



Hamse Mohamed

Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen yritykseen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Elokuu 2023

Tekijä:	Hamse Mohamed
Otsikko:	Vuokratyöntekijöiden sitoutuminen yritykseen
Sivumäärä:	47 + 2 liitettä
Aika:	Elokuu 2023
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen
Ohjaaja:	Lehtori Kristina Suihko

Tiivistelmä:

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä asiat vaikuttavat vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen ja millä toimenpiteillä toimeksiantajayritys voisi edistää vuokratyövoimaa, sitoutumista. Opinnäytetyö toteutettiin Metaterveyden käyttöön. Työn tarkoituksena oli käyttää saatuja tuloksia vuokratyöntekijöiden työn edistämiseen ja heidän sitoutumisensa tukemiseen.

Opinnäytetyön viitekehyksessä käsiteltiin vuokratyövoimaa, sitoutumista ja henkilöstöjohtamista. Opinnäytetyön selvityksessä käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää ja kysely toteutettiin Google Formsin avulla. Kysely oli suunnattu Metaterveyden vuokratyöntekijöille. Kysely lähetettiin yhteensä 80 vuokratyöntekijälle, ja siihen vastasi 35 vuokratyöntekijää. Kyselyn vastausprosentti oli noin 44.4 %.

Tuloksissa tuli esille, että suurin osa vastaajista oli alle 30-vuotiaita ja että he olivat työskennelleet vuokratyöntekijöinä alle vuoden. Työntekijöiden tasa-arvon ja tuen koettiin olevan hyvällä tasolla. Osa vastaajista koki kuitenkin haasteita ammatillisessa kehittämisessä vuokratyössä. Positiivisena asiana mainittiin hyvä johtoryhmä ja esimiehen helppo saavutettavuus ongelmatilanteissa.

Opinnäytetyön johtopäätöksenä todettiin, että toimeksiantajayritys voisi jatkossa hyödyntää selvityksen tuloksia päivittäisessä toiminnassaan. Lisäksi näitä tuloksia voidaan mahdollisesti hyödyntää myös muissa henkilöstöpalvelualan yrityksissä.

Avainsanat: sitoutuminen, henkilöstöjohtaminen, vuokratyövoima

Abstract

Author:	Hamse Mohamed
Title:	Commitment of temporary employees to the company
Number of Pages:	47 pages + 2 appendices
Date:	August 2023
Degree:	Bachelor of Business Administration
Degree Programme:	Economics and Business Administration
Specialisation option:	Leadership and Work Community Development
Instructor:	Kristina Suihko, Senior Lecturer

The aim of this thesis was to investigate the factors influencing the commitment of temporary agency employees and the measures through which the client company could promote the commitment of a temporary workforce. The thesis was conducted for Metaterveys and the purpose was to utilise the obtained results to enhance the work of temporary agency workers and support their commitment.

The theoretical framework of the thesis covered temporary agency workforce, commitment, and personnel management. A quantitative research method was employed in the thesis investigation, and a survey was carried out using Google Forms. The survey was targeted at Metaterveys temporary agency employees. A total of 80 temporary agency employees received the survey, and 35 of them responded, resulting in a response rate of approximately 44.4 per cent.

The results revealed that the majority of the respondents were under 30 years old and had been working as temporary agency employees for less than a year. Employee equality and support were perceived to be at a good level. However, some respondents experienced challenges in their professional development within temporary agency work. A positive aspect mentioned was the effective management team and the accessibility of supervisors in problem situations.

As a conclusion of the thesis, it was noted that the client company could utilise the findings in its daily operations in the future. Additionally, these results could potentially be useful for other companies in the personnel services industry as well.

Keywords: commitment, management, temporary workforce.

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tausta	1
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset	2
1.3	Toimeksiantajan esittely	2
1.4	Viitekehys	3
2	Henkilöstöjohtaminen	3
2.1	Henkilöstöjohtamisen käsitteet	3
2.2	Henkilöstöjohtamisen muuttuminen	4
2.3	Esimiestyö ja esimiehenroolit	6
2.4	Työhyvinvointi ja työmotivaatio	8
2.5	Palkitseminen ja työmotivaatio	10
3	Vuokratyövoima	11
3.1	Vuokratyö käsitteenä	11
3.2	Työntekijän, vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen velvollisuudet	13
3.3	Vuokratyötä määrittelevät lait	15
3.4	Vuokratyön hyödyt ja haitat	15
3.5	Vuokratyön historia ja nykyaika	18
4	Työntekijän sitoutuminen	19
4.1	Sitoutumisen määritelmä ja sen merkitys	19
4.2	Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät	20
4.3	Sitoutumisen ja sitouttamisen edut	22
5	Menetelmä	23
5.1	Opinnäytetyön tyyppi ja tutkimusmenetelmä	23
5.2	Kyselytutkimus ja -lomake	24
6	Tulokset ja yhteenveto	27
6.1	Tutkimustulokset ja analyysi	27

6.2	Johtopäätökset	39
6.3	Validiteetti ja reliabiliteetti	40
6.4	Kehitysehdotukset yritykselle	41
7	Päätäntö	42
	Lähteet	44
	Liitteet	
	Liite 1. Saatekirje	
	Liite 2. Kyselylomake	

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tausta

Viime vuosina Suomessa on ollut työvoimapula sosiaali- ja terveysalalla. Monet yritykset etsivät kuumeisesti uusia työntekijöitä. Korona on vaikuttanut työllistymiseen merkittävästi. Sosiaali- ja terveysalan lisäksi se on vaikuttanut myös ravintolan ja rakennusalojen työllisyyteen. Vuoden 2021 lopussa lähihoitajien ja sairaanhoitajien avoimia työpaikkoja on yhteensä melkein 13 000 (Tem 2022.)

Vuokratyövoiman käyttö on lisääntynyt eri toimialoilla. Suomessa vuonna 2021 vuokratyöntekijöiden määrä oli lisääntynyt hieman enemmän kuin edellisenä vuonna, ja noin 2,3 prosenttia palkansaaajista oli vuokratyöntekijöitä. Suomen työllisten määrä oli vuonna 2021 noin 2 555 000 ja heistä 50 000 oli vuokratyöntekijöitä. Korona pandemian aikana vuokratyöntekijöiden määrä oli 42 000 (Tilastokeskus 2021.) Kunnat ja kuntaryhmät ovat käyttäneet vuonna 2021 noin 438 miljoonaa euroa vuokratyön ostamiseen. Yleisimmin kunnat tarvitsevat sosiaali- ja terveysalalla vuokratyöntekijöitä, sillä suuri osa sote-alan vakituisista työntekijöistä aikoo siirtyä vuokratyöhön tai on jo siirtynyt (Kivimäki 2022).

Yritykset ottavat käyttöön vuokratyövoimaa, sillä työt jäisivät muuten tekemättä. Henkilöstöpalveluyritysten liiton toiminnanjohtajan mukaan, työntekijöistä on pulaa ja tämän vuoksi monen erialan työntekijät hakeutuvat töihin vuokratyöyrityksen kautta. Suurimmat alat, joilla vuokratyövoimaa käytetään, ovat metalli- ja ICT-alat sekä kauppa ja ravintola-alat. Yleisesti näillä aloilla on eniten vuokratyöntekijöitä, sillä näiden alojen töihin ei tarvita pitkää perehdytystä ja työtehtävät ovat yleisiä. Noin yksi prosentti Suomen kolmesta miljoonasta työntekijästä on vuokratyöntekijöitä. Tämä tarkoittaa, että vuokratyöyritykset työllistävät noin 27 000 työntekijää. (Koivisto 2014.)

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää, mitkä asiat vaikuttavat vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen ja millä toimenpiteillä toimeksiantajayritys voisi edistää vuokratyöntekijöiden sitoutumista. Opinnäytetyön tutkimusongelma on seuraava: Millä toimenpiteillä toimeksiantajayritys voisi edistää vuokratyöntekijöiden sitoutumista? Opinnäytetyön tutkimusongelma on tarkoitus ratkaista seuraavien tutkimuskysymysten avulla: Millä tavalla vuokratyöntekijät ovat sitoutuneet toimeksiantajayritykseen? Kuinka toimeksiantaja yritys huomioi vuokratyöntekijöiden sitoutumisen?

Opinnäytetyön aihe on valittu yhdessä toimeksiantajan kanssa. Minulle aihe on kiinnostava ja läheinen. Olen huomannut, että monessa yrityksessä vuokratyöntekijöiden keskuudessa on suuri vaihtuvuus. Olen monesti pohtinut vaihtuvuuden syitä ja sitä, kuinka asiaa voisi kehittää, jotta vuokratyöntekijät viihtyisivät kauemmin yritysten palveluksessa. Opinnäytetyö on rajattu käsittelemään työntekijöiden sitoutumista ja siihen vaikuttavia asioita.

1.3 Toimeksiantajan esittely

Metaterveys Oy (jäljempänä Metaterveys) on suomalainen henkilöstövuokraukseen erikoistunut yritys, jonka tiimi koostuu sosiaali- ja terveysalan ammattilaisista, jotka haluavat parantaa terveydenhuoltoa Suomessa. Yrityksen tavoitteena on tarjota koko Suomen alueella ja etenkin pääkaupunkiseudulla innovatiivinen ja yhtenäinen ratkaisu, joka tukee terveydenhuollon ammattilaisia heidän päivittäisessä työssään ja tarjoaa potilaille turvallista hoitoa, joka on helposti saatavilla. (Metaterveys a.)

Metaterveyden arvoihin kuuluu avoin viestintä, mikä mahdollistaa sen, että yritys voi tarjota asiakkailleen laadukasta palvelua. Yritys toimii kolmen perusarvon pohjalta, jotka ovat vastuullisuus, luotettavuus, ja rehellisyys. Nämä arvot ovat

hyviä ja auttavat yritystä silloin, kun täytyy tehdä päätöksiä ja kohdata asiakkaita. (Metaterveys b.)

Yrityksessä työskentelevillä hoitajilla on laajaa osaamista ja kokemusta erikoissairaanhoidosta ja perusterveydenhuollosta. Yrityksen tärkein prioriteetti on, että asiakkaat saavat aina riittävän henkilöstömäärän heiltä. (Metaterveys. c)

1.4 Viitekehys

Opinnäytetyöni viitekehys perustuu kirjallisuuteen ja muutaman kotimaiseen ja kansainväliseen tieteelliseen tutkimukseen. Opinnäytetyön keskeisempiä käsitteitä ovat vuokratyövoima, sitoutuminen ja henkilöstöjohtaminen.

Viitekehysten ensimmäisessä osassa käsitellään henkilöstönjohtamista, toisessa osassa käsitellään vuokratyövoimaa ja viimeisessä osassa avataan sitoutumista sekä siihen vaikuttavia tekijöitä.

2 Henkilöstöjohtaminen

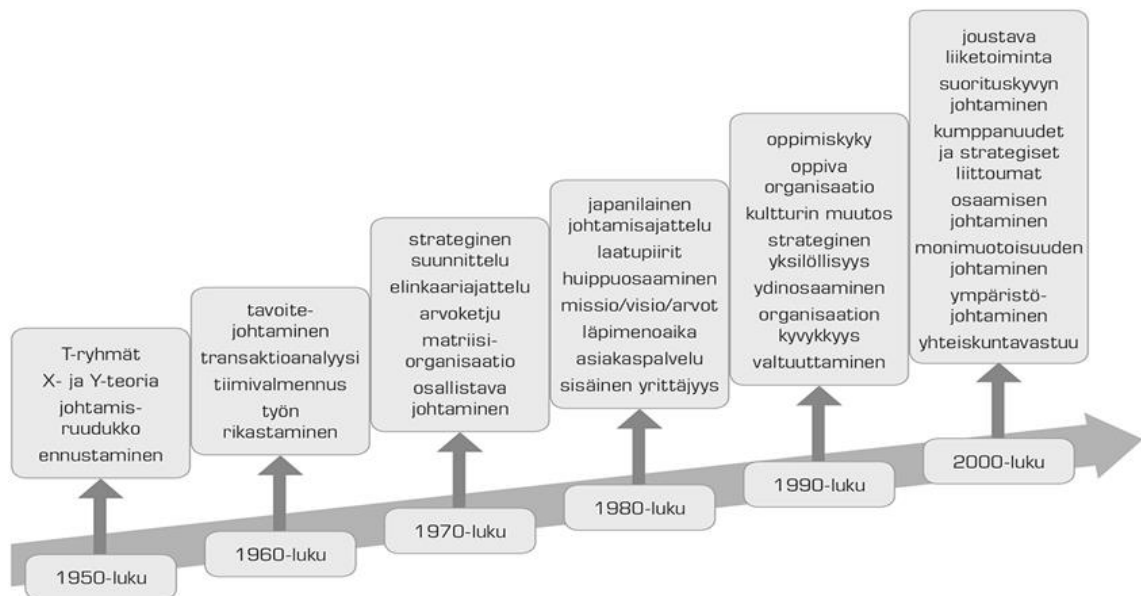
2.1 Henkilöstöjohtamisen käsitteet

Henkilöstöjohtaminen on tärkeä jokaiselle yritykselle, sillä henkilöstöjohtaminen on yrityksen menestyksen tekijä. Hyvän henkilöstöjohtamisen hyötynä on se, että sillä voi rakentaa yritykselle henkilöstön, joka voi saavuttaa yrityksen tavoitteet. Henkilöstöjohtaminen auttaa yritystä palkkaamaan työntekijöitä, joilla on alan osaamista, ja parantamaan työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista. Myös työhyvinvoinnin ja työympäristön kehittäminen kuuluvat henkilöstöjohtamiseen ja vahvistavat yrityksen työntekijöiden kykenevyyttä. (Viitala 2021, luku 1.)

Johtaminen muuttuu jatkuvasti parempaan suuntaan. 1940–1950-luvuilta saakka on vallalla ollut käskevä johtaminen, josta luovuttiin 1960-luvulla. Tämän

jälkeen valtaan on tullut uusi johtamisen tyyli, joka on demokraattinen tyyli. Demokraattisen johtajan tyyliä kuvailtiin yleisesti sanoilla huolehtiva ja isähahmo. 1970-luvulla demokraattinen tyyli sai rinnalleen uudenlaisen johtajatyylin, joka keskittyi enemmän tavoitteisiin. Vaikka tämä tyyli lisäsi työntekijöiden vaihtuvuutta, se keskittyi aina tavoitteisiin. Tämän jälkeen johtamistyylien vaihtuvuus jatkui 2000-luvulle asti (Hyppänen 2013, luku 1.)

Kuviossa 1 on esitetty johtamisoppien kehitystä, eli siinä on esitetty, miten johtaminen on kehittynyt 1950-luvulta 2000-luvulle asti. Kuviossa on käyty läpi, minkälaisia johtamismenetelmiä on ollut ja miten ne ovat muuttuneet vuodesta vuoteen (Hyppänen 2013, luku 1.)



Kuvio 1. Johtamisoppien kehitystä (Hyppänen 2013, luku 1).

2.2 Henkilöstöjohtamisen muuttuminen

Jatkuvasti kehittyvä maailma on muuttanut henkilöstöjohtamista. Monet organisaatiot ovat monien muutosten keskellä, ja niiden on vaikea hahmottaa henkilöstöjohtamisen muutosten kokonaisuutta. Teknologian ja tekoälyn kehittyminen on syy siihen, miksi henkilöstöjohtaminen muuttuu jatkuvasti. Tulevaisuuta varten organisaatioiden täytyy parantaa työntekijöiden työhyvinvointia, sillä hyvinvoiva

työyhteisö on kilpailuetu organisaatiolle. Organisaatioiden täytyy myös luoda uusia työkaluja ja prosesseja henkilöstöjohtamisen kehittämistä varten. (Henry ry 2020.)

Korona-pandemia rasitti työntekijöiden ja työnantajien arkea, ja heidän välinen suhteensa muuttui muutamassa kuukaudessa. Työnantaja oli velvollinen tukemaan työntekijöiden työterveyttä, ihmisarvoa ja toimeentuloa entistä enemmän. Tämän lisäksi työnantaja koki rasittavaksi sen, että hänen täytyi tarkastella työntekijöiden menestystä ja epäonnistumista entistä enemmän. Pandemia toi myös haasteiden lisäksi suuria etuja organisaatiolle. Työntekijät saavuttivat pandemian aikana paljon innovatiivisia tuloksia. Ja he olivat työssä entistä joustavampia ja sopeutumiskykyisempiä. Pandemian aikana työnantajat ottivat käyttöön tekoälyä entistä enemmän, jotta työntekijöiden työn tekemistä olisi helpompi seurata. Seurantavälineiden käyttö on lisännyt tietosuojan liittyviä riskejä (Schwartz & Eaton & Mallon & Van Durme & Hauptmann & Poynton & Scoble-Williams 2021.)

Työntekijöiden ja työnantajien välisen suhteen rakentamista varten täytyy ensiksi selvittää tekijöitä, mitkä vaikuttavat sen kehittämiseen. Johtoryhmän mielestä talouskasvusta ja teknologiasta sekä ilmastonmuutoksesta ja terveydestä keskusteleminen työntekijöiden kanssa vaikuttavat työntekijöiden ja työnantajien suhteeseen. Lisäksi tulevaisuus on jatkuvasti muuttuva ja työnantajat tulevat markkinoimaan omaa yritystä ja etsimään kaikkialta osaavia työntekijöitä. Tulevaisuudessa työntekijöiden ja työnantajien välinen suhde voi olla positiivinen tai negatiivinen heidän tekemisensä valintojen mukaan. (Schwartz ym. 2021.)

Hyvän henkilöstöjohtamisen ansiosta yrityksen kilpailukyky paranee ja yritys menestyy muita kilpailijoita tehokkaammin. Työntekijällä täytyy olla laaja käsitys omasta työkuvaista. Tämän lisäksi yrityksen on helppo saavuttaa omia tavoitteita, kun työntekijät tietävät ja osaavat hahmottaa yrityksen tulevia haasteita ja sitä, mitä yritys haluaa saavuttamaan kokonaisuudessaan. Tämä kertoo siitä,

että yrityksen ylimmällä johdolla sekä koko henkilökunnalla on samat tavoitteet. (Viitala 2021, luku 1.)

Henkilöstönjohtamisen merkittävimpiä osa-alueita ovat arviointi, toteuttaminen, organisointi ja suunnittelu. Näiden neljänosa-alueen keskeiset tehtävät ovat aika lailla selkeitä ja tärkeitä, ja ne liittyvät toisiinsa. Arviointiin sisältyy henkilöstönjohtamisen kehittäminen sekä uudelleenluominen. Suunnittelu on henkilöstönjohtamisen tavoitteiden määrittelemistä. Lisäksi henkilöstönjohtamisen työhön kuuluu organisoida, resursoida ja myös toteuttaa (Viitala 2021, luku 1.) Kuviossa 2 on esitetty henkilöstönjohtamisen merkittävät osa-alueet.



Kuvio 2. Henkilöstönjohtamisen tehtäväalueet (mukaillen Viitala 2021 luku 1).

2.3 Esimiestyö ja esimiehenroolit

Esimiehen työtehtävään kuuluu monia eri johtamistehtäviä sekä rooleja. Esimiestyön aloittaminen on aina haastavaa, mutta siihen liittyy myös hyviä etuja.

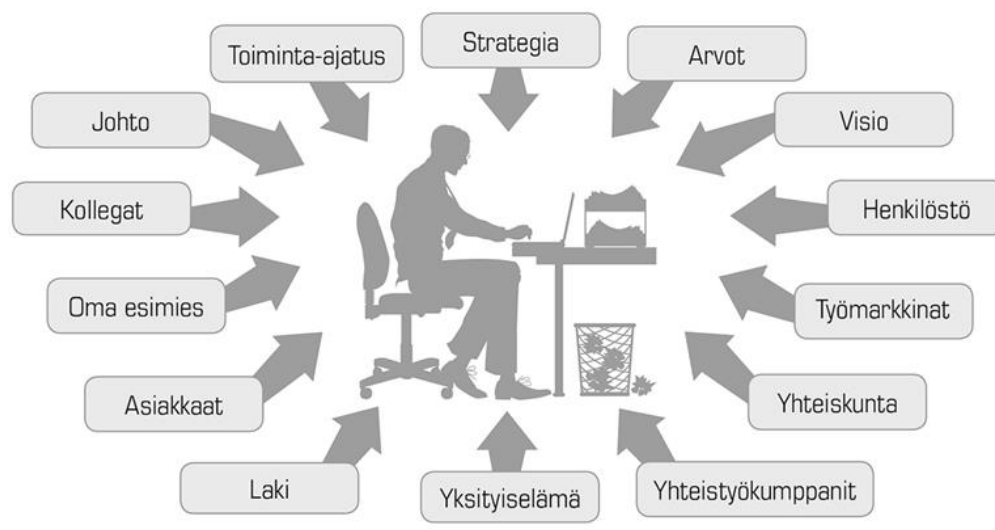
Esimiestyön aloittaminen helpottuu ja esimiehestä tulee tyytyväinen, mikäli organisaatiossa on työntekijöitä, joilla on osaamista ja motivaatiota. Muutoin esimies joutuu aina alussa kehittämään työntekijöiden osaamista ja motivaatiota, ja kannustamaan työntekijöitä, jotta yritysjohtoon asettamat tavoitteet voiviat toteutua onnistuneesti ja suunnitelman mukaisesti (Hyppänen 2013, luku 1.)

Ihmisten johtaminen on noussut viime vuosina yhdeksi työpaikan menestyksentekijäksi. Lisäksi työelämän vaatimukset ovat kasvaneet ja esimiestä tarvitaan organisaatioissa entistä enemmän. Esimies käyttää työpaikalla valtaansa niin, että hän noudattaa lakia ja erilaisia sopimuksia. Esimiehen tehtäviin kuuluu työntekijöiden johtaminen ja työpaikan etujen ajaminen. Esimiehen valinnassa organisaation on hyvää kiinnittää huomio hänen johtamistaitoihinsa ja johtamis-motivaatioonsa. Organisaation kannattaa kouluttaa jatkuvasti omia esimiehiään ja antaa heille tukea. (Järvinen 2020, luku 1).

Esimiehen on usein vaikea johtaa työyhteisöä, sillä kaikki työntekijät ovat hyvin erilaisia. Tämän takia täytyy oppia tuntemaan omia alaisia hyvin, jotta voisi käsitellä heitä yksilöllisesti. Työntekijät eivät aina toimi niin kuin on sovittu, ja tämä vaikeuttaa myös esimiehen työtä. Työntekijöille täytyy muodostaa pelisääntöjä ja määräyksiä, jotta kaikki asiat toimisivat riippumatta heidän erilaisuuksistaan. Lisäksi esimiehen tehtäviin kuuluu myös ottaa huomioon työntekijöiden erityispiirteet ja sovittaa toimintansa niiden mukaan. Täytyy huomioida myös, että työntekijät eivät aina toimi järkevästi siksi, että he eivät ole koneita. (Järvinen 2020, luku 1).

Jotta yrityksen henkilöstöjohtaminen sujuisi hyvin, yritys tarvitsee hyviä esimiehiä, jotka varmistavat työntekijöiden yhteistyön sujumisen. Yritys palkkaa esimiehen tukemaan työntekijöiden kehittymistä ja kehittämään heidän osaamis-tansa, pitämään huolta heidän motivoinnistaan, kannustamaan heitä ja huolehtimaan heidän hyvinvoinnistaan. Esimiehen työhön kuuluu myös tarkistaa huolellisesti työntekijöiden sitoutuminen, olla oikeudenmukainen sekä auttaa ja tukea henkilöstöä kaikkien ongelmien ja ristiriitojen ratkaisemisessa (Hyppänen 2013, luku 1.)

Vaikka edellä mainitut esimiehen tehtävät kuulostavat monimuotoisilta ja haastavilta, on hyvää tietää myös, että esimiehellä on muita henkilöitä, jotka auttavat häntä onnistumaan kaikissa tehtävissä. Yksi esimerkki on henkilöstöasiantuntijat, jotka ovat esimiehen tukena ja apuna. Esimiestyöhön kuuluu paljon erilaisia tehtäviä ja rooleja sekä odotuksia. Muun muassa liiketoiminnan tarpeet, henkilöstö, johto, asiakkaat ja lainsäädäntö ovat tekijöitä, jotka vaikuttavat odotuksia ja velvoitteita (ks. kuvio 3). (Hyppänen 2013, luku 1.)



Kuvio 3. Odotuksia, jotka kohdistuvat esimiestyöhön (Hyppänen 2013, luku 1).

2.4 Työhyvinvointi ja työmotivaatio

Henkilöstön työhyvinvoinnin kehittäminen ja siitä huolehtiminen kuuluu yrityksen johdon velvollisuuteen. Työnantajan täytyy pitää huolta työpaikalla työntekijöiden turvallisuudesta sekä terveydestä. Työntekijöiden työhyvinvointia voivat parantaa seuraavat asiat: puolensa pitäminen sekä luottamuksellisuus, johtoryhmän kiinnostus alaisiaan ja heidän työtehtäviään kohtaan sekä, työn seuraaminen säännöllisesti, jotta ei syntyisi työkuorma. Työhyvinvointiin vaikuttaviin tekijöihin kuuluu. Sovittujen asioiden kiinni pitäminen, negatiivisten palautteiden antaminen rauhallisesti ja esimiehen työn kokonaiskuvan hahmottaminen. (Mellanen & Mellanen 2020, luku 7.)

Työhyvinvointi perustuu perhe-elämän, työn sekä vapaa-ajan yhteensovittaminen. Työntekijän kuormittaminen johtaa huonon kierteen alkamiseen. Tämä tarkoittaisi sitä, että työntekijällä ei olisi edes aikaa viettää perheensä kanssa. Koska vain hyvinvoiva työntekijä voi tarjota asiakkaille hyviä asiakaspalvelukokemuksia. Työntekijään ei saisi kuormittaa, jotta hän saisi aikaan perheelle sekä itselleen vaikkapa omiin harrastuksiin. (Juuti & Vuorela 2015, luku 1.)

Työtehtävien nopea muuttuminen aiheuttaa turhaa stressiä henkilöstölle. Työn muuttuminen lisää työn kuormitusta, sillä kun työntekijän työtehtävät muuttuvat jatkuvasti. Työntekijälle tulee liiallinen suuri työinformaatio ja vuorovaikutuskuorma. Myös tämän lisäksi on todettu, että yli puolet väestöstä, joka käy töissä, kärsii työuupumuksista. Työuupumus on kasvanut paljonkin siihen nähden, että 1990-luvulla työuupumustapauksia oli todella vähän suomalaisessa työelämässä. Nykypäivänä noin kymmenesosa työssä käyvistä kärsii stressistä tai väsymyksestä. Tämä tarkoittaa yksinkertaisesti sitä, että työtehtävien muuttuminen hyvin pikaisesti lisää nimenomaan työuupumusta. (Juuti & Vuorela 2015, luku 1.)

Yrityksen työhyvinvoinnin laatimisessa täytyy ottaa huomioon seuraavia asioita: henkilöstön jaksamisen, osaaminen, resurssit johtaminen, työolo ja ympäristötekijät. Näiden lisäksi myös täytyy ottaa huomioon työturvallisuus sekä riskihallinta sekä työsuojelu. Työyhteisön työhyvinvoinnin olennaiset asiat ovat tasa-arvoiset henkilöstöt ja terveet, joissa otetaan huomioon oikeudenmukaisuus, osallistuminen sekä syrjimättömyys. Jotta edellä mainitut asiat yrityksen johdon sekä esimiesten täytyy pitää huolta siitä, että työyhteisössä on sukupuolten tasa-arvo ja huomioida eri ikäisten ja erikulttuuritaustoja (Suonsivu 2011, 66–68).

Työhyvinvoinnin jatkuva kehittämisen varten on luotu erilaisia menetelmiä. Esimerkiksi mentorointi ja työnohjaustoiminta ovat menetelmiä, joiden tarkoituksena on edistää työntekijöiden työn tehokuuta sekä parantaa heitä sitoutumaan oman työhön. Yrityksen johdon sekä esimiesten täytyy päättää yhdessä järkevää eri välineisiin ja yhdessä sopia, mitkä ovat oman yrityksen kannalta hyviä.

On Olemassa myös erilaisia työhyvinvoinnin kehittämismalleja, suosituksia sekä tutkimustuloksia, joille on tarkoitettu nimenomaan yrityksille ja organisaatioille. Esimerkiksi IIP (Investors in People) on kehittämismalli, johon sisältyy johtamisen ja muutosten hallintaan, duunitalkoot, henkilöstökoulutusta koskeva suositussopimus, perehdyttämistä koskeva suositus ja henkilöstöraportointi (Suonsivu 2011, 66–68).

Yritys voi tukea työntekijöiden työhyvinvointia erilaisten palvelujen avulla: työpaikkaruokailu, päihteetön sekä savuton työpaikka, tapaturmien torjunta sekä kuntoutus ja työperäisten sairauksien ja ammattitautien torjunta (Suonsivu 2011, 66–68).

2.5 Palkitseminen ja työmotivaatio

Palkitseminen jaetaan kahteen osa-alueeseen, aineellisiin ja aineettomiin palkitsemisen tapoihin. Hakosen ja Nylanderin mukaan aineellisella palkitsemisella voidaan kuvata rahallisina tai rahan arvoisena palkitsemisentapana. Aineettoman palkitsemiseen kuuluu työympäristö, työn sisältö sekä työssä kehittymiseen ja palautteeseen liittyvät tekijät. Kuitenkin aineettomista ja aineellisista palkitsemisentavoista voidaan sanoa, että ne kuuluvat yhteen kokonaisuuteen, että vaikuttavat yhdessä henkilöstön sitoutumiseen ja työmotivaatioon (Hakonen & Nylander 2015, luku 1.)

Hyvän johtamisen avulla syntyy toimiva työyhteisö, joiden avulla saavutetaan yrityksen tavoitteita. Välillä työyhteisön työtehtävien panostus hidastuu ja motivaatio laskee. Tämän takia yrityksen johdon ja esimiesten täytyy luoda palkitsemisjärjestelmiä, joiden avulla palkitseminen hoituisi oikeudenmukaisesti ja kannustavasti. Jos katsotaan palkitseminen kokonaisuutena. Voidaan sanoa, että sen tavoitteena on saada organisaatiota kohti sen tekemä strategista tavoitetta. Tämä tarkoittaa sitä, että yritys on menestyksen tiellä ja voi saavuttaa omia tavoitteita, kun työntekijät panostavat palkitsemisen takia olennaisiin asioihin ja tekevät parhaansa (Hakonen & Nylander 2015, luku 1.)

Työmotivaation johtaminen vaikuttaa paljonkin työntekijöiden työsuorituksiin ja määrää siihen, miten he käyttävät voimavarojaan tavoitteiden saavuttamiseen. Tämän takia yrityksen menestymisen varten on tärkeä saada henkilöstöä kiinnostumaan ja motivoimaan. Sillä ainoastaan motivoituneet ja sitoutuneet henkilöt saavuttavat parempiin suorituksiin ja tuloksiin. (Hyppänen 2013, luku 5.)

Työntekijöiden motivaation vaikuttavia tekijöitä ovat monenlaista. Vaikka tekijöitä on erilaisia, ne ovat silti jollain tavalla samankaltaisia. Seuraavaksi käyn läpi motivaatiotutkimuksen, jonka on tehty Suomessa vuonna 2004. Motivaatiotutkimuksen on tehnyt Helsingin kauppakorkeakoulun LTT-tutkimus Oy. Tutkimuksen tekijät esittivät tutkimuskyselyn viidelle eri yrityksen henkilöstöille: Ja tutkimuskyselyn päätteeksi tuli esille, että motivaatiotekijät jakaantuvat sisäiseen ja ulkoiseen tekijöiksi. (Hyppänen 2013, luku 5.)

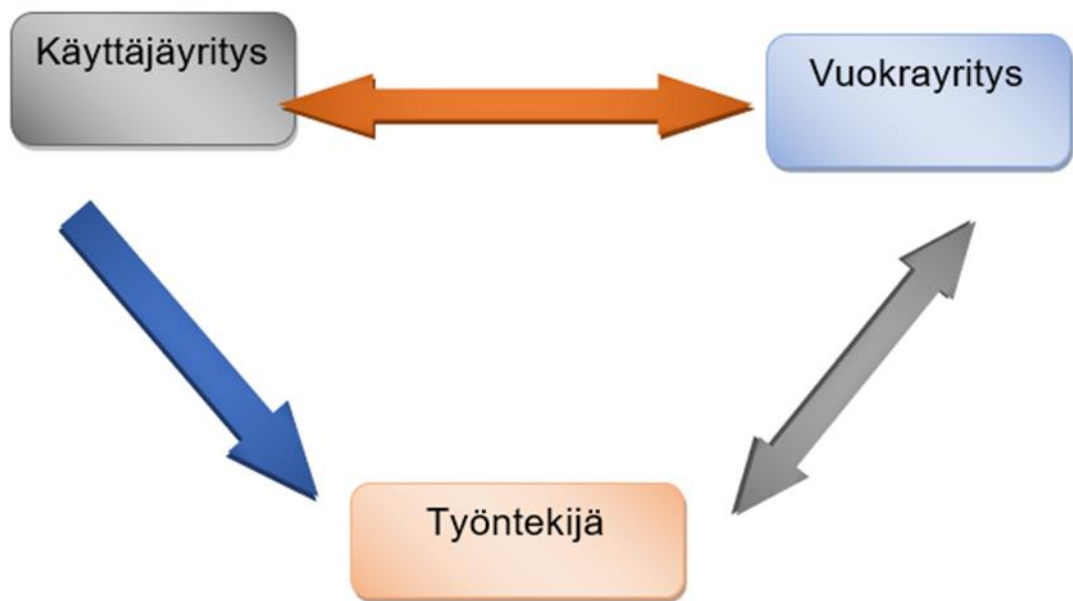
Tutkimuksen perusteella sisäisiksi motivaationtekijöiksi nousivat seuraavat tekijät esille: tarkoituksellisuuden ja itsensä toteuttamisen tunne työpaikassa, vapauden tunne, edistyksen kautta syntyvä ilo, dynaamisuuden ja tapahtumisen tunne, yhteenkuuluvuuden tunne työyhteisön kanssa. Ulkoisiin motivaationtekijöihin kuuluu: raha, edut, asema. Rahaelementtiin kuuluu säännöllinen palkka, suorituksen perustuvat palkkiot sekä lisät. Etuihin taas kuuluu kaikki yrityksen tarjoamat edut, joita työntekijöille annetaan. Edut voivat olla esimerkiksi lounas edut, hyvinvointi edut, liikunta ja vapaa-aika edut. ihmiset eroavat siinä, että joillekin sisäiset motivaationtekijät ovat tärkeitä, kun taas joillekin ulkoiset. Tämän takia on hyvin tärkeä, että esimies opettelee tunnistamaan kumpaan omat alaiset arvostavat enemmän (Hyppänen 2013, luku 5.)

3 Vuokratyövoima

3.1 Vuokratyö käsitteenä

Vuokratyö tarkoittaa sitä, että organisaatio ottaa toiselta työnantajalta työntekijänä työskentelemään omaan organisaatioonsa ja oman valvontansa alaiseksi.

Vuokratyöhön kuuluu kolme eri osapuolta: vuokrayritys, vuokratyöntekijä ja käyttäjäyritys. Vuokratyöntekijät ovat sellaisia työntekijöitä, jotka työskentelevät käyttäjäyrityksessä, mutta ovat kuitenkin työsuhteessa vuokrayritykseen. Työvoiman vuokrayritys tekee työsopimuksia vuokratyöntekijöiden kanssa. Tämän jälkeen vuokrayritys lähettää vuokratyöntekijöitään käyttäjäyritykselle tekemään niiden työtehtäviä. (Hietala & Kaivanto & Schön 2022, 13.)



Kuvio 4. Vuokratyön prosessi (mukaillen Hjelt 2017, 6).

Tällöin vuokratyöntekijät toimivat tilapäisesti käyttäjäyrityksen alaisina ja käyttäjäyritys toimii vuokratyöntekijöiden oikeushenkilönä. Käyttäjäyritys vastaa vuokratyöntekijän johtamisesta ja valvonnasta sekä velvollisuudesta ja työn järjestelystä. Vuokratyöntekijän työpanoksesta on siis käyttäjäyritykselle suuri hyöty. Kun vuokrausyritys luovuttaa vuokratyöntekijän käyttäjäyritykselle, se saa siitä vuokrasopimuksessa määriteltyä maksua. Työntekijä saa palkkansa vuokrausyritykseltä (Hietala ym. 2022, 13.)

Vuokratyön hakeminen onnistuu nykyään helposti, sillä lähes kaikilla vuokrayrityksillä on nettisivuja, joilla ne julkaisevat avoinna olevia työpaikkoja. Vuokrayritykset käyttävät myös muita nettisivuja, esimerkiksi Duunitori.fi, Te-palvelut.fi ja sanomalehtien työ-paikkailmoitussivuja. Kun työntekijä pääsee töihin hänen ei tarvitse maksaa vuokrayritykselle lisää maksuja tai antaa sen vähentää hänen palkastaan yhtään mitään. (Hjelt 2017, 7.) Kuviossa 4 on käyty läpi vuokratyön prosessi ja sen osa-alueet.

Jos katsotaan EU15-maita käsittelevää tutkimusta, vuokratyöntekijät ovat huomassa asemassa verrattuna vakituisia työntekijöitä. Syitä siihen, miksi ihmiset tekevät vuokratyötä ovat, huono taloudellinen tila, työyhteisön tuen puute, työtytymättömyys, harkintavallan puute sekä ammattitaidon puute. Suomessa vuokratyöntekijät tekevät harvoin korkeaa ammattitaitoa vaativia tai esimiestason työtehtäviä. Koska suomalaisille vuokratyöntekijöille tarjotaan vähemmän kokoaikaista työtä, niin tällöin he tekevät enemmän osa-aikaista työtä. Myös useimpien kansainvälisten tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät saavat muita työntekijöitä vähemmän palkkaa ja työtunteja. (Tanskanen 2013, 43.)

Ihmiset tekevät kuitenkin vuokratyötä monesta eri syystä. Vuokratyön tekeminen voi olla joillekin parempaa ja monipuolisempaa. Esimerkiksi opiskelijat tekevät mieluiten vuokratyötä, sillä he voivat opiskelun ohella tienata rahaa opintotuen lisäksi. Tällöin opiskelijat voivat myös välttää opintolainan ottamista, vaikka moni sitä hyödyntääkin (Tanskanen 2013, 43.)

3.2 Työntekijän, vuokrayrityksen ja käyttäjäyrityksen velvollisuudet

Vuokrayrityksellä, käyttäjäyrityksellä sekä vuokratyöntekijällä on kaikilla omat oikeudet ja velvollisuudet. Kaikkien velvollisuudet ja oikeudet eroavat joissain määrin ja niistä on pidättävä kiinni, oli kyseessä vuokratyöntekijä, vuokrayritys tai käyttäjäyritys. Vuokratyöntekijän velvollisuuksiin kuuluu muun muassa käyttäjäyrityksen antamien ohjeiden ja työsopimuslain noudattaminen, kuten salassapitovelvollisuus ja lojaalisuusvelvoitteet. Vuokratyöntekijä saa ainoastaan

tehdä työtä, jonka on mainittu omassa sopimuksessa. Lisäksi vuokratyöntekijän velvollisuuksiin kuuluu ilmoittaa sairauspoissaoloista (JHL.)

Vuokratyöntekijän työsuhteen on oltava työehtosopimuslain mukainen. Jos työehtosopimusta ei ole, vuokratyöntekijän palkan, työaikojen ja vuosilomien tulee olla vähintään käyttäjäyrityksen käytäntöjen mukaiset. Käyttäjäyrityksen täytyy olla tasapuolinen vuokratyöntekijän ja vakituisten työntekijöiden kanssa. Vuokratyöntekijällä on samat oikeudet käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin, ellei asia on perusteltu ja toisin sovittu (Erto.)

Vuokrayrityksen velvollisuuksiin kuuluu, työsopimuksen laatiminen vuokratyöntekijälle. vuokrayritys on vastuussa työsopimuksen ehtojen toteuttamisesta esimerkiksi palkan maksamisesta ja tarjolla olvien työtehtävien tarjoamisesta. Lisäksi vuokrayritys on vastuussa työaikakirjanpidosta sekä tarkistaa, että työ täyttää sille asetetut ammatilliset vaatimukset ja sopii työntekijälle yleisesti huomioon ottaen hänen kokemuksensa. Valvoo vuokratyöntekijän yleistä koulutusta ja tehtävänohjausta sekä varmistaa, että työ on kulloiseenkin tehtävään soveltuvaa ja käyttäjäyritys noudattaa velvollisuuksiaan. Vuokrayrityksen täytyy pitää huolta vuokratyöntekijän hyvinvoinnista ja huolehtii, että työntekijä saa pitää vuosilomansa. Työn päätyttyä vuokrayritys on velvollinen antaa vuokratyöntekijälle työtodistuksen työsuhteen pituudesta ja maksaa jäljellä olevia loma rahoja (JHL.)

Käyttäjäyrityksen on ennen vuokratyön aloittamista esitettävä vuokrayritykselle työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityspiirteet. Myös käytettävästä vuokratyövoimasta on ilmoitettava yhteistoimintasäännösten mukaisesti. Lisäksi käyttäjäyrityksen on pidettävä huolta vuokratyöntekijän työturvallisuudesta ja työterveystarkastuksesta sekä tiedottaa työn mahdollisesti esiintyvistä vaaroista ja haitoista. Työturvallisuuden ja työterveyden ylläpitämisen lisäksi käyttäjäyrityksen täytyy perehdyttää työntekijän työn vaatimuksiin, työympäristöön ja työturvallisuuteen (JHL.)

3.3 Vuokratyötä määrittelevät lait

Vuokratyö on lakisääteistä työtä ja vuokratyöntekijän sekä vuokrayrityksen täytyy tehdä työsopimuksen. Työnantaja ja työntekijä voivat sopia tekevätkö kirjallisen, suullisen tai sähköisen työsopimuksen. Jotta ei tulisi epäselvyyksiä tilanteita, työsopimuksen kannattaa tehdä kirjallisesti ja lisäksi kaikki työasioihin ja työsopimuksen liittyviä tekstiviestiä kannattaa säästää, jotta voi käyttää niitä risiiritilanteissa. (Hjelt 2017, 7.)

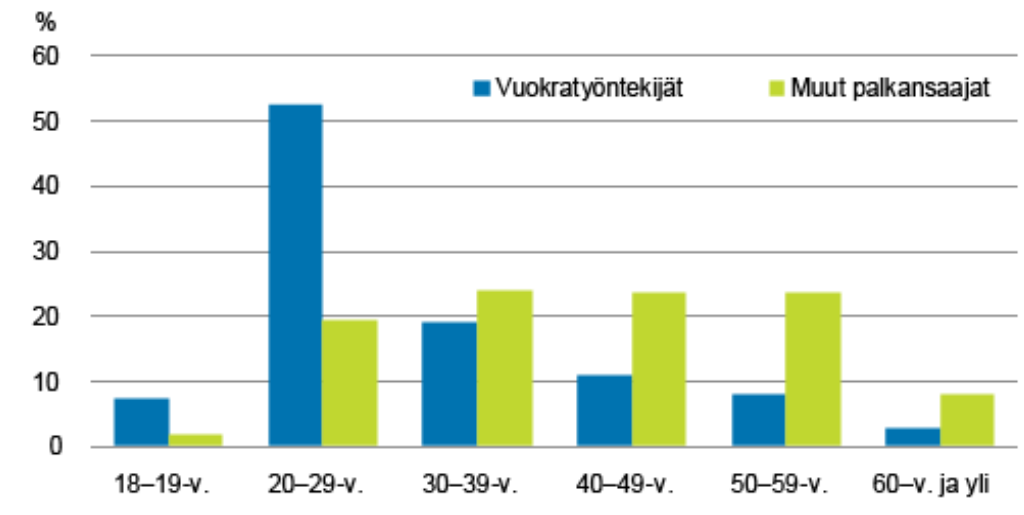
Mikäli työsuhde kesto on kuukautta pidempi, työnantajan täytyy tehdä työntekijälle kirjallisesti työsuhteen liittyviä ehtoja. Yleensä kirjallisesti tehdyistä sopimuksista tulee näkyville ehdot, mutta jos ei ole näkyvillä tai työsopimus on tehty suullisesti tai sähköisesti täytyy tehdä erikseen kirjallisesti työsuhteen liittyviä ehtoja. Työntekijä voi pyytää työnantajalta myös vuokratyöstä selvityksen, jossa tulee ilmi työn tarkoitus ja työnkesto. Myös vuokratyöntekijä voi kysyä työnantajaltaan muita työtehtäviä, jotka ovat yrityksessä tarjolla ja ovat samantyyppisiä kuin työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä. (Hjelt 2017, 8.)

Työturvallisuuslakia täytyy myös noudattaa vuokratyössä. Yleisesti työn vastaanottaja on velvollinen ilmoittaa työn erityispiirteet ja vaatimukset sekä määrittää työntekijälle tarkka työkuva. On erityisen tärkeä varmistaa, onko työnhakijalla pyydetty ammattitaito ja kokemus. Myös työntekijälle täytyy erityisesti antaa kattava perehdytyksen työolosuhteesta sekä yleisesti työstä. Työn aloittamisesta täytyy työnantajan ilmoittaa työpaikantyöterveyshuollolle sekä työsuojeluvaltuutelle. (Työturvallisuuslaki 2002.)

3.4 Vuokratyön hyödyt ja haitat

Vuokratyössä on paljon etuja ja haittoja. Vuokratyön etuihin kuuluu esimerkiksi se, että työmarkkinoille asetetaan henkilöitä, joilla ei ole työkokemuksia ja on vaikeuta saada työpaikkaa. Tällöin työntekijät voivat käytännössä kerätä työko-

kemusta. Tämä auttaa just vuokratyöntekijöitä, koska he voivat tämän seurauksena saada vakituinen työpaikkaan siihen yritykseen, johon he ovat tahtoneetkin ja edetä urallaan eteenpäin. (Hietala & Kaivanto & Schön 2022, 21.)



Kuvio 5. Vuokratyötä tekevät ja muut palkansaajat ikäryhmän mukaan 2013 (Tilastokeskus, teoksessa Pasila 2015).

Kuvio 5 on 2013 Tilastokeskuksen tekemä työolotutkimus vuodelta 2013. Tilaston mukaan suurin osa vuokratyöntekijöistä ovat alle 30-vuotiaita. Alle 20-vuotiaat myös tekevät enemmän vuokratyötä kuin muita. Muut palkansaajat ovat enemmän kuin vuokratyöntekijöitä, kun yli 30 vuoden ikäluokasta puhutaan. Varastotyöntekijät, tarjoilijat ja rahdinkäsittelijät ovat isoimmat ammattiryhmät, jotka tekevät vuokratyötä prosentuaalisesti eniten. (Tilastokeskus, teoksessa Pasila 2015).

Opiskelijat ja nuoret erityisesti alle 30-vuotiaat ovat enemmistö, joka tekevät vuokratyötä. Vuokratyön ansioista opiskelijat voivat maksaa omien opintojen ja koulutuksien kustannuksia. Nuoren työntekijän on helpompi tällä tavalla kerätä monipuolista työkokemusta ja tutustua eri työpaikkoihin ja työaloihin (Hietala ym. 2022, 22.)

Työaikojen ja työpaikkojen itse valitseminen ovat vuokratyöntekijöiden suurin etu. Tämä tarkoittaa sitä, että he voivat vaikuttaa itse mihin he menevät töihin ja

mihin aikaan he menevät. Tämän lisäksi työntekijät voivat vapaasti valita työtehtävä, työ määrä sekä he voivat lopettaa työt milloin tahansa he haluavat. Myös vuokratyö on etu 60-vuotiaalle, koska he saavat siitä mahdollisuuden tienata lisää tuloja. Jotkut työntekijöistä ovat jopa sitä mieltä, että vuokratyöntekijät voivat tienata enemmän kuin vakituiset työntekijät. (Hietala ym. 2022, 22.)

Vuokratyöntekijöiden palkkaaminen on käyttäjäyritykselle suuri hyöty, sillä käyttäjä yritys saa erialojen päteviä työntekijöitä nopeasti. Tällöin käyttäjäyrityksen ei tarvitsisi kuorimittaa omia työntekijöitä ylityöllä. Käyttäjäyritys käyttää vuokratyöntekijöitä, silloin kun tarvitsee lisää työvoimaa pikaisesti tai väliaikaisesti. Kuitenkin käyttäjäyritys ei palkkaa paljon vuorotyöntekijöitä, jotta tämä ei vaikuttaisi yrityksen vakituksia työntekijöitä. (Hietala ym. 2022, 23.)

Vuokratyön ongelmia ovat taas se, että usein kaikki kolme työntekijät, vuokratyö yritys sekä käyttäjäyritys ovat epävarmoja lähteäkseen vuokratyömaailmaan esimerkiksi käyttäjäyritykset näkevät työntekijöiden perehdyttämiseen työpaikkaan suurena ongelmana, sillä jatkuvaa perehdyttäminen tarvitsee paljon resurssia. Vuokratyö myös aiheuttaa käyttäjäyrityksen vakituksille työntekijöille paljon stressiä, sillä he pelkäävät, että heidät korvataan vuokratyöntekijöillä. Kun katsotaan vuokratyöntekijöiden näkökulmaa, tulee esille, että he näkevät suurina ongelmina työn jatkuvuudesta. Tämän lisäksi he kokevat, että heistä ei välitetä yhtä lailla kuin muista työntekijöistä ja että heille annetaan kaikki huonot vuorot, joita vakituiset työntekijät eivät ole suostuneet tekemään. Vuokratyöntekijöitä syrjitään joskus myös käyttäjäyrityksessä, ja he kokevat, että ovat heikommassa asemassa verrattuna muihin työntekijöihin, sillä heille ei järjestetä samoja koulutuksia kuin muille työntekijöille. Tämän lisäksi vuokratyöntekijät stressaavat, että heidän urakehityksensä jää heikommaksi kuin vakituisten työn tekijöiden. (Hietala & Kaivanto & Schön 2022, 24.)

3.5 Vuokratyön historia ja nykyaika

Melkein kaikissa Europan valtioissa on todettu, että vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut hyvin nopeasti. 1990-luvun aikana on huomattu, että vuokratyöntekijöiden määrä on vähintään kaksinkertaistunut ja enintään viisinkertaistunut. Myös vuokraavien yritysten keskuudessa on tullut esille, vuokratyöntekijöiden määrän kasvu. Tämä viittaa siihen, vuokratyöntekijöiden määrän kasvua johtuen vuokratyörytysten määrä kasvoi myös ja tämän lisäksi vuokratyörytysten liikevaihto kasvoi (Tanskanen 2009.)

Suomessa vuokratyö alkoi 1990-luvun alussa, jonka jälkeen määrä kolminkertaistui 2000–2006-luvulla. Vuokratyöntekijöiden määrän kasvu jatkui vuonna 2009 asti, jonka jälkeen vuokratyöntekijöiden määrän kasvu hidastui taloudellisen tilanteen johtuen. Kuitenkin myöhemmin vuokratyöntekijöiden määrän kasvu teki paluun ja monet työntekijät vakiintuivat (Hietala & Kaivanto & Schön, 20.) Erilaisissa tutkimuksissa on huomattu, että Euroopassa ja Yhdysvalloissa vuokratyöntekijöiden kasvupiirteet ovat samoja ja vuokratyöntekijöiden kasvu on Euroopassa sekä Yhdysvalloissa ainakin kaksinkertaistunut. 1990-luvulla vuokratyön määrä oli noin 0,5 prosenttia työvoimasta ja tämä määrä kasvoi vuonna 2005 hieman yli 1 prosenttia. (Palukka & Tiilikka 2008.)

Vuokratyön maine on kasvanut jatkuvasti viimeisen 15 vuoden aikana. Vuokratyöntekijätutkimuksen mukaan on tullut esille, että lähes 93 % yrityksen vuokratyöntekijöistä suosittelee vuokratyötä tuttavilleen. Suurin osa vuokratyöntekijöistä ovat tyytyväisiä työstään. (Henkilöstöala 2022.) Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyteen ja innostumiseen vuokratyöhön vaikuttavat seuraavat tekijät: uusia työmahdollisuuksia voi löytää vuokratyön kautta, vuokratyö hoitaa kaikkiin työsuhteasioihin liittyviä asioita mainiosti, eikä vuokratyöntekijän tarvitse muurehtia niistä. Korkean suositteluprosentin perusteella voidaan sanoa, että vuokratyöntekijä kokee voivansa kehittää omaa osaamistaan vuokratyön avulla. Yritys tarjoaa uutta työtä työsuhteen päättyessä. (Henkilöstöala 2022.)

4 Työntekijän sitoutuminen

4.1 Sitoutumisen määritelmä ja sen merkitys

Todellisuudessa sitoutumattomuus viittaa usein alkuherkkyyteen, mutta ajatus sitoutumiseen on paljon monipuolisempi ja monimutkaisempi todellisuus. Se on psykologinen side, joka ihmisellä on yritykseen, jossa hän työskentelee. Puhuttaessaan työntekijöiden vaihtuvuudesta, jotkut ihmisistä saatavat olla sitä mieltä, että syyksi työntekijöiden vaihtuvuuteen on, että työntekijät eivät sitoudu yritykseen eikä sen työtehtäviin. Työnantajan on oltava valmis osoittaa myös itsetyöntekijälle sitoutumista, sillä sitoutuminen on kahden kauppa. Käytännössä tämä tulee esille, silloin kun työntekijälle annetaan vapaat kädet ja hänet luotetaan sekä hänelle annetaan mahdollisuutta kehittyä ja oppia uutta (Viitala 2013 luku 3.)

Sitoutumisen monimuotoisuus koostuu kaksitoista erityyppisestä. Tunnepohjainen sitoutuminen, aito sitoutuminen, normisitoutuminen, etuihin perustuva sitoutuminen, työhön sitoutuminen ja omistautuva sitoutuminen, karrerisitoutuminen, ympäristöön sitoutuminen, muodollinen sitoutuminen, paluusitoutuminen, sitoutumattomuus, ja kaiken viimeisin eli sitoutumisen jaksottaisuus (Lampikoski 2005, 48–50.)

Sitoutuminen voi tulla esille työpaikalla tai työhön ja se voi olla tunneperäistä tai välineellistä. Eri tutkimusten perusteena on korostettu, että tunneperäinen sitoutuminen on hyvää valinta organisaatiolle sekä työntekijälle. Työntekijää voidaan kutsua sitoutuneeksi työntekijäksi silloin kun hän on motivoitunut ja antaa kaikkensa. Uskoo olevansa osa työyhteisöä, myötävaikuttavansa yrityksen menestykseen, yrityksen tukevan hänen kehittymistään ja tekevänsä tärkeää työtä. Työntekijä uskoo, että hänen työnsä on rahan, aseman tai muiden käytännön etujen yläpuolella. Tällainen työntekijä on uskollinen organisaatiolle ja tarvittaessa valmis jäämään organisaatiolle pitkäksi ajaksi (Viitala 2013, luku 3.)

On sanomattakin selvää, että henkilöstöjohtamisen tavoitteena ei voi olla, ettei kukaan muu paitsi eläkkeelle lähdössä työntekijä voisi lähteä organisaatiosta. Voisi sanoa, että työntekijöiden vaihtuvuus on usein yritykselle eduksi, koska se auttaa päivittämään tietoa ja ajattelutapoja. Eri aloilla ja yrityksillä vaihtelee työntekijöiden vaihtuvuuden syy ja mikä on riittävä vaihtuvuus. 50 %:n henkilöstön vaihtuvuus ei vaikuta liiketoimintaan pikaruokaravintolassa ja 7–8 %:n liikevaihto voi olla katastrofaalinen suunnitteluyritykselle (Viitala 2013 luku 3.)

4.2 Sitoutumiseen vaikuttavat tekijät

Sitoutumiseen voi vaikuttaa kolme eriasennetekijöitä, Affektiiviset, käyttäytymistekijät ja kognitiiviset tekijät. Kognitiivisella tarkoitetaan kaikki tiedolliset tekijät, jotka kuuluvat velvollisuuteen ja vastuuseen. Käyttäytymistekijöillä taas tarkoitetaan millaisia riskejä ja taloudellisia asioita voi syntyä yhteisön lähtemiseen voi syntyä. Affektiiviset tekijät liittyvät tunteisiin ja kertovat, että ihminen osa yhteisössä eli kyseessä on tunneperäisiä tekijöitä (Viitala 2013, luku 3.)

Sitoutumisen vaikuttavia tekijöitä ja keinoja parantaa sitoutumista ovat muun muassa. Hyvä johtaminen, kiinnostavat ja sopivasti kuormittavat työtehtävät, mahdollisuus tulla kuulluksi ja vaikuttaa työtä koskeviin asioihin. Näiden lisäksi työntekijän sitoutuminen parantuu, mikäli hänellä on mahdollisuutta kehittyä ja oppia lisää, sovittaa perhe ja työ yhteen sekä uskoa työpaikan tulevaisuuteen. Saman kaltaisista tutkimuksissa on huomattu, että työkaverit, yhteistyö ja hyvä tiimi innostavat asiantuntijantehtävissä olevia työntekijöitä ja ovat tärkeitä heille. Lisäksi, jotta työntekijät innostuvat työssään, työtehtävien täytyy olla merkityksellisiä, haasteellisia sekä mielenkiintoisia (Viitala 2013, luku 3.)

Eritutkimukset ovat osoittaneet, että muutamalla ominaisuudella on merkittävä vaikutus organisaation sitoutumiseen. Suryani Irman mukaan sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä voidaan jakaa kahteen kategoriaan: esimiesten näkökulmat ja työntekijöiden näkökulmat. Työntekijän näkökulmasta ikä ja toimikausi organisaatiossa, työn itsetehokkuus, työpaikan kulttuuri ja työntekijän työtyytyväisyys vaikuttavat sitoutumiseen. Esimiehen näkökulmasta roolien epäselvyys, työn

epävarmuus, uralla eteneminen, positiiviset työkaverit ja suorituksenarviointi ovat sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä. Hallintapaikka, ikä ja toimikausi organisaatiossa, työn itsetehokkuus, kulttuuri, työonnellisuus ja työntekijöiden sitoutuminen puolestaan vaikuttavat työntekijän sitoutumiseen (Suryani 2018.)

Monessa suomalaisessa tutkimuksessa on huomattu, että työntekijän motivoiminen vaikuttaa suuresti sitoutumiseen. erityisesti sisäiset motivaationtekijät ovat tutkijoiden mielestä äärimmäisen tärkeitä. Esimies vaikuttaa myös suuresti työntekijän sitoutumiseen. Esimiehen täytyy luoda työntekijöille selkeä tavoite. tarkoittaa valta sekä vastuun kysymykset. Lisäksi viestinnän ja palautteen avulla esimiehen täytyy seurata työntekijöiden kehittymistä. Näiden toteuttamisen varten tarvitaan ajantasainen tehtäväkuvaus, kehityskeskustelukäytäntö sekä selkeät tavoitteet (Viitala 2013, luku 3.)

Yrityksen sitoutumiseen vaikuttavat myös, itsenäisyys, johdon tuki, palkitseminen sekä työn ja yksityiselämän tasapainottaminen. myös työntekijöiden työtyytyväisyys vaikuttaa jonkin verran sitoutumiseen. Työntekijän peruskäyttäytymisestä voi huomata, onko hän sitoutunut työssään. Esimerkiksi voi miettiä onko hän valmis tekemään ylityön hänen tavallisen työtehtävänsä lisäksi, hyväksyykö hän organisaation arvot ja tavoitteet, miten paljon hän on valmis tekemään työtä niiden eteen sekä haluaako hän jäädä yrityksen palvelukseen (Viitala 2013, luku 3.)

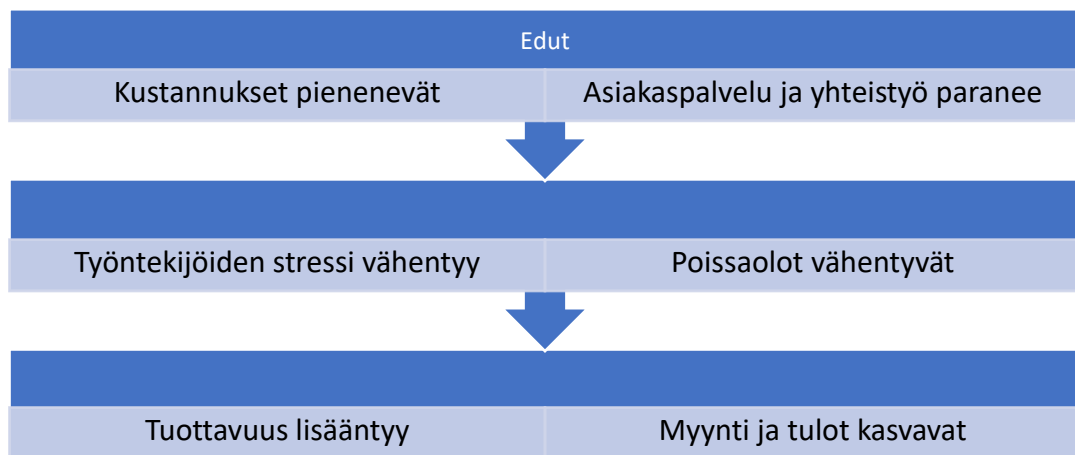
Monet tutkimukset ovat osoittaneet, että onnistuneet henkilöstöratkaisut lisäävät tuottavuutta. Työntekijän sitoutuminen perustuu viidestä eritekijästä, jotka ovat muun muassa oman työn merkitys, riittävät kehittymismahdollisuudet, tunnus onnistumisesta, sosiaalinen tuki ja luottamus johtoon. Näistä yhtäkään ei voi jättää pois, mikäli yritys haluaa pysyä jatkuvasti kilpailukykyisenä (Nederström 2019)

Sitoutunut työntekijä näkee, että työsuhde ja organisaatio on hänelle hyödyllinen ja hyväksyy yrityksen strategian, arvot ja visiot. Tämän lisäksi hän haluaa

työskennellä yrityksessä pitkänjänteisesti ja olla mukana rakentamassa organisaation vision, tavoitteisiin sekä normeihin. Vaikka sitoutunut työntekijä haluaa työnteonnella yrityksen palveluksessa pitkään aikaan. On huomattu, että työsuhteen pysymiseen vaikuttaa kuitenkin tarjotut edut ja monet motivaationtekijät. (Lampikoski 2005, 46, 47.)

4.3 Sitoutumisen ja sitouttamisen edut

Työntekijöiden sitoutumisen hyödyt vaihtelevat ja ovat laajat. Hyödyt liittyvät usein toisiinsa ja tekevät työntekijän sitoutumisesta tehokkaan organisaation menestyksen tekijänä. Seuraavassa kuviossa 6 luotellaan, mitä hyötyjä organisaatio saa työntekijöiden sitoutumisesta. (Emeritus 2022.)



Kuvio 6. Sitoutumisen edut (Emeritus 2022).

Tulevaisuudessa tullaan toimimaan yhä enemmän tietointensiivisissä ammateissa, joiden tärkeimmät vaatimukset ovat tiedon luominen, omaksuminen ja hyödyntäminen. Näiden lisäksi projektityöskentely ja asiakkuuden hallinta ovat vaadittavia taitoja. Työntekijöiltä vaaditun osaamisen määrä on suuri ja tämän seurauksena myös yritykset joutuvat kehittämään omia työntekijöitään jatkuvasti. (Lampikoski 2005, 77,78.)

Yrityksen kannattaisi panostaa työntekijöiden sitouttaminen omiin palveluksiin pitkään aikaisesti, sillä yritys saisi tästä paljon etuja. Mahdollisesti etuihin kuuluu

kustannusten säästäminen, jotka syntyvät esimerkiksi rekrytoinnista ja perehdyttämisestä. Työntekijän pitäminen yrityksen palvelukseen on parempaa kuin uuden työntekijän palkkaaminen. Työntekijän tuottavuus, tehokkuus ja suorituskyky jäävät kehiin ja parantuvat. Mikäli yritys säästää osaavan työntekijän se voisi menestyä taloudellisesti. Lisäksi osaajat ovat ne, jotka voivat luoda tulevaisuudessa lisää työpaikkoja. Yrityksen tulostaso säilyy sekä kilpailuetu kasvaa ja asiakkaiden tyytyväisyys ja lojaliteetti pysyy. Myös yrityksen imago kasvaa ja yrityksellä on helpompaa rekrytoida uusia osaajia. (Lampikoski 2005, 77–78)

Työntekijän kannattaisi olla lojaalinen ja jäädä pitkään yritykselle. Sillä hän saa paljon siitä etua, mikäli hän on valinnut oikean organisaation. Etuihin kuuluu muun muassa työpaikan varmistaminen, työvuosien myötä erilaisten etujen karttuminen, eläke-edut, tuttu ympäristö, työkavereiden säilyminen. Pitkään aikaan kestävä sitoutuminen on hyödyllinen sekä yritykselle että henkilöstölle, jos yritys toimii sitoutumisen rakentamisessa oikein. (Lampikoski 2005, 79.) Myös organisaatio hyötyy työnyöntekijän sitoutumisesta, sillä työntekijöiden työsuorituskyky paranee ja yrityksen myynti kasvaa. Lisäksi työntekijöiden vaihtuvuus vähenee eikä työntekijät etsi muita vaihtoehtoisia työpaikkoja, jolloin myös yrityksen kustannukset vähentyvät, kuten rekrytointiprosessi. (Robinson 2003.)

5 Menetelmä

5.1 Opinnäytetyön tyyppi ja tutkimusmenetelmä

Tämä opinnäytetyö on tutkimuksellinen työ, ja se toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena. Kimmo Vehkalahden mukaan kyselytutkimuksen avulla voi analysoida tietoja, jotka koskevat ihmisten toimintaa, yhteiskunnan ilmiötä tai erilaisia mielipiteitä ja arvoja (Vehkalahti 2014, 11).

Opinnäytetyötyyppejä ovat monenlaisia, ja niitä voi jakaa monella tavalla. Laadullinen tutkimus, määrällinen tutkimus ja taiteellinen tutkimus ovat kolme tapaa

tehdä tutkimuksellinen opinnäytetyön. Melkein kaikilla aloilla käytetään määrällistä ja laadullista tutkimusta. Taiteellinen tutkimus on yleinen tutkimustyyppi taide ja kulttuurialalla (Vilkka 2021, luku 1.)

Tässä opinnäytetyössä käytän määrällistä eli kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Se vastaa yleensä kysymyksiin, kuinka usein ja kuinka paljon. Määrällinen tutkimus mahdollistaa tutkimustietojen kuvailun ja tulkinnan numeroiden avulla (Vilkka 2007, 1.)

Määrällistä tutkimusta suositetaan enemmän kuin laadullinen tutkimusta, sillä laadullinen tutkimus ei anna nähdä laajemman kuvan. Kvantitatiivisen tutkimuksen tavoitteena on kerätä tarkkoja tietoja ja lukuja. Määrälliset tiedot voidaan kuvata rakenteeltaan tilastotieteellisinä. Kun täytyy tehdä yleisiä johtopäätöksiä tutkimustuloksista, tarjoavat tukea. (SurveyMoney.)

Määrällinen tutkimus on tehokas tutkimusmenetelmä, kun halutaan tietää, kuinka usein tai kuinka paljon tiettyjä asioita ilmenee, ja kun halutaan tietää myös, miksi nämä asiat ilmenevät tutkimuksen kuvaamalla tavalla. Määrällisen tutkimuksen tavoitteena on selittää, kuvata, vertailla tai ennustaa sekä kartoittaa ihmistä koskevia asioita, ominaisuuksia, kokemuksia tai tapahtumia. Ihmisiin perustuva määrällinen tutkimus on menetelmä, joka antaa laajan yleiskuvan muuttujien välistä suhteista ja eroista. (Vilkka 2021, luku 1.)

5.2 Kyselytutkimus ja -lomake

Kyselytutkimus on hyvä tapa kerätä ja analysoida tietoa erilaisista yhteiskunnan ilmiöistä sekä ihmisten käyttäytymisestä, mielipiteistä, asenteista ja arvoista. Kyselytutkimuksessa tutkijan täytyy laatia erilaisia kysymyksiä kyselylomakkeeseen ja esittää sen vastaajille. Kyselytutkimus ja haastattelututkimus ovat mo-

lemmat hyviä tutkimustapoja, mutta niissä on erilaisia toimenpiteitä. Kyselylomake täytetään ilman haastattelijan apua, kun taas haastattelututkimus tapahtuu niin, että tutkija esittää suoraan kysymyksiä vastaajille. (Lähde.)

Mikäli halutaan varmistaa kyselytutkimuksen onnistuminen, tutkimuksen tekijän on laadittava kyselylomake huolellisesti ja esitettävä sisällöllisesti oikeita kysymyksiä. Kyselytutkimus on melkein aina määrällinen tutkimus, ja siinä käytetään tilastollisia menetelmiä. Mikäli kysymykseen esiintyy epäkäytännöllistä tietoa, tutkijan on täydentävä sanallisesti (Vehkalahti 2014, 11.)

Kyselylomakkeessa on hyvä esittää avoimia kysymyksiä, mutta myös strukturoituja kysymyksiä, sillä pelkästään avoimilla kysymyksillä ei saavuta kattavia tutkimustuloksia. Avoimia kysymyksiä on hyvä käyttää esitutkimusvaiheessa, ja lopullisessa tutkimuslomakkeessa suositellaan käyttämään strukturoituja kysymyksiä. Kyselylomakkeeseen on hyvää kirjoittaa vastausohjeita, jotka ovat mahdollisimman yksityiskohtaisia. Niitä on hyvä käyttää lomakkeen alussa ja yksittäisten kysymysten lopussa. Kysymyspatteristoja kannattaa käyttää, mikäli halutaan selvittää yhteneviä kysymyksiä tai samaan asiaan liittyviä tekijöitä. (KvantiMOTV. 2010.)

Valitsin tähän opinnäytetyöhön kvantitatiivisen kyselytutkimuksen, sillä haluaisin selvittää, mitä asioita käyttäjäyrityksen henkilökunta näkee sitoutumisen ongelmina. Myös tarkoituksena oli selvittää asioita, mitä käyttäjäyrityksen olisi hyvä parantaa työntekijöiden sitoutumisen kannalta. Lisäksi kyselytutkimus soveltui hyvin minun oppinäytetyöhöni, sillä haluaisin saada henkilöstön omia mielipiteitä yrityksen sitoutumiseen liittyen.

Kyselylomake oli suunnattu Metaterveyden työntekijöille sekä johtoryhmälle. Laadin kyselylomakkeen, jossa on yksinkertaisia kysymyksiä ja toteutin sen Google Formsin sähköisenä lomakkeena. Kysely oli avoinna vastattavaksi 27.4. - 5.5.2023. Kysymyksiä oli 19, ja niiden vastaamiseen meni noin 5–10 minuuttia. Kyselyssä oli huomioitu tietosuoja ja anonymiteetti. Kyselyyn vastattiin nimettömästi ja vastausten tulokset käsiteltiin GDPR:n mukaisesti.

Kyselytutkimukseen sisältyi erilaisia kysymyksiä, jotka jakautuivat taustakysymyksiin, väittämiin ja avoimiin kysymyksiin. Taustakysymykset liittyvät vastaajan henkilökohtaisiin taustatietoihin, kuten ikään, työtehtävään tai työkokemukseen. Väittämissä kysymyksissä puolestaan on esitetty erilaisia lausuntoja tai väitteitä, joihin vastaajat saivat vastata esimerkiksi asteikolla "täysin eri mieltä" - "täysin samaa mieltä". Väittämät käsittelevät esimerkiksi työtehtäviä, esimiestyötä, palautetta tai työympäristöä. Avoimet kysymykset antoivat vastaajille mahdollisuuden vastata vapaasti ja antaa omaa palautettaan ilman ennalta määriteltyjä vaihtoehtoja.

Kyselylomakkeessa oli mukana saatekirje (liite 1), joka oli liitetty kyselylomakkeen etusivulle. Lisäksi kyselylomakkeen ensimmäisessä sivulla kysyttiin vastaajalta, mikäli hän antaa suostumuksensa käyttää tietoja tutkimustarkoitukseen. Kyselylomake on opinnäytetyön liitteenä 2.

Kyselyn ensimmäinen kysymys oli "Annan suostumukseni näiden tietojen käyttöön tutkimustarkoitukseen." Mikäli, vastaaja vastaa ei hänen tuloksiansa ei saanut käsitellä. Kaikki vastaajat vastasivat kyllä.

Kyselylomakkeen kysymykset 2–5 olivat taustakysymyksiä. Kysymyksillä oli tarkoitus selvittää vastaajien taustatiedot. Taustakysymyksissä selvittiin työntekijän ikää, työsuhteen kestoa, työroolia ja syitä vuokratyöhön. Taustakysymysten kysymyksissä 5 ja 6 oli avoin kohta, johon vastaaja voi valita ja kirjoittaa oman vastauksensa vapaasti.

Kyselylomakkeen seuraavissa kysymyksissä 6–18 oli väittämiä kysymyksiä. Väittämillä pyrittiin arvioimaan vuokratyöntekijän kokonaisvaltaista kokemusta vuokratyörytyksessä. Kysytyt kysymykset olivat seuraavanlaisia: 6. Koetko, että saat riittävästi haluamasi työvuoroja? 7. Oletko saanut riittävästi palautetta työstäsi? 8. Oletko töissä myös toisessa vuokratyörytyksessä? 9. Miten arvioisit vuokratyöntekijöiden kohtelua vuokratyörytyksessä? Koetko olevasi yhtä lailla arvostettu kuin muut työyhteisön jäsenet? 10. Kuinka helposti löydät yhteyshenkilön

ongelmatilanteessa? 11. Kuinka tyytyväinen olet yleisesti ottaen vuokratyryhtykseen? 12. Uramahdollisuudet yrityksessä. Mitä mieltä olet väitteistä, jotka koskevat mahdollisuuksia edetä urallasi yrityksessä ja siirtyä eri tehtäviin? 14. Palkka ja edut. Mitä mieltä olet väitteistä, jotka koskevat palkkaa ja muita etuja, joita saat vuokratyryhtyksestä? 15. Mikä on paras tapa ottaa sinuun yhteyttä? 16. Mikä on mielestäsi paras tapa ottaa vuokratyryhtykseesi yhteyttä? 17. Kuinka tyytyväinen olet Metaterveys työnantajasi toimintaan? 18. Kuinka todennäköisesti suosittelet tätä työpaikkaa ystävälläsi tai tuttavallasi?

Väittämäkysymykset olivat suurimmaksi osaksi vaihtoehtokysymyksiä, esimerkiksi "Koitko, että sait riittävästi haluamiasi työvuoroja?" vastausvaihtoehdot olivat "Kyllä" tai "Ei". Toiset väittämäkysymykset, kuten "Kuinka tyytyväinen olit yleisesti ottaen vuokratyryhtykseen?", tarjosivat vaihtoehtoja, kuten "Erittäin tyytyväinen", "Melko tyytyväinen", "En osaa vastata" ja "En ole tyytyväinen". Kysymykset 15 ja 16 sisälsivät avoimen kohdan, johon sai vapaasti tuoda esille oman vastauksensa.

Kyselylomakkeen viimeinen kysymys oli avoin kysymys. Kysymyksen avulla yritettiin selvittää, onko vuokratyöntekijällä antaa palautetta vuokratyryhtyksen johdolle. Kysymyksessä oli ajateltu, että palautteen antaminen saattaisi auttaa yritystä kehittämään toimintaansa ja parantamaan työntekijöiden tyytyväisyyttä. Myös kyselylomakkeessa kysymykset 5, 6, 15 ja 16 sisälsivät avoimia kysymyksiä "Muu", johon vastaaja sai tuoda oman vastauksensa esille.

6 Tulokset ja yhteenveto

6.1 Tutkimustulokset ja analyysi


Seuraavaksi esittelen kyselylomakkeen avulla saatuja tuloksia, joita tarkastelen tutkimuskysymysten näkökulmasta. Esitelen erikseen jokaisen kysymyksen saadut vastaukset.

Kysely laadittiin Google Formsin avulla ja se oli suunnattu Metaterveyden vuokratyöntekijöille. Kyselyitä lähetin yhteensä 80, ja siihen vastasi 35 vuokratyöntekijää yrityksestä. Vastausprosentti oli 43,75 %. On tärkeä saada hyvä vastausprosentti, sillä alhainen vastausprosentti saattaa pilata kyselytutkimuksen (Kvantimotv 2010).

Ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin vastaajien ikä (kuvio 7). 72 % vastaajista vastasi olevansa alle 30-vuotias. 23 % vastaajista olivat 31–40-vuotiaita ja 6 % olivat 41–60 vuotiaita. Tuloksista selvisi myös, että yrityksen työntekijät ovat alle 60-vuotiaita.

2. Mihin ikäryhmään kuulut?

[More Details](#)

 Insights

● Alle 30-vuotias	25
● 31 - 40	8
● 41 - 60	2
● Yli 60-vuotias	0



Kuvio 7. Vastaajien ikä.

Toisessa kysymyksessä selvitettiin, kuinka pitkään vuokratyöntekijä on työskennellyt yrityksessä. Vastauksessa tuli esille, että 43 % vastaajista on työskennelleet yrityksessä alle vuoden, 43 % ovat työskennelleet 1–2 vuotta ja 14 % ovat työskennelleet yli 2 vuotta.

3. Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä?

[More Details](#)
[Insights](#)

Alle vuosi	15
1 - 2 vuotta	15
Yli 2 vuotta	5



Kuvio 8. Vastaajien työsuhteen pituus.

Kolmannessa kysymyksessä selvitettiin työntekijän työrooli (kuvio 9). Vastauksissa tuli esille, että 46 % vastaajista toimii sairaanhoitajana yrityksessä, 40 % toimii lähihoitajina ja 6 % toimii lääkärinä.

4. Mikä on työroolisi?

[More Details](#)
[Insights](#)


Lähihoitaja	14
Sairanhoitaja	16
Lääkäri	2
Other	3



Kuvio 9. Vastaajien työrooli

Seuraavassa kysymyksessä pyrittiin selvittämään, syitä miksi työntekijät tekijät tekevät vuokratyötä. Vastaukseksi nousi esille, että 63 % vastaajista tekevät opintojen ohella vuokratyötä, 26 % tekevät kokoaikaisen työn lisäksi ja 9 % tekevät toisen osa-aikaisen työn ohella.

5. Teen vuokratyötä

[More Details](#) Insights


● Kokoaikaisen työn lisäksi	9
● Opintojen ohella	22
● Toisen osa-aikaisen työn ohella	3
● Other	0



Kuvio 10. syy vuokratyöhön.

Viidennessä kysymyksessä pyrittiin selvittämään, saavatko vuokratyöntekijät tarpeeksi työvuoroja. Vastauksessa tuli esille, että 80 % vastaajista kokevat, että saavat riittävästi työvuoroja ja 20 % vastaajista kokevat, etteivät saa tarpeeksi työvuoroja.

6. Koetko, että saat riittävästi haluamasi työvuoroja

[More Details](#) Insights

● Kyllä	28
● En	7



Kuvio 11. Saavatko työntekijät riittävästi työvuoroja?

Seuraavassa kysymyksen tavoitteina oli selvittää, saavatko vuokratyöntekijät riittävästi palautetta työstään. 75 % vastaajista koki saavansa tarpeeksi palautetta työstään. 25 % koki, etteivät saa tarpeeksi palautetta

7. Oletko saanut riittävästi palautetta työstäsi?

[More Details](#)[Insights](#)

Kuvio 12. Saavatko työntekijät riittävästi palautetta?

Kysymyksessä kahdeksan selvitettiin, kuinka moni yrityksen vuokratyöntekijöistä työskentelevät myös toisessa vuokrayrityksessä. 52 % vastaajista vastasivat, että eivät ole töissä toisessa vuokrayrityksessä. 48 % vastaajista vastasivat, että ovat töissä toisessa vuokrayrityksessä samaan aikaan.

8. Oletko töissä myös toisessa vuokrayrityksessä?

[More Details](#)[Insights](#)

Kuvio 13. Tekevätkö vuokratyöntekijät toisessa vuokrayrityksessä töitä?

Seuraavan kysymyksen tarkoituksena oli selvittää, kokevatko vuokratyöntekijät, että ovat yhtä lailla arvostettu kuin muut työntekijät. 6 % vastaajista kokevat,

että eivät ole koskaan yhtä lailla arvostettuja kuin muut työntekijät. 80 % vastaajista kokevat, että ovat usein yhtä lailla arvostettuja kuin muut työntekijät ja 34 % kokevat harvoin, että ovat harvoin yhtä lailla arvostettuja kuin muut työntekijät.

9. Miten arvioisit vuokratyöntekijöiden kohtelua vuokratyöyrityksessä? Koetko olevasi yhtä lailla arvostettu kuin muut työyhteisön jäsenet?

[More Details](#)

 Insights

● Harvoin	12
● Usein	21
● En koskaan	2



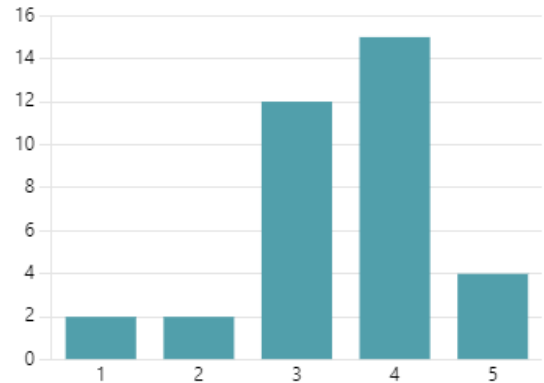
Kuvio 14. Arvostetaanko vuokratyöntekijät yhtä lailla kuin muut työntekijät?

Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin, kuinka helposti esimies on saatavilla ongelmatilanteessa. Vastaajien oli tarkoitus valita seuraavien numeroiden väliltä ”1 vaikea löytää” – ”5 löydän helposti”. 53 % vastaajista antoivat arvosanaksi 4 tai 5 tälle kysymykselle, ja kaikkien vastanneiden keskiarvoksi saatiin 3.49.

10. Kuinka helposti löydät yhteyshenkilön ongelmatilanteessa?

[More Details](#)[Insights](#)

3.49
Average Rating



Kuvio 15. Yhteyshenkilön löytäminen ongelmatilanteessa.

Seuraavan kysymyksen tarkoituksena oli selvittää kuinka tyytyväisiä vuokratyöntekijät ovat yleisesti ottaen vuokrayritykseen. 46 % vastaajista on erittäin tyytyväisiä vuokrayritykseen. 43 % ovat melko tyytyväisiä, 6 % eivät ole tyytyväisiä ja 6 % eivät osaa sanoa.

11. Kuinka tyytyväinen olet yleisesti ottaen vuokrayritykseen?

[More Details](#)[Insights](#)

● Erittäin tyytyväinen	16
● Melko tyytyväinen	15
● En osaa vastata	2
● En ole tyytyväinen	2



Kuvio 16. Vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys yritykseen.

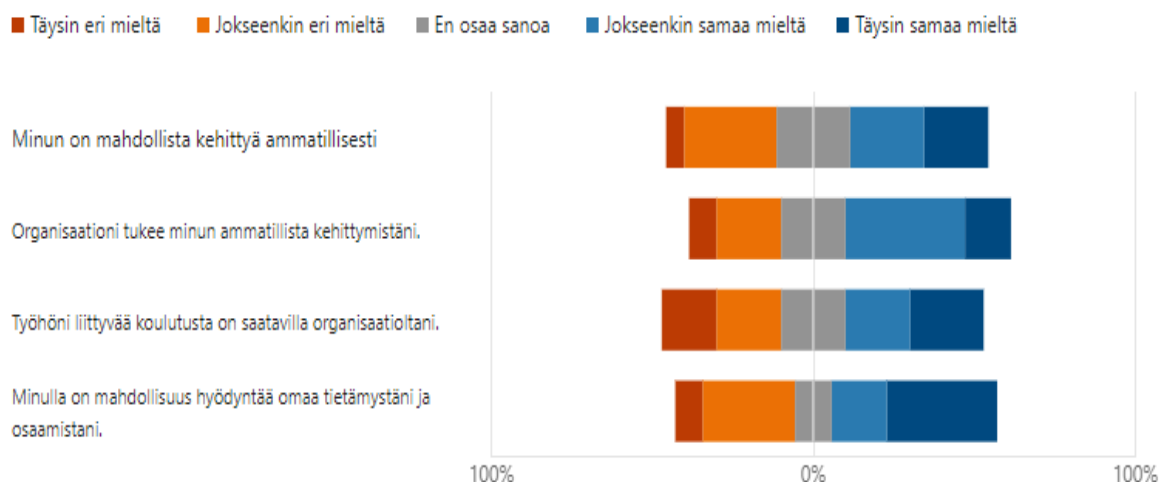
Kysymyksessä 12 pyrittiin selvittämään vastaajien mielipidettä uramahdollisuuksista yrityksessä. Kysymys sisälsi useita väitteitä, jotka liittyvät urakehityksen

mahdollisuuksiin ja ammatilliseen kehittymiseen organisaatiossa. Kysymys sisälsi myös väitteitä työhön liittyvästä koulutuksesta ja mahdollisuudesta hyödyntää omaa osaamista.

Vastaajista 20 % kokee voivansa kehittyä ammatillisesti yrityksessä. Noin 37 % vastaajista oli jokseenkin sitä mieltä, että organisaatiossa tuetaan vuokratyöntekijöiden ammatillista kehittymistä. Noin 30 % vastaajista koki, että organisaatiosta saa omaan työhön liittyvää koulutusta. 34 % työntekijöistä koki, että heillä on mahdollisuus hyödyntää omaa tietämystään ja osaamistaan.

12. Uramahdollisuudet yrityksessä. Mitä mieltä olet väitteistä, jotka koskevat mahdollisuuksia edetä urallasi yrityksessä ja siirtyä eri tehtäviin?

[More Details](#)



Kuvio 17. Uramahdollisuudet yrityksessä.

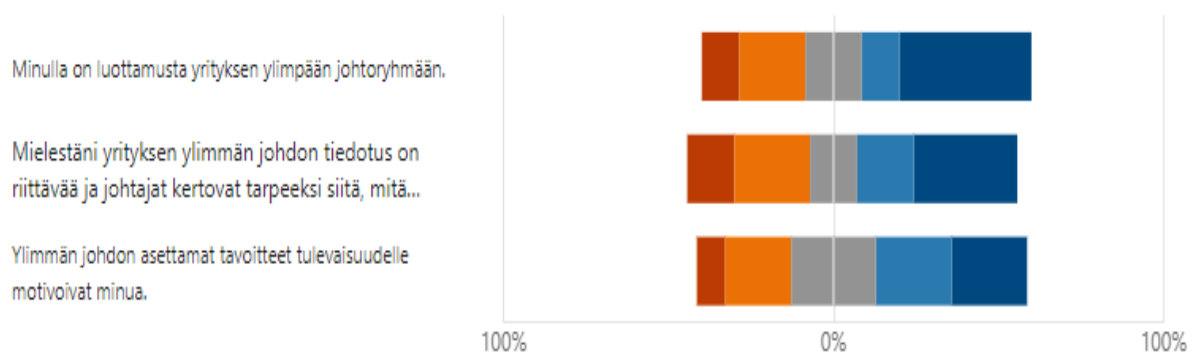
Seuraavassa kysymyksessä selvitettiin vastaajien mielipidettä yrityksen johdon toiminnasta ja siitä, millaista palautetta he haluaisivat antaa yrityksen ylimmälle johdolle. Kysymyksessä on väittämiä, jotka liittyvät vastaajien suhtautumiseen yrityksen ylimpään johtoryhmään, tiedotukseen ja tavoitteisiin. 40 % vastaajista kokevat, että heillä on luottamusta yrityksen ylimpään johtoryhmään. Noin 32 % vastaajista koki, että ylimmän johdon tiedotus on riittävää. Lisäksi noin 23 %

vastaajista koki, että ylimmän johdon asettamat tavoitteet tulevaisuudelle motivoivat heitä.

13. Yrityksen johdon toiminta. Minkälaista palautetta voitantaa Metaterveyden johdolle?

[More Details](#)

■ Täysin eri mieltä ■ Jokseenkin eri mieltä ■ En ole samaa enkä eri mieltä ■ Jokseenkin samaa mieltä ■ Täysin samaa mieltä



Kuvio 18. Yrityksen johdon toiminta.

Kysymyksessä 14 pyritään selvittämään vastaajien mielipidettä palkasta ja muista eduista, joita he saavat vuokratyrytyksestä. Kysymyksessä on väittämiä, jotka liittyvät palkan oikeudenmukaisuuteen, kilpailukykyisyyteen muihin organisaatioihin verrattuna sekä siihen, vaikuttaako palkkaan se, kuinka hyvin suoriutuu tehtävistä. Lähes 29 % vastaajista kokevat, että heille maksetaan oikeuden mukaista palkkaa työstä. Ja 25 % vastaajista kokevat, että heille maksetaan kilpailukykyinen palkka. 20 % vastaajista ovat jokseenkin sitä mieltä, että heidän palkkaansa vaikuttaa kuinka hyvin he suoriutuvat tehtävistä.

14. Palkka ja edut. Mitä mieltä olet väitteistä, jotka koskevat palkkaa ja muita etuja, joita saat vuokratyryhtyksetä?

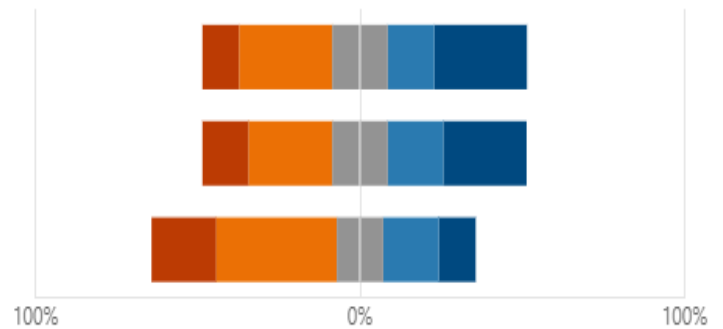
[More Details](#)

■ Täysin eri mieltä
 ■ Jokseenkin eri mieltä
 ■ En ole samaa enkä eri mieltä
 ■ Jokseenkin samaa mieltä
 ■ Täysin samaa mieltä

Minusta minulle maksetaan oikeudenmukaista palkkaa työstäni.

Minusta palkkani on kilpailukykyinen muissa organisaatioissa samankaltaisissa tehtävissä...

Palkkani määräytyy osittain sen perusteella, kuinka hyvin suoriudun tehtävistäni.



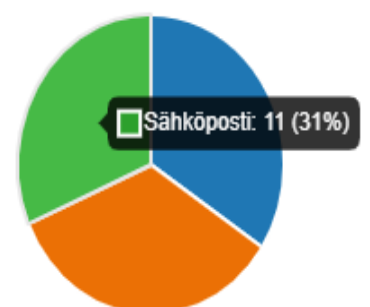
Kuvio 19. Palkka ja edut.

Seuraavan kysymyksen tarkoituksena on selvittää, mikä on paras tapa yritys johdon ottaa työntekijöihin yhteyttä. 34 % Vastasivat puhelu, 34 % tekstiviesti ja 31 % vastasivat sähköposti.

15. Mikä on paras tapa ottaa sinuun yhteyttä?

[More Details](#)

● Puhelu	12
● Tekstiviesti	12
● Sähköposti	11
● Other	0



Kuvio 20. Paras tapa ottaa yhteyttä työntekijään.

Kysymyksessä 16 pyrittiin selvittämään, mikä on työntekijöiden mielestä paras tapa ottaa vuokrayritykseen yhteyttä. 60 % vastaajista vastasivat, että paras tapa ottaa vuokrayritykseen yhteyttä on puhelimitse. 26 % vastaajista on sitä mieltä, että sähköpostin kautta on paras ottaa yhteyttä yritykseen ja 14 % vastaajista vastasivat tekstiviestitse.

16. Mikä on mielestäsi paras tapa ottaa vuokrayritykseen yhteyttä?

[More Details](#)
[Insights](#)

● Puhelu	21
● Tekstiviesti	5
● Sähköposti	9
● Other	0



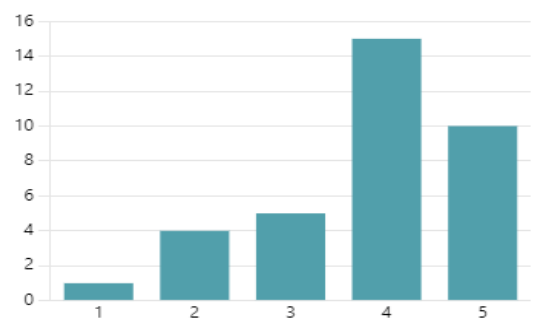
Kuvio 21. Paras tapa työntekijän ottaa yhteyttä vuokrayritykseen.

Kysymyksessä 17 pyrittiin selvittämään kuinka tyytyväisiä työntekijät ovat Metaterveyden toimintaan? 71 % antoi arvosanaksi 4 tai 5 tälle kysymykselle ja kaikkien vastanneiden keskiarvoksi saatiin 3.83.

17. Kuinka tyytyväinen olet Metaterveys työnantajasi toimintaan?

[More Details](#)
[Insights](#)

3.83
Average Rating




Kuvio 22. Työntekijöiden tyytyväisyys Metaterveyteen.

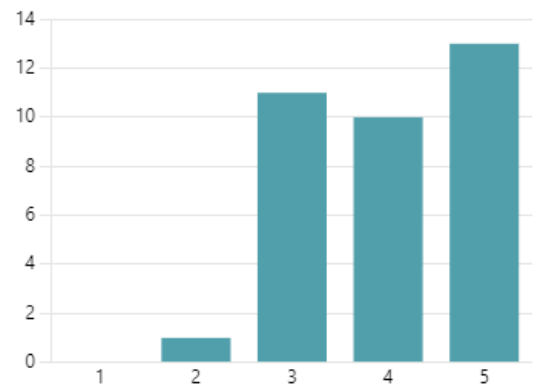
Seuraavan kysymyksen avulla pyrittiin selvittämään, kuinka tyytyväisiä nykyiset työntekijät ovat työpaikkaansa ja suosittelisivatko yrityksen työntekijät yritystä työnantajana ystäville tai tuttaville. 66 % antoi arvosanaksi 4 tai 5 tälle kysymykselle ja kaikkien vastanneiden keskiarvoksi saatiin 4.00.

18. Kuinka todennäköisesti suosittelisit tätä työpaikkaa ystävälläsi tai tuttavallasi?

[More Details](#)

 Insights

4.00
Average Rating



Kuvio 23. Suosittelisivatko yrityksen vuokratyöntekijät työpaikkaansa muille.

Kyselytutkimuksen viimeisessä kysymyksessä oli tarkoitus selvittää, onko vuokratyöyrityksen työntekijöillä palautetta, jonka he haluaisivat välittää yrityksen johdolle. Kysymykseen saatiin seitsemän vastausta. Vastaajat pyysivät lisää työvuoroja, lähettivät positiivisia palautteita ja kiittivät muun muassa, että tällainen

kyselylomake tehtiin ja että yritystä kiinnostaa heidän mielipiteensä.

19. Voit antaa palautetta vuokrayrityksen johdolle.

[More Details](#)

7

Responses

Latest Responses

Kuvio 24. Palaute vuokrayrityksen johdolle.

6.2 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tuloksista voidaan päätellä, että suurin osa vastaajista on alle 30-vuotiaita ja 43 % vastaajista on työskennellyt vuokratyöntekijänä yrityksessä alle vuoden. Tämä voi olla merkki siitä, että yrityksessä on suuri vaihtuvuus. Lisäksi suurin osa vastaajista toimii sairaanhoitajina yrityksessä ja toiseksi suurin ryhmä vastaajista toimii lähihoitajina yrityksessä. 65 % kyselyn vastaajista tekevät vuokratyötä opintojen ohella ja noin 80 % kokee saavansa riittävästi työvuoroja ja palautetta työstään. Tutkimuksessa tuli ilmi, että vain 6 % vastaajista kokee, että he eivät ole yhtä lailla arvostettuja kuin muut työntekijät.

Koska selvityksen tulokset kertovat, että vain 6 % tutkimukseen osallistujista kokee, että he eivät ole yhtä lailla arvostettuja kuin muut yrityksen työntekijät. Kuten viitekehyksessä tuli ilmi, sitoutumiseen vaikuttavia tekijöitä ja keinoja parantaa sitoutumista ovat: hyvä johtaminen, kiinnostavat työtehtävät sekä mahdollisuus tulla kuulluksi ja vaikuttaa työtä koskeviin asioihin. (Viitala 2013, luku 3.)

Tämän lisäksi noin 30 % kyselylomakkeen vastaajista koki, että organisaatiosta saa omaan työhön liittyvää koulutusta. 34 % työntekijöistä koki, että heillä on mahdollisuus hyödyntää omaa tietämystään ja osaamistaan. Tämä kertoo, että

vuokratyöntekijät kaipaavat enemmän kehittymismahdollisuuksia, ja koulutuksia, sillä viitekehyksessä on mainittu, että työntekijän sitoutuminen parantuu, mikäli hänellä on mahdollisuutta kehittyä ja oppia lisää, sovittaa perhe ja työ yhteen sekä uskoa työpaikan (Viitala 2013, luku 3.)

Selvityksestä voidaan todeta, että suurin osa vastaajista kokee, että Metaterveydellä on hyvää johtoryhmä ja että esimies on helposti saatavilla ongelmatilanteissa. Vaikka vain 20 % vastaajista kokee voivansa kehittyä ammatillisesti vuokratyrytyksessä, on kuitenkin hyvää tietää, että noin 37 % vastaajista kokee, että organisaatiossa tuetaan vuokratyöntekijöiden ammatillista kehittymistä. Lisäksi positiiviseksi asiaksi nousi se, että noin 46 % vastaajista on erittäin tyytyväisiä vuokratyrytykseen.

Vaikka selvityksen tulosten perusteella voidaan todeta, että suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä vuokratyöhön ja sai riittävästi palautetta työstään, monet kaipaivat enemmän tukea urakehityksessä ja ammatillisessa kehittämisessä.

6.3 Validiteetti ja reliabiliteetti

Validiteetti ja reliabiliteetti käytetään arvioimaan tutkimuksen luotettavuutta ja tulosten pätevyyttä. Validiteetti mittaa, kuinka hyvin tutkimuksen tulokset vastaavat tutkimuksen tavoitteita ja mitataanko tutkimuksessa oikeita asioita. Se kertoo, kuinka hyvin tutkimus mittaa sitä, mitä sen pitäisi mitata. Reliabiliteetti puolestaan tarkoittaa sitä, kuinka hyvin tutkimuksen tulokset voidaan toistaa tai saada samankaltaisia tuloksia uudelleen samankaltaisessa tutkimuksessa. Reliabiliteetti kuvaa tutkimuksen mittausmenetelmien ja tulosten luotettavuutta. (Hannonen, 2012).

Kyselytutkimus oli hyvin ymmärrettävä ja toimiva, sillä kyselytutkimuksen toivuutta testattiin montaa kertaa, ennen kun sitä julkaistiin missään. Vaikka kyselytutkimusta testattiin montaa kertaa, aina ei tarvinnut tehdä paljon muutoksia. Kyselytutkimus lähetettiin yhteensä 80 vuokratyöntekijälle, ja siihen vastasi 35 vuokratyöntekijää yrityksestä. Kyselytutkimuksen vastausprosentti oli 43,75 %. Kysely oli selkeä ja helppoa eikä sen vastaamiseen mennyt paljon aikaa. Kyselyn ulkonäkö oli hienoa ja se tehtiin juuri, miten yritys haluaisi.

Kyselylomakkeen kysymykset olivat hyviä ja niistä sai juuri sitä tietoa mitä vastaaja tarvitsi. Kyselyä voidaan myöhemmin toistaa uudelleen ja tarkistaa, onko sitoutumisessa tapahtunut muutoksia. Olen opiskellut opintojeni aikana eri kursseja, joilta sain hyvät valmiudet esimerkiksi siihen, miten analysoidaan erilaiset taulukot ja kuviot sekä miten valitaan oikea menetelmä.

6.4 Kehitysehdotukset yritykselle

Kehittämisen kohteiksi nousivat erityisesti vuokratyöntekijöiden ammatillisen kehittymisen tukeminen ja organisaation toiminnan kehittäminen vastaamaan paremmin vuokratyöntekijöiden tarpeita. Tutkimustuloksia tarkastelleen vuokratyöyrityksen olisi tärkeää panostaa esimerkiksi koulutusmahdollisuuksiin ja esimiestyön kehittämiseen. Tämä hyödyttäisi yritystä saamaan entistä enemmän motivoituneita ja päteviä työntekijöitä. Myös esimiestyön kehittäminen voi auttaa parantamaan vuokratyöntekijöiden kokemuksia työssään ja sitoutumista yritykseen. Lisäksi yrityksen tulisi huolehtia työntekijöiden arvostamisesta ja tarjota heille mahdollisuuksia antaa palautetta ja vaikuttaa yrityksen toimintaan.

Kaiken kaikkiaan tämän selvityksen tulokset tarjoavat tietoa vuokratyöntekijöiden kokemuksista ja näkökulmista, jotka voivat auttaa yritystä kehittämään vuokratyön tarjoamia mahdollisuuksia, kuten parempia koulutusmahdollisuuksia ja työhyvinvointia. Metaterveyden olisi hyvää kehittää tutkimuksen tuloksissa mainittuja kehitettäviä asioita, sillä näiden tulosten hyödyntäminen voisi tehdä

Metaterveydestä entistä houkuttelevamman ja kannustavamman työpaikan. Lisäksi Metaterveyden johtoryhmän on tärkeää huomioida työntekijöiden kokemukset ja tarpeet yrityksen toiminnassa, jotta voidaan luoda parempia työoloja ja saada sitoutuneempia työntekijöitä.

7 Päätäntö

Tässä opinnäytetyössä pyrittiin tutkimuskysymysten ja tutkimusongelman mukaisesti selvittämään, mitkä asiat vaikuttavat vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen ja millä toimenpiteillä toimeksiantajayritys voisi edistää vuokratyöntekijöiden sitoutumista. Opinnäytetyön tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset olivat alusta asti selviä ja autoivat minua opinnäytetyön tekemisessä kokonaisuudessaan. Opinnäytetyön tutkimusongelma oli: Millä toimenpiteillä toimeksiantajayritys voisi edistää vuokratyöntekijöiden sitoutumista? Opinnäytetyön tutkimusongelma ratkaistiin seuraavien tutkimuskysymysten avulla: Millä tavalla vuokratyöntekijät ovat sitoutuneet toimeksiantajayritykseen? Kuinka toimeksiantaja yritys huomioi vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen?

Opinnäytetyön aihe syntyi siitä, kun olin vuonna 2022 töissä vuokratyörytyksessä, jossa oli paljon työntekijöiden vaihtuvuutta. Lisäksi ystäväni olivat myös vuokratyörytyksessä töissä, jossa oli suuri vaihtuvuus. Tämän jälkeen olen pohtinut vaihtuvuuden syitä ja sitä, kuinka asiaa voisi kehittää, jotta vuokratyöntekijät viihtyisivät kauemmin yritysten palveluksessa. Lähdin tämän jälkeen tutkimaan opinnäytetyössäni, miksi vuokratyörytyksen työntekijöiden vaihtuvuus on suuri ja millaisilla toimenpiteillä voisi parantaa työntekijöiden sitoutumista.

Opinnäytetyön viitekehys keskittyi henkilöstönjohtamisen, vuokratyövoiman ja sitoutumisen. Ensimmäisessä osassa avasin henkilöstönjohtamisen käsitteitä, toisessa osassa kerroin vuokratyövoimasta ja viimeisessä osassa kerroin sitoutumisesta, sekä siihen vaikuttavia tekijöitä. Näiden käsitteiden avaamisessa käytin lähteeksi erilaisia kirjoja ja tutkimuksia.

Opinnäytetyön yksi tärkeimmistä kohdista oli kyselylomakkeen laatiminen ja sen tuloksien analysoiminen. Kaikki kaikkiaan tutkimustulosten avulla, voidaan todeta, että Metaterveyden työntekijät ovat tyytyväisiä yrityksestä ja kokevat, että ovat yhtä arvostettuja kuin muut työntekijät. Yrityksen työntekijät toivovat, enemmän palautteita suoraan työnantajalta. Myös työntekijät toivovat enemmän työvuoroja, vaikka tutkimuksessa suurin osa vastaajista koki, että saavat tarpeeksi työvuoroja.

Vaikka aihe oli erittäin kiinnostava ja tärkeä minulle, silti opinnäytetyön tekeminen oli minulle alussa haastava. Teoria vaiheessa minun motivaationi laski hyvin nopeasti. Tilanteesta eteenpäin auttoi kuitenkin minua, aikatauluttaminen ja kannustavien palautteiden saaminen esim. opinnäytetyöohjaajalta.

Lopuksi haluaisin ilmaista, että olen kiitollinen opinnäytetyön prosessin aikana avustaneille opinnäytetyöohjaajalle ja toimeksiantajalle, jotka motivoivat ja olivat mukana prosessin eri vaiheissa. Lisäksi olen tyytyväinen, että en luovuttanut prosessin aikana missään vaiheessa ja että sain työn valmiiksi.

Lähteet

Emeritus 2022. Why Employee Engagement Is Important in Today's Workplace, 16 Benefits. Päivitetty 26.8.2022. <https://emeritus.org/blog/why-employee-engagement-is-important-benefits/>. Viitattu 27.12.2022.

Erto. Vuokratyö. <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosuhde/vuokraty>. Viitattu 9.12.2022.

Hakonen, Anu & Nyländer, Minna 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524516877/preview>. Viitattu 12.10.2022.

Henry ry 2020. Henkilöstöjohtamisen trendit - mikä on muuttunut ja muuttumassa. Henry.fi. Päivitetty 26.10.2020. <https://www.henry.fi/ajankohtaista/blogit/2020/10/henkilostojohtamisen-trendit-2020-mika-on-muuttunut-ja-muuttumassa>. Viitattu 20.12.2022.

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo & Schön, Esa 2022. Vuokratyö. 2. uud. painos. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjalyhyt. [https://verkkokirjalyhyt-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BACBFXETEB#kohta:Vuokraty\(\(f6\)/piste:tZi](https://verkkokirjalyhyt-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BACBFXETEB#kohta:Vuokraty((f6)/piste:tZi). Viitattu 8.10.2022.

Hjelt, Jan 2017. Työ- ja elinkeinoministeriö. Tem.fi päivitetty 11.2017. <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokratyöopas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>. Viitattu 1.11.2022.

Hpl. Vuokratyöntekijätutkimus. <https://henkilostoala.fi/tutkimukset/>. Viitattu

20.10.2022. Hyppänen, Riitta 2013. Esimiesosaaminen – Liiketoiminnan menestystekijä. Edita, Helsinki. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789513762582/preview>. Viitattu 2.9.2022.

Järvinen, Pekka 2020. Miten johtaa ihmistä, 102 ohjetta ihmisille. Alma Talent Helsinki. Ellibslibrary. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789521440694/preview>. Viitattu 12.12.2022.

JHL. Vuokratyötä koskevat velvollisuudet. <https://www.jhl.fi/tyoelama/vuokraty/vuokratyota-koskevat-velvollisuudet/>. Viitattu 16.10.2022.

Juuti, Pauli & Vuorela, Antti 2015. Johtamisen ja työyhteisön hyvinvointi. Päivitetty 2015 Ps - kustannus, Jyväskylä. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789524516822/preview>. Viitattu 20.10.2022.

Kivimäki, Saija 2022. Vuokratyö tulee kunnille kalliiksi, silti sen käyttö lisääntyy hurjaa vauhtia. Super-lehti 22.11.2022. <https://www.superlehti.fi/ajankoh-taista/vuokratyo-tulee-kunnille-kalliiksi-silti-sen-kaytto-lisaantyy-hurjaa-vauhtia/>. Viitattu 25.11.2022.

Koivisto, Ilona 2014. Vuokratyö lisääntyy Suomessa hitaasti. Päivitetty 27.8.2014, Yle.fi. <https://yle.fi/uutiset/3-7435520>. Viitattu 21.11.2022.

Lampikoski, Kari 2005. Panosta avainhenkilöihin, luo kilpailuetua Sitouttamisstrategialla. edita, Helsinki.

Mellanen, Atte & Mellanen, Karoliina 2020. Hyvät, pahat ja millenniaalit. Miten meitä tulisi johtaa. Atena Kustannus, Jyväskylä. Ellibslibrary. <https://www.el-libslibrary.com/reader/9789523006379/preview>. Viitattu 2.10.2022.

Metaterveys. Yritysesittely. <https://metaterveys.fi/palvelut-metaterveys/>. Viitattu 4.5.2023.

Nederström, Mikael 2019. Blogi, sitouttamisen viisi tekijää. Päivitetty 1.5.2019. <https://psycon.fi/sitouttamisen-viisi-tekijaa/>. Viitattu 22.12.2022.

Palukka, Hannale & Tiilikka, Tiina 2008. Työelämäntutkimus, terveydenhuollon vuokratyöjoustava ja vapaa työn muoto. Päivitetty 2.2008. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87526>. Viitattu 20.10.2022.

Robinson, Dilys. Defining and creating employee commitment, a review of current research. <https://www.employment-studies.co.uk/system/files/resources/files/mp21.pdf>. Viitattu 21.12.2022.

Schwartz, Jeff & Eaton, Kraig & Mallon, David & Van Durme, Yves & Hauptmann, Maren & Poynton, Shannon & Scoble-Williams, Nic 2021. The Worker-employer relationship disrupted. Deloitte. Julkaistu 21.7.2021. <https://www2.deloitte.com/ge/en/insights/focus/human-capital-trends/2021/the-evolving-employer-employee-relationship.html>. Viitattu 28.12.2022.

Suonsivu, Kaija 2011. Työhyvinvointi osana henkilöstöjohtamista. UNIPress, Kuopio.

SurveyMonkey. Määrällisen ja laadullisen tutkimuksen välinen ero. <https://fi.surveymonkey.com/mp/quantitative-vs-qualitative-research/>. Viitattu 12.2.2023.

Suryani, Imra 2018. Factors affecting organizational commitment. Päivitetty 2018 Jurnal.usk.ac.id. <https://jurnal.usk.ac.id/JInoMan/article/view/11418/9073>. Viitattu 20.12.2022.

Tanskanen, Antti 2009. Vuokratyö EU:ssa. Yhteiskuntapolitiikka 74 (3), 303–315. <https://www.julkari.fi/bitstream/handle/10024/100443/tanskanenanti.pdf?sequence=1>. Viitattu, 14.10.2022.

Tanskanen, Antti 2013. Valtioneuvosto, työpaikkapoliittinen aikakauskirja. Päivitetty 2013, Helsinki. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162807/Työpoliittinen%20aikakauskirja1.2013.pdf.PDF?sequence=1&isAllowed=y>. Viitattu 14.10.2022.

Tem 2022. Ammattibarometri, työ- ja elinkeinoministeriö. Päivitetty 5.4.2022, työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/-/ammattibarometri-tyovoimapulastakarsivien-ammattien-maara-on-noussut-koronaa-edeltaneelle-tasolle>. Viitattu 20.11.2022.

Tilastokeskus 2021. Työvoimatutkimus, työllisten ja työvoiman määrä kasvoi, työikäisen väestön määrä kääntyi laskuun vuonna 2021. Päivitetty 29.6.2022. <https://www.stat.fi/julkaisu/cl2yinn5hzj1l0dw2f2b376he>. Viitattu 20.11.2022.

Tilastokeskus. Vuokratyötä tekevät ja muut palkansaajat ikäryhmän mukaan 2013. Julkaisuun viitattu teoksessa Pasila, Aura 2015. Vuokratyö - näkyvää mutta harvinaista. Tietotrendit. Blogi 18.12.2015. <https://www.tilastokeskus.fi/tietotrendit/blogit/2015/vuokratyo-harvinaista-mutta-nakyvaa/> Viitattu. 10.10.2022.

KvantiMOTV. 2010. Kyselylomakkeen laatiminen, Menetelmätietovaranto > KvantiMOTV > Kyselylomakkeen laatiminen. Päivitetty 26.8.2010 Tampere. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kyselylomake/laatiminen.html>. Viitattu 11.1.2023. Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu. 21.9.2022.

Vehkalahti, Kimmo 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helda. Helsinki. Ilmestynyt ensimmäisen kerran 2014. Päivitetty 2019. <https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/305021/Kyselytutkimuksen-mittarit-ja-menetelmat-2019-Vehkalahti.pdf?sequence=1>. Viitattu 22.2.2022.

Viitala, Riitta 2013. Henkilöstöjohtaminen, Strateginen kilpailutekijä. Edita, Helsinki. Ellibslibrary. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789513764111/preview>. Viitattu 16.10.2022.

Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtaminen. Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. Edita, Helsinki. Ellibslibrary. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789513781071/preview>. Viitattu 2.9.2022.

Vilka, Hanna 2007. Tutki ja mittaa, määrällisen tutkimuksen perusteet. Päivitetty 25.6.2007 Tammi, Helsinki. i. <http://hanna.vilka.fi/wp-content/uploads/2014/02/Tutki-ja-mittaa.pdf>. Viitattu 21.1.2023.

Vilkka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä, ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus, Jyväskylä. Ellibslibrary. <https://www.ellibslibrary.com/reader/9789523701236/preview>. Viitattu 12.1.2023.



Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyskysely

Olen liiketalouden opiskelija Metropolia Ammattikorkeakoulusta ja teen Metaterveyden vuokratyöntekijöille työtyytyväisyyskyselyä osana opinnäytetyötäni. Kyselyn tavoitteena on selvittää, kuinka tyytyväisiä Metaterveyden vuokratyöntekijät ovat työölihinsa.

Kysely on avoinna vastattavaksi 27.4. - 5.5.2023. Kysymyksiä on 19, ja niiden vastaamiseen menee noin 5 - 10 minuuttia. Kyselyssä on huomioitu tietosuoja ja anonymiteetti. Kyselyyn vastataan nimettömästi ja vastausten tulokset käsitellään GDPR:n mukaisesti. Tutustu tietosuojaan ja GDPR:ään tästä linkistä:
<https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/tietosuoja-ja-gdpr>

Mikäli sinulla ilmenee kysyttävää kyselystä tai opinnäytetyöstä yleisesti, voit ottaa minut yhteyttä sähköpostitse: hamse.mohamed@metropolia.fi

1. Annan suostumukseni näiden tietojen käyttöön tutkimustarkoitukseen. *

☐ Kyllä

☐ En

Kysymyslomake

Liite 2

1 (7)



METATERVEYS

Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyskysely


Olen liiketalouden opiskelija Metropolia Ammattikorkeakoulusta ja teen Metaterveyden vuokratyöntekijöille työtyytyväisyyskyselyä osana opinnäytetyötäni. Kyselyn tavoitteena on selvittää, kuinka tyytyväisiä Metaterveyden vuokratyöntekijät ovat työoloihinsa.

Kysely on avoinna vastattavaksi 27.4. - 5.5.2023. Kysymyksiä on 19, ja niiden vastaamiseen menee noin 5 - 10 minuuttia. Kyselyssä on huomioitu tietosuoja ja anonymiteetti. Kyselyyn vastataan nimettömästi ja vastausten tulokset käsitellään GDPR:n mukaisesti. Tutustu tietosuojaan ja GDPR:ään tästä linkistä:

<https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/tietosuoja-ja-gdpr>


Mikäli sinulla ilmenee kysyttävää kyselystä tai opinnäytetyöstä yleisesti, voit ottaa minut yhteyttä sähköpostitse: hamse.mohamed@metropolia.fi

* Pakollinen

1. Annan suostumukseni näiden tietojen käyttöön tutkimustarkoitukseen. * 

☐ Kyllä

☐ En

2. Mihin ikäryhmään kuulut? * 

- ☐ Alle 30-vuotias
- ☐ 31 - 40
- ☐ 41 - 60
- ☐ Yli 60-vuotias

3. Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä? * 


- ☐ Alle vuosi
- ☐ 1 - 2 vuotta
- ☐ Yli 2 vuotta

4. Mikä on työroolisi? * 

- ☐ Lähihoitaja
- ☐ Sairaanhoitaja
- ☐ Lääkäri
- ☐ Muu

5. Teen vuokratyötä 

- ☐ Kokoaikaisen työn lisäksi
- ☐ Opintojen ohella
- ☐ Toisen osa-aikaisen työn ohella
- ☐ Muu

6. Koetko, että saat riittävästi haluamasi työvuoroja? * 

- ☐ Kyllä
- ☐ En

7. Oletko saanut riittävästi palautetta työstäsi? * 

☐ Kyllä

☐ En

8. Oletko töissä myös toisessa vuokrayrityksessä? * 

☐ Kyllä

☐ En

9. Miten arvioisit vuokratyöntekijöiden kohtelua vuokratyöyrityksessä? Koetko olevasi yhtä lailla arvostettu kuin muut työyhteisön jäsenet? * 

☐ Harvoin

☐ Usein

☐ En koskaan

10. Kuinka helposti löydät yhteyshenkilön ongelmatilanteessa? * 

1

2

3

4

5

Vaikea löytää

Löydän helposti

11. Kuinka tyytyväinen olet yleisesti ottaen vuokrayritykseen? * 

☐ Erittäin tyytyväinen


☐ Melko tyytyväinen

☐ En osaa vastata

☐ En ole tyytyväinen

12. Uramahdollisuudet yrityksessä. Mitä mieltä olet väitteistä, jotka koskevat mahdollisuuksia edetä urallasi yrityksessä ja siirtyä eri tehtäviin? * 

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Minun on mahdollista kehittyä ammatillisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaationi tukee minun ammatillista kehittymistäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työhöni liittyvää koulutusta on saatavilla organisaatioltani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on mahdollisuus hyödyntää omaa tietämystäni ja osaamistani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


13. Yrityksen johdon toiminta. Minkälaista palautetta voitantaa Metaterveyden joholle? * 

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En ole samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Minulla on luottamusta yrityksen ylimpään johtoryhmään.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mielestäni yrityksen ylimmän johdon tiedotus on riittävää ja johtajat kertovat tarpeeksi siitä, mitä yrityksessä tapahtuu.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ylimmän johdon asettamat tavoitteet tulevaisuudelle motivoivat minua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


14. Palkka ja edut. Mitä mieltä olet väitteistä, jotka koskevat palkkaa ja muita etuja, joita saat vuokratyrytyksestä?

* 

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En ole samaa enkä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Minusta minulle maksetaan oikeudenmukaista palkkaa työstäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minusta palkkani on kilpailukykyinen muissa organisaatioissa samankaltaisissa tehtävissä työskentelewiin verrattuna.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Palkkani määräytyy osittain sen perusteella, kuinka hyvin suoriudun tehtävistäni.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

15. Mikä on paras tapa ottaa sinuun yhteyttä? * 


- ☐ Puhelu
- ☐ Tekstiviesti
- ☐ Sähköposti
- ☐ Muu

16. Mikä on mielestäsi paras tapa ottaa vuokrayritykseesi yhteyttä? * 

- ☐ Puhelu
- ☐ Tekstiviesti
- ☐ Sähköposti
- ☐ Muu

17. Kuinka tyytyväinen olet Metaterveys työnantajasi toimintaan? * 

1	2	3	4	5
En ollenkaan tyytyväinen			Erittäin tyytyväinen	

18. Kuinka todennäköisesti suosittelet tätä työpaikkaa ystävälläsi tai tuttavallasi? * 

1	2	3	4	5
En suosittele lainkaan			Suositteisin vahvasti	

19. Voit antaa palautetta vuokrayrityksen johdolle. 

Kirjoita vastaus

Lähetä