



TYÖTYTYVÄISYYSTUTKIMUS WORKPOWER OY:N VUOKRA- TYÖNTEKIJÖILLE

Tiia Antila

Opinnäytetyö
Marraskuu 2014
Liiketalous

TAMPEREEN AMMATTIKORKEAKOULU
Tampere University of Applied Sciences

TIIVISTELMÄ

Tampereen ammattikorkeakoulu
Liiketalouden koulutusohjelma

TIIA ANTILA:

Työtyytyväisyystutkimus WorkPower Oy:n vuokratyöntekijöille

Opinnäytetyö 29 sivua, joista liitteitä 3 sivua
Marraskuu 2014

Tämä opinnäytetyö laadittiin henkilöstöpalveluyritys WorkPower Oy:n toimeksiannon mukaisesti. WorkPower Oy toivoi, että opinnäytetyön avulla tutkitaan yrityksen vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä. Tutkimuksen toivottiin antavan tietoa työntekijöiden tyytyväisyydestä, ja siten tarjoamaan lähtökohdat yrityksen toiminnan kehittämiseksi ja työtyytyväisyyden lisäämiseksi tulevaisuudessa. Tutkimus toteutettiin syvähaastatteluin satunnaisesti valituille vuokratyöntekijöille. Haastatteluiden kysymykset ja tutkimuskohdat laadittiin yhdessä WorkPower Oy:n toimitusjohtajan kanssa. Haastattelut käsittivät kaikki vaiheet rekrytointitilanteesta aina työmailla työskentelyyn asti, sekä yleisiin mielipiteisiin vuokratyöstä.

Tutkimuksessa saatujen tulosten perusteella voidaan todeta WorkPower Oy:n vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden olevan erinomaisella tasolla. Haastatteluiden myötä vastaan tuli vain vähän kehitystä kaipaavia epäkohtia mutta se tarjosi myös hyödyllistä palautetta työtyytyväisyyden nykytilasta. Haastattelurunkoa voidaan tulevaisuudessa käyttää apuvälineenä työtyytyväisyyden seuraamisessa ja tämän opinnäytetyön myötä saadut tulokset toimivat pohjana kehitystä verrattaessa.

Tuloksien perusteella kehittämiskohteita voidaan todeta olevan yllättävän vähän. Vain muutamat seikat koettiin haastateltujen keskuudessa heikoiksi, tai parannusta vaativiksi. Pääsääntöisesti työntekijät ovat tyytyväisiä WorkPowerin toimintaan, ja tapaan hoitaa asioita. Erityisesti kiitosta haastatellut antoivat WorkPowerin yleiselle lämpimälle, ystävälliselle ja rehelliselle ilmapiirille.

ABSTRACT

Tampereen ammattikorkeakoulu
Tampere University of Applied Sciences
Bachelor of business

TIIA ANTILA:

A Study of Work Satisfaction: a Case Study for WorkPower Oy

Bachelor's thesis 29 pages, appendices 3 pages
November 2014

This thesis was commissioned by a personnel leasing agency, WorkPower Ltd, and was carried out according to its wishes. WorkPower Ltd wanted the thesis to investigate the level of work satisfaction of its rental employees. The objective was to find out how the employees feel about the company's working conditions, thus providing valuable information for the company. By examining the results, WorkPower Ltd can improve their operations and increase their employees' work satisfaction in the future. The material was gathered by interviewing some of WorkPower Ltd's employees. The interviews and the questions asked were planned together with WorkPower Ltd's managing director. Interview questions covered topics ranging from the recruiting process to employees' experiences of working at the clients' worksites, and their opinions about labour leasing.

Based on the research findings, it could be said that WorkPower Ltd's employees are generally very satisfied with their work in the company. According to the employees there were only a few flaws to be adjusted in the company's operations. Nevertheless, it offered a lot of valuable information, such as employees' opinions about the company as well as their thoughts on work satisfaction. The interview format used offers a framework for the company's work satisfaction research in the future. The results of future studies can be compared to this thesis later.

According to the research findings there are surprisingly few flaws to be fixed. Only a few things were mentioned as negative matters. The employees were mostly satisfied in with WorkPower's operations. The employees were especially pleased with the company's pleasant, friendly and honest ambience.

Key words: satisfaction, research, labour leasing, work satisfaction

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TOIMEKSIANTAJA	6
	2.1 Workpower Oy	6
	2.2 Yrityksen arvot ja visio.....	6
3	ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ YRITYKSISSÄ JA VUOKRATYÖ.....	8
	3.1 Ulkopuolisen työvoiman käyttö yrityksissä.....	8
	3.2 Pätkätyöt	8
	3.3 Vuokratyö	9
	3.3.1 Vuokratyösuhteen muodostuminen.....	9
	3.3.2 Henkilöstöpalveluyrityksen ja käyttäjäyrityksen velvollisuudet	11
	3.3.3 Lainsäädäntö vuokratyössä	11
4	HENKILÖSTÖPALVELUALA JA HENKILÖSTÖTYÖ	13
	4.1 Henkilöstöpalveluala	13
	4.2 Henkilöstötyön tehtäväkentät.....	14
5	TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTYYTYVÄISYYS VUOKRATYÖSSÄ.....	15
	5.1 Työhyvinvointi.....	15
	5.2 Työtyytyväisyys vuokratyössä.....	16
	5.3 Motivaatio	16
	5.3.1 Ulkoinen motivaatio.....	17
	5.3.2 Sisäinen motivaatio	17
6	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	18
	6.1 Tutkimusmenetelmä.....	18
	6.2 Tutkimuksen kohderyhmä	18
	6.3 Tutkimuksen runko ja aineiston keruu.....	19
7	TULOKSET	20
	7.1 Työnhakuprosessi	20
	7.2 Työhaastattelu	21
	7.3 Työsopimus.....	22
	7.4 Perehdytys.....	22
	7.5 Tiedonkulku ja motivointi	23
	7.6 WorkPower ja vuokratyö	25
8	POHDINTA.....	26
	LÄHTEET.....	28
	LIITTEET	30
	Liite 1. Haastattelurunko	30

1 JOHDANTO

Tämän opinnäytetyön aiheena on WorkPower Oy:n vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden selvittäminen. Koska yritys on keskittynyt pääosin rakennusalan vuokratyöntekijöiden välittämiseen, on tutkimuksessa keskitytty kyseiseen alaan ja sen edustajiin. Tutkimus toteutetaan syvähaastatteluna, johon pyritään valitsemaan monipuolisesti erilaisia työntekijöiden edustajia. Haastateltavat työntekijät valitaan sattumanvaraisesti arpomalla. Haastattelut toteutetaan kesän 2014 aikana ja tutkimus on luonteeltaan laadullinen.

Tämän opinnäytetyön aihe valikoitui toimeksiantajan kiinnostuksenkohteiden perusteella. Työskenneltyäni itse toimeksiantajayrityksessä, aihe tuntui mielenkiintoiselta ja koin että lähtökohtani opinnäytetyön toteuttamiseen olivat hyvät. Tutkimuksen sisältö ja mahdolliset ongelmakohdat käytiin yhdessä läpi WorkPower Oy:n edustajan kanssa, jotta tutkimuksesta saataisiin irti kaikki mahdollinen hyöty.

Opinnäytetyön tavoitteena on kartoittaa toimeksiantajayrityksen mahdolliset epäkohdat työntekijöiden näkökulmasta, jotta yrityksen olisi helpompaa kehittää toimintaansa työntekijöidensä ehdoilla lisäten viihtyvyyttä ja työtyytyväisyyttä. Yritykselle ei ole aikaisemmin teetetty vastaavaa tutkimusta, johon tuloksia voitaisiin verrata. Tulevaisuudessa aiheen tutkiminen saa uuden näkökulman, kun tuloksia voidaan verrata tässä tutkimuksissa saatuihin tuloksiin.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa esitellään toimeksiantajayritys ja sen toiminta, käsitellään henkilöstöpalvelualaa ja vuokratyötä käsitteinä, henkilöstöpalvelualan tehtäviä sekä työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä vuokratyössä. Tutkimusosuudessa avataan tarkemmin tutkimuksen kohderyhmää, luonnetta ja menetelmiä. Tulokset osiossa kerrotaan haastatteluiden tuottamista tuloksista. Lopuksi pohdinnassa esitetään tuloksien perusteella tehtäviä parannusehdotuksia ja käsitellään tutkimuksen luotettavuutta.

2 TOIMEKSIANTAJA

2.1 Workpower Oy

Opinnäytetyön toimeksiantaja on tamperelainen WorkPower Oy. WorkPower Oy on vuonna 2003 perustettu henkilöstö- ja rekrytointipalveluyritys. Yritys tarjoaa asiakkailleen henkilöstövuokrauspalveluita, rekrytointipalveluita, ulkoistuspalveluita sekä yksilöllisesti räätälöityjä henkilöstöpalveluita. Workpower Oy on erikoistunut teollisuus-, rakennus-, toimisto-, logistiikka-, sekä terveydenhuoltoalan henkilöstöpalveluihin. (WorkPower, 2014.)

Workpower Oy:lla on toimipisteet viidessä eri Suomen kaupungissa sekä Tallinnassa, Virossa. Toiminta-alueena yrityksellä on kuitenkin koko Suomi. Yrityksen pääkonttori sijaitsee Tampereella. Muut toimipisteet sijaitsevat Helsingissä, Jyväskylässä, Kuopiossa sekä Porissa. Lisäksi Workpowerilla on myös yhteistyökumppani Puolassa. (Pajala, 2014.)

Workpower Oy toimii emoyhtiönä viidelle tytäryhtiölle: Workpower Rakennus Oy, Workpower Teollisuus Oy, Workpower Palvelut Oy, Workpower Ratkaisut Oy sekä Medipower Oy. Workpower Oy on perheyritys jossa toimiva johto on myös yrityksen osakkaita. (Pajala, 2014.)

2.2 Yrityksen arvot ja visio

Workpower Oy on listannut yritykselleen seuraavat arvot:

Palvelu; Palvelemme asiakkaitamme, työntekijöitämme sekä toisiamme joustavasti ja aidosti kuunnellen. Asetumme toisen asemaan ja reagoimme nopeasti muuttuviin tilanteisiin.

Luotettavuus; Toimimme rehellisesti, ja molemminpuolinen luottamus on meille tärkeää.

Kunnioitus; Toisen huomioiminen ja kunnioitus ovat toimintamme perusta. En ole tärkeämpi kuin sinä.

Avoimuus; Pidämme Sinut ajan tasalla. Annamme kiitosta sekä rakentavaa palautetta ja puhumme vaikeistakin asioista.

Tahto / sisu / sitkeys; ”Menemme läpi vaikka harmaan kiven”

(Pajala, 2014.)

WorkPower Oy on asettanut seuraavanlaisen vision vuodelle 2015:

”WorkPower on kansainvälisesti toimiva ja alansa johtava henkilöstöpalveluyritys, joka tarjoaa kannattavan kumppanuussuhteen asiakkailleen sekä innostavan työpaikan työntekijöilleen.” (Pajala, 2014.)

Sekä yrityksen arvoissa että visiossa tulee esille vahvasti työntekijöiden viihtyvyyden ja tyytyväisyyden tärkeys, minkä takia opinnäytetyö ja sen myötä toteutettava tutkimus tukevat yrityksen tavoitteita.

3 ULKOPUOLISEN TYÖVOIMAN KÄYTTÖ YRITYKSISSÄ JA VUOKRATYÖ

3.1 Ulkopuolisen työvoiman käyttö yrityksissä

Ulkopuolisen työvoiman palkkaaminen on vaihtoehto silloin, kun yritys ei halua palkata työntekijöitä työsuhteeseen. Useimmiten ulkopuolinen työvoima on joko vuokratyövoimaa tai alihankintaa. (Elomaa 2011, 15.)

Ulkopuolisen työvoiman käyttöön voivat olla syinä esimerkiksi yrityksen oman henkilökunnan osaamisen tai ammattitaidon puuttuminen tai työn tarpeen tilapäisyys. On myös mahdollista, että kyseinen työ ei kuulu yrityksen omaan ydintoimintaan. Yritykselle uuden henkilökunnan rekrytointi vaatii aikaa sekä resursseja. Kun satunnaisia työtehtäviä halutaan teettää jollakin toisella taholla, saattaa henkilöstöpalveluyrityksen palveluiden käyttäminen toisinaan olla kannattavampaa. (Elomaa 2011, 15–16.)

Etenkin pienemmillä yrityksillä kynnys uusien työntekijöiden palkkaamiseen saattaa olla korkea. Henkilöstöasiat vaativat myös osaamista, jota pienimmissä yrityksissä ei ehkä ole. Ajankäytöllisesti monet pienet yritykset kokevat, että on kannattavampaa käyttää ulkopuolista osaamista kuin käyttää rekrytointiin aikaa yrityksen varsinaisesta toiminnasta. (Elomaa 2011, 15–16.)

3.2 Pätkätyöt

Termiä pätkätyö käytetään työstä, joka tehdään osa- tai määräaikaisen työsuhteen muodossa tai tarvittaessa työhön kutsuttavana työntekijänä. Pätkätyöt ovat Suomessa yleisiä: erilaisissa määräaikaisissa työsuhteissa työskentelee päivittäin jopa puoli miljoonaa suomalaista. (Leinikki 2010, 10.)

Pätkätyötä tekevät ihmiset ovat eri uravaiheissa. Jollekin pätkätyö tarjoaa sujuvan tien urallaan etenemiseen, toinen voi kokea sen umpikujana urakehitykselleen. Motiivit pätkätyön tekemiseen voivat olla erilaisia: yksi kokee pätkätyön työttömyyden vaihtoehtona, joku näkee mahdollisuuden keskeyttää työnsä pidemmäksi aikaa esimerkiksi matkan

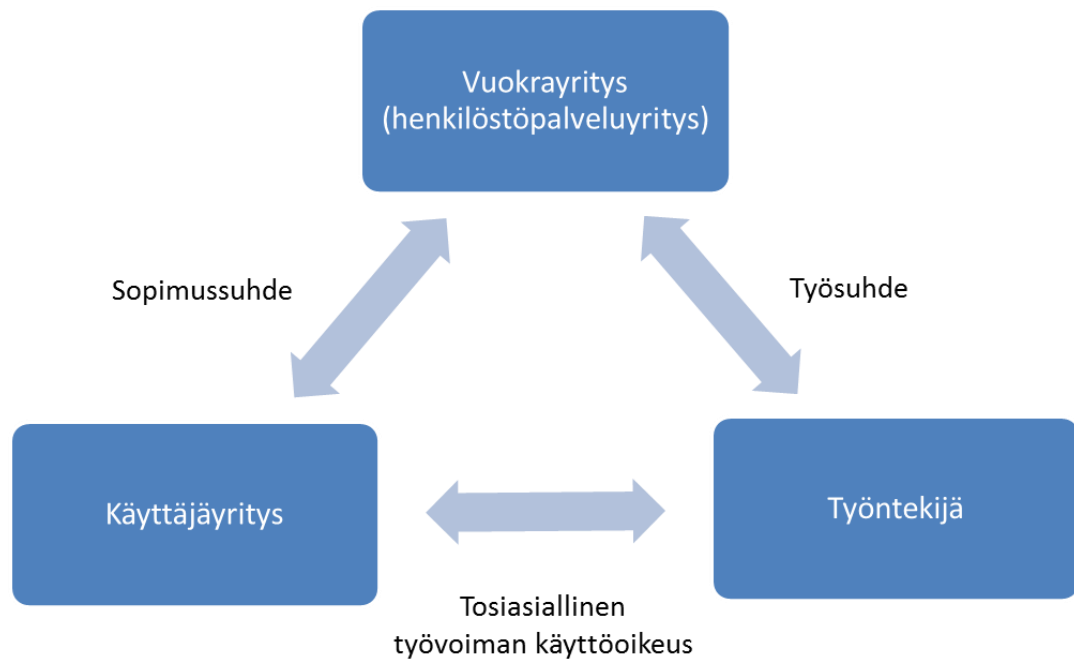
tai muun syyn takia. Yleistä on myös, että pätkätyö on lopputulema siitä, että henkilö haluaa tehdä työtä kotiseudullaan, eikä pysyvää työtä ole tarjolla. (Leinikki 2010, 20, 26–27.)

3.3 Vuokratyö

Vuokratyö on yksi pätkätyön muodoista. Vuokratyösuhteessa työsopimus laaditaan vuokratyörytymisen, eli henkilöstöpalveluyrityksen, kanssa. Vuokratyössä työntekopaikka saattaa vaihdella; henkilöstöpalveluyritys vuokraa työntekijöitään käyttäjäyrityksille, joita saattaa olla yksi tai useampia. On myös mahdollista, että työntekijän palkka vaihtelee työntekopaikan myötä. Niin vuokratyössä kuin kaikissa muissakin työsuhteissa työn määräaikaisuuden tulee olla lain mukaan perusteltua, ellei määräaikaista työsopimusta laadita työntekijän omasta pyynnöstä. (Leinikki 2010, 44.)

3.3.1 Vuokratyösuhteen muodostuminen

Vuokratyössä työsuhde on voimassa vuokratyörytymisen sekä työntekijän välillä. Vuokratyörytymys välittää työntekijöitä toiselle yritykselle, eli käyttäjäyritykselle, sovittua vastiketta vastaan. Vuokratyörytymisen ja käyttäjäyrityksen välille syntyy täten sopimussuhde. Työntekijän ja käyttäjäyrityksen välillä ei siis ole työsuhdetta, vaan työnantajana toimii vuokratyörytymys. Työsuhteasioista ja yleisistä työnantajan velvoitteista huolehtii vuokratyörytymys, kun taas työnjohdollinen sekä valvonnallinen vastuu on käyttäjäyrityksellä, samoin kuin ne työnantajan velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen. (Salli 2012, 105.) Tarkemmin vuokratyörytymisen sekä käyttäjäyrityksen velvollisuudet on käsitelty kappaleessa 4.2.2. Vuokratyösuhteen osapuolet ja näiden väliset suhteet on esitetty kuviossa 1.



Kuvio 1. Vuokratyön keskeiset sopimussuhteet (vrt. Saarinen 2005, 100).

Vuokratyöstä ei siis voida puhua silloin, kun henkilöstöä siirretään yrityksen sisällä yksiköstä toiseen. Vuokrauksen tulee tapahtua itsenäisten yritysten välillä ja toiminnan luonteen on oltava pitkäkestoista ja liiketoiminnallista. (Saarinen 2005, 101)

3.3.2 Henkilöstöpalveluyrityksen ja käyttäjäyrityksen velvollisuudet

Vuokratyösuhteessa henkilöstöpalveluyrityksellä, eli vuokratyösuhteella on samat velvollisuudet kuin työnantajalla missä tahansa työsuhteessa. Työsopimus laaditaan työlainsäädäntöä noudattamalla, kuten muissakin työsuhteissa. Tärkeimpiä vuokratyösuhteen velvollisuuksia ovat muun muassa

- palkanmaksu
- sairausajan palkka
- työaikakirjanpito ja ylityöseuranta
- vuosilomakirjanpito ja lakisääteisistä lomista ja korvauksista huolehtiminen
- tapaturmavakuuttaminen ja työturvallisuudesta huolehtiminen: työntekijän ammattitaidon varmistaminen
- työterveyshuollon järjestäminen vuokratyöntekijöille
- työtodistuksen laatiminen pyynnöstä
- velvollisuus tiedottaa käyttäjäyritykselle työnteon keskeisistä ehdoista (Salli 2012, 105–106.)

Käyttäjäyrityksen vastuulla vuokratyösuhteessa on työnjohdollinen vastuu sekä valvontavalta. Kyseisiin velvollisuuksiin kuuluu muun muassa

- Työhön sekä työpaikan olosuhteisiin perehdyttäminen
- Työturvallisuudesta huolehtiminen työpaikalla: työvälineet, suojaimet ym.
- Työaikajärjestelyt
- Velvollisuus välittää vuokratyösuhteelle tiedot, jotka tämä tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi sekä velvollisuus toimittaa vuokratyösuhteelle tiedot työntekijän työtaidoista ja käytöksestä työtodistusta varten. (Salli 2012, 106.)

3.3.3 Lainsäädäntö vuokratyössä

Suomen lainsäädännössä ei ole yksittäistä ulkopuolista työvoimaa ja sen käyttöä koskevaa lainsäädäntöä, vaan säädöksiä on hajallaan eri laeissa (Salli 2012, 105). Vaikka työlainsäädännössä ei rajoiteta työnantajan oikeutta ulkopuolisen työvoiman käyttöön, voi

esimerkiksi ammattiliitolla olla oma asetuksensa siitä, millainen vuokratyövoiman käyttö on hyväksyttävää. (Elomaa 2011, 98; Rakennusliitto, 2014.) Esimerkiksi Rakennusalan työehtosopimuksessa on oma määritelmänsä siitä, millainen ja missä tilanteissa vuokratyövoiman käyttö on hyväksyttävää:

Yritysten on rajoitettava vuokratyön käyttö vain työhuippujensa tasaamiseen tai muutoin sellaisiin ajallisesti taikka laadullisesti rajoitettuihin tehtäviin, joita työn kiireellisyyden, rajoitetun kestoajan, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden takia ei voida teettää omilla työntekijöillä. Työvoiman vuokraus on epätervettä, jos eri työvoimaa hankkivien yritysten toimitamat vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksen normaalissa työssä sen vakinaisten työntekijöiden rinnalla ja saman työjohdon alaisena pidemmän ajan. (Rakennusalan työehtosopimus 2014, 74.)

Tärkeimpänä lähtökohtana on, että vuokratyöntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti muiden työntekijöiden kanssa. (Elomaa 2011, 97.)

4 HENKILÖSTÖPALVELUALA JA HENKILÖSTÖTYÖ

4.1 Henkilöstöpalveluala

Henkilöstöpalvelualan yrityksistä puhutaan arkikielessä monesti vuokrafirminoita. Työvoiman vuokrauksen lisäksi henkilöstöpalvelualan yritykset voivat tarjota asiakkailleen myös muun muassa rekrytointipalveluita, henkilöarviointeja ja muita ulkoistamispalveluita. Vuokratyö on siis yksi henkilöstöpalvelualalla toimivien yritysten tarjoamista palveluista. (WorkPower, 2014.)

Henkilöstöpalveluala on vakiinnuttanut sijansa muiden toimialojen keskuudessa ja on tänä päivänä merkittävä työllistäjä työmarkkinoillamme (Henkilöstöpalveluyritysten Liitto). Vuonna 2012 ala työllisti noin 100 000 henkeä, joka on 1,25 % koko maamme työvoimasta. Henkilöstöpalvelualalla toimii noin 500 asemansa vakiinnuttanutta yritystä ja niiden markkinoiden arvo Suomessa on noin 1,6 miljardia euroa. (WorkPower yleisesittely, 2014.)

Alan yritysten menestys ja liikevaihto vaihtelee voimakkaasti yleisestä taloudellisesta tilanteesta riippuen. Vuoden 2013 aikana vuokratyöntekijöiden määrä väheni 10 – 15 prosenttia edellisvuoteen verrattuna. Myös tehtyjen rekrytointien määrä väheni suhteessa aikaisempaan vuoteen. Kuitenkin Henkilöstöpalveluyritysten Liiton, HPL:n teettämän tutkimuksen mukaan liiton jäsenyritykset uskovat valoisampaan tulevaisuuteen. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2014.)

Mielikuva henkilöstöpalveluyrityksistä ja vuokratoiminnasta on muuttunut vuosien saatossa positiivisempaan suuntaan – on alettu paremmin ymmärtää henkilöstöpalveluyritysten roolia työntekijöiden ja työpaikkojen yhdistämisessä. Vuokratyöntekijät on totuttu näkemään lyhytaikaisissa ja niin sanotuissa väliaikaisissa työsuhteissa. Kuitenkin yhä useammat vuokratyösuhteet ovat luonteeltaan vakituksia. Viime vuoden aikana vakituisten työsuhteiden määrä on kasvanut jopa 13 prosenttia. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2014.)

4.2 Henkilöstötyön tehtäväkentät

Tässä kappaleessa on käsitelty henkilöstöpalvelualan tärkeimmät tehtäväkentät. Myös tutkimusta varten tehdyt haastattelut on laadittu eri osa-alueet huomioiden. Näiden osa-alueiden myötä on tähän koottu tarkempaa tietoa seuraavista osa-alueista: rekrytointi, perehdyttäminen ja työsuhdeasiat.

Termi rekrytointi käsittää ne toimenpiteet, joilla yritykseen hankitaan sen tarvitsema työntekijä. Yrityksen käyttäessä henkilöstöpalveluyritystä kartoittaa konsultti ensin yrityksen tilanteen ja tarpeen, minkä perusteella yritys etsii asiakkaalleen parhaan mahdollisen työntekijän tai henkilövaihtoehdot. Henkilöstöpalveluyritystä käytettäessä on odotettavissa asiantuntevaa palvelua. Rekrytointiprosessi on monivaiheinen ja sen tärkein tavoite on löytää työntekijää etsivälle yritykselle mahdollisimman sopiva työntekijä. (Helsilä 2002, 20, 22.)

Perehdyttäminen on uuden työntekijän ohjausta ja sopeuttamista mahdollisimman hyvin työyhteisöön ja sen toimintatapoihin. Perehdytyksen yhteydessä on hyvä käydä läpi esimerkiksi seuraavat asiat: yritys ja sen toiminta-ajatus, menettelytavat, työyhteisön pelisäännöt, henkilöt, työtehtäviin liittyvät odotukset ja velvoitteet. Perehdyttämisen onnistumiseksi on yrityksen hyvä muokata perehdyttämisestä järjestelmällinen kokonaisuus. Huolellinen perehdytys auttaa niin yritystä kuin työntekijääkin. (Helsilä 2002, 52.) Vuokratyössä perehdyttämisvaiheessa on otettava huomioon, että työntekijä työskentelee kuitenkin todellisuudessa toisen yrityksen tiloissa, ja heidän toimintatapojensa mukaisesti. Käyttäjäyrityksen tulee lisäksi perehdyttää vuokratyöntekijänsä työntekopaikalle saapuessa. (Salli 2012, 106.)

Työsuhdeasioiden taustalla on joukko velvoitteita ja käytäntöjä, joiden kautta yrityksen tulisi toimia. Niitä ovat työlainsäädännön ja työehtosopimusten velvoitteet sekä yrityksen omat toimintatavat. (Helsilä 2002, 109.) Tärkeimmät työsuhdesäännökset löytyvät työsopimuslaista, työaikalasta sekä vuosilomalasta. Sopimuksista keskeisimpiä ovat työsopimus ja työehtosopimus. Toimialan vähimmäisehdot kaikkia työsuhteita koskien löytyvät yleissitovasta työehtosopimuksesta. (Työsuojeluhallinto 2011.) Henkilöstöpalveluyrityksen tehtävä on huolehtia lakisääteisistä työsuhdeasioista ja niiden ylläpitämisestä (Salli 2012, 105).

5 TYÖHYVINVOINTI JA TYÖTYTYTYVÄISYYS VUOKRATYÖSSÄ

5.1 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin määritelmiä on lukuisia erilaisia. Sosiaali- ja terveysministeriön määritelmän mukaan ”työhyvinvointi tarkoittaa sitä, että työ on turvallista, terveellistä ja mielekäästä” (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014). Työhyvinvointia voidaan lisätä hyvällä ja motivoivalla johtamisella sekä hyvällä työilmapiirillä. Myös työntekijöiden ammattitaito työhönsä vaikuttaa koettuun työhyvinvointiin. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.)

Työhyvinvointiin liittyvät tutkimukset sekä keskustelut painottuvat järjestäen erilaisiin työpahoinvoinnin ilmentymiin. Töiden ulkoistaminen, halvemman työvoiman hyödyntäminen eri maissa, työn epävarmuus, vuokratyöpaikkojen yleistyminen, laajat irtisanomiset, masentuneisuus, stressi, työuupumus, työkyvyttömyys sekä sairauspoissaolot ovat termejä, jotka toistuvat työhyvinvoinnin tutkimuskohteina. (Rauramo 2008, 16.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen on yritykselle kannattavaa. Kun työntekijät voivat hyvin, on työ tuottavampaa, työntekijöiden sitoutuminen työhönsä kasvaa ja sairauspoissaolojen määrä pienenee. (Sosiaali- ja terveysministeriö 2014.) Työhyvinvoinnin edistäminen on sekä työnantajan että työntekijän tehtävä. Lisäksi kuitenkin työhyvinvointia tukemassa ovat työsuojeluhenkilöstö sekä luottamusmiehet. Työpaikan kumppanina työkyvyn, -terveyden ja hyvinvoinnin ylläpitämisessä toimii työterveyshuolto. (Työterveyslaitos 2013.)

Työhyvinvoinnin johtamisen kannalta sen arviointi on ensisijaisen tärkeää. Henkilöstön seuranta vaatii pitkällä aikavälillä tehtävää työtä, ja se vaatii kärsivällisyyttä sekä laaja-alaisuutta. Käytettävät mittaristot on valittava huolella tarvittavien tietojen keräämiseksi. Taloudellisia mittareita täydentämään tulee valita myös henkilöstöä kuvaavia mittareita. Henkilöstön mittarit voidaan liittää esimerkiksi seuraaviin seikkoihin: osaaminen, ajankäyttö, työsuhde, terveys, turvallisuus, yhteisöllisyys sekä tuloksellisuus. Kokoaamalla tietoja henkilöstön tilasta mahdollistetaan yritykselle systemaattinen ja kannattava henkilöstövarojen kehitys. (Rauramo, 2008, 19.)

5.2 Työtyytyväisyys vuokratyössä

Koska vuokratyösuhteessa osapuolia tyypillisen kahden sijaan onkin useampia, ovat työtyytyväisyys ja sen tutkimuskohdat monimuotoisempia. Työtyytyväisyyttä tarkastellessa on otettava huomioon työntekijöiden ja vuokratyöyrityksen väliset suhteet sekä suhteet työntekijöiden ja käyttäjäyrityksen välillä. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2012.)

Vuonna 2012 Henkilöstöpalveluyritysten Liiton laatiman tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät ovat entistä tyytyväisempiä työhönsä. Tutkimuksen mukaan jopa melkein yhdeksän kymmenestä suosittelisi vuokratyötä. Henkilöstöpalveluyritysten Liiton toimitusjohtajan Merru Tuliaran mukaan tyytyväinen työntekijä onkin alan tärkeimpiä menestystekijöitä. (Elinkeinoelämän keskusliitto, 2012.)

5.3 Motivaatio

Työtyytyväisyys ja työmotivaatio ovat keskenään sukulaiskäsitteitä (Hämäläinen 2014, 27). Työntekijän työtyytyväisyydellä on suora vaikutus työmotivaatioon. Tämän takia työnantajan olisi hyvä aika ajoin tiedustella työntekijöiltään mikä heitä työssään motivoi. Kun työnantaja ymmärtää työntekijöidensä motivaatiotekijöitä, on hänellä mahdollisuus vaikuttaa sitä kautta myös organisaation tuloksellisuuteen ja menestykseen. (Hämäläinen 2014, 24–25.) Tämän takia haastatteluissa yhtenä osiona haluttiin selvittää WorkPower Oy:n työntekijöiden motivaatiotekijät.

Sana motivaatio johtaa alkunsa latinankielisestä sanasta *moveo*, joka viittaa liikuttamiseen. Tästä johdettuna yksi määritelmä motivaatiolle on, että se on jotain, mikä laittaa ihmisen liikkeelle kohti päämääräänsä. (Rasila & Pitkonen 2010, 5.) Toinen, käytännönläheisempi määritelmä motivaatiolle on, että se on henkilön tila, joka määrittelee sen millä vireydellä yksilö toimii ja mihin hänen kiinnostuksensa on suuntautunut. Motivaatio on motiiveiden aiheuttama tila. Motiiveja ovat tarpeet, halut, vietit tai palkkiot ja rangaistukset. (Terveysverkko, 2011.)

Työntekijöiden motivoimista pidetään yhtenä johtamisen suurimmista haasteista. Vaikka yleisesti ajatellaan, että motivoimalla saadaan työntekijät toimimaan tehokkaammin ja tuottoisammin, on kuitenkin huomioitava, että motivaatio on myös asia joka on läh-

töisin yksilöstä itsestään. Motivoitunut työnteko ei ole siis sama asia kuin tehokas työnteko. Vaikka motivoitunut työntekijä työskentelee tehokkaasti, hän myös suhtautuu työhönsä innokkaasti ja ilolla. On siis mahdollista pakottaa ihminen tekemään jotakin, mutta on mahdotonta pakottaa hänet tekemään sitä mielellään. Halu ja innokkuus ovat lähtöisin ihmisestä itsestään. Motivoitumisen tukeminen on mahdollista ja suotavaa, sen sijaan motivointi itsessään on käytännössä mahdotonta. (Rasila & Pitkonen 2010, 5.)

Motivaatio ja työtyytyväisyys kulkevat käsi kädessä. Motivoitunut työntekijä on tyytyväisempi työhönsä. Voidaan myös ajatella sen vaikuttavan päinvastaisesti: työtyytyväisyys muilta osin vaikuttaa motivaatioon. (Rasila & Pitkonen 2010, 8.) Tärkeää onkin huomioida se, millaisen ympäristön yritys tarjoaa työntekijälleen hänen luovuutensa ja taitojensa kehittämiseen (Talouselämä 2012).

5.3.1 Ulkoinen motivaatio

Motivaatio voidaan jakaa ulkoiseen ja sisäiseen motivaatioon. Ulkoinen motivaatio käsittelee motivaation, joka syntyy ympäristöstä, eikä ihmisestä itsestään (Terveysverkko, 2011). Toiminta ei siis perustu yksilön henkilökohtaiseen motivaatioon, vaan ulkoiseen palautteeseen tai palkintoihin. Ulkoista motivaatiota voivat tuoda muun muassa arvot, raha, kehu, maine, tunnustukset. Ulkoisessa motivaatiossa motivaation välittää joku muu kuin ihminen itse, ja motiivina on palkkion saavuttaminen. (Terveysverkko 2011; Talouselämä 2012; Suomen mielenterveysseura.)

5.3.2 Sisäinen motivaatio

Sisäinen motivaatio sen sijaan määräytyy ihmisen omien arvojen ja motiivien mukaan. Kun ihminen toimii omasta tahdostaan tunteakseen iloa tai tyydytystä ilman ulkoisia pakotteita tai palkkioita, on kyse sisäisestä motivaatiosta. Kun toiminta koetaan itsessään palkitsevana, luo se sisäistä mielihyvää, joka taas on kokijalleen kannustavaa. Koska sisäinen motivaatio ja sen saavuttaminen on monesti pitkäkestoisempaa, on se myös tehokkaampaa kuin ulkoinen motivaatio. Sisäisen motivaation sanotaan myös parantavan tarkkaavaisuutta ja keskittymistä. (Terveysverkko 2011; Talouselämä 2012; Suomen mielenterveysseura.)

6 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

6.1 Tutkimusmenetelmä

Tämä työtyytyväisyystutkimus on menetelmältään laadullinen eli kvalitatiivinen tutkimus. Koska haluttiin erityisen tarkkaa tietoa työntekijöiden tyytyväisyydestä, päädyttiin kasvotusten tehtävään haastatteluun. Syvähaastattelussa pystyttiin aikaisemmin määriteltyjen kysymyksien lisäksi pureutumaan myös haastattelutilanteessa esille tulleisiin seikkoihin ja siten saamaan yhä yksityiskohtaisempaa tietoa.

Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on tuottaa tietoa, joka vastaa ensisijaisesti kysymyksiin miksi, millainen ja miten. Laadullinen tutkimus on hyödyksi etenkin, kun tavoitteena on etsiä tietoa asioista, jotka ovat vielä tuntemattomia tai niistä tiedetään vain vähän. (Inspirans, 2009.) Laadullisen tutkimuksen lähtökohtana on, että tutkija jättää omat uskomuksensa, asenteensa ja arvostuksensa tutkimuksen ulkopuolelle. Tärkeintä on haastateltavan henkilön näkökulmien ja ilmaisujen ymmärtäminen ja järjestäminen. (Tilastokeskus.)

6.2 Tutkimuksen kohderyhmä

Tutkimus toteutettiin WorkPower Oy:n Tampereen toimipisteen rakennusalan vuokratyöntekijöille. Rakennusala on WorkPower Oy:n tärkein ja suurin toimialue. Koska tutkimus rajattiin yhden toimipisteen työntekijöihin, oli sen toteuttaminen haastatteluiden muodossa helpompaa. WorkPower Oy:lla on Tampereen ja Pirkanmaan alueella noin 100 rakennusalan vuokratyöntekijää, joista valittiin haastatteluun viisi henkilöä. Haastatteluun valikoitui eri-ikäisiä vastaajia ja molemmat sukupuolet olivat edustettuina.

Jotta haastatteluihin saatiin mahdollisimman monipuolinen otanta, jaettiin työntekijät kahteen ryhmään sillä perusteella, kauanko he olivat olleet työsuhteessa WorkPower Oy:ssä. Toinen ryhmä koostui työntekijöistä, jotka olivat olleet työsuhteessa alle puoli vuotta, ja toisessa ryhmässä olivat kaikki yli puoli vuotta työsuhteessa olleet työntekijät. Kun työntekijät oli jaettu kahteen ryhmään, annettiin kaikille työntekijöille järjestysnumero. Tämän jälkeen arvonta suoritettiin niin, että ulkopuolinen, työntekijöiden nume-

roinnista tietämätön henkilö, valitsi sattumanvaraisesti kuusi numeroa molemmista ryhmistä. Nämä numeroita vastanneet ihmiset valittiin haastateltaviksi. Koska tutkimukseen osallistuminen työntekijöille oli vapaaehtoinen, lopputulos oli, että haastateltavista kolme oli yli puoli vuotta töissä olleita työntekijöitä ja kaksi alle puoli vuotta töissä olleita.

6.3 Tutkimuksen runko ja aineiston keruu

Tutkimuksen runko ja kysymykset laadittiin yhteistyössä WorkPower Oy:n toimitusjohtajan kanssa. Tätä kautta varmistettiin, että yritys ja sen toimihenkilöt saavat tietoa haluamistaan osa-alueista. Kysymysten perusteella tutkimuksen runko jaettiin omiin osa-alueisiinsa. Osa-alueet olivat työnhaku, työhaastattelu, työsopimus, perehdytys, ennakkotiedot työmaalle mennessä, vuorovaikutus sekä WorkPower ja vuokratyö. Haastattelu on kattava asetelma kysymyksiä kaikista vaiheista työntekijän työsuhteessa, lukuun ottamatta työsuhteen päättymistä.

Runko ja etukäteen laaditut kysymykset toimivat tukilistana ja pitivät huolen haastattelun johdonmukaisuudesta. Ennalta laadittujen kysymyksien lisäksi haastattelu antoi vapauksia myös tarkentavien kysymyksien esittämiseen sen mukaan, mikä tuntui oleelliselta. Haastattelut toteutettiin heinä-elokuun aikana ja kestoltaan ne olivat noin tunnin mittaisia, riippuen haastateltavasta ja siitä kuinka paljon hänellä oli sanottavaa. Haastateltaville WorkPower Oy tarjosi kiitokseksi lahjakortin Subway- ravintolaan.

7 TULOKSET

7.1 Työnhakuprosessi

Työnhaku-osiossa tutkittiin, sitä, millaiseksi työntekijät olivat kokeneet työnhakuprosessin ja työhakemus pohjan sekä mistä he olivat saaneet idean hakea töihin WorkPowerille. Haluttiin myös selvittää kuinka nopeasti he saivat yhteydenoton haastattelua varten hakemuksen jättämisen jälkeen.

Työntekijöiltä selvitettiin hakuprosessin helppoutta ja kysyttiin minkä arvosanan asteikolla 1-4 (1= vaikea, 2= melko vaikea, 3=melko helppo, 4=helppo) he antaisivat prosessille ja sen sujumuudelle. Neljä viidestä vastaajasta antoi työnhaun sujumuudelle arvosanan 4, yksi vastaajista antoi arvosanan 3. Vastaajat kuvailivat hakuprosessia helpoksi, todella helpoksi, sujuvaksi ja nopeaksi. Kenelläkään ei ollut hakuprosessista huonoa sanottavaa.

Haastattelussa selvitettiin mistä työntekijät olivat saaneet ajatuksen hakea töihin WorkPowerille. Kaksi haastatelluista oli aikaisemmin tehnyt rakennusalan töitä, ja töiden vähyyden takia he laittoivat hakemuksia eri vuokrafirmoihin saadakseen rakennusalan töitä. Yksi vastaajista oli opiskellut rakennusalaa ja yksi oli juuri tullut hyväksytyksi opiskelemaan kyseistä alaa, mistä johtui kiinnostus kyseistä työtä kohtaan. Yksi työntekijöistä kuuli paikasta ja pääsi haastatteluun ystävänsä kautta, joka oli WorkPowerilla töissä. Yksi kertoi olleensa aikaisemmin töissä rakennustyömaalla, jossa oli töissä sekä WorkPowerin että toisen vuokrafirman työntekijöitä. Kyselyään mielipiteitä ja kokemuksia molempien yritysten vuokratyöntekijöiltä hän päätti itse olla yhteydessä WorkPoweriin ja kysyä töitä. Yksi haastatelluista kertoi törmänneensä työpaikkailmoitukseen netissä etsiessään kesätyöpaikkaa. Ilmoitus kuulosti mielenkiintoiselta, joten hän laitto hakemuksen ja tuli valituksi työhön.

WorkPower Oy:llä on käytössä internetin kautta täytettävä työhakemus pohja, jota kautta työnhakijat ensisijaisesti jättävät hakemuksensa. Neljällä viidestä vastaajasta ei ollut valittamista työhakemus pohjasta, yksi ei muistanut oliko täyttänyt hakemusta lainkaan vai lähettikö avoimen hakemuksen sähköpostitse.

Haastattelussa kysyttiin vielä kuinka nopeasti hakemuksen jättämisen jälkeen he saivat yhteydenoton haastattelua varten. Kaikki yhteydenotot olivat tapahtuneet muutaman viikon sisään hakemuksen jättämisestä. Kaksi vastaajista kertoi saaneensa kutsun vain muutaman päivän sisällä hakemuksen jättämisestä, ja he olivatkin yllättyneitä prosessin nopeudesta.

7.2 Työhaastattelu

Työhaastatteluosiossa haluttiin selvittää, millaiseksi työntekijät kokivat työhaastattelutilanteen ja käytiinkö siellä läpi haastattelulle olennaisia asioita. Tämän lisäksi selvitettiin, millaisella aikataululla työhaastattelun ajankohtaan nähden työsopimuksen kirjoittaminen ja töiden aloittaminen tapahtui.

Haastateltavilta kysyttiin, miten he kuvailisivat työhaastattelutilannettaan. Kaikkien vastaajien kokemukset olivat positiivisia; neljä viidestä haastatellusta kuvaili tilannetta rennoksi. Muita kuvaavia sanoja olivat mukava, asiallinen, miellyttävä. Kaikki haastateltavista olivat sitä mieltä, ettei ns. ”tyhmiä kysymyksiä” esitetty, vaan kaikki kysymykset olivat olennaisia. Kaikki vastaajista olivat tyytyväisiä haastatteluun kokonaisuutena, eivätkä toivoneet siihen lisäyksiä tai tarkennuksia.

Kaikkien haastateltavien kohdalla työsopimus kirjoitettiin nopeasti, muutaman päivän sisällä työhaastattelusta. Kolme työntekijää kertoi, että työsopimus kirjoitettiin jo heti työhaastattelun päätteeksi saman tapaamisen yhteydessä. Kukaan haastateltavista ei kokenut saaneensa tyhjiä lupauksia työhaastattelutilanteessa. Vastaajista neljä kertoi aloittaneensa työt noin kahden viikon sisällä sopimuksen kirjoittamisesta. Yksi vastaajista oli käynyt työhaastattelussa kesätöitä varten noin kuukausi ennen kesälomansa alkua ja aloitti työt heti koulun päätyttyä, kuten oli sovittu.

”Työhaastattelun yhteydessä ei annettu tyhjiä lupauksia. Lupaukset täyttyivät paremmin kuin osasi odottaa, kun haastattelutilanteessa luvattiinkin töitä jo seuraavalle päivälle.”

7.3 Työsopimus

Työsopimusosiossa haluttiin selvittää, millaiseksi vastaajat kokivat työsopimus pohjan, olivatko työsopimuksen ehdot helposti ymmärrettävät ja kaipaisiko se heidän mielestään tarkennuksia tai lisäyksiä. Lisäksi haluttiin selvittää, onko työntekijöille selitetty, mistä heidän palkkansa koostuu.

Työsopimus pohja koettiin vastaajien kesken pääosin selkeäksi. Kuitenkin, koska työsopimusten kirjoittamisesta oli kulunut jo monilla pitkäkin aika, eivät muistikuvat olleet kaikilla kirkkaimmillaan. Kaikkien kanssa oli käyty läpi työsopimuksen ehdot, ja eräs vastaaja kuvaili niitä ymmärrettäviksi ja selkeiksi. Neljä viidestä vastaajasta oli sitä mieltä, että työsopimus käsitti kaiken oleellisen, eikä se vaadi lisäyksiä. Yks vastaaja mainitsi, että työsopimuksen päättymistä ei käyty läpi ja että olisi kaivannut kyseisistä toimintatavoista tietoa. Kaikki vastaajat kertoivat, että työsopimustilanteessa käytiin läpi palkan muodostuminen. Siitä huolimatta kaksi vastaajista kertoi kaivanneensa lisätietoa palkan lisistä, kuten ruokarahasta, sen muodostumisesta sekä matkakorvauksista ja pyhäpäivän palkasta.

7.4 Perehdytys

Perehdytysosiossa haluttiin selvittää, millaiseksi työntekijät kokivat annettavan perehdytyksen: oliko se hyödyllistä vai ei, ovatko yrityksen toimintatavat selkeät ja mikä tekee työntekijöiden olon tervetulleeksi työhönottotilanteessa. Osiossa selvitettiin myös, ovatko työntekijät saaneet perehdytyksen yhteydessä asianmukaiset työvarusteet ja millaiseksi he kokevat perehdytyksen asiakasyrityksen työmaalle mennessä.

Kaikki haastateltavista olivat pääosin tyytyväisiä WokrPowerin perehdytykseen. Vain yksi vastaaja koki, että olisi pärjännyt ilman perehdytystäkin, muut kokivat sen hyödylliseksi. Perehdytystä kuvailtiin riittäväksi ja selkeäksi. Kaksi haastatelluista mainitsi erityisen hyödylliseksi mukaan annettavan perehdytysoppaan ja muut materiaalit. Neljä viidestä haastatellusta koki saaneensa riittävästi tietoa WorkPowerin toimintatavoista. Yksi vastaajista mainitsi, ettei ollut saanut tietoa yrityksen sairauslomakäytännöstä. Muutoin yrityksen toimintatapoja kuvailtiin selkeiksi.

Haastattelussa kysyttiin, tunsivatko työntekijät olonsa tervetulleiksi aloittaessaan työt WorkPowerilla. Tarkentavana kysymyksenä haluttiin selvittää, mitkä seikat tekivät heille tervetulleen olon. Kaikki vastanneet kokivat olonsa tervetulleeksi. Syiksi mainittiin toimihenkilöiden ystävällisyys ja asiantuntemus, luotettava ja lämmin ilmapiiri, ymmärtäväisyys, iloisuus, asiallisuus sekä rehellisyys. Yksi vastaajista kertoi aikaisempien kokemuksiensa perusteella WorkPowerin erottuvan positiivisesti kilpailijoistaan.

”Työhaastattelusta lähtien kaikki on ollut rentoa ja mukavaa, työmailla on myös ollut mukavaa porukkaa. Työmaat ovat vaihdelleet, mutta olleet keskimääräisesti hyviä paikkoja kaikki.”

Perehdytyksen yhteydessä työntekijöille tulee antaa tarvittavat työvarusteet. Kaikki olivat saaneet asianmukaiset varusteet, ja niillä kerrottiin pärjäävän työmaalla hyvin. Kahdessa haastattelussa työntekijä mainitsi satunnaiset epäselvyydet työkaluista ja niiden puuttumisesta työmaalla. Kaikki kertoivat saavansa tarvittavan opastuksen uudelle työmaalle mennessään. Tosin perehdytyksissä ja niiden perusteellisuudessa kerrottiin olevan työmaakohtaisia eroja.

7.5 Tiedonkulku ja motivointi

Tässä osiossa haluttiin selvittää miten informaatio kulkee WorkPowerin toimihenkilöiden, työntekijöiden sekä asiakasyrityksen edustajien välillä työntekijöiden näkökulmasta. Tärkeitä kohtia ovat työntekijöille annettavien ennakkotietojen paikkansapitävyys työmaita koskien sekä tiedonkulku ja sen sujuvuus työntekijöiden ja WorkPowerin välillä. Lisäksi osiossa selvitettiin, mikä pitää työntekijät tyytyväisinä ja mikä saa heidät tuntemaan olonsa arvostetuksi.

Suurimmilta osin haastateltavat kokivat työmaata koskevat ennakkotiedot riittäviksi. Mainintoja tuli siitä, kuinka joissain erikoistapauksissa yksityiskohtaisemmat tiedot olisivat toivottavia. Yksi vastaajista mainitsi esimerkiksi, että haluaisi tietää onko uudella työmaalla kyse ulko- vai sisätyöstä. Haastateltavien mielestä työnkuva asiakkaan työmaalla on pääsääntöisesti vastannut aina sitä mitä WorkPowerilta on luvattu. Työ on saattanut muuttua ajan myötä ja toki poikkeuksiakin on ollut, kertoi yksi vastaajista.

Kaikki vastaajista olivat sitä mieltä, että WorkPowerin toimihenkilöt ovat helposti lähestyttäviä ja hyvin tavoitettavissa. Erityisesti kiitosta annettiin siitä, kuinka henkilöstöä tavoittaa poikkeustilanteissa myös iltaisin ja viikonloppuisin. Neljä viidestä vastaajasta oli sitä mieltä, että palautteen antaminen WorkPowerille on helppoa, kaksi ei osannut vastata, sillä vastaavaa tilannetta ei ollut tullut vastaan. Lähes kaikki haastatelluista kokivat saavansa WorkPowerilta riittävästi ajankohtaista tietoa, vain yksi vastaaja koki saavansa tietoa vain pääosin tarpeeksi.

Haastattelussa kysyttiin, kokevatko työntekijät, että heidän esittämänsä toiveet huomioidaan WorkPowerilla. Kolme viidestä vastasi kysymykseen kyllä, kaksi ei osannut vastata. Yhdellä vastaajalla oli esimerkki kokemastaan huomioimisesta: joskus hänelle on annettu mahdollisista työmaista vaihtoehdot, joista hän on itse saanut valita mieluisensa. Neljä viidestä työntekijästä ei ollut kokenut painostusta työkeikkojen suhteen, yksi kertoi poikkeuksesta, missä oli kokenut painostusta mestarin vaatiessa haluamaansa työntekijää työmaalle.

Lopuksi osiossa selvitettiin mikä saa henkilön tuntemaan arvostusta työntekijänä ja mikä työssä motivoi. Haastatteluissa saatuja vastauksia olivat:

- Kuunteleminen
- raha
- haasteet ja työtehtävien vaativuus
- palautteen saaminen
- työkaverit ja yhteishenki
- onnistumiset
- oppiminen
- tasa-arvoisuus ja luottamus
- huolenpito pitämällä yhteyttä
- toisten auttaminen
- kokemusten kertyminen

7.6 WorkPower ja vuokratyö

Tässä osiossa selvitettiin, millaiseksi työntekijät kokevat WorkPowerin työnantajana ja mitä he ajattelevat vuokratyöstä ylipäättään. Kaksi viidestä vastaajasta oli aikaisemmin työskennellyt toisen henkilöstöpalveluyrityksen palveluksessa.

Haastateltavilta kysyttiin, luottavatko he WorkPoweriin työnantajana. Kolme viidestä vastaajasta kertoi luottavansa, kaksi ei osannut sanoa. Luotettavuutta kuvattiin sillä, että töitä on saanut tehdä riittävästi kun on itse osoittanut hoitavansa työnsä hyvin. Lisäksi luotettavuutta työntekijöille toi se, että WorkPowerilla asioista puhutaan rehellisesti ja suoraan eikä anneta tyhjiä lupauksia. Kolme haastatelluista kuvaili asemaansa WorkPowerin työntekijänä turvalliseksi.

Työntekijöiltä selvitettiin, kuinka aktiivisesti he etsivät muita töitä WorkPowerilla työskentelyn ohessa. Neljä viidestä vastaajasta kertoi, etteivät hae muita töitä laisinkaan tai juuri ollenkaan. Yksi kertoi tarkkailevansa vapaita työpaikkoja mahdollisen täysipäiväisen vakituisen työpaikan toivossa.

Haastattelussa selvitettiin, miten ennakkokäsitykset vuokratyöstä ja WorkPowerista ovat vastanneet todellisuutta. Kaksi haastateltavaa kertoi vuokratyön vastanneen täysin odotuksia, kaksi koki vuokratyön positiivisempänä kuin mitä oli odottanut. Yksi haastatelluista ei osannut vastata kysymykseen. Neljä haastatelluista kuvaili kokemuksiinsa WorkPowerista ennako-odotuksia paremmaksi. Yksi vastaajista vertasi WorkPowerin toimintaa aikaisempiin kokemuksiinsa ja oli sitä mieltä, että kokemukset WorkPowerilta ovat olleet parempia kuin aikaisemmissa vuokrafirmissa.

Kaikki vastaajista suosittelisivat vuokratyötä ja WorkPoweria työnantajana tuttavilleen. Vuokratyön suosittelu on tuki vastaajien mukaan riippuvaista siitä, millainen elämäntilanne henkilöllä on ja minkä tyyppistä työtä hän hakee. WorkPoweria suositeltaisiin henkilölle, joka etsii vielä paikkaansa työelämässä, opiskelijalle ja henkilölle joka on nopeasti töitä vailla.

8 POHDINTA

Tutkimuksen pohjalta voidaan todeta, että WorkPower Oy:n työntekijät ovat pääosin tyytyväisiä työhönsä ja työnantajaansa. Työtyytyväisyyden voidaan sanoa olevan korkealla tasolla. Työntekijät viihtyvät WorkPowerin tarjoamassa vuokratyössä ja arvostavat erityisesti yrityksen avointa ja ystävällistä ilmapiiriä. Tutkimuksen otannan perusteella voidaan todeta, että monille työntekijöille WorkPower on pitkäaikaisempi työpaikka, vaikka monesti vuokratyö yhdistetään lyhytaikaisuuteen ja mielletään väliaikaisena ratkaisuna.

WorkPowerin rekrytointiprosessi miellettiin kaikin puolin positiiviseksi kokemukseksi. Muun muassa internetin työhakemusohja koettiin selkeäksi eikä siihen kaivattu muutoksia. Tutkimuksen myötä huomattiin, että työnhakuprosessi WorkPowerilla etenee keskimääräisesti nopeaan tahtiin, mitä työntekijät pitivät positiivisena seikkana. Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että muiden työntekijöiden kokemukset ja niin kutsuttu puskaradio toimivat yhtenä tärkeimpänä perustana uutta potentiaalista työpaikkaa etsiessä.

Työntekijät olivat tyytyväisiä työhaastattelutilanteeseen ja mielsivät kokemuksen miellyttävänä. Haastatteluissa tuli esille, että työntekijät olivat erityisen tyytyväisiä siihen, ettei tyhjiä lupauksia annettu. WorkPower ja sen toimihenkilöt saivatkin kiitosta rehellisyydestään. Työsopimusohja koettiin pääosin selkeäksi. Koska osa työntekijöistä kuitenkin mainitsi kokevansa työsuhteen päättymisprosessin osittain epäselväksi, olisi tulevaisuudessa hyvä mainita työntekijöille tällaisen tilanteen käytännöistä jo perehdytystilanteessa. Kaikkien työntekijöiden kanssa käytiin läpi palkan muodostuminen, mutta poikkeustapauksia koskevat toimintatavat kuten lisät ja pyhäpäivien käytännöt toivottiin käytävän paremmin läpi.

Perehdytystä pidettiin hyödyllisenä. Etenkin perehdytyksen yhteydessä jaettava kirjallinen materiaali koettiin hyödylliseksi, ja sen käyttöä kannattaa siis jatkaa tulevaisuudessakin. Haastatteluissa mainittiin epäselvyydet sairauslomakäytännöistä. Vaikka tästä on maininta kirjallisessa materiaalissa, olisi epäselvyyksien välttämiseksi hyvä huolehtia siitä, että asia käytäisiin myös suullisesti läpi perehdytystilanteessa. Osa työntekijöistä kertoi törmänneensä työmailla satunnaisesti epäselvyyksiin siitä, kenen tehtävä on huolehtia työkalujen hankinnasta vuokratyöntekijälle. Koska työntekijät voivat joutua täl-

laisessa tapauksessa kiusalliseen tilanteeseen uudella työmaalla, tulisi kaikkien asiakasyritysten kanssa tehdä työkalukäytäntö selväksi. Asiakasyritysten edustajille olisi myös hyvä painottaa viestin välittämistä kaikille rakennusmestareille epäselvyyksien välttämiseksi.

Pääsääntöisesti tiedonkulku yrityksen sisällä toimihenkilöiden sekä vuokratyöntekijöiden välillä koettiin sujuvaksi. Monet työntekijät olivat ymmärtäväisiä satunnaisista väärinkäsityksistä kohtaan, koska osapuolia on monta. WorkPowerin toimihenkilöt välittävät työntekijöille ennakkotiedot työmaasta ennen töiden alkamista uudella työmaalla. Pääosin tiedot koettiin riittäviksi. Toiveena esitettiin, että mikäli mahdollista, olisi työntekijän hyvä tietää onko kyseessä sisällä vai ulkona tehtävää työtä. Etenkin kyseinen lisäinformaatio koettiin arvokkaaksi talvella ja muutoin kylmillä tai sateisilla ilmoilla. Joissain tapauksissa työntekijät kaipaisivat pelkkää osoitetta tarkempaa ohjeistusta työmaan löytämiseksi. Kyseisien tilanteiden kerrottiin tosin olevan harvinaisia.

Haastattelijan näkökulmasta haastatteluiden avulla saatiin paljon hyvää tietoa kattavalta alueelta. Haastatteluissa törmäsi usein siihen, että koska työhönottotilanteesta oli kulu-
nut jo aikaa useita kuukausia, eivät työntekijöiden muistikuvat olleet terävimmillään kaikkien kysymyksen kohdalla. Siitä huolimatta vastauksia saatiin hyvin. Koska itse työskentelen kyseisessä yrityksessä, sanoisin, että osaan kysymyksistä osasin odottaa tietynlaisia vastauksia. Haastattelutilanteessa pyrin kuitenkin puolueettomaan näkökantaan ja olemaan johdattelematta haastateltavia mihinkään suuntaan. Koen, että kasvokkain tehtävä syvähaastattelu oli varmasti hyvä vaihtoehto tässä tapauksessa. Se antoi tarkempaa tietoa, koska haastattelutilanteessa oli mahdollista esittää myös tarkentavia kysymyksiä. Esimerkiksi monivalintakysymyksissä vastaukset olisivat olleet melko tulkinnanvaraisia, eivätkä olisi välttämättä antaneet luotettavinta mahdollista tietoa.

LÄHTEET

Elinkeinoelämän keskusliitto. Henkilöstöpalveluala luottaa tulevaisuuteen. 18.6.2014. Luettu 2.9.2014. <http://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2014/06/18/henkilostopalveluala-luottaa-tulevaisuuteen/>

Elinkeinoelämän keskusliitto. Vuokratyöntekijät yhä tyytyväisempiä työhönsä. Julkaistu 26.3.2012. Luettu 1.9.2014. <http://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2012/03/26/vuokratyontekijat-yha-tyytyvaisempia-tyhonsa/>

Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Jyväskylä: Bookwell Oy.

Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Henkilöstöpalvelualan toimintaperiaatteet. Luettu 2.9.2014. <http://www.hpl.fi/www/fi/vastuullisuus/toimintaperiaatteet.php>

Hämäläinen, M. 2014. Vuokratyöntekijän työmotivaatio ja perehdyttäminen. Hallinto-tieteiden koulutusohjelma. Tampereen yliopisto. Pro gradu –tutkielma.

Hämäläinen, P. 2005. Ihmisen kokoinen työyhteisö. Avaimia hyvään vuorovaikutukseen. Hämeenlinna: Karisto Oy:n kirjapaino.

Inspirans. 2009. Mitä laadullinen tutkimus on? Luettu 22.9.2014. <http://www.inspirans.fi/laadullinen-tutkimus>

Leinikki S. 2010 Pätkätyössä! Selviytymisen opas. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Pajala, A. Toimitusjohtaja. 2014. Haastattelu 1.8.2014. Haastattelija Antila, T. Tampere.

Rakennusalan työehtosopimus, 2014-2016. Luettu 2.9.2014. <http://rakennusliitto.fi/palkat-ja-tes/tyoehtosopimukset/>

Rakennusliitto ry. vuokratyövoiman käyttö. 2014. Luettu 1.9.2014. <http://rakennusliitto.fi/palkat-ja-tes/vuokratyovoiman-kaytto/>

Rasila M. & Pitkonen M. 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Kyriiri Oy.

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. 1. painos. Helsinki: Edita Prima Oy

Saarinen M. 2005 Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. 2. painos. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Salli, M. 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Hämeenlinna: Kariston kirjapaino Oy.

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työelämä, Työhyvinvointi. Julkaistu 14.7.2014. Luettu 20.8.2014. <http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi>

Suomen mielenterveysseuran Vahvistamo. Tunne itsesi, Motivaatio. Luettu 1.9.2014.
http://www.vahvistamo.fi/vahvistamo/tunne_itsesi/motivaatio

Suomen Terveysliikuntainstituutti Oy:n terveystietopankki. Motivaatio. Päivitetty 2.8.2011.
Luettu 1.9.2014. <http://www.terveysverkko.fi/tietopankki/tyoikaisille/motivaatio>

Talouselämä. Näin löydät sisäisen motivaation. Luotu 15.2.2012. Luettu 1.9.2014.
<http://www.talouselama.fi/tyoelama/nain+loydat+sisaisen+motivaation/a2087436>

Tilastokeskus. Laadullisen ja määrällisen tutkimuksen erot. Luettu 22.9.2014.
<http://tilastokeskus.fi/virsta/tkeruu/01/07/>

Työsuojeluhallinto. Työsuhdeasiat. Päivitetty 8.12.2011. Luettu 2.9.2014.
<http://www.tyosuojelu.fi/fi/tyosuhdeasiat>

Työterveyslaitoksen duunitalkoot. 2014. Mitä on hyvä vuorovaikutus. Luettu 14.9.2014.
http://www.ttl.fi/duunitalkoot/mina_4_0.html

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Päivitetty 5.11.2013. Luettu 20.8.2014.
<http://www.ttl.fi/fi/tyohyvinvointi/Sivut/default.aspx>

WorkPower Oy yleisesittelydiat. Päivitetty 7.1.2014. Luettu 2.9.2014.

WorkPower Oy, 2014. WorkPower. Luettu 8.9.2014.
http://www.workpower.fi/index.php?option=com_content&view=article&id=85&Itemid=225&lang=fi

LIITTEET

Liite 1. Haastattelurunko

1. Työnhaku

- a. Mistä sait ajatuksen hakea töihin WorkPowerille?
- b. Millaiseksi koit hakuprosessin?
(Esim. asteikolla 1-4, kuinka helpoksi koit hakuprosessin?
1=vaikea, 2= melko vaikea, 3=melko helppo, 4= helppo)
→ Miksi?
- c. Millaiseksi koit työhakemus pohjan?
→ mitä hyvää, mitä huonoa?
- d. Kuinka nopeasti WP:n yhteydenotto tapahtui hakemuksen jättämisen jälkeen?

2. Työhaastattelu

- a. Miten kuvailisit työhaastattelutilannettasi?
- b. Käytiinkö haastattelussa läpi mielestäsi olennaisia asioita?
- c. Olisitko kaivannut työhaastatteluun jotain lisää?
- d. Saitko lupauksen töistä jo haastattelutilanteessa?
→ jos et, niin koska?
→ koska kirjoitit työsopimuksesi?
→ koska aloitit työt? } vrt. haastattelun ajankohta
- e. Koetko saaneesi työhaastattelun yhteydessä tyhjiä lupauksia?
→ mitä?

3. Työsopimus

- a. Kun allekirjoitit WP:n kanssa työsopimuksen, käytiinkö kanssasi läpi työsopimuksen ehdot?
→ ymmärsitkö ehdot?
- b. Käsittikö työsopimus omasta mielestäsi kaiken oleellisen?
→ Olisitko kaivannut työsopimukseen tarkennuksia/ lisäyksiä?
→ Mitä?

4. Perehdytys

- a. Oliko WP:n antama perehdytys mielestäsi riittävää?
- b. Oliko WP:n antama perehdytys mielestäsi tarpeellista?
→ Mitä olisi pitänyt käsitellä tarkemmin / lisätä perehdytykseen?
- c. Koitko saavasi tarpeeksi tietoa WP:n toimintatavoista?
- d. Tunsitko olosi tervetulleeksi?
→ miksi?
- e. Saitko käyttöösi kaikki tarpeelliset työvarusteet?

5. Ennakkotiedot työmaalle mennessä

- a. Koetko saavasi tarpeeksi tarvittavia tietoja työmaasta sinne ensimmäistä kertaa mennessäsi?
→ jos et, minkälaisia lisätietoja kaipaat?
- b. Onko työ asiakkaan työmaalla vastannut sitä mitä on luvattu?
- c. Koetko, että palkkauksesi vastaa työtehtäviesi tasoa?
→ jos et, miksi?

6. Vuorovaikutus

- a. Ovatko WP:n työntekijät mielestäsi helposti lähestyttäviä?
- b. Onko yhteydenpito WP:n suunnalta mielestäsi riittävää?
→ enemmän/vähemmän?
→ Millaisissa tilanteissa kaipaisit yhteydenottoja enemmän?
- c. Koetko, että WP:n työntekijät ovat (helposti) tavoitettavissa?
- d. Onko palautteen antaminen WP:lle helppoa?
- e. Koetko, että esittämäsi toiveet huomioidaan?
- f. Saatko mielestäsi riittävästi tietoa WP:ltä ajankohtaisista asioista?
pysykö niin sanotusti kärryillä, siitä mitä WP:llä tapahtuu
- g. Koetko painostusta työkeikkojen suhteen?
- h. Oletko saanut työstäsi palautetta WP:ltä?
→ onko sinulla käsitys itsestäsi työntekijänä?
- i. Koetko, että sinulle on annettu tyhjiä lupauksia?
→ mitä?
- j. Koetko, että WP:llä sinua arvostetaan työntekijänä?
→ miksi?
- k. Mikä saa tuntemaan arvostetuksi/ epäarvostetuksi työntekijäksi?
- l. Mikä motivoi?

7. WorkPower ja vuokratyö
 - a. Luotatko WP:iin työnantajana?
 - b. Millaiseksi koet asemasi WP:n työntekijänä?
 - c. Haetko (jatkuvasti) ohella muita töitä?
→ jos kyllä, miksi?
 - d. Ovatko ennakko-odotuksesi/ -käsityksesi vastanneet todellisuutta?
 - Vuokratyötä koskien
 - WorkPoweria koskien
 - e. Suositteletko vuokratyötä tuttavillesi?
 - f. Suositteletko WorkPoweria tuttavillesi?
 - g. Millaiselle ihmiselle suosittelisit WP:a?
 - h. Risuja tai ruusuja WP:n toiminnan kehittämiseksi?