



Haaga-Helia  
ammattikorkeakoulu Oy

## Selektan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyystutkimus

Ella-Noora Lotvonen

Opinnäytetyö  
Liiketalouden koulutusohjelma  
2021



<b>Tekijä(t)</b> Ella-Noora Lotvonen	
<b>Koulutusohjelma</b> Liiketalous	
<b>Raportin/Opinnäytetyön nimi</b> Selektan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyystutkimus	<b>Sivu- ja liitesivumäärä</b> 51+13
<p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Selektä Henkilöstöpalvelut Oy:n vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä. Työ suoritettiin toimeksiantona Selektä Henkilöstöpalvelut Oy:lle. Selektä välittää henkilöstöpalveluita työnantajille rakennuksen, talotekniikan, logistiikan, kiinteistö-, teollisuus- ja tuotantoaloilla. Yritys toimii eri maakunnissa ympäri Suomea.</p> <p>Työtä ei ole rajattu tiettyyn maakuntaan tai alaan, koska näin tutkimuksen avulla toimeksiantaja pystyy vertailemaan työtyytyväisyyttä muun muassa eri maakuntien tai toimialojen välillä. Tutkimus on rajattu tällä hetkellä avoimessa toimeksiannon omaaviin henkilöihin, jotka ovat Suomen kansalaisia. Tämä sen vuoksi, että kysely oli vain suomeksi. Tutkimus koskee vain suorittavan tason työntekijöitä.</p> <p>Työn tietoperusta koostuu pääasiassa työtyytyväisyydestä ja sen osa-alueista, vuokratyöstä sekä henkilöstöjohtamisesta. Tietoperustan lisäksi työn empiirinen osa sisältää tutkimuksen tavoitteen, toteutuksen sekä tulokset.</p> <p>Työn tavoitteena oli kartoittaa yrityksen vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä, saada tietoa sen nykytilasta sekä mahdollisesti kehitysehdotuksia, joiden avulla työtyytyväisyyttä pystyttäisiin jatkossa kehittämään. Tarkoituksena oli löytää työtyytyväisyydestä asioita, jotka ovat jo hyvin ja, joita voitaisiin parantaa. Työtyytyväisyyttä lisäämällä saataisiin työntekijät viihtymään työssään mahdollisimman pitkään.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä kyselytutkimuksena. Vastaavanlaisen tutkimuksen toteuttamisesta yrityksen vuokratyöntekijöille on jo aikaa. Tutkittava aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka tehtiin Webropol-ohjelman avulla. Kysely lähetettiin työntekijöille sähköpostitse. Tutkittava aineisto kerättiin maaliskuussa 2021. Kyselylomake lähetettiin 416 yrityksen vuokratyöntekijälle ja vastauksia saatiin 209. Täten kyselyn vastausprosentiksi muodostui 50,2 %.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista selvisi vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden nykytila. Tavoite siis saavutettiin. Selvisi, että vuokratyöntekijät ovat kaikin puolin tyytyväisiä. Tyytyväisimpiä työntekijät olivat työilmapiiriin, työkavereihin, viestintään ja esimiestyöhön. Mikään osa-alue ei noussut selkeästi huonommaksi tai kehitystä vaativaksi. Kehitysideoiden miettiminen oli kuitenkin olennaista, joten pientä pohdintaa tehtiin koskien muun muassa palautteenantoa ja työvarusteita.</p>	
<b>Asiasanat</b> Työtyytyväisyys, vuokratyö, henkilöstövuokraus, henkilöstöjohtaminen	

## Sisällys

1	Johdanto .....	1
1.1	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset .....	1
1.2	Opinnäytetyön rakenne .....	3
2	Työtyytyväisyys ja sen osa-alueet .....	4
2.1	Työtyytyväisyyden tutkiminen.....	5
2.2	Työhyvinvointi .....	6
2.3	Työn imu .....	7
2.4	Työtehtävät ja työilmapiiri.....	10
2.5	Perehdyttäminen.....	10
2.6	Tiedonkulku ja viestintä .....	11
2.7	Palautteenanto.....	12
2.8	Palkitseminen .....	12
2.9	Johtaminen ja esimiestyö.....	13
3	Vuokratyö.....	15
3.1	Vuokratyön etuja ja haittoja.....	16
3.2	Velvollisuudet vuokratyössä .....	17
3.3	Vuokratyösuhde .....	18
4	Henkilöstöjohtaminen .....	20
4.1	Henkilöstöjohtamisen tehtäväalueet.....	20
4.2	Henkilöstövoimavarat.....	22
5	Tutkimuksen tavoite ja toteutus .....	26
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	26
5.2	Aineiston keruu ja analysointi.....	28
6	Tutkimuksen tulokset.....	33
6.1	Taustatiedot .....	33
6.2	Työtehtävät ja työilmapiiri.....	34
6.3	Perehdyttäminen sekä tiedonkulku ja viestintä .....	35
6.4	Palautteenanto, palkitseminen sekä johtaminen ja esimiestoiminta.....	38
6.5	Yleinen tyytyväisyys .....	40
7	Pohdinta.....	43
7.1	Johtopäätökset ja kehittämissuhteet.....	43
7.2	Tutkimuksen luotettavuus .....	45
7.3	Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi.....	47
7.4	Toimeksiantajan palaute .....	48
	Lähteet .....	49
	Liitteet.....	52

Liite 1. Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyskysely .....	52
Liite 2. Kyselyn saatekirje .....	62
Liite 3. Kyselyn muistutusviesti .....	63
Liite 4. Opinnäytetyön suunnitelma .....	64

# 1 Johdanto

Tämä opinnäytetyö toteutettiin toimeksiantona. Toimeksiantajana toimi Selektä Henkilöstöpalvelut Oy. Selektä on henkilöstöpalveluita rakennuksen, talotekniikan, logistiikan, kiinteistö-, teollisuus- ja tuotantoaloilla eri työnantajille välittävä yritys. Yritys toimii useissa eri maakunnissa ympäri Suomea. Selektä on toiminut jo vuodesta 1999, ja on Suomessa keskisuurten henkilöstöpalveluita välittävien yritysten joukossa.

Työn tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena käyttäen aineistonkeruumenetelmänä kyselylomaketta. Kysely oli määrällinen eli kvantitatiivinen ja se tehtiin Webropol-ohjelman avulla. Webropol-kysely lähetettiin sähköpostitse vuokratyöntekijöille. Kvantitatiivinen kysely valikoitui, koska tarkoituksena oli saada yleiskuva Selektan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyydestä. Näin saataisiin kuulla mahdollisimman monen Selektan vuokratyöntekijän mielipidettä. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää työtyytyväisyyden nykytila.

Opinnäytetyössä perehdytään pääasiassa työtyytyväisyyteen ja sen osa-alueisiin, vuokratyöhön sekä henkilöstöjohtamiseen. Toimeksiantaja tarvitsee tulosta työtyytyväisyyden kehittämistä varten, jotta työntekijät viihtyisivät työssään mahdollisimman pitkään, ja voisivat tuoda myös ongelmakohtia esille. Vuokratyötä tekeville on ominaista lyhyet työsuhteet ja mahdollisesti myös muutamissa eri työpaikoissa työskentely. Juuri tämän takia, on tärkeää kehittää työtyytyväisyyttä, jotta työntekijät pysyisivät Selektalla ja valitsisivat heidät jatkossakin. Tutkimuksen suorittuani pääsen analysoimaan tuloksia ja, myös itse miettimään vastauksien perusteella kehittämissuhteita. Toimeksiantajan ja itseni lisäksi, tutkimuksesta hyötyvät myös itse vuokratyöntekijät.

Jotta työtyytyväisyyttä voitaisiin kehittää ja parantaa, täytyy olla selvillä sen nykytilasta. Työtyytyväisyystutkimuksen avulla voidaan saada selville, millä osa-alueella yrityksellä olisi vielä parannettavaa. Tutkimuksen avulla saadaan kattava kuva yrityksen työtyytyväisyydestä ja sen ongelmakohdista. Työtyytyväisyyskyselyn avulla saadaan myös tietoa esimerkiksi eri alueiden kehittämiskohteista, jolloin kehittämistä voidaan kohdistaa.  
(Bisnode.)

## 1.1 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia toimeksiantajayrityksen vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä, saada tietoa sen nykytilasta sekä mahdollisesti kehitysehdotuksia, joiden avulla työtyytyväisyyttä pystyttäisiin jatkossa kehittämään. Tarkoituksena oli löytää työtyytyväi-

syydestä asioita, jotka ovat hyvin ja, joita voitaisiin parantaa. Työtyytyväisyyttä parantamalla pystyttäisiin parantamaan myös työntekijöiden työhyvinvointia. Tutkimuksen pääongelmana oli siis Selektan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden nykytila. Alaongelmiin sisältyivät kehitettävät asiat ja, asiat, jotka ovat työntekijöiden mielestä hyvin.

Tutkimuksessa on otettu huomioon asiat, joista toimeksiantaja kokee hyötyvänsä ja, joihin haluaa saada vastauksen. Tutkimuksen osa-alueet sisältävät peruskysymysten lisäksi kysymyksiä yleisesti työnkuvasta ja työnantajayrityksestä, Selektan viestinnästä, tuesta sekä yleisestä tyytyväisyydestä Selektaa ja työtä kohtaan. Työilmapiiri, perehdytys, tiedonkulku palautteenanto, palkitseminen sekä Selektan esimiestoiminta ovat asioita, jotka nousevat esiin kyselyssä.

Tutkimuksen pääkysymys:

1. Mikä on Selektan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden nykytila?

Alakysymykset:

2. Mihin työntekijät ovat työssään tyytyväisiä?
3. Mitkä työtyytyväisyyteen liittyvät asiat kaipaavat kehittämistä?

Itse pyrin työn avulla oppimaan ja saamaan uusia näkökulmia henkilöstövuokrauksesta. Yrityksessä tehdystä vastaavanlaisesta työtyytyväisyystutkimuksesta vuokratyöntekijöille on jo aikaa, joten toimeksiantaja koki tutkimuksen hyvinkin tärkeänä, ajankohtaisena ja hyvänä ideana. On tärkeää päästä kuulemaan itse työntekijöiden mielipiteitä. Kesää kohden vuokratyöntekijöiden määrä lisääntyy, joten on hyvä tutkia työtyytyväisyyttä tässä vaiheessa, jolloin mahdollisiin kehityskohteisiin pystytään puuttamaan mahdollisimman pian.

Työntekijöiden tyytyväisyys vuokratyöhön voi vaihdella eri puolella Suomea, siispä kysely toteutetaan yrityksen vuokratyöntekijöille ympäri Suomen. Näin myös yritys pystyy vertailemaan tuloksia maakunnittain. En myöskään rajaa kyselyä tietylle toimialalle, jolloin pystyy lisäksi tekemään toimialakohtaista vertailua. Vuokratyöntekijät rajattiin tällä hetkellä avoimessa toimeksiannossa oleviin, Suomen kansalaisiin. Työn tutkimuksessa työntekijät tarkoittavat suorittavan tason työntekijöitä, ei esimerkiksi esimiehiä tai luottamushenkilöitä. Tutkimus koski vain yrityksen vuokratyöntekijöitä, ei toimihenkilöitä esimerkiksi myyjä tai rekrytoijia.

## 1.2 Opinnäytetyön rakenne

Tämä raportti sisältää johdannon lisäksi kuusi päälukua. Kolme ensimmäistä näistä luvusta kuuluvat tietoperustaan. Toisessa luvussa perehdytään työtyytyväisyyteen. Luvussa käydään läpi työtyytyväisyyden tutkimista, työhyvinvointia ja työnimua. Tässä luvussa käydään läpi myös työtyytyväisyyden eri osa-alueita. Näitä työtyytyväisyyden osa-alueita ovat: työtehtävät ja työilmapiiri, perehdyttäminen, tiedonkulku ja viestintä, palautteenanto, palkitseminen sekä johtaminen ja esimiestyö. Kolmas luku kertoo vuokratyöstä, vuokratyön eduista ja haitoista, velvollisuuksista vuokratyössä sekä vuokratyösuhteesta. Henkilöstöjohtamiseen tutustutaan neljännessä luvussa, jossa käsitellään tarkemmin henkilöstöjohtamisen tehtäväalueita sekä henkilöstövoimavaroja.

Seuraavat kaksi lukua kuuluvat työn empiiriseen osaan eli niissä esitellään tutkimuksen tavoite ja toteutus sekä tulokset. Viides luku sisältää näin ollen tutkimuksen tavoitteen ja toteutuksen eli käydään läpi tutkimusmenetelmiä sekä aineiston keruuta ja analysointia. Kuudes luku taas tutkimuksen tulokset. Seitsemäs eli viimeinen luku on pohdinta, joka pitää sisällään johtopäätökset ja kehittämissuhteet, luotettavuuden tarkastelun, opinnäytetyönprosessin ja oman oppimisen arvioinnin sekä toimeksiantajan palautteen.

## 2 Työtyytyväisyys ja sen osa-alueet

Työtyytyväisyys käsitteenä sekoitetaan usein työmotivaatioon tai työhyvinvointiin. Näiden voidaankin yleensä ajatella tarkoittavan samaa tai ainakin kytkeytyvän vahvasti toisiinsa. Työhönsä tyytymätön henkilö kokee mahdollisesti työmotivaation tai työhyvinvoinnin alhaisena, varsinkin, jos tyytymättömyys jatkuu kauan aikaa. Työtyytyväisyys on tärkeää jo esimerkiksi yrityksen menestymisen kannalta. Jos henkilöstö ei ole tyytyväistä, he eivät välttämättä anna kaikkeaan ja työt eivät hoidu niin kuin pitäisi. Tämä näkyy ensimmäisenä työn tehokkuudessa ja sitä kautta myös yrityksen tuloksessa. Työtyytyväisyyttä voi ja tulee kehittää, mutta ensiksi tulee tietää tyytyväisyyden nykytila. (Bisnode.)

Työtyytyväisyys tarkoittaa työntekijöiden mielipidettä työstään sekä siitä, kuinka hyvin he pystyvät sopeutumaan työhönsä ja selviytymään siitä. Moni eri asia vaikuttaa työtyytyväisyyteen ja samoin myös työtytymättömyyteen (kuva 1). Muun muassa työn mielekkyys, työilmapiiri sekä työympäristö vaikuttavat suuresti työntekijän kokemaan työtyytyväisyyteen. Monet työntekijät myös haluavat itse pystyä vaikuttamaan työhönsä ja muun muassa siitä saatavaan palkkaan. Jossain määrin voisi ajatella, että työtyytyväisyys kuvaa myös työntekijöiden tyytyväisyyttä työympäristöönsä. (Bisnode.)

Työtyytyväisyys vaikuttaa myönteisesti yrityksen tuottavuuteen. Tyytyväiset työntekijät vahvistavat yrityksen strategisia tavoitteita pitkällä aikavälillä. Työpaikan vaihtaminen sekä työntekijöiden sairauspoissaolot aiheuttavat yritykselle kustannuksia sekä heikentävät tuottavuutta. Työntekijöiden tyytyväisyys vaikuttaa tähänkin, koska tyytymättömät työntekijät vaihtavat suuremmalla todennäköisyydellä työpaikkaansa sekä ovat useammin poissa töistä. (Böckerman & Ilmakunnas 2020.)



Kuva 1. Herzbergin tyytyväisyys- ja tyytymättömyystekijät (Annulaine 16.9.2013)

## 2.1 Työtyytyväisyyden tutkiminen

Työtyytyväisyyttä voidaan tutkia muun muassa erilaisilla kyselytutkimuksilla. Kun työtyytyväisyyttä tutkitaan, pyritään ensiksi selvittämään sen nykytila. Näin nähdään, millä osa-alueilla yrityksellä olisi parannettavaa. Mahdollisia kehityskohteita voisi olla esimerkiksi työilmapiiri, palkitseminen, työvarusteet tai esimiestyö. Työtyytyväisyystutkimuksen avulla saadaan tietoon työtyytyväisyyden tila sekä nähdään asioita, joihin tulisi kiinnittää enemmän huomiota. (Bisnode.)

Työtyytyväisyyskysely antaa tärkeää tietoa eri osastoista ja paikkakunnista, jolloin nähdään tyytyväisyyden jakautumista ja osataan keskittää kehityskohteet oikeaan paikkaan. Henkilökunnan työtyytyväisyys voi nimittäin vaihdella suurestikin esimerkiksi maan pohjoisosan ja etelän välillä. Samoja kehitysideoita on turha luoda paikkaan, jossa niille ei ole käyttöä. (Bisnode.)

Tutkimuksen tavoitteena on löytää, tarkastella ja poistaa työympäristön epäkohtia, jotka vaikuttavat työhyvinvoinnin kautta myös työtyytyväisyyteen. Kun mahdolliset ongelmat ja riskitekijät on saatu tietoon ja tunnistettu, voidaan alkaa kehittämään työyhteisöä. Päättävänä tavoitteena on kuitenkin hyvinvoiva työntekijä, joka on yritykselle elintärkeä. (Suonsivu 2011, 102.)

Työtyytyväisyyden mittaaminen on tänä päivänä yleistä. Se on otettu kehitettävänä osana mukaan yrityksen toimintaan. Kun työtyytyväisyyttä tutkitaan, on vastauksista tärkeää poi-

mia oleelliset ja kehitettävät asiat. Näihin asioihin tulee kiinnittää huomiota. Jos työntekijöiden työtyytyväisyyskyselyssä tulee ilmi jotain, mitä tulisi kehittää, on sitä varmastikin tarpeellista myös oikeasti alkaa kehittämään. Henkilöstöä on tärkeä kuunnella ja työtyytyväisyyskysely on oiva tapa kuulla itse työntekijöitä. (Seikola 29.5.2018.)

## 2.2 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi kulkee käsi kädessä työtyytyväisyyden kanssa. Työtyytyväisyyttä voidaan käsitellä työhyvinvoinnin ja työmotivaation näkökulmasta. Yleisesti ottaen, mitä paremmin ihminen voi työssään ja, mitä korkeampi motivaatio hänellä on työtään kohtaan, sitä tyytyväisempi hän on työhönsä. (Suonsivu 2011, 13, 58-59.)

Henkilöstön työhyvinvoinnista voitaisiin oikeastaan puhua käsitteellä työpahoinvointi. Työpahoinvointi sisältää käsitteet stressi ja uupuminen, kun taas työhyvinvointi työtyytyväisyyden sekä työssä viihtymisen. Organisaatiossa seurataan sairauspoissaolojen määrää sekä niiden pituutta. Jo tämä kertoo siitä, että tarkastellaankin työhyvinvoinnin sijasta työpahoinvointia. Yleisimmän työpahoinvoinnin muodot ovat henkisiä, kuten uupumus, stressi tai masennus. Nämä oireet kertovat siitä, ettei työssä voida hyvin. Näin ollen myös työhön on vaikeaa olla tyytyväinen. Väsymystä tai uupumusta ei kuitenkaan aina osata yhdistää työhön. (Suonsivu 2011, 13, 58-59.)

Henkinen pahoinvointi peilautuu yleensä myös fyysiseen sekä sosiaaliseen terveyteen. Huonon työhyvinvoinnin seurauksena voi olla jopa työkyvyttömyys. Organisaation työntekijöiden voidessa huonosti, myös työyhteisön työilmapiiri voi heiketä. Tämä taas peilautuu suoraan työtyytyväisyyteen. (Suonsivu 2011, 13, 58-59.)

Pikkuhiljaa henkilöstön johtamistapoja on alettu muokkaamaan jäykästä enemmänkin henkilöstöä kuuntelevaksi. Työhyvinvoinnin perustana on kuitenkin tasa-arvoinen ja hyvinvoiva työyhteisö. Työyhteisöissä tulee välttää syrjimistä, epäoikeudenmukaisuutta sekä osallistumattomuutta. Kaikki työyhteisön jäsenet tulee ottaa tasa-arvoisesti huomioon, iästä, sukupuolesta, kansalaisuudesta tai kulttuurista huolimatta. (Suonsivu 2011, 13, 58-59.)

Hyvinvoivassa työyhteisössä työntekijät ovat tyytyväisiä työhönsä. He ovat lisäksi motivoituneita, sitoutuneita, luottavaisia sekä terveitä niin fyysisesti kuin henkisesti. Nämä tekijät auttavat myös jaksamaan työssä. Kun työntekijät voivat työssään hyvin, vaikuttaa se koko henkilöstöön, muun muassa henkilöstön vähäisenä vaihtuvuutena ja hyvänä työterveytenä. Varsinkin vuokratyössä, kun henkilöstöllä voi olla hyvinkin suuri vaihtuvuus, on

tärkeää huolehtia työterveydestä, ja tehdä työn teosta mahdollisimman mielekästä. (Suon-sivu 2011, 13, 58-59.)

### 2.3 Työn imu

Nykyään työpaikoilla valitettavan yleistä on epävarmuus ja erilaiset odottamattomat muutokset. Työpaikoilla yleistä on kuitenkin myös työkäytäntöjen kehittäminen, toisten tukeminen sekä yhdessä koetut onnistumisen hetket. Nämä ovat asioita, joista syntyy työn imu (kuva 2). Työn imu tarkoittaa hyvinvointia ja onnellisuutta työssä. Se on tietynlainen työhyvinvoinnin tila. Työn imu ei synny ainoastaan yksilötasolla, vaan koko työyhteisöllä on siihen vaikutusta, ja yhdessä se voidaan saavuttaa. (Hakanen 2011.)

Moni työssäkäyvä kaipaa työltään pysyvyyttä, koska nykyään työelämä on epävarmempaa sekä organisaatiot muuttuvaisempia, kuin ennen. Hyvä työ on pysyvää ja työpäivät jossain määrin ennakoitavia. Kun taas perinteisesti työtä on pidetty hyvänä, jos se on muuttuvaista ja jokainen päivä on erilainen. Työssä ilo sekä imu syntyy, kun voi tehdä sitä, mistä nauttii ja keskittyä siihen. Työn imu on sitä korkeammalla, mitä kannustavampi ja hyvähenkisempi työyhteisö on. Yhdessä selviydytään haasteista sekä koetaan onnistumisia. (Hakanen 2011.)

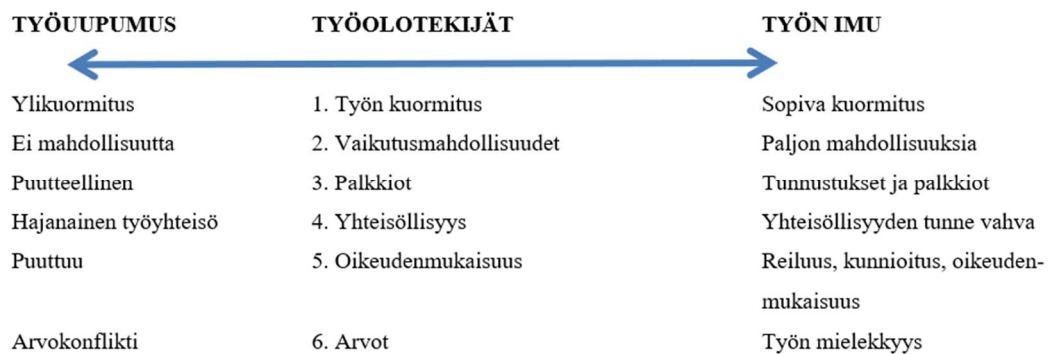
Työn imun kerrotaan olevan niin sanotusti tarttuvaa. Kun työpaikalla yksi työntekijä kokee työn imua, levittää hän hyvää oloaan myös ympäri työyhteisöä. Työyhteisön yhteinen työn imu taas mahdollistaa tiimin ja sen jälkeen koko organisaation paremman tuloksen. Työn imussa kokee hyvää oloa ja sitä kautta myös jaksaa paremmin. Näin ollen työn imu siis usein parantaa työkykyä ja terveyttä. (Hakanen 2011.)

Työssä on tärkeää erilaiset voimavarat, joiden avulla pyritään pääsemään työn imuun. Näitä voimavaroja on useita. Seuraavaksi eri kategorioiden voimavaroista muutamia. Ensimmäisenä työtehtäviä koskevat voimavarat. Monipuoliset ja kehittävät työtehtävät antavat työntekijälle mahdollisuuden potentiaalin sekä taitojen hyödyntämiseen. Itsenäisyys on myös yksi tärkeä voimavara, koska ihmiset haluavat työskennellä ilman jatkuvaa ohjausta. Tehtäväkohtaiset suuremmat merkittävyydet ovat myös tärkeitä. Tämä tarkoittaa sitä, että työllä on merkitystä myös esimerkiksi muiden elämään. (Hakanen 2011.)

Seuraavaksi työn järjestelyä koskevia voimavaroja. Niihin kuuluu muun muassa tavoitteet, joiden avulla työssä pyritään edistymään. Myös joustavuus muun muassa työajoissa on tärkeää, koska monet työntekijät ovat eri elämäntilanteissa. (Hakanen 2011.)

Sosiaaliin voimavaroihin sisältyy muun muassa tuki, luottamus sekä palaute. Tuki työssä niin työyhteisöltä kuin esimiehiltäkin on todella tärkeää. Varsinkin hankalissa työtilanteissa työntekijät kaipaavat tukea, apua sekä palautetta työstään. Luottamus on tärkeää niin yksityis- kuin työelämässäkin. Esimiesten tulee luottaa alaisiinsa. Luottamus lisää uskoa onnistumisiin. (Hakanen 2011.)

Viimeisenä vielä organisaattorisia työn voimavaroja. Myönteinen ja hyvä työilmapiiri vahvistavat työn imua. Kiireen keskellä on mukavaa, kun työilmapiiri on rento sekä kannustava. Hyvä ja kattava työhön perehdyttäminen mahdollistaa hyvät työsuoritukset. Viimeisenä mainittakoon palkitseminen sekä palkka, jotka ovat toki myös isoja motivaatiotekijöitä työssä. (Hakanen 2011.)

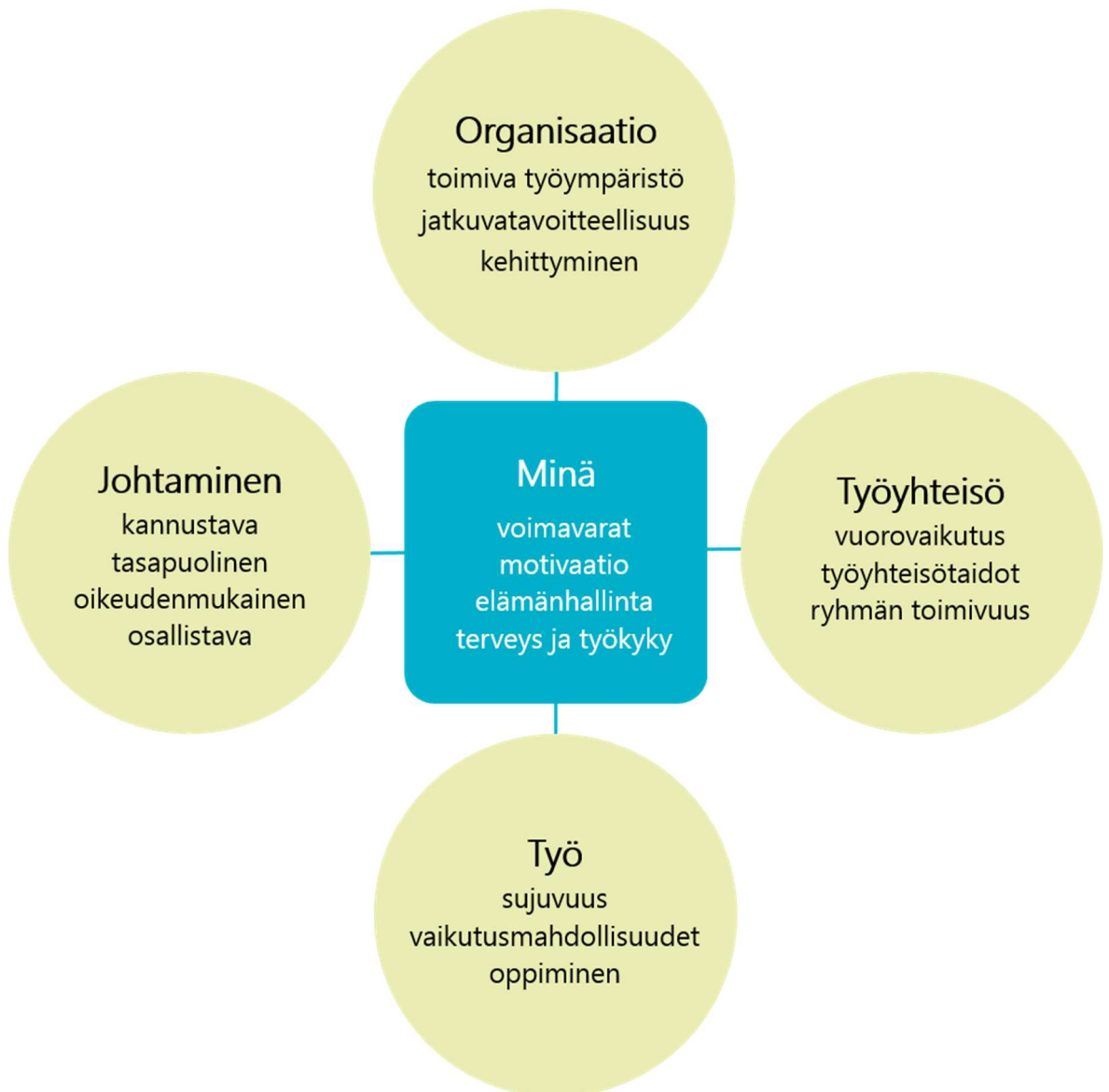


Kuva 2. Työuupumuksen ja työn imun työolotekijät (Leinonen 17.10.2019)

Työn imua koetaan silloin, kun töihin on mukava mennä, siitä nautitaan ja siihen on helppoa uppoutua. Tarmokkuus, onnistuminen ja uppoutuminen ovat sanat, jotka kuvaavat työn imua. Tarmokkuus kuvaa energisyyttä, jolloin työhön halutaan panostaa ja ollaan sinnikkäitä saavuttamaan tavoitteet. Onnistuminen sisältää muun muassa työn merkityksen kokemisen sekä innokkuuden tehdä juuri omaa työtään. Uppoutuminen taas sanansa mukaisesti kuvastaa paneutumista työhönsä ja siitä nauttimista. Työn imussa työntekijät kokevat aitoa hyvinvointia työssään. Työn imu saavutetaan yleensä, kun työtehtävät ovat tarpeeksi kiinnostavia, vaihtelevia sekä tuovat sopivissa määrin haastetta. Työn imussa työntekijät pystyvät antamaan kaikkensa. Työn imuun voi päästä myös vain hetkellisesti, ei siis tarkoita, että jokaisen työpäivän tulisi olla yhtä hyvä kokeakseen imua. Työn imu ei kuitenkaan välttämättä ole vain hetkellinen hyvän olon tunne, vaan sen on mahdollista kestää ja levittäytyä. (Mäkelä 10.12.2019.)

Työn imu edistää hyvinvointia. Eikä pelkästään töissä vain työntekijöiden, vaan myös koko organisaation. Lisäksi sillä on vaikutusta myös työn ulkopuolella, työntekijöiden vapaa-aikana. Työn imu edesauttaa siis työntekijöiden terveyttä, hyviä työsuorituksia sekä sitä kautta myös yrityksen menestymistä. Työn imuun päästäkseen työn tulee olla monipuolista sekä palkitsevaa. Työntekijöiden tulee olla selvillä omista tavoitteistaan työssä sekä työilmapiirin on oltava hyvä. Lisäksi työntekijöille on tärkeää saada vaikuttaa jossain määrin omaan työnkuvaansa. (Mäkelä 10.12.2019.)

Työntekijöiden työtyytyväisyyteen vaikuttavat monet eri asiat (kuva 3). Työtyytyväisyyttä voidaan mitata eri osa-alueilla. Näitä ovat esimerkiksi työtehtävät, työilmapiiri, perehdyttäminen, viestintä, palautteenanto, palkitseminen sekä johtaminen ja esimiestyö. Seuraavaksi näistä osa-alueista hieman tarkemmin.



Kuva 3. Työtyytyväisyyden/työhyvinvoinnin tekijöitä (Työterveyslaitos)

## 2.4 Työtehtävät ja työilmapiiri

Työntekijöiden tulee olla erityisesti innostuneita sekä sitoutuneita omaan työhönsä. Tämä taas vaatii sen, että työntekijät viihtyvät työssään ja pitävät siitä, mitä tekevät. Työ ei saa tuntua pakkopullalta. Työntekijöiden on tärkeää pystyä vaikuttamaan jollain tavalla työhönsä. Tällaisia asioita ovat muun muassa itsenäisyys, aikataulut sekä menettelytavat. Työn on myös tärkeää olla työntekijöille merkityksellistä. Työntekijöiden tulee voida näyttää ja käyttää osaamistaan eri työtehtävissä. (Manka & Manka 2016, 107.)

Työnteko ei saa aiheuttaa kyllästymisen eikä liiallisen kiireen tunnetta. Työtehtävien tulee siis olla kiinnostavia ja oikein suunniteltuja eri työpäiville. Usein ongelmiksi työpaikoilla tulevat työtehtävien tylsyys, vähäisyys sekä liika kuormittavuus. Tällaisessa tapauksessa asia tulee ottaa puheeksi esimiehen kanssa. (Haavisto 20.7.2016.)

Työntekijöille työpaikalla syntyvä vuorovaikutus voi olla hyvinkin tärkeää. Työyhteisön tulee olla hyväksyvä ja arvostava kaikkia työntekijöitä kohtaan. Yleensä myös työkaverit ovat tärkeä voimavara työpaikoilla. Työpaikan hyvää ilmapiiriä ja vuorovaikutusta on täten tärkeä pitää yllä. Jokainen työntekijä vaikuttaa omalla käytöksellään työpaikan yleiseen ilmapiiriin. Jokaisen tulee pitää huoli omasta työstään, olla kohtelias sekä ottaa muut huomioon. Työntekijöiden tasavertaisuus on erityisen tärkeää työpaikoilla. (Mieli.)

Työnyhteisön ilmapiiri vaikuttaa moneen eri asiaan. Kun työpaikalla on hyvä ilmapiiri, työntekijät myös voivat hyvin ja sitä kautta vaikutetaan myös työn tuottavuuteen. Hyvä työilmapiiri vaikuttaa toki positiivisesti myös työpaikalla viihtymiseen. (Duunitori 21.1.2021.)

## 2.5 Pehdyttäminen

Pehdytys kuuluu kaikille, niin uusille työntekijöille, vuokratyöntekijöille, uusiin tehtäviin vaihtaville kuin esimerkiksi ulkopuolisille yrittäjille, jotka tuovat omat työpanoksensa yritykseen. Pehdyttämisen tarkoitus on rakentaa työntekijöille edellytykset suoriutua työstään hyvin ja tehokkaasti. Hyvän pehdytyksen ansiosta työntekijät myös saavat hyvät eväät viihtyä ja työskennellä yrityksessä. Muun muassa työntekijöiden työn tehokkuus sekä laatu, riippuvat usein pehdytyksestä. Pehdytys koetaan myös tukena, joka annetaan uuteen työpaikkaan siirtyessä. (Viitala 2021, 97-99.)

Pehdytys vaikuttaa isona osana työntekijöiden psyykkiseen hyvinvointiin. Kun pehdytys on onnistunutta, pystyy työntekijät suoriutumaan työtehtävistään ja kokemaan sitä

kautta onnistumisia. Onnistumisen kokemukset antavat uskoa myös selviytymään tehtävistä jatkossa. Onnistumiset huomataan, joten myös positiivinen palaute ja työkavereiden kannustukset auttavat tässä tapauksessa. Näiden tekijöiden avulla itseluottamus ja into kehittyä kasvavat. Perekäytys vaikuttaa myös fyysiseen hyvinvointiin, koska se lisää työturvallisuutta sekä edistää psyykkistä hyvinvointia. (Viitala 2021, 97-99.)

Perekäytämällä on neljä tavoitetta. Näihin tavoitteisiin kuuluvat: tiedottaminen ennen uuden työn alkua, työntekijöiden vastaanottaminen ja työhön perekäyttäminen työn alkaessa, työsuhde perekäyttäminen sekä työtehtäväkohtainen työnopastus. Perekäyttäminen lähtee liikkeelle rekrytointiprosessin aikana. Hakijalle kerrotaan yrityksestä sekä työpäikasta. Kun valinta on tehty, keskustellaan uuden työntekijän kanssa työsuhteen aloittamisesta sekä kaikista työhön liittyvistä asioista. Uusi työntekijä on tärkeä ottaa hyvin vastaan uuteen työpaikkaan. Työyhteisöön tutustuminen sekä esimiehen ja uusien työkavereiden tuki ovat tärkeitä jo heti työn alussa. Työsuhteeseen perekäyttäminen tarkoittaa, että uuden työntekijän kanssa käydään läpi kaikkia työsuhteeseen liittyviä asioita, joita pitää sitoutua noudattamaan. Työsuhde perekäyttämiseen kuuluu muun muassa työsopimuksen allekirjoittaminen. Myös kaikki palkkaukseen liittyvät asiat kuuluvat työsuhde perekäyttämiseen. Työtehtävään opastaminen on nimensä mukaisesti itse työtehtävään perekäyttämistä. Tähän kuuluvat muun muassa työn sisältö, erilaiset työvaiheet sekä esimerkiksi erilaisten laitteiden käyttö. Myös turvallisuutta ja siisteyttä tulee käydä läpi. (Viitala 2021, 97-99.)

## **2.6 Tiedonkulku ja viestintä**

Avoin ja aktiivinen tiedonkulku sekä vuorovaikutus ovat keskeisiä työtyytyväisyyden osaluaita työpaikalla. Työpaikalla on tärkeää tiedottaa työntekijöitä kaikista heille kuuluvista asioista. On ehdottoman tärkeää välttää tilanteita, joissa tieto kantautuisi ulkopuolisten korviin ja työntekijä kuulisi asiasta ensimmäiseksi työpaikan ulkopuoliselta taholta. Tämä saattaisi heikentää muun muassa työnantajakuvaa sekä työpaikan mainetta. Työpaikalla on myös tärkeää miettiä oikeanlainen tiedottamistapa. Tulee miettiä, missä kanavissa ja millä tavalla asiat työntekijöille ilmoitetaan. (Mohsen 3.9.2018.)

Muutostilanteet ovat tilanteita, joissa viestinnän merkitys erityisesti korostuu. Muutokset saattavat aiheuttaa ahdistusta sekä huolta, joten tällaisissa tilanteissa viestintä on ensiarvoisen tärkeää, jotta työntekijä ei joudu olemaan epätietoisuudessa. Koko organisaation on ymmärrettävä, mitä yrityksessä tapahtuu sekä, miksi ja, millaisia muutoksia suunnitellaan ja tehdään. Epäonnistunut viestintä johtaa helposti työtytymättömyyteen. (Mohsen 3.9.2018.)

Hyvinä aikoina rakennettu hyvä ja luotettava viestintä helpottaa vaikeiden aikojen koittaessa. Toimiva vuorovaikutus mahdollistaa muun muassa sen, että palautetta voidaan antaa saman tien, jolloin ehditään estämään mahdolliset vastassa olevat ongelmat. Vuorovaikutusta voi olla, mutta, jos se ei ole toimivaa, siitä ei ole hyötyä. (Mohsen 3.9.2018.)

## **2.7 Palautteenanto**

Palautteenanto liittyy vahvasti työpaikalla tapahtuvaan onnistuneeseen viestintään. Parhaimmillaan palaute motivoi, kannustaa, synnyttää työn imua sekä antaa energiaa. Palaute on aina hyväksi, oli kyse sitten hyvästä tai rakentavasta palautteesta. Palautteenanto voi tapahtua työpaikalla ohimennen tai esimerkiksi kehityskeskustelun aikana. (Sarkkinen 20.3.2017.)

Työntekijät voivat ajatella palautteen merkiksi siitä, että hänet huomataan. Työntekijät kokevat, että heidän työllään on merkitystä ja heille halutaan antaa neuvoja tarvittaessa. Myönteinen palaute vahvistaa työntekijöiden uskoa itseään sekä tekemäänsä työtä kohtaan. Myönteisen palautteen kerrotaan myös vahvistavan työn imua, työntekijöiden positiiivisten tunteiden kautta. Palaute tukee työntekijöiden psyykkistä hyvinvointia voimaannuttamalla, motivoimalla sekä halulla ja uskolla kehittyä. (Sarkkinen 20.3.2017.)

Jos taas työntekijä ei saa palautetta, hän voi miettiä, tekeekö hän asioita oikein. Myös työn merkityksellisyyden katoaminen on mahdollista, jos palautetta ei saa. Tämä taas on huono asia muun muassa työhyvinvoinnin kannalta. Jos työn mielekkyys häviää, voi työhön tylsistyä ja pahimmassa tapauksessa voi syntyä työuupumusta. Työpaikkojen epävarmuus sekä yleinen kiire saavat työntekijät tarvitsemaan entistä enemmän palautetta. Monella työpaikalla palautteenanto on kuitenkin voimavara, joka puuttuu. (Sarkkinen 20.3.2017.)

## **2.8 Palkitseminen**

Palkitseminen sisältää laajan määritelmän mukaan rahalliset korvaukset kuten peruspalkan, taloudelliset edut kuten lounasedun sekä aineettomat palkitsemisen tavat kuten mahdollisuuden kehittyä työssä. Aineeton palkitseminen koetaan usein muuta palkitsemista tärkeämmäksi. Palkitseminen on siis vastike tehdystä työstä ja monelle työntekijälle suuri motivaation lähde. (Viitala 2021, 105.) Kuvassa 4 on esitelty tarkemmin palkitsemiseen sisältyvät asiat.

<p><b>Peruspalkka työstä</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ aikapalkka (esim. kuukausipalkka)</li> <li>▶ urakkapalkka</li> <li>▶ palkkiopalkka (esim. myydyistä tuotteista)</li> </ul> <p>Peruspalkkaan liittyvät erät, kuten ylityökorvaukset ja sunnuntailisät.</p>	<p><b>Tuloksiin ja onnistumisiin liittyvät ylimääräiset palkkiot</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ tulospalkkiot</li> <li>▶ voitto-osuudet</li> <li>▶ kertapalkkiot</li> <li>▶ keksintöpalkkiot</li> <li>▶ kannustepalkkiot</li> </ul>	<p><b>Taloudelliset etuudet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ verotettavat luontoisetuudet (auto-, puhelin-, asunto- ja lounasetu jne.)</li> <li>▶ verovapaat edut (työterveyspalvelut, kulttuuri- ja liikuntasetelit tiettyyn arvoon saakka, koulutukset jne.)</li> </ul>
<p><b>Aineeton palkitseminen</b></p> <p>Asiat, jotka koetaan palkitsevina ja työpaikkaan sitouttavina:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>▶ työtehtävien kiinnostavuus</li> <li>▶ mahdollisuus oppia ja kehittyä työssä</li> <li>▶ joustavuus ja vapaus työpaikan, -aikojen ja -tapojen suhteen</li> <li>▶ mahdollisuus urakehitykseen</li> <li>▶ saatu kiitos ja arvostus, status-asema</li> <li>▶ työsuhteen turvallisuus</li> <li>▶ luovuuden ja itsensä kehittämisen vapaus</li> <li>▶ mahdollisuus kiinnostaviin sosiaalisiin verkostoihin</li> <li>▶ työpaikan sijainti</li> </ul>		

Kuva 4. Palkitseminen (Viitala 2021, luku 3.5)

Yleensä, kun puhutaan palkitsemisesta, tulee ensimmäisenä mieleen raha ja palkka. Se ei kuitenkaan ole ainoa tapa palkita, mutta sillä on jokaiselle merkitystä. Hyvän ja turvallisen arjen takaa riittävä tulotaso. (Setälä, 17.3.2017.)

Kun työntekijät saavat palkkiota tekemästään työstä, kokevat he tekevänsä työnsä oikein ja hyvin, jolloin palkkio on ansaittua. Työntekijöistä on tärkeää kokea, että he saavat palkkionsa ansaitsemalla, jolloin he kokevat itsensä arvokkaiksi. Palkitseminen perustuu kokeemukseen, joten työntekijöiden mielipiteet asiasta on tärkeä kuunnella. Työn tulee olla työntekijöille palkitsevaa, jotta työstä tulee kannattavaa. Kun palkkiojärjestelmä on kunnossa, työntekijät ovat tyytyväisiä sekä motivoituneita. Tällöin he pääsevät työssä tavoitteisiinsa ja sitä kautta myös koko organisaation tavoitteisiin. (Setälä, 17.3.2017.)

## 2.9 Johtaminen ja esimiestyö

Hyvän johtamisen avulla saadaan kohennettua työntekijöiden työhyvinvointia. Sen avulla saadaan myös aikaan hyvää tulosta. Hyvä johtaminen sisältää sekä ihmisten, että asioiden johtamisen (kuva 5). Johtamisen tarkoituksena on neuvoa ja ohjata henkilöstöä oikeaan suuntaan. (Työturvallisuuskeskus.)

Ihmisten johtamisen tavoitteena on saada työntekijät toimimaan organisaation tavoitteet huomioiden. Johtaminen on yhteistyötä, sitä, että toimitaan ja saavutetaan tavoitteet yhdessä. Ilman hyvin johdettuja työntekijöitä, ei saada aikaan tuloksia. Yrityksessä on tärkeää sopia johtamiskäytännöistä. Kun johtamiskäytännöt ovat selkeät, saadaan johtamisesta tasavertaista ja oikeudenmukaista. (Työturvallisuuskeskus.)

Asioiden johtamiseen taas kuuluvat muun muassa toimintaprosessien suunnittelu, hallinta, arviointi sekä päätöksenteko. Asioiden johtaminen tuottaa työhyvinvointia, kun tavoitteet ovat selkeitä ja niiden avulla pyritään tukemaan toimintaa. Organisaation visio, missio, arvot sekä strategia ovat asioita, joihin johtaminen perustuu. Organisaation toimintamallit ovat pysyviä, eikä ne muutu henkilöstön vaihtuessaan. (Työturvallisuuskeskus.)

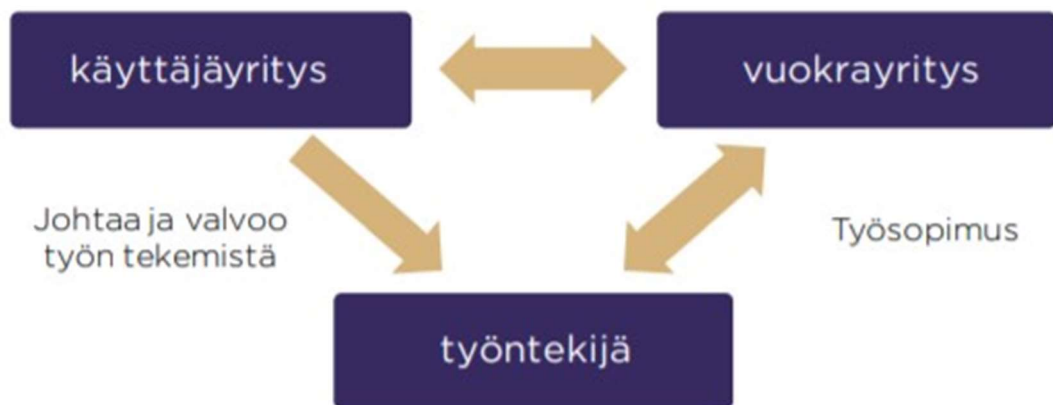


Kuva 5. Johtamisen kokonaisuus (Työturvallisuuskeskus)

Esimiehillä on paljon erilaisia vastuita, tehtäviä sekä rooleja. Nämä asiat tulee olla selkeästi määriteltäviä. Vastuut ovat osa ihmisten sekä asioiden johtamista. Esimiehillä on yrityksessä suuri vastuu. Heidän tulee varmistaa, että työnteon puitteet ovat sellaiset, että työn onnistumisista ja epäonnistumisista voidaan työpaikalla keskustella avoimesti. Tällä tavoin varmistetaan, että työntekijätkin pääsevät vaikuttamaan työolojen kehittämiseen ja sitä kautta voimaan hyvin. Hyvään esimiestyöhön kuuluu isona osana luottamus työntekijöiden kykyihin, hyvä viestintä esimiehen ja alaisten välillä sekä riittävä tuki. (Työturvallisuuskeskus.)

### 3 Vuokratyö

Vuokratyö eli työvoiman vuokraaminen tarkoittaa lyhykäisyydessään sitä, että työnantaja siirtää työntekijänsä työskentelemään korvausta vastaan toiselle työnantajalle. Vuokratyön osapuolia on siis kolme ja ne ovat: vuokrausyritys, vuokratyöntekijä sekä käyttäjäyritys, joka tunnetaan myös nimellä asiakasyritys (kuva 6.). Oikeussuhteita on myös kolme. Ne ovat: työsuhde vuokrausyrityksen ja työntekijän välillä, asiakkuussuhde vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välillä sekä oikeussuhde käyttäjäyrityksen ja työntekijän välillä. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13-19.)



Kuva 6. Vuokratyön osapuolet (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017)

Vuokrausyritys on yritys, joka tekee työsopimuksia tai työsuhhteita vuokratyöntekijöiden kanssa. Vuokrausyrityksen tarkoituksena on laittaa vuokratyöntekijät työskentelemään käyttäjäyritykselle, sen johdon alaisuudessa. Vuokratyöntekijä on työntekijä, jolla on työsopimus vuokrausyrityksen kanssa, mutta joka työskentelee käyttäjäyrityksen palveluksessa. Käyttäjäyritys on se, jolle ja jonka valvonnassa ja johtamana vuokratyöntekijä työskentelee. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13-19.)

Vuokratyöntekijällä on työsuhde vuokrausyrityksen kanssa, mutta hän tekee töitä käyttäjäyritykselle. Käyttäjäyrityksellä on velvollisuudet, jotka koskevat välitöntä työn tekemistä. Vuokrausyrityksen velvollisuus taas on esimerkiksi maksaa palkkaa vuokratyöntekijöille. Lisäksi vuokrausyritystä koskevat kaikki normaalit työnantajan velvollisuudet sekä oikeudet, jotka eivät liity välittömään työn tekemiseen eli täten siirry käyttäjäyritykselle. Vuokrausyritys saa vuokratyöntekijänsä tekemästä työstä korvauksen käyttäjäyritykseltä. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13-19.)

Vuokratyö on viime vuosina yleistynyt ja se on koko ajan kasvussa. Vuokratyönteon määrä on kasvanut nopeasti. Yleisintä vuokratyövoiman käyttö on ollut yksityisellä sektorilla rakennus- ja palvelualoilla sekä sähkö- ja elektroniikkateollisuudessa. Julkisella sektorilla vuokratyövoiman käyttö keskittyy sosiaali- ja terveystalouteen. Samalla kun vuokratyöntekijöiden määrä kasvaa, kasvaa myös vuokratyöyritysten määrä sekä niiden liikevaihto. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13-19.)

### **3.1 Vuokratyön etuja ja haittoja**

Vuokratyö jakaa mielipiteitä, mutta nykyään on paljon ihmisiä, jotka eivät halua vakituista työtä. Juuri esimerkiksi tällaisille ihmisille, vuokratyö on mitä mainioin tapa saada töitä. Vuokratyö ei sido samalla tavalla, kuin vakituinen työ. Vuokratyössä pystyy vaikuttamaan itse, milloin haluaa ottaa vastaan työvuoroja. Vuokratyötä löytyy nykyään niin monelta alalta, että myös valinnanvaraa riittää. On helppoa vaihtaa alaa, jos jokin työ ei tunnukaan omalta. Nuorille vuokratyö antaa mahdollisuuden kokeilla sekä saada ja kasvattaa käytännön työkokemusta. Vaikka vuokratyö ei yleensä ole suoraan vakituista, antaa se kuitenkin mahdollisuuden ajan mittaan vakinaistaa työsuhteen. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 19-23.)

Edellä mainittuja seikkoja huomioiden, ei ole yllättävää, että vuokratyö on suosittua varsinkin nuorten keskuudessa. Vuokratyötä pidetään helpommin saatavana, sitä kautta pääsee tutustumaan erilaisiin työpaikkoihin ja työtehtäviin sekä kartuttamaan työkokemusta. Tärkeimpänä vuokratyöhön liittyvänä asiana pidetäänkin juuri vapautta valita työaikoja ja -paikkoja oman kiinnostuksen mukaan. Myös mahdollisuus lopettaa työ nopeasti, katsotaan yleensä eduksi. Jotkut työskentelevät myös vakituisessa työssä vuokratyön lisäksi juuri siitä syystä, että vuokratyötä on mahdollisuus tehdä, vaikka vain yhden päivän ajan. Vuokratyötä siis tehdään myös lisäansion toivossa. Yleistä on, että vuokratyöntekijöillä on korkeampi palkka, kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä samassa työpaikassa. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 19-23.)

Käyttäjäyritykselle on vuokratyöntekijöistä paljon hyötyä. Vuokratyöntekijät vähentävät käyttäjäyrityksen omien työntekijöiden työtaakkaa sekä vähentävät muun muassa heidän ylläpitämiään. Käyttäjäyritys kokee vuokratyön nopeana, helppona sekä joustavana. Kun yrityksen työvoiman tarve muuttuu nopeasti, on vuokratyöntekijöitä helppo saada töihin lyhyelläkin varoitusajalla. Työpaikoilla käytetäänkin vuokratyötä hyväksi, kun työvoiman tarve on tilapäistä tai työntekijää tarvitaan töihin nopeasti. Vuokratyöntekijöille on tyypillistä teettää töitä, joita yrityksen omat työntekijät eivät tee. Erilasten työtehtävien sijaisuudet ovat

tuttuja vuokratyöntekijöille. Ruuhka-aikoina, kuten rakennusalan kesäsesonkina, työllistään suuret määrät vuokratyöntekijöitä, vakituisten työntekijöiden lisäksi. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 19-23.)

Keskeisin vuokratyöhön liittyvä pulma on epävarmuus. Epävarmuutta koetaan niin vuokrausyrityksen, vuokratyöntekijöiden kuin käyttäjäyritystenkin keskuudessa. Käyttäjäyrityksen näkökulmasta ongelmiksi voisi tulla työntekijöiden osaaminen ja sitoutumattomuus. Työntekijöiden perehdyttämiseen käytetään paljon resursseja ja, jos työntekijät työskenteleekin yrityksessä vain pienen hetken, koetaan tämä tappioisena eli tuottavuutta alentavana tekijänä. Käyttäjäyrityksen oma henkilöstö taas pelkää oman työpaikkansa puolesta. Voidaan kokea ja pelätä, että vuokratyöntekijät ottavat oman henkilöstön työt itselleen, jolloin vakituisten työntekijöiden työt vähenisivät. Tämä voi myös aiheuttaa kitkaa käyttäjäyrityksen omien- sekä vuokratyöntekijöiden välillä. Vuokratyöntekijöitä eniten mietityttävät tarjottavan työn määrä sekä kesto. Vuokratyöntekijät myös usein kokevat heiltä puuttuvan työyhteisön turva, varsinkin, jos työpaikka ja työkaverit muuttuvat usein. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 19-23.)

Jos vuokratyöntekijöille ei olekaan tarjolla töitä, silloin, kun niitä kaivattaisiin, voidaan kokea pelkoa toimeentulon riittämättömyydestä. Vuokratyösuhteille tyypillistä on lyhyt kesto, joka on keskimäärin noin neljä kuukautta. Vuokratyösuhteet ovat myös usein määräaika-aisia. Suurin osa tekee vuokratyötä, koska ei halua vakituista työtä esimerkiksi opiskeluiden takia. Joukkoon mahtuu kuitenkin myös työntekijöitä, joilla ei ole muita vaihtoehtoja, kuin tehdä töitä vuokratyöntekijänä. Varsinkin heidän keskuudessaan epävarmuus työn jatkuvuudesta on henkisesti kuormittava tekijä. Työsopimuksessa ei välttämättä ole edes määritelty vähimmäistyöaika. Monissa tapauksissa se kuitenkin löytyy työsopimuksesta ja on keskimäärin 18 tuntia viikossa. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 19-23.)

### **3.2 Velvollisuudet vuokratyössä**

Vuokratyöyrittäjä toimii työntekijöiden työnantajana. Työntekijät antavat työsopimuksessaan suostumuksen, että vuokrausyritys saa siirtää heidän työpanoksensa toiselle yritykselle eli käyttäjäyritykseen. Työnantajavelvoitteet jakautuvat vuokratyöyrittäjän ja käyttäjäyrityksen välille. Käyttäjäyritys on velvollinen eräissä työturvallisuus asioissa sekä työajoista päättämisessä. Vuokrausyrityksellä on velvollisuus huolehtia kaikista muista työnantajia koskevista velvoitteista. Näitä velvoitteita ovat muun muassa palkanmaksu, sosiaalivakuutusmaksut, lomat sekä yhteistoimintavelvoitteet. Työterveyshuolto ja ylitöiden seuraaminen kuuluvat myös vuokrausyrityksen hoidettaviksi. Käyttäjäyrityksen velvollisuus taas on toimittaa vuokrausyritykselle tieto työntekijöiden työtunneista ja lepoajoista, sekä lisäksi

siitä, milloin ne ovat toteutuneet. Myös esimerkiksi työtehtävät, niiden kesto sekä työn erityispiirteet ovat tietoja, jotka vuokrausyrityksellä on oikeus saada. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 139-142.)

Vuokratyöntekijöillä on oikeus saada käyttää samoja työsuhde-etuja, kuin käyttäjäyrityksen omat työntekijät. Työsuhteen ehdot on työntekijöiden saatava kirjallisena. Työnantaja eli vuokrausyritystä koskee muutenkin samat velvoitteet, kuin muitakin työnantajia, työnantajan yleisvelvoite on yksi niistä. Työnantaja on velvollinen tarjoamaan töitä ja tiedottamaan avoimista työtehtävistä. Lisätöitä tulee siis tarjota, jos vapautuneet työtehtävät sopivat työntekijöiden osaamiseen. Työnantajayrityksen on myös tarjottava koulutusta, jos avoinna oleva työtehtävä sellaista vaatii. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 139-142.)

Työsuhteen aloituspäiväksi laitetaan päivä, jolloin työntekijä aloittaa työn. Tästä päivästä lähtien myös niin työnantajan kuin työntekijänkin oikeudet ja velvollisuudet astuvat voimaan. Myös työntekijöillä on tietenkin velvollisuuksia. Työntekovelvollisuus sisältää sen, että työntekijöiden on noudatettava käyttäjäyrityksen antamia määräyksiä muun muassa työajoissa ja -tavoissa. Työntekijät ovat velvollisia ottamaan vastaan heille tarjottavaa työtä, jos työ ei aiheuta vaaraa tai terveydellistä haittaa hänelle itselleen eikä muille. Työkeikoista on kuitenkin aina sovittava erikseen ja varmistettava, että ne ovat työntekijälle sopivia. Työntekijöillä on lojaliteettivelvollisuus ja heidän tulee pitää huolta työnantajan omistamista työvälineistä. Vuokratyöntekijät ovat velvollisia korvaamaan aiheuttamansa vahingot vuokrausyritykselle. Vuokrausyritys taas vastaa korvauksista käyttäjäyritykselle, koska työntekijät on veloitettu vastaamaan vain työnantajayritykselleen eli vuokrausyritykselle. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 139-142.)

### **3.3 Vuokratyösuhde**

Vuokratyösuhde on voimassa joko toistaiseksi tai määräaikaisesti. Toistaiseksi voimassa oleva työsuhde on voimassa siihen asti, kun toinen sopija osapuoli eli työnantaja tai -tekijä sen irtisanoo. Työntekijä voi irtisanoa toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen ilman perusteltavaa syytä. Työnantajalla kuitenkin tulee olla perusteltu, painava syy irtisanomiselle. Toistaiseksi voimassa olevan työsuhteen päättää myös yhdessä sopiminen. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 155-162.)

Määräaikainen työsuhde on voimassa sovitun ajan. Määräaikaisen työ sopimuksen voi tehdä tietyn ajan mittaiseksi tai esimerkiksi sen ajaksi, että tietty työsuoritus valmistuu. Työsuhde on kuitenkin yleensä aina toistaiseksi voimassa oleva, ellei ole painavaa syytä

tehdä työsopimusta vain määräajaksi. Määräaikainen työsopimus on Työsopimuslain mukaan poikkeus. Jos työntekijän oma tahto kuitenkin on määräaikainen työsuhde, on se silloin pätevä. Työntekijä voi esimerkiksi itse haluta päättää, milloin ja, mitä työtä tekee. Kun työnantaja ei voi luvata pysyvää työvoiman tarvetta, on myös mahdollisuus tehdä määräaikainen työsopimus. Työsopimuksen määräaikaisuuden hyväksyttäviä syitä voivat olla myös esimerkiksi sijaisuus, harjoittelu tai työn luonne. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 155-162.)

Yleisesti henkilöstövuokrausalalla on ollut käytäntö, että vuokratyöntekijöiden työsopimukset tehdään määräaikaisina. Työsuhteen kesto on merkattu samaksi, kuin käyttäjäyrityksen tilauksen kesto. Määräaikaiselle työsopimukselle tulee kuitenkin myös henkilöstövuokrausalalla olla laillinen peruste. Henkilöstöalan erityispiirteiden vuoksi jossain tapauksissa määräaikaisen työsuhde voidaan sallia. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 155-162.)

## 4 Henkilöstöjohtaminen

Henkilöstöjohtaminen on keskeinen osa jokaisen yrityksen toimintaa. Jos henkilöstöjohtaminen on onnistunutta, vaikuttaa se myös yrityksen menestykseen. Henkilöstöjohtamiseen siis voi ja tulee panostaa. Henkilöstöjohtamisella on useita eri tehtäviä. Sen avulla huolehditaan, että yrityksessä on riittävä määrä oikeanlaista työvoimaa. Työntekijöiden tulee pystyä suoriutumaan työtehtävistä suunnitelmien ja tavoitteiden mukaisesti. Hyvää suoriutumista lisää työntekijän motivaatio, sitoutuminen, osaaminen sekä työhyvinvointi. Henkilöstöjohtamisen avulla pyritään myös kohdistamaan työntekijöihin liittyviä kustannuksia. Kustannuksien kohdistamisen avulla voidaan kehittää yrityksen taloudenhoitoa jatkuvasti parempaan suuntaan. Johtamisen tulee olla vastuullista sekä lakeihin ja sopimuksiin perustuvaa, tästäkin pitää huolen henkilöstöjohtaminen. Henkilöstöjohtaminen tukee yrityksen toimintaa sekä kehittää, uudistaa ja huolehtii henkilöstöstä. (Viitala 2021, 10-11.)

Henkilöstöjohtaminen sisältää kolme eri pääaluetta, jotka ovat henkilöstövoimavarojen johtaminen, työelämän suhteiden luominen sekä johtajuus ja esimiestyö. Henkilöstöjohtaminen ei siis ole pelkästään henkilöstövoimavarojen johtamista, vaan oikeastaan siihen sisältyy kaikenlainen johtaminen ja toiminta työnantajan sekä työntekijän välillä, jolla on tarkoitus kehittää työelämän pelisääntöjä. (Viitala 2013, 20-21.)

Henkilöstöjohtamisesta voidaan puhua myös nimityksillä henkilöstövoimavarojen johtaminen sekä henkilöstöresurssien johtaminen. Nämä kaikki kolme käsitettä tarkoittavat siis samaa. Henkilöstövoimavarojen avulla säädellään henkilöstövoimavarojen riittävää määrää, osaamista, hyvinvointia sekä motivaatiota. Työelämäsuhteisiin kuuluu isona osana työehtosopimusasiat. Myös kaikki työnantajan ja työntekijän väliset suhteet ja sopimukset kuuluvat työelämäsuhteisiin. Johtajuus ja esimiestyö kuuluvat myös keskeisesti henkilöstöjohtamiseen. Johtajat ja esimiehet ovat henkilöstöjohtamisen ammattilaisia, koska he ovat niitä, jotka yrityksen henkilöstöjohtamisesta huolehtivat. Yrityksen esimiehen tehtäviin kuuluu muun muassa auttaminen, palkitseminen, ohjaaminen, motivoiminen, kannustaminen sekä palautteenanto. (Viitala 2013, 20-21.)

### 4.1 Henkilöstöjohtamisen tehtäväalueet

Henkilöstöjohtamisella on neljä tehtäväaluetta (kuva 7). Ensimmäisenä henkilöstöjohtamisen suunnittelu, jolloin asetetaan erilaisia tavoitteita sekä keinoja saavuttaa niitä. Tavoitteiden määrittäminen on tärkeää, koska niiden avulla pyritään parhaaseen mahdolliseen tulokseen. Hyvin suunniteltu on puoliksi tehty, kertoo sanontakin. Tavoitteet liittyvät

yleensä esimerkiksi henkilöstön sitoutumiseen, osaamiseen sekä motivaatioon, työhyvinvointiin, kehittämiseen ja yleiseen työyhteisön ilmapiiriin. Näiden tavoitteiden avulla pyritään kehittämään ja arvioimaan kehityssuuntia niin yrityksen toiminnan kuin toimintaympäristönkin kannalta. Henkilöstöjohtamisen tavoitteita miettiessä pyritään ottamaan huomioon myös muun muassa henkilöstön sekä asiakkaiden toiveet tavoitteiden suhteen. Kun kaikkien tavoitteet ja toiveet otetaan huomioon, ne voidaan myös mahdollisesti yhdistää ja näin saadaan aikaan parempi lopputulos. (Viitala 2021, 11-14.)

Suunnitteluun kuuluu keskeisenä osana keinot, joiden avulla tavoitteet pyritään saavuttamaan. Näihin keinoihin sisältyy henkilöstökäytännöt, jotka taas sisältävät muun muassa rekrytoinnin, palkitsemisen sekä työhyvinvoinnin. Keinoja on paljon, mutta näistä parhaiden valitseminen on tärkeää, vaikka sama päämäärä voidaankin saavuttaa erilaisilla keinoilla. (Viitala 2021, 11-14.)

Organisointi sisältää vielä tarkemman suunnittelun. Sen aikana päätetään ja kohdistetaan resurssit. Organisointivaiheen pääasiallinen tehtävä onkin juuri se, että löydetään resurssit, joiden avulla toimitaan, jotta päästään haluttuun lopputulokseen. Organisoinnin päätehtävä on huolehtia edellytyksistä, joita toiminnan toteutuminen eri keinojen avulla vaatii. (Viitala 2021, 11-14.)

Viimeisinä tulee asioiden toteutus sekä arviointi siitä, kuinka onnistuttiin. Tulosten arviointiin kuuluu mahdollinen henkilöstöjohtamisen kehittäminen ja uudistaminen. Tehtävistä osa on päivittäisiä, mutta on myös harvemmin hoidettavia tehtäviä. Yrityksen henkilöstöjohtamisesta vastaavat ylin johto, esimiehet, luottamushenkilöt sekä muut henkilöstöammattilaiset. Myös työntekijät tekevät henkilöstöjohtamista. Tällaista työntekijöiden suorittamaa henkilöstöjohtamista voi olla muun muassa oman osaaminen arviointi sekä omien henkilötietojen päivittäminen. Myös esimerkiksi työterveysammattilaiset ovat osa yrityksen henkilöstöjohtamista. Henkilöstötyötä on tärkeää seurata sekä arvioida, jotta nähdään, vastaavatko tulokset tavoitteita. Henkilöstöjohtamisen tärkein tavoite on kuitenkin yrityksen menestyvän liiketoiminnan mahdollistaminen. (Viitala 2021, 11-14.)



Kuva 7. Henkilöstöjohtaminen (Viitala 2021, luku 1.1)

## 4.2 Henkilöstövoimavarat

Yrityksen inhimilliset voimavarat sisältävät erilaisia henkilöstöön liittyviä tekijöitä (kuva 8.). Yksi tärkeimmistä tekijöistä on henkilöstön osaaminen. Työntekijöiden osaaminen perustuu heidän kokemukseensa sekä koulutukseen. Hyvä asenne, tiedot sekä taidot tukevat työntekijän osaamista. Toinen tekijä on motivaatio. Motivaation avulla työntekijät jaksavat ponnistella tavoitteita kohti. Inhimillisiin voimavaroihin kuuluu myös henkilöstön työhyvinvointi, joka sisältää psyykkisen ja fyysisen hyvinvoinnin. Sitoutuminen taas kertoo työntekijöiden halusta ja valmiudesta tehdä töitä yrityksen tavoitteiden eteen. Kaikki nämä ovat henkilöstöjohtamisen tavoitteita, joita tarvitaan yrityksen menestymiseen. (Viitala 2021, 36-37.)

Henkilöstön hyvä osaaminen mahdollistaa yrityksen kilpailukyvyn. Se ei kuitenkaan pelkästään riitä, vaan osaamista tulee myös osata käyttää oikein. Myös nopea uuden oppiminen on aina hyväksi. Henkilöstöjohtamisen tehtäviin kuuluu huolehtia, että tarvittavaa osaamista hankitaan, pidetään yllä sekä tarvittaessa kehitetään. Yrityksen tarpeet määräävät myös erilaisen osaamisen tarpeen. Osaamisen avulla työ sujuu toivotulla tavalla ja tavoitteet pystytään saavuttamaan. (Viitala 2021, 36-37.)



Kuva 8. Inhimilliset voimavarat (Viitala 2021, luku 2.1)

Osaamisesta voidaan puhua kompetensseina, jotka tarkoittavat osaamiskokonaisuuksia. Kompetenssit ovat koulussa, työssä sekä muissa mahdollisissa sosiaalisissa ympäristössä kehittyneitä ominaisuuksia. Kompetensseja on kolmenlaisia: yleisiä, tehtäväkohtaisia sekä ammattikohtaisia. Yleisiin kompetensseihin työelämässä kuuluu olennaisesti valmiudet, joita yleisesti työn suorittamiseen tarvitaan. Sosiaaliset taidot, ongelmanratkaisutaidot, sopeutumiskyky sekä paineensietokyky ovat tällaisia valmiuksia. Tehtäväkohtaiset kompetenssit liittyvät nimensä mukaisesti tehtäväkuvaan. Erilaisissa työtehtävissä vaaditaan erilaista osaamista ja tietyn osaamisen tulee täytyä, jotta työtehtävistä suoriutuminen onnistuu. Ammattikohtaiset kompetenssit ovat kytköksissä ammattialaan. Sana substanssiosaaminen yhdistetään yleensä ammattikohtaisiin kompetensseihin. Substanssiosaaminen on alan koulutuksella hankittua osaamista. Esimerkiksi sairaanhoitajan substanssiosaamista on sairaanhoito. (Viitala 2021, 40-46.)

Pelkät työntekijöiden taidot eivät kuitenkaan riitä saavuttamaan haluttua lopputulosta, jos heiltä ei löydy riittävästi tahtoa. Työntekijöiden on tärkeää kokea työnsä mielekkääksi, koska se on avain motivoitumiseen. Työ ei saa olla liian haastavaa, mutta pieni haasteellisuus on hyvästä. Sopiva haasteellisuus, selkeät tavoitteet, palkkiot sekä työympäristö tekevät yleensä työstä mielekkään. Motivaatio on yksilöllinen kokemus, joten siihen on vaikeaa tai oikeastaan mahdotonta ulkopuolisen vaikuttaa. Motivaation avulla ihminen saa voimaa ja halua suoriutua tehtävistä. (Viitala 2021, 40-46.)

Sisäistä motivaatiota saa itse työstä sekä omista aikaansaamisista. Kun sisäinen motivaatio on korkealla, pystyy ihminen olemaan tyytyväinen saavutuksiinsa. Ihminen ei piittaa ulkopuolisten kommentteista, vaan haluaa kehittää ja toteuttaa itseään. Ulkoinen motivaatio taas perustuu erilaisten palkkioiden tavoitteluun. Näitä ulkoisen motivaation lähteitä ovat muun muassa palkka tai arvostus. Turvallisuus, sosiaaliset suhteet sekä fyysinen hyvinvointi lisäävät myös ulkoista motivaatiota. Henkilöstöjohtamisella pyritään muun muassa rekrytoinnin, työn muotoilun, työilmapiirin sekä osaaminen avulla kehittämään edellytyksiä kasvattaa henkilöstön työmotivaatiota. (Viitala 2021, 40-46.)

Työhyvinvointi kertoo työntekijöiden kyvystä suoriutua heille kuuluvista työtehtävistä. Kun työntekijät ovat hyvinvoivia, pystyvät he suoriutumaan työtehtävistä tehokkaasti. Hyvinvoiva työntekijä on myös innokas oppimaan uutta ja kehittämään itseään. Vaikka työntekijä olisi kuinka osaava ja motivoitunut, hän ei jaksa, jos työhyvinvointi ei ole kunnossa. Työhyvinvointi sisältää työntekijöiden itsensä kokeman fyysisen, henkisen ja sosiaalisen terveyden sekä työympäristöön liittyvät tekijät kuten johtaminen ja työilmapiiri. Työntekijöiden yksityiselämään kuuluvat asiat heijastuvat myös työhyvinvointiin, jolloin tulee aina tarkastella kokonaishyvinvointia. (Viitala 2021, 40-46.)

Henkilöstöjohtamisella on laaja tehtäväkenttä työhyvinvoinnin kehittämisessä ja ylläpitämisessä. Henkilöstöjohtamisen avulla tulee pystyä ennakoimaan ja torjumaan työpahoinvointia. Riskitekijöiden huomaaminen kuten työntekijöiden poissaolot, stressi sekä uupuminen ovat hälyttäviä tekijöitä, ja niihin tulee kiinnittää heti huomiota. Työpaikoilla tulee pyrkiä työn imuun, jonka avulla työntekijät kokevat työnsä mielekkääksi ja työympäristön kannustavaksi. (Viitala 2021, 40-46.)

Sitoutuminen on käsitteenä hyvin laaja. Sitä voidaan ajatella työntekijän psykologisena suhteena organisaatioonsa. Psykologisen suhteen ollessa huono, työpaikasta on helppompaa irtisanoutua ja lähteä. Työntekijöiden työtyytyväisyys, halu pysyä organisaatiossa sekä arvostus organisaatiota kohtaan, ovat yhteydessä psykologiseen suhteeseen. Sitoutuneelle työntekijälle työnteko on muutakin, kuin rahan tai aseman metsästämistä. Kun

työntekijä on sitoutunut, hän kokee kuuluvansa työyhteisöön, kehittyvänsä sekä tekevänsä merkityksellistä ja menestyksekkästä työtä. Työnantajan näkökulmasta tällainen työntekijä on joustava ja lojaali. Henkilöstöjohtamisella on keinoja, joilla pyritään vaikuttamaan henkilöstön sitoutumiseen. Näitä ovat esimerkiksi kiinnostavat ja riittävät haastavat työtehtävät, merkityksellinen johtaminen, mahdollisuus kehittyä, usko työpaikan pysyvyydestä sekä palkkataso. (Viitala 2021, 40-46.)

## 5 Tutkimuksen tavoite ja toteutus

Tässä luvussa kerrotaan tarkemmin tutkimuksen tavoitteista sekä toteutuksesta. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää Selektan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden nykytila. Tutkimustyypiksi valikoitui määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus. Tutkimuksessa oli mukana 416 Selektan vuokratyöntekijää. Vastaajien määrää oli mahdotonta arvioida. Kyselyssä oli kokonaistutkimus, jolloin odotetaan mahdollisimman suurta vastaajamäärää.

Kokonaistutkimuksessa tutkitaan koko perusjoukkoa. Kokonaistutkimus on suositeltavaa, jos otoskooksi odotetaan tulevan yli 50 %. Myös yhden kolmas osan valikoituessa perusjoukosta otokseen, kokonaistutkimusta voidaan harkita. (Vilkkä 2014.) Tässä tutkimuksessa vastausprosentiksi saatiin 50,2 %, jonka voidaan sanoa olevan riittävä.

Tutkimussuunnitelma sisältää tutkimuksen tavoitteet ja toteutuksen eli tutkimusmenetelmän sekä aineiston keruun ja analysoinnin. Tutkimuksen aiheen ollessa työtyytyväisyys, on se myös asia, jota lähdetään tutkimaan. Tässä kyselyssä tutkimusjoukoksi valikoitui Selektan vuokratyöntekijät ja vielä tarkemmin rajaten, avoimen toimeksiannon omaavat Suomen kansalaiset. Tutkimus päätettiin toteuttaa sähköisen kyselyn muodossa, koska tarkoituksena oli saada vastauksia mahdollisimman monelta vuokratyöntekijältä ympäri Suomea. Taustamuuttajat testattiin varsinaisten tutkimuskysymysten kanssa mahdollisen ristiintaulukoinnin vuoksi. Tutkimus toteutettiin maaliskuun 2021 lopussa. Tarkempi analysointisuunnitelma löytyy luvusta 5.2.

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmät jaetaan teoreettiseen- ja empiiriseen tutkimukseen. Nämä jaetaan vielä pienempiin osiin. Tässä työssä keskitytään empiiriseen tutkimukseen ja vielä tarkemmin määrälliseen eli kvantitatiiviseen tutkimukseen. Empiirinen tutkimus voidaan jakaa, joko määrälliseen, laadulliseen tai molempia tutkimusmuotoja hyödyntävään tutkimukseen (Koppa 15.1.2014).

Kvantitatiivisen tutkimuksen tarkoituksena on yleistää. Se vastaa muun muassa kysymyksiin, missä, mikä ja paljonko. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa olennaisia ovat tutkimusongelmat, joiden pohjalta laaditaan tutkimuskysymykset. Tutkimus tehdään usein kyselyn muodossa. Kysely muodostuu yleensä strukturoiduista kysymyksistä, mutta myös avoimia kysymyksiä voi käyttää. Strukturoiduissa kysymyksissä ovat valmiit vastausvaihtoehdot, joista vastaaja valitsee sopivimman. Myös mielipidekysymykset ovat kvantitatiivisessa tutkimuksessa mahdollisia. Mielipidekysymyksissä otetaan kantaa ja vastausvaihtoehto voi

olla esimerkiksi: ”täysin samaa mieltä”. Kvantitatiivinen tutkimus voidaan tehdä myös valmiista, kerätyistä aineistoista. Tällöin aineistoa joudutaan yleensä muokkaamaan ja tarkistamaan hyvinkin tarkasti. Koska kvantitatiivinen tutkimus on määrällinen, vastaukset on ilmoitettu numeroina muun muassa taulukkomuodossa. (Kananen 2015, 73-75.)

Kvantitatiivinen tutkimus perustuu siis numeroihin ja määriin. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään riittävän suureen otokseen ja ilman tarpeeksi suurta otosta, tutkimuksen luotettavuus voi kärsiä. Kvantitatiivisen tutkimuksen voidaan sanoa kuvaavan tutkittavassa asiassa tapahtuvia muutoksia. Kvantitatiivinen tutkimus on hyvä tutkimusmenetelmä, kun tavoitteena on kartoittaa esimerkiksi jonkun asian nykytilannetta. Kvantitatiivista tutkimusta voidaan käyttää esimerkiksi jonkin toiminnan kehittämiseen. (Heikkilä 2014.)

Kvantitatiivinen tutkimus lähtee liikkeelle tutkimusongelmista. Ongelmien pohjalta rakennetaan tutkimuskysymykset. Näihin ongelmiin ja kysymyksiin haetaan tutkimuksella vastauksia. Kun on mietitty, mihin ja millä tavoin kysymyksiin halutaan saada vastauksia, mietitään, mistä tieto hankitaan ja miten se mahdollisesti kerätään. (Kananen 2008, 11.)

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus vastaa kysymyksiin, miten, miksi ja millainen. Siinä tutkimusjoukko on suppea sekä tarkkaan harkittu. Iso ero kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän välillä on tutkimusjoukon koko. Kvalitatiivinen tutkimus perustuu ilmiöiden ymmärtämiseen tiedon pohjalta. Kvalitatiivinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkittavaa kohdetta. Tähän ei tarvita välttämättä suurta joukkoa, joten kvalitatiivisessa tutkimuksessa on yleensä pieni määrä tutkittavia. (Heikkilä 2014.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa ei laadita yksityiskohtaisia kysymyksiä. Tällaisten kysymysten laatiminen kuuluu kvantitatiiviseen tutkimukseen. Kvalitatiivinen tutkimus voidaan toteuttaa esimerkiksi teemahaastattelun avulla. Kvalitatiivista tutkimusta käytetään, jos jostain ilmiöstä halutaan saada mahdollisimman syvälinen kuva. Ilmiöön paneudutaan ja tutkitaan muun muassa prosesseja, ajattelua ja käyttäytymistä. (Kananen 2014, 61.)

Yksi ja suurin syy, miksi tutkimuksentyypiksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimus, oli juurikin suuri otos. Muutamia ihmisiä haastatteleamalla ei olisi mahdollisuutta saada niinkään luotettavaa tietoa, mitä kyselyllä, johon koko perusjoukolla on mahdollisuus vastata. Tutkimuksen tarkoituksena, kun oli selvittää Selektan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden nykytila, ei kerro oikeastaan mitään, jos haastattelisi vain muutamaa ihmistä.

Toinen syy, miksi tutkimusmenetelmäksi valikoitui kvantitatiivinen tutkimus, oli vastauksien yleistäminen. Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli yleistää. Tarkoituksena ei siis ollut

saada tarkkoja yksittäisiä vastauksia, vaan selvittää kokonaiskuvaa ja saada suuntaa antavaa numeerista tietoa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa perehdytään tarkoin tutkittavaan ilmiöön ja perehdytään yksittäisiin vastauksiin. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa taas pyritään saamaan vastauksia suurelta joukolta, jotta tulokset voidaan yleistää.

Tutkimusmuodoksi valikoitui siis määrällinen eli kvantitatiivinen, koska tarkoituksena oli saada yleiskuva Selektan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyydestä. Tutkimuksen tavoite sekä tutkimuskysymykset löytyvät tarkemmin kappaleesta 1.1. Opinnäytetyön tavoite sekä suuri tutkimusjoukko tukivat juuri määrällisen tutkimusmuodon valintaa.

Perusjoukko on tutkimuksessa määritelty vastaajien muodostama joukko. Perusjoukosta on mahdollista valita tutkimukseen mukaan koko joukko tai vain edustava otos. Jos päädytään kokonaistutkimukseen, otetaan mukaan koko perusjoukko eikä erillistä otantaa suoriteta. Kokonaistutkimus kannattaa valita, jos tarkoituksena on saada otoskooksi yli puolet kaikista vastaajista. Mahdollisesti myös tätä pienemmälle joukolle voidaan käyttää kokonaistutkimusta. Jokaisella perusjoukkoon valitulla tulisi olla mahdollisuus valikoitua otokseen. Toteutunut otos on lopullisten vastaajien määrä. Toteutuneen otoksen olisi hyvä olla sama, kuin perusjoukko. (Vilka 2021, luku 4.)

Tämän tutkimuksen perusjoukoksi valikoitui Selektan avoimessa toimeksiannossa olevat vuokratyöntekijät. Kyseessä oli siis kokonaistutkimus, koska tavoitteena oli tutkia yleisesti Selektan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä ja saada selville sen nykytila. Mahdollisimman yleistävä ja oikea kuva siis olisi mahdollista saada kysymällä kaikkien vuokratyöntekijöiden mielipidettä. Toki ongelmaksi voi koitua pieni vastausprosentti, jota tosin jo aikaisemmin mainitulla arvonnalla pyrittiin nostamaan.

## **5.2 Aineiston keruu ja analysointi**

Analysointisuunnitelman tavoitteena on kertoa tavoista tutkia taustamuuttujien vaikutusta tutkittavaan asiaan. Tämä tarkoittaa esimerkiksi vastaajien sukupuolen vaikutusta vastauksiin. Analysoinnista saa syvällisempää, sekä vastauksia pystytään tarkentamaan muun muassa ristiintaulukoinnin avulla, jolloin voidaan verrata vastauksia esimerkiksi juuri sukupuolten välillä. Jos toisen sukupuolen edustajia on huomattavasti vähemmän, ei ristiintaulukointia suositella, koska tällöin vastaus voi antaa väärän kuvan. (Heikkilä 2014.)

Tässä tutkimuksessa analysointisuunnitelma piti sisällään Webropolin ja Excelin. Tutkimuksen kyselylomake oli sähköinen, Webropol-ohjelmalla luotu kysely. Vastaukset nähtiin suoraan ohjelmasta ja niitä oli mahdollista analysoida ohjelman avulla. Tiedot sai vietyä

Webropolista suoraan Excelliin, jossa niitä oli helppo käydä lävitse sekä luoda erilaisia taulukoita.

Tilastollinen analyysi on yleensä syventyvää analysointia. Tilastollisessa analyysissä voidaan esimerkiksi arvioida tutkittavien määrää koko perusjoukosta tai tiivistää tietoja. Tilastollinen analyysi esitetään yleensä laajana taulukkomatriisina. Taulukkomatriisissa kaikki muuttujat ovat tarkoin eriteltyjä. Tilastollisen analyysin avulla voidaan ymmärtää paremmin epäselviäkin vaikutussuhteita. (Tilastokeskus.)

Koska tässä tutkimuksessa ei suoritettu tilastollista analyysia, vaikuttaa se omalta osaltaan tutkimustulosten luotettavuuteen. Tutkimuksen luotettavuuteen vaikuttaa myös se, että kysely toteutettiin kokonaisjoukolle, mutta vastaajien määrä tästä joukosta oli vain reilu 50 % eli toteutunut otos ei ollut sama kuin perusjoukko. Vastaajat olivat kuitenkin valikoituneet satunnaisesti, jolloin kaikilla perusjoukkoon valituilla on ollut mahdollisuus valikoitua otokseen.

Kvantitatiivisen aineistonkeruun voi toteuttaa monella eri tapaa. Muun muassa kysely, haastattelu, havainnointi sekä tekstianalyysi, ovat tällaisia tapoja. (Kananen 2008, 11.) Tässä tutkimuksessa aineiston keruu menetelmäksi valikoitui kysely.

Kyselyn kysymykset on helpoin laatia tutkimuskysymyksiä hyväksi käyttäen. Mihin halutaan saada vastauksia? Samaa asiaa voi kysyä monella tapaa, siksi on tärkeä miettiä juuri oikea tapa, jolla vastaajat ymmärtävät kysymyksen ja osaavat vastata siihen oikein. Vastaajien mahdollisia virhetulkintoja tulee siis välttää. (Kananen 2008, 13-15.)

Kyselylomake on hyvä testata ennen sen varsinaista lähettämistä vastaajille. Kyselyn laatijan on vaikea asettua toisen asemaan ja, nähdä kyselyssä mahdolliset väärinymmärrystapaukset. Myös kirjoitusvirheiden varalta testauttaminen on tärkeää. Sen takia ulkopuolisella on hyvä testauttaa kysely. Kun kysely on esitestattu, voi sitä vielä muokata lopulliseen muotoonsa. (Kananen 2008, 13-15.)

Kyselytutkimuksen kysymyksien tulee auttaa tutkimusongelman ratkaisemisessa. Sen takia kyselyn kysymyksen on hyvä miettiä tutkimuskysymysten pohjalta. Kyselyssä ei saa olla liikaa kysymyksiä, jotta vastaaja jaksaa keskittyä ja vastata kaikkiin kysymyksiin. Kyselystä täytyy siis tehdä sopivan mittainen. Jokaisen kysymyksen arvoa tulisi pohtia, onko kysymyksestä varmasti hyötyä tutkimuksen kannalta? (Kananen 2008, 13-15.)

Kysely oli helppo toteuttaa verkkokyselynä. Sillä tavoin se tavoitti mahdollisimman suuren vastaajajoukon. Tutkimuksessa oli mukana esimerkiksi ihmisiä ympäri Suomea, ja verkkokyselyn avulla tavoittaa helposti ihmiset asuinpaikasta riippumatta. Tiedonkeruu onnistuu myös verkkokyselynä nopeasti. Toki verkkokyselyssä on myös omat haattansa. Alhaiset vastusprosentit, luotettavuus sekä internet-yhteys, voivat muodostua ongelmiksi (Kananen 2014, 156).

Kysely tehtiin Webropol-ohjelmaa käyttäen. Kyselyä muokattiin useita kertoja, parhaan lopputuloksen saavuttamiseksi. Kysymysvaihtoehdoissa otettiin huomioon toimeksiantajan ehdotukset. Kysely testattiin muutaman esitestaajan toimesta, jolloin saatiin arvioitua muun muassa kyselyn ymmärrettävyys, vastausaika sekä vastaaminen mobiililaitteella.

Kyselylomake sisälsi ensin taustakysymyksiä, joiden jälkeen pari yleistä kysymystä. Niiden jälkeen kyselyssä perehdyttiin työhön, työtehtäviin, työilmapiiriin, perehdytykseen, tiedonkulkuun, viestintään, tukeen, palautteenantoon, palkitsemiseen, esimiestoimintaan sekä yleiseen tyytyväisyyteen työtä ja työnantajayritystä kohtaan. Kyselylomakkeen lopussa oli yhteystietolomake, jonka vastaajat saivat täyttää, jos halusivat osallistua arvontaan. Kyselyyn vastanneiden kesken toteutettiin siis arvonta. Arvonnassa palkintona oli 150 euron lahjakortti Giganttiin. Tämän odotettiin houkuttelevan vastaamaan ja lisäävän vastaajien määrää. Kysely koostui strukturoiduista kysymyksistä, mutta mukana oli myös mielipide- sekä avoimia kysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä haettiin tarkempia vastauksia, mielipiteitä sekä näkökulmia asioihin.

Kysely lähetettiin sähköpostitse vastaajille. Sähköpostin lisäksi työntekijöille lähetettiin myös tekstiviestit, joissa kerrottiin sähköpostista löytyvästä kyselystä. Kyselyn lisäksi laadittiin myös kyselyn saatekirje. Saatekirjeen avulla vastaajat saivat käsityksen tutkimuksesta. Sähköpostin saatekirje sisälsi linkin kyselyyn. Vastaajille lähetettiin myös pari muistutusviestiä vastausajan ollessa käynnissä. Niiden toivottiin lisäävän vastauksien määrää. Kyselyn vastausaika oli puolitoistaviikkoa ja se sijoittui aikavälille 22.3-31.3.2021.

Kyselylomake lähetettiin 416 Selektan vuokratyöntekijälle. Vastauksia saatiin 209 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi muodostui 50,2 %. Tutkimustuloksia analysoitiin Webropolin omia analyysityökaluja hyödyntäen. Tuloksia tarkasteltiin myös Exceliä apuna käyttäen. Tiedot vietiin Webropolista Exceliin, jolloin nähtiin myös prosenttiosuusin vastausten jakaantuminen.

Ristiintaulukoinnin avulla pystytään tutkimaan tutkimuksessa muuttujien jakautumista ja riippuvuuksia. Voidaan esimerkiksi tutkia ja vertailla vastauksia ikäluokittain. Siten saadaan selville, mikä ikäluokka on tähän asiaan kaikista tyytyväisin. (KvantiMOTV.)

Ristiintaulukointi kuului myös analysointisuunnitelmaan. Tässä tapauksessa, kun työssä käsiteltiin henkilötietoja, ristiintaulukointi suoritettiin. Vastauksia ei kuitenkaan voitu tuoda julki. Ainoa mahdollisuus olisi ollut pienempien vastausryhmien yhdistäminen yhdeksi kokonaiseksi ryhmäksi. Tämäkin toteutettiin, mutta siltikään ei syntynyt riittävän suuria ryhmiä, jotta tulokset olisi voitu julkaista. Toteutettaessa tutkimuksen esimerkiksi kyselyn muodossa alle viiden vastaajan ryhmiä ei tule käsitellä tietosuojan takia (Mehtonen 18.6.2017). Tässä tutkimuksessa muodostui alle viiden vastaajan ryhmiä, joten ristiintaulukoinnin tuloksia ei julkaistu. Ristiintaulukointia siis kuitenkin tehtiin, mutta tuloksia ei tuotu julki. Tämä ei ollut tutkimukseenkaan kannalta merkittävä asia, koska ristiintaulukoinnissa ei ilmennyt juurikaan poikkeavuuksia. Vaikka poikkeavuuksia ei juuri ollut, oli ristiintaulukointi tärkeää, koska taustatiedot olivat kyselyssä mukana.

Ristiintaulukointia ei tässä tutkimuksessa tehty, koska vastaajat vastasivat tasaisesti, eikä muutaman vastaajan mielipidettä voi tietosuojan vuoksi tuoda esille. Tällä ei tosin ole tulosten kannaltakaan merkitystään, koska tavoitteena oli saada yleiskuva työntekijöiden työtyytyväisyydestä eli yksittäisiä vastauksia ei ollut tarkoituskaan eritellä kovin tarkasti. Jos joidenkin maakuntien tai toimialojen välillä olisi ollut selvää hajontaa, oltaisiin se tuotu esille, jotta kehitys osattaisiin kohdistaa oikeaan paikkaan. Tälle ei nyt kuitenkaan ollut tarvetta.

Keskihajonta eli standardipoikkeama on käytetyin hajonnan mitta. Se kertoo, kuinka hajallaan arvot ovat keskiarvon ympärillä. Keskihajonta antaa tarkempaa ja todennukaisempaa tietoa arvojen hajonnasta kuin esimerkiksi keskiarvo. Keskiarvo saadaan jakamalla havaintoarvojen yhteenlaskettu summa havaintojen määrällä. Keskiarvon ollessa esimerkiksi 3 asteikolla 1-5 vastaukset voivat olla tasaisesti arvoa kolme tai vaihtoehtoisesti arvoa yksi ja viisi. Tällöin ei tule luotettavaa kuvaa saaduista arvoista. Juuri tämän takia keskihajonta on tarkempi ja luotettavampi tulosten mittari kuin keskiarvo. (Heikkilä 2014.)

Tässä työssä tutkimustuloksia analysoitiin myös käyttämällä keskiarvoa. Tämä siitä syystä, että Webropol-työkalu analysoi tulokset suoraan keskiarvon mukaan. Näitä tuloksia muokattiin vielä erikseen, jolloin niitä saatiin analysoitua muullakin tavoin. Lisäksi tuloksia tarkasteltiin, jotta varmistettiin keskiarvon toimivuus tämän tutkimuksen analysoinnin mittarina.

Vastausten analysoinnissa käytettiin tukena myös sanapilveä. Sanapilvi auttaa hahmottamaan kokonaisuutta, ehkä jopa hausalla tavalla. Se kerää käytetyimmät sanat yhteen ja helpottaa näin hahmottamista. Sanapilvi kuvana tukee loistavasti itse tekstiä.

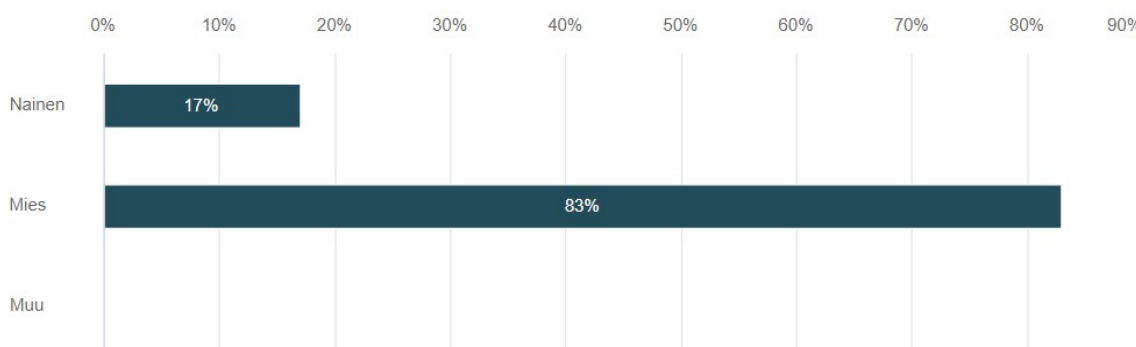
Sanapilvi on siis lyhykäisyydessään sanoista muodostettu kuva. Sen tarkoituksena on yhdistää ja tuoda esille keskeisiä sanoja ja muodostaa niistä kuva, jossa sanojen koko vastaa sitä, mitä keskeisempi tai mainitumpi sana on. Sanapilvi on hyvin visuaalinen tapa kuvata muun muassa tuloksia. Sanapilvessä sanat ovat yleensä perusmuodossa. Numeerinen tieto on tärkeää juurikin, koska eniten mainittuja sanoja korostetaan esimerkiksi koon tai värien avulla. Sanapilveä tehtäessä on myös tärkeää poistaa partikkelit eli esimerkiksi sanat ”ja” ja ”sekä”. Sanojen merkitsevyyttä tulee myös pohtia sanapilveä tehtäessä, koska sama sana voi tarkoittaa montaa eri asiaa. Sanapilvi ei välttämättä kerro kattavaa kuvaa, mutta sitä on hyvä käyttää muun analyysin apuna ja selkeyttäjänä. (Sauvula 3.3.2019.)

## 6 Tutkimuksen tulokset

Tutkimus toteutettiin siis maaliskuussa 2021. Tutkimus oli muodoltaan kyselytutkimus, ja se lähetettiin Suomen kansalaisuuden omaaville avoimessa toimeksiannossa oleville Selek-tan vuokratyöntekijöille. Vastausprosentiksi muodostui 50,2 %, joka ylitti odotukset. Kyse oli kuitenkin verkkokyselystä, jossa on riskinä vähäinen vastausmäärä. Kyselyyn vastanneiden kesken suoritetulla arvonnalla oli varmasti suuri vaikutus vastausprosenttiin. Myös avoimien kysymysten vastausmäärät yllättivät. Palautetta tuli hienosti ja se oli positiivista. Tässä kappaleessa tutustutaan kuvioiden ja taulukoiden avulla tarkemmin saatuihin tuloksiin.

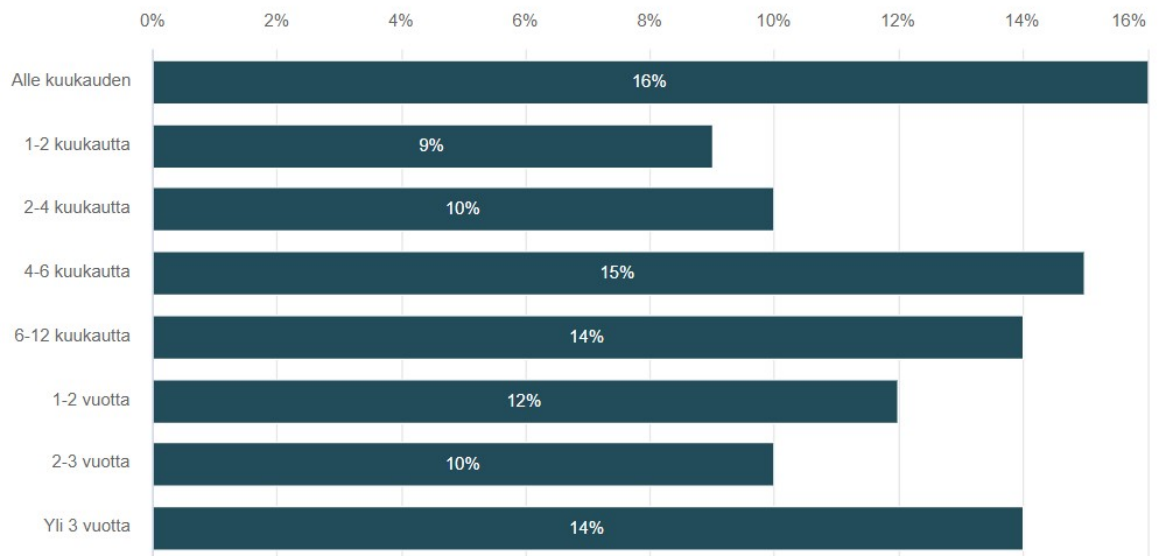
### 6.1 Taustatiedot

Kyselylomakkeen ensimmäiset kysymykset koskivat vastaajien taustatietoja. Taustatiedot koostuivat vastaajien sukupuolesta, iästä, työsuhteen pituudesta, toimialasta sekä maakunnasta. Suurin osa kyselyyn vastanneista oli miehiä (kuvio 1.). Tämä ei ollutkaan kovin yllättävää, koska kyse oli kuitenkin pitkälti rakennusalasta.



Kuvio 1. Vastaajien sukupuolijakautuminen (n=208)

Suurin osa vastaajista oli alle 35-vuotiaita ja tästä vielä suurin osa sijoittui 20-25 vuoden ikäryhmään. Kuten kuviosta 2. näkee, vastaajien työsuhteiden pituudet jakautuivat tasaisesti alle kuukauden ja yli kolmen vuoden välille. Vaikka olikin tasaista niin enemmistö vastaajista oli työskennellyt alle kuukauden.



Kuvio 2. Vastaajien työsuhteiden pituudet (n=208)

Yli puolet vastaajista (51 %) toimi Selektan Rakennuksen palveluksessa, rakennusalalla. Oli kuitenkin hyvä, että vastauksia saatiin jokaiselta Selektan toimialalta, jotka olivat Selektan Industry Oy, Selektan Logistiikka Oy, Selektan Maakunta Oy, Selektan Rakennus Oy ja Selektan Talotekniikka Oy. Talotekniikka on Selektan pienin toimiala, joten myös vastaajia oli tästä toimialasta vähiten (3 %). Muut toimialat jakautuivat tasaisesti 10 % molemmin puolin.

Selektalla on toimipisteitä ympäri Suomea. Kyselyyn vastanneita löytyi jokaiselta näiltä paikkakunnalta, joka toi lisäarvoa. Vastaajista lähes sata työskenteli Helsingissä (41 %). Seuraavaksi eniten Kuopiossa (16 %) ja kolmanneksi eniten Lahdessa (11 %).

## 6.2 Työtehtävät ja työilmapiiri

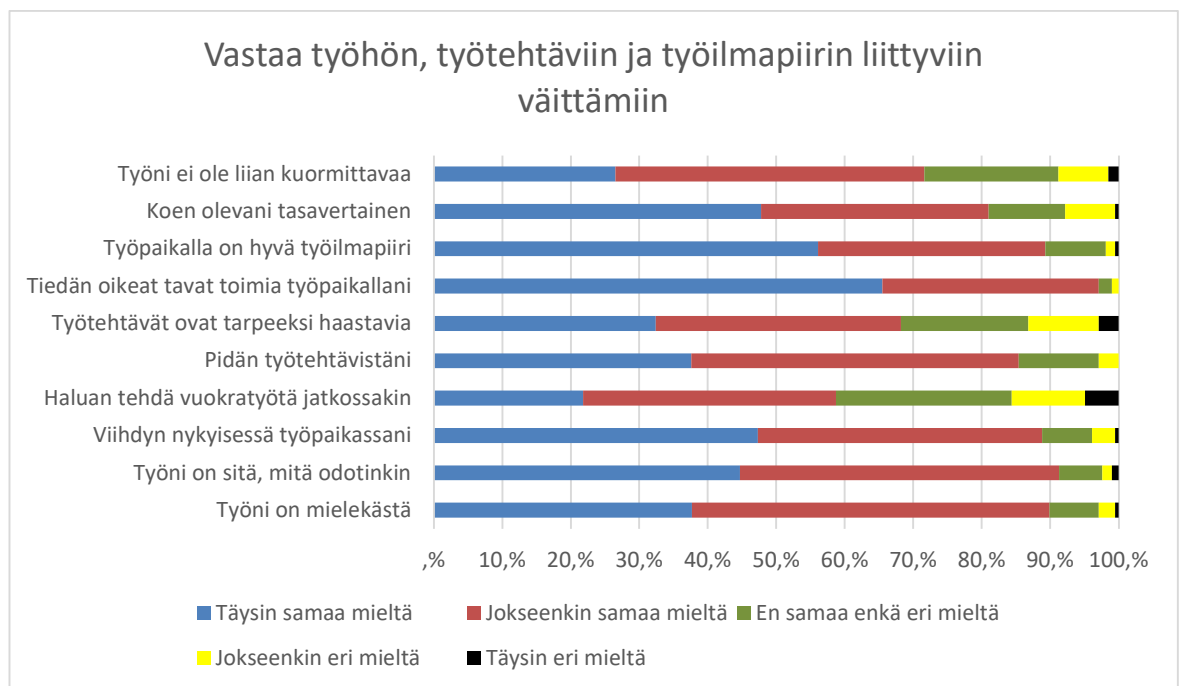
Työtä, työtehtäviä sekä työilmapiiriä koskeviin kysymyksiin vastattiin tasaisesti. Näihin osa-alueisiin oltiin tyytyväisiä (ka 4,2). Vastausvaihtoehtojen ollessa 5. täysin samaa mieltä, 4. jokseenkin samaa mieltä, 3. en samaa enkä eri mieltä, 2. jokseenkin eri mieltä ja 1. täysin eri mieltä. Suurin osa oli vastannut kaikkiin väittämiin ”täysin samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä”.

Väittämään ”Haluan tehdä vuokratyötä jatkossakin” vastasi ”täysin eri mieltä” 5 % vastaajista. Kuten taulukosta 1. näkee, tämän väittämän keskiarvo oli 3,6 joka oli tämän väittämäjoukon huonoin, vaikka ei tätäkään silti huonoksi voi sanoa. Suurin prosenttiosuus vastaajista oli vastannut tähänkin kysymykseen ”jokseenkin samaa mieltä”. Myös muutama prosentti oli sitä mieltä, ettei työtehtävät ole tarpeeksi haastavia.

Tarkempaa kysymystä siitä, miksi työntekijät tekevät vuokratyötä, ei ollut. Ei siis voida tietää, mikä oli pääasiallinen syy vastauksille. Tämä ei tosin ollut tarkoituskaan, mutta pientä osviittaa se kuitenkin antaa. Avoimiin tekstikenttiin tuli opiskelijoilta vastauksia, joissa mainittiin, että vuokratyötä on helppo tehdä opiskelujen ohella ja kerryttää samalla työkokemusta eri työtehtävistä.

Suurin osa vastaajista (66 %) tietävät oikeat tavat toimia työpaikallaan. Tämä väittämä liittyy myös vahvasti perehdyttämiseen. Koska työntekijät olivat tyytyväisiä tähän, voi ajatella, että he ovat saaneet hyvät ohjeistukset sekä perehdytyksen koskien työtä. Kukaan ei vastannut tähän väittämään ”täysin eri mieltä”. Vastaus ”jokseenkin eri mieltä” sai vain 1 % kannattavuuden.

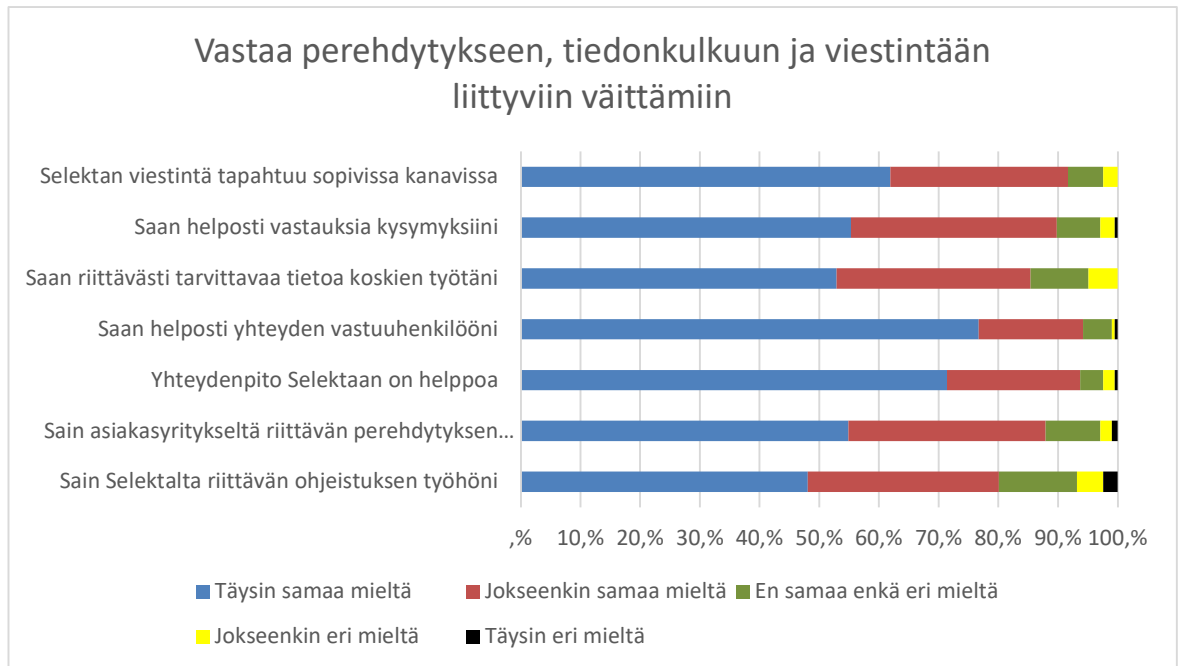
Taulukko 1. Työhön, työtehtäviin ja työilmapiiriin liittyvät väittämät



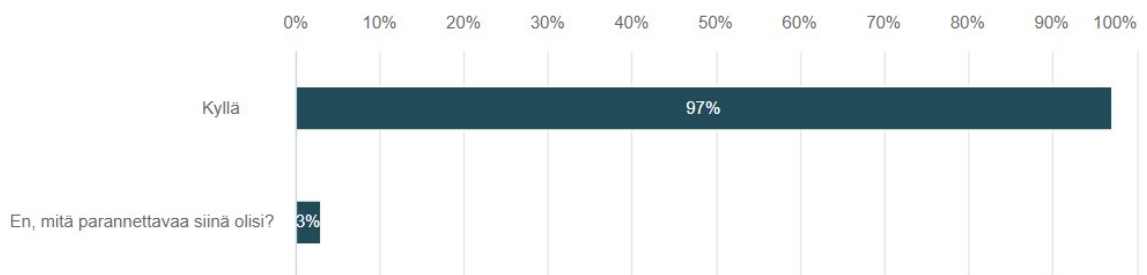
### 6.3 Perehdyttäminen sekä tiedonkulku ja viestintä

Perehdyttämiseen sekä tiedonkulkuun ja viestintään oltiin osa-alueena kaikkein tyytyväisimpiä (ka 4,5). Niin kuin taulukosta 2. näkee, suurin osa vastaajista vastasi jokaiseen väittämään ”täysin samaa mieltä”, joka kertoo tyytyväisyyden näihin osa-alueisiin olevan yleisellä tasolla hyvin korkealla. Suurin osa vastaajista (48 %) oli todella tyytyväisiä Selek-talta saavaansa ohjeistukseen koskien työtä. Mainittakoon, että myös asiakasyritykseltä saatavaan perehdytykseen oltiin keskimäärin todella tyytyväisiä.

Taulukko 2. Perehdytykseen, tiedonkulkuun ja viestintään liittyvät väittämät



71 % vastaajista oli täysin samaa mieltä siitä, että yhteydenpito Selektaan on helppoa. Vain 0,5 % oli asiasta täysin eri mieltä. Myös yhteydenpitoon vastuuhenkilön kanssa oltiin tyytyväisiä. 77 % vastasi ”täysin samaa mieltä” väittämään ”Saan helposti yhteyden vastuuhenkilöni”. Peräti 97 % vastaajista koki saavansa riittävästi tukea vastuuhenkilöltään. Vain 3 % vastaajista kaipasi enemmän tukea (kuvio 3).



Kuvio 3. Työntekijöiden kokema tuen saaminen vastuuhenkilöltään (n=204)

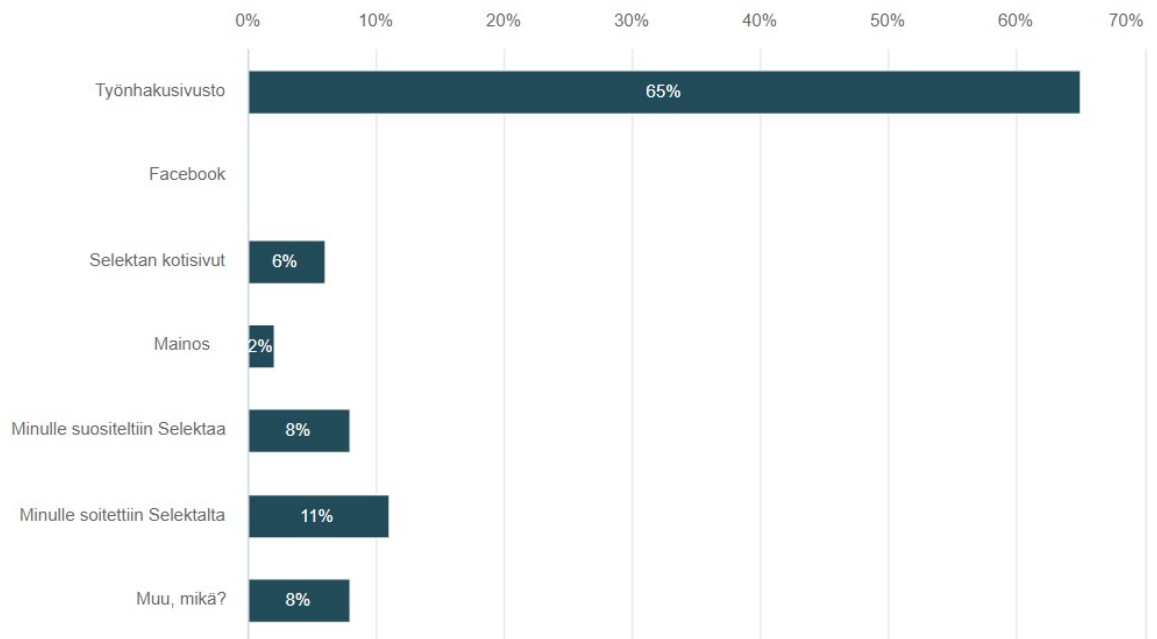
Työntekijöiden kokeman tuen saamiseen vastuuhenkilöltään voi ajatella tarkoittavat myös tyytyväisyyttä vastuuhenkilöön. Tämä kysymys eriteltiin vielä erikseen paikkakunnittain, jolloin nähdään jakautumista ja osataan puuttua, jos jokin paikkakunta nousee esille. Näin ei kuitenkaan käynyt. Helsinki, Turku, Tampere ja Kuopio olivat paikkakuntia, joiden vastuuhenkilöiden tuen määrää ei kaikkien mielestä koeta täysin riittävänä. Näistä neljästä paikkakunnasta niin sanotusti huonoimmaksi nousee Turku. Ristiintaulukoinnista selvisi,

ettei suuria poikkeavuuksia tullut ja lopputulema oli, että työntekijät ovat todella tyytyväisiä vastuuhenkilöiltään saaman tuen määrään.

Avoimeen vastauskenttään tuli muutama parannusehdotus. Nämä ehdotukset koskivat kysymyksiin vastausaikaa, työsuojelua sekä työvälineitä. Vastaajat odottavat nopeata kysymyksiin vastaamista, mutta joskus vastauksen saaminen vie aikaa. Työsuojeluasioihin puuttuminen sekä työvarusteiden nopea toimittaminen mainittiin myös parannusehdotuksissa. Nämä ovat kuitenkin yksittäisiä kommentteja, jotka eivät vaikuta kokonaisuuteen.

Sähköposti/ uutiskirje sekä testiviesti nousivat kanaviksi, joissa työntekijät toivoisivat saavansa tietoa. Avoimesta tekstikentästä pomppasi esille myös Whatsapp. Niinpä Whatsapp olisi varmasti yritykselle hyvä yhteydenpitokanava tulevaisuudessa. Suurin osa työntekijöistä siis toivoisi saavansa informaatiota sähköpostitse tai tekstiviestillä. Kolmanneksi nousi Facebook. Vaihtoehtoina olivat Facebook, Instagram, Snapchat, TikTok, Twitter, tekstiviesti tai sähköposti/ uutiskirje. Vain yksi vastanneista toivoisi saavansa informaatiota Twitterissä.

Kyselyssä oli kysymys koskien sitä, miten ja, missä kanavassa työntekijät ovat kuulleet Selektan avoimesta työpaikasta. Tämä antaa toimeksiantajalle jonkinlaista tietoa siitä, missä ja, miten avoimia työpaikkoja kannattaa julkaista. Työnhakusivusto oli korkealla kärkeässä (kuvio 4.). Avoimeen tekstikenttään tuli myös vastauksia jonkin verran. Näissä mainittiin enemmän, kuin kerran: kaveri sekä ProMesta, joka on Selektan tytäryhtiö. Kaverilta tai tutulta kuuleminen voitaisiin luokitella myös kohtaan ”Minulle suositeltiin Selektaa”. Kommenteissa mainittiin lisäksi keskustelu vastuuhenkilön kanssa, TE-voimatoimisto, työntekijän oma yhteydenotto sekä aiemmat kokemukset Selektalla.

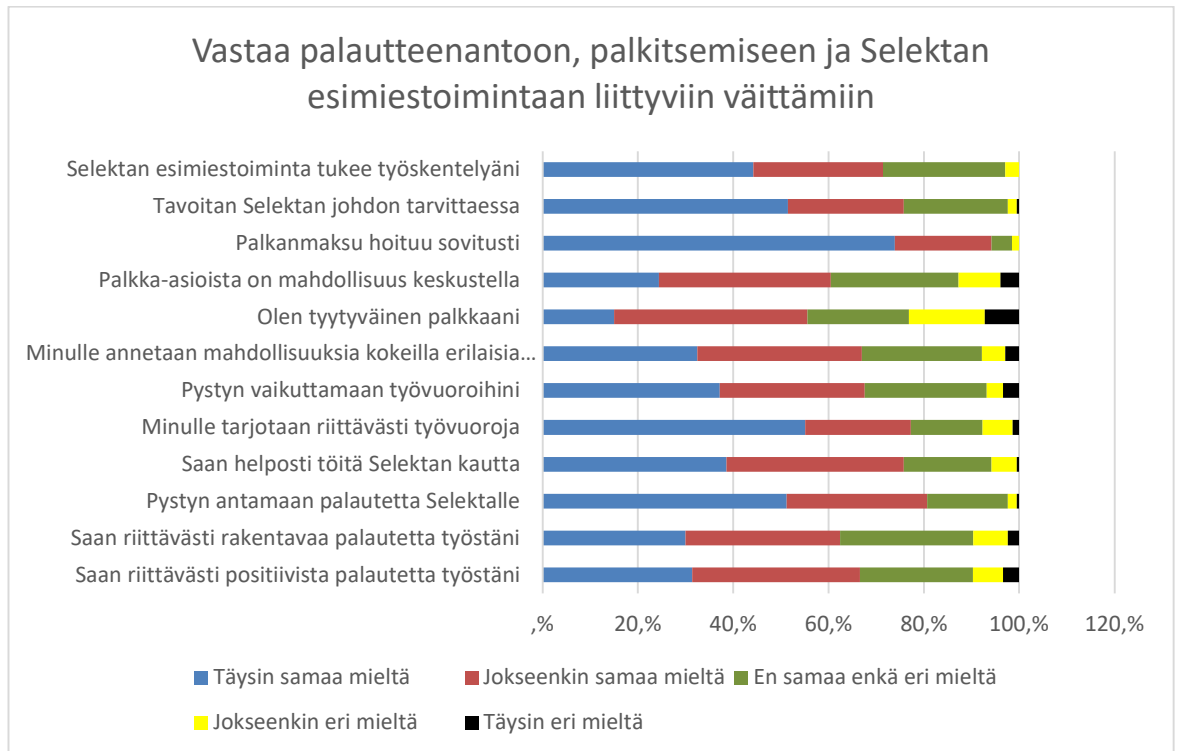


Kuvio 4. Suosituimmat viestintäkanavat (n=209)

#### 6.4 Palautteenanto, palkitseminen sekä johtaminen ja esimiestoiminta

Näihin osa-alueisiin oltiin väittämien perusteella kaikista vähiten tyytyväisiä (ka 4) (taulukko 3.) Työntekijöiden tulee oikeasti olla todella tyytyväisiä, kun keskiarvo 4 on väittämien kohdalla huonoin, kun käytettiin asteikkoa 1-5. Työntekijöistä 67 % olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että he saavat riittävästi positiivista palautetta työstään. 62 % olivat täysin tai jokseenkin samaa mieltä siitä, että saavat tarpeeksi rakentavaa palautta. Pieni enemmistö siis kokee saavansa enemmän positiivista kuin rakentavaa palautetta. Palautteenantoa voisi kehittää, koska sitä ei voi ikinä antaa liikaa ja siitä on aina hyötyä, oli se sitten positiivista tai rakentavaa. Varsinkin uusille työntekijöille olisi alusta alkaen tärkeää antaa palautetta, miten työnteko on lähtenyt sujumaan. Työntekijöihin on tärkeä pitää yhteyttä ja siinä samassa olisi helppoa antaa myös palautetta. Työntekijöitä tulee kuunnella, joten on myös tärkeää, että he saavat antaa palautetta ja sanoa sanottavansa. Yhteensä 73 % taas kokee jo pystyvänsä hyvin antamaan palautetta Selektalle.

Taulukko 3. Palautteenantoon, palkitsemiseen ja Selektan esimiestoimintaan liittyvät väittämät



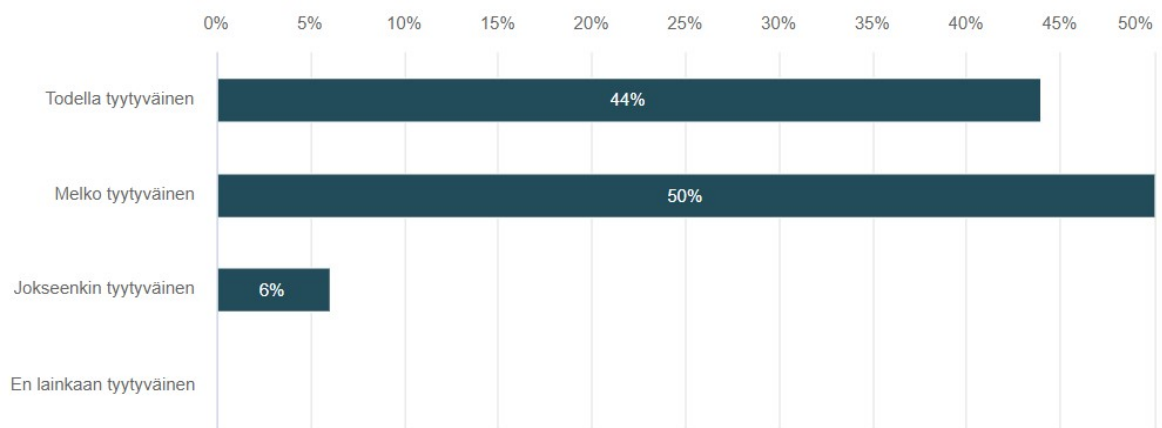
Palkka on yksi iso osa palkitsemisen kokonaisuutta. Tässä tutkimuksessa ei syvennytty tarkemmin palkitsemisen eri muotoihin eikä työntekijän tyytyväisyyteen niitä kohtaan. Palkka-asioista oli väittämässä muutama kohta. Ylipäätään ihmiset eivät taida koskaan olla tarpeeksi tyytyväisiä palkkaansa, koska kuka nyt ei palkankorostusta haluaisi. Selektan vuokratyöntekijöiden mielestä palkanmaksu hoituu sovitusti, mutta palkkaan ja siihen vaikuttamiseen ollaan jokseenkin tyytyväisiä, ja jotkut toivovatkin enemmän mahdollisuuksia keskustella palkasta. Kuitenkin 56 % oli tyytyväisiä tai jokseenkin tyytyväisiä palkkaansa. Vain 7 % vastanneista oli täysin tyytymättömiä. 61 % oli tyytyväisiä tai jokseenkin tyytyväisiä mahdollisuuksiin keskustella palkka-asioista. Tämän perusteella voisi siis olettaa, että työntekijöillä on mahdollisuus keskustella palkasta, ja tämä onkin varmasti tärkeää.

Selektalla vaikutetaan olevan tyytyväisiä, sillä kaikkien muiden osa-alueiden lisäksi myös esimiestoimintaan ollaan pääasiassa tyytyväisiä. Avoimen kysymyksen ”Miten Selektan esimiestoimintaa voisi mielestäsi kehittää?” vastauksissa suurin osa kertoi, ettei kehitettävä ole. Palautteenanto kuitenkin nousi esille ja se tulikin jo aikaisemmin esille kehitettävänä kohteena. Avoimista työpaikoista informointi oli myös yksi esiin tullut parannettava seikka. Lisäksi toivottiin erilaisten ja monipuolisten työtehtävien tarjontaa. Säännöllinen yhteydenpito mainittiin myös. Kaiken kaikkiaan vastauksista nousi esille se, että työntekijät haluavat tuntea esimiehensä sekä tukihenkilönsä. Näin ollen toivovat heiltä aktiivi-

suutta yhteydenpidossa sekä muun muassa vierailua työmailla. Yleistä infoa työstä toivottiin, joka sisältäisi esimerkiksi työnkeston ja työtehtävien mahdollisimman tarkan kuvaamisen.

## 6.5 Yleinen tyytyväisyys

Kysymys ”Kuinka tyytyväinen olet Selektaan työnantajana?” kertoo hyvin työntekijöiden yleisestä tyytyväisyydestä siihen, kuinka hyvällä mallilla tyytyväisyys on. Vastaajista yksikään ei vastannut kysymykseen ”en lainkaan tyytyväinen” ja vain 11 vastasi ”jokseenkin tyytyväinen” (kuvio 5.).



Kuvio 5. Työntekijöiden tyytyväisyys Selektaa kohtaan (n=203)

Avoimien kysymysten vastausmäärät yllättivät. Esimerkiksi kysymys ”Mihin asioihin olet tyytyväinen työssäsi?”, sai peräti 126 vastausta. Näistä vastauksista saa jo melko paljon irti. Myös kysymys ”Mihin asioihin et ole tyytyväinen työssäsi” sai hienosti 105 vastausta, tosin näistä melkein 30 % oli vastauksia ”en osaa sanoa”, ”ei valittamista”. Se kertoo toki vain työntekijöiden tyytyväisyydestä ja sehän on pelkästään hyvä asia.

Asiat, jotka erityisesti nousivat esiin tyytyväisyyttä tuovina, olivat työilmapiiri, työporukka, työtehtävät, työhön opastus, työn itsenäisyys sekä joustavat työajat. Työntekijät olivat myös tyytyväisiä työn fyysisyyteen, monipuolisuuteen, vastuuhenkilöihin sekä yleisesti siihen, että on mahdollisuus tehdä ja saada töitä. Asioita, joihin avoimissa vastauksissa toivottiin parannusta, olivat muun muassa: työkengät, palautteenanto, toisinaan tylsät työtehtävät, työn määrä sekä työtehtävistä informointi.

Kysymyksistä myös kohta ”Valitse seuraavista 1-3 asiaa, jos jokin niistä kaipaisi parannusta”, tukee edellä mainittuja kohtia, joihin toivottaisiin eniten parannusta. Palkitseminen ja työvarusteet nousivat tässäkin esiin. Kohta ”Muu, mikä?” sai 8 vastausta. Näistä kaksi

oli ”en osaa sanoa”, kaksi koski palkkaa, yksi työterveyteen pääsyä ja viimeinen erilaisten töiden tarjoamista.

Myös vapaaseen palautekenttään, ”Millaista palautetta haluaisit antaa Selektalle?”, tuli pääasiassa hyvää kommenttia. Kommentteja tähän tuli yhteensä 87, joista 45 olivat positiivisia ja 25 kehittäviä. Loput olivat kommentteja tyylillä ”ei tule mitään mieleen”, nämä kertovat jollain määrin tyytyväisyydestä, koska ainakaan valittamisen aihetta ei ole.

Palauteosiossa oli muutamia kommentteja työvaatteista, että niiden laatua saisi parantaa. Muun muassa työkenkiä moitittiin. Työtarjonnasta tuli myös jonkun verran kommenttia. Töitä saisi tarjota enemmän ja monipuolisemmin, kaiken ikäisille työntekijöille. Osa työntekijöistä kaipaisi vaihtelua omiin työtehtäviin, joten, jos vain osaaminen riittää, kannattaa heiltä kysyä, kiinnostaako erilaiset vaihtoehdot. Työntekijät toivovat työnantajalta yhteydenpitoa aika-ajoin. Se auttaa työntekijöitä tuntemaan itsensä arvokkaaksi. Myös työntekijöiden mielestä parhain yhteydenpitokanavoite olisi tärkeä ottaa huomioon. Palkkiot mainittiin kommentteissa pari kertaa. Kommenteissa kerran mainittuja asioita olivat: työterveys, työhöntulotarkastus, työsuojelu, työilmapiiri, tuntijärjestelmä sekä perehdytys. Nämä olivat siis vain yksilöllisiä mielipiteitä, jotka eivät vaikuta yleiseen tyytyväisyyteen.

Palautteenanto nousi suurimpana tekijänä kommenteista. Työntekijät kaipaavat palautetta työsuorituksistaan, jotta tietävät, miten heillä ylipäättään työt työnantajan mielestä sujuvat. Palautteenannosta puhutaan lisää seuraavassa kappaleessa.

Sana ”luotettava” nousi työntekijöiden joukosta parhaiten Selektaa kuvaavaksi. Kyselyssä oli kohta ”Kuvaile Selektaa kolmella sanalla” ja kuvassa 9. on sanapilvi työntekijöiden kommentoimista sanoista. Luotettava, hyvä, reilu, rento, helppo ja mukava saivat suurimman kannattajajoukon.

Kyselystä löytyi myös yrityksen somestrategiaa hyödyttäviä kysymyksiä ja yksi näistä oli ”Valitse 1-3 asiaa, joita toivoit työnantajalta”. Vastausvaihtoehdot olivat Selektan somestrategiaa tukevia ja ne olivat: luotettava, asiantunteva, rento, helposti lähestyttävä, läpinäkyvä, reilu ja oikeudenmukainen. Lisäksi oli vapaa tekstikenttä ”Muu, mikä?”, joka sai yhden vastauksen ”joustava”. Luotettava sai suurimman kannattajajoukon. Seuraavaksi nousivat helposti lähestyttävä ja reilu. Kaikki nämä kolme adjektiivia tulivat esiin myös kyselyn kohdassa ”Kuvaile Selektaa kolmella sanalla”. Jo tämä kertoo siitä, kuinka loistavasti työntekijöiden odotukset työnantajalta toteutuvat Selektan kohdalla. Tämä myös isona asiana kertoo työntekijöiden tyytyväisyydestä Selektaa kohtaan.



## 7 Pohdinta

Seuraavaksi käydään läpi tutkimuksesta tehtyjä johtopäätöksiä ja kehittämisehdotuksia, tutkimuksen luotettavuutta sekä arvioidaan omaa oppimista tämän opinnäytetyöprosessin aikana. Lisäksi lopussa käydään läpi hieman toimeksiantajalta saamaa palautetta. Johtopäätöksien avulla voidaan tarkastella, toteutuivatko opinnäytetyön tavoitteet. Pohditaan, saatiinko kyselyn avulla tutkimuskysymyksiin vastauksia. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Lopuksi tarkastellaan vielä oman oppimisen arviointia sekä käydään läpi toimeksiantajan kommentteja.

Kyselyn taustatietojen sekä suoritettujen arvonnan vuoksi opinnäytetyössä käsiteltiin henkilötietoja. Tällöin muodostui henkilökisteri. Tämä henkilökisteri hävitetään toimeksiantajan kanssa sovitusti.

### 7.1 Johtopäätökset ja kehittämisehdotukset

Työntekijät olivat tutkimuksen perusteella kokonaisuudessaan todella tyytyväisiä työhönsä ja siihen liittyviin asioihin. Oikeastaan mikään ei noussut selkeästi kehitettävien joukkoon. Aina kuitenkin löytyy pientä kehitettävää. Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää Selektan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden nykytila. Tutkimustulokset olivat positiivisia. Kävi ilmi, että työntekijöiden työtyytyväisyyden nykytila on tällä hetkellä todella hyvä.

Kaikista tyytyväisimpiä työntekijät olivat työilmapiiriin, työkavereihin, viestintään ja esimiestyöhön. Kehitettäviin kohteisiin nousivat palautteenanto, perehdytys ja työvarusteet. Osa vastaajista kertoi työtehtävien olevan monipuolisia ja sopivia, kun taas osa haluaisi työtehtäviin vaihtelua ja haastetta. Myös palkasta puhuttaessa tuli sekä positiivista että negatiivista kommenttia. Osa oli tyytyväisiä palkkaansa ja osa taas ei. Palkanmaksuun ja mahdollisuuteen keskustella palkasta oltiin kuitenkin tyytyväisiä, joten näihin ei tarvitse niinkään kiinnittää huomiota.

Yleisesti Selektan vuokratyöntekijät viihtyvät työmaillaan ja työilmapiiri siellä on hyvä. Työntekijät kokevat, että Selektan saa helposti yhteyden ja tukihenkilöt sekä esimiehet tukevat heitä. Viestintä Selektan ja työntekijöiden välillä sujuu ja tukihenkilöt ovat hyvin työntekijöiden tavoitettavissa. Uudeksi viestintäkanavaehdotukseksi vastauksista nousi Whatsapp. Toimeksiantaja laitoi tämä ylös ja voi olla, että jatkossa myös Whatsapp näkyy Selektan viestintäkanavien joukossa.

Vuokratyöntekijöiden suuresta vaihtuvuudesta kertonee se, että enemmistö vastaajista oli työskennellyt Selektan palveluksessa alle kuukauden. Lisäksi tämä voi myös kertoa lähes-tyvästä kesästä ja uusien työntekijöiden lisääntyneestä tarpeesta. Kyselyyn vastasi kuitenkin paljon aivan uusiakin työntekijöitä. Totta kai työnantajalle eli tässä tapauksessa vuokratyöyritykselle, on tärkeää saada työntekijät pysymään yrityksessä mahdollisimman pitkään. Työntekijöitä kuitenkin tulee ja menee, mutta kesä on oivaa aikaa kilpailulle sekä uusien osaajien metsästämiselle.

Kehitettävistä kohteista tarkastellaan ensiksi palautteenantoa, joka nousi esiin sekä monivalinta- että avoimista vastauksista. Vaikka reilu 60 % vastaajista kokee, että saa tarpeeksi palautetta työstään, voisi palautteenantoa kuitenkin lisätä. Työntekijöille on yhtä tärkeää kuulla sekä positiivista että rakentavaa palautetta. Tästä syystä työntekijöille tulee olla rehellinen ja antaa palautetta avoimesti. Palautetta on hyvä antaa jo vaikka heti ensimmäisen työpäivän jälkeen. Näin työntekijä tietää heti, mitä tekee oikein ja, missä olisi vielä parannettavaa. Alkupalautteiden jälkeen, työntekijöille tulisi antaa palautetta aikajoin. Varsinkin, jos huomaa erityistä huomauttamisen aihetta tai hyviä suorituksia, voisi työntekijälle esimerkiksi soittaa saman tien. Vastuuhenkilöiden työmailla käynnin lomassa olisi helppo antaa palautetta ja tarvittaessa keskustella myös asiakasyrityksen kanssa. Palautteenanto on asia, jota voi kehittää oikeastaan vain antamalla palautetta kaikissa mahdollisissa tilanteissa. Lisäksi voi toki sopia kehityskeskusteluja, jos tarve sitä oikeasti vaatii. Loppujen lopuksi työntekijöille on kuitenkin tärkeintä kuulla edes muutamalla sanalla heidän työntekonsa onnistumisesta muiden silmin. Palautteenanto on hyväksi sekä itse työntekijälle myös työnantajalle, koska näin epäkohtiin pystytään puuttumaan ja heikkouksia tarvittaessa kehittämään.

Vuokratyöntekijöiden perehdytys on tärkeää heti alusta asti. Koska vuokratyöntekijät työskentelevät asiakasyrityksessä, mutta heidän työnantajansa on vuokrausyritys, tulee kaikki tarvittavat ohjeistukset tulla molemmilta. Vuokrausyrityksen on tärkeää perehdyttää työntekijä kaikkiin yleisiin asioihin, kuten työterveysasioihin, palkanmaksuun, lomiin sekä työvarusteisiin. Työntekijöillä tulee myös olla mahdollisuus kysyä mieltä askarruttavista asioista. Tutkimuksen perusteella Selektan vuokratyöntekijät kokevatkin yhteydenpidon Selektaan helpoksi, joka varmasti helpottaa myös kysymistä. Kun perusasiat on esitelty työntekijöille, tulee heille kertoa mahdollisimman tarkasti työnkuvasta sekä työtehtävistä. Näin työntekijällä on käsitys siitä, mitä menee työmaalle tekemään. Työtehtävät voivat vaihdella paljonkin, mutta työntekijöille tulee olla rehellinen, siitä, mitä kaikkea työnkuva voi pitää sisällään.

Työvarusteet saivat joitain moitteita työntekijöiltä. Erityisesti työkengät nousivat esille. Näistä keskusteltiin toimeksiantajan kanssa ja toimeksiantaja laittoi tämänkin epäkohdan itselleen ylös. Työvarusteissa on toki aina se huono puoli, etteivät ne sovi yhtä hyvin kaikille ja aina löytyy joku, joka ei koe niitä hyviksi. Tähän asiaan voi kuitenkin kiinnittää huomiota ja, jos selviä puutteita ilmenee, niihin puututaan.

Vastaajat odottavat nopeata kysymyksiin vastaamista, mutta joskus vastauksen saaminen vie aikaa. Tämä johtunee siitä, että kysymys pitää toimittaa eteenpäin. Sen takia työpaikoille tulisi tehdä yhtenäinen ohjeistus, jossa selviäisi, mistä ja keneltä mistäkin asiasta tulisi kysyä. Esimerkiksi palkanmaksuun tai lomiin liittyvät asiat mietityttävät usein työntekijöitä.

## **7.2 Tutkimuksen luotettavuus**

Määrällisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin (pysyvyys) ja validiteetin (yleistettävyys) avulla. Luotettavuudessa tärkeintä on yleistettävyys, koska määrällisen tutkimuksen tavoitteena on yleistää. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tarkoituksena on mittaaminen.

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tärkeitä ovat käsitteet. Käsitteiden avulla ymmärretään, mistä on kysymys. Niiden avulla laaditaan mittareita ja mitataan. Käsitteet tulee määrittellä oikein ja tarkasti sekä mittarin tulee olla hyvä, jotta voidaan tuottaa luotettavaa tietoa.

Reliabiliteetti tarkoittaa pysyvyyttä eli sitä, että uusittaessa tutkimusta, saadaan samat tulokset. Luotettavuutta on mahdollisuus vain arvioida. Esimerkiksi luotettavuuden laskeminen ei tässä tapauksessa ole mahdollista. Jos haluaa varmistua luotettavuudesta reliabiliteetin osalta, tulee tutkimus uusida. Uusintatutkimus on kuitenkin monissa tapauksessa vaikeaa, koska mittauksen kohteita voi olla todella paljon. Oikeastaan uusintatutkimukseen ei varmista reliabiliteettia, koska tutkittava joukko voi muuttua ja uusiutua.

Jokaiseen tutkimukseen liittyy virhemahdollisuus, jota ei välttämättä tiedosteta. Saadut tulokset voivat vaihdella, riippuen muun muassa päivästä. Toisena päivä vastaajat voivat olla innokkaita ja toisena taas esimerkiksi väsyneitä, joka peilautuu heidän vastauksiinsa.

Validiteetti tarkoittaa tulosten yleistettävyttä, sitä, kuinka hyvin tulokset oikeasti pitävät paikkaansa. Validiteetti tarkoittaa myös syy-seuraussuhdetta. Tutkijan tulee perustelemaan väitteet ja ratkaisut sekä niiden oikeellisuus. Validiteetti kertoo siitä, että otokseen valittu joukko on valittu oikein ja tulokset ovat yleistettävissä. Kohderyhmästä tulee siis

osata valita oikea määrä henkilöitä. Valitsemisen jälkeen tutkitaan ja lopuksi tulee todeta, että tulokset ovat siirrettävissä kohderyhmään. Jotta validius toteutuu, tulee otoksen siis edustaa koko kohderyhmää. Jos näin ei tapahdu, voi se johtua joko epäonnistuneesta tutkimuksesta tai tutkittavien huonosta tavoittamisesta.

Validiutta voidaan tarkastella myös vertailemalla tutkimuksen tuloksia aikaisempien tutkimuksen tuloksiin. Tätä kutsutaan kriteerivaliditeetiksi. Validiteetin muotoja on monia. Niitä ovat muun muassa kriteeri-, sisäinen-, ulkoinen-, face-, ennuste- sekä käsitevaliditeetti.

Jos tutkimus toteutetaan kokonaistutkimuksena ja saadaan vastaukset kaikilta tutkittavilta, on tällöin ulkoinen validiteetti korkea. Jos tutkimus uusitaan ja saadaan samoja tuloksia, on tällöin reliabiliteetti korkea. Validiteetti on vaatimus reliabiliteetille, mutta reliabiliteetti ei varmista validiteettia. (Kananen 2015, 345-351.)

Tutkimuksen vastausprosentti olisi voinut olla parempi, mutta 50,2 prosentin vastausmäärää voidaan kuitenkin pitää reliabiliteetin kannalta melko luotettavana. Vastaajien määrään pyrittiin vaikuttamaan kyselyn vastaajien kesken suoritettavalla arvonnalla. Lisäksi lähetettiin mahdollisimman hyvä saatekirje, muistutusviestejä kyselyyn vastaamisesta sekä pyrittiin pitämään kysely lyhyenä ja napakkana. Tutkimus on myös helposti toistettavissa, joka taas kertoo korkeasta reliabiliteetista. Vastaajien mielentila kuitenkin vaikuttaa vastauksiin ja toisena ajankohtana se voi olla eri, joten sen vuoksi kunnollista reliabiliteettia ei voida taata.

Tämän tutkimuksen validiutta nostaa se, että vastaajat olivat tasaisesti jakautuneet esimerkiksi toimialojen mukaan. Selektta Rakennus Oy sai eniten vastaajia, koska se on yrityksen suurin toimiala, kun taas Selektta Talotekniikka Oy sai vähiten vastaajia, koska on pienin toimiala. Tällöin ei edes voida olettaa, että jokaisen toimialan työntekijöiden vastausprosentti olisi sama. Totta kai tässä tilanteessa suurimpien toimialojen työntekijät niin sanotusti jyräävät pieneimpien toimialojen mielipiteet.

Tutkimus toteutettiin kokonaistutkimuksena, mutta vastauksia ei saatu kaikilta tutkittavilta. Tämä taas johtuu vastaajien huonosta tavoittamisesta. Sähköisellä kyselylomakkeella toteutetuissa kyselyissä on aina vaaraa se, ettei vastauksia saada riittävästi. Vastausten määrä ylitti kuitenkin 50 %, joten sitä voidaan pitää kohtalaisena, vaikkakin ei täysin luotettavana. Jokaisella perusjoukkoon valitulla oli kuitenkin mahdollisuus valikoitua otokseen. Validiutta voidaan katsoa lisäävä myös kyselylomakkeen testaaminen ulkopuolisilla, joka varmistaa kysymysten ymmärrettävyyden. Kyselylomakkeen kysymykset tukivat tutkimuksen tavoitteita ja tutkimuksen avulla saatiin vastaukset tutkimusongelmiin.

### 7.3 Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi

Opinnäyteprosessini lähti käyntiin tammikuussa 2021. Tiesin, että haluan tehdä opinnäytetyöni tutkimuksen muodossa, niinpä aloin miettiä asiaa. Koska vuokratyöntekijöitä on paljon ympäri Suomea, ei välttämättä tiedetä kokonaiskuvaa heidän tyytyväisyydestään työnantajaa ja työtä kohtaan. Ehdotin toimeksiantajalle kyselytutkimusta vuokratyöntekijöille, ja ideastani innostuttiin. Toimeksiantajana toimi yritys, jossa suoritin samanaikaisesti työharjoittelua.

Oman oppimisen kannalta itselleni oli todella tärkeitä ohjaajan kanssa keskustelut ja videotapaamiset, joissa sai kysyä neuvoja sekä mielipiteitä. Nämä auttoivat rakentamaan hyvän kokonaisuuden ja auttoivat etenemään työssä oikeaoppisesti. Toimeksiantajani edustaja oli myös koko ajan tukena ja häneltä sai kysyä neuvoa aina tarvittaessa. Osallistuin myös kaikkiin seminaareihin, joissa oli myös muita opinnäytetyötä tekeviä opiskelijoita. Oli tarpeellista saada kuulla toistenkin mielipiteitä ja mietteitä sekä saada kaikkea tarpeellista tietoa ylipäättään opinnäytetyöprosessin etenemisestä.

Opinnäytetyöprosessin alussa oli tärkeää tehdä mahdollisimman tarkka suunnitelma ja aikataulu. Itse tein aikatauluni viikkotasolla, jonka koin todella hyväksi ja varmasti tavaksi. Suunnittelin viikkotasolla, minkä verran milloinkin tulisi edetä. Pysyin suunnitelmassani loistavasti ja kiirettä ei tullut, vaikka sitä välillä pelkäsikin. Opinnäytetyön tekemiseen tuli silti keskittyä ja jättää turhat tekemiset pois.

Opinnäytetyöprosessissa itselleni haastavinta oli tulosten analysointi. Kun kyselytutkimus oli tehty ja vastausaika päättynyt, alkoi vastausten läpikäynti ja analysointi. Tässä alkuun pääseminen tuotti hieman ongelmia, koska oli vaikeaa päättää, mistä lähtisi liikkeelle. Itseäni kuitenkin helpotti kaikenlaiset kaaviot, joita hyödynsin myös itse tulosten analysoinnissa. Nämä kaaviot helpottavat myös lukijaa. Webropolin omat kaaviot olivat jotkut epäselviä, joten käytin niiden teossa Exceliä apuna.

Teoriaosuuden kirjoittamisessa haastetta aiheutti työtyytyväisyyteen liittyvien lähteiden huono olemassaolo. Työtyytyväisyys linkittyi useissa lähteissä suoraan muun muassa työhyvinvointiin. Tämä tuotti haastetta, mutta siitäkin selviytyttiin. Aiheen rajaamisessa onnistuin melko helposti. Työtyytyväisyys on suuri kokonaisuus, johon liittyy monia eri asioita. Tämä tuotti hiukan vaikeuksia rajata aihe, mutta tärkeimmät asiat nousivat kuitenkin esiin ja sain ne mukaan rajaukseen. Aihetta rajatessani kuuntelin myös toimeksiantajan mielipidettä siitä, mitä hän haluaisi tutkimuksen tuloksista saada irti.

Kokonaisuudessaan opinnäytetyöprosessi oli opettavainen. Koen, että stressinhallintakykyni parantuin huomattavasti prosessin aikana, koska alussa tuntui välillä siltä, että tulee kiire, mutta loppua kohden samaa tunnetta ei enää ollut. Tämä kertoo myös varmasti itsetuottamuksen kasvusta, jolloin vain pitää uskoa itseensä ja siihen, että saa suoritettua projektin kunnialla loppuun. Opin paljon teoriaan tutustumista sekä oikeanlaisen tiedonhankinnasta.

Opinnäytetyöprosessin aikana aika tuntui menevän todella hurjaa vauhtia. Prosessi kuitenkin vaati paljon aikaa ja keskittymistä. Työ ei ihmettelemällä parane, joten kaikki aika tuli käyttää tekemiseen, ei niinkään liialliseen ajattelemiseen. Pieni paine oli kuitenkin koko ajan takaraivossa, koska tein työtä toimeksiantajalle ja halusin, että toimeksiantaja hyötyy tuloksista. Tulokset olivat hyviä ja uskon, että ne kertovat paljon myös toimeksiantajalle. Suurien kehitysideoiden keksiminen oli lähes mahdotonta, koska tutkimuksen tulokset olivat niin positiivisia. Tätä ei voi kuitenkaan pitää huonona asiana. Olen ylpeä itsestäni ja siitä, kuinka hyvin sain tämä projektin suoritettua loppuun.

#### **7.4 Toimeksiantajan palaute**

Koska opinnäytetyön suoritettiin toimeksiantajana, olivat myös toimeksiantajan kommentit tärkeitä. Toimeksiantaja koki tutkimuksen alusta asti hyvänä ideana ja oli tukena koko tutkimuksen ja opinnäytetyöprosessin ajan. Toimeksiantajalta sai kysyä neuvoa, milloin ja, mistä asiasta vain. Toimeksiantajaa kuunneltiin ja heidän toiveensa otettiin huomioon.

Esittelin tutkimuksen tulokset toimeksiantajalle, kun olin jo ehtinyt käymään niitä itse läpi. Taulukoiden avulla käytiin läpi jokaisen kysymyksen vastaukset. Toimeksiantaja sai myös Excel-tiedostoja vastauksissa. Niissä oli vastaukset kokonaisuudessaan sekä lisäksi vastaukset maakunnittain ja toimialoittain eriteltyinä. Näin toimeksiantaja voi kohdistaa parannukset oikeisiin paikkoihin, vaikka suurta hajontaa ei ollutkaan.

Toimeksiantaja täytti toimeksiantajan palautelomakkeen ja palaute oli positiivista. Toimeksiantaja koki tutkimuksen tulokset hyvin hyödyttäväksi. Tutkimustuloksia hyödynnetäänkin työnantajamielikuvan kehittämisessä yrityksen tulevissa projekteissa. Toimeksiantajan mukaan opinnäytetyön avulla he saivat erinomaisen kuvan työntekijöiden näkemyksestä Selektaan ja Selektalla työskentelyä kohtaan. Toimeksiantaja oli kaiken kaikkiaan kiitollinen ja erittäin tyytyväinen tutkimuksen suorittamiseen sekä saatuihin tuloksiin.

## Lähteet

Annulaine. 16.9.2013. 2.4 työmotivaatio ja sitoutuminen. Chasing my future – blogi. Luettavissa: <https://www.lily.fi/blogit/chasing-my-future/2-4-tyomotivaatio-ja-sitoutuminen/>. Luettu: 4.3.2021.

Bisnode. Mitä hyötyä on työtyytyväisyyden mittaamisesta? Luettavissa: <https://finland.bisnode.fi/syvenna-osaamistasi/ajatuksiamme/mita-hyotya-on-tyotyytyvaisyyden-mittaamisesta/>. Luettu: 4.3.2021.

Böckerman, P & Ilmakunnas P. Työhyvinvointi kannattaa. Työolot, työtyytyväisyys ja tuottavuus. Luettavissa: [file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/digital\\_01\\_raportti\\_no5\\_2020%20\(4\).pdf](file:///C:/Users/K%C3%A4ytt%C3%A4j%C3%A4/Downloads/digital_01_raportti_no5_2020%20(4).pdf). Luettu: 28.2.2021.

Duunitori. 21.1.2021. Positiivinen ilmapiiri parantaa työhyvinvointia – 5 tapaa kohentaa työpaikan henkeä. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/hyva-ilmapiiri-toissa>. Luettu: 17.3.2021.

Haavisto, M. 20.7.2016. Turhauttavatko työtehtävät? 3 vinkkiä tilanteen korjaamiseksi. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/turhauttavatko-tyotehtavat>. Luettu: 17.3.2021.

Hakanen, J. 2011. Työn imu. Luettavissa: [https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL\\_tyonimu.pdf](https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf). Luettu: 28.2.2021.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. Luettavissa: <http://tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>. Luettu: 13.4.2021.

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

Kananen, J. Kvantti. Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes Print. 2008.

Kananen, J. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitat opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes Print. 2015.

Kananen, J. Verkkotutkimus opinnäytetyössä. laadullisen ja määrällisen verkkotutkimuksen opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Suomen yliopistopaino Oy – Juvenes Print. 2014.

Koppa. 15.1.2014. Tutkimusstrategiat. Jyväskylän yliopisto. Luettavissa: <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/>. Luettu: 19.3.2021.

KvantiMOTV. 5.6.2004. Ristiintaulukointi. Luettavissa: <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi.html>. Luettu: 27.4.2021.

Leinonen, S. 17.10.2020. Työssä jaksaminen ja työn imu. Luettavissa: <https://valiente.fi/2019/10/17/tyossa-jaksaminen-ja-tyon-imu/>. Luettu: 4.3.2021.

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

Mehtonen, T. 18.6.2017. Tietosuoja ja opinnäytetyö. Luettavissa: <https://it.oamk.fi/13345>. Luettu: 27.4.2021.

Mieli. Hyvä työilmapiiri vahvistaa hyvinvointia. Luettavissa: <https://mieli.fi/fi/mielenterveys/ihmissuhteet/hyv%C3%A4-ty%C3%B6ilmapiiri-vahvistaa-hyvinvointia>. Luettu: 17.3.2021.

Mohsen, M. 3.9.2018. Työpaikan välttämätön vuorovaikutus. Luettavissa: <https://eventolehti.fi/artikkelit/tyopaikan-valttamaton-vuorovaikutus/>. Luettu: 18.3.2021.

Mäkelä, A. 10.12.2019. Koetko työssäsi työn imua? Jos et, on aika tehdä muutoksia – lue miksi. Luettavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/tyon-imu>. Luettu: 4.3.2021.

Sarkkinen, M. 20.3.2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/>. Luettu: 18.3.2021.

Sauvula, J. 3.3.2019. Sanapilvi tekstiaineiston analysoinnin apuna. Proakatemia essee-pankki. Luettavissa: <https://esseepankki.proakatemia.fi/sanapilvi-tekstiaineiston-analysoinnin-apuna/>. Luettu: 12.4.2021.

Seikola, M. 29.5.2018. Työtyytyväisyyden kehittäminen on taitolaji. Hr-maananti – blogi. Luettavissa: <https://www.hr-maanantai.fi/blogi/tyotytytyvaisyyden-kehittaminen-on-taitolaji>. Luettu: 13.3.2021.

Setälä, M. 17.3.2017. Palkitseminen – muutakin kuin rahaa. Blogi. Luettavissa: <https://www.azets.fi/blogi/palkitseminen-muutakin-kuin-rahaa/>. Luettu: 18.3.2021.

Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. Unipress.

Tilastokeskus. Tilastokoulu. Tilastojen ABC. 3.5 tilaston analyysi. Luettavissa: [https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu\\_v2.xql?course\\_id=tkoulu\\_tlkt&lesson\\_id=3&subject\\_id=5&page\\_type=sisalto](https://tilastokoulu.stat.fi/verkkokoulu_v2.xql?course_id=tkoulu_tlkt&lesson_id=3&subject_id=5&page_type=sisalto). Luettu: 13.4.2021.

Työturvallisuuskeskus. Johtaminen ja esimiestyö. Luettavissa: [https://ttk.fi/tyoturvaluus\\_ja\\_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden\\_perusteet/johtaminen\\_ja\\_esimiestyö](https://ttk.fi/tyoturvaluus_ja_tyosuojelu/tyoturvaluisuuden_perusteet/johtaminen_ja_esimiestyö). Luettu: 18.3.2021.

Viitala, R. 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita. Helsinki.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Edita. Helsinki.

Vilka, H. 2021. Tutki ja kehitä. PS-kustannus. Jyväskylä. Luettavissa: <https://www.elibrary.com/reader/9789523701731>. Luettu: 21.3.2021.

Vilki, H. 2014. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Luettavissa: <http://hanna.vilki.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>. Luettu: 29.4.2021.

## Liitteet

### Liite 1. Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyskysely

#### Selektan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyskysely

##### 1. Sukupuoli

- Nainen
- Mies
- Muu

##### 2. Ikä

- Alle 20 vuotta
- 20-25 vuotta
- 26-35 vuotta
- 36-45 vuotta
- 46-55 vuotta
- Yli 55 vuotta

##### 3. Kuinka kauan olet ollut Selektan kautta töissä?

- Alle kuukauden
- 1-2 kuukautta
- 2-4 kuukautta
- 4-6 kuukautta
- 6-12 kuukautta
- 1-2 vuotta
- 2-3 vuotta
- Yli 3 vuotta

#### 4. Millä toimialalla työskentelet?

- Selektä Industry Oy
- Selektä Logistiikka Oy
- Selektä Maakunta Oy
- Selektä Rakennus Oy
- Selektä Talotekniikka Oy

#### 5. Minkä maakunnan alaisena työskentelet?

- Helsinki
- Lahti
- Turku
- Vaasa
- Tampere
- Jyväskylä
- Kuopio
- Oulu
- Rovaniemi

6. Mitä kautta sait kuulla Selektan avoimesta työpaikasta?

- Työnhakusivusto
- Facebook
- Selektan kotisivut
- Mainos
- Minulle suositeltiin Selektaa
- Minulle soitettiin Selektalta
- Muu, mikä?

7. Valitse 1-3 asiaa, joita toivot eniten työnantajalta:

- Luotettava
- Asiantunteva
- Rento
- Helposti lähestyttävä
- Läpinäkyvä
- Reilu
- Oikeudenmukainen
- Muu, mikä?

## 8. Vastaa työhön, työtehtäviin ja työilmapiiriin liittyviin väittämiin

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Työni on mielekästä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni on sitä, mitä odotinkin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Viihdyn nykyisessä työpaikassani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan tehdä vuokratyötä jatkossakin	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän työtehtävistäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työtehtävät ovat tarpeeksi haastavia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tiedän oikeat tavat toimia työpaikallani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla on hyvä työilmapiiri	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani tasavertainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työni ei ole liian kuormittavaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 9. Vastaa perehdytykseen, tiedonkulkuun ja viestintään liittyviin väittämiin

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Sain Selektalta riittävän ohjeistuksen työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain asiakasyritykseltä riittävän perehdytyksen työhöni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteydenpito Selektaan on helppoa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan helposti yhteyden vastuuhenkilööni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi tarvittavaa tietoa koskien työtäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan helposti vastauksia kysymyksiini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selektan viestintä tapahtuu sopivissa kanavissa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 10. Koetko saavasi riittävästi tukea Selektan vastuuhenkilöltäsi?

Kyllä

En, mitä parannettavaa siinä olisi?

11. Missä kanavassa toivoisit saavasi säännöllisesti tietoa Selektalta?

- Facebook
- Instagram
- Snapchat
- TikTok
- Twitter
- Tekstiviesti
- Sähköposti/uutiskirje
- Muu, mikä?

## 12. Vastaa palautteenantoon, palkitsemiseen ja Selektan esimiestoimintaan liittyviin väittämiin

	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
Saan riittävästi positiivista palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan riittävästi rakentavaa palautetta työstäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn antamaan palautetta Selektalle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan helposti töitä Selektan kautta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle tarjotaan riittävästi työvuoroja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn vaikuttamaan työvuoroihini	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle annetaan mahdollisuuksia kokeilla erilaisia työtehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen palkkaani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkka-asioista on mahdollisuus keskustella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkanmaksu hoituu sovitusti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tavoitan Selektan johdon tarvittaessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Selektan esimiestoiminta tukee työskentelyäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 13. Miten Selektan esimiestyötä voisi mielestäsi kehittää?


14. Kuinka tyytyväinen olet Selektaan työnantajana?

- Todella tyytyväinen
- Melko tyytyväinen
- Jokseenkin tyytyväinen
- En lainkaan tyytyväinen

15. Mihin asioihin olet tyytyväinen työssäsi?


16. Mihin asioihin et ole tyytyväinen työssäsi?


17. Valitse seuraavista 1-3 asiaa, jos jokin niistä kaipaisi parannusta:

- Työilmapiiri
- Työtehtävät
- Perehdytys
- Selektan johtaminen ja esimiestyö
- Työturvallisuus
- Työvarusteet
- Palautteen anto
- Palkitseminen
- Tiedottaminen
- Muu, mikä?

18. Kuvaile Selektaa kolmella (3) sanalla


19. Millaista palautetta haluaisit antaa Selektalle


20. Jos haluat osallistua Gigantin 150 euron lahjakortin arvontaan, täytä alla oleva yhteystietolomake!

Etunimi

Sukunimi

Matkapuhelin

Sähköposti

Kiitos ajastasi ja onnea arvontaan!

## Liite 2. Kyselyn saatekirje

Hei kaikki Selektan työntekijät!

Toteutan opinnäytetyöni ohessa Selektan vuokratyöntekijöille työtyytyväisyyskyselyn, jonka avulla Selektta pystyy kehittämään työtyytyväisyyttä. Kyselyyn vastaaminen vie vain muutaman minuutin. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti ja nimettöminä, joten vastaathan rehellisesti kaikkiin kysymyksiin. Kaikkien kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan **150 euron lahjakortti Giganttiin**. Kyselyn vastausaika on **22.3-31.3.2021**.

Oheisesta linkistä pääset kyselyyn:

<https://link.webropolsurveys.com/S/18619BC260374157>

(Jos linkki ei toimi, kopioi se selaimeen)

Kiitos kaikille vastaajille ja onnea arvontaan! 😊

Ystävällisin terveisin,

Ella Lotvonen

### **Liite 3. Kyselyn muistutusviesti**

Hei!

Vielä muutama päivä aikaa vastata kyselyyn, koskien Selektan vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä. Mielipiteesi on tärkeä. Joten, jos et ole vielä vastannut kyselyyn, toivoisin kovasti, että kävisit vastaamassa siihen. Se vie vain hetken ja **kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan 150 euron lahjakortti Giganttiin**. Vastausaika päättyy **31.3.2021**.

Oheisesta linkistä pääset kyselyyn:

<https://link.webropolsurveys.com/S/18619BC260374157>

(Jos linkki ei toimi, kopioi se selaimeen)

Kiitos kaikille kyselyyn jo vastanneille ja kiitokset myös etukäteen uusille vastaajille!

Ystävällisin terveisin,

Ella Lotvonen

#### Liite 4. Opinnäytetyön suunnitelma

<b>Opinnäytetyön suunnittelua</b> Opinnäytetyöprosessiin tutustuminen Aikataulun laatiminen Kyselytutkimuksen valmisteleminen	Viikot 3-5
<b>Johdanto</b> Toimeksiantajayritys Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset Opinnäytetyön rakenne	Viikot 6-7
<b>Tietoperusta</b> Työtyytyväisyys Vuokratyö Henkilöstöjohtaminen	Viikot 8-11
<b>Tutkimus</b> Tutkimuksen tavoite Tutkimuksen toteutus Tutkimuksen tulokset	Viikot 12-15
<b>Pohdinta</b> Tutkimustulosten tarkastelu Tutkimuksen luotettavuus Johtopäätökset ja kehittämissuhteet Opinnäytetyöprosessin ja oman oppimisen arviointi	Viikot 16-17