



# Koronan vaikutus työhyvinvointiin ravintola-alan vuokratyöntekijöillä

Tuija Raitio

2021 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Koronan vaikutus työhyvinvointiin ravintola-alan  
vuokratyöntekijöillä**

Tuija Raitio  
Liiketalous  
Opinnäytetyö  
Joulukuu 2021

**Koronan vaikutus työhyvinvointiin ravintola-alan vuokratyöntekijöillä**Vuosi 2021 Sivumäärä 38

---

Tämä opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona Eezy Henkilöstöpalveluille. Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millaisia mielipiteitä ja kokemuksia vuokratyöntekijöillä on omasta työhyvinvoinnistaan ravintola-alalla koronapandemian aikana. Tavoitteena oli tuottaa informaatiota Eezy Henkilöstöpalveluille, miten he voisivat jatkossa tukea vuokratyöntekijöitä jatkamaan tai palaamaan ravintola-alan työtehtäviin. Tutkimuksessa käytettiin sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Tutkimus toteutettiin Google Forms- kyselylomaketta hyödyntäen ja se lähetettiin sähköpostitse. Kyselyyn vastasi yhteensä 71 ravintola-alan vuokratyöntekijää Varsinais-Suomen alueella. Kyselyssä oli yhteensä kymmenen kysymystä, jotka olivat linjassa tutkimuksen tavoitteiden kanssa. Kysely toteutettiin loka-marraskuun 2021 aikana.

Teoriaosuus käsitteli mitä henkilöstövuokrauksella tarkoitetaan, henkilöstövuokrausta lain kannalta sekä sen tuomia mahdollisuuksia ja haasteita. Lisäksi teoriaosuus käsitteli työhyvinvointia, motivaatiota ja sitoutumista sekä elämän muutostilanteita koronapandemian valossa.

Tutkimuksessa kävi ilmi, että koronapandemia on vaikuttanut Eezy Henkilöstöpalvelujen ravintola-alan vuokratyöntekijöihin, mutta ei kuitenkaan pelkästään huonolla tavalla. Positiivisiakin kokemuksia löytyi, vaikka osa on kärsinyt koronasta johtuvista muutoksista töiden vähenemisen ja epävarmuuden osalta. Työhyvinvointi oli pysynyt samana tai jopa mennyt parempaan suuntaan viimeisen vuoden aikana suurimmalla osalla.

Asiasanat: henkilöstövuokraus, korona, työhyvinvointi, vuokratyöntekijä

**The Impact of Coronavirus for the Temporary Agency Employees' Well-being at Work**

Year                      2021    Pages                      38

---

The purpose of this Bachelor's thesis was to study the temporary agency employees in Eezy Henkilöstöpalvelut (Eezy Personnel service) during the coronavirus pandemic. The aim was to investigate how employees felt their well-being at work at the restaurant field. The goal of this thesis was also to find out how Eezy Henkilöstöpalvelut could improve their work and support temporary agency employees to carry on or get back to the restaurant work. The survey was conducted with both quantitative and qualitative methods, and it was executed with an electric form in October and November 2021. The survey was implemented with Google Forms, and it was sent by email to all employees for the restaurant field in Varsinais-Suomi. The survey was answered by 71 people. The survey included ten questions which were by the line with the derived from the theoretical background and the thesis' aim.

The theoretical part included what is the definition of the personnel hire, which laws involved and what kind of possibilities and challenges there are in. Moreover, the theoretical part handled well-being and motivation at work and commitment as well as the change situations of the life within the pandemic.

The results indicate that the pandemic has affected Eezy Henkilöstöpalvelut temporary agency employees, but not at such a critical manner than thought. There were also visible positive experiences even though the part of the employees has suffered the lack of the work and uncertainty. Well-being at work had been the same or even increased during the last year.

Keywords: coronavirus, personnel hire, temporary agency employee, well-being at work

## Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Henkilöstövuokraus .....	7
2.1	Henkilöstövuokrauksen historia ja nykyisyys .....	8
2.2	Henkilöstövuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen oikeudet ja velvollisuudet .....	9
2.3	Vuokratyöntekijän oikeudet ja velvollisuudet .....	11
2.4	Henkilöstövuokrauksen mahdollisuudet .....	11
2.5	Henkilöstövuokrauksen haasteet .....	12
3	Työhyvinvointi .....	12
3.1	Muutokset työhyvinvoinnin uhkana .....	15
3.2	Muutoksista selviäminen .....	16
3.3	Motivaatio .....	17
3.4	Sitoutuminen.....	20
4	Koronan vaikutus ravintola-alaan .....	21
5	Työhyvinvointitutkimus.....	24
5.1	Tutkimusmenetelmä .....	25
5.2	Tulokset .....	26
6	Pohdinta .....	30
	Lähteet.....	32
	Kuviot .....	35
	Taulukot .....	35
	Liitteet .....	36

## 1 Johdanto

Viime vuosien koronapandemia on vaikuttanut Suomen työllisyyteen. Erityisesti ravintola-ala on kärsinyt, kun työntekijöitä joutui lomautetuksi tai irtisanotuksi. Nyt koronasta johtuvat rajoitukset alkavat pikkuhiljaa poistua ja ravintola-ala on uuden haasteen edessä. Ravintola-alalle on tullut työvoimapula, koska alalta on lähtenyt paljon työntekijöitä muualle töihin. Tämän työn tarkoituksena on tutkia, miten ravintola-alan vuokratyöntekijät ovat kokeneet koronan vaikutuksen omaan työhönsä Varsinais-Suomen alueella. Työssä keskitytään työntekijöiden työhyvinvoinnin merkitykseen koronasta johtuneessa muutostilanteessa ja tavoitteena on tutkia, miten Eezy Henkilöstöpalvelut voisi tukea paremmin vuokratyöntekijöitä jatkamaan työrullaan ravintola-alan työtehtävissä.

Opinnäytetyön toisessa luvussa käsitellään mitä henkilöstövuokrauksella tarkoitetaan, miten henkilöstövuokraus on ollut ennen ja mitä se on nykyään. Toinen luku kertoo myös henkilöstövuokrauksen oikeuksista ja velvollisuuksista koskien vuokratyöntekijää sekä vuokratyön mahdollisuuksia ja haasteita. Kolmas luku käsittelee työhyvinvointia, ja sen mahdollisia uhkia sekä selviytymiskeinoja työelämän äkillisissä muutoksissa. Lisäksi kolmannessa luvussa tuodaan esille, mitä motivaatio ja sitoutuminen tarkoittaa ja miten ne vaikuttavat työelämään. Neljännessä luvussa kerrotaan koronan vaikutuksista ravintola-alaan kesällä 2021 ja viidennessä luvussa käsitellään laatimaani työhyvinvointitutkimusta Eezy Henkilöstöpalvelujen ravintola-alan vuokratyöntekijöille Varsinais-Suomen alueella lokamarraskuun 2021 aikana.

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajana on Eezy Henkilöstöpalvelut Oyj. Eezy Henkilöstöpalvelut tarjoavat henkilöstövuokrausta niin pienille kuin suurille yrityksille yksittäisistä lisäresursseista isompiin henkilöstöratkaisuihin koko Suomessa monille eri toimialoille, kuten hotelli- ja ravintola-alalle. (Eezy Henkilöstöpalvelut 2021)

Helsingin seudun kauppakamarin (2021) artikkelissa kerrotaan, että koronan vaikutukset ovat näkyneet matkailu- ja ravintola-alalla ennennäkemättömällä tavalla. Ravintola-ala on ongelmassa nopeasti syventyneen työvoimapulan takia. Matkailu- ja ravintola-alan ongelmana on myös se, että työntekijöitä siirtyy toisille toimialoille, kuten kaupan alalle. Erityisesti osavista ja ammattitaitoisista tekijöistä on pulaa.

Kun työelämän muutoksia tapahtuu yllättäen, yritysten muutostilanteet ovat haaste työhyvinvoinnille. Jokaiseen muutokseen sisältyy jotain ennalta arvaamatonta tai ennen kokemattonta. (Varma 2018, 4.) Työelämän muutostilanteisiin voi liittyä vakavia kriisejä yksilötasolla. Kun muutoksia tapahtuu useasti ja liian nopeasti, ihminen voi kokea turvattomuutta. Työsuhteisiin liittyvä turvattomuus voi aiheuttaa työhyvinvoinnin sijaan työpahoinvointia. Pahoinvointia voi

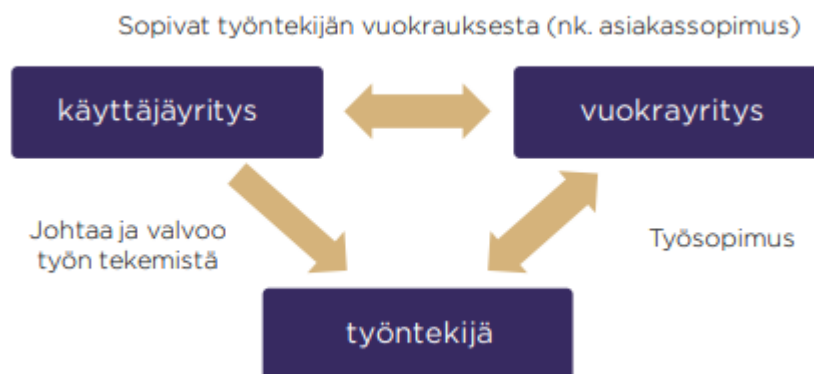
aiheuttaa muun muassa huoli työllisyydestä tai työttömyydestä, toimeentulosta ja taloudellisista ongelmista. (Rauramo 2013, 13; 19.)

Koronapandemia ja rajoitustoimet ovat vaikuttaneet kaikkien ihmisten elämän rakenteisiin ja arjen toimiin. Muutoksilla on pitkäkestoisia vaikutuksia tulevaisuuteen, koska ne ovat asettaneet ihmiset eri tavoin tiukkaan asemaan arjessa ja työssä jaksamisessa. Tilanteen vaikutukset eivät ole kuitenkaan jakautuneet väestössä tasaisesti, ja siksi on tärkeää huomioida erityisesti heitä, jotka ovat joutuneet kärsimään tilanteesta enemmän. Epidemian seurauksena tulleet talousvaikutukset mietityttävät aiemmin pärjäämiseensä luottaneiden turvallisuuden tunnetta. Lomautukset, velkaantuminen, konkurssin uhka ja elinkeinotoiminnan lopetukset aiheuttavat huolta ja pelkoa verrattuna totuttuun. (Valtioneuvoston julkaisuja 2020, 31-32.)

## 2 Henkilöstövuokraus

Henkilöstövuokraus tarkoittaa tilannetta, jossa yritys tekee sopimuksen henkilöstöpalveluyrityksen kanssa työntekijöiden vuokraamisesta. Työntekijöitä tarvitsevaa yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi. Henkilöstöpalveluyritys vuokraa työntekijänsä käyttäjäyritykselle tai etsii saamansa toimeksiannon perusteella uuden työntekijän ja vuokraa tämän käyttäjäyritykselle. (Työ - ja elinkeinoministeriö 2017, 6.)

Henkilöstövuokrauksessa työntekijä siirtyy siis työnantajansa palveluksessa ollessaan toisen työnantajan palvelukseen työskentelemään. Työvoiman vuokrauksessa on aina kolme osapuolta eli vuokrayritys, vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys (Kuvio 1). Tämä tarkoittaa sitä, että myös oikeussuhteita on kolme. Oikeussuhde, mutta ei sopimussuhde, on käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välinen suhde. Sopimussuhteita on vuokrausyrityksen ja sen työntekijän välinen työsuhde ja vuokra- ja käyttäjäyrityksen välinen asiakassopimus. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13.)



Kuvio 1: Henkilöstövuokrauksen osapuolet (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 6)

## 2.1 Henkilöstövuokrauksen historia ja nykyisyys

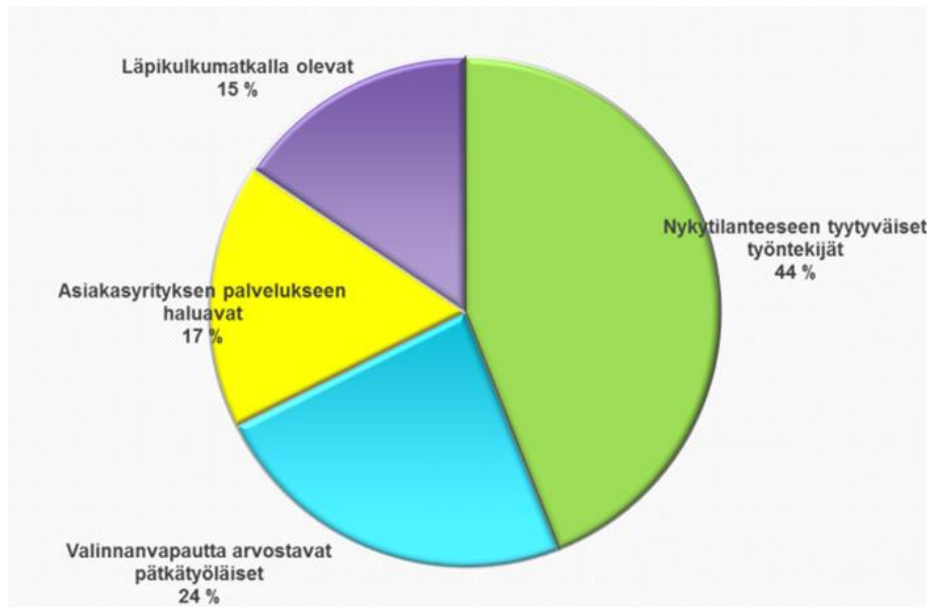
Henkilöstövuokrauksen historia Suomessa on varsin lyhyt. Elomaa (2011, 24) kirjoittaa, että vuokratyö ei ole uusi ilmiö työllisyydessä. 1960-luvulla alettiin jo käyttää henkilöstövuokrausta erityisesti metallialalla ja teollisuudessa, mutta Suomessa oli kausi, jolloin kaupallinen henkilöstövuokraus oli kiellettyä. Vasta 1995 henkilöstövuokraus sallittiin uudestaan omana toimialanaan.

Kun elinkeino vapautui 1990-luvulla, henkilöstövuokrausalalla ei ollut minkäänlaista työoikeudellista säännöstöä, eikä työehtosopimuksia. Jotkut henkilöstöpalveluyritykset jättivät noudattamatta eri toimialoille neuvoteltuja työsopimuksia, mikä aiheutti eripuraa erityisesti palkansaajia edustavien järjestöjen kanssa. Henkilöstövuokrausyritykset pystyivät muun muassa välttämään työntajan eläkemaksut, koska he ketjuttivat useita määräaikaista työsuhteita peräkkäin. Lakimuutos tuli voimaan 1999, jonka jälkeen kaikista työsuhteista on henkilöstövuokrausyrityksen pitänyt maksaa eläke- ja sosiaaliturvamaksuja. (Elomaa 2011, 26.)

Nykyään vuokratyön arvostus on noussut vähitellen, ja vuonna 2019 kaksi prosenttia palkansaajista teki töitä henkilöstövuokrausyrityksen kautta, joista miehiä oli 53 prosenttia ja naisia 47 prosenttia. Vuokratyötä tekeviä oli keskimäärin 46 000. Vuoteen 2017 verrattuna määrä on noussut 3000 työntekijällä. Kasvua vuokratyöntekijöiden määrässä vuosittain on ollut vuodesta 2014. Vuokratyötä tekevien määrää on tilastoitu vuodesta 2008 alkaen. Tutkimuksista on selvinnyt, että vuodesta 2016 alkaen vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista on ollut noin kahdessa prosentissa. Vuokratyötä käyttävät monet toimialat, kuten tukku- ja vähittäiskaupat, teollisuus, rakentaminen sekä majoitus- ja ravitsemistoiminta. Suurin vuokratyön käytettävyys oli majoitus- ja ravitsemistoiminnan toimialoilla, joissa vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli 6 prosenttia. (Tilastokeskus 2021.)

Henkilöstöpalveluliitto HPL on tehnyt vuokratyöntekijätutkimuksia vuonna 2007, 2008, 2009, 2010, 2012, 2014, 2016 ja 2018. Seuraava tutkimus tehdään keväällä 2022. Tutkimuksissa on kartoitettu vuokratyöntekijöiden mielipiteitä työn sisällöstä ja motivaatiosta, työstä asiakasyrityksissä, mielikuvia henkilöstöpalveluyrityksestä työnantajana ja vuokratyön mielekkyydestä. Tutkimusten tuloksista voi päätellä, että vuodesta 2007 vuoteen 2018 vuokratyöntekijöiden mielipiteet vuokratyön tekemisestä ovat kehittyneet positiivisempaan suuntaan. Kyse-lyän vuokratyöntekijäsegmentistä (Kuvio 2) voi päätellä, että suurin osa ovat tyytyväisiä nykytilanteeseen, mutta käyttäjäyrityksen palvelukseen haluavia on myös 17 prosenttia. (Henkilöstöpalveluliitto 2021a.)





Kuvio 2: Vuokratyöntekijäsegmentit 2018 (Henkilöstöpalveluliitto 2021)

Vuonna 2018 tutkimukseen vastasi jopa 7 165 vuokratyöntekijää. Kyselyyn vastanneista 70 prosenttia kertoo olevansa innostunut työstään. Vuokratyön mielekkyyden keskiarvo on vuokratyöntekijöillä parempi kuin muilla työntekijöillä. Vuokratyöntekijä antoi keskiarvoksi 3,94, kun taas keskiarvo suomalaisen antama keskiarvo työn innostuneisuudelle lukeman 3,67. Lisäksi 88 prosenttia vastaajista suosittelee vuokratyötä muille. (Henkilöstöpalveluliitto 2021b.)

Kyselyyn 2018 vastanneista voidaan päätellä, että tyypillinen vuokratyöntekijä on alle 25-vuotias nainen, jolla on toisen asteen koulutus. Hän asuu pääkaupunkiseudulla ja työskentelee kaupan alan työssä. Matkailu- ja ravintola-alalla työskenteli 19 % vastanneista. Vuokratyötä tehdään, koska vastaajat olisivat muuten ilman töitä tai hyväksi puoliksi vastanneet kertovat, että voi itse valita työajan ja -paikan. He haluavat nähdä erilaisia työpaikkoja ja saada monipuolista työkokemusta tai haluavat lisäänsioita. Vastanneet suosittelevat vuokratyötä, koska työajat ovat joustavat, voi oppia uutta ja saa mielenkiintoisia työtehtäviä. Myös onnistuneet rekrytoinnit saavat vastanneita suosittelemaan henkilöstöpalveluita. (Henkilöstöpalveluliitto 2021c.)

## 2.2 Henkilöstövuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen oikeudet ja velvollisuudet

Työsopimuslain (2: 1 §) yleisvelvoitteen mukaan työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on edistettävä mahdollisuuksien mukaan työntekijän kehittymistä kykyjensä mukaan työurallaan etenemiseksi.

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu, että työehtosopimus on vähintään yleissitova. Tämä koskee määräyksiä niistä työsuhteen ehdoista ja työoloista, jotka koskevat työntekijän tekemää tai siihen lähinnä rinnastettavaa työtä. (TyösopimusL 2: 7 §.) Jos henkilöstöpalveluyritys ei ole

sidottu normaali- tai yleissitovuuden perusteella mihinkään työehtosopimukseen, vuokratyöntekijän työsuhteessa on sovellettava käyttäjärytystä sitovan työehtosopimuksen määräyksiä. Matkailu- ja ravintola-alalla sovelletaan MaRa:n työehtosopimusta. (Saarinen 2011, 20.)

Vuokratyöntekijän työturvallisuudesta vastaavat sekä henkilöstöpalveluyritys että käyttäjäryitys. Työturvallisuuslain (2: 9 §) on määritelty työnantajan velvollisuudet työntekijän suojelemiseksi muun muassa joutumasta alttiiksi tapaturmille tai saamasta muuta haittaa terveydelleen. Henkilöstöpalveluyrityksen kuuluu myös selvittää, noudatetaanko käyttäjäryityksessä työturvallisuusmääräyksiä. (Saarinen 2011, 21.)

Työnantaja on veloitettu kohtelemaan työntekijöitä tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Määräaikaisissa ja osa-aikaisissa työsuhteissa sovelletaan samoja ehtoja kuin toistaiseksi voimassa olevissakin, jollei toisin toimiminen ole perusteltu asiallisista syistä. (TyösopimusL 2: 2 §.) Henkilöstöpalveluyritys voi valita sopivat vuokratyöntekijät itsenäisesti käyttäjäryitykselle heidän vaatimusten mukaisesti, joskus taas käyttäjäryitykselle esitellään muutama ehdokas, josta käyttäjäryitys valitsee sopivimman työntekijän. (Hietala yms. 2014, 119.)

Työsopimuslain (2: 5; 6 §) mukaan työnantajan on velvollisuus tarjota osa-aikatyötä tekeville työntekijöille lisätyömahdollisuus, jos sellainen tulee hakuun. Tämä koskee vuokrausryitystä, mutta ei käyttäjäryitystä. Laissa on myös säännös, että vapautuvista työpaikoista ilmoitusmenettelyn täytyy olla sellainen, että osa -ja määräaikaisilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakea näitä työpaikkoja kuin vakituisilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä. Käyttäjäryitysten kannalta laissa on säännös, joka velvoittaa yrityksen ottamaan huomioon myös vuokratyöntekijät, kun ilmoitetaan vapautuvista työpaikoista. (Hietala ym. 2014, 120.)

Työturvallisuuslaissa (2: 9 §) on määritelty työnantajan velvollisuudet työntekijän suojelemiseksi muun muassa joutumasta alttiiksi tapaturmille tai saamasta muuta haittaa terveydelleen. Henkilöstöpalveluyrityksen kuuluu myös selvittää, noudatetaanko käyttäjäryityksessä työturvallisuusmääräyksiä. (Saarinen 2011, 21.) Hietala ym. (2014, 131) jatkaa, että työturvallisuuslain (2: 3 §) mukaan työnantajan on huolehdittava vuokratyöntekijän työturvallisuudesta. Nämä velvoitteet jaetaan sekä henkilöstöpalveluyrityksen että käyttäjäryityksen kesken. Käyttäjäryitys vastaa työn johtamisesta ja valvomisesta, kun taas henkilöstövuokrausryitykselle kuuluvat vuokratyöntekijän yleisperehdyttäminen. Henkilöstöpalveluyrityksen velvollisuus on myös järjestää vuokratyöntekijän työterveyshuolto. Tämä voi tarkoittaa sitä, että käyttäjäryityksen omilla työntekijöillä ja vuokratyöntekijöillä on erillisesti järjestetty työterveyshuolto.

Käyttäjäryityksen oikeus on peruuttaa tilattu vuoro, jos käyttäjäryitys ja henkilöstöpalveluyritys ovat näin sopineet. Tämä on tehtävä hyvissä ajoin ennen kyseisen vuoron alkua. Työvuoron peruuntuessa henkilöstöpalveluyritys voi tarjota työntekijälle muuta työehtosopimuksen mukaista työtä. Täytyy muistaa, että tarjottu työ on otettava vastaan, muuten ei ole pakko maksaa palkkaa peruuntuneelta työvuorolta. (Työsuojelu 2021a.)

### 2.3 Vuokratyöntekijän oikeudet ja velvollisuudet

Työntekijällä on oikeus työstä maksettavaan palkkaan. Työnantajan velvollisuus on maksaa aina alalle tavanomaisena pidettävää ja työn vaativuuteen nähden kohtuullista palkkaa, ja työntekijän tulee saada palkkalaskelma tehdyistä työvuoroista. Vuokratyöntekijän oikeuksiin kuuluu, että vuokratyöntekijänä saa olla samanaikaisesti monen eri käyttäjäyrityksen palveluksessa. Työnantaja ja palkanmaksaja on kuitenkin vuokratyöntekijä. Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaan vuokratyöntekijällä tulee olla mahdollisuus saada erinäisiä hyötyjä käyttäjäyritykseltä esimerkiksi ravintoedun muodossa. (Työsuoja 2021b.)

Vuokratyöntekijän velvollisuuksiin kuuluu noudattaa sekä työnantajansa eli vuokrausyrityksen että käyttäjäyrityksen antamia työturvallisuuteen liittyviä ohjeita ja määräyksiä. Työntekijän on käytettävä työssään asianmukaista vaatetusta, josta ei aiheudu tapaturman vaaraa. Vaate- tuksen saatavuudesta vastaa joko henkilöstöpalveluyritys, käyttäjäyritys tai vuokratyöntekijä itse. Jos vuokratyöntekijä huomaa vikoja tai puutteita turvallisuudessa tai epäasiallista käytöstä, on niistä ilmoitettava käyttäjäyritykselle sekä vuokrausyritykselle. (Työturvallisuuskeskus 2015, 7.)

Vuokratyöntekijän sairausloma koskevia säädöksiä sovelletaan samoin kuin muitakin työsuhteita työsopimuslain mukaan. Työehtosopimuksissa voi olla kuitenkin tarkentavia määräyksiä sairauslomaan liittyen. Vuokratyöntekijän on ilmoitettava sairastumisestaan aina työnantajalle eli henkilöstöpalveluyritykselle. Sairastumisesta on hyvä ilmoittaa myös käyttäjäyritykselle, jollei ilmoittamistavasta ole sovittu muuta. (Työsuoja 2021c.)

### 2.4 Henkilöstövuokrauksen mahdollisuudet

Kun käytetään yrityksen ulkopuolista työvoimaa, siihen vaikuttaa olennaisena osana tarpeen tilapäisyys. Yritys arvioi kannattavammaksi teettää satunnaisia työtehtäviä henkilöstövuokrauksen kautta. Kun yritys pohtii vuokratyön käyttöönottoa, se yleensä tarkoittaa sitä, että se tulee käyttöön koko liiketoiminnan ajan. Mutta ulkopuolisen työvoiman käyttöönotto voi tulla myös kyseeseen vain silloin, kun toimintaympäristö muuttuu, tulee muutoksia kilpailutilanteeseen tai kun yritys muuttaa kokonaan liiketoimintastrategiaansa. Toiminnan tappiollisuus voi olla myös yksi tekijä, milloin vuokratyötä kannattaa käyttää, koska esimerkiksi henkilöstökulut laitetaan kirjanpitoon ostokuluiksi, eikä oman henkilökunnan kustannuksiin. (Elomaa 2011, 16.) Käyttäjäyrityksen kannalta hyötyä vuokratyövoimasta on, kun suorittavan työn voi tehdä vuokratyöntekijä kysynnän ja tilausten vaihtelujen suhteen, ruuhkahuippuihin ja sijaisuuksiin. Etuna on myös, että vuokratyöntekijät vähentävät yrityksen oman henkilöstön ylityön tarvetta ja keventävät henkilöstön työkuormaa. (Hietala ym. 2014, 21.)

Vuokratyön etuja on monia myös vuokratyöntekijöille. (Hietala ym. 2014, 19-20) linjaavat, että vuokratyöllä saadaan työmarkkinoille henkilöitä, jotka eivät muuten saisi tai haluaisi vakuista työtä. Tämä tarkoittaa käytännössä suurimmaksi osaksi alle 30-vuotiaita opiskelijoita,

jotka saavat opiskelun ohelle mahdollisuuden hankkia käytännön työkokemusta. Se voi tarjota mahdollisuuden työllistyä itseään kiinnostavaan yritykseen ja sitä kautta ehkä tulevaisuudessa myös vakituiseen työsuhteeseen. Yksi merkittävimmistä eduista vuokratyöntekijälle on työaikojen- ja paikkojen valinnanvapaus. Vuokratyöntekijät voivat valita vapaammin työtehtäviään ja työmääriään, ja tarvittaessa myös päättää työt nopeammin kuin käyttäjäyrityksessä työskentelevät. Vuokratyö myös antaa mahdollisuuden lisäansioiden hankkimiseen.

## 2.5 Henkilöstövuokrauksen haasteet

Uhkana käyttäjäyrityksen omalle henkilökunnalle voi olla se, että ulkopuolisen työvoiman käytössä käyttäjäyritys alkaa vähentämään tai korvaamaan omaa henkilökuntaa vuokratyöntekijöillä. Yrityksen omilla työntekijöillä on kuitenkin työsopimuslain mukaan työsuhdeturva. Vuokratyöntekijä voi taas kokea, että hänet koetaan jotenkin huonommaksi työntekijäksi ja heillä on usein huoli työn jatkumisesta ja toimeentulosta. Vuokratyöntekijät voivat myös vertailla omaa työpanostaan käyttäjäyrityksen omaan työntekijään, eivätkä välttämättä koe yhdenvertaisuutta. Tämä voi aiheuttaa vuokratyöntekijän työskentelyyn sekä motivaation että sitoutuneisuuden alhaisuutta. (Elomaa 2011, 17.) Vuokratyösuhteet ovat yleensä lyhyitä, yhdestä työpäivästä pariin kuukauteen, joten tämä voi aiheuttaa vuokratyöntekijöissä henkistä kuormitusta. Vaikka kaikki vuokratyöntekijät eivät haluaisikaan tehdä täysiä tunteja, niin osa myös kokee, että vuokratyö on ainoa työllistymismahdollisuus ja silloin epävarmuustekijät työtuntien saatavuuden kannalta aiheuttavat huolta. (Hietala ym. 2014, 23.)

Epävarmuutta vuokratyövoiman käyttö voi aiheuttaa myös käyttäjäyritykselle. Hietala ym. (2014, 22-23) kirjoittavat, että käyttäjäyrityksen kannalta vuokratyövoiman käyttö voi liittyä huoli vuokratyöntekijän osaamisesta ja sitoutuneisuudesta. Tämän lisäksi vuokratyön haasteita voivat tuottaa työhön perehdyttämiseen käytettävät resurssit, jos vuokratyöntekijä vaihtuu usein. Tämä voi aiheuttaa työn tuottavuuden alenemista.

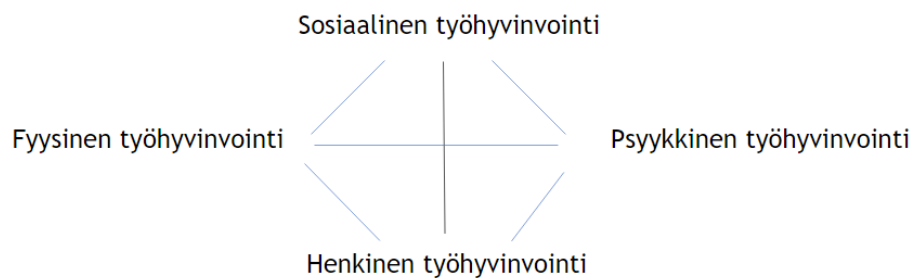
Palvelualojen ammattiliitto (2020) listaa muutamia ongelmakohtia vuokratyössä. Vuokratyöntekijät saavat harvoin samoja etuja kuin käyttäjäyrityksen muut työntekijät. Vuokratyöntekijöistä on helpompi päästä eroon ja näin ollen se murentaa perinteisen työsuhdeturvan. Myös vuokratyöntekijöihin epäammattimaisesti suhtautuva muu henkilöstö voi olla kuormittava tekijä vuokratyötä tekevillä.

## 3 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnilla tarkoitetaan subjektiivista kokemusta, johon vaikuttavat monet tekijät. Näitä ovat esimerkiksi työ, työyhteisö, johtaminen ja esimiestyö, arvostus, osaaminen ja motivaatio, työn vaatavuus ja kuormittavuus sekä terveys, voimavarat ja oma elämäntilanne. (Hyppänen 2013, 139.) Työhyvinvoinnissa on keskeistä turvallinen, terveellinen ja tuottava työ, jota työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Tällöin

työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi ja työ tukee heidän elämänhallintaansa. (Työterveyslaitos 2021)

Työhyvinvointi käsittää neljä eri dimensiota. Nämä ovat fyysinen, psyykinen, sosiaalinen ja henkinen työhyvinvointi (Kuvio 3). Kaikki osa-alueet vaikuttavat toisiinsa, joten näitä tulee tarkastella kokonaisvaltaisesti, eikä yksi osa-alue erikseen. Jos jollain osa-alueella on puutteita, se heijastuu helposti muihin osa-alueisiin. (Virolainen 2012, 11-12.)



Kuvio 3: Työhyvinvoinnin osa-alueet (Mukaillen Virolainen 2012, 12)

Fyysinen työhyvinvointi sisältää fyysiset työolosuhteet, työn fyysisen kuormituksen sekä esimerkiksi työasennot. Tämä hyvinvoinnin osa-alue korostuu etenkin fyysisesti rasittavissa työtehtävissä, kuten teollisuuden parissa työskenteleville. Mutta fyysistä kuormitusta esiintyy myös toimistotyötä tekevillä, sillä toimistotyössä istutaan suurelta osin työpisteellä. Kummassakin fyysisen työn kuormittavuudessa kannattaa kiinnittää huomiota erityisesti ergonomiaan esimerkiksi erilaisilla pienillä tauoilla ja venyttelyillä. (Virolainen 2012, 17.)

Virolainen (2012, 18) jatkaa, että psyykinen työhyvinvointi on tullut viime vuosien aikana yhä tärkeämmäksi osaksi hyvinvoinnin osa-alueista. Psyykkiseen työhyvinvointiin kuuluu muun muassa työn stressaavuus, työpaineet ja työilmapiiri. Psyykkisellä hyvinvoinnilla on todettu olevan yhteys sairauspoissaolojen vähenemiseen ja ehkäisyyn, sekä yleiseen työiihtyvyyteen. Merkittävää on, että stressaavan ja alipalkatun työntekijän, jonka työsuhteen jatkuvuus on vielä epävarmalla pohjalla, mielenterveys on huonommassa kunnossa kuin työttömän.

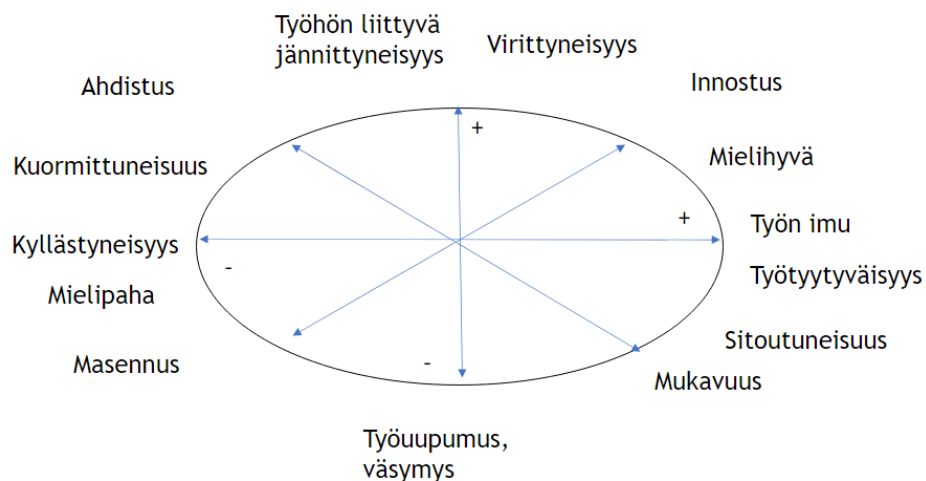
Kolmas työhyvinvoinnin osa-alue on sosiaalinen hyvinvointi. Tällä tarkoitetaan mahdollisuutta sosiaaliseen kanssakäymiseen muiden työyhteisössä työskentelevien kanssa. Tärkeää olisi tutustua työkaverihin niin työn kautta, kuin myös henkilökohtaisella tasolla. Näin saadaan enemmän yhteisöllisyyden tunnetta, työkavereita on helpompi lähestyä ja työilmapiiri on parempaa. (Virolainen 2012, 24.)

Neljäntenä työhyvinvoinnin osa-alueena Virolainen (2012, 26-27) linjaa henkisen hyvinvoinnin. Henkiseen työhyvinvointiin kuuluu koetun työn tekeminen ja työstä nauttiminen. Työllä koetaan olevan suuri tärkeys itsensä toteuttamisen ja henkilökohtaisen kasvun osalta. Kun

ihminen kehittyä työssä, hän kehittyä myös ihmisenä ja päinvastoin. Oman ja työorganisaation arvomaailman kohtaaminen kuuluu myös olennaisena osana henkiseen työhyvinvointiin. Kun omalla työpanoksella koetaan olevan syy-seuraussuhde myös yhteiskunnallisesti, luo tämä osaltaan tukipilareita henkiselle hyvinvoinnille.

Kun työnjohto kiinnittää huomiota henkilöstön hyvinvointiin, se edesauttaa työntekijöiden aikaansaamista ja työn laadun paranemista. Työhyvinvointi ja työmotivaatio ovat keskeisessä osassa työn tuloksellisuutta mitattaessa. Työhyvinvointia tutkittaessa voi huomata, että eri ammattiryhmissä on eroja. Yksilöt hakeutuvat työskentelemään hyvin erityyppisiin töihin, ja joillakin työpaikoilla saattaa olla se tilanne, että työ ei olekaan kyseisen ihmisen unelmatyö. Hyvällä rekrytoinnilla toki edesautetaan tilannetta, jossa näin ei kävisi ja tyytyväisten ja hyvinvoivien työntekijöiden määrä kasvaisi. (Sinokki 2016, 43-44.)

Affektiivisen työhyvinvoinnin mallissa (Kuvio 4) työ on jaettu neljään lohkokon eli työnilon, työssä viihtymisen, stressin ja työuupumuksen alueeseen. Mallia on kutsuttu myös vitamiinimalliksi, koska monet vitamiinit ovat terveellisiä, mutta liikaa nautittuina muuttuvat myrkyllisiksi. Mielihyvälohkolla on suurempi paino kuin virittyneisyydellä. Mielihyvä vs. mielihäviö - ulottuvuutta onkin tutkittu nimenomaan työtyytyväisyytenä. Vähäinen mielihyvä, mutta korkea virittyneisyys kertovat stressistä ja myös pakonomaisesta työnteosta eli työhölmismistä. Rentoutuneisuus ja työssä viihtyminen sisältävät mielihyvää, mutta vähäistä aktiivisuutta ja virittyneisyyttä. (Manka 2016, 108.)



Kuvio 4: Affektiivinen työhyvinvoinnin malli (Mukailten Virolainen 2012, 14; Warr 1994)

Työn imulla tarkoitetaan positiivista tilaa, jossa on kolme ominaisuutta eli tarmokkuus, omistautuminen ja uppoutuminen. Tarmokkuus ilmenee energisyytenä, sinnikkyytenä ja haluna panostaa työhön. Tarmokkuuden vastakohtana pidetään väsymystä. Omistautuminen tarkoittaa, että koee työnsä merkityksellisenä, on innostunut ja tuntee ammattiympäystä. Omistautumisen vastakohtana pidetään kyynisyyttä. Uppoutumisella eli flow-tilalla tarkoitetaan voimakasta keskittymistä ja työhön paneutumista. Työn imu vaikuttaa motivoivan ihmisiä

sitoutumaan paremmin, haluun antaa kaikkensa ja aktiiviseen toimintaan työssä. Työn imu on vahvasti yhteydessä myös hyvinvointiin kotona, parisuhteessa ja vanhemmuudessa. Imu myös tarttuu muihin työntekijöihin, mutta yksikään työntekijä ei voi olla kaiken aikaa flow-tilassa. Työpäiviin sisältyy osittain myös ikäviä tehtäviä, jolloin työ ei vain oikein innosta. Jollei työ innosta yhtään, on tärkeää pohtia, mitä asialle voisi tehdä. Ehkä työn imun puuttuminen johtuu esimerkiksi väärästä työstä, liiallisesta kuormittuneisuudesta tai työtehtävien yksitoikkoisuudesta. (Manka 2016, 109.)

Tärkeä dimensio on myös työssä viihtyminen. Mielihyvää kokevan, mutta vähän passiivisen työntekijän on mahdollista palautua työn kuormituksesta, tavata ihmisiä ja nauttia työnsä tuloksista. Tällöin on aivot avoinna uusille, kehittäville ideoille ja ihminen saa aikaa ajatuksilleen ja uuden oppimiselle. Työntekijä saattaa kokea myös työn imua ja voimavarojen rapautumista yhtäaikaaisesti, kun hänellä ei ole aikaa nauttia työnsä tuloksista. Sekään ei ole kuitenkaan hyvä, jos työntekijä on kahdeksan tuntia päivässä työssä viihtymisen alueella, koska se voi pitkästyttyä ja ihminen tarvitsee haasteita. Jos ihminen ei koe työssä viihtymistä ollenkaan, pitää miettiä, miten voisi palautua työpäivän rasituksista ja kohdata enemmän työkavereita. Stressiä voi olla joko positiivista tai negatiivista. Stressi saa liikkeelle ja antaa hyvän sykäyksen päivään. Jos taas ihminen kokee liiallista kiirettä, itselle asetetut korkeat tavoitteet johtavat helposti siihen, että virheitä ilmenee enemmän, eikä työstä palautumiselle tai uuden keksimiselle riitä enää aikaa. Työhön väsyminen hiipii vähitellen ja saattaa johtaa ylisuorittamiseen, jolloin työssä olennaisia asioita ei enää näe selkeästi. Työntekijä voi joutua työuupumuksen alueelle, jos työhön annettu aika, taidot ja uhraukset eivät anna mitään takaisin, kuten tyydytystä, sisältöä ja ammatillista kehittymistä. Työuupumus on vakava tila, joka vie pitkän aikaa kehittyä. Uupumukselle on ominaista kokonaisvaltainen väsymys, työn ja työtöveiden muuttuminen kyyniseksi sekä vähentynyt ammatillinen itsetunto. (Manka 2016, 110-111.)

Virolaisen (2012, 14) mukaan affektiivisen työhyvinvoinnin mallin voi siis summata, että mitä enemmän työntekijä tuntee oikealla puolella olevia tunteita, sitä parempi on työhyvinvointi. Jos taas työntekijä kokee vasemmalla puolella olevia tunteita, kuten uupumusta tai kyllästyneisyyttä, sairauslomariski kasvaa huomattavasti. Myös työtehokkuus laskee ja sitoutuneisuus työpaikkaan vähenee. Työhyvinvointi peilaa yksilön hyvinvointiin, eikä ole erillinen osa elämää.

### 3.1 Muutokset työhyvinvoinnin uhkana

Työelämän jatkuvat muutokset haastavat yksilöitä pitämään huolta työhyvinvoinnista aiempaa tietoisemmin ja paremmin, koska työelämän tasapaino joutuu helposti uhatuksi, jos niihin ei ole varautunut. Toki silti muutoksia viime vuosina on tullut miltei kaikille koronapandemian myötä. Pahiten tästä on joutunut kärsimään ne, jotka vastentahtoisesti ovat joutuneet luopumaan työstään ja rakentamaan työelämänsä kokonaisuuden uudelleen. Muutoksista johtuvat

työelämän epävarmuus, pettymykset ja pelot aiheuttavat niin psyykkistä kuin fyysistäkin oireilua. (Varma 2018, 3; 12-13.)

Työelämän muutokset ovat moniulotteisia. Muutoksia voi tapahtua työpaikoilla, työyhteisöissä, organisaatioissa ja yhteiskunnassa. Työntekijät joutuvat pohtimaan uusiin kysymyksiin vastauksia, kuten missä, miten ja kenelle työskennellään sekä millaisissa olosuhteissa työskentely tapahtuu. Työn muuttuessa muutosten hallinta tulee yhä keskeisemmäksi osaksi yksilöiden arjessa. (Sinokki 2016, 21.)

Rauramo (2013, 13) kirjoittaa, että muutostilanteessa asennoitumiseen vaikuttavat merkittävästi aikaisemmat kokemukset muutoksista ja niiden seurauksista, oma terveydentila, elämäntilanne, motivaatio ja oma rooli työpaikalla. On myös tutkittu, että persoonallisuustekijöillä on merkitystä. Muutostilanteisiin tuovat apua henkilökohtainen osaaminen, työkyky ja tukiverkostot.

Muutostilanteessa työntekijöiden hyvinvointi on merkittävässä roolissa. On tärkeää huomioida työntekijöiden tarve osallisuudelle ja tuelle. Muutosten kohtaaminen ei ole helppoa, vaan vaatii tukea ja keskustelua, kykyä sopeutua ja oppia uudentyyppisiä asioita. Toimintaympäristön muuttuminen aiheuttaa suurta kuormitusta, ja sosiaalisesta hyvinvoinnista huolta pitäminen on arvokasta. (Mieli ry 2021a.)

### 3.2 Muutoksista selviäminen

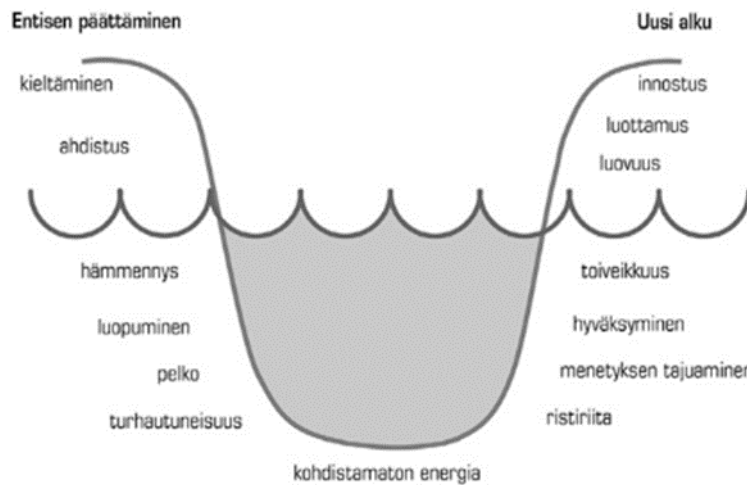
Vaikeiden elämäntilanteiden sietokyky vaihtelee eri ihmisillä. Yksi voi selvitä pienelläkin tuella, kun taas toinen voi tarvita enemmän aikaa, tukea ja apua muilta. Muutoskriisit voivat myös tuoda mieleen aiemmin kohdattuja vaikeampia elämäntilanteita, ja muutostilanne voi tuntua silloin erityisen raskaalta. Elämän perusturvallisuuden ja jatkuvuuden tunteen menettäminen on vaikeaa. Mutta onneksi kriiseistä voi selvitä ja muutokset voivat mahdollistaa asioiden uudelleenarvioimisen ja henkisen vahvistumisen. Koska kriiseistä ylitse pääseminen on yksilöllistä, kannattaa pohtia, miten aiemmin on selvinnyt vastaavista tilanteista. Myös lähipiirin tuki on tärkeää. (Mieli ry 2021b.)

Kun aikaa on kulunut tarpeeksi, tapahtuu muutosten aiheuttaman kriisin uudelleen suuntautuminen kohti parempaa elämää. Tässä vaiheessa tapahtunut alkaa vähitellen muuttua osaksi elämää ja kokemukseksi omasta itsestä, eikä muutoskriisi ole enää mielessä jatkuvasti. Voi tulla ajanjaksoja, joissa ikävät kokemukset tulevat pintaan, mutta elämässä on myös ilontunnetta ja ihminen pystyy suuntautumaan tulevaisuuteen. Luottamuksen palautuminen elämään toteutuu. Tapahtumasta tulee iso osa omaa elämäntilannetta, mutta se ei hallitse jatkuvasti tunne- ja ajatusmaailmaa. (Mieli ry 2021c.)

Muutostilanteiden aiheuttamat tunnereaktiot menevät sykleissä (Kuvio 5). On paljon yksilöllisiä eroja, missä vaiheessa muutuskäyrällä kukakin on. Siirtyminen vaiheesta toiseen on siis



hyvinkin henkilökohtaisella tasolla tapahtuvaa. Muutosprosessiin kuuluvat myös etenemisen hetkelliset pysähdykset tai paluut aiempiin vaiheisiin. Mutta lopulta muutoksen tuomat haasteet kääntyvät lopulta uuden alkuun. (Hyppänen 2013, luku 9.)



Kuvio 5: Tunteet muutosprosessissa (Hyppänen 2013, luku 9)

Kansan uutisten artikkelissa Hyvönen ja Juntunen summaavat koronakriisin aiheuttamaa muutosprosessia, että paluuta normaaliin ei sellaisenaan ole. Koronakriisiin reagoitaessa on pakko luopua ajatuksesta, että tapahtuneesta pääsisi nopeasti yli takaisin kriisiä edeltäneeseen aikaan. Muutoskriisi on pitkä prosessi, ja siihen on vaan sopeuduttava, miten kukakin parhaaksi näkee. (Harni 2020.) Akuutimman koronavaiheen selvittyä, alkaa paluu vähitellen entiseen normaaliin. Tai niin normaaliin, kun on mahdollista. Omaa, perheen ja työyhteisön hyvinvointia ja uudelleen järjestäytymistä voi edistää ja parantaa monilla keinoilla. Ihminen voi hankkia tietoa luotettavista lähteistä, noudattaa ohjeistuksia, siirtää huomiota arkisempiin asioihin, ylläpitää sosiaalisia kontakteja, suunnata tarmonsä yhteisöllisyyden ja me-hengen luomiseen sekä keskittyä itselle iloa tuottaviin asioihin. (Skhole 2020.)

### 3.3 Motivaatio

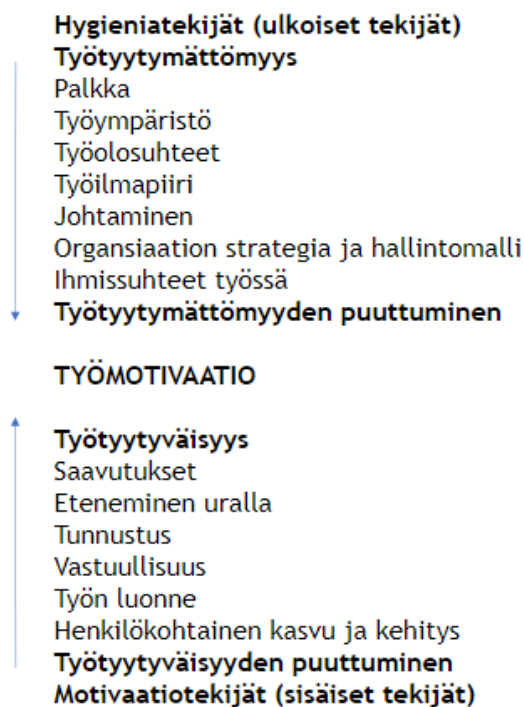
Motivaatiolla tarkoitetaan psyykkistä tilaa, joka ohjaa yksilön vireyttä, aktiivisuutta ja ahkeruutta. Nämä yhdessä muodostavat voiman, jolla yksilö toimii omien tavoitteidensa saavuttamisen eteen. Motivaation voimakkuus riippuu siitä, kuinka lujasti tätä toimintaa ylläpidetään. Motivaatio vaikuttaa niin opiskeluun, ammatinvalintaan, työssä suoriutumiseen kuin muihinkin elintapoihimme. (Sinokki 2016, 60-61.)

Vartiainen ja Nurmela (2002) määrittelevät työmotivaation kokonaistilaksi, joka synnyttää, aktivoi, auttaa hahmottamaan päämäärän ja ylläpitämään sitä. Yksilö voi motivoitua itse työtehtävästä, toinen mahdollisuudesta auttaa muita ihmisiä ja kolmatta ohjaavat ulkoiset motivaatiotekijät. Motivoivalla työllä tarkoitetaan sitä, että työ on riittävän haasteellista, palkkiot ovat saavutettavissa ja työllä on tarkoituksenmukainen tavoite. Työmotivaatiolla ja

työhyvinvoinnilla on tutkittu olevan suuri merkitys organisaation tuloksellisuuteen, koska ne vaikuttavat suoraan yrityksen imagoon ja henkilöstön pysyvyyteen. (Sinokki 2016, 81;84.)

Työyhteisössä on tärkeää tunnistaa omat ja muiden työyhteisön jäsenten motivaatiotekijät, koska motivaatio voi vaikuttaa merkittävästi siihen, miten innokkaasti ja päämäärätietoisesti työhön suhtaudutaan. Motivaatio jaetaan usein kahteen eri tekijään eli sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Ulkoisilla motivaatiotekijöillä tarkoitetaan palkkaa ja palkkiota tehdystä työstä. Nämä ovat tietysti tärkeitä asioita, mutta näistä ei muodostu kuitenkaan vielä pysyvää motivaatiotilaa. Sisäinen motivaatiotila on ihmisen tarve ja halu itsensä toteuttamiseen ja kehittämiseen. Sisäisesti motivoitunut ihminen saa tyydytyksensä itse toiminnasta, jolloin tekeminen itsessään on palkitsevaa. Yksilö kokee ja tekee kaiken omasta vapaasta tahdostaan ilman odotusta ulkoisesta palkkiosta. (Leiviskä 2011, 49.)

Herzberg on muun muassa tutkinut motivaatiotekijöitä työelämässä (Kuvio 6). Hän sanoi työn ulkoisia tekijöitä hygienia-tekijöiksi, koska niillä ei tule luultavasti hyvää työsuoritusta, mutta puuttuessaan tai jos ne ovat toimimattomia, ne aiheuttavat tyytymättömyyttä. Näitä tekijöitä ovat esimerkiksi palkkausjärjestelmä, työpaikan varmuus, siisteys ja turvallisuus. Työhön itseensä liittyviä tekijöitä Herzberg sanoi varsinaisiksi motivaatiotekijöiksi, koska näihin vaikuttavat työhön innostuvuus ja kannustus omaan hyvään työsuoritukseen. Näitä tekijöitä ovat muun muassa työn sisältö itsessään, työssä koetut saavutukset ja tunnustukset sekä tunne oppimisesta ja kasvamisesta. (Hyppänen 2013, luku 5.)



Kuvio 6: Hertzbergin kaksifaktoriteoria (Mukaillen Sinokki 2016, 106; Herzberg 1959)

Hertzbergin kaksifaktoriteorian (1959) mukaan ei ole siis vain työtyytyväisyys ja työtyytymättömyys ääripäinä, vaan hän lähti liikkeelle ajatuksesta, että kumpikin ne ovat erillisinä. Hertzbergin mukaan työtyytyväisyyttä ja työmotivaatiota mitataan asteikolla korkeasta työtyytyväisyydestä työtyytyväisyyden puuttumiseen. Toinen asteikko menee päinvastoin eli toisessa päässä on työtyytymättömyyden puuttuminen ja toisessa päässä on työtyytymättömyys. Työntekijä voi olla molemmilla asteikoilla eri kohdissa, eikä niitä voi vertailla keskenään. (Sinokki 2016, 105-106.)

Maslowin tarvehierarkia (Kuvio 7) on myös motivaatioteoria, jonka mukaan Maslow (1943) jaotteli ihmisen tarpeet eri lokeroihin eli ensin tyydytetään alin tarve, ja siitä nousee vähitellen korkeammille tasoille. Ensimmäisellä tasolla on fysiologiset tarpeet eli esimerkiksi nälkä, jano, uni, seksuaaliset tarpeet. Kun nämä ovat tyydytetty nousee turvallisuuden tarpeet - tasolle, joka käsittää varmuuden, suojautumisen fyysisiltä ja tunne-elämän haitoilta sekä vaaran välttämisen. Kolmannella tasolla on yhteenkuuluvuuden ja rakkauden tarpeet, johon kuuluu hyväksyntä, ystävyys, rakkaus, välittäminen ja tarve toimia ryhmässä. Itsekunnioitus, itseenäisyys, kiitoksen saaminen, tunnustus ja muilta saatu kunnioitus ovat arvostuksen tarpeita neljännellä tasolla. Ylimpänä on vielä itsensä toteuttamisen tarpeet, johon kuuluu omat saavutukset, henkinen kasvu ja kehittyminen, luovuus ja tiedon määrän lisääntyminen. Maslow on todennut myöhemmin, että jokaisella ihmisellä nämä tarpeet eivät mene kuitenkaan järjestyksessä alhaalta ylöspäin hierarkkisesti, vaan mikä tahansa tarve saattaa korostua enemmän riippumatta alempien tarpeiden tilasta. Tarvehierarkian avulla ymmärretään paremmin esimerkiksi ihmisten motivoitumista ja turhautumista työyhteisössä ja työssä itsessään. (Sinokki 2016, 73-75.)

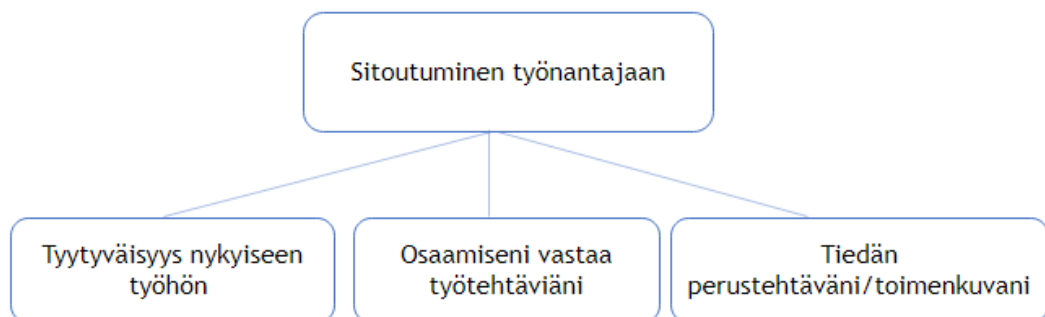


Kuvio 7: Maslowin tarvehierarkia (Mukaillen Sinokki 2016, 74; Maslow 1943)

### 3.4 Sitoutuminen

Sitoutuminen tarkoittaa työntekijän asennoitumista omaa organisaatiotansa ja omaa työtehtäväänsä kohtaan. Sitoutuminen organisaatioon vähentää halukkuutta irtisanoutua ja luo positiivisemman kuvan esimerkiksi työssä kohdattavia muutoksia kohtaan. Sitoutumiseen vaikuttaa vahvasti se, miten muut organisaation jäsenet ottavat muut huomioon. Kun työntekijät tuntevat, että organisaatio haluaa edistää heidän onnellisuuttaan, he myös tällöin antavat itsestään enemmän organisaatiolle lojaaliuden ja sitoutumisen myötä. Kun organisaatiossa on rikas henkinen työympäristö, se voi auttaa työntekijöitä muodostamaan parempia käsityksiä organisaatiosta. Tämä edesauttaa suhtautumista muutoksiin suopeammin ja niihin myös sopeudutaan paremmin. Mitä parempi henkinen sidos organisaatiossa on, sitä parempia ovat myös työtyytyväisyys, psyykinen hyvinvointi ja organisaatiositoutuminen. (Leiviskä 2011, 120-121; 124.)

Auran (2018) analyysissä sitoutumista selittäviksi muuttujiksi ovat osoittautuneet tyytyväisyys omaan työhön, oma osaaminen ja perustehtävän tai toimenkuvan selkeys (Kuvio 8). Sitoutuminen siis kumuloituu selkeyteen, sujuvuuteen ja aikaansaamiseen. Sitoutumiseen vaikuttavien tekijöiden taustalla on hyvän työyhteisön kokemukset. Työhyvinvointia selittää motivaatio, kokemus esimiestyöstä ja mahdollisuus jatko- ja täydennyskoulutukseen. (Aura 2018.)



Kuvio 8: Sitoutuminen työnantajaan (Mukaillen Aura 2018)

Suomalainen työlainsäädäntö on vakiinnuttanut luotettavaa yritystoimintaa. Henkilöstö on ollut yleensä hyvin sitoutunutta tekemään työtä oman hyvinvointinsa ja kehittymisensä puolesta. Jos henkilöstön sitoutumista vähennetään, se tarkoittaa negatiivista muutosta työnantajan ja työntekijän välille. Nykyisin varsinkin nuoret ja osaavat työntekijät ovat valveutuneempia työmarkkinoilla. Tämä saattaa näkyä työpaikkojen vaihtuvuuden lisääntymisenä ja palkkakilpailun kiristymisenä. (Viitala 2014, luku 3.)

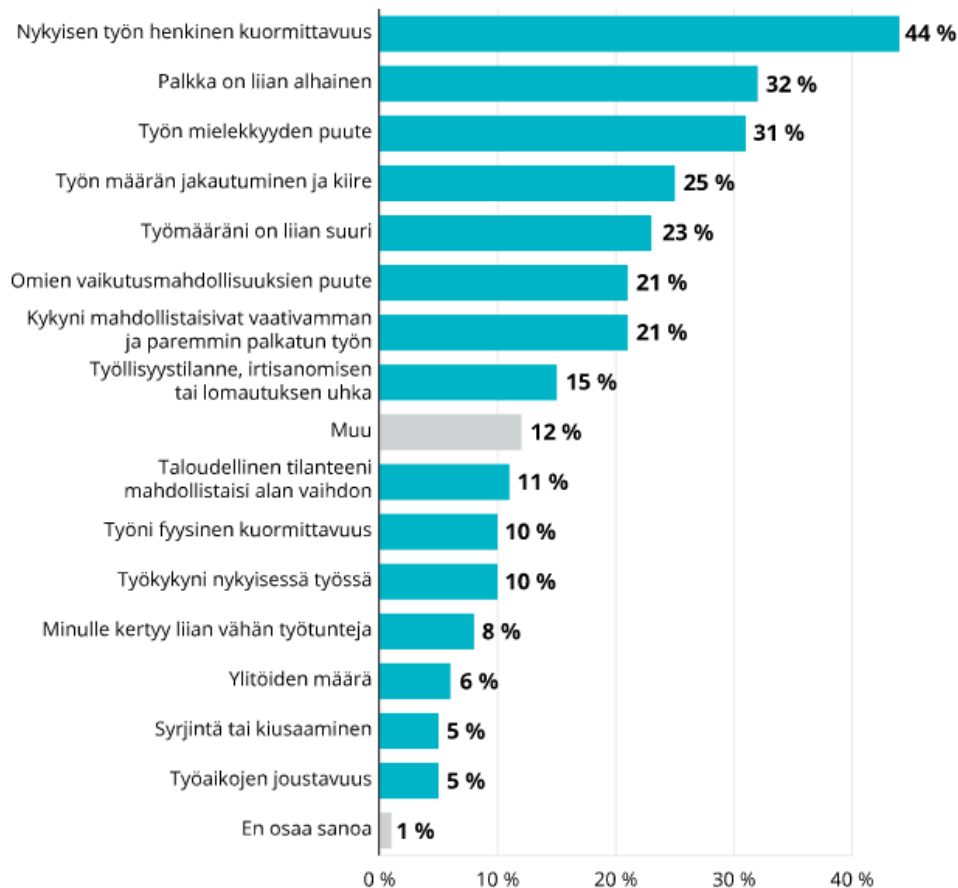
Siponen ja Miettinen (2012) tutkivat sitoutumista vuokratyöhön. Tuloksista ilmeni, että vuokratyöntekijät sitoutuvat voimakkaammin käyttäjäyritykseen kuin vuokrausyritykseen. Tulokset osoittivat myös, että vuokratyöntekijät ovat kokeneet ristiriitaiseksi tilanteet, että he ovat

kahden yrityksen alaisuudessa. Epäyhdenvertainen kohtelu suhteessa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin ovat yhteydessä vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen ja heikentävät sitoutumista suhteessa sekä käyttäjä- että henkilöstövuokrausyritykseen. (Siponen & Miettinen 2012, 65-66.)

#### 4 Koronan vaikutus ravintola-alaan

Yle uutisten haastatteleman NoHo Partnersin Vikstömin mukaan ravintola-alan koronakriisi on vaikea, koska yhtäkkiä töitä ei ollut, ja nyt kun niitä taas olisi, ei ole enää työntekijöitä. Moni ravintola joutui kesällä 2021 jopa sulkemaan ravintolan tai ne ovat olleet auki, mutta minimaalisella väellä, kun työntekijöitä ei vain ole ollut saatavilla. Alimiehityksellä ravintolan pyörittäminen taas lisää jo ennestään kuormittuneiden työntekijöiden taakkaa, ja se voi hyvinkin johtaa alanvaihdon miettimiseen. Ravintola-alan työntekijöiden joukkopako on alkanut. Alalta on lähdetty muun muassa rakennusosalalle ja kaupan puolelle. Onhan se toki ilmeistä, koska ihmiset tarvitsivat töitä ja koska ravintolat olivat kiinni, työntekijät ovat hakeutuneet sinne, missä niitä töitä on. (Uusitalo 2021a.)

Ylen heinäkuussa 2021 teettämän kyselyn mukaan kuitenkin yllättäen vain 16 prosenttia vastaajista oli harkinnut alanvaihtoa. Kaikki kyselyyn osallistuneet eivät olleet ravintola-alalta. Kyselyyn vastanneet kertovat yleisimmiksi syiksi alanvaihdon harkintaan työn henkisen kuormittavuuden ja palkan alhaisuuden (Kuvio 9). Palvelualojen ammattiliiton omassa kyselyssä jopa 70 prosenttia oli suunnitellut alanvaihtoa. Ylen haastatteleman PAMin viestintäjohtaja Piironen mukaan työn kuormittavuus ja ongelmat toimeentulossa ovat kärjistyneet korona-aikana, mutta yleisesti palvelualojen työntekijät kokevat työnsä mielekkäänä ja innostavana. Palvelualoilla työskentelevistä suurin osa pitää työyhteisöstään ja työstään, ja haluaa työskennellä palvelualalla. Alanvaihdon syyt ovat silloin pakottavia syitä, kuten se että palkka on liian alhainen tai että töitä ei ole. Alan vetovoiman parantamiseksi keskeisiä asioita olisivat ehdottomasti kokoaikaisuuden lisääminen ja toimeentulon parantaminen. Nämä asiat ovat kyllä olleet jo mietinnässä ennen koronaakin. (Uusitalo 2021b.)



Kuvio 9: Kysely alanvaihdosta 7/21 (Yle 2021)

Kun korona alkaa helpottaa, valitettava totuus on, että alanvaihtajista kaikki eivät välttämättä tule palaamaan ravintola-alalle. Eikä helpotusta ole tuomassa edes tulevaisuuden osajat, sillä vuonna 2021 ravintola- ja catering-alan 2.asteen koulutukseen hakeneiden määrä väheni 300:lla vuodesta 2020. Vikströmin mukaan on nyt löydettävä keinoja lisätä alan houkuttelevuutta ja luoda tulevaisuudenkuvaa siitä, että alalla on jatkossa töitä. Yksi keino on ainakin lähteä ihan perusasioista liikkeelle eli miten ihmisiä kohdellaan ja johdetaan, otetaan huomioon työntekijöiden kokemukset ja palkkausasiat. (Uusitalo 2021c.)

Iso hidaste on ravintola-alan huono kannattavuus. Vikström haluaisi nostaa uudelleen keskusteluun sunnuntailisät. Vikströmin mukaan ihmiset haluaisivat olla sunnuntaisin ravintoloissa nykyistä enemmän, mutta tuplapalkkamallilla ei ole välttämättä kannattavaa pitää ravintolaa auki. Vikström ei aja sunnuntailisien poistamista vaan kohtuullistamista, koska niistä saatavalla rahasummalla voitaisiin nostaa peruspalkkoja. Ihmiset ovat tästä kahta mieltä, toiset kannattavat ja toiset eivät. Palvelualojen ammattiliitossa tästä ei innostuta, ja siellä nähdään asia hankalana ottaa keskusteluun. (Uusitalo 2021d.)

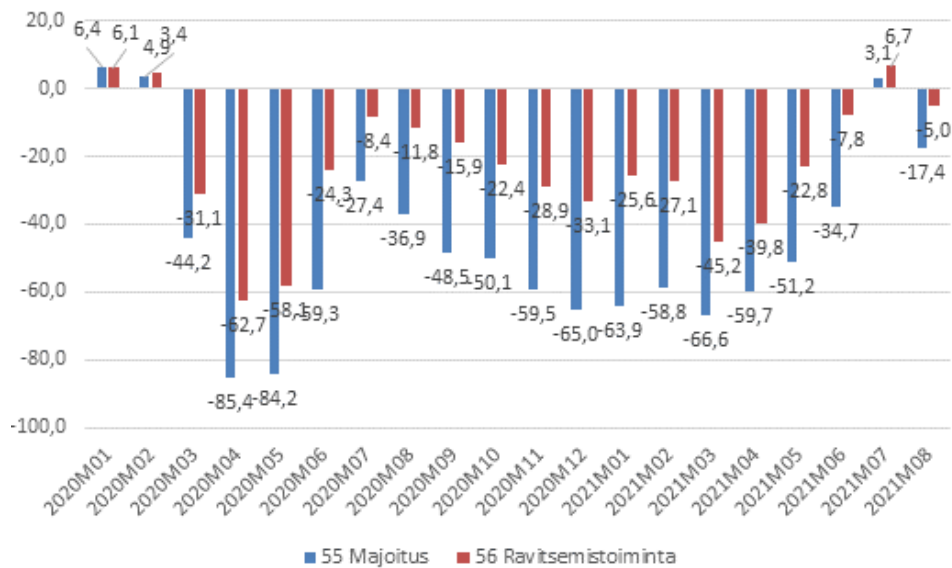
Ylen haastattelema baarimestari Petri Oksanen kertoo, että ravintola-alaa on mustamaalattu koronakriisin aikana. Alan arvostus on tällä hetkellä aika minimaalista. Oksanen myös epäilee, että opiskelijat eivät enää halua lähteä opiskelemaan ravintola- ja catering-alaa, koska alasta

puhutaan nykyisin huonoa. Oksanen sanoo, että vasta viiden vuoden sisällä nähdään, mitä vaikutuksia pandemia on kokonaisuudessaan aiheuttanut alalle. (Leppänen 2021.)

Henri Alén linjaa Ylen haastattelussa, että ravintola-alalla on paljon työperäistä maahanmuuttoa. Maahanmuuttajien oleskelulupa perustuu työpaikkaan ja ensimmäinen lupa myönnetään vain vuodeksi. Jos yhtäkkiä työt sitten katkeavat, niin Migriltä voi käydä käsky palata takaisin kotimaahan. Sen jälkeen harva enää tulee takaisin. Koronarajoitukset ovat muuttuneet todella tiuhaan tahtiin, jopa viikon välein. Se on tehnyt ravintolatoiminnan pyörittämisestä vaikeampaa, koska pöytävarauksia ja työvuorolistoja tehdään pitkälle eteenpäin. (Roslund 2021.)

Viirret kertoo Kalevan (2021) kolumnissaan, että ravintola-alalla maksetaan yleisesti minimi-tason palkkoja. Noin 5 työvuoden jälkeen joutuu edelleen saamaan vain reilun 11 euron tuntipalkkaa. Palvelualojen ammattiliiton jäsenkyselyn mukaan liiton rivijäsenten keskipalkka oli vuoden 2020 syyskuussa 2 052 euroa kuukaudessa. Matkailu-, majoitus-, ravintola- ja vapaa-ajan palvelualalla pienin palkka oli ravintolatyöntekijällä, joka tienasi bruttona keskimäärin vain 1 820 euroa kuukaudessa. Viirret onkin sitä mieltä, että jos raskaasta työstä maksettaisiin kunnon palkka, olisi työntekijöitä helpompi saada alalle. Ravintola-alalla joustaminen työ-aikojen suhteen kuuluu vakiomenettelyyn ja nollatuntisopimukset ovat arkipäivää. Nämä sopimukset ovat opiskelijoille varmaan ihan hyviä, mutta perheelliselle aikuiselle työtuntien ja sitä myöten palkan epävarmuus on mahdoton yhtälö. Valitettavasti ravintola-ala on edelleen monelle nuorelle ammattilaiselle vain läpikulkupaikka, sillä nuoretkin huomaavat varsin pian, että palkka ei vastaa alan työn kuormittavuutta.

Tilastokeskuksen vuoden 2020 liikevaihtoindeksin (Taulukko 1) mukaan koronaepidemian vaikutus on dramaattinen matkailu- ja ravintola-alalle. Tammi-helmikuussa 2020 liikevaihdossa oli vielä kasvua sekä majoituksessa että ravitsemistoiminnassa noin viisi prosenttia. Vuonna 2020 liikevaihto lähti jyrkkään laskuun, jolloin majoitustoiminta laski 46 % ja ravitsemistoiminta 24 % edellisvuoteen nähden. Tammi-elokuussa vuonna 2021 majoitustoiminnan liikevaihto laski 44 % ja ravitsemistoiminnan 21 % verrattuna vuoden 2019 tammi-elokuuhun. (MaRA 2021.)



Taulukko 1: Palvelualojen liikevaihtoindeksi (MaRa 2021, Tilastokeskus 2021)

Elinkeinoelämän matkailu- ja ravintolapalvelujen suhdannebarometrissa lokakuulta 2021 (Taulukko 2) käy ilmi, että suhdannetilanne helpottanut hieman kesästä, mutta on yhä vaikea. Myynti on noussut kasvuun ja myyntiodotukset ovat nousussa. Myös henkilöstön määrä on kasvanut ja odotuksissa on nopeampaa kasvua lähikuukausien aikana. Tosin työvoimapula alalla on selvästi suurin myynnin kasvun este. Suhdannenäkymät ovat selvästi kohentuneet syksyn aikana, saldoluku on 32 tällä hetkellä. (Elinkeinoelämän suhdannebarometri 2021, 20.)

Suhdantietiedustelun päätuloksia, saldo	2020				2021			
	I	II	III	IV	I	II	III	IV
Myyntin määrä viimeisen 3 kk:n aikana	-86	-78	-61	-82	-81	29	27	
Myyntiodotus seuraavalle 3 kk:lle	-95	-27	-90	-72	-38	46	44	
Henkilökunnan määrä viimeisen 3 kk:n aikana	-66	-63	-63	-73	-66	16	14	
Henkilökuntaodotus seuraavalle 3 kk:lle	-70	-46	-71	-54	-21	24	22	
Tuotannon / myynnin kasvun esteitä kaikkiaan	98	93	97	91	95	90	90	
Esteenä ammattityövoiman puute (% vastaajista)	1	12	9	4	5	41	54	
puute kapasiteetista	0	2	1	1	1	4	4	
riittämätön kysyntä	42	60	68	65	53	34	41	
rahoitusvaikeudet	4	7	4	6	9	3	4	
muu este	68	28	47	34	53	30	19	
Suhdannetilanne tällä hetkellä	-95	-79	-82	-85	-91	-48	-41	
Suhdannenäkymät lähitulevaisuuteen	-92	-25	-77	-55	-22	24	32	

Taulukko 2: Elinkeinoelämän suhdannebarometri matkailu- ja ravintolapalvelut (10/2021, 20)

## 5 Työhyvinvointitutkimus

Työhyvinvointitutkimuksella tarkoitetaan yleensä kyselyä koko henkilöstölle, kun halutaan selvittää työhön ja työyhteisöön liittyviä asioita. Kyselystä voidaan käyttää myös nimityksiä



ilmapiirimittaus, työyhteisökysely tai henkilöstöpulssimittaus. Työhyvinvointikyselyn sisältö ja käytännöt kannattaa aina rakentaa oman organisaation tarpeista lähtien. Työhyvinvointikyselyiden jälkeen alkaa vasta tärkein vaihe eli tulosten analysointi ja niiden purkaminen yhdessä koko organisaation kesken. Kyselyssä saattaa ilmetä huonoja tuloksia, mutta myös ne on nostettava esiin ja keskusteltava niistä. Olennaista työhyvinvointikyselyssä ei ole yksittäisten kysymysten pienet muutokset vaan suurempien kokonaisuuksien ymmärtäminen ja etenkin esiin nousseiden tulosten kehittämisehdotukset, ja niihin on pyrittävä vastaamaan mahdollisuuksien mukaan. Kaikkea ei voi kuitenkaan muuttaa tai korjata kerralla, vaan kannattaa ottaa muutama keskeinen kehittämiskohde ja panostaa niihin kunnolla. Kehittämiskohteille sovitaan tarvittavat toimenpiteet, dokumentoidaan ne ja seurataan niiden toteutumista. (Tie työelämään 2021.)

Työhyvinvointikyselyjä voidaan tehdä kerran vuodessa. Ne räätälöidään kullekin organisaatiolle erikseen, mutta on tiettyjä teemoja, mitkä olisi hyvä ottaa mukaan kyselyyn. Näitä ovat yhteistyö, johtaminen ja organisointi, toimintatavat, tyytyväisyys omaan työhön ja työn kuormittavuuteen, palkkaus ja henkilöstöedut sekä toiminnan tehokkuus. (Viitala 2013, luku 6.)

### 5.1 Tutkimusmenetelmä

Kvantitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan määrällistä tiedon keruuta. Sen avulla selvitetään numeerisia ja prosenttiosuuksiin liittyviä kohteita. Tutkimustavoitteisiin päästäkseen täytyy olla riittävän suuri ja edustava otos. Kun kerätään aineistoa, se on yleensä standardoitu kyselylomake valmiine vastausvaihtoehtoineen. Tuloksia voidaan havainnollistaa ja analysoida ruudukoin ja kuvioin, koska asioita kuvataan numeeristen suureiden avulla. (Heikkilä 2014, 15.) Keskeinen tekijä kvantitatiivisessa tutkimusmenetelmässä on kyselylomake. Nykyisin käytetään paljon internetissä valmiilla pohjalla saatavia lomakkeita, joihin vain itse syötetään kysymykset ja vastausvaihtoehdot. Teknologia on tehnyt helpommaksi tutkimustulosten käsittelyn ja analysoinnin. (Heikkilä 2014, 45.)

Kvalitatiivisella eli laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan tutkimuskohteen päätöksen syitä. Laadullisella tutkimuksella selvitetään kohderyhmän arvot ja asenteet. Näin voidaan ymmärtää paremmin, miksi jokin tapahtuu ja onko jotakin kehitettävää toiminnassa. Kvalitatiivista tutkimusaineistoa kerätään esimerkiksi haastatteluilla tai ryhmäkeskusteluilla. (Heikkilä 2014, 15-16.)

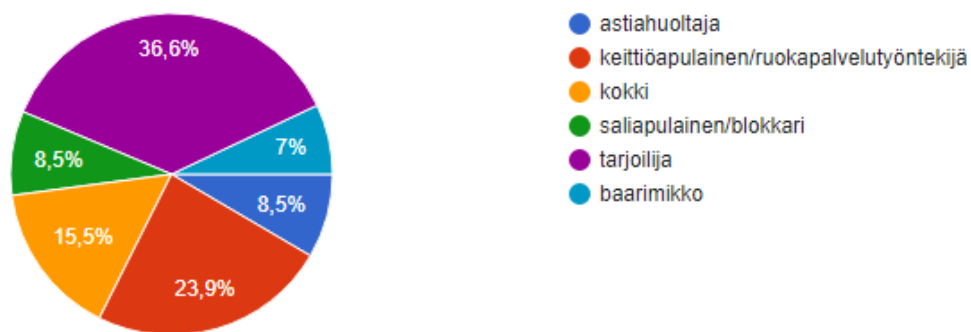
Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössä on käytetty sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista menetelmää. Perusjoukko on kaikki ravintola-alalla työskentelevät vuokratyöntekijät Suomessa, joista kyselyn otokseksi valikoitui Eezy Henkilöstöpalvelujen ravintola-alan vuokratyöntekijät Varsinais-Suomen alueella. Kysely teetettiin Google Forms- kyselylomakkeella 890 henkilölle. Kyselyssä oli kymmenen kysymystä, jotka selvittävät koronan vaikutuksia Eezy Henkilöstöpalvelujen ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin ja

tulevaisuudensuunnitelmiin. Vastauksia tuli 71 ja vastausprosentti oli näin ollen 7,9 %. Kyselyssä oli seitsemän monivalintakysymystä ja kolme avovastauskysymystä.

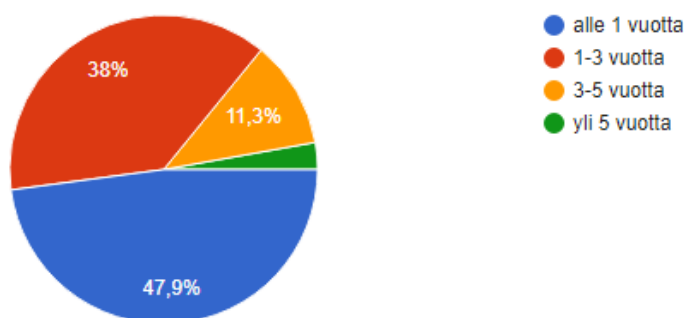
Reliabiliteetti ja validiteetti ovat keskeisiä käsitteitä tutkimuksen luotettavuudessa. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittarin tarkkuutta, täsmällisyyttä ja pysyvyyttä eli onko tutkimus toistettavissa samoin tuloksin. Validiteetti tarkoittaa mittarin pätevyyttä eli mittaako mittari juuri sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoituskin mitata. (Hakala 2018.)

## 5.2 Tulokset

Tutkimusta alustettiin kahdella taustamuuttujakysymyksellä eli mikä on ravintola-alan työtehtävä Eezy Henkilöstöpalveluilla (Kuvio 10) sekä työvuodet (Kuvio 11). Vastaajista 36,6 % työskenteli tarjoilijan työtehtävässä. Vähiten työskenteli baarimikkona. Tämä selittyy sillä, että baarimikoilla ei ole juuri ollut työtä, koska yökerhot ovat olleet kiinni pitkään tai ovat olleet rajoitetusti auki. Melkein puolet vastaajista ovat olleet töissä vasta alle vuoden Eezy Henkilöstöpalveluilla. Luulen, että aktiivisesti tällä hetkellä Eezyllä työskentelevät ovat myös olleet aktiivisempia vastaamaan tähän kyselyyn.

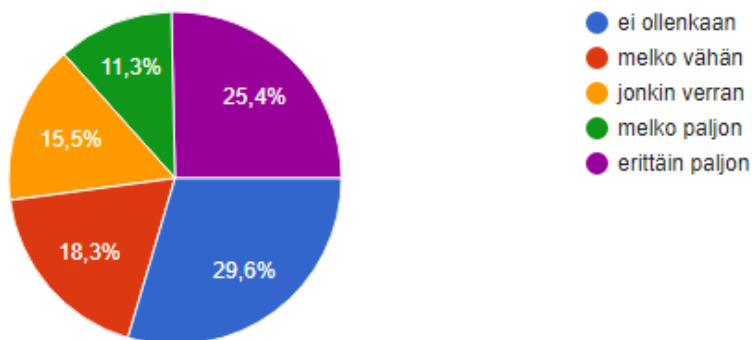


Kuvio 10: Työtehtävä Eezy Henkilöstöpalveluilla



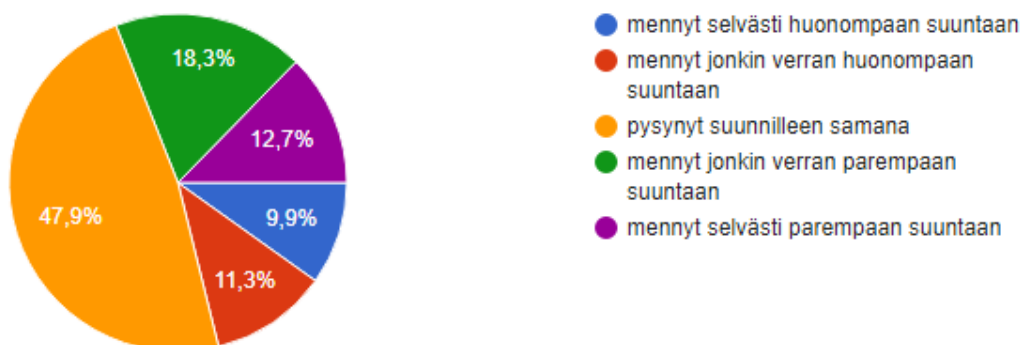
Kuvio 11: Työvuodet Eezy Henkilöstöpalveluilla

Kysyttäessä korona-ajan vaikutuksesta työhön Eezy Henkilöstöpalveluilla (Kuvio 12) ilmeni, että suurimmalla osalla vastaajista (29,6 %) koronalla ei ole ollut ollenkaan vaikutusta. Mutta sitten taas toiseksi suurimmalla osuudella (25,4 %) on ollut erittäin suuri vaikutus. Kahta ääripäätä voisi selittää se, että suurin osa kyselyyn vastanneista on aloittanut vasta tämän vuoden puolella työt Eezy Henkilöstöpalveluilla. Pahin korona-aika oli jo ennen, kun kaikki ravintolat olivat kiinni jonkin aikaa. Ravintolat avasivat ovensa kesällä rajoitusten kera toki.



Kuvio 12: Korona-ajan vaikutus työhön Eezy Henkilöstöpalveluilla

Työhyvinvointi viimeisen vuoden aikana (Kuvio 13) on suurimmalla osalla (43 vastaajalla) pysynyt suunnilleen samana. Parempaan suuntaankin on mennyt 9 vastaajalla. Tämä on varsin positiivinen tulos, vaikka toki 15 vastaajaa ilmoitti, että työhyvinvointi on mennyt jonkin verran tai selvästi huonompaan suuntaan.



Kuvio 13: Työhyvinvointi viimeisen vuoden aikana

Vastaajat listasivat suurimmaksi osaksi epäkohtia koskien työtilannetta tai työhyvinvointia. Vastanneet kertoivat avokysymyksessä, että korona-aikana töitä on ollut liian vähän tai on ollut kokonaan ilman töitä, mikä on johtanut tulojen roimaan putoamiseen. Tämä toki kyllä ymmärrettiin, että mistä työn vähyyks johtuu, eikä syyttävä sormi osu Eezy Henkilöstöpalveluihin.

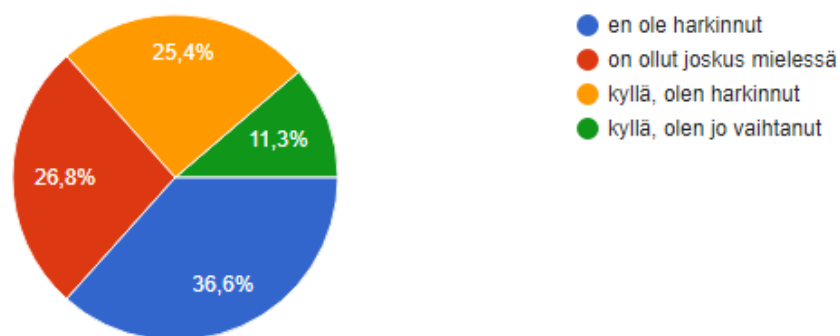
Osa kokee jatkuvaa stressiä työtunneista ja niiden riittämättömyydestä, joka aiheuttaa epävarmuutta työn saatavuuteen. Niin sanottu 0-tuntisopimus eli puitesopimus ei anna taloudellista turvaa. Palkka koettiin riittämättömäksi. Ikäväksi ja stressiä aiheuttavaksi asiaksi koettiin myös henkilökuntapula, kun on jatkuva kiire, eikä oikein ehdi pitää taukoja. Vastaajat myös kokivat mahdolliset sairauspoissaolot stressiä aiheuttavina tekijöinä.

Positiivisina asioina vastanneet kertoivat, että viimeisen vuoden aikana on kyllä löytynyt töitä. Jollei ravintola-alalta, niin kaupan puolelta osa vastaajista oli työllistynyt. Osa myös kokee, että keikkatyö on riittävä työmäärä heille tällä hetkellä. Mielikuva Eezy Henkilöstöpalveluista on yleisesti ottaen positiivinen. Yksi vastaajista kertoi, että hän on päässyt tutustumaan aivan erilaiseen johtamiskulttuuriin erikoisolosuhteissa.

Yksi vastasi näin:

Mielestäni kaikki on parantunut. Aloitin itseasiassa smilelaisena osa-aikaisena festivaali/tapahtuma työntekijänä 2017 kesällä. Eezyläisyys on aika uusi juttu siihen nähden. Aikaisemmin ei ollut mahdollisuutta esim. työterveyshuoltoon, mutta koronan vuoksi muuttunut tarjonta vaikutti keikkojen sisältöön. Itselle sattui työtapaturma kohteessa, jonka hyvästä pääsin myös työterveyden piiriin. Kokemus oli mielestäni ainutlaatuinen ja vahvisti luottamustani työnantajaan.

Kyselyn tuloksena ravintola-alan alanvaihtoa (Kuvio 14) ei ole suurin osa vastaajista harkinnut, mikä mielestäni hieman yllättää, koska uutisointi alanvaihdosta on antanut ymmärtää toista. Tulos siis yllätti positiivisesti. Tämä tulos luo toivoa paremmasta tulevaisuudesta ravintola-alan työtehtävissä.



Kuvio 14: Alanvaihdon harkinta

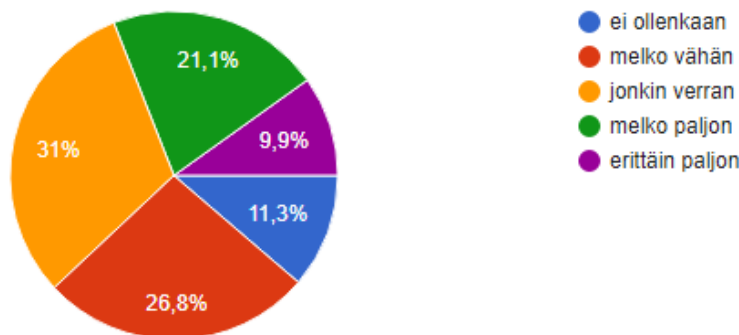
Kyselyssä kysyttiin myös vastaajien kokemuksia siitä, onko Eezy Henkilöstöpalvelut tukenut heitä riittävästi jatkamaan työuraansa (Kuvio 15). Vain kahdeksan vastaajaa koki, että ei ole saanut ollenkaan tukea. Suurin osa kuitenkin on kokenut tuen riittäväksi ja seitsemän vastaajaa on ollut erittäin tyytyväisiä tuen saatavuuteen. Yksi vastaaja koki, että kun Eezy

Henkilöstöpalvelut on yhdistynyt muutamasta eri henkilöstöpalveluyrityksestä, niin tuen saavuus on ollut selvästi heikompaa yhdistymisen jälkeen ja toiminta heikentynyt dramaattisesti.

Eezyyn yhdistämisen jälkeen työntekijöistä on tullut numeroita listassa. Kaikki informaatio toimitetaan massakanavien kautta eikä asiakasyrityksillä tai työntekijöillä ole enää kontaktia työnvälittäjään kuin ongelmatilanteissa.

Vaikka kyselyn mukaan alanvaihto ei ole kaikilla mielessä, niin yksi vastaajista kertoi näin:

Ala on ollut kriisissä jo ennen koronaa ja tarvitsee isoja muutoksia, tai henkilöstö tulee aina olemaan aliarvostettua, alipalkattua ja väliaikaista. Tällaisenaan ala ani harvoin tarjoaa kunnon uramahdollisuuksia siitä aidosti kiinnostuneille.



Kuvio 15: Työntekijöiden kokemus saamastaan tuesta Eezy Henkilöstöpalveluilla

Tutkimuksessa selvitettiin myös, miten Eezy Henkilöstöpalvelut voisi jatkossa toimia paremmin, jotta työntekijät jäisivät tai palaisivat takaisin ravintola-alan työtehtäviin (Kuvio 16). Kysymyksessä oli valittavissa kaksi tärkeintä valintaa. Muutama vastaaja sanoi, että Eezy Henkilöstöpalvelut eivät voi mitenkään vaikuttaa heidän palaamiseensa takaisin ravintola-alan töihin. Vastaajat toivoivat oikeudenmukaisempaa kohtelua ja aktiivisempaa tukea. Myös palkkiojärjestelmän kehittämistä toivottiin ja erilaisten henkilöstöetujen lisäämistä. Ehdottoman tärkeää olisi palkankorotus, jotta työn arvostus nousisi ja palkalla tulisi toimeen. Yksi vastaaja oli sitä mieltä, että Eezy Henkilöstöpalvelujen ei tarvitsisi tehdä mitään paremmin, koska työn arvostus löytyy omasta itsestä.

Itselle merkitsee edelleen tärkeimpänä keikkakohteen työyhteisö ja se arvostus, joka tulee omasta panostuksesta tehdä mahdollisimman hyvää tulosta/antaa enemmän kohteelle. Yritän luoda toiselle hyvän alun työpäivään, kun lähdän osaltani kotiin.



Kuvio 16: Miten Eezy Henkilöstöpalvelut voisi jatkossa toimia paremmin

## 6 Pohdinta

Kyselyn tavoitteena oli selvittää, miten Eezy Henkilöstöpalvelujen ravintola-alan vuokratyöntekijät ovat kokeneet korona-ajan, ja miten Eezy Henkilöstöpalvelut voisivat jatkossa toimia paremmin työntekijöidensä työhyvinvoinnin takaamiseksi.

Tutkimuksen 7,9 % vastausprosentti oli aika alhainen, mutta kuitenkin mielestäni riittävä saamaan todellisen kuvan tämän hetken Eezy Henkilöstöpalvelujen ravintola-alan työntekijöistä. Alhaisesta vastausprosentista voisi päätellä sen, että Eezy Henkilöstöpalvelujen kirjoilla on sellaisia henkilöitä, jotka eivät ole enää pitkään aikaan tehneet töitä yrityksen kautta tai eivät ole koskaan tehneetkään yhtään vuoroa. Melkein puolet vastanneista oli aloittanut vasta alle vuosi sitten työskentelyn Eezy Henkilöstöpalveluilla, joten tämän hetken aktiiviset työntekijät ovat varmasti edustettuina tässä kyselyssä. Korona-aika ei ollut vaikuttanut vastaajiin niin paljoa, kuin olisin ensin hypoteettisesti ajatellut. Tässäkin kysymyksessä tulee tosin esiin se, että vastaajat ovat suurimmalta osalta olleet vasta alle vuoden Eezy Henkilöstöpalvelujen vuokratyöntekijöinä, eivätkä kaikki rajoitukset ja sulut ole koskeneet kaikkia tähän kyselyyn vastanneita.

Kysymys työhyvinvoinnista oli mielestäni mielenkiintoinen. Koronan ei ollut vaikuttanut työhyvinvointiin kaikkiin suuresti, vaan työhyvinvointi oli pysynyt suunnilleen samana lähes puolella vastaajista. Molemmat ääripäät olivat kuitenkin edustettuina myös. Voi olla, että koska korona on ollut jo muutamia vuosia, niin ihmiset ovat jo vähän osanneet käsitellä muutosten tuomia haasteita jopa ravintola-alan tehtävissä, vaikka tänä vuonna on menty edestakaisin ravintolarajoitusten kanssa. Alanvaihdon tehneitä oli vastaajista 11,3 %. Selvästi suurin osa eli 36,6 % ei ollut harkinnut alanvaihtoa ollenkaan. Tulos on varsin positiivinen ja lupaa hyvää tulevaisuuden kannalta Eezy Henkilöstöpalveluille.

Kysymyksessä, miten Eezy Henkilöstöpalvelut voisivat tukea jatkossa paremmin vuokratyöntekijöitään, tuli sellaisia vastauksia, joita ajattelinkin tulevan. Kaikkiin esille nousseisiin asioihin Eezy Henkilöstöpalvelut ei suoraan voi vaikuttaa, kuten palkankorotuksiin, mutta Eezy Henkilöstöpalvelut voisi ajatella kehittää toimintaansa jollakin palkkiojärjestelmän lanseeraamisella tai henkilöstöetujen lisäämisellä. Luulen, että tähän viittaa myös tuo oikeudenmukaisempi kohtelu, eli vuokratyöntekijät ja ravintolan oma henkilökunta olisi mahdollisimman paljon ns. samalla viivalla. Aktiivisen tuen antaminen osoittautui tärkeäksi, ja tähän onkin hyvä Eezyn panostaa jatkossa, jotta työntekijät eivät tuntisi itseään pelkiksi numeroiksi listalla, vaan saisivat henkilökohtaista tukea. Massaviesteistä luopumista ehdotettiin, ja puhelin onkin edelleen tärkeä henkilöstökonsulttien työväline, vaikka digitalisaatio on tullut jäädäkseen.

Kokonaisuudessaan olen sitä mieltä, että kysely vastasi siihen, mitä halusinkin tietää eli tutkimuksen luotettavuudesta puhuttaessa valideiteetti on toteutunut. Tutkimuksen reliabiliteetti eli toistettavuus ei välttämättä päde, koska kesällä 2021 ravintolat saivat avata ovensa ja vuokratyöntekijöistä oli kova pula. Syksyllä 2021 tuli taas uusia rajoituksia ja koronapandemia on laajentunut jälleen, mikä tarkoittaa sitä, että mahdollisesti tähän kyselyyn vastanneet eivät olisi antaneet näin positiivisia vastauksia. Myös koronapassin käyttöönotto ravintoloissa on saattanut vaikuttaa vuokratyön käyttöön ravintoloissa, jos se on vaikuttanut ravintola-asiakkaiden määrän putoamiseen. On kuitenkin hienoa, että tähän kyselyyn vastanneet olivat aika hyvällä fiiliksellä työelämänsä suhteen ravintola-alalla, vaikka juuri tämä ala on tapahtumalan lisäksi kärsinyt koronasta eniten, ja valitettavasti kärsii edelleen. Eezy Henkilöstöpalvelut kertoivat työelämän palautteesta tästä opinnäytetyöstä, että he kehittävät jatkuvasti uusia ratkaisuja työmarkkinoiden ja työntekijöiden kohtaamisongelmaan, ja tämä työ tarjoaa uuden näkökulman asiaan. Opinnäytetyön tutkimustuloksissa korostui aktiivisen tuen merkitys sekä uuden työvoiman määrä vastanneissa. Tämä kysely antaa hyvän toivoa paremmasta tulevaisuudesta Eezy Henkilöstöpalveluille. Pienillä asioilla voi olla suuri vaikutus vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin, ja sitä Eezy Henkilöstöpalvelujen kannattaakin vaalia nyt ja jatkossa.

## Lähteet

## Painetut

Berlin, S. 2019. Palkitseva työ. Viro: Meedia Zone

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

Leiviskä, E. 2011. Työ täynnä elämää: työn merkityksellisyyden seitsemän lähdettä. Helsinki: Tietosanoma

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uudistettu painos. Helsinki: Edita

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

Saarinen, M. 2011. Majoitus- ja ravitsemisalán työsuhdeasiat. 21.uudistettu painos.

Sinokki, M. 2016. Työmotivaatio. Tallinna: Printon.

Violainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand

## Sähköiset

Aura, O. 15.2.2018. Sitoutuminen osana henkilöstötuottavuutta. Viitattu 31.10.2021.  
<https://www.ossiaura.com/auran-faktat-blogi/category/sitoutuminen>

Eezy Henkilöstöpalvelut. 2021. <https://www.eezy.fi/fi/palvelut/yritykset/t/toimialat/hotelli-ja-ravintola>

Elinkeinoelämän keskusliitto. 10/2021. Elinkeinoelämän keskusliiton Suhdannebarometri. Viitattu 31.10.2021. <https://www.mara.fi/media/sb-lokakuu-2021.pdf>

Hakala, M. 25.3.2018. Tutkimusmenetelmien soveltaminen. Viitattu 4.12.2021. <http://tutkimusmenetelmablogi.blogspot.com/2018/03/maarallisen-tutkimuksen-luotettavuus.html>

Harni, E. 22.5.2020. Koronakriisistä selviäminen ei riitä - siitä pitää myös oppia. Viitattu 29.10.2021. <https://www.kansanuutiset.fi/artikkeli/4263891-koronakriisista-selviaminen-ei-riita-siita-pitaa-myos-oppia>

Helsingin seudun kauppakamari.26.8.2021. Matkailu- ja ravintola-alan osaajapula leviää käsiin ilman pikaisia ratkaisuja. Viitattu 13.10.2021. <https://www.sttinfo.fi/tiedote/matkailu-ja-ravintola-alan-osaa-japula-leviaa-kasiin-ilman-pikaisia-ratkaisuja?publisherId=26487429&releaseId=69916814>



Henkilöstöpalveluyritysten liitto. 2018. Vuokratyöntekijätutkimus. Viitattu 31.10.2021.

<https://hpl.fi/vuokratyontekijatutkimus/>

Hyppänen, R. 2013. Esimiesosaaminen: liiketoiminnan menestystekijä. 3. uudistettu painos. E-kirja. Viitattu 15.10.2021. Helsinki: Edita

Leppänen, P. 19.3.2021. Ravintoloiden työntekijöistä puolet kärsii nyt toimeentulo-ongelmista - baarimestari alan mustamaalauksesta: "Kuin olisi töissä synninpesässä". Viitattu 15.10.2021. <https://yle.fi/uutiset/3-11845167>

Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. E-kirja. Viitattu 3.11.2021. Helsinki: Talentum Pro

Matkailu - ja ravintolapalvelut MaRa Ry. 2021. <https://www.mara.fi/toimiala/ennusteet/liikevaihtoennuste.html>

Mieli ry. 2021.26.7.2021. Kriisit kuuluvat elämään. Viitattu 29.10.2021. <https://mieli.fi/vaikea-elamantilanne/kriisit-kuuluvat-elamaan/>

Mieli ry. 2021. Työpaikan kriisit ja muutokset. Viitattu 25.10.2021. <https://mieli.fi/materiaalit-ja-koulutukset/tietoa-mielenterveyden-vahvistamisesta/tyoelamanmielenterveys/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset2/tyopaikan-kriisit-ja-muutokset/>

Mieli ry. 2021. 28.9.2021. Shokista uuteen alkuun. Viitattu 29.10.2021. <https://mieli.fi/vaikea-elamantilanne/shokista-uuteen-alkuun/>

Palvelualojen ammattiliitto. 24.2.2020. Vuokratyö. Viitattu 24.10.2021.

<https://www.pam.fi/wiki/vuokratyo.html>

Rauramo, P. 2013. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Viitattu 10.10.2021. [https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi\\_muutostilanteissa.pdf](https://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf)

Roslund. R. 17.6.2021. Kokki Henri Alén pelkää, että ravintola-alalle tulee työntekijäpula koronan jäljiltä - "Monet ovat vaihtaneet alaa, ja minä ymmärrän heitä". Viitattu 12.10.2021.

<https://yle.fi/uutiset/3-11987648>

Siponen, K. & Miettinen, J. 10/2012. Työelämä tutkimus. Työtä kahden yrityksen alaisuudessa. Sitoutuminen vuokratyössä ja vuokratyön ristiriidat. Viitattu 24.10.2021. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87316/46247>

Skhole. 5.6.2020. 3 tärkeintä keinoa selviytyä koronakriisistä. Viitattu 29.10.2021.

<https://www.skhole.fi/blogi/3-tarkeinta-keinoa-selviytya-koronakriisista>

Tie työelämään. 7.4.2021. Työhyvinvointi ja työkyky. Viitattu 25.10.2021. <https://tietyoelamaan.fi/keinot-tyokyvyn-tueksi/tyoelamassa/tyopaikan-keinot/tyohyvinvoinnin-kartoitus/>

Tilastokeskus. 7.5.2020. Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019. Viitattu 22.10.2021.

[https://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti\\_2019\\_13\\_2020-05-07\\_kat\\_002\\_fi.html](https://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 11/2017. Vuokratyöopas. Viitattu 22.10.2021. <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>

Työsopimuslaki. 26.1.2001/55. Viitattu 24.10.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P2>

Työsuojele. 19.4.2021. Lomapalkka- ja korvaus. Viitattu 23.10.2021. <https://www.tyosuojele.fi/tyosuhde/vuosiloma/lomapalkka-ja-korvaus>

Työsuojele. 19.4.2021. Vähimmäisehdot. Viitattu 24.10.2021. <https://www.tyosuojele.fi/tyosuhde/vuokratyo/vahimmaisehdot>

Työterveyslaitos. 2021. Viitattu 15.10.2021. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus. 2015. 3. uudistettu painos. Viitattu 23.10.2021. [https://ttk.fi/files/4633/Henkilostovuokraus\\_ja\\_tyoturvallisuus.pdf](https://ttk.fi/files/4633/Henkilostovuokraus_ja_tyoturvallisuus.pdf)

Työturvallisuuslaki. 23.8.2002/738. Viitattu 24.10.2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>

Uusitalo, K. 22.7.2021. Ravintola-alaa vaivaa nyt niin kova työntekijäpula, että jotain on tehtävä - ravintolapomo puuttuisi alan sunnuntailisiin. <https://yle.fi/uutiset/3-12021811>

Valtioneuvoston julkaisuja. 19/2020. Hyvinvoinnin ja tasa-arvon vahvistaminen koronakriisin aikana ja sen jälkeen. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162283/VN\\_2020\\_19.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162283/VN_2020_19.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

Varma.10/2018. Muutos haastaa työhyvinvoinnin. Viitattu 20.10.2021. <https://tyohyvis.fi/assets/files/2018/10/Muutos-haastaa-ty%C3%B6hyvinvoinnin-opas.pdf>

Viirret, R. Kaleva. 29.10.2021. Kannattaisiko sittenkin nostaa palkkoja? Viitattu 29.10.2021. <https://www.kaleva.fi/kannattaisiko-sittenkin-nostaa-palkkoja/4069691>

Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: Strategien kilpailutekijä. Viitattu 25.10.2021. E-kirja. Helsinki: Edita

Julkaisemattomat

Google Forms -kysely Eezy Henkilöstöpalvelujen ravintola-alan työntekijöille

## Kuviot

Kuvio 1: Henkilöstövuokrauksen osapuolet (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 6).....	7
Kuvio 2: Vuokratyöntekijäsegmentit 2018 (Henkilöstöpalveluliitto 2021).....	9
Kuvio 3: Työhyvinvoinnin osa-alueet (Mukaillen Virolainen 2012, 12) .....	13
Kuvio 4: Affektiivinen työhyvinvoinnin malli (Mukaillen Virolainen 2012,14; Warr 1994) .....	14
Kuvio 5: Tunteet muutosprosessissa (Hyppänen 2013, luku 9) .....	17
Kuvio 6: Hertzbergin kaksifaktoriteoria (Mukaillen Sinokki 2016, 106; Hertzberg 1959) .....	18
Kuvio 7: Maslowin tarvehierarkia (Mukaillen Sinokki 2016, 74; Maslow 1943) .....	19
Kuvio 8: Sitoutuminen työnantajaan (Mukaillen Aura 2018).....	20
Kuvio 9: Kysely alanvaihdosta 7/21 (Yle 2021) .....	22
Kuvio 10: Työtehtävä Eezy Henkilöstöpalveluilla .....	26
Kuvio 11: Työvuodet Eezy Henkilöstöpalveluilla .....	26
Kuvio 12: Korona-ajan vaikutus työhön Eezy Henkilöstöpalveluilla .....	27
Kuvio 13: Työhyvinvointi viimeisen vuoden aikana .....	27
Kuvio 14: Alanvaihdon harkinta.....	28
Kuvio 15: Työntekijöiden kokemus saamastaan tuesta Eezy Henkilöstöpalveluilla .....	29
Kuvio 16: Miten Eezy Henkilöstöpalvelut voisi jatkossa toimia paremmin.....	30

## Taulukot

Taulukko 1: Palvelualojen liikevaihtoindeksi (MaRa 2021, Tilastokeskus 2021) .....	24
Taulukko 2: Elinkeinoelämän suhdannebarometri matkailu- ja ravintolapalvelut (10/2021, 20) .....	24

## Liitteet

Liite 1: Tutkimuksen kyselylomake .....	37
---	----

Liite 1: Tutkimuksen kyselylomake

1. Missä työtehtävässä työskentelet?
  - astiahuoltaja
  - keittiöapulainen/ruokapalvelutyöntekijä
  - kokki
  - saliapulainen/blokkari
  - tarjoilija
  - baarimikko
  
2. Kuinka monta vuotta olet työskennellyt Eezy Henkilöstöpalveluilla?
  - alle 1 vuotta
  - 1-3 vuotta
  - 3-5 vuotta
  - yli 5 vuotta
  
3. Onko korona-aika vaikuttanut työhösi Eezy Henkilöstöpalveluilla?
  - ei ollenkaan
  - melko vähän
  - jonkin verran
  - melko paljon
  - erittäin paljon
  
4. Arvioi työhyvinvointisi kehitystä Eezy Henkilöstöpalveluilla viimeisen vuoden aikana.  
Onko kehitys...
  - mennyt selvästi huonompaan suuntaan
  - mennyt jonkin verran huonompaan suuntaan
  - pysynyt suunnilleen ennallaan
  - mennyt jonkin verran parempaan suuntaan
  - mennyt selvästi parempaan suuntaan
  
5. Miten korona-aika vaikuttanut työhösi ja/tai työhyvinvointiisi Eezy Henkilöstöpalveluilla?

6. Oletko harkinnut alanvaihtoa viimeisen vuoden aikana?
  - en ole harkinnut
  - on ollut joskus mielessä
  - kyllä, olen harkinnut
  - kyllä, olen jo vaihtanut
  
7. Tukeeko Eezy Henkilöstöpalvelut työntekijöitä jatkamaan työrullaan?
  - ei ollenkaan
  - melko vähän
  - jonkin verran
  - melko paljon
  - erittäin paljon
  
8. Onko korona-aika muuttanut mielikuvaasi Eezy Henkilöstöpalveluista? Jos on, niin miten?
  - ei ollenkaan
  - melko vähän
  - jonkin verran
  - melko paljon
  - erittäin paljon
  
9. Miten Eezy Henkilöstöpalvelut voisi tukea sinua jatkossa paremmin, jotta jäisit tai palaisit Eezy Henkilöstöpalveluille ravintola-alan työtehtäviin? Valitse 2 tärkeintä.
  - palkankorotus
  - henkilöstöedut
  - enemmän aktiivista tukea Eezyn toimihenkilöiltä
  - palkkiojärjestelmän kehittäminen
  - määräaikaisien tai toistaiseksi voimassa olevien työsuhteiden lisääminen
  - jotain muuta, mitä?
  
10. Onko jotain muuta mitä haluaisit kertoa?