

Jessi-Reetta Valikainen

## **VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖMOTIVAATIO**

Tutkimus vuokratyöntekijöiden motiiveista

# **VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖMOTIVAATIO**

Tutkimus vuokratyöntekijöiden motiiveista

Valikainen Jessi-Reetta  
Opinnäytetyö  
Syksy 2021  
Liiketalous  
Oulun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Esimiestyö ja henkilöstöhallinto

---

Tekijä: Jessi Valikainen

Opinnäytetyön nimi: Vuokratyöntekijöiden työmotivaatio: tutkimus vuokratyöntekijän motiiveista

Työn ohjaaja: Matti Sippola

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: 12/2021

Sivumäärä: esim. 43 + 1 Liite

---

Opinnäytetyö tehtiin yhteistyössä henkilöstövuokrauksen toimialalla toimivan yrityksen kanssa. Yrityksen toiminta ulottuu usealle toimialalle ja koko Suomen laajuisena, mutta opinnäytetyön tutkimus rajataan maantieteellisesti koskemaan Oulun aluetta ja toimialakohtaisesti matkailu-, ravitsemus- ja catering alalla työskenteleviin vuokratyöntekijöihin. Taustalla vaikuttaa paljon myös uutisoitu työntekijäpula, joka näkyy myös vuokratyöntekijöitä tarjoavassa yrityksessä – työntekijöitä ei ole tarpeeksi täyttämään asiakasyritysten henkilöstötarpeita. Opinnäytetyössä tarkastellaan motivaation ja perehdytyksen vaikutusta vuokratyössä, ja tutkimuksessa haluttiin löytää ja tunnistaa vuokratyöntekijöitä motivoivia tekijöitä.

Tutkimuksen tietoperustaan valikoitui faktaa vuokratyöstä yleisesti. Yleisesti paljon negatiivisissä keskustelua herättävä vuokratyön ja sen kehittämiskohteiden lisäksi siitä kuitenkin hyötyvät sekä työntekijät, asiakasyritykset että henkilöstövuokrausyrityskin. Vuokratyö on tapa työllistää ihmisiä, jotka muutoin voisivat jäädä ilman töitä. Vuokratyön kolmikantaista suhdetta säätelevät lait ja työehtosopimukset samoissa määrin mitä tavanomaisia työnantajan ja työntekijän välisiä työsuhteitakin muutamia poikkeuksia ja erikoisuuksia lukuun ottamatta. Teoriaosiossa puhutaan myös motivaatiosta ja sen merkityksestä sekä työntekijän että yrityksen hyvinvointiin sekä perehdytyksestä. Lähdeaineisto painottuu henkilöstöpalvelualan liiton materiaaleihin ja tutkimuksiin sekä teoriapohjaiseen kirjallisuuteen.

Tutkimusmenetelmäksi valittiin informoitu kyselytutkimus, joka toteutettiin puhelinhaastatteluin. Haastattelun kysymyksen jaettiin viiteen pääosiin, joissa oli kahdesta viiteen kysymystä. Osioita ovat nykytila/status, urapolku, työnantajakuva, motivaatio ja palaute. Tutkimuksen data käsiteltiin sisällönanalyysejä käyttäen, jolloin tuloksista pystyttiin tunnistamaan kysymys- ja osiokohtaisesti tärkeimpiä käsitteitä.

Tutkimuksen tuloksena pystyttiin tunnistamaan työntekijöitä motivoivia tekijöitä. Vertaamalla näitä Henkilöstöpalveluliiton tutkimukseen (2018 b), pystytään tunnistamaan samoja tuloksia molemmista tutkimuksista. Työntekijöiden mielestä selkeästi työssä motivoivin tekijä oli palkka, mutta taloudellinen ja ulkoinen motivaatio ei ole yhtä vahvaa kuin sisäinen motivaatio.

Tutkimuksesta voidaan päätellä, että muun muassa yrityksen kokonaiskuvan ja -palveluiden esittely työntekijöille mahdollisesti motivoi sellaisia työntekijöitä, joiden tulevaisuuden suunnitelmat eivät liity siihen toimialaan tai työtehtäviin, joilla he tällä hetkellä työskentelevät. Tutkimuksen tuloksia pohjana käyttäen, opinnäytetyöhön suunniteltiin myös selkeä ja vaihe vaiheelta kuvattu rekrytointipolku, joka toimii rekrytoijan työkaluna auttaen häntä tunnistamaan ja tukemaan työntekijää hänen työuransa alussa ja aikana.

---

Asiasanat: Motivaatio, vuokratyö, henkilöstövuokraus, perehdytys, työelämä.

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences  
Degree Programme in Business Administration, Option of Managerial work and HR

---

Author: Jessi-Reetta Valikainen

Title of thesis: Vuokratyöntekijöiden työmotivaatio: tutkimus vuokratyöntekijän motiiveista

Supervisor: Matti Sippola

Term and year when the thesis was submitted: 12/2021

Number of pages: e.g., 43 + 1 appendix

---

The purpose of this thesis was to study temporary agency's employees work motivation. The study aimed to find factors influencing motivation and new ways to employ more and more temporary workers. The survey questions included questions on five sections - current status, career path, employer image, motivation, and feedback / development suggestions. From the responses, it was possible to deduce development proposals that could increase the motivation of the temporary employee and the recruitment path as a tool for recruiters.

The theoretical part of the thesis contains information about the special features of temporary work, its development targets and the legislation concerning temporary work in Finland. In addition, the theory talks about motivation, the effect of motivation and the means of enhancing it, as well as induction. The theory is strongly based on the basic literature in the field and the publications of the Association of the Personnel Services Industry.

The survey was conducted by interviewing employees via telephone, who had worked less than ten shifts during September 2021. The number of employees who participated in the study remained small, so the results of the study could not be directly extended to the entire target group of the study. Still, the study found phenomena that would be recommended for a closer look at in support of employee motivation. The study concludes that motivation can be improved, for example, by informing employees about the whole of the temporary employment business and working life services that can support the employee's career advancement and long-term work in the temporary employment business.

---

Keywords: Motivation, temporary work, staffing services, work, job orientation, working life.

## Sisällysluettelo

<b>1</b>	<b>JOHDANTO</b> .....	<b>6</b>
<b>2</b>	<b>Kehittämistehtävä</b> .....	<b>8</b>
2.1	Tutkimuskysymykset.....	9
2.2	Rajaus .....	9
<b>3</b>	<b>Tietoperusta</b> .....	<b>11</b>
3.1	Vuokratyön hyödyt ja kehityskohteet käyttäjäryitykselle ja työntekijälle.....	12
3.2	Työmotivaatio.....	15
3.3	Työmotivaation vaikutus työhön ja tuloksellisuuteen.....	17
3.4	Perehdyttäminen .....	18
<b>4</b>	<b>Tutkimusmenetelmät</b> .....	<b>20</b>
4.1	Toteutustapa ja aineistonkeruumenetelmät .....	21
4.2	Aineiston analyysimenetelmät:.....	22
<b>5</b>	<b>Tutkimus – Vuokratyöntekijöiden motivaatiotekijät</b> .....	<b>23</b>
5.1	Haastattelukysymykset .....	23
5.2	Tutkimuksen eteneminen .....	25
5.3	Tutkimusten tulosten analysointi .....	25
<b>6</b>	<b>Johtopäätökset</b> .....	<b>34</b>
6.1	Nykytila / status.....	34
6.2	Urapolku.....	35
6.3	Työnantajakuva .....	35
6.4	Motivaatio .....	36
6.5	Palaute ja kehitysehdotukset.....	37
6.6	Työkalu hr-konsulteille: perehdytyspolku työntekijän työuran tukemiseksi .....	37
<b>7</b>	<b>POHDINTA</b> .....	<b>40</b>
<b>8</b>	<b>Lähdeluettelo</b> .....	<b>42</b>
	<b>Liite</b>	

# 1 JOHDANTO

Vuokratyö on kiistelty työsuhdemuoto, josta puhutaan sekä puolesta että vastaan. Vuokratyön käyttämisen tarve on lisääntyvissä määrin ja työntekijät työskentelevät useilla toimialoilla, niin suorittavassa ja yksinkertaisissa tuotannon työtehtävissä kuin asiantuntijatyössäkin. Vuokratyöntekijöitä on yhtä moneen lähtöön iän, osaamisen, koulutustaustan ja persoonallisen elämäntilanteen omaavia tekijöitä kuin on eri alojen yrityksiäkin erityislaatuilla tarpeillaan.

Opinnäytetyön tekijällä on omakohtaista kokemusta vuokratyöstä sekä vuokratuna työntekijänä, että henkilöstövuokrausyrityksen toimihenkilönä. Työkoke-  
musta työntekijän roolista on noin 2 vuotta ja toimihenkilönä 1,5 vuotta. Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii valtakunnallinen ja monitoimialainen henkilöstöpalvelualan yritys, ja tutkimuksen kohteena ovat sen vuokratyöntekijät. Toimeksiantajayrityksen laajuuden vuoksi aihetta on rajattu maantieteellisesti ja toimialakohtaisesti, rajaus tarkennetaan tekstissä myöhemmin (luku 2.2.).

Työmarkkinoilla puhutaan jatkuvasti kasvavasta työntekijäpulasta, joka vaikuttaa yrityksiin sen koosta ja toimialasta riippumatta. Myöskään henkilöstövuokrausala ei ole tältä ilmiöltä turvassa, eikä alan yritysten työtä helpota toimialan yllä leijuva negatiivinen kuva. Opinnäytetyön tutkimuksen tarkoituksena on pyrkiä löytämään työntekijöiden työllistämistä ja rekrytointia helpottavia keinoja keskittymällä tutkimaan työntekijän motivaatiotekijöitä.

Tutkimuksen ongelmana on löytää motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, joiden avulla työntekijää on mahdollista työllistää enemmän kuin aiemmin. Toisaalta taas osalla työntekijöistä voi olla erilaisia syitä pitää yllä aktiivista työsuhdetta henkilöstövuokrausyritykseen kuitenkin siellä koskaan työskentelemättä. Tutkimuksessa halutaan löytää myös nämä tekijät, jotta voidaan arvioida, pystyykö näitä työntekijöitä työllistämään tulevaisuudessa vai onko resurssien käyttäminen kannattamatonta. Näiden kahden tutkimusongelman myötä, opinnäytetyön keskittyy vahvasti teoriapohjaltaan motivaation.

Tutkimusta toteutettiin osana toimeksiantajayrityksen hr-konsulttien ja rekrytoijien päivittäistä työtä. Tutkittavaksi otokseen päätyi 10 työntekijää eri ikäluokista sen mukaan, kun heihin satuttiin olemaan yhteydessä, he täyttivät tutkimukseen osallistuvan kriteerit ja halusivat vapaaehtoisesti vastata kysymyksiin. Kysely tehtiin puhelinhaastattelulla ja kysymysten asettelu ja avoimuus jättivät haastattelijalle mahdollisuuden kysyä tarkentavia kysymyksiä tai selittää kysymys niin, että kaikki tutkittavat pystyivät sen ymmärtämään samalla lailla.

Itse tutkimuksen lisäksi, opinnäytetyössä luodaan rekrytointiin ja hr-konsulteille käytännön työkalu uuden työntekijän seurannan ja opastamisen tueksi. Rekrytointipolkua voidaan soveltaa useisiin toimialoihin ja monenlaisia rekrytointitarpeisiin. Rekrytointipolun pääasiallinen käyttötarkoitus on aktiivisesti ja hallitusti pystyä tukemaan työntekijää hänen työuransa erilaisiin vaiheisiin ja tarpeisiin ja luoda hänen kanssaan työelämän unelmia.

## 2 KEHITTÄMISTEHTÄVÄ

Ravintola-ala on kärsinyt vuoden 2020 koronapandemian jälkeen suuresta työntekijäpulasta, sillä useat alan ammattilaiset ovat pitkien lomautusten tai työn päättymisten jälkeen lähteneet työskentelemään toiselle toimialalle tai opiskelemaan. Työikäisten määrä Suomessa on muutenkin vähenemässä vanhempien ammattilaisten siirtyessä eläkkeelle tai vaihtamassa alaa fyysisesti kevyempään työhön. Alalla kaivataan uusia osaajia pikaisesti ja jo olemassa olevan työntekijöiden osaamista ja työvoimaresursseja tulisi hyödyntää tehokkaasti.

Toimeksiantajayrityksessä on jo tunnistettu olemassa olevista työntekijöistä 2 ryhmää, joita halutaan motivoida aktiiviseen työskentelyyn. Ensimmäiseen ryhmään kuuluvat he, jotka työskentelevät vähän tai satunnaisesti ja toiseen ryhmään ne työntekijät, joilla on aktiivinen työsuhde, mutta ei tehtyjä työtunteja. Tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, millaisia työntekijöitä näistä ryhmistä löytyy ja minkälaisia asioita he kokevat motivoiviksi tekijöiksi. Tutkimusten tulosten analysoinnin perusteella pystytään mahdollisesti luomaan uusia käytännön työkaluja näiden työntekijöiden aktiivisemmaksi työllistämiseksi. Vaihtoehtoisesti tuloksista voidaan löytää asioita, jotka tällä hetkellä vähentävät työn tekemisen innokkuutta tai huomioita, joita uuden työntekijän rekrytoinnissa on hyvä ottaa tulevaisuudessa huomioon.

Lisäksi tutkimuksen pohjalta on tarkoitus luoda selkeä rekrytointipolku hyödyntäen olemassa olevia käytäntöjä, aineistosta saatua dataa ja toimeksiantajan käytössä olevaa teknologiaa. Rekrytointipolun tulee olla helppokäyttöinen työkalu hr-konsulttien ja rekrytoijien päivittäiseen käyttöön ja työntekijän työskentelyn seurannan tueksi. Rekrytointipolkua aktiivisesti käyttämällä pystytään mahdollisesti keräämään informaatiota myöhempään käyttöön ja seuraamaan uusien rekrytointien aktiivisuutta pitkälläkin aikajänteellä.



## 2.1 Tutkimuskysymykset

Tutkimuksen pääkysymykset muotoutuivat toimeksiantajayrityksen määrittelemästä ongelmasta työllistää vähän työskenteleviä tai epäaktiivisia työntekijöitä enemmän kuin aiemmin. Samalla halutaan ymmärtää, miksi osalla työntekijöistämme on aktiivinen työsuhde, mutta eivät työskentele ollenkaan. Pääkysymyksiä ovat:

1. Miten epäaktiivisesti ja satunnaisesti työskenteleviä työntekijöitä voidaan työllistää enemmän ja aktiivisemmin?
2. Miksi vuokratyöntekijä haluaa pysyä työntekijälistoilla, vaikkei työskentele ollenkaan? Kannattaako tämän tyyppisiä työntekijöitä yrittää motivoida töihin?

Tutkimuksen tarkoituksena on löytää vastauksia ja käytännöllisiä työkaluja myös seuraaviin alakysymyksiin.

- Mistä syntyy vuokratyöntekijöiden työmotivaatio
- Mitkä asiat lisäävät motivaatiota
- Miten työntekijöitä voi motivoida aktiiviseen työskentelyyn

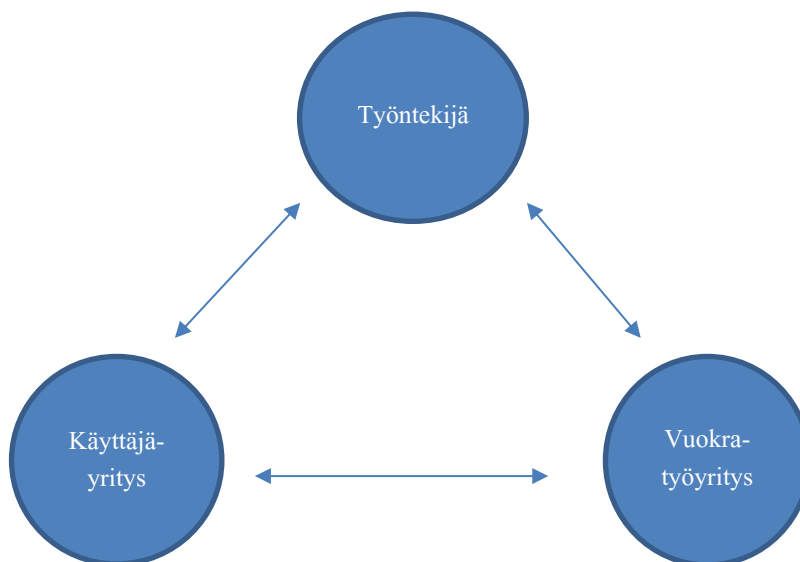
## 2.2 Rajaus

Maantieteellisesti tutkimus rajataan koskemaan Oulun alueen vuokratyöntekijöitä ja työntekijöiden välitystoimintaa hotelli-, ravintola- ja catering toimialalla. Tavoitteena on tyypitellä työntekijät homogeenisiin ryhmiin ja löytää näistä ryhmistä yhteneväisiä asioita, joita toimeksiantajayrityksen konsulttien olisi hyvä ottaa huomioon päästäkseen tavoitteisiinsa työllistää työntekijöitä tehokkaasti ja aktiivisesti. Tutkimuksen tulokset soveltuvat näin ollen parhaiten juuri Oulun alueen tilanteeseen, sillä tutkimus pohjataan tälle rajaukselle. Tuloksia on kuitenkin mahdollista soveltaa tietyn ehdoin myös muualla Suomessa, kunhan olosuhteet ja ongelmat ovat samankaltaisia.

Tutkimus halutaan pitää tiiviinä ja rajattuna, sillä laadullisessa tutkimuksessa on paljon taustavaikuttajia, jotka tutkimustulosten analysoinnissa tulee ottaa huomioon. Rajaus myös tiukka, sillä tutkimuksen toteutukseen käytettävät henkilöresurssit ovat vähäisiä. Tutkimuksen aikataulu laajemmalla rajauksella voisi venyä, jolloin tutkimuksen ajankohtaisuus ei välttämättä pitäisi enää paikkaansa. Sekä toimiala että toimeksiantajan organisaatio on nopeasti muuttuva ja sesonkien vaikutuksille altis, jolloin liian pitkäksi venynyt tutkimus ei välttämättä enää vastaa nykyisen hetken tilannetta ja tulokset eivät palvele käytännön toimintaa. Työelämässä ja kyseisellä toimialalla uudistumiskyky ja reagointinopeus ovat ehto yrityksen kilpailukyvyille.

### 3 TIETOPERUSTA

Työvoiman vuokraus on yleistynyt viimeisien 20 vuoden aikana. Erityiseksi vuokratyön tekee se, että tavallisen työsuhteen kahden osapuolen sijaan vuokratyösuhteessa on kolme osapuolta: työntekijä, henkilöstöpalveluyritys sekä asiakas eli käyttäjäyritys. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13–14.) Käyttäjäyritys voi päätyä vuokratyövoiman käyttöön useista syistä. Työn epäsäännöllisyys tai erityisluontoinen lyhytaikainen tarve ovat pääsääntöiset syyt työvoiman vuokraamiseen, jolloin tarvittavia henkilöstöresursseja pystyy muokkaamaan nopealla aikataululla. (Hietala ym. 2014, 20–21.) Alla olevasta kuviosta 1. selviää näiden kolmen osapuolen välinen suhde.



*Kuvio 1. Vuokratyön osapuolten väliset suhteet*

Työntekijän ja henkilöstöpalveluyrityksen (työnantajayritys) välillä vallitsee työsuhde. Työntekijä on velvollinen ilmoittamaan työnantajalle esimerkiksi työaika-  
kirjaukset, työluvut ja pätevyydet sekä poissaolot. Henkilöstöpalveluyritys hoitaa työnantajavelvoitteet ja palkanmaksun, sekä tiedottaa uusista työpaikoista ja mahdollisuuksista.

Työntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen tiloissa ja tehtävissä. Käyttäjäyrityksellä on työnjohtovastuu sekä velvollisuus perehdyttää työntekijä. Käyttäjäyrityksen tulee kohdella, neuvoa ja opastaa vuokratyöntekijöitä tasavertaisesti samoin, kuin omien työntekijöidensä kanssa.

Henkilöstöpalveluyrityksellä ja käyttäjäyrityksellä vallitsee keskinäinen sopimus, asiakassuhde, jossa sovitaan muun muassa taustalla käytettävistä työehtosopimuksista, työntekijöiden tilauksen ehdoista sekä vuokrauksen hinnasta. Käyttäjäyritys on velvollinen tarkistamaan työntekijän käyttäjäyritykselle ilmoittamat tunnit, joiden mukaan tyypillisimmin määräytyy vuokratyön hinta.

Vuokratyö tarjoaa myös työntekijälle mahdollisuuksia. Lyhyillä keikoilla voi ansaita lisäansiota oman työn tai opiskelujen ohelle, pitää työkykyä ja taitoja yllä oman jaksamisen mukaan ja käydä työn ohessa tutustumassa erilaisiin työympäristöihin. Mahdollisuuksia on paljon, työn tekeminen on joustavaa ja työntekijä pystyy hallitsemaan sitä oman elämäntilanteensa mukaan. (Hietala ym. 2014, 20.)

### **3.1 Vuokratyön hyödyt ja kehityskohteet käyttäjäyritykselle ja työntekijälle**

Vuokratyön käyttämisestä hyötyvät sekä käyttäjäyritys työntekijä. Vuokratun työvoiman käyttäminen on yritykselle joustava tapa reagoida nopeasti työvoiman tarpeen kasvuun tai supistamiseen ilman raskaita yhteistoimintaneuvotte-luja tai aikaa vievää rekrytointiprosessia. Vuokratyön hintaan kuuluvat työantajavelvollisuudet ovat suurimmilta osin henkilöstövuokrausyrityksen vastuulla, joten käyttäjäyritys voi keskittyä itse työhön ja perehdyttämiseen, sekä saada nopeasti osaavan työntekijän käytettäväkseen. Vuokratyöntekijöiden joukosta käyttäjäyritys voi lisäksi löytää alan ammattilaisia ja uusia jäseniä omaan vakituisen henkilöstöönsä. He tuntevat työntekijän ja työntekijä osaa talon tavat ja työtehtävät, joten hänen palkkauksensa käyttäjäyrityksen omiin resursseihin voi

olla riskittömämpi ja nopeampi kuin oman rekrytoinnin kautta. Vuokratyöyrityksen kautta voidaan etsiä myös erityisempää osaamista, jonka rekrytointi yrityksen omille listoille ei tarpeen erityis- tai lyhytaikaisuuden takia ole kannattavaa.

Työntekijöille vuokratyö tarjoaa joustavan tavan tehdä töitä oman elämäntilanteensa mukaan. Tavallisimmassa keikkatyösuhteessa työntekijällä ei ole velvollisuutta sitoutua tiettyihin työtehtäviin tai säännöllisiin työaikoihin, vaan hän voi valita itselleen mielenkiintoisimmat ja sopivimmat työvuorot. Vuokratyön kautta työntekijä pääsee tutustumaan erilaisiin työpaikkoihin ja työyhteisöihin ja oppii niiden kautta uusia työtapoja ja saa mahdollisuuden verkostoitua. Vuokratyössä tulee soveltaa työehtosopimuksen mukaisia vähimmäispalkkoja ja työehtoja. Niiden yli on kuitenkin mahdollista (ja kannattavaakin) neuvotella parempaa palkkausta. Monille työntekijöille vuokratyö on loistava väylä päästä tutustumaan monipuolisesti eri toimialoihin, työtehtäviin ja yhteisöihin, työskennellä vapaasti oman elämäntilanteen mukaan ja mahdollisesti myös työllistyä vakituisesti käyttäjäyritykseen. (Palvelualojen ammattiliitto, 2020.)

Työministeriön julkaisema työpoliittinen tutkimus (Mäkipelkola, Viitala & Vettensaari 2006, 168–169) havaitsi joukon poikkeamia, joissa vuokratyön tekeminen on epäselvää tai eriaa niin sanotusti normaalista, 2 osapuolen välillä vallitsevasta työsuhteesta, jossa työn tekeminen tapahtuu samoissa tiloissa työnantajan kanssa. Nämä poikkeamat koskivat sekä vuokratyöntekijöiden työsuhdetta ja -oikeuksia, työntekijöiden hyvinvointia sekä mitä häneltä vaaditaan työntekopaikoissa.

Työntekijät ovat epätietoisia töiden jatkumisesta ja jopa omista oikeuksistaan, eikä käyttäjäyritys näitä välttämättä osaa ottaa työn ohessa esille. Lomakorvaukset tulevat maksuun jokaisessa palkassa, jolloin tyypillisesti lomaa ei kerry ja on työntekijän omalla vastuulla pitää lomaa. Useilla kuitenkin puuttuu kyky kontrolloida omia loma-aikoja ja työstä palautumista, joillakin se ei ole edes mahdollisesta taloudellisesta. (Mäkipelkola ym. 2006, 168–169.)

Vuokratyö ei ole myöskään ongelmatonta käyttäjäyrityksen kannalta. Vuokratyöntekijöiden liian suuri suhde yrityksen omaan työntekijäresurssiin verrattuna

voi aiheuttaa laadun heikkenemistä tai yrityksen omien työntekijöiden kuormittamista. Yrityksellä on myös vuokratyöntekijöiden perehdytysvastuu, mutta usein työvoiman lisäämisen tarpeeseen havahdutaan liian myöhään, jolloin työympäristöön ja työhön perehtyneitä vuokratyöntekijöitä on hankalampi saada. (Mäkipelkola ym. 2006,168–169.)

### *3.1.1 Henkilöstövuokrausta säätelevät lait ja sopimukset*

Henkilöstöpalveluala erottuu tavallisista työsuhteista, sillä työn tekemisessä osapuolia on kahden sijasta kolme – henkilöstöpalveluyritys, työntekijä ja käyttäjäyritys. Laeilla, työehtosopimuksilla ja yleisillä henkilöstöpalvelualan sopimusehdoilla pyritään turvaamaan myös vuokratyöntekijän oikeus tasa-arvoiseen kohteluun ja turvallisuuteen henkilöstöpalveluyrityksen toimissa sekä käyttäjäyrityksessä työskennellessä. Karkeasti vastuut ja velvollisuudet voidaan jakaa seuraavasti. Henkilöstöpalveluyrityksellä on työnantajan velvollisuudet, käyttäjäyrityksellä työnjohtoon ja työturvallisuuteen liittyvät velvoitteet ja työntekijällä on velvollisuus noudattaa hänelle annettuja ohjeita. Avoin tiedotus ja informaatio näiden kolmen osapuolen välillä on ehdotonta, että turvallisuus ja tasa-arvoisuus toteutuu. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2021 a.)

Henkilöstöpalveluiden liitto (HPL) on määritellyt alalle yleiset sopimusehdot. Nämä ehdot koskevat henkilöstöpalveluyritysten ja käyttäjäyritysten välisiä sopimuksia, jolla pyritään varmistamaan toiminnan reiluus ja selkeys, sekä työntekijöiden ja -hakijoiden oikeuksien turvaaminen. Sopimusehdot eivät kuitenkaan ole absoluuttiset, vaan niistä voidaan poiketa keskinäisillä sopimuksilla. Keskinäiset sopimukset eivät kuitenkaan saa kumota lakia, työehtosopimuksia tai yleisesti muuten heikentää tai eriarvoistaa vuokratyöntekijöitä. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2018, 2021 b.)

## 3.2 Työmotivaatio

Motivaatio on voimavara ja saa ihmisen toimimaan. Se on yksilöllinen arvo- ja kokemuspohjainen ajatusmaailma, joka voi elämäntilanteiden ja ympäristön mukaan muuttua. Työntekijän motivaatiolla on myös vaikutusta yrityksen tulokseen ja imagoon, joten on tärkeää ymmärtää motivaation muodostumista ja siihen vaikuttavia tekijöitä. (Vasalampi 2017.)

Lähtökohtaisesti ihminen on kiinnostunut ympäristöstään ja aktiivisesti etsii tavoitteidensa mukaisia mahdollisuuksia ja haluaa ratkaista haasteita. Omien haasteiden ja tavoitteiden avulla sekä sosiaalisen ympäristön vuorovaikutuksessa ihminen kehittää itseään ja pyrkii arvojensa mukaiseen terveyteen ja hyvinvointiin. Motivaation laadulla on suurempi merkitys kuin sen määrällä ja se voidaan jakaa kahteen osa-alueeseen, sisäiseen motivaatioon ja ulkoiseen motivaatioon. (Vasalampi 2017.)

### *Motivaatioon vaikuttavat tekijät*

Sisäinen motivaatio on henkilöstä itsestään lähtöisin olevaa, vahvaa ja suhteellisen muuttumatonta motivaation laatua. Se syntyy silloin, kun tekeminen on kiinnostavaa ja mielihyvää tuottavaa, ja toiminnasta kokee saavansa omia arvoja vastaavaa hyötyä. Sisäistä motivaatiota hyödyntämällä, työntekijästä saadaan innovatiivinen, tuottava ja muuta työilmapiiriä parantava yksilö. (Vasalampi 2017.)

Ulkoinen motivaatio ei ole yhtä syvällistä ja tehokasta kuin sisäinen motivaatio, eikä se kestä vastoinkäymisiä niin hyvin. Ulkoinen motivaatio syntyy ympäristön ja vallitsevan kulttuurin tekijöistä ja sosiaalisesta paineesta, palkkioista tai negatiivisten tunteiden välttämisestä. Ulkoinen motivaatio voi kuitenkin sisäistyä, eli muuttua osaksi henkilön arvomaailmaa. Silti ulkoisella motivaatiolla on taipumus heikentää hyvinvointia, sillä motiivi voi olla ristiriidassa yksilön arvojen kanssa. (Vasalampi 2017.)

Henkilön elämäntilanne, ikä ja sosiaaliset suhteet vaikuttavat siihen, miten tärkeäksi hän kokee työelämän ja minkälaisia tavoitteita tai haasteita hänellä on sen suhteen. Valintoja näiden tekijöiden mukana tuomien haasteiden välillä tehdään vertaamalla omaa motivaatiota ja ympäristön tarjoamia mahdollisuuksia. Valinnoilla ja kokemuksilla, sekä onnistumisella tai epäonnistumisella on vaikutus myös myöhempien tavoitteiden asettamiseen ja motivaatioon. (Nurmi & Salmela-Aro, 2017.) Siksi onkin tärkeää työnantajan näkökulmasta ymmärtää työntekijän elämäntilannetta ja pyrkiä asettamaan hänelle sopivia saavutettavissa olevia haasteita.

Vahvalla motivaatiolla ja sopivan haasteellisella työllä on mahdollisuus synnyttää sitoutuneisuutta ja työn imua sekä työhyvinvointia, joka vaikuttaa myös ympärillä oleviin ihmisiin. Turvallisuutta, yhteisöllisyyttä ja hyvinvointia kokeva työntekijä selviää paremmin myös organisaation, työn ja ympäristön muutoksista, kuin huonosti motivoitunut tai epävarma työntekijä. Työyhteisön rooli työntekijän hyvinvoinnin ja motivaation edistäjänä on suuri, mutta vaikutus voi olla myös vahvasti negatiivinen. Onkin tärkeää kiinnittää huomiota työyhteisön kokonaistilanteen lisäksi yksilön näkemykseen työyhteisöstä, sillä se on varsin henkilökohtainen kokemus. (Sinokki, 2016.)

### *3.2.1 Työmotivaation kehittämisen työkalut*

Keinoja motivaation parantamiseen, tukemiseen ja luomiseen on monia. Se miten ja kuinka vahvasti ne vaikuttavat, riippuvat siitä puhuttelevatko keinot sisäistä motivaatiota ja henkilön omaa arvomaailmaa vai ulkoisen motivaation tekijöitä.

Jo ensinnäkin vuokratyöntekijän tilannetta tarkasteltaessa, voidaan ymmärtää sen olevan esimerkiksi työelämän normien ulkopuolella ja jo itsessään heikentää motivaatiota. Vuokratyöntekijä elää jatkuvassa muutoksessa, eikä välttämättä koe, että hän kuuluisi työyhteisöön saisi tarpeeksi palautetta tai kiitosta ja



töiden jatkuminen on epävarmaa. Sekä käyttäjäryityksellä, että henkilöstöpalveluyrityksen toimihenkilöillä on tärkeä rooli siinä, että työntekijä kokee tulevansa yksilönä ymmärretyksi ja arvostetuksi ja kokee yhteenkuuluvuuden tunnetta.

Esimiesroolissa työskentelevällä, oli se sitten käyttäjäryityksen työnjohtaja tai henkilöstöpalveluiden toimihenkilö, on suuri vaikutus siihen, miten työntekijä kokee työnsä. Läsnäololla, yhteydenpidolla ja tasa-arvoisella kohtelulla esimies osoittaa arvostusta työntekijää kohtaan ja työntekijä pystyy haastavissa tilanteissa turvautumaan ja luottamaan esimiehen tarjoamaan tukeen. (Sinokki, 2016.)

Usein vuokratyöntekijät nähdään pelkkinä lisäresursseina ja unohdetaan, että taustalla on ainutlaatuinen ihminen, joka rakentuu monesta kerroksesta, aiemmista kokemuksista ja pyrkii löytämään maailmasta arvostusta ja yhteenkuuluvuutta ympäristöönsä. Heiltä odotetaan usein jatkuvaa joustamista ja parempaa tulosta, vaikka lähtökohdat eivät tätä odotusta tavallisesti tue. (Mäkiperkola ym. 2006.)

### **3.3 Työmotivaation vaikutus työhön ja tuloksellisuuteen**

Valittavissa olevien vaihtoehtojen määrä vaikuttaa siihen, miten ja mistä syystä työntekijä valintansa tekee. Jos työntekijä näkee ympäristössään mahdollisuuksia ja vapautta valita, hän valitsee toimet, jotka ruokkivat hänen sisäistä motivaatiotaan. Jos taas valintojen määrä on vähäinen tai mahdollisuudet eivät tunnu hallittavalta, henkilö sopeuttaa omat tavoitteensa ja motivaationsa eräänlaiseksi kompromissiksi palvelemaan kokonaisuutta. (Nurmi & Salmela-Aro, 2017.)

Motivoituneella työntekijällä on myös yrityksen kannalta edullinen vaikutus. Maritta Joen (2021, 152) mukaan suurimman osan sairaspoissaoloista aiheuttaa vain viidesosa työntekijöistä. Taustalla voi olla huonon motivaation lisäksi myös

muita ongelmia yksityiselämässä. Kyseessä voi olla myös, että työntekijä ei hallitse tilannetta tai kokonaisuutta. Sairaspoissaoloihin on tärkeä kiinnittää huomiota ehkäisevällä otteella, jotteivat ongelmat pahene tai konkretisoidu. Muutoin tämä näkyy suoraan yrityksen taloudessa, resursseissa, laadussa ja imagossa.

Henkilöstöpalveluyrityksessä motivaatiota voidaan mitata monella keinolla. Perinteiset taloudelliset mittarit kuten sairaspöissaolat ja täyttyneiden tai täyttämättömien työvuorojen määrä näkyvät suoraan tuloksellisuudessa ja kustannuksissa. Toisaalta motivaatio näkyy välillisesti myös yrityksen keräämissä palautteissa ja reklamaatioissa. Prosessin ja kokonaisuuden kannalta on tärkeä pitää yhteyttä ja seurata palautteiden laadun kehitystä, jotta yritys pystyy toimimaan ajoissa ja ennakoivalla otteella, ennen kuin ne muuttuvat kustannuksiksi tai tulonmenetyksiksi.

### **3.4 Perehdyttäminen**

Perehdytyksellä pyritään saamaan työntekijästä mahdollisimman pian tuottava työyhteisön jäsen. Perehdytyksen merkitystä ei kannata aliarvioida, sillä se sitouttaa ja motivoi työntekijää ja antaa uudelle työntekijälle tarvittavat tiedot ja taidot toimia työtehtävissään ja ympäristössä turvallisesti ja tehokkaasti. Tarvittavan perehdytyksen laajuuteen ja laatuun vaikuttavat myös työntekijän henkilökohtaiset kokemukset, osaaminen ja tulevat työtehtävät. (Joki 2021, 85–89, 96.)

Perehdytysprosessin on hyvä sisältää perustiedot yrityksestä, toimialasta, työyhteisöstä ja henkilön etuuksista ja velvollisuuksista. Työtehtävät ovat kaikkein tehokkainta perehdyttää käytännössä näyttämällä perehtyjälle sen hetken tiedon valossa tehokkain ja turvallisin tapa toimia. Perehdytys on prosessi, johon täytyy sitouttaa sekä perehtyjä että perehdyttäjät ja informaation tiedottamisen sijasta perehdyttäminen täytyy tapahtua vuorovaikutuksessa kaikkien osapuolien välillä. Myös perehtyjällä voi olla arvokasta uutta annettavaa yritykselle, sillä hän peilaa kaikkea uutta oppimaansa vanhoihin kokemuksiinsa. Perehdytysprosessin päätteeksi tulisi käydä keskustelu ja päivittää sen mukana perehdytysprosessia ja varmistaa perehdytyksen onnistuminen. (Joki 2021, 96.)

Vuokratyössä perehdytys ei välttämättä ole niin yksioikoista ja helposti määriteltävissä, sillä työntekijän työnantaja on eri organisaatio kuin työn tekemisen paikka. Työtä voidaan tehdä myös useassa eri kohteessa ja tehtävissä, jolloin se vaatii työntekijältä kykyä mukautua moniin uusiin tilanteisiin ja hän tarvitsee paljon yksityiskohtaista tietoa toimiakseen turvallisesti ja tehokkaasti. Perehdytyksen tai opastuksen puuttuessa työntekijä voi kokea liian haastavaksi ja epävarmaksi uusien töiden vastaanottamisen, jolloin myös kynnys lähteä kasvaa jatkossakin. Positiivisilla kokemuksilla ja tarpeellinen määrä tietoa omaavaa työntekijää voidaan rohkaista, tukea ja auttaa voittamaan uudet haasteet ja epävarmuus.

## 4 TUTKIMUSMENETELMÄT

Opinnäytetyön tutkimus on vahvasti sidonnainen toimeksiantajayrityksen päivittäiseen toimintaan. Toimialana työntekijöiden vuokrausbisnes on nopeasti muuttuva ja sillä pyritään vastaamaan asiakkaiden kysyntään ja ennakoimaan heidän tarpeensa ja sen myötä pysymään tuottoisana, kannattavana ja innovatiivisena yrityksenä. Tutkimuksen tavoitteena on löytää asioita, joiden avulla voidaan vaikuttaa tulevaisuudessa toimihenkilöiden käytännön työhön työllistää työntekijöitä enemmän ja samalla nostaa työntekijöiden motivaatiota ja vuorojen varaamisen aktiivisuutta.

Työelämälähtöisessä tutkimuksessa on vaikea suoraan määritellä yhtä oikeaa käytettävää tutkimusmenetelmää. Tutkimuksen tavoitteena on yleensä saada suora konkreettinen vaikutus tai löytää työkaluja ja mittareita työn ja käytäntöjen kehittämiseen ja päätöksenteon tueksi. Myös tutkimuksen lähtökohdat ovat hyvin ainutlaatuisia ja perustuvat yrityksen toimintaan ja tavoitteisiin, jolloin tutkimusmenetelmät voivat soveltavat montaa erilaista menetelmää yhdessä.

(Vilka 2021, 1.)

Laadullinen tutkimus on ainutkertainen ja se sen kautta saatuja vastauksia ei voida suoraan yleistää muihin tutkimuksiin. Myös tutkimuksen pätevyyttä on vaikea arvioida suoraan ja arvioinnissa pitää ottaa huomioon tutkimuskysymykset, tutkimuksen kohde, sekä tutkijan ja tutkittavien käsitykset tutkimuksesta. Laadullisessa tutkimuksessa tutkimuksen tekijän täytyy osata kuvata ympäristö ja tapahtumat ja perustella näiden tekijöiden avulla, miksi tulos on näin. Tutkimus tulee myös olla uudelleen tehtävissä, ja siitä tulisi löytyä vähintään samat tulokset, mitä alkuperäinenkin tutkija on havainnut. (Vilka 2021, 5.)

#### 4.1 Toteutustapa ja aineistonkeruumenetelmät

Tutkimus toteutetaan informoituna kyselyllä. Tutkimusmenetelmä valittiin palvelemaan parhaiten toimeksiantajan tapaa toimia, jolloin tutkimusmateriaalia on helppo kerätä toimihenkilöiden päivittäisen työn ohessa. Yritys haluaa olla helposti lähestyttävä, koko työelämän ajan työntekijää palveleva toimija, jolloin myös lähestymistapa ja työntekijöiden kontaktointi tulee olla persoonallista, säännöllistä ja keskustelevaa. Näin yritys pystyy viestimään työntekijöille, että he välittävät ja ymmärtävät heidän yksilöllisiä elämäntilanteistaan ja tarpeistaan.

Tutkimusjoukosta pyritään saamaan noin 50 hengen otanta, joka sisältää työntekijöitä monesta eri ikäryhmästä ja elämäntilanteessa elävistä. Otantaan valitaan tutkimuskysymysten mukaan kuitenkin vain sellaisia henkilöitä, jotka ovat työskennelleet 10 työvuoroa tai vähemmän syyskuun 2021 aikana. Näin haluan saada mahdollisimman kattavan kuvan sekä vähän työskentelevistä että täysin epäaktiivisista työntekijöistä. Parhaimmassa tapauksessa otanta sisältää näitä molempiin ryhmiin tyyteltäviä työntekijöitä noin 50/50. Tutkittavia ryhmiä ei ole mielekästä tyytellä enempää vielä tässä vaiheessa tutkimusta, sillä taustamuuttujia on paljon ja tietoa tutkittavista suhteellisen vähän ja vaikea kerätä etukäteen.

Työntekijöiden yksilöllisyys tuo kuitenkin laadulliseen tutkimukseen oman haasteensa. Sähköinen kyselylomake ei ollut tässä tapauksessa paras vaihtoehto, sillä tutkimuskysymyksiä asetellessa tulisi ottaa huomioon laajasti eri taustatekijät, kuten kohderyhmä, toimintaympäristö ja kulttuuri sekä työntekijän kyky ymmärtää ja tulkita kysymyksiä. Halutun otannan ollessa näin pieni, kyselylomakkeen käyttäminen voi aiheuttaa tutkimusaineiston katoa ja vastausprosentti voi jäädä tutkimuksen kannalta liian pieneksi. (Vilka 2021, 4.1)

Laadullisella tutkimuksella tavoitellaan ainutkertaisuutta ja käytännönläheisyyttä (Vilka 2021, 5). Tähän päästään keräämällä tutkimusaineisto itse. Informoitu tutkimus menetelmänä tarjoaa mahdollisuuden yhdistää pelkän kyselylomakkeen ja haastattelun parhaat puolet. Haastattelua tehdään kyselylomakkeen

pohjalta, mutta tutkijalla on mahdollisuus myös tehdä lisäkysymyksiä tai selittää kysymys, että tutkittavalla on mahdollisuus ymmärtää kysymys samalla lailla kuin haastattelija on sen ajatellut ymmärrettävän. (Vilka 2021, 5.2.)

#### **4.2 Aineiston analyysimenetelmät:**

Haasteen tähän tutkimukseen tuo se, että tutkittavien tämänhetkiseen tilanteeseen vaikuttavat monenlaiset taustatekijät, joiden laadusta on valmista tietoa hyvin vähän. Siksi saadusta tutkimusaineistosta halutaan tyypitellä ryhmiä. Nämä ryhmät ovat joukko samanlaisia työntekijöitä samankaltaisella statuksella ja intresseillä, sekä löytää heidän motivaatioonsa vaikuttavia tekijöitä ja toimintoja.

Teorialähtöinen sisällönanalyysi mahdollistaa sen, että ennen aineiston keruuta, tutkittavaa ryhmää ei ole välttämätöntä tuntea tarkasti. Analyysillä pyritään uudistamaan ennakkokäsityksiä tutkittavista saadun sisällön avulla. Aineistosta on tarkoitus löytää samankaltaisia ryhmiä ilman ennako-oletuksia tai tyypittelyä. (Vilka 2021, 6.)

## 5 TUTKIMUS – VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN MOTIVAATIO TEKIJÄT

Tutkimuksen tarkoituksena on pyrkiä ymmärtämään, miksi työntekijät haluavat työskennellä henkilöstövuokrausyrityksen kautta ja toisaalta taas, miten työntekijöitä pystytään työllistämään enemmän. Työntekijöiden suuren määrän ja erilaisten lähtökohtien vuoksi, tutkimuksessa halutaan jättää tilaa tarkastella tuloksia vapaasti, jotta pystytään löytämään ja tunnistamaan vaikeasti ennakoitavia ajatuksia ja mielipiteitä työstä ja löytämään niiden avulla uusia kehityskohteita.

Tutkittavien joukkoon on valittu toimeksiantajayrityksen työntekijöitä Oulun alueelta. Muina kriteereinä tutkimukseen osallistumiseksi on alle 10 tehtyä työvuo- roa syyskuussa, mutta kuitenkin aktiivinen työsuhde. Työntekijöiden tulee myös työskennellä ravintola- ja suurtalousalan työtehtävissä. Tutkittavien osallistumi- nen haastatteluun on täysin vapaaehtoista ja haastatteluja tehdään osana päi- vittäistä hr-konsultin työtä. Aktiivisimmat työntekijät on haastateltu samalla, kun heidän kanssaan on hoidettu muita asioita. Epäaktiiviset, mutta voimassa ole- van työsopimuksen omaavat työntekijät on haastateltu sitä mukaan, kun he ovat tulleet konsultille työssään vastaan. Ongelmana näiden työntekijöiden löytä- miseksi on ollut se, etteivät he ole missään aktiivisessa työntekijäryhmässä eli poolissa, johon työntekijät on ryhmitelty tehtäväkohtaisen osaamisen, kiinnos- tuksen tai asiakaskohtaisen osaamisen mukaan. Poolittomien työntekijöiden löytäminen tähän tutkimukseen on pitkälti sattumaa ja käsityötä.

### 5.1 Haastattelukysymykset

Vuokratyössä on tärkeä pitää säännöllistä yhteyttä työntekijöihin, sillä työnteki- jän yhteys-, esi- tai toimihenkilö ei yleensä työskentele vuokratyöntekijöiden kanssa fyysisesti samassa kohteessa ja näin ollen päivittäistä kanssakäymistä ei pääse syntymään. Hyvin usein konsultit ovat työntekijöiden kanssa tekemi- sissä puhelimen, viestien tai sähköpostin välityksellä, joten aktiivisella yhteyden- pidolla pystytään rakentamaan luottamussuhdetta ja parantamaan johtamista ja työntekijän yhteisöllisyyden ja kuulluksi tulemisen tunnetta.

Tutkimus toteutetaan puhelinhaastatteluin osana yrityksen hr-konsulttien päivittäistä työtä. Kysymykset on muotoiltu valmiiksi ja ryhmitelty osioihin, mutta kysymysten asettelu on avoin ja tutkijalla on mahdollisuus tarkentaa ja avata kysymystä sekä esittää lisäkysymyksiä. Tämä haastattelun muoto on valittu siksi, että tutkittavan ryhmän lähtötiedot ja ymmärrys ovat erilaisia iästä ja aikaisemmista kokemuksista riippuen ja näin ollen tutkijalla on mahdollisuus varmistaa vastaajien samankaltainen ymmärrys ja sen myötä laadukkaat ja tarvittavat kattavat vastaukset. Kysymykset on hyväksytetty toimeksiantajayrityksen kanssa pidetyssä viikkopalaverissa.

Seuraavissa kappaleissa on selostettu haastattelun osien merkitys ja tarkoitus kyselyssä. Osioiden kysymykset löydät tarkennettuna liitteestä 1.

**Nykytila / status:** Tarkoituksena selvittää työntekijän tämänhetkinen elämäntilanne, sopivuus tutkimukseen sekä varmistaa, ettei sama työntekijä osallistu kahdesti tutkimukseen. Erityisesti vähän työvuoroja tekeville työntekijöiltä on tärkeä varmistaa, että poolit ovat kunnossa, jotta työntekijällä olisi mahdollisuus ottaa sopivia ja kiinnostavia työtehtäviä ja hän haluaisi pysyä työntekijänä.

**Urapolku:** Toimeksiantajayrityksellä on toimintaa monella toimialalla ja ympäri Suomen. Ideaalitalanteessa työntekijä pystyisi tekemään koko työuransa saman yrityksen kautta ja silti toteuttamaan urahaaveitaan toimialasta riippumatta. Urapolun -kysymyksillä kartoitetaan, osaako työntekijä suunnitella työuraansa pidemmälle samalla työnantajalla vai onko kyseessä vain läpikulkutyöpaikka.

**Työnantajakuva:** Työnantajan imago on tärkeä. Hyvällä imagolla voidaan saada parempaa näkyvyyttä rekrytoinneissa, sekä pidennettyä työntekijöiden työuria. Yritys haluaa viestiä työntekijöille, että heidän hyvinvoinnistaan välitetään ja heidän toiveitaan kuullaan, joten ammattimaisuus, tasa-arvoisuus ja yhteisöllisyys korostuvat tämän osion kysymyksissä.



Motivaatio: Tämän osion tarkoituksena on löytää motivoivia tekijöitä ja toisaalta myös selvittää, onko työn tekeminen työntekijän näkökulmasta selkeää, tietääkö hän omat etunsa ja palkkauksen periaatteet. Motivaatio, työn mielekkyys, tarvittavan informaation helppo löytäminen, selkeät toimintatavat ja toimivat taustajärjestelmät ovat tärkeässä roolissa, jotta työvuoroja voi ottaa matalalla kynnyksellä ja mahdollisesti enemmän. Näin pienennetään myös pettymysten ja ikävien yllätysten mahdollisuutta.

Palaute: Halusimme kerätä haastattelussa myös avointa palautetta ja kehitysehdotuksia. Samalla palaute sulkee haastattelun ja työntekijällä on mahdollisuus sanoa asioita, joita tulee mieleen tai ei kysymyksen asetuksessa ymmärretty huomioida tai tutkittava ei osannut vastata kysymyksen kohdalla.

## **5.2 Tutkimuksen eteneminen**

Haastatteluja toteutettiin loka- ja marraskuun 2021 aikana. Haastattelujen malli oli rakennettu niin, että koko toimeksiantajayrityksen tiimin oli niitä mahdollisuus tehdä työnsä ohessa. Resurssipulan vuoksi haastatteluja toteutti vain opinnäytetyön tekijä. Yhdellä haastattelijalla ei ollut mahdollista saada niin isoa otantaa kuin tutkimukseen oli alun perin suunniteltu. Myös tutkimuksen kysymykset on selitetty hyvin samankaltaisesti tutkimuksen osallistujille. Lopulliseen otokseen saatiin yhteensä kymmenen haastattelua alkuperäisen noin 50 haastattelun sijasta. Jokaiseen haastatteluun meni aikaa noin 15–30 minuuttia. Haastateltavien vastaukset on kerätty Excel -tiedostoon, jota säilytetään toimeksiantajayrityksen tiimin yhteisessä suojatussa verkkokansiossa.

## **5.3 Tutkimusten tulosten analysointi**

Tutkimukseen osallistui kymmenen työntekijää, jotka kaikki täyttivät tutkittavien kriteerit. Osallistumisprosentti oli 100 prosenttia, sillä kaikki, joilla oli halukkuutta

osallistua kyselyyn, vastasivat kaikkiin tai lähes kaikkiin kysymyksiin. Tutkittavien ikäjakauma oli 19–67-vuotta ja heillä oli erilaiset lähtökohdat työntekoon sekä eri elämänvaiheet. Osalla tutkittavista oli alan koulutus ja / tai pitkä työkokemus, toiset omaavat vähemmän kokemusta ja he ovat aloittaneet helpomista työtehtävistä ja perehtyneet tätä kautta töihinsä.

Otannan kymmenestä tutkittavasta tunnistettiin ryhmiä heidän työstatuksensa mukaan. Ryhmät eivät ole suoraan yleistettävissä koko mahdolliseen tutkimuksen kohteena olevaan joukkoon, sillä vastaajia oli vain kymmenen. Tutkittavista viisi työntekijää toimi päätoimisena opiskelijana ja työskenteli opintojensa ohessa. Kahdella oli kokoaikainen päätyö ja he tekivät vuokratyötä lisätyönä. Yksi tutkittavista oli osatyökykyinen ja yksi työskentelee osa-aikaisesti myös toisen työnantajan palveluksessa. Kymmenen joukossa oli vain yksi työntekijä, jonka pääasiallinen tulonlähde ja ainut työnantaja toimeksiantajayritys oli. Keskimäärin työtunteja syyskuun 2021 aikana oli kertynyt 11,25 tuntia hajonnalla 0–60 tuntia. Eniten työtunteja tutkittavista oli tehnyt työntekijä, jonka ainut tulonlähde oli toimeksiantajayrityksen tarjoama työ.

Seuraavissa kappaleissa käydään tutkimuksen tulokset läpi kysymyksittäin. Tutkittavien joukon ollessa suunniteltua pienempi, vastauksia ei voida yleistää tietyille ryhmälle. Kappaleet käsitellään osioittain ja osioiden kysymykset löytyvät koottuna myös liitteestä yksi. Kysymyskohtaisesta analyysistä jätetään myöhemmin käsittelemättä nimeä, statusta ja työtunteja kysyvät kysymykset numerot yksi–kolme, sillä nimi kerättiin varmistaakseen työntekijän osallistumisen tutkimukseen vain kerran ja eri statuksiin kuuluvien työntekijöiden ja heidän työtuntien määrä on avattuna yläpuolella. Kysymyksissä toimeksiantajayrityksellä tarkoitetaan henkilöstöpalveluyritystä ja samalla opinnäytetyön toimeksiantajayritystä.

### 5.3.1 Nykytila / status

Kysymys 4. Haluaisitko työskennellä lisää toimeksiantajayrityksen kautta vai onko nykyinen työtilanne sopiva omaan elämäntilanteeseen? Kuinka paljon pystyisit / haluaisit työskennellä kuukaudessa?

Suurin osa eli 6 vastaajista oli sitä mieltä, että tämänhetkinen työtilanne oli heille sopiva ja näistä vastaajista vain yksi kertoi, ettei pystyisikään työskentelemään enempää. Työn tekemisen määrään vaikuttivat muun muassa valtion tukien ja etuuksien tulorajat (yksi vastaus), opintojen viemä aika (yksi vastaus) sekä toisen paikkakunnan työtarjouksien vähyyt (yksi vastaus). Yksi haastateltavista halusi pysytellä vain työntekijälistoilla.

Kysymys 5. Onko poolit (eli ryhmät, joiden mukaan työvuoroja tarjotaan) kunnossa? Onko tarjottu työ sopivan haasteellista ja monipuolista. Onko työtarjouksia liikaa/ liian vähän?

Tutkittavat kuvailivat tarjottuja työtehtäviä monipuolisiksi (kaksi), sopiviksi (viisi) ja sellaisiksi mitä oli ajatellutkin työhön hakiessaan (kaksi). Kolme tutkittavista koki, että työtarjouksia tuli sopiva määrä, toiset kolme taas eivät halunneet laajentaa työtarjousmahdollisuuksia nykyiseen työtilanteeseensa nähden. Yhden mielestä hänelle sopivia vuoroja oli ollut aika vähän tarjolla ja se on näkynyt syyskuun vertailujaksolla työtuntien vähäisessä määrässä.

### 5.3.2 Urapolku

Kysymys 6. Mitkä ovat lähitulevaisuuden suunnitelmasi (noin 1–3 vuodelle)?

Kaksi tutkittavista ei ollut suunnitellut tulevaisuuttansa. Suurin osa vastauksista liittyi koulutukseen; opinnoista valmistumiseen (4) tai opiskelemaan hakemiseen (1). Kolme ei työskentele tällä hetkellä omaksi kokemallaan alalla ja haluaisivat hakeutua enemmän toisen alan töihin (4). Yhdelle tärkeintä oli selvittää terveydentila ennen työllistymistä.

Kysymys 7. Miten toimeksiantajayritys voisi auttaa sinua saavuttamaan tulevaisuuden tavoitteitasi?

Kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, onko haastateltavilla tietoa tai ymmärrystä työnantajayrityksen tarjoamista uramahdollisuuksista. Yksi haastateltavista ei osannut sanoa miten häntä voitaisiin auttaa ja kolme koki, ettei avun tarvetta ollut. Kaksi haastateltavista koki, että yritys voisi auttaa opiskelemaansa alaan liittyvissä suunnitelmissa tai työharjoittelun mahdollistamisessa. Kolmelle tärkeintä oli, että toimeksiantajayritys pystyisi työllistämään heitä sopivin työvuoroin lisätyönä.

Kysymys 8. Pystyykö toimeksiantajayritys mielestäsi tarjoamaan mahdollisuuksia?

Kahdeksannella kysymyksellä tarkennettiin edellistä kysymystä. Haastateltavista viisi kokee, että pystyy tarjoamaan mahdollisuuksia. Kolme ei osannut sanoa. Yksi haastateltavista ei koe, että mahdollisuuksia tähän hetkeen olisi tarjolla ja toinen haastateltava ei näe, että hänelle voisi tarjota oman alansa tehtävien mahdollisuuksia.

### **5.3.3 Työnantajakuva**

Kysymys 9. Toimiiko toimeksiantajayritys ammattitaitoisesti?

Yhdeksän kymmenestä vastaajasta koki toimeksiantajayrityksen ammattitaitoiseksi. Yritys ymmärtää työntekijöitä, heidän tarpeitaan ja tuntee työn, mitä työntekijöille tarjoaa. Yksi haastateltava ei osannut sanoa, sillä yhteydenpito häneen on ollut hyvin satunnaista.

*”En tunne yritystä enkä teidän toimintaanne, sillä olen hoitanut asioita teidän kanssanne hyvin satunnaisesti. Olen pääsääntöisesti yhteydessä vain käyttäjäyrityksen kanssa.”*

Kysymys 10. Pystyykö toimeksiantajayrityksen toimihenkilöt vaikuttamaan työntekijän arkeen työpaikalla ja koetko, että heillä on työkaluja puuttua epäkohtiin?

Puolet (5) haastateltavien joukosta kokee, että yrityksen toimihenkilöt voivat vaikuttaa työpaikalla oleviin asioihin. Kaksi vastaajista ei osannut sanoa ja yksi koki, ettei toimihenkilöillä ole mahdollisuutta vaikuttaa. Suurin osa mainitsi vielä, ettei ole kokenut työpaikallaan epäasiallista käytöstä (5) tai epäasiallista käytöstä on ollut asiakaspalvelutyössä vain asiakkaiden puolelta (1).

Kysymys 11. Työyhteisöön kuuluminen: tunnetko toimihenkilöt tai muita käyttäjäyrityksen työntekijöitä? Haluaisitko tutustua paremmin?

Puolet haastateltavista (5) tunsivat oman yhteyshenkilönsä, kelle voi soittaa ja hoitaa omia työsuhdeasioita. Kolme ei kuitenkaan tuntenut ja työasioita hoidettiin pääasiassa käyttäjäyrityksen kanssa. Kolmen työympäristö oli sellainen, että he tutustuivat siellä myös muihin toimeksiantajayrityksen työntekijöihin. Neljä oli sitä mieltä, ettei ole tarvetta tutustua paremmin, vaan se, että saa asiansa hoidettua jonkun kanssa riittää.

Kysymys 12. Suositteletko toimeksiantajayritystä työnantajana?

Kaikista kymmenestä kysymykseen vastanneesta yhdeksän mielestä toimeksiantajayritys oli suositeltava työnantaja. Yhdellä työntekijällä oli kokemus, että *”yritys ei ole hänen työnantajansa vaan pelkästään palkanlaskija.”* Tämä johtui siitä, että hän hoitaa kaikki asiansa käyttäjäyrityksen kanssa.

Kysymys 13. Toteutuuko työssä tasa-arvoisuus (toimeksiantajayrityksen toiminnassa)?

Toimeksiantajayrityksen toiminnassa tasa-arvoisuudella tarkoitetaan niitä tapoja, joilla hoidetaan työntekijän työsuhte- tai muita asioita, tarjotaan työvuoroja ja ratkaistaan ongelmia ja konflikteja. Kahdeksan vastaajista koki toiminnan tasa-arvoiseksi, yksi ei osannut sanoa. Yhden haastateltavan mielestä ei todellakaan. Hänen yksikössään, eli käyttäjäyrityksen toimipaikassa kaikki asiat olivat kunnossa, mutta lisämainintana mainitsi, ettei alan yleinen palkkaus ole tasavertainen. Tämän haastateltavan vastauksesta on vaikea eritellä, tarkoittiko hän vastauksensa kohdistetuksi toimeksiantajayritykseen vai toimialaan tai toimialan palkkaukseen yleisesti.

#### 5.3.4 Motivaatio

Kysymys 14. Välittykö informaatio? Mikä olisi hyvä kanava jakaa tietoa esimerkiksi sairastumiskäytännöistä tai uusista sisäisistä työpaikoista?

Vastaajista neljä koki informaation välittyvän tarpeeksi selkeästi, yhden mielestä se oli epäselvää ja yksi ei kokenut tarvitsevansa meidän informaatiotamme. Kommenteista kävi ilmi, että tarvittavaa tietoa ei löytänyt yhdestä paikasta, vaan sitä joutui etsimään.

Informaation jakamiseen parhaita kanavia haastateltavien mielestä olivat tekstiviestit (4), sähköposti (2), puhelinsoitto (2), nettisivut / työntekijöille suunnattu intra (2) ja työntekijöille suunnattu työvuorosovellus (1).

Kysymys 15. Mitkä asiat motivoivat sinua tässä työssä? Mitkä asiat tuovat iloa?

Työntekijän työhön lähtemistä ja työn tekemistä motivoiva asia olivat pitkälti työstä maksettava korvaus eli palkka. Tätä mieltä oli kuusi haastateltavaa. Seu-

raavaksi tärkeimpinä työssä motivoivina asioina pidettiin vapaus valita työvuoroja (3), vapaus valita työtehtäviä (3) sekä työkaverit tai työyhteisö (3). Muita motivoivia tekijöitä olivat käyttäjäyrittäjien työympäristö (1), työkokemuksen saaminen (1), helppo työ, jossa ei ole liikaa vastuuta (1) sekä se, että työ tuo työntekijälle tekemistä ja sisältöä päiviin (2).

Kysymys 16. Haluaisitko perehdytystä (työtehtävistä, asiakkaista, yleisistä toimintatavoista)? Millaista perehdytystä toivot?

Perehdytykselle ei koettu olevan tarvetta (6) tai käyttäjäyrittäjien lyhyt opastus työvuoron alussa olisi riittävä (6). Yksi työntekijöistä toivoi työtehtäväkohtaisia perehdytysvideoita ja toinen enemmän tietoa kohteesta tai työtehtävästä, ennen kuin uskaltaa työvuoron ottaa vastaan. Yksi haastateltavista haluaisi pidemmän perehdytyksen ja käyttäjäyrittäjiltä parempaa tukea sekä perehdytyksen aikana, että jälkeen erityisesti pidemmissä ja vaativimmissa työtehtävissä. Toisaalta hän myös koki, että *”vuokratyöntekijän kohdalla puutteellinen ja vähäinen perehdytys on normaali käytäntö.”*

Kysymys 17. Tunnetko palkkauksen periaatteet tai työehtosopimukset? Mitä mieltä olet palkkauksesta?

Palkkauksella ja työehtosopimuksella on vaikutusta työntekijälle sekä taloudellisesti, että työpaikan käytäntöihin ja hyvinvointiin. Palkkaus tunnettiin työehtosopimusta paremmin, kahdeksan ymmärsi palkan määräytymisen, mutta vain yksi ei tiennyt. Työehtosopimuksen ymmärsi tai osasi pääsääntöisesti kuusi haastateltavaa, neljä haastateltavista ei sitä tai sen vaikutuksia työhön tuntenut ollenkaan. Palkan määräst: yhden mielestä palkka ei ollut riittävä, kahden mielestä ihan hyvä. Maininnan arvoisina asioina haastattelumateriaaleista kävi ilmi, että *”tarjolla olevan työn määrä korvaa jollain lailla alan huonoa palkkaa”*. Haastatelluissa ehdotettiin myös kirjallista koontia palkoista sekä työehtosopimuksen tärkeimmistä asioista, jotta niitä voisi myöhemmin tarkastella itse ja virkistää muistia.

Kysymys 18. Toimiiko työvuorosovellus, koetko että siitä on hyötyä ja helpottaa arkea?

Kysymykseen vastanneista suurin osa, eli yhdeksän kymmenestä sanoi sovelluksen toimivan, joskin viisi oli huomannut satunnaisia ongelmia aikaisemmin sovelluksen käytön kanssa. Sovellusta kuvailtiin hyväksi (1), helpoksi ja yksinkertaiseksi (2), sekä työtuntien kirjaamisen välineeksi (2). Yhden haastateltavan mielestä sovellus voisi olla kätevämpikin, muttei osannut eritellä miten.

### 5.3.5 Palaute

Kysymys 19. Mitä käyttäjäyritys voisi tehdä paremmin?

Kehitysehdotuksia kysyttäessä viiden mielestä kaikki oli hyvin ja kolme ei osannut vastata. Yksi toivoisi tarkempaa selitystä työtarjouksiin, esimerkiksi käyttäjäyrityksen kohteesta ja työtehtävien sisällöstä. Yksi haastateltavista oli tyytyväinen työtilanteeseensa ja kommentoi: *”Yhteys toimeksiantajayritykseen on ollut ohut, jokainen yhteydenotto on ollut samanlainen ja aina kysytään, että haluaisiko lisää työtä, joka minun kohdallani on aivan turhaa. Kaipaisi klikin, ettei tarvitse tarjota lisätöitä.”*

Kysymys 20. Missä käyttäjäyritys on onnistunut?

Kysymys 20 oli tarkoitettu avoimeksi palautteeksi toimeksiantajayritykselle, työntekijät saivat kertoa vapaasti kaikkea teemaan liittyvää, mitä eivät aiemmin olleet huomanneet sanoa. Vain yksi vastaajista ei osannut vastata kysymykseen. Pääasiallisesti oltiin tyytyväisiä työn määrään (6) sekä palkan maksun (2) ja asioiden hoitamisen nopeuteen (1).

*”Sovellus on ok ja viestiä ja työtarjouksia tulee. Työt pystyy järjestämään oman aikataulun mukaan.”*



*”Yritys on onnistunut tarjoamaan keikkatyötä yleisesti. Tarjoamme juuri sitä mitä on meiltä tullut hakemaankin.”*

*”Työtarjouksia tulee ihan mukavasti ja laajasti tarjolle.”*

*”On mukava, että työntekijöihin ollaan yhteydessä. Työvuorot ovat monipuolisia ja niitä on paljon.”*

*”Palkka tulee ajallaan ja tehdyt työtunnit saa kirjattua.”*

*”Vaihtoehtoja on tosi paljon. Töitä on tarjolla joka päivälle.”*

*”Työvuorojen jakamisessa ja selkeydessä, eikä sekaannuksia juurikaan ole ollut.”*

*”Työtä on tarjolla ja palkat ovat maksussa ajallaan. Olemme myös hyvin saaneet työntekijöitä töihin.”*

*”Asiat saa hoidettua silloin kun tarvitsee, oli kuka tahansa sitten yhteydessä. Reaktio on nopeaa.”*

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen otannan jäädessä kymmeneen haastatteluun alkuperäisestä tavoitteesta saada 50 haastattelua, otannan henkilöitä ja tutkimuksen tuloksia on vaikea tyypitellä ryhmiin ja soveltaa tuloksia tietyille joukolle. Tutkimuksesta kuitenkin kävi ilmi monia termejä ja ilmiöitä, joita ei omasta näkökulmastani kannata jättää huomiotta. Luvussa kuusi käydään läpi koontina jokaisen haastattelun osio ja tuloksien tärkeimmät huomiot. Tuloksia verrataan myös Henkilöstöpalveluyritysten liiton tutkimukseen (HPL, 2018 b), jolloin pystytään vertaamaan tutkimuksen paikkaansa pitävyyttä, sekä yrityksen työntekijöiden kokemuksia valtakunnallisella tasolla koko henkilöstövuokrauksen toimialaan nähden.

### 6.1 Nykytila / status

HPL:n tutkimuksessa (2018 b) suurin osa kyselyyn osallistuneista oli alle 25-vuotiaita (37 %). Vuokratyön ohella tutkittavista opiskeli 26 prosenttia, mutta suurin osa teki vuokratyötä päätyökseen (36 %). Tutkimuksen otoksessa puolet haastateltavista oli opiskelijoita ja vain yksi tekee vuokratyötä päätyökseen. Ero HPL:n tutkimukseen voi johtua siitä, että heidän tutkimukseensa haastateltiin vuokratyöntekijöitä muun muassa toimialaa ja työskentelyn määrää rajaamatta, kun taas tässä tutkimuksessa rajaus oli huomattavasti tiukempi, eikä tarkoituksena ollut ottaa mukaan kokoaikaisesti työskenteleviä.

Ero rajauksessa näkyy myös työtuntien määrässä. HPL:n tutkimuksen mukaan 40 prosenttia kyselyyn vastanneista teki 31-40 tuntia viikossa ja 18 prosenttia <10 tuntia viikossa, kun taas tässä tutkimuksessa työntekijöiden keskimääräiset tunnukset kuukaudessa olivat 11,25 tuntia. Työtuntien keskiarvoa tutkimuksessa nosti pari korkeampaa tuntimäärää, joten otoksen mediaaniksi tuli 3. Tuntimäärät näyttävät huolestuttavan vähältä siihen nähden, että suurin osa tutkittavista

piti tämänhetkistä työmääräänsä sopivana, eikä halua tai pysty tekemään enempää töitä.

## **6.2 Urapolku**

Monien tutkittavien tulevaisuuden suunnitelmat liittyivät opiskeluun tai niiden loppuun saattamiseen. Tutkittavista kuitenkin vain kaksi koki, että toimeksiantajayrityksessä voisi olla hänelle sopivia mahdollisuuksia luoda urapolkuaan tavoitteidensa saavuttamiseksi. Vastauksista voisi päätellä, että työntekijöillä ei ole tarpeeksi tietoa yrityksen toiminnasta kokonaisvaltaisesti, vaan yritys näytetään heille vain tämänhetkisenä keikkaluontoisena työllistäjänä yhdellä toimialalla.

Toimeksiantajayrityksen visiona on toimia työelämän uudistajana ja luoda työntekijöille olosuhteet, joissa he voisivat työskennellä koko työuransa ajan toimialasta tai osaamisestaan riippumatta. Tieto siitä, etteivät työntekijät osaa ajatella toimeksiantajayrityksen tarjoamia työllistymisratkaisuja osana urahaaveitaan, auttaa myös mahdollisesti ymmärtämään sitä, miksi työtuntien määrä on vähäinen. Työntekijät eivät välttämättä koe, että työ voisi auttaa heitä etenemään ja sen takia he tekevät sen verran tunteja, kuin heille on taloudellisesti välttämätöntä tai kannattavaa.

## **6.3 Työnantajakuva**

Tutkimukseen vastanneista 90 prosenttia suositteli toimeksiantajayritystään työnantajana, joka on samassa linjassa HPL:n tutkimuksen (2018 b) 88 prosentin kanssa. Pääsääntöisesti voidaan ajatella, että myöskin toimeksiantajayritys on suositeltava työnantaja, jonka toiminnassa toteutuu tasa-arvoisuus ja ammattimaisuus. Kehitettävää on vielä kuitenkin yhteisöllisyydessä, jotta jokaisella työntekijällä olisi tuttu yhteyshenkilö, eikä tarvitse valita yrityksen yhteyshenkilöä sattumanvaraisesti, kuten kahden haastateltavan kohdalla oli useammin käynyt.

Mahdollisuus tutustua muihin vuokratyöntekijöihin riippui paljon siitä, minkälaisessa kohteessa työntekijä pääsääntöisesti työskenteli. Haastateltavat eivät kuitenkaan pitäneet sinä niin tärkeänä ja neljä haastateltavista ei halunnutkaan tutustua työtovereihinsa työvuoron ulkopuolella.

On olemassa paljon työntekijöitä, jotka työskentelevät asiakasyrityksessä ja hoitavat työsuhdeasiansa asiakasyrityksen kautta. Näissä tapauksissa asiakasyritys on yleensä ulkoistanut palkanlaskennan ja sen myötä myös osan työnantajavelvollisuuksistaan. Tällaisille työntekijöille toimeksiantajayritys on vain palkanlaskija. Ongelmaksi näen tässä käytännössä sen, että työntekijällä puuttuu yhteyshenkilö, johon voi tarvittaessa olla yhteydessä ja ammatillista suhdetta ja luottamusta on vaikeampi kehittää. Lisäksi yritys menettää mahdollisesti paljon potentiaalista työvoimaa, mikäli työntekijät haluaisivat nykyisen työnsä oheen lisätyötä.

#### **6.4 Motivaatio**

Tämän tutkimuksen rajaus koski vähän tai ei ollenkaan työskenteleviä työntekijöitä. Suurimmalle osalle työntekijöistä on tarjottu mahdollisuus kokoaikaisiin töihin tai lisätöihin, mutteivat välttämättä niihin ole halunneet lähteä, vaan tekevät pääasiallisesti keikkaluontoisesti töitä. HPL:n tutkimuksessa (2018, b.) selvitettiin vakituisen työn vastaanottamisen halukkuutta. Tästä selviää, että ne, jotka eivät halua työskennellä vakituisesti arvostavat työssään sitä, että saavat itse valita työaikansa (20 %) ja asiakasyrityksen, jossa työskennellä (16 %).

Opinnäytetyön tutkimuksessa suurimmaksi työhön motivoivaksi tekijäksi mainittiin työstä saatava palkka. Palkkauksen jälkeen tärkeimpiä tekijöitä olivat vapaus valita työvuorot ja työtehtävät ja näiden rinnalla työpaikan työyhteisö ja työkaverit. Palkkaus on tärkeä ja melko selkeä työhön motivoiva tekijä. Kysymysten asettelussa tätä taloudellista motivaattoria ei ymmärretty jättää pois. Tutkimuksessa löytyi tästä huolimatta muitakin motivoivia tekijöitä, jotka ovat yhteneväisiä HPL:n tutkimuksen kanssa.

## 6.5 Palaute ja kehitysehdotukset

Avoimissa palautteissa uskallettiin antaa suhteellisen vähän kehitysideoita yrityksen toimintaa. Ainoa suora ehdotus liittyi työtarjouksiin ja ehdottaja toivoikin parempaa informaatiota vuorosta ja sen sisältävistä työtehtävistä. Yksi mahdollinen syy palautteiden vähäisyyteen oli tutkimuksen toteutustapa haastatteluna, joka voi nostaa palautteen antamisen kynnyksiä. Tutkittavat kokivat myös tyytyväisyyttä toimeksiantajayrityksen toimintaa kohtaan ja tarjolla olevien työvuorojen suureen ja monipuoliseen määrään.

Sekä Henkilöstöpalveluliiton tutkimus että opinnäytetyön tutkimuksessa esille tulleet seikat vahvistavat työntekijöiden kokevan vuokratyön pääasiallisesti positiivisena ja joustavana tapana tehdä töitä. Tutkimuksen aineistosta löytyi yleisessä tiedossa ja ennalta arvattavia työskentelyyn motivoivia tekijöitä sekä jollain tasolla ainakin tutkijaa yllättäviä asioita, joita työntekijät pitivät työskentelyn sujumisen kannalta tärkeinä.

Otannan joukko oli pääosin tyytyväinen tähänhetkiseen työtilanteeseensa, eivätkä he välttämättä pystyneet tai halunneet työskennellä enempää. Tutkimuksesta saatuun aineistoon perustuen, näkisin erilaisten ura- ja työllistämispalveluiden markkinoinnin hyvänä väylänä parantaa työntekijöiden tietoutta yrityksen kokonaisuudesta. Tämä voisi olla yksi mahdollisuus pidentää yrityksen palveluksessa tehtyä työuraa, kun työntekijät pystyisivät ottamaan tulevaisuuden tavoittelussa huomioon myös toimeksiantajayrityksen tarjoamat mahdollisuudet.

## 6.6 Työkalu hr-konsulteille: rekrytointipolku työntekijän työuran tukemiseksi

Vaikka tutkimuksen mukaan työntekijät eivät ajatelleet tarvitsevänsä perehdytystä tai perehdytyksen ajateltiin olevan vain käyttäjäyrityksen vastuulla ensimmäisen työvuoron alussa, on mielestäni tärkeää myös toimeksiantajayrityksen puolesta pitää aktiivisesti huolta työntekijöistään, seurata heidän työllistymistään ja antaa neuvoa, tukea ja opastusta koko työuran aikana. Huolenpito ja yhteydenpidon aktiivisuuden merkitys korostuu erityisesti työuran alussa, jolloin

työntekijälle ja hänen työnantajansa yhteyshenkilölle on mahdollista muodostua luja ammatillinen suhde. Tämä helpottaa yhteydenpitoa, asioiden ratkaisua ja ongelmien ennakoimista myöhemmässä vaiheessa ja mahdollisesti jopa pidentää työntekijän työuraa yrityksen alaisuudessa ja parantaa työnantajan houkuttelevuutta työnhakijoiden silmissä.

Rekrytointipolun vaiheet:

1. Haastattelu

Haastattelussa määritellään henkilön aikaisempi osaaminen ja soveltuvat työtehtävät. Lisäksi pohditaan sopivaa työsuhdemuotoa ja työntekijän halua kehittää ja laajentaa osaamistaan. Työnantajan ja sen tarjoaminen mahdollisuuksien esittely.

2. Työnantajan käytänteiden läpikäyminen

Työsopimuksen laatiminen, työsuhteen ehtojen ja tarvittaessa eri työehtosopimuksien läpikäyminen. Määritellään työntekijän yhteyshenkilö, sekä yleiset käytännöt muun muassa sairastumisesta, käytettävissä olevista sovelluksista tai muista palveluista.

3. Lupien, todistuksen ja muiden työn kannalta tärkeiden dokumenttien pyytäminen ja tallentaminen henkilötietojärjestelmään.

4. Perehdytyksen suunnittelu

Henkilökohtainen suunnitelma siitä, minkälaista perehdytystä työntekijä mahdollisesti tarvitsee ja perehdytysvuoron sopiminen asiakkaan ja työntekijän kanssa

5. Yhteydenpito ensimmäinen työvuoron / perehdytysvuoron jälkeen

Yhteydenpito sekä asiakasyrityksen, että työntekijän kanssa, jotta voidaan varmistaa perehdytyksen onnistuminen sekä kehitystarpeet ja perehdytyksen uudelleensuunnittelu.

6. Työn tekemisen seuranta ja yhteydenpito kuukauden / noin kymmenen työvuoron jälkeen työhaastattelusta.

Työntekijän kuulumiset, kokemukset omasta osaamisesta, kehitysehdotukset työhön, menetelmiin tai perehdyttämiseen sekä suunnitelmaa työntekijän jatkosta työllistyä. Tässä tilanteessa

työntekijä on myös mahdollisesti saanut jonkunlaista käsitystä tarjolla olevien töiden laadusta ja määrästä, joten työehtotuksien sopevuus kannattaa tarkistaa.

Perehdytysprosessi voidaan toistaan kohdasta kolme alkaen tilanteissa, joissa työntekijä haluaa laajentaa olemassa olevista osaamistaan työhön, joka on merkittävästi erilaista, mitä hänen aikaisemmat kokemuksensa tai osaamisensa on. Mikäli ensimmäisen työvuoron tai perehdytysvuoron jälkeen työntekijällä tai asiakasyrityksellä esiintyy epävarmuutta työntekijän pärjäämisestä, tulee perehdytyksen tarpeen arviointi tarkistaa ja tarvittaessa suunnitella uudelleen. Perehdytyspolun kohdat yksi, kaksi ja neljä, joskus myös kohta kolme, voidaan tehdä jopa samalla kerralla, kun haastattelu tehdään. Se on ajankäytöllisesti tehokasta, mutta kannattaa huomioida työntekijän kyky ottaa informaatiota vastaan ja varmistaa suunnitelman ymmärrys ja toteutuminen.

## 7 POHDINTA

Opinnäytetyön tavoitteena oli tutkia vuokratyötä tekevien työntekijöiden motiiveja. Tutkimuksen pääongelmina oli löytää vastauksia siihen, millä keinoin epäaktiivisesti ja satunnaisesti työskenteleviä työntekijöitä voitaisiin työllistää aktiivisemmin sekä kannattaako täysin työnteolle passiivisia työntekijöitä yrittää motivoida töihin.

Tutkimuksen laajuus ei ollut riittävä kattamaan molempia tutkimuskysymyksiä ja löytämään näihin suora ratkaisua. Tutkimuksessa kuitenkin onnistuttiin löytämään satunnaisesti työskentelevien vuokratyöntekijöiden motivaatioon liittyviä seikkoja, joiden avulla pystytään tunnistamaan näitä työntekijöitä mahdollisesti motivoivampia keinoja. Yksi tutkimuksen ja teorian pohjalta löytämäni keino voisi olla (toimeksiantajayrityksen tapauksessa) kokonaisvaltainen markkinointi ja tiedottaminen yrityksen muista toimialoista, työtehtävistä sekä urapalveluista. Työntekijän ymmärtäessä paremmin kokonaiskuvaa yrityksestä, hän pystyy tulevaisuuden valinnoissaan ottamaan myös tämänhetkisen työnantajansa tarjoamat mahdollisuudet huomioon. Työskentelyhalukkuuteen kuitenkin vaikuttaa muitakin asioita, joihin työnantajayrityksen vaikutusmahdollisuudet ovat vähäiset tai olemattomat. Näitä tekijöitä ovat muun muassa yleinen, alakohtainen palkkataso ja poliittiset päätökset, joihin opinnäytetyössä ei ole otettu kantaa.

Tutkimus toteutettiin puhelinhaastatteluin informoituna kyselynä, jolloin tutkijalla oli mahdollisuus kysyä tutkittavalta lisäkysymyksiä tai selittää kysymys auki niin, että kysymys oli mahdollista ymmärtää samalla lailla tutkittavan taustasta ja koulutuksesta riippumatta. Tutkimukseen haastateltiin kymmenen yrityksen vuokratyöntekijää, jotka työskentelivät ravintola-alalla alle kymmenen työvuorosa syyskuun 2021 aikana. Osallistumisprosentti oli sata prosenttia, sillä kaikki haastatteluun kysytyt työntekijät halusivat siihen vastata.



Puhelinhaastatteluin tehty tutkimus ei ollut kuitenkaan ongelmaton vaihtoehto. Haastattelut veivät huomattavasti aikaa (noin 15–30 minuuttia) mitä niiden kesto oli alun perin ajateltu. Tämä söi tutkimukseen käytettävissä olevia resursseja ja tutkimuksen otannassa tyydyttiin kymmeneen henkilöön suunnitellun 50:n henkilön otannan sijasta. Sähköisesti lähetettävällä kyselyllä olisi ollut mahdollisuus saavuttaa suurempi määrä tutkimuksen kriteereihin soveltuvia ehdokkaita, mutta se olisi vaatinut tarkemmin muotoillun kyselylomakkeen ja silti riski vähäiseen vastausprosenttiin olisi ollut olemassa. Koen, että käyttämäni tutkimusmenetelmä oli vähintään tyydyttävä tähän tutkimukseen.

Aineiston analyysimenetelmänä käytettiin sisällönanalyysiä. Alkuperäinen tarkoitus oli tyypitellä aineiston mukaan erilaisia työntekijäryhmiä, joilla olisi ollut ryhmäkohtaisia motiiveja. Kun otanta jäi pieneksi, koin, ettei ryhmiä ollut mielekästä lähteä yleistämään koko tutkimuksen perusjoukkoon. Sisällönanalyyseillä pystyttiin löytämään työntekijöiden motiiveja, joiden tiedostaminen ja ymmärtäminen auttaa löytämään keinoja työntekijöiden aktiiviseen työllistämiseen.

Koen, että tutkimus on osittain liian suppea ollakseen vielä valmis ja yleisesti pätevä. Mielestäni tämä tutkimus toimii kuitenkin hyvänä pohjana lähteä tutkimaan tarkemmin ja yksityiskohtaisemmin erilaisia ryhmiä ja heitä motivoivia yksilöllisempiä tekijöitä. Jatkotutkimuksissa suosittelisin jättämään tässä tutkimuksessa selkeästi ensimmäiseksi esiin tulevan taloudellisen motiivin eli palkan pois tutkimuskysymyksistä ja keskittymään enemmän sisäistä motivaatiota ja työntekijän urapolkua tukevien asioiden selvittämiseen ja tarkentamiseen.

## 8 LÄHDELUETTELO

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

Henkilöstöpalveluyritysten liitto, 2021 a. Henkilöstöpalveluala. Vuokratyötä koskeva lainsäädäntö. Hakupäivä 26.10.2021. <https://hpl.fi/henkilostopalveluala/vuokratyota-koskeva-lainsaadanto/>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto, 2021 b. Jäsenpalvelut. Alan yleiset sopimusehdot. Hakupäivä 26.10.2021. <https://hpl.fi/jasenpalvelut/alan-yleiset-sopimusehdot/>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto, 2018 a. Henkilöstövuokrausta koskevat yleiset sopimusehdot. HPLYSE2018suomeksi(HPLYSE).(pdf) Hakupäivä 26.10.2021. [https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL\\_YSE\\_2018.pdf](https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_YSE_2018.pdf)

Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2018 b. Vuokratyöntekijätutkimus 2018. PDF Hakupäivä 28.11.2021. [https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL\\_vuokratyontekijatutkimus\\_2018\\_FINAL.pdf](https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_vuokratyontekijatutkimus_2018_FINAL.pdf)

Joki, Maritta, 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Kauppakamari. 7., uudistettu painos. Hakupäivä 24.10.2021. Kauppakamari Ammattikirjasto. Vaatii käyttöoikeuden.

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

Nurmi, Jari-Erik, Salmela-Aro Katariina, (toim.) Kirjoittajat Feldt, Taru (ja 23 muuta). 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä : PS-kustannus. 3., täysin uudistettu painos. Hakupäivä 22.10.2021. Ellibs. Vaatii käyttöoikeuden.

Palvelualojen ammattiliitto. 2020. Wiki, Vuokratyö. Päivitetty 24.10.2020.  
<https://www.pam.fi/wiki/vuokratyo.html>

Sinokki, Marjo, 2016. Työmotivaatio: innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki:  
Tietosanoma. Hakupäivä 23.10.2021. Ellibs. Vaatii käyttöoikeuden.

Vilka, Hanna, 2021. Tutki ja Kehitä. Jyväskylä: PS-Kustannus. 5., päivitetty  
painos. Hakupäivä 21.10.2021. Ellibs. Vaatii käyttöoikeuden.

## Nykytila/ status:

1. Nimi
2. Status: opiskelija, osa-aikatyössä (muu työnantaja), kokoaikatyössä (muu työnantaja), työtön, täsmätyökykyinen, muu.
3. Tehdyt työtunnit syyskuussa. (Määritellään erikseen työtuntiraportista tutkijan toimesta.)
4. Haluaisitko työskennellä lisää toimeksiantajayrityksen kautta vai onko nykyinen työtilanne sopiva omaan elämäntilanteeseen? Kuinka paljon pystyisit / haluaisit työskennellä kuukaudessa?
5. Onko poolit kunnossa? Onko tarjottu työ sopivan haasteellista ja monipuolista. Onko työtarjouksia liikaa/ liian vähän?

## Urapolku:

6. Mitkä ovat lähitulevaisuuden suunnitelmasi (noin 1–3 vuodelle)?
7. Miten toimeksiantajayritys voisi auttaa sinua saavuttamaan tulevaisuuden tavoitteitasi?
8. Pystyymmekö mielestäsi tarjoamaan mahdollisuuksia?

## Työnantajakuva:

9. Toimiiko toimeksiantajayritys ammattitaitoisesti?
10. Pystyykö toimeksiantajayrityksen toimihenkilöt vaikuttamaan työntekijän arkeen työpaikalla ja koetko, että heillä työkaluja puuttua epäkohtiin?
11. Työyhteisöön kuuluminen: tunnetko toimihenkilöt tai muita käyttäjäyrityksen työntekijöitä? Haluaisitko tutustua paremmin?
12. Suositteletko toimeksiantajayritystä työnantajana?
13. Toteutuuko työssä tasa-arvoisuus (toimeksiantajayrityksen toiminnassa)?

## Motivaatio:

14. Välittykö informaatio? Mikä olisi hyvä kanava jakaa tietoa esimerkiksi sairastumiskäytännöistä tai uusista sisäisistä työpaikoista?
15. Mitkä asiat motivoivat sinua tässä työssä? Mitkä asiat tuovat iloa?

16. Haluaisitko perehdytystä (työtehtävistä, asiakkaista, yleisistä toimintata-voista)? Millaista perehdytystä toivot?
17. Tunnetko palkkauksen periaatteet tai työehtosopimukset? Mitä mieltä olet palkkauksesta?
18. Toimiiko työvuorosovellus, koetko että siitä on hyötyä ja helpottaa arkea?

Palaute:

19. Mitä käyttäjäyritys voisi tehdä paremmin?
20. Missä käyttäjäyritys on onnistunut?