

# **Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi**

**Case: Yritys X**

Sanna Hemmilä

Opinnäytetyö

Huhtikuu 2018

Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala

Tradenomi (AMK), liiketalouden tutkinto-ohjelma

Tekijä(t) Hemmilä, Sanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Päivämäärä Huhtikuu 2018
	Sivumäärä 62	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi <b>Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi</b> Case: Yritys X		
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Partanen, Kaisa		
Toimeksiantaja(t) Yritys X		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoitteena oli saada selville toimeksiantajayrityksen yhden tiimin vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytila ja selvittää, millaiset tekijät vaikuttavat työhyvinvoinnin rakentumiseen vuokratyössä. Lisäksi haluttiin selvittää, millaisia näkemyksiä vuokratyöntekijöillä on toimeksiantajayrityksen toiminnasta ja mitä kehitysideoita he antaisivat. Tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena oli kerätä tietoa työhyvinvoinnin nykytilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä, mutta myös koota ideoita asioiden kehittämiseksi tulevaisuudessa.</p> <p>Tutkimus toteutettiin laadullisena tutkimuksena. Tutkimuksen aineistonkeruumenetelmänä käytettiin teemahaastattelua, ja haastattelut tehtiin helmikuussa 2018. Teemahaastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina toimeksiantajayrityksen tiloissa ja haastatteluja tehtiin yhteensä viisi. Kaksi havaintoyksiköstä oli naisia, loput kolme miehiä. Toimeksiantajayrityksessä käytettiin kahta eri henkilöstöpalveluyritystä, ja haastatteluihin osallistui vuokratyöntekijöitä molemmista yrityksistä.</p> <p>Tuloksissa analysoitiin vuokratyöntekijöiden henkilökohtaisia näkemyksiä vuokratyöstä ja heidän omia kokemuksiaan organisaatioon, johtamiseen, työyhteisöön, omaan työhön sekä tasa-arvoon liittyen aineistolähtöisen sisällönanalyysin menetelmin. Tutkimustuloksien mukaan vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi on melko hyvä ja kaikista tyytyväisimpiä oltiin työyhteisön työilmapiiriin sekä esimiehen johtamismalleihin. Työhyvinvoinnin näkökulmasta suurimmat epäkohdat koettiin työsuhde-eduissa sekä palkkauksessa.</p> <p>Tutkimustuloksien perusteella tehtyjen johtopäätöksen mukaan vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tila on pääsääntöisesti hyvä. Suurimmiksi kehityskohteiksi nousivat vuokratyöntekijöille tarjottavat työsuhte-edut ja palvelut, jotka erosivat toisistaan myös kahden eri henkilöstöpalveluyrityksen kesken. Toimeksiantajan on mahdollista hyödyntää tutkimustuloksia vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin sekä omien toimintamallien kehittämisessä tulevaisuudessa.</p>		
Avainsanat ( <a href="#">asiasanat</a> ) Työhyvinvointi, työtyytyväisyys, henkilöstövuokraus, vuokratyöntekijä		
Muut tiedot ( <a href="#">salassa pidettävät liitteet</a> )		

Author(s) Hemmilä, Sanna	Type of publication Bachelor's thesis	Date April 2018 Language of publication: Finnish
	Number of pages 62	Permission for web publication: x
Title of publication <b>Work well-being of temporary workers</b> Case: Company X		
Degree programme Business Administration		
Supervisor(s) Partanen, Kaisa		
Assigned by Company X		
Abstract  <p>The goal of the thesis was to find out the current status of temporary workers' well-being at work and to find out what factors are crucial to building well-being at temporary work. Another goal was to find out what kind of ideas temporary workers have about the commissioning company and what development ideas they would give for them. The primary objective of the study was to gather information on the current status of work well-being, but also to bring together development ideas to improve things in the future.</p> <p>The study was conducted as qualitative research. The research method was theme interviews and the interviews were conducted in February 2018. All the theme interviews were conducted as individual interviews at the office of the commissioning company. All five participants of the study were temporary workers. Two observation units were women, the remaining three men. The commissioning company used two different recruitment agencies and the interviews were attended by temporary workers from both companies.</p> <p>The results analyzed the personal views of the temporary workers on temporary work and their own experiences of the organization, leadership, work community, their own work and equality with methods based on material-based content analysis. According to the results, the well-being of temporary workers is fairly good, and they were most satisfied with the work community and the supervisor. From the point of view of work well-being, the biggest dissatisfaction was experienced in employee benefits and salaries.</p> <p>As a conclusion, the status of well-being at work for temporary workers is good. The most important development targets were the employment benefits and services offered to temporary workers, which also differed between the two different recruitment agencies. The commissioning company will be able to utilize the results of study to develop temporary workers' well-being and their own methods.</p>		
Keywords/tags ( <a href="#">subjects</a> ) Work well-being, work satisfaction, recruitment agency, temporary worker		
Miscellaneous ( <a href="#">Confidential information</a> )		

## Sisältö

<b>1</b>	<b>Johdanto .....</b>	<b>3</b>
<b>2</b>	<b>Tutkimusasetelma .....</b>	<b>4</b>
2.1	Tutkimusongelma ja -kysymykset .....	5
2.2	Tutkimusmenetelmät .....	6
<b>3</b>	<b>Vuokratyö .....</b>	<b>13</b>
3.1	Vuokratyön tekeminen Suomessa .....	14
3.2	Vuokratyön hyödyt.....	17
3.3	Vuokratyön ongelmat.....	20
<b>4</b>	<b>Työhyvinvointi.....</b>	<b>22</b>
4.1	Työhyvinvoinnin määrittely.....	22
4.2	Työhyvinvoinnin merkitys .....	31
4.3	Työhyvinvoinnin ilmeneminen .....	32
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen toteuttaminen ja tulokset .....</b>	<b>35</b>
5.1	Tutkimuksen toteutus .....	35
5.2	Työhyvinvoinnin nykytila.....	38
5.3	Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	41
5.4	Käyttäjärityksen toiminta ja kehitysideat.....	48
<b>6</b>	<b>Johtopäätökset.....</b>	<b>51</b>
<b>7</b>	<b>Pohdinta.....</b>	<b>55</b>
	<b>Lähteet .....</b>	<b>59</b>
	<b>Liitteet.....</b>	<b>62</b>
	Liite 1. Teemahaastattelurunko .....	62

**Kuviot**

Kuvio 1. Vuokratyön kolmikantasuhde .....	15
Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat .....	24
Kuvio 3. Voimavaralähtöinen työhyvinvoinnin malli .....	26
Kuvio 4. Työkykyyn vaikuttavat tekijät.....	34
Kuvio 5. Teemakuvio työhyvinvoinnin nykytilasta .....	39
Kuvio 6. Teemakuvio organisaatiosta ja johtamisesta .....	41
Kuvio 7. Teemakuvio työyhteisöstä ja oman työn hallinnasta .....	45
Kuvio 8. Teemakuvio käyttäjäryityksen toiminnasta ja kehitysideoista .....	49

**Taulukot**

Taulukko 1. Haastateltavien vuokratyöryitykset ja koodit.....	36
---	----

## 1 Johdanto

Vuokratyö on vielä suhteellisen tuore käsite, vaikka se onkin jo nyt vahvasti osana suomalaista työelämää. Henkilöstöpalvelualan Liiton sekä työ- ja elinkeinoministeriön ylläpitämän toimialapalvelun mukaan jo noin satatuhatta henkilöä työllistyi vuokratyön kautta ja teki töitä vuokratyöntekijänä vuonna 2014. Taloudellisesti epävarmat ajat saavat yritykset vuokraamaan työntekijöitä, ja vuokratyön määrän enustetaankin nousevan yhä entisestään. (Siljamäki 2015.) Vuokratyö on tätä päivää tarjoten vaihtoehdoisen ja hyvin monipuolisen mahdollisuuden työn tekemiselle.

Vuokratyö pitää sisällään kuitenkin omat erityispiirteensä ja näin ollen asettaa myös omat haasteensa esimerkiksi juuri työhyvinvoinnin näkökulmasta. Vuokratyössä vuokratyöntekijä työskentelee muun kuin varsinaisen työnantajansa, eli henkilöstöpalveluyrityksen tai vuokratyöyrityksen, tiloissa ja toimii siten myös eri yrityksen johdon ja valvonnan alaisuudessa. (Terävä 2013, 5.) Vuokratyön ja vuokratyöntekijöiden määrän kasvaessa yhä entisestään tulevaisuudessa, organisaatioiden tulee yhä paremmin huomioida myös vuokratyöntekijöidensä työhyvinvointi ja tasa-arvoinen kohtelu työpaikoilla.

Myös vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnilla on siis merkitystä. Jotta organisaatioilla on mahdollisuus menestyä, tulee jokaisen siellä työskentelevän työntekijän voida oikeasti hyvin, sillä henkilöstön hyvinvoinnilla on selvä yhteys yrityksen taloudelliseen menestykseen (Kehusmaa 2011, 81). Tästä johtuen tulevaisuudessa korostuukin yhä entisestään myös vuokratyöntekijöiden työhyvinvointi paitsi osana työyhteisöä myös osana organisaation menestystä.

Työhyvinvoinnista puhutaan tänä päivänä paljon ja kaikkialla, ja tutkimuksien mukaan työhyvinvointi onkin ollut 2000-luvun Suomessa aktiivisen kehittämisen kohteena. Työhyvinvointi on parantunut selvästi vuosien saatossa ja henkilöstön hyvinvoinnista ollaan yhä kiinnostuneempia kuin koskaan aikaisemmin. Vaikka työhyvinvoinnin tila onkin parantunut, sairauspoissaoloihin, työkyvyttömyyseläkkeisiin, työtaturmiin ja niihin liittyviin sairaanhoidon ja alentuneen työkyvyn kustannuksiin menee siitä huolimatta vieläkin noin 40 miljardia euroa vuosittain. (Kauppinen, Mattila-Holappa, Perkiö-Mäkelä, Saalo, Toikkanen, Tuomivaara, Uuksulainen, Viluksela & Vir-

tanen 2013, 5). Näin ollen työhyvinvoinnin kehittäminen on yhä edelleen merkittävässä roolissa jokaisessa organisaatiossa ja sen tutkiminen on myös hyvin ajankohtaista asioiden kehittämiseksi parempaan suuntaan tulevaisuudessa. Työhyvinvoinnin toteutumisen kannalta on siis ensisijaisen tärkeää, että jokaista työntekijää kohdellaan tasa-arvoisesti työsuhteen muotoon katsottamatta ja organisaatiossa kaikki voivat hyvin.

Tässä opinnäytetyössä luodaan katsaus aiheeseen tutkimalla vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia osana toimeksiantajayrityksen muuta työyhteisöä ja kerätään tietoa vuokratyöntekijöiden omista kokemuksista vuokratyön näkökulmasta. Tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena on selvittää toimeksiantajayrityksen erään tiimin vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila ja löytää niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat keskeisesti vuokrattujen työntekijöiden työhyvinvointiin.

Tämä tutkimus toteutetaan laadullisena tutkimuksena ja aineisto kerätään haastatteleamalla toimeksiantajayrityksen tiimin vuokratyöntekijöitä. Tässä opinnäytetyössä kuvataan tutkimuksen kohteena olevien vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa ja esitellään tekijöitä, jotka ovat keskeisesti vaikuttamassa työhyvinvoinnin rakentamiseen vuokratyössä. Sen lisäksi opinnäytetyössä tuodaan esille vuokratyöntekijöiden omia ideoita toimintamallien kehittämiseksi vuokratyön näkökulmasta. Näiden tunnistettujen tekijöiden ja annettujen kehitysideoiden avulla voidaan tulevaisuudessa kehittää vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia parempaan suuntaan ja herättää myös muiden alalla työskentelevien mielenkiintoa luomaan parempaa työhyvinvointia kaikille työntekijöille.

## **2 Tutkimusasetelma**

Tässä luvussa esitellään tämän opinnäytetyön tutkimusongelma, tutkimuskysymykset sekä tutkimukseen käytettävä tutkimusote. Luvussa käydään läpi myös tutkimuksessa käytettävä tutkimusmenetelmä ja aineistonkeruumenetelmä sekä esitellään toimeksiantannon perusteet. Tästä osiosta käy ilmi tutkimuksen päätavoitteet, tutkimuksen toteutus sekä luotettavuuden varmistamiseen käytettävät keinot.

## 2.1 Tutkimusongelma ja -kysymykset

Tieteellisen tutkimuksen lähtökohtana on aina jokin ongelma. Huolellinen tutkimusongelman määrittely ja rajaaminen mahdollistavat onnistuneen tutkimuksen, sillä koko tutkimusprosessia ohjaa tutkimusongelma. Yksinkertaisuudessaan tutkimusongelmassa kiteytetään koko tutkimuksen tarkoitus ja sille asetetut tavoitteet. (Kananen 2017, 56–57.) Mikäli tutkimuksen ongelma ei ole todellinen, tutkimuksesta ei saada ongelman ratkaisun kannalta oikeanlaista tietoa ja työn validiteetti eli luotettavuus heikkenee väistämättä (Kananen 2014, 146).

Tutkimusprosessia helpottaakseen tutkimuksen taustalla olevasta tutkimusongelmasta johdetaan tutkimuskysymykset ja niiden avulla saadaan ratkaisu tutkittavaan ongelmaan. Tutkimuskysymys tai -kysymykset ohjaavat koko tutkimusta, mutta myös aineistonkeruuta. (Kananen 2017, 60.) Tutkimuskysymyksiin on huomattavasti helpompaa vastata kuin itse ongelmaan ja näin ollen kysymykset tuottavat aineiston avulla vastauksen asetetun tutkimusongelman ratkaisemiseksi (Kananen 2015a, 55).

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää ja saada syvälinen ymmärrys siitä, miten vuokratyö vaikuttaa vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin ja sen toteutumiseen toimeksiantajayrityksessä. Tutkimuksen tavoitteena on saada tietoa siitä, mikä on vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tila tällä hetkellä ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat. Näin ollen tutkimusongelmaksi on muodostunut vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin toteutuminen ja siihen vaikuttavat tekijät toimeksiantajayrityksessä X. Tutkimusongelmaan pyritään löytämään vastauksia ja ratkaisemaan se seuraavien tutkimuskysymyksiä avulla:

- Millainen on vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tila tällä hetkellä?
- Mitkä ovat keskeisimmät vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät vuokratyössä?

Tutkimuskysymyksiin saadaan vastauksia valitun tutkimusotteen avulla ja tutkimusotetta käsitellään vielä yksityiskohtaisemmin seuraavassa alaluvussa eli tutkimusmenetelmissä.



## 2.2 Tutkimusmenetelmät

### **Tutkimusote**

Jo tutkimuksen alkuvaiheessa tutkijan on tehtävä päätös siitä, mitä lähestymistapaa, eli tutkimusotetta hän käyttää kyseisessä tutkimuksessa. Tutkimusote tarkoittaa kaikkia niitä menetelmiä, joiden avulla voidaan aloittaa tutkimusongelman ratkaiseminen, mutta menetelmän valinnan määrittelee pitkälti tutkimuksen kohteena oleva ilmiö. Yleisimmät käytössä olevat tutkimusotteet ovat laadullinen, eli kvalitatiivinen, ja määrällinen, eli kvantitatiivinen lähestymistapa. (Kananen 2015b, 53.) Tässä tutkimuksessa käytetään laadullista tutkimusotetta.

Kananen (2015b) mukaan laadullista tutkimusotetta käytetään yleisesti ottaen silloin, kun ilmiötä ei juuri tunneta vielä kovin hyvin entuudestaan ja tutkittavasta ilmiöstä halutaan saada syvälinen ymmärrys (Kananen 2015b, 63–64). Laadullisen tutkimuksen tavoitteena ei siis ole tilastollinen yleistäminen. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ja ymmärtämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä ja antamaan tulkinta teoreettisesti. Tämä edellyttää siis sitä, että myös henkilöt, joilta tietoa kerätään, tietävät tutkittavasta aiheesta tai että heillä on kokemusta asiasta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.)

Koska tässä tutkimuksessa tutkitaan toimeksiantajayrityksen vuokratyöntekijöitä ja tavoitteena on syvälinen ymmärrys, on laadullinen tutkimus oikea lähestymistapa kyseiselle tutkimukselle. Kyseisen yrityksen vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ei ole koskaan aikaisemmin tutkittu, joten luonnollisin valinta on käyttää laadullisen tutkimusotteen menetelmiä. Valitun tutkimusotteen avulla halutaan saada syvälinen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä.

### **Aineistonkeruumenetelmä**

Laadullisen tutkimuksen aineistonkeruumenetelmiin kuuluvat olennaisesti haastattelut, havainnointi sekä dokumenttien tutkiminen. Tietojen keräämiseksi laadullisessa tutkimuksessa käytetään kuitenkin yleisimmin teemahaastatteluja, jotka nimensä mukaisesti sisältävät laajan kysymyksen tai oikeastaan koko aiheen. Teemahaastattelussa tutkija käyttää hyödykseen eri teemoja, joista hän puhuu ja joiden avulla hän pyrkii saamaan selvennystä tutkittavasta ilmiöstä. (Kananen 2015b, 64, 68–69.) Myös

tässä tutkimuksessa hyödynnetään tätä laadullisen tutkimuksen yleisintä aineistonkeruumenetelmää, eli teemahaastattelua, koska tavoitteena on saada syvälinen ymmärrys tutkittavasta ilmiöstä.

Teema on huomattavasti laajempi kokonaisuus kuin pelkkä yksi yksittäinen kysymys. Teemaa voidaan pitää pikemminkin aiheena, josta tutkija ja tutkittava keskustelevat keskenään. Teemahaastattelulle ominaiseen tyyliin keskustelua käydään haastateltavan kanssa ilmiöön liittyvistä keskeisistä osa-alueista. Keskustelun lomassa haastateltaja pyrkii myös jatkuvasti ottamaan ilmiötä yhä enemmän haltuunsa ja sitä kautta kasvattamaan omaa ymmärrystään tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä. Teemahaastattelulle tyypillistä on etukäteen mietityt aiheet keskusteluille sekä tieto siitä, että jokainen haastattelu etenee yksilöllisellä tavalla, eli täysin haastateltavan ehdoilla. (Kananen 2014, 76.)

Kananen (2014) mukaan ennen teemahaastattelun toteuttamista tutkijan tulee laatia itselleen teemahaastattelurunko, joka pohjautuu hänen ennakkokäsityksiinsä tutkittavasta ilmiöstä. Teemahaastattelurungosta tulee löytyä keskusteltavat aiheet ja niiden tulisi kattaa tutkimuksen kohteena oleva ilmiö. (Kananen 2014, 77–78.) Teemahaastattelu etenee haastattelurungon mukaisten keskeisten teemojen ja niihin liittyvien tarkentavien kysymysten varassa. Kysymyksiä voidaan kuitenkin tarkentaa vielä itse haastattelutilanteessa haastateltavien vastuksien perusteella. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87–88.)

Haastattelutilanne aloitetaan yleensä jostakin helposti lähestyttävästä teemasta yleisellä tasolla ja vasta tämän jälkeen siirrytään yhden teeman osalta yksityiskohtaisempiin ja tarkentavimpiin kysymyksiin. Keskustelun lomassa heränneet kysymykset esitetään myös haastateltavalle, vaikka niitä ei haastattelurungosta varsinaisesti löytyisikään. (Kananen 2014, 77–78.) Tuomen ja Sarajärven (2018) mukaan teemahaastatteluissa korostetaan ihmisten omia tulkintoja asioista sekä heidän antamiaan merkityksiä niille (Tuomi & Sarajärvi 2018, 88).

Teemahaastattelun avulla pystytään keräämään haastateltavilta tarkasti ja syvälinen sellaista tietoa, joka perustuu heidän omaan kokemukseensa ja se tukee tämän opinnäytetyön tutkimusongelman ratkaisemista. Haastattelu nauhoitetaan digitaalisella nauhurilla ja kaikki haastattelut toteutetaan saman teemahaastattelurungon

mukaisesti. Teemahaastattelurunkoon on koottu kaikki käsiteltävät, ilmiöön keskeisesti liittyvät teemat tarkentavine kysymyksineen, joiden avulla haastattelun rakenne muodostuu. Teemahaastattelurunko löytyy tämän opinnäytetyön liitteestä 1. Tutkimuksen varsinaista toteutusta käsitellään tarkemmin tämän työn viidennen luvun ensimmäisessä alaluvussa.

Kanasen (2011) mukaan laadullisessa tutkimuksessa haastateltavien määrää ei voida koskaan määritellä tarkasti etukäteen. Joissakin tapauksissa ilmiöön liittyvien henkilöiden määrä on kuitenkin niin pieni, että kaikkia on mahdollista haastatella tutkimusta varten. Haastateltavien vastaukset alkavat kuitenkin toistamaan itseään silloin, kun haastateltavien määrä on tarpeeksi suuri suhteessa tutkittavaan ilmiöön. Uusi haastattelu ei täten tuo enää mitään uutta ilmiön ymmärtämiseksi ja aineisto alkaa niin sanotusti toistamaan itseään. Siinä tapauksessa voidaan ajatella aineistoa olevan riittävästi. (Kananen 2011, 53.) Oli tutkimuksen joukko sitten pieni tai suuri, tutkimuksen tiedonantajiksi voidaan kuitenkin valita esimerkiksi pelkästään ne henkilöt, joilta ajatellaan saatavan tutkittavasta ilmiöstä parhaiten tietoa (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99).

Aineistoa tarvitaan näin ollen laadullisessa tutkimuksessa vain sen verran, kuin se on välttämätöntä eikä lopullisia päätöksiä haastateltavien määrästä kannata sen takia tehdä etukäteen. Tämän opinnäytetyön tutkimuksen kohteena ovat toimeksiantajayrityksen vuokratyöntekijät ja tällä hetkellä tiimissä työskentelee yhteensä kuusi vuokratyöntekijää. Teemahaastattelut tehdään lähtökohtaisesti kaikille mahdollisille siellä työskenteleville vuokratyöntekijöille, koska heidän määränsä on suhteellisen pieni. Lopullisia päätöksiä haastateltavista ei kuitenkaan määritellä, sillä se tapahtuu tutkimuksen edetessä ja saturaation muodostuessa. Aineiston riittävyden eli kyläntymisen määrittelemisen edellyttää jatkuvaa tutkimustuloksien analysointia, jotta saadaan tietoa siitä, milloin tietoa on tarpeeksi ja saturaatio muodostunut (Kananen 2011, 53).

### **Analyysimenetelmä**

Tutkimusongelmaan ja siitä johdettuihin tutkimuskysymyksiin saadaan ratkaisu kerätyllä tiedolla, eli tutkimusaineistolla. Tutkimusaineistoa täytyy kuitenkin käsitellä ennen kuin siitä saadaan haluttuja vastauksia kysymyksiin. Analyysimenetelmä on

avainasemassa tuottamassa ratkaisuja, ja näin ollen se on vahvasti sidoksissa myös aineistonkeruumenetelmiin ja koko tutkimusotteeseen. (Kananen 2017, 67–68.)

Tutkimusaineisto kuvaa tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä, joten aineiston analyysin avulla on tarkoitus luoda siitä selkeä sanallinen kuvaus. Laadullisen aineiston analysoimisessa tarkoituksena on lisätä informaatioarvoa ja sen takia hajanaisesta tutkimusaineistosta pyritään luomaan mahdollisimman mielekäs, selkeä ja yhtenäinen informaatio kokonaisuus, joka kattaa tutkittavan ilmiön. Analyysin avulla aineistoon luodaan selkeyttä, jonka jälkeen tutkittavasta ilmiöstä voidaan tehdä luotettavia johtopäätöksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122.)

Sisällönanalyysin avulla voidaan analysoida dokumentteja, kuten esimerkiksi juuri haastatteluja, jotka on saatettu kirjalliseen muotoon. Tämä analyysimenetelmä on tekstianalyysia ja sen avulla pyritään saamaan tutkimuksen kohteena olevasta ilmiöstä tiivistetty ja yleisessä muodossa oleva kuvaus. Sisällönanalyysissa keskeisintä on se, että etsitään tekstin merkityksiä ja pyritään kuvaamaan dokumenttien sisältöä sanallisesti. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117, 119.) Tämän opinnäytetyön analyysimenetelmänä käytetään aineistolähtöistä sisällönanalyysia.

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi koostuu karkeasti kolmesta eri vaiheesta. Ensimmäisen vaiheen prosessina on aineiston redusointi, eli alkuperäisdatan pelkistäminen. Pelkistäminen tapahtuu siten, että aineistosta karsitaan kaikki ne epäolennaiset asiat pois, jotka eivät liity tutkimukseen. Pelkistäminen voi olla datan tiivistämistä ja osiin pilkkomista tai kaikkien tutkimustehtävää kuvaavien ilmaisujen etsimistä auki kirjoitetusta aineistosta. Samaa asiaa kuvaavat ilmaisut voidaan esimerkiksi alleviivata samanvärisellä kynällä ja näin erottaa myös erilaiset ilmiöt toisistaan. Tutkimusaineistosta haetaan kaikki tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä kuvaavat alkuperäisilmaukset ja niistä muodostetaan pelkistetyt ilmaukset, jotka listataan erilliselle tiedostolle. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–123.)

Toinen vaihe on aineiston klusterointi eli ryhmittely. Aikaisemmin koodatut alkuperäisilmaukset käydään tarkasti läpi ja aineistosta pyritään etsimään käsitteitä, jotka kuvaavat samankaltaisuuksia, mutta myös eroavaisuuksia. Käsitteet, jotka kuvaavat samaa ilmiötä, yhdistetään ja ryhmitellään eri luokiksi muodostaen alaluokkia ja

nämä alaluokat nimetään sisältöä kuvaavalla käsitteellä. Aineisto tiivistyy väistämättä, sillä yksittäiset tekijät sisällytetään tässä vaiheessa yleisempiin käsitteisiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 124.)

Kolmantena prosessina voidaan pitää abstrahointia eli teoreettisten käsitteiden luomista. Abstrahointi on käsitteellistämistä, jossa tutkimuksen kannalta olennainen tieto on erotettava ja tämän tiedon perusteella muodostetaan teoreettisia käsitteitä. Käsitteitä yhdistetään ja niiden avulla saadaan vastaus tutkimustehtävään. Tutkijan tehtävänä on rakentaa näistä muodostamista käsitteistä kuvaus tutkimuksensa kohteena olevasta ilmiöstä. Kaikissa analyysin vaiheissa tärkeintä on kuitenkin tutkijan pyrkimys ymmärtää tutkittaviaan heidän omista näkökulmistaan. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 125, 127.)

Tätä opinnäytetyötä varten kerätyn tutkimusaineiston aineistonanalyysi aloitetaan haastatteluiden huolellisella litteroimisella. Litteroinnilla tarkoitetaan siis haastattelussa muodostuneen äänitallenteen purkamista tekstiksi (Kananen 2017, 124). Tämän jälkeen syntyneet tekstit luetaan läpi ja äänitteet kuunnellaan myös useampaan kertaan. Samalla niistä etsitään esille nousevia teemoja ja niihin perehdytään huolellisesti.

Aineisto tiivistetään teemahaastattelurungon aihealueiden mukaisesti ja tulkitaan aineistolähtöisesti sisällönanalyysin menetelmien avulla. Aineiston tulkintaa ohjaavat ensisijaisesti tutkimuskysymykset, mutta tulkinnassa otetaan huomioon myös vertailuasetelma, joka muodostuu siitä, että toimeksiantajayrityksessä käytetään kahta eri henkilöstöpalveluyritystä. Haastatteluihin otetaan mukaan vuokratyöntekijöitä kummastakin henkilöstöpalveluyrityksestä ja näin ollen myös tutkimustuloksissa huomioidaan eri henkilöstöpalveluyrityksien edustajat tulkinnan perusteella. Jokaisesta teemasta kirjoitetaan myös lyhyt tiivistelmä tulososioon, joka kuvaa sen sisältöä mahdollisimman selkeästi.

### **Luotettavuuden varmistaminen**

Kvalitatiivisen eli laadullisen tutkimuksen luotettavuustarkastelun perusajatuksena on saada ja tuottaa luotettavaa tutkimustulosta. Tutkijalla on paljon valtaa, mutta myös vastuuta, sillä luotettavuustarkastelu perustuu tutkijan omaan arviointiin ja näyttöön. Etukäteissuunnittelu, eli se mitä aiotaan tehdä ja miten luotettavuuden

varmistaminen hoidetaan, on luotettavuustarkastelun kannalta kaiken lähtökohta. (Kananen 2014, 150–151.)

Kanasen (2014) mukaan luotettavuuden varmistamisen tärkeimpänä edellytyksenä pidetään opinnäytetyön riittävää dokumentointia. Tämän lisäksi valintojen ja ratkaisujen perustelut kannattaa muistaa, sillä ne ovat dokumentaation ohella edellytys onnistuneelle luotettavuuden tarkastelulle. Luotettavuuden kriteereitä ovat reliabiliteetti, joka tarkoittaa tutkimustulosten pysyvyyttä sekä validiteetti, joka puolestaan tarkoittaa sitä, että on tutkittu oikeita asioita. Näillä luotettavuuskäsitteillä mitataan tutkimuksen laatua ja luotettavuutta. (Kananen 2014, 59, 63.) Laadullisen tutkimuksen yleisinä luotettavuuskriteereinä käytetään usein myös saturaatiota ja tutkittavien vahvistamista (Kananen 2015a, 352).

Saturaatiolla tarkoitetaan tapaa ratkaista aineiston riittävyys ja usein puhutaankin aineiston kylläntymisestä. Yksinkertaisuudessaan kylläntymisellä tarkoitetaan tilannetta, jossa kerätty aineisto alkaa toistamaan itseään, eivätkä tiedonantajat, eli haastateltavat, enää tuota tutkimusongelman kannalta mitään uutta tietoa. Tietyllä määrällä aineistoa pystytään näin ollen tuomaan esiin teoreettinen peruskuvio, joka on mahdollisuus saada tutkimuskohteesta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 99.) Tutkittavien vahvistamisella sen sijaan tarkoitetaan sitä, että haastateltavat vahvistavat aineistosta tehdyn tulkinan lukemalla ja hyväksymällä sen (Kananen 2015a, 352).

Tässä tutkimuksessa luotettavuus pyritään varmistamaan heti tutkimuksen alkuvaiheessa siten, että tutkittavaan ilmiöön liittyviin teorioihin perehdytään huolellisesti. Teorian tunteminen edesauttaa luomaan hyvin kattavan käsityksen myös siitä, mitä teemahaastattelussa tulee käsitellä. Tällä pyritään varmistamaan se, että haastattelutilanteessa kysytään oikeanlaisia mahdollisia lisäkysymyksiä ja saadaan mahdollisimman luotettavat ja kattavat vastaukset tutkimuskysymyksiin. Näin varmistetaan myös se, että tutkimusongelma saadaan ratkaistua. Saturaation saavuttaminen on myös keskeinen luotettavuuden arviointiin vaikuttava tekijä tässä tutkimuksessa.

Tämän tutkimuksen luotettavuus varmistetaan myös riittävällä dokumentaatiolla ja läpinäkyvyydellä koko tutkimusprosessin ajalta sekä perustelemalla kaikki tehdyt valinnat. Lisäksi jokainen haastattelu toteutetaan etukäteen suunnitellun rungon mukaisesti ja näin varmistetaan myös haastattelutilanteiden yhdenmukaisuus kaikkien

haastateltavien kesken. Litteroitu haastattelu sekä tehty tulkinta toimitetaan kaikille haastateltaville henkilökohtaisesti, jotta voidaan varmistua niiden oikeellisuudesta. Näin pyritään välttämään myös mahdollinen virheellinen aineiston tulkitseminen. Tutkimuksen luotettavuutta arvioidaan tarkemmin luvussa seitsemän.

### **Tutkimuskohde**

Tutkimuksen toimeksiantajana toimii Yritys X, ja tämä opinnäytetyö toteutetaan toimeksiantajan pyynnöstä täysin nimettömänä. Kyseinen toimeksiantajayritys toimii valtakunnallisesti useissa eri toimipaikoissa työllistäen yli 10 000 henkilöä. Tutkimuskohde on kuitenkin rajattu koskemaan ainoastaan yhtä toimeksiantajayrityksen tiimiä ja tarkemmin ottaen siellä työskenteleviä vuokratyöntekijöitä.

Tutkimuksen kohteena olevassa tiimissä työskentelee tutkimusentekohetkellä yhteensä 27 työntekijää, joista kuusi on vuokratyöntekijöitä. Vuokratyöntekijöiden määrä suhteessa toimeksiantajan omiin työntekijöihin on näin ollen melko suuri. Toimeksiantajayrityksen kyseisessä tiimissä käytetään kahta eri henkilöstöpalveluyritystä ja siten tutkimuksen kohteena olevat vuokratyöntekijät ovat ikään kuin vertailuasemassa myös keskenään tässä tutkimuksessa. Tutkittavan tiimin rakenne muodostuu tiimiesimiehestä, vuokratyöntekijöistä sekä organisaation omista työntekijöistä.

### **Aikaisemmat tutkimukset**

Vuokratyötä ja vuokratyöntekijöiden kokemuksia vuokratyön tekemisestä on tutkittu jonkin verran lähivuosien aikana. Vuokratyöntekijätutkimuksen (2016) on toteuttanut Henkilöstöpalveluyritysten Liitto, ja se on tutkinut ilmiötä jo vuodesta 2007 lähtien. Vuokratyöntekijätutkimuksia on tehty jo useampana vuonna peräkkäin ja tutkimuksissa on selvitetty muun muassa vuokratyöntekijöiden näkemyksiä työn sisällöstä, motivaatiosta ja vuokratyön mielekkyydestä. Tutkimustulosten perusteella mielipiteet vuokratyön tekemisestä ovat kehittyneet jatkuvasti myönteisempään suuntaan vuodesta 2007 vuoteen 2016. Tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina, vaikka luotettavaa vastausprosenttia ei olekaan esitetty, sillä vuoden 2016 tutkimukseen saatiin yhteensä 6 484 vastausta vuokratyöntekijöiltä. (Vuokratyöntekijätutkimus 2016.)

Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia on lisäksi tutkittu aikaisemmin esimerkiksi Tirrosen (2015) ja Haatajan (2015) opinnäytetöissä työhyvinvointitutkimuksen ja työn

imun näkökulmasta. Useimmiten opinnäytetyöt on toteutettu kvalitatiivisella tutkimusotteella ja tutkimuksien pääpaino on ollut vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilan selvittämisessä toimeksiantajarytyksissä. Tämän lisäksi vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia keskeisiä tekijöitä on tutkittu aikaisemmin esimerkiksi Haapalahden (2016) pro gradu -tutkielmassa, jossa selvitettiin tekijöitä, jotka ovat yhteydessä hyvinvoinnin ja motivaation muodostumiseen.

Työhyvinvointia on myös tutkittu merkittävässä määrin, niinpä sitä käsitteleviä aikaisempia tutkimuksia, opinnäytetöitä ja pro graduja löytyy paljon. Työhyvinvointi on hyvin laaja-alainen tutkimusalue, ja esimerkiksi työhön liittyvää hyvinvointia on tutkittu jo 1930-luvulta lähtien (Orsila, Luukkaala, Manka & Nygård 2011, 341). Vuonna 2017 tehdyn tutkimuksen mukaan työhyvinvoinnin tärkeimpiä tekijöitä ovat tänä päivänä suomalaisten mukaan hyvä työilmapiiri, motivoiva työ sekä mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja toimenkuvaan. Tulokset käyvät ilmi Suomalaisen Työn Liiton Made by Finland - tutkimuksesta. (Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä 2017.)

Vaikka Kauppisen ja muiden (2013) suomalaisten työoloja ja terveyttä tutkineen tutkimuksen mukaan työoloissa on viime vuosina tapahtunutkin monessa asiassa myönteistä kehitystä ja työhyvinvointi on lisääntynyt, työhyvinvointia on silti syytä jatkuvasti kehittää entisestään (Kauppinen ym. 2013, 5). Hyvän työn ja työhön liittyvän hyvinvoinnin suhde on täten tunnettu jo pitkään ja sitä on tutkittu paljon, mutta tämän tutkimuksen kannalta ei löydy täysin sellaista tutkimustietoa, joka olisi kokonaisuudessaan hyödynnettävissä tähän opinnäytetyöhön. Toimeksiantajarytykselle tutkimus on ensimmäinen, eikä vuokratyön ja työhyvinvoinnin yhteyttä ole tutkittu kyseisessä tiimissä koskaan aikaisemmin vuokratyöntekijöiden keskuudessa.

### **3 Vuokratyö**

Vuokratyö on tämän päivän työelämän yksi tuoreimmista työn teettämisen muodoista ja sen käyttö on yleistynyt myös Suomessa 2000-luvulla. Lähtökohtaisesti vuokratyössä sovelletaan täysin samoja säännöksiä kuin kaikissa muissa työsuhteissa, mutta siihen liittyy kuitenkin myös omia erityispiirteitä, jotka on syytä tiedostaa.



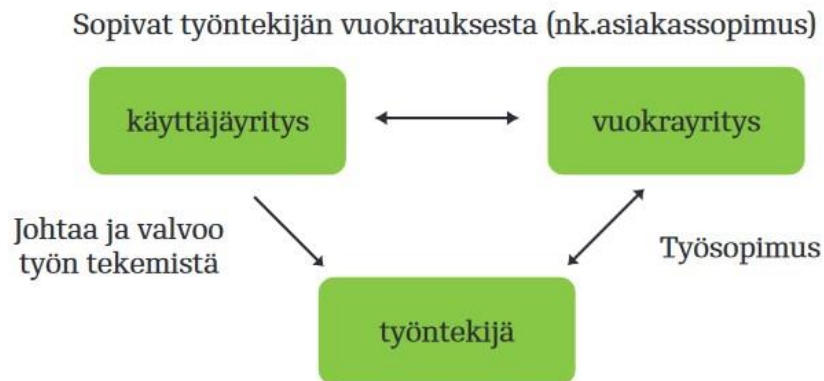
(Vuokratyöopas n.d., 3.) Tässä luvussa käsitellään vuokratyötä Suomessa ja sen tekemiseen liittyviä keskeisiä periaatteita. Tutkimuksen kohteena ovat vuokratyöntekijät, joten vuokratyön teoria linkittyy vahvasti tutkimusongelmaan. Ensin on tunnettava vuokratyön periaatteet, jotta vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia on mahdollista lähteä tutkimaan tutkimusongelman ratkaisemiseksi.

### 3.1 Vuokratyön tekeminen Suomessa

Vaikka vuokratyön käyttö on yksi nopeimmin yleistyneistä työn teettämisen muodoista, se ei kuitenkaan aina näyttäydy pelkästään positiivisessa valossa (Elomaa 2011, 24). Engblom (2013) toteaa, että vuokratyön ollessa vielä suhteellisen uusi ilmiö sillä on jokseenkin huono maine tämän päivän työelämässä, vaikka sen käyttö onkin yleistynyt. Nykyinen lainsäädäntö ei istu vuokratyösuhteiden sääntelyyn kovin hyvin, minkä lisäksi työnantajaliittoon kuulumattomat työnantajat heikentävät vuokratyön mainetta väärinkäytöksillään entisestään. (Engblom 2013, 173.)

Vuokratyöntekijöitä koskee kansallisen lainsäädännön puitteissa periaatteessa kaikki samat työlait kuin kaikkia muitakin työntekijöitä (Engblom 2013, 169). Työsopimuslaissa on kuitenkin säädetty vuokratyöhön liittyen kaksi poikkeavaa erityissäännöstä, jotka koskevat vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavia vähimmäis-työehtoja ja vuokratun työntekijän oikeuksia käyttäjäyrityksen palveluihin ja järjestelyihin. (Työsopimuslaki 55/2001, 2:9.) Näitä vuokratyöhön liittyviä erityissäännöksiä käsitellään myöhemmin tässä luvussa omassa kappaleessaan vuokratyöhön liittyvän lainsäädännön näkökulmasta.

Kuviossa 1 on esitetty kolme osapuolta, jotka liittyvät keskeisesti vuokratyöhön. Työntekijöitä tarvitseva yritys, eli käyttäjäyritys, työntekijöitä vuokraava yritys, eli vuokrayritys ja itse työntekijä muodostavat yhdessä vuokratyön niin sanotun kolmikantasuhteen. Vuokratyössä käyttäjäyritys ja vuokrayritys tekevät niin kutsutun asiakassopimuksen työntekijöiden vuokraamisesta, mutta käytännön työn perehdyttäminen, johtaminen ja valvominen ovat kuitenkin käyttäjäyrityksen vastuulla. Työntekijällä on työnteon velvoite käyttäjäyritykselle ja käyttäjäyritys puolestaan vastaa työntekijän työturvallisuuden järjestämisestä. (Vuokratyöopas n.d., 4.)



Kuvio 1. Vuokratyön kolmikantasuhde (Vuokratyöopas n.d., 4)

Vuokrayritys tunnetaan usein myös nimellä henkilöstöpalveluyritys, ja se vuokraa työntekijöitään käyttäjäyrittäjiin tai vaihtoehtoisesti etsii saamansa toimeksiannon perusteella uusia työntekijöitä käytettäväksi. Työntekijä solmii vuokrayrityksen kanssa muodollisen työsopimuksen työsuhteen merkiksi, vaikka työskenteleekin käyttäjäyrittäjän palveluksessa. Vuokratyö eroaa täten tavanomaisesta työsuhteesta, sillä työnantajana toimii eri yritys kuin se, missä työtä konkreettisesti tehdään. (Vuokratyöopas n.d., 4.)

Käyttäjäyritys ohjaa vuokraamaansa työntekijää ja samalla opastaa ja valvoo työntekoa varsinaisella työpaikalla. Vuokratyöntekijä on vastavuoroisesti velvollinen noudattamaan kaikkia käyttäjäyrittäjän antamia määräyksiä työn tekemiseen liittyen. Vuokratyön periaatteena on se, että vuokrayritys toimii työntekijän palkanmaksajana ja hoitaa siinä samalla kaikki muut työnantajalle kuuluvat velvoitteet, kuten esimerkiksi työterveyshuollon järjestämisen. (Havula, Meincke & Vanhala-Harmanen 2017, 265.) Lain mukaan työnantajalla on velvollisuus järjestää työntekijöilleen työterveyshuolto työolojen kehittämiseksi ja terveysvaarojen ehkäisemiseksi (Tähtinen & Parnila 2017, 35). Myös kaikilla vuokratyöntekijöillä on täten täysi oikeus työterveyshuollon palveluihin ja muihin lain mukaisiin etuihin, vaikka työsuhteen muoto on vuokratyö.

## **Vuokratyöhön liittyvä lainsäädäntö**

Vuokratyöstä on keskusteltu viime vuosina paljon. Käytännön työnä vuokratyö ei kuitenkaan poikkea muusta työstä mitenkään. Kaiken lähtökohtana on, että vuokratyöntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti muiden työntekijöiden keskuudessa. Työsopimuslakiin on kuitenkin kirjattu kaksi erityissäännöstä, jotka liittyvät olennaisesti vuokratyöhön. (Engblom 2013, 169.) Näitä erityissäännöksiä käsitellään seuraavaksi.

Ensimmäinen työsopimuslakiin kirjattu erityissäännös koskee vuokrattujen työntekijöiden työsuhteissa sovellettavia vähimmäistyöehtoja. Säännöksen mukaan vuokratun työntekijän työsuhteeseen on sovellettava vähintään yleissitovaa tai käyttäjäryitystä sitovaa työehtosopimusta ja sen määräyksiä, mikäli työnantaja on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäryitykseen töihin, eikä se ole sidottu työehtosopimukseen eikä myöskään velvollinen noudattamaan työsuhteissa yleissitovaa työehtosopimusta. Mikäli vuokratyöntekijän työsuhteessa ei sovelleta mitään näistä työehtosopimuksista, vuokratun työntekijän palkkaa, työaikaa ja vuosilomaa koskevien ehtojen on oltava vähintään niiden sopimusten tai käytäntöjen mukaisia, jotka sitovat käyttäjäryitystä ja joita siellä sovelletaan yleisesti. (Työsopimuslaki 55/2001, 2:9.)

Toinen työsopimuslakiin säädetty erityissäännös koskee vuokratun työntekijän oikeuksia käyttäjäryityksen palveluihin ja järjestelyihin. Säännöksen mukaan vuokratyöntekijällä on samoin ehdoin kuin käyttäjäryityksen omilla työntekijöillä oikeus kaikkiiin niihin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin, joita käyttäjäryitys tarjoaa työntekijöilleen. Objektivisista syistä johtuen erilainen kohtelu voi kuitenkin olla täysin perusteltua. On kuitenkin syytä huomioida, että tämä säännös ei kuitenkaan edellytä käyttäjäryitykseltä minkäänlaista velvollisuutta tukea vuokratun työntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä taloudellisesti. (Työsopimuslaki 55/2001, 2:9.)

Engblomin (2013) mukaan käyttäjäryityksellä on täten velvollisuus tarjota omien työntekijöidensä lisäksi myös vuokratuille työntekijöille mahdollisuus käyttää palveluita ja järjestelyjä, kuten esimerkiksi ruokala- ja kuljetuspalveluita, sijoittamatta näihin kuitenkaan omia rahojaan. Yksinkertaistettuna vuokratun työntekijän työsuhteen vähimmäisehdot määräytyvät seuraavan järjestyksen mukaisesti:

- Vuokratyöryitystä velvoittava normaalisitova työehtosopimus

- vuokratyöstä velvoittava yleissitova työehtosopimus
- käyttäjäryitystä velvoittava normaalisitova työehtosopimus
- käyttäjäryitystä velvoittava yleissitova työehtosopimus
- käyttäjäryityksen soveltamat muut sopimukset ja käytännöt. (Engblom 2013, 170.)

Normaalisitovalla työehtosopimuksella tarkoitetaan oman työnantajaliiton kanssa solmittua työehtosopimusta, jota työnantajan on velvollisuus noudattaa. Mikäli työnantaja ei kuitenkaan ole minkään työnantajaliiton jäsen, sen on kuitenkin noudatettava sitä velvoittavaa yleissitovaa työehtosopimusta. Lähtökohtana on, että työnantaja noudattaa yleissitovaa työehtosopimusta, joka on sen pääasiallisen toimialansa mukainen. (Salli 2012, 109.)

Tilanteessa, jossa vuokratyösuhteeseen ei sovellu mikään näistä velvoittavista työehtosopimuksista, on sovellettava käyttäjäryityksen omia käytäntöjä ja sitä sitovia sääntöjä. Palkkausjärjestelmät ja esimerkiksi lomarahakäytäntö ovat asioita, jotka saattavat olla vakiintuneita tapoja käyttäjäryityksessä. Vuokratyöntekijöiden yhdenvertaista kohtelua pyritään edistämään soveltamalla juuri näitä, käyttäjäryitystä sitovia periaatteita myös vuokratyösuhteisiin. (Salli 2012, 109.) Yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajalla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta ja sen toteutumista työpaikalla (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2:7).

### 3.2 Vuokratyön hyödyt

**Työnantajan** näkökulmasta syitä ulkopuolisen työvoiman käytölle on monia. Ulkopuolisen työvoiman käyttö on yleistynyt ja esimerkiksi liiketaloudellisesta näkökulmasta työn tarpeen tilapäisyys voi olla syynä ulkopuolisen työvoiman käyttämiselle. Toisaalta jo pelkkä uuden henkilön rekrytointi saattaa tuntua liikaa aikaa ja resursseja vievältä, jolloin yritykset usein kääntyvät vuokratyöryityksen eli henkilöstöpalveluyrityksen palveluiden puoleen. (Elomaa 2011, 15.)

Erityisesti pienillä yrityksillä saattaa olla korkea kynnys uusien työntekijöiden palkkaamiseen. Tilanne saattaa olla erityisen hankala silloin, kun esimerkiksi yksityisyritystä pohtii ensimmäisen työntekijän palkkaamista, jolloin myös työnantjavastuu syntyy. Usein työntekijän hankkiminen vuokratyön kautta osoittautuu näissä tapauksissa

parhaimmaksi vaihtoehdoksi, sillä se ei muodosta yrittäjälle pelkoja ja aikaa säästyy yrityksen varsinaisen toiminnan pyörittämiselle. (Elomaa 2011, 15–16.)

Vuokratyön käyttäminen mahdollistaa työvoiman niin sanotun ulkoistamisen, vaikka käytännön työtä ei kuitenkaan ulkoistettaisi. Vuokratyön avulla työnantajalla on myös mahdollisuus ikään kuin suojella vakituisia työntekijöitään. Tilanne on työnantajan näkökulmasta hyvä, mikäli työvoiman tarve vähenee, mutta omia työntekijöitä ei tarvitsekaan irtisanoa. Henkilöstövähennykset voidaan tehdä vuokratyövoiman karsimisella ilman irtisanomisaikaa. (Haapala 2016, 104.)

Elomaan (2011) mukaan säästöt ovatkin keskeisessä roolissa tämän päivän liikemaailmassa. Useissa yrityksissä voidaan pyrkiä supistamaan esimerkiksi juuri henkilöstökuluja, vaikka yritystoiminta sinänsä ei olisikaan mitenkään uhattuna. Ulkopuolisen tahon palvelut, tässä tapauksessa vuokratyöyrityksen työpalvelut eivät sisälly yrityksen kirjanpidon omiin henkilökunnan kustannuksiin, vaan ne ovat ostopalveluissa tai muissa kuluissa. Näin ollen vuokratyön kustannukset eivät ole osa henkilöstökuluja, mikä puolestaan tarkoittaa sitä, että omistajien näkökulmasta yrityksen henkilöstökulut ovat suotuisat. (Elomaa 2011, 16.) Vuokratyö houkuttelee usein työnantajia, sillä sen avulla voidaan myös säästää esimerkiksi ylimääräiset tulospalkkiot, henkilökuntaalennukset, liikuntapalvelut sekä puhelin- ja lounasedut (Haapala 2016, 104).

Vuokratyötä teetetään useimmissa tapauksissa sekä määrä- että osa-aikaisena. Asia ilmenee Haapalan (2016) mukaan selvästi työ- ja elinkeinoministeriön teettämästä selvityksestä, jonka mukaan viimeisen vuoden sisällä solmituista uusista vuokratyösuhteista lähes 80 prosenttia oli määräaikaista vuonna 2015. Vuokratyö onkin hyvin samankaltaista kuin osa- ja määräaikainen työ, paitsi että vuokratyöhön liittyy paljon vähemmän säännöstelyä kuin muuhun määrä- ja osa-aikaiseen työhön. (Haapala 2016, 101.) Tämä on väistämättä hyödyksi työnantajalle.

Työnantajan näkökulmasta vuokratyö on täten helpompi vaihtoehto, sillä esimerkiksi vuokratyöntekijän irtisanomissuojaa ei ole laissa säädetty eikä vuokratyösuhteiden ketjuttamista rajoita edes määräaikaissuhteiden ketjuttamista koskeva lainsäädäntö. Yksinkertaistettuna vuokratyön helppous, joustavuus ja nopeus viehättävät käyttäjäyrityksiä, ja se helpottaa huomattavasti heidän toimintaansa taloudellisen tilanteen ja kysynnän kausivaihteluissa. (Haapala 2016, 101, 104.)

Vaikka vuokratyösuhteet solmitaankin useimmissa tapauksissa määräaikaisina toiminnan ja työn luonteesta johtuen, vuokratyöryityksellä on kuitenkin velvollisuus tehdä työsopimuksesta toistaiseksi voimassa oleva, mikäli käyttäjäyrityksen työvoiman tarve on todellisuudessa jatkuvaa. Työntekijälle on myös annettava riittävä kirjallinen selvitys työnteon keskeisimmistä ehdoista, mikäli työsopimus tehdään määräaikaisena. Selvityksestä on myös käytävä ilmi, mikä on määräaikaisuuden taustalla oleva syy, kesto sekä arvio muista tarjolla olevista työtehtävistä käyttäjäyrityksessä, jotka vastaavat työsopimuksessa sovittuja tehtäviä. (Nieminen 2015, 37.)

**Työntekijän** kannalta vuokratyötä voidaan pitää erinomaisena ponnahduslautana työelämään. Tutkimusten mukaan tänä päivänä vähintään joka viides 15–24-vuotiaista tuleekin osaksi työelämää juuri vuokratyöyrityksen kautta, ja määrät on ennustettu tulevaisuudessa jopa kasvavan. Tyypillisin vuokratyöntekijä on useimmissa tapauksissa nuori opiskelija. Vuokratyötä teetään hyvin monella eri alalla, minkä ansiosta työnhakijoilla onkin oiva mahdollisuus päästä kokeilemaan taitojaan ja löytämään mahdollisesti myös oma unelma-ammattinsa. Suuret yritykset käyttävät vuokratyötä yleisemmin, ja näin ollen työnhakijoille on myös Suomessa lukuisia työllistymisen mahdollisuuksia. (Haapala 2016, 103.) Laaksolan (2016) mukaan vuokratyö on myös erittäin hyvä keino työllistymiselle, silloin kun taloustilanne on vaikea ja työllistyminen muuten hankalaa (Laaksola 2016).

Vuokratyön ansiosta erilaisten elämäntilanteiden yhdistäminen on myös melko helppoa ja joustavaa. Usein esimerkiksi juuri opiskelijat suosivat vuokratyötä, koska elämän eri osa-alueiden yhteensovittaminen onnistuu vaivattomasti ja työtä on tarjolla hyvinkin joustavilla ehdoilla. Työnteon kautta löydetty mieleinen ala voi myös olla ponnahduslauta lähteä hankkimaan virallinen koulutus kyseiselle alalle, mikä on vuokratyön yksi merkittävimmistä eduista työntekijän näkökulmasta. (Haapala 2016, 103, 107.) Joustavien järjestelyiden lisäksi vuokratyöntekijöillä on usein myös hyvät vaikutusmahdollisuudet työn määrään, työaikoihin ja jopa työtehtäviin. Vuokratyö ei myöskään kaikissa tapauksissa tarkoita pelkästään lyhyttä pätkeä määrä- tai osa-aikaista työtä, vaan sen kautta on myös usein hyvät mahdollisuudet työllistyä käyttäjäyrityksen omaan palvelukseen. (Laaksola 2016.) Voidaan siis todeta, että vuokratyö pitää sisällään ennakkoluuloista huolimatta myös paljon positiivisia ominaisuuksia sekä työnantajan että työntekijän näkökulmasta.

### 3.3 Vuokratyön ongelmat

**Työnantaja** kohtaa vuokratyön hyötyjen lisäksi väistämättä myös monia ongelmia vuokratyöhön liittyen. Yksi vuokratyön keskeisimmistä ongelmista on se, että Suomen lainsäädännöstä ei löydy yhtä yleistä lainsäädäntöä, joka koskisi ulkopuolisen työvoiman käyttöä, vaan siitä on säädetty useissa eri laeissa. Kuten aikaisemmin on todettu, vuokratyön keskiössä on kolme eri tahoja, vuokratyörytys, käyttäjärytys ja työntekijä, ja näin ollen asioiden ymmärtäminen ja yhteensovittaminen saattaa toisinaan tuottaa haasteita kolmen osapuolen kesken. (Salli 2012, 105.)

Terävän (2013) mukaan työnantajan näkökulmasta kaksi esimiestä saattaa esimerkiksi aiheuttaa vaikeuksia, mikäli asiaan ei ole perehdytty tarpeeksi hyvin. Molempien esimiestahojen on syytä tiedostaa omat roolinsa ja vastuunsa alusta alkaen, jotta toiminta on sujuvaa ja kaikki toimii kuten pitää. Vuokratyö tuo väistämättä mukanaan omat haasteensa ja erityispiirteensä kaikille siihen liittyville osapuolille, mutta tiiviillä yhteydenpidolla asiat kuitenkin yleensä sujuvat hyvin. (Terävä 2013, 9.)

Elomaan (2011) mukaan muuttunut työelämä ja työoikeus eivät myöskään kohtaa kaikin tavoin, ja tilanne on haasteellinen, koska vastauksia käytännön monimutkaisiin tilanteisiin on vaikea saada lainsäädännön nojalla. Säännösten hajanaisuus ja puutteellisuus käytännössä vaikeuttavat paitsi vuokratyöntekijöiden myös käyttäjärytysten mahdollisuuksia olla selvillä kaikista niistä asioista, jotka liittyvät vuokratyön soveltamiseen. (Elomaa 2011, 18, 46.)

Engblom (2013) kuitenkin toteaa, että vaikka vuokratyö onkin parantanut mainettaan viime vuosien aikana, ihmisten mieliin on kuitenkin saattanut jäädä huono mielikuva vuokratyöstä esimerkiksi yhden huonon kokemuksen johdosta. Alalla toimii hyvin monenlaisia työnantajia eikä ole itsestäänselvyys, että kaikki toimisivat hyvien periaatteiden ja säännösten mukaisesti. Väärinkäytöksillään työnantajat onnistuvat pilaaamaan vuokratyön mainetta, mikä taas voi ilmetä työnhakijoiden haluttomuutena haakeutua vuokratyön kautta töihin. (Engblom 2013, 173.)

**Työntekijä** tarkastelee vuokratyötä hyvin eri näkökulmasta kuin työnantaja. Toisen työnantajan palveluksessa työskentelevät työntekijät tulevat käyttäjärytykseen ikään

kuin ulkopuolisina, mikä herättää työntekijöissä väistämättä epäilyksiä ja paljon kysymyksiä. Työpaikalla käyttäjäyrityksen omat työntekijät saattavat kokea oman asemansa yrityksen tärkeimpänä työvoimana, jolloin vuokratyöntekijöiden voi olla vaikeaa päästä samanvertaisuuden tasolle. (Elomaa 2011, 16–17.) Haapalan (2016) mukaan vuokratyöntekijät kokevatkin itsensä usein ulkopuolisiksi työyhteisössä ja kohtaavat myös ristiriitoja muiden työntekijöiden keskuudessa (Haapala 2016, 108).

Kahden esimiehen malli voi aiheuttaa haasteita myös työntekijän näkökulmasta. Varsinaisen työn tapahtuessa täysin toisessa työpaikassa päivittäistä kontaktia ei välttämättä synny vuokratyöntekijän kanssa lainkaan. Tilanne ajaa väistämättä siihen, että vuokratyöntekijä voi tuntua etäältä ja täten esimerkiksi työpaikalla vaivaavista asioista puhuminen saattaa tuntua vuokratyöntekijän näkökulmasta myös hankalalta. Vaikka kyseessä on vuokratyöntekijä, heidän ei myöskään pitäisi joutua koskaan kärsimään epäasiallisesta kohtelusta, vaan ongelmatilanne tulisi ottaa puheeksi mahdollisimman varhaisessa vaiheessa. (Terävä 2013, 10.)

Vuokratyöntekijöiden ongelmat ja huolenaiheet liittyvät usein työn jatkuvuuteen tai kestoon kyseisessä käyttäjäyrityksessä. Määräaikaiset työsuhteet koetaan useimmissa tapauksissa epäoikeudenmukaisiksi, minkä lisäksi yhdenvertainen kohtelu käyttäjäyrityksen omaan henkilöstöön nähden saattaa aiheuttaa ihmetystä ja alemmuuden tunnetta työyhteisössä. (Elomaa 2011, 17–18.) Kuten aikaisemmin on todettu, yhdenvertaisuuslain mukaan työnantajalla on kuitenkin velvollisuus yhdenvertaisuuden edistämiseen ja sen toteutumiseen työpaikalla (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 2:7). Tämän puitteissa vuokratyöntekijä ei saisi tulla kohdelluksi eriarvoisesti.

Haapalan (2016) mukaan tutkimukset ovat osoittaneet, että vuokratyöntekijät ovat jopa tyytymättömämpiä omaan asemaansa kuin esimerkiksi muut määrä- ja osa-aikaista työtä tekevät. Tyytymättömyyden taustalla vallitsee usein heikkomuuden tunne. Usein vuokratyöntekijät ovat tyytymättömiä tilanteeseensa, koska vakituista työtä ei ole tarjolla, vaikka sellaisen haluaisikin. Vuokratyössä työntekijän vaikuttamis-, etenemis- ja kehittymismahdollisuudet ovat usein myös hyvin rajalliset, ja tämä aiheuttaa väistämättä tyytymättömyyttä. Tyytymättömyyttä lisää myös työsuhteen epävarmuus, joka vaikeuttaa myös vuokratyötä tekevän henkilön mahdollisuuksia suunnitella omaa tulevaisuuttaan. (Haapala 2016, 107–108.)



## 4 Työhyvinvointi

Työhyvinvoinnin teoria liittyy olennaisesti tutkimusongelmaan, sillä tämän tutkimuksen tavoitteena on saada syvällinen käsitys tutkimuksen kohteena olevien vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista. Mitä työhyvinvointi tarkoittaa ja mikä on sen merkitys? Mitä työtyytyväisyys ja työnimu tarkoittavat? Mitä tarkoittaa tasa-arvo työhyvinvoinnin näkökulmasta? Keskeisimpiä käsitteitä ovat työhyvinvointi ja sen rinnakkaiskäsitteinä käytetyt termit työtyytyväisyys, työnilo ja työnimu. Työhyvinvointiin liittyy olennaisesti myös tasa-arvo ja sen lisäksi tässä teoriaosuudessa käsitellään myös työhön liittyvää motivaatiota.

### 4.1 Työhyvinvoinnin määrittely

Työhyvinvointi on tämän päivän työelämän yksi tärkeimmistä peruspilareista, ja se on väistämättä läsnä jokaisen yrityksen jokapäiväisessä toiminnassa. Kun töissä asiat sujuvat hyvin, työntekijä kokee onnellisuutta ja pystyy toteuttamaan itseään. Kaikki ei kuitenkaan aina mene täysin suunnitelmien mukaan, ja mikäli töissä ilmenee ongelmia, aiheuttaa se työntekijälle stressiä, alakuloisuutta ja pahimmassa tapauksessa jopa henkisen romahduksen. Työpaikalla vallitseva stressi vaikuttaa haitallisesti paitsi työntekijöiden terveyteen ja hyvinvointiin, myös koko työilmapiiriin. (Leach 2015, luku 6.) Työn ja terveyden välisellä yhteydellä on siis merkitystä, minkä ymmärtäminen onkin ensisijaisen tärkeää tämän päivän hektisessä työelämässä.

Käsitteenä työhyvinvoinnille ei ole olemassa täysin yksiselitteistä määritelmää (Kehusmaa 2011, 14). Rauramo (2008) toteaa, että jokaisella on lisäksi oikeus määritellä tämä hyvin henkilökohtainen asia ja kokemus täysin omalla tavallaan (Rauramo 2008, 11). Viitalan (2014) mukaan sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin työntekijän kyknä suoriutua päivittäisistä työtehtävistä, ja se koostuu kaikista niistä tekijöistä, jotka liittyvät itse henkilöön ja hänen työympäristöönsä. Fyysinen, henkinen ja sosiaalinen kunto liittyvät henkilöön itseensä ja esimerkiksi johtaminen ja työpaikan ilmapiiri sen sijaan työympäristöön. Yksityiselämä ja siellä vaikuttavat tekijät ovat myös keskeisessä roolissa ja ne liittyvät vahvasti työntekijän kokonaisvaltaiseen hyvinvointiin. (Viitala 2014, 171.)

### **Työhyvinvoinnin portaat -malli**

Rauramon (2008) mukaan työhyvinvoinnin perustana ovat sen sijaan ihmisen perustarpeet, joita ovat psykofysiologiset perustarpeet, turvallisuuden tarve, liittymisen tarve, arvostuksen tarve sekä itsensä toteuttamisen tarve. Nämä edellä mainitut ihmisen perustarpeet muodostavat työhyvinvoinnin portaat -mallin, joka perustuu Maslowin tarvehierarkiaan. Portaiden eri tasot ovat toisistaan riippuvaisia, eli kun yksi tarve on tyydytetty, seuraavan tason tarve alkaa hallita ihmisen käyttäytymistä. (Rauramo 2008, 29, 34.)

Maslowin tarvehierarkian mukaan jokaisen tason saavuttamiseksi vaaditaan inhimillistä työtä. Ensisijaiset tarpeet, niin sanotut perusvaatimukset, on täytettävä, jotta seuraaville tasoille on mahdollista edes päästä. Ideologia perustuu siihen, että alemman tason tarpeet on saavutettava ennen kuin voi siirtyä seuraavan tarpeen tasolle. Tarvehierarkiassa ihmisen hyvinvointi rajoittuu siis tiettyjen tarpeiden täyttymiseen nousevassa järjestyksessä. Itsensä toteuttamisen tarve on ihanne, johon ihmiset haluavat päästä, ja täten myös oma motivaatio näyttää suuressa roolissa tarpeiden täyttämässä. (McGillivray, Clarke & Smyth 2007, 218–219.)

Rauramon (2008) luomassa, Maslowin tarvehierarkiasta johdetusta, työhyvinvoinnin portaat -mallissa tarkastellaan ihmisen perustarpeita suhteessa työhön, mutta myös näiden tarpeiden vaikutusta motivaatioon. Jokaisella portaalla on omat työhyvinvointiin vaikuttavat tekijänsä ja asiaa on tarkasteltu sekä yksilön että organisaation näkökulmasta, ja mukana on myös aihealueeseen sopivia arviointimenetelmiä ja mittareita (ks. kuvio 2). Työhyvinvoinnin portaat -mallin tavoitteena on löytää keskeisiä tekijöitä, jotka vaikuttavat työhyvinvointiin, mutta kehittää samalla myös yksilön omaa, työyhteisön ja koko organisaation työhyvinvointia porrastettuna. (Rauramo 2008, 34.)



Kuvio 2. Työhyvinvoinnin portaat (Rauramo 2009, 3)

Työhyvinvointia on tutkittu vuosisadan saatossa useaan otteeseen, mutta ajan myötä tutkimisen painopiste on kuitenkin aina hiukan muuttunut. Alun perin tutkimuksen kohteena on ollut pelkästään yksilö ja työhyvinvointia on tutkittu stressin näkökulmasta. Stressin ajateltiin johtuvan työn kuormittavuustekijöistä, kuten esimerkiksi melusta, ja nämä tekijät johtivat sairauksien kehittymiseen. Sittemmin tutkimukseen otettiin mukaan myös psykologiset ja käyttäytymiseen vaikuttavat tekijät ja työntekijöitä alettiin suojelemaan terveyttä uhkaavilta vaaroilta. (Manka & Manka 2016, 64.)

Työhyvinvoinnin malli laajeni myöhemmin kattamaan myös ympäristön, työn ja työolosuhteet. Työn kuormittavuus suhteessa työntekijän henkilökohtaisiin edellytyksiin muodosti tasapainomallin, joka kehittyi työn vaatimusten ja hallinnan malliksi. Työhyvinvoinnin todettiin lisääntyvän silloin, kun työn psykologiset vaatimukset ja päättämisen mahdollisuudet olivat sopivassa suhteessa. Sosiaalisen tuen todettiin vaikut-

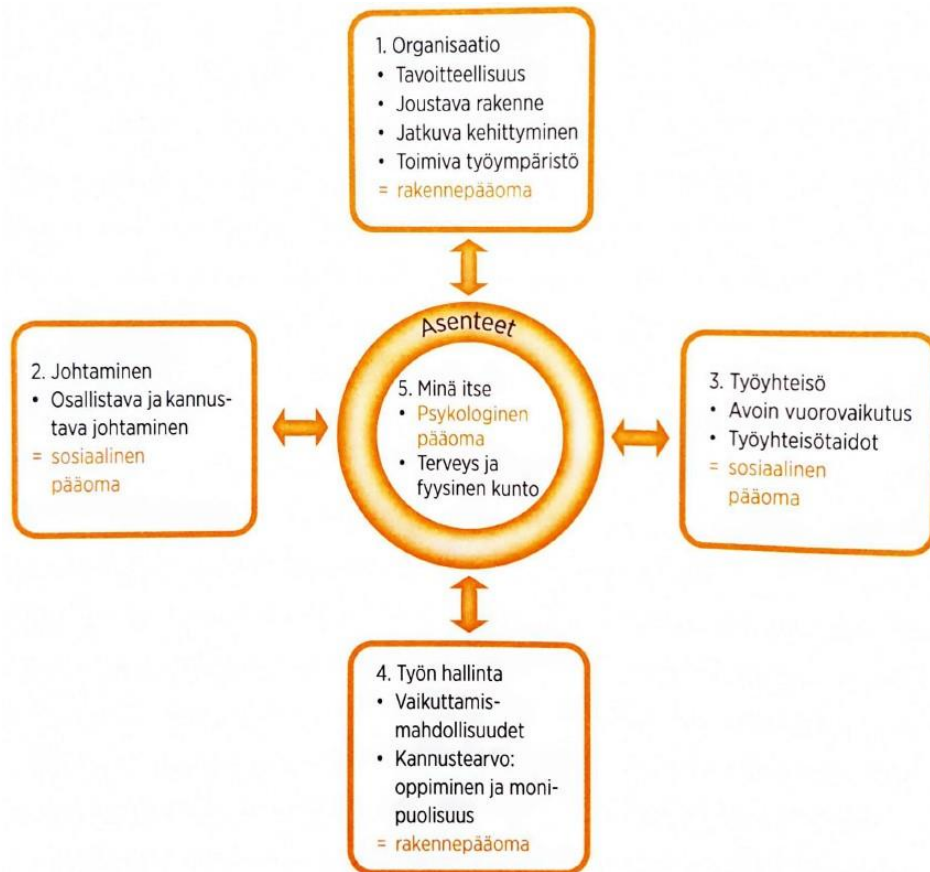
tavan myös merkittävästi työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnin kokemisen eroja työntekijöiden keskuudessa sen sijaan selitettiin ympäristöön ja yksilöön liittyvien tekijöiden vuorovaikutuksella. (Manka & Manka 2016, 65.)

### **Voimavaralähtöinen työhyvinvointi**

Yksilön ominaisuudet ja henkilökohtainen osaaminen suhteessa työympäristöön ja sen asettamiin vaatimuksiin ovat sittemmin olleet työhyvinvoinnin keskiössä ja sen ympärille on muodostunut voimavaralähtöinen työhyvinvoinnin malli. Se, miten yksilö pystyy mukautumaan työelämän vaatimuksiin ja minkälaisin välinein ja voimavaroin hän kohtaa menetykset, haasteet ja uhkat, ratkaisee. Yksilön henkilökohtaisia voimavaroja ovat esimerkiksi vuorovaikutustaidot, myönteiset uskomukset, terveys ja energisyys. Ympäristön myönteisiä voimavaroja sen sijaan ovat aineelliset edellytykset kuten esimerkiksi varallisuus ja sosiaalinen tuki. (Manka & Manka 2016, 65–66.)

Tässä tutkimuksessa käytetään hyödyksi työhyvinvoinnin voimavaralähtöistä mallia, koska sen avulla voidaan arvioida tutkimuksen kohteena olevien vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tämänhetkistä tilaa hyvin monipuolisesti. Tutkimuksen tavoitteena on löytää vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Voimavaralähtöinen työhyvinvoinnin malli tukee tämän tutkimusongelman ratkaisua parhaiten. Työhyvinvoinnin portaatt -malli sopisi sen sijaan paremmin tilanteeseen, jossa tutkimusongelman ydin liittyisi vahvemmin yksilön oman, työyhteisön ja koko organisaation kehittämiseen.

Kuviossa 3 on esitetty työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät voimavaralähtöisen mallin mukaisesti. Työhyvinvointiin vaikuttavat useat eri tekijät, mutta tässä mallissa työhyvinvoinnin muodostavat organisaatio, johtaminen, työyhteisö ja sen ilmapiiri, työ sekä työntekijän omat asenteet ja henkilökohtaiset voimavarat. Työhyvinvoinnin tavoitteena on jokapäiväisen työn sujuminen eivätkä pelkät virkistyspäivät ymmärrettävistä riittä työhyvinvoinnin kehittämiseen ja sen jatkuvaan ylläpitämiseen. (Manka & Manka 2016, 75–76.)



Kuvio 3. Voimavaralähtöinen työhyvinvoinnin malli (Manka & Manka 2016, 76)

### Organisaatio ja johtaminen

Organisaation kulttuuri ja siellä vallitsevat toimintatavat muodostavat pohjan voimavaralähtöiselle työhyvinvoinnille. Työhyvinvointi ei missään tilanteessa synny täysin itsestään, vaan se vaatii organisaatioilta jatkuvaa suunnittelua, toimenpiteitä ja arviointia. Tavoitteellista, joustavaa ja itseään jatkuvasti kehittävää organisaatiota voidaan pitää hyvinvoivana ja siellä on turvallista toimia. Tavoitteellisella organisaatiolla on selkeä tulevaisuuden visio, jota kohti sitä halutaan suunnata ja strategisen toimitasuunnitelman avulla toimintaa ohjataan kohti visiota. Parhaimmillaan henkilöstön hyvinvointi tukee näiden tavoitteiden saavuttamista. (Manka & Manka 2016, 76, 80–81.)

Organisaatio, joka toteuttaa työtä joustavalla tavalla, on tätä päivää. Hierarkkiset toimintamallit eivät enää istu muuttuneeseen työelämään, ja siksi hyvinvoiva organisaatio tarvitsee itselleen toimintakulttuurin, joka perustuu luottamukseen, henkilöstön

osallistamiseen ja joustavuuteen. Kun jokaisella työyhteisön jäsenellä on mahdollisuus tehdä päätöksiä omalla alueellaan ja saada työnsä pohjaksi tietoa, tieto kulkee ja oma-aloitteisuus lisääntyy. Työntekijän mahdollisuus osallistua työtä koskevaan päätöksentekoon lisää myös merkittävästi työn mielekkyyden kokemista. (Manka & Manka 2016, 87.)

Kehusmaan (2011) mukaan työpaikka, jossa työntekijät ovat tyytyväisiä, tarvitsee kuitenkin määrätietoista voimavaratekijöiden jatkuvaa vahvistamista ja niiden johtamista. Työn voimavaratekijöiden vahvistamista ovat esimerkiksi työn palkitsevus ja kehittävyys, palaute ja arvostus, luottamus ja tiedon hyvä kulku sekä innovatiivinen ja kannustava työyhteisö. Työhönsä tyytyväiset ihmiset muodostavat hyvän ja viihtyisän työyhteisön ja ovat samanaikaisesti myös organisaation näkökulmasta tuottavia. (Kehusmaa 2011, 22–23.)

Kuten edellä todettu, hyvä johtaminen, työhyvinvointi ja työilmapiiri kulkevat käsikädessä. Esimiehen vastuulla on usein hyvinkin laaja ja moninainen tehtävien paletti, mutta jo pelkästään omalla esimerkillään hän pystyy kannustamaan jokaista työyhteisön jäsentä huolehtimaan omasta työhyvinvoinnistaan. Vaikka vastuu työhyvinvoinnin puitteiden luomisesta onkin työnantajalla, työntekijän vastuulle jää oman työhyvinvoinnin vahvistaminen ja sen edistäminen omalla käyttäytymisellä ja toiminnalla. Työntekijöillä on vastuu paitsi omasta myös muiden työyhteisön jäsenten työhyvinvoinnista, ja se edellyttää hyviä työyhteisötaitoja. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 29–30.)

Osaamisen kehittämisestä on myös tullut yrityksissä tärkeää, koska sen on arvioitu vaikuttavan työhyvinvointiin positiivisesti. Osaamisen kehittämiseksi organisaation on tunnettava osaamisensa ydin ja osattava ennakoida myös tulevaisuuden vaatimuksia, sillä osaaminen on perusta myös organisaation kilpailukyvyille. Osaamisen kehittämisen vaikutus hyvinvointiin johtuu siitä, että yleisesti ottaen kehittämisen tarjoaminen työntekijälle merkitsee sitä, että työnantaja arvostaa häntä ja hänen työtään. Tämä vaikuttaa positiivisesti myös työntekijän motivaatioon ja työtyytyväisyyteen. (Day, Kelloway & Hurrell 2014, 15.) Työtyytyväisyyttä käsitellään myöhemmin tässä opinnäytetyössä omassa alaluvussaan työhyvinvoinnin ilmenemisen näkökulmasta.

## Työyhteisö

Työyhteisötaitoiset, toisiaan tukevat työntekijät, joilla kaikilla on yhteinen päämäärä, muodostavat työpaikalle hyvän hengen, työyhteisön työilmapiirin. Työpaikan hyvä henki on toisten työn arvostamista, keskinäistä avoimuutta sekä halua auttaa toisia ja se syntyy onnistumisesta ja luottamuksesta. Työyhteisötaitoiset työntekijät sekä esimies suhtautuvat toisiinsa rakentavasti, toimivat kaikkien edun mukaisesti ja tekevät aktiivisesti töitä asioiden eteen. (Manka, Hakala, Nuutinen & Harju 2010, 30–31.)

Yrityksellä ja sen muodostamalla työyhteisöllä on vaikutuksensa työntekijän fyysiseen, psyykkiseen ja sosiaaliseen hyvinvointiin. Työyhteisön voidessa hyvin, se parantaa väistämättä työntekijöiden tuottavuutta, sitoutumista ja osallistumista, joka on sekä työntekijän että työnantajan näkökulmasta hyvin merkityksellistä ja myös taloudellisesti kannattavaa. (Day, Kelloway & Hurrell 2014, 31.)

Työturvallisuus liittyy myös olennaisesti työyhteisön hyvinvointiin. Työnantajan vastuulla on työntekijöiden suojeleminen terveydellisiltä vaaroilta ja tapaturmilta, joka tarkoittaa sitä, että työnantajan on huolehdittava kokonaisvaltaisesti työpaikan turvallisuudesta. Työturvallisuuden puitteissa työnantajan on huolehdittava työstä, työolosuhteista ja työympäristöstä työntekijöiden henkilökohtaiset edellytykset huomioiden ottaen. Sen lisäksi työnantajalla on velvollisuus perehdyttää työntekijät työpaikan oloihin, oikeaoppisiin työmenetelmiin ja turvallisuusmääräyksiin. (Tähtinen & Parnila 2017, 34–35.) Työturvallisuudesta on säädetty yksityiskohtaisesti työturvallisuuslaissa.

Vaikka vastuu työturvallisuuden järjestämisestä on työnantajalla, työsopimuslain mukaan työntekijällä on kuitenkin velvollisuus noudattaa työolojen ja työtehtävien edellyttämää huolellisuutta ja varovaisuutta. Työntekijän on huolehdittava sekä omasta että muiden työpaikalla työskentelevien turvallisuudesta käytössä olevien keinojen avulla. Tämän lisäksi työntekijää sitoo ilmoittamisen velvollisuus, mikäli hän huomaa työpaikallaan vikoja ja puutteellisuuksia, jotka saattavat aiheuttaa tapaturman tai sairastumisen vaaran. (Työsopimuslaki 55/2001, 3:2.)

Työhyvinvointiin investoiminen siis toden totta kannattaa, sillä koko työyhteisön hyvinvoinnilla on merkitystä. Työperäisille sairauksille altistutaan herkemmin, mikäli

työhyvinvointia laiminlyödään ja siinä samalla myös motivaatio ja yhteishenki heikkenevät. Organisaation menestys myös heikkenee, mikäli työhyvinvointia on laiminlyöty. Pelkästään jo sairauspoissaoloihin puuttuminen on kannattavaa taloudellisesti. Hyvä kysymys kuuluukin, onko organisaatioilla oikeastaan varaa olla investoimatta työhyvinvointiin tänä päivänä. (Pyöriä 2012, 14.)

### **Työ ja omat asenteet**

Työhyvinvoinnin näkökulmasta työn tulisi olla sisällöltään mahdollisimman monipuolista, siinä tulisi voida oppia uutta ja työntekijällä pitäisi olla mahdollisuus vaikuttaa työnsä tavoitteisiin ja pelisääntöihin. Jokainen tulkitsee asioita kuitenkin omien asenteidensa kautta, joten vaikka asiat olisivat muodollisesti hyvin, joku saattaa kokea olonsa ja työnsä hankalaksi. Tämän päivän työelämä kuitenkin tarjoaa työntekijöille yhä enemmän mahdollisuuksia toimia muutoksen agentteina, joka tarkoittaa sitä, että heillä itsellään on mahdollisuudet vaikuttaa kokemaansa. (Manka & Manka 2016, 76–77, 158.)

Työelämä on kehittynyt viime vuosien aikana hurjasti ja nykyajan työ on yhä vaativampaa. Vaativa työ edellyttää täten työntekijöiltä oikeanlaista motivaatiota työn suorittamiseen, mutta työpaikoilla vanhanaikainen ylhäältä alas valvominen koetaan yhä häiritseväksi ja se heikentää väistämättä myös työstä nauttimisen tunnetta ja motivaatiota. Työstä ei saada enää samanlaista tyydytystä kuin aikaisemmin ja samalla tyytymättömyys heijastuu tehtyyn työhön. Työsuoritukset ja henkilöstön tyytyväisyys edellyttävät täten motivoituneita työntekijöitä. (Green 2006, 1–2.)

Työpaikoilla tarvitaan motivoituneita ja työpaikkaansa kiinnittyviä ihmisiä enemmän kuin koskaan aikaisemmin. Motivaatio syntyy, kun työpaikan toiminta on oikeudenmukaista ja ihmistä arvostetaan. Jatkuva kiire, organisaation asettamat paineet työntekijälle, kiristynyt kilpailutilanne ja henkilöstöpula saattavat kuitenkin vaikuttaa työntekijän motivaatioon ja työhön sitoutumiseen negatiivisesti. Osaava ja motivoitunut henkilöstö on tämän päivän organisaatioiden tärkein pääoma, josta on syytä pitää erityisen hyvää huolta. (Pyöriä 2012, 41–42.) Tutkimuksien mukaan pelkästään jo hyvä työ tarjoaa kuitenkin mahdollisuuden motivoitua itse työstä, erityisesti silloin, kun työn tarjoamat voimavarat, eli itsenäisyys, sosiaalinen tuki, suorituskyvyn palauttaminen ja oppimismahdollisuudet, ovat kunnossa (Orsila, Luukkaala, Manka & Nygård 2011, 343).



### **Tasa-arvo**

Yhdenvertainen kohtelu työpaikoilla on myös hyvin keskeisessä roolissa työhyvinvoinnista puhuttaessa. Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantajalla on velvollisuus kohdella kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti, mikäli siitä poikkeaminen ei ole työntekijän tehtävä ja asema huomioon ottaen jokseenkin perusteltua. Jokaisella työntekijällä on oikeus tulla kohdelluksi tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti työnantajan puolesta eikä ketään saa asettaa eri asemaan ilman hyväksyttävää syytä. (Työsopimuslaki 55/2001, 2:2.)

Yhdenvertaisuuslaissa on myös määrätty sääntö, jonka mukaan kukaan ei saa tulla syrjityksi iän, alkuperän, kansalaisuuden, kielen, uskonnon, vakaumuksen, mielipiteen, poliittisen toiminnan, ammattiyhdistystoiminnan, perhesuhteiden, terveydentilan, vammaisuuden, seksuaalisen suuntautumisen tai muun henkilöön liittyvän syyn perusteella (Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014, 3:8). Sukupuoleen perustuva syrjintä on myös ehdottoman kiellettyä, ja siitä on määrätty erikseen naisten ja miesten välisessä tasa-arvolaisissa (L 609/1986, 2 §). Tämän opinnäytetyön kannalta keskeisessä asemassa ovat kuitenkin vuokratut työntekijät ja heidän tasa-arvoinen kohtelu toimекsiantajayrityksen omien työntekijöiden keskuudessa. Seuraavaksi käsitellään tasa-arvoa hiukan tarkemmin vuokratyön näkökulmasta.

Työsopimuksen muoto, kesto tai työajan pituus eivät missään tilanteessa saa eivätkä voi olla syynä määräaikaisten tai osa-aikaisten työntekijöiden eriarvoiseen kohteluun, ja näin ollen myös vuokratyöntekijöillä on oikeus tulla kohdelluksi täysin samanarvoisesti työpaikalla kaikkien muiden työntekijöiden kanssa. Vaikka kohtelun tulee olla, työsuhteen muotoon katsomatta, kaikkien työntekijöiden keskuudessa täysin tasa-arvoista, on kuitenkin syytä huomioida, että työnantajalla ei kuitenkaan ole velvollisuutta tukea vuokrattujen työntekijöiden etuuksia taloudellisesti. (Havula, Meincke & Vanhala-Harmanen 2017, 236.)

Työsopimuslain (55/2001) mukaan työnantajalla on tämän lisäksi velvollisuus tarjota osa-aikaisille työntekijöille lisätyötä, mikäli sellaista on, sekä ilmoittaa vapautuvista työpaikoista, jotta kaikilla osa-aikaisilla ja määräaikaisilla työntekijöillä on mahdollisuus hakeutua näihin tehtäviin yhtä lailla kuin vakituisilla ja kokoaikaisilla työntekijöillä. (Työsopimuslaki 55/2001, 2:5–6). Vuokratyön näkökulmasta käyttäjäyrityksen

velvollisuutena on noudattaa tasa-arvolain säännöksiä työn valvonnassa ja johtamisessa sekä työoloihin liittyvissä asioissa myös vuokratyövoiman osalta. Käyttäjäjyryitys on velvollinen ennaltaehkäisemään esimerkiksi häirintää ja velvollinen jakamaan työtehtäviä siten, ettei se aseta ketään eri asemaan sukupuolen perusteella. Tasapuolisen kohtelun erityispiirteet korostuvat usein niissä tilanteissa, jolloin käyttäjäjyryyksellä on useita vuokratyöntekijöitä ja kohtelun tulee olla tasavertaista myös toisiin vuokratyöntekijöihin nähden. (Meincke & Vanhala-Harmanen 2011, 210.)

## 4.2 Työhyvinvoinnin merkitys

Työhyvinvoinnin tavoitteena on henkilöstön kokonaisvaltainen hyvinvointi ja työhyvinvoinnin edistämisestä on täten tullut tärkeä kohde työpaikoilla, jotta työntekijät voisivat kokonaisvaltaisesti hyvin. On itsestään selvää, että terveet ja hyvinvoivat työntekijät ovat kaikista tuottavimpia ja useat työnantajat ovatkin aloittaneet toimenpiteitä, joilla he pyrkivät edistämään työntekijöidensä terveyttä ja hyvinvointia entisestään. Työpaikalla ja sen hyvinvoinnilla on merkitystä, sillä se on avainasemassa edistämässä terveellisempiä työtapoja, mutta myös muita työelämän ulkopuolisia valintoja. (Day, Kelloway & Hurrell 2014, 31.)

On siis tiedostettava, että se kuinka ihminen voi työelämässä, vaikuttaa suoraan hänen kokonaisvaltaiseen hyvinvointiinsa ja näin ollen myös terveyteensä (Bianchi, Casper & King 2005, 1–2). Kun yrityksellä on hyvinvoiva henkilöstö, he työskentelevät tehokkaasti ja ovat valmiita kehittymään ja oppimaan sekä pystyvät tuottamaan luovia ratkaisuja ja innovaatioita (Viitala 2014, 171). Juutin ja Vuorelan (2015) mukaan innovaatioiden aikakautemme vaatiikin työntekijöiltä henkistä panostusta, ja tämän edellytyksenä on, että ihmiset voivat oikeasti hyvin (Juuti & Vuorela 2015, 278).

Kehusmaan (2011) mukaan työhyvinvointia voidaan pitää myös yrityksen kilpailuetuna. Kilpailuetua tuo se, miten hyvin työyhteisössä pystytään tunnistamaan yksilötason tarpeita ja motivaatiota käytännössä. Usein yhdellä esimiehellä on johdettavanaan useita eri henkilöitä, joilla kaikilla on omat yksilölliset tarpeensa. On siis sanomattakin selvää, että vaaditaan hurjan kehittyneitä ihmistuntemusta sekä tilanneherkkyyttä, jotta esimies voi tunnistaa yksilöiden erilaiset tarpeet. (Kehusmaa 2011, 18.)

Työyhteisöt, jotka onnistuvat tunnistamaan yksilölliset tarpeet ja osoittaa tukensa ja kunnioituksensa työntekijöille, auttavat vähentämään turhaa stressiä työntekijöissä ja toimivat täten hyvin tuottavasti ja tehokkaasti (Day, Kelloway & Hurrell 2014, 17). Työhyvinvoinnilla on siis merkitystä, sillä se vaikuttaa kilpailukyvyn lisäksi yrityksen tulokseen, maineeseen, tuottavuuteen, asiakastyytyväisyyteen ja työntekijöiden sairauspoissaoloihin (Työhyvinvointi n.d.).

Usein mietitään, kumpi on ensin, taloudellisesti hyvinvoiva yritys, joka vahvistaa tämän seurauksena myös henkilöstön hyvinvointia vai hyvinvoiva henkilöstö, jonka avulla yrityksen toiminta on menestyksekkästä. Molemmissa tapauksissa hyvinvoinnilla näyttää kuitenkin olevan merkitystä ja hyvinvoinnin on todettu tuottavan lisää hyvinvointia joka tapauksessa. (Viitala 2014, 171.) Pyöriä (2012) kuitenkin muistuttaa hyvin tärkeästä näkökulmasta. Vaikka menestyneillä organisaatioilla on keskivertaista enemmän halua ja resursseja työhyvinvoinnin investoimiseen, on kuitenkin syytä muistaa, että jossain tapauksissa myös työhönsä tyytymätön henkilö voi siitäkkin huolimatta olla tuottava ja tehokas, esimerkiksi palkan motivoimana. (Pyöriä 2012, 10.)

Voidaan siis todeta, että työhyvinvoinnilla on tänä päivänä hyvin paljon merkitystä sekä yksilön itsensä että koko yritystoiminnan kannalta ja täten siihen on syytä panostaa jatkuvasti. Terävän (2013) mukaan työhyvinvointi ei ole mikään ulkoistettavissa oleva asia, vaan sen toteutuminen ja parantaminen tapahtuu pelkästään yrityksen sisällä, joten sen tutkiminen on myös aina hyvin perusteltua ja ajankohtaista (Terävä 2013, 5).

### 4.3 Työhyvinvoinnin ilmeneminen

Pyöriän (2012) mukaan hyvän työn näkökulmia on monia ja on sanomattakin selvää, että hyvin hoidettuna työhyvinvointi ilmenee ihmisissä monin eri tavoin. Työelämän laatu, työmotivaatio ja työtyytyväisyys ovat keskeisiä näkökulmia määriteltäessä hyvän työn käsitettä, mutta hyvää työtä voidaan lähestyä myös muista näkökulmista. (Pyöriä 2012, 80–81.) Tässä kappaleessa käsitellään yksityiskohtaisemmin työhyvinvoinnin ilmenemistä yksilötasolla ja pohditaan niitä asioita, jotka ilmenevät, kun työhyvinvointi on kunnossa. Keskeisimpiä käsitteitä ovat työtyytyväisyyden lisäksi työn ilo, työnimu ja työkyky.

### **Työtyytyväisyys**

Jaben (2010) mukaan työtyytyväisyyden lähtökohtana voidaan pitää sitä, että työntekijä tekee omasta mielestään itselleen mielekästä työtä. Työntekijä kokee aktiivista virittyneisyyttä sekä mielihyvää työn tekemisestä ja on innostunut. Useissa yhteyksissä työtyytyväisyyden rinnakkaiskäsitteenä käytetään myös työniloa ja tätä taas voidaan pitää työnimun lähtöruutuna. Työnimu on jatkoa työnilolle ja sillä tarkoitetaan myönteistä, suhteellisen pysyvää tilaa, joka ilmenee tunne- ja motivaatiotasolla. Työnimussa työntekijä on tarmokas ja täysin omistautunut ja uppoutunut työhönsä. Ylpeys työstä ja ammatillinen itsetunto ovat tällöin myös hyvin korkealla tasolla. (Jabe 2010, 96, 103–105.)

Työnilo ja siitä johdettu työnimu ilmenevät täten työntekijän työhyvinvoinnin ansiosta (Juuti & Vuorela 2015, 478–479). Työhyvinvoinnin ohella työnantajien olisikin syytä keskittyä myös työnimun lisäämiseen, eli toisin sanoen luomaan edellytyksiä sille, että työntekijöiden aito innostus työhön voi syntyä. Työntekijöihin, jotka kokevat työnimua, kannattaa panostaa, sillä he ovat paitsi tyytyväisiä myös tehokkaita ja energisiä. Näin ollen panostus maksaa kyllä itse itsensä takaisin. (Manka & Manka 2016, 41.)

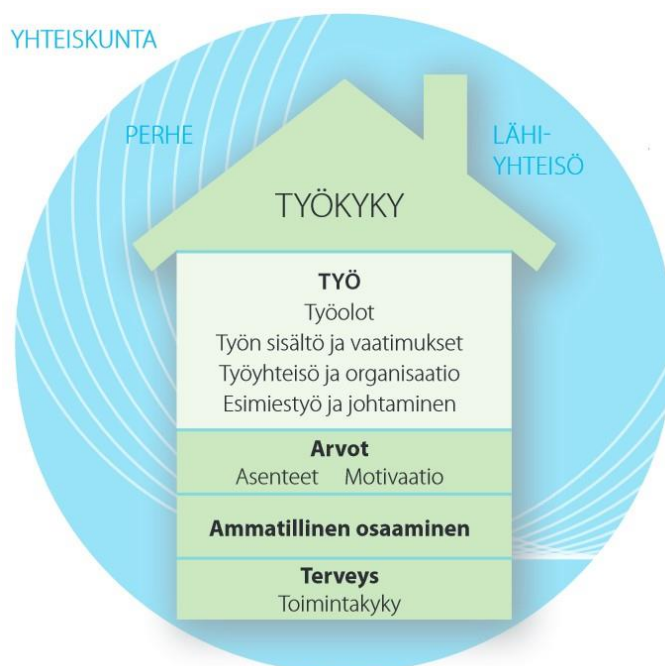
Työnimuuun liittyy olennaisesti henkilön luontaiset vahvuudet. Henkilö, joka toimii sellaisessa työssä, joka vastaa hänen luontaisia vahvuuksiaan ja jossa hän voi hyvin, on sitoutuneempi ja kokee työnsä mielekkääksi. Näin ollen on tärkeää, että luontaiset vahvuudet tunnustetaan työyhteisössä, jotta sitoutumista voidaan edistää. Luontaiset vahvuudet eroavat kehitettävistä kyvyistä hiukan, sillä vahvuuksia pidetään ominaisuuksina, jotka pysyvät suhteellisen vakaina koko elämän ajan. Vahvuudet ovat positiivisia piirteitä, jotka heijastuvat yksilön asenteisiin, uskoihin ja käyttäytymiseen. (Day, Kelloway & Hurrell 2014, 60.)

### **Työkyky**

Kehusmaan (2011) mukaan työtyytyväisyys edellyttää kuitenkin työhyvinvoinnin ohella hyvää työkykyä. Hyvä työkyky ei ole pelkästään yksilön ominaisuus tai pysyvä tila vaan siihen vaikuttavat monet eri tekijät. Fyysinen toimintakyky, psyykinen ja sosiaalinen toimintakyky ja terveys muodostavat perustan työntekijän työkyvylle. Ammatillinen osaaminen, motivaatio, arvot ja asenteet ylläpitävät ja edistävät työky-

kyä. Omalla asenteella on vaikutusta työkykyyn, sillä mielekkääksi ja sopivan haasteelliseksi koettu työ vahvistaa työkykyä. Myös työelämän ja muun elämän yhteensovittaminen, oma työ ja koko sitä ympäröivän työyhteisön yhteensopivuus ovat asioita, jotka vaikuttavat väistämättä työkykyyn. (Kehusmaa 2011, 27–28.)

Kuviossa 4 on kuvattu työkyky ja siihen keskeisesti vaikuttavat tekijät. Työkyvystä on olemassa useita eri malleja ja se on hyvin moniulotteinen asia, johon vaikuttavat olennaisesti yksilön itsensä lisäksi niin työ kuin työyhteisökin. Tämä Juhani Ilmarisen luoma työkykytalo muodostuu kuitenkin neljästä eri kerroksesta muodostaen selkeän ja helposti hahmotettavan kokonaisuuden. Kuten edellä mainittu, kaiken perustana toimii yksilön oma terveys ja toimintakyky, joka kattaa sekä fyysisen, psyykkisen että sosiaalisen toimintakyvyn. Työkykyyn vaikuttaa myös hyvin keskeisesti ihmisen oma ammatillinen osaamistaso. (Terävä 2013, 6.)



Kuvio 4. Työkykyyn vaikuttavat tekijät (Terävä 2013, 6)

Työkykytalon kolmas kerros muodostuu arvoista, asenteista ja motivaatiosta. Neljännessä kerroksessa sen sijaan vaikuttaa konkreettinen työpaikka, jossa henkilö toimii ja esimiestyö ja johtaminen ovat avainasemassa tässä kerroksessa. Kaiken kaikkiaan työkyvyn tarkoituksena on, että kaikki nämä neljä edellä mainittua kerrosta ovat keskenään tasapainossa ja näin ollen tukevat myös toisiaan. Yksilöllä itsellään on sanomattakin isoin rooli oman työkykynsä rakentajana ja ylläpitäjänä, mutta myös muilla verkostoilla ja rakenteilla on vaikutusta työkykyyn, kuten voimavaralähtöisessä työhyvinvoinnin mallissa todettiin aiemmin. Työterveyshuolto ja työsuojelu ovat myös hyvin keskeisessä roolissa työkyvyn rakentamisessa ja sen ylläpitämisessä. Työntekijää ympäröivä muu elämä ei myöskään ole irrallaan työkyvystä, jolloin yhteiskunta, perhe ja lähiyhteisö vaikuttavat myös työkykyyn. (Terävä 2013, 6.)

Terävän (2013) mukaan työkyky ei ole itsestäänselvyys tai työntekijän pysyvä ominaisuus ja näin ollen sitä pitää johtaa myös työpaikalla. Määrätietoinen toiminta edesauttaa ylläpitämään työkykyä mikä taas vähentää sairauspoissaolojen kustannuksia. Työkykyyn panostaminen ja sen ylläpitäminen tulisikin nähdä kustannusten sijaan tulevaisuuden investointina, sillä se on sen arvoista. (Terävä 2013, 6.)

## **5 Tutkimuksen toteuttaminen ja tulokset**

Tässä luvussa esitellään tutkimuksen tulokset ja tärkeimmät esille nousseet asiat. Ensimmäisenä käydään kuitenkin läpi tutkimuksen toteutukseen liittyvät keskeiset osat alueet ja tarkastellaan vastaajien taustatietoja ja heidän suhdettaan vuokratyöhön. Tämän jälkeen perehdytään teemoittain ja vielä yksityiskohtaisemmin tutkimustuloksiin, jotka pohjautuvat teemahaastatteluista saatuun aineistoon. Lopuksi esitetään vastaajien esittämiä kehitysideoita, jotka nousivat esiin teemahaastatteluissa.

### **5.1 Tutkimuksen toteutus**

Tutkimusta varten haastateltiin toimeksiantajayrityksen yhden tiimin vuokratyöntekijöitä helmikuussa 2018. Tutkimuskentekohetkellä kyseisessä tiimissä työskenteli yhteensä kuusi vuokratyöntekijää ja kaiken kaikkiaan työntekijöitä oli yhteensä 27. Tutkimus suoritettiin teemahaastatteluiden avulla ja samaa teemahaastattelurunkoa hyödynnettiin kaikkien haastateltavien kohdalla. Teemahaastattelurunko, joka pitää

sisällään teemahaastattelun teemat ja niihin liittyvät tarkentavat kysymykset, löytyy tämän opinnäytetyön liitteestä 1.

Teemahaastatteluiden avulla pyrittiin selvittämään vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytila ja tunnistamaan tekijöitä, jotka vaikuttavat olennaisesti työhyvinvointiin vuokratyön näkökulmasta. Edellä mainittujen lisäksi teemahaastatteluiden avulla tutkittiin myös vuokratyöntekijöiden henkilökohtaisia näkemyksiä liittyen käyttäjäyrityksen, eli toimeksiantajayrityksen toimintaan ja kerättiin vuokratyöntekijöiden antamia ideoita asioiden kehittämiseksi.

Haastatteluja tehtiin yhteensä viisi ja kaikki teemahaastattelut suoritettiin yksilöhaastatteluina. Toimeksiantajayrityksessä käytetään kahta eri henkilöstöpalveluyritystä ja haastatteluun osallistui vuokratyöntekijöitä molemmista yrityksistä. Litterointia tehdessä haastateltavista käytettiin koodeja H1, H2, H3, H4 ja H5 ja vuokratyöyrityksistä koodeja A ja B. Haastateltavien numerojärjestys ei ole haastattelujärjestys, vaan se on luotu satunnaisesti aineiston litterointi- ja purkuvaiheessa.

Tuloksissa eri henkilöstöpalveluyritysten vuokratyöntekijöihin viitataan kuitenkin kirjaimilla A ja B, jonka jälkeen haastateltavien numerot tulevat juoksevassa järjestyksessä, esimerkkinä A1 ja B2. Tämä helpottaa vertailuasetelman havainnollistamista kahden henkilöstöpalveluyrityksen kesken. Kyseistä koodausjärjestelmää havainnollistetaan taulukossa 1.

Taulukko 1. Haastateltavien vuokratyöyritykset ja koodit

Haastattelun numero	Vuokratyöyritys, jonka kautta työskentelee	Koodi
Haastateltava 1	A	A1
Haastateltava 2	A	A2
Haastateltava 3	A	A3
Haastateltava 4	B	B1
Haastateltava 5	B	B2

Teemahaastattelurunko toimitettiin jokaiselle haastateltavalle etukäteen ja haastattelut toteutettiin viikolla 8. Kaikki haastattelut tehtiin kasvotusten toimeksiantajayrityksen tiloissa ja haastattelut nauhoitettiin digitaalisella nauhurilla. Haastatteluiden nauhoittamiseen kysyttiin lupa jokaiselta haastateltavalta erikseen ja kaikille osallistujille kerrottiin tutkimuksen luottamuksellisuudesta. Haastattelut kestivät noin 20–30 minuuttia ja kaikki haastattelut litteroitiin mahdollisimman nopeasti haastattelun jälkeen. Litteroitu aineisto toimitettiin jokaiselle haastateltavalle vahvistettavaksi ja näin varmistettiin tietojen oikeellisuus. Litteroitua aineistoa saatiin haastatteluista yhteensä noin 30 sivua.

### **Vastaajien taustatiedot**

Taustatietoina haastateltavilta kysyttiin ikää, viimeisintä koulutusta, suhdetta vuokratyöhön sekä vuokratyöstä, jonka kautta työskentelee. Haastateltavien ikäjakauma jakaantui 22–50 ikävuoteen ja eniten oli 24-vuotiaita. Ainoastaan yksi haastateltavista oli yli 30-vuotias, muuten ikäjakauma jakaantui tasaisesti. Suurin osa haastateltavista työskenteli vuokratyöryhmittymisen A kautta ja kaksi haastateltavista vuokratyöryhmittymisen B kautta. Suurimmalla osalla vastaajista oli toisen asteen koulutus joko lukiosta tai ammattikoulusta ja kahdella haastateltavista viimeisin koulutus oli korkea-asteen tutkinto joko yliopistosta tai ammattikorkeakoulusta. Kaksi haastateltavista oli naisia ja loput kolme miehiä.

Kaikki haastateltavat työskentelivät määräaikaissa työsuhhteissa ja ennen nykyistä työsopimusta kaikilla oli ollut vähintään yksi määräaikainen työsopimus ennen nykyistä työsopimusta. Edelliset työsopimukset eivät kuitenkaan kaikki koskeneet samaa työtehtävää, kuin missä he työskentelivät tällä hetkellä. Suurimmalla osalla aikaisempien määräaikaisten työsopimusten lukumäärä kyseisessä työtehtävässä oli kuitenkin enemmän kuin yksi ja enimmillään jopa seitsemän.

Suurin osa haastateltavista työskenteli osa-aikaisesti ja kahden haastateltavan työsuhde oli kokoaikainen. Yksi haastateltavista oli työskennellyt kyseisessä työtehtävässä vasta muutaman kuukauden ajan, mutta muilla haastateltavilla oli takana vä-



hintään vuoden kokemus kyseisestä työtehtävästä. Suurimmalla osalla haastateltavista työsopimuksen kesto oli tämän hetkisessä työsuhteessa vuoden määräaikainen ja kahdella haastateltavista kahdeksan kuukauden mittainen.

Otanta onnistui hyvin, sillä haastateltavien lukumäärä kattoi lähes kokonaan tutkimuksen kohteena olevan tiimin kaikki vuokratyöntekijät. Tämä on erittäin tärkeää myös tutkimustulosten luotettavuuden kannalta. Kattava ikähaarukka, haastateltavien vaihteleva suhde vuokratyöhön ja aikaisemmat kokemukset olivat myös ensisijaisen tärkeitä tekijöitä onnistuneen otannon näkökulmasta.

## 5.2 Työhyvinvoinnin nykytila

Haastatteluiden ensimmäisenä teemana oli keskustella yleisellä tasolla työhyvinvoinnin nykytilasta vuokratyöntekijän oman näkemyksen ja kokemuksen perusteella. Teeman avulla pyrittiin luomaan haastattelutilanteelle mahdollisimman helppo aloitus ja saamaan vastauksia vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta tällä hetkellä perustuen täysin heidän omaan kokemukseensa asiasta. Teeman avulla oli tarkoitus selvittää myös niitä asioita, jotka ovat vuokratyöntekijöiden mielestä keskeisimpiä omaan työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä kyseisessä työssä ja työpaikalla. Teeman yhteydessä keskusteltiin alkuun myös vuokratyöntekijän taustatiedoista ja selvitettiin muun muassa työsuhteen muodon vaikutuksia vuokratyöntekijän työhyvinvointiin.

Kuviossa 5 on esitetty tiivistetysti kaikki alateemat, jotka nousivat esille keskusteltaessa tutkimuksen ensimmäisestä varsinaisesta pääteemasta. Tutkimuksen ensimmäisenä pääteemana oli työhyvinvoinnin nykytilan selvittäminen. Teemojen lisäksi kuviossa 5 käy myös ilmi ryhmäkohtaiset eroavaisuudet sekä samankaltaisuudet ryhmien välillä. Teemakuvion ryhmät on jaettu sen mukaan, kumman henkilöstöpalveluyrityksen kautta vuokratyöntekijät työskentelivät. Teemakuviota on tiivistetty kaikki haastatteluissa esiin nousseet alateemat molempien vuokratyöntekijöiltä.

Työhyvinvoinnin nykytila	
Vuokratyöntekijät henkilöstöpalveluyrityksestä A	Vuokratyöntekijät henkilöstöpalveluyrityksestä B
<p><b><u>Ryhmä 1</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Epäsäännöllinen työskentely</li> <li>• Työympäristö ja ergonomia</li> <li>• Aikaisemmat kokemukset</li> <li>• Henkilökohtaiset voimavarat ja vaikuttamismahdollisuudet</li> </ul>	<p><b><u>Ryhmä 2</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työyhteisö ja työilmapiiri</li> <li>• Henkilökohtaiset voimavarat</li> <li>• Epätasa-arvoinen palkkaus</li> </ul>

Kuvio 5. Teemakuviot työhyvinvoinnin nykytilasta

Kaikilla haastateltavilla työsuhteen muoto oli määräaikainen. Kysyttäessä omia näkemyksiä työsuhteen määräaikaisuudesta mielipiteet vastaajien keskuudessa erosivat hiukan toisistaan. Suurin osa ryhmästä 1, jotka tekivät töitä epäsäännöllisesti ja osaaikaisesti, kokivat määräaikaisuuden itselleen erittäin hyvänä vaihtoehtona ja työhyvinvointia tukevana asiana sen joustavuuden takia. Joidenkin vastaajien keskuudessa määräaikaisuutta ei kuitenkaan koettu lainkaan mieluisana ja sitä kuvattiin esimerkiksi seuraavin mielipitein:

*Tavallaan se on ollut minulle hyvä, kun olen joka kevät hakenut kouluun. Vähän vakavissani ja ei niin vakavissani, että sitten, kun ei ole tiennyt yhtään, että mitä haluaa, niin toisaalta se on ollut minulle ihan hyvä. (A3)*

*Minun mielestäni se on huono. Ei ole hyvä asia. Se, että siihen ei ole mitään oikeaa syytä. Koska nyt siinä työsopimuksessa lukee, että sitä ei voida taata sitä työn määrää. Niin minä haluaisin tietää, mihin se työ täältä yhtäkkiä katoaisi. (B1)*

*Minä olen kokenut tämän ihan helpoksi vaihtoehdoksi, ja kun on ollut vähän epävarmaa tulevaisuuden suhteen, niin tämä on ollut helppo. (A2)*

*Joskus ihan toisaalta hyvä, että jos haluaisi vaihtaa työnkuvaa, toisaalta tietysti vähän stressaavaa, kun ei koskaan tiedä. Ihan maksimissaan pystyy tekemään suunnitelmia vuodeksi eteenpäin. (B2)*

Yleisesti ottaen haastateltavien keskuudessa työhyvinvoinnin todettiin olevan hyvällä tasolla. Ryhmä 2 korosti tärkeimmäksi omaan työhyvinvointiinsa vaikuttavaksi tekijäksi työyhteisön työilmapiirin ja sitä kuvattiin erittäin hyväksi tässä kyseisessä tiimissä. Kysyttäessä minkälaiseksi vuokratyöntekijät kokevat oman työhyvinvointinsa tällä hetkellä, työhyvinvointia ja siihen vaikuttavia tekijöitä kuvattiin muun muassa seuraavasti:

*Kohtalainen, että enemmän siis plussan puolella, kuin miinuksella. Positiivisesti täällä tietysti vaikuttaa työilmapiiri, joka on täällä todella hyvä, koska kaikki ihmiset ovat aivan valtavan mukavia ja ystävällisiä ja on hyvä työilmapiiri. (B2)*

Yksi haastateltavista oli sitä mieltä, että työ on hänelle enemmänkin pelkkä tulonlähde ja näin ollen henkilökohtainen työhyvinvointi on aika neutraali. Ryhmä 1 nosti esille myös työympäristön ja työergonomian. Kahdella heistä oli henkilökohtaisia toiveita hieman erilaisesta työympäristöstä, eikä avokonttoria pidetty kovin mieluisana vaihtoehtona henkilökohtaisen työhyvinvoinnin näkökulmasta. Yksi vastaajista piti työympäristöä kuitenkin hyvin mieluisana aikaisempiin työpaikkoihinsa verrattuna ja oli erityisen tyytyväinen tämän työpaikan tarjoamiin puitteisiin työergonomian näkökulmasta. Näin vastaajat kuvailivat työympäristöä hiukan eri näkökulmista:

*Tietysti tämä työtilakin, ehkä minulle ei ainakaan henkilökohtaisesti ole mikään mieluisin nimenomaan, että on tällainen avonainen iso tila, missä kaikki työskentelevät. Se on ollut vähän semmoinen, mistä ei ole ikinä itse pitänyt. Tykkään semmoisesta omasta rauhasta. (A1)*

*Tuossa on aika kiva työskentelyrauha ja tykkään siitä, että on kaksi näyttöä ja pöydät nousevat, että on kyllä hyvin huomioitu. Ja matto ja kaikkea. Kyllä minä ihan koen, että olen hyvin viihtynyt ja minulla on asiat hyvin. Ja se, että minusta pidetään hyvin huolta ja tuntuu että välitetään. (A2)*

Molemmat ryhmät nostivat esille myös omat henkilökohtaiset voimavaransa osana työhyvinvoinnin rakentumista. Ryhmä 1 korosti omia vaikuttamismahdollisuuksia ja sitä, kuinka oma työhön suhtautuminen heijastuu myös suoraan omaan työhyvinvointiin. Omat asenteet ratkaisevat sen, miten työnsä ottaa ja kokee, ja sen päälle rakentuu myös oma työhyvinvointi. Ryhmä 2 puolestaan korosti sitä, että vuokratyöntekijänä työskenteleminen sinänsä ei vaikuta työhyvinvointiin, mutta epätasa-arvoinen palkkaus nostettiin esille työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä työhyvinvoinnin nykytilasta keskusteltaessa.

### 5.3 Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

#### Organisaatio ja johtaminen

Haastattelun seuraavana teemana oli työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät vielä yksityiskohtaisemmin, ja ensimmäisenä keskustelun aiheena oli organisaation toiminta ja johtaminen. Tämän teeman avulla oli tarkoitus selvittää, minkälaisia vaikutuksia esimiehellä ja johtamisella koetaan olevan työhyvinvointiin liittyen. Organisaatiosta keskusteltaessa pohdittiin myös sitä, minkälaiseksi vuokratyöntekijät kokevat omat oppimis- ja kehittymismahdollisuutensa, saamansa tuen ja palautteen sekä organisaation tarjoamat palvelut ja mahdolliset työsuhte-edut vuokratyöntekijälle.

Kuviossa 6 on esitetty organisaation toiminta ja johtaminen tiivistäen siihen myös kaikki kyseiseen teemaan liittyvät alateemat, jotka nousivat esille keskusteltaessa tästä teemasta kaikkien haastateltavien kanssa. Kuviossa 6 on otettu huomioon myös ryhmäkohtaiset eroavaisuudet sekä samankaltaisuudet kahden eri ryhmän välillä.

Organisaatio ja johtaminen	
Vuokratyöntekijät henkilöstöpalveluyrityksestä A	Vuokratyöntekijät henkilöstöpalveluyrityksestä B
<p><b><u>Ryhmä 1</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kannustaminen</li> <li>• Esimiehen tuki ja joustavuus</li> <li>• Muun elämän yhteensovittaminen</li> <li>• Oppimis- ja kehittymismahdollisuudet</li> <li>• Koulutukset ja niiden laatu</li> <li>• Palautteen ja työnteon tuen riittävyys</li> <li>• Työsuhte-edut</li> </ul>	<p><b><u>Ryhmä 2</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Kannustaminen</li> <li>• Esimiehen tuki</li> <li>• Oppimis- ja kehittymismahdollisuudet</li> <li>• Palautteen ja työnteon tuen riittävyys</li> <li>• Työsuhte-edut</li> </ul>

Kuvio 6. Teemakuvi organisaatiosta ja johtamisesta

Suurin osa haastateltavista oli sitä mieltä, että esimies vaikuttaa heidän työhyvinvointiinsa hyvin positiivisella tavalla eikä vastauksissa ilmennyt mitään poikkeavuuksia. Esimiehen kannustavuus, tuki, joustavuus ja aito kiinnostuneisuus myös vuokratyöntekijöitä kohtaan nousi esille molempien ryhmien haastatteluissa. Esimiehen kanssa on helppo kommunikoida ja sopia työhön liittyviä asioita hyvin joustavasti ja siihen oltiin erityisen tyytyväisiä. Ryhmässä 1 korostettiin myös työelämän helppoa yhteensovittamista muun elämän kanssa ja yksi haastateltavista puolestaan kertoi esimiehen olevan helposti lähestyttävä ja hyvin läsnä oleva esimiehenä. Kysyttäessä, millä tavalla vuokratyöntekijät kokevat esimiehen vaikuttavan työhyvinvointiin saatiin muun muassa seuraavia vastauksia:

*Kyllä varmaan hyvinkin paljon vaikuttamalla jo ihan siis yleiseen työilmapiiriin, koska hän nyt on tämmöinen iloinen, positiivinen, paljon puhuva ihminen, että se luo semmoista positiivista energiaa ympärilleen. Koska sitten taas, jos ihan suoraan puhutaan, niin huonolla esimiehellä vois olla ihan katastrofaalinen vaikutus. (B2)*

*Hyvällä tavalla se vaikuttaa, yleensä. Jos tulee jotain konfliktitilanteita niin sitten tietysti eri, mutta ei meillä ole kyllä ongelmia minun esimiehen kanssa. Eli se tukee kyllä minun työhyvinvointia ja hän on hyvin kannustava. (B1)*

*Minä olen kyllä ollut tyytyväinen, että tämmöinen positiivinen kannustaminen ja tavallaan paineiden minimoiminen, niin se on sopinut minulle. (A1)*

Oppimis- ja kehittymismahdollisuudet nähtiin hyvänä molempien ryhmien keskuudessa, vaikka kyseessä on vuokratyö. Ryhmä 1 kertoi talon tarjoavan kaikille hyvät mahdollisuudet uuden oppimiseen ja itsensä kehittämiseen, mikäli vain itse on kiinnostunut niistä mahdollisuuksista. Ryhmässä 2 yksi haastateltavista nosti kuitenkin esille, että mahdollisuuksia ei hänen mielestään ole, mutta ei kuitenkaan perustellut asiaan sen tarkemmin. Ryhmässä 1 korostuivat myös koulutukset ja niiden laatu ja kaksi heistä kritisoi hiukan saamaansa opetuksen laatua. Oppimis- ja kehittymismahdollisuuksia kommentoitiin seuraavasti:

*Joo siis ainakin nyt tähän asti on ollut. Että kyllähän täällä tietysti tämä yritys, joka on meidät vuokrannut, niin tietysti toivoo, että kaikilla olisi mahdollisimman laaja osaaminen. Että kyllä minä katson, että ne on ihan tähän asti ainakin ollut hyvät. Silti yhtä lailla koulutetaan, vaikka onkin vuokratyöntekijä. (B2)*

*Nyt kun olen tehnyt enemmän näitä töitäkin, niin onhan tässä ollut koulutuksia ja uusia toimenkuvia. Että kyllähän sitä varmaan ihan erilaisia työtehtäviäkin riittäisi. Se sitten, että miten niihin kouluttautuu, että pitäisikö niihin nimenomaan kouluttautua siten, että käy sen yhden muutaman päivän koulutuksen ja sen jälkeen pitää hallita se koko tehtävä. Itse toivoisi, että se olisi mahdollisimman semmoista paineetonta ja pystyy vähän helpommin pääsemään siihen sisälle. (A1)*

Riittävästä opastuksesta, tuesta ja palautteen saamisesta haluttiin myös keskustella haastateltavien kanssa, koska ne koettiin niin ikään työhyvinvointiin vaikuttavina tekijöinä. Kaikki vastaajat kertoivat saavansa palautetta joko muilta työyhteisön jäseniltä tai valmentajilta, mutta palautteen määrä nostettiin selvästi esille molemmissa ryhmissä. Sekä ryhmä 1 että ryhmä 2 kertoivat saavansa kyllä palautetta, mutta toisinaan vaihtelevissa määrin, ja muutama toivoikin saavansa palautetta nykyistä enemmän. Selvitettiin myös, minkälaista palautetta vuokratyöntekijät saavat, ja pääsääntöisesti palaute on ollut ainoastaan positiivista. Kaksi haastateltavista toivoi saavansa myös rakentavaa palautetta, jotta voisivat kehittyä työssään entisestään.

Myös riittävä tuki ja opastus työhön liittyen koettiin hyvänä. Haastattelujen mukaan työyhteisön sisällä on helppo pyytää apua keneltä tahansa ja kaikki auttavat toisiaan. Ryhmässä 1 korostui kuitenkin hiukan tuen riittämättömyys. Yksi haastateltavista totesi, että ennen on ollut selkeästi nimettynä joku tietty henkilö keneltä kysyä, mutta näin ei enää ole ja asiaan toivottiin muutosta. Palautteen ja tuen saamista sekä niiden laatua kommentoitiin seuraavasti:

*Hyvää palautetta pääosin. Ei täällä juuri huonoa palautetta minulle ainakaan ole annettu. Ja yleensä se on vähän vaan sitä, että kiitetään siitä, mitä on tehty. (B1)*

*Minun mielestäni se on käyty ihan hyvässä hengessä, että jos siellä on ollut jotain sanomista, niin se on sitten sanottu ihan rakentavasti. Muutenkin sitten semmoista positiivistakin, että tsemppaa eteenpäin. (A1)*

*Ehkä vähän vaihtelevasti. Minusta tuntuu, että ennen sai paljon paremmin ja oli selkeästi nimetty myös henkilö keneltä kysyä ja nyt on vähän ehkä kysymysmerkki, keneltä kysyisi. (A2)*

Käyttäjyryityksen toiminnasta ja sen tarjoamista palveluista ja mahdollisista työsuhte-eduista keskusteltiin myös tämän teeman yhteydessä. Molempien ryhmien vastaajat kokivat, että toimintamalli, jossa vuokratyöntekijöille ei kuulu mitään talon

etuja, on epätasa-arvoinen. Ryhmässä 2 kerrottiin henkilöstöpalveluyrityksen tarjoavan heille ruokailuedun, mutta ryhmässä 1 sen sijaan kukaan ei päässyt hyötymään mistään työsuhde-eduista vuokratyöntekijänä. Näin ollen tilanne asetti myös vuokratyöntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan eri henkilöstöpalveluyrityksien välillä. Kaikki haastateltavat kertoivat, että toivoisivat palveluiden ja etujen olevan tasa-arvoisia ja samalla tasolla yrityksen muiden työntekijöiden kanssa. Työterveyden palvelut olivat ainut asia, mikä sai positiivisen maininnan muutamassa haastattelussa. Muuten organisaation toimintamallia kommentoitiin seuraavasti:

*Kyllä se minun mielestäni olisi kiva ainakin, että toi ruokailu olisi esimerkiksi semmoinen, että se olisi tasapuolinen. Etenkin niillekin sitten, jotka käyvät vakin naisten kanssa syömässä, juuri se, että ei olisi sellaista erottelua. (A1)*

*Olisihan se ihan kiva, koska samaa työtähän me periaatteessa tehdään, että miksipä ei. Voisihan niitä olla. Ruokailuedut ja kaikki tällaiset. En tiedä, onko se sitten joku kannustusmalli hakea itse tähän yritykseen töihin, eikä tyytyä olemaan tässä vuokrafirmassa. (A2)*

*Eihän niitä käytännössä edes ole. Meillähän ei ole mitään etuja eikä mitään. Tosiaan jos verrataan, tämän yrityksen työntekijöillä nyt sentään on jo jotain työsuhde-etuja, paremmat palvelut ja paremmat palkat. Niin meillähän ei ole mitään. (B2)*

Tässä teemassa korostuivat ensimmäistä kertaa henkilöstöpalveluyritysten keskinäiset eroavaisuudet. Ryhmässä 1 henkilöstöpalveluyrityksen A vuokratyöntekijät kokivat itsensä epätasa-arvoisemmiksi, sillä heille ei ollut tarjolla edes ruokailuetua, jonka taas henkilöstöpalveluyritys B tarjoaa vuokratyöntekijöilleen. Muita mahdollisia etuja ei tarjottu kummankaan henkilöstöpalveluyrityksen vuokratyöntekijöille.

### **Työyhteisö ja oman työn hallinta**

Kolmantena teemana haastatteluissa oli työyhteisö sekä oman työn hallinta. Tämän teeman avulla pyrittiin tulkitsemaan työyhteisöä ja sen vaikutuksia vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin. Haastateltavien kanssa keskusteltiin siitä, millaisena he näkevät tämänhetkisen työyhteisönsä sekä siitä, millaiseksi he kokevat oman asemansa verrattuna yrityksen omiin työntekijöihin. Sen lisäksi keskusteltiin myös vaikuttamismahdollisuuksista vuokratyöntekijänä, motivaatioon vaikuttavista tekijöistä sekä palkkauksesta yleisellä tasolla. Kuviossa 7 on esitetty työyhteisöön ja oman työn hallintaan liittyvät alateemat, jotka tulivat esille keskusteltaessa aiheesta. Myös tämä

teema on esitetty alateemoineen ryhmäkohtaisesti ja niin, että teemojen lisäksi kuvio-  
osta käy myös ilmi eroavaisuudet sekä samankaltaisuudet ryhmien välillä.

Työyhteisö ja oman työn hallinta	
Vuokratyöntekijät henkilöstöpalveluyrityksestä A	Vuokratyöntekijät henkilöstöpalveluyrityksestä B
<p><b><u>Ryhmä 1</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Yhteistyöhenkisyys, positiivisuus</i></li> <li>• <i>Tasa-arvoinen suhtautuminen ja koh- telu</i></li> <li>• <i>Ikäjakauma</i></li> <li>• <i>Vaikuttamismahdollisuudet</i></li> <li>• <i>Toimenkuvat ja vaatimustaso</i></li> <li>• <i>Ergonomia</i></li> <li>• <i>Palkkaus</i></li> <li>• <i>Perehdyttäminen ja sen laatu</i></li> <li>• <i>Vuokrayritys ja käyttäjäyritys</i></li> </ul>	<p><b><u>Ryhmä 2</u></b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Positiivisuus</i></li> <li>• <i>Tasa-arvoinen suhtautuminen ja koh- telu</i></li> <li>• <i>Vaikuttamismahdollisuudet</i></li> <li>• <i>Työympäristön puitteet</i></li> <li>• <i>Ergonomia</i></li> <li>• <i>Työterveys</i></li> <li>• <i>Itsensä kehittäminen ja motivaatiotekijät</i></li> <li>• <i>Palkkaus</i></li> <li>• <i>Perehdyttäminen</i></li> </ul>

Kuvio 7. Teemakuviot työyhteisöstä ja oman työn hallinnasta

Kaikki vastaajat olivat sitä mieltä, että kyseinen työyhteisö on erittäin positiivinen ja siellä on hyvä työskennellä. Ryhmässä 1 työyhteisön ilmapiiriä kuvattiin tiiviiksi ja hyvin yhteistyöhenkiseksi, jonne on helppo tulla. Erityisen hyvänä pidettiin tiimin toimintamallia kokoontua kerran päivässä yhteen, minkä koettiin edistävän yhteishenkeä entisestään. Sen lisäksi kaikkia vuokratyöntekijöitä kohdellaan ihmisinä täysin tasa-arvoisesti muiden työntekijöiden keskuudessa eikä kukaan ollut kohdannut epätasa-arvoista kohtelua missään tilanteessa kummassakaan ryhmässä. Vaikka työyhteisön ilmapiiri nousi molempien ryhmien keskuudessa hyvin positiiviseksi ja avoimeksi, ryhmässä 1 pohdittiin kuitenkin myös työyhteisön ikäjakaumaa työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Työyhteisön jäsenet koettiin kyllä mukavina, mutta eräs



vastaajista kertoi, ettei hänen kanssaan samanhenkisiä ihmisiä juuri löydy tästä tiimistä. Keskusteltaessa työyhteisöstä ja vakituisten työntekijöiden suhtautumisesta vuokratyöntekijöihin, kuultiin seuraavaa:

*Minun mielestäni tämä on kyllä hyvä yhteisö, että aika tiivis ja se on kiva, kun kerran päivässä kokoonnutaan tuolla yhteen. Aika hyvä henki ollut myös noissa kaikissa palavereissakin, ei paljon murjotusta näy. (A2)*

*Aika lailla minun mielestäni suhtaudutaan samalla lailla, kun kehen tahansa muuhunkin, että ei mitään eroa ole. Että sitten jos on jotain eroja, niin on ihan jotain henkilökemiaan liittyvää, jotain että tuota ihmistä minä en tunne niin hyvin, enkä keskustele niin paljon hänen kanssaan, mutta ei se liity millään tavalla siihen, että on eri yrityksissä töissä. (B2)*

Vuokratyöntekijän vaikuttamismahdollisuuksista keskusteltaessa vastaukset jakaantuivat selvästi haastateltavien keskuudessa. Ryhmässä 1 suurin osa vastaajista koki pystyvänsä vaikuttamaan työpaikan asioihin erityisesti työhön liittyvissä asioissa ja se nähtiin työhyvinvointia tukevana asiana. Toisesta ryhmästä yksi vastaajista kuitenkin koki, ettei hänellä ole mahdollisuuksia vaikuttaa asioihin. Vastaaja kertoi kuitenkin pystyvänsä sanomaan oman mielipiteensä ääneen, mutta ei uskonut sillä olevan mitään käytännön merkitystä. Ryhmästä 1 eräs vastaajista kertoi pystyvänsä vaikuttamaan esimerkiksi työn määrään ja omiin työtehtäviinsä melko hyvin. Työtehtäviin liittyen ryhmässä 1 nousi esiin myös epäsäännöllisten työntekijöiden töiden organisointi ja vaatimustaso. Yksi vastaajista koki toisinaan epäselvyyttä toimenkuvastaan ja toivoi, että saisi selvyyttä, mikä kuuluu kenenkin toimenkuvaan ja mikä on vuokratyöntekijöiden vaatimustaso.

Työympäristön puitteet vaikuttivat myös merkittävästi osana työhyvinvointia. Ryhmässä 1 nousi jälleen esiin positiivisena tekijänä työpaikan tarjoamat ergonomiapuitteet, kuten esimerkiksi sähköpöydät. Työympäristön ergonomiavarustelut nähtiin erinomaisena etuna ja työhyvinvoinnin tukena. Ryhmässä 2 puolestaan korostettiin perusasioiden olevan kunnossa, kuten työterveyshuollon. Työympäristön sisäilman laatu nousi molemmissa ryhmissä myös puheenaiheeksi ja se koettiin joka päivästä työtä haittaavana ja työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä henkilökohtaisen terveyden näkökulmasta. Haastatteluissa nousi kuitenkin esiin, että asia on tutkinnassa ja

kaikki asiasta maininneet olivat tyytyväisiä siihen, että työtiloissa on tehty sisäilma-  
tutkimuksia. Haastateltavien mukaan työympäristön laadulla on siis merkitystä työ-  
hyvinvointiin ja asiaa kommentoitiin muun muassa seuraavasti:

*Tietysti se vaikuttaa täällä, kun on toi ilma niin huono, tai toi ilmanvaihto, tai en tiedä mikä se on, mutta niin. Että se nyt ehkä vaikuttaa sitten päivittäiseen työskentelyyni. (B1)*

*Työpöydän säätömahdollisuudet ovat hyvä juttu ja minä olen itsekin sitä ru-  
vennut käyttämään enemmän ja teen osan päivästä seisten. Mutta tietysti  
täällä on nyt ollut paljon puhetta siitä ilman laadustakin, että varmaan niissä-  
kin olisi vähän semmoista, että voisi tarkemminkin katsoa. (A1)*

Ryhmässä 2 suurimpana motivaatiotekijänä nähtiin mahdollisuus itsensä jatkuvaan  
kehittämiseen ja uuden oppimiseen. Vastaajat kertoivat, että heitä motivoi myös  
mahdollisuus saada ehkä joskus tulevaisuudessa vakituinen työpaikka kyseisestä yri-  
tyksestä. Palkka ei noussut missään haastattelussa motivaatiotekijäksi ja vastaajista  
kaksi oli sitä mieltä, että palkka on poikkeuksellisen alhainen työtehtävään nähden.  
Palkkaus koettiin yhtenä negatiivisesti työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Palkka-  
keskusteluissa eroavaisuudet ilmenivät kuitenkin henkilöstöpalveluyritysten sekä työ-  
suhteen muodon välillä. Ryhmässä 1 epäsäännöllisesti ja osa-aikaisesti työskentele-  
vät olivat huomattavasti tyytyväisempiä saamaansa palkkaan ja kokivat sen riittävän  
elämiseen ihan hyvin. Motivaatiotekijöistä kerrottiin seuraavaa:

*Tietysti se, että tietää sen, että aina on olemassa mahdollisuus oppia lisää.  
Että jos on joku asia jo hallussa, niin toivottavasti tarjotaan sitten jotain uutta  
opittavaa tai sitä voi sitten ainakin kysyä. Että se nyt on ainakin, että jos olisi  
ihan semmoinen puuduttava rutiini mikä ei koskaan muuttuisi, niin se ei ehkä  
motivoisi. Se että on aina joku mahdollisuus oppia jotain uutta, niin se moti-  
voi. (B2)*

Perehdyttämistä ja sen laatua sivuttiin myös tämän teeman yhtenä alateemana. Ryh-  
mässä 1 yksi haastateltavista kritisoi perehdyttämisen laatua, joka ei täysin vastannut  
hänen odotuksiaan. Perehdyttäjällä ei ollut haastateltavan mukaan tarpeeksi katta-  
vaa käsitystä siitä, mikä on perehdytettävän lähtötaso ja näin ollen perehdytyksen  
laatu ei ollut kovin korkeatasoinen. Ryhmässä 2 perehdytyksen laatu koettiin erittäin  
hyvänä ja riittävänä molempien vastaajien keskuudessa. Ryhmässä 1 kerrottiin myös  
henkilöstöpalveluyrityksen ja käyttäjäyrityksen toimivasta yhteistyöstä ja korostettiin

sitä, ettei kahden yrityksen kanssa toimiminen tuota lainkaan ongelmia. Kahden yrityksen kanssa toimimisen ei näin ollen koettu vaikuttavan myöskään huonolla tavalla työhyvinvointiin.

Tasa-arvoisesta kohtelusta jatkettiin keskustelua vielä yksityiskohtaisemmin kaikkien haastateltavien kanssa, koska se on yksi merkittävästi työhyvinvointiin vaikuttava tekijä erityisesti vuokratyössä. Kuten aikaisemmin todettu, kukaan haastateltavista ei ollut kokenut epätasa-arvoista toimintaa tai kohtelua työpaikalla ja ainoat epätasa-arvoisuuden tunteet kohdistuivat palkkaukseen sekä yrityksen tarjoamiin palveluihin ja työsuhte-etuihin vuokratyöntekijöille. Kaikki vastaajista kokivat saavansa arvostusta tekemästään työstä ainakin saamansa palautteen perusteella. Yksi vastaajista oli kuitenkin sitä mieltä, että hänen työtään arvostetaan vaihtelevasti. Vastaaja kertoi, että hänen työtään arvostetaan ehkä tiimin sisällä, mutta sekään ei aina näy ja kaipasi siihen muutosta. Arvostusta ja tasa-arvoa kommentoitiin muun muassa seuraavasti:

*Vaikea tietysti sanoa, mitä kaikki ajattelevat, mutta kyllä nyt ainakin niiden palautteiden tai seurannan mukaan siellä on arvostusta. Ja aina silloin tällöin tietysti joku sanoo jotain mukavaakin. (A1)*

*Joo siis, sillä tavalla, että kun ajatellaan palkkaa ja etuja, niin ei olla koskaan samalla viivalla, mutta mitä tulee semmoiseen sitten täällä ihmisten väliseen keskinäiseen tasa-arvoon, niin kyllähän siinä ollaan ihan niin, että en usko, että kukaan katsoo vuokratyöntekijöitä mitenkään pahalla. (B2)*

#### 5.4 Käyttäjäyrityksen toiminta ja kehitysideat

Haastattelun viimeisenä teemana oli keskustella käyttäjäyrityksen toiminnasta ja pohtia työhyvinvoinnin kehitysideoita käyttäjäyritykselle vuokratyöntekijän omasta näkökulmasta. Teeman tavoitteena oli saada rehellisiä näkemyksiä siitä, miten toimeksiantajayritys toimii vuokratyöntekijöitä kohtaan ja millaisia toimintamalleja heiltä löytyy. Tarkoituksena oli myös selvittää asioita, joihin vuokratyöntekijät toivoisivat erityisesti muutosta vuokratyön näkökulmasta.

Kuviossa 8 on esitetty kaikki keskeiset alateemat, jotka ilmenivät keskusteltaessa viimeisestä pääteemasta, eli käyttäjäyrityksen toiminnasta. Kuviossa on mukana myös vuokratyöntekijöiden mainitsemia asioita, joihin he toivoisivat kehitystä kyseisessä

tiimissä. Kuviosta 8 käy myös erittäin hyvin ilmi ryhmäkohtaiset eroavaisuudet eri henkilöstöpalveluyrityksien kesken.

Käyttäjärityksen toiminta ja kehitysideat	
Vuokratyöntekijät henkilöstöpalveluyrityksestä A	Vuokratyöntekijät henkilöstöpalveluyrityksestä B
<p><b>Ryhmä 1</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Tasa-arvo</i></li> <li>• <i>Toimenkuvien selkeä rajanveto</i></li> <li>• <i>Etätyömahdollisuudet</i></li> <li>• <i>Työaikajärjestelyt</i></li> <li>• <i>Järjestelmien toimivuus</i></li> </ul>	<p><b>Ryhmä 2</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• <i>Vuokratyön kyseenalaistaminen</i></li> <li>• <i>Palkitseminen</i></li> <li>• <i>Sisäinen rekrytointi</i></li> <li>• <i>Tsemppiviikot</i></li> <li>• <i>Tulospalkkiot</i></li> </ul>

Kuvio 8. Teemakuviot käyttäjärityksen toiminnasta ja kehitysideoista

Yksi vastaajista oli työskennellyt kyseisessä tiimissä vasta muutaman kuukauden ajan, mutta korosti silti tasa-arvon lisäämistä vuokratyöntekijöiden ja talon omien työntekijöiden keskuuteen, vaikka muuten asiat olivat pääsääntöisesti hyvin vuokratyössä. Yleisesti ottaen käyttäjärityksen toimintamalleihin oltiin kuitenkin pääsääntöisesti hyvin tyytyväisiä ja muut esille nousseet asiat esitellään seuraavaksi.

Ryhmässä 1 epäselvyyksiä aiheutti muun muassa yhden vastaajan mukaan se, että hän ei täysin ollut tietoinen niistä asioista, jotka kuuluvat hänen toimenkuvaansa ja kuinka paljon häneltä oikeastaan vaaditaan. Kahden eri henkilöstöpalveluyrityksen käyttöä kritisoi ryhmässä 2, ja yksi haastateltavista kertoi, että olisi parempi, jos käytössä olisi ainoastaan yksi vuokratyöryitys. Asioita, jotka parantaisivat työhyvinvointia ja työtyytyväisyyttä, kommentoitiin seuraavasti:

*Just se, että oikeasti se on ihan se ja sama, että minkä kautta olet täällä töissä, nii minun mielestäni just varsinkin nuo työtökoon liittyvät asiat vois olla samat edut. Vaikka se saattaisikin tulla työnantajalle vähän kalliimmaksi,*

*mutta sitten tavallaan se, että kaikki me olemme kuitenkin täällä töissä ja tehdään periaatteessa samaa hommaa, että siinä voisi olla vähän sitä tasa-arvoisuutta. (A3)*

*Minun mielestäni, jos vuokratyötä on ylipäättään pakko käyttää, niin voitaisiin käyttää vaan yhtä. Ja sitten miettiä sitä, että minkä takia sitä käytetään. Kuinka paljon siitä oikeasti joku rahallisesti hyötyy. Minä ymmärrän sen semmoisissa oikeasti määräaikaisissa tai kaikissa kesätyöjutuissa ja tommoisissa, just tavallaan tuntityöntekijöissä. Ja jos sinä oikeasti teet jonkun määräaikaisuutta tai sijaisuutta, niin silloin vois. Mutta kun niitä vaan ketjutetaan. (B1)*

*Ehkä semmoinen niin kun epäsäännöllisten työntekijöiden tällöinen just työn organisoiminen, että selkeytetään vähän, että mikä kuuluu toimenkuvaan ja mitä tehdään ja mitä vaaditaan. Välillä tuntuu, että on vähän ehkä sekaisin nimenomaan nämä kaikki, että pitäisikö olla samalla tasolla, kun vakinaiset. Mutta ehkä se vähän kuuluukin asiaan. (A1)*

Etätyömahdollisuudet nousivat myös esille vuokratyöntekijöiden antamina kehitysideoina. Ryhmässä 1 eräs vastaajista koki, että etätyön tekeminen sopisi hänelle ja toivoikin saavansa mahdollisuuden siihen. Vastaaja koki myös, ettei hänen työnsä edellyttäisi konkreettista läsnäoloa työpaikalla. Tiimissä ainoastaan muutamilla on mahdollisuus etätyön tekemiseen ja näin ollen tämä nähtiin myös epätasa-arvoisena työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä.

Ryhmässä 2 myös palkitseminen nähtiin työhyvinvointia lisäävänä tekijänä eikä sitä juurikaan harjoiteta yhden haastateltavan mukaan kyseisellä työpaikalla. Esimiehen ja valmentajien suunnalta saatua kiitosta ei koettu riittävän merkittävänä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä ja vastaaja toivoisikin enemmän kunnon palkitsemista hyvin tehdystä työstä. Vastaaja kertoi, että palkitseminen toisi selvästi lisää motivaatiota omaan työhön.

Ryhmässä 1 nousi esiin myös työaikajärjestelyt yhtenä kehitysideoina. Tämänhetkinen toimintamalli, jonka mukaan työntekijän on oltava yhdessä työvuorossa vähintään 4,5 tuntia, ei tukenut työhyvinvointia parhaalla mahdollisella tavalla. Mikäli työtä voisi tehdä päivässä vähemmän kuin 4,5 tuntia, muun elämän ja työn yhteensovittaminen helpottuisi entisestään ja näin ollen se lisäisi väistämättä myös henkilökoh- taista työhyvinvointia. Työpaikan järjestelmien toimivuuteen sekä talon toimintoihin, kuten esimerkiksi kulkukortteihin toivottiin myös merkittävää kehitystä ryhmässä 1.

Ryhmässä 2 keskustelua herätti myös sisäinen rekrytointi. Haastatteluista kävi ilmi, että vuokratyöntekijät toivoisivat käyttäjäyrityksen palkkaavan vuokratyöntekijöitä

talon omille kirjoille entistä nopeutetummalla aikataululla työhyvinvoinnin kehittämiseksi. Ryhmän 2 haastatteluissa nostettiin esille myös tiimissä kyseisellä hetkellä meneillään olleet tsemppiviikot sekä tulospalkkioiden toimintamalli. Tsemppiviikot koettiin tasa-arvoisena ja motivoivana järjestelynä, koska rahallinen palkitseminen koski kaikkia tiimin työntekijöitä, myös vuokratyöntekijöitä. Tulospalkkiojärjestelyyn sen sijaan ei oltu tyytyväisiä, sillä haastateltavan mukaan se ei koskenut vuokratyöntekijöitä ja aiheutti näin ollen epätasa-arvoa. Haastateltavan mukaan työntekijät tekevät periaatteessa täysin samaa työtä, ja sen takia koki, että tulospalkkioiden tulisi kuulua myös vuokratyöntekijälle.

## **6 Johtopäätökset**

Tutkimuksen tarkoituksena oli saada selkeä käsitys toimeksiantajayrityksen erään tiimin vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä. Tutkimustulosten perusteella voidaan yleisesti todeta, että vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tila on tällä hetkellä hyvällä tasolla tässä kyseisessä tiimissä ja kaikista tyytyväisimpiä oltiin työyhteisön työilmapiiriin sekä esimiehen toimintaan ja johtamismalleihin. Suurimmat epäkohdat koettiin vuokratyöntekijöiden työsuhte-educissa sekä palkkauksessa.

Työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä löytyy kuitenkin melko monipuolisesti, ja nämä ovat sekä työhyvinvointia heikentäviä että sitä kohottavia tekijöitä. Tässä luvussa käsitellään tutkimustulosten pohjalta tehtyjä johtopäätöksiä ja tutkimustuloksia peilataan tutkimukselle asetettuun tutkimusongelmaan. Luvussa käsitellään sitä, mitä tutkimustulokset tarkoittavat tutkimusongelman kannalta ja saadaan vastaus itse tutkimusongelmaan ratkaisemalla, mitä saadut tutkimustulokset oikeasti tarkoittavat.

### **Työhyvinvoinnin nykytila**

Työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila oli vuokratyöntekijöiden keskuudessa melko hyvä, sillä suurin osa tutkimuksen kohteena olevista vuokratyöntekijöistä koki olevansa pääsääntöisesti hyvin tyytyväisiä työhönsä vuokratyössä. Työhyvinvoinnin käsitettä ja sen keskeisimpiä osa-alueita ei avattu haastateltaville etukäteen, jolloin tutkimustuloksiin saatiin kerättyä täysin omakohtaisia kokemuksia ja näkemyksiä työhyvinvointiin liittyen vuokratyöntekijöiden näkökulmasta.

Muutama vastaajista vertasi tämänhetkistä työhyvinvointiaan entisiin työpaikkoihinsa, ja tämän perusteella todettiin henkilökohtaisen työhyvinvoinnin olevan tällä hetkellä huomattavasti paremmalla tasolla. Työhyvinvointia tukevana asiana nousi esiin vuokratyön joustavuus erityisesti epäsäännöllisesti ja osa-aikaisesti työskentelevien vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Työhyvinvoinnin koettiin olevan hyvällä tasolla, kun myös muun elämän yhteensovittaminen työn kanssa onnistui vauhtomasti työsopimuksen mahdollistaessa sen. Yhdessä tapauksessa työ nähtiin kuitenkin pelkästään työn tekemisenä ja tulonlähteenä, jolloin työhyvinvointikin näyttäytyi hyvin neutraalina eikä asiaan osattu juuri ottaa kantaa. Pääsääntöisesti työhyvinvointi koettiin kuitenkin hyvänä, eikä vuokratyötä pidetty lainkaan huonona vaihtoehtona tehdä töitä.

Kokoaikaisesti työskentelevät vuokratyöntekijät olivat myös pääsääntöisesti tyytyväisiä työhönsä, eikä henkilöstöpalveluyrityksen kautta työskentelemisellä sinänsä koettu olevan vaikutuksia henkilökohtaiseen työhyvinvointiin. Tekijä, joka sen sijaan koettiin työhyvinvointia heikentävänä asiana keskusteltaessa työhyvinvoinnin nykytilasta, oli epätasa-arvoinen palkkaus. Palkkauksesta keskusteltiin vielä tarkemmin työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden teemassa ja johtopäätöksiä siihen liittyen käsitellään omassa kappaleessaan myöhemmin.

Työhyvinvoinnin nykytila oli täten hyvä, ja useat kokivat työympäristön sekä työyhteisön työilmapiirin muodostavan heille erittäin hyvän työhyvinvoinnin. Työympäristön tarjoamat puitteet, kuten esimerkiksi sähköpöydät, nostattivat työhyvinvoinnin nykytilaa ja tiimin työilmapiiri tuki työhyvinvointia myös entisestään. Työympäristön sisäilman laatu kuitenkin koettiin jopa terveyttä heikentävänä tekijänä, vaikka muutoin työympäristö tuki työhyvinvointia.

Omat henkilökohtaiset voimavarat ja asenteet vaikuttivat myös merkittävästi työhyvinvointiin ja ne nostettiin esille osana työhyvinvoinnin nykytilaa sekä osa-aikaisten että kokoaikaisten vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Tutkimustulosten mukaan voidaan todeta, että vuokratyöntekijöiden oma työhön suhtautuminen heijastuu väistämättä myös siihen, miten kokee oman henkilökohtaisen työhyvinvointinsa. Erityisesti osa-aikaisesti työskentelevät kertoivat olevansa tietoisesti stressaamatta työstä ja näin ollen kokivat sekä vuokratyön että työhyvinvoinnin hyväksi.

### **Työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät**

Työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä keskusteltiin paljon. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että organisaatiolla ja erityisesti tiimin esimiehen toiminnalla ja johtamisella on suuri vaikutus työhyvinvoinnin rakentumisessa vuokratyöntekijöiden näkökulmasta. Kannustava esimies lisää työhyvinvointia työntekijöiden keskuudessa ja aito kiinnostuneisuus sekä työntekijöiden tukeminen nostattavat työhyvinvointia entisestään. Työhyvinvointia tukee myös paineiden minimointi sekä se, että esimiestä on helppo lähestyä, oli sitten kyseessä mikä tahansa asia.

Tutkimustulosten perusteella vuokratyöntekijöillä on myös hyvät oppimis- ja kehittymismahdollisuudet talon sisällä. Nämä mahdollisuudet tukivat erityisesti kokoaikaisesti työskentelevien vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia, ja mahdollisuus itsensä jatkuvaan kehittämiseen koettiin yhtenä hyvin keskeisenä työhyvinvointiin vaikuttavana tekijänä. Saatujen koulutuksien laatu nähtiin kuitenkin joidenkin vastaajien keskuudessa hiukan työhyvinvointia heikentävänä asiana, vaikka päällimmäisenä koulutukset nähtiin työhyvinvointia kehittävänä tekijänä.

Palautteen antamisella on myös vaikutuksia työhyvinvointiin. Pääsääntöisesti vuokratyöntekijöiden saama palaute on ollut pelkästään positiivista ja kannustavaa, jolloin myös työhyvinvointi on lisääntynyt. Rakentavaa palautetta kuitenkin toivottiin hiukan entistä enemmän, sillä sen uskottiin lisäävän kehitystä omassa työssään. Riittävä tuki koettiin muutamien vastaajien keskuudessa hiukan työhyvinvointia horjuttavana tekijänä. Tiimin sisällä vallitsi avoin kysymisen kulttuuri, mutta vuokratyöntekijät kuitenkin toivoivat, että olisi tarkasti määriteltynä henkilö, keneltä kysyä apua.

Käyttäjyrytyksen tarjoamat palvelut ja työsuhde-edut nousivat selvästi esille työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä kaikkien vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Toimintamalli etujen suhteen koettiin hyvin epätasa-arvoisena ja työhyvinvointia merkittävästi heikentävänä asiana. Vuokratyöntekijöiden edut erosivat myös merkittävästi toisistaan eri henkilöstöpalveluyrityksien kesken ja näin ollen vuokratyöntekijöiden keskinäinen epätasa-arvo nousi myös esille. Toisen henkilöstöpalveluyrityksen vuokratyöntekijöille tarjotaan joitain etuja, jotka eivät kuitenkaan koske toisen henkilöstöpalveluyrityksen vuokratyöntekijöitä.



Yhteistyöhenkinen työyhteisö ja hyvä työilmapiiri vaikuttivat myös vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin positiivisesti. Työyhteisön ikäjakauma kuitenkin aiheutti sen, että osa vuokratyöntekijöistä koki itsensä tavallaan yksinäiseksi, vaikka työyhteisö siinänsä olikin hyvin avoin ja mukava. Muiden työntekijöiden suhtautuminen vuokratyöntekijöihin ei vaikuttanut työhyvinvointiin, ainakaan sitä heikentävänä tekijänä, sillä tutkimustulosten mukaan kaikkiin työntekijöihin suhtaudutaan täysin samantavaisesti. Työhön liittyvät vaikuttamismahdollisuudet koettiin myös työhyvinvointia tukevana asiana.

Tutkimustulosten mukaan työhyvinvointia heikentävinä tekijöinä nähtiin epäsäännöllisesti ja osa-aikaisesti työskentelevien vuokratyöntekijöiden keskuudessa töiden organisoiminen ja vaatimustaso. Toimenkuvan ja vuokratyöntekijöiden vaatimustason selkeyttäminen kehittäisi työhyvinvointia paremmaksi. Kokoaikaisesti työskentelevien keskuudessa sen sijaan palkkaus ja työsuhte-edut nousivat kaikista eniten työhyvinvointia heikentäviksi tekijöiksi. Vaikka tasa-arvoinen kohtelu sinällään koettiin työhyvinvointia tukevana tekijänä kyseisessä tiimissä, epätasa-arvoiset edut ja muut kuitenkin heikensivät työhyvinvointia.

### **Käyttäjärityksen toiminta ja kehitysideat**

Tutkimustulosten mukaan käyttäjärityksen toimintaan vuokratyön näkökulmasta oli tiin pääsääntöisesti hyvin tyytyväisiä. Kuten edelläkin jo mainittu, tasa-arvoinen ihmisten välinen kohtelu toteutui työpaikalla ja se tuki myös vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia. Epätasa-arvoiset edut ja palvelut kuitenkin herättivät puhetta useiden vastaajien keskuudessa ja tasa-arvoisuutta niiden suhteen toivottiin kehitettävän vuokratyöntekijöiden ja talon omien vakituisten työntekijöiden keskuudessa. Sen lisäksi kahden eri henkilöstöpalveluyrityksen käyttö ajaa myös vuokratyöntekijät keskenään eriarvoiseen asemaan etujen ja palvelujen suhteen ja siihen toivottiin kehitystä.

Käyttäjärityksen toimintamalli etätömahdollisuuksien suhteen koettiin myös yhtenä heikkoutena ja kehittämisen kohteena tämän päivän työelämässä. Tulosten mukaan etätö lisäisi paitsi tasa-arvoa työntekijöiden keskuudessa, mutta myös työhyvinvointia. Käyttäjärityksessä vain muutamilla on mahdollisuus etätöiden tekemiseen ja tähän toivottiin kehitystä myös vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin kehittämiseksi.

## 7 Pohdinta

### Tutkimuksen onnistuminen

Opinnäytetyön tarkoituksena oli tutkia vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa ja selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin muodostumiseen. Lisäksi haluttiin selvittää, millaisia näkemyksiä vuokratyöntekijöillä on käyttäjäyrityksen toimintamalleista ja mitä kehitysideoita he antaisivat asioiden parantamiseksi entisestään. Tutkimuksen voidaan todeta onnistuneen, sillä sen avulla saatiin vastaus tutkimusongelmaan, eli siihen, mikä on vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tämänhetkinen tila tutkimuksen kohteena olevassa tiimissä ja mitkä tekijät siihen vaikuttavat keskeisesti.

Litteroidessaan haastatteluja tutkijalle nousi kuitenkin esiin hyviä tarkentavia kysymyksiä, joiden avulla kävi ilmi, mihin suuntaan keskustelua olisi voinut viedä haastattelutilanteissa. Tutkija olisi voinut myös avata työhyvinvoinnin käsitteitä haastateltaville, jotta olisi onnistunut syventämään saatuja vastauksia ja saamaan vielä monipuolisemman käsityksen kaikista voimavara- ja lähtökohtiin sisältyvistä aihealueista jokaiselta haastateltavalta. Saadun aineiston määrä olisi näin ollen ollut myös todennäköisesti hiukan suurempi. Nyt litteroidun aineiston määrä jäi suhteellisen pieneksi, mutta tutkimusongelmaan saatiin kuitenkin vastaus.

Havaintoyksiköiden määrä kattoi lähestulkoon kaikki kyseisen tiimin vuokratyöntekijät ja se oli myös merkittävä tekijä tutkimuksen onnistumisen näkökulmasta. Enemmistöllä tutkimukseen osallistuneista oli vähintään vuoden kokemus vuokratyöntekijänä työskentelemisestä kyseisessä tiimissä, mikä vaikutti myös vastauksien luonteeseen. Vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista saatiin uutta tietoa kahden eri henkilöstöpalveluyrityksen näkökulmasta ja vertailuasetelman luomisessa onnistuttiin, mikä oli myös yksi opinnäytetyön tavoitteista.

Toimeksiantajalle välittyi opinnäytetyön tuloksista vuokratyöntekijöiden nykytila ja ideoita asioiden kehittämiseksi tulevaisuudessa. Tutkimuksen tuloksia voidaankin hyödyntää tulevaisuudessa vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin sekä molempien henkilöstöpalveluyrityksien omien toimintamallien kehittämisessä. Tietoa välittyi myös työhyvinvointiin keskeisesti liittyvistä tekijöistä, kuten tasa-arvosta ja kannuste-

malleista. Haastatteluihin osallistuneet pääsivät myös tarkastelemaan omaa työhyvinvointiaan vuokratyön näkökulmasta ja heille välittyi tietoa paitsi käyttäjäyrityksen toimintamalleista myös työhyvinvoinnin keskeisistä osa-alueista.

### **Palaute teoriaan**

Teoreettinen viitekehys tuki tämän tutkimuksen toteuttamista, sillä opinnäytetyön teoriapohja auttoi tutkijaa ymmärtämään tutkittavaa ilmiötä entistä syvemmin. Tutkimalla sekä vuokratyöhön että työhyvinvointiin liittyviä aihealueita, johdettiin tutkimukselle viitekehys, jonka mukaan myös teemahaastattelurunko laadittiin. Teorian avulla tunnistettiin keskeisimpiä työhyvinvoinnin ja vuokratyön osa-alueita, ja niiden pohjalta lähdettiin suorittamaan itse tutkimusta. Teoreettisen viitekehysten perusteella suoritettujen haastatteluiden myötä saatiin vastauksia tutkimuskysymyksiin ja ratkaisu tutkimusongelmaan.

Vuonna 2017 tehdyn tutkimuksen mukaan työilmapiiri on noussut suurimmaksi työntekijöiden työhyvinvointiin vaikuttavaksi tekijäksi Suomessa ja muita työhyvinvoinnin näkökulmasta tärkeitä tekijöitä ovat muun muassa motivoiva työ sekä mahdollisuus vaikuttaa oman työnsä sisältöön ja toimenkuvaan (Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä 2017). Myös tämän tutkimuksen perusteella edellä mainitut tekijät nousivat keskeisimmiksi työhyvinvointiin vaikuttaviksi tekijöiksi tämän tutkimuksen kohteena olevassa tiimissä vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Tämän tutkimuksen tulokset toivat kuitenkin myös uutta tietoa siltä osin, ettei kyseisen tiimin vuokratyöntekijöitä ei ollut vielä koskaan aikaisemmin tutkittu. Toimeksiantajayrityksellä ja molemmilla henkilöstöpalveluyrityksillä on mahdollisuus hyödyntää tutkimuksen tuloksia vuokratyöntekijöidensä työhyvinvoinnin sekä omien toimintamalliensa kehittämisessä tulevaisuudessa.

### **Luotettavuuden arviointi**

Tutkimuksen luotettavuuteen pyrittiin vaikuttamalla kattavalla suunnitelulla jo heti tutkimuksen alkuvaiheessa. Tutkimuksen suunnitteluvaiheessa luotettavuutta pidettiin hyvin merkityksellisenä ja asiaan perehdyttiin etukäteen. Tämän tutkimuksen kannalta tärkeimpinä luotettavuuden tekijöinä pidettiin läpinäkyvyyttä ja riittävää dokumentointia. Tästä syystä kaikki tarpeelliset tiedot kirjattiin ylös kaikissa tutkimuksen vaiheissa ja kerätty aineisto on kokonaisuudessaan tallessa. Vahvistettavuus-

den luotettavuus toteutuu myös tässä tutkimuksessa, koska kaikki tutkittavat ovat lukeeet ja hyväksyneet litteroidun aineiston ja siitä tehdyn tulkinnan. Tutkimustulosten luotettavuutta on pyritty kuvaamaan haastatteluiden suorilla lainauksilla, jotta myös johtopäätösten oikeellisuus on vahvistettavissa.

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan käsitellä validiteetin käsitteellä, joka tarkoittaa sitä, että tutkimuksessa on tutkittu oikeita asioita. Laadullisessa tutkimuksessa validiteetilla onkin suurempi painoarvo luotettavuuden näkökulmasta kuin reliabiliteetilla, joka puolestaan tarkoittaa tutkimustulosten toistettavuutta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 160.) Oikeiden asioiden tutkimista tässä tutkimuksessa voidaan arvioida sillä, että tutkimustulosten perusteella saatiin vastaus tutkimusongelmaan. Haastatteluiden avulla kerättiin tietoa, jonka avulla saatiin muodostettua selkeä kuva vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilasta ja siihen vaikuttavista tekijöistä.

Tässä tutkimuksessa koettiin, että viisi haastateltavaa oli riittävästi, koska haastatteluiden edetessä aineisto alkoi toistamaan itseään monen teeman osalta ja tutkimustulosten kautta saatiin vastaus itse tutkimusongelmaan. Tutkimuksen tarkoituksena oli tutustua syvällisesti ainoastaan tutkimuksen kohteena olevan tiimin vuokratyöntekijöihin ja saada kattava kuva heidän näkemyksistään tutkittavasta aiheesta. Lisäksi jokainen haastattelu toteutettiin etukäteen suunnitellun teemahaastattelurungon pohjalta ja haastattelut tehtiin toimeksiantajan toimitiloissa. Näin varmistettiin myös haastattelutilanteiden yhdenmukaisuus kaikkien haastateltavien kesken. Suorat lainaukset tulkintojen tukena todentavat niiden perustuvan täysin haastateltavien omiin näkemyksiin.

Haastateltavien saaminen tutkimukseen ei tuottanut hankaluuksia ja näin ollen aikaa ei mennyt hukkaan missään vaiheessa tutkimusta. Teemahaastattelut onnistuivat tavoitteiden mukaisesti ja haastatteluista saatiin hyvin informatiivista tietoa haastateltavien työhyvinvoinnin tilasta sekä työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Haastateltavien otanta koettiin myös hyvin onnistuneeksi, koska haastateltavien määrä kattoi lähes kokonaan tutkimuksen kohteena olevan tiimin vuokratyöntekijät ja tämä on tärkeää tutkimustulosten luotettavuuden näkökulmasta. Haastateltavien joukosta löytyi hyvässä suhteessa eri ikäisiä vuokratyöntekijöitä, joilla oli myös vaihteleva suhde ja aikaisempi kokemus vuokratyöhön. Kaikkien haastateltavien keskuudessa

esiintyi myös hyvin samankaltaisia teemoja ja vastauksia, mikä vahvistaa tuloksien luotettavuutta.

Tutkimuksessa otettiin huomioon myös tutkijan oma rooli tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta. Tutkija tiedosti omat näkemyksensä ja toimi niin, etteivät ne vaikuttaneet tutkimuksen tuloksiin. Tutkija pyrki toimimaan samanlaisessa roolissa kaikissa haastatteluisissa ja olemaan vaikuttamatta haastateltavien vastauksiin. Tutkijan omien asenteiden ja näkemysten vaikutukset tutkimustuloksiin on suljettu pois, sillä tulkinnat ovat perusteltavissa suoraan tutkimusaineistosta. Tutkimuksen aikataulu oli hyvin suunniteltu ja sen koettiin myös tukevan tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen toteuttamiselle oli varattu riittävästi aikaa ja työ saatiin valmiiksi tavoiteajassa.

### **Jatkotutkimusaiheet**

Jatkotutkimuksien kannalta olisi hyvin mielenkiintoista tutkia toimeksiantajayrityksen kaikkien tiimien vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin tilaa esimerkiksi vielä määrällisen tutkimuksen keinoin, sillä toimeksiantajayrityksessä vuokratyöntekijöiden kokonaismäärä on suhteellisen suuri. Määrällisellä tutkimuksella voitaisiin selvittää työhyvinvoinnin tilaa ja siihen vaikuttavia tekijöitä kaikkien toimeksiantajayrityksen vuokratyöntekijöiden keskuudessa ja verrata niitä keskenään.

Toinen mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe voisi olla toimeksiantajayrityksen omien työntekijöiden työhyvinvoinnin tilan tutkiminen ja sen vertaaminen vuokratyöntekijöiden työhyvinvointitutkimukseen. Sen avulla voitaisiin tarkastella tiimin sisäistä työhyvinvoinnin tilaa vielä entistä syvällisemmin ja saada selville mahdolliset kehittämisskohteet myös talon omien, vakituisten työntekijöiden näkökulmasta.

## Lähteet

- Bianchi, S. M., Casper, L. M. & King, R. B. 2005. Work, family, health, and well-being. Taylor & Francis. Viitattu 30.1.2018. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Ebook Central.
- Day, A., Kelloway, E. K. & Hurrell, J. J. J. 2014. Workplace well-being: how to build psychologically healthy workplaces. Wiley. Viitattu 30.1.2018. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Ebook Central.
- Elomaa, N. 2011. Ulkopuolisen työvoiman käyttö. Helsinki: Edita.
- Engblom, M. 2013. Työsuhteen ehdot: määräytyminen, tulkinta ja muuttaminen. 2. uud. p. Helsinki: Sanoma Pro.
- Green, F. 2006. Demanding work: the paradox of job quality in the affluent economy. Princeton University Press. Viitattu 8.2.2018. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Ebook Central.
- Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like.
- Haapalahti, J.K. 2016. Hyvinvoivana vuokratyössä: tutkielma vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja motivaatiosta. Pro gradu -tutkielma. Oulun yliopisto, kasvatustieteiden tutkimuskeskus. Viitattu 25.2.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:oulu-201612023181>.
- Haataja, H. 2015. Työhyvinvointitutkimus kohdeyritykselle: työtyytyväisyys vuokratyössä. Opinnäytetyö, AMK. Oulun ammattikorkeakoulu, johtamisen suuntautumisvaihtoehto, liiketalouden koulutusohjelma. Viitattu 25.2.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201505148165>.
- Havula, J., Meincke, N. & Vanhala-Harmanen, M. 2017. Esimiehen työsuhteopas. 5. uud. p. Helsinki: Edita.
- Jabe, M. 2010. Voitko hyvin työssäsi? Opas alaiselle ja esimiehelle. Helsinki: Yrityskirjat.
- Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uud. p. Jyväskylä : PS-kustannus. Viitattu 1.2.2018. <https://janet.finna.fi/>, Ellibs.
- Kananen, J. 2011. Rafting through the thesis process: step by step guide to thesis research. Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences.
- Kananen, J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015a. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kananen, J. 2015b. Online research for preparing your thesis: a guide for conducting qualitative and quantitative research online. Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences.
- Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

- Kauppinen, T., Mattila-Holappa, P., Perkiö-Mäkelä, M., Saalo, A., Toikkanen, J., Tuomivaara, S., Uuskulainen, S., Viluksela, M. & Virtanen, S. 2013. Työ ja terveys Suomessa 2012. Seurantatietoa työoloista ja työhyvinvoinnista. Helsinki: Työterveyslaitos. Viitattu 2.3.2018. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/tyo-ja-terveys-suomessa-2012.pdf>.
- Kehusmaa, K. 2011. Työhyvinvointi kilpailuetuna. Helsinki: Kauppakamari.
- Laaksola, T. 2016. Vuokratyön edut - miksi työllistyä vuokrafirman kautta? Henkilöstövuokraukseen erikoistuneen yrityksen liiketoimintajohtajan blogikirjoitus vuokratyöstä. Viitattu 8.2.2018. <https://blog.jobio.fi/vuokratyön-edut/>.
- Laki naisten ja miesten välisestä tasa-arvosta 609/1986. Laki tasa-arvosta. Annettu 8.8.1986. Viim. muutos 11.11.2016. Viitattu 16.2.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1986/19860609>.
- Leach, J. 2015. Improving mental health through social support: building positive and empowering relationships. London: Jessica Kingsley Publishers. Viitattu 26.1.2018. <https://janet.finna.fi/>, Ebsco eBook Collection.
- Manka, M.-L., Kaikkonen, M.-L. & Nuutinen, S. 2007. Hyvinvointia työyhteisöön. Eväitä kehittämistyön avuksi. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Viitattu 26.1.2018. <http://www.uta.fi/jkk/synergos/tyohyvinvointi/tyhyopas.pdf>.
- Manka, M.-L., Hakala, L., Nuutinen, S. & Harju, R. 2010. Työn iloa ja imua: työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto, Sosiaali- ja terveysministeriö, Euroopan Sosiaalirahasto & Kuntoutussäätiö. Viitattu 1.2.2018. [https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas\\_lopullinen.pdf](https://kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf).
- Manka, M.-L. & Manka, M. 2016. Työhyvinvointi. Helsinki: Talentum Pro.
- McGillivray, M., Clarke, M. & Smyth, M. 2007. Understanding human well-being: insights and experiences. Tokyo: United Nations University Press. Viitattu 15.2.2018. <https://janet.finna.fi/>, ProQuest Ebook Central.
- Meincke, N. & Vanhala-Harmanen, M. 2011. Esimiehen työsuhteopas. 4. uud. p. Helsinki: Edita.
- Nieminen, K. 2015. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2016. Helsinki: Talentum.
- Orsila, R., Luukkaala, T., Manka, M.-L. & Nygård, C.-H. 2011. New approach of the work-related well-being measurement. The International Journal of Occupational Safety and Ergonomics, 17, 4, 341–359. Viitattu 25.2.2018. <https://doi.org/10.1080/10803548.2011.11076900>.
- Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.
- Rauramo, P. 2008. Työhyvinvoinnin portaat: viisi vaikuttavaa askelta. Helsinki: Edita.
- Rauramo, P. 2009. Työhyvinvoinnin portaat. Työkirja. Työturvallisuuskeskus TTK. Viitattu 15.2.2018. [https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin\\_portaat\\_tyokirja.pdf](https://ttk.fi/files/704/Tyohyvinvoinnin_portaat_tyokirja.pdf).
- Salli, M. 2012. Epätyyppilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.

- Siljamäki, J. 2015. Vuokratyötä tekee vuosittain noin 100 000 ihmistä. Julkaisu Keskisuomalaisen nettisivuilla. Viitattu 4.3.2018. <https://www.ksml.fi/talous/Vuokraty%C3%B6t%C3%A4-tekee-vuosittain-noin-100-000-ihmist%C3%A4/380615>.
- Terävä, K. 2013. Työkyvyn tuki vuokratyössä. Työsuojelurahaston opas vuokratyöhön. Tampere: Kuntoutussäätiö. Viitattu 7.2.2018. <https://www.tsr.fi/documents/20181/40645/111250+Opas+Ty%C3%B6kyvyn+tuki+vuokraty%C3%B6ss%C3%A4.pdf/511ff068-7259-4d02-b70e-ccc91c892c83>.
- Tirronen, E. 2015. Työhyvinvointi vuokratyösuhteessa työn imun näkökulmasta: Case: Opteam Lahti. Opinnäytetyö, AMK. Lahden ammattikorkeakoulu, kansainvälisen kaupan opinnäytetyö, liiketalous. Viitattu 25.2.2018. <http://urn.fi/URN:NBN:fi:amk-201505056003>.
- Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tutkimus: työilmapiiri työhyvinvoinnin tärkein tekijä. 2017. Tiedote Suomalaisen Työn Liiton sivuilla 23.10.2017. Viitattu 28.2.2018. <https://madebyfinland.suomalaintyo.fi/2017/10/23/tutkimus-tyoilmapiiri-tyohyvinvoinnin-tarkein-tekija/>.
- Työhyvinvointi. N.d. Julkaisu Työterveyslaitoksen sivuilla. Viitattu 1.2.2018. <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.
- Työsopimuslaki 55/2001. Laki työsopimuksesta. Annettu 26.1.2001. Viim. muutos 14.12.2017. Viitattu 2.2.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.
- Tähtinen, O. & Parnila, K. 2017. Työsopimuslaki käytännönläheisesti. Helsinki: Kauppakamari.
- Viitala, R. 2014. Henkilöstöjohtaminen: strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita. Viitattu 1.2.2018. <https://janet.finna.fi/>, Ellibs.
- Vuokratyöntekijätutkimus. 2016. Henkilöstöpalveluyritysten Liiton toteuttama vuokratyöntekijöitä koskeva tutkimus. Viitattu 25.1.2018. [http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016\\_netti.pdf](http://www.hpl.fi/media/liitetiedostot/tutkimukset/hpl-vuokratyontekijatutkimus-2016_netti.pdf).
- Vuokratyöopas. N.d. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkoesite. Viitattu 1.2.2018. <https://www.akava.fi/files/1066/vuokratyooapas.pdf>.
- Yhdenvertaisuuslaki 1325/2014. Laki yhdenvertaisuudesta. Annettu 30.12.2014. Viitattu 15.2.2018. <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2014/20141325>.



## Liitteet

Liite 1. Teemahaastattelurunko

### Teemahaastattelun toteutus

---

Haastattelija: Sanna Hemmilä

Haastateltavan taustatiedot:

*Ikä, viimeisin koulutus, työsopimuksen muoto ja kesto, aikaisempien työsopimusten lukumäärä, vuokratyörytys A vai B.*

Ajankohta ja kesto:

---

#### Teema 1. Työhyvinvoinnin nykytila

- *Vuokratyöntekijän oma näkemys tämänhetkisestä työhyvinvoinnistaan.*

- Millaiseksi koet työhyvinvointiasi tällä hetkellä? Mitkä tekijät siihen vaikuttavat?

#### Teema 2. Organisaatio ja johtaminen

- *Ajatuksia käyttäjäyrityksen toimintamalleista.*

- Millä tavalla esimies vaikuttaa työhyvinvointiisi? Johtaminen?
- Millaiseksi koet oppimis- ja kehittymismahdollisuudet vuokratyössä?
- Saatko palautetta työstäsi, millaista? Saatko tukea työhösi, keneltä ja millaista?
- Millaiseksi koet käyttäjäyrityksen tarjoamat palvelut vuokratyöntekijälle?

#### Teema 3. Työyhteisö ja oman työn hallinta

- *Näkemyksiä omasta työyhteisöstä sekä omasta työstä.*

- Millaiseksi koet työyhteisön ilmapiirin? Mitkä tekijät siihen vaikuttavat ja miten ne vaikuttavat sinuun?
- Millä tavalla terveydestäsi/turvallisuudestasi huolehditaan työpaikalla?
- Millaiseksi koet omat vaikuttamismahdollisuutesi työssäsi?
- Mitkä tekijät motivoivat työssäsi? Mitä mieltä olet palkkauksesta?
- Millaiseksi koet muiden työntekijöiden suhtautumisen vuokratyöntekijöihin?

#### Teema 4. Tasa-arvo ja työhyvinvoinnin ilmeneminen

- *Tasa-arvoisen kohtelun kokeminen muiden työntekijöiden keskuudessa.*

- Millaiseksi koet oman asemasi verrattuna muihin työntekijöihin?
- Kohdellaanko sinua mielestäsi tasa-arvoisesti yrityksen omien työntekijöiden keskuudessa? Jos ei, niin miksei?
- Oletko kokenut epätasa-arvoa? Missä tilanteessa?
- Mikä on parasta vuokratyössä, mitkä tekijät siihen vaikuttavat?

#### Teema 5. Case-yrityksen toiminta

- *Työhyvinvoinnin kehitysideoita käyttäjäyritykselle vuokratyöntekijän näkökulmasta.*

- Oletko tyytyväinen Yritys X:n toimintaan? Miksi, miksi et?
- Millä tavoin Yritys X:n tulisi mielestäsi kehittää toimintaansa?