

Niina Cinpir

VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINNIN JOHTAMINEN JA KEHITTÄMINEN

Opinnäytetyö

Liiketalouden koulutus

Henkilöstöhallinto

2021



**Kaakkois-Suomen
ammattikorkeakoulu**

Tutkintonimike	Tradenomi (AMK)
Tekijä/Tekijät	Niina Cinpir
Työn nimi	Vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin johtaminen ja kehittäminen
Toimeksiantaja	Eezy Oyj / Plaudite Oy
Vuosi	2021
Sivut	31 sivua, liitteitä 3 sivua
Työn ohjaaja(t)	Pia Kaari, Anja Härkönen

TIIVISTELMÄ

Tässä opinnäytetyössä keskitytään henkilöstöpalvelualan yrityksen vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin, sen nykytilaan sekä parannusehdotuksiin. Opinnäytetyö on toteutettu käyttämällä kvantitatiivista tutkimusotetta. Kvantitatiivinen osuus toteutettiin Webropol-kyselynä, joka oli parhaiten sopiva tähän aiheeseen ja tulosten luotettavaan keräämiseen.

Opinnäytetyön tekijä on työsuhteessa toimeksiantajalla, joten taustatietoja opinnäytetyötä varten oli paljon. Vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin ei ole tehty strategista suunnitelmaa ja haasteita aiheuttaa etenkin pätkätyössä olevien hyvinvoinnin kehittäminen ja seuranta.

Laadullisen tutkimuksen avulla haluttiin selvittää vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytila ja selvittää, mitä he itse toivoivat tulevaisuudessa organisaation mahdollistavan heille.

Tutkimuskysymykset tässä työssä ovat seuraavat: Minkälaisia uusia toimintatapoja voidaan luoda työhyvinvoinnin lisäämiseksi? Mitkä asiat työntekijät kokevat tärkeiksi työtyytyväisyyden kannalta?

Tulokset analysoitiin ja esitettiin tilaajalle helmikuussa 2021. Vastausten perusteella laadittiin kehitysehdotukset sekä kehittämiskohteiden parannussuunnitelma, joka otetaan käytäntöön heti.

Asiasanat: työhyvinvointi, henkilöstöhallinto, vuokratyöntekijä, henkilöstöjohtaminen, työkyky, työtyytyväisyys

Degree	Bachelor of business administration
Author (authors)	Niina Cinpir
Thesis title	Management and development of the well-being of temporary employees
Commissioned by	Eezy Oyj / Plaudite Oy
Time	2021
Pages	31 pages, 3 pages of appendices
Supervisor	Pia Kaari, Anja Härkönen

ABSTRACT

This thesis focuses on the well-being of the temporary employees of a personnel service company, its current state and suggestions for improvement. The thesis has been implemented using a quantitative research approach. The quantitative part was carried out as a Webropol survey, which was best suited to this topic and to the reliable collection of results. The author of the thesis is employed by the client, so there was a lot of background information for the thesis. No strategic plan has been drawn up for the well-being of temporary workers, and the development and monitoring of the well-being of part-time workers poses challenges in particular. The aim of the qualitative study was to find out the current state of employment well-being of temporary workers and to find out what they themselves hoped the organization would enable them in the future. The research questions in this work are as follows: What kind of new ways of working can be created to increase well-being at work? What things do employees find important for job satisfaction? The results were analyzed and presented to the customer in February 2021. Based on the responses, development proposals were prepared, as well as a plan for improving the development targets, which will be implemented immediately.

Keywords: well-being, human resources, temporary worker, personnel management, work ability, job satisfaction

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	5
2	TUTKIMUSONGELMA JA TAVOITTEET	5
3	STRATEGINEN HYVINVOINNIN JOHTAMINEN	6
4	TYÖHYVINVOINTI	8
4.2	Työhyvinvoinnin hinta	12
4.3	Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi.....	12
4.4	Henkilöstötuottavuusindeksi (HTI)	14
5	PALKITSEMINEN.....	15
5.1	Aineellinen palkitseminen	15
5.2	Aineeton palkitseminen.....	16
6	HENKILÖSTÖVUOKRAUS	16
6.1	Henkilöstövuokrauksen historia	18
6.2	Eezy Oyj	18
6.3	Työelämän murros ja muutokset tulevaisuudessa	19
7	VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI	20
7.1	Tutkimusmenetelmät	21
7.2	Tutkimuksen aikataulu	21
7.3	Tutkimustulokset.....	22
7.4	Kehittämistoimenpiteet	24
	LÄHTEET.....	27

LIITTEET

Liite 1. Webropol kysely

1 JOHDANTO

Tässä opinnäytetyössä selvitetään vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia ja strategisen hyvinvoinnin johtamista henkilöstöpalvelualalla.

Opinnäytetyössä tarkastellaan vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden sekä työhyvinvoinnin nykytilaa ja tutkimustulosten perusteella kehitetään oikeanlaisia toimintatapoja tulevaisuudessa sovellettavaksi. Työhyvinvoinnin nykytilaa on tarkasteltu laadullisen datan avulla teettämällä Webropol-kysely.

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii henkilöstöpalvelualan yritys Eezy Oyj paikallinen franchising toimipiste Eezy VMP Kouvola.

2 TUTKIMUSONGELMA JA TAVOITTEET

Tutkimuksen keskiössä on työntekijöiden työtyytyväisyyden selvittäminen. Yrityksen omat kuukausittain tehtävät Wheel Q -kysymyspatteristot eivät ole saaneet kovin korkeita vastausprosentteja, joten todellinen tulos sekä tieto työntekijöiden työtyytyväisyyden tasosta on hämärän peitossa.

Työntekijöitä on n. 200, ja yrityksellä ei ole ollut minkäänlaista strategiaa vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnille. Tavoitteena oli konkreettisin keinoin saada ensin mitattua työntekijöiden työhyvinvointia sekä työtyytyväisyyttä ja sen jälkeen löytää keinoja siihen, millä edellä mainittuja asioita voitaisiin parantaa sekä kehittää. Työntekijöiden äänen kuuluviin saaminen oli myös yksi tavoitteista. Tämän perusteella toimintatapoja voitaisiin kehittää tulevaisuudessa ja näin ollen lisätä myös työtyytyväisyyttä.

Tärkeää oli saada onnistunut ja positiivinen työntekijäkokemus osaksi tutkimuksen päätavoitetta.

Tutkimuskysymykset tässä työssä ovat seuraavat:

Minkälaisia uusia toimintatapoja voidaan luoda työhyvinvoinnin lisäämiseksi?

Mitkä asiat työntekijät kokevat tärkeiksi työtyytyväisyyden kannalta?

3 STRATEGINEN HYVINVOINNIN JOHTAMINEN

Henkilöstöjohtamista toteuttavat organisaatiossa ylin johto ja esi-miehet. HR:n (Human Resources eli henkilöstöhallinto) rooli on osallistua strategian laatimiseen henkilöstöjohtamisen ja myös kokonaisjohtamisen asiantuntijana. Yhteistyössä johdon kanssa HR:n tulee määritellä liiketoimintojen strategiset ja dynaamiset osaamiset ja tiivistää ne koko organisaation kehittymistä suuntaavaksi tekijäksi.

Monien menestyvien yritysten tarinoissa korostuvat henkilöstön innostus sekä sitoutuminen työhön ja yritykseen (Viitala 2013). Sosiaali- ja terveysministeriö on määritellyt työhyvinvoinnin työntekijän kykyyn suoriutua päivittäisistä työtehtävistään, jotka muodostuvat erilaisista tekijöistä. Nämä tekijät liittyvät työntekijään itseensä ja niihin luokitellaan fyysinen, henkinen sekä sosiaalinen kunto. Työympäristöön liittyvät tekijät koostuvat johtamisesta sekä työpaikan ilmapiiristä. Työntekijän yksityiselämän tapahtumat sekä käänteet vaikuttavat myös kokonaisyhyvinvointiin.

Siinä missä ennen on puututtu työpahoinvointiin, keskitytään yrityksissä ja organisaatioissa tänä päivänä työhyvinvointiin ja sen johtamiseen.

Tämän päivän työelämässä haasteelliset olosuhteet esimerkiksi covid-19 pandemian vuoksi vaativat paljon muutosjohtamista sekä erilaista työkyvyn johtamista organisaatiolta. Poikkeusoloissa työkyvyn johtaminen haastaa esimiehiä ennen näkemättömällä tavalla. Työntekijöiden tasapuolinen huomiointi poikkeusaikoina on tärkeää, ja sille asettavat haasteita työelämän käytännölliset muutokset, kun osa siirtyy etätöihin kotiin ja osa jatkaa toimistolla.

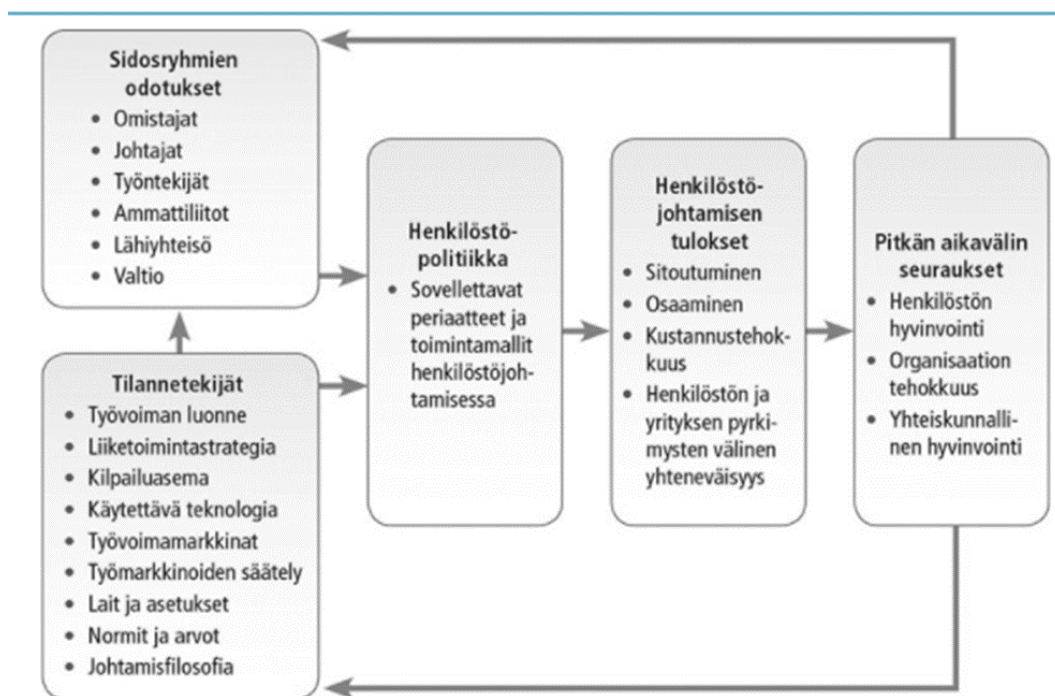
Organisaatioilla tulisi olla suunniteltu aktiivisen tuen toimintatapa, joka auttaa esimiehiä työhyvinvointi- ja työkykyjohtamisessa – erityisesti silloin, kun työntekijän työkyky on heikentynyt (Keva 2020).

Työkykyjohtamisen tulee olla luonteva osa päivittäisjohtamista, jota tekee aloitteellisesti esimies. Työkykyjohtamisessa toimintojen yksilöllinen kohdentaminen on tärkeää. Tällöin työkykyriskilliset ihmiset on löydettävä nopeasti ja heidän tilannettaan on kehitettävä tehokkaasti. Käytännössä kyse on varhaisen tuen prosessista, jossa prosessin laukaiseva tekijä voi olla esimerkiksi

poissaolotieto palkkahallinnosta, työterveyshuollon löydös tai esimiehen tekemä työn laadun heikkenemisen havainto. Muita hälytysmerkkejä ovat runsaat ylityöt ja se, jos normaalina työaikana ei saada aikaan riittävästi.

Työhyvinvoinnin johtamisen ja edistämisen tulee olla olennainen osa jokaisen organisaation henkilöstöpolitiikkaa ja kehittämistoimintaa (Helsilä & Salojärvi 2009). Koska henkilöstön voimavarat ovat organisaatiolle niin sanotusti sosiaalista pääomaa, siihen tulee myös kiinnittää erityistä huomiota. Motivoituneiden työntekijöiden hyöty yritykselle siirtyy, kun strategiaan luodut tavoitteet ja arvot on otettu huomioon osaamisessa. Hyvä johtaminen luo edellytykset sujuvalle liiketoiminnalle ja ihmisten hyvinvoinnille (Ahonen & Aura, 2016).

Yksi henkilöstöjohtamisen kokonaisuutta kuvaavista, tunnetuimmista malleista on Harvardin malli, jonka ovat luoneet Beer, Spector ja Lawrence (1984). Malli huomioi yrityksen ulkoiset tekijät, jotka vaikuttavat siihen, millaiseksi organisaation henkilöstövoimavarojen johtaminen muodostuu (ks. kuva 1).



Kuva 1. Harvardin malli henkilöstövoimavarojen johtamisesta (Beer ym. 1984).

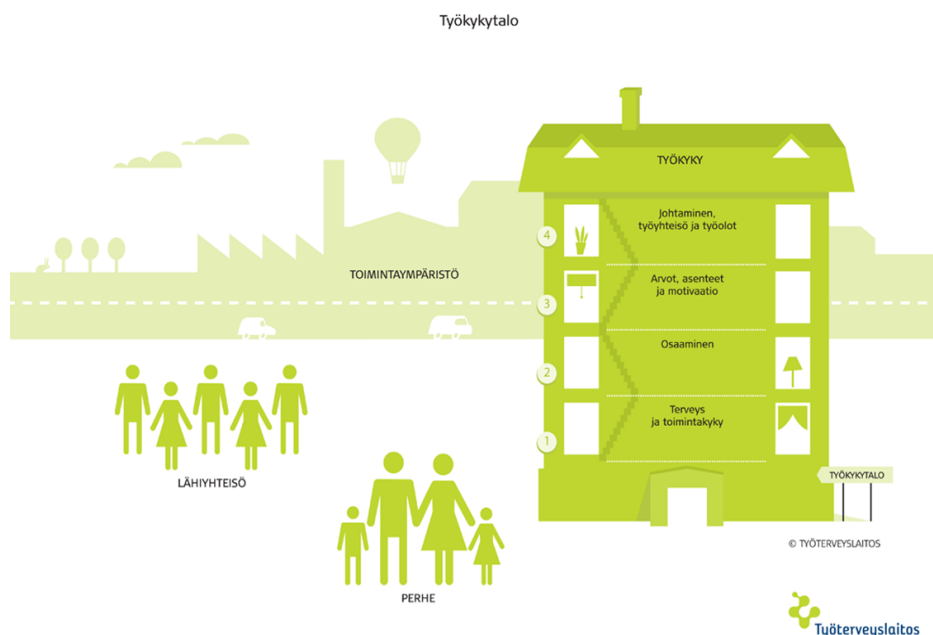
Työmarkkinoiden tila, työvoiman laatu ja johtamisfilosofia ovat niitä tekijöitä, jotka vaikuttavat johdon strategisiin ja henkilöstöä koskeviin päätöksiin.

Tuloksista Harvardin mallissa kertoo sitoutuminen organisaation tavoitteisiin sekä henkilökohtaiset suoritukset, joiden varassa kustannustehokkuus ja laadukas toiminta toteutuvat. Malli pitää sisällään kuusi pääelementtiä: tilannetekijät, sidosryhmien odotukset, henkilöstöpoliittiset valinnat, henkilöstöön liittyvät tulokset, pitkän aikajänteen seuraukset ja niiden heijastusvaikutus sidosryhmiin ja tilannetekijöihin.

Johdon strategisiin ja henkilöstöä koskeviin päätöksiin vaikuttavat tilannetekijät. Tilannetekijöitä voi olla esimerkiksi johtamisfilosofia, työvoiman laatu tai työmarkkinoiden tila (Viitala 2013).

4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvointi voidaan nähdä puhtaasti ihmisen kokemuksena ja tulkintana omasta tilastaan, vaikka siihen usein vaikuttavat myös objektiivisesti mitattavat asiat kuten fyysiset sairaudet ja tapaturmat (Viitala 2013). Työkykyä ja työn kuormittavuutta voidaan pitää työhyvinvointia edeltävinä käsitteinä. Työterveyslaitos kuvaa työkykyä nelikerroksisena talona. Ensimmäisenä kerroksena on terveys ja toimintakyky. Nämä kaksi tekijää koostuvat fyysisestä toimintakyvystä, psyykkisestä ja sosiaalisesta toimintakyvystä sekä terveydestä, ja ne ovat työkyvyn kivijalka.



Kuva 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos 2020).

Talon toiseen kerrokseen sijoittuu osaaminen, joka koostuu työntekijän koulutuksesta sekä osaamisesta: elinikäisestä oppimisesta. Osaamisen kehittäminen on yksilön ja työyhteisön välisen suhteen jatkuvaa vaalimista sekä vuoropuhelun tulosta. Osaamisen kehittämisen elinkaari alkaa työhönottotapahtumasta ja päättyy, kun työntekijä poistuu työpaikalta (Juuri & Vuorela 2015).

Osaamisen johtamisen tärkein osa on yrityksessä toimivien ihmisten osaamisen tason nostaminen sekä vaaliminen ja sen tehokas hyödyntäminen (Viitala 2018). Osaamistaan uudistava ja hyödyntävä yritys sekä osaamisen kehittämisen tarpeet tunnustava yritys on niin sanottu oppiva organisaatio (learning organization). Jotta useampi työntekijöitä alkaisi ajattelemaan eri tavoin ja muuttamaan toimintaansa, tarvitaan oppimiseen laajempia joukkoja.

Osaaminen on monien yritysten tärkein pääomaerä.

Kolmannessa kerroksessa on arvot, asenteet ja motivaatio. Työkykyä heikentää työn mielekkyyden puuttuminen, kun taas työn mielekkyys lisää motivaatiota ja sitouttaa tekijöitä työhönsä enemmän. Kolmannessa kerroksessa tulee esiin myös työn- ja vapaa-ajan yhteensovittaminen.

Työnimusta puhutaan silloin, kun henkilöstö on innostunut ja sitoutunut työhönsä sekä organisaatioon. Henkilö saa käyttää omaa osaamistaan kohdenetusti, toimia oman mukavuusalueen sisäpuolella ja kehittyä työssään. Työnimua tukevat hyvä johtaminen organisaatiossa, arvostus, tuki ja vaikutusmahdollisuudet. Innovatiivinen ja innostunut työyhteisö on myös motivoitunut.

Motivaatio on monimutkainen käsite, ja se muuttuu henkilön subjektiivisen kokemuksen mukaan (Liukkonen ym. 2006, 96). Monet esimiehet kuvittelevat antavansa myönteistä palautetta, mutta tosiasiaissa eivät alaisten kokemuksen mukaan kannusta riittävästi. Syynä voivat olla yksilölliset erot hyväksynnän tarpeessa. Moni esimies on edennyt valta-asemaansa, koska antaa itsestään vakaan ja itsevarman vaikutelman. Useimmiten nämä ihmiset eivät juuri etsi muiden hyväksyntää. Tämä on luonnollisen syy, miksi positiivisen palautteen, rohkaisun ja kannustuksen määrä on vähäinen, mikä puolestaan tekee hallaa luovuudelle ja innovatiivisuudelle.

Usein organisaatioissa koetaan, että työyhteisön mukaan ottaminen päätöksentekoon nostaa motivaatiota ja parantaa viestintää (Mayor 2015).

Johtaminen, työyhteisö ja työolot ovat talon neljännessä eli ylimmässä kerroksessa. Neljäs kerros kuvaa konkreettisesti työtä ja työoloja, työyhteisöä ja organisaatiota. Esimiehillä sekä organisaation johdolla on iso rooli työkyvyn kehittämässä ja ylläpitämisessä.

4.1 Esimies hyvinvoinnin johtajana

Johtamisella ja esimiestyöllä on suuri merkitys sille, miten yritys onnistuu luomaan edellytyksiä henkilöstön motivoitumiseen ja haluun saavuttaa yhteisiä tavoitteita. Hyvä henkilöstöjohtaminen ja esimiestyö luovat tärkeää kilpailukykyä yritykselle. Ihmisten johtaminen on merkittävä osa-alue yritystoiminnassa (Joki 2018). Työhyvinvoinnin johtamisen kuuluu olla tärkeimpinä osina organisaation henkilöstöstrategiaa, sillä hyvin hoidettuna se tuottaa haluttua loppupääomaa eli tulosta ja menestystä. Työhyvinvointia edistävät toimenpiteet saavat organisaatioissa tutkimusten mukaan selkeästi aikaan sekä välittömiä että välillisiä tulosvaikutuksia (Kauhanen 2016).

Hyvin hoidetussa esimiestyössä yhdistyvät niin asioiden kuin ihmistenkin johtaminen. Työntekijöillä tulee olla selkeästi tiedossa oma perustehtävä, rooli, vastuualueet sekä tavoitteet, jotka on selkeästi määritelty ja rajattu.

Työntekijän tulee työn sujumuuden ja tuottavuuden kannalta myös tietää, mitä häneltä vaaditaan ja odotetaan. Osaamisen kehittämisessä esimiehellä on myös oma vastuunsa. Hänen tulee pitää huolta, että työntekijöillä on riittävä substanssi työtehtäviin. Kun esimies on aidosti oma itsensä, ammattirooli ei peitä alleen sitä, millainen ihminen hän on (Työterveyslaitos 2019).

Työhyvinvoinnin jatkuva johtaminen varmistetaan sillä, että esimies on työyhteisössä läsnä ja helposti lähestyttävissä. Hän tunnistaa helposti työtä häiritsevät tekijät ja muutokset niin työntekijöiden jaksamisessa kuin työyhteisön ilmapöyrissäkin.

Työyhteisön hyvinvointia lisää keskusteleva johtaminen. Luottamus ja avoimuus parantavat vuorovaikutuksen laatua, ja hyvä vuorovaikutus tuo työyhteisöön lisää luottamusta ja avoimuutta. Vahvan toimintakulttuurin luominen organisaatioon on keskeisimpiä esimiehen tehtäviä. Toimintakulttuurin rakentaminen ei ole rationaalinen prosessi, vaan se edellyttää esimieheltä tunnetasoisien prosessien työstämistä yhdessä muiden kanssa.



Kuva 3. Työhyvinvoinnin johtamisen prosessikuva (Ilmarinen 2020).

Kuvassa 3 kuvataan työhyvinvoinnin johtamisen prosessia, joka on yhdistetty eri yhtiöiden malleista. Kuvassa esitetty prosessi soveltuu työhyvinvoinnin hallintaan suurissa yrityksissä, joissa HR-resurssit ovat käytössä ja joissa konsernitason tavoitteiden asettaminen on tarpeellista.

4.2 Työhyvinvoinnin hinta

Työkyvyttömyyseläkkelle siirtyneiden määrä kääntyi nousuun vuonna 2018, kymmenen vuotta jatkuneen positiivisen kehityksen jälkeen. Vuonna 2019 työeläkelakien mukaiselle työkyvyttömyyseläkkeelle siirtyi 20 300 henkilöä, hieman enemmän kuin vuonna 2018 (ETK 2020).

Työantajalle muodostuu kustannuksia, kun työstä johtuvat ammattisairaudet ja työtapaturmat aiheuttavat sairauspoissaoloja. Myös työkyvyttömyyseläkkeelle joutuvat työntekijät nostavat omalta osaltaan kustannuksia.

Työntekijän matala kynnys työstä poisjäämiseen joko lyhyeksi tai pidemmäksi aikaa voi johtua vain siitä, että työntekijä ei viihdy työssään (Virolainen 2012). Työpahoinvointi voidaan luokitella suoriin ja epäsuoriin kustannuksiin. Suoriin kustannuksiin luokitellaan sairauspoissaolot, työtapaturmat ja ennenaikaiset eläkkeet. Epäsuoriin kustannuksiin luetaan työtehokkuuden heikentyminen, vähentynyt motivaatio sekä muutosvastaisuus. Työhyvinvoinnin tuomiin haasteisiin tulisi puuttua ja kehittää niitä sillä tavoin, että yritys säästää kustannuksissa. Organisaatioiden investointi työhyvinvointiin on tutkitusti kannattavaa.

4.3 Fyysinen, psyykinen ja sosiaalinen työhyvinvointi

Fyysinen työhyvinvointi pitää sisällään työstä aiheutuvan fyysisen kuormituksen, ergonomiset ratkaisut, kuten työasento ja työvälineet, sekä työpaikan siisteyden, lämpötilan ja mahdolliset meluhaitat (Virolainen 2012).

Myös istumatyö luetaan fyysiseksi, ei pelkästään liikkuva työ. Molemmissa olosuhteissa työntekijälle muodostuu kuormitusta ja rasi-tusta. Oman kehon kuormittamisen helpottamiseksi voidaan hyö-dyntää työnkiertoa ja taukojen pitämistä. Työkierrossa työtehtävät ovat vaihtelevampia, jolloin yksipuolinen kuormitus ei rasita liikaa ja myös mieli saa muuta ajateltavaa. Lihaskäytystä voidaan helpottaa taukojumppien avulla. Hyvä kestävyyskunto kuormittavassa työssä on yhteydessä paremman työkyvyn lisäksi myös vähäisempiin tapaturmiin. On myös näyttöä siitä, että hyvä aerobinen kestävyyskunto auttaa myös tietotyöstä selviämiseen tehostamalla aivojen toimintaa, kuten esimerkiksi muistia (Työterveyslaitos 2019).

Pitkäkestoisen ja yhtäjaksoisen istumatyön on todettu olevan merkittävä terveyden riskitekijä muiden huonojen elintapojen kuten tupakoinnin rinnalla. Istumatyössä istumisen keskeyttäminen on tärkeää, sillä muutoin elimistön viireystila voi laskea liian alhaiseksi. Fyysistä työhyvinvointia ylläpitää säännölliset ja systemaattiset tauot, taukojumpat, ergonomiset työvälineet kuten esimerkiksi sähkötyöpöydät, hyvä perehdytys, ergonomiakoulutukset sekä työajan ulkopuolella liikkuminen ja terveelliset elämäntavat.

Työntekijän henkistä jaksamista ja sitä, kuinka työntekijä reagoi asioihin ja työtilanteisiin henkisellä tasolla kutsutaan psyykkiseksi työhyvinvoinniksi. Siihen luokitellaan työn stressaavuus, työilmapiiri sekä työpaineet. Henkinen pahoinvointi heijastuu myös muihin hyvinvoinnin osa-alueisiin ja sitä kautta myös työntekijän työssä näkyvään toimintakykyyn (Virolainen 2012).

Työn aiheuttama henkinen pahoinvointi on tänä päivänä melko yleistä ja yhä useampi työntekijä kärsii työn aiheuttamasta henkisestä pahoinvoinnista. Suurin yksittäinen syy henkiselle pahoinvoinnille on kiire (Virolainen 2012). Työn, vapaa-ajan ja levon tulisi olla tasapainossa keskenään psyykkisen työhyvinvoinnin edistämisen kannalta. Työyhteisöä tulee tukea vaikeissa tilanteissa ja työt tulee jakaa tasapuolisesti. Liiallista psykososiaalista kuormitusta ehkäisevät seuraavat tekijät:

- Selkeät työn tavoitteet ja tehtäväkuvat
- Työnjaon ja vastuiden selkeys
- Työn vaihtelevuus ja itsenäisyys
- Sopiva työmäärä ja työtahti
- Vaikuttamisen mahdollisuudet omaa työtä ja työyhteisöä koskeviin asioihin
- Riittävä ja oikea-aikainen tiedonkulku kaikkiin suuntiin
- Yhteiset työyhteisön toimintaa tukevat toimintatavat, pelisäännöt ja käytännöt
- Työvälineiden ja järjestelmien toimivuus
- Tasapuolinen ja kuunteleva esimiestyö
- Yhteiset pelisäännöt työyhteisökonfliktien puheeksi ottamiselle
- Toimintamali epäasiallisen kohtelun varalta

Työyhteisöissä keskustelun tärkeys ja sen toimivuus on osa sosiaalisen hyvinvoinnin aluetta. Keskusteluyhteys on tärkeää niin työyhteisön jäsenten välillä kuin myös työn johdon kanssa. Yhteisöllisyyttä ja yhteisöllisyyden tunnetta on helpompi luoda, kun työntekijä tuntee työkaverinsa ja uskaltaa lähestyä heitä. Sosiaalinen hyvinvointi on yksi työhyvinvoinnin osa-alueista, joka pitää sisällään työyhteisön jäsenten välisen kanssakäymisen (Virolainen 2012).

Vasta kun työyhteisöön on syntynyt riittävä luottamuksen ja avoimuuden ilma-
piiri, voivat työyhteisön jäsenet vapautuneesti alkavat jakaa tietojaan ja taito-
jaan keskenään (Juuri & Vuorela 2015, 49). Puhumattomuus sekä väärintul-
kinnat ovat seurauksia työpaikoilla esiintyvistä ristiriidoista.

4.4 Henkilöstötuottavuusindeksi (HTI)

Henkilöstötuottavuuden ydin koostuu innostumisesta, motivaatiosta sekä ha-
lusta hyödyntää ja kehittää omaa osaamistaan jonkin asian puolesta. Henki-
löstön työpäiväkokemus on tärkeä osa tuottavuuden tunnistamista (Hyppänen
2020).

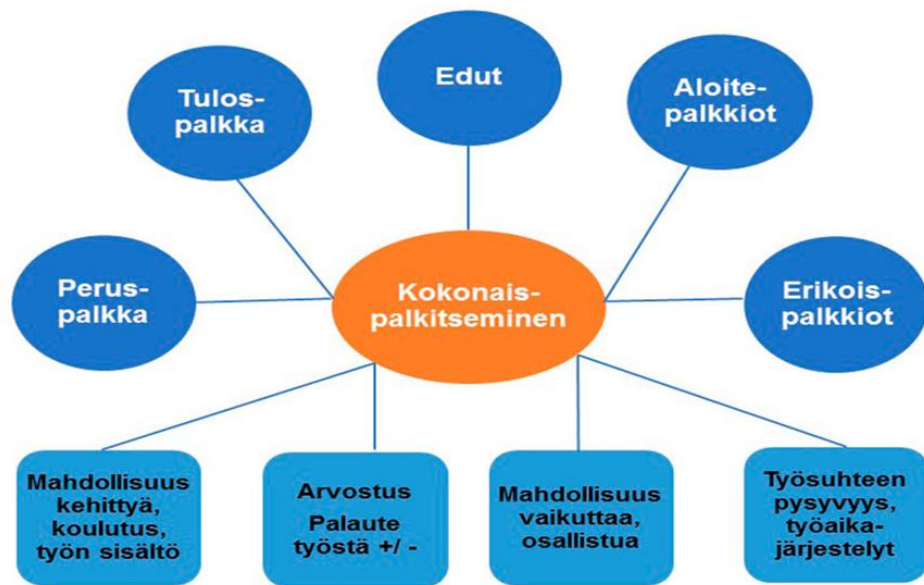
Työtyytyväisyyttä voidaan mitata myös henkilöstötuottavuusindek-
sin (HTI) avulla, erilaisilla fiilismittareilla sekä kyselyillä. Henkilöstö-
tuottavuusindeksi lasketaan sen kolmen osa-alueen, työkyvyn, osaamisen ja motivaation tulona.
Pienin mahdollinen tulos on nolla, koska itse arvioitu työkyky voi saada arvon
nolla. Suurin arvo henkilöstötuottavuudesta laskettavalle indeksille on sata.
Eri-osa alueiden tilaa kartoitetaan viidellä kysymyksellä ja henkilöstötuotta-
vuutta kuvaava tunnusluku lasketaan vastausten pistemäärien mukaisesti. Lo-
pullinen laskenta ilmaistaan skaalalla 0–100. Yrityskohtainen tunnusluku saa-
daan laskettua henkilökohtaisten vastausten keskiarvon perusteella. Esimies-
työllä on suuri vaikutus HTI-lukuun (Aura, 2020).

Saadakseen tavoiteltua kannattavuutta, erinomaisia asiakaskokemuksia ja riit-
tävää uudistumista kannattaa kohdistaa huomio ihmisiin ottamalla henkilöstö-
tuottavuus osaksi vuosisuunnittelua ja budjetointia (Hyppänen 2020).

5 PALKITSEMINEN

Palkitsemisen kokonaisuus muodostuu aineellisista ja aineettomista palkitsemistavoista. Aineelliset palkitsemistavat ovat yleisesti rahallisia tai rahanarvoisia, kun taas aineettomat tavat ovat työympäristöön, työn sisältöön, työssä kehittymiseen ja palautteeseen liittyviä asioita (Ylikorkala & Sweins 2015).

Palkitsemisen tarkoitus on tukea organisaation strategiaa sekä houkutella, motivoida ja sitouttaa parhaat osaajat sekä työntekijät.



Kuva 4. Palkitse taitavammin – palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä (2014).

WorldatWork on yksi maailman suurimmista palkitsemisammattilaisten yhdistyksistä, ja se määrittelee palkitseminen osa-alueiksi palkan, edut, työ- ja perhe-elämän yhteensopivuuden, suoriutumisen ja erilaiset huomioimisen keinot sekä ura- ja kehittymismahdollisuudet.

Palkan lisäksi palkitsemisen kokonaisuuteen kuuluu myös lakisääteiset edut, kuten työterveyshuolto ja vuosilomat tiettyyn tasoon asti, sekä muut edut ja mahdolliset täydentävät palkkiot (Ylikorkala & Sweins 2015).

5.1 Aineellinen palkitseminen

Esimerkiksi tulospalkkiot ovat hyvä aineellisen palkitsemisen muoto tuotantotyössä, sillä se motivoi parempiin työsuorituksiin. Tulospalkkaus on hyväksi myös yrityksille ja organisaatioille, sillä se sitouttaa ja ohjaa yrityksen toimin-

taa ja alleviivaa tärkeimpiä tavoitteita. Houkuttelevat edut parantavat myös yritysmielikuvaa sekä edistävät turvaa ja terveyttä. Esimerkiksi liikunta- ja kulttuuriseteleiden käyttömahdollisuus lisää työterveyttä ja työssä viihtyvyyttä, joka on suoraan vaikutuksessa organisaatioon ja tuottavuuteen.

Lakisääteisten etujen lisäksi voidaan puhua suoraan palkkaan verrattavista luontoiseduista, joita tyypillisesti ovat ateriat-, asunto-, puhelin-, auto- ja autotallietu. Etuudet voidaan karkeasti jakaa kolmeen eri kategoriaan: talous (esimerkiksi alennus tuotteista, eläke-vakuutukset), hyvinvointi (liikuntasetelit, hieronta, aamupala), sekä turvallisuus ja vapaa-aika (esim. vapaa-ajan tapaturmavakuutus).

5.2 Aineeton palkitseminen

Aineettomia palkitsemisen muotoja voivat olla esimerkiksi palautteen antaminen, henkilökohtaisen osaamisen kehittymisen mahdollistaminen, mahdollisuus osallistua ja pystyä vaikuttamaan oman työn organisoimiseen ja toteutukseen, työn pysyvyys sekä työaika-järjestelyt (Sitra 2013).

Kokonaispalkitsemisen käyttö johtamisen välineenä on yleistynyt Suomessa viimeisten vuosikymmenten aikana. Palkitsemisen kokonaisuuksista on mahdollista löytää kuhunkin tilanteeseen parhaiten sopivat palkitsemisen muodot.

6 HENKILÖSTÖVUOKRAUS

Vuokratyö voi olla osa- tai kokoaikaista, määräaikaista tai toistaiseksi voimassa olevaa eli vakituista. Henkilöstöpalveluyritys tekee työntekijän kanssa määräaikaisen työsopimuksen, jos työtä on tarjolla asiakasyrityksessä vain rajoitetun ajan, kuten ruuhkahuippuna tai kausiluonteisesti eikä henkilöstöpalveluyritys pysty tarjoamaan työntekijälle muuta työtä määräaikaisen työsuhteen päättyessä (HPL 2020).

Vuokratyön kautta työntekijän on mahdollista saada monipuolista työkokemusta eri toimialoilta sekä vahvistaa työnantajien arvostamia työelämätaitoja. Verkostoituminen eri työpaikoilla eri ihmisten kanssa voi tukea työuralla etenemistä. Henkilöstöpalveluliiton tekemän tutkimuksen mukaan 68 % vuokratyöhön työllistyneistä sai töitä kahden viikon sisällä. Työntekijällä on vapaus valita

työaikansa sekä paikkansa. Vuokratyön positiivinen puoli varsinkin koronan aikana on se, että vuokratyötä on tarjolla useasti myös silloin, kun taloudelliset ajat ovat vaikeita (HPL 2019).

Vuokratyöntekijällä on samanlainen oikeus palkkaan kuten muillakin työntekijöillä. Palkka maksetaan asiakasyrityksen käyttämän työehtosopimuksen mukaan ja lisät ovat myös sen mukaiset. Vuokratyöntekijälle kertyy myös vuosilomaa samoin perustein kuin muillekin työntekijöille. Jos työntekijä ei voi pitää vuosilomaa työsuhteen lyhyen keston vuoksi, loma maksetaan lomakorvauksena työsuhteen päättyessä.



Kuva 5. Vuokratyöntekijätutkimus 2018 (HPL).

HPL:n vuonna 2018 teettämään tutkimukseen vastasi ennätysmäärä vuokratyöntekijöitä. 7165 vuokratyöntekijästä 88 % suosittelisi vuokratyötä ystävilleen, 70 % heistä oli innostunut työstään ja 68 % työllistyi alle kahdessa viikossa. Työaikojen joustavuus, uuden oppiminen, mielenkiintoiset tehtävät ja onnistuneet rekrytoinnit olivat syitä sille, miksi vuokratyötä suositellaan.

6.1 Henkilöstövuokrauksen historia

Työvoiman vuokrausta on Suomessa harjoitettu jo 1960-luvulta lähtien. Sen käyttö on kuitenkin yleistynyt voimakkaasti vasta 1990-luvulla ja erityisen kovaa kasvua henkilöstövuokrauksessa on huomattu 2000-luvulla.

Työnvälityslakiin lisättiin 1.1.1986 uusi pykälä, jonka mukaan toimintaa, jossa yritys tai yksityinen henkilö merkittävässä määrin vastiketta vastaan tarjoaa työnantajana työntekijöitään suorittamaan toisen teettämää, teettäjän elinkeinotoimintaan kuuluvaa työtä ei saa harjoittaa ilman työvoimaviranomaisen lupaa. Vuokratyöntekijöiden työlailliset oikeudet ovat vuosikymmenten saatossa muuttuneet parempaan suuntaan.

Joustavuus ja riskittömyys sekä rekrytointiin käytettävän ajan säästyminen omalta organisaatiolta ovat niitä syitä, miksi henkilöstövuokrauspalveluja käytetään. Henkilöstövuokrausta voivat käyttää niin pienet kuin suuretkin organisaatiot, joilla ei ole resursseja toteuttaa rekrytointia itse.

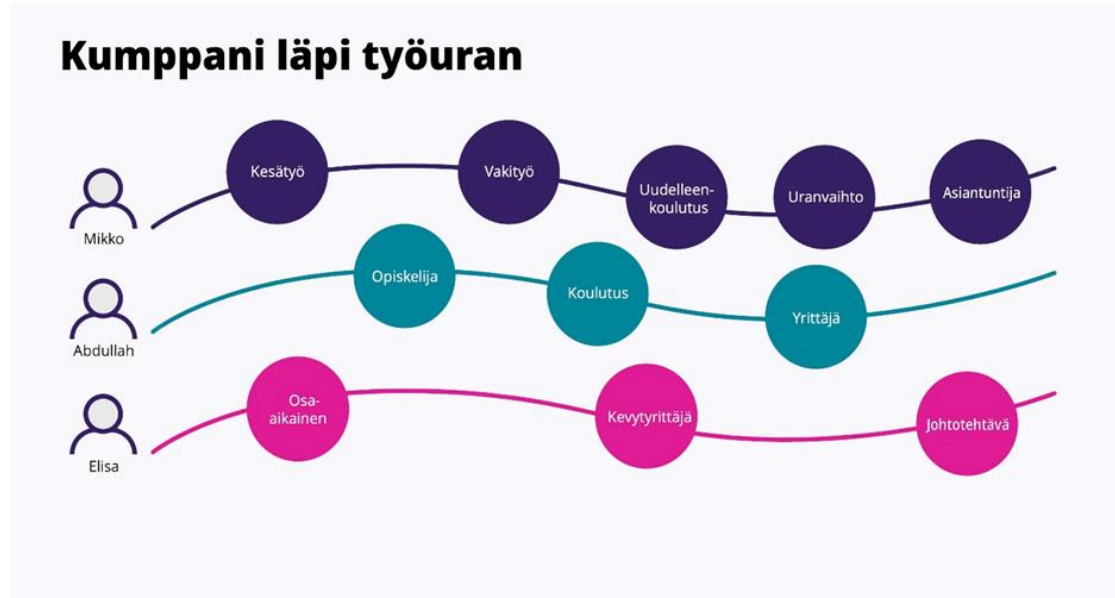
6.2 Eezy Oyj

Eezy Oyj on henkilöstöpalvelualan yritys, joka aloitti Eezy Oyj nimellä toimintansa vuonna 2019, kun varamiespalvelu (VMP) ja Smile yhdistyivät.

Eezy Oyj:n liiketoimintaan kuuluu kattava tarjonta erilaisia henkilöstöpalvelualan toimintoja, mm. henkilöstövuokraukseen erikoistuneet franchising-yritykset, joita ympäri Suomea on tällä hetkellä 80 kappaletta. Eezy:n ydinpalveluihin kuuluvat henkilöstöpalvelut, rekrytointipalvelut, organisaatioiden kehittäminen ja kevytyrittäjäpalvelut.

Henkilöstöpalvelut tarjoavat henkilöstövuokrauspalveluita sekä suoraan konsernin että franchise-ketjun kautta. Organisaation kehittämiseen Eezy tarjoaa henkilöstö- ja asiakaskokemuksen kehittämistä tiedon ja tutkimuksen kautta. Rekrytointipalvelut tarjoavat rekrytointin ja suorahaun palveluita. Monipuolisten palvelujen lisäksi Eezy tarjoaa uuden tavan työllistää itsensä helposti ja vaivattomasti myös kevytyrittäjyyden kautta.

Eezy Oyj on markkinoiden ainoa toimija, joka tarjoaa tutumpien vaihtoehtojen ohella kevytyrittäjyyttä ja digitaalisiin ratkaisuihin perustuvia henkilöstöpalveluita. Vuonna 2020 Eezysta tuli myös pörssiyhtiö.



Kuva 6. Kumppani läpi työuran (Eezy Oy 2020)

Työelämä on murroksessa ja urapolkuja on yhtä paljon kuin on työntekijöitä- ja hakijoitakin. Eezy tarjoaa palveluita aina ensimmäisestä kesätyön löytämisestä yritysjohtajan rekrytointiin, maahanmuuttajien työllistämiseen, yrittäjäksi alkavalle alan vaihtajalle sekä kaikille niille, jotka etsivät työelämän unelmiensa toteuttamista.

6.3 Työelämän murros ja muutokset tulevaisuudessa

Kun puhutaan työn ja työelämän murroksesta, tarkoitetaan sillä vuosikymmeniä kestävästä muutoksesta kohti uudenlaista ja monipuolisempaa työelämää. Murros vaikuttaa eri tavalla eri ammatteihin ja toimialoihin ja se muuttaa työtehtäviä, toimintatapoja ja työn organisointia. Sen myötä syntyy myös kokonaan uusia ammatteja ja tehtäviä samalla, kun vanhoista tehtävistä osa häviää tai siirtyy muunlaisella tavalla hoidettavaksi. Murtoa vauhdittavat digitalisaatio, toimintatapojen uudistaminen ja kehittäminen organisaatioissa sekä resurssien rajallisuus (KT.fi 2020).

Suomalaisen työelämän uusi suunta 2030- webinaari luennello kerrottiin asiantuntijoiden kommentteja siitä, miten suuret vaikutukset yhteiskunnalla on

työelämään ja johtamiseen. Työn murroksen tuodessa teknologisia uudistuksia, ajattelu- ja toimintatapojen muutoksia sekä ikääntyvä ja monimuotoistuva työväestö on johtajuudella tässäkin suuri rooli.

Tilastokeskus on arvioinut, että tulevaisuudessa nuorten työntekijöiden määrä pienenee ja vanhempien suurenee, jolloin haasteena on ikääntyvämmän väestön työkyvyn tukeminen ja osaamisen kehittäminen. Kilpailu nuoresta työvoimasta tulee Varjen mukaan korostumaan tulevaisuudessa. Työnantajien on pyrittävä edistämään työvoiman moninaisuutta palkkaamalla eri-ikäisiä ja työkyvyltään erilaisia työntekijöitä. Ikääntyvien työntekijöiden hoitovastuu omista ikääntyvistä vanhemmista esimerkiksi tarkoittaa työelämässä muutoksia joustavuuden suhteen. Työaikajoustot ja etätö tulevat olemaan isossa roolissa tulevaisuudessa, Varje arvioi.

Vuokratyön osalta tulevaisuuden murros ja muutokset tulevat näkymään muun muassa siinä, että esimerkiksi nuoret työntekijät kaipaavat enemmän vapautta kuin sitoutuneisuutta. Vuokratyöhön työllistyy myös yli 65-vuotiaita, jotka pitävät siitä, että heillä on vapaus valita työpäivänsä sen mukaan, miten ne sattuvat omaan kalenteriin sopimaan. Yhä useampi haluaa itse päättää milloin ja missä työskentelee ja mikä on työn ja vapaan suhde. Vapaa-ajan merkitys ja sen tärkeys korostaa myös tulevaisuudessa työelämässä yhä enemmän.

Vuonna 1977 28 % suomalaisista palkansaajista koki itsensä kehittämisen mahdollisuudet työelämässä hyviksi. Vuonna 2018 vastaava luku oli 45 % (Sutela ym. 2019). Tutkimusprofessori Ari Väänänen mukaan muutossuuntana jatkuva päivittämisen tarve saattaa johtaa siihen, että ihmiset ajautuvat ahdistukseen kehittymisen pakkoajatuksen vuoksi. Jos kuitenkin kehitystä ja sen tuomia mahdollisuuksia suunnataan oikein, työntekijät tulevat pärjäämään työelämässä paremmin kuin ennen.

7 VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖHYVINVOINTI

Opinnäytetyön tarkoitus oli selvittää, minkälainen on franchising- yrityksen omien työntekijöiden tämänhetkinen työhyvinvointi ja työtyytyväisyys. Kyselyn

tuloksiin saattoi vaikuttaa negatiivisesti joulukuussa 2020 käyttöön otettu uusi toiminnanohjausjärjestelmä, jonka vuoksi esimerkiksi yhteydenpito saattoi olla vajavaisempaa kuin yleensä.

7.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivisen tutkimuksen aineistonkeräysmenetelmää. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus on menetelmä, joka antaa yleisen kuvan muuttujien välisistä suhteista ja eroista (Vilkkä 2007).

Aineiston keruumenetelmänä käytettiin Webropol-kyselyä, joka lähetettiin 160 työntekijälle toiminnanohjausjärjestelmä Likeltin välityksellä suorana linkkinä. Kysymyspatteriston kysymykset päätettiin yhdessä toimeksiantajan, opinnäytetyön ohjaajan sekä opinnäytetyön tekijän kanssa ottaen huomioon tutkimuksellinen näkökulma ja tutkimuskysymykset.

Kyselyn nimi oli ”Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys ja työhyvinvointi”. Kyselyllä haluttiin selvittää vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytila ja kartoittaa kehityskohteita tulevaisuutta varten. Kysymyksiä oli yhteensä 11, strukturoituja sekä avoimia, ja vastaajien kokonaismäärä oli 58. Kyselyyn vastaaminen toteutettiin anonyymisti, sillä anonyymien kyselyn avulla uskottiin olevan matala kynnyks myös vaikeiden asioiden kertomiseen, kuten esimerkiksi työpaikkakiusaamisen osalta. Jokainen kysymys oli pakollinen ja osaan kysymyksistä sai kirjoittaa tarkentavia kommentteja.

Kyselyn alussa kartoitettiin vastaajien sukupuolta, ikää, koulutustaustaa, työkokemusvuosia sekä sitä, oliko työntekijä määräaikaissa työsuhteessa vai keikkatyöntekijänä Eezyllä. Tarkentavat kysymykset olivat työhyvinvointiin ja työtyytyväisyyteen liittyviä (liite 1).

7.2 Tutkimuksen aikataulu

Kysely valmisteltiin yhdessä toimeksiantajan sekä opinnäytetyön ohjaajan kanssa joulukuussa 2020 ja Webropol- kysely lähetettiin 160 työntekijälle tammikuussa 2021. Vastausaikaa kyselyyn oli kaksi viikkoa. Ensimmäisen viikon jälkeen vastauksia oli noin puolet lopullisesta määrästä ja toisella viikolla työntekijöille lähetettiin muistutus kyselystä whatsappin välityksellä, jolloin kyselyyn

tuli vielä noin kymmenen lisää vastausta. Kyselyn purku toteutettiin helmikuussa 2021 jolloin se esiteltiin myös toimeksiantajalle.

7.3 Tutkimustulokset

Vastaajista 74 % oli naisia ja 24 % miehiä. 2 % vastanneista eivät halunneet kertoa sukupuoltaan, joka oli kolmas valittava vaihtoehto. Kyselyyn vastanneista ikäjakauman perusteella suurin ryhmä oli 17- 25 vuotiaat, joita oli hieman alle puolet vastanneista. Toiseksi suurin vastaajien ikäryhmästä oli 44-52 vuotiaat.

41 % vastanneista oli ammatillinen koulutustausta, 26 % ammatti-korkeakoulutausta. Lukio taustaisia oli 28 % ja peruskoulu taustaisia 5 %.

Työkokemusvuosista kysyttäessä vastaajista 39 % oli enemmän kuin 8 vuotta työkokemusta. Seuraavaksi suurin oli alle 2 vuotta työkokemusta, jossa vastaajien prosentuaalinen määrä oli 33 %. Keikkatyöntekijöiden osuus oli 93 % ja määräaikaaisessa työsuhteessa olevien 7 %.

Työhyvinvoinnin kannalta tällä hetkellä koettiin hyväksi työajat (66 %) ja toisena palkkaus (62 %). Avoimeen tekstikenttään oli annettu yksi vastaus, jossa koettiin hyväksi oma vaikuttaminen työaikoihin. Työhyvinvoinnin kannalta puutteelliseksi nousi palkitseminen hyvin tehdystä työstä. Puutteelliseksi koettiin myös perehdytys asiakasyrityksissä. Avoimeen kenttään oli vastauksia annettu neljä:

- Työvuorojen saaminen
- Keikkatyön arvostus asiakasyrityksissä
- Terien ja uusien hanskojen saanti, kun ei ole saanut niitä ensimmäisiäkään, mitä voisi kuljettaa mukana, niin saa toisten käytettyjä käyttää, tylsää
- Lomat menee omaan piikkiin, samaten jos tulisi pitempiä saikkuja

Avoimeen kysymykseen mikä lisäisi työhyvinvointiani Eezyllä oli tullut 58 vastausta, sillä kysymykseen vastaaminen oli pakollinen.

Vastauksista nousi selkeästi työntekijöiden toivomus paremmasta perehdytyksestä asiakasyrityksestä. Myös palkitsemisen, työvarusteiden saamisen sekä työvuorojen saamisen osalta oli parannettavaa työntekijöiden mielestä.



Kuvio 7. Webropol kysely, 2021.

Kysymyksen vastauksessa nousi esiin myös toive siitä, että Eezyiltä oltaisiin enemmän yhteydessä työntekijöihin. Vuokratyöt toivoivat myös, että palkalliset vapaat koskisivat myös heitä. Yksi vastaaja toivoi Eezyn parantavan työntekijän asemaa koskien pankkien lainaneuvotteluja.

Kymmenes kysymys liittyi työntekijöiden kokemukseen epäasiallisesta kohtelusta. Kysymystä oli tarkennettu sulkeiin, joissa oli lueteltuna uhkailu, pelottelu, väheksyvät tai pilkkaavat puheet, oman työpanoksen tai aseman kyseenalaistaminen, työyhteisöstä eristäminen ja seksuaalinen häirintä.

72 % vastanneista oli vastannut, ettei ole kokenut epäasiallista kohtelua työvuoronsa aikana työpaikalla. Kysymys oli aseteltu niin, että jos vastaaja vastasi kyllä, oli hänen mahdollista kertoa halutessaan kommenttikentässä, minkälaista epäasiallista kohtelua hän on kokenut.

Kyllä vastanneiden osalta nousi esiin suurimmaksi huoleksi vuokratyöntekijöiden väheksyminen. Vastaajat kokevat, että heitä kohdellaan alempiarvoisina koska ovat vuokratyöntekijöitä. Myös suoraan kohdistuva käytös, mm. puhumattomuus tai väheksyminen asiakasyrityksen omilta työntekijöiltä nousi vastauksissa esiin.

Kysymyksessä yksitoista oli monivalintakysymys. Kysymyksessä kysyttiin, mitkä asiat vuokratyöntekijät kokevat tärkeämmiksi asioiksi työssään. Vaihtoehtoina oli oman osaamisen kehittäminen, hyvä palkka, aineelliset edut, ai-neettomat edut, toimiva työyhteisö, työaikoihin vaikuttaminen, työvarusteet, perehdytys, työturvallisuus, työolosuhteet, työterveyshuolto sekä vastaanotto asiakasyrityksessä. Vuokratyöntekijät vastausten perusteella kokevat tärkeim-pinä asioina työturvallisuuden, perehdytyksen sekä vastaanoton asiakasyri-tyksessä. Aineelliset edut sekä työaikoihin vaikuttaminen sai vähiten vastauk-sia. Viimeisenä kysymyksenä kysyttiin tämänhetkistä fiilistä Eezyssä työnanta-jana. Mediaaniluku oli tasan kahdeksan ja siihen olivat vastanneet kaikki 58 työntekijää.

7.4 Kehittämistoimenpiteet

Kyselystä nousee eniten esiin perehdytyksen puute asiakasyrityksissä. Työturvallisuuslaki velvoittaa työnantajan perehdyttämään työntekijän työhön ja työolosuhteisiin sekä työvälineiden oikeaan käyttöön ja turvallisiin työtapoi-hin. Erityisen tärkeää on perehdyttää työ-uraansa aloittavat nuoret työntekijät.

Perehdytyksen puutteeseen organisaation tulisi ehdottomasti puuttua heti. Ky-selyn perusteella ei pystytä nimeämään tiettyjä asiakasyrityksiä, joissa pereh-dytys on ollut heikkoa mutta vähintään nopea kommunikointi ensimmäisen työvuoron jälkeen vuokratyöntekijään antaa jo hyvää selvitystä siitä, minkälai-sena hän on itse kokenut ensimmäisen päivänsä. Tässä kohtaa myös esille nousee varmasti myös kokemus siitä, tunsiko työntekijä itsensä tervetulleeksi. Jotta puutteelliselta perehdytykseltä voidaan välttyä tulisikin asiakkuuden ensi vaiheilla ottaa puheeksi perehdytyksen malli, jota rekrytoiva yritys voi mahdol-lisuuksien mukaan työntekijälle antaa selattavaksi jo ennen työvuoronsa al-kuu. Perehdytys myös Eezyllä tulee ottaa huomioon aina työsopimuksen te-osta lähtien, jolloin tulee käydä tarkasti läpi työsopimukseen liittyvät asiat, tun-tien kirjaus ja poissaolot sekä palkanmaksuasiat.

Joistakin vastauksista myös nousi esille se tieto, ettei työntekijöillä ollut tarpeeksi tietoa vuokratyöntekijöiden oikeuksista ja eduista. Tähän kehittämistoi-
menpiteenä voitaisiin laatia erillinen tietopaketti, joka voidaan työsopimuksen
teon yhteydessä antaa kirjallisena tai sähköisenä tiedoksi-antona.

Kehittämisen kohteena voidaan nähdä myös se, että jotta työvuoroja tulisi ta-
saisesti työntekijöille, ryhmiä pienennetään ja pidetään niin sanotusti ydinporu-
kan kesken vuorot, jolloin vuorojen saanti mahdollisuudet parantuvat ja keik-
katöitä riittää hyvin kaikille haluaville. Tässä on toki myös se haaste, että osa
työntekijöistä tekee keikkatyötä oman päätyön ohella. Kun työntekijät koostu-
vat monista eri taustoista ja ammattikunnista, on vaikeaa miellyttää kaikkia yh-
dellä tietyllä systeemillä. Työntekijöiden kuuleminen ja heidän ajatukset sekä
ideat on myös hyvä ottaa vastaan, jolloin myös heille tulee kuultu olo.

Työsopimuksen teon yhteydessä Eezyn edustajan tulisi tarkasti selvittää myös
se, mihin kaikkeen vuokratyöntekijä on oikeutettu. Esimerkiksi työterveys-
huolto kuuluu kaikille niille vuokratyöntekijöille, joiden tunnit ylittävät 480h.
Tästä eivät kaikki vuokratyöntekijät ole selkäesti olleet tietoisia. Määräaikais-
ten sopimusten teossa yleensä työterveyshuolto ei kuulu jokaiselle, sillä ylei-
sesti ottaen vuokratyöntekijä siirtyy asiakasyrityksen kirjoille koeajan jälkeen,
jolloin hän on oikeutettu asiakasyrityksen tarjoamiin työterveyspalveluihin. Mi-
käli työntekijä on Eezyn palveluksessa määräaikaisella pidemmällä sopimuk-
sella, on hän oikeutettu työterveyshuoltoon.

Kolmanneksi huoleksi nousee kyselyssä vuokratyöntekijöiden arvostus asia-
kasyrityksissä. Palautetta tulisi antaa puolin ja toisin, niin asiakasyrityksen
puolelta kuin työntekijän puoleltakin. Varhaisessa vaiheessa ristiriitoihin ja
haasteisiin puuttuminen takaa molemmille onnistumisen kokemuksen rekry-
toinnissa. Kun epäkohtiin puututaan tarpeeksi aikaisin, pystytään tilannetta
muuttamaan. Valitettavasti suurin osa epäkohdista tuleeekin ilmi vasta silloin,
kun työntekijä lopettaa työskentelyn asiakasyrityksessä.

Osaamisen kehittämiseen ja palkitsemiseen on mietitty omaa pisteytys sys-
teemiä ja yhteisten tyhjäpäivien osalta kehitetään myös työntekijöille omaa oh-
jelmaa.

Eezyn toimesta on myös aloitettu yritysysteistyö, jolla pyritään parantamaan työntekijöiden hyvinvointia sekä kasvattamaan oman alueen elinkeinoelämää tekemällä yhteistyötä yritysten kanssa, ilman että heidän täytyy olla esimerkiksi Eezyn asiakas. Alennukset mm. ravintoloista sekä kauneudenhoitopalveluista ovat saaneet hyvän vastaanoton ja niihin työntekijät ovat tähän mennessä olleet tyytyväisiä. Myös kyselyssä esille tullut asia liikunta- ja kulttuuriseteleistä laitetaan käytäntöön.

Edellä mainitut toimintatavat ovat hyviä kehittämistoimenpiteitä työhyvinvoinnin lisäämiseksi. Työntekijät kokivat selkeästi tärkeiksi asioiksi työhyvinvoinnin kannalta aktiivisen viestinnän, palkitsemisen eri muodot sekä arvostuksen.

LÄHTEET

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä. 4. uud. p. Helsinki: Edita.

Viitala, R. 2013. Johda osaamista!: Osaamisen johtaminen teoriasta käytäntöön. Helsinki: Inforviestintä.

Työhyvinvoinnin määritelmä. 2020. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 1.11.2020. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/> [viitattu 12.12.2020].

Työkykyjohtaminen. 2020. KEVA. WWW-dokumentti. Päivitetty 25.2.2021. Saatavissa: <https://www.keva.fi/tyonantajalle/tyoelamapalvelut/johda-tyohyvinvointia/> [viitattu 16.12.2020]

Salojärvi, S. & Helsilä, M. 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Helsinki: Talentum.

Aura, O. & Ahonen, G. 2016. Strategisen hyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Talentum Pro.

Työkykytalo 2020. Työterveyslaitos. WWW-dokumentti. Päivitetty 1.11.2020. Saatavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/> [viitattu 16.12.2020]

Juuti, P. & Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. 5. uud. p. Jyväskylä: PS-kustannus.

Liukkonen, J., Jaakkola, T. & Kataja, J. 2006. Taitolajina työ – Johtaminen ja sissäinen motivaatio. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Mayor, P. & Risku, M. 2015. Opas yksilölliseen motivointiin – 16 perustarvetta johtamisen apuna. Helsinki: Talentum.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6., uudistettu painos. Helsinki: Kauppakamari.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaatioiden menestystekijänä – kehittämisohjelman laatiminen. Printon, Viro: Helsingin seudun kauppakamari.

Johda työhyvinvointia tuloksellisesti. 2020. Ilmarinen. WWW-dokumentti. Saatavissa: https://www.ilmarinen.fi/siteassets/liitepankki/tyonantaja/johda_tyohyvointia_tuloksellisesti.pdf [viitattu: 2.1.2021]

Työkyvyttömyyseläke. 2020. Eläketurvakeskus. WWW-dokumentti. Saatavissa: <https://www.etk.fi/suomen-elakejarjestelma/elaketurva/tyoelake-etuedet/tyokyvyttomyyselake/> [viitattu 2.1.2021]

Virolainen, H. 2012. Kokonaisvaltainen työhyvinvointi. Helsinki: Books on Demand.

Hyppänen, R. 2020. Henkilöstötuottavuuden budjetointi on takaperin suunnittelua. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://www.riittahyppanen.fi/rubiikki-henkilostotuottavuus-budjetointi/> [viitattu 2.1.2021]

Aura, O. 2018. Sitoutuminen osana henkilöstötuottavuutta. WWW-dokumentti. Päivitetty 15.2.2018. Saatavilla: <https://www.ossiaura.com/auran-faktat-blogi/sitoutuminen-osana-henkilostotuottavuutta> [viitattu 2.1.2021]

Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko-Nyman, K. & Ylikorkala, A. 2014. Palkitse taitavammin: Palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä. 1. p. Helsinki: Talentum Media.

Ylikorkala, A. & Sweins, C. 2015. Palkitsemisen kokonaisuus. Teoksessa: Palkitseminen ihmistenjohtamisessa. Jyväskylä: PS-kustannus.


Aineettomat palkitsemiskeinot hyötykäyttöön. 2013. Sitra. WWW-dokumentti. Päivitetty 30.5.2013. Saatavilla: <https://www.sitra.fi/blogit/aineettomat-palkitsemiskeinot-hyotykayttoon/> [viitattu 4.1.2021]

Vuokratyöntekijätutkimus. 2018. Henkilöstöpalvelualanliitto. WWW-dokumentti. Saatavilla: https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_vuokratyontekijatutkimus_2018_FINAL.pdf [viitattu 10.1.2021]

Eezy tänään. 2020. Eezy Oyj. WWW-dokumentti. Saatavilla: <https://eezy.fi/fi/yhtio/eezy> [viitattu 10.1.2021]

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa – määrällisen tutkimuksen perusteet. Helsinki: Tammi.

Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyys & työhyvinvointi

 Pakolliset kentät merkitään asteriskilla (*) ja ne tulee täyttää lomakkeen viimeistelemiseksi.

1. Olen... *

- Nainen
- Mies
- En halua vastata

2. Olen... *

- 17-25 vuotias
- 26-34 vuotias
- 35-43 vuotias
- 44-52 vuotias
- 53-60 vuotias
- 60+

3. Koulutukseni... *

- Peruskoulu
- Lukio
- Ammattikoulu/opisto
- Ammattikorkeakoulu

4. Työvuodet kokonaisuudessaan *

- alle 2 vuotta

-
- 3-5 vuotta
 - 6-8 vuotta
 - yli 8 vuotta

5. Olen... *

- keikkatyöntekijä
- määräaikaisessa työsuhteessa

**6. Työhyvinvointini kannalta tällä hetkellä hyvin on:
(voit valita useita vaihtoehtoja) ***

- Palkkaus
- Työajat
- Työilmapiiri
- Työyhteisö
- Yhteydenpito omalta Eezyn yhteyshenkilöltäni
- Perehdytys työpaikalla
- Palkitseminen hyvin tehdystä työstä
- Jokin muu, mikä?

**7. Työhyvinvointini kannalta puutteellista on:
(voit valita useita vaihtoehtoja) ***

- Palkkaus
- Työajat
- Työilmapiiri
- Työyhteisö
- Yhteydenpito omalta Eezy yhteyshenkilöltäni

-
- Perehdytys työpaikalla (asiakasyrityksessä)
- Palkitseminen hyvin tehdystä työstä
- Jokin muu, mikä?

8. Mikä lisäksi työhyvinvointiani Eezy VMP:llä? *

9. Oletko kokenut työpaikallasi epäasiallista kohtelua? (uhkailu, pelottelu, väheksyvät / pilkkaavat puheet, oman työpanoksen tai aseman kyseenalaistaminen, työyhteisöstä eristäminen, seksuaalinen häirintä jne.) *

- Kyllä
- En
- Jos vastasit kyllä, voit halutessasi kertoa asiasta tarkemmin:

10. Kuinka tärkeänä koet seuraavat asiat: *

	Ei lainkaan tärkeä	Jonkin verran tärkeä	Tärkeä	Erittäin tärkeä
Oman osaamisen kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hyvä palkka	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aineelliset edut (rahanarvoiset edut; esim. tuotantopalkkiot, työsuhde-edut, erikoispalkkiot)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Aineettomat edut (kehittymismahdollisuudet, palautteen saaminen, joustot esim. työajoissa)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimiva työyhteisö	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työaikoihin vaikuttaminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvarusteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työturvallisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työolosuhteet (kylmässä/kuumassa työskentely, fyysisesti raskas työ jne.)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työterveyshuolto	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Vastaanotto asiakasyrityksessä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

11. Tämän hetkinen fiilikseni Eezyistä työnantajana *

