottaa vastaan (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 156).

Vuokratyöntekijälle olennaista on selvittää, miten työnantajavelvoitteet ovat jaettuna vuokrayritykselle ja käyttäjäyritykselle. Vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen välisessä sopimuksessa sovitaan näistä asioista. Tällaisia ovat esimerkiksi työvälineet, työasut, työntekijän perehdyttäminen ja kouluttaminen. Työnantajan on huolehdittava, että se tarjoaa työtä sellaisille työntekijöille, joiden ammattitaito riittää hoitamaan kyseisen työn. Tästä syystä työnantajan on myös huolehdittava, että henkilö tarpeen tulleen koulutetaan työhön. Yleensä on luontevaa, että perehdyttämisen hoitaa käyttäjäyritys, sillä se tuntee paremmin työn kuvan ja työympäristön vaatimukset. (Elomaa 2011, 39–40 & 102.)

2.2 Vuokratyön hyödyt ja ongelmat vuokratyöntekijälle

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia motivaatiotekijöitä työvuorojen tekemiseen vuokratyöntekijänä. Onkin siis hyvä tarkastella sekä vuokratyön hyötyjä että ongelmia vuokratyöntekijälle. Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuokratyöntekijätutkimuksen (2018) mukaan 88 prosenttia vuokratyöntekijöistä suosittelee vuokratyötä tuttavilleen ja 70 prosenttia on innostunut työstään. Näin voidaankin perustella, että vuokratyöntekijät keskimäärin viihtyvän työssään. Tällä hetkellä voidaan siis puhua melko vahvasti hyötyjen puolesta, vaikka ongelmiakin toki löytyy.

2.2.1 Hyödyt vuokratyöntekijälle

Tärkeimpänä vuokratyön hyötynä vuokratyöntekijälle ja -hakijalle on se, että vuokratyö helpottaa työllistymistä. Sitä kautta pysyvään työsuhteeseen pääseminen on helpompaa ja monille vuokratyö toimii ponnahduslautana työelämään. Mikä tahansa työ on varmasti

myös parempaa kuin se, että olisi työttömänä. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 138.) Tämä on ehdottomasti myös suurin hyöty vuokratyöntekemiseen, sillä Vuokratyöntekijätutkimuksen (2018) mukaan 45 prosenttia vastanneista tekee vuokratyötä, koska olisi muuten ilman töitä. Toisinaan vuokratyö antaa myös mahdollisuuden vakituiseen työsuhteeseen. Noin viisi prosenttia vuokratyöntekijöistä työllistyy käyttäjäyritykseen (Palvelualojen ammattiliitto 2019).

Hyötynä nähdään myös se, että vuokratyö on hyvin itseohjautuvaa ja sitä voi säädellä oman elämäntilanteen mukaan (Viitala ym. 2006, 139). Vuokratyöntekijällä on vapaus työntekemiselle, ja hän voi usein päättää omat työvuoronsa ja työaikansa, jos töitä on tarjolla. Näin ollen se sopii erityisesti henkilöille, joilla ei ole haluja tai tarvetta noudattaa säännöllistä työaikaa tai saada säännöllisiä ansioita. (Palvelualojen ammattiliitto 2019.) Vuokratyöntekijätutkimuksen (2018) mukaan 39 prosenttia vastanneista tekee vuokratyötä, koska voi itse valita työajan- ja paikan.

Selkeäksi hyödyksi vuokratyönteolle katsotaan myös työn vaihtelevuus. Vuokratyöntekijän työyhteisöt ovat usein uusia, koska työpaikat ja työtavat voivat vaihtua (Palvelualojen ammattiliitto 2019). Vuokratyöntekijätutkimuksen (2018) mukaan 26 prosenttia vastanneista vuokratyöntekijöistä tekee vuokratyötä, koska he haluavat nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada työkokemusta monipuolisesti.

2.2.2 Ongelmat vuokratyöntekijälle

Vuokratyönteossa ilmenee myös ongelmia työntekijän kannalta. Yksi selkeimmistä ongelmista on sen epäsäännöllisyys. Palvelualojen ammattiliiton artikkelissa (2019) nostetaan huomioksi se, että tulot vuokratyöntekijälle ovat epäsäännöllisiä ja tieto työvuoroista sekä ansioista epävarmaa. Työsuhteella ei myöskään ole jatkuvuutta, joten oman elämän suunnittelu työn ympärille voi olla haastavaa.

Ongelmia liittyy myös työskentelyn ympäristöön ja työyhteisöön. Työyhteisön, työtapojen ja työpaikkojen vaihtelevuus aiheuttaa vuokratyöntekijälle jatkuvaa uuden opettelua ja uuteen ympäristöön sopeutumista. Näin ollen työhön, työpaikkaan tai työyhteisöön on vaikea sitoutua, mikä voi vaikuttaa työmotivaation ja tuloksen heikkenemiseen. (Palvelualojen ammattiliitto 2019.) Työyhteisön vaihtuvuuden myötä tuki työntekoon on usein

puutteellista ja kiintyminen pitkäjänteisesti omaan työyhteisöön on mahdotonta (Tanskanen 2012, 35). Voidaan siis ajatella, että vuokratyön yksi ongelma on siinä, että työyhteisöä ei käytännössä ole, ja työ katsotaan pääasiassa pelkäksi työsuoritteeksi.

Usein vuokratyöstä puhuttaessa nousee ilmi myös kohtelu käyttäjäyrityksen työpaikalla. Pelkästään jo vakituisen työyhteisön puuttuminen voi vaikuttaa siihen, että vuokratyöntekijä kokee itsensä ulkopuoliseksi. Vuokratyöntekijän heikko asema työyhteisössä voi myös johtua käyttäjäyrityksen vakituisten työntekijöiden huonosta kohtelusta vuokratyöntekijöitä kohtaan. Ongelmia on esimerkiksi siinä, että vakituiset työntekijät kokevat vuokratyöntekijöiden astuvan heidän reviirilleen ja pahimmassa tapauksessa vievän heidän työpaikkansa. Vuokratyöntekijöiden jatkuva opastaminen myös häiritsee vakituisten työntekijöiden työntekoa. (Tanskanen 2012, 35.)

3 Työmotivaatio

3.1 Motivaatioteoriat

Motivaatiolla tarkoitetaan käyttäytymistä päämäärähakuisesti. Se on henkilön psyykkinen tila, joka ohjaa oman aktiivisuuden ja ahkeruuden tavoitteiden saavuttamiseen. Mitä voimakkaampi motivaatio on, sitä sitkeämpi henkilön toiminta päämäärää kohti on. Motivaation tutkiminen on usein tosin havaittu monimutkaiseksi, sillä ihmiset eivät välttämättä tietoisesti käyttäydy tietyllä tavalla. (Sinokki 2016, 60.) Motivaatioteorioita on useita, eikä yhtä ainoaa tai parasta tapaa käsitellä motivaatiota ole. Motivaatiota kannattaakin siis tarkastella useammasta näkökulmasta, jotta saataisiin mahdollisimman laaja käsitys siitä, mikä ihmistä motivoi. (Hakonen & Nylander 2015, 138.)

Työmotivaatiota ja motivaatiota yleisestikin käsitellessä on otettava huomioon yksilöllisyys. Eri henkilöt ovat eri tilanteissa, toimivat eri motiiveilla ja motivoituvat siten eri asioista. Motivaatio voi toisella olla työn sisältö ja toisella esimerkiksi rahapalkkiot. Yksilöllisiä huomioita motivaatiossa ovat esimerkiksi persoonallisuus ja elämänvaihe. Persoonallisuustekijöihin vaikuttaa esimerkiksi omat mielenkiinnon kohteet, asenne työn sisältöön ja tarpeet. Elämänvaihe taas vaikuttaa työn merkitykseen. Nuorella henkilöllä työn merkitys voi olla hyvinkin erilainen kuin vanhemmalla henkilöllä (Sinokki 2016, 80–82.) Esimerkkinä tässä voisi olla se, että nuori saattaa perustaa työn merkityksen työkokemuksen tai yksinkertaisesti elannon hankkimiseen, kun taas vanhempi ja kokeneempi työntekijä hakee työn merkitystä työn sisällöstä ja kehitysmahdollisuuksista.

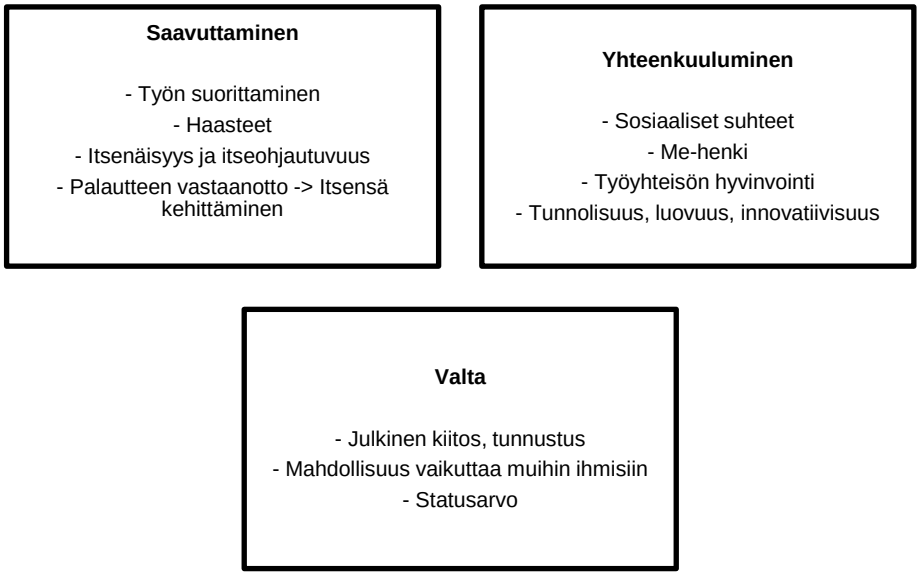
3.1.1 Vahvistamisen teoria

Vahvistamisen teorian mukaan ihmiset toimivat reagoiden ulkoisiin ärsykkeisiin, ja ihmistä tarkastellaan ulkoa ohjautuvana. Tämän teorian mukaan ihmistä ohjailevat palkkiot ja rangaistukset. Tässä teoriassa ihmisen sisäinen pohdinta on jätetty huomioimatta ja keskitytään ainoastaan asioihin, jotka ovat havaittavissa ja mitattavissa. Tästä tunnettu esimerkki on B.F. Skinnerin välineellisen ehdollistamisen teoria, jossa tutkittiin käyttäytymisen ehdollistamista. Tässä huomattiin, että käyttäytyminen ehdollistui sitä nopeammin, mitä nopeammin palkintoa tai rangaistusta vahvistettiin. Vahvistamisen teoriassa ollaankin enemmän kiinnostuneita toiminnan seurauksista, eikä niinkään sen syistä. (Hakonen & Nylander 2015, 139.)

Työympäristöön vahvistamisen teoriaa voidaan käyttää ajatteluun siitä, että toivotunlaista toimintaa voidaan vahvistaa palkitsemisella. Henkilön saadessa palkkion suorituksestaan hän pyrkii toistamaan suorituksen uudestaan jatkossakin. Palkitsemisen onkin tutkittu lisäävän työn tehokkuutta.

3.1.2 Suoritusmotivaatioteoria

Työntekijän motivaatiotekijät voidaan McClellandin suoritusmotivaatioteorian (1985) mukaan luokitella kolmeen luokkaan: saavutukset, yhteenkuuluminen ja valta. Nämä kaikki voivat kuulua henkilön motivaatiotekijöihin, mutta niiden painoarvot voivat vaihdella.



Kuvio 2. McClellandin suoritusmotivaatioteoria. Motivaatiotekijöiden kolmijaottelu (mukaillen Sinokki 2016, 86-88).

Kuten yllä olevasta kuviosta näkyy, McClellandin suoritusmotivaatioteorian motivaatiotekijät jaetaan kolmeen osaan: saavuttaminen, yhteenkuuluminen ja valta. Näihin kolmeen osaan on sisällytetty kuhunkin sellaisia ominaispiirteisiä asioita, joista työntekijä motivoituu.

Työntekijä, jolle tärkeintä on saavuttaa tavoitteita, motivoituu työn suorittamisesta ja tavoitteiden saavuttamisesta. Heille on tärkeää, että työssä on tarpeeksi haasteita. Tällaiset työntekijät motivoituvat itsenäisestä työstä ja itseohjautuvuudesta ja saattavat pitää esimerkiksi esimiehen jatkuvaa valvontaa epäluottamuksen merkkinä. Nämä työntekijät ottavat palautetta mielellään vastaan ja kehittävät omaa työtään jatkuvasti paremmaksi sitä mukaan. (Sinokki 2016, 87.)

Sellaiset työntekijät, joille yhteenkuuluminen korostuu motivaatiotekijänä, motivoituvat sosiaalisista suhteista ja ”me-hengestä”. Näille työntekijöille on tärkeää, että työyhteisön hyvinvointiin panostetaan ja että vuorovaikutus on sekä virallista että epävirallista. Tällaiset työntekijät ovat usein tunnollisia, luovia ja innovatiivisia. (Sinokki 2016, 87.) Tästä voi päätellä, että tällaisia työntekijöitä motivoi enemmän työyhteisö itsessään, kuin omat saavutukset.

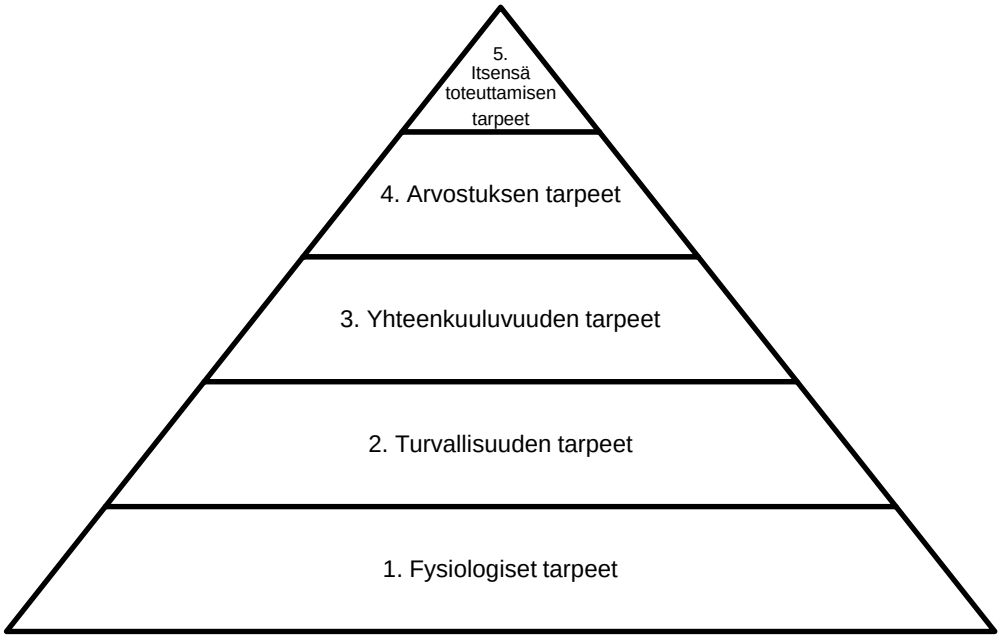
Henkilöt, joiden motivaatiotekijöissä korostuu valta, motivoituvat siitä, että he saavat julkista kiitosta ja tunnustusta työstään. Heitä työssään motivoi myös mahdollisuus vaikuttaa muihin ihmisiin ja osoittaa oma asemansa. Tällaisille työntekijöille on tärkeää, että heidän statusarvonsa huomioidaan. (Sinokki 2016, 87.)

Peilaten edellä mainittuja motivaatiotekijöiden kolmijaottelua hieman vuokratyöhön, voisi ajatella, että vuokratyöntekijä ei ole yleensä yhdessä työyhteisössä tai työtehtävässä, vaan nämä voivat vaihtua useaan otteeseen. Motivaatiotekijöistä viimeiseksi mainittu, valta, voi olla siis vaikeasti tavoitettavissa. Lisäksi, kuten aiemmin mainittu, vuokratyöntekijän työtehtävissä harvemmin vaaditaan korkeaa ammattitaitoa. Voidaan siis ajatella vuokratyöntekijän motivaatiotekijöiden painottuvan etenkin tavoitteiden saavuttamiseen ja joissain määrin yhteenkuuluvuuteen, vaikka työyhteisö saattaakin vaihdella.

Toisaalta vuokratyönteon yhdeksi hyödyksi mainittiin mahdollisuus vakituiseen työsuhteeseen. Tämä voi kertoa siitä, että henkilö, joka tavoittelee vakituista työtä, on motivoitunut siitä, että saisi yhteenkuuluvuuden tunnetta tai esimerkiksi valtaa päättää työhön liittyvistä asioista.

3.1.2 Maslow’n tarvehierarkia

Kuten aiemmin mainittu, tarpeet ovat yksi henkilön persoonallisuustekijöistä, jotka liittyvät vahvasti yksilön motivaatioon. Yksi tunnetuimmista motivaatioteorioista on yksilön tarpeita kuvaava Maslow’n tarvehierarkia (1943). Tämän teorian mukaan ihmisen perustarpeet on tyydytettävä ensin, jotta voidaan tavoitella ”korkeampia” tarpeita (Sinokki 2016, 73). Teoria kuvataan usein pyramidina, jossa alimpana on perustarpeet, eli fysiologiset tarpeet ja huipussa itsensä toteuttamisen tarpeet. Tärkeysjärjestyksessä ne siis menevät alhaalta ylös.



Kuvio 3. Maslow’n tarvehierarkiatoeria. (mukaillen Sinokki 2016, 74).

Kuten kuviosta käy ilmi, alimpana Maslow’n tarvehierarkiassa ovat fysiologiset tarpeet. Nämä ovat tarpeita, joiden pitää täyttyä, jotta voidaan siirtyä muiden tarpeiden täyttämiseen. Tähän kuuluu esimerkiksi nälkä, jano, uni sekä muut kehon tarpeet. (Sinokki 2016, 73.) Työelämään peilaten voitaisiin sanoa, että nämä tarpeet pitää olla täytettynä, jotta voidaan saada motivaatiota muiden tarpeiden täyttämiseen. Terveelliset elämäntavat edistävät hyvinvointia ja ovat tukipilari työn tekemiseen.

Seuraavana kohtana on turvallisuuden tarpeet, johon kuuluu varmuus, vaaran välttäminen ja suojautuminen niin fyysisiltä kuin henkisiltä haitoilta (Sinokki 2016, 73). Näistä esimerkiksi varmuus voidaan työelämässä ymmärtää työn jatkumisen varmuutena. Työntekijän turvallisuuden tarpeet täyttyvät, jos työn jatkumisessa on varmuutta ja työympäristö luo muutenkin turvallisuuden tunnetta.

Kolmantena tarpeissa on yhteenkuuluvuuden tarpeet. Näihin liittyvät esimerkiksi hyväksyntä, ystävyys, välittäminen, yhteenkuuluvuuden ja ryhmässä toimimisen tarpeet (Sinokki 2016, 73). Näitä voi suoraan verrata työyhteisöön ja sen yhteenkuuluvuuteen. Tämä voi toki olla yksilöllistä, sillä joku voi nauttia ryhmätyöstä, kun taas toinen pitää enemmän itsenäisestä työskentelystä.

Neljänteen kohtaan, eli arvostuksen tarpeisiin, kuuluvat tarpeet itsekunnioituksesta, itsenäisyydestä, kiitoksesta sekä kunnioituksen ja arvostuksen saamisesta (Sinokki 2016, 73). Työelämässä tämä voidaan mieltää esimerkiksi palautteen vastaanottamisella ja sitä kautta saadulla arvostuksella ja kiitoksella. Tähän liittyy myös esimerkiksi se, miten henkilö ottaa vastaan palautetta ja millainen itsetunto hänellä on.

Viimeisenä kohtana on itsensä toteuttamisen tarpeet. Vasta tässä kohtaa syntyy motivaatiota luoda jotain uutta ja toteuttaa itseään luovalla tavalla. Näihin tarpeisiin kuuluvat omat saavutukset, kehittyminen, luovuus ja tiedon määrän lisääntyminen. (Sinokki 2016, 73–74.) Työssä tämä tarkoittaa, että saa mahdollisuuksia toteuttaa itseään ja kehittyä työssään. Mikäli henkilö ei tätä pääse työssään tekemään hän luultavasti hakee sitä itsensä toteuttamista työn ulkopuolelta.

Maslow’n tarvehierarkia vie palkitsemisen hieman yksilöllisempään suuntaan kuin vahvistamisen teoria. Rahallinen palkitseminen katsotaan tyydyttävän etenkin alimmilla hierarkiatasoilla olevia fysiologisia tarpeita ja turvallisuuteen liittyviä tarpeita. Itsensä toteuttamisen tarpeiden tyydyttäminen tarkoittaa palkitsemisessa taas esimerkiksi mielekkäiden työtehtävien pyrkimiseen ja osaamisen kehittämiseen. Maslow’n tarvehierarkiateoriaa peilatessa palkitsemiseen olisikin siis hyödyllisintä tarjota palkitsemistapoja vastaamaan henkilön tarpeita oman tilanteen mukaan. (Hakonen & Nylander 2015, 142.)

Maslow’n tarvehierarkiateoriaa on osaltaan kritisoitu siitä, että tarpeet voivat vaihdella henkilön tilanteen, olojen tai elämäntilanteen mukaan (Vartiainen & Kauhanen 2005, 133). Maslow myös itse totesi myöhemmin, että tarpeiden tyydytys ei välttämättä etene hierarkkisesti, vaan mikä tahansa hierarkian taso voi korostua riippumatta muiden tasojen tilasta (Sinokki 2016, 74–75).

3.1.3 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Herzbergin motivaatioteoria (1959) mukaan motivaatio voidaan jakaa kahteen tekijään, hygienia- ja motivaatiotekijöihin. Motivaatiotekijät ovat tyytyväisyyteen ja työn sisältöön liittyviä asioita, kuten arvostus ja tunnustus. Näihin vaikuttamalla voidaan siis lisätä työtyytyväisyyttä. Hygieniatekijät taas ovat työympäristöön liittyviä asioita, joiden puutteellisuus tai heikkous voi lisätä työtyytymättömyyttä. Näitä ovat esimerkiksi palkkaus tai työskentelyolot. (Vartiainen & Kauhanen 2005, 133.)

Hygieniatekijöitä Herzberg nimitti ulkoisiksi tekijöiksi ja motivaatiotekijöitä sisäisiksi. Herzbergin mukaan motivaation lisäämiseen vaikuttaa se, että panostetaan motivaatiotekijöihin, kuten työn sisältöön, vastuun ja itsenäisyyden lisäämiseen työtehtävissä, palautteeseen sekä kehitysmahdollisuuksiin. Hygieniatekijät, eli työympäristöön liittyvät asiat taas eivät itsessään lisää työmotivaatiota, vaan niiden puuttuminen vaikuttaa heikentävästi työtyytyväisyyteen. Nämä tekijät siis lähinnä poistavat työtyytymättömyyttä. (Hakonen & Nylander 2015, 142–143.) Hygieniatekijöitä ovat palkan ja työolosuhteiden lisäksi esimerkiksi työilmapiiri, johtaminen ja ihmissuhteet töissä (Sinokki 2016, 106).

Herzberg itse jaotteli työntekijät kahteen luokkaan, hygienian etsijöihin ja motivaation etsijöihin. Hygienian, eli toimeentulon etsijät tyydyttävät perustarpeitaan minimoidessaan ympäristöstä tulevan tuskan, tarkoittaen että heille riittää työympäristön ja peruspalkan tason olevan hyvä. Motivaation, eli kannusteiden etsijät taas tyydyttävät tarpeensa kasvun hakemisella työtehtävien sisällön kautta. (Sinokki 2016, 107.)

3.1.4 Prosessiteoriat

Prosessiteorioissa tutkitaan motivaatiota ihmisen yksilöllisten valintojen kautta, ja keskitytään näiden erojen ja syy-seuraussuhteiden etsimiseen (Hakonen & Nylander 2015, 143). Näillä teorioilla analysoidaan keinoja siitä, miten ihminen saadaan liikkeelle, miten tätä liikettä ylläpidetään ja miten sitä ohjataan (Sinokki 2016, 75). Prosessiteorioilla tutkitaan siis erityisesti ihmisen ajatus- ja arviointiprosessia. Näiden teorioiden avulla on myös usein löydetty yhteys palkitsemiseen ja sen myönteisten vaikutusten kanssa. (Hakonen & Nylander 2015, 143-144.) Tunnettuja prosessiteorioita ovat muun muassa Vroomin odotusarvoteoria (1964), Locken päämääräteoria (1968) ja Adamsin tasasuhtateoria (1963).

Odotusarvoteoria

Vroomin odotusarvoteoria (1964), liittyy tavoitteen odotusarvoon. Sen mukaan ihmisen pitää motivoituakseen harkita tavoitteen saavutettavuus, saavutuksen seuraus sekä tämän seurauksen houkuttelevuus (Sinokki 2016, 75). Tämän teorian mukaan työmotivaatiota voidaan verrata suoraan siihen, mikä on työstä saadun palkitsemisen odotusarvo (Vartiainen & Kauhanen 2005, 134). Odotusarvoteorian mukaan ihminen on järkiperäinen ja harkitsevasti toimiva yksilö, jota eivät ohjaa yleiset tarpeet, vaan enemmänkin yksilön oman pystyvyyden ja arvostuksen mukaiset odotukset (Hakonen & Nylander 2015, 144–145).

Odotusarvoteoria on siis prosessi, jossa arvioidaan, voidaanko tavoite saavuttaa, mitä saavutuksesta seuraa ja onko seuraus houkutteleva. Tätä voidaan työelämässä peilata suoraan palkitsemiseen. Palkitsemisella voidaan ohjata saavutuksen seurauksen (eli palkkion) houkuttelevuutta. Palkitseminen on onnistunutta, jos työn saavutuksesta seuraa sellainen palkinto, mitä työntekijä pitää houkuttelevana. (Hakonen & Nylander 2015, 145.) Työn saavuttamisen palkkio ei saa olla liian helposti eikä liian vaikeasti saavutettavissa. Motivoituminen tulee siitä, kun yksilö uskoo omiin kykyihinsä, voi ponnistella työsuorituksen parantamiseen ja saa palkitsemisen kautta lisäarvoa työsuoritukseen. Mikäli mahdollinen palkkio on ei ole työntekijälle merkityksellinen tai siihen pääseminen koetaan epärealistisena, ei se motivoi työntekijää saavuttamaan sitä. (Sinokki 2016, 111.)

Päämääräteoria

Locken päämääräteoriassa (1968) tarkastellaan, miten tavoitteet vaikuttavat työmotivaatioon. Teorian mukaan työntekijät asettavat tavoitteita, jotta he voisivat saavuttaa itselleen tärkeitä asioita. (Vartiainen & Kauhanen 2005, 134.) Tavoitteet motivoivat, jos ne ovat haasteellisia ja täsmällisiä, eikä niinkään yleisluontoisia tai epämääräisiä. Teorian pohjalta ajatellaan, että suoritus ja sitoutuminen lisääntyy selkeän tavoitteen asettamisesta ja sitä kohti tavoittelemisesta. (Sinokki 2016, 113.) Tavoitteiden haastavuus edistää motivaatiota kuitenkin vain siihen pisteeseen asti, mihin työntekijälle on osaamista. Jos tavoitteet ovat liian haastavia, eivät ne edistä motivaatiota työn suorittamiseen. Tehokkaimmillaan tavoitteiden asettamisen avulla suoriutuminen on silloin, kun tehtävän edistymisestä saa palautetta. Myös palkitsemisen yhdistäminen tehtävän suorittamiseen vaikuttaa siihen, että tehtävään sitoudutaan paremmin. (Hakonen & Nylander 2015, 145–146.)

Tasasuhtateoria

Adamsin tasasuhtateorian (1963) mukaan motivaatioon vaikuttaa erityisesti oikeudenmukaisuus. Työntekijä odottaa työssään oikeudenmukaisuutta. Hän vertailee omia kokemuksestaan, aikaansaamisistaan ja yrittämisistään saatua vastiketta suhteessa muihin henkilöihin. Vastikkeella tässä tarkoitetaan palkkaa, muuta taloudellista hyötyä tai arvostusta ja asemaa. Työntekijä siis vertailee työpanostaan ja saatua vastinetta työtovereidensa ja muiden työntekijöiden vastaaviin.

Mikäli työntekijä kokee tilanteen epäoikeudenmukaiseksi tai itsensä esimerkiksi alipalkatuksi, hän yrittää tasoittaa tilannetta vähentämällä omaa työpanosta tai lisäämällä niitä asioita, joista palkitaan. Näin se siis vaikuttaa suoraan työntekijän työmotivaatioon. Palkkioiden lisäksi vertailun kohteena on myös yleisesti kohtelu työpaikalla. Työntekijä vertailee omassa työpaikassaan saatua kohtelua toisien vastaavaan työpanokseen ja saatuun kohteluun. (Sinokki 2016, 112.)

3.2 Sisäinen motivaatio

Varhaisimmat motivaatioteoriat keskittyivät hyvin paljon ulkoisiin motivaatiotekijöihin ja ulkoiseen palkitsemiseen. Nykyään sisäisen motivaation merkityksen huomioiminen on kuitenkin lisääntynyt. Sisäiseen työmotivaatioon vaikuttaa työn sisältö, haastavuus ja mielekkyys sekä vahvasti myös oma asenne työtä kohtaan. Ulkoisella motivaatiolla voidaan vaikuttaa työmotivaation ja suorittamiseen, mutta se ei välttämättä lisää hyvinvointia. Sisäsinen motivaatio taas on yhteydessä parempaan hyvinvointiin. (Sinokki 2016, 98–99.) Ulkoisessa motivaatiossa, eli esimerkiksi palkkioilla tai kiitoksilla, työtyytyväisyys tulee ulkoisista seurauksista. Sisäisessä motivaatiossa taas työn tekeminen itsessään on mielekästä ja saa aikaan työtyytyväisyyttä (Hakonen & Nylander 2015, 148).

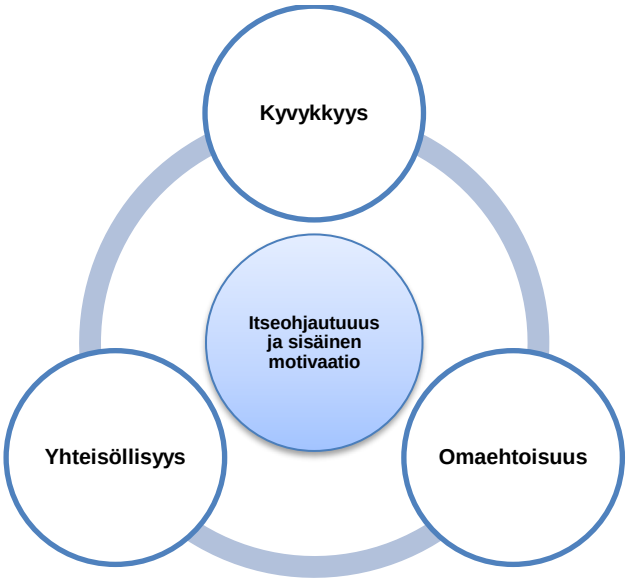
Kenneth Thomasin sisäisen motivaation teorian (2001) mukaan sisäinen motivaatio koostuu valinnanvapaudesta, pätevyydestä, mielekkyydestä ja edistymisestä. Valinnanvapauksella tarkoitetaan työssä sitä, että työntekijä voi toteuttaa työtä itselleen mielekkäällä tavalla. Pätevyydellä taas tarkoitetaan sitä, että työntekijällä on ylpeys oman työn suorittamisesta ammattitaitoisesti. Mielekkyys syntyy työntekijän tavoitteiden pyrkimyksistä ja työn suorittamisen laajemmasta merkityksestä. Edistymisen tunne taas tulee, kun työntekijä kokee onnistuneensa ja on pääsemässä kohti tavoitettaan. Nämä tekijät

siis luovat sisäistä motivaatiota ja tuottavat työntekijälle mielihyvää työssään. (Sinokki 2016, 100.)

3.2.1 Itseohjautuvuus sisäisenä motivaationa

Itseohjautuvuus tarkoittaa, että henkilö kykenee ilman ulkoista ohjausta toimimaan omaehtoisesti. Tämä vaatii sitä, että hän on motivoitunut, hänellä on päämäärä ja tarvittava osaaminen päämääränsä tavoitteluun. Itseohjautuvuuteen liittyy vahvasti myös itsensä johtaminen, eli kyky johtaa oman ajanhallinnan, tehtävien asetannan, resurssien hallinnan ja priorisoinnin hallinnan taitoja. (Martela & Jarenko 2017, 12.)

Itseohjautuvuutta ovat tutkineet psykologian professorit Edward L. Deci ja Richard M. Ryan, jotka kehittivät tutkimustensa perusteella itseohjautuvuusteorian. Tämän teorian mukaan motivaation ymmärtämisessä on tarkasteltava kolmea psykologista perustarvetta, mitkä ovat ihmisen hyvinvoinnin perusta. Nämä ovat kyvykkyys (competence), omaehtoisuus (autonomy) ja yksilöllisyys (relatedness). (Deci & Richard 2000, 227.)



Kuvio 4. Itseohjautuvuusteoria. (mukaillen Deci & Ryan 2000).

Kuten yllä olevasta kuviosta käy ilmi, itseohjautuvuuteen ja sisäiseen motivaatioon vaikuttavat yhdessä kaikki kolme tarvetta, eli kyvykkyys, omaehtoisuus ja yhteisöllisyys. Teorian tarkoituksena on, että ihminen haluaa kokea olevansa sisäisesti motivoitunut, ei ulkoisesti. Motivaation on siis tultava omista lähtökohdista näiden kolmen tarpeen kautta.

Perustarpeena kyvykkyys kumpuaa siitä, kun yksilö kokee osaavansa tekemänsä asian. Tähän vaikuttaa myös esimerkiksi palautteen anto. Sisäinen motivaatio lisääntyy, kun henkilö saa positiivista palautetta työstään ja toisaalta vähenee hänen saadessa negatiivista palautetta. Decin ja Ryanin tutkimusten perusteella optimaalisin tilanne sisäiseen motivaatioon tulee, kun omaehtoisuus ja kyvykkyys kohtaavat. Kyvykkyys on vaatimuksena mille tahansa motivaatiolle, mutta omaehtoisuutta vaaditaan siihen, että motivaatio olisi sisältä kumpuavaa. (Deci & Ryan 2000, 235.)

Omaehtoisuuden vaikutus sisäiseen motivaatioon tulee siitä, että asioita tehdään vapaasti ja omien valintojen mukaan. Kun asioita tehdään omaehtoisesti, ei ole pakottavaa ulkopuolista ohjausta, jolloin luonnollisesti motivaatio lähtee henkilön sisältä. Decin ja Ryanin työympäristöön liittyvän tutkimuksen perusteella omaehtoisuutta lisäämällä, saadaan henkilöillä parempia tuloksia hyvinvointiin ja sisäiseen motivaatioon. (Deci & Ryan 2000, 234.)

Kyvykkyys ja omaehtoisuus ovat sisäisen motivaation voimakkaimpia vaikuttajia, mutta myös yhteisöllisyydellä on merkitys tähän. Deci & Ryan perustelevat tutkimuksessaan tätä sillä, että ihmisillä on perustava tarve olla yhteydessä muihin ihmisiin. Yhteys toisiin ihmisiin tarjoaa tuen sisäisen motivaatiolle ja turvallisuudelle. (Deci & Ryan 2000, 235.)

3.3 Palkitseminen

1900-luvun alussa uskottiin rahan olevan työntekijän pääasiallinen motivaation lähde. Muutama vuosikymmen tästä eteenpäin, 1950-luvun jälkeen kehitettiin kattavampia motivaatioteorioita, jotka ovat vieläkin hyödynnettävissä. Vasta 2000-luvun alkupuolella on syvennytty ihmisen sisäisen motivaation tutkimiseen. (Hakonen & Nylander 2015, 137.) Luonnollisesti palkitsemistavatkin ovat kehittyneet 1900-luvun ulkoisesta, eli taloudellisesta palkitsemisesta myös aineettomien palkitsemistapojen huomioonottamiseen.

Yksi keskeinen haaste yrityksen toiminnalle on luoda työympäristö, työtehtävät ja palkitseminen sellaiseksi, että työntekijä kokee työstä saadun vastikkeen tasapainoiseksi omaa työpanostaan kohtaan (Viitala 2013, 139). Toisin sanoen siis työlle pitää aina olla hintansa, ja työstä saadun vastikkeen on vastattava omaa työpanosta. Työllä on ihmiselle toisaalta myös muita arvoja kuin rahalliset korvaukset. Ihmisen tarpeet esimerkiksi kehittyä ja toteuttaa itseään voivat täyttyä työn teossa. Tämän lisäksi työympäristö voi

luoda esimerkiksi ryhmän jäsenyyttä ja yhteenkuuluvuuden tunnetta, sekä antaa mahdollisuuden arvostuksen tunteeseen tai statusarvoon. (Viitala 2013, 139.)

Rahapalkan vaikutus voi vaihdella eri ihmisten ja tilanteiden välillä. Toisia voi esimerkiksi motivoida enemmän työssä eteneminen tai työsuhteen pysyvyys kuin rahapalkan suuruus. Joillekin taas rahapalkan merkitys on suurempi kuin itse työolojen. (Viitala 2013, 139.) Olisikin siis kätevää, jos palkitsemista voitaisiin yksilöllistää työntekijäkohtaisesti, mutta usein isommissa henkilöstömäärissä se voi luonnollisesti olla haastavaa.

3.3.1 Taloudelliset palkitsemiskeinot

Palkitseminen jaetaan usein taloudellisiin ja aineettomiin palkitsemiskeinoihin. Näistä ensimmäinen, eli taloudelliset palkitsemiskeinot, voidaan jakaa suoraan sekä epäsuoraan palkitsemiseen. Suora palkitseminen tarkoittaa yleensä peruspalkkaa, suorituspalkkaa ja mahdollisia taitolisiä. Palkka tehdystä työstä maksetaan rahana tai muulla taloudellisena arvona. (Kauhanen 2010, 115–117.) Työsopimuslaki ja toimialakohtaiset työehtosopimukset määrittävät palkan reunaehdot. Palkan suuruus ja ehdot voivat tulla suoraan työehtosopimuksesta, mutta niitä voidaan työehtosopimuksesta poiketen sopia työnantajan ja työntekijän välisessä työsopimuksessa. Työsopimuslain mukaan palkan on kuitenkin oltava vähintään toimialan työehtosopimuksen mukainen. (Viitala 2013, 148.)

Suorat palkitsemiskeinot ovatkin usein ensimmäiseksi mieleen tulevia palkitsemiskeinoja, koska rahalla tyydytetään työntekijän perustarpeet ja luodaan taloudellisen turvallisuuden tunnetta. Rahapalkkion avulla tyydytetään kuitenkin myös esimerkiksi arvostuksen ja vallan tarpeita. Myös suoritustarpeita voi tyydyttää taloudellisilla palkitsemiskeinoilla sitomalla palkkio suorituksen mittariksi. Näin suorituksen saavuttaminen voi vaikuttaa myös sisäisen motivaation lisääntymiseen. (Kauhanen 2010, 117.)

Raha ei kuitenkaan välttämättä niinkään tyydytä itsensä toteuttamisen tarpeita tai yhteenkuuluvaisuuden tarpeita, vaan taloudellisen palkitsemisen tavoitteena on houkutella työntekijöitä yritykseen, motivoida suorituksiin ja osaamisen kehittämiseen. Palkan merkitys voi myös vaihdella yksilöllisesti muun muassa yksilön arvojen, varallisuuden tai taloudellisten tarpeiden takia. Palkka on erityisen tärkeä kannuste pienituloisille siksi, koska sillä voidaan tyydyttää ihmisen perustarpeet ja turvallisuuden tunne. (Kauhanen 2010, 118–119.)

Epäsuoria palkitsemiskeinoja taas ovat erilaiset henkilöstöedut, kuten esimerkiksi kattavampi terveydenhuolto, harrastus- ja liikuntatoiminta, henkilöstöalennukset ja täydennyskoulutukset. Myös lakisääteiset vakuutukset, kuten eläke-, sairaus-, työttömyys- ja tapaturmavakuutukset katsotaan epäsuoraksi palkitsemiseksi. Epäsuorat palkitsemiskeinot voivat olla hyvinkin motivoivia palkitsemiskeinoja henkilöstölle. Haasteena on se, että niiden pitää olla tarkoin valittuja. Ongelmia voi tulla esimerkiksi siitä, jos henkilöstö ei arvostakaan mahdollisia etuja. Johdon on suunniteltava henkilöstöedut niin, että he tuntevat tarkasti mitä henkilöstö arvostaa. (Kauhanen 2010, 120.)

3.3.2 Aineettomat palkitsemiskeinot

Aineettomat palkitsemiskeinot voidaan jakaa kahteen osaan, työuraan liittyviin ja sosiaalisiin palkkioihin liittyviin palkitsemiskeinoihin. Mitä suurempi työntekijän palkka on, sitä vähemmän sillä on merkitystä, ja aineettomat palkitsemiskeinot kasvattavat silloin merkitystään. (Kauhanen 2010, 135.) Taloudelliset ja aineettomat palkitsemiskeinot luovat yhdessä kokonaispalkitsemisen, ja olisikin tavoiteltavaa pitää nämä hyvässä tasapainossa. Mikäli taloudellisia palkitsemiskeinoja eli palkka-asioita, jätetään huomioimatta, ja keskitytään pelkästään aineettomiin palkitsemiskeinoihin, syntyy ongelmia. Toisaalta palkitseminen on muutakin kuin taloudellista hyötyä, ja kun taloudellinen palkitseminen on kunnollisella tasolla voivat aineettomat palkitsemismenetelmät olla rahaa tärkeämpiä motivaation rakentajia. (Ylikorkala, Hakonen, Hakonen & Hulkko-Nyman 2018, 48–51.)

3.3.3 Työuraan liittyvät palkitsemismenetelmät

Työuraan liittyviä palkitsemistekijöitä ovat työ sinänsä, itsensä kehittäminen, kasvupolut ja etenemismahdollisuudet sekä mahdollisuus saada lisää tuloja (Kauhanen 2010, 135). Työ itsessään voi siis tietenkin olla palkitsevaa. Mahdollisuus vaikuttaa esimerkiksi työn sisältöön tai työajan järjestelyyn vaikuttavat luonnollisesti töissä viihtymiseen ja näin ollen ovat palkitsevia asioita. Työn sisällön tuunaaminen on myös työpaikan vetovoimatekijä, sillä kiinnostava työnkuva saa ihmisen hakemaan tiettyä työtä. (Ylikorkala, ym. 2018, 29.) Vuokratyössä esimerkiksi joustavuus ja vapaus vaikuttaa omaan työajan järjestelyyn voi jo itsessään olla palkitsevaa työn teolle.

Ennen katsottiin, että oli hyvin paljon työnantajan vastuulla kehittää henkilöstöä ja huolehtia ammattitaidon säilymisestä. 2000-luvun aikana tähän on tullut muutos siinä mie-

lessä, että nykyään katsotaan työntekijän itse olevan hyvin paljon vastuussa itsensä kehittämisessä. Henkilöstö on siis itse aika lailla vastuussa oman ammattitaidon ylläpitämisestä. (Kauhanen 2010, 136.) Itsensä kehittämisen mahdollisuudet kuitenkin motivoivat työntekoon ja toki itse työn sisällölläkin on tässä suuri merkitys. Loppujen lopuksi itsensä kehittäminen kuitenkin kumpuaa henkilöstä itsestään, eli itsensä kehittämisessä on enimmäkseen kyse omasta halusta.

Erilaiset urapolut ja kehitysmahdollisuudet voivat olla vetovoimatekijöinä jo ennen työhön tuloa, mutta kiinnostavat tulevaisuuden mahdollisuudet myös motivoivat ihmistä sitoutumaan työnantajaan pidemmäksikin ajaksi (Ylikorkala ym. 2018, 29). Kasvupolulla tarkoitetaan tehtävästä toiseen siirtymisen joustavuutta. Nykyinen ajattelutapa yrityksissä on vielä usein sellainen, että uralla eteneminen voi tapahtua vain sillä sektorilla, mistä ura on lähtenyt ja mistä kokemusta on kertynyt. (Kauhanen 2010, 136.) Palkitsevaa siis olisi, jos työtehtävän vaihto olisi joustavampaa, eikä urapolut katsoisi pelkästään jo kertynyttä kokemusta tietystä työtehtävästä. Mahdollisuus tulojen lisäykseen on myös yksi palkitsemisen keino, joka yleensä syntyy siitä, kun uralla edetään ja työtehtävistä tulee vaativampia (Kauhanen 2010, 137).

3.3.4 Sosiaaliset palkitsemismenetelmät

Sosiaalisia palkitsemiskeinoja ovat esimerkiksi statussymbolit, kiitokset, tunnustukset ja sosiaaliset suhteet (Kauhanen 2010, 137). Nämä ovat palkitsemiskeinoja, joita ei voi mitata rahassa, mutta mitkä tuottavat työntekijälle mielihyvää ja motivaatiota. Onnistuessaan nämä palkitsemistavat luovat työntekijälle arvostuksen ja tärkeyden tunnetta työyhteisössä (Viitala 2013, 162).

Statussymboleita on monenlaisia. Ne ovat näkyviä arvoaseman merkkejä työyhteisössä, esimerkiksi toimen nimeke, työvälineet, työpiste, työasusteet, työaika ja erilaiset työpaikkaan liittyvät erityisoikeudet sekä palvelut. Tällaiset asiat näyttävät työntekijälle, miten paljon työnantaja arvostaa häntä. Lisäksi oleellista on se, millaisilta nämä statussymbolit näyttävät ulospäin muiden silmissä. Joillekin ihmisille erilaiset statussymbolit voivat olla todella palkitsevia ja tavoittelemisen arvoisia. (Kauhanen 2010, 138.)

Kiitokset ja tunnustukset ovat maksuttomia palkitsemisen keinoja, joita työntekijä arvostaa paljon, mutta joita käytetään suomalaisessa kulttuurissa ehkä liian vähän. Usein pa-

lautetta tulee useammin huonoista suorituksista kuin hyvistä, vaikka tiedetään, että työntekijä arvostaa suuresti yksityisesti tai julkisesti saatua kiitosta. (Kauhanen 2010, 138.) Palautteen antamisella on myös suora yhteys sisäiseen motivaatioon ja työtehtävästä innostumiseen. Kiitoksen ja tunnustuksen annon voi myös yhdistää johonkin taloudelliseen palkitsemiskeinoon, sillä paras tulos palkitsemisessa saavutetaan, kun aineeton ja aineellinen palkitseminen tukevat toisiaan. (Ylikorkala ym. 2018, 43–48.)

Monet työntekijät arvostavat työssään myös sosiaalisia suhteita ja saattavat pitää sosiaalisia kontakteja palkitsevana asiana. Esimerkiksi työnantajan edustajana toimiminen erilaisissa sidosryhmien tapaamisissa voi olla työntekijälle palkitsevaa. Toisaalta on huomioitava myös se, että kaikki eivät motivoidu sosiaalisista suhteista, vaan jotkut voivat pitää niitä jopa rasitteena. (Kauhanen 2010, 139.) Sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunteella voi olla myös motivoiva ja sitouttava vaikutus työntekijälle. Työpaikalla voidaan ystävystyä työkavereihin ja usein tiiviit sosiaaliset suhteet nähdäänkin kannustimena työnteolle. (Viitala 2013, 163.)

4 Käytettävä tutkimusmenetelmä

4.1 Tutkimusmenetelmä

Opinnäytetyöni tutkimusmenetelmänä käytetään sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä sisältävää puolistrukturoitua kyselyä. Suljettuihin kysymyksiin vastaaminen asetettiin pakolliseksi ja avoimiin kysymyksiin vapaaehtoiseksi. Jokainen kysymys kysyttiin kaikilta vastaajilta samalla tavalla kyselylomakkeella. Kyselyt toimitettiin sähköpostitse kohdeyrityksen vuokratyöntekijöille pääkaupunkiseudulla, ja vastaamista motivoitiin järjestämällä kyselyyn vastanneiden kesken kahden elokuvalipun arvonta.

Puolistrukturoitu kysely valittiin sen takia, että suljetuilla kysymyksillä saadaan numeraalisesti mitattavia vastauksia ja avoimilla kysymyksillä tarkempia vastauksia, toistoa, mielipiteitä aiheeseen syventyen sekä kehitysideoita. Avoimia kysymyksiä esitettiin vähemmän vastaamisen helpottamiseksi, sillä niihin vastaaminen vie enemmän aikaa ja vaivaa (Surveymonkey 2020). Vastaamisen helpottamiseksi avoimet kysymykset asetettiin kyselyosioiden loppuun.

4.2 Tutkimuskyselyn sisältö

Tutkimuskysely koostuu neljästä osasta: Vuokratyönteon syy, työn sisältö, työvuorojen varaaminen ja kehitysideat. Suljetut kysymykset asetetaan erilaisiin väittämiin, joihin vastaaja voi kaikkiin vastata samalla asteikoilla 1–4. Numero 1 tarkoittaa ”täysin eri mieltä”, numero 2 ”osittain eri mieltä”, numero 3 ”osittain samaa mieltä” ja numero 4 ”täysin samaa mieltä”. Vastausvaihtoehdot on jaettu parilliseksi, jotta saataisiin vastaukset jakaantumaan selkeästi joko negatiiviseen tai positiiviseen vastausvaihtoehtoon.

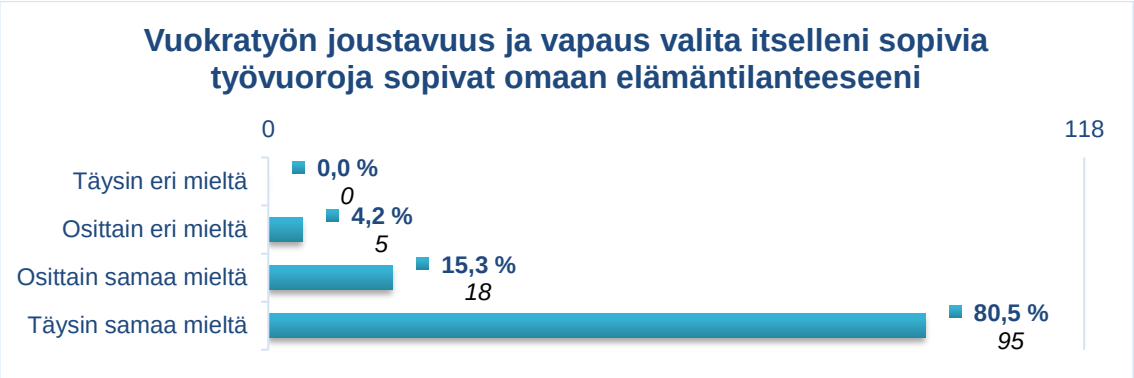
Ensimmäisessä osassa ”Vuokratyönteon syy” kysytään syitä siihen, miksi on päätynyt kohdeyritykseen tekemään vuokratyötä. Tällä pyritään saamaan tietoa siitä, mitkä tekijät vaikuttavat ylipäätään vuokratyönteon tekemiseen. Toisessa osassa ”Työn sisältö” kysytään, miten vastaaja kokee työhön liittyvien asioiden olevan toteutettu tällä hetkellä. Kolmannessa osassa ”Työvuorojen varaaminen” esitetään ensin väittämiä siitä, mitkä tekijät motivoivat työvuorojen ottamiseen, jonka jälkeen on avoin kysymys siihen, onko näiden lisäksi joitakin muita syitä. Tämän jälkeen esitetään väittämiä motivaatiota heikentävistä tekijöistä ja avoin kysymys siihen, onko näiden lisäksi joitakin muita syitä. Viimeisessä, eli neljännessä osassa ”Kehitysideat”, on avoin kysymys, jossa vastaaja voi kommentoida motivaatiotekijöistä ja antaa kehitysideoita.

5 Kyselyiden tulokset

5.1 Vuokratyönteon syy

Ensimmäisessä kyselyosuudessa haluttiin selvittää, minkälaiset asiat korostuvat siinä, että työntekijä on halunnut aloittaa vuokratyönteon päivittäistavarakaupoilla. Tarkoituksena näissä kysymyksissä oli selvittää, että minkälaiset syyt ovat vaikuttaneet vuokratyömuodon valitsemiseen ja miten tärkeäksi työntekijät arvottavat nämä asiat.

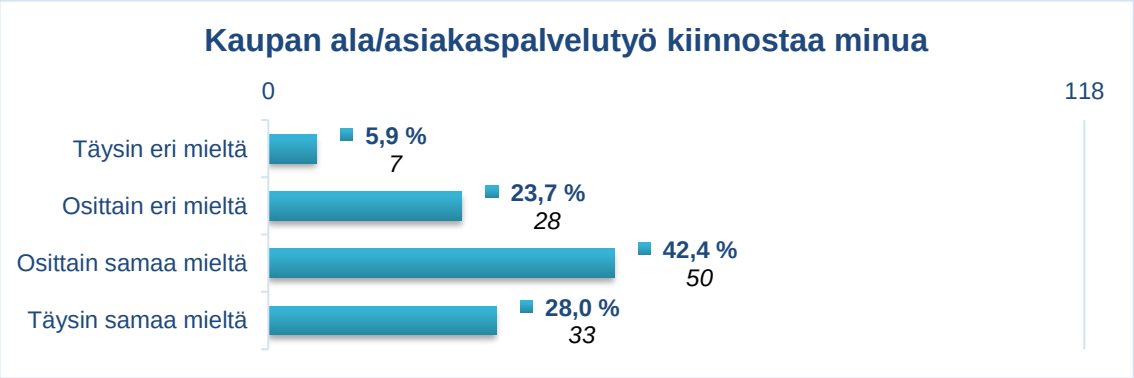
Ensimmäisessä kysymyksessä haluttiin selvittää, miten paljon oma elämäntilanne ja se, että on vapaus valita itselleen sopivia työvuoroja, on vaikuttanut siihen, että on päätynyt tekemään vuokratyötä:



Kuvio 5. Vuokratyönteon syy kohdeyrityksessä: Joustavuus ja vapaus valita itselleen sopivia työvuoroja.

Ensimmäisen kysymyksen vastaukset osoittavat, että lähes kaikki, eli noin 96 prosenttia vastaajista, olivat täysin samaa mieltä tai osittain samaa mieltä siitä, että vuokratyön joustavuus ja vapaus valita itselleen sopivia työvuoroja ovat olleet syynä vuokratyöntekoon. (Kuvio 5.)

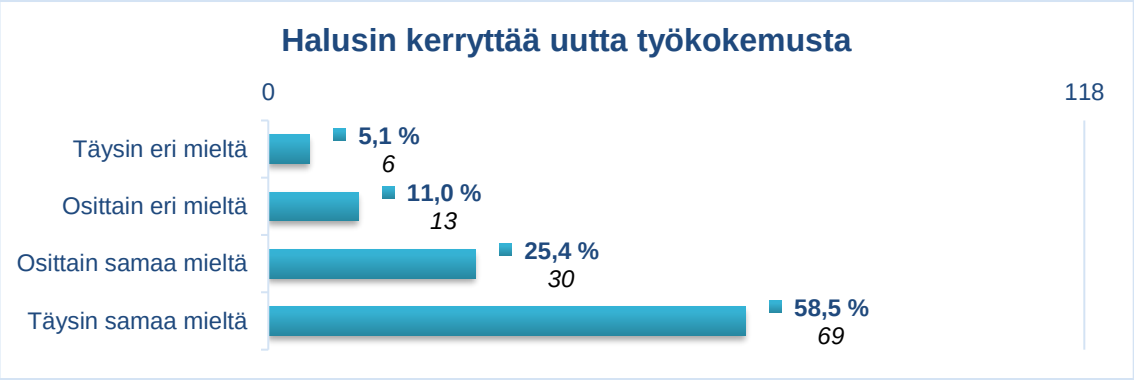
Toisessa kysymyksessä haluttiin selvittää, kuinka paljon itse työnkuva tai toimialan kiinnostavuus on vaikuttanut siihen, että on päätynyt tekemään vuokratyötä kohdeyrityksessä:



Kuvio 6. Vuokratyönteon syy kohdeyrityksessä: Kaupan alan/asiakaspalvelutyön kiinnostavuus.

Toisen kysymyksen vastaukset tuottivat hieman hajontaa. Enemmistö, eli noin 70 prosenttia vastaajista oli osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että kaupan alan työn tai asiakaspalvelutyön kiinnostavuus on ollut syynä vuokratyönteolle kohdeyrityksessä. Huomion arvoista on kuitenkin se, että lähes joka kolmas vastaajista oli tästä osittain tai täysin eri mieltä. (Kuvio 6.)

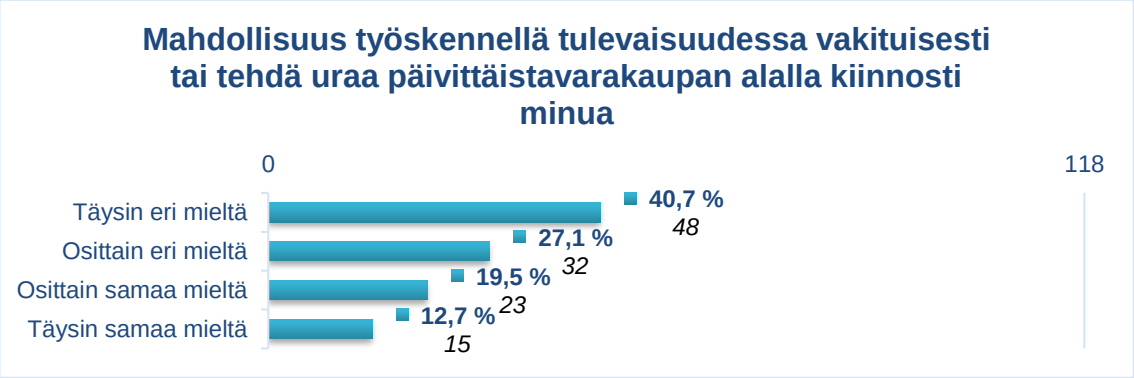
Kolmannessa kysymyksessä haluttiin selvittää, miten tärkeänä syynä vuokratyönteon aloittamiseen kohdeyrityksessä on se, että työntekijä on halunnut kerryttää uutta työkokemusta:



Kuvio 7. Vuokratyönteon syy kohdeyrityksessä: Uuden työkokemuksen kerryttäminen.

Kolmannen kysymyksen vastaukset osoittavat, että reilu enemmistö, noin 84 prosenttia on osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että uuden työkokemuksen kerryttäminen on ollut tärkeä syy vuokratyönteon aloittamiseen kohdeyrityksessä. (Kuvio 7.)

Neljännessä kysymyksessä haluttiin selvittää sitä, miten paljon vuokratyönteon aloittamiseen kohdeyrityksessä on vaikuttanut se, että sen kautta on mahdollista päästä vakituiseen työhön tai tehdä pidempää uraa päivittäistavarakaupan alalla:

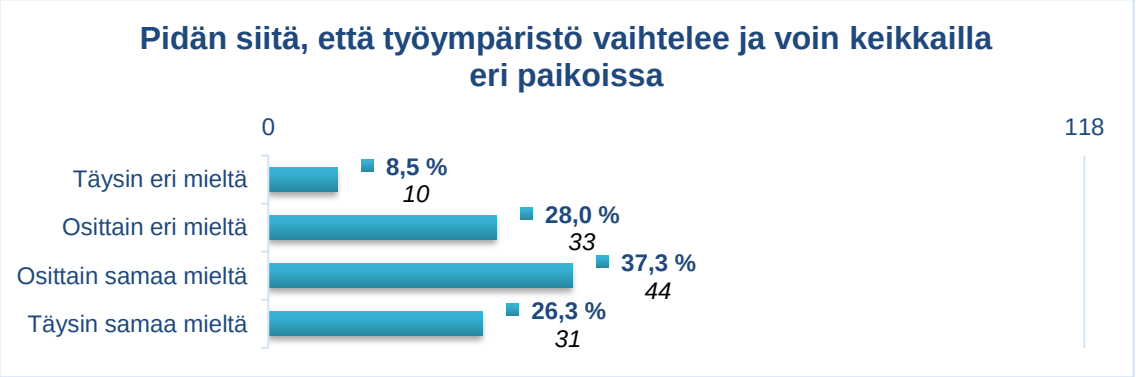


Kuvio 8. Vuokratyönteon syy kohdeyrityksessä: Mahdollisuus saada vakituista työtä tai tehdä uraa päivittäistavarakaupan alalla.

Neljännen kysymyksen vastaukset osoittavat, että enemmistö vastaajista, eli noin 68 prosenttia, ovat täysin tai osittain erimieltä siitä, että mahdollisuus vakituiseen työhön

tai päivittäistavarakaupan uralla etenemiseen olisi ollut tärkeänä syynä vuokratyöntekemiseen kohdeyrityksessä. Huomioitavaa on, että jopa 41% vastaajista oli tästä täysin eri mieltä. (Kuvio 8.)

Viidennessä kysymyksessä haluttiin selvittää, miten tärkeänä vastaajat pitivät työympäristön vaihtelevuutta, syynä vuokratyönteon aloittamiseen kohdeyrityksessä:



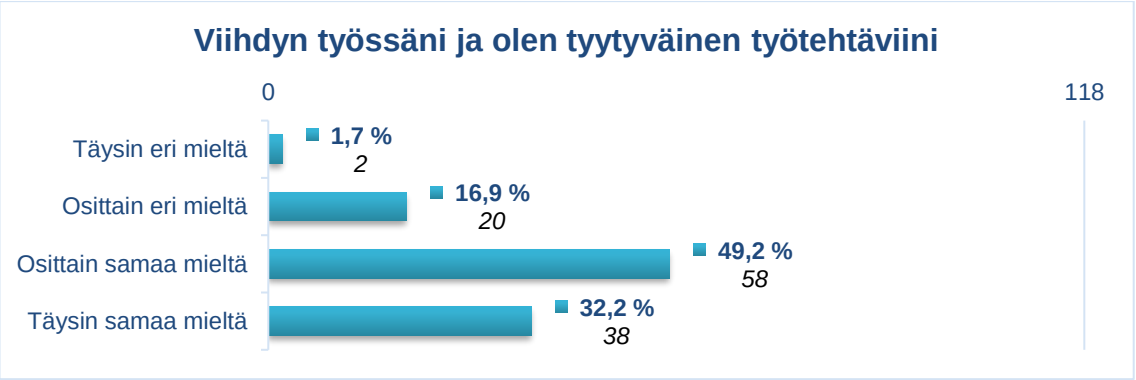
Kuvio 9. Vuokratyönteon syy kohdeyrityksessä: Työympäristön vaihtelevuus.

Viidennen kysymyksen vastauksissa on hieman hajontaa. Vastaukset osoittavat kuitenkin, että enemmistö, eli noin 64 prosenttia vastaajista, oli osittain tai täysin sitä mieltä, että he pitävät työympäristön vaihtelevuudesta ja eri työpaikoissa keikkailusta. Vain 8,5 prosenttia vastaajista oli täysin eri mieltä siitä, että keikkatyönteon syynä olisi työympäristön vaihtelevuudesta pitäminen. (Kuvio 9.)

5.2 Työn sisältö

Tässä osiossa haluttiin selvittää, vuokratyöntekijöiden mielipiteitä työn sisältöön liittyvistä asioista. Kysymyksillä haluttiin kartoittaa nykytilannetta siitä, miten vuokratyöntekijä kokee työn sisällön ja siihen liittyvien asioiden hoidon kohdeyrityksessä.

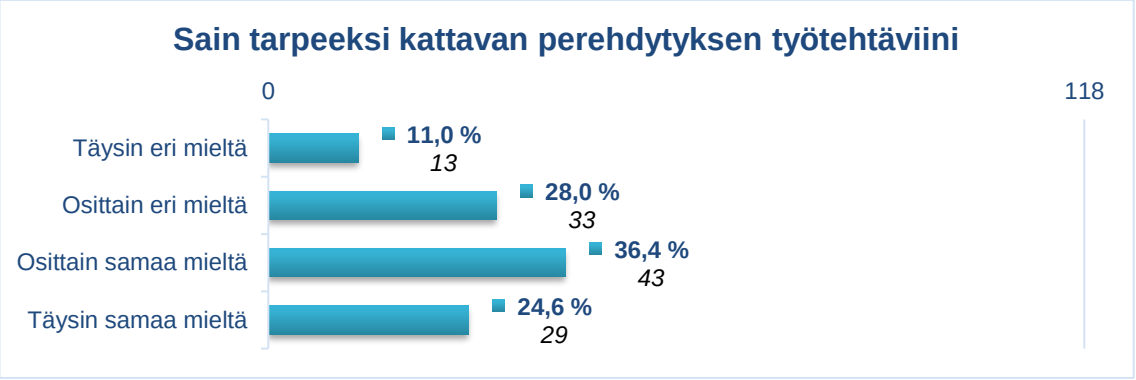
Tämän osion ensimmäisessä kysymyksessä haluttiin selvittää yleisesti mielipidettä siitä, kuinka hyvin vuokratyöntekijät viihtyvät työssään ja ovatko he tyytyväisiä omiin työtehtäviinsä:



Kuvio 10. Viihtyvyys työssä ja tyytyväisyys työtehtäviin.

Ensimmäisen kysymyksen vastaukset osoittavat, että reilu enemmistö vastaajista, eli noin 81 prosenttia, on osittain tai täysin sitä mieltä, että he viihtyvät työssään ja ovat tyytyväisiä työtehtäviinsä. Vain noin joka kolmas vastaajista on tästä kuitenkin täysin samaa mieltä. (Kuvio 10.)

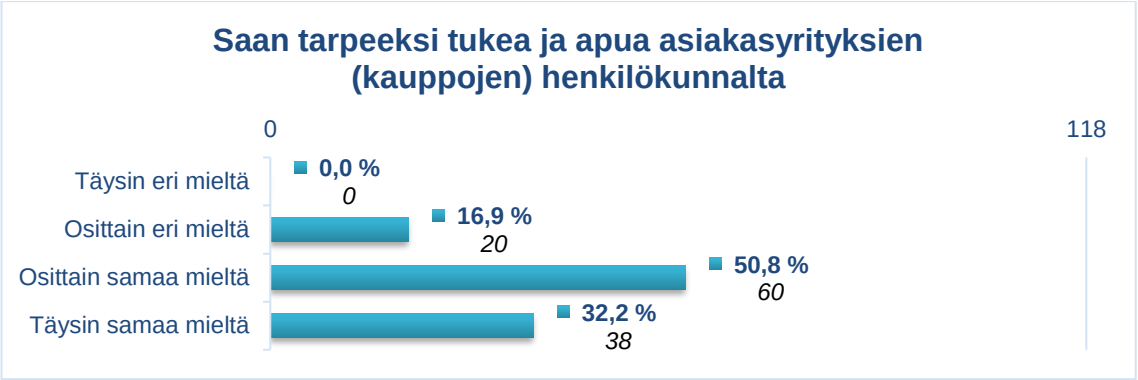
Toisessa kysymyksessä haluttiin selvittää, mitä mieltä vuokratyöntekijät ovat perehdytyksestä työtehtäviin:



Kuvio 11. Perehdytys työtehtäviin.

Toisen kysymyksen vastauksissa on hieman hajontaa. Vastaukset osoittavat, että hieman yli puolet vastaajista, eli 61 prosenttia, on osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että perehdytys työtehtäviin on ollut tarpeeksi kattava. Huomion arvoista on kuitenkin se, että noin joka kolmas vastaajista, 39 prosenttia, on osittain tai täysin sitä mieltä, että perehdytys työtehtäviin ei ole ollut tarpeeksi kattava. Tätä tulosta voidaan pitää negatiivisena. (Kuvio 11.)

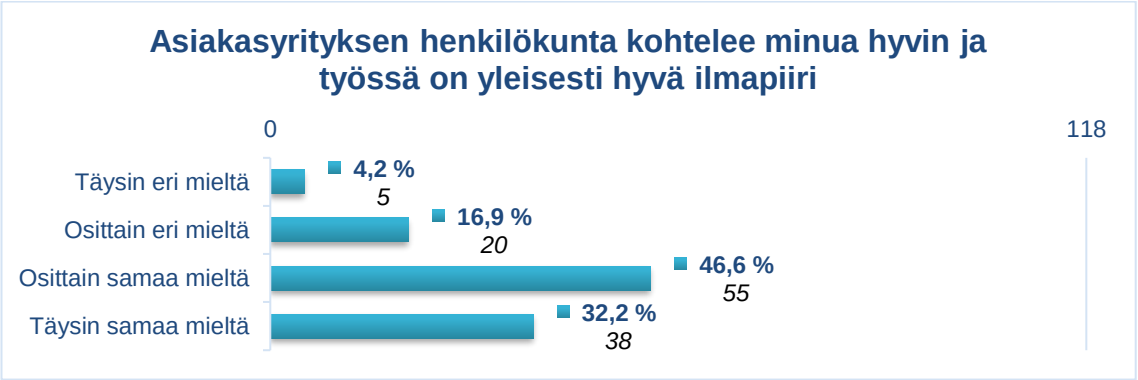
Kolmannessa kysymyksessä haluttiin selvittää, miten vuokratyöntekijät kokevat saavansa tukea ja apua käyttäjäyritysten, eli kauppojen, henkilökunnalta:



Kuvio 12. Käyttäjäyrityksen tuki ja apu vuokratyöntekijälle.

Kolmannen kysymyksen vastaukset osoittavat, että reilu enemmistö, eli 83 prosenttia vastaajista on osittain tai täysin sitä mieltä, että he saavat tarpeeksi tukea ja apua töihin käyttäjäyrityksiltä. Kuitenkin vain noin joka kolmas vastaajista oli tästä täysin sitä mieltä. (Kuvio 12.)

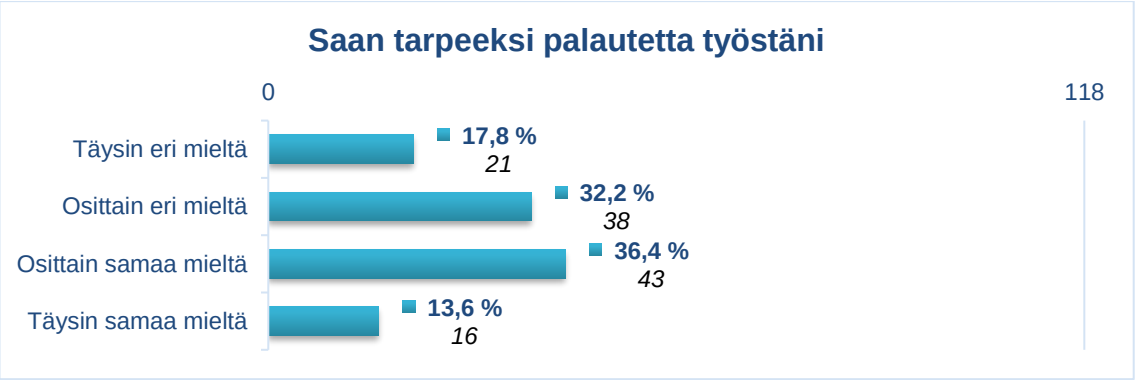
Neljännessä kysymyksessä haluttiin selvittää, ovatko vuokratyöntekijät tyytyväisiä käyttäjäyrityksen henkilökunnan käytöksestä heitä kohtaan ja onko työssä yleisesti hyvä ilmapiiri:



Kuvio 13. Käyttäjäyrityksen kohtelu vuokratyöntekijöitä kohtaan ja yleinen ilmapiiri töissä.

Neljännen kysymyksen vastaukset osoittavat, että noin 79 prosenttia vastaajista on osittain tai täysin sitä mieltä, että käyttäjäyritysten henkilökunta kohtelee heitä työssään hyvin ja työssä on yleisesti hyvä ilmapiiri. Kuitenkin vain noin joka kolmas vastaajista oli tästä täysin samaa mieltä. (Kuvio 13.)

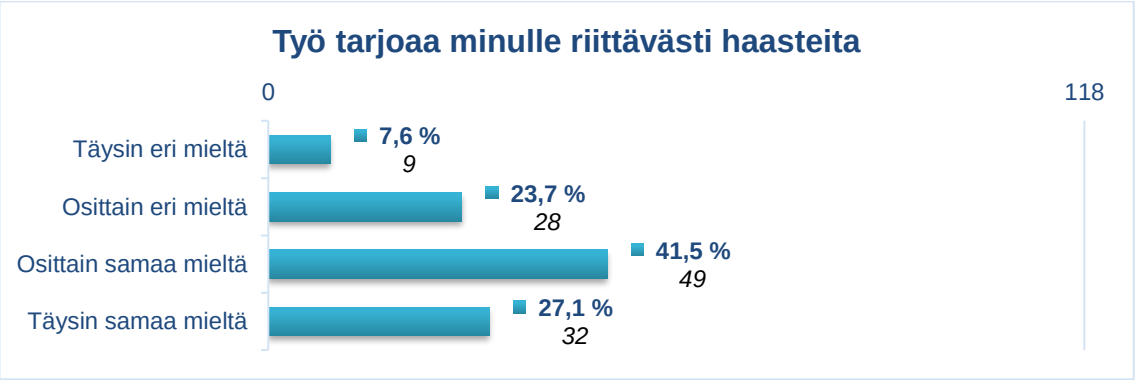
Viidennessä kysymyksessä haluttiin selvittää, kokevatko vuokratyöntekijät saavansa tarpeeksi palautetta työstään:



Kuvio 14. Palautteen saaminen työstä.

Viidennen kysymyksen vastaukset osoittavat, että kokemukset palautteen saamisesta jakaantuvat vastaajien kesken puoliksi. 50 prosenttia, eli puolet vastaajista on osittain tai täysin eri mieltä siitä, että he saavat tarpeeksi palautetta työstään. (Kuvio 14.)

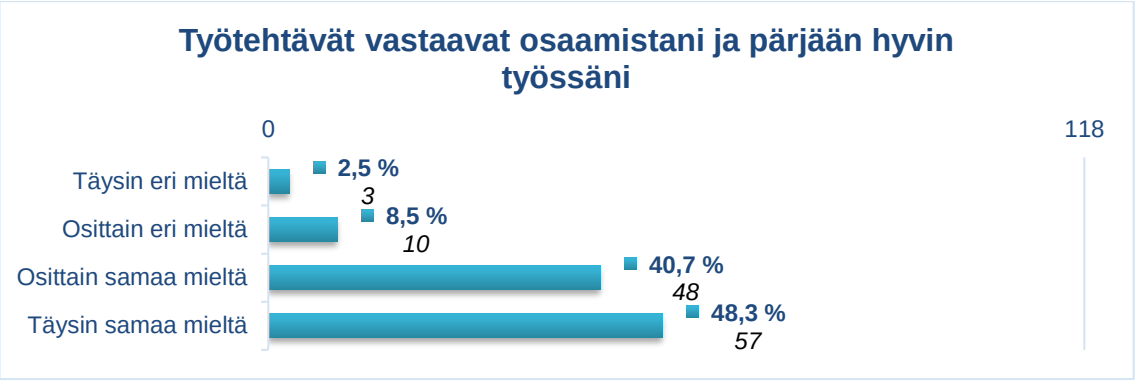
Kysymyksessä kuusi haluttiin selvittää, kokevatko vuokratyöntekijät, että työ tarjoaa heille riittävästi haasteita:



Kuvio 15. Työn tarjoamat haasteet.

Kysymyksen kuusi vastaukset osoittavat, että enemmistö vastaajista, eli noin 69 prosenttia kokee työn tarjoavan riittävästi tai osittain riittävästi haasteita. Täysin samaa mieltä tästä oli vain noin neljännes vastaajista. (Kuvio 15.)

Kysymyksessä seitsemän haluttiin selvittää, miten vuokratyöntekijät kokevat työtehtävien vastaavan heidän osaamistaan, ja kokevatko he pärjäävänsä työssään:



Kuvio 16. Työtehtävien vastaavuus omaan osaamiseen.

Seitsemännen kysymyksen vastaukset osoittavat, että reilu enemmistö, eli 89 prosenttia vastaajista on osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että työtehtävät vastaavat heidän osaamistaan ja he pärjäävät työssään hyvin. Lähes puolet vastaajista ovat täysin samaa mieltä tästä. (Kuvio 16.)

Tämän osion viimeisessä kysymyksessä, kysymys numero kahdeksassa, haluttiin selvittää kokevatko vuokratyöntekijät työllään merkitystä ja arvostusta:

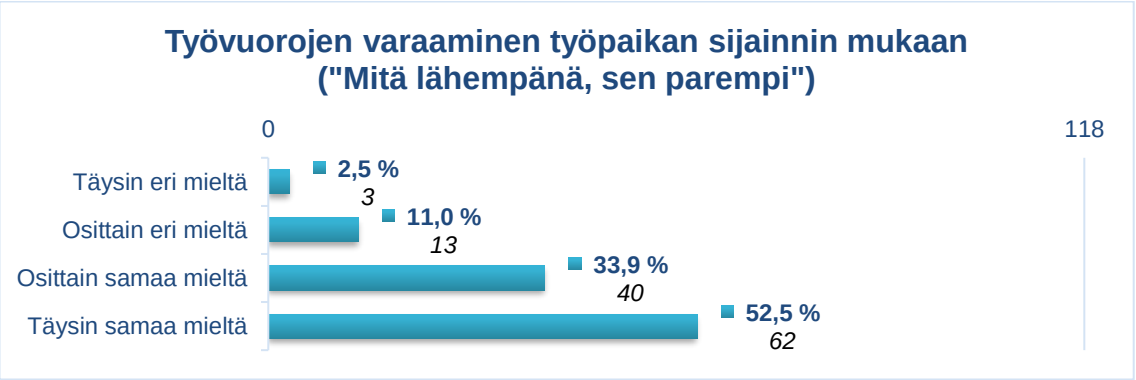
Kuvio 17. Työn merkityksen ja arvostuksen kokeminen.

Kahdeksannen kysymyksen vastaukset osoittavat, että enemmistö vastaajista, eli noin 66 prosenttia kokee olevansa osittain tai täysin sitä mieltä, että heidän työllään on merkitystä ja heidän työpanostaan arvostetaan tarpeeksi. Huomion arvoista kuitenkin on, että vain noin 25 %, eli neljännes vastaajista koki olevansa täysin tätä mieltä. (Kuvio 17.)

5.3 Motivaatio työvuorojen ottamiseen

Tämän osion kysymyksillä haluttiin syventyä siihen, mitkä tekijät motivoivat vuokratyöntekijää varaamaan itselleen työvuoroja ja menemään töihin. Väittämillä 1-6 selvitettiin asioita, jotka motivoivat työvuorojen ottamiseen. Näiden kysymysten jälkeen annetiin mahdollisuus myös avoimeen ja vapaaehtoiseen vastaukseen motivaatiotekijöistä. Kysymyksillä 7-11 taas haluttiin selvittää, mitkä asiat heikentävät motivaatiota työvuorojen ottamiseen. Myös näiden jälkeen vastaajat pystyivät halutessaan antamaan avoimen ja vapaaehtoisen vastauksen motivaatiota heikentävistä tekijöistä.

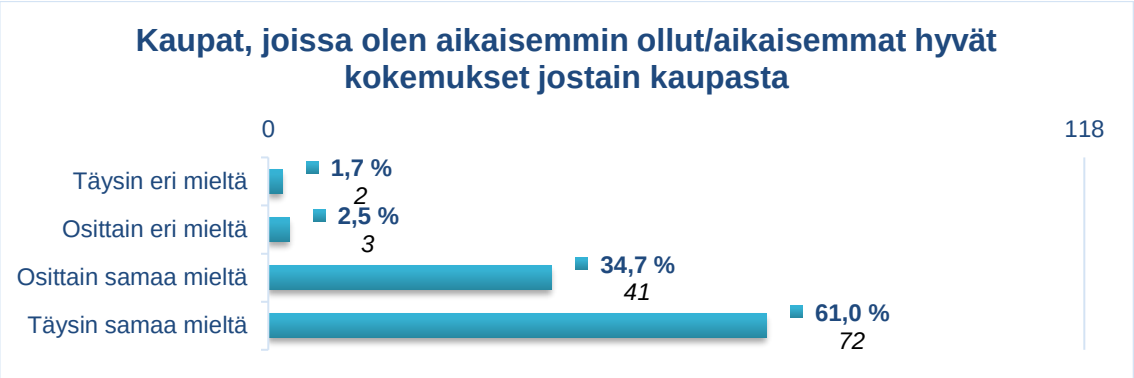
Tämän osion ensimmäisellä kysymyksellä haluttiin selvittä työpaikan fyysisen sijainnin merkitystä työvuorojen ottamiseen:



Kuvio 18. Työvuorojen ottamiseen motivoiva tekijä: Työpaikan sijainti.

Ensimmäisen kysymyksen vastaukset osoittavat, että reilu enemmistö, eli noin 86 prosenttia vastaajista on osittain tai täysin sitä mieltä, että työpaikan läheinen sijainti motivoi työvuorojen ottamiseen. Hieman yli puolet, eli noin 53 prosenttia vastanneista kokee olevansa täysin sitä mieltä. (Kuvio 19.)

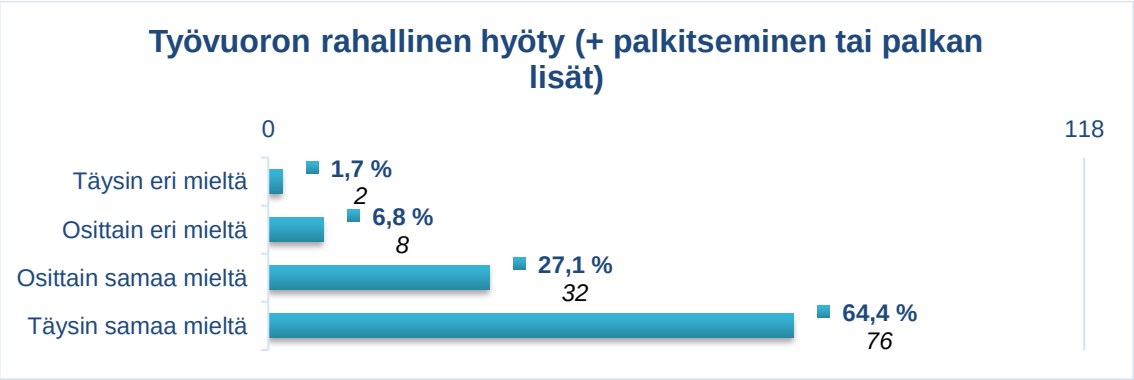
Osion toisessa kysymyksessä vastattiin väittämään siitä, että motivoivatko kaupat, joissa vuokratyöntekijä on aiemmin tehnyt työvuoroja ja saanut hyviä kokemuksia, kyseisten työvuorojen ottamiseen:



Kuvio 20. Työvuorojen ottamiseen motivoiva tekijä: Aikaisemmat kokemukset samasta paikasta.

Kysymys kaksi osoittaa, että lähes kaikki vastanneista, eli noin 96 prosenttia ovat osittain tai täysin sitä mieltä, että aiemmin tutuksi tulleet kaupat motivoivat näiden työvuorojen ottamiseen (Kuvio 20).

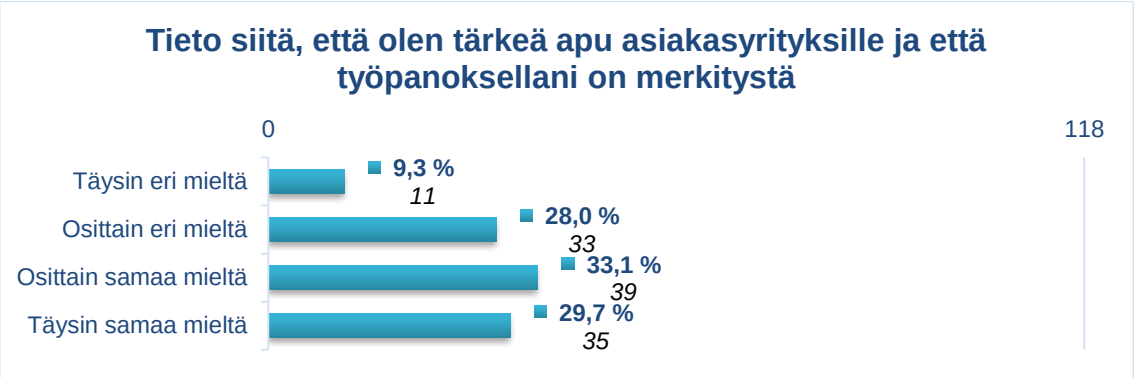
Kolmannella kysymyksellä haluttiin selvittää, miten työvuoroista saatava rahallinen palkitseminen motivoi vuokratyöntekijää varaamaan työvuoroja:



Kuvio 21. Työvuorojen ottamiseen motivoiva tekijä: Työvuoron rahallinen hyöty.

Kolmannen kysymyksen vastaukset osoittavat, että enemmistö vastaajista eli noin 92 prosenttia on osittain tai täysin sitä mieltä, että rahallinen hyöty motivoi työvuorojen ottamiseen (Kuvio 21).

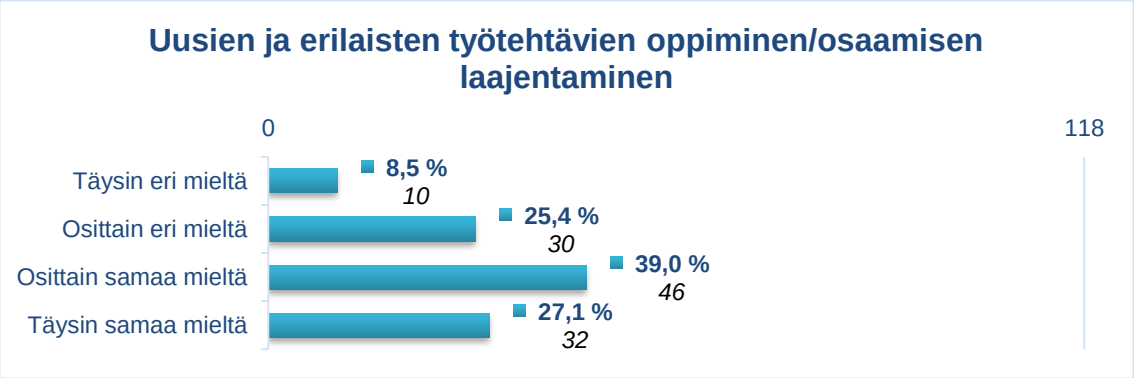
Kysymyksellä neljä haluttiin selvittää, miten vuokratyöntekijän motivaatioon ottaa työvuoroja vaikuttaa tieto siitä, että hän on tärkeä apu kaupalle ja hänen työpanoksellaan on merkitystä:



Kuvio 22. Työvuorojen ottamiseen motivoiva tekijä: Tieto siitä, että vuokratyöntekijänä on tärkeä apu asiakasyrityksille ja työpanoksella on merkitystä.

Kysymys neljä osoittaa, että enemmistö vastaajista, eli noin 63 prosenttia on osittain tai täysin sitä mieltä, että tieto oman työpanoksen merkityksestä motivoi työvuorojen ottamiseen. Huomioitavaa on, että kuitenkin vain noin 30 prosenttia vastanneista oli täysin sitä mieltä, että oman työpanoksen merkitys motivoisi työvuorojen ottamiseen. (Kuvio 22.)

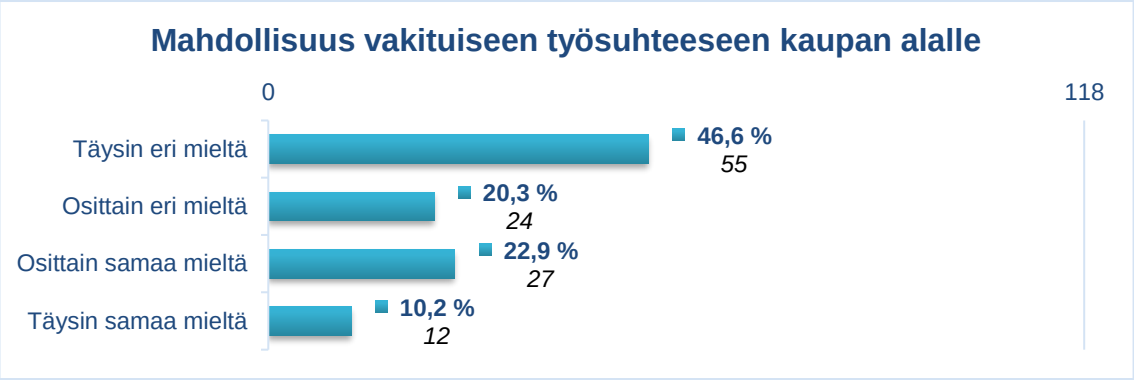
Viidennessä kysymyksessä haluttiin selvittää, vaikuttaako uusien ja erilaisten työtehtävien oppiminen motivaatioon ottaa vuoroja:



Kuvio 23. Työvuorojen ottamiseen motivoiva tekijä: Osaamisen laajentaminen.

Viidennen kysymyksen vastaukset osoittavat, että suurin osa vastaajista, eli noin 66 prosenttia on osittain tai täysin sitä mieltä, että uudet työtehtävät ja osaamisen laajentaminen motivoivat työvuorojen ottamiseen. Kuitenkin vain 27 prosenttia on täysin samaa mieltä, että tämä vaikuttaisi motivaatioon ottaa työvuoroja. (Kuvio 23.)

Kuudennessa kysymyksessä haluttiin selvittää, vaikuttaako työvuorojen ottamisen motivaatioon se, että vuokratyön kautta on mahdollisuus saada vakituinen työsuhde kaupan alalle:

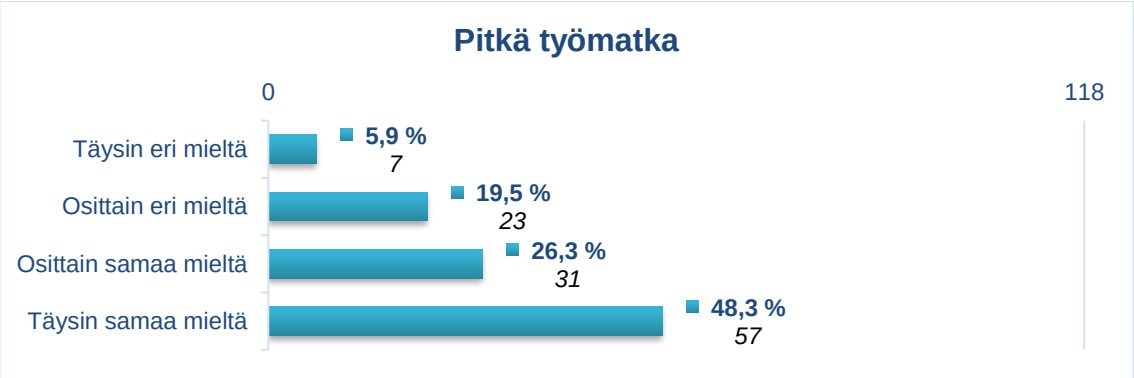


Kuvio 24. Työvuorojen ottamiseen motivoiva tekijä: Mahdollisuus vakituiseen työsuhteeseen kaupan alalle.

Kuudennen kysymyksen vastaukset osoittavat, että enemmistö vastaajista, eli noin 67 prosenttia on osittain tai täysin eri mieltä siitä, että mahdollisuus vakituiseen työhön kaupan alalla motivoisi työvuorojen ottamiseen. Huomioitavaa on, että lähes puolet, eli noin 47 prosenttia on täysin eri mieltä siitä, että tämä motivoisi työvuorojen ottamiseen. (Kuvio 24.)

Suljettujen kysymysten jälkeen esitettiin myös avoin kysymys, jossa vastaajille annettiin mahdollisuus vastata siihen, onko edellisten väittämien lisäksi ”jokin muu syy, mikä motivoi työvuorojen ottamiseen?” Vastanneista noin 22 prosenttia vastasi avoimeen kysymykseen. Vastausten perusteella nousee eniten esiin rahallisen palkitsemisen merkitys motivaatioon, jota selvitettiin jo suljetuissa kysymyksissä. Tämän lisäksi osa avoimista vastauksista käsittelee myös muita mahdollisia motivaatiotekijöitä, joita suljetuissa kysymyksissä ei kysytty. Näistä eniten vastauksissa korostuvat motivaatiotekijät liittyen työaikojen ja oman elämäntilanteen yhdistämiseen. Vastauksissa mainittiin useaan otteeseen, että vuorojen ottamiseen motivoi se, että voi itse päättää milloin niitä ottaa ja se, että ylipäätään on mahdollisuus työskennellä eri aikoihin. Muita vastauksista esille tulleita motivoivia asioita ovat työympäristön vaihtuvuus, uudet kontaktit sekä hyvät suhteet asiakasyritysten henkilökuntaan. (Vuokratyöntekijäkysely 2020.)

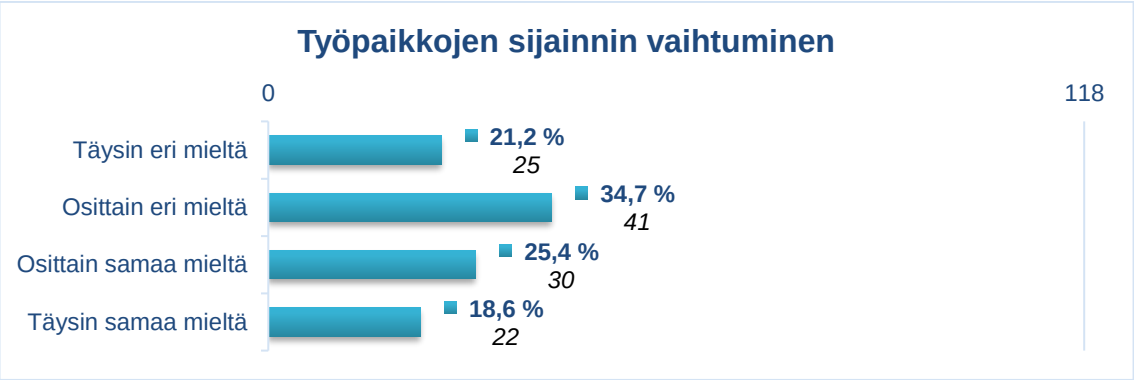
Seuraavissa kysymyksissä 7-11 selvitettiin asioita, jotka heikentävät vuokratyöntekijän motivaatiota ottaa työvuoroja. Kysymys numero seitsemässä haluttiin selvittää, heikentääkö pitkä työmatka vuokratyöntekijää ottamaan työvuoroja:



Kuvio 25. Motivaatiota heikentävä tekijä työvuorojen ottamiseen: Pitkä työmatka.

Kysymys seitsemän osoittaa, että enemmistö vastaajista, noin 75 prosenttia on osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että pitkä työmatka heikentää motivaatiota ottaa työvuoroja. Vajaa puolet vastaajista, eli noin 48 prosenttia on tästä kuitenkin täysin samaa mieltä. (Kuvio 25.)

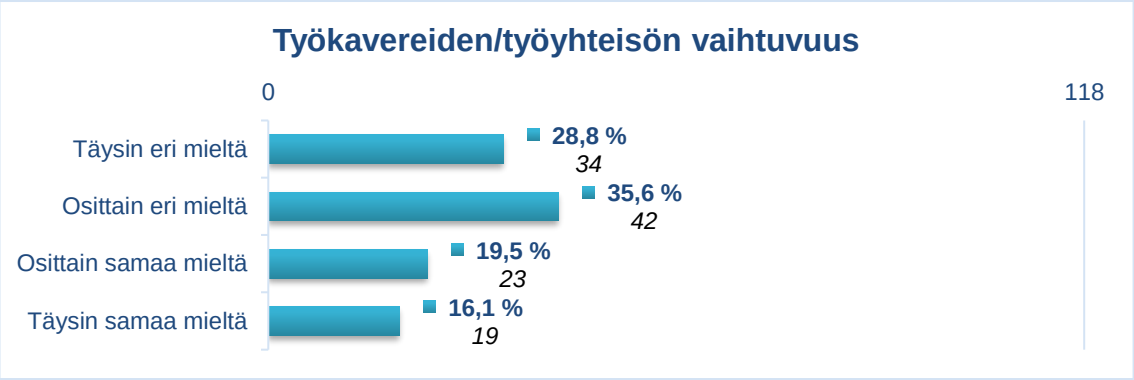
Kysymyksessä kahdeksan haluttiin selvittää heikentääkö työpaikkojen sijainnin vaihtuminen motivaatiota ottaa työvuoroja:



Kuvio 26. Motivaatiota heikentävä tekijä työvuorojen ottamiseen: Työpaikkojen sijainnin vaihtuminen.

Kysymys kahdeksan tuotti vastaajien kesken hieman hajontaa. Niukka enemmistö vastaajista, eli noin 56 prosenttia oli osittain tai täysin eri mieltä, että työpaikkojen sijainnin vaihtuminen heikentäisi motivaatiota ottaa työvuoroja. Huomion arvoista on, että vain noin 19 prosenttia vastaajista on täysin sitä mieltä, ett työpaikkojen sijainnin vaihtuvuus heikentää motivaatiota varata työvuoroja. (Kuvio 26.)

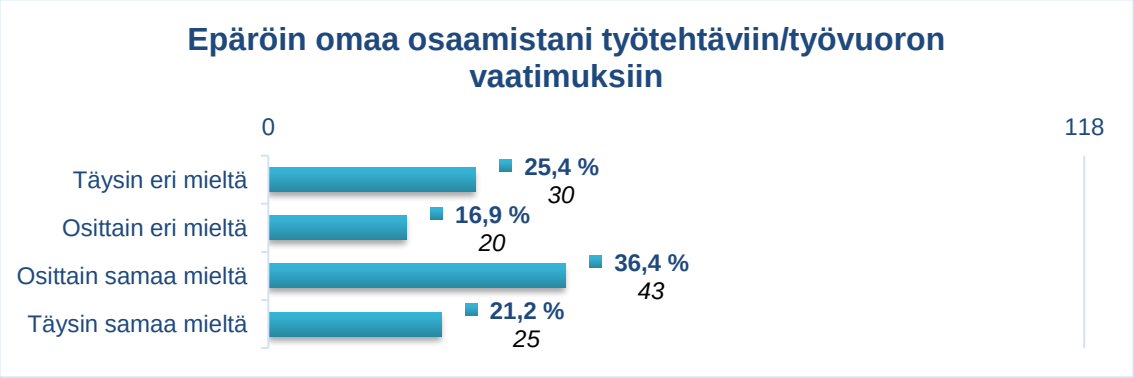
Seuraavassa kysymyksessä, kysymys numero yhdeksässä, haluttiin selvittää hieman edelliseen kysymykseen liittyen, heikentääkö työyhteisön vaihtuminen motivaatiota ottaa työvuoroja:



Kuvio 27. Motivaatiota heikentävä tekijä työvuorojen ottamiseen: Työyhteisön vaihtuvuus.

Yhdeksännen kysymyksen vastaukset osoittavat vastaajien kesken hajontaa. Hieman yli puolet vastaajista, eli noin 64 prosenttia on osittain tai täysin sitä mieltä, että työyhteisön vaihtuvuus heikentäisi motivaatiota ottaa työvuoroja. Huomion arvoista on, että vain noin 16 prosenttia vastaajista on täysin sitä mieltä, että työyhteisön vaihtuvuus heikentää motivaatiota työvuorojen ottamiseen. (Kuvio 27.)

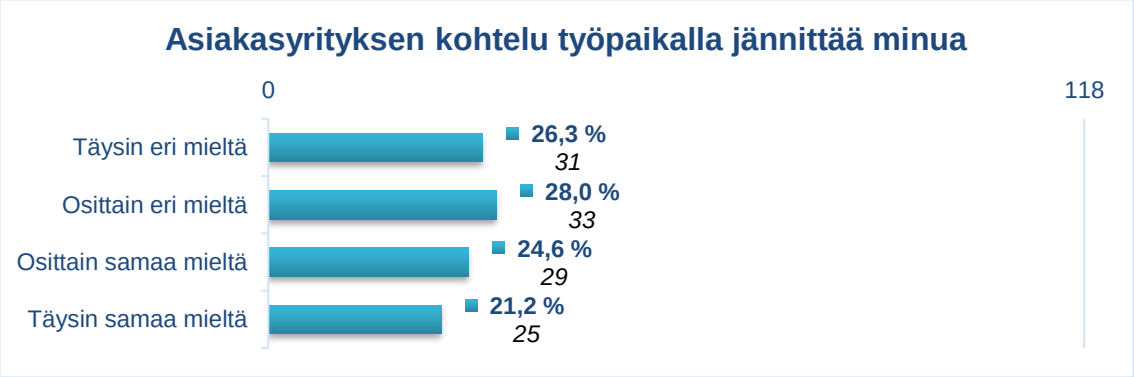
Kysymyksessä 10 selvitettiin heikentääkö työvuorojen ottamisen motivaatiota se, että vuokratyöntekijä epäröi omaa osaamistaan tai työvuorojen vaatimuksia:



Kuvio 28. Motivaatiota heikentävä tekijä työvuorojen ottamiseen: Oman osaamisen epäröinti.

Kysymys 10 osoittaa jälleen vastauksissa hieman hajontaa. Enemmistö vastaajista, eli noin 58 prosenttia on osittain tai täysin sitä mieltä, että he epäröivät omaa osaamistaan työtehtäviin ja työvuoron vaatimuksiin. (Kuvio 28.)

Kysymyksessä 11 haluttiin selvittää, vaikuttaako vuorojen ottamiseen se, että vuokratyöntekijä jännittää, miten asiakasyrityksen henkilökunta kohtelee heitä:



Kuvio 29. Motivaatiota heikentävä tekijä työvuorojen ottamiseen: Jännitys asiakasyrityksen kohtelusta vuokratyöntekijää kohtaan.

Kysymys 11 osoittaa vastauksissa paljon hajontaa ja vastaukset ovatkin jakaantuneet melko tasaisesti. Enemmistö vastaajista, eli noin 54 prosenttia on osittain tai täysin eri mieltä siitä, että heitä jännittäisi vuoroja ottaessaan se, miten asiakasyrityksen henkilökunta heitä kohtelee. (Kuvio 29.)

Osion toisessa avoimessa kysymyksessä vastaajille annettiin mahdollisuus vastata siihen, onko edellisten väittämien lisäksi ”jokin muu syy, mikä heikentää motivaatiota työvuorojen ottamiseen?” Vastaajista noin 23 prosenttia vastasi tähän avoimeen kysymykseen. Eniten vastauksissa nousseet asiat liittyvät työtehtävien vaatimuksiin ja perehdytyksen puutteellisuuteen. Tämän lisäksi esille nousseet asiat koskevat huonoihin kokemuksiin joistain työpaikoista esimerkiksi huonon ilmapiirin tai työympäristön vuoksi. Osa vastaajista myös osoittaa vastauksissa, että työtehtävien kiinnostavuus on vähentynyt, minkä takia motivaatio on heikentynyt. (Vuokratyöntekijäkysely 2020.)

5.4 Kehitysideat

Kyselyn viimeisellä osiolla haluttiin kuulla vastaajien mielipiteitä ja kehitysideoita työmotivaatioon liittyen avoimella kysymyksellä. Vastaajista noin 20 prosenttia esitti mielipiteitä tai kehitysideoita motivaatiotekijöihin. Eniten vastauksissa esille nousseet asiat liittyvät perehdyttämiseen ja sen kehittämiseen. Vastausten mukaan perehdytys työtehtäviin pitäisi olla kattavampi. Vastauksissa korostuneita kehitettäviä asioita on myös työilmapiiri, asiakasyritysten asenteet vuokratyöntekijää kohtaan ja palautteen antaminen työstä. Näiden lisäksi vastausten perusteella tulleet kehitysideat liittyvät työtehtävien

monipuolistamiseen ja vaihtelevuuteen, palkitsemisen monipuolistamiseen sekä siihen, että vuokratyötekijä saisi paremmat informaatiot asiakasyrityksistä ja heidän vaatimuksistaan etukäteen.

6 Tulosten analysointi

6.1 Kyselyn arviointi

Kysely lähetettiin 772 vuokratyöntekijälle pääkaupunkiseudulla ja vastauksia saatiin 118. Vastausprosentti oli näin ollen siis noin 15 prosenttia. Lähetettyjen kyselyjen määrään nähden kyselyyn vastasi odotettua harvempi. Tavoitteena oli kuitenkin saada vähintään 100 vastausta ja siinä onnistuttiin. Kysely lähetettiin sähköpostitse niihin sähköpostiosoitteisiin, jotka vastaajilla on kohdeyritykseen liitetty yhteydenpitovälineeksi, joten voisi olettaa, että suurempi joukko on kyselyn nähnyt, mutta ei jostain syystä ole siihen vastannut.

Vastaajien motivaatiota osallistua kyselyyn lisättiin kyselyn yhteydessä järjestetyllä arvonnalla, jossa vastaajien kesken arvottiin kaksi kappaletta leffalippuja. Lisäksi kyselyn lähettämisessä ilmoitettiin, että vastaamalla kyselyyn voi vastaaja vaikuttaa työmotivaation kehittämiseen liittyviin asioihin. Nämä seikat ovat voineet vaikuttaa positiivisesti kyselyn vastanneiden määrään.

Kysely jaettiin neljään eri osaan, jotta vastaaja ymmärtää, mihin mikäkin kysymys liittyy. Suljettuihin kysymyksiin vastaaminen tehtiin pakolliseksi ja mittariksi käytettiin samaa asteikkoa kaikkiin kysymyksiin, jotta vastaaminen olisi mahdollisimman selkeää. Kyselyssä käytettiin myös kolmea eri avointa kysymystä, joihin kuitenkaan lähes 80 prosenttia ei antanut vastausta. Ottaen kuitenkin huomioon kyselyyn vastanneiden määrän (118), avointen vastausten määrä oli kohtalainen, joten laadullinen tutkimus saavutettiin myös kohtalaisesti. Avoimet vastaukset antoivat tarpeeksi hyvän kuvan laadullisesta näkökulmasta, sillä vastauksissa oli yhtäläisyyksiä ja tietyt asiat korostuivat tai syventyivät suljetuista kysymyksistä. Niistä nousi esille myös sellaisia vastauksia, joita ei suljetuilla kysymyksillä saatu.

Validiteetti voidaan kyselyssä olleen hyvä, sillä kohdejoukko ja tutkimuskysymykset kohdistettiin tarkasti niin, että kysely vastaisi tutkimuksen tavoitteiseen. Kyselyyn vastasivat vuokratyöntekijät pääkaupunkiseudulla, jotka ovat tehneet työvuoroja kohdeyrityksellä aktiivisesti viimeisen kolmen kuukauden sisällä. Näin ollen heillä on siis hyvä kuva siitä,

mitkä tekijät motivoivat työn tekemiseen. Suuren vastausjoukon takia tulokset voivat myös olla yleistettävissä. (Hiltunen 2009.)

Kyselyn reliabiliteetin voidaan todeta olleen kohtalainen. Kyselyn toistettavuus on kohtalainen, sillä vastausprosentti oli melko pieni, ja jos kysely uusittaisiin, vastauksissa voisi olla pieniä eroja. Kyselyn vastausten yhdenmukaisuus tuli kuitenkin vakuuttavammaksi avointen kysymysten avulla, sillä osa avoimista vastauksista käsitteli sellaisia asioita, joita jo suljetuissa kysymyksissä mitattiin. Reliabiliteettia olisi voitu parantaa esimerkiksi tarkentamalla kyselyyn vastanneiden ikää tai elämäntilannetta, jolloin vastauksissa olisi voitu löytää eri ryhmien eroavaisuuksia. (Hiltunen 2009.) Kysymykset olisi myös voitu tehdä selkeämmäksi esimerkiksi lauserakenteeltaan ja -pituudeltaan.

6.2 Tutkimuskyselyn tulosten analysointi

Tässä osiossa analysoidaan tutkimuskyselyn tuloksia, jotka ilmenivät kappaleessa viisi. Kyselyt jaettiin neljään osaan: Vuokratyönteon syy, työn sisältö, motivaatio työvuorojen ottamiseen ja kehitysideat. Tulokset analysoidaan jokaisesta kysymyksestä ja näistä nostetaan esille huomionarvoiset asiat opinnäytetyön tavoitteeseen liittyen. Jokaisesta osiosta myös nostetaan yhteenvetona tärkeimmät tulokset.

6.2.1 Vuokratyönteon syy

Ensimmäisessä osiossa ”Vuokratyönteon syy” mitattiin vuokratyöntekijöiden syitä siihen, miksi he ovat päätyneet tekemään vuokratyötä. Kysymyksillä tavoiteltiin sitä, että löydettäisiin osuvimmat syyt vuokratyönteolle kohdeyrityksessä.

Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin, onko vuokratyönteon syyhyn vaikuttanut se, että työ on joustavaa ja vuokratyöntekijä voi valita itselleen sopivia työvuoroja. Tähän kysymyksen lähes kaikki, eli noin 96 prosenttia vastasi osittain tai täysin myönteisesti tämän olevan syynä vuokratyölle. Onkin siis selvää, että lähes jokainen vastaajista kokee vuokratyönmuodon itselleen sopivaksi omaan elämäntilanteeseen, ja tämän olevan itselleen joko yksi tai jopa tärkein syy vuokratyönteolle. (Kuvio 5.)

Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin, onko työnkuva, eli päivittäistavarakaupan työ vaikuttanut siihen, että on päätynyt tekemään vuokratyötä kohdeyrityksessä. Vaikka enemmistö, eli noin 70 prosenttia oli osittain tai täysin sitä mieltä, että heitä kiinnostaa

kaupan ala ja asiakaspalvelutyö, on huomion arvoista, että jopa lähes kolmannes oli tästä eri osittain tai täysin eri mieltä. Kolmannes vastaajista siis ei ole valinnut työtä luultavasti ensisijaisesti itse työnkuvan takia, vaan muiden syiden takia. (Kuvio 6.)

Kysymys kolme selvitti, onko vuokratyönteon syy kohdeyrityksessä ollut se, että on haluttu saada uutta työkokemusta. Reilu enemmistö eli noin 84 prosenttia oli osittain tai täysin tätä mieltä. (Kuvio 7.) Tämä tulos oli odotettavissa, sillä kuten tämän opinnäytetyön kappaleessa kaksi mainittiin, vuokratyö toimii monelle ponnahduslautana työelämään (Viitala ym. 2006, 138).

Kysymyksessä neljä taas selvitettiin, miten mahdollisuus päästä vakituiseen työsuhteeseen käyttäjäyritykselle on vaikuttanut siihen, että on päätynyt tekemään vuokratyötä. Kappaleessa kaksi mainittiin yhdeksi vuokratyönteon hyödyksi juuri mahdollisuus vakituiseen työsuhteeseen (Palvelualojen ammattiliitto 2019). Kyselyn vastaajista kuitenkin lähes puolet, eli noin 41 prosenttia on täysin eri mieltä ja 27 prosenttia osittain eri mieltä, että mahdollisuus vakituiseen työsuhteeseen olisi vuokratyönteon syynä. Tätä syytä vuokratyöntekoon kohdeyrityksessä voidaankin siis pitää negatiivisena. (Kuvio 8.)

Osion viimeisessä kysymyksessä selvitettiin, onko mahdollisuus työympäristön vaihtelevuuteen vaikuttanut siihen, että on päätynyt tekemään vuokratyötä kohdeyrityksessä. Vaikka vastauksissa on hieman hajontaa, enemmistö eli noin 64 prosenttia on osittain tai täysin sitä mieltä, että he pitävät työympäristön vaihtelevuudesta, joten tätä voidaan pitää positiivisena syynä vuokratyöntekemiseen. (Kuvio 9.)

Yhteenvetona ensimmäisen osion vastauksista voidaan todeta, että tärkeimmät syyt vuokratyönteolle kohdeyrityksessä ovat olleet mahdollisuus valita itselleen sopivia työvuoroja (96 prosenttia), uuden työkokemuksen kerryttäminen (84 prosenttia) ja kiinnostus päivittäistavarakaupan työstä (70 prosenttia).

6.2.2 Työn sisältö

Tässä osiossa haluttiin selvittää työn sisältöön liittyviä väittämiä. Kysymyksillä selvitettiin, miten tyytyväiseksi vastaaja kokee nykyisen tilanteensa työssään eri osa-alueilla.

Osion ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin, viihtyykö vastaaja työssään ja onko hän tyytyväinen työtehtäviinsä. Koska reilu enemmistö, eli 81 prosenttia vastaajista on

osittain tai täysin sitä mieltä, että he viihtyvät työssään ja työtehtävissään, voidaan tuloksen todeta olevan positiivinen. Kuitenkin vain noin 32 prosenttia on täysin sitä mieltä, joten suuremmalla osalla on joitakin kehityskohtia työssä viihtymiselle. (Kuvio 10.)

Toisessa kysymyksessä selvitettiin sitä, kokeeko vastaaja saaneensa tarpeeksi kattavan perehdytyksen työtehtäviin. Tämä kysymys tuotti vastauksissa hieman hajontaa, mutta selkeän kehityskohdan. Noin 39 prosenttia vastaajista on osittain tai täysin sitä mieltä, että perehdytys ei ollut riittävää ja vain noin 25 prosenttia vastaajista on täysin tyytyväisiä perehdytykseen. Ottaen huomioon kysymyksen tärkeyden, tulosta voidaan pitää negatiivisena. (Kuvio 11.)

Kysymyksessä kolme kysyttiin, saako vuokratyöntekijä tarpeeksi tukea ja apua asiakasyrityksien henkilökunnalta. Kysymyksen tulokset voidaan todeta positiiviseksi, sillä noin 83 prosenttia on osittain tai täysin sitä mieltä, että he saavat asiakasyrityksiltä tarpeeksi tukea ja apua työhön. Huomion arvoista on kuitenkin se, että vain noin 32 prosenttia on täysin tätä mieltä, joten joitakin kehityskohtia tähän löytyy. (Kuvio 12.)

Kysymyksessä neljä kysyttiin, kohteleeko asiakasyrityksen henkilökunta vuokratyöntekijää hyvin ja vallitseeko työssä hyvä ilmapiiri. Tämänkin kysymyksen tulos voidaan todeta positiiviseksi, sillä enemmistö eli 79 prosenttia vastaajista on tästä osittain tai täysin samaa mieltä. Tämä kysymys liittyy hieman edelliseen kysymykseen, jossa kysyttiin, kokeeko vuokratyöntekijä saavansa asiakasyritykseltä tukea ja apua. Näiden vastausten perusteella voidaankin nähdä selkeää korrelaatiota. (Kuvio 13.)

Viidennessä kysymyksessä selvitettiin, kokeeko vuokratyöntekijä saavansa tarpeeksi palautetta työstään. Tämä kysymys jakoi vastaukset kahteen osaan. Puolet vastaajista on siis osittain tai täysin eri mieltä ja puolet taas osittain tai täysin samaa mieltä. Vain noin 14 prosenttia on täysin sitä mieltä, että saa työstään tarpeeksi palautetta, joten tätä tulosta voidaan pitää negatiivisena ja selkeänä kehityskohtana. (Kuvio 14.)

Kysymyksessä kuusi kysyttiin, tarjoaako työ riittävästi haasteita vuokratyöntekijälle. Vastauksista ilmenee, että enemmistö, eli 69 prosenttia on osittain tai täysin sitä mieltä, että työ tarjoaa riittävästi haasteita, joten tulosta voidaan pitää positiivisena. Kuitenkin vain noin 27 prosenttia on tästä täysin samaa mieltä, joten voidaan todeta, että työ voisi tarjota useammalle enemmän haasteita. (Kuvio 15.)

Seitsemännellä kysymyksellä haluttiin selvittää, vastaavatko työtehtävät vuokratyöntekijän osaamista ja kokevatko he pärjäävänsä työssään hyvin. Tulos on positiivinen, sillä selkeä enemmistö eli noin 89 prosenttia vastaajista on osittain tai täysin sitä mieltä, että he pärjäävät työssään. Huomion arvoista on myös se, että lähes puolet vastaajista on täysin tätä mieltä. (Kuvio 16.) Vaikka tulos on positiivinen, on se hieman ristiriidassa aiemmin kysytyn kysymyksen kanssa, jossa kysyttiin perehdytyksen riittävyydestä. Perehdytyksessä nähtiin kehityskohtia, mutta vastaajat kokevat kuitenkin, että he pärjäävät työssään. Tästä voidaan todeta, että perehdytys on alussa ollut luultavasti heikkoa, mutta vuokratyöntekijä on oppinut työtä tekemällä joko itsenäisesti tai opastus on ollut riittävää asiakasyrityksillä myös perehdytyskerran jälkeen.

Kysymyksessä kahdeksan selvitettiin, kokeeko vuokratyöntekijä, että hänen työllään on merkitystä ja sitä arvostetaan. Tulosta voidaan pitää positiivisena, sillä enemmistö eli noin 66 prosenttia vastaajista on osittain tai täysin sitä mieltä, että he kokevat merkitystä ja arvostusta työllään. Vain noin 25 prosenttia on kuitenkin täysin tätä mieltä, joten voidaan todeta, että tässäkin voisi olla kehitettävää. (Kuvio 17.)

Yhteenvetona kohdasta ”Työn sisältö” voidaan todeta, että suurin osa (81 prosenttia) viihtyy työssään kohdeyrityksessä. Kehityskohdista merkittävin on palautteen antaminen, sillä puolet vastaajista on sitä mieltä, että he eivät saa tarpeeksi palautetta työstään ja vain 14 prosenttia on täysin sitä mieltä, että he saavat. Toinen merkittävä kehityskohta on perehdytys, sillä 39 prosenttia vastaajista on osittain tai täysin sitä mieltä, että perehdytys ei ollut riittävää. Kysymykset työn tarjoamista haasteista sekä työn merkityksen ja arvostuksen kokemuksista ovat tuloksiltaan kohtalaisen positiivisia, mutta kehitettävääkin vastausten perusteella löytyy.

6.2.3 Motivaatio työvuorojen ottamiseen

Tässä osiossa syvennettiin tarkemmin työmotivaatioon. Kysymyksillä haluttiin selvittää työvuorojen ottamiseen liittyviä motivaatiotekijöitä sekä motivaatiota heikentäviä tekijöitä.

Kysymyksillä 1-6 selvitettiin työhön motivoivia tekijöitä. Ensimmäisessä kysymyksessä haluttiin selvittää miten paljon työpaikan fyysinen sijainti vaikuttaa siihen, että vuokratyöntekijä ottaa itselleen työvuoron. Reilu enemmistö, eli noin 86 prosenttia vastaajista on osittain tai täysin sitä mieltä, että läheinen sijainti motivoi työvuoron ottamiseen. Tätä

voidaan siis pitää selkeänä positiivisena motivaatiotekijänä työvuorojen ottamiseen. (Kuvio 19.)

Toisella kysymyksellä haluttiin selvittää vaikuttaako aikaisemmat kokemukset jostain asiakasyrityksen kaupasta motivaatioon ottaa työvuoroja. Tulos on positiivinen, sillä lähes kaikki, eli noin 96 prosenttia vastanneista on osittain tai täysin sitä mieltä, että aikaisemmat hyvät kokemukset jostain kaupasta motivoivat ottamaan sieltä uudestaan työvuoroja. (Kuvio 20.) Onkin siis selvää, että vuokratyöntekijät suosivat sellaisia paikkoja, jotka ovat tulleet jo tutuiksi työympäristöltään ja työyhteisöltään.

Kolmannessa kysymyksessä selvitettiin kuinka paljon motivaatioon ottaa työvuoroja vaikuttaa työvuoroista saatava rahallinen ja palkitseminen. Tämä on selkeästi yksi vahvimmista motivaatiotekijöistä, sillä 92 prosenttia vastaajista on osittain tai täysin sitä mieltä, että palkitseminen motivoi työvuorojen ottamiseen. Kuitenkin vastaajista noin 64 prosenttia on täysin tätä mieltä. (Kuvio 21.) Tämä tarkoittaa, että muutkin syyt varmasti motivoivat, eikä rahallinen palkitseminen itsessään riitä.

Kysymyksessä neljä selvitettiin vaikuttaako motivaatioon ottaa työvuoroja se, että vuokratyöntekijä saa tietää työllään olevan suuri apu ja merkitys asiakasyritykselle. Tuloksen voidaan todeta olevan kohtalaisen positiivinen, sillä 63 prosenttia vastaajista kokee tämän osittain tai täysin motivoivana tekijän. Kuitenkin vain noin 30 prosenttia vastauksesta on täysin sitä mieltä, että tämä on motivoiva tekijä. (Kuvio 22.) Tästä voidaan päätellä, että tieto oman työpanoksen merkityksestä motivoi, mutta ei välttämättä ole kaikista tärkein motivaatiotekijä.

Viidennessä kysymyksessä haluttiin selvittää, motivoiko vuokratyöntekijää uudet ja erilaiset työtehtävät, eli osaamisen laajentaminen. Tulos on kohtalaisen positiivinen, sillä 66 prosenttia on osittain tai täysin sitä mieltä, että osaamisen laajentaminen motivoi työvuorojen ottamiseen. Kuitenkin vain noin 27 prosenttia on tästä täysin samaa mieltä. (Kuvio 23.) Voidaankin siis todeta, että uudet työtehtävät motivoivat, mutta suurin osa vastaajista ei pidä tätä tärkeimpänä motivaatiotekijänä.

Kysymyksessä kuusi selvitettiin vaikuttaako työvuorojen ottamisen motivaatioon se, että vuokratyön kautta on mahdollisuus vakituiseen työsuhteeseen asiakasyritykselle. Tämä kysymys liittyy hieman ensimmäisessä kyselyosassa (Vuokratyönteon syy) olevaan kysymykseen neljä, jossa selvitettiin, onko vuokratyöntekijä hakeutunut kohdeyritykselle

töihin sen takia, että hänellä on mahdollisuus vakituiseen työsuhteeseen asiakasyrityksellä. Näiden kysymysten vastauksissa onkin nähtävissä korrelaatiota. Noin 68 prosenttia ei pitänyt vakituisen työsuhteen mahdollisuutta syynä vuokratyön aloittamiselle kohdeyrityksessä (Kuvio 8). Lähes sama määrä vastaajia, eli noin 69 prosenttia ei myöskään pidä tätä motivoivana tekijän työvuorojen ottamiseen (Kuvio 24).

Avoimessa kysymyksessä selvitettiin, onko vuokratyöntekijällä jotain muita motivoivia tekijöitä työvuorojen ottamiseen. Vastaukset antoivat selkeää kuvaa siitä, mistä asioista vuokratyöntekijä motivoituu ja vastauksissa oli paljon yhtäläisyyksiä. Avointen kysymysten vastaukset myös tukivat hyvin suljetuissa kysymyksissä saatuja vastauksia. Eniten vastauksissa nostettiin esille työaikojen ja niihin liittyvän valinnanvapauden merkitystä motivaatioon. Onkin siis selvää, että itse vuokratyön luonne ja vapaus valita itselleen sopivia työvuoroja vaikuttavat motivoivasti myös työvuorojen ottamiseen. Vastauksissa korostettiin myös palkitsemisen ja rahallisen hyödyn merkitystä. Tästä voidaan päätellä, että taloudelliset palkitsemiskeinot motivoivat vahvasti vuokratyöntekijöitä. Edellisten lisäksi mainittiin motivoivaksi tekijöiksi työympäristön vaihtuvuus, uudet sosiaaliset kontaktit ja hyvät suhteet asiakasyritysten henkilökuntaan. (Vuokratyöntekijäkysely 2020.) Nämä ovat siis sellaisia asioita, joita tulisi ylläpitää tai kehittää motivaation kasvattamiseksi.

Kysymyksillä 7–11 selvitettiin motivaatiota heikentäviä tekijöitä työvuorojen ottamiseen. Seitsemännessä kysymyksessä haluttiin selvittää, vaikuttaako pitkä työmatka heikentävästi motivaatioon ottaa työvuoroja. Vastaajista noin 75 prosenttia oli osittain tai täysin sitä mieltä, että pitkä työmatka vaikuttaa heikentävästi motivaatioon ottaa työvuoroja. (Kuvio 25.) Tämä vahvistaa jo sen, mitä ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin. Ensimmäisen kysymyksen tulosten mukaan 86 prosenttia vastanneista on sitä mieltä, että työpaikan läheinen sijainti motivoi työvuorojen ottamiseen (Kuvio 19). Luonnollisesti pitkä työmatka siis heikentää motivaatiota ottaa työvuoroja, ja näiden kysymysten vastauksissa on havaittavissa korrelaatiota.

Kysymyksessä kahdeksan selvitettiin, vaikuttaako työpaikkojen sijainnin vaihtuvuus heikentävästi motivaation ottaa työvuoroja. Vastauksissa oli hieman hajontaa ja niukka enemmistö, eli noin 56 prosenttia vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä siitä, että työpaikkojen sijainnin vaihtuminen vaikuttaisi heikentävästi motivaatioon ottaa työvuoroja. Vain noin 19 prosenttia oli täysin sitä mieltä, että työpaikkojen vaihtuvuus vaikuttaa

heikentävästi motivaatioon. (Kuvio 26.) Tästä voidaan todeta, että työpaikkojen vaihtuvuus ei itsessään heikennä työmotivaatiota.

Yhdeksännessä kysymyksessä kysyttiin, vaikuttaako työyhteisön vaihtuvuus heikentävästi motivaatioon ottaa työvuoroja. Vastauksissa on havaittavissa hieman korrelaatiota edelliseen kysymykseen työpaikkojen sijainnin vaihtuvuudesta. Enemmistö, eli noin 64 prosenttia oli osittain tai täysin eri mieltä siitä, että työyhteisön vaihtuvuus vaikuttaisi motivaatioon ottaa työvuoroja. Vain noin 16 prosenttia oli täysin sitä mieltä, että työyhteisön vaihtuvuus vaikuttaisi motivaatioon ottaa työvuoroja. (Kuvio 27.) Onkin siis selvää, että työyhteisön vaihtuvuuskaan ei useimmille suoraan heikennä motivaatiota ottaa työvuoroja.

Kysymyksessä kymmenen selvitettiin, vaikuttaako motivaatioon heikentävästi se, että vuokratyöntekijä epäröi omaa osaamistaan työtehtäviin tai työvuoron vaatimuksiin. Vastanneista noin 58 prosenttia oli osittain tai täysi sitä mieltä, että he epäröivät omaa osaamistaan työvuorojen vaatimuksiin. Vain noin 25 prosenttia oli täysin sitä mieltä, etteivät he epäröi omaa osaamistaan. (Kuvio 28.) Tulosta voidaan siis pitää negatiivisena ja tämän voidaan todeta olevan selkeä kehityskohde.

Kysymyksessä 11 kysyttiin, vaikuttaako motivaatioon ottaa vuoroja se, että vuokratyöntekijää jännittää, miten asiakasyrityksen henkilökunta kohtelee häntä työpaikalla. Vastauksissa todettiin paljon hajontaa ja niukka enemmistö, eli 54 prosenttia oli osittain tai täysin eri mieltä siitä, että heitä jännittäisi se, miten asiakasyritys heitä työpaikalla kohtelee. Tulosta voidaan kuitenkin pitää negatiivisena, sillä suuren vastaajajoukon takia myös moni, hieman alle puolet vastaajista, kokee jännittävänsä sitä, miten heitä työpaikalla kohdellaan. Jopa noin 21 prosenttia oli täysin samaa mieltä siitä, että heitä jännittää asiakasyrityksen kohtelu vuokratyöntekijää kohtaan. (Kuvio 29.) Tätä voidaan siis pitää selkeänä kehityskohtana.

Osion toisessa avoimessa kysymyksessä kysyttiin muita syitä, jotka heikentävät motivaatiota työvuorojen ottamiseen. Vastausten perusteella eniten esille nousi asiat työtehtävien liiallisista vaatimuksista ja perehdytyksen puutteellisuudesta. Nämä siis vahvistavat jo suljetuissa kysymyksissä tulleita kehityskohteita. Näiden lisäksi motivaatiota heikentäviksi tekijöiksi mainittiin asiakasyritysten huono ilmapiiri ja työtehtävien kiinnostavuuden vähentyminen ajan myötä.

Motivaatiota lisäävistä ja heikentävistä tekijöistä voidaan sanoa, että vastaukset tukivat melko hyvin toisiaan. Yhteenvetona kohdasta ”Motivaatio työvuorojen ottamiseen” voidaan todeta, että merkittävimmät motivaatiotekijät työvuorojen ottamiseen liittyvät vapaudenvalintaan työaikojen sekä työn sijainnin suhteen, taloudellisiin palkitsemiskeinoihin ja aikaisempiin hyviin kokemuksiin asiakasyrityksistä. Avoimissa vastauksissa nousi esille, että uudet kontaktit ja hyvät suhteet asiakasyritysten henkilökuntaan vaikuttavat myös positiivisesti motivaatioon. Motivaatiota heikentävissä tekijöissä taas havaittiin, että vastaajista suuri osa epäröi omaa osaamistaan ja jännittää, miten asiakasyrityksen henkilökunta heitä kohtelee. Tämän lisäksi avointen vastausten perusteella myös asiakasyritysten huono ilmapiiri ja työtehtäviin kyllästyminen korostuivat motivaatiota heikentävinä tekijöinä.

6.2.4 Kehitysideat

Tässä osiossa annettiin mahdollisuus avoimeen vastaukseen, johon vastaaja pystyi kommentoimaan vapaasti työmotivaatioon liittyviä asioita ja kehitysideoita. Eniten näissä vastauksissa toistui samoja asioita, joita edellisissä kyselyn kohdissa oli jo tullut esille. Tämä kyselyn osa ei siis antanut kovinkaan paljon uutta tietoa, vaan enemmänkin korosti kehitettäviä asioita. Perehdytyksen kehittäminen nousi yhdeksi keskeiseksi kehitysideasi, sillä vastauksissa oli yhtäläisyyksiä siitä, ettei perehdytys työtehtäviin ollut tarpeeksi kattavaa. Esille nousi myös kehitysideoita palautteen antamisen lisäämisestä, työtehtävien monipuolistamisesta ja palkitsemisen monipuolistamisesta. Kuitenkin yhtenä kehityskohtana, mitä ei kyselyn muissa kohdissa selvitetty, nousi se, että osa vastaajista toivoisi saavansa paremmat informaatiot asiakasyrityksistä ja heidän vaatimuksistaan etukäteen. (Vuokratyöntekijäkysely 2020.)

7 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia kohdeyrityksen vuokratyöntekijöiden motivaation nykytilannetta ja tekijöitä, jotka motivoivat vuokratyöntekijöitä työvuorojen ottamiseen. Tarkoituksena oli löytää tätä kautta kehityskohtia, joilla voisi parantaa vuokratyöntekijän motivaatiota. Tutkimuskyselyn perusteella saatiin tuloksista esille tietoa vuokratyöntekijöiden motivaation nykytilasta ja kehityskohteista. Vaikka vastausprosentti oli kohtalaisen heikko, oli vastaajajoukko kuitenkin kohtalaisen suuri, minkä takia tuloksia voidaan pitää luotettavina.

Vuokratyönteolle nähdään tulosten perusteella tärkein syy, eli työntekijät pitävät työsuhteen muotoa hyvänä omalle elämäntilanteelleen, koska työvuoroja voi itse valita. Vaikka vastausten perusteella myös uuden työkokemuksen saaminen tai päivittäistavarakaupan työn kiinnostavuus osaltaan vaikuttavat siihen, että vuokratyöhön tullaan, ei kumpikaan näistä syistä ole tärkeämpi kuin itse työsuhteen muoto ja vapaus joustavaan työntekoon.

Työssä viihtyvyys oli tulosten perusteella hyvällä tasolla, vaikka kehityskohteitakin löytyi. Selkeimmät kehityskohteet, joita voidaan hyödyntää myös motivaation parantamiseen, olivat palautteen antaminen ja perehdytyksen parantaminen. Näiden lisäksi kehityskohteita olivat työn tarjoamien haasteiden lisääminen ja työn arvostuksen lisääminen.

Motivaatiota lisääviä ja heikentäviä tekijöitä työvuorojen ottamiseen löytyi myös selkeästi kyselyn tulosten perusteella. Näiden perusteella motivaatiota heikentävät tekijät olivat oman osaamisen epäröinti, asiakasyrityksen huono kohtelu vuokratyöntekijää kohtaan, asiakasyrityksen huono ilmapiiri ja työtehtäviin kyllästyminen. Nämä ovat siis selkeitä kehityskohteita, joita myös vuokratyöntekijät mainitsivat viimeisessä avoimessa kysymyksessä kehitysideoista. Tämän lisäksi vuokratyöntekijöiden motivaatiota lisäisi paremmat informaatiot asiakasyrityksistä ja heidän vaatimuksistaan etukäteen.

Näistä voidaan päätellä, että vuokratyöntekijän motivaatiota voitaisiin parantaa kohdeyrityksen ja asiakasyritysten yhteistyöllä niin, että tarjotaan kattavampi perehdytys työtehtäviin ja koulutuksiin, tehostetaan palautteen antamista, tarjotaan uusia työtehtäviä ja informoidaan asiakasyrityksistä ja työvuorojen vaatimuksista paremmin. Asiakasyritysten kohtelu vuokratyöntekijää kohtaan voidaan päätellä parantuvan, kun vuokratyöntekijät saavat tarpeeksi kattavan perehdytyksen ja uskovat omaan osaamiseensa työpaikalla.

7.1 Motivaatioteoriat

Opinnäytetyössä käytettiin viitekehystä motivaatioteorioista. Seuraavaksi peilataan hieman näitä teorioita opinnäytetyön tutkimustuloksiin.

Varhaisen motivaatioteorian, vahvistamisen teorian, mukaan ihmiset toimivat reagoiden ulkoisiin ärsykkeisiin rangaistusten tai palkkioiden vahvistamisen kautta (Hakonen & Nylander 2015, 139). Tämän teorian mukaan toivottua toimintaa voidaan vahvistaa palkit-

semisella. Kuten tutkimuskyselyn tulokset osoittavat, vuokratyöntekijät saavat motivaatiota taloudellisesta palkitsemisesta. Vaikka työmotivaatioon on myöhemmin laajennettu teorioita ulkoisista tekijöistä enemmän henkilön sisäisen motivaation suuntaan, osoittaa ulkoa ohjautuva palkitseminen silti suurta merkitystä motivaatioon. 92 prosenttia kyselytutkimuksen vastaajista koki työvuorojen rahallisen hyödyn ja palkitsemisen motivoivana (Kuvio 21).

McClellandin suoritusmotivaatioteoriassa luokitellaan motivaatiotekijät kolmeen luokkaan: saavuttaminen, yhteenkuuluminen ja valta (Sinokki 2016, 86–88). Vaikka tässä teoriassa motivaatiotekijöitä tarkastellaan henkilökohtaisella tasolla, on opinnäytetyön tutkimuskyselyn tuloksista havaittavissa yleisiä asioita saavuttamisen ja yhteenkuulumisen tarpeista, joita voidaan peilata tähän teoriaan. Saavuttamisen tarpeessa ihminen motivoituu teorian mukaan haasteista, itseohjautuvuudesta ja palautteen vastaanotosta. Nämä ovat juuri niitä asioita, joita vuokratyöntekijät tutkimuskyselyn tuloksista päätellen korostivat. Yhteenkuuluvuuden tarve taas tuli esille vastauksista siinä, että vuokratyöntekijät suosivat käyttäjäyrityksiä, joissa he ovat aikaisemmin olleet ja korostivat motivaatiotekijöissä hyviä suhteitta käyttäjäyritysten henkilökuntaan. Vaikka vuokratyössä työympäristö vaihtuu, motivoituvat vuokratyöntekijät silti osittain yhteenkuulumisen tunteesta.

Maslow’n tarvehierarkiassa keskitytään myös yksilön motivaatioon. Teorian mukaan tarpeet etenevät hierarkkisesti perustarpeista itsensä toteuttamisen tarpeisiin, ja ne etenevät seuraavasi: Fysiologiset tarpeet, turvallisuuden tarpeet, yhteenkuuluvuuden tarpeet, arvostuksen tarpeet ja itsensä toteuttamisen tarpeet. (Sinokki 2016, 74.) Jos tarkastellaan hierarkian kahta viimeistä tarvetta, arvostuksen ja itsensä toteuttamisen tarvetta, voidaan tutkimuskyselystä havaittavia kehityskohtia peilata tähän teoriaan. Arvostuksen tarpeet kumpuavat siitä, että ihminen tarvitsee työstään kiitosta, kunnioitusta ja arvostuksen saamista. Kyselytuloksen mukaan palautteen antaminen oli yksi löydetty kehityskohta, sillä puolet vastaajista koki, ettei saa tarpeeksi palautetta (Kuvio 14). Voidaankin siis ajatella, että vuokratyöntekijällä motivaation taso nousisi, kun tarpeet täyttyisivät tämän kohdalla. Itsensä toteuttamisen tarpeet taas tulevat siitä, että henkilö motivoituu toteuttaa jotain uutta, ja näihin tarpeisiin kuuluvat esimerkiksi kehittyminen ja tiedon määrän lisääntyminen. Koska kyselytutkimuksen tuloksista havaittiin, että osa vastaajista toivoisi monipuolisuutta työtehtäviin, voidaan tätä teoriaa peilaten todeta, että osalle työ on liian rutiinin omaista, eikä itsensä toteuttamisen tarve välttämättä työn kautta synny.

Herzbergin kaksifaktoriteorian mukaan motivaatio voidaan jakaa hygieniatekijöihin ja motivaatiotekijöihin. Hygieniatekijät eivät itsessään lisää työmotivaatiota, vaan niiden puutteellisuus heikentää työtyytyväisyyttä, kuten palkka, työolosuhteet ja työilmapiiri. Motivaatiotekijät taas ovat asioita, joihin panostamalla lisätään työmotivaatiota. Näitä ovat esimerkiksi työn sisältö, itsenäisyys ja palautteen antaminen (Vartiainen & Kauhanen 2005, 133). Kyselytutkimuksen mukaan 81 prosenttia vastaajista viihtyivät työssään ja olivat tyytyväisiä työtehtäviin (Kuvio 10). Kehitettävät asiat liittyivätkin siis enemmän motivaatiotekijöihin kuin hygieniatekijöihin, sillä esimerkiksi palautteen antaminen nousi merkittäväksi kehityskohdaksi.

Vroomin odotusarvoteorian mukaan ihmisen pitää motivoituakseen harkita tavoitteen saavutettavuus, saavutuksen seuraus sekä tämän seurauksen houkuttelevuus. Motivoituminen tulee, kun yksilö uskoo omiin kykyihinsä, voi ponnistella työsuorituksen parantamiseen ja saa palkitsemisen kautta lisäarvoa. (Sinokki 2016, 75 & 11.) Tutkimuskyselyn tuloksista havaittiin, että perehdytys nähdään yhdeksi kehityskohdaksi, ja osa vastaajista epäröi omaa osaamistaan työvuoroja ottaessaan. Odotusarvoteorian mukainen ensimmäinen vaihe, eli usko omiin kykyihin, ei siis kaikilla täyty. Jotta tämä saataisiin korjattua, on kehityskohteeksi mainittua perehdytystä tehtävä kattavammaksi. Palkitseminen nousi myös kyselyn tuloksista yhdeksi tärkeäksi motivaatiotekijäksi, joten sitä kehittämällä vuokratyöntekijä saisi lisäarvoa työlleen ja työn suorittaminen houkuttelisi enemmän.

Decin & Ryanin itseohjautuvuusteorian mukaan itseohjautuvuuteen ja sisäiseen motivaatioon vaikuttavat kolme tarvetta, jotka ovat kyvykkyys, omaehtoisuus ja yhteisöllisyys (Deci & Ryan 2000, 227). Tämä teoria kuvastaa, ehkä osuvimmin vuokratyöntekijän motivaatiota kohdeyrityksessä, sillä työ on hyvin itseohjautuvaa. Perustarpeena kyvykkyys kumpuaa siitä, kun yksilö kokee osaavansa tekemänsä asian ja saa vahvistavaa palautetta työstään. Opinnäytetyön tutkimuskyselyn mukaan noin 89 prosenttia vastaajista kokee osittain tai täysin työn vastaavan osaamistaan (Kuvio 16). Palautteen annossa ja perehdytyksen kattavuudessa on kuitenkin kyselytulosten mukaan kehitettävää, joten näitä kehittämällä vuokratyöntekijä kokisi kyvykkyyden tarpeen täyttyvän paremmin. Teorian toisen tarpeen, omaehtoisuuden, vaikutus sisäiseen motivaatioon tulee, kun asioita tehdään vapaasti ja omien valintojen mukaan. Tämä oikeastaan täyttyy jo kohdeyrityksen vuokratyöntekijöillä, sillä he saavat itse vaikuttaa työaikoihinsa ja työn sijaintiin, eikä pakottavaa ulkopuolista ohjausta tähän ole. Näin ollen motivaatio työvuorojen ottamiseen kumpuaa työntekijästä itsestään. Kolmannella perustarpeella, yhteisöllisyydellä,

on myös merkitystä sisäiseen motivaatioon, sillä ihmisillä on perustava tarve olla yhteydessä muihin ihmisiin. Tutkimustuloksistakin oli havaittavissa yhteisöllisyyden merkitystä motivaatioon, sillä vastausten perusteella esimerkiksi uudet kontaktit ja suhteet käyttäjäyritysten henkilökuntaan parantavat motivaatiota ottaa työvuoroja.

7.2 Loppupäätelmä ja työn arviointi

Opinnäytetyön viitekehyksen ja tutkimuskyselyn perusteella voidaan todeta opinnäytetyön tavoitteen täyttyneen hyvin. Tutkimuskyselyllä saatiin selkeää kuvaa siitä, mitkä asiat vaikuttavat kohdeyrityksen vuokratyöntekijöiden motivaatioon ottaa työvuoroja, ja kehityskohtia motivaation parantamiseksikin löytyi. Opinnäytetyön parempaan tavoitteen saavuttamiseen olisi tarvittu enemmän vastauksia, sillä vastausprosentti oli melko pieni. Lisäksi tavoitetta olisi tukenut, jos laadullista tutkimusta olisi saatu enemmän. Tämä olisi vaatinut, että avoimia vastauksia olisi tullut enemmän tai avoimia kysymyksiä olisi laadittu paremmiksi.

Viitekehys oli opinnäytetyössä rajattu selkeästi vuokratyön ja työmotivaation käsitteisiin ja teorioihin, ja tutkimuskysely tuki hyvin viitekehystä. Lähdemateriaalia löytyi hyvin ja tietoa oli tarpeeksi, mutta toki laajempaa lähdemateriaalia tutkimalla olisi päästy vielä parempaan lopputulokseen.

Tutkimuskyselyn perusteella nousi esille kehityskohtia motivaation parantamiseksi. Näistä selkeimmät olivat palautteen antaminen ja perehdytyksen parantaminen. Lisäksi kehitettäviä asioita olivat työn tarjoamien haasteiden lisääminen ja työn arvostuksen lisääminen. Uskoisinkin, että tämän opinnäytetyön pohjalta voitaisiin jatkotutkimuksena tehdä kehityshanke näiden kehityskohtien parantamiseksi.

Opinnäytetyön kokonaisuus onnistui hyvin. Viitekehys rajattiin sopivaksi vuokratyön ja työmotivaation käsitteisiin. Tutkimuskysely osoittautui sopivaksi tutkimusmenetelmäksi, sillä vastausjoukko oli melko suuri ja sen avulla sai sekä mitattavaa että laadullista tietoa kohdeyrityksen vuokratyöntekijöiden työmotivaatiosta. Kyselyn kysymykset liittyivät aiheeseen hyvin, mutta jälkeenpäin katsottuna olisi nämä voinut asetella ja muotoilla paremmin. Johtopäätöksissä onnistuttiin nostamaan esille tärkeimmät tulokset ja kehityskohteet tutkimuskyselyn perusteella tulleista vastauksista. Koska tutkimustuloksilla saatiin haluttu tieto opinnäytetyötä varten ja näitä tuloksia onnistuttiin myös peilaamaan motivaation teorioihin, koen että opinnäytetyön tavoite onnistui hyvin.

Lähteet

Deci, Edward L. & Ryan, Richard M. 2000. The “What” and “Why” of Goal Pursuits: Human Needs and the Self-Determination of Behavior. Psychological Inquiry, nro Vol. 11, No. 4, s. 227–268. Lawrence Erlbaum Associates, Inc.

Elomaa, Nikolas 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Edita Publishing Oy, Jyväskylä.

Hakonen, Anu & Nylander, Minna 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. PS-kustannus, Jyväskylä.

Hietala, Harri; Kaivanto, Keijo & Schön, Esa 2014. Vuokratyö. Talentum, Helsinki.

Hiltunen, Leena 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. http://www.mit.jyu.fi/OPE/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ja_reliabiliteetti.pdf. Luettu 11.4.2020.

Kauhanen, Juhani 2010. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. WSOYpro Oy, Helsinki.

Martela, Frank & Jarenko, Karoliina 2017. Itseohjautuvuus: Miten organisoitua tulevaisuudessa? Alma Talent, Helsinki.

Palvelualojen ammattiliitto 2019. Vuokratyö. https://www.pam.fi/wiki/vuokratyo.html. Luettu 9.12.2019.

Sinokki, Marjo 2016. Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma.

Surveymonkey 2020. Seitsemän vinkkiä hyvän kyselytutkimuksen laatimiseen. https://fi.surveymonkey.com/mp/writing-survey-questions/. Luettu 13.4.2020.

Tilastokeskus 2014. Työvoimatutkimus 2014. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2014. https://www.stat.fi/til/tyti/2014/13/tyti_2014_13_2015-04-28_kat_002_fi.html. Luettu 22.11.2019.

Tilastokeskus 2015. Työvoimatutkimus 2015. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2015. https://www.stat.fi/til/tyti/2015/13/tyti_2015_13_2016-04-12_kat_002_fi.html. Luettu 22.11. 2019.

Tilastokeskus 2016. Työvoimatutkimus 2016. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016. https://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html. Luettu 22.11. 2019.

Tilastokeskus 2017. Työvoimatutkimus 2017. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2017. http://www.stat.fi/til/tyti/2017/13/tyti_2017_13_2018-04-12_kat_002_fi.html. Luettu 22.11.2019.

Tilastokeskus 2018. Työvoimatutkimus 2018. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2018. http://www.stat.fi/til/tyti/2018/13/tyti_2018_13_2019-04-11_kat_002_fi.html. Luettu 22.11.2019.

Tanskanen, Antti 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Sosiaalitieteiden laitoksen julkaisuja, Helsinki.

Valli, Raine & Aarnos, Eila 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin: 1, Metodin valinta ja aineistonkeruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. 5., uudistettu painos. PS-kustannus, Jyväskylä.

Vartiainen, M. & Kauhanen, J. 2005. Palkitseminen globaalissa Suomessa. WSOY, Helsinki.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Viitala, Riitta; Vettensaari, Minna & Mäkipelkola, Jutta 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työministeriö, Helsinki.

Vuokratyöntekiätutkimus 2018. Henkilöstöpalvelualojenliitto. https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_vuokratyontekijatutkimus_2018_FINAL.pdf. Luettu 9.12.2019.

Ylikorkala, A., Hakonen, A., Hakonen, N. & Hulkko-Nyman, K. 2018. Kokonaispalkitsemisen johtaminen: Ohjaa tai ajaudu. Alma Talent Oy, Helsinki.

Liite 1. Vuokratyöntekijäkysely

Vuokratyöntekijäkysely 2020

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää vuokratyöntekoon liittyviä motivaatiokysymyksiä.

Vuokratyönteon syy

Miten tärkeänä pidät seuraavia syitä siihen, että olet päätynyt tekemään vuokratyötä meillä? Vastaa asteikolla **1 = Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3 = Osittain samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä**

	1	2	3	4
Vuokrayön joustavuus ja vapaus valita itselleni sopivia työvuoroja sopivat omaan elämäntilanteeseeni	○	○	○	○
Kaupan ala/asiakaspalvelutyö kiinnostaa minua	○	○	○	○
Halusin kerryttää uutta työkokemusta	○	○	○	○
Mahdollisuus työskennellä tulevaisuudessa vakituisesti tai tehdä uraa päivittäistavarakaupan alalla kiinnosti minua	○	○	○	○
Pidän siitä, että työympäristö vaihtelee ja voin keikkailla eri paikoissa	○	○	○	○

Työn sisältö

Ota kantaa työn sisältöön liittyviin väittämiin. Vastaa asteikolla **1 = Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3 = Osittain samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä**

	1	2	3	4
Viihdyn työssäni ja olen tyytyväinen työtehtäviini	○	○	○	○
Sain tarpeeksi kattavan perehdytyken työtehtäviini	○	○	○	○
Saan tarpeeksi tukea ja apua asiakasyrityksien (kauppojen) henkilökunnalta	○	○	○	○
Asiakasyrityksen henkilökunta kohtelee minua hyvin ja työssä on yleisesti hyvä ilmapiiri	○	○	○	○
Saan tarpeeksi palautetta työstäni	○	○	○	○
Työ tarjoaa minulle riittävästi haasteita	○	○	○	○
Työtehtävät vastaavat osaamistani ja pärjään hyvin töissäni	○	○	○	○
Koen, että työlläni on merkitystä ja työpanostani arvostetaan tarpeeksi	○	○	○	○

Työvuorojen varaaminen

Mitkä tekijät motivoivat sinua varamaan työvuoroja? Vastaa asteikolla **1 = Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3 = Osittain samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä**

	1	2	3	4
Työvuorojen varaaminen työpaikan sijainnin mukaan (mitä lähempänä sen parempi)	○	○	○	○
Paikat, joissa olen aikaisemmin ollut/aikaisemmat hyvät kokemukset jostain paikasta	○	○	○	○
Työvuoron rahallinen hyöty (+ palkitseminen tai palkan lisät)	○	○	○	○
Tieto siitä, että olen tärkeä apu asiakasyrityksille ja että työpanoksellani on merkitystä	○	○	○	○
Uusien ja erilaisten työtehtävien oppiminen/osaamisen laajentaminen	○	○	○	○
Vakituistuminen kaupan alalle	○	○	○	○

Onko jokin muu syy, mikä motivoi sinua varamaan työvuoroja. **Anna avoin vastaus:**

Jokin muu syy, mikä motivoi työvuorojen varaamiseen?

Mitkä tekijät heikentävät sinun motivaatiotasi varata työvuoroja? **1 = Täysin eri mieltä, 2= Osittain eri mieltä, 3 = Osittain samaa mieltä, 4 = Täysin samaa mieltä**

	1	2	3	4
Pitkä työmatka	○	○	○	○
Työypaikkojen sijainnin vaihtuminen	○	○	○	○
Työkavereiden/työyhteisön vaihtuminen	○	○	○	○
Epäröin omaa osaamistani työtehtäviin/vaatimuksiin	○	○	○	○
Asiakasyrityksen kohtelu työpaikalla jännittää minua	○	○	○	○

Onko jokin muu syy, mikä heikentää motivaatiotasi varata työvuoroja? **Anna avoin vastaus:**

Jokin muu syy, mikä heikentää motivaatiota työvuorojen varaamiseen?

Vapaa sana ja kehitysideoita

Tähän voit kommentoida vapaasti motivaatiotekijöistäsi työn tekemiseen ja antaa kehitysideoita