

# Vuokratyöntekijöiden rekrytointiprosessin ja työhyvinvoinnin kehittäminen

[Aihe]

LAHDEN  
AMMATTIKORKEAKOULU  
Liiketalouden ja matkailun ala  
Liiketalouden koulutusohjelma  
Opinnäytetyö  
Syksy 2017  
Sara Saari

Lahden ammattikorkeakoulu  
Liiketalouden koulutusohjelma

SAARI, SARA:

Vuokratyöntekijöiden  
rekrytointiprosessin ja  
työhyvinvoinnin kehittäminen

Liiketalouden opinnäytetyö,

51 sivua, 2 liitesivua

Syksy 2017

TIIVISTELMÄ

---

Opinnäytetyö käsittelee vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä rekrytointiprosessiin sekä heidän työhyvinvointiaan. Tavoitteena on selvittää näiden asioiden nykytilanne ja löytää niihin kehitysehdotuksia.

Tutkimusta voidaan käyttää vuokratyöntekijöiden rekrytointiprosessin parantamiseen ja työhyvinvoinnin kehittämiseen. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena.

Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään vuokratyötä, rekrytointia ja työhyvinvointia. Empiirisessä osassa toteutettiin kysely vuokratyöntekijöille Päijät-Hämeen alueella. Kysely toteutettiin elokuussa 2017 ja siihen saatiin yhteensä 39 vastausta.

Tulosten mukaan vuokratyöntekijöiden rekrytointiprosesseissa sekä työhyvinvoinnissa on parannettavaa. Tuloksista selviää, että rekrytointiprosessin osalta kehitettävää on muun muassa työnhakijoiden ajan tasalla pitämisessä sekä perehdytyksen järjestämisessä.

Työhyvinvoinnin kannalta parannettavaa on palautteen annossa, työtilojen kunnossa sekä työtehtävien tasaisessa jakaantumisessa. Tulosten pohjalta löydettiin yhteensä viisi kehitysehdotusta.

Asiasanat: vuokratyö, rekrytointi, työhyvinvointi, henkilöstöpalveluala

Lahti University of Applied Sciences Ltd  
Degree Programme in Business Studies

SAARI, SARA:

Improving rental workers recruitment  
process and well-being at work

Bachelor's Thesis in Business Studies, 51 pages, 2 pages of appendices

Autumn 2017

## ABSTRACT

---

The thesis studied rental workers satisfaction in recruitment process and well-being at work in Päijät-Häme. The aim of the study was to explore the present state of the subject and find development proposals.

Sources include publications related to the topic and the author's own observations. The theoretical background of the study is presented first. The theoretical background is divided into three chapters: rental work, recruiting and well-being at work.

The empirical part of the study is presented second. The empirical part covers the conduction of the study, its results and development proposals. The study was conducted in the summer of 2017. The study had 39 respondents.

Based on the results of the study, it seems that there is a lot to improve in rental workers satisfaction in recruiting and their well-being at work. Development proposals were found in the most important things. Altogether five development proposals were found.

Rental workers satisfaction in recruiting and well-being at work can be improved by keeping applicants updated during the recruitment process and by arranging the introduction to work well. Well-being at work can also be improved by regularly giving feedback to the workers, taking good care of their ergonomics and the workspaces. It is also important to ensure that the work assignments are divided fairly between rental workers and regular workers.

Key words: rental work, recruitment process, well-being at work, personnel service field

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	Tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaukset	2
1.2	Opinnäytetyön rakenne	3
2	VUOKRATYÖ	5
2.1	Vuokratyö Suomessa	6
2.2	Vuokratyön edut ja haitat työntekijälle	7
2.3	Vuokratyön edut ja haitat työnantajalle	8
2.4	Lainsäädäntö	8
3	REKRYTOINTIPROSESSI	10
3.1	Haettavan profiilin määrittely	10
3.2	Työpaikkailmoituksen julkaiseminen ja hakemusten käsittely	11
3.3	Työhaastattelu	13
3.4	Referenssien tarkastaminen ja työtarjous	14
3.5	Perehdytys	15
3.6	Säännökset ja rajoitukset	16
4	TYÖHYVINVOINTI	17
4.1	Työhyvinvoinnin mittaaminen	18
4.2	Työhyvinvoinnin merkitys	20
4.3	Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi	21
5	VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN REKRYTOINTIPROSESSIN JA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN	23
5.1	Tutkimuksen konteksti	23
5.2	Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen kulku	24
5.3	Tulokset	26
5.3.1	Perustiedot	26
5.3.2	Rekrytointi	28
5.3.3	Työhyvinvointi	30
6	JOHTOPÄÄTÖKSET	34
6.1	Pohdinta	34
6.2	Vastaukset tutkimuskysymyksiin	35
6.3	Kehitysehdotukset	37
6.4	Tutkimuksen luotettavuus	40

7 YHTEENVETO	42
LÄHTEET	44
LIITE	49

## 1 JOHDANTO

Päätin tehdä opinnäytetyöni henkilöstöalaaan liittyen, koska suoritin opintoihini kuuluvan työharjoittelun henkilöstöpalvelualan yrityksessä henkilöstöneuvottelijana. Työni takia minua kiinnostaa nimenomaan Lahden alueen vuokratyöntekijöiden mielipiteet ja kokemukset. Halusin kuitenkin ottaa työhön mukaan muutkin henkilöstöalan yritykset, jotta tutkimuksen tulokset olisivat kattavammat. Olen myös itse aiemmin ollut vuokratyöntekijänä kaupan alalla, joten omaa kokemusta on myös siltä kannalta.

Vuokratyövoiman käyttö on yleistynyt koko 2000-luvun (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013). Henkilöstöpalvelualan henkilöstön kasvu on yleisissä tilastoissa nopeampaa kuin muiden alojen. Vuonna 2016 työllistämistoiminnan liikevaihto kasvoi 16 prosenttia. Henkilöstöpalvelut sisältävät henkilöstövuokrauksen, rekrytointi-, ulkoistus- sekä valmennus- ja koulutuspalvelut. Tässä opinnäytetyössä keskitytään henkilöstövuokraukseen. (HPL 2017b.)

Viime vuonna tehtyjen tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät voivat työssään hyvin. Varamiespalvelun (VMP) toteuttaman Hyvä työvire - tutkimuksen (2017) mukaan lähes 85 prosenttia vuokratyöntekijöistä voi hyvin. Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) vuokratyöntekijätutkimuksessa (2016) taas selvisi, että vuokratyöntekijät antoivat työssä jaksamiselle keskiarvallisesti paremman arvosanan kuin suomalaiset muut työntekijät. Vuokratyöntekijät ovat myös innostuneempia työstään ja valtaosa suosittelisi vuokratyön tekemistä tuttavilleen. Tutkimuksista huolimatta yleinen käsitys monilla on edelleen se, että vuokratyöntekijät eivät olisi tyytyväisiä työhönsä ja voisivat huonosti.

Rekrytointi on yritykselle mahdollisuus löytää täysin uusia voimavaroja ja näkemyksiä, joita ei osata välttämättä edes odottaa. Uusi henkilö ei tuo mukanaan ainoastaan juuri etsittyä osaamista, vaan paljon muuta osaamista, näkemyksiään ja oman persoonansa. (Vaahtio 2015, 11.) Työhyvinvoinnista on ollut viime vuosina paljon keskustelua, ja monissa

organisaatioissa on alettu panostaa siihen yhä enemmän. Työhyvinvointia pystytään käyttämään rekrytointivalttina yrityksessä ja samoin sillä pystytään edesauttamaan nykyisten työntekijöiden pysyvyyttä.

Työhyvinvoinnin kannalta rekrytointi on tärkeää, koska jos työntekijä rekrytoidaan täysin vääränlaiseen yritykseen tai tehtävään, hän tuskin viihtyy siinä kauaa.

### 1.1 Tavoite, tutkimuskysymykset ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on kehittää vuokratyöntekijöiden rekrytointiprosessia ja työhyvinvointia. Työn tavoitteena on kartoittaa niiden nykytilanne sekä löytää kehitysehdotuksia aiheesta.

Rekrytointiprosessin ja työhyvinvoinnin tutkimiseen ja kehittämiseen tarvitaan vuokratyöntekijöiden mielipiteitä asiasta. Tutkimus toteutetaan kyselynä, jotta saadaan mahdollisimman kattavasti eri henkilöstöpalvelualan yritysten työntekijöiden kokemuksia ja mielipiteitä. Vastauksia halutaan myös mahdollisimman laajasti eri toimialoilta. Tästä opinnäytetyöstä voivat hyötyä kaikki henkilöstöpalvelualan yritykset ja rekrytointia työkseen tekevät henkilöt.

Opinnäytetyön tutkimuskysymykset ovat:

- Millaiseksi vuokratyöntekijät ovat kokeneet omat rekrytointiprosessinsa?
  - Oliko työpaikan perehdytys riittävä?
- Millaiseksi vuokratyöntekijät kokevat työhyvinvointinsa?

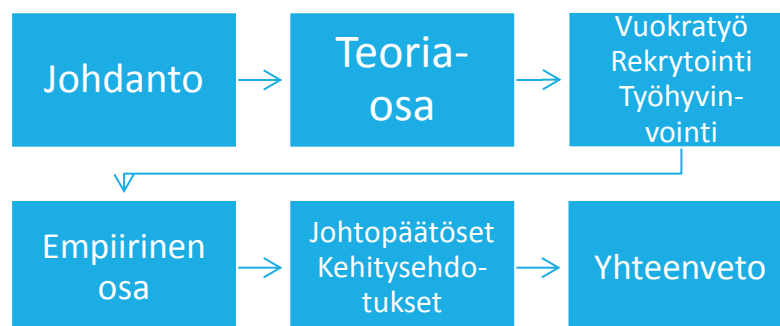
Opinnäytetyön teoreettinen viitekehys muodostuu vuokratyöstä, rekrytointiprosessista sekä työhyvinvoinnista kertovasta kirjallisuudesta sekä niihin liittyvistä tutkimuksista. Vuokratyöstä kertovassa luvussa käsitellään vuokratyötä yleisesti, sen etuja ja haittoja sekä lainsäädäntöön liittyviä asioita. Rekrytointiprosessista kertovassa luvussa käydään läpi rekrytointiprosessin eri vaiheet sekä perehdytys. Työhyvinvoinnista käydään läpi sen merkitys työnantajalle ja työntekijälle, työhyvinvoinnin mittaamista sekä vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia.

Opinnäytetyö toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Kysely toteutettiin elokuussa 2017 hyödyntäen Webropol -pohjaista kyselyä ja jakamalla sitä Facebook-yhteisöpalvelussa. Kvantitatiiviseen tutkimukseen päädyttiin, koska sen avulla saa määrällisesti enemmän vastauksia, jolloin saadaan paremmin vastaus tutkimuskysymyksiin. (Heikkilä 2014.)

Opinnäytetyön maantieteelliseksi rajaukseksi valittiin Päijät-Häme. Yksi kaupunki olisi ollut liian pieni alue, sillä monet Lahdessa asuvat vuokratyöntekijät työskentelevät lähikunnissa. Koko Suomen kattavan kyselyn jakaminen olisi vaatinut huomattavasti enemmän vastauksia ollakseen luotettava, jolloin tutkimuksen toteuttaminen olisi ollut liian aikaa vievää. Työtä ei rajattu yksittäiselle toimialalle, jotta saadaan mahdollisimman laajasti vastauksia. Vastaaajien ei tarvitse olla tällä hetkellä vuokratyösuhteessa, mutta työsuhteen on täytynyt olla voimassa vähintään vuoden 2016 aikana, jotta saadaan mahdollisimman ajantasaista tietoa.

## 1.2 Opinnäytetyön rakenne

Opinnäytetyö on jaettu teoriaosaan sekä empiiriseen osaan, jotka tukevat toisiaan. Teoriaosa alkaa johdannolla, jonka jälkeen on kolme päälukua. Pääluvut ovat vuokratyö, rekrytointi ja työhyvinvointi.



KUVIO 1. Opinnäytetyön rakenne

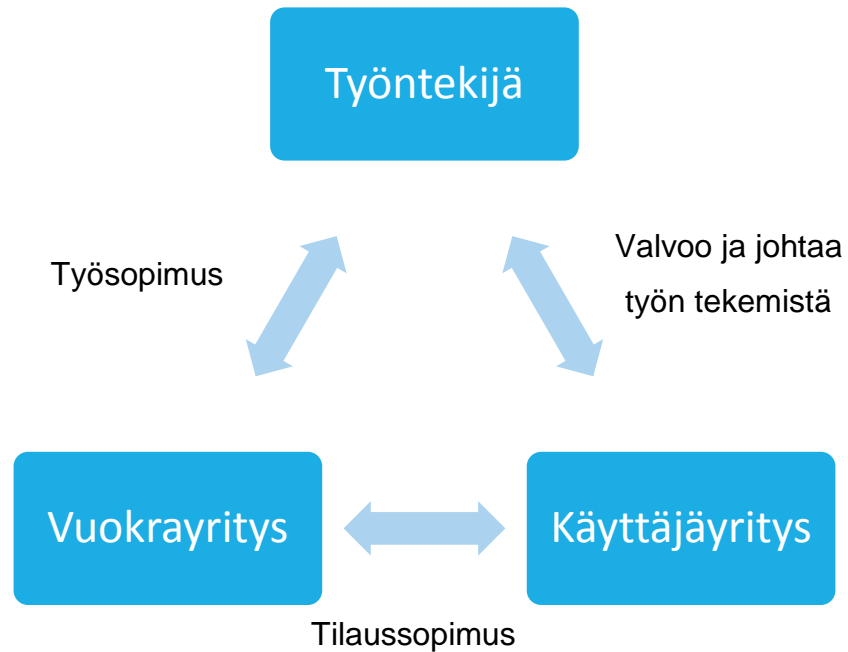
Teoriaosa on pohjana empiiriselle osalle, johon kuuluu kyselyn tekeminen sekä tulosten analysointi. Kysely on tehty vastaamaan opinnäytetyön



tavoitteisiin sekä tutkimuskysymyksiin. Tutkimus esitellään, tulokset käydään läpi sekä esitetään ilmenneet kehitysehdotukset. Empiirisen osan alussa perustellaan, miksi valittiin kyseiset tutkimusmenetelmät, ja lopuksi arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. Opinnäytetyön lopussa on yhteenveto, jossa käydään läpi saadut tulokset, havainnot, kehitysehdotukset ja jatkotutkimusmahdollisuudet. Kuvio 1 havainnollistaa opinnäytetyön rakennetta.

## 2 VUOKRATYÖ

Vuokratyö tarkoittaa, että palkansaaja työskentelee työvoimaa vuokraavan tai välittävän yrityksen kautta. Vuokratyö on työmarkkinoilla melko uusi asia, josta on alettu keräämää tietoa työvoimatutkimuksissa vuodesta 2008. (Tilastokeskus 2014.)



KUVIO 2. Vuokratyösuhte (Työ- ja elinkeinoministeriö 2013, 5)

Vuokratyösuhteessa on kolme osapuolta, jotka ovat työntekijä, vuokrayritys sekä käyttäjäyritys. Vuokrayritys on työntekijän työnantaja, joka hoitaa työntekijän palkanmaksun sekä muut työnantajavelvoitteet. Työntekijä ja vuokrayritys solmivat keskenään työsopimuksen. Työntekijä tekee työnsä käyttäjäyrityksen johdon ja valvonnan alaisuudessa. Käyttäjäyritys ja vuokrayritys solmivat tilaussopimuksen työntekijän vuokrauksesta. Vuokratyövoimaa käyttää yritysten lisäksi esimerkiksi erilaiset järjestöt, seurakunnat sekä kunnat ja valtio. (Työsuojeluhallinto 2016.) Vuokratyösuhdetta havainnollistetaan kuviossa 2.

## 2.1 Vuokratyö Suomessa

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2014) mukaan vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on pysynyt suunnilleen samana vuosina 2009 - 2013. Tämä osuus on noin prosentin, eli vajaa 30 000 henkilöä. Uudemman tilastokeskuksen Työllisyys ja työttömyys vuonna 2016 -tutkimuksen (2016) mukaan vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on noin 38 000 ihmistä eli lähes 2 prosenttia.

Yleisintä vuokratyö on nuorilla 15 – 24-vuotiailla, joista noin viisi prosenttia tekee vuokratyötä. Vuokratyötä on useilla toimialoilla, mutta yleisintä se on tukku- ja vähittäiskaupassa, majoitus- ja ravitsemustoiminnassa sekä teollisuudessa. (Tilastokeskus 2014.)

Noin 80 prosenttia henkilöstöpalveluiden liikevaihdosta syntyy henkilöstövuokrauspalveluista, eli se määrää pitkälti koko liikevaihdon kehitystä. Viime vuoteen verrattuna maaliskuussa liikevaihto henkilöstövuokrauspalveluiden osalta on noussut 22 prosenttia. Viime vuoden vastaavalta ajanjaksolta edellisvuoteen kasvua oli 21 prosenttia. Huhtikuussa 2017 henkilöstövuokrauksessa oli avoinna yhteensä 3 642 avointa työpaikkaa. (HPL 2017c.)

Vuokratyöntekijöiden käyttäminen on yleisempää isommissa yrityksissä. Vuonna 2013 alle kymmenen hengen työpaikoista 11 prosentilla käytettiin vuokratyövoimaa. Yli 250 hengen työpaikoissa sama osuus oli 38 prosenttia. (Tilastokeskus 2014.)

Vuoden 2013 työolotutkimuksessa kävi ilmi, että vuokratyön tekeminen on yhä harvemmin työntekijän oma valinta. Tutkimuksessa 61 prosenttia sanoi tekevänsä vuokratyötä, koska muuta työtä ei ollut tarjolla. Vastaava luku oli 31 prosenttia vuonna 2008. Tämän voi osittain selittää sillä, että vuoden 2013 työmarkkinatilanne oli huomattavasti parempi kuin alkuvuodesta 2008. (Tilastokeskus 2014.)

HPL:n neljännesvuosikatsauksen listauksen (2017) mukaan Suomen suurimmat henkilöstöpalvelualan yritykset vuonna 2017 ovat

suuruusjärjestyksessä Barona, Staffpoint, VMP Group, Adecco Finland Oy sekä Manpower Group. HPL:n neljännesvuosikatsauksessa käy myös ilmi, että alan näkymät ovat tavanomaista myönteisemmät ja suhdannekyselyn tulokset ovat parempia kuin useimmilla aloilla.

## 2.2 Vuokratyön edut ja haitat työntekijälle

Yhtenä vuokratyön etuna työntekijälle on se, että hän pääsee tutustumaan yritykseen ja työhönsä, ennen kuin sitoutuu siihen pidemmäksi aikaa. Näin hän voi arvioida kyseisen työpaikan ja – tehtävän soveltuvuutta itselleen. (Vaahtio, 2005, 127.)

Vuokratyö on hyvä keino päästä kokeilemaan eri ammatteja, koska vuokratöitä voi tehdä lähes missä tahansa ammatissa. Tämä sopii varsin hyvin henkilölle, joka ei vielä tiedä varmaksi mitä haluaisi tehdä työkseen. Vuokratyötä pystyy tekemään myös erilaisissa työsuhteissa esimerkiksi määräaikaisena, osa-aikaisena tai kokoaikaisena. Vuokratyössä varsinkin ravintola- ja kaupan alalla pystyy monesti itse vaikuttamaan, milloin ja missä tekee töitä, eli työnteko on joustavaa oman tilanteen mukaan. Useammassa paikassa työskennellessä saa myös hyvin erilaista kokemusta ja pääsee verkostoitumaan. (HPL 2017a.)

Myös esimerkiksi opiskelijoille vuokratyö on hyvä ratkaisu, koska lukujärjestykset ja aikataulut saattavat muuttua usein. Esimerkiksi nollasopimuksella opiskelija pystyy itse hyvin määrittelemään, koska hän tekee töitä vai tekeekö laisinkaan. (Halava 2015.)

Vuokratyön huono puoli työntekijän kannalta on, että esimerkiksi henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat, osaamiskartoitukset ja kehityskeskustelut saattavat jäädä vähäisiksi molemminpuolisen sitoutumisen heikkouden takia (Vaahtio 2005, 127). Huonona puolena on myös epävarmuus työsuhteen jatkuvuudesta. Vuokratyössä määräaikaiset työ sopimukset ovat yleisiä, jolloin työntekijä ei voi olla varma, onko tarjolla jatkoa. Määräaikaiset työsuhteet hankaloittavat työntekijän oman elämän suunnittelemista, sillä taloudellinen varmuus puuttuu. (Miettinen 2007, 21.)

### 2.3 Vuokratyön edut ja haitat työnantajalle

Vuokratyöntekijöiden hyödyntämisen merkittävimmät edut työnantajalle ovat sen riskittömyys ja vaivattomuus. Tilapäisiin ruuhkiin tai lyhempiin sijaisuuksiin ei välttämättä kannata rekrytoida, vaikka siihen olisikin mahdollisuus, vaan tällaisiin erityistarpeisiin kannattaa käyttää vuokrattua henkilöstöä. Vuokratyöyritys kantaa tällöin riskin esimerkiksi työntekijän sairausajan palkanmaksuvelvollisuudesta. Työnantaja pääsee myös samalla näkemään millainen työntekijä on kyseessä ilman pidempää sitoutumista. Onnistuneet vuokraukset voivat toimia väylänä työntekijän rekrytointiin suoraan käyttäjäyritykseen ja pitkäkestoiseenkin työsuhteeseen. (Vaahtio 2005, 126 – 127.)

Vuokratyön huonona puolena on, että kustannukset saattavat nousta korkeammiksi, varsinkin jos pidetään useampia työntekijöitä peräkkäin lyhemmissä määräaikaisissa työsuhteissa. Jokaisen uuden työntekijän perehdytys kun vie niin sanotusti ylimääräistä aikaa. (Miettinen 2007, 20.)

Toisena huonona puolena työnantajalle on, että varsinkin pidemmällä aikavälillä vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuus voi jäädä alhaiseksi. Samoin työntekijöiden panos varsinkin pitkän aikavälin kehittämiseen voi jäädä vähäiseksi. (Vaahtio 2005, 127.)

### 2.4 Lainsäädäntö

Vuokratyössä sovelletaan samaa työlainsäädäntöä kuin muihinkin työsuhteisiin. Työsopimuslaissa on myös nimenomaan vuokratyötä koskevia säädöksiä. Työsuhteen vähimmäisehdot siis perustuvat työlainsäädäntöön, ja lisäksi työssä sovellettavaan työehtosopimukseen. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Lainsäädännössä ei ole säädetty, milloin yritys voi käyttää vuokratyövoimaa, vaan sitä saa käyttää täysin vapaasti. Periaatteessa siis yrityksen koko työvoima voisi olla vuokrattua. (Vuokratyöopas 2015.)

Työnantajan on aina annettava vuokratyöntekijälle työsuhteen ehdot kirjallisina, myös lyhyissä työsuhteissa. Vuokratyöntekijän ja ”tavallisen” työntekijän työehdot voivat erota toisistaan, koska vuokratyöntekijän työsuhde solmitaan vuokrayrityksen kanssa. (Työsuojeluhallinto 2016.)

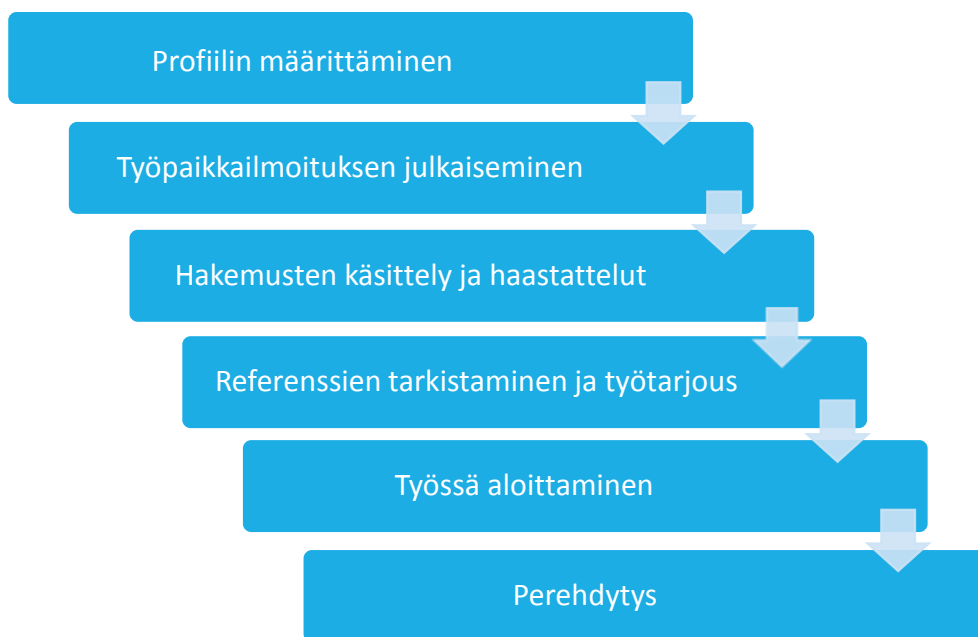
Vuokratyössä, samoin kuin muussakin työssä, pääsääntönä on vakituinen työsuhde. Työsopimus voidaan siis tehdä määräaikaisena samoilla edellytyksillä kuin muissakin työsuhteissa. Työsuhde ei saa olla määräaikainen ainoastaan sen takia, että kyseessä on vuokratyö. Jos vuokrayrityksellä on jatkuvasti samankaltaisen työvoiman tarve, täytyy työsuhde tehdä vakituksena. Tämä tarkoittaa sitä, että yksi työntekijä voi olla samalla työsopimuksella töissä useammassa käyttäjäyrityksessä peräkkäin, ilman että hänen työsuhteensa katkeaa. Usein määräaikaisen työsuhteen perusteluna käytetään ”ruuhkahuippua”, tämän pituudesta ei ole määritelty varsinaista aikarajaa. (Vuokratyöopas 2015.)

Tilajavastuulakia sovelletaan yrityksiin, jotka käyttävät vuokratyövoimaa. Käyttäjäyrityksen on siis hankittava vuokrayritykseltä tilajavastuun mukaiset selvitykset, ennen kuin he tekevät sopimuksen vuokratyöntekijän käytöstä. Vuokratyönantajan on noudatettava yhteistoimintalakia, mikäli siinä työskentelee säännöllisesti vähintään 20 työntekijää. (Työsuojeluhallinto 2016.)

Yhdenvertaisen kohtelun periaatteen mukaisesti vuokratyöntekijöillä tulee olla mahdollisuus hyödyntää käyttäjäyrityksen palveluja ja yhteisiä järjestelyjä samalla tavalla kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä. Käyttäjäyrityksellä ei kuitenkaan ole velvoitetta tukea vuokratyöntekijän rahallisia etuuksia, eli esimerkiksi käyttäjäyrityksen työntekijöille kuuluva ateriatuki ei automaattisesti kuulu vuokratyöntekijöille. (Työsuojeluhallinto 2016.) Tässä opinnäyteyössä käsitellään rekrytointiprosessia työnhakijoiden näkökulmasta ja työhyvinvointia vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Asioita käsitellään myös yleisestä näkökulmasta.

### 3 REKRYTOINTIPROSESSI

Rekrytoinnilla tarkoitetaan prosessia, jossa etsitään ja palkataan parhaiten sopiva ehdokas avoimeen työpaikkaan, aikaa ja kustannuksia säästävasti. Ehdokas voi olla organisaation ulkopuolelta tai sisältä. (Businessdictionary 2017.) Rekrytointiprosessin eteneminen sekä sen vaiheet on esitetty kuviossa 3.



KUVIO 3. Rekrytointiprosessi

Rekrytointi sisältää muun muassa työpaikkailmoitusten julkaisemista, hakemusten läpikäyntiä sekä haastatteluja. Rekrytointia tekevät työnantajat itse, TE-toimistot sekä henkilöstöpalvelualan yritykset. (Kaijala 2016, 142.)

#### 3.1 Haettavan profiilin määrittely

ManpowerGroupin seniorikonsultin Johanna Kivimäen (2016) mukaan rekrytoinneista monet eivät onnistu, vaan tehtävään valitaan väärä henkilö. Useimmiten syy virheeseen löytyy aivan rekrytointiprosessin alusta. Suunnitteluvaiheessa tärkeintä on haettavan profiilin tarkka määrittely, ja jos se on tehty huonosti, luultavasti koko rekrytointiprosessi

menee pieleen. Koko prosessia on helpompi viedä eteenpäin, kun tietää mitä on etsimässä. Mitä paremmin profiili on määritelty, sitä hallitumpi rekrytointiprosessista tulee. Tämä auttaa suoraa esimerkiksi haastateltavien valintaan, koska tiedetään jo tarkkaan, millaista henkilöä haetaan, niin ei tule niin sanottuja turhia haastatteluita.

Kivimäen (2016) mukaan rekrytointiprosessi aloitetaan liian usein virheellisesti listaamalla hakijoilta toivotut ominaisuudet. Tällöin unohdetaan pohtia, mitä ovat organisaation lyhyen ja pitkän aikavälin tavoitteet sekä mitä ne tarkoittavat avoimen toimenkuvan kohdalla. Vasta kun organisaation tarpeet ja tulostavoitteet ovat selkeät, kannattaa alkaa pohtia, mitä uuden työntekijän odotetaan saavan aikaan. Näistä lähtökohdista saadaan tehtyä hyvä profiili ja tavoitteet rekrytoinnille.

Moniin avoimiin työpaikkoihin ei ole tarkemmin määritelty millaista persoonaa tehtävään etsitään, vaan haetaan niin sanotusti ”hyvää tyyppiä”. Oikean persoonan osuessa kohdalle ollaan valmiita joustamaan ammatillisesta osaamisesta ja valmiita panostamaan kouluttamiseen enemmän. Vaahtio on selvittänyt tutkimuksessaan millaisia ominaisuuksia ”hyvä tyyppi” pitää sisällään. Tutkimuksen mukaan hyvä tyyppi on muun muassa avoin, joustava, yhteistyökykyinen, luotettava, oma-aloitteinen, iloinen, reipas sekä vastuuntuntoinen. Tärkeimpänä ominaisuutena esiin nousi joustavuus, oli kyse sitten uuden oppimisesta tai valmiudesta matkustaa. (Vaahtio 2005, 64 – 65.)

### 3.2 Työpaikkailmoituksen julkaiseminen ja hakemusten käsittely

Kun haettavan henkilön profiili on määritelty, on helppo lähteä listaamaan ominaisuuksia, joita hakijoilta vaaditaan. Tähän lisätään hakijalta vaadittava tai toivottava ammatillinen osaaminen, kokemus ja koulutus. Joihinkin tehtäviin saatetaan vaatia esimerkiksi työturvallisuuskorttia tai hygieniapassia, näistä kannattaa kertoa jo ilmoituksessa, jotta hakijoilta sellainen löytyy tai luultavasti ovat ainakin valmiita tarvittavat kortit hankkimaan. Ilmoituksesta ei kannata kuitenkaan tehdä tiukkaa listaa



vaadittavista asioista, jotta se vaikuttaisi houkuttelevalta hakijoille. Ilmoituksessa kannattaa kertoa mitä työpaikalla tarjotaan työntekijälle, millainen työympäristö on ja niin edelleen. Näin se houkuttelee oikeita asioita arvostavia hakijoita. (Arthur 2006, 96.) Hyvin tehdystä työpaikkailmoituksesta hakijoiden on siis helppo päätellä, onko tehtävä ja yritys todella heitä kiinnostava ja heille sopiva.

Julkaisun houkuttelevuuteen vaikuttaa paljon, miten siinä kuvaillaan mahdollista tulevaa työnantajaa. Tässä kannattaa kuitenkin pysyä realistisena, eikä ”yli myydä” työnantajaa. Lioittelemalla nimittäin käy helposti niin, että valittu työntekijä ei viihdykään työpaikassaan pitkään, koska se ei vastaa hänen odotuksiaan. Välillä työnantajakuvan välittäminen ilmoitukseen voi olla haastavaa, jos ei ole kunnollista tietoa yrityksestä ja sen muista työntekijöistä. Tässä on isoksi avuksi, jos rekrytoijalla on mahdollisuus päästä vierailemaan yrityksessä, jotta näkee, millaisista toimitiloista on kyse ja minkä tyyppisiä työntekijöitä siellä jo on. Tämä on kannattavaa varsinkin, jos kyseessä on pidempiaikainen asiakasyritys, jonne etsitään esimerkiksi useampia työntekijöitä vuodessa. (Korpi ym. 2012, 57.)

Tilanteesta riippuen hakemuksia voi käsitellä jo hakuaikana, tai kaikki kerralla hakuajan päätyttyä. Ilmoituksessa kannattaa mainita, jos työt alkavat heti oikean henkilön löydyttyä, jotta ei tule hämmennystä muiden hakijoiden kanssa. Ilmoituksessa kannattaa muutenkin olla tietoa rekrytointiprosessin aikataulusta, jotta hakijat ovat tietoisia miten ja milloin asia etenee. Hakemuksissa kannattaa aina kiinnittää huomioita asioihin, joilla on merkitystä hakijan mahdollisen tulevan työnkuvan kannalta. Jos siis esimerkiksi haetaan varastotyöntekijää, ei välttämättä ole oleellista, että hänen hakemuksessaan on muutama kirjoitusvirhe, vaan oleellisempaa on hänen fyysinen kuntonsa. Riippuu myös täysin tilanteesta ja haastattelijasta, kuinka monta hakijaa hän ylipäätään kutsuu haastatteluun. (Duunitori 2015.)

### 3.3 Työhaastattelu

Työhaastattelua pidetään rekrytointiprosessin totuuden hetkenä.

Esimerkiksi jos rekrytinnin loppuvaiheeseen on edennyt kaksi täysin saman ammatillisen osaamisen omaavaa henkilöä, ratkaisevaksi tekijäksi jää haastattelijan mielipide hakijoista. Tätä kutsutaan hiljaiseksi tiedoksi, eli miten haastattelija kokee hakijan persoonan ja asiat, jotka eivät näy CV:stä. (Vaahtio 2005, 86 – 90.) Tämä saattaa olla hakijan kannalta ikävä tilanne, sillä rekrytoijan on vaikea perustella tarkasti, miksi häntä ei valittu työhön.

Työhaastattelun eteneminen riippuu pitkälti haettavasta tehtävästä sekä haastattelijan mieltymyksistä. Varsinkin haastavimpiin tehtäviin rekrytointiprosessi saattaa sisältää tavallisen yksilöhaastattelun lisäksi ryhmähaastatteluita tai esimerkiksi videohaastattelun.

Yksilöhaastatteluissa taas saattaa olla useampia haastatteliijoita.

Perusneuvona on, että kannattaa suunnitella muutamia kysymyksiä etukäteen, jotka toimivat haastattelun pohjana. Samoin hakijan kannattaa miettiä vastauksiaan etukäteen. Työpaikkailmoituksesta näkee hyvin, millaisia ominaisuuksia vaaditaan, joten niihin kannattaa ainakin kiinnittää huomiota. (Arthur 2006, 95.) Hakijan ei kuitenkaan kannata opetella suorita vastauksia ulkoa, jotta keskustelu pysyy luontevana. Kuitenkin esimerkiksi palkkatoive olisi hyvä olla mietittynä valmiina.

Haastattelussa voi käyttää apunaan esimerkiksi hypoteettisia tilanteita tai kielitaidon varmistamista. Kannattaa kuitenkin välttää tekemästä tarkkaa listaa kaikista kysyttävistä kysymyksistä, sillä silloin haastattelutilanteesta tulee helposti jäykkä, eikä haastateltava pääse tuomaan persoonaansa esille. Hyvin suunnitellun avoimen kysymyksen tulisi toimia niin, että haastateltavan vastauksesta pääsee esittämään luontevasti lisäkysymyksiä. (Arthur 2006, 95 – 96.) Haastattelussa haastateltava seuraa haastattelijan mallia, eli jos kysymykset ovat heikosti muotoiltuja, tulee saamaan samanlaisia vastauksia. Haastattelijan tavoitteena on saada ohjattua keskustelu sellaiseen suuntaan, että haastateltavasta saa

mahdollisimman paljon oleellista tietoa. (Yeung 2016, 21.) Esimerkiksi hypoteettisiin tilanteisiin ja kielitaidon testaukseen kannattaa varautua, jotta tilanteet eivät pääse yllättämään. Nämä on myös hyvä pitää mielessä hakemusta tehdessä, jotta kertoo varmasti esimerkiksi kielitaidostaan rehellisesti. Onhan ymmärrettävää, että kielitaito ei välttämättä ole kunnolla muistissa, jolloin hakemukseen voi kertoa, että pienellä kertauksella pystyy varmasti työskentelemään myös kyseisellä kielellä. Näin haastattelija ei odota, että kieltä osaa täydellisesti haastattelussa.

### 3.4 Referenssien tarkastaminen ja työtarjous

Usein haastatteluiden jälkeen on tapana ottaa yhteyttä hakijan edelliseen esimieheen eli tarkistaa referenssit. Suosittelijan käyttäminen on siitä hyvä, että yleensä edelliset työnantajat kertovat mielipiteensä rehellisesti. Varsinkin jos on ollut jotain erittäin negatiivista tai positiivista, työntekijä on varmasti jäänyt mieleen. Jos taas esimiehellä ei ole mitään kummempaa sanottavaa, on yleensä turvallista olettaa, että erityisen huonoja kokemuksia ei ole. Tässä toki vaikuttaa yrityksen koko ja henkilöstön vaihtuvuuden määrä, eli miten helposti muistaa yksittäisiä työntekijöitä. Joillain saattaa olla myös tapana soittaa hakijoiden suosituksia läpi jo ennen haastatteluita, ja vasta näiden perusteella kutsua vakuuttavimmat henkilöt haastatteluun. (Arthur 2006, 260.)

Kun alkaa hakemaan töitä, kannattaa siis kysyä nykyiseltä tai edelliseltä työnantajalta, toimivatko he suosittelijana. Suosittelija on hyvä pitää ajan tasalla, sillä rekrytoijalle ei ole hyödyllistä soittaa esimerkiksi kymmenen vuoden takaiselle esimiehelle. Tämä sen takia, että ihmiset ja heidän elämäntilanteesta ehtivät muuttua, jolloin myös työkäyttäytyminen voi olla täysin erilaista. Toki asia on eri, jos on ollut esimerkiksi kotiäitinä kymmenen vuotta, ja kymmenen vuoden takainen suosittelija todella on viimeisin työnantaja.

Tehdystä valinnasta on aina hyvä ilmoittaa ensimmäisenä valitulle tekijälle siltä varalta, että hän ei otakaan paikkaa vastaan tai haluaa vielä

tarkemmin neuvotella esimerkiksi palkasta. Kun aloitus on sovittu, valitun henkilön kanssa tehdään työsopimus ja käydään läpi työsuhteen alkuun liittyvät asiat läpi. Tässä kohtaa ilmoitetaan myös muille hakijoille, että valinta ei tällä kertaa osunut heihin. Kannattaa varautua siihen, että ilmoitusten lähettämisen jälkeen saattaa tulla isokin määrä yhteydenottoja, joissa pyydetään perustelemaan, miksi juuri heitä ei valittu tehtävään. (Vaahtio 2005, 191 – 194.) Työnhakijoiden kannalta tämä tieto on erittäin tärkeää, jotta he pystyvät jatkossa esimerkiksi kiinnittämään enemmän huomiota hakemustekstiinsä.

### 3.5 Perehdytys

Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajat perehdyttämään työntekijänsä työhön, työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoihin. Erityisen tärkeää on perehdyttää työuraansa aloittavat nuoret tekijät tai muuten alalla uudet tekijät. (Työturvallisuuskeskus 2013.)

Vuokratyösuhteessa työturvallisuuteen liittyvistä asioista ovat vastuussa sekä vuokra- että käyttäjäyritys. Tapauskohtainen vastuu riippuu työn johto- ja valvontaoikeuden jaosta. Nämä asiat tulee sopia vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välisessä sopimuksessa, jotta molemmat osapuolet tietävät kenen vastuulla mikäkin asia on. Osapuolilla tulee olla myös sama käsitys työn edellytyksistä, vaaratekijöistä ja työntekijältä vaadittavasta terveydentilasta. (Vuokratyöopas 2015.) Vaikka perehdytys onkin yritysten vastuulla, kannattaa myös uuden työntekijän itse osoittaa oma-aloitteisuutta ja yrittää pitää huolta siitä, että hänelle on opetettu kaikki tarpeellinen.

Perehdytyksen aikana varmistetaan, että uusi työntekijä osaa työtehtävänsä, osaa käyttää tarvittavia koneita ja työvälineitä sekä osaa toimia oikein myös häiriö- ja poikkeustilanteissa. Perehdyttämisen tukena on hyvä käyttää kirjallista suunnitelmaa, josta pystytään seuraamaan perehdytyksen etenemistä. Perehdytysvaiheeseen kuuluu työpaikan pelisääntöjen läpikäyminen. (Työturvallisuuskeskus 2013.) Jos

työntekijälle jää perehdytyksen jälkeen epävarma olo jostakin asiasta, kannattaa se tuoda rohkeasti esille. Näin perehdytystä pystytään parantamaan seuraavalle työntekijälle ja myös työntekijä itse saa tarvittavat lisäohjeet.

### 3.6 Säännökset ja rajoitukset

Jo rekrytointiprosessin alkuun liittyy paljon erilaisia säännöksiä. Työsopimuslain mukaan työnantajan on ilmoitettava avoimista paikoista yrityksessä yleisesti, varmistaakseen että kaikilla työntekijöillä on samat mahdollisuudet hakea paikkaa. Jos yrityksestä on lomautettu henkilöstöä ja samaan aikaan avautuu heille soveltuvia avoimia paikkoja, tulee työnantajan tarjota paikkoja ensisijaisesti lomautetuille henkilöille. Samoin tulee menetellä tilanteessa, jossa työntekijä on irtisanottu tuotannollisista tai taloudellisista syistä yhdeksän kuukauden sisään uuden paikan avautumisesta. (Saarinen 2015, 24 – 27.)

Työnantajan tulee huolehtia, että myös vuokratyöntekijöille ilmoitetaan mahdollisista avoimista työpaikoista. Jos työpaikka on haussa ainoastaan esimerkiksi sisäisessä intrassa, johon vuokratyöntekijöillä ei välttämättä ole pääsyä, tiedottaminen täytyy hoitaa muulla tavoin. (Vuokratyöopas 2015.)

Tasa-arvolain sekä rikoslain mukaan työpaikkoja ei saa ilmoittaa niin, että niissä asetetaan työnhakija huonompaan asemaan muun muassa seuraavien asioiden perusteella: sukupuoli, kansallinen tai etninen alkuperä, rotu, ihonväri, kieli ja sukupuolinen suuntautuminen. Työsyrynnästä ei kuitenkaan ole kyse, jos esimerkiksi haetaan henkilöä, jolla on tietty äidinkieli tai ylipäättään kielitaito, tai jos nuorten vaatteita myyvään liikkeeseen etsitään nuorta työntekijää. (Saarinen 2015, 24 – 27.)

#### 4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi on jokaista työelämässä olevaa henkilöä koskettava asia. Työhyvinvointi on noussut viime vuosien aikana yhä keskeisemmäksi puheenaiheeksi organisaatioissa. Työhyvinvointiin on alettu panostaa entistä enemmän, koska on huomattu, että se on työntekijöiden, työnantajan sekä koko yhteiskunnan etu. (Virolainen 2012, 9.)

Työhyvinvoinnin kehittämistä voidaan perustella monella eri tavalla. Kuviossa 4 näkyy esimerkkinä Rauramon ajatuksia asioista, joiden takia työhyvinvointiin kannattaa panostaa.



KUVIO 4. Työhyvinvointia – miksi? (mukaillen Rauramo 2008, 18)

Työhyvinvoinnin käsite on monelle yksittäiselle ihmiselle ja organisaatiolle hyvin yksipuolinen käsite, vaikka keskustelut aiheesta ovatkin lisääntyneet. Osalle tulee edelleen mieleen työhyvinvoinnista pääosin fyysinen hyvinvointi, vaikka tänä päivänä työhyvinvoinnin muut osa-alueet ovat yhä isommassa roolissa. (Virolainen 2012, 9.)

Työterveyslaitos (2017) määrittelee työhyvinvoinnin seuraavasti:

*”Työhyvinvointi tarkoittaa turvallista, terveellistä ja tuottavaa työtä, jota ammattitaitoiset työntekijät ja työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi, ja heidän mielestään työ tukee heidän elämänhallintaansa.”*

Kokonaisvaltainen työhyvinvointi pitää sisällään henkisen, sosiaalisen, fyysisen ja psyykkisen työhyvinvoinnin. Nämä kaikki osa-alueet kuitenkin vaikuttavat toisiinsa, joten niitä tulisi tarkastella kokonaisuutena. Esimerkiksi psyykkisesti kuormittava työ voi vaikuttaa fyysiseen hyvinvointiin sairastumisen muodossa. (Virolainen 2012, 9.)

#### 4.1 Työhyvinvoinnin mittaaminen

Organisaatioissa mitataan ja tallennetaan tunnuslukuja monista eri asioista, ja näin tulisi tehdä myös työhyvinvointiin liittyvissä asioissa. Pelkästään johdon mielipide työhyvinvoinnista ei riitä, sillä se saattaa usein olla positiivisempi kuin henkilöstön mielipide. (Virolainen 2012, 110.)

Tärkeä tekijä työhyvinvoinnin kehittämisessä on mittaamisen säännöllisyys. Mittaaminen itsessään ei ole tarkoituksena, vaan se, että saadaan säännöllisesti tietoa työhyvinvoinnin nykytilasta ja kehitymisestä. Mittaamisen avulla nähdään, mihin suuntaa tilanne on kehittymässä. Mittarit tulisi suunnitella niin, että ne edistävät oikeiden asioiden kehittämistä. Olisi myös tärkeää, että ainakin osa mittareista olisi ennakoivia, jotta asioihin olisi mahdollista puuttua hyvissä ajoin. Työhyvinvointia tulisi pitää aidosti yhtenä organisaation arvoista, jotta siihen panostettaisiin automaattisesti, eivätkä tulokset jäisi hyödyntämättä kehitystoiminnassa. (Virolainen 2012, 111 – 112.)

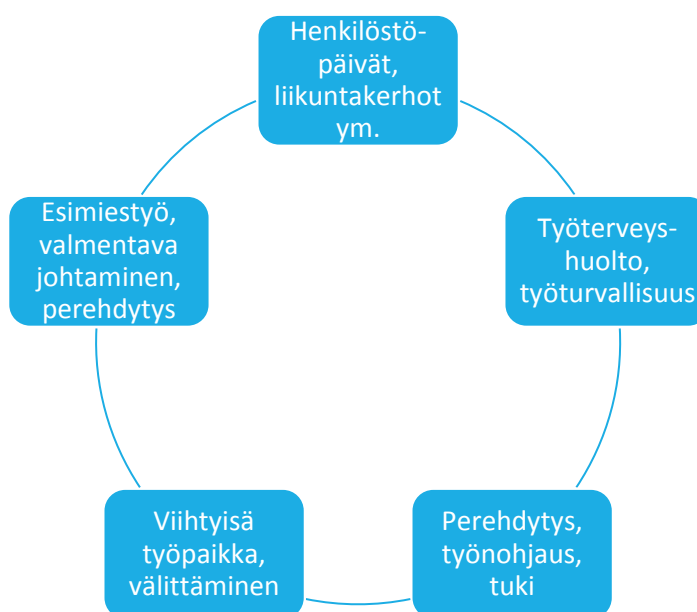
Työhyvinvointia voidaan mitata esimerkiksi sairauspoissaoloprosentilla, työsuhteiden kestolla ja henkilöstön vaihtuvuusprosentilla, sekä muiden poissaolojen määrällä. Työhyvinvoinnin mittareihin kuuluu myös työaika ja

ylitöiden määrä. Ongelmakohtia voidaan kartoittaa esimerkiksi tarkastelemalla työsuhteiden päättymisten syitä. (Accountor HR 2017.)

Suomalaisissa pk- ja suuryrityksissä suuressa osassa toteutetaan vuosittain organisaatioilmapiirikysely. Erilaiset kyselyt ja tutkimukset antavat kattavan kuvan nykytilasta sekä mahdollisista kehityskohteista. Yleensä tutkimukset tilataan ulkopuoliselta toimijalta. (Virolainen 2012, 111, 115.)

Työhyvinvointikartoitusten tulokset ovat suositeltavaa käydä läpi henkilöstön kanssa. Tulosten läpi käynti esimerkiksi tiimin tai työryhmän kesken toimii hyvin, sillä silloin on mahdollista keskittyä omaa työryhmää koskeviin seikkoihin. Tuloksia läpi käydessä kannattaa keskittyä sekä positiivisiin että kehitystä kaipaaviin asioihin. (Virolainen 2012, 118.)

Kuviossa 5 on esimerkkejä toimenpiteistä ja osa-alueista, jotka tähtäävät työhyvinvoinnin edistämiseen.



KUVIO 5. Työhyvinvoinnin edistäminen (mukaillen Virolainen 2012, 153.)

Tuloksia ei kannata kuitenkaan tutkia liian tarkasti, sillä pienet muutokset eivät yleensä ole merkitseviä, kun vastaajia on paljon. Muutokseen saattaa vaikuttaa esimerkiksi työntekijöiden vastausaktiivisuus. Asiaan kannattaa



kiinnittää huomiota, jos pientä muutosta tapahtuu vuosittain samaan suuntaan. (Valtiokonttori 2014.)

Kehitystä kaipaavissa asioissa kannattaa miettiä, mitkä olisivat juuri oikeat keinot asioiden parantamiseen. Kannattaa myös tehdä vertailu edellisten vuosien tuloksiin, jotta nähdään mihin suuntaan tilanne on kehittynyt, varsinkin jos kyseisiä asioita on jo yritetty joillakin toimenpiteillä parantaa. (Virolainen 2012, 118.)

#### 4.2 Työhyvinvoinnin merkitys

Työntekijöille työhyvinvoinnin merkitys on selkeä, sillä kyse on heidän elämistään ja tulevaisuuksistaan. Työhyvinvointi sisältään muun muassa työturvallisuuden, joten hyvin järjestetyllä työhyvinvoinnilla ehkäistään esimerkiksi työtapaturmia. Heikosti järjestetty työhyvinvointi voi johtaa jopa ennenaikaiseen eläköitymiseen. Työhyvinvoinnin ollessa kunnossa työ on mielekästä ja työyhteisö tukee työuraa. (Torrington ym. 2005, 489 – 499.)

1950-luvulla suurella osalla työntekijöistä keskeiset motiivit työntekoon olivat raha ja toimeentulo. Nykyään työntekijät arvostavat työssään yhä enemmän haasteita, viihtymistä ja mahdollisuutta kehittyä ja oppia. Työntekijät ovatkin alkaneet kiinnittää huomiota omiin elintapoihinsa, asenteisiinsa ja työtapoihinsa. Työhyvinvointiin panostaminen ei ole pelkästään työnantajien vastuulla. (Virolainen 2012, 9.)

Työhyvinvoinnin on todettu lisäävän yrityksen tuloksellisuutta, koska hyvinvoiva henkilöstö on motivoitunutta ja tehokasta. Työhyvinvointi tuo kustannussäästöjä, koska esimerkiksi turhat sairauspoissaolot, tehottomuus ja turha sählääminen jäävät pois. Hyvä työilmapiiri näkyy myös asiakkaille hyvänä palveluna, jolloin se parantaa asiakastyytyväisyyttä. (Etera 2017.)

Vuokratyötä ajatellessa työhyvinvoinnista ja sen tutkimisesta on hyötyä niin vuokrayritykselle kuin käyttäjäyrityksellekin. Työpahoinvoinnin suorat kustannukset vaikuttavat vuokrayritykseen. Suoria kustannuksia ovat

muun muassa sairauspoissaolot, tapaturmat ja ennenaikaiset eläkkeet. Nämä vaikuttavat vuokratyöntekijärytykseen, koska vuokratyöntekijä maksaa työntekijän työnantajavelvoitteet. Työpahoinvoinnin epäsuorat vaikutukset vaikuttavat käyttäjärytykseen. Epäsuoria vaikutuksia ovat muun muassa heikentynyt työtehokkuus, vähentynyt innovatiivisuus ja uudistuminen sekä muutosvastarinta. Tietenkin esimerkiksi sairauspoissaolot vaikuttavat myös käyttäjärytykseen, koska aina ei ole heti saatavilla korvaavaa työntekijää. (Virolainen 2012, 121.)

Sairauspoissaolot tulevat äkkiä kalliiksi yritykselle, sillä ne ovat keskimäärin noin 5 prosenttia palkkakustannuksista. Arvioiden mukaan sairauspoissaolojen aiheuttamat kustannukset ovat yhteiskunnalle Suomessa noin 20 miljardia euroa vuodessa. Tutkimuksista on käynyt ilmi, että yritykset joissa viihdytään hyvin menestyvät myöskin taloudellisesti paremmin. (Virolainen 2012, 121, 123.)

Työhyvinvoinnista huolehtiminen parantaa yrityksen mainetta työntekijöistään välittävänä ja vastuullisena työnantajana. Tämä edesauttaa niin asiakkaiden kuin uusien työntekijöidenkin kanssa, jolloin esimerkiksi rekrytointiin kohdistuvat kustannukset pienenevät. (Etera 2017.)

#### 4.3 Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi

Pitkään vuokratyötä ei arvostettu ja sen tekeminen oli maineensa takia monille viimeinen vaihtoehto. Nykyään kuitenkin tilastot näyttävät jo muuta. HPL:n viime vuotisen tutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät antavat työssä jaksamiselle keskiarvoksi 4,06, kun taas keskiverto suomalainen työntekijä antaa keskiarvoksi 3,71. (Asteikolla 1 – 5.) Vuokratyöntekijät ovat myös innostuneempia työstään. Tutkimuksen mukaan 87 prosenttia vastaajista suosittelisi vuokratyön tekemistä tuttavilleen. (HPL 2016b.)

VMP:n Hyvä työvire -tutkimuksen (2017) mukaan 84 prosenttia sen vuokratyöntekijöistä voivat työssään hyvin. Useista aiheita koskevista

tutkimuksista huolimatta vallalla on edelleen vanhanaikainen käsitys siitä, kuinka vuokratyöntekijät voivat huonosti ja eivät ole tyytyväisiä työhönsä. Tutkimusten lisäksi puolestaan puhuvat vuokratyöntekijöiden vähäiset sairauspoissaolot.

## 5 VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN REKRYTOINTIPROSESSIN JA TYÖHYVINVOINNIN KEHITTÄMINEN

### 5.1 Tutkimuksen konteksti

HPL:n talouskatsauksen (2017) mukaan Suomen 10 suurinta henkilöstöpalvelualan yritystä suuruusjärjestyksessä on esitetty kuviossa 6. Henkilöstöpalvelut sisältävät listauksessa henkilöstövuokrauksen, rekrytointipalvelut, ulkoistuspalvelut sekä valmennus- ja henkilöstökonsultointipalvelut.

1.	Barona	6.	Mehiläinen
2.	StaffPoint	7.	Sol Henkilöstöpalvelut
3.	VMP Group	8.	Smile Henkilöstöpalvelut
4.	Adecco Finland Oy	9.	Enersense Group
5.	Manpower Group	10.	Carrot Palvelut Oy

KUVIO 6. Suomen suurimmat henkilöstöpalvelualan yritykset top-10. (HPL 2017c)

Alueellisesti henkilöstöpalveluiden liikevaihdosta 45 prosenttia syntyy Uudellamaalla ja loput 55 prosenttia muualla Suomessa (HPL 2016a). Tilastokeskuksen (2016) mukaan henkilöstöalalla toimii yli tuhat yritystä, joista vakiintuneita yrityksiä on arvioitu olevan noin 500 – 600.

Yritysten toimintamallit vaihtelevat paljon. Osa on tarkemmin keskittyneempiä tietylle alueelle tai tietylle toimialalle, kun taas osa tekee sekalaisemmin eri alojen töitä ympäri Suomea. Tämän takia, vaikka joku yrityksistä on Suomen suurimpien kärjessä, ei sen vastausmäärä välttämättä Päijät-Hämeen osalta ole kovin suuri. Osa yrityksistä saattaa olla myös keskittynyt enemmän esimerkiksi valmennus- ja rekrytointipalveluihin. (HPL 2016a.) Samoin toimialojen osalta, Suomen

yleisin vuokratyön toimiala ei välttämättä ole suurin Päijät-Hämeessä. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen (2016) mukaan vuonna 2016 yleisintä vuokratyö oli tukku- ja vähittäiskaupassa, teollisuudessa sekä majoitus- ja ravitsemistoiminnassa.

## 5.2 Tutkimusmenetelmät ja tutkimuksen kulku

Kysely toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena. Tutkimus toteutettiin elokuussa 2017 ja vastaajia kyselyyn oli 39. Kvantitatiivinen tutkimus sopii paremmin tutkimuskysymysten selvittämiseen, koska sillä saadaan määrällisesti enemmän vastauksia aiheesta. (Heikkilä 2014.)

Tutkimus tehtiin otantatutkimuksena, koska perusjoukko on hyvin suuri ja kokonaistutkimuksen tekeminen olisi ollut monimutkaista sekä hyvin aikaa vievää. (Heikkilä 2014.) Otantatutkimuksen tavoitteena kuitenkin on saada edustava otos, eli otos joka kuvastaa hyvin perusjoukon ominaisuuksia. Edustavan otoksen saamiseksi tulee varmistaa, että mitään vastaajien ryhmää ei suosita tai syrjitä. (KvantiMOTV 2013.)

Vastaajille rajattiin kriteereiksi, että heidän oli täytynyt olla vuokratyösuhteessa tämän tai viime vuoden aikana Päijät-Hämeessä. Aineiston keruussa käytettiin Webropol –pohjaan tehtyä kyselyä, jota jaettiin Facebook-yhteisöpalvelun avulla. Facebook-yhteisöpalvelun sivut joissa kyselyä jaettiin, valittiin niin, että esimerkiksi vastaajien iät sekä alat jakautuisivat mahdollisimman totuudenmukaisesti. (Heikkilä 2014.)

Kyselyn kysymykset tehtiin tutkimuskysymysten ja teoriaosuuden pohjalta. Kyselystä haluttiin tehdä mahdollisimman selkeä, joten kysymykset järjestettiin aihealueittain ja ne etenevät loogisesti sekä vastausten syöttämisestä tehtiin mahdollisimman yksinkertaista ja helppoa. Kyselyn pituudella ja selkeydellä on tärkeä merkitys vastaajille, ja se helpottaa myös myöhemmässä vaiheessa tulosten purkua. (KvantiMOTV 2013.)

Kyselyssä oli avoimia kysymyksiä ainoastaan kolme, koska mitä pidempi ja aikaa vievämpi kysely on, sitä useampi vastaaja jättää kyselyn kesken tai jättää vastaamatta avoimiin kysymyksiin. Näin haluttiin varmistaa, että mahdollisimman moni vastaajista tekee kyselyn kunnolla loppuun asti. Avoimilla kysymyksillä haluttiin saada tiettyihin asioihin tarkempi näkemys. Kysymysten muotoilussa piti olla erityisen huolellinen, koska internet-kyselyissä väärinymmärryksen mahdollisuus on suuri. (Heikkilä 2014.)

Kyselyssä käytettiin suurimmaksi osaksi suljettuja kysymyksiä, koska niihin vastaaminen ja niiden käsittely ovat nopeaa ja helppoa. Kysymyksiin ei annettu vastausvaihtoehtoa ”En osaa sanoa”, koska se usein houkuttelee vastaajia. Vastausvaihtoehdot muotoiltiin niin, että ne poissulkevat toisensa ja jokaiselle löytyisi sopiva vaihtoehto. Osa vastausvaihtoehdoista oli Likertin asteikolla 1-4, joista auki oli kirjoitettu vain ääripäät. Asteikkoon päädyttiin siksi, että keskelle ei jäänyt vaihtoehtoa ”En samaa enkä erimieltä”, jotta sekään ei houkuttele vastaajia. (Heikkilä 2014.)

Muutama henkilö testasi kyselyn ennen kuin se julkaistiin, jotta saatiin varmuus sen toimivuudesta ja loogisuudesta sekä pituudesta. Ensimmäisellä testillä saatiin palaute, että kysely oli liian pitkä ja monimutkaisen tuntuinen. Palautteen saamisen jälkeen avoimien kysymysten määrä vähennettiin viidestä kolmeen, sekä muutettiin osa kysymyksistä kyllä/ei muotoon. Näin kyselyyn vastaaminen nopeutui ja ulkoasu muuttui yksinkertaisemmaksi. Toisella testikerralla saatiin hyvä palaute kyselyn toimivuudesta ja pituudesta.

Aineiston käsittelyyn hyödynnettiin Webropolin luomia sekä oma tekemiä kuviota kyselyyn saaduista vastauksista. Tuloksia analysoitiin vertaamalla tietoja teoriaosuuteen sekä aiempiin tutkimuksiin aiheesta. Osa tuloksista on esitetty kuvioina ja avattu kirjallisesti. Sellaiset tulokset esitettiin ainoastaan kirjallisesti, joita on helppo ja nopea tulkita ilman kuvioita. Suurin osa tuloksissa esitetyistä kuvioista saatiin suoraa Webropolista.

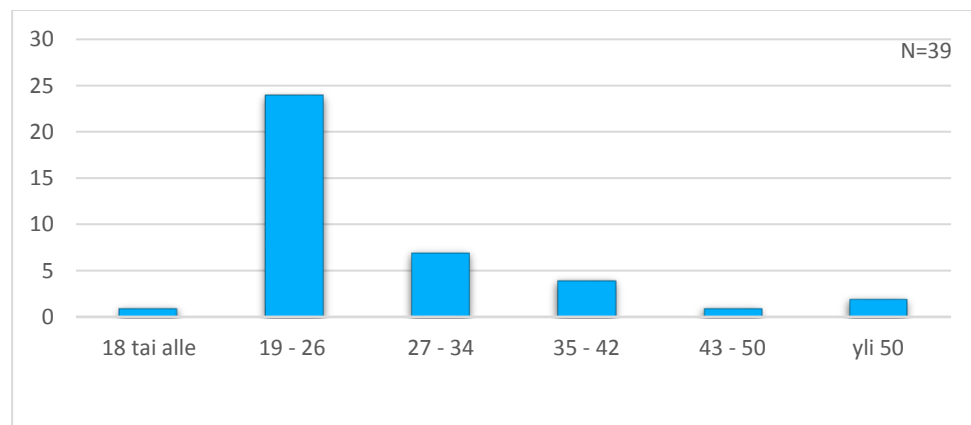
### 5.3 Tulokset

Kyselyllä selvitettiin vuokratyöntekijöiden mielipiteitä heidän rekrytoinnistaan sekä työhyvinvoinnistaan. Kyselyyn vastasi yhteensä 39 vuokratyöntekijää. Kysely oli jaettu teemoihin, ja tulokset on purettu samoissa teemoissa. Teemat muodostuvat vastaajien perustiedoista, rekrytoinnista sekä työhyvinvoinnista. Perustietojen tarkoituksena oli kerätä vastaajien taustatietoja, kuten iät ja sukupuolet, joiden avulla pystytään vertaamaan vastauksia perusjoukkoon.

Työhyvinvointi jaettiin teoriaosuuden pohjalta osa-alueisiin, jotka ovat henkinen työhyvinvointi, fyysinen työhyvinvointi sekä sosiaalinen ja psyykinen työhyvinvointi. Tulosten prosenttiluvut ovat pyöristettyjä, koska pienestä otoksesta johtuen virhemarginaalin suuruus on useita prosenttiyksikköjä (Heikkilä 2014).

#### 5.3.1 Perustiedot

Perustiedoista saatiin selville yleisiä tietoja vastaajista. Kuviossa 7 näkyy vastaajien ikäjakauma.

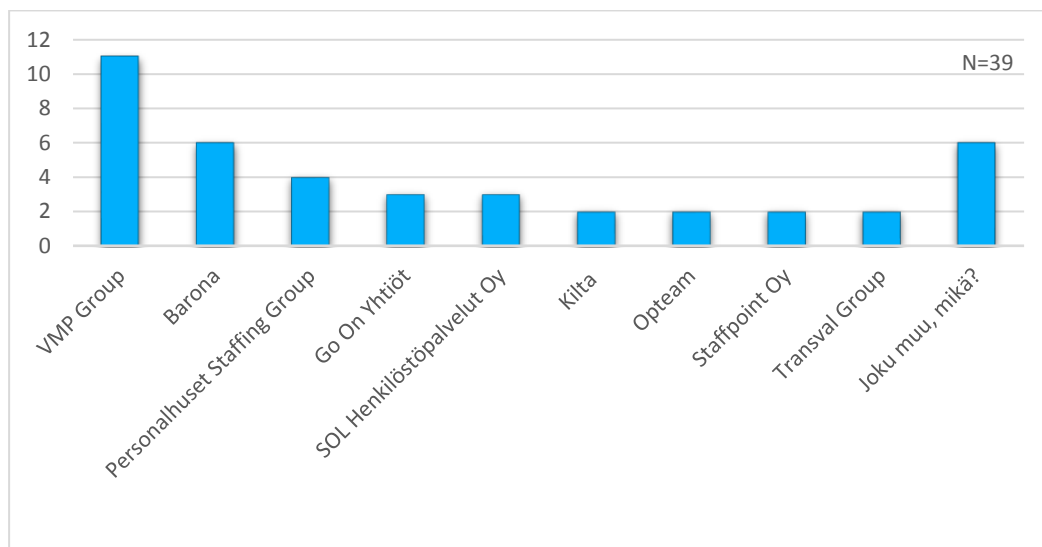


KUVIO 7. Ikä

Vastaajista 23 eli 59 prosenttia olivat naisia, ja loput 16 miehiä. Vastaajista 24 eli 62 prosenttia olivat iältään 19 – 26 vuotiaita. Loput vastaajat

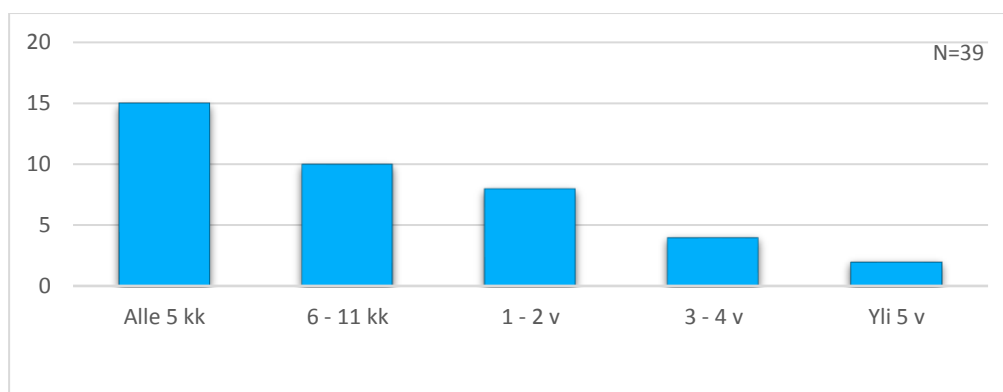
jakautuivat iältään niin, että mitä vanhempi ikäryhmä, sitä harvinaisempaa oli olla vuokratöissä.

Vuokrayrityksistä eniten vastauksia saivat VMP Group, Barona sekä Personalhuset Staffing Group. (Kuvio 8.)



KUVIO 8. Vuokrayritysten jakauma

Seuraaville yrityksille jokaiseen tuli yksi vastaus kohtaan ”Joku muu, mikä?”: Smile Henkilöstöpalvelut, Eilakaisla, Henkilöstöpalvelu Heimo, Alfaroc Logistics Oy, Carrot Oy sekä Banssi henkilöstöpalvelut. Vastajien oli mahdollista valita useampia yrityksiä. (Kuvio 8.)



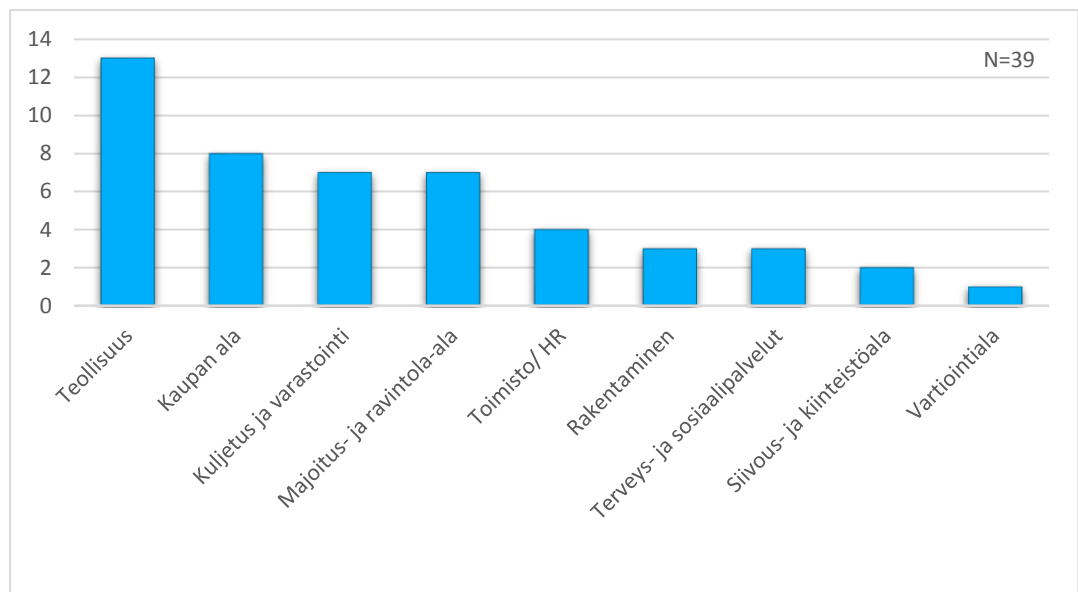
KUVIO 9. Vuokratyösuhteiden pituudet

Vastauksista kysymykseen ”Kauanko olet ollut töissä vuokrayrityksen kautta?” kävi ilmi, että vuokratyösuhteessa on yleisempää työskennellä



lyhyemmän aikaa. Kuitenkin vastaajista 14 oli ollut vuokratyösuhteessa jo yli vuoden. (Kuvio 9.)

Eri toimialojen jakauma oli teollisuutta lukuun ottamatta melko tasainen. Teollisuus oli selkeästi suurin, siinä työskenteli vastaajista 13. Seuraavaksi suurimpia toimialoja olivat kauppa, kuljetus- ja varastointi sekä majoitus- ja ravintola-alat. Vastaajien oli mahdollista valita useampia toimialoja. (Kuvio 10.)



KUVIO 10. Toimialojen jakauma

Vastaajista 25 eli 64 prosenttia tekevät vuokratyötä omasta halustaan. Loput 14 vastaajaa eivät haluaisi tehdä vuokratyötä.

### 5.3.2 Rekrytointi

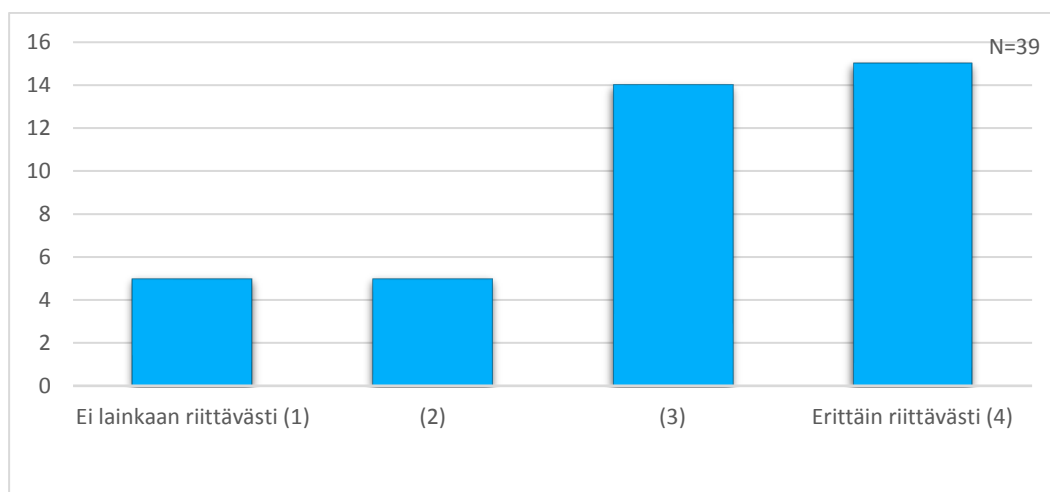
Kysymykseen "Oliko työpaikkailmoitus mielestäsi riittävän informatiivinen?" vastaukset jakoutuivat melko tasaisesti, eniten vastauksia (36 %) sai kuitenkin vaihtoehto "Melko riittävästi". "Täysin riittävästi" vastasi yhteensä 10 vastaajaa, eli 26 prosenttia vastaajista.

Vastaajista 36 prosenttia saivat mielestään halutessaan helposti lisätietoa työpaikasta, työnkuvasta ynnä muista työhön liittyvistä asioista. Kuitenkin

jopa 13 prosenttia vastaajista olivat sitä mieltä, että he eivät saaneet haluamaan informaatiota lainkaan helposti.

Kysymykseen ”Oliko haastattelu mielestäsi sopiva haettuun työhön nähden?” vastaukset jakautuivat melko samalla tavalla kuin edellisessä kysymyksessä. 36 prosenttia olivat sitä mieltä, että haastattelu oli täysin sopiva ja 13 prosenttia sitä mieltä, että haastattelu ei ollut lainkaan sopiva. Vastausvaihtoehdot olivat välillä 1-4, keskiarvoksi tuli 2,9.

Kysymykseen ”Pidettiinkö sinua riittävästi ajan tasalla rekrytointiprosessin aikana?” vastaajista 38 prosenttia olivat sitä mieltä, että heitä pidettiin ajan tasalla erittäin riittävästi. Vastaajista 13 prosenttia vastasi ”Ei lainkaan riittävästi”. (Kuvio 11.)



KUVIO 11. Rekrytointiprosessin aikana ajan tasalla pitäminen

Vastaajista 24 eli 62 prosenttia kävivät asiakasyrityksessä jatkohaastattelussa. Näistä 4 saivat mielestään riittävästi informaatiota yrityksestä etukäteen ja 4 eivät saaneet lainkaan riittävästi informaatiota. Eniten vastauksia sai vaihtoehto ”Melko riittävästi”, yhteensä 10 vastausta.

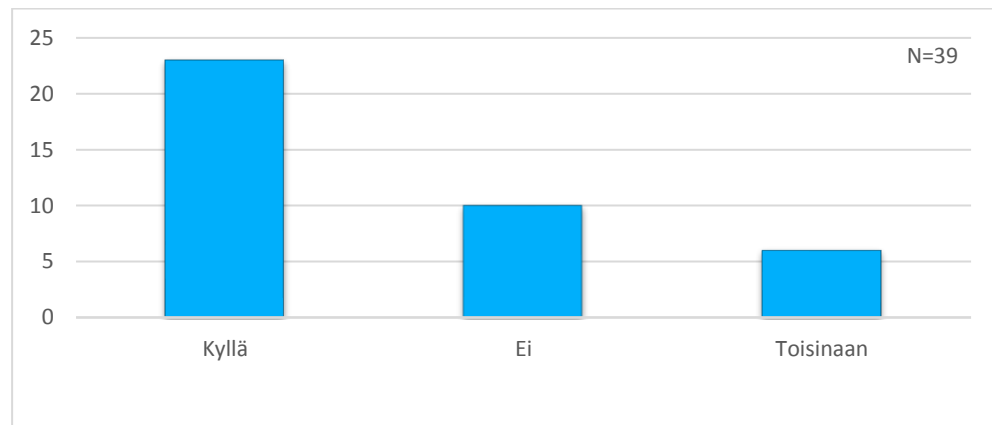
Yhteensä 13 vastaajaa (33 %) saivat mielestään riittävästi yleistä informaatiota ennen töiden alkamista ja 7 (18 %) taas eivät lainkaan riittävästi. Vastausvaihtoehdot olivat välillä 1-4, keskiarvoksi tuli 2,69.

Rekrytointiprosessista oli avoin kysymys, johon vastaajat saivat halutessaan kommentoida yleisesti rekrytointiprosessiinsa liittyviä asioita. Vastaajia tähän oli yhteensä 8. Negatiivisina asioina nousivat esille muun muassa ongelmat palkanmaksun kanssa, huono kommunikaatio yritysten välillä, huono palkka sekä liika henkilöstön rekrytointi niin, että työvuoroja ei riitä tarpeeksi kaikille. Positiivisina asioina esille nousivat asioiden sujuvuus sekä nopea toiminta.

Viimeisenä rekrytointiprosessiin liittyvänä kysymyksenä oli tyytyväisyys työpaikan perehdytykseen. Vastaajista 22 (56 %) olivat tyytyväisiä perehdytykseen ja loput 17 (44 %) eivät olleet tyytyväisiä perehdytykseen.

### 5.3.3 Henkinen työhyvinvointi

Vastaajista 17 (44 %) olivat sitä mieltä, että heidän työnsä on heidän ammattitaitoaan vastaavaa, kun taas 11 (28 %) vastaajaa olivat sitä mieltä, että se ei ole. Loput 11 (28 %) vastasivat toisinaan.



KUVIO 12. Tarpeellisuudentunne työssä

Kuviosta 12 näkyy, että 23 vastaajaa (59 %) tuntevat itsensä tarpeelliseksi työssään ja 6 vastaajaa (15 %) toisinaan tarpeelliseksi. Vastaajista 10 (26 %) eivät tunne itseään tarpeelliseksi työssään.

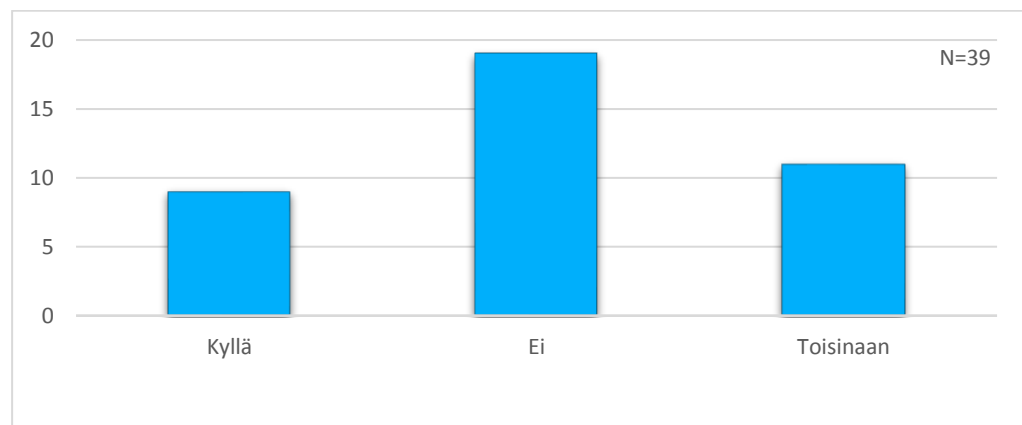
18 vastaajaa (46 %) olivat sitä mieltä, että heille ei ole annettu mahdollisuutta kehittää omia taitojaan työssään. Vastaajista ainoastaan 9

(23 %) olivat sitä mieltä, että he ovat päässeet kehittämään omia taitojaan työssään.

Vastaajista 64 prosentille yrityksen tavoitteet olivat selkeät, ja lopuille eivät. Kysymykseen ”Saatko riittävästi palautetta työstäsi?” vastaukset jakautuivat hyvin tasaisesti. Vastaajista 14 vastasi ”Toisinaan”, 13 vastasi ”Ei” ja loput 12 vastasivat ”Kyllä”.

#### 5.3.4 Fyysinen työhyvinvointi

Työterveysjärjestelyt saivat asteikolla 1-4 keskiarvoksi 2,18. 36 prosenttia vastaajista oli sitä mieltä, että työterveyshuolto on järjestetty todella huonosti.



#### KUVIO 13. Terveellisiin elämäntapoihin kannustaminen

Vastaajien mielestä työpaikoilla ei kannusteta terveellisiin elämäntapoihin, sillä vastaajista 49 prosenttia vastasi, että ei kannusteta. 28 prosenttia vastasi toisinaan ja ainoastaan 23 prosenttia oli sitä mieltä, että terveellisyyteen kannustetaan. (Kuvio 13.)

Työpisteen valaistukseen tyytyväisiä olivat 30 vastaajaa (77 %). Loput 23 prosenttia vastaajista eivät olleet tyytyväisiä työpisteensä valaistukseen.

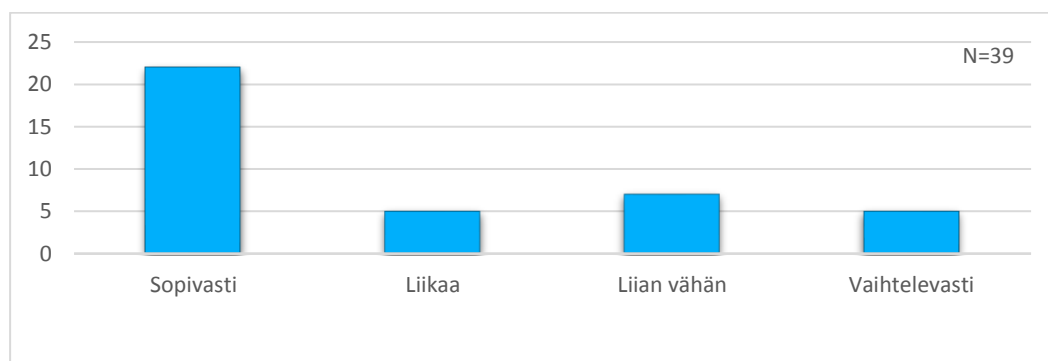
64 prosenttia vastaajista olivat sitä mieltä, että heidän työtilansa eivät ole ergonomiset. Vastaajista 46 prosenttia olivat myös sitä mieltä, että heille ei ole opetettu sopivien työvälineiden käyttöä.

### 5.3.5 Sosiaalinen ja psyykkinen työhyvinvointi

Kysymyksen ”Kuinka koet, että sinut otettiin vastaan työpaikallasi?” keskiarvoksi asteikolla 1-4 tuli 2,74. Vastaukset jakaantuivat melko tasaisesti, mutta ”Erittäin huonosti” vastauksia oli ainoastaan 4 (10 %).

Kysymykseen ”Viihdytkö työpaikallasi?” eniten vastauksia sai ”Melko hyvin” vastaajamäärällä 16 (41 %). ”Erittäin huonosti” vastauksia oli yhteensä 8 (21 %).

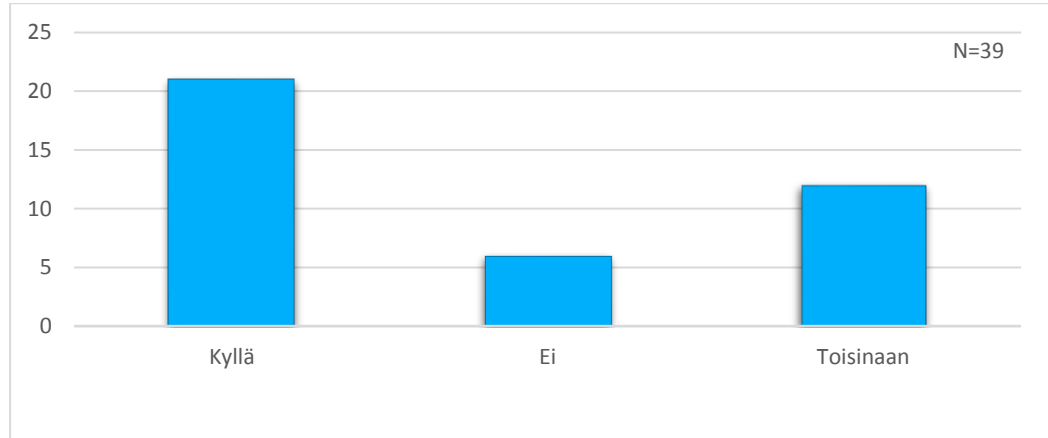
Vastaajista 22 (56 %) olivat sitä mieltä, että heillä on töitä sopivan verran. Loput vastaukset jakautuivat tasaisesti muille vaihtoehdoille, jotka olivat liikaa, liian vähän ja vaihtelevasti. (Kuvio 14.)



KUVIO 14. Töiden määrä

Vastaajat pääsivät avoimessa kysymyksessä kuvailemaan asemaansa työpaikalla verrattuna muihin työntekijöihin. Vastauksista 20 (51 %) olivat positiivisia, joissa kerrottiin vuokratyöntekijöiden aseman olevan vähintään sama kuin normityöntekijöillä. Useissa vastauksissa nousi esille, että jos työpaikalla on paljon vuokratyöntekijöitä tai vuokratyövoiman käyttö on yleistä, niin vastaanotto on yleisesti positiivista. Negatiivisia vastauksia olivat loput 19 (49 %). Niissä nousi esille, että vuokratyöntekijät joutuvat tekemään ”huonot” työt, eivät saaneet täysin samoja etuja kuin vakituinen henkilöstö ja heitä ei yleisesti arvostettu samalla tavalla kuin muita.

Vastaajista 21 (54 %) saavat vapaa-ajan harrastuksistaan vastapainoa työelämälleen. 12 (31 %) vastasi toisinaan ja loput 6 (15 %) eivät saa harrastuksistaan vastapainoa työelämälleen. (Kuvio 15.)



KUVIO 15. Vastapaino työelämälle

Kyselyn viimeinen kysymys oli avoinkysymys, jossa kysyttiin työntekijöiltä mikä heitä motivoi työntekoon. Vastauksista 87 prosentissa mainittiin palkka, mutta esille nousi myös paljon muita asioita, kuten työilmapiiri sekä – ympäristö, asiakkaat, haasteet ja itsensä kehittäminen.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 6.1 Pohdinta

Vastauksien jakaumaan vuokratyösuhteen pituudesta vaikuttaa, että osassa vuokratyösuhteista on tavallista rekrytoitua käyttäjäyritykseen tietyn, esimerkiksi puolen vuoden jälkeen, jolloin itse vuokratyösuhdetta kestää vain lyhyemmän aikaa. Osittain tämän takia vuokratyösuhteiden lyhyys on yleistä. (Kuvio 9.)

Haastateltava ei välttämättä ymmärrä miten jotkin kysymykset ovat relevantteja haetun työn kannalta, joten haastattelu saattaa tuntua epäsoivalta, vaikka kysymysten takana olisikin tarkoitus. Haastattelijan olisi hyvä perustella kysymykset, jotka voivat vaikuttaa erikoisilta. Vastausten keskiarvo 2,9 on kuitenkin mielestäni hyvä, eikä tässä vaikuttaisi olevan ongelmaa.

Hakijoiden ajan tasalla pitäminen ei välttämättä ole aina rekrytoijasta itsestään kiinni, sillä toisinaan prosessin eteneminen voi olla kiinni asiakasyrityksestä. Rekrytoijan olisi hyvä muistaa ilmoittaa hakijoille väliaikatietoja, jotta he tietävät, että prosessi on vielä kesken.

Vastaajista 28 prosenttia olivat sitä mieltä, että heidän työnsä ei ole heidän ammattitaitoaan vastaavaa. Monille esimerkiksi opiskelijoille vuokratyö voi olla väliaikainen ratkaisu ennen koulusta valmistumista, jolloin työnkuva ei välttämättä tunnu omaa ammattitaitoa vastaavalta. Eli vaikka työ ei olisi ammattitaitoa vastaavaa, voi kuitenkin olla työntekijän oma valinta tehdä kyseistä työtä sen hetkisessä tilanteessa. Samoin voi olla tilanne, että työntekijän ammattitaitoa vastaavia töitä ei ole tarjolla, jolloin joutuu tekemään ”huonompia” töitä, mikäli haluaa pysyä työllistettynä. Toisessa kysymyksessä nimittäin kuitenkin kävi ilmi, että 64 prosenttia vastaajista tekee vuokratyötä omasta tahdostaan.

Vastaajista 23 prosenttia pääsee kehittämään itseään työssään. Mielestäni tässä on paljon parannettavaa, koska monille työntekijöille itsensä kehittäminen toimii yhtenä motivoijana työntekoon. Luulen

kuitenkin, että tässä on osittain kyse edellisessä kappaleessa mainituista asioista. Tähän vaikuttaa myös keikkatyön tekeminen, jossa usein pääasiana on käydä tuuraamassa muiden sairauslomiam tai muuten auttaa kiireellisinä hetkinä. Tällaisissa tilanteissa harvemmin tulee mahdollisuuksia opetella uutta, koska pääasia on että nykyiset työt tulevat tehtyä ajallaan.

Riippuu paljon työnkuvasta, kuinka tärkeää yrityksen tavoitteiden ymmärtäminen on työn kannalta. Niiden ymmärtäminen voi kuitenkin vaikuttaa työmotivaatioon huomattavasti, koska on tärkeää ymmärtää työnsä tarkoitus.

Palautteen annossa on parannettavaa, sillä rakentavan palautteen avulla työntekijät pystyvät kehittämään itseään, josta on hyötyä kaikille osapuolille. Hyvän palautteen saaminen taas motivoi työntekijöitä. On tärkeää muistaa tasapaino hyvän ja huonon palautteen välillä, lähinnä niin, että muistaa antaa hyvääkin palautetta, vaikka asia tuntuisikin itsestään selvyydeltä. Motivaation kannalta on tärkeää, että työntekijät tunsivat itsensä tarpeellisiksi työssään.

Työvälineiden käytön huono perehdytys ja huono työergonomia johtavat helposti työtapaturmiin, työkyvyn heikkenemiseen ja näin ”turhiin” sairauslomiin. Samoin kuin työtapaturmista, pitkään jatkuvasta epäergonomisesta työskentelystä voi seurata loppuelämän kestäviä vaivoja. Myös terveellisiin elämäntapoihin kannustaminen vaikuttaa sairauslomiin ja työntekijöiden työpanokseen, eli terveellisyyteen panostamisestakin hyötyisivät kaikki osapuolet. Toki on jokaisen oma asia, kuinka elää vapaa-ajallaan, mutta mielestäni on tärkeää, että tähän kiinnitettäisiin huomiota jokaisella työpaikalla.

## 6.2 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Kyselyllä saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin. Ensimmäinen tutkimuskysymys oli ”Millaiseksi vuokratyöntekijät ovat kokeneet omat rekrytointiprosessinsa?”. Rekrytointiprosessiin liittyvät kysymykset olivat



Likertin asteikolla 1-4, joten niitä on helppo vertailla keskiarvallisesti. Vastausten keskiarvot sijoittuvat välille 2,58-3, joka vaikuttaa melko positiiviselta. Jokaiseen kysymykseen kuitenkin 4-7 vastaajaa olivat valinneet huonoimman vaihtoehdon. Näin ollen 10 – 18 prosenttia vastaajista olivat täysin tyytymättömiä vähintään johonkin rekrytointiprosessina vaiheeseen. Tässä on mielestäni ehdottomasti parannettavaa, sillä moniin asioihin pystyy vaikuttamaan jo pienillä asioilla, joilla kuitenkin pystyy suuresti vaikuttamaan hakijan näkökulmaan.

Alatutkimuskysymyksenä oli ”Oliko työpaikan perehdytys riittävä?”. Tähän oli kyselyssä oma kysymyksensä, jonka vastauksista voidaan päätellä, että perehdytyksessä on parannettavaa. 44 prosenttia vastaajista ei ollut tyytyväisiä työpaikkansa perehdytykseen. Tämä on monella tapaa riski, sillä huono perehdytys vaikuttaa työn tehokkuuteen, suurentaa hävikin ja virheiden määrää sekä voi johtaa työtaturmiin.

Toinen tutkimuskysymys oli ”Millaiseksi vuokratyöntekijät kokevat työhyvinvointinsa?” Henkiseen työhyvinvointiin liittyvistä kysymyksistä voidaan päätellä, että työpaikoilla on näissä asioissa parannettavaa. Varsinkin mahdollisuus päästä kehittämään omia taitojaan oli hyvin vähäistä, mutta toisaalta osa vastaajista tekee esimerkiksi keikkatyötä ja sairauslomasijaisuuksia, joissa ei ymmärrettävästi pääse välttämättä kehittymään. Osa vastaajista kuitenkin on pidemmissä työsuhteissa, jolloin motivaation kannalta olisi tärkeää päästä kehittämään itseään ja omaa osaamistaan. Samoin motivaation kannalta on tärkeää lisätä työpaikoilla palautteen antoa, jotta työntekijät ylipäätään tietäisivät, tekevätkö he työtään hyvin vai onko jossain kehitettävää.

Fyysisen työhyvinvoinnin kannalta vastaukset olivat melko heikkoja, työterveyshuolto oli järjestetty huonosti, työtilat eivät ole ergonomisia ja sopivien työvälineiden käyttöä ei ole opetettu. Myöskään terveellisiin elämäntapoihin ei kannusteta. Väärät työtavat ja väärin työvälineiden käyttö johtaa hävikkiin, virheisiin ja työtaturmiin. Tilojen ergonomisuus voi pahimmillaan johtaa pidempiaikaiseen työkyvyttömyyteen, ja taas

terveelliset elämäntavat ehkäisevät tätä. Pienillä toimenpiteillä voidaan saada isoja muutoksia aikaan.

Sosiaalinen ja psyykinen työhyvinvointi olivat melko samoissa lukemissa kuin rekrytointiprosessiin liittyvät vastaukset. Jokaiseen kysymykseen 4-8 vastaajaa oli valinnut huonoimman vaihtoehdon. Näin ollen 10 – 21 prosenttia vastaajista olivat täysin tyytymättömiä johonkin osa-alueeseen. Tässäkin työhyvinvoinnin osa-alueessa on siis parannettavaa.

### 6.3 Kehitysehdotukset

Kyselyn pohjalta parannettavaa on rekrytoinnissa sekä jokaisessa työhyvinvoinnin osa-alueessa, sillä jokaisessa kysymyksessä oli täysin tyytymättömiä vastauksia. Tärkeimpiä ovat kuitenkin ne kohdat, joihin tyytymättömiä vastauksia tuli eniten, eli asia on yleisempi.

1.	Hakijoiden ajan tasalla pitäminen sekä työsuhteen alussa tarpeellisista asioista informointi suunnitellusti
2.	Perehdytyksen hoitaminen suunnitellusti ja järjestelmällisesti
3.	Palautteen antaminen säännöllisesti
4.	Työtilojen kunnosta ja ergonomisuudesta huolehtiminen järjestelmällisesti ja säännöllisesti
5.	Työtehtävien tasaisesta jakaantumisesta huolehtiminen

#### KUVIO 16. Kehitysehdotukset

Kyselyssä haettiin työntekijöiden mielipiteitä asioista, joten jotkin asiat voivat yleisellä tasolla toimia hyvin, mutta yksittäiset mielipiteet ja kokemukset vaikuttavat tuloksiin negatiivisesti. Kuvioon 16 on koottu löydetyt kehitysehdotukset. Kehitysehdotuksia löytyi yhteensä viisi.

Rekrytointiprosessin kannalta tärkein kehitysehdotus on, että hakijoita tiedotetaan paremmin niin rekrytointiprosessin aikana kuin työpaikan saamisen yhteydessäkin. Ratkaisu tähän on suunnitelma ja

vuokrayrityksen yhteinen käytäntö, joita jokainen rekrytointia tekevä noudattaa. Rekrytointijärjestelmillä pystyy lähettämään helposti massaviestejä kaikille kyseistä paikkaa hakeneille, joten yhden viestin kirjoittamalla pystyy informoimaan kaikkia, jos esimerkiksi rekrytointiprosessi on viivästynyt, mutta edelleen käynnissä. Samoin suunnitelma on tärkeä olla tilanteeseen, jolloin hakija valitaan tehtävään. Jokaisen uuden työntekijän kanssa tulee käydä samat asiat läpi, jolloin työntekijällä on varmempi olo ja rekrytointin tehneelle ei tule jälkikäteen ”turhia” puheluita esimerkiksi palkanmaksusta tai muusta vastaavasta. Tämä siis helpottaa ja yksinkertaistaa asioita kummallekin osapuolelle.

Toisena suurena parannuskohteena on työpaikalla järjestettävä perehdytys. Tähänkin kannattaa olla jokaisella työpaikalla oma suunnitelmansa, jota noudatetaan jokaisen uuden työntekijän kohdalla, huolimatta siitä onko hän vakituinen suoraan yritykseen rekrytoitu vai lyhempiaikainen vuokratyöntekijä. Perehdytyksessä helpottaa myös varsinaisen perehdyttäjän tai perehdyttäjien nimeäminen, jolloin vastuu on selkeästi jaettu. Näin ei tule sekaannusta siitä, kuka opettaa mitään. Vastuun voi jakaa esimerkiksi vastuualueisiin, jolloin jollakin on vastuullaan esimerkiksi hyllytyskäytännön opettaminen ja jollakin taas kassatyöskentelyn käytännöt. Näin vältetään turhilta virheiltä, hävikiltä ja työtapaturmilta.

Vuokrayritys ja käyttäjäyritys sopivat keskenään kuka hoitaa perehdytyksen ja kuinka. Monissa paikoissa on luonnollista, että perehdytys hoidetaan käyttäjäyrityksessä, jolloin varsinainen työnantaja eli vuokrayritys ei välttämättä todellisuudessa ole tietoinen, kuinka asia on hoidettu. Omien kokemuksieni pohjalta luulen, että perehdytys on hoidettu mallikkaammin yrityksissä, joissa vuokratyön käyttö on yleistä ja menee rutiinilla. Taas paikoissa, joissa vuokratyövoiman käyttö ja muutenkin henkilöstön vaihtuvuus on harvinaisempaa, ei ole vielä muodostunut tiettyä tapaa hoitaa asioita, jolloin virheitä ja unohduksia sattuu helpommin.

Henkisen työhyvinvoinnin kannalta tärkein kehitettävä on palautteen anto. Kehitysehdotuksena on, että käyttäjäyritykset pitävät säännöllisin väliajoin kehityskeskusteluja työntekijöidensä kanssa. Monilla varmasti on tapana tehdä näin jo vakituisten työntekijöidensä kanssa, joten käytäntö tulee laajentaa koskemaan myös vuokratyöntekijöitä. Tätä hankaloittaa se, että jos kehityskeskustelut on ollut tapana pitää esimerkiksi muutaman kuukauden välein, vuokratyöntekijöiden työsuhteet samassa paikassa eivät välttämättä kestä niin kauaa. Tällöin keskustelu jää helposti pitämättä. Tällaisissa tilanteissa kannattaa sijoittaa keskustelu esimerkiksi työntekijän työsuhteen puoleen väliin, jolloin siitä on hyötyä kaikille ja se ehditään myös aina pitämään.

Toisena hankaluutena kehityskeskusteluiden kannalta on erittäin lyhyet työsuhteet, esimerkiksi kaupan alalla työntekijät saattavat käydä keikoilla eri kaupoissa satunnaisesti, jolloin tiettyyn yritykseen saattaa käydä tekemässä vain yhden yksittäisen työvuoron. Tällöin palautteen anto on hyvin hankalaa, mutta ehdotan, että palaute annettaisiin työvuoron päätyttyä. Käyttäjäyritykselle hyöty tästä saattaa jäädä pieneksi, varsinkin jos työntekijä ei enää palaa samaan paikkaan. Työntekijälle tällä kuitenkin voi olla suurikin merkitys, ylipäättään että hänen paikallaolonsa on huomioitu, joten hän luultavammin jatkossakin mielellään palaisi kyseiseen paikkaan töihin.

Tärkeimmät kehityskohteet fyysisen työhyvinvoinnin kannalta ovat tilojen ergonomisuus sekä oikeiden työvälineiden käytön opettaminen. Työvälineiden käytön opettaminen kuuluu aiemmin perehdytys kohdassa esitettyyn kehitysehdotukseen. Tilojen ergonomisuus on kokonaan käyttäjäyrityksen vastuulla, ja tämä vaikuttaa yhtä lailla myös yrityksen omiin työntekijöihin. Tilojen ergonomisuus voi varsinkin pitkään jatkuessaan johtaa pahimmillaan pidempiaikaiseen työkyvyttömyyteen, joka ei ole kenenkään kannalta hyvä asia. Työntekijän kannalta tilanne on huonoin, mutta haittaa on myös yrityksille. Vuokrayritys on vastuussa sairausajanpalkasta ja käyttäjäyritys jää ilman työntekijää. Kuten sanottu, työtilojen kunto ja ergonomisuus ovat käyttäjäyrityksen vastuulla, mutta

työntekijän vastuulla on myös antaa palautetta epäkohdista, koska esimies ei välttämättä aina tiedä jokaisen työtilan tai -välineen kuntoa.

Kehitysehdotuksena on työnantajalle selkeä keino, jolla työntekijöiden on helppo ilmoittaa puutteista työpaikalla. Varsinkin isommalla työpaikalla helpottaa paljon, jos on esimerkiksi tietty henkilö, joka pitää listaa korjausta tai muuta sellaista kaipaavista asioista, ja toimittaa sen säännöllisesti esimiehelleen tai muulle oikealle henkilölle, joka sitten huolehtii, että asiat korjataan.

Sosiaaliseen ja psyykkiseen työhyvinvointiin liittyvissä kysymyksissä vastaukset olivat myös sellaisia, että parannusta tarvitaan. Tärkeimmät kehityskohteet ovat työpaikan viihtyvyys sekä vastaanotto vuokratyöntekijöitä kohtaan. Nämä ovat varmasti sidoksissa toisiinsa niin, että jos vastaanotto työsuhteen alussa työpaikalla on huonoa, ei siellä jatkossakaan viihdy niin hyvin. Tärkeää on siis kiinnittää huomiota vuokratyöntekijöiden vastaanottoon, ja esimerkiksi painottaa nykyisille työntekijöille, että heidän työpaikkansa eivät ole uhanalaisia, vaikka uusia työntekijöitä tulee. Työpaikalla täytyy myös pitää huolta siitä, että työtehtävät jakaantuvat kaikille tasaisesti, eivätkä vuokratyöntekijät joudu tekemään ainoastaan ”huonoja” töitä. Näin varmasti myös pidemmällä tähtäimellä vuokratyöntekijät viihtyvät paremmin.

#### 6.4 Tutkimuksen luotettavuus

Perustietojen pohjalta kyselyn tulokset ovat luotettavat. Verrattuna HPL:n vuokratyöntekijätutkimukseen (2016) opinnäytetyön kyselyyn vastanneiden perustiedot ovat vastaavanlaisia. HPL:n tutkimukseen vastaajia oli koko Suomesta yhteensä 6 484. HPL:n tutkimuksessa sukupuolet jakautuivat niin, että naisia oli 64 prosenttia ja miehiä 36 prosenttia, opinnäytetyön kyselyssä vastaavat luvut olivat 59 prosenttia ja 41 prosenttia. HPL:n tutkimuksessa vastaajista 40 prosenttia olivat iältään alle 25-vuotiaita, kyselyssä 62 prosenttia oli iältään 19 – 26 vuotiaita. Kummassakin kävi ilmi, että mitä vanhempi ikäryhmä, sitä vähemmän vastaajia.

Alueellisesti HPL:n tutkimukseen vastasi Päijät-Hämeestä 181 vuokratyöntekijää, eli 3 % koko tutkimukseen osallistuneista. Opinnäytetyön kyselyyn vastaajia oli 39, eli 22 prosenttia HPL:n tutkimukseen Päijät-Hämeestä vastanneista. Koko tutkimukseen verrattuna määrä on kuitenkin todella pieni, vain 0,6 prosenttia. Opinnäytetyön luotettavuutta heikentää kyselyyn vastanneiden alhainen määrä verrattuna perusjoukkoon. (Heikkilä 2014.)

Toimialajakaumien mukaan kyselyn tulokset ovat luotettavia. HPL:n tutkimuksen mukaan suurin toimiala on majoitus- ja ravintola-ala (33 %), toiseksi suurin kaupan ala (30 %), kolmas kuljetus- ja varastointiala (14 %) ja neljäs teollisuus (12 %). Opinnäytetyön kyselyssä järjestys oli eri, mutta neljä suurinta toimialaa olivat kuitenkin samat. Päijät-Hämeessä on paljon teollisuusalan toimintaa verrattuna esimerkiksi pääkaupunkiseudulle, eli ero on luonnollinen.

Vastaajien perustietojen mukaan kysely on siis luotettava, koska otos on edustava eli mahdollisimman samankaltainen kuin perusjoukko. Kuitenkin vastaajien määrä on vähäinen, joten vastauksia ei voi yleistää liikaa. Ne toimivat yleisenä katsauksena aiheesta, mutta esimerkiksi yksittäisen vuokratyöryhtymän toimintaan kyselyn tuloksilla ei voi ottaa kantaa. Vastauksia tarkemmin tutkimalla olisi voinut selvittää esimerkiksi kuinka suuri osuus ”huonot” vastaukset antaneista työskentelee missäkin vuokratyöryhtymässä. Vastaajia oli kuitenkin niin vähän, että tällaisiin asioihin ei kyselyn perusteella voi ottaa luotettavasti kantaa. (Heikkilä 2014.)

## 7 YHTEENVETO

Opinnäytteen tarkoituksena oli selvittää vuokratyöntekijöiden tyytyväisyys rekrytointiprosessiin sekä heidän työhyvinvointinsa. Nykytilan selvittäminen tavoitteena oli löytää kehitysehdotuksia. Opinnäytetyö oli jaettu kahteen osaan, jotka olivat teoreettinen viitekehys ja empiirinen osa.

Teoreettisessa viitekehyksessä käytiin läpi vuokratyötä, rekrytointia sekä työhyvinvointia.

Empiirisessä osassa käytiin läpi tutkimuksen eteneminen, sen tulokset sekä johtopäätökset ja kehitysehdotukset. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena kyselytutkimuksena elokuussa 2017, käyttäen Webropol - pohjaista kyselyä, joka jaettiin Facebook-yhteisöpalvelussa Päijät-Hämeen vuokratyöntekijöille. Kyselyyn saatiin 39 vastausta.

Tutkimuksen tuloksista saatiin selville, että vuokratyöntekijöiden rekrytointiprosesseissa sekä työhyvinvoinnissa on parannettavaa. Yleisenä johtopäätöksenä kävi ilmi, että noin 10 – 18 prosenttia vastaajista ovat täysin tyytymättömiä vähintään johonkin rekrytointin vaiheeseen tai työhyvinvoinnin osa-alueeseen.

Tulosten pohjalta löydettiin viisi kehitysehdotusta, jotka ovat hakijoiden ajan tasalla pitäminen rekrytointiprosessin aikana sekä työsuhteen alussa tarpeellisista asioista informointi suunnitellusti. Samoin perehdytys tulisi hoitaa suunnitellusti ja järjestelmällisesti. Esimiehen tulisi antaa säännöllisesti palautetta, niin hyvää kuin huonoa, sekä pitää huolta työtilojen kunnosta sekä ergonomisuudesta järjestelmällisesti. Esimiehen tulisi myös pitää huolta työtehtävien tasaisesta jakaantumisesta työntekijöiden välillä. Kehitysehdotuksia voi hyödyntää kuka tahansa rekrytointiin tai työhyvinvointiin liittyvien asioiden parissa työskentelevä.

Aiheesta voisi tehdä jatkotutkimuksen henkilöhaastatteluilla, joiden avulla saisi tarkemman näkemyksen vuokratyöntekijöiden kokemuksista sekä heidän toiveistaan. Aihetta voisi myös tutkia tarkemmin niin, että vertailisi vuokratyöntekijöiden välisiä eroja, jolloin saataisiin selville mitkä toimintatavat

ovat toimivimpia. Yritysten vertailuun tutkimuksen pitäisi kuitenkin olla laajempi tai rajattu jollakin muulla tapaa.



## LÄHTEET

### **Kirjalliset lähteet:**

Arthur, D. 2006. Recruiting, Interviewing, Selecting & Orienting New Employees. United States of America: Arthur Associates Management Consultants, Ltd.

Kaijala, M. 2016. Rekrytointi – Tehtävään vai yhtiöön? Helsinki: Talentum Oyj.

Korpi, T & Laine, T & Soljasalo, J. 2012. Suhteellinen rekrytointiteoria. Helsinki: Management Institute of Finland MIF

Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Saarinen, M. 2015. Työsuhteen pelisäännöt. Helsinki: Alma Talent.

Tilastokeskus. 2014. Työolojen muutokset 1977 - 2013. Helsinki: Tilastokeskus

Torrington, D & Hall, L & Taylor, S. 2005. Human Resource Management. England: Pearson Education Limited.

Vaahtio, E-L. 2005. Rekrytointi menestystekijänä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: BoD

Yeung, R. 2011. Successful Interviewing and Recruitment. United States: Times Newspapers Ltd.

### **Elektroniset lähteet:**

Accountor HR. 2017. Työhyvinvoinnin mittaaminen ja kehittäminen.

[viitattu 12.9.2017]

Saatavissa: <https://www.accountorhr.fi/tyosuhteen-elinkaaren-hallinta/tyohyvinvointi/>

Businessdictionary. 2017. Recruitment. [viitattu 4.6.2017]

Saatavissa: <http://www.businessdictionary.com/definition/recruitment.html>

Duunitori. 2015. Rekrytointiprosessi – Näin kauan rekrytointiin menee. [viitattu 5.8.2017]

Saatavissa: <https://duunitori.fi/tyoelama/odottavan-aika-on-pitka-nain-kauan-rekrytointiin-menee/>

Halava, I. 2015. Vapautta, välineellisyyttä, kokeilua – tasapainottavia näkökulmia vuokratyön tulevaisuuteen. [viitattu 27.7.2017]

Saatavissa:

<http://www.primefrontier.fi/julkaisut/VapauttaV%C3%A4lineellisyytt%C3%A4Kokeilua.pdf>

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. [viitattu 13.9.2017]

Saatavissa:

<http://www.tilastollinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. 2017a. Miksi kannattaa valita vuokratyö? [viitattu 11.7.2017]

Saatavissa: <http://www.hpl.fi/auktorisointi/hyva-tyopaikka-osaavaa-rekrytointia/tietoa-vuokratyosta/miksi-kannattaa-valita-vuokratyo.html>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. 2017b. Neljännesvuosikatsaus. [viitattu 4.6.2017]

Saatavissa: [http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tilastot/top-20-tilastot/hpl\\_liikevaihtotiedustelu\\_3\\_2017.pdf](http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tilastot/top-20-tilastot/hpl_liikevaihtotiedustelu_3_2017.pdf)

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. 2017c. Talouskatsaus. 2017. [viitattu 22.9.2017]

Saatavissa: [http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tilastot/top-20-tilastot/hpl\\_top20\\_6\\_2017.pdf](http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tilastot/top-20-tilastot/hpl_top20_6_2017.pdf)

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. 2016a. Liikevaihtotiedustelu – Henkilöstöpalvelut. [viitattu 13.8.2017]

Saatavissa: <http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tilastot/top-20-tilastot/hpl-joulukuu-2016-lv.pdf>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. 2016b. Vuokratyöntekijätutkimus 2016. [viitattu 13.8.2017]

Saatavissa: [http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016\\_netsti.pdf](http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netsti.pdf)

Kivimäki, J. 2016. Oikea profiili, onnistunut rekrytointi? Näin määrität tarpeesi. [viitattu 4.6.2016]

Saatavissa: <http://blogi.manpower.fi/rekrytointi-profiilin-maarittaminen>

KvantiMOTV. 2013. Kvantitatiivisten menetelmien tietovaranto. [viitattu 22.9.2017]

<http://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/intro.html>

Miettinen, A. 2007. Pätkätyön tulevaisuus? [viitattu 8.5.2017]

Saatavissa: <https://vaestoliitto-fi-bin.directo.fi/@Bin/de503fd84948ac4b1d41f14bd319ac3a/1499787893/application/pdf/386606/P%C3%A4tk%C3%A4ty%C3%B6n%20tulevaisuus.pdf>

SAK ry & Ammattiliitto Pro ry. 2015. Vuokratyöopas. [viitattu 12.9.2017]

Saatavissa:

<http://www.vuokratyopas.fi/media/assets/pdf/vuokratyopas.pdf.pdf>

Tilastokeskus. 2016. Työvoimatutkimus. [viitattu 22.9.2017]

Saatavissa: [http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti\\_2016\\_13\\_2017-04-12\\_kat\\_002\\_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2016/13/tyti_2016_13_2017-04-12_kat_002_fi.html)

Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. 2016. Vuokratyö. [viitattu 2.6.2017]

Saatavissa: <http://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>

Työterveyslaitos. 2017. Työhyvinvointi. [viitattu 17.9.2017]

Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>

Työturvallisuuskeskus. 2013. Käsitteet ja perehdyttämisen vaiheet. [viitattu 6.8.2017]

Saatavissa:

[https://ttk.fi/koulutus\\_ja\\_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen\\_ja\\_tyonopastus\\_-\\_ennakoivaa\\_tyosuojelua](https://ttk.fi/koulutus_ja_kehittaminen/julkaisut/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua)

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. [viitattu 2.6.2017]

Saatavissa:

<http://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus%20suomalaisen%20ty%C3%B6n%20tulevaisuuteen%2009092014.pdf/d0f3c7b9-b08f-4511-8eb0-717ade39edd4>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2013. Vuokratyöopas. [viitattu 2.6.2017]

Saatavissa:

[http://tem.fi/documents/1410877/3229884/TEM\\_esite\\_2013\\_Vuokratyopaas\\_05022013.pdf/4e0a48d5-6133-41b2-be4b-ccf2038c7cd3](http://tem.fi/documents/1410877/3229884/TEM_esite_2013_Vuokratyopaas_05022013.pdf/4e0a48d5-6133-41b2-be4b-ccf2038c7cd3)

Valtiokonttori. 2014. Tulosten esittäminen ja tulkinta. [viitattu 12.9.2017]

Saatavissa: [http://www.valtiokonttori.fi/fi-](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palv)

[FI/Virastoille\\_ja\\_laitoksille/Henkilostohallintoa\\_ja\\_johtamista\\_tukevat\\_palv](http://www.valtiokonttori.fi/fi-FI/Virastoille_ja_laitoksille/Henkilostohallintoa_ja_johtamista_tukevat_palv)

elut/Kaikutyöelämäpalvelut/Työhyvinvointi/Työhyvinvoinnin\_seuranta\_ ja\_ arviointi/Tulosten\_esittaminen\_ ja\_ tulkinta(43794)

VMP Group. 2017. Vuokratyöntekijät jaksavat työssään muita työntekijöitä paremmin. [viitattu 13.8.2017]

Saatavissa: <http://www.vmpgroup.fi/ajankohtaista/vuokratyontekijat-jaksavat-tyossaan-muita-tyontekijoita-paremmiin/>

## LIITE

### Kysely vuokratyöntekijöille

#### 1. Perustiedot

- Sukupuoli
  - Nainen
  - Mies
- Ikä
  - 18 tai alle
  - 19 – 26
  - 27 – 34
  - 35 – 42
  - 43 – 50
  - yli 51
- Vuokratyryitys, jonka kautta olet töissä
  - VMP Group
  - Staffpoint
  - Adecco Finland Oy
  - Manpower Group
  - Barona
  - Sol Henkilöstöpalvelut Oy
  - Opteam
  - Mehiläinen
  - Joku muu, mikä
- Kauanko olet ollut töissä vuokratyryityksen kautta
  - Alle 5 kuukautta
  - 6 – 11 kuukautta
  - 1 – 2 vuotta
  - 3 – 4 vuotta
  - yli 5 vuotta
- Millä alalla työskentelet
  - Teollisuus
  - Rakentaminen

- Kaupan ala
- Kuljetus ja varastointi
- Majoitus- ja ravintola-ala
- Terveys- ja sosiaalipalvelut
- Toimisto / HR
- Siivous- ja kiinteistöala
- Joku muu, mikä
- Teetkö vuokratöitä omasta halustasi?
  - Kyllä
  - Ei

## **2. Rekrytointi**

- Oliko työpaikkailmoitus mielestäsi riittävän informatiivinen?
- Saitko halutessasi helposti lisätietoa työpaikasta, työkuvasta ym.?
- Oliko haastattelu mielestäsi sopiva haettuun työhön nähden?
- Pidettiinkö sinua riittävästi ajan tasalla rekrytointiprosessin aikana?
- Jos kävit kohdeyrityksessä haastattelussa, kerrottiinko sinulle riittävästi etukäteen yrityksestä, mahdollisesta työkokeesta ym.? (Jos et käynyt voit ohittaa kysymyksen)
- Saitko ennen töiden alkamista riittävästi informaatiota yleisistä asioista? (Esim. palkanmaksuaikataulu, sairaustapaus ym.)
- Kommentoi halutessasi vapaasti koko rekrytointiin liittyviä hyviä ja huonoja puolia.

## **3. Työhyvinvointi**

### ***Henkinen työhyvinvointi***

- Oliko työpaikan perehdytys mielestäsi riittävä?
- Onko työsi mielestäsi ammattitaitoasi vastaavaa?
- Onko sinulle annettu mahdollisuus päästä kehittämään taitojasi?
- Ovatko sinulle selkeitä yrityksen tavoitteet, joita kohti työskentelet?

- Saatko riittävästi palautetta työstäsi? (hyvää sekä huonoa)
- Koetko itsesi tarpeelliseksi työssäsi?

### ***Fyysinen työhyvinvointi***

- Kuinka työterveyshuolto on mielestäsi järjestetty?
- Onko työtilasi ergonomisesti laadukas?
- Opetettiinkö sinua perehdytyksen aikana käyttämään sopivia apuvälineitä työssäsi?
- Kannustetaanko työpaikallasi terveellisiin elämäntapoihin?
- Onko työpisteesi valaistus mielestäsi sopiva?

### ***Sosiaalinen ja psyykinen työhyvinvointi***

- Kuinka koet, että sinut otettiin vastaan työpaikallasi?
- Miten viihdyt työpaikallasi?
- Kuvaile asemaasi työpaikalla verrattuna muihin työntekijöihin.
- Minkä verran sinulla on mielestäsi töitä?
- Saatko vapaa-ajan harrastuksistasi vastapainoa työelämälle?
- Mikä motivoi sinua työntekoon?