

Opinnäytetyö (AMK)
Myyntityön koulutusohjelma
Myynnin johtaminen
2014

Katriina Holanne

HENKILÖSTÖJOHTAMINEN JA TYÖHYVINVOINNIN MITTAAMINEN

– Case Henkilöstövuokrausyritys X



TURUN AMMATTIKORKEAKOULU
TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

OPINNÄYTETYÖ (AMK) | TIIVISTELMÄ

TURUN AMMATTIKORKEAKOULU

Myyntityön koulutusohjelma | Myynnin johtaminen

Syksy 2013 | Sivumäärä

Ohjaaja Jukka Rantala

Katriina Holanne

HENKILÖSTÖJOHTAMINEN JA TYÖHYVINVOINNIN MITTAAMINEN - CASE HENKILÖSTÄVUOKRAUYRITYS X

Työyhteisön hyvinvointi on yksi yrityksen tärkeimmistä menestystekijöistä. Toimivalla ja oikeanlaisella johtamisella yrityksen johtoporras kykenee vaikuttamaan henkilöstön hyvinvointiin ja mittaamalla hyvinvoinnin tasoa voidaan nähdä, onko siinä mahdollisesti epäkohtia ja näihin epäkohtiin voidaan puuttua.

Tässä tutkimuksessa käsitellään henkilöstöjohtamista sekä työhyvinvointia ja sen mittaamista sekä henkilöstövuokrausta teoreettisesti. Teorian pohjalta toteutettiin henkilöstölle suunnattu kysely henkilöstövuokrausyrityksessä. Tutkimuksen kohteena olevassa yrityksessä ei ollut ennen toteutettu vastaavanlaista kyselyä. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää vuokratyöntekijöiden mielipiteitä vuokratyön teosta, toimeksiantajayrityksestä työnantajana sekä heidän työhyvinvointinsa nykytilasta. Tutkimuksen tulokset loivat pohjan henkilöstöbarometrille, jonka avulla voidaan mitata työhyvinvointia myös tulevaisuudessa ja entistä tarkemmin.

Tämä on kvantitatiivinen tutkimus ja se toteutettiin Henkilöstövuokrausyritys X:ssä Pirkanmaan alueella. Tutkimusmenetelmänä oli sähköinen kyselylomake, joka sisälsi sekä avoimia, että monivalintakysymyksiä. Tutkimuslomake lähetettiin marraskuussa 2013 jokaiselle työntekijälle, jolla on voimassa oleva työsopimus Henkilöstövuokrausyritys X:n kanssa Pirkanmaalla. Vastata sai myös kirjallisesti.

Tuloksista saatiin hyvä kokonaiskuva siitä, millainen tilanne yrityksessä on tällä hetkellä ja mihin asioihin puuttamalla voidaan saada aikaan positiivisia muutoksia. Tulokset antoivat myös pohjan henkilöstöbarometrille. Vaikka kysely toteutettiin Pirkanmaan alueella, tulokset huomioitiin yrityksessä valtakunnallisesti.

Johtopäätöksenä voidaan todeta, että tutkimus antoi yritykselle vastauksia toivottuihin asioihin ja konkreettisia keinoja epäkohtien parantamiseen. Tutkimuksen pohjalta syntyi myös aihetta jatkotutkimukselle, päällimmäisenä henkilöstöbarometrin kehittäminen valmiiksi ja testaaminen käytännössä.

ASIASANAT:

Henkilöstöjohtaminen, työhyvinvointi, työhyvinvoinnin mittaaminen, vuokratyö, henkilöstövuokraus, henkilöstöbarometri

BACHELOR'S THESIS | ABSTRACT

TURKU UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Degree in Sales | Sales Management

Autumn 2013 | Total number of pages

Instructor Jukka Rantala

Katriina Holanne

HUMAN RESOURCE MANAGEMENT AND MEASUREMENT OF WELL-BEING AT WORK - CASE PERSONNEL RENTING COMPANY X

Well-being of the work community is one of the key factors that can lead a company to success. The management can affect personnel's well-being by leading the company the right way. By measuring the level of welfare, the management is also able to see if there are any flaws and it can make actions to fix them.

This research considers theories about human resource management, work well-being and measuring it and personnel renting as a business. The theoretical part gave a basis to a personnel survey that was implemented in a personnel renting company. This survey was the first one ever in the case company. The purpose of the survey was to find out the opinions of the rental employees about rental work, the case company as an employer and the level of their current work welfare. The study also created a basis to a personnel barometer that the company can use in the future to measure work well-being.

This is a quantitative study and it was implemented in a personnel renting company X in the region of Pirkanmaa. The research method was an electronic questionnaire which included both multiple choice questions and open questions. The questionnaire was sent to the current employees who work in Personnel renting Company X's Pirkanmaa region in November 2013. They were also able to answer in writing.

The results of the study gave a good overall picture of the current situation in the company. They also showed which things have to be taken into account, if the company wants to achieve positive changes. The results as well created the basis to the personnel barometer. Although the study was carried out in the region of Pirkanmaa, the results were taken into account in the company nationwide.

In conclusion, the study gave the company the desired answers and concrete ways to improve the flaws. This study also formed a basis for further research, which is to complete the personnel barometer and test it in practice.

KEYWORDS:

Human resource management, work well-being, measurement of work well-being, rental work, personnel renting, personnel barometer

SISÄLTÖ

1 JOHDANTO	6
2 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN	8
2.1 Henkilöstöjohtaminen yleisesti	8
2.2 Haasteita ja ongelmia	11
2.3 Rekrytointi	12
3 TYÖHYVINVOINTI JA SEN MITTAAMINEN	15
3.1 Työhyvinvointi	15
3.2 Työhyvinvoinnin mittaaminen	20
4 HENKILÖSTÖVUOKRAUS	25
4.1 Henkilöstövuokrauksen toimintaperiaate	25
4.2 Henkilöstöjohtaminen vuokratyöryityksessä	30
5 CASE HENKILÖSTÖVUOKRAUSYRITYS X	31
5.1 Henkilöstövuokrausyritys X	31
5.2 Tutkimuksen tavoite ja kysymysten rajaus	31
5.3 Tutkimusmenetelmät	33
5.4 Kyselylomakkeen rakenne	33
5.5 Tulokset	34
5.5.1 Vastaaajien yleiset tiedot ja vastausprosentti	34
5.5.2 Mielenpitoet henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelystä	37
5.5.3 Mielenpitoet Henkilöstövuokrausyritys X:stä työnantajana sekä työhyvinvoinnista	44
5.6 Kehitysehdotukset ja henkilöstöbarometri	52
6 JOHTOPÄÄTÖKSET	55
LÄHTEET	57

LIITTEET

Liite 1. Vuokratyökysely

KUVAT

Kuva 1. Työhyvinvoinnin nelikenttä.	17
Kuva 2. Esimerkki henkilöstökyselystä.	24
Kuva 3. Ikäjakauma.	35
Kuva 4. Sukupuoli.	36
Kuva 5. Työsuhteen kesto.	36
Kuva 6. Erot vuokratyösuhteen ja perinteisen työsuhteen välillä.	37
Kuva 7. Vakituisen työnsaannin todennäköisyys.	39
Kuva 8. Työnsaannin todennäköisyys.	40
Kuva 9. Vuokratyöntekijän asema.	42
Kuva 10. Haastattelujen asiantuntevuus.	44
Kuva 11. Työtehtävien vastaavuus kerrottuun.	45
Kuva 12. Yhteyshenkilön tavoitettavuus.	46
Kuva 13. Asiakasyritysten apu.	47
Kuva 14. Kehityskeskustelut.	48
Kuva 15. Kehityskeskustelujen tarpeellisuus.	49
Kuva 16. Työssä viihtyminen.	50

1 JOHDANTO

Yritystoiminnalle on erityisen tärkeää, että yrityksen henkilöstö viihtyy työssään ja voi hyvin. Henkilöstön oikeanlaisella johtamisella voidaan merkittävästi vaikuttaa työntekijöiden hyvinvointiin, ja toteuttamalla ajoittain kyselyitä työntekijöidensä viihtyvyydestä, yritys voi osoittaa, että se oikeasti välittää henkilöstöstään ja haluaa kehittää toimintaansa.

Vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt monilla aloilla ja myös vuokratyötä tarjoavien henkilöstöalan yritysten määrä on lisääntynyt huomattavasti viime vuosina. Näin yhä useampi ihminen on työsuhteessa vuokratyöyrityksen kautta. Vuokratyö mielletään kuitenkin epävarmemmaksi, kuin suoraan itse yrityksessä työskentely ja siksi onkin tärkeää, että vuokratyöyritykset huolehtivat henkilöstönsä hyvinvoinnista ja työssä viihtymisestä.

Hyvin usein vuokratyöyrityksellä on työntekijöitä monenlaisissa, eri alojen tehtävissä sekä monissa eri yrityksissä. Työntekijät ovat näin ollen sekä osa vuokratyöyrityksen että asiakasyrityksen henkilöstöä. Tämänkaltaiset työolosuhteet voidaan kokea eri tavoin, ja siksi on erittäin tärkeää pitää huolta, että työntekijät voivat hyvin ja viihtyvät työssään. Työntekijöiden hyvinvointia voidaan tutkia esimerkiksi henkilöstötutkimuksin sekä henkilöstöbarometrein. Tämän tutkimuksen avulla selvitetään työntekijöiden mielipiteitä vuokratyöstä yleisesti sekä Henkilöstövuokrausyritys X:stä työnantajana sekä työntekijöiden hyvinvoinnin tilasta. Tulosten avulla voidaan havaita olemassa olevat epäkohdat ja tehdä niihin parannuksia. Tulosten pohjalta luodaan myös perusta yritykselle ja sen henkilöstölle soveltuvalla henkilöstöbarometrillä, jolla voidaan mitata henkilöstön hyvinvointia myös tulevaisuudessa. Tässä tutkimuksessa ei ole kuitenkaan tarkoitus kehittää barometriä valmiiksi.

Koska tutkimuksen keskiössä on henkilöstövuokrausala, sitä tarkastellaan kolmesta eri näkökulmasta: henkilöstövuokrausyrityksen itsensä, vuokratyöntekijän sekä asiakasyrityksen näkökulmasta. Tämän tutkimuksen keskiössä ovat kuitenkin työntekijät sekä heidän hyvinvointinsa ja näin ollen tutkimus toteutetaan

henkilöstövuokrausyrityksen kautta toisissa yrityksissä työskenteleville ihmisille. Toimeksiantajana ja yhteyshenkilönä toimii Henkilöstövuokrausyritys X:n Pirkanmaan aluepäällikkö ja kysymykset työntekijöille on suunniteltu yhteistyössä hänen kanssaan.

Tämä tutkimus on rajattu koskemaan vain Henkilöstövuokrausyritys X:n Pirkanmaan aluetta, vaikka yritys toimiikin koko maassa. Kysely toteutetaan Tampereella ja sen lähikunnissa työskenteleville henkilöstövuokrausyritys X:n työntekijöille. Henkilöstövuokrausyritys X ei ole ennen tätä tutkimusta toteuttanut vastaavanlaisia kyselyjä työntekijöilleen, joten tätä tutkimusta voidaan pitää myös henkilöstökyselyn pilotointihankkeena kyseisessä yrityksessä.

Teoriaosuudessa käsitellään hyvää henkilöstöjohtamista, sen merkitystä yritykselle, työhyvinvointia ja sen mittaamista sekä henkilöstövuokrausta. Työhyvinvointi on suuri käsite ja se pitää sisällään sekä fyysisiä että ei-fyysisiä tekijöitä. Tässä työssä keskitytään pääasiallisesti keskustelemaan työhyvinvoinnin ai-neettomista tekijöistä, mutta koska terveydelliset ja fyysiset tekijät ovat todella suuri osa sitä, ei niitäkään voida täysin sivuuttaa. Empiriaosuudessa esitellään tutkimusmenetelmät, kyselyn rakenne sekä siitä saadut tulokset ja johtopäätökset.

2 HENKILÖSTÖJOHTAMINEN

2.1 Henkilöstöjohtaminen yleisesti

Johtaminen ja esimiestyö luovat perustan yrityksen toimivuudelle ja kannattavuudelle. Johdollisesti toimiva yritys kykenee samalla motivoimaan henkilöstöään, saa heidät työskentelemään yhteisten tavoitteiden eteen ja on myös taloudellisesti kannattava sekä kilpailukykyinen. Johtaminen käsitteenä pitää sisällään useita aspekteja, ja sille on mahdotonta antaa vain yhtä merkitystä. Yksi keskeisimmistä johtamisen näkökulmista on henkilöstön eli ihmisten johtaminen. Ihmisten johtamisen vastakohtana on asioiden johtaminen, ja hyvän esimiehen tulisi hallita molemmat taidot. Tässä työssä keskitytään kuitenkin perehtymään henkilöstöjohtamisen osa-alueeseen syvällisemmin. (Österberg 2009, 113; Wikipedia, 2013.)

Henkilöstöjohtaminen on itsessäänkin erittäin moniulotteinen käsite, jolla tarkoitetaan mm. organisaation henkilöstön hankintaa, motivointia ja ylläpitoa. Se pitää sisällään myös henkilöstön kehittämisen ja palkitsemisen. Onnistuneen henkilöstöjohtamisen avulla työntekijät ovat yhteisymmärryksessä palvelussuhteen ehdoista heitä työllistävien organisaatioiden kanssa. (Kauhanen 2006, 16.)

Henkilöstöä johtaessaan hyvä esimies toimii alaisilleen suunnannäyttäjänä, pyrkii rakentamaan työyhteisössä yhteisöllisyyttä, luo hyvää ryhmähenkeä sekä motivoi ja innostaa henkilöstöä parhaan kykynsä mukaan. Esimies voi omalla esimerkillään ja käytöksellään auttaa ohjaamaan muita työyhteisön jäseniä organisaatiolle edulliseen suuntaan. (Wikipedia, 2013.)

Onnistunutta henkilöstöjohtamista mietittäessä tulee myös muistaa, että samalla johdetaan henkilöstöä sekä ryhmänä, että yksilöinä. Yksilöillä on keskenään erilaisia arvoja ja asenteita ja eri yksilöitä motivoivat erilaiset asiat. Näiden huomioimisen lisäksi tarvitaan kuitenkin osaamista tiimityöstä sekä ryhmädynamiikasta. Yksilöiden toimiessa yhdessä syntyy ajoittain väkisin konflikteja ja

henkilöstöjohtamisen ammattilaisen tulee osata toimia oikein myös tilanteissa, joissa vaaditaan neuvottelu- ja sovittelutaitoja. (Österberg 2009, 113.)

Kauhasen (2006, 16) mukaan henkilöstöjohtamisen perimmäinen tavoite on hyvin selkeä. Jokaisen organisaation pitäisi hänen mukaansa kyetä houkuttelemaan palvelukseensa juuri haluamiaan ja tarvitsemiaan henkilöitä, motivoimaan ja kannustamaan henkilöstöä ja näin myös säilyttämään heidät organisaatiossaan sekä luomaan edellytykset hyviin työolosuhteisiin. Toimivan yrityksen tulisi lisäksi myös kyetä palkitsemaan työntekijöitään, kun nämä suoriutuvat töistään erityisen hyvin, kehittämään työntekijöitä, mikäli kehitykselle ilmenee tarvetta ja myös ylläpitämään työntekijöiden työkykyä, jotta työsuoritukset pysyvät hyvänä sekä nyt että tulevaisuudessa.

Henkilöstö on yritykselle välttämätön ja keskeinen voimavara. Kaikki organisaatiot eivät kuitenkaan ymmärrä sitä ja siksi edellä mainittuja tavoitteita ei aina yrityksissä sisäistetä eikä niitä toteuteta aktiivisesti. Hyvin usein tämä selittyy sillä, että organisaatioissa raha on se, joka ratkaisee. Henkilöstöä saatetaan pitää esimerkiksi kustannustekijänä, eikä siksi haluta käyttää yrityksen varoja sen hyvinvoinnin varmistamiseen. (Kauhanen 2006, 16.)

Yksi henkilöstöjohtamisen tärkeä osa-alue on luoda yritykselle ja sen henkilöstövoimavaroille henkilöstöstrategia. Henkilöstövoimavarojen strategisella suunnittelulla tarkoitetaan prosessia, jonka avulla määritellään henkilöstön tavoitteet, kehitetään strategia niiden saavuttamiseksi sekä laaditaan henkilöstövoimavarojen johtamista koskeva henkilöstöpolitiikka. Strategisen suunnittelun avulla ja sen toteuttamisella saadaan tietoa henkilöstön laadusta, sen vahvuuksista ja heikkouksista sekä mahdollisista tulevista henkilöstötarpeista. (Kauhanen 2006, 23.)

Henkilöstöstrategia liittyy voimakkaasti yrityksen liiketoimintastrategiaan, sillä se on suunnitelma yrityksen henkilöstöresursseista ja niiden johtamisesta pitkällä aikavälillä. Sen muotoutumiseen vaikuttavat monet asiat. Niitä ovat esimerkiksi yrityksen sisäinen ja ulkoinen ympäristö sekä henkilöstöresurssien uhat, mahdollisuudet, vahvuudet ja heikkoudet. Myös yrityksen liiketoimintastrategia vai-

kuttaa henkilöstöstrategian muovautumiseen. Siinä määritellyt yrityksen pitkän aikavälin tavoitteet on otettava huomioon myös henkilöstöstrategiaa luodessa. (Österberg 2009, 24.)

Suurimmissa yrityksissä on erikseen henkilöstöasiantuntijansa, joiden työ on pitää huolta organisaation henkilöstöasioista. Henkilöstöasiantuntija tukee johtoa sekä huolehtii henkilöstöstä ja sen kehittämisestä. Henkilöstöasiantuntijalta vaaditaan paljon. Hänen tulee olla empaattinen ja ihmisläheinen, mutta myös sinnikäs, muutosvalmis sekä joustava. Hänen työnsä tärkeisiin osa-alueisiin kuuluu rakentaa suoritussmittareita henkilöstölle sekä seurata henkilöstölle asetettujen tavoitteiden toteutumista organisaatiossa. Henkilöstöstrategian luominen ja sen toteutumisen seuraaminen kuuluu myös hänen osaamisalueelleen. Henkilöstöasiantuntijan oman työn tavoitteina on luoda yritykselle tyytyväinen, sitoutunut ja motivoitunut henkilöstö, joka haluaa ja pyrkii jatkamaan yrityksen toimintaa menestyksekkäästi. (Österberg 2009, 16.)

Henkilöstöasiantuntijan on myös oltava perillä työlainsäädännöstä, jossa on määritelty monia pelisääntöjä, joita sekä työntekijä-, että työnantajapuolen on noudatettava. Perustuntemus lainsäädäntöön auttaa välttämään konflikteja sekä ongelmia osapuolten välillä ja henkilöstöasiantuntija on oikea ihminen neuvomaan kumpaakin riitatilanteissa ja tukemaan heitä sääntöjen mukaisen toiminnan toteuttamiseen. Henkilöstöasiantuntija ei kuitenkaan ole lakimies, ja mikäli henkilöstön ja johdon välille muodostuvat ongelmat suurenevat liikaa, on syytä kääntyä oikean lakiasiantuntijan puoleen. (Österberg 2009, 53.)

Yritykselle ja sen toiminnalle on tärkeää, että yritys tuntee omat henkilöstöressurssinsa. Kun resurssit ovat tiedossa, niillä saadaan mahdollisimman paljon aikaa. Resurssien tunteminen kuitenkin vaatii selvityksiä ja näiden selvityksien tuloksia tulisi myös osata soveltaa yrityksissä. Monissa yrityksissä tällaiset henkilöstöselvitykset sekä niiden analysointi ja soveltaminen vaatisivatkin erikseen omat asiantuntijaryhmänsä. Valitettavan harvoin yrityksillä kuitenkaan riittää resursseja kyseiseen toimintaan. (Heinonen & Järvinen 1997, 19).

Keskeinen johtamisväline henkilöstöä johdettaessa ja sen viihtyvyydestä huolehdittaessa on henkilöstön palkitseminen. Palkitseminen paitsi motivoi henkilöstöä toimimaan organisaation arvojen mukaan, myös tukee yrityksen menestystä. Palkitsemisperusteet täytyy kuitenkin osata valita organisaatiossa oikein, jotta se johtaa menestykseen. Palkitsemalla oikein pyritään saamaan aikaan haluttu tuotos ja kehittämään yrityksen toimintaa kilpailukyvyn ylläpitämiseksi. (Kauhanen 2006, 105.)

Tiivistetysti voidaan siis todeta, että henkilöstö hyvin usein on koko organisaation tärkein voimavara ja henkilöstö sekä sen osaaminen ratkaisevat organisaation menestyksen. Yhdysvalloissa tehdyissä useissa tutkimuksissa on osoitettu, että henkilöstövoimavarojen johtamisen voi tiivistää muutamaankin yksinkertaiseen asiaan, joita noudattamalla yritys kykenee vaikuttamaan myös omaan menestykseensä. Kysymys on siitä,

- millä tavoin organisaatio hankkii henkilöstöä ja minkälaista hankittava henkilöstö on
- miten organisaatio ohjaa ja johtaa henkilöstöään jokapäiväisissä toimissa
- miten organisaatio arvioi henkilöstönsä sekä omaa suoriutumistaan
- millä tavoin yritys palkitsee henkilöstöään onnistumisista sekä hyvin tehdyistä työsuorituksista
- millä tavoin yritys kannustaa henkilöstöään kehittymään
- millä tavoin organisaation kannustaa myös niitä, jotka menestyvät huonosti ja miten heidän tulevaisuuttaan ohjataan

(Kauhanen 2006, 226.)

2.2 Haasteita ja ongelmia

Kuten kappaleessa 2.1 mainittiin, organisaatiot eivät aina miellä henkilöstöjohtamisen tavoitteita tärkeiksi tai eivät vain pyri niiden toteuttamiseen aktiivisesti yritystoiminnassaan. Tähän on monia syitä, esimerkiksi se, että yritys kokee

henkilöstön kustannustekijänä eikä halua käyttää varojaan siihen. Muita syitä ovat mm. se, että yrityksestä ei löydy osajia, jotka osaisivat oikeanlaisella tavalla hyödyntää yrityksen henkilöstövoimavarat. Yrityksen johto voi myös olla sitä mieltä, että henkilöstöasiat eivät ole yrityksen tärkeysjärjestyksen kannalta keskeisiä. (Kauhanen 2006, 16.)

Henkilöstöjohtollisia ongelmia ilmenee myös tilanteissa, joissa esimies siirtää omaa vastuutaan työterveyshuollolle. Työpaikalla ilmenevät konfliktit ja kriisit sekä niissä osapuolina olevat henkilöt lähetetään työterveyshuoltoon ratkomaan niitä sen sijaan, että esimies pyrkisi ratkaisemaan ongelmat itse. Työterveyshuollolla on toki oma, suhteellisen isokin roolinsa työntekijän viihtyvyyden ja ennen kaikkea hyvinvoinnin kannalta, mutta esimiehen korvikkeeksi se ei kuitenkaan sovellu. Ongelmien ilmetessä ratkaisut niihin tulee löytyä yhteistyössä työntekijän ja esimiehen välillä. Pätevä esimies ei pakene ongelmia eikä myöskään siirrä niitä muille. (Liukkonen 2006, 127–128.)

2.3 Rekrytointi

Rekrytoinnit ovat osa henkilöstöjohtamista, sillä kaikki alkaa henkilöstön palkkaamisesta organisaatioon. Oikeanlaisten henkilöiden palkkaaminen liittyy suuresti yrityksen menestykseen ja onnistuneiden rekrytointien avulla yritys pystyy varmistamaan kilpailukykyä myös tulevaisuudessa. Siksi onkin yrityksen kannalta tärkeää, että rekrytoinnit suunnitellaan ja toteutetaan ajan kanssa ja huolellisesti. Rekrytoinnin toteutustapa ja siihen käytetyt resurssit vaikuttavat myös kuvaan, jonka yritys antaa itsestään työnantajana. Rekrytoinnit ovat myös osa organisaation henkilöstövoimavarojen strategista suunnittelua. (Österberg 2009, 79; Kauhanen 2006, 67.)

Rekrytointikeinot, joita yritys käyttää, ovat voimakkaita yrityskuvallisia viestejä. Nämä keinot voidaan jakaa kahteen osaan, yrityksen sisäiseen sekä ulkoiseen rekrytointiin. Sisäisellä rekrytoinnilla tarkoitetaan rekrytointia organisaation sisältä. Se kuitenkin vaatii hyvää tuntemusta organisaation henkilöstön koulutus-, kokemus- ja osaamistasoista sekä siitä, kuinka halukkaita työntekijät ovat kehit-

tämään itseään uusia tehtäviä varten. On myös varmistettava, että työntekijän kehittämishalukkuuden lisäksi tällä on edellytyksiä ja mahdollisuuksia kehittyä ja hänen elämäntilanteensa sopii muutokseen. Sisäisen rekrytoinnin avulla yritys kuitenkin kykenee kehittämään henkilöstöään sekä omaa tuntemustaan voimavaroistaan. (Heinonen & Järvinen 1997, 124; 130.)

Usein yritykset eivät kuitenkaan oivalla sisäisen rekrytoinnin mahdollisuuksia ja käyttävät näin ollen rekrytointikeinonaan ulkoista rekrytointia, eli henkilöstön hankkimista organisaation ulkopuolelta. Syitä ulkoisen rekrytoinnin suosimiseen on useita. Organisaatiolla ei esimerkiksi ole tarpeeksi henkilöstövoimavaroja, jotta se voisi hyödyntää sisäistä rekrytointia tai se ei ole tunnistanut niitä. Organisaation saatetaan myös kaivata uutta tietotaitoa ja osaamista ulkopuolelta. myös jos yrityksessä tapahtuu strategisia muutoksia, saattaa yritys haluta panostaa muutokseen palkkaamalla työvoimaa ulkopuolelta. (Heinonen & Järvinen 1997, 131–132.)

Rekrytointiprosessi itsessään sisältää useita vaiheita. Se alkaa rekrytoivan henkilön työnkuvan sekä valintakriteerien määrittämisestä ja tätä voidaan pitää prosessin tärkeimpänä vaiheena. Tämän jälkeen laaditaan ilmoitus ja valitaan oikeat kanavat, joista parhaiten tavoitetaan kohderyhmään kuuluvat henkilöt. Ilmoituksen tulee olla myös tarpeeksi tarkka, jotta oikeanlaiset hakijat hakevat tehtävään. Ilmoitukselle määritetään myös määräaika, missä ajassa hakijoiden on haettava tehtävää. Hakuajan päätettyä hakemukset käsitellään ja niiden perusteella valitaan potentiaalisimmat hakijat, jotka kutsutaan haastatteluun. Haastattelujen perusteella arvioidaan hakijoiden soveltuvuus tehtävään. Hakijoilta myös tarkastetaan taustat sekä koulu- ja työtodistukset. Työnkuvan sitä edellyttäessä hakijoille saatetaan myös tehdä erilaisia testauksia, kuten huume-testejä. Kun tämä kaikki on tehty, valitaan sopivin henkilö työtehtävään. Valintapäätös on tehtävä perustellusti ja sen tulee perustua jo prosessin alussa määritettyihin kriteereihin. Mikäli hakojoista kukaan ei sovellu tehtävään, on valintaprosessi aloitettava alusta. Koko rekrytointiprosessin ajan tulee muistaa, että jokainen rekrytointi on investointi, ja siksi prosessin onnistumiseksi tulee nähdä vaivaa. (Työterveyslaitos, 2010.)

Ennen rekrytointeja yrityksen on kuitenkin varmistettava tarkasti, että todellinen tarve uudelle henkilöstölle on olemassa. Tilanteet voivat olla välillä akuutteja organisaatioissa ja saattavat näin ollen osoittaa tarpeen henkilöstöhankinnoille. Tarpeen voi usein kattaa myös muilla keinoilla, sillä se voi olla myös ohimenevää. Muita keinoja ovat mm. ylityöt, joustavat työajat, ulkoiset palveluiden tai tukityöllistettyjen hyödyntäminen ja työvoiman vuokraus. (Kauhanen 2006, 70.)

Työvoiman vuokraus on nykypäivänä tullut kilpailemaan perinteisten rekrytointien rinnalle ja yritykset voivat myös ulkoistaa rekrytoinnin täysin ulkopuoliselle henkilöstövuokrausyritykselle. Tätä käsitellään tarkemmin luvussa 4.

3 TYÖHYVINVOINTI JA SEN MITTAAMINEN

3.1 Työhyvinvointi

Organisaation hyvä henkilöstöjohtaminen edesauttaa merkittävästi myös työyhteisön hyvinvointia. Työhyvinvointi on monisäikeinen käsite ja se pitää sisällään useita asioita. Työterveyslaitoksen julkaiseman artikkelin mukaan työhyvinvoinnissa on kyse siitä, että työ on samaan aikaan sekä turvallista, terveellistä että tuottavaa. Hyvinvoivilta työntekijöiltä löytyy myös ammattitaitoa ja organisaatiota, jossa he työskentelevät, johdetaan hyvin. Hyvä työ paitsi koetaan palkitsevaksi ja mielekkääksi, tulisi sen myös tukea elämänhallintaa. (Vasankari 2011, 3.)

Työ työhyvinvoinnin edistämiseksi on saanut alkunsa työsuojelusta. Työsuojelun käsite ja sisältö ovat vuosien varrella muuttuneet, yhdessä työelämän muutosten kanssa. Työsuojelusta on olemassa myös oma lakinsa, joka korostaa työnantajan ja työyhteisön välisen yhteisen toiminnan merkitystä organisaatiolle ja kaikille sen jäsenille. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 14.)

Työsuojelulain lisäksi työhyvinvointia säätelee suoraan tai välillisesti myös muut lait, joita ovat esimerkiksi työturvallisuuslaki, työterveyshuoltolaki, työsopimuslaki, laki yksityisyyden suojasta työelämässä, vuosilomalaki sekä tapaturmavakuutuslaki. Lait on säädetty, jotta yksilöille pystytään turvaamaan mahdollisimman reilut ja hyvät olot työelämässä. Työhyvinvointityöhön mahtuu myös paljon ei-lakisäätteistä toimintaa, joita työnantaja voi henkilöstölleen järjestää. Tällaista on esimerkiksi virkistys- ja kulttuuritoiminta sekä terveiden elintapojen edistäminen. (Suutarinen & Vesterinen 2010, 16–17.)

Vain sellainen ihminen, joka on hyvinvoiva ja terve, kykenee työssään tekemään tuloksia, jotka hyödyttävät organisaatiota. Henkilön tulee voida hyvin niin henkisesti, fyysisesti kuin sosiaalisestikin. Eri hyvinvoinnin osa-alueita kehittävät aktiviteetit täydentävät myös toisiaan ja positiiviset muutokset millä tahansa

edellä mainituista hyvinvoinnin alueista heijastuvat koko ihmisen hyväksi. (Juuti & Vuorela 2002, 64–65.)

Työhyvinvointiin vaikuttavat monet tekijät. Fyysisten ja terveydellisten asioiden lisäksi yksi keskeisimmistä on työn sisältö ja se, että työ on mielekäs osa elämän kokonaisuutta. Työn kokeminen sopivaksi lisää työntekijän motivaatiota ja myös onnistuminen työssä sekä päämäärien saavuttaminen ovat isoja tekijöitä työssä viihtymisen kannalta. Työhyvinvoinnin nykykäsitteessä onkin korostunut erityisesti korostunut ei-konkrettisten asioiden merkitys. Tällaisia ovat mm. juuri työmotivaatio ja työpaikan ilmapiiri. (Heinonen & Järvinen 1997, 52; Vasankari 2011,3.)

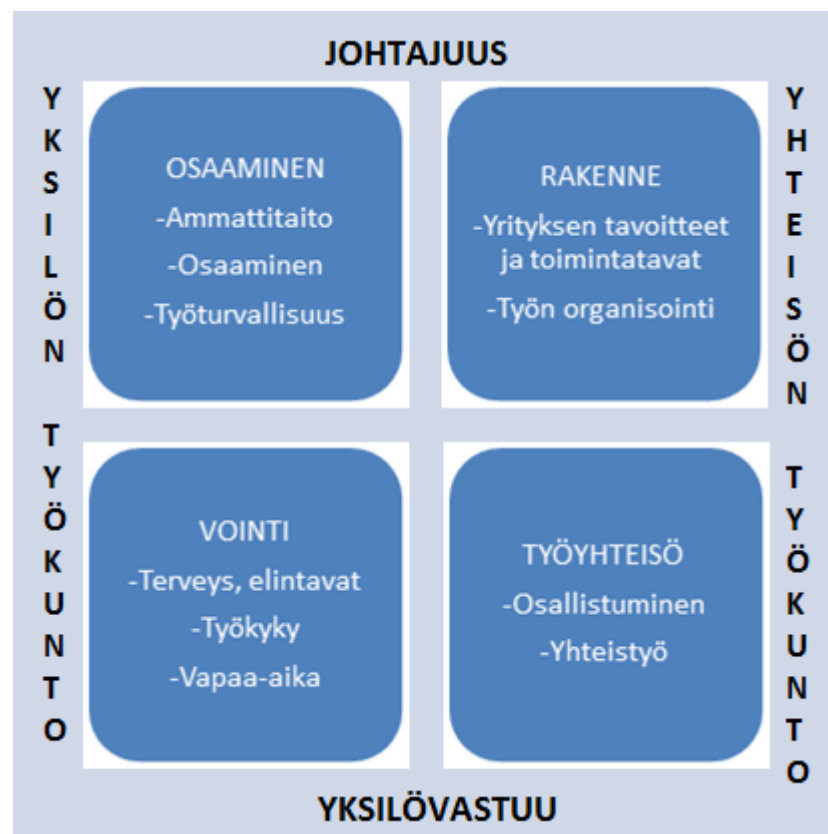
Juuti sekä Vuorela (2002, 67) vertaavat teoksessaan työtä leikkiin, sillä heidän mukaansa se voi parhaimmillaan olla kevyttä ja iloa tuottavaa toimintaa, josta saadaan voimavaroja. Kuvatunlainen tilanne kuitenkin saavutetaan vasta, kun ihminen kokee, että työ sopii hänelle ja vastaa hänen kiinnostuksen kohteitaan. Työstä myös pitää saada palautetta ja sen tulee tarjota tekijälleen haasteita. Näin ollen työstä tulee tekijälleen kuin harrastus ja motivaatio työn tekoon löytyy työstä itsestään.

Työyhteisön tuloksellisuus ja hyvinvointi vaativat toimiakseen työyhteisön kehittämistä. Kehittämisen tulisi olla jatkuvaa ja on esimiehen vastuulla nähdä, millaisia kehittämistarpeita henkilöstö kaipaa ja myös käynnistää hankkeita niiden toteuttamiseksi. Tuloksellisuutta parantavat kehittämismenetelmät perustuvat siihen, että ihmiset pääsevät itse osallistumaan sekä olemaan avoimessa vuorovaikutuksessa muiden kanssa. Heidän myös tulee saada palautetta omasta toiminnastaan. Kehittämistoiminnan avulla halutaan saada koko henkilöstön jokaisen jäsenen voimavarat täysmääräisesti käyttöön. Henkilöstön kehittämisessä tulisi myös ottaa huomioon se, että vika ei välttämättä ole ihmisissä, vaikka työt eivät aina sujuisikaan. Tämä voi johtua ihmisten erilaisista näkemyksistä ja siitä, että heille ei ole annettu mahdollisuutta toimia vuorovaikutuksessa keskenään eivätkä he näin ollen ole päässeet yhteisymmärrykseen asioista. Kehitettäessä työyhteisöä onkin hyvä muistaa, että kenestäkään ei tehdä syntipuk-

kia, vaan kehittäminen lähtee yhteisöllisistä muutoksista. (Juuti & Vuorela, 2000 60–61.)

Työhyvinvoinnin nelikenttämalli

Työeläkevakuutusyhtiö Eteran (2013) mukaan työntekijöiden työhyvinvoinnin perusta on työnantajan vastuulla, mutta myös työntekijöiden itsensä on kuitenkin kannettava vastuuta sekä oman että työyhteisön hyvinvoinnin puolesta. Työhyvinvoinnin kokonaisuuden voidaan katsoa rakentuvan neljästä eri näkökulmasta, mutta jotka ovat myös kiinteästi vuorovaikutuksessa keskenään. Työhyvinvoinnin näkökulmia, jotka jakaantuvat edelleen pienempiin kokonaisuuksiin, voidaan havainnollistaa seuraavanlaisella nelikenttäkaaviolla (Kuva 1):



Kuva 1. Työhyvinvoinnin nelikenttä.

(Etera, 2013.)

Työhyvinvoinnin nelikentän osa-alueista osaaminen tarkoittaa työntekijän ammattitaitoa ja sitä, että työntekijä tietää työnsä vaatimukset, mutta myös riskitekijät. Työnantajan vastuulla on osaamisen pitäminen ajan tasalla ja työntekijän lisäkouluttaminen työtehtävien sitä vaatiessa. Myös kehityskeskustelut työnantajan ja työntekijän välillä kuuluvat osaamiseen, sillä siellä parhaiten käy ilmi, mikäli työntekijän ammattitaidosta löytyy puutteita, jotka vaativat koulutusta. (Etera 2013.)

Rakenne pitää sisällään yrityksen johtamisen, tavoitteet ja toimintatavat, joiden ylläpitäminen kehittäminen on erityisesti johdon vastuulla, mutta jotka heijastuvat koko työyhteisöön. Tässä osassa korostuvat myös työpaikan yhteiset pelisäännöt, joiden noudattaminen on omiaan ylläpitämään työn mielekkyyttä sekä tiedonkulku työyhteisössä. Kun jokainen työyhteisön jäsen tietää omat vastuunsa ja velvollisuutensa, työtkin sujuvat hyvin. (Etera 2013.)

Vointi-osa-alue korostaa jokaisen työyhteisön jäsenen yksilöllisyyttä. Yksilöllisyys tuo kuitenkin työntekijälle myös vastuuta itsestään ja hyvinvoinnistaan, sillä hän itse viime kädessä vastaa omista elintavoistaan ja terveydestään, jotka vaikuttavat olennaisesti kykyyn tehdä töitä. Ihmisen tulee itse huolehtia riittävästä levosta, elämän stressitekijöistä ja terveellisten elämäntapojen noudattamisesta. Tämän tukena ovat kuitenkin työpaikan tarjoamat työterveyspalvelut, joista saa tarvittaessa apua. Eikä pidä myöskään unohtaa työpaikan vastuuta, sillä sen on noudatettava työaika- sekä työsopimuslakien määräyksiä. Laki takaa työntekijälle mm. tietynpituiset työpäivät sekä lepojaksot työvuorojen välillä. (Etera 2013; Finlex 1996; Finlex 2001.)

Työyhteisön kokonaisuus muodostuu yhteistyöstä ja osallistumisesta. Yhteisön rakentaminen on yksilöiden vastuulla ja jokainen työyhteisön jäsen voi omilla toimillaan vaikuttaa koko yhteisön hyvinvointiin. Myös yhteisön koko on iso tekijä ja suuren yhteisön toimivuuteen vaaditaan enemmän ponnisteluja, kuin pienen. Hyvässä työyhteisössä ilmapiiri on hyvä, joukkuehenki kohdallaan ja kaikki osallistuvat yhteisön toimintaan. Toimiva yhteisö myös hyväksyy sen, että yksilöt ovat keskenään erilaisia. (Etera, 2013.)

Terveydelliset tekijät

Luvussa on keskitytty pääasiassa pohtimaan työhyvinvointiin vaikuttavia asioita, jotka eivät ole fyysisiä. Fyysiset ja terveydelliset tekijät ovat kuitenkin iso osa yksilön hyvinvointia ja näin ollen myös työhyvinvointia. Sairaudesta tai fyysisestä vammasta kärsivä ihminen ei mitenkään voi voida työssään täydellisen hyvin. Terveyteen ja sen edistämiseen sekä työhyvinvointiin liittyvät asiat ovatkin hyvin paljon tänä päivänä esillä yhteiskunnallisessa keskustelussa. (Suonsivu 2011, 9.)

Työntekijöiden terveyden edistäminen työpaikoilla kuuluu niin ikään työnantajalle, ainakin osittain. Tähän sisältyy esimerkiksi työaikojen noudattaminen ja oikeanlaiset työvarusteet työhön nähden, mikä on jo laissakin sanottu. Nämä eivät yksinään kuitenkaan riitä, vaan terveyden edistämisen näkökulma tulisi sisällyttää kokonaisvaltaisesti työympäristöön ja kaikkeen sen toimintaan sekä päätöksentekoon. Työnantajan panos on kuitenkin vain osa suurempaa kokonaisuutta, ja hänen tulisikin saada koko työyhteisö ja jokainen yksilö mukaan terveyttä edistävään ja ylläpitävään toimintaan. (Työterveyslaitos, 2013; Finlex 1996.)

Kun keskustellaan terveyden edistämisestä, keskeinen osa sitä on työterveyshuolto. Sen järjestäminen työntekijöille on työnantajan velvollisuus, josta säädetään työterveyshuoltolaissa. Lain ensimmäisessä luvussa säädetään lain tarkoitus, joka on ”työnantajan, työntekijän ja työterveyshuollon yhteistoimin edistää

- 1) työhön liittyvien sairauksien ja tapaturmien ehkäisyä;
- 2) työn ja työyhteisön terveellisyyttä ja turvallisuutta;
- 3) työntekijöiden terveyttä sekä työ- ja toimintakykyä työuran eri vaiheissa; sekä
- 4) työyhteisön toimintaa.” (Finlex, 2001.)

Työnantaja voi hankkia työterveyspalvelut esimerkiksi kunnallisesta terveyskeskuksesta tai yksityiseltä lääkäriasemalta. Työterveyshuollon sisältö ja sen kattamat palvelut suunnitellaan yhteistyössä työterveyshuollon palveluntuottajan sekä työnantajan kanssa ja ne räätälöidään työpaikan tarpeiden mukaan. On

kuitenkin työnantajasta kiinni, sisällyttääkö hän työterveyshuoltoon esimerkiksi työntekijöiden sairaanhoidon yleislääkäritasolla. Laki ei kuitenkaan tähän velvoita, sillä työterveyshuollon päätarkoitus on kuitenkin työntekijöiden ennalta ehkäisevä hoito. (Kela, 2013; Työturvallisuuskeskus 2013.)

3.2 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Mittaamisen tarkoitus ja mittarien kehitys

Kun organisaatiossa mitataan jotakin, on mittaamiselle oltava tarkoitus. Tarkoitus ohjaa koko mittausprosessia aina mittarin valinnasta, sen rakentamisesta tai hankkimisesta mittaustuloksiin. Mittarit tulee kehittää siltä pohjalta, mitä tietoa niiden avulla halutaan saada. Mittausten tulosten myös tulisi tukea yrityksen tarkoitusperiä sekä menestystä. Mikäli organisaatiossa ei ymmärretä tarpeeksi hyvin mittauksen kohdetta ja mittari on luotu mitattavaan asiaan nähden väärin, mittaustuloksetkin ovat yritykselle arvottomia. (Pitkänen 2000, 108,111 & 115.)

Mittauksella halutaan ymmärtää tiettyä asiaa tai ilmiötä paremmin ja tämä luo sille myös tarkoituksen. Parempi ymmärrys asioista johtaa oikeanlaisiin toimenpiteisiin. Mittauksen tulisi myös olla aina objektiivista eli mittajaan arvoista riippumatonta. (Wikipedia, 2013.)

Mittaamisessa kyse on ennen kaikkea laadusta. Liika mittareiden käyttö organisaatiossa voi olla yhtä huono asia, kuin mittareiden ja tiedonkeruun puute. Mittaamisen tulee olla harkittua ja tarkoituksenmukaista, sillä ne määrittelevät sen, tukeeko mittaaminen organisaation menestystä. Hyvin johdetussa organisaatiossa on yleensä käytössään sopiva ja rajoitettu määrä mittareita, jotka palvelevat organisaation tarkoitusperiä. ”Oikeaa” mittarien määrää on vaikea määritellä, mutta koska ihminen kykenee kerralla analysoimaan ainoastaan viidestä seitsemään asiaa, tätä voidaan pitää suuntaa antavana oikeana mittarien määränä tietyllä organisaatiotasolla. (Pitkänen 2000, 109.)

Ajoittain, kun organisaatiossa ilmenee tarve mitata jotakin, saattaa unohtua jo olemassa olevan datan, kerättyjen tietojen sekä vanhojen mittareiden hyödyn-

täminen. Tavallisesti ensimmäinen ajatus on vain rakentaa uusi mittari ja kerätä uudet tiedot. Esimerkiksi juuri henkilöstökyselyitä tehdessä vanhoista kyselyistä löytyviä kysymyksiä voi ja pitää käyttää uudelleen, sillä näin organisaatiolla on jo lähes valmiit mittarit uudelleen hyödynnettäviksi. Käytettäessä samoja mittareita voidaan myös vertailla tuloksia edellisiin ja näin organisaatio näkee helposti saman asian kehityksen monien vuosien ajalta. Olemassa olevien tietojen hyödyntäminen voi myös säästää organisaation resursseja ja varoja. (Pitkänen 2000, 113.)

Mikäli kuitenkin vanhoja tietoja ja mittareita ei voida hyödyntää, tai niitä ei ole, on luotava uudet mittarit, mikäli organisaatio kokee tarvetta mitata toimintansa kannalta olennaisia asioita. Mittarin luontiprosessia kutsutaan mittaristohankkeeksi ja se pitää sisällään kaiken aina mittariston kehittämisestä ja suunnittelusta mittarin käyttöönottoon. (Lönnqvist & Mettänen 2003, 78.)

Kuten luvun alussa jo mainittiin, mittaamiselle täytyy olla tarkoitus. Ilman tarkoitusta on turha edes lähteä kehittämään uusia mittaristoja organisaatiolle. Hankkeen tarpeellisuus organisaatiolle ja sen työntekijöille myös lisää henkilöstön sitoutumista siihen. (Lönnqvist & Mettänen 2003, 85.)

Mittaria suunniteltaessa sen suunnittelu voidaan toteuttaa joko ulkopuolisella suunnittelijalla tai organisaation sisällä. Mikäli suunnittelu toteutetaan sisäisesti, yleensä nimetään yrityksen sisältä vastuuhenkilö tehtävään. Mittarin suunnittelu on kuitenkin iso prosessi, ja usein siihen tarvitaan mielipiteitä ja apua useilta organisaatiossa työskenteleviltä henkilöiltä. Erityisen tärkeää hyvän mittarin suunnittelussa on se, että siihen osallistuu keskeisiä henkilöitä eri puolilta organisaatiota. Suunnitteluvaiheessa kehitetään myös mittarien tiedonkeräysmenetelmät. Suunnitteluvaihetta seuraavassa käyttöönottovaiheessa ulkopuolisten asiantuntijoiden, mikäli yritys heitä käytti, rooli pienenee ja hankkeeseen tulee usein mukaan enemmän yrityksen omaa henkilöstöä. Käyttöönottovaihe edellyttää myös ennakkotyötä, jotta se toteutuu organisaatiossa huolellisesti. (Lönnqvist & Mettänen 2003, 73; 78–79.)

Mittaamisen ja sen tuloksien kannalta on tärkeää, että tieto kerätään oikeista lähteistä. Esimerkiksi, kun tutkitaan asiakastyytyvyyttä, kysytään sitä tietysti asiakkailta ja jos taas tutkitaan työhyvinvointia, kohteena ovat työntekijät. Kyseilyiden avulla on helppo saada tietoa suoraan halutulta kohderyhmältä ja myös mittaustulokset antavat oikean kuvan tutkittavasta asiasta. (Lönngqvist & Mettänen 2003, 73–74.)

Jotta mikä tahansa mittari olisi hyvä, sillä tulee olla tiettyjä ominaisuuksia. Näitä ominaisuuksia ovat reliabiliteetti, validiteetti, relevanssi ja käytännöllisyys. Mittarin tulee toisin sanoen olla luotettava, tarkka ja yrityksen toiminnalle tärkeä. Yksittäisille mittareille on kuitenkin asetettu myös muita vaatimuksia, joita ovat mm. se, että mittareiden tulee olla sidoksissa yrityksen strategian ja menestystekijöiden kanssa, niiden tulee olla helposti ymmärrettäviä ja niiden on huomioitava yrityksen tavoitteet pitkällä aikavälillä. Mittareiden on myös mitattava asioita, joihin organisaatio kykenee vaikuttamaan ja mittaustulosten tulee olla helposti raportoitavissa ja niiden tulee tarjota yritykselle palautetta ja informaatiota. Tarpeen tullen mittaristoja on myös pystyttävä muuttamaan ja kehittämään. (Lönngqvist & Mettänen 2003, 94–95.)

Kun mittauksen kohteena on työhyvinvointi, kuten tässäkin tutkimuksessa osoitain, mittarien tulisi olla ennakoivia. Näin mahdollisiin vahvuuksiin ja ongelmiin voidaan puuttua mahdollisimman hyvin. On myös mahdollista, että tietyistä mitattavista voi yrityksessä olla ennakkoaavistuksia ja mittauksella saadaan niihin varmuus. Työhyvinvointimittarien suunnittelussa voidaan myös käyttää apuna työntekijöitä ja heidän mielipiteitään. Tämä on jopa suositeltavaa ja se auttaa organisaatiota saavuttamaan haluttuja tuloksia. (Suonsivu 2011, 98.)

Henkilöstötutkimus

Työhyvinvointia voidaan mitata parhaiten erilaisten, työntekijöille suunnattujen tutkimuksien avulla. Henkilöstön parissa toteutetuista tutkimuksista voidaan

käyttää yleisnimeä henkilöstötutkimus, ja niillä voidaan selvittää esimerkiksi työhön, työolosuhteisiin, esimiestyöskentelyyn, tiedonkulkuun ja työkykyyn liittyviä asioita. (Österberg 2009, 27.)

Henkilöstötutkimukset ovat yrityksen keino osoittaa henkilöstölleen, että heistä välitetään ja heidän mielipiteistään ollaan kiinnostuneita. Kuitenkin, jos yritys vuosi toisensa jälkeen toteuttaa tutkimuksia jakamatta tuloksia henkilöstön kanssa tai puuttumatta tutkimuksissa ilmeneviin epäkohtiin, niiden merkitys muuttuu päinvastaiseksi ja antaa henkilöstölle mielikuvan, että yritys toteuttaa tutkimuksia vain velvollisuudesta. Vasta tutkimustulosten jakaminen ja tarvittavien korjaustöiden tekeminen osoittavat henkilöstölle, että yritys on oikeasti kiinnostunut heidän asioistaan. (Österberg 2009, 28.)

Henkilöstön hyvinvointia mittaavat tutkimukset ovat tärkeitä ja niiden avulla yritys parhaiten saa tietoa työoloista ja työilmapiiristä. Tuloksien perustella organisaatio kykenee puuttumaan ilmeneviin epäkohtiin ja tekemään ennaltaehkäisevää työtä työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tutkimuksia ajoittain toistamalla yritys myös kykenee havaitsemaan muutoksia, joita voi syntyä esimerkiksi työpaikan ilmapiirissä. Tutkimukset ovat tärkeitä myös siksi, että pelkän johtotason mielipiteet ja näkemykset yrityksestä sekä sen tilasta eivät riitä antamaan siitä realistista kokonaiskuvaa. (Suonsivu 2011, 97.)

Eryteisesti, kun mitataan aineettomia tekijöitä, henkilöstötutkimuksia ja –kyselyitä hyödyntämällä saadaan hyvin tietoa. Kuvio 2 havainnollistaa tyypillistä työtyytyväisyyskyselyä. Se on Työtehoseuralle suunniteltu henkilöstökysely, joka on yksinkertainen, mutta sisältää juuri työtyytyväisyyden tutkimisen kannalta oleellisia asioita.

HENKILÖSTÖKYSELY

Alla olevat kysymykset voivat ehkä näyttää moniselitteisiltä. tarkoitus on, että vastaat omalta kannaltasi, omaa hyvinvointiasi ja työtyytyväisyyttäsi koskien. Kysymys ei ole työsi, osastosi tms. "puolueettomasta" arvioinnista, vaan siitä, miten itse koet kysytyt asiat.

Millainen on mielestäsi

1. fyysinen hyvinvointisi?
2. henkinen hyvinvointisi?

Erittäin huono	Melko huono	Siltä väliltä	Melko hyvä	Erittäin hyvä

Miten tyytyväinen olet

3. työtavoitteidesi selkeyteen?
4. työsi vastuullisuuteen, haastavuuteen ja mielenkiintoisuuteen?
5. lähimmän esimiehesi antamaan tukeen?
6. työhösi liittyvään palautteen saantiin?
7. osastosi sisäiseen yhteistyöhön ja ilmapiiriin?
8. työtehtäviesi määrään (kuormittuneisuuteen)?
9. henkilökohtaiseen kehittämiseesi ja sen tukemiseen?
10. työterveydenhuollon saatavuuteen?

Erittäin tyytymätön	Melko tyytymätön	Siltä väliltä	Melko tyytyväinen	Erittäin tyytyväinen

Muuta palautetta:

Kuva 2. Esimerkki henkilöstökyselystä.

(Lönqvist & Mettänen 2003, 75.)

4 HENKILÖSTÖVUOKRAUS

Tämä tutkimus käsittelee työntekijöiden mielipiteitä vuokratyöstä, heidän hyvinvointiaan vuokratyöyrityksessä sekä sitä, miten sitä voitaisiin parantaa ja miten vuokratyöyritys kykenee toiminnallaan johtamaan henkilöstöään parhain mahdollisin tavoin. Vuokratyö eroaa ns. perinteisestä työstä erinäisin tavoin ja siksi käsittelen vuokratyön pääpiirteissään ennen tutkimustuloksiin perehtymistä.

4.1 Henkilöstövuokrauksen toimintaperiaate

Henkilöstövuokrausalalla yrityksen voitto syntyy työvoiman välittämisestä toisille yrityksille. Vuokratyösuhteessa on perinteisen, työnantajan ja työntekijän väliseen työsuhteeseen verrattuna vielä kolmas osapuoli eli vuokratyöyhtiön asiakasyritys. Vuokratyötä käytetään usein silloin, kun tarvitaan ylimääräistä työvoimaa. Vuokratyösuhteiden kestot voivat kuitenkin olla niin lyhyitä, kuin pitkiäkin. (Wikipedia, 2013.)

Vuokratyösuhteissa työn tilaaja, eli vuokratyöyrityksen asiakasyritys, ei maksa palkkaa suoraan työntekijälle, vaan korvaus suoritetaan vuokratyöyritykselle, josta työvoima on vuokrattu. Vuokratyöyritys puolestaan hoitaa työntekijöiden palkanmaksun. Vuokratyöyrityksen velvollisuuksiin kuuluu myös muiden lakisääteisten palvelujen, kuten työterveyshuollon järjestäminen työntekijöilleen. Työntekijän työn valvonnasta vastaa kuitenkin asiakasyritys, sillä työntekijä työskentelee hänen yrityksensä johdon alaisuudessa sekä toimitiloissa. (Työsuojeluhallinto, 2013.)

Työsopimus, jonka työntekijä solmii, tehdään vuokratyöyrityksen kanssa. Myös oikeus työsopimuksen purkamiseen on vuokratyöyrityksellä. Mikäli asiakasyritys vuokratyösuhteen päätyttyä haluaa palkata työntekijän suoraan omille listoilleen, hänellä on siihen oikeus. Yrityksellä ei kuitenkaan ole tällaisessa tilanteessa oikeutta asettaa työntekijälle koeaikaa, mikäli vuokratyösuhde oli kestoltaan koeajan enimmäispituinen. Jos taas koeajan enimmäispituus ei täyttynyt, koeajan pituudesta tulee vähentää työntekijän vuokratyösuhteen kesto. Näitä

sääntöjä sovelletaan kuitenkin vain silloin, kun työntekijän työtehtävät yrityksessä jatkuvat samanlaisina tai samankaltaisina, kuin ne olivat vuokratyösuhteen aikana. (Pam, 2013.)

Laissa ei ole erikseen säädetty yritysten oikeudesta käyttää vuokratyövoimaa. Näin ollen yritys voi käytännössä hankkia vaikka koko henkilöstönsä vuokratyöyrityksistä. Kuitenkin osa työehtosopimuksista rajaa oikeuden käyttää vuokratyövoimaa vain ruuhkahuippuina, mutta ristiriidassa tämän määräyksen kanssa on se, että sopimuksissa ei erikseen määritellä, mikä on ruuhkahuippu. Jos vuokratyöntekijä työskentelee yli puoli vuotta yhtäjaksoisesti yrityksessä, jonka työehtosopimuksessa on merkintä ruuhkahuipuista, voidaan katsoa, että näin pitkässä työsuhteessa kysymys ei enää ole sellaisesta. Tällaisissakin tilanteissa työntekijällä on kuitenkin oikeus olettaa, että työnantaja huolehtii työehtosopimuksista ja niiden noudattamisesta. Työnantajia onkin tuomittu oikeudessa työehtosopimusrikkomuksista tapauksissa, joissa vuokratyöntekijä on työskennellyt samassa yrityksessä yli kaksi vuotta, vaikka sopimuksessa sallittiin vuokratyövoiman käyttö vain ruuhkahuippuina. (Lehto & Salonen, 2013)

Suomessa ei myöskään ole säädetty omaa lakia koskien yleisesti vuokratyötä. Säännöksiä sitä koskien löytyy kuitenkin joistakin laeista, kuten esimerkiksi tilaajavastuulaista, työsopimuslaista sekä yhteistoimintalaista. (Moilanen 2008, 86.)

Henkilöstövuokrausyrityksille on olemassa alan oma työnantaja- ja toimialaliittonsa, Henkilöstöpalveluyritysten Liitto ry, eli HPL, joka on vuodesta 2010 alkaen ruvennut auktorisoimaan jäsenyrityksiään. Tämä johtuu siitä, koska alalla toimii sellaisiakin yrityksiä, jotka hoitavat työnantajavelvoitteitaan huonosti. Auktorisoitu henkilöstöpalveluyritys on sitoutunut noudattamaan elinkeino- ja työlainsäädäntöä sekä alan yhteisiä sopimusehtoja. Auktorisoinnista päättää auktorisointilautakunta ja sen yhteydessä tarkistetaan, että henkilöstöpalveluyritys on maksanut verot ja eläkemaksut, se on laatinut tilinpäätöksensä asianmukaisesti eikä sen johdossa työskentele liiketoimintakiellossa olevia henkilöitä. HPL myös valvoo auktorisoituja yrityksiä tekemällä näihin ajoittain tarkastuksia. (HPL, 2013; Lehto & Salonen, 2013.)

Henkilöstövuokrausyrityksen näkökulma

Vuokratyösuhteen yhtenä kolmesta osapuolesta toimii henkilöstövuokrausyritys, joka vuokraa työvoimaa asiakasyrityksilleen. Se on työntekijöiden virallinen työnantaja, joka hoitaa heidän palkanmaksunsa sekä muut lakisääteiset kulut, kuten vakuutukset, tel-maksut ja sairausajan palkan. Vuokratyöyritys myös hoitaa koko rekrytointiprosessin työpaikkailmoituksista potentiaalisten työntekijöiden haastatteluun, taustojen tarkistamiseen sekä sopivien ehdokkaiden valintaan. Asiakasyrityksen velvollisuutena on kuitenkin määrittää haettavan työntekijän kriteerit ja vaatimukset huolellisesti, jotta vuokratyöyritys kykenee palvelemaan asiakastaan parhain mahdollisin tavoin. Vuokratyöyritys laskuttaa asiakkaitaan sen perusteella, kuinka paljon tunteja sen työntekijät ovat asiakasyrityksessä tehneet. Tuntihinta tehdyistä työtunneista, jonka asiakkaat vuokratyöyritykselle maksavat, on suurempi, kuin se olisi maksettaessa palkka suoraan työntekijälle, mutta samalla asiakasyrityksiltä poistuu suurimmat työntekijöitä koskevat velvoitteet. Tästä myös syntyy henkilöstövuokrausyritysten voitto. (Henkilökohtainen tiedonanto, 2013.)

Työvoiman vuokraamiseen liittyy myös paljon riskejä, sillä työntekijät ja heidän asiansa ovat lähes yksinomaan vuokratyöyrityksellä. Mikäli esimerkiksi asiakasyritys haluaa irtisanoa raskaana olevan vuokratyöntekijän, vastuu siitä kuuluu työntekijän vuokranneelle yritykselle. (Moilanen 2008, 87.)

Koska vuokratyöstä ei ole erikseen olemassa omaa lakiaan, riitatilanteissa työntekijöiden kanssa vuokratyöyritystä sitovat samat velvoitteet ja säännöt, kuin muitakin työnantajia. Laki on hyvin usein riita-asioissa työntekijän puolella ja siitä voi koitua vuokratyöyritykselle merkittävää taloudellista harmia. Vuokratyö on alun perin kehitetty helpottamaan yrityksiä kiireisimpinä aikoina. Koska vuokratyön käyttö on kuitenkin yleistynyt räjähdysmäisesti, seurauksena myös työsuojelu on puuttunut vuokratyöntekijän oikeuksiin parantaen niitä, mutta samalla heikentäen työvoimaa vuokraavien yritysten asemaa. (Henkilökohtainen tiedonanto, 2013.)

Vuokratyöntekijän näkökulma

Vuokratyön toinen osapuoli on työntekijä, joka vuokratyötä tekee. Hän kuuluu virallisesti vuokratyöyrityksen henkilöstöön, mutta työskentelee asiakasyrityksen työnjohdon alaisena. (Viitala ym. 2006, 13.)

Vuokratyö tarjoaa tekijälleen sekä etuja että haittoja. Työnsaanti on nykypäivänä hankalaa ja monet yritykset palkkaavat vain henkilöstövuorauksen kautta. Vuokratyö voi kuitenkin tarjota tekijälleen monipuolisia työtehtäviä ja haasteita, ja arvokasta työkokemusta tulevaisuutta varten. Parhaimmillaan vuokratyö voi jopa johtaa vakituiseen työsuhteeseen. Toisaalta vuokratyö on edelleen kuitenkin epävarmempi työmuoto, kuin vakituinen työ ja työsuhteiden kestot voivat olla harmillisen lyhyitä. (Henkilökohtainen tiedonanto, 2013.)

Vielä muutama vuosi sitten vuokratyöntekijät olivat tilanteessa, jossa liikeriski oli yrityksiä sijaan vuokratyöntekijällä itsellään, koska heidän kanssaan ei yleensä tehty pitkiä sopimuksia ja silloinkin, jos tehtiin, ne olivat helpommin purettavissa, kuin perinteiset työsopimukset. Vuokratyöntekijän asema ja oikeudet ovat kuitenkin huomattavasti parantuneet viime vuosina, kuten jo kappaleessa 4.1.1 mainittiin. Riski on siis siirtynyt työntekijöiltä vuokratyöyrityksille. (Viitala ym. 2006, 14; Henkilökohtainen tiedonanto, 2013.)

Kun työntekijä saa vuokratyöyrityksen kautta työn toisessa yrityksessä, hänelle syntyy uskollisuusvelvoite sitä yritystä kohtaan, jossa hän työskentelee. Tämä tarkoittaa, että ”hänen on vältettävä kaikkea, mikä on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä kohtuuden mukaan vaadittavan menettelyn kanssa ja olisi omiaan tuottamaan vahinkoa työnantajalle.” Uskollisuusvelvoite myös sisältää kilpailukiellon sekä velvoittaa työntekijän säilyttämään työnantajansa liike- ja ammattisalaisuudet. Työntekijää koskee myös työturvallisuusvelvoite, jonka mukaan hänen on noudatettava annettuja turvallisuusmääräyksiä sekä ohjeita ja toimittava muutoinkin omaa sekä työtovereiden työturvallisuutta ylläpitäen. (Ruuhonen 2004, Sädevirran 2002, 27 mukaan; Nettilaki, 2013.)

Asiakasyrityksen näkökulma

Vuokratyösuhteen kolmas osapuoli on asiakasyritys, jonka johdon alaisena vuokratyöntekijä työskentelee. Vaikka vuokratyön käyttö vähentää asiakasyrityksen velvollisuuksia perinteiseen työsuhteeseen verrattuna, ei se kuitenkaan poista niitä kokonaan. Asiakasyrityksellä on velvollisuus ilmoittaa vuokratyöyritykselle ne ammatilliset vaatimukset, joita työntekijältä hakee sekä kertoa työn sisällöstä sekä erityispiirteistä. Asiakasyritys ei voi olettaa henkilöstövuokrausyrityksen löytävän sopivaa työntekijää, mikäli ei kerro tarvittavia asioita sen edustajalle. (Työsuojeluhallinto, 2013.)

Asiakasyrityksillä on velvollisuuksia myös työntekijää kohtaan, vaikka virallinen työnantaja onkin henkilöstövuokrausyritys. Hänellä on velvollisuus hoitaa työnjohdolliset tehtävät. Myös välittömästi työn teettämiseen ja sen järjestelyihin liittyvät oikeudet siirtyvät asiakasyritykselle. Työturvallisuudesta huolehtiminen kuuluu sekä asiakasyritykselle, että henkilöstövuokrausyritykselle. Vaikka virallinen työntekijän asioista vastuussa oleva taho on henkilöstövuokrausyritys, sillä on kuitenkin oikeus olettaa, että asiakasyritys omalta osin huolehtii työntekijöiden turvallisuudesta heidän työskennellessä asiakasyrityksen tiloissa. (Moilanen 2008, 86.)

Asiakasyrityksen on myös noudatettava työsopimuslakia, jossa määrätään työajoista. Näin ollen työntekijällä saa teettää töitä vain lain sallimina ajankohtina ja sen salliman määrän. (Viitala ym. 2006, 13.)

Velvollisuuksista huolimatta vuokratyön käyttö on asiakasyritykselle melko huoleton ja riskitön tapa palkata työvoimaa. Se säästää huomattavasti aikaa ja resursseja ulkoistaessaan työntekijöiden rekrytoinnin henkilöstövuokrausyritykselle. Yritys saa myös henkilöstökustannuksiinsa joustavuutta käyttämällä vuokratyövoimaa. Työntekijöiden irtisanominenkin on helpompaa ja vastuuta on vähemmän, kuin palkattaessa työntekijöitä yrityksen omille kirjoille. Siitä, onko tämä kaikkien kannalta hyvä asia, voidaan olla montaa mieltä. (Henkilökohtainen tiedonanto, 2013.)

4.2 Henkilöstöjohtaminen vuokratyöyrityksessä

Vuokratyöyritysten henkilöstö on hajaantunut useisiin eri yrityksiin ja siksi se on harvoin yhtenäistä ja tämä tuo myös johtamiseen haasteita. Vuokratyöyritys ei voi suoranaisesti vaikuttaa tapoihin, joilla työntekijöitä johdetaan asiakasyrityksissä, joissa nämä työskentelevät, sillä työnjohto kuuluu asiakkaalle. Se, mihin henkilöstövuokrausyritys kuitenkin voi vaikuttaa, on, että se hoitaa oman osuutensa ensiluokkaisen hyvin. Tämä sisältää mm. haastattelut ja selvitykset ongelmatapauksissa, joita työntekijällä voi työsuhteessaan ilmetä. (Henkilökohtainen tiedonanto, 2013.)

5 CASE HENKILÖSTÖVUOKRAUSYRITYS X

5.1 Henkilöstövuokrausyritys X

Tutkimuksen toimeksiantaja Henkilöstövuokrausyritys X on toiminut henkilöstöpalvelualalla jo toistakymmentä vuotta ja sen liikevaihto on kymmeniä miljoonia euroja vuodessa. Liikevaihdoltaan se onkin tällä hetkellä Suomen kymmenen suurimman henkilöstövuokrausyrityksen joukossa. Yritys toimii valtakunnallisesti lähes kaikilla toimialoilla ja omia konttoreita sillä on usealla paikkakunnalla. Suurin osa yrityksen kautta työsuhteessa olevista vuokratyöntekijöistä on keskittynyt teollisuuden eri aloille. Henkilöstövuokrausyrityksellä on omissa konttoreissaan noin toistakymmentä työntekijää ja asiakasyrityksissä ympäri maan työntekijöitä on yli tuhat.

5.2 Tutkimuksen tavoite ja kysymysten raja

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää ihmisten käsityksiä vuokratyön tekemisestä yleisellä tasolla sekä mielipiteitä Henkilöstövuokrausyritys X:stä työnantajana. Kyselyn avulla selvitetään myös, millaiseksi vuokratyöntekijät kokevat työhyvinvointinsa ja sen, miten työnantaja omalla toiminnallaan ja johtamisellaan siitä huolehtii. Vastausten pohjalta Henkilöstövuokrausyritys X pystyy kehittämään toimintaansa parempaan suuntaan sekä puuttumaan mahdollisiin ilmeneviin epäkohtiin työntekijöidensä hyvinvoinnissa. Vastauksien perusteella myös luodaan pohja Henkilöstövuokrausyritys X:lle kehitettävälle henkilöstöbarometrille, jonka avulla se voi vastaisuudessakin selvittää työntekijöidensä viihtyvyyttä sekä parantaa sitä. Henkilöstöbarometria ei kuitenkaan saateta valmiiksi tämän tutkimuksen puitteissa.

Tutkimuksen kohteena olevassa yrityksessä ei ole aikaisemmin toteutettu vastaavanlaisia kyselyjä, joten tutkimus toi jotain uutta yrityksen toimintaan. Ennen

tutkimusta oli myös vaikea ennustaa, millaisen vastaanoton se työntekijöiltä saa ja kuinka aktiivisesti he vastaavat. Tutkimusta voidaan pitää myös pilotointi-hankkeena sen ollessa ensimmäinen laatuaan.

Tutkimus toteutettiin Henkilöstövuokrausyritys X:n Pirkanmaan konttorin alaisena työskenteleville nykyisille työntekijöille. Kyselyyn oli mahdollisuus vastata sekä sähköisesti Google-lomakkeella että kirjallisesti Henkilöstövuokrausyritys X:n Tampereen konttorilla.

Kyselyn toteutukseen käytettiin avuksi kappaleen 3.2 teoriaa mittarien kehittämisestä. Mittaamisen tarkoitus määrittyi toimeksiannossa ja kyselyä lähdettiin kehittämään siten, että se antaisi toimeksiantajalle vastauksia haluttuihin kysymyksiin. Myös tutkimusjoukko, jolle kysely toteutettiin, hahmottui selkeästi jo toimeksiannossa. Koska aiempaa aineistoa tai dataa ei ollut, oli luotava täysin uusi mittari. Mittaamisen teoriaa myös tukee se tosiasia, että tällä tutkimuksella mitattavat asiat ovat sellaisia, joihin yritys voi omalla toiminnallaan vaikuttaa.

Kysymyksien rajaaminen oli haastavaa. Alkuperäisenä tarkoituksena oli ottaa mukaan enemmän suoria työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä, mutta ne rajautuivat osittain pois, sillä työhyvinvointia pystytään selvittämään muunlaisillakin kysymyksillä ja toimeksiantaja toivoi enemmän kysymyksiä, joilla selvitetään mielipiteitä yrityksestä työnantajana. Työhyvinvointia voidaan kuitenkin mitata myös muilla, kuin suorilla kysymyksillä, sillä se heijastuu kaikista vastauksista. Eryteisesti, jos työntekijä kokee työhyvinvointinsa huonoksi, eikä viihdy työssään, se näkyy yleensä kaikissa työhön ja työnantajaan liittyvissä mielipiteissä.

Haastetta rajaamiseen toi myös se, että kysely ei saanut olla liian pitkä, tai monimutkaisen näköinen, sillä se vähentää vastausprosenttia. Lopulliseen kyselylomakkeeseen valikoitui 25 kysymystä, jotka valitsimme yhteistyössä Henkilöstövuokrausyritys X:n Pirkanmaan aluepäällikön kanssa.

5.3 Tutkimusmenetelmät

Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Sähköinen, strukturoitu kyselylomake toimitettiin suurimmalle osalle tällä hetkellä Henkilöstövuokrausyritys X:n Pirkanmaan alueella työskenteleville työntekijöille, yhteensä 129 henkilölle. Kaikkia työntekijöitä ei tavoitettu puuttuvan, tai väärän sähköpostiosoitteen takia. Kyselyyn annettiin mahdollisuus vastata myös kirjallisesti.

Kysely sisälsi kahdenlaisia kysymyksiä. Hieman yli puolet oli monivalintakysymyksiä ja loput avoimia kysymyksiä. Avoimissa kysymyksissä on aina se riski, että ihmiset eivät jaksavat vastata, mutta toisaalta niistä saadut vastaukset antavat huomattavasti enemmän tietoa, kuin rasti ruudussa. Niiden pohjalta saatu aineisto on yksityiskohtaisempaa ja sen perusteella on helppo nähdä, missä kohdin mahdollisia ongelmia ilmenee ja lähteä luomaan kehitysideoita. Osa avoimista kysymyksistä oli kyselylomakkeessa merkitty pakollisiksi ja tällä toivottiin suurempaa määrää vastauksia. Kaikki monivalintakysymykset olivat pakollisia. Osa avoimista kysymyksistä linkittyi suoraan niitä edeltäviin monivalintakysymyksiin ja avoimilla haettiin perusteluja tiettyihin vastauksiin.

5.4 Kyselylomakkeen rakenne

Kysymykset, joita lopulliseen kyselyyn (Liite 1) valikoitui 25, voidaan jaotella kolmeen osaan. Ensimmäiset kolme kysymystä selvittävät vastaajien taustatietoja, eli ikää sukupuolta ja työvuosia Henkilöstövuokrausyritys X:n työntekijänä ja niiden avulla voidaan luoda tilastoja vastaajista. Nämä eivät varsinaisesti vaikuta kyselystä saataviin tuloksiin.

Kysymyksien 4-12 avulla pyritään selvittämään työntekijöiden mielipiteitä sekä käsityksiä vuokratyöstä yleisesti ja siitä, eroaako vuokratyösuhte ns. perinteisestä työsuhteesta ja miten. Kysymykset 13–25 puolestaan selvittävät työntekijöiden käsityksiä nimenomaan Henkilöstövuokrausyritys X:stä työnantajana sekä heidän viihtymistään ja hyvinvointiaan nykyisessä työssään. Nämä kysymykset ja niistä saadut tulokset myös luovat pohjan kehitettävälle henkilöstöbaro-

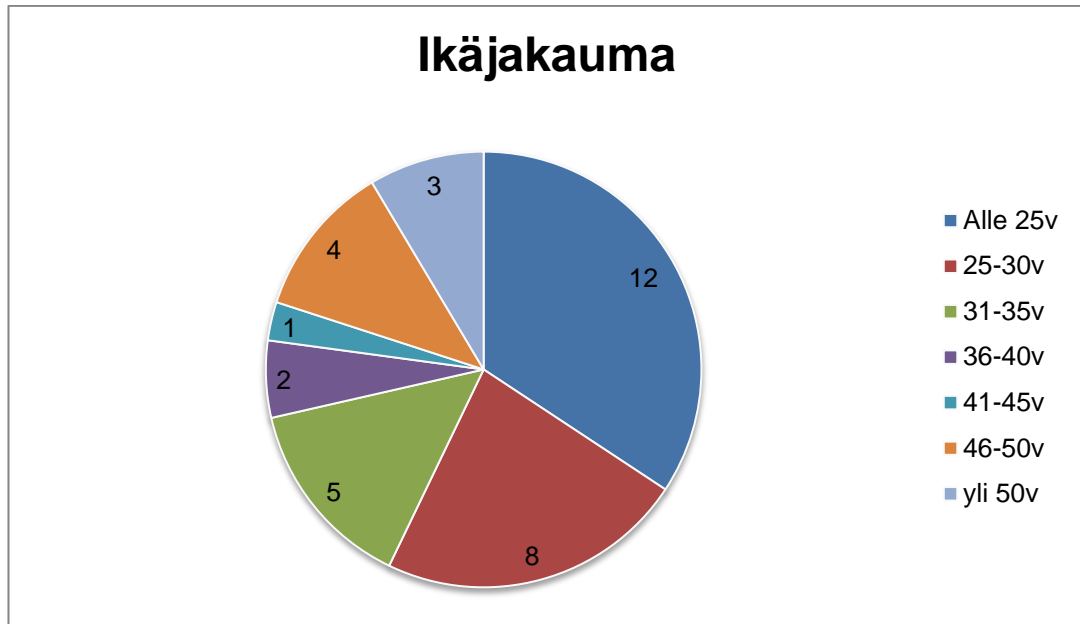
metrille. Kyselylomake on itsessään liian suurpiirteinen ja siinä käytetyt kysymykset eivät suurimmaksi osaksi ole sellaisenaan barometrin kannalta hyödyllisiä. Tärkeämpää barometrin kannalta on vastauksista ja niiden analysoinnista saatu tieto, joiden pohjalta voidaan luoda barometriin spesifisempiä kysymyksiä. Nyky selvityksen tekoon kyselylomake soveltuu hyvin ja sen avulla saatua tietoa voidaan konkreettisesti hyödyntää.

5.5 Tulokset

5.5.1 Vastaaajien yleiset tiedot ja vastausprosentti

Henkilöstövuokrausyritys X:llä on palveluksessaan Pirkanmaan alueella tällä hetkellä toistasataa työntekijää. Heitä tiedotettiin kyselystä ensin tekstiviestillä, jonka jälkeen heille lähetettiin sähköpostitse linkki kyselyyn. Yhteensä kysely lähetettiin 129 työntekijälle. Vaihtoehdoksi annettiin myös vastausmahdollisuus kirjallisesti Henkilöstövuokrausyritys X:n toimistolla Tampereella. Aikaa vastata kyselyyn oli kaksi viikkoa ja vastauksia tänä aikana kertyi 35 kpl vastausprosentin ollessa 27 %. Vastausprosentti antaa kattavan kuvan Pirkanmaan henkilöstöstä ja tutkimuksen tuloksia voidaan pitää luotettavina. Vastausajan jälkeen kysymykset analysoitiin viemällä vastauksista saadut tiedot Exceliin. Vastauksien havainnollistamisen avuksi käytetään vastausjakaumista tehtyjä ympyrädiagrammeja. Ennen tutkimusta tehtiin myös tiettyjä hypoteeseja vastauksista, jotka perustuvat teoriaan sekä Henkilöstövuokrausyritys X:n ja sen asiakasyrityksiin. Nämä käydään läpi tulosten lomassa.

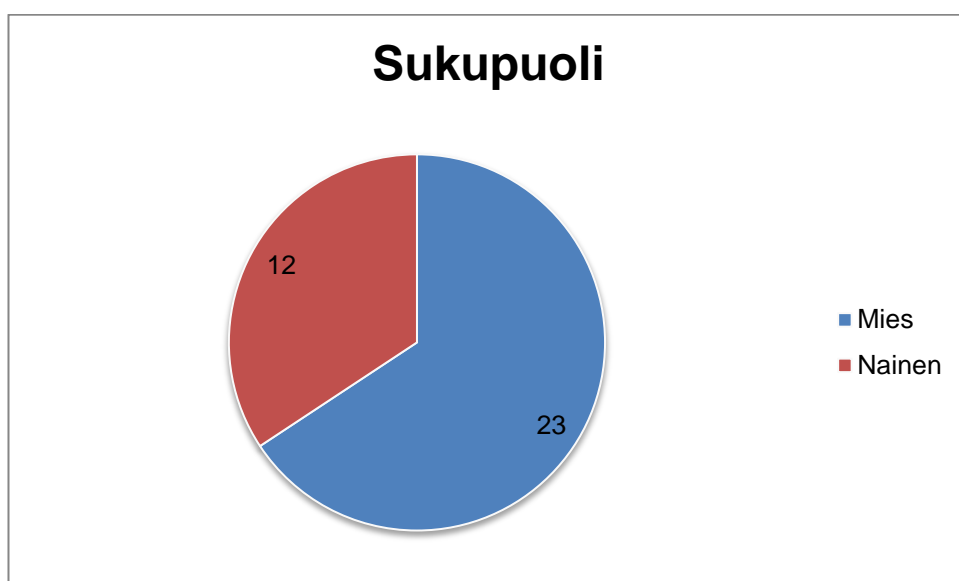
Kysymyksessä 1 kysyttiin vastaajien ikää.



Kuva 3. Ikäjakauma.

Suurin osa, yli puolet vastanneista kuului ikäryhmiin alle 25 vuotta sekä 25–30 vuotta. Tästä voidaan päätellä, että vuokratyötä tekevät enemmän nuoret ihmiset, mikä oli jokseenkin oletettavaa, sillä monet tekevät vuokratyötä esimerkiksi opiskelujen ohessa. Vanhempaakin henkilöstöä alalta toki löytyy.

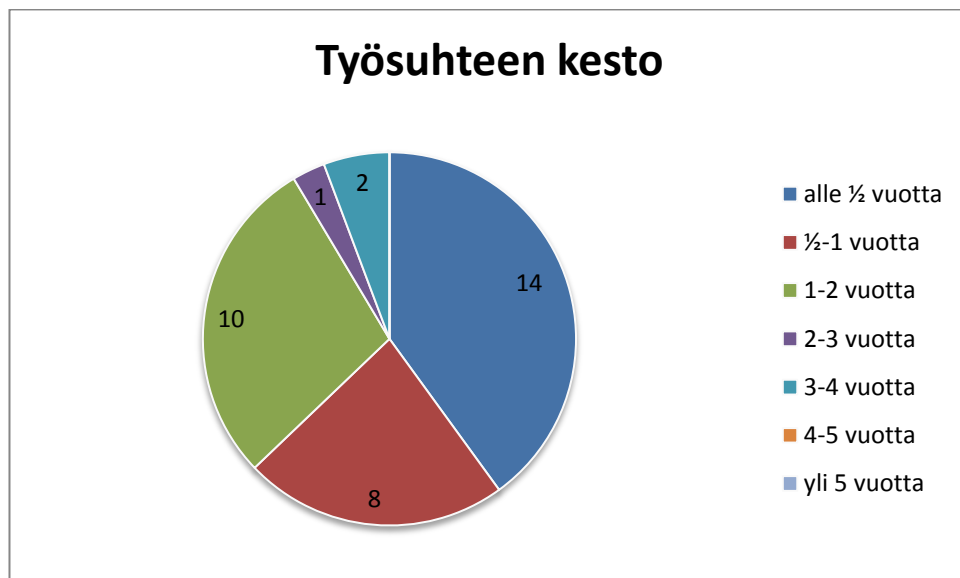
Kyselytutkimuksen toinen kysymys selvitti vastaajien sukupuolta ja siitä saatiin seuraavanlainen jakauma.



Kuva 4. Sukupuoli.

Koska suuri osa Henkilöstövuokrausyritys X:n Pirkanmaan asiakasyrityksistä on eri teollisuuden aloilla toimivia yrityksiä, suurimpana metalliteollisuus, oli odotettavaa, että enemmistö vastaajista oli miehiä. Tämä toteutui myös todellisuudessa.

Kolmannessa kysymyksessä tarkasteltiin sitä, kuinka kauan kukin vastaaja on ollut työsuhteessa Henkilöstövuokrausyritys X:n kautta.



Kuva 5. Työsuhteen kesto.

Koska tarkastelussa on henkilöstövuokrausyritys, osasin jo ennen kyselyn toteuttamista olettaa, että työsuhteiden kestot ovat melko lyhyitä. Oletus pohjautuu luvussa 4.1 käsitelyyn henkilöstövuokrauksen toimintaperiaatteeseen sekä yleiseen käsitykseen siitä, että vuokratyösuhteet ovat yleensä vain määräaikaisia ja kestoiltaan lyhyitä. Tulokset osoittivat, että selkeä enemmistö on ollut työsuhteessaan alle puoli vuotta – 2 vuotta. Vain kolme ihmistä on työskennellyt 2-3 vuotta eikä yksikään vastaaja ollut työskennellyt yli 4 vuotta Henkilöstövuokrausyritys X:n kirjoilla.

Kolmen ensimmäisen kysymyksen tulosten perusteella voidaan siis päätellä, että keskiverto Henkilöstövuokrausyritys X:n työntekijä on noin 25-vuotias mies, joka on ollut työsuhteessaan noin vuoden.

5.5.2 Mielipiteet henkilöstövuokrausyrityksen kautta työskentelystä

Kysymykset 4-12 selvittivät käsityksiä siitä, millaiseksi työntekijät mieltävät vuokratyön ja kuinka se eroaa ns. perinteisestä työskentelymallista. Tarkastelussa oli mukana mm. myös se, edesauttaako vuokratyönteko vakituisen työsuhteen saantia. Tässä osassa tutkimusta käytettiin sekä avoimia, että monivalintakysymyksiä. Kysymyksissä oli keskenään hieman samankaltaisuutta, mutta tämä auttoi tuomaan paremmin epäkohtia ja kehitysehdotuksia esille. Ensimmäiseksi kysyttiin suoraan, onko työntekijä mielestään huomannut eroja vuokratyösuhteen ja perinteisen työsuhteen välillä.



Kuva 6. Erot vuokratyösuhteen ja perinteisen työsuhteen välillä.

Vastaukset jakaantuivat melkein puoliiksi, mutta hieman suurempi määrä vastaajista oli sitä mieltä, että eroja ei ole. Kuitenkin melkein puolet oli eroja huomannut. Jo ennen tutkimuksen suunnitteluvaiheessa oletettiin, että eroja löytyy ja tämä olikin yksi tutkimuksen tärkeimmistä kohdista. Seuraava kysymys tar-

kastelikin juuri eroja havainneiden vastaajien näkemyksiä, eli sitä, minkälaisia eroja on havaittu. Myös, koska jakauma vastausten välillä on näin suuri, on ilmeisen tärkeää, että ilmitulleita eroja on tarkasteltava läheisemmin.

Erot, joita vastaajat olivat havainneet, olivat lähes kaikki negatiivisia. Vain yksi vastaaja oli vastannut positiiviseen sävyyn, että hänen mielestään vuokratyö on varsinaisen esimiehen puuttumisen takia vapaampaa, kuin perinteinen työ. Suurimpina epäkohtina nähtiin palkkaerot, irtisanomisajat sekä keho työterveys-huolto. Osa vastaajista oli jopa sitä mieltä, että työterveys puuttuu kokonaan vuokratyöläiseltä. Asia ei kuitenkaan ole näin, sillä henkilöstövuokraus X:llä on käytössään lakisääteinen työterveyshuolto. Se ei kuitenkaan sisällä hoitoa työntekijän sairastuessa esimerkiksi flunssaan, koska sairaanhoidon sisällyttäminen työterveyspalveluihin on työnantajalle vapaaehtoista. Tätä käsiteltiin luvussa 3.1. On kuitenkin ymmärrettävää, että työntekijät kokevat tämän epäkohdaksi. Muita mainittuja eroja olivat työn epävarmuus, huonommat työvarusteet sekä erilaiset työsuhde-edut, jotka siis ovat parempia asiakasyrityksen omilla työntekijöillä. Osa vastaajista myös koki olevansa vuokratyöläisenä selvästi vähemmän arvostettu työntekijä. Myös sitä kritisoitiin, että sovitut asiat eivät pidä paikkaansa. Vastauksesta ei voi kuitenkaan selkeästi sanoa, viittaako vastaaja vastauksellaan vuokratyö- vai asiakasyritykseen.

Seuraavana kysyttiin, pitävätkö työntekijät todennäköisenä mahdollisuutta saada vakituisen työn menemällä töihin ensin vuokratyöyrityksen kautta.



Kuva 7. Vakituisen työsaannin todennäköisyys.

Viisi vastaajaa ei nähnyt todennäköisenä saada vakituista työtä vuokratyösuhteen kautta. Prosentuaalisesti tämä kattaa kuitenkin noin 14 % koko otannasta. Seuraavalla kysymyksellä selvitettiin perusteluja sille, miksi he eivät pitäneet työsaantia todennäköisenä.

Vastaajat perustelivat mielipidettään mm. sillä, että olivat olleet samassa työpaikassa jo hyvin kauan vuokratyöläisenä. Tätä voidaan verrata tutkimuksen perusteella saatuun tietoon siitä, että vuokratyösuhteiden kestot ovat pääasiallisesti lyhyitä. Vastauksia yhdistämällä voidaan päätellä, että lyhyiden suhteiden jälkeen työ joko vakinaistuu tai loppuu, mutta jos se jatkuu vuosikausia vuokratyönä, työntekijä menettää uskonsa siihen, että tilanne muuttuisi. Tätä tukee myös se, että vastaajat kertoivat samoissa yrityksissä työskentelevän useita vuokratyöntekijöitä, jotka ovat olleet talossa kauan. Epätodennäköisyyttä työsaannille lisäsi myös asiakasyritysten tyhjät lupaukset taloon pääsystä sekä vuokratyöntekijöiden edullisuus ja helpompi irtisanottavuus, joilla yritys siirtää riskin työntekijöistä henkilöstövuokrausyritykselle.

Seuraava kysymys vertasi vastaajien mielipiteitä siitä, onko nykypäivänä helpompi saada työtä vuokratyöyrityksen kautta kuin hakemalla suoraan asiakasyrityksiin.



Kuva 8. Työnsaannin todennäköisyys.

Yli puolet vastaajista koki työnsaannin todennäköisemmäksi, mikäli se tapahtuu vuokrafirman kautta. Tätä voidaan selittää nykypäivän epävarmalla työtilanteella ja sillä, että yhä useampi yritys käyttää vuokratyövoimaa liiketoiminnassaan. Kun otetaan huomioon, että vuokratyönteko on kuitenkin suhteellisen uusi muoto tehdä työtä, voidaan huomata sen räjähdysmäinen kasvu siitä, että suurin osa vastaajista kokee sen todennäköisimmäksi väyläksi löytää työpaikka.

Tutkimuksen kysymys numero 9, jossa kysyttiin vuokratyön hyviä sekä huonoja puolia vastaajien mielestä, osoittautui koko kyselyn laajimmaksi. Huomasi, että vastaajia oikeasti kiinnosti mielipiteensä esille tuominen, sillä lähes jokainen vastaaja oli vastannut kysymykseen usealla lauseella. Vastauksissa oli myös havaittavissa samoja asioita, mitä vastaajat toivat esille kysyttäessä vuokratyön ja perinteisen työn eroja.

Vuokratyön hyviksi puoliksi vastaajat mainitsivat esimerkiksi helpon ja todennäköisemmän työnsaannin henkilöstövuokrausyrityksen kautta nykypäivän vaikeiden olosuhteiden keskellä. Muita hyviä puolia olivat työn joustavuus ja mahdollisuus työskennellä monipuolisissa tehtävissä ja saada uusia haasteita. Vastaajat kokivat vuokratyön hyväksi esimerkiksi opiskelijalle, koska työ ei ole niin sitovaa. Myös sitä kiiteltiin, että mikäli asiakasyritys haluaa työntekijästä eroon,

vuokratyöfirma pyrkii etsimään työntekijälle uuden työn. Vastaajat myös mainitsivat, että vuokratyöyrityksiin voi luottaa, kun kyseessä ovat esimerkiksi työehtosopimukset ja niiden noudattaminen. Vuokrafirmit myös pitävät työntekijän puolia, mikäli asiakasyrityksen kanssa ilmenee ongelmia.

Vaikka vastauksissa oli paljon hyvää, enemmän oli kuitenkin mainittu vuokratyön huonoja puolia. Osa vastauksista oli tullut ilmi jo vertaillessa vuokratyön ja perinteisen työn eroja, kuten esimerkiksi palkkausasiat. Monet vuokratyöntekijät kokevat saavansa huonompaa palkkaa, kuin yrityksen omat työntekijät. Myös irtisanomisajat ja työterveyshuollon puutteellisuus mainittiin uudelleen. Muita esille nousseita huonoja puolia olivat mm. epävarmuus tulevaisuudesta ja vaikeudet saada esimerkiksi pankkilainaa, koska työ ei ole vakituista. Useat vastaajat ottivat tämän esille. Eräs vastaaja nimitti vuokratyötä ”hetkessä elämiseksi”, joka voi loppua vaikka seuraavana päivänä. Yksi vastaajista oli sitä mieltä, että vuokratyöntekijöillä ei ole yrityksissä omaa luottohenkilöä ja koki tämän huonoksi puoleksi. Vastaajat mainitsivat huonoiksi puoliksi myös sen, että työyhteisöt eivät tule tutuksi ja vuokramiehen asema on aina huonompi, kuin asiakasyrityksen oman työntekijän, eivätkä työnantajat arvosta vuokratyöntekijöitä samalla tavalla, kuin omiaan. Vuokratyöyritystä myös kritisoitiin siitä, että asiat on hoidettu vain puhelimitse, ilman että työntekijä on saanut todellista henkilökohtaista kontaktia virallisen työnantajansa kanssa.

Joukosta löytyi myös vastaajia, jotka eivät osanneet nimetä hyviä tai huonoja puolia sekä vastaajia, joiden mielestä vuokratyö on kokonaisuudessaan hyvin samanlaista, kuin mikä tahansa muu työ. Vastauksista ei löytynyt lähes ollenkaan ristiriitaisuuksia, eli kukaan ei kokenut sellaista asiaa hyväksi, minkä joku toinen olisi nimennyt huonoksi. Ainoana pienenä poikkeuksena tähän on vuokrafirman toiminta, jota suurin osa kehui, mutta huonoksi puoleksi nousi, tosin vain yhden vastaajan osalta, henkilökohtaisen kontaktin puuttuminen.

Tähän asti saaduista vastauksista tuli jo ilmi, että monet vastaajat eivät vuokratyöläisenä koe olevansa samassa asemassa, kuin asiakasyrityksen omilla kirjoilla olevat työntekijät. Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin asiaa suoraan.



Kuva 9. Vuokratyöntekijän asema.

Tässä kysymyksessä vastaukset jakaantuivat lähes tasan, hieman yli puolen vastaajista kokien asemansa eri- ja hieman alle puolen samanarvoiseksi. Tämä kytkeytyy vahvasti kysymykseen, jossa kysyttiin, onko vastaaja huomannut eroa vuokratyön ja perinteisen työn välillä ja tuloksetkin ovat lähes samat.

Vastaajilta, jotka kokivat asemansa eriarvoiseksi, kysyttiin perusteluja mielipiteelleen ja eriarvoisuutta vastaajat perustelivat jälleen palkkatasojen sekä irtisanomisaikojen erolla. Myös mainittiin, että vuokratyöntekijän työvarusteet, kuten työkengät, ovat huonompilaatuisia sekä eräässä yrityksessä työpaikkaruokailu on vuokratyöntekijälle kalliimpaa, kuin asiakasyrityksen omalle henkilöstölle. Vastaajat kertoivat muidenkin etujen olevan parempia yrityksen omille työntekijöille, mutta vastauksista ei käynyt ilmi, mitä nämä edut ovat. Yksi vastaajista myös koki, että vuokratyöntekijät joutuvat tekemään yrityksessä kaikkein huonoimmat työt ja työnteko on huolettomampaa yrityksen omilla työntekijöillä. Myöskään vuokratyöntekijän arvostus ei ole kohdillaan, vaikka tämä olisi työskennellyt samalla alalla vuosia.

Seuraavassa kysymyksessä vastaajilta pyydettiin ehdotuksia, miten vuokratyöntekijän asemaa voisi parantaa. Suurimmiksi parannusehdotuksiksi nousi vuokratyöntekijän vakinaistaminen asiakasyritykseen tietyn ajan jälkeen sekä palk-

katasojen yhtenäistäminen samalle tasolle yrityksen omien työntekijöiden kanssa. Palkkaeroihin on kuitenkin vaikea puuttua suoraan, sillä vuokratyöyritys noudattaa aina vähintään työehtosopimusten mukaisia palkkoja ja on mahdollista, että yrityksessä suoraan työskentelevät työntekijät ovat sopineet oman työnantajansa kanssa erilaisista palkkaehdoista, koska työnantajalla on oikeus maksaa myös suurempaa palkkaa työntekijöilleen. Nämä ovat kuitenkin asiakasyrityksen ja sen henkilöstön omia asioita, joihin vuokratyöyrityksen on vaikea vaikuttaa. Tietysti vuokratyöyrityskin voi itse päättää, millaista palkkaa työntekijöilleen maksaa, mutta noudattamalla työehtosopimuksia ja niiden mukaisia palkkoja sekä lisiä se turvaa omille työntekijöilleen tasapuolisen palkkatason. Eri asia on, kokevatko työn tekijät, että TES:n mukainen palkka vastaa heidän ammattitaitoaan tai työn vaativuutta. HE kuitenkin ovat itse valinneet alan, jolla työskentelevät ja samalla hyväksyneet alan lainmukaisen palkkatason, josta silti löytyy aina kritisoitavaa.

Tässä kohdin toivottiin myös tasapuolisia työsuhde-etuja ja jälleen mainittiin jo edellisessä kysymyksessä esille tullut ruokailuetu. Esille nostettiin myös vuokratyön käyttö vain ruuhkahuippuina, nollasopimusten vähentäminen sekä suuremman vastuun antaminen vuokratyöntekijöille. Vastauksissa toivottiin myös vuokrafirman osallistumista, esimerkiksi yhteydenottoja sekä työntekijöiden kannustamista ja palkitsemista hyvistä suorituksista. Vuokrafirman myös toivottiin kannustavan asiakasyrityksiä ottamaan työntekijöitä omille kirjoilleen. Yksi vastaaja toivoi parempaa perehdyttämistä työhön ennen sen alkua. Tämänkin kysymyksen vastauksissa esille nousi jälleen työterveyshuoltoasia ja siihen toivottiin parannuksia. Moni vastaajista oli kuitenkin myös sitä mieltä, että asiat ovat hyvin ja parannuksia vuokratyöntekijöiden asemaan ei tarvita.

Tässä osassa kyselyä esille nousseita suurimpia epäkohtia olivat siis monessa kohdin esille tulleet työterveyshuollon heikkous, irtisanomisen pelko sekä palkka-asiat. Myös eriarvoisuus, jota vuokratyöntekijät kokevat, tuli usein esille. Voidaan siis todeta, että vuokratyön ei koeta olevan täysin vielä samalla viivalla perinteisen työn kanssa, mutta silti se on nykyään monelle ainoa, tai ainakin

helpompi keino työllistyä. Kysymyksistä saadut tulokset antoivat myös pohjaa henkilöstöbarometrille.

5.5.3 Mielipiteet Henkilöstövuokrausyritys X:stä työnantajana sekä työhyvinvoinnista

Kyselylomakkeen loput kysymykset keskittyivät mittaamaan Henkilöstöpalvelu-yritys X:n onnistumista työnantajana sekä sitä, miten työntekijät viihtyvät työssään. Ensimmäisenä kysyttiin vastaajien mielipidettä siitä, miten hyvin Henkilöstövuokrausyritys X onnistui työntekijän haastattelussa kertomaan haetusta työstä asiakasyrityksessä, eli mitattiin yrityksen asiantuntevuutta asiakasyrityksiään ja heidän toimialojaan kohtaan.

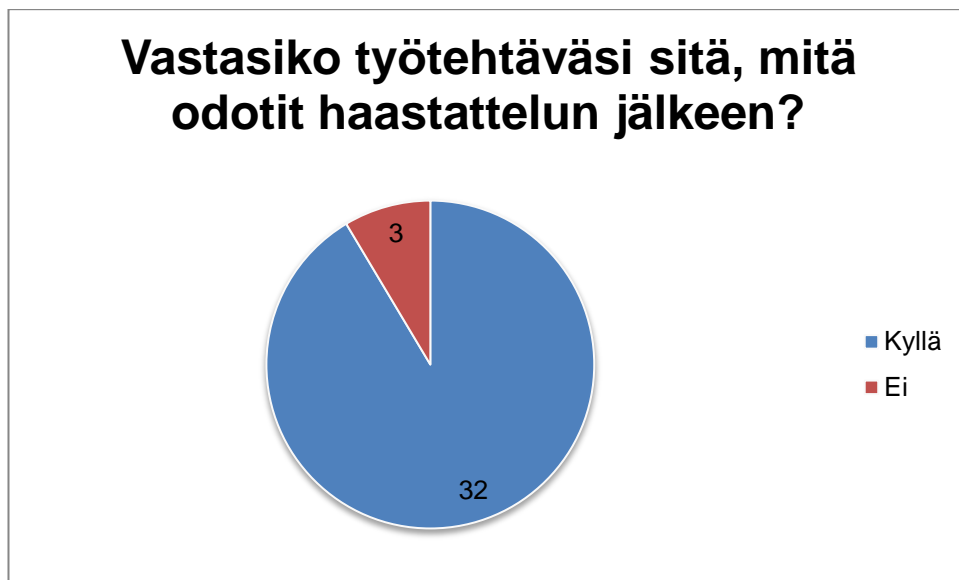


Kuva 10. Haastattelujen asiantuntevuus.

Viisi vastaajaa koki, ettei saanut tietoa tarpeeksi. Luku itsessään näyttää pieneltä, vaikka prosentuaalisesti 14 % työnhakijoista ei saanut haastattelun perusteella kaipaamaansa tietoa. On vaikea antaa vedenpitävää selitystä tulokselle, mutta se voi johtua esimerkiksi siitä, että asiakasyritykset eivät ole tiedottaneet henkilöstövuokrausyritystä tehtävästä tarpeeksi hyvin tai siitä, että henkilöstö-

vuokrausyrityksen edustajat eivät ole ymmärtäneet asiakkaan kertomaa. Vika voi kuitenkin olla myös työnhakijassa, mikäli tämä ei itse ole esittänyt haastattelussa oleellisiksi kokemiaan kysymyksiä ja mielsi siksi haastattelun puutteelliseksi. Mistä tahansa epäkohta johtuukin, se on kuitenkin olemassa ja siihen tulee puuttua. Asiakasyritykset, ulkoistaessaan rekrytoinnin vuokratyöfirmalle, olettavat saavansa asiantuntevaa henkilöstöä töihin ja siksi on ensiluokkaisena tärkeää, että tiedonvälitys toimii työsuhteen jokaisen kolmen osapuolen välillä.

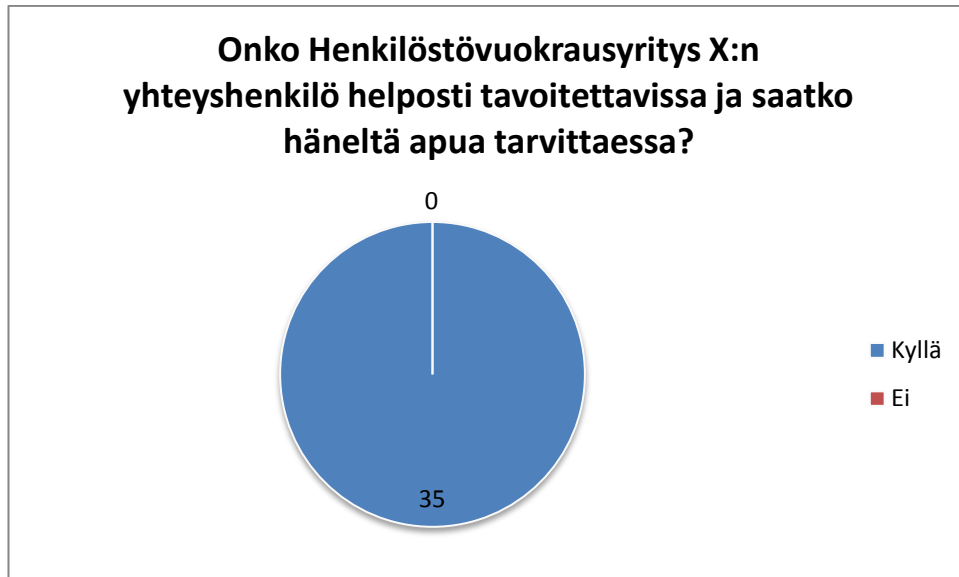
Jatkokysymyksenä edelliseen vastaajilta kysyttiin, vastasiko tehtävät haastattelun jälkeen sitä, mitä heille oli haastattelussa kerrottu.



Kuva 11. Työtehtävien vastaavuus kerrottuun.

Yli 90 % vastaajista koki työtehtävien vastanneen kerrottua. 90 % on kuitenkin pienempi luku, kuin 100 % ja tulokset viittaavat takaisin edelliseen kysymykseen ja perusteluja tulokselle voidaan lähteä hakemaan samoista kohdin, kuin edellisessä kysymyksessä, eli vika voi olla kenessä vain kolmesta osapuolesta, ja sen korjaamiseksi on saatava tiedonvälitys kuntoon.

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin, onko Henkilöstövuokrausyritys X:n työntekijä hyvin tavoitettavissa ja saako häneltä apua, jos sitä tarvitsee.



Kuva 12. Yhteyshenkilön tavoitettavuus.

Tässä kohdin jokainen vastaaja oli sitä mieltä, että yhteyden ja apua saa. Kysymys on itsessään kuitenkin sisältää kaksi kysymystä ja se olisi pitänyt jakaa kahteen osaan ennen kyselyn toteuttamista, sillä vastaajat helposti tarttuvat ensimmäiseen kysymykseen. Tästä voidaan päätellä, että vastaajien mielestä yhteyshenkilöt ovat helposti tavoitettavissa, eli puhelimeen, sähköposteihin ym. vastataan. Mutta saadaanko apua tai onko se tarpeeksi hyvää ja asiantuntevaa? Otetaan vielä vertailuun kaksi edellistä kysymystä haastatteluista ha niiden asiantuntevuudesta. Niistä ei saatu sataprosenttisen positiivisia vastauksia, joten voiko puhelimitse saatu apu olla aina täysin asiantuntevaa, jos kyse on esimerkiksi työtehtävistä? Mutta, koska tässä kysymyksessä ei negatiivisia vastauksia tullut, voidaan päätellä, että apua yleensä saa. Avuntarve voi myös liittyä muihinkin asioihin, kuin työtehtäviin, joista päävastuu on tosiasiassa asiakasyrityksellä. Apua voidaan tarvita myös esimerkiksi palkka-asioissa tai sairastumistapauksissa. Voidaan myös päätellä, että mikäli vuokrafirma ei voi auttaa juuri kyseisellä hetkellä, he pyrkivät selvittämään, miten ongelmatilanteet voi ratkaista. Tämä tulee ilmi myös kyselyn lopussa.

Seuraavaksi vastaajilta tiedusteltiin, miten hyvin he saavat apua ja nevoja työntekoon asiakasyritykseltä, jonka työnjohdon alaisena he työskentelevät. Asia-

kasyrityksiä Henkilöstövuokrausyritys X:llä on kuitenkin useita ja tämä vaikuttaa vastauksiin.



Kuva 13. Asiakasyritysten apu.

Kuitenkin vain kolme vastaajaa koki, että apua ei saa tarpeeksi. Tästä voidaan siis päätellä, että myös asiakasyritykset ovat hoitaneet osansa hyvin ja näin asian tuleekin olla. Jatkokysymyksenä tähän kuitenkin kysyttiin niiltä vastaajilta, jotka vastasivat ei, että millaisia ongelmia he ovat avunsaannin suhteen kohdanneet. Näin Henkilöstövuokrausyritys X voi tarpeen tullen konsultoida asiakasyrityksiään ilmenneiden ongelmien suhteen ja samalla pitää työntekijöidensä puolia.

Kolme kieltävästi vastannutta vastaajaa nimesivät ongelmiksi sen, että työpaikalta ei tarjota tarvittavia varusteita työhön ja työpuhelutkin joutuu hoitamaan omasta puhelimesta. Toinen vastaaja sanoi jääneensä kaipaamaan syvempää perehdytystä työtehtäviin ja kolmas mainitsi ongelmaksi sen, että työnantajaa, eli oletettavasti asiakasyritystä, ei kiinnosta työntekijöiden asiat tai heidän työ määränsä. Työpaikalla saa myös koko ajan pelätä saavansa potkut. Miten nämä ongelman voisi sitten ratkaista? Työvarusteet on luvattu toimittaa vuokratyöyrityksen puolesta, joten onko asiakasyritys vastuussa, mikäli ei työvarusteita tarjoa? Työntekijän tulisikin ensimmäiseksi ottaa yhteyttä vuokratyöyritykseen ja

neuvotella tämän kanssa. Perehdytys taas on asiakasyrityksen vastuulla, sillä ei voida olettaa, että vuokratyöyrityksen edustaja perehdyttäisi työntekijää esimerkiksi sähkötehtäviin tai asiakasyrityksen laitteistoon ja sen käyttöön. Ongelma voi tietysti olla siinäkin, että asiakasyritys oletti saavansa kokeneemman ja vähemmän perehdytystä tarvitsevan tekijän, eli ongelma voi siis olla myös viestinnässä. Kun asiakasyritystä ei kiinnosta työntekijän asiat, työntekijä voi kääntyä vuokratyöyrityksen puoleen, jonka tehtävä on virallisena työnantajana huolehtia hänen oikeuksistaan.

Työhyvinvointiin olennaisesti liittyvä asia on kehityskeskustelut, joissa työntekijä ja työnantaja kykenevät keskustelemaan ilmenneistä epäkohdista ja niiden pohjalta kehittämään toimintaa parempaan suuntaan. Tutkimukseen osallistuneilta kysyttiin ovatko he käyneet nykyisen työsuhteensa aikana kehityskeskusteluja.

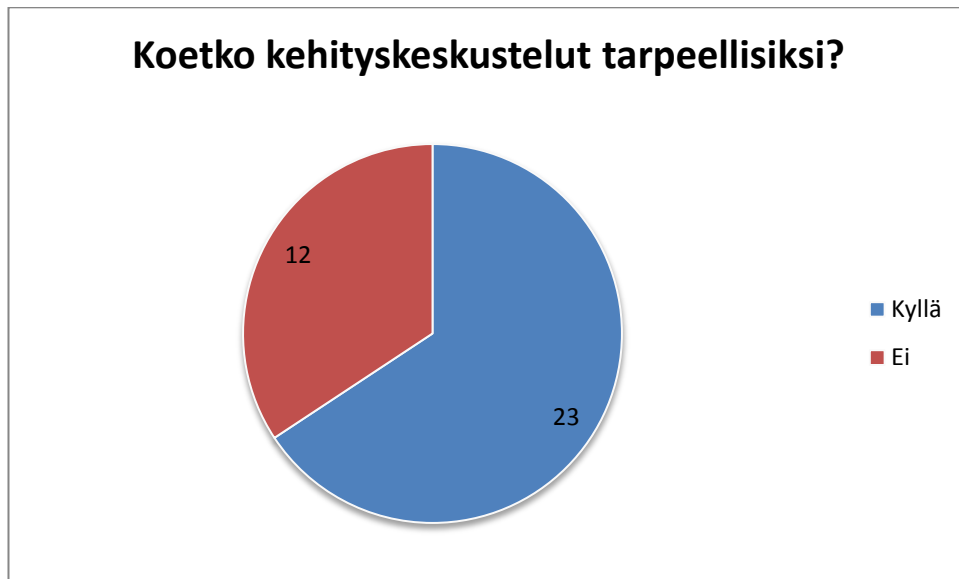


Kuva 14. Kehityskeskustelut.

Noin kolmasosa kertoi niitä käyneensä. Henkilöstövuokrausyritys X ei kuitenkaan toistaiseksi ole käynyt työntekijöidensä kanssa kehityskeskusteluja. Koska kehityskeskustelut käydään virallisesti työntekijän ja työnantajan välillä, joten jos Henkilöstövuokrausyritys X ei ole niitä käynyt, miten 11 vastaajaa voi silti sanoa käyneensä sellaisen? Kysymys on luultavasti ymmärretty vastaajien keskuudessa väärin ja työntekijät ovat saattaneet käydä asiakasyrityksissä kehityskes-

kustelun tyyppisen keskustelun asiakasyrityksen edustajan kanssa. Sitä ei kuitenkaan virallisesti voida kutsua kehityskeskusteluksi, sillä asiakasyrityksen edustaja ei ole työntekijän virallinen työnantaja. Työntekijät ovat myös voineet käydä kehityskeskusteluja aiemmissa työsuhteissaan.

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin, kokevatko he kehityskeskustelut tarpeellisiksi.



Kuva 15. Kehityskeskustelujen tarpeellisuus.

Noin kaksi kolmasosaa vastaajista mielsivät kehityskeskustelut tarpeellisiksi, mikä on ymmärrettävää, sillä työntekijän voi muuten olla vaikeaa saada ääntään kuuluviin tai mielipidettään esille työyhteisössä. Ongelma korjaantuisi, mikäli Henkilöstövuokrausyritys X aktiivisemmin ilmaisisi työntekijöilleen mahdollisuuden kertoa heidän edustajilleen huomaamistaan ongelmista tai muista kehitysehdotuksista.

Kehityskeskusteluista päästään työssä viihtymiseen ja seuraavaksi tutkittiin sitä, kuinka suuri osa vastaajista kokee tällä hetkellä viihtyvänsä hyvin työssään.



Kuva 16. Työssä viihtyminen.

Suurin osa koki hyvinvointinsa hyväksi, mutta joukosta löytyi myös niitä, jotka vastasivat kieltävästi. Vastaaajilta tiedusteltiin seuraavaksi asioita, jotka eniten vaikuttavat heidän työssä viihtymiseensä.

Tässä osiossa vastauksista nousi kaksi asiaa ylitse muiden: työilmapiiri ja työ-kaverit sekä työn sisältö. Reilusti yli puolet vastaajista nimesi viihtymisensä tärkeimmäksi seikaksi ihmiset ja yhteisön, jonka kanssa työskentelee. Myös työ-kavereilta saatu vertaistuki ja apu koettiin tärkeäksi. Toisena suurena tekijänä työssä viihtymiseen liittyi itse työ, jota tehdään, sen tuomat haasteet ja monipuolisuus. Myös itsensä kehittäminen ja mahdollisuus päästä parempiin töihin lisäsivät vastaajien mukaan työhyvinvointia. Myös asiakkaiden palautteen, työnjohdon selkeyden sekä työn merkityksellisyyden mainittiin olevan seikkoja, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin.

Vastaaajilta kysyttiin myös, miten heidän työhyvinvointiaan voitaisiin vielä parantaa ja suurimmaksi parannusehdotukseksi tässä kohdin nousi palkka ja sen korottaminen, sillä moni vastaajista ei koe saavansa työstään ansaitsemaansa korvausta, koska palkat ovat pienempiä kuin asiakasyrityksien omalla henkilöstöllä. Toivottiin myös parempia työvarusteita, vaihtelevuutta ja monipuolisuutta työtehtäviin sekä jälleen kerran parempaa työterveyshuoltoa. Terveyspalvelui-

hin toivottiin myös monipuolisuutta, kuten esimerkiksi hammaslääkäripalvelun sisällyttämistä niihin. Kaksi vastaajaa myös toivoi, että kertyneet pekkas-päivät saisi pitää vapaana, mutta keskusteltuani toimeksiantajan kanssa, hän kertoi, että on asiakasyrityksen käytäntö maksaa pekkas-päivät rahana. Tässä kohtaa nousi esiin myös vastaajien toive siitä, että henkilöstövuokrausyritys osoittaisi mielenkiintoa työntekijöitään kohtaan, esimerkiksi vain kyselemällä kuulumisia tai järjestämään yhteistä ohjelmaa työntekijöiden kanssa. Moni vastaaja ei myöskään osannut sanoa, mikä työhyvinvointia voisi parantaa tai koki sen jo ennestään tarpeeksi hyväksi.

Viimeiset kolme kysymystä keskittyivät tutkimaan sitä, miten Henkilöstövuokrausyritys X on onnistunut toiminnassaan, missä on vielä kehitettävää ja mitkä ovat sen heikkoudet ja vahvuudet kilpailijoihin nähden.

Henkilöstövuokrausyritys X sai osakseen runsaasti kehuja onnistumisistaan. Vastaajat kiittelivät esimerkiksi sitä, että henkilökunta on mukavaa ja asiantuntevaa, ja kysymyksiin saa aina vastauksen, ongelmat pyritään ratkaisemaan ja tieto kulkee nopeasti. Henkilöstö on myös helposti tavoitettavissa, niin puhelimitse kuin sähköpostitse. Vastaajat nostivat myös esille nopean työnsaannin ja asioinnin helppouden.

Kehitettävää vastaajien mielestä Henkilöstövuokrausyritys X:llä on palkka-asioissa, sillä monet vastaajat ovat kohdanneet ongelmia palkkakuittien sekä palkansaannin kanssa. Palkkakuitit eivät ole tulleet ajallaan ja niissä on ollut virheitä huomattavan usein. Tämä on melko iso epäkohta ja sen korjaaminen on tärkeää sekä työntekijöiden viihtyvyyden että yrityskuvan kannalta. Jos palkkakuittissa on virhe, on melko varmasti palkassakin ja palkka on työntekijän tärkein motivaatio työntekoon ja tämän tutkimuksen tulosten perusteella myös yksi suurimmista valituksen aiheista. Kun vuokratyöntekijä kokee saavansa huonompaa palkkaa kuin yrityksen oma henkilöstö, ja palkka on vielä väärin, ei ole ihme, että kritisoitavaa löytyy. Tässäkin kohdassa esille nousi myös työterveyshuolto ja siihen panostaminen. Yksi vastaaja kertoi, että henkilöstövuokrausyritys ei tunne hänen alansa TES:iä tarpeeksi hyvin, mutta kertoi myös, ettei oletakaan sen tietävän kaikkea. Tämä epäkohta on kuitenkin helposti korjattavissa, yksin-

kertaisesti perehtymällä jokaisen asiakasyrityksen alan työehtosopimukseen paremmin.

Vertaillen Henkilöstövuokrausyritys X:ää kilpailijoihin, esille nousi melko vähän asioita. Tämä voi johtua pitkälti siitä, että monilla vastanneista ei ole kokemusta muista vuokratyötä tarjoavista yrityksistä ja useat kertoivatkin asioiden olevan näin vastatessaan tutkimukseen. Positiivisiksi puoliksi kilpailijoihin verrattuna mainittiin mm. helppo yhteydenpito, työntekijöistä huolehtiminen ja heidän arvostus, rehellisyys sekä se, että ongelmat pyritään ratkaisemaan. Myös työpaikkojen laajaa valikoimaa kiiteltiin. Kilpailijoihin nähden huonoiksi puoliksi vastaajat mainitsivat palkkauksen sekä huonon työterveyshuollon.

Tutkimuksen tämän osan yhteenvedona voidaan sanoa, että Henkilöstövuokrausyritys X on onnistunut omassa työssään melko hyvin, mutta parannettavaa löytyy. Suurin epäkohta on palkkakuitit ja niissä ilmenevät virheet ja niiden korjaamiseen on panostettava. Myös työvarusteiden laatuun on tulevaisuudessa panostettava. Mikäli työntekijöiden hyvinvointia halutaan parantaa erityisen hyvin, on mietittävä esimerkiksi sairaanhoitopalveluiden sisällyttämistä työterveyshuoltoon sekä työntekijöiden entistä parempaa huomioimista esimerkiksi kehityskeskustelujen tai yhteisten aktiviteettien muodossa.

5.6 Kehitysehdotukset ja henkilöstöbarometri

Tutkimuksen tuloksista oli huomattavissa tiettyjä asioita, jotka nousivat esille useita kertoja. Nämä ovat epäkohtia, joihin voidaan vaikuttaa ja joihin vaikuttamalla työntekijöiden viihtyvyys ja hyvinvointi paranevat. Suurimmat epäkohdat ja kehityskohteet olivat vuokratyöntekijöiden arvostuksen parannus, työsuhde-etujen järjestäminen samalle tasolle sekä parempi työterveyshuolto, työvarusteet sekä palkkaus ja virheet palkoissa ja palkkakuiteissa. Epävarmaan vuokratyöhön myös toivottiin lisää vakautta.

Vaikka vuokratyön teko on edelleen epävarmaa, sen on kuitenkin muututtava ja kehityttävä koko ajan lainsäädännön kiristyessä. On kuitenkin mahdotonta vakuuttaa sitä yhdessä yössä, tai edes useassa vuodessa ja ottamalla vuokratyön

vastaan, työntekijä hyväksyy riskin epävakaudesta. Työnjohdollisilla asioilla voidaan kuitenkin vaikuttaa työoloihin sekä yleiseen viihtyvyyteen.

Asiat, joihin Henkilöstövuokrausyritys X kykenee puuttumaan ja vaikuttamaan ovat työterveyshuolto, työntekijöiden oikeuksista huolehtiminen, työvarustus sekä yhteisten aktiviteettien järjestäminen työntekijöilleen. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi yritys voisi ottaa käyttöönsä vapaaehtoiset lääkäripalvelut, jotka kattaisivat mm. työntekijöiden sairaanhoidon. Tutkimuksen tuloksien perusteella työterveyshuollon laajentaminen parantaisi huomattavasti työntekijöiden viihtyvyyttä ja yritys myös kykenisi osoittamaan, että työntekijöiden kokonaisvaltainen hyvinvointi on heille tärkeää. Henkilöstövuokrausyritys X on myös vastuussa työntekijöiden työvarusteista, kuten turvakengistä. Usea vastaajista koki varusteiden olevan huonompia, kuin asiakasyritysten omalla henkilöstöllä ja panostamalla parempaan työvarustukseen, yritys panostaisi samalla myös työntekijöidensä viihtyvyyteen sekä parempaan työturvallisuuteen. Työturvallisuudesta huolehtiminenhan on työnantajan velvollisuutena jo suoraan lain pohjalta. Henkilöstövuokrausyritys X:n Pirkanmaan aluepäällikkö lupasikin ensi tiassa puuttua työvarusteasiaan.

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan käyttää apuna kehitettäessä Henkilöstövuokrausyritys X:lle henkilöstöbarometriä, jonka avulla se voi mitata työntekijöidensä hyvinvointia tulevaisuudessa. Täysiä valmiuksia barometrille tämä tutkimus ei kuitenkaan yksin anna, vaan sen kehitys valmiiksi asti vaatii jonkin verran lisätyötä yritykseltä tai muulta taholta, joka toteuttaa barometrin valmiiksi saattamisen.

Henkilöstöbarometrin kysymysten on oltava tarkempia ja yksityiskohtaisempia, kuin tässä tutkimuksessa ja niistä on käytävä tarkasti ilmi juuri se asia, mitä kysytään ja mihin halutaan saada vastaus. Näin niiden tulee olla myös melko yksinkertaisia sekä selkeitä. Asioita, joita tämän tutkimuksen pohjalta tulee ottaa henkilöstöbarometrissa huomioon, ovat esimerkiksi palkka, työterveyshuolto, työvarusteet, avunsaanti ongelmiin, haastattelujen asiantuntevuus, kehityskeskustelut ja työntekijöiden huomioiminen työnantajan puolesta. Mutta, mikäli esimerkiksi työterveyshuoltoa koskevista kysymyksistä halutaan saada parem-

pia vastauksia, se on korjattava ennen uuden kyselyn toteuttamista, sillä tämän kyselyn tuloksissa siitä saatiin vain negatiivista palautetta. Palkka-asia, jota käsiteltiin jo aiemmin, on taas sellainen, jota on vaikea muuttaa, koska yritys noudattaa kaikkien työntekijöidensä kohdalla työehtosopimusten mukaisia palkkoja. Palkkakuittien ja palkkojen täsmällisyyteen yritys kuitenkin pystyy vaikuttamaan ja yrityksen tulisivat jo ennen barometrin laatimista korjata asia.

Millaisia kysymyksiä barometriin siis voisi sisällyttää? Palkasta ei esimerkiksi voi kysyä muodossa ”Onko palkkasi hyvä?” tai ”Oletko tyytyväinen palkkaasi?”, sillä näihin vastataan melko varmasti negatiivisesti, sillä palkkaan ollaan harvoin tyytyväisiä. Mutta, jos kysymyksen muotoilee muotoon, ”Onko palkkasi TES:n mukainen?”, saadaan paremmat ja totuudenmukaiset tulokset. Työvarusteista voidaan kysyä suoraan, että ”Ovatko työvarusteet asianmukaiset?”. Barometrissa ei ole pakko eikä edes suositeltavaa käyttää kyllä/ei-kysymyksiä, vaan voidaan hyödyntää esimerkiksi Likertin asteikkoa, jossa vastaajat voivat valita eniten kuvaavan vastausvaihtoehdon eri väittämiin. Kuvassa 2 (sivu 23) on esimerkki kyselystä, jossa on hyödynnetty juuri kyseistä asteikkoa. Näin saadaan monipuolisemmat ja kuvaavammat vastaukset, sillä vastaus ei välttämättä ole aina kyllä tai ei, vaan se voi olla jotain niiden väliltä. Vastaukset voidaan pyytää myös sijoittamaan kahden akselin välillä olevalle alueelle, joista pystyakseli kuvaa toista ja vaakakseli toista muuttujaa ja vastaus sijoitetaan molempiin akseliin nähden oikeaan kohtaan. Näin saadaan yhdestä taulukosta vastaus kahteen kysymykseen. Käyttämällä erilaisia asteikkoja mittauksessa apuna, tulokset ovat myös paremmin verrattavissa ja toteutettaessa kysely toistuvasti, voidaan nähdä, mihin suuntaan kehitys on menossa. Monivalinta- sekä avoimien kysymysten vertailu keskenään on pitkällä tähtäimellä erittäin haastavaa eikä aina edes mahdollista ja siksi toisenlaista asteikkoa hyödyntämällä barometri antaa myös yritykselle enemmän tietopohjaa.

6 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen päällimmäisenä tavoitteena oli selvittää, millaiseksi työntekijät kokevat vuokratyön, mitä eroja siinä on perinteiseen työsuhteeseen verrattuna sekä kuinka Henkilöstövuokrausyritys X on onnistunut työnantajana ja missä on vielä parannettavaa. Tavoitteena oli myös luoda tulosten perusteella pohja Henkilöstövuokrausyritys X:n henkilöstöbarometrille.

Opinnäytetyöni eteni loogisesti ja teoriaosuus henkilöstöjohtamisesta, sen vaikutuksista työhyvinvointiin, työhyvinvoinnin mittaamisesta sekä henkilöstövuokrauksesta alana loi oikeanlaisen pohjan tutkimukselle, sillä se sisälsi elementtejä näistä kaikista ja siksi oli hyvä, että ne kaikki käsiteltiin tarkasti ennen tutkimuksen tuloksien avaamista. Teoria mittarien kehittämisestä myös auttoi kyselyä laadittaessa ja kysely täytti ne vaatimukset, joita teoriaosuudessa esitettiin. Henkilöstöbarometria teoriaosan pohjalta ei kuitenkaan voida luoda, mutta sitä ei tämän tutkimuksen sisällä ollutkaan tarkoitus tehdä.

Tutkimuksen tulokset antoivat hyvän kuvan Henkilöstövuokrausyritys X:n Pirkanmaan alueen nykytilanteesta sekä siitä, millaisia mielipiteitä työntekijöillä on vuokratyön teosta. Otannan vastauksista erottui selvästi sekä asiat, joissa on parannettavaa että asiat, jotka ovat jo hyvin. Tulosten perusteella Henkilöstövuokrausyritys X kykenee parantamaan toimintaansa sekä henkilöstönsä viihtyvyyttä puuttumalla ilmenneisiin epäkohtiin. Henkilöstöbarometrin kehitys myös saatettiin tutkimustulosten pohjalta alkuun.

Tutkimusta voidaan pitää luotettavana, sillä saadut tulokset antavat vastauksia asioihin, joita alun perin haluttiin selvittää. Myös vastaajajoukko sisälsi ihmisiä, joilla on paras mahdollinen käsitys asiasta, sillä he kaikki tekevät vuokratyötä Henkilöstövuokrausyritys X:n asiakasyrityksissä. Tutkimuksen mittari, eli kyselylomake oli mielestäni tarkkaan suunniteltu ja kysymykset valittu oikein, vaikka lomakkeesta tulikin laajahko. Kysymysten avulla saatiin haluttuja tuloksia ja tuloksien avulla alkuperäinen tutkimusongelma ongelma on mahdollista ratkaista.

Henkilöstövuokrausyritys X:n Pirkanmaan aluepäällikkö jakoi tutkimuksesta saadut tulokset koko yrityksen oman henkilöstön kanssa, joten ne on huomioitu oikeasti ja myös muissa yrityksen konttoreissa tiedetään, minkälaisia asioita on tullut ilmi ja mihin heidän itsensäkin tulee mahdollisesti kiinnittää huomiota. Pirkanmaalla on tutkimuksen pohjalta mietitty toimenpiteitä, jotka toteuttamalla kyselyssä ilmenneet epäkohdat voidaan korjata edes osittain.

Alkuperäisenä ajatuksena oli jo tämän tutkimuksen sisällä kehittää henkilöstöbarometri lopulliseen muotoonsa, mutta se olisi laajentanut tutkimusta liikaa ja vienyt resursseja tutkimuksen muilta osa-alueilta. Tämä kuitenkin luo pohjan jatkotutkimukselle, jossa henkilöstöbarometri voidaan kehittää valmiiksi ja testata sitä myös käytännössä. Tämän tutkimuksen toteutustapa myös auttoi kehittämään oikeanlaisen kysymysasettelun barometria ajatellen, sillä sitä ei voida toteuttaa samalla tavoin, kuin tätä tutkimusta. Mikäli barometri otetaan käyttöön ja sitä käytetään vuosittain, Henkilöstövuokrausyritys X kykenee tarkasti seuraamaan asioiden kehityksen suuntaa ja parantamaan toimintaansa. Tätä tutkimusta itseään ei sen sijaan samanlaisena kannata toteuttaa uudelleen, sillä tutkimustuloksia olisi vaikea verrata keskenään, koska kysymykset olivat kaikki tyypiltään avoimia- tai monivalintakysymyksiä, ja se tekee tulosten vertailusta hankalaa. Kuitenkin, kertaluontoisena tutkimuksena tämä opinnäytetyö antoi yritykselle sitä, mitä alun perin lähdettiin hakemaan.

LÄHTEET

- Etera 2013. Palvelut työnantajalle; Työhyvinvointi. Viitattu 13.11.2013.
<http://www.etera.fi/tyonantaja/tyohyvinvointi/tyohyvinvoinnin-osat>
- Finlex 1996. Työaikalaki. Viitattu 5.11.2013. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1996/19960605>
- Finlex 2001. Työsopimuslaki. Viitattu 14.11.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Finlex 2001. Työterveyshuoltolaki. Viitattu 3.12.2013.
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383>
- Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL 2013. Viitattu 20.11.2013.
http://www.hpl.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/hpl/index.php
- Hirsjärvi, S.; Remes, P. & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. 11. painos. Helsinki: Tammi.
- Henkilökohtainen tiedonanto. 2013. Aluepäällikkö, Henkilöstövuokrausyritys X Pirkanmaa.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2002. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOY.
- Kansaneläkelaitos 2013. Työterveyshuolto. Viitattu 3.12.2013.
<http://www.kela.fi/tyoterveyshuolto>
- Lankinen, P.; Miettinen, A. & Sipola, V. 2004. Kehitä osaamista – Hyödynnä kokemusta. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Lehto, A-T & Salonen, A. 2013. Vuokratyöopas. SAK & Pro. Viitattu 19.10.2013.
<http://www.vuokratyopas.fi/media/assets/pdf/vuokratyopas.pdf.pdf>
- Liukkonen, P. 2006. Työhyvinvoinnin mittarit – Menetelmät, eurot, päätelmät. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Lönnqvist, A & Mettänen, P. 2003. Suorituskyvyn mittaaminen – Tunnusluvut asiantuntijaorganisaation johtamisvälineenä. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Moilanen, J-M. 2008. Määräaikaiset ja osa-aikaiset työsopimukset. Helsinki: Talentum Media Oy.
- Nettilaki 2013. Työntekijän yleinen työturvallisuusvelvoite. Viitattu 20.11.2013
<http://www.nettilaki.com/a/tyontekijan-yleinen-tyoturvallisuusvelvoite>

- Pam 2013. Vuokratyö. Viitattu 18.10.2013.
<http://www.pam.fi/fi/tyo/tyosuhde/Sivut/vuokratyo.aspx>
- Pitkänen, R. 2000. Mahdollisuuksien johtaminen – kehittämisestä metakehittämiseen. Helsinki: Laatukeskus/SLY Koulutus Oy.
- Ruuhonen, H. 2004. Henkilöstövuokrauksen kannattavuus. Opinnäytetyö. Liiketalouden koulutusohjelma. Turku: Turun Ammattikorkeakoulu.
- Suonsivu, K. 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIpress.
- Suutarinen, M & Vesterinen, P-L. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Otava.
- Sädevirta, M. 2002. Määräaikaiset työsuhteet ja työvoiman vuokraus. Helsinki: Oy Edita Ab.
- Työsuojeluhallinto 2013. Vuokratyö. Viitattu 7.11.2013. <http://www.tyosuojelu.fi/fi/vuokratyo>
- Työsuojelukeskus 2013. Työterveyshuolto. Viitattu 18.11.2013.
<http://www.ttk.fi/tyosuojelu/tyoterveyshuolto1>
- Työterveyslaitos 2010. Rekrytointiprosessi. Viitattu 20.11.2013.
http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/johtaminen_ja_esimiestyo/rekrytointi/rekrytointiprosessi/sivut/default.aspx
- Työterveyslaitos 2013. Hyvinvointi työpaikoilla. Viitattu 2.12.2013.
http://www.ttl.fi/fi.tyohyvinvointi/terveyden_edistaminen_tyopaikalla/sivut/default.aspx
- Vasankari, H. 2011. Kehittämisen kautta tiedosta hyvinvointiin – työhyvinvointimittarin käyttöönotto ja tulokset Kanta-Hämeen sairaanhoitopiirissä. Opinnäytetyö. Sosiaali- ja terveysalan kehittämisen ja johtamisen koulutusohjelma. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu. Viitattu 8.11.2013.
http://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/31282/Vasankari_Hanne.pdf?sequence=1
- Viitala, R; Vettensaari, M & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön – Työpoliittinen tutkimus. Viitattu 8.11.2013. www.mol.fi/mol.fi/99_pdf/fi/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt302.pdf
- Wikipedia 2013. Yritysjohtaminen. Viitattu 1.12.2013.
<http://www.fi.wikipedia.org/wiki/Yritysjohtaminen>
- Wikipedia 2013. Mittaaminen. Viitattu 10.11.2013. <http://fi.wikipedia.org/wiki/Mittaaminen>
- Wikipedia 2013. Vuokratyö. Viitattu 12.11.2013.
<http://www.fi.wikipedia.org/wiki/Vuokraty%C3%B6voima>

Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 3.painos. Helsingin seudun kauppakamari.

Liite 1 Vuokratyökysely

Hei,

opiskelen Turun ammattikorkeakoulussa ja teen parhaillaan opinnäytetyötä, jossa tutkin työntekijöiden mielipiteitä vuokratyöyritysten kautta työskentelemisestä. Ohessa pieni kysely, jonka avulla pyrin selvittämään, mitä mieltä olette yleisesti vuokratyöstä sekä miten Henkilöstövuokrausyritys X on onnistunut työnantajana. Kyselyyn vastaaminen vie vain hetken. Vastaukset ovat täysin luottamuksellisia ja vastaaminen tapahtuu nimettömänä. Kiitos jo etukäteen vastauksistanne!

Ystävällisin terveisin,

Katriina Holanne

Turun ammattikorkeakoulu
myyntityön koulutusohjelma

Vuokratyökysely, Henkilöstövuokrausyritys X

1. Ikä

- alle 25
- 25–30
- 31–35
- 36–40
- 41–45
- 46–50
- yli 50

2. Sukupuoli

- Mies
- Nainen

3. Kuinka kauan olet työskennellyt Henkilöstövuokrausyritys X:ssä?

- alle ½ vuotta
- ½-1 vuotta
- 1-2 vuotta
- 2-3 vuotta
- 3-4 vuotta
- 4-5 vuotta
- yli 5 vuotta

4. Oletko huomannut eroja vuokratyösuhteen ja ns. perinteisen työsuhteen välillä?

- Kyllä
- Ei

5. Mikäli vastasit edelliseen ”Kyllä”, minkälaisia eroja olet huomannut?

6. Pidätkö todennäköisenä mahdollisuutta saada vakituista työtä menemällä ensin vuokratyöntekijänä töihin?

- Kyllä
- Ei

7. Mikäli vastasit edelliseen ”Ei”, minkä seikkojen koet olevan syynä siihen, että vuokratyön tekeminen ei edesauta vakituisen työn saantia?

8. Pidätkö todennäköisempänä saada työpaikan vuokratyöyrityksen kautta, kuin hakemalla suoraan asiakasyrityksiin?

- Kyllä
- Ei

9. Mitkä ovat mielestäsi vuokratyön hyviä ja huonoja puolia?

10. Koetko vuokratyöntekijänä olevasi samassa asemassa yrityksen omien työntekijöiden kanssa?

- Kyllä
- Ei

11. Mikäli vastasit edelliseen "Ei", minkälaisia eroja olet huomannut vuokratyöntekijöiden ja yrityksen omien työntekijöiden välillä?

12. Miten vuokratyöntekijöiden asemaa voisi mielestäsi parantaa?

13. Käydessäsi haastattelussa Henkilöstövuokrausyritys X:n toimistolla, saitko tarpeeksi tietoa hakemastasi työtehtävästä?

- Kyllä
- Ei

14. Vastasiko työtehtäväsi sitä, mitä odotit Henkilöstövuokrausyritys X:n haastattelun jälkeen?

- Kyllä
- Ei

15. Onko Carrothin yhteyshenkilö helposti tavoitettavissa ja saatko häneltä apua tarvittaessa?

- Kyllä
- Ei

16. Saatko tarpeeksi apua ja neuvoja työhösi yritykseltä, jossa työskentelet?

- Kyllä
- Ei

17. Mikäli vastasit edelliseen "Ei", minkälaisia ongelmia avunsaannin suhteen olet asiakasyrityksessä kohdannut?

18. Oletko käynyt työsuhteesi aikana kehityskeskusteluja?

- Kyllä
- Ei

19. Koetko kehityskeskustelut tarpeellisiksi?

- Kyllä
- Ei

20. Koetko tällä hetkellä viihtyväsi työssäsi hyvin?

- Kyllä
- Ei

21. Mitkä seikat saavat sinut viihtymään työssäsi?

22. Miten työhyvinvointiasi voitaisiin vielä parantaa?

23. Missä asioissa Henkilöstövuokrausyritys X on onnistunut työnantajana, missä taas on mielestäsi kehitettävää?

24. Mikäli olet ollut työsuhteessa muiden vuokratyöyritysten kautta, mitkä ovat Henkilöstövuokrausyritys X:n vahvuudet verrattuna kilpailijoihin?

25. Entä heikkoudet?
