

Vuokratyöntekijät osana asiakasyritysten työyhteisöjä

Anu Muhonen
Elina Oikari

Opinnäytetyö
Marraskuu 2014

Liiketalouden koulutusohjelma
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala



JYVÄSKYLÄN AMMATTIKORKEAKOULU
JAMK UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES



Tekijät Muhonen, Anu Oikari, Elina	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 17.11.2014
	Sivumäärä 71	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: X
Työn nimi Vuokratyöntekijät osana asiakasyritysten työyhteisöjä		
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn ohjaaja Maija Haaranen		
Toimeksiantaja Henkilöstöpalveluyritys X		
Tiivistelmä <p>Opinnäytetyön tavoite oli selvittää, miten matkailu- ja ravitsemusalan vuokratyöntekijät kokevat pääsevänsä osaksi vaihtuvien asiakasyritysten työyhteisöjä ja millä keinoin työyhteisöön kuulumista voitaisiin edistää työhyvinvoinnin parantamiseksi. Työn toimeksiantaja oli Keski-Suomen alueella toimiva henkilöstöpalveluyritys X. Yrityksen tarve tutkimukselle syntyi henkilöstöpalveluyrityksen edustajien ja vuokratyöntekijöiden välillä käydyistä keskusteluista. Laajemman näkökulman saamiseksi selvitettiin aiempia tutkimuksia vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista.</p> <p>Opinnäytetyön osana tehtiin sähköinen kyselytutkimus, jonka tavoitteena oli kartoittaa vuokratyöntekijöiden työyhteisöllisyyden kokemuksen nykytila ja kuulla heidän omia parannusehdotuksiaan työyhteisöllisyyden tukemiseksi. Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista kyselytutkimusta, joka toteutettiin Webropol-kyselyohjelmistolla. Tutkimuksen sähköinen kysely lähetettiin 220:lle henkilöstöpalveluyritys X:n keikkatyötä tekeväälle ravitsemus- ja matkailualan työntekijälle. Vastauksia saatiin 64 kappaletta.</p> <p>Opinnäytetyön teoreettisessa osiossa käytiin läpi henkilöstövuokrausta ja vuokratyöntekijän asemaa työyhteisössä. Työhyvinvointia käsiteltiin myös yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan kannalta. Työhyvinvoinnin portaat -mallin avulla pystyttiin selvittämään työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Työhyvinvoinnin portaat -mallia käytettiin tutkimuksen kehittämideoita käsiteltäessä.</p> <p>Tulosten mukaan vuokratyöntekijät kaipaavat parempaa perehdyttämistä työtehtäviin. Myös palautteen saaminen olisi tärkeää. Yhteisöllisyyden lisääminen nousi vastauksissa myös selkeäksi kehittämiskohteeksi. Työn lopputuloksena syntyi toimeksiantajalle nykytilan kartoitus vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista. Lisäksi esiin nousi ehdotuksia, joiden avulla voidaan parantaa vuokratyöntekijöiden kuulumista vaihtuvien asiakasyritysten työyhteisöihin.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työhyvinvointi, työyhteisö, henkilöstövuokraus, vuokratyöntekijä, vuokratyö, henkilöstöpalveluyritys, kyselytutkimus		
Muut tiedot		



	Type of publication Bachelor's thesis	Date 17.11.2014
		Language of publication: Finnish
	Number of pages 71	Permission for web publication: X
Title of publication Leased employees as part of work communities of client companies		
Degree programme Business Administration		
Tutor(s) Haaranen, Maija		
Assigned by Staffing agency X		
Abstract <p>The aim of this thesis was to examine the experience of leased workers about being part of the changing work communities of client companies. This thesis was assigned by an anonymous staffing agency X with Central Finland as their business area. The theory part of this thesis consists of earlier studies and knowledge about employee leasing and well-being at work.</p> <p>The target group of the survey was leased workers of a staffing agency in the fields of tourism and catering service. The purpose of the research was to explore the current situation of their well-being at work and provide proposals for improvements of advancing the experience of a membership in work communities.</p> <p>The survey was conducted using a quantitative questionnaire and the Webropol software in autumn 2014, when it was mailed to 220 workers. As many as 64 responses were received with the response rate being 29 %.</p> <p>The results of the survey revealed that leased employees require more feedback and better orientation for their duties. The results also showed that improving the membership of work communities is important for employees' well-being at work.</p> <p>This thesis provides proposals for improvements in staffing agency X about how to improve their workers' well-being by focusing on the membership of communities at work.</p>		
Keywords/tags (subjects) well-being at work, work community, employee leasing, leased worker, temporary work, staffing service, staffing agency, survey		
Miscellaneous		

Sisältö

1	JOHDANTO	3
2	TUTKIMUSASETELMA.....	5
2.1	Tutkimuksen lähtökohdat	5
2.2	Tutkimusmenetelmät.....	8
3	HENKILÖSTÖVUOKRAUS	14
4	TYÖHYVINVOINTI	19
4.1	Työhyvinvoinnin merkitys yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan näkökulmista .	20
4.2	Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta	27
5	TULOKSET	32
5.1	Tulosten havainnollistaminen.....	36
5.2	Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja eettisyys	44
6	TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET	47
6.1	Tutkimustulosten yhteenveto.....	47
6.2	Tutkimuksen tuoma hyöty	57
6.3	Pohdinta	58
	LÄHTEET.....	62

Kuva 1. Vuokratyön kolmikantasuhde (soveltaen Vuokratyöopas 2013.).....	15
Kuva 2. Toimivan työyhteisön peruspilarit (Järvinen 2008.).....	22
Kuva 3. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus 2009.).....	29
KUVIO 1. Oma arvio työssä jaksamisesta	36
KUVIO 2. Työyhteisöön kuuluminen	37
KUVIO 3. Vuokratyöntekijän vastaanottaminen asiakasyritysten työyhteisöissä	38
KUVIO 4. Vuokratyösuhteen kesto.....	39
KUVIO 5. Keskimääräinen viikkotuntimäärä	39
KUVIO 6. Asiakasyritysten määrä per työntekijä	40
KUVIO 7. Asiakasyritysten vaihtuvuus.....	41
KUVIO 8. Vuokratyöntekijöiden ikäjakauma	41
KUVIO 9. Mitä muuta työntekijät tekevät vuokratyön lisäksi?.....	42
Liite 1. Kyselylomake	65

1 JOHDANTO

Työelämän paineet luovat usein tilanteita, joihin toimivan ratkaisun löytäminen on haastavaa. Henkilöstön joustava käyttö on yksi haaste, jonka reunoilla tasapainottelevat yritykset, työntekijät ja yhteiskunta. Työvoiman joustavan käytön mahdollistamiseksi on syntynyt henkilöstöpalveluyrityksiä, jotka tarjoavat muun muassa työvoimanjoustavuuden haasteen ratkaisemiseksi henkilöstövuokrausta. Vuokratut työntekijät tulevat työskentelemään ulkopuolisina työntekijöinä lisätyövoimaa tarvitseviin yrityksiin. He eivät siis kuulu yrityksen vakituiseen henkilökuntaan eivätkä näin ollen yrityksen työyhteisöönkään. Erityisesti niiltä vuokratyöntekijöiltä, joiden työpaikka vaihtuu tiheään tahtiin, vaaditaan jatkuvaa paineensieto- ja sopeutumiskykyä.

Vuokratyö on suhteellisen tuore käsite. Vuokratyön eli työvoiman vuokrauksen verkas, mutta jatkuva kasvu on viime vuosikymmeninä kiinnittänyt tiukemmin paikkaansa myös suomalaisilla työmarkkinoilla tarjoten vaihtoehtoisen ja monipuolisen mahdollisuuden työntekoon ja paikaten yritysten henkilöstötarpeita. Vuonna 2013 työvoiman vuokrausta hoitava henkilöstöpalveluala työllisti yli 100 000 työntekijää kattaen lähes kaikki toimialat. Vuokratyö tarjoaa monelle ensimmäisen väylän työelämäään ja mahdollistaa työnteon lähes koko elinkaaren ajan. Henkilöstöpalveluyritysten liiton (2014) mukaan vuokratyö tarjoaa tärkeän väylän kotoutumiseen myös Suomessa asuville ulkomaalaisille, mikä korostaa henkilöstövuokrauksen yhteiskunnallista roolia. (Työllistäminen 2014.)

Myös työhyvinvointi on aiheena ajankohtainen. Erityisesti työeläkeikää nostettaessa kysymys työssäjaksamisesta on noussut tärkeäksi puheenaiheeksi. Työntekijän hyvinvointi lisää työntekijän sitoutuneisuutta työnantajaan ja pitää yllä työmotivaatiota, joten henkilöstön työhyvinvointia voidaan pitää yrityksille tärkeänä.

Työterveyslaitoksen (2014) mukaan henkilöstön työhyvinvointi on yksi organisaatioiden menestyksen kulmakivistä ja tehokas kilpailukeino.

Työhyvinvoinnin toteutumisen kannalta on tärkeää, että jokaista työntekijää kohdellaan tasa-arvoisesti organisaation muuhun henkilökuntaan verrattuna. Tämä opinnäytetyö tarjoaa katsauksen Keski-Suomessa matkailu- ja ravitsemusalalla työskentelevien vuokratyöntekijöiden omista kokemuksista vaihtuvien työyhteisöjen jäseninä. Opinnäytetyön toisessa kappaleessa tutustutaan tutkimuksen lähtökohtiin, tavoitteisiin, toimeksiantajaan sekä opinnäytetyön osana tehtyyn tutkimukseen ja siinä käytettyjen menetelmien valintaan. Teoriaosuudessa perehdytään vuokratyöhön osana henkilöstöpalvelualaa sekä käsitellään työhyvinvointia ja sen tärkeyttä työntekijälle, yrityksille sekä yhteiskunnalle. Teoriassa käsitellään myös työyhteisöön kuulumista ja työyhteisön vaikutuksia työhyvinvointiin. Aihetta tutkitaan myös opinnäytetyön osana tehtävän kyselytutkimuksen avulla. Opinnäytetyön loppupuolella esitetään tutkimuksesta saadut tulokset ja esitellään niistä tehdyt johtopäätökset. Lopussa pohditaan tutkimuksen luotettavuutta, eettisyyttä, tavoitteiden saavuttamista ja tutkimuksen tuomia mahdollisuuksia jatkotoimenpiteisiin.

2 TUTKIMUSASETELMA

Tämä opinnäytetyö käsittelee vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia työyhteisöissä. Tässä kappaleessa tutustutaan opinnäytetyön tutkimuksen lähtökohtiin, tavoitteisiin, tutkimusongelmaan ja siitä johdettuihin tutkimuskysymyksiin. Luvussa käsitellään myös tutkimuksessa käytetyt tutkimus- ja analyysimenetelmät sekä tutkimuksen toteutus.

2.1 Tutkimuksen lähtökohdat

Opinnäytetyön toimeksiantajana toimii Keski-Suomen alueella toimiva henkilöstöpalveluyritys, jonka palveluihin kuuluu muun muassa henkilöstövuokraus. Yritys haluaa pysyä tutkimuksen osalta anonyyminä, joten tässä opinnäytetyössä sitä kutsutaan nimellä Henkilöstöpalveluyritys X. Yrityksellä voidaan kuitenkin todeta olevan vankka kokemus henkilöstöpalvelualasta ja sen toimialakentän työnantajana olevan suuri. Tarve vuokratyöntekijöiden työyhteisökokemusten tutkimiseen syntyi toimeksiantajan edustajien ja vuokratyöntekijöiden välillä käydyistä keskusteluista. Pitkällä aikavälillä käydyistä keskustelusta kävi ilmi hyvin erilaisia kokemuksia siitä, kuinka vuokratyöntekijät otettiin asiakasyrityksissä vastaan. Keskusteluissa vuokratyöntekijät antoivat suurimmaksi osaksi positiivista palautetta asiakasyritysten esimiesten ja vakituisen henkilökunnan suhtautumisesta ulkopuoliseen työvoimaan. Osasta palautteista ilmeni kuitenkin vuokratyöntekijöiden kokevan ulkopuolisuutta ja eriarvoisuutta asiakasyritysten työyhteisöissä. Tunne työyhteisöön kuulumisesta vaikuttaa työntekijän ja sitä kautta koko työyhteisön työhyvinvointiin. Työhyvinvoinnilla on selkeä yhteys yrityksen talouteen. Sairauslomat ja tehoton työtahti saattavat kertoa huonosti voivasta työyhteisöstä. Panostamalla työhyvinvointiin voidaan ehkäistä turhia kuluja ja parantaa yrityksen mainetta

työntekijöistään huolehtivana työnantajana. Hyvä maine houkuttelee potentiaalisia työnhakijoita ja uusia yhteistyökumppaneita, mikä mahdollistaa liiketoiminnan kasvun. Henkilöstöpalveluyritys X tiedostaa tämän osa-alueen merkityksen ja pyrkii toiminnallaan edistämään vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia. Hyvä työnantajakuva onkin yksi sen kilpailuvalteista. Toimeksiantajan saamia hyötyjä tarkastellaan tarkemmin kuudennen kappaleen lopussa sekä pohdintaosuudessa. (Työ ja terveys Suomessa 2012, 12.)

Opinnäytetyön tavoite on selvittää, miten matkailu- ja ravitsemisalalla työskentelevät vuokratyöntekijät kokevat pääsevänsä osaksi vaihtuvien asiakasyritysten työyhteisöjä ja mihin asioihin tulisi panostaa, jotta työyhteisöön kuulumista voitaisiin edistää työhyvinvoinnin parantamiseksi. Opinnäytetyön osana tehtävän kyselytutkimuksen tavoitteina on selvittää tämän hetkinen tilanne vuokratyöntekijöiden kokemuksesta työyhteisöissä sekä nostaa esiin kehittämiskohteita vuokratyöntekijöiden kokeman työyhteisöllisyyden tunteen tukemiseksi. Tutkimusongelmaksi muodostui seuraava:

Kokevatko vuokratyöntekijät pääsevänsä osaksi jatkuvasti vaihtuvien asiakasyritysten työyhteisöjä?

Aihetta käsitellään pääosin vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta hakemalla vastauksia seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- **Kuinka vuokratyöntekijät otetaan vastaan asiakasyrityksissä?**
- **Onko vuokratyöntekijöiden kohtelu asiakasyrityksissä tasavertaista yrityksen vakituiseen henkilökuntaan verrattuna?**
- **Kokevatko vuokratyöntekijät pääsevänsä osaksi työyhteisöä?**
- **Millainen vaikutus työyhteisöön kuulumisen tunteella on vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin?**

Vuokratyöhön liittyviä aihealueita on alettu tutkia enemmän vasta viime vuosina. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) aiemmat tutkimukset keskittyivät lähinnä vuokratyöntekijöiden kokemuksiin eri aloilla, näkökulmina vuokratyöntekijän kokemukset työyhteisöstä ja työidentiteetistä, työtyytyväisyydestä sekä roolista perinteisinä pätkätyöläisinä. Suomessa Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL on teettänyt koko maan laajuisia vuokratyöntekijätutkimuksia lähes vuosittain jo vuodesta 2007. Tutkimuksissa on selvitetty vuokratyöntekijöiden mielipiteitä työmotivaatiosta, työn sisällöstä, työstä asiakasyrityksissä, ajatuksia henkilöstöpalveluyrityksestä työnantajana sekä vuokratyön mielekkyydestä. HPL:n teettämässä tutkimuksissa on tutkittu osittain samoja asioita kuin tämän opinnäytetyön osana tehdyssä tutkimuksessa. HPL:n tutkimuksista on voitu tarkastella erikseen Yritys X:n työntekijöiden vastauksia, mutta tutkimus on kuitenkin ollut maan laajuinen, joten Keski-Suomen keikkailevien ravitsemus- ja matkailualan vuokratyöntekijöiden vastauksia ei ole voitu erottaa joukosta. Opinnäytetyön tutkimuksessa keskityttiin tutkimaan vain Keski-Suomen tilannetta, jonka alueella Henkilöstöpalveluyritys X toimii. Yhtenä tutkimuksen tavoitteena on selvittää, pätevätkö edellä mainitun HPL:n tuottamien tutkimusten tulokset Keski-Suomen alueella. HPL:n uusin vuokratyöntekijätutkimus teetettiin keväällä 2014 ja julkaistiin samana syksynä, joten kyseessä on uunituore valtakunnallinen tieto vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista. Opinnäytetyön tutkimuksen alussa tulosten vastaavuudesta HPL:n tutkimustuloksiin ei kuitenkaan ollut tarkkaa olettaa. Tutkimuksen tuloksista riippuen opinnäytetyön taustalla on ollut suunnitelma antaa toimeksiantajalle kehitysideoita vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin edistämiseksi tehtäviä mahdollisia jatkotoimenpiteitä varten. Tästä syystä tutkimuksen suorittaminen ja siitä saadut tulokset tarjoavat hyvän työkalun henkilöstöpalvelualan yrityksessä työskenteleville konsulteille, jotka toimivat myös vuokratyöntekijöiden työnantajan edustajina ja samalla vuokratyöntekijöiden esimiehinä. Tutkimuksen teettäminen tuo toimeksiantajalle hyötyä, sillä tulosten avulla voidaan seurata vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin toteutumisen tämän hetkistä tilaa, yhteistyön

toimivuutta vuokratyöntekijöiden ja asiakasyrityksen edustajien kesken sekä helpottaa mahdollisten ongelmakohtien tunnistamista ja niihin puuttumista. Aiheen tutkiminen kiinnostaa molempia tämän opinnäytetyön kirjoittajia, sillä molemmilla on omia kokemuksia sekä hyvistä että huonoista työyhteisöistä sekä siitä, kuinka paljon molemmat tapaukset voivat vaikuttaa omaan hyvinvointiin työpaikalla, työyhteisön hyvinvointiin sekä työmotivaatioon. (Vuokratyöntekijätutkimus n.d.)

2.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmän valinta

Tieteellisessä tutkimuksessa tutkimusmenetelmät ja niiden analyysit ovat joko kvalitatiivisia eli laadullisia tai kvantitatiivisia eli määrällisiä. Tutkimuksessa voidaan myös hyödyntää molempia tapoja. Tutkimusmenetelmän valintaa ohjaa tutkimusongelmalähtöisyys. Toisin sanoen tutkittava ilmiö vaikuttaa tutkimusmenetelmän valintaan. Kvalitatiivista tutkimusmenetelmää käytetään silloin, kun halutaan saada vastaus kysymykseen mitä. Kanasen mukaan kvalitatiivinen menetelmä soveltuu parhaiten tilanteisiin, joissa ilmiöstä ei ole tietoa, teorioita tai tutkimuksia, ilmiöstä halutaan syvälinen ja hyvä (tarkka) kuvaus, luodaan uusia teorioita ja hypoteeseja, tai käytetään tiedonkeruussa triangulaatiota eli sekä haastattelua että kyselyä. Laadullisella tutkimuksella luodaan aina uusien mallien ja teorioiden pohja ja se kohdistuu vain muutama havaintoyksikköön. Kvantitatiivinen (määrällinen) tutkimus jo nimensäkin puolesta perustuu mittaamiseen. Sen tavoitteena on synnyttää luotettavaa, perusteltua ja yleistettävissä olevaa tietoa. Määrällinen tutkimus voidaan suorittaa vasta, kun ilmiö on täsmentynyt riittävästi. Kvantitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on tutkimuksen mittareiden eli jo valmiin ilmiön tekijöiden, parametrien tai muuttujien tunteminen, sillä tutkimusta ei voida suorittaa, jos ei tiedetä mitä mitata. (Kananen 2008, 14; Kananen 2011, 16 – 18.)

Kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään päätyminen johtui siitä, että ilmiö ei ole uusi, vaan siitä löytyy jo tietoa. Lisäksi syy-seuraussuhde eli työyhteisöön kuulumisen vaikutus työhyvinvointiin, oli jo tiedossa. Haluttiin vain selvittää sen päteminen tutkittavaan kohderyhmään. Opinnäytetyön yhteydessä tehdyn tutkimuksen tiedonkeruu olisi voitu tehdä myös kvalitatiivisena teemahaastatteluna, jota voidaan käyttää, vaikka ilmiöstä olisikin jo tietoa. Teemahaastattelussa ei käytetä tarkkoja yksittäisiä kysymyksiä, joihin halutaan vastaukset. Sen sijaan teemat on valmiiksi määritelty ja niitä käydään haastateltavan kanssa läpi keskustellen, jolloin myös kysymysten ulkopuolelta syntyy laajaa ja syvällistä tietoa. Tutkijoilla ei ollut mahdollisuutta selvittää haastatteluihin sopivien työntekijöiden tiedoista vastauksiin vaikuttavia muuttujia. Toiveena oli kuitenkin saada vastauksia jo ennalta määriteltyihin kysymyksiin ja saada vastaukset mahdollisimman monelta. Suuren vastaajamäärän toivottiin ehkäisevän vastaajien vastauksiin vaikuttavien tekijöiden vaikutus tutkimustuloksiin. Tällaisia muuttujia ovat esimerkiksi yksittäisten henkilöiden (vuokratyöntekijän ja asiakasyrityksen vakituisen työntekijän) väliset henkilökiat, vuokratyöntekijöiden yksittäiset voimakkaat mielipiteet yrityksistä ja yksittäisten työntekijöiden kokemukset omista työnteekoon liittyvistä asioista. Näistä syistä teemahaastattelun mahdollisuus sulkeutui pois. (Kananen 2008, 73.)

Käsitellyistä aiheista on tehty tutkimuksia, joiden tulosten yhteneväisyyttä voidaan verrata opinnäytetyön tutkimuksesta saatuihin vastauksiin. Kvantitatiiviseen menetelmään kuuluu tutkittavan ilmiön muuttujien tunteminen. (Kananen 2011, 12 – 13.)

Tutkittava ilmiö on työyhteisöön kuuluminen, ja siihen vaikuttavia muuttujia käsitellään myöhemmin opinnäytetyössä Rauramon viiden portaan mallin yhteydessä. Tutkimuksen tavoitteena on luoda uutta tietoa ilmiön nykytilanteesta, mutta ei uusia teorioita tai malleja. Lopputuloksena syntyy tietoa vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista. Kananen (2011, 15) mukaan kvantitatiivisessa tutkimuksessa pyritään tutkimustulosten yleistämiseen. Vaikka

tutkimuksen perusjoukko koostui vain yhden henkilöstöpalveluyrityksen työntekijöistä, sen yleistettävyys Keski-Suomen muiden henkilöstöpalveluyritysten lukuun työskentelevien matkailu- ja ravitsemusalan työntekijöiden kokemuksiin on oletettavasti täysin mahdollinen.

Opinnäytetyön osana tehty tutkimus on kvantitatiivinen kysely, joka lähetettiin koko perusjoukolle. Kyseessä ei kuitenkaan ole kokonaistutkimus, sillä koko populaatio ei osallistunut tutkimukseen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 178). Tutkimus toteutettiin sähköisenä kyselynä Webropol-ohjelmiston avulla. Webropolia esitellään tarkemmin seuraavassa kappaleessa. Tutkimuksen perusjoukoksi valikoitui Keski-Suomen alueella toimivan henkilöstöpalvelualan yrityksen lukuun keikkatyötä tekevät matkailu- ja ravitsemusalan vuokratyöntekijät. Asiakasyritykset, joissa vastaajat ovat työskennelleet vuokrasuhteessa, sijaitsevat Keski-Suomen alueella. Tutkimuksen toimeksiantajana toiminut henkilöstöpalveluyritys päädyttiin pitämään anonyyminä, koska sen nimen paljastamisen ei katsottu olevan olennaista tutkimuksen onnistumisen kannalta. Lisäksi moni Keski-Suomen alueella työskentelevä vuokratyöntekijä työskentelee tai on työskennellyt useamman kuin yhden henkilöstöpalveluyrityksen listoilla saadakseen enemmän työvuoroja tai valinnanvaraa työvuorojen vastaanottamiseen, joten käytännössä tutkimukseen osallistui useamman eri henkilöstöpalveluyrityksen työntekijöitä. Myös osa suuremmista asiakasyrityksistä käyttää useamman kuin yhden henkilöstöpalveluyrityksen vuokratyöntekijöitä yhtäaikaisesti. Näin ollen tutkimustuloksiin mahdollisesti vaikuttavat tekijät olisivat saattaneet vääristää johtopäätöksiä, kuten Henkilöstöpalveluyritys X:n, sen asiakkaiden tai jommankumman lukuun työskentelevien työntekijöiden asemaa kilpailijoihin nähden, mikäli toimeksiantajan nimi olisi tuotu työssä esiin. Kysely toteutettiin vuokratyöntekijöille, sillä juuri he ovat omien kokemustensa asiantuntijoita.

Tutkimuksen toteutus

Webropol on Jyväskylän ammattikorkeakoulun vuonna 2013 käyttöön ottama ohjelma, joka on ilmainen sekä henkilökunnalle että opiskelijoille, joten valinta sen käyttämisestä sähköisenä tiedonkeruutapana oli helppo. Kyselyn toteuttaminen sähköisenä kyselynä säästää resursseja, kuten aikaa, rahaa ja työmäärää, sillä Webropol sisältää valmiita työkaluja tulosten analysointiin ja tutkimiseen. Webropol tarjoaa apua sekä kvalitatiiviseen tekstianalyysiin että erilaisiin kvantitatiivisiin analyyseihin ja raportointiin. (Kyselyohjelmisto Webropol n.d.)

Tutkimuksen kohteeksi valittu perusjoukko koostui Keski-Suomen alueella toimivan henkilöstöpalveluyrityksen matkailu- ja ravitsemusalan keikkatyötä tekevistä vuokratyöntekijöistä. Perusjoukolle asetettiin neljä valintakriteeriä, joiden avulla varmistettiin, että tutkinnan kohteena on oikea ryhmä, mikä nostaa tutkimuksen luotettavuutta. Perusjoukon valintakriteerit, joista jokaisen tuli täytyä, olivat seuraavanlaiset:

1. Työntekijä työskentelee kyselyn lähettämishetkellä Keski-Suomen alueella toimivan henkilöstöpalveluyrityksen lukuun.
2. Työntekijä on keikkasopimuksella työskentelevä vuokratyöntekijä.
3. Työntekijä työskentelee yrityksessä pääsääntöisesti matkailu- ja ravitsemisalalla (HoReCa = hotelli, restonomi, catering).
4. Työntekijä ymmärtää suomenkieltä ja kykenee vastaamaan kyselyyn suomeksi.

Kyselyn suunnittelu ja toteutus

Kyselylomake suunniteltiin niin, että sen avulla saisi mahdollisimman paljon tietoa tutkimuskysymysten, taustatietojen ja kehitysideoiden selvittämiseksi. Lomakkeen kysymykset jaettiin ryhmiin aihealueittain. Kysymykset 1-5 käsittelivät vuokratyöntekijän omaa käsitystä omasta työssä jaksamisesta. Kysymykset 6-12 antoivat tietoa

työyhteisöön kuulumisen tunteesta, sen vaikutuksista yksilön työntekoon sekä mahdollisuuden ilmaista parannusehdotus työyhteisöön kuulumisen tukemiseksi. Kysymykset 13 – 20 keräsivät tietoa vuokratyöntekijän kokemasta vuorovaikutuksesta sekä asiakasyrityksen omien työntekijöiden että esimiesten kanssa. Kysymykset 21 – 26 olivat taustatietojen keräämistä varten. Lomakkeeseen valittiin muutamia kysymyksiä aiemmin mainitusta HPL:n vuonna 2014 teettämästä vuokratyöntekijäkyselystä, jotta tutkimuksia voitaisiin verrata keskenään. Kysymysten 1, 4, 7, 13, 17, 18, 19 ja 26 vastaukset ovat vertailukelpoisia HPL:n vuoden 2014 kyselyn vastauksiin. Kysymysryhmiä käsitellään tarkemmin tulosten analysoinnin yhteydessä.

Kyselylomakkeessa päädyttiin käyttämään mielipidekysymyksiä, koska tutkimuksen tavoite oli selvittää vuokratyöntekijöiden mielipiteitä työyhteisökokemuksista. Mielipidekysymysten muuttujia mitataan sanallisesti. Sanalliseksi mittariksi valittiin 5-portainen Likertin asteikkoa, jonka mitta-asteikon arvot ovat seuraavat:

- 5 Täysin samaa mieltä
- 4 Jokseenkin samaa mieltä
- 3 En osaa sanoa
- 2 Jokseenkin eri mieltä ja
- 1 Täysin eri mieltä

Kysymykset syötettiin Webropol-ohjelmistoon vahingossa päinvastaisilla arvoilla, koska Webropol ei antanut arvoja syöttämisvaiheessa näkyviin. Virhe huomattiin vasta kyselyn toteutuksen jälkeen. Arvojen merkitys tuli vastaan analysointivaiheessa, jolloin tulkinta täytyi myös tehdä päinvastaisesti arvoihin nähden. Kyselyyn lisättiin yksi avoin kysymys, jonka tarkoitus oli antaa työntekijöille mahdollisuus tarjota parannusehdotuksia työyhteisöllisyyden tunteen tukemiseksi. Avoin kysymys tuottaa omalla tavallaan tarkinta tietoa, koska vastaaja voi tuoda esille sellaisia tekijöitä, joita ei ole kyselyssä osattu kysyä tai edes ajatella sen vaikutusta ilmiöön. (Kananen 2011, 34 – 36, 63.)

Henkilöstöpalveluyritys X:n tietoturvan takaamiseksi toimeksiantaja suoritti kyselyn lähettämisen vastaajille. Edustaja lähetti kyselyyn johtavan www-osoitteen ja saatetekstin toimeksiantajan vuokratyöntekijöiden sähköpostiosoitteisiin sekä tekstiviesti-ilmoitukset kyselyyn vastaamisesta. Vuokratyöntekijöiden yhteystiedot lähetyksiä varten löytyivät kyseisen yrityksen omasta tietokannasta. Vastaajat pääsivät itse syöttämään vastauksensa suoraan kyselyohjelmistoon omalla ajallaan, mikä säästi tutkijoiden ja toimeksiantajan aikaa ja työtä verrattuna esimerkiksi haastattelujen järjestämiseen tai kirjeitse lähetettyihin kyselyihin. Sähköpostilinkki kyselyyn lähti 220 työntekijälle. Ensimmäisen neljän tunnin aikana vastauksia kertyi 23 kappaletta. Viidessä päivässä vastauksia oli tullut 54 kappaletta, minkä jälkeen kaikille mahdollisille vastaajille lähetettiin muistutuskirje kyselyyn vastaamisesta. Muistutuksen jälkeen vastauksia tuli vielä 10 kappaletta. Yhteensä niitä kertyi viikon aikana 64 eli vastausprosentiksi muodostui 29 %.

Analyysimenetelmän valinta

Tutkimuksen tiedonkeruuvaiheessa käytetyt mittarit ja mittaustasot vaikuttavat myös analyysimenetelmän valintaan. Tutkimuksen toteuttaminen nettikyselynä Webropolin avulla antoi mahdollisuuden käyttää aineiston käsittelyyn kyselyohjelmiston tarjoamia valmiita analyysimenetelmiä. Mielipidekysymysten käytöstä johtuen analyysimenetelmiksi valikoituivat mielipidekysymysten tulkinta ja painotettu keskiarvo, joka on Kanasen mukaan prosenttilukujen esitystä havainnollisempi. Syntyvästä taulukosta selviää vastausten eri määrien jakautuminen sekä lukuina että prosentteina vastausvaihtoehtojen kesken, jolloin tuloksia on helpompi verrata aikaisempiin tuloksiin. Täytyy kuitenkin huomioida, että kysymysten täytyi olla osin samat ollakseen vertailukelpoiset. Osa kysymyksistä oli valittu niin, että ne olivat vertailukelpoisia aiempiin tutkimuksiin ja osa esitettiin, jotta saataisiin laajempaa tietoa kuin aikaisemmin. Tulosten havainnollistamisen selkeyttämiseksi voidaan käyttää taulukoita. Tuloksia analysoitaessa taulukoita

käytettiin sanallisen analyysin tukena. Tulokset avattiin joka tapauksessa myös sanallisesti, jotta kuvioiden ja taulukoiden ymmärtäminen olisi lukijalle helpompaa. (Kananen 2011, 84 – 85.)

3 HENKILÖSTÖVUOKRAUS

Henkilöstövuokraus toimialana

Henkilöstöpalveluyrityksellä on kahdenlaisia asiakkaita: henkilöasiakkaita sekä yritysasiakkaita. Henkilöstöpalveluyrityksen liiketoiminnan perusta on henkilöasiakkaiden eli työnhakijoiden työllistäminen sekä ratkaisun tarjoaminen erilaisiin asiakasyritysten henkilöstötarpeisiin. Henkilöstövuokraus on yksi suurimmista asiakasyrityksille tarjottavista henkilöstöratkaisuksista ja tarjoaa ratkaisua henkilöstöressurssipulaan. Henkilöstövuokrauksen lisäksi yrityksen liiketoimintaan kuuluu usein myös muita henkilöstöressursseihin liittyviä palveluita kuten rekrytointia sekä erilaisia henkilöstökoulutuksia. Henkilöstövuokrauksessa henkilöstöpalveluyrityksen palkkalistoilla oleva vuokratyöntekijä vuokrataan kolmannen osapuolen, asiakasyrityksen, käyttöön. Asiakasyrityksestä käytetään myös nimitystä tilaajayritys tai käyttäjäyritys. Vuokrauksen kohteena oleva henkilöstö sen sijaan koostuu vuokratyöntekijöistä. Henkilöstöpalveluyrityksellä on erillinen sopimus molempien osapuolten kanssa, jolloin vuokratyöntekijän ja tilaajayrityksen välille ei synny erinäistä työsopimusta. Asiakasyritykset käyttävät vuokratyöntekijöitä pääsääntöisesti erilaisten sijaisuuksien ja sairauspoissaolojen paikkaamiseen, ruuhkahuippujen purkamiseen sekä eri sesonkiaikojen aikana. Näissä tapauksissa työvoiman tarve on usein väliaikaista ja epäsäännöllistä, eikä työsuhteen kestosta voi välttämättä tehdä tarkkaa arviota. Henkilöstöpalveluyritysten Liiton (HPL) toiminnanjohtajan Merru Tuliaran mukaan, erityisesti ravintola- ja kaupan alan sekä ICT-, rakennus-, metallialan työntekijät hakeutuvat töihin henkilöstövuokrauksen

kautta (Koivisto, 2014; Viitala & Mäkipelto, 2005, 18; Vuokratyö saattaa työntekijöitä ja työpaikkoja yhteen, N.d.)



Kuva 1. Vuokratyön kolmikantasuhde (soveltaen Vuokratyöopas 2013.)

Vuokratessaan asiakasyrityksilleen työvoimaa, henkilöstöpalveluyritys toimii samalla vuokratyöntekijöiden työnantajana ja vastaa kaikista lakisääteisistä työnantajavelvoitteista, kuten palkanmaksusta ja työntekijän vakuuttamisesta. Vuokratyötä tilaavan asiakasyrityksen esimiehellä on kuitenkin vuokratyöntekijään nähden niin sanottu direktio- eli työnjohto-oikeus organisaationsa työpisteellä, jossa työnteko tapahtuu. Asiakasyrityksen esimies valvoo ja ohjaa työntekoa sekä vastaa työturvallisuudesta työpaikalla. Henkilöstöpalveluyrityksen vastuulle työturvallisuudesta jää työntekijän ammattitaidon varmistaminen sekä vakuuttaminen tapaturman varalta. (Vuokratyöopas 2013, 5,18.)

Tilaaajyritys maksaa henkilöstöpalveluyritykselle sopimuksen mukaisesti vain tehdyistä ja hyväksytyistä tunneista. Näin ollen vuokratyöntekijän tuomat taloudelliset riskit, kuten sairausajan palkan maksut ja työvoiman määrän äkilliset muutokset, jäävät henkilöstöpalveluyrityksen hoidettaviksi, mikä pienentää

tilaajayrityksen henkilöstöön liittyvää taloudellista riskiä ja lisää henkilöstökustannusten joustoa. Vaikka asiakasyrityksen riskit vähenevät vuokratyön käytön myötä, eivät ne kuitenkaan siirry henkilöstöpalveluyritykselle.

Henkilöstöpalveluyritysten tekemät työsopimukset vuokratyöntekijöiden kanssa solmitaan pääsääntöisesti asiakasyritysten tarpeiden mukaan eli työtä ei yleensä voida luvata olevan enemmän kuin asiakasyritys on tilauksessaan ilmoittanut.

(Henkilöstövuokrauksen edut yritykselle 2014; Vuokratyö saattaa työntekijöitä ja työpaikkoja yhteen n.d.; Viitala & Mäkipelto 2005, 19 – 20.)

Tilaajayritys määrittelee henkilöpalveluyritykselle resurssitarpeensa eli työntekijämäärän, työtehtävät ja tarvittavat vaatimukset, joita työntekijältä edellytetään. Henkilöstöpalveluyritys hoitaa yleensä koko rekrytointiprosessin ja työntekijän taustojen tarkastamisen. Rekrytoitaessa työntekijää vastuullisimpiin tai pidempiaikaisiin tehtäviin, saattaa tilaajayritys haluta itse tehdä lopullisen päätöksen henkilöstöpalveluyrityksen valitsemista ja haastattelemista ehdokkaista. Tilaajayritys voi myös ohjata jo hyväksi havaitsemansa, esimerkiksi harjoittelijana toimineen, työntekijän sopimaan työsuhteen henkilöstöpalveluyrityksen kautta työllistyäkseen kyseiseen asiakasyritykseen. Työvoimatarpeen vakiintuessa asiakasyritys voi siirtää käyttämänsä vuokratyöntekijän henkilöstöpalveluyrityksen palkkalistoilta omille listoilleen. (Henkilöstövuokrauksen edut yritykselle 2014; Henkilöstövuokraus 2014.)

Vuokratyö luetaan epätyypilliseksi työsuhteeksi, koska se poikkeaa normaalien työsuhteen piirteistä ainakin niiltä osin, ettei työ tapahdu työnantajan tiloissa. Vuokratyösuhde voi olla kokoaikainen, määräaikainen tai niin sanottu keikkatyösuhde, joka tarkoittaa jokaisen erillisen työkeikan olevan oma erillinen määräaikainen työsuhteensa. Keikkatyövuorot syntyvät asiakasyritysten yksittäisistä tai äkillisistä työtilauksista, jolloin aika tilauksen jättämisen ja työvuoron alkamisen välillä saattaa olla muutamista viikoista jopa tunteihin. Keikkatyössä vuokratyöntekijän työpisteet vaihtelevat asiakasyritysten tilausten mukaan, mikä tarkoittaa, että organisaatiot joissa työ tehdään saattavat vaihtua jopa jokaisen

työvuoron myötä. Työlainsäädäntöä noudatetaan vuokratyösuhteessa samoin kuin muissakin työsuhteissa. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 17.)

Henkilöstövuokraus Suomessa

1990-luvun laman mukanaan tuoneiden laajojen irtisanomisten jälkeen organisaation työvoimaan liittyvien riskien pienentämisestä on tullut tärkeä osa työmarkkinoiden kehitystrendiä. Erityisesti työvoiman jouston merkitys yrityksille on korostunut. Työvoiman joustavuudella tarkoitetaan työvoiman käyttöä juuri sen verran kuin tarve juuri sillä hetkellä vaatii. Viitalan ja Mäkipellon (2005) mukaan asiasta puhutaan tuotannossa Juuri Oikeaan Tilanteeseen (JOT) -periaatteena. Tuotannon lisäksi myös monella palvelualalla kyseinen periaate näkyy vuokratyövoiman käytön kasvuna, pätkätöiden lisääntymisenä sekä toimistojen ulkoistamisena. (Mts. 12 – 14.)

Vuosina 1986 - 1993 henkilöstöpalveluyrityksellä tuli olla lisenssi viranomaisten tekemää seuranta varten. Samaan aikaan henkilöstöpalveluyritysten määrä lähes tuplaantui lähes viiteensataan. Vuosina 1993 - 2003 vuokratyöntekijöiden lukumäärä vaihteli 21 305:n ja 33 772 henkilön välillä. Luvut ovat suuntaa antavia, sillä tarkan määrän arviointia hankaloittavat muun muassa saman vuokratyöntekijän työllistyminen useamman henkilöstöä vuokraavan yrityksen välityksellä sekä suurien tapahtumien, kuten urheilukilpailujen hetkellinen mutta suuri työvoimatarve. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 24 – 25.)

Vuokratyövoiman käyttö lisääntyy Suomessa hitaasti. Vuokratyöntekijöitä on Suomessa keskimäärin vähemmän kuin muualla Euroopassa. Ylen uutisten (Koivisto, 2014) mukaan vuokratyöfirmat työllistivät vuonna 2013 keskimäärin noin yhden prosentin lähes 3 miljoonan henkilön työvoimasta Suomessa. Elinkeinoelämän keskusliiton työmarkkina-asiantuntijan Mikko Räsänen mukaan osuus vastaa noin 27 000:ta työntekijää. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksesta (2013) selviää osuuden säilyneen samana vuoteen 2012 verrattuna. Ylen mukaan Räsänen näkee

vuokratyöfirmat hyvänä työllistymismahdollisuutena työttömyyslukujen ollessa yhä korkealla. Räsänen kertoo monen yrityksen todenneen, että ilman vuokratyövoimaa työt saattaisivat jäädä jopa tekemättä. Henkilöstöpalveluala on siis kasvanut merkittäväksi työllistäjäksi ja suomalaisen hyvinvoinnin rakentajaksi. (Koivisto 2014.)

Henkilöstöpalveluyrityksen auktorisointi

Vuokratyöntekijöiden työnantajana toimivalle henkilöstöpalveluyritykselle voidaan myöntää auktorisointi. HPL:n laatimissa vuokratyötä ja rekrytointia koskevissa yleisissä sopimusehdoissa kiinnitetään huomiota huomio erityisesti vuokratyöntekijöiden ja työnhakijoiden oikeuksiin. Henkilöstöyrityksen tulee noudattaa auktorisointiin liittyviä sääntöjä ja sen tulee tarjota vastuullisia, reiluja vuokratöitä. Auktorisointi varmistaa sen, että henkilöstövuokraus on käyttäjäyrityksen ja työntekijän kannalta reilua. Henkilöstöyritys pyrkii näyttämään luotettavuutensa lakia ja eettisiä toimintatapoja noudattamalla. Työntekijöille ja asiakasyrityksille auktorisointi helpottaa rehellisen ja luotettavan yrityksen tunnistettavuutta. Työnhakijat ja työvoimaa etsivät yritykset tunnistavat auktorisoidun henkilöstöpalveluiden tarjoajan auktorisointitunnuksesta, jota yritys käyttää mm. markkinoinnissa. Auktorisointisääntöjä valvotaan tarkasti ja jokainen osapuoli saa ne tiedoksi. Henkilöstövuokrausalaa kehitetään jatkuvasti ottaen huomioon asiakasyritysten ja vuokratyöntekijöiden antama palaute. Palautteen ja kehitysideoiden keräämisellä voidaan siis edistää kehitystä parempaan. Tämän opinnäytetyön lähteinä on käytetty eri henkilöstöpalveluyritysten verkkosivuja. Nämä yritykset ovat kaikki Reiluja Vuokratöitä Oy:n auktorisoimia yrityksiä. (Auktorisointi 2014.)

4 TYÖHYVINVOINTI

Työhyvinvoinnin käsitteelle on monenlaisia merkityksiä, sillä se käsittelee isoaa hyvinvoinnin kokonaisuutta. Sosiaali- ja terveysministeriö määrittelee työhyvinvoinnin tarkoittavan, että työyhteisö ja ammattitaidon omaavat työntekijät yhdessä hyvin johdetun organisaation kanssa muodostavat terveellisen, turvallisen ja tuottavan organisaation. (Työhyvinvointi 2014.)

Työhyvinvointia on pyritty kehittämään vuosien saatossa niin sanotulla TyKy, eli työkykyä ylläpitävällä toiminnalla. Työhyvinvoinnin merkitys on muuttunut vuosien saatossa paljon. Ennen ajateltiin työhyvinvoinnin painopisteen olevan pelkästään terveydenhuollossa ja työntekijän fyysisessä terveydessä. Työhyvinvointi oli ennen myös vain isojen yritysten ja työpaikkojen asia, sillä pienillä yrityksillä ei ollut varaa eikä osaamistakaan paneutua työhyvinvointiin. Työ on muuttunut luonteeltaan tietotyöksi. Työhyvinvointi on siis muutakin, kuin fyysisestä terveydestä huolehtimista tai kerran vuodessa järjestettäviä työyhteisön tilaisuuksia, joissa pyritään saada mieli virkeäksi. (Ojala 2005, 22 – 23.) Työkyky ei kuitenkaan tarkoita samaa asiaa, kuin työhyvinvointi, mutta tukee sitä kyllä. Työhyvinvointiin tähtäävä toiminta ottaa huomioon isomman kokonaisuuden, kuten yksilön ja organisaation erilaiset tarpeet. (Työhyvinvointi 2014)

Organisaation johto vastaa työhyvinvoinnin edellytyksistä, henkilöstön hyvinvoinnista sekä tulostavoitteiden saavuttamisesta. Esimiehet valvovat työntekijöiden hyvinvointia, jotta päästäisiin kohti tuloksellisuutta ja tuloksia. Esimiehen tarkoitus on myös luoda vuorovaikutukselliset suhteet alaisiinsa. Keskeisin rooli työhyvinvoinnin toteutumisessa on työntekijällä itsellään. Työntekijän tulee olla kiinnostunut työhyvinvoinnistaan ja omasta työkyvystään. Työntekijällä on myös velvollisuus huolehtia toisista työntekijöistä ja ilmoittaa työsuojelulliset puutteet työstään ja työympäristöstään. (Hyvinvointia työyhteisöön 2007)

Työhyvinvoinnin edistämisen ja ylläpidon taustalla toimii useampia eri lakeja, kuten työsopimuslaki 2001/55, työturvallisuuslaki 2002/738, työsuojelun valvontalaki 2006/44, yhteistoimintalaki 2007/334, työterveyshuoltolaki 2001/1388, työeläkelaki 2002/242 ja tasa-arvolaki 2005/232.

4.1 Työhyvinvoinnin merkitys yksilön, yhteisön ja yhteiskunnan näkökulmista

Yksilön työhyvinvoinnin näkökulma

Hyvinvointi on henkilökohtainen asia, ja jokainen kokee sen eri tavoin. Työnteko antaa ihmisille toimeentulon ja lisää parhaimmillaan myös hyvinvointia.

Pahimmillaan se voi kuluttaa liikaa voimia ja heikentää terveyttä. Työssäkävien ihmisten hyvinvointi koostuu vapaa-ajan ja työn tasapainosta. Kestävän kehityksen organisaatioissa pyrkimyksenä on rohkaista työntekijöitä kehittämään omaa henkistä kasvuaan ja toteuttamaan itseänsä. (Rauramo 2012, 8-10.)

Ihminen havaitsee ympäristönsä ja tulkitsee sitä monin eri tavoin. Asenteet, persoonallisuus, osaaminen sekä terveys ja fyysinen kunto vaikuttavat työhyvinvoinnin kokemiseen positiivisesti tai negatiivisesti.

Elämönhallinnan tunne on osa sisäistä persoonallisuutta ja toimii voimavarana kohdata vaikeita tilanteita ja ehkäistä sen avulla turvattomuuden ja ahdistuksen tunteita. Elämönhallinnan tunteet kuuluvat työelämävalmiuksiin, joita kutsutaan myös alaistaidoiksi. Aktiivisuus, sinnikkyys, myönteisyys ja kuuntelemisen taito ovat esimerkkejä työelämävalmiuksista. Elämönhallinta taitoja työntekijä pystyy kehittämään, ja esimies pystyy vaikuttamaan niihin esimerkiksi kiinnittämällä huomiota työyhteisön avoimuuteen ja toimivuuteen sekä työn epävarmuuden vähentämiseen. Töitä suunniteltaessa esimiehen tulisi huomioida työntekijän toiveet, kyvyt ja tavoitteet, sillä onnistumisen tunteet kasvattavat positiivista asennetta

työhön ja elämänhallintaan. Ihmiselle, jolla on halu kehittyä ja oppia uusia asioita, voi esimies ja johtoryhmä tukea sitä antamalla enemmän työhön haasteita ja vapauksia. (Hyvinvointia työyhteisöön 2007)

Työntekijällä tulee olla työn edellyttämää tietoa ja taitoa sekä työhön liittyvät arvot ja asenteiden tulee olla kohdallaan. Osaaminen voidaan jakaa kahteen ryhmään, täsmätietoon ja hiljaiseen tietoon. Täsmätieto on tietoa, jota voidaan levittää, jakaa tai se voidaan hankkia mahdollisella koulutuksella. Hiljainen tieto on ääneenlausumatonta tietoa, joka kertyy ainoastaan kokemusten kautta. Hiljainen tieto on ennemminkin viisautta ja näkemystä siitä, kuinka asioiden kuuluisi olla, tai millä tavoin joku asia tulisi tehdä. Kun yksilön osaaminen nähdään ja ymmärretään, ja työntekijä itsekin sen huomaa, voidaan sen todeta vaikuttavan suoraan työhyvinvoinnin lisääntymisenä ja entistä parempina työsuorituksina. Työntekijän pitää panostaa fyysiseen ja psyykkiseen hyvinvointiin, eli terveyteen. Myös sosiaaliset kyvyt ja yhteistyöverkostot vaikuttavat kokonaisuudessaan siihen, kuinka työntekijä pystyy hyödyntämään osaamistaan. Useissa tutkimuksissa on tullut selville, että esimerkiksi hyvä fyysinen kunto auttaa viihtymään työssä paremmin. (Ojala 2005, 31.)

Yhteisön työhyvinvoinnin näkökulma

Työhyvinvoinnin kehittäminen ja ylläpitäminen on mahdollista kaikissa työyhteisöissä ja se on selkeä osa jokapäiväistä työntekoa ja luonteeltaan käytännönläheistä. Työhyvinvointiin panostaminen auttaa jaksamaan työelämässä, ehkäisee työkyvyttömyyttä ja pidentää näin työuran pituutta. Kuuluminen työyhteisöön lisää työntekijän kokemusta, että yksilö on tekemässä jotain itselleen mielekästä ja kokee kuuluvansa osaksi työyhteisöä. Kuulumisen kokemukseen liittyy myös pitkälti tunne tulla arvostetuksi yksilönä. (Työhyvinvointia yhteistyöllä 2011; Työviestinnän uusi agenda 2010, 30.)

Organisaatiopsykologi Pekka Järvinen esittää toimivan työyhteisön peruspilarit. Järvisen mukaan noin 90 % työyhteisön ongelmista johtuu siitä, että työyhteisössä ei ole selvillä perustehtävät ja johtajan asema on epäselvä. Mikäli työyhteisössä ilmenee ongelmia, kannattaa tarkastaa ovatko peruspilarit kaikilta osin pystyssä. (Työn iloa ja imua 2010.)



Kuva 2. Toimivan työyhteisön peruspilarit (Järvinen 2008.)

Toimivan työyhteisön peruspilarit liittyvät läheisesti työturvallisuuslakiin 2002/738. Työturvallisuuslaki 738/2002 määrittelee työhyvinvoinnin perustan ja laki säättää organisaation johdolle laajan vastuun työntekijöiden terveyden ja turvallisuuden takaamisesta työssä. Työhyvinvoinnin kehittäminen ei enää kuulu pelkästään esimiesten vastuulle, sillä laki määrää myös henkilökunnan, linjaorganisaation, työterveyshuollon ja suojeluhenkilöstön ohjaamaan hyviä työolosuhteita. (Tamminen 2011, 2.)

Työturvallisuuslain pohjalta tehdyt peruspilarit auttavat muodostamaan toimivan työyhteisön. Työturvallisuuslain pykälät ja niistä muodostetut peruspilarit on:

1. 8 § työnantajan huolehtimisvelvoite → toimiva työyhteisö
2. 10 § vaarojen selvittäminen ja arviointi → toiminnan jatkuva arviointi

3. 12 § työympäristön suunnittelu → työntekoa tukeva organisaatio
4. 13 § työn suunnittelu → selkeät töiden järjestelyt
5. 14 § perehdyttäminen → selkeä organisaation perustehtävä
6. 16 § työnantajan sijainen (esimies) → työntekoa palveleva johtaminen
7. 17 § yhteistoiminta → avoin vuorovaikutus
8. 18 § työntekijän vastuut → yhteiset pelisäännöt

Organisaatio muodostuu työyhteisöistä, jotka ovat sidoksissa organisaation kulttuuriin. Organisaation hyvät ja huonot puolet näkyvät työyhteisöjen arkielämässä. Työyhteisö muodostuu lähimmästä esimiehestä, henkilöstöstä sekä yhteisistä tavoitteista. Organisaatiotasolla sovitaan muutettavista asioista ja yhteisten keskustelujen avulla ne siirtyvät koskemaan työyhteisöjä. Keskusteluissa sovitaan työyhteisön pelisäännöt, palautteen käsitteleminen, tavat joiden avulla puututaan mahdollisiin poikkeuksiin ja kuinka autetaan työntekijöitä hankalissa tilanteissa. (Avoimuutta arkeen 2007)

Työyhteisötaidot kuvaavat työyhteisön toimivuutta kokonaisvaltaisesti, ja siihen kuuluvat työntekijät ja esimiehet. Nykyään ei enää puhuta alaistaidoista, sillä sanan määritelmä saa esimiehen kuulostamaan eriarvoiselta organisaatiossa.

(Työyhteisötaidot – sujuvuutta, tehokkuuta ja tulosta n.d.)

Organisaation tulee tuntea oma visio, strategia ja arvot. Visio on tahtotila, johon organisaation halutaan suunnata toiminta. Strategian avulla organisaatiota johdetaan kohti visiota. Työn tavoitteiden on oltava työntekijöiden tiedossa, jotta osataan toimia oikein tavoitteiden saavuttamiseksi. Arvot ovat myös tärkeitä työntekijän sisäistää, koska ne ovat yhteisiä pelisääntöjä työyhteisössä. Myös työtilat

ja apuvälineiden tulee olla kunnossa työhyvinvoinnin toteutumiseksi. (Hyvinvointia työyhteisöön 2007)

Yhteisöllisyys ja sen jäsenet luovat yhdessä sosiaalista pääomaa. Sosiaalinen pääoma edistää yhteisön toimintaa, luottamusta, verkostoitumista ja vastavuoroisuutta. Sosiaalisen pääoma on yksilön ja yhteisön voimavara ja se on kumulatiivinen; se kasvaa kun sitä käytetään. Sosiaalisella pääomalla voi olla myös huonoja vaikutuksia, jos yhteisö ei hyväksy erilaisuutta. Tiiviit sosiaaliset suhteet voivat luoda työyhteisöön kiusaamista, kateutta ja kuppikuntia. (Hyvinvointia työyhteisöön 2007)

Ihmissuhteiden merkitys työssä vaikuttaa suurelta osin työmotivaatioon, työn tuloksellisuuteen sekä työhyvinvointiin. Jokaisella ihmisellä on tärkeä merkitys työyhteisössä, omana itsenään ja jokaisen tulisi saada työssään hyvää kohtelua. Sosiaalinen tuki on yksilölle annettua tukea ja sen merkitys on suuri, koska se lieventää elämässä vastaantulevia paineita. Ihmissuhteet ja sosiaalisen tuen saaminen ovat terveyttä edistäviä ja voimavaroja tukevia tekijöitä. Hyvät ihmissuhteet ja sosiaalisen tuen saaminen auttavat suoriutumaan paremmin työssä ja työ tuntuu mielekkäämmältä. Sosiaalisen tuen saamiseen vaikuttaa monet eri asiat kuten; yksilölliset inhimilliset ominaisuudet ja vastuullisuus työntekijän tavasta toimia työyhteisön jäsenenä. Luottamuksen avulla syntyy hyvä ja toimiva työyhteisö, jossa yhteisöllisyys kasvaa, kehittyy ja rakentuu. Luottamuksen avulla luodaan myös avoin ilmapiiri. Avoin ilmapiiri näkyy vuorovaikutuksen laadussa ja määrässä ja sitä kuvaa myös tavoitettavuus tarvittaessa ja saako asianosaiset tarpeeksi informaatiota työhön liittyvissä asioissa. Avoimuus on myös käyttäytymistä ja se tarkoittaa omien ajatusten ja mielipiteiden jakamista, rohkeutta puuttua epäkohtiin, johdonmukaista keskustelua hyvissä ja huonoissa asioissa, uskottavuutta, erilaisten ihmisten arvostamista, ja lupauksen ja tekojen yhteneväisyyttä. (Rauramo 2012, 105 – 106.)

Terveessä ja toimivassa työyhteisössä tiedonkulku on sujuvaa ja ilmapiiri on avoin sekä kannustava. Työyhteisössä tulee pystyä puhumaan vaikeistakin asioista, ja yhteistyön tulee sujua. Omiin työtehtäviin on oltava mahdollisuus vaikuttamaan, ja

työkuorman tulisi olla sopiva. Organisaatioissa tapahtuu muutoksia jatkuvasti, joten muutoksen hallintavalmiuksien tulee olla kunnossa. (Työyhteisön kehittäminen 2014.)

Työmaailmassa työtehtävät ja niihin liittyvät muuttujat vaikeuttavat yksilön sopeutumista ja sitoutumista työhönsä ja sen vuoksi pitää pystyä mukautumaan nopeasti uusiin tilanteisiin. Enää ei riitä pelkästään työn suorittaminen, vaan on osattava vuorovaikutustaitoja sekä opittava oppimaan uusia asioita. Työyhteisö, joka sitoutuu työhönsä intohimoisesti ja jakaa omaa tietoa ja taitoa, on selkeästi kestävämpi, kuin työyhteisö, joka ei jaa tietoa ja jossa työn tekeminen koetaan vain suorittamiseksi. Uusien asioiden nopea oppiminen ja itsensä kehittäminen vaatii sen, että organisaatio tuntee oman osaamisensa ytimen ja tulevaisuuden vaatimukset.

(Työyhteisön kehittäminen 2014; Hyvinvointia työyhteisöön 2007)

Vuokratyöntekijä työyhteisössä

Vuokratyöntekijät eivät varsinaisesti kuulu asiakasyrityksen omaan henkilöstöön, mutta eivät välttämättä myöskään työskentele oman virallisen työnantajan muun henkilökunnan kanssa. Oma paikka työyhteisössä ei määriy vuokratyöntekijöillä yhtä selkeästi kuin vakituisella henkilökunnalla. Yrityksen vakituiseen henkilöstöön verrattuna erityisesti lyhyitä työpätkiä tekevien vuokratyöntekijöiden saattaa olla vaikea sopeutua nopeasti uuteen työyhteisöön ja sen toimintamalleihin, sillä esimerkiksi keikkatyötä tekevillä vuokratyöntekijöillä asiakasyritykset ja niiden mukana työyhteisöt sekä -ympäristöt saattavat vaihtua tiheään tahtiin. Nopeiden muutosten vuoksi vuokratyöntekijän on vaikea tutustua uusiin työkavereihin ja kokea olevansa osa työyhteisöä. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 25) mukaan ruotsalaisesta vuokratyöntekijätutkimuksesta (Isaksson et al. 1999a; Isaksson & Bellaagh 1999b) ilmenee vuokratyöntekijöiltä puuttuneen kokonaan emotionaalisen tuen lähde, joka syntyy yleensä ajan myötä jatkuvasta suhteesta muiden työntekijöiden kanssa.

Tiimityöskentelytaitojen merkitys on suuri voima työyhteisöissä. Työntekijöiden välillä vallitseva luottamus edistää tiedon jakamista ja yhdistämistä. Luottamus helpottaa yhteistyötä sekä tiedonkulkua, joka tukee yksilöiden kykyä täydentää toistensa osaamista. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 9.)

Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 23) mukaan vuokratyöntekoa tutkineen suomalaistutkija Toikan (1999) tutkimuksista käy ilmi vuokratyöntekijöiden pitävän työnsä yhtenä huonoimmista puolista (24 %) työyhteisöön kuulumattomuutta. Sen sijaan valinnan vapautta (41 %) sekä työkokemuksen kartutusmahdollisuutta (41 %) arvostettiin. Työministeriön teettämään työpoliittiseen tutkimukseen 302 osallistuneet ammattiliittojen edustajat pitivät luottamusmiesverkoston kehittämistä vuokratyöalalla tärkeänä tavoitteena (Viitala ym. 2006, 96).

Yhteiskunnallinen työhyvinvoinnin näkökulma

Hyvinvoiva ja osaava henkilöstö on yritykselle kilpailuvaltti. Terveiden edistämisen näkökulma tulee olla huomioitu kaikilla organisaation tasoilla ja päätöksenteossa. (ENWHP-n.d)

Työterveyslaitoksen toiminta-alueen johtaja Guy Ahonen (2014) kertoo, että tekemätön työ, eli puutteellinen työkyky, maksaa yhteiskunnalle vuosittain miljardeja. Suurin osa kuluista syntyy työkyvyttömyys - ja ennenaikaisista eläkkeistä, jotka ovat noin 18 miljardia euroa vuodessa. Toiseksi suurin osa menoista koostuu sairauspoissaoloista. Myös sairaana työskentely, masentuneisuus, selkävaiivat nostavat kuluja 4-7 miljardilla. Sairauksien ja tapaturmien hoito vaatii noin 8 miljardin euron kulut. Keskimäärin työkyvyttömyyseläkkeelle jäävä työntekijä on 52-vuotias, joten jokaisen työkyvyttömyyseläkkeelle jäävän kohdalla menetetään noin 11 vuotta tehokasta työaikaa. Suurin osa työkyvyttömyyseläkkeistä johtuu liikunta – ja tukielin sairauksista sekä mielenterveyshäiriöistä.

Työ toimii itsessään lähteenä ihmisen hyvinvoinnille ja se luo tekijälleen tyydytystä. Työterveyslaitoksen (2012) teettämässä tutkimuksessa oli tarkkailtu työn riskejä koskevia tutkimuksia. Tutkimuksissa oli tullut päällimmäisenä terveysriskinä esille työn puuttuminen esimerkiksi työttömyyden muodossa. Työllä on suuri merkitys hyvinvoinnin kannalta ja se vaikuttaa monin eri tavoin hyvinvoinnin määrään. Bruttokansantuote toimii mittarina työn synnyttämään aineelliseen ja aineettomaan elintasoon ja bruttokansantuotteen taso taas mitataan kansallisvarallisuutena. Työssä käyminen on tärkeää yhteiskunnan kannalta, sillä palkkatuloilla muodostetaan hyvinvointivaltion ydin. Palkkatulot rahoittavat kaikki julkiset hyvinvointipalvelut kuten terveydenhuollon, lastenhoidot, vanhuspalvelut ja yleisen koulutuksen. Työhyvinvointi vaikuttaa yritysten talouteen ja kansantalouteen monella tapaa. Työkyvyttömyyseläkkeet, sairauspoissaolot, työtapaturmat ja sairaanhoitokustannusten merkitykset ovat kansantaloudellisesti suuria. Vuonna 2010 bruttokansantuote oli noin 180 miljardia ja valtion budjetti oli määrältään noin 50 miljardia. Samaan aikaan työhyvinvointiin liittyvien kustannusten summa oli noin 41 miljardia. Työhyvinvoinnin, noin 41 miljardin summa on puutteellisen työhyvinvoinnin kustannuksia ja niihin voidaan työhyvinvointiin panostamalla vaikuttaa. Sijoittamalla työhyvinvoinnin kehittämiseen, organisaatio voi saada 10 – 20 kertaisena takaisin sijoittamansa summan. Yrityksen taloudellisen menestyksen ja henkilöstön työhyvinvoinnin voidaan siis sanoa kävelevän käsi kädessä. (Työ ja terveys Suomessa 2012, 12; Hyvinvointia työyhteisöön 2007)

4.2 Työhyvinvoinnin portaat – viisi vaikuttavaa askelta

Työhyvinvoinnin ja sen kehittämisen tueksi Abraham Maslow kehitti vuonna 1943 tunnetun motivaatioteorian, ihmisen tarvehierarkiaan perustuvan mallin. Rauramo on kehittänyt viiden portaan mallin, joka on tehty Maslow'n motivaatioteorian pohjalta. Se sopii paremmin nykypäivän työhyvinvoinnin arvioimiseen ja kehittämiseen. Mallin viisi porrasta koostuvat fysiologisista perustarpeista sekä

arvostuksen, yhteisöllisyyden, itsensä toteuttamisen ja turvallisuuden tarpeesta. Ihmisen hyvinvoinnin kannalta on oleellista kuinka nämä asiat toteutuvat työssä ja yksityiselämässä. Portaikko-mallissa on kyse siitä, kuinka ihmisen perustarpeet ovat suhteessa työhön ja kuinka nämä tarpeet taas vaikuttavat motivaatioon. Jokaiselle portaikolle on koottu työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä yksilön ja organisaation näkökulmasta sekä aihealueeseen sopivia arviointimittareita. Mallin avulla on mahdollista kehittää yksilön, työyhteisön ja organisaation työhyvinvointia asteittain. Työhyvinvoinnin portaakko-mallin kehittämisellä on pyritty löytämään työhyvinvoinnin taustalla olevia keskeisimpiä toimintamalleja kehittämistyön tueksi. Rauramo on luonut viiden portaakko-mallin vertailemalla ja hyödyntämällä olemassa olevia työkykyä ylläpitäviä ja työhyvinvointia edistäviä malleja. Hän on pyrkinyt yhdistämään sisältöjä Maslow'n tarvehierarkian kuvailemalla tavalla. (Rauramo 2012. 8, 13 -15.)

Opinnäytetyö käsittelee sitä, kuinka vuokratyöntekijä, eli yksilö kokee kuuluvansa asiakasyritysten työyhteisöihin. Maslow'n tarvehierarkiaan perustuvan viiden portaakko-malli valikoitui tutkimukseen, sillä se kertoo laajasti yksilön, yhteisön ja organisaation työhyvinvoinnin kehittämisestä. Työn tarkoituksena on myös antaa ideoita Henkilöstöpalveluyritys X:lle työhyvinvoinnin kehittämisessä, joten portaakko-mallista nousee esille myös johdolle tärkeitä asioita. Tämä viiden portaakko-malli auttaa ymmärtämään, kuinka viiden portaakko - mallia käyttämällä voidaan vaikuttaa kokonaisuudessaan työhyvinvointiin ja kuinka sitä voidaan arvioida ja kehittää.



Kuva 3. Työhyvinvoinnin portaat (Työturvallisuuskeskus 2009.)

Ensimmäinen porras koostuu psykofysiologisista perustarpeista, sillä ne ovat motivaation lähtökohta. Elämän ja terveyden lähtökohtana ovat perustarpeiden tyydyttäminen kuten terveelliset elämäntavat, terveellinen ravinto, tupakoimattomuus, kohtuullinen alkoholinkäyttö, riittävä unen ja levon saanti. Organisaatio voi tukea työntekijää seuraamalla työn kuormittavuutta, järjestämällä työpaikkaruokailun sekä mahdollistamalla työterveyshuollon käytön. (Rauramo 2012, 24,27.)

Toinen porras käsittelee ihmisen turvallisuuden tarvetta ja siihen kuuluu monia eri tekijöitä. Turvallisuutta lisää tieto ja tunne siitä, että työ on pysyvää ja toimeentulo

on riittävää. Yhdenvertainen, tasa-arvoinen ja oikeudenmukainen työyhteisö tuovat turvallisuutta. Jokaisella yksilöllä on kuitenkin oma käsityksensä turvallisuudesta ja turvattomuudesta. Turvattomuuden tunnetta ei saisi kokea liikaa, sillä se heikentää työhyvinvointia ja tuloksellisuutta. (Rauramo 2012, 69.) Työnantajan tulee antaa työntekijälleen turvallinen ja terveellinen työympäristö, niin ettei kenenkään tarvitse kärsiä kiusaamisesta, työperäisistä sairauksista, tapaturmista tai epäasiallisesta kohtelusta. (Rauramo 2012, 78.)

Työelämän muutoksessa tarvitaan yksilöltä, yhteisöltä ja organisaatiolta jatkuvaa uudistumisen ja sopeutumisen taitoa. Muutosvastarinta on yleinen käyttäytymistapa, kun asiat muuttuvat liikaa, liian usein ja monella tasolla. Organisaatio pystyy vaikuttamaan tähän paljon, sillä yhteinen visio, asioiden avoin tiedottaminen sekä ratkaisuvaihtoehtoista keskusteleminen yhdessä henkilöstön kanssa lisää turvallisuuden tunnetta. (Rauramo 2012, 95.)

Luottamuksen rakentaminen on tärkeä osa organisaatiokulttuuria, sillä luottamus näkyy toimintatavoissa ja työtehtävissä. Luottamusta pystytään rakentamaan ja kehittämään esimerkiksi yhteisillä pelisäännöillä joihin tulee sitoutua. Luottamusta lisää myös esimiehen taito antaa palautetta ja myös antaa sitä tarpeeksi usein. Esimiehen tulisi tutustua myös työyhteisöönsä tarpeeksi hyvin ja pyrkiä kehittämään tiedonkulkua ja kokouskäytäntöjä. (Rauramo 2012, 97 -99.)

Kolmas porras on yhteisöllisyyden tarve. Tämä porras käsittää ystäväyden, pari- ja perhesuhteet, jotka kokonaisuudessaan muodostavat ihmisen sosiaaliset ja tunnepohjaiset suhteet. Ihminen haluaa tuntea olonsa rakastetuksi, huomatuksi, hyväksytyksi sekä tarpeelliseksi, joten sellainen yhteisö on tärkeä, jossa ihminen tuntee yhteenkuuluvuuden tunnetta. (Rauramo 2012, 104 -115.)

Avoimuus ja luottamus kuuluvat yhteistyökykyiseen työyhteisöön ja se tekee työstä myös tuloksekkaampaa. Organisaation ilmapiiri, esimiehen johtamistyyli sekä työyhteisö muodostavat työilmapiirin. Koko työyhteisön tulee sitoutua työn ja

työilmapiirin kehittämiseen. Epäkohtiin tulisi puuttua välittömästi ja lähteä parantamaan työoloja. Kun aikaa ei kulu ongelmien ratkomiseen, jää tilaa työhön liittyviin positiivisiin asioihin. (Rauramo 2012, 107 -109.)

Organisaation kilpailukykyyn vaikuttaa myös sosiaalinen pääoma, joka on nykyaikaista ja tasavertaista yhteisöllisyyttä. Sosiaalinen pääoma muodostuu verkostoista, vuorovaikutuksesta, luottamuksesta ja normeista. Hyvät vuorovaikutus- ja ryhmätyötaidot ovat tärkeimpiä kilpailutekijöitä nyky maailmassa. Johtamisen haasteena on olla toisaalta työntekijän rinnalla ja toisaalta taas toimia heidän johtajanaan. Monimuotoisuus tarkoittaa työyhteisössä esiintyvää samankaltaisuutta ja erilaisuutta. Se voi olla ikään, sukupuoleen, kieleen, kulttuuriin, koulutukseen, harrastuksiin tai temperamenttiin liittyvää. Erilaisuutta kannattaa hyödyntää, sillä siten asiakkaiden laajempi tarpeiden ymmärtäminen helpottuu ja työntekijöiden luovuus ja innovaatiokyky kasvavat. (Rauramo 2012, 111 -113.)

Neljäs porras on arvostuksen tarpeen porras. Jokainen yksilö haluaa kokea ja saada arvostusta koska se luo pohjan itsetunnon säilymiselle ja kehittymiselle. Porras voidaan jakaa sosiaaliseen - ja itsearvostukseen. Yksilön tulee arvostaa työtä ja itseään. Ystävät, läheiset, johtajat ja työyhteisö vaikuttavat siihen, kuinka arvostusta osoitetaan. (Rauramo 2012, 123.)

Yksilön kannalta on tärkeää, että työ on mielekästä ja organisaation määrittelemät odotukset ja arvot ovat harmoniassa. Työn arvon ja merkityksen kokemisessa on tärkeä osa esimiehellä. Esimies pystyy vaikuttamaan tähän antamalla työntekijälle selkeät ohjeistukset työtehtävään ja auttamalla ymmärtämään ja saavuttamaan päämäärä. Esimies-alaisuhde on silloin toimiva, kun se tuntuu oikeudenmukaiselta, arvostavalta sekä yhdenvertaiselta työyhteisössä. Toisinaan organisaatiossa kehittämismahdollisuudet ja ratkaisukeinot ovat vaikeita löytää, joten on hyvä ottaa henkilöstö mukaan. Tämä lisää henkilöstön ja johdon yhteneväisyyttä sekä vahvistaa arvostuksen tunnetta. (Rauramo 2012, 124 -132.)

Palautteen antaminen ja saaminen on yksi tärkeimmistä kehityksen ja työhyvinvoinnin kulmakivistä. Esimiehen on tärkeä tuntee alaisensa ja osata antaa oikealla hetkellä palautetta. Työntekijän on osattava ottaa vastaan positiivinen palaute ja nauttia aikaansaannoksista. Negatiivisetkin asiat on kohdattava, mutta on pohdittava tarkkaan, kuinka ne ilmaistaan ja kuinka pystytään rohkaisemaan parempaan tekemiseen. Työntekijän on opittava palautteen saamisesta ja ymmärrettävä epäonnistumisen kuuluvan kehittymiseen. (Rauramo 2012, 135 -137.) Tärkeinä voidaan pitää myös palkkausjärjestelmän ja rakentavien kehityskeskustelujen merkitystä työssä (Rauramo 2012, 143).

Viides porras määrittää itsensä toteuttamisen tarpeen. Rauramo määrittelee viidennen portaana osaamisen portaana. Osaamisen porras kuvaa organisaation olevan oppiva, osaavan käyttää omia edellytyksiä täysipainoisesti, tuottaa uutta tietoa sekä esteettisiä elämyksiä. Tämä ylin porras koostuu älyllisistä ja esteettisistä tarpeista. Ihmisellä on jatkuva halu kehittää älykkyyttään ja päästä tuottamaan sen avulla uutta tietoa. Maslow'n mukaan viimeiseen portaaseen kuuluu myös kaipuu esteettisiin elämyksiin ja tarve toteuttaa itseään. Ihminen tuntee olonsa usein levottomaksi vaikka kaikki viiden portaat tarpeet olisi täytetty. Ihmisellä on taipumus pyrkiä saamaan itsestään kaikki mahdollinen kapasiteetti käyttöön älyllisesti ja esteettisesti. (Rauramo 2012, 145.)

5 TULOKSET

Tässä kappaleessa analysoimme opinnäytetyön tutkimuksesta saadut tulokset. Kappaleen lopussa arvioidaan opinnäytetyön tutkimuksen luotettavuutta reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa Henkilöstöpalveluyritys X:n matkailu- ja ravitsemisalalla keikkatyötä tekevien vuokratyöntekijöiden tämän hetkiset kokemukset vaihtuvien asiakasyritysten

työyhteisöihin kuulumisesta. Toinen tavoite oli nostaa esiin kehittämiskohteita työyhteisöllisyyden kokemisen tukemiseksi. Tutkimusongelmaksi muodostui:

Kokevatko vuokratyöntekijät pääsevänsä osaksi jatkuvasti vaihtuvien asiakasyritysten työyhteisöjä?

Tutkimusongelmaa lähdettiin ratkomaan seuraavien tutkimuskysymysten avulla vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta:

Kuinka vuokratyöntekijät otetaan vastaan asiakasyrityksissä?

Onko vuokratyöntekijöiden kohtelu asiakasyrityksissä tasavertaista yrityksen vakituiseen henkilökuntaan verrattuna?

Kokevatko vuokratyöntekijät osaksi työyhteisöä?

Millainen vaikutus työyhteisöön kuulumisen tunteella on vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin?

Tutkimusmenetelmänä päädyttiin käyttämään kvantitatiivista kyselytutkimusta, joka toteutettiin syksyllä 2014 sähköisen kyselyohjelmisto Webropolin avulla. Kysely lähetettiin koko tutkittavalle kohderyhmälle, jonka suuruus oli 220 vuokratyöntekijää. Vastauksia saatiin 64 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi muodostui 29 %. Vastaukset analysoitiin painotetun keskiarvon ja mielipidekysymysten tulkinnan avulla. Tutkimuksen yksi avoin kysymys käsiteltiin sanallisella analyysillä.

Kyselylomakkeen tulokset

Kysely lähetettiin koko perusjoukolle, jonka koko oli sillä hetkellä 220 työntekijää. Tutkimuksen kyselyyn saatiin 64 vastausta, jolloin vastausprosentiksi saatiin 29 % (n=220). Kysymysryhmien 1-3 tulokset ilmaistaan kuvioden avulla, joista nähdään mielipiteiden painotettu keskiarvo. Painotettu keskiarvo valittiin näiden kolmen alueen kysymysten analysointiin, koska se kertoo lukijalle, kuinka paljon mielipiteet

eroavat tai ovat yhteneväisiä vastausten keskiarvosta. Tilasto-ohjelmasta tulostettu raportti hieman hämää normaaliin keskiarvon ilmaisemiseen tekemissämme kuvioissa 1 -3. Normaalisti keskiarvoa kuvaava taulukko eli profiiligraafi näyttää asteikon tilasto-ohjelmassa y-akselilla ja muuttujat x-akselilla. Luotimme tilasto-ohjelman tekemään raporttiin, joka ei kuitenkaan näyttänyt kuvioita täten oikeassa muodossa. Kuvioiden pitäisi näkyä niin, että asteikko (1 -5) on x-akselilla ja muuttujat (kysymykset) y-akselilla. Kuvioiden numero yksi kuvaa täysin samaa mieltä olevia ja numero viisi taas täysin eri mieltä olevia mielipiteitä. Tämä on tärkeä ottaa huomioon kuvioita tarkasteltaessa. Kuvioissa 1-3 ylärivin numerointi tarkoittaa seuraavaa:

1. Täysin samaa mieltä
2. Jokseenkin samaa mieltä
3. En osaa sanoa
4. Jokseenkin eri mieltä
5. Täysin eri mieltä

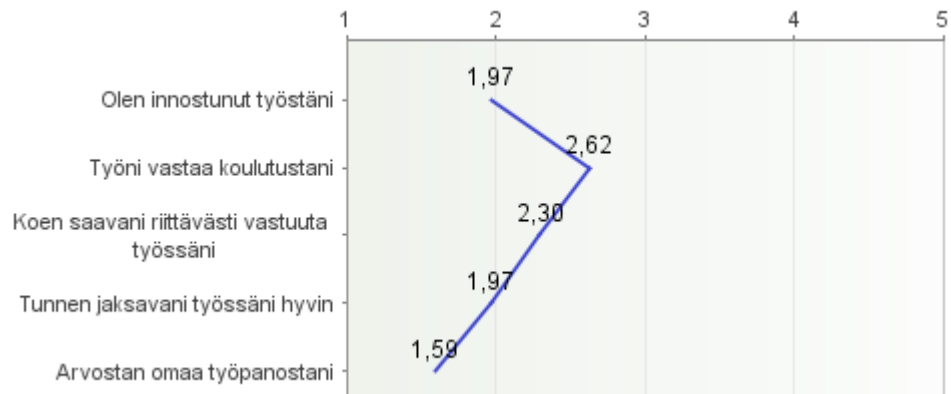
Lomakkeen kysymykset jaettiin kysymysryhmiin aihealueittain. Ensimmäisessä kysymysryhmässä käsiteltiin vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia yleisesti. Tähän saatiin vastauksia kysymällä vuokratyöntekijän omaa arviota työssä jaksamisesta. Kyselylomakkeen toisessa kysymyksessä haettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin: Kuinka vuokratyöntekijät otetaan vastaan asiakasyrityksissä? Onko vuokratyöntekijöiden kohtelu asiakasyrityksissä tasavertaista yrityksen vakituiseen henkilökuntaan verrattuna? Kyselylomakkeen kolmas kysymys vastaa tutkimuskysymykseen: Kokevatko vuokratyöntekijät pääsevänsä osaksi työyhteisöä, ja millainen vaikutus työyhteisöön kuulumisen tunteella on vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin?

Taulukoissa 1 -3 esitetään vuokratyöntekijöiden taustatietoja, jotka saatiin kysymällä

- **Kuinka kauan on työskennellyt vuokratyöntekijänä?**
- **Kuinka paljon työtunteja kertyy keskimäärin viikossa?**
- **Kuinka monessa eri asiakasyrityksessä on työskennellyt?**
- **Kuinka usein asiakasyritys vaihtuu, jossa työtä tehdään?**
- **Vuokratyöntekijän ikä**
- **Mitä muuta työntekijä tekee vuokratyön ohella?**

Taulukot 4 -9 avataan sanallisesti, ja niissä kerrotaan prosenttimääräiset tulokset, jotta havainnointi helpottuu lukijalle.

5.1 Tulosten havainnollistaminen



KUVIO 1. Oma arvio työssä jaksamisesta

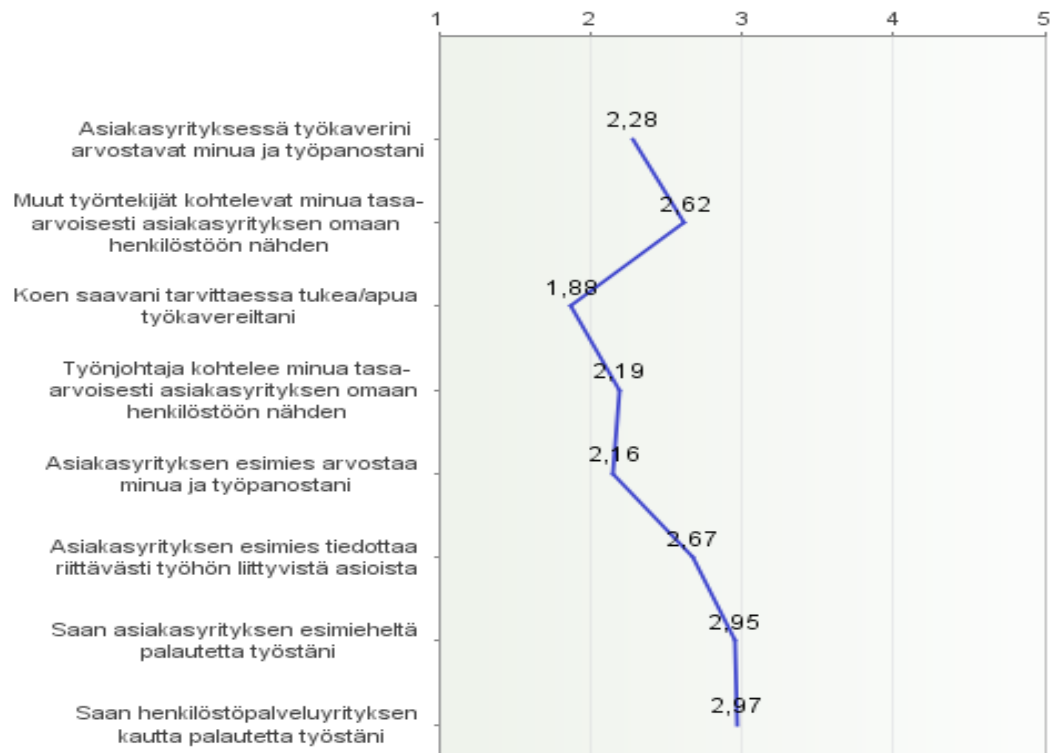
Vuokratyöntekijöiden arviota työssä jaksamista kuvaava keskiarvo oli 2,09.

Keskiarvon perusteella voidaan päätellä työntekijöiden olevan innostuneita työstään ja jaksavan siinä hyvin. Enemmän eroavaisuuksia löytyi siinä, kokevatko työntekijät saavansa riittävästi vastuuta työssä. Mielenpiteet jakautuivat eniten siinä, vastaako työ koulutusta ja arvostaako työntekijä omaa työpanostaan.



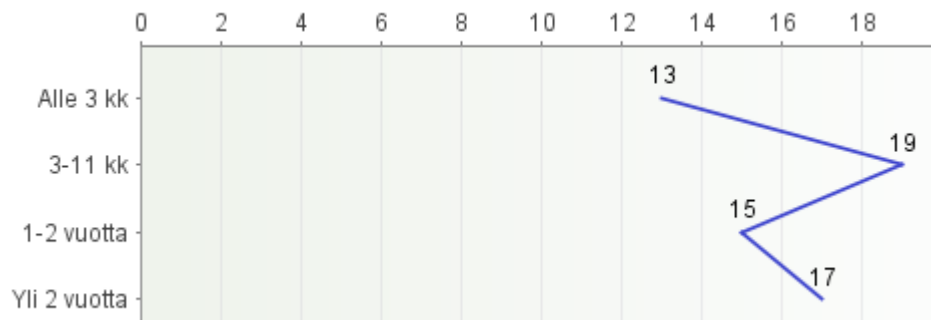
KUVIO 2. Työyhteisöön kuuluminen

Työyhteisöön kuulumista mittaava keskiarvo oli 2,17. Kuvion 2 keskiarvo ilmaisee, että työntekijät kokivat sopeutuvansa helposti uuteen työyhteisöön ja eriäviä mielipiteitä tässä ei juuri ollut. Hieman eriäviä mielipiteitä löytyi siitä, kokeeko työntekijä olevansa osa työyhteisöä asiakasyrityksessä sekä osa henkilöstöyrityksen työyhteisöä. Eniten eriäviä mielipiteitä tuli siitä, kuinka asiakasyrityksen työyhteisöön kuuluminen vaikuttaa työntekijän työmotivaatioon sekä työssä jaksamiseen. Työyhteisöön kuulumista tulisi tukea myös enemmän nykyiseen verrattuna.



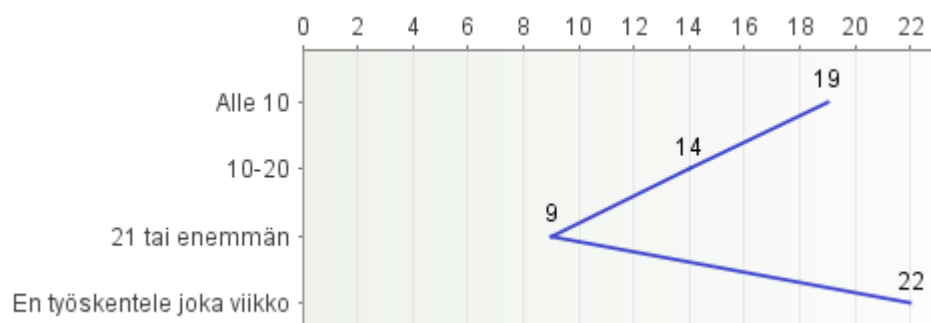
KUVIO 3. Vuokratyöntekijän vastaanottaminen asiakasyritysten työyhteisöissä

Vuokratyöntekijöiden vastaanottamista asiakasyritysten työyhteisöissä kuvaava keskiarvo oli 2,46. Kuvion 3 keskiarvon perusteella voidaan todeta, että suurin osa työntekijöistä koki työkavereiden arvostavan annettua työpanosta, kohtelevan tasa-arvoisesti asiakasyrityksen omaan henkilöstöön nähden ja asiakasyrityksen esimiehen tiedottavan riittävästi työhön liittyvistä asioista. Eroavaisuuksia mielipiteissä löytyi hieman enemmän siinä, kokevatko työntekijät saavansa tarpeeksi tukea ja apua työkavereilta ja kohteleeeko työnjohtaja heitä tasa-arvoisesti asiakasyrityksen omaan henkilöstöön nähden. Hieman eroavaisuuksia löytyi siinäkin, arvostaako asiakasyrityksen esimies työntekijää ja hänen antamaansa työpanosta. Kuvioista voidaan nähdä mielipiteiden jakautuvan eniten siinä, kuinka työntekijät saavat palautetta asiakasyrityksen esimieheltä ja henkilöstöpalveluyritykseltä.



KUVIO 4. Vuokratyösuhteen kesto

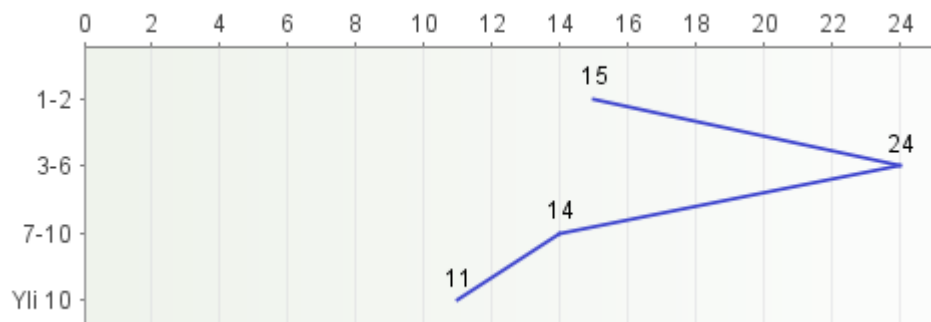
Kuviosta 4 voidaan tarkastella työntekijöiden työsuhteen kestoa. Työntekijöistä 20 % (13) oli työskennellyt alle kolme kuukautta. Kolmen ja yhdentoista kuukauden välille sijoittuu 30 % (19) työntekijöistä. Vuoden ja kahden välillä oli työskennellyt 23 % (15) ja yli kaksi vuotta työskennelleitä on 27 % (17).



KUVIO 5. Keskimääräinen viikotuntimäärä

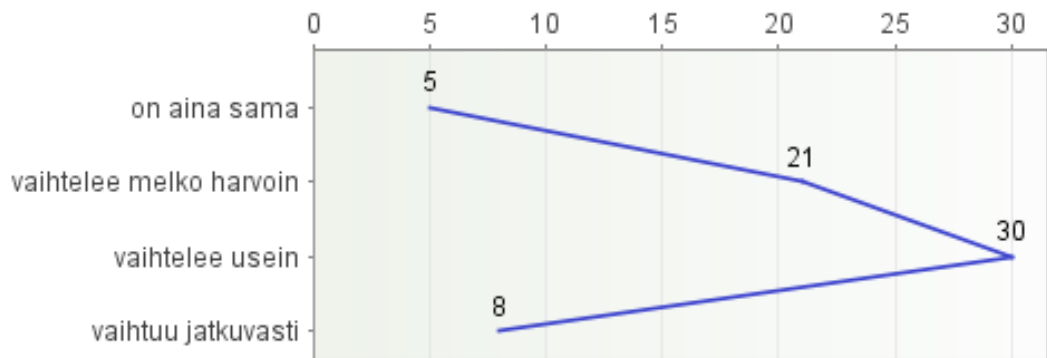
Kuviosta 5 voidaan tarkastella kuinka paljon keskimäärin työtunteja kertyy vuokratyöntekijälle viikossa. Alle kymmenen työtuntia kertyy 30 %:lle (19) työntekijöistä viikossa. Kymmenestä kahteenkymmeneen viikotuntimäärän väliin tekee 22 % (14) työntekijöistä. Vähintäänkin kaksikymmentäyksi tuntia tai enemmän

työskenteleviä oli 14 % (9) työntekijöistä. Kuviosta voidaankin todeta, että 34 % (22) työntekijöistä ei edes työskentele säännöllisesti joka viikko.



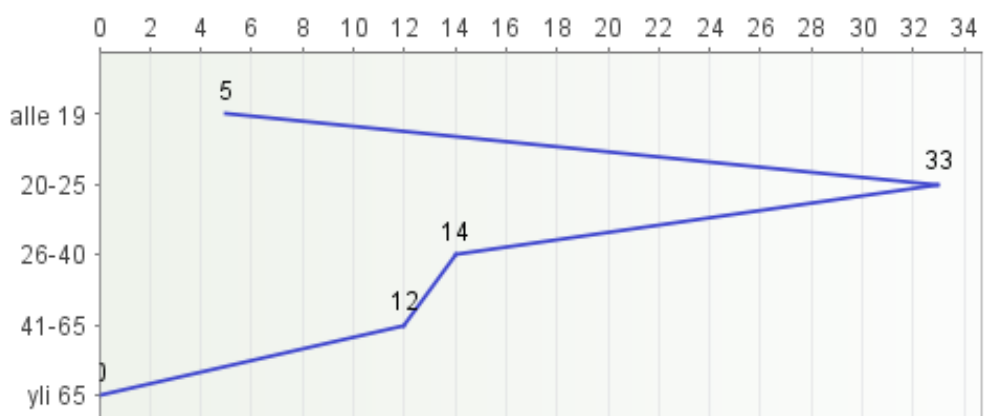
KUVIO 6. Asiakasyritysten määrä per työntekijä

Kuviosta 6 nähdään lukumäärä, kuinka monessa eri asiakasyrityksessä vuokratyöntekijät ovat työskennelleet. Yhdessä tai enintään kahdessa asiakasyrityksessä on työskennellyt 23 % (15) työntekijöistä. Kolmessa ja enintään kuudessa asiakasyrityksessä on työskennellyt 38 % (24) työntekijöistä. Seitsemässä ja enintään kymmenessä asiakasyrityksessä on työskennellyt 22 % (14) työntekijöistä. Yli kymmenessä asiakasyrityksessä on työskennellyt ainoastaan 17 % (11) työntekijöistä.



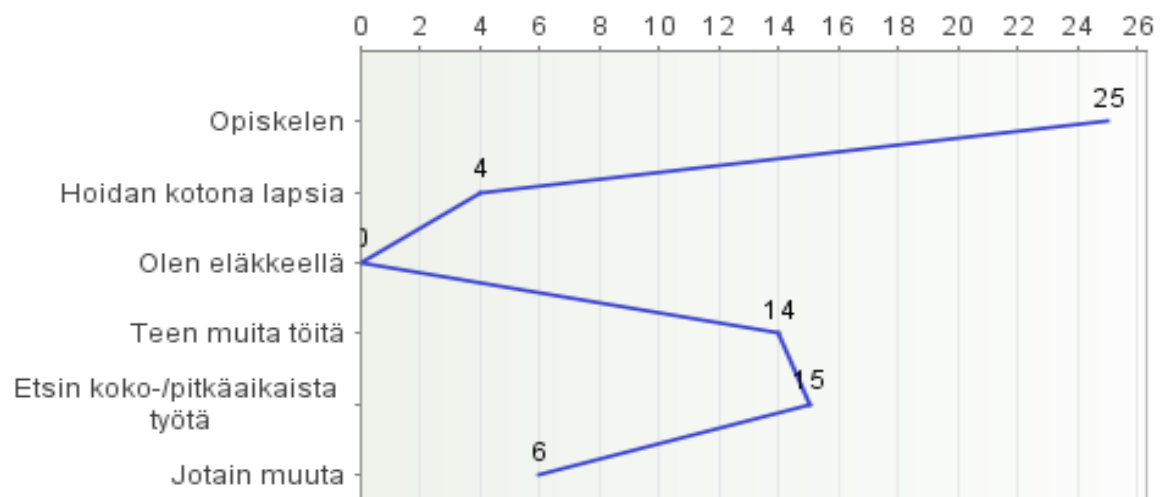
KUVIO 7. Asiakasyritysten vaihtuvuus

Kuviosta voidaan nähdä kuinka monella vuokratyöntekijällä ja kuinka usein asiakasyritys vaihtuu. Vuokratyön luonteeseen kuuluu usein myös vaihtuvuus, mutta tämän kuvion avulla voidaan todeta, että suurimmalla osalla kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä asiakasyritys vaihtelee usein ja että vain muutamilla asiakasyritys on aina sama. Työntekijöistä 5 %:lla (5) on aina sama asiakasyritys työpaikkana. Työntekijöistä 33 %:lla (21) asiakasyritys vaihtelee melko harvoin. Työntekijöistä 47 %:lla (30) taas asiakasyritys vaihtelee usein. Vain 12 %:lla (8) työntekijöistä joutuu vaihtelemaan asiakasyritystä jatkuvasti.



KUVIO 8. Vuokratyöntekijöiden ikäjakauma

Kuviosta 8 käy ilmi vuokratyöntekijöiden ikäjakauma. Suurin osa työntekijöistä oli 20 -25 vuoden ikäisiä. Vähiten vuokratyöntekijöinä työskenteli alle 19 -vuotiaat. Työntekijöistä 8 % (5) oli alle 19-vuotiaita. Suurin osa vastanneista vuokratyöntekijöistä, eli 51 % (33) työntekijöistä on 20 - 25 vuoden ikäisiä. Ikäkselillä 26 -40 oli 22 % (14) työntekijöistä, ja 41 - 65-vuotiaita oli 19 % (12) työntekijöistä. Yli 65 - vuotiaista vuokratyöntekijöistä ei kukaan vastannut kyselyyn.



KUVIO 9. Mitä muuta työntekijät tekevät vuokratyön lisäksi?

Kuviosta 9 käy ilmi, mitä muuta työntekijät tekevät vuokratyön lisäksi. Vastausten perusteella suurin osa opiskelee vuokratyön lisäksi. Toiseksi tulivat koko-/pitkäaikaista työtä etsivät. Suurin osa työntekijöistä, 39 % (25), opiskelee vuokratyön tekemisen ohella. Kotona lapsia on hoitamassa 7 % (4) ja 22 % (14) työntekijöistä tekee myös muita töitä. Koko-/ja pitkäaikaista työtä etsi 23 % (15) vastanneista, 9 % (6) työntekijöistä tekee jotain muuta. Eläkkeellä olevien vuokratyöntekijöiden vastauksia ei tullut, joten emme pysty sitä arvioimaan.

Vuokratyöntekijöiden vastaukset avoimeen kysymykseen

Kyselylomakkeessa oli yksi avoin kysymys, ja siinä vastaajille annettiin mahdollisuus antaa 1 -3 esimerkkiä, kuinka vuokratyöntekijän työyhteisöön kuulumisen tunnetta voitaisiin vahvistaa. Vastaajien määrästä 41 % (26) antoi mielipiteensä tähän kysymykseen. Vastaukset purettiin Word-tekstinkäsittely ohjelmalla, ja pienen vastausmäärän vuoksi oli helppo nostaa keskeisimmät kehityskohteet esiin tekstin joukosta. Vastauksissa toistuivat pitkälti samat asiat, mutta hieman eri lausemuodoilla. Vastausten pieni määrä ja toistuvuus kertovat, että kehitettävistä asioista ollaan samaa mieltä.

Päällimmäisenä tuli esiin perehdyttämisen tärkeys vuokratyöntekijän saapuessa työskentelemään uuteen asiakasyritykseen. Riittävän perehdyttämisen koettiin olevan tarpeellinen, sillä osaaminen toisi uskottavuutta myös asiakasyrityksen henkilöstön silmissä. Vuokratyöntekijät toivoivat saavansa asiakasyritykseltä tasavertaista kohtelua asiakasyrityksen omaan henkilöstöön nähden. Ystävällinen käyttäytyminen ja selkeä esittäytyminen tulisi asiakasyrityksen henkilökunnalta saada työvuoron alussa. Kattava ohjeistus työntekoon ja hieman siihenkin, mitä muut työntekijät tekevät työpaikalla, auttaisi pääsemään paremmin työntekoon kiinni. Työntekijät toivoisivat enemmän palautetta työnteostaan niin asiakasyritykseltä kuin myös henkilöstöpalveluyritykseltä. Myös vuokratyöpaikan nopea vaihtuminen oli vuokratyöntekijöistä stressaavaa. Kun työpaikasta ei ole varmuutta, vuokratyöntekijät kokivat helposti epävarmuuden tunnetta omasta osaamisestaan asiakasyrityksessä. Työpaikan yhteisöllisyyteen olisi vastaajien mielestä hyvä panostaa esimerkiksi koulutusten lisäämisellä sekä yhteisellä vapaa-ajan toiminnalla. Koulutuksilla tarkoitetaan esimerkiksi työntekijöiden ammatillisen osaamisen lisäämistä henkilöstöpalveluyrityksen toimesta sekä työpaikalla tapahtuvaa perehdytystä työpaikan omiin toimintamalleihin ja järjestelmiin.

5.2 Tutkimuksen luotettavuuden arviointi ja eettisyys

Tutkimuksen validiteetti

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa käytetään kahta käsitettä luotettavuuden varmistuksessa, reliabiliteettia ja validiteettia. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, tutkitaanko tutkimusongelman kannalta oikeita asioita. Tutkimuksen validiteetin takaamiseksi on kiinnitettävä huomiota oikeiden tutkimusmenetelmien ja mittareiden valintaan sekä mittaamalla tutkimuksen kannalta oikeita asioita. Kanasen (2011) mukaan mittari on validi, jos se mittaa sitä, mitä sen pitääkin mitata. Tutkimusongelma määriteltiin sen pohjalta, mitä haluttiin tutkia. Tutkimuskysymykset valittiin selvittämään tutkimusongelmaa ja tutkimuksen kyselyyn valitut kysymykset johdettiin tutkimuskysymyksistä. Mukaan valittiin kysymyksiä HPL:n vuonna 2014 teettämästä vuokratyöntekijätutkimuksesta, jotta kohderyhmän tuloksia voitaisiin verrata valtakunnallisiin tuloksiin ja samalla vahvistaa kriteerivaliditeettia. (Kananen 2010, 128; Kananen 2011, 121.)

Sisäisellä validiteetilla tarkoitetaan syy- seurauks-suhdetta. Tutkimusongelmamme lähtökohtana oli oletus työyhteisöön kuulumisen kokemuksella olevan vaikutus vuokratyöntekijän työhyvinvointiin. Vastuksista saadun tuloksen perusteella voitiin todeta oletettaman pitävän paikkansa, joten sisäinen validiteetti on kunnossa. Sisäistä validiteettia pienentäviä tekijöitä on poistettu määrittelemällä käsitteet mahdollisimman tarkasti ja selvittämällä lukijalle tutkimuksen kulku ja menetelmävalinnat perusteluineen. Ulkoisella validiteetilla tarkoitetaan tulosten yleistettävyyttä. Jos kyseessä on kokonaistutkimus eli koko populaatio on tutkittu, ei Kanasen (2010) mukaan ulkoisesta validiteetista tarvitse huolehtia. Vaikka kysely lähetettiin koko populaatiolle, vastausprosentiksi muodostui vain 29 % (N=220), joka tarkoittaa 64 vastaajaa. Ulkoista validiteettia ei valitettavasti voida tässä tutkimuksessa todeta kovinkaan vahvaksi. Kriteerivaliditeetti tarkoittaa toisten tutkimusten käyttöä oman tutkimuksen tukena. Opinnäytetyön pohdintaosuudessa käytettiin HPL:n vuonna 2014 teettämää vuokratyöntekijätutkimusta

vertailukohteena, jonka avulla voitiin todeta saamiemme tutkimustulosten vastaavuuden olevan lähellä valtakunnallista tasoa. (Kananen 2011, 121; Kananen 2010, 131.)

Tutkimuksen reliabiliteetti

Reliabiliteetilla tarkoitetaan tutkimuksen pysyvyyttä ja toistettavuutta. Tulosten tulisi pysyä samoina, jos tutkimus toistettaisiin uudestaan. Reliabiliteetin alla oleva stabiliteetti mittaa tulosten pysyvyyttä ajassa. Tutkimuksen suunnittelu, menetelmien käyttö ja tutkimuksen eteneminen pyrittiin selvittämään tarkasti, mikä mahdollistaa samalla kaavalla tehdyn tutkimuksen uusimisen. Ongelmana on kuitenkin saman anonyymien vastaajajoukon tavoitettavuuden mahdottomuus. Vaikka tutkimus toteutettaisiin jollekin muulle vastaavalle kohderyhmälle, ei tulosten pysyvyyttä voida taata. Voimme kuitenkin todeta tekemämme tutkimuksen tulosten vastanneen monelta osin jo aiemmin mainittua valtakunnallista tasoa, mikä tukee oletusta siitä, että vastaavalle kohderyhmälle toteutettu tutkimus voisi antaa vastaavat tulokset. Oletusta lisää myös työyhteisöjen asennemuutosten hitaus. (Kananen 2010, 128.)

Tutkimuksen eettisyys

Hirsjärven, Remeksen ja Sajavaaran (2009) mukaan hyvän tieteellisen käytännön perustana tutkimuksessa on ihmisarvon kunnioittaminen. Ketään ei saa pakottaa vastaamaan. Hyvää tieteellistä käytäntöä noudattaen annoimme tutkimuksemme perusjoukolle mahdollisuuden olla vastaamatta tutkimukseen. Tämä toteutui luonnollisesti sillä, että lähetimme vastauslinkin mukana vaatimuksen sijaan pyynnön tutkimukseen osallistumisesta, emmekä keränneet vastaajien nimiä, vaan mahdollistimme anonyymien vastauskeinon. Näin vastaajien tietosuoja ja ”kasvot” säilyivät. Lisäksi kyselylomakkeen kysymyksissä oli vastausvaihtoehtona ”En osaa

sanoa”, joka käytännössä mahdollisti oman mielipiteen ilmaisun. Vain taustatiedoissa oli pakko valita jokin valmiiksi määritellyistä vastausvaihtoehdoista. Anonymiteetin vuoksi vastaajien mahdolliset tunnistamiseen liittyvät riskit jäivät olemattomiksi.

Teoriatiedon hankinnassa eettisyys osoitettiin merkityillä lainauksilla ja lähteisiin viittauksella. Lähteitä tarkasteltiin tietoa hankkiessa kriittisesti sekä kirjoittajan tai tiedon julkaisseen organisaation osalta, jotta tieto olisi mahdollisimman luotettavaa. Lähteinä pyrittiin käyttämään monipuolisesti kirjallaisia, sähköisiä julkaisuja ja tutkimuksia. Lähteissä oli niin kotimaista kuin kansainvälisestikin tuotettua tietoa ja se pyrittiin keräämään mahdollisimman tuoreena julkaisuna, jotta teoriamme olisi ajan tasalla. Lisäksi raportoinnissa menetelmät ja tutkimuksen tulokset pyrittiin selvittämään niin selkeästi, ettei opinnäytetyömme johtaisi ketään harhaan. (Hirsjärvi ym. 2009)

6 TUTKIMUSTULOSTEN YHTEENVETO JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä osiossa kootaan yhteen opinnäytetyömme osana tehdyn tutkimuksen analysoituja tuloksia ja esitetään niistä tekemämme johtopäätökset. Tarjoamme johtopäätösten yhteydessä myös kehitysehdotuksia, joiden avulla vuokratyöntekijöiden kokemusta työyhteisöön kuulumisesta voitaisiin parantaa.

6.1 Tutkimustulosten yhteenveto

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa Henkilöstöpalveluyritys X:n matkailu- ja ravitsemisalalla keikkatyötä tekevien vuokratyöntekijöiden tämän hetkiset kokemukset vaihtuvien asiakasyritysten työyhteisöihin kuulumisesta. Toinen tavoite oli nostaa esiin kehittämiskohteita, joihin panostamalla Henkilöstöpalveluyritys X:n vuokratyöntekijöiden kokemusta työyhteisöllisyydestä voidaan tukea.

Tutkimusongelmaksi muodostui:

Kokevatko vuokratyöntekijät pääsevänsä osaksi jatkuvasti vaihtuvien asiakasyritysten työyhteisöjä?

Tutkimusongelmaa ratkottiin seuraavien tutkimuskysymysten avulla vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnin näkökulmasta:

Kuinka vuokratyöntekijät otetaan vastaan asiakasyrityksissä?

Onko vuokratyöntekijöiden kohtelu asiakasyrityksissä tasavertaista yrityksen vakituiseen henkilökuntaan verrattuna?

Kokevatko vuokratyöntekijät osaksi työyhteisöä?

Millainen vaikutus työyhteisöön kuulumisen tunteella on vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin?

Tutkimusmenetelmänä päädyttiin käyttämään kvantitatiivista kyselytutkimusta, joka toteutettiin syksyllä 2014 sähköisen kyselyohjelmisto Webropolin avulla. Kysely

lähetettiin koko tutkittavalle kohderyhmälle, jonka suuruus oli 220 vuokratyöntekijää. Vastauksia saatiin 64 kappaletta, jolloin vastausprosentiksi muodostui 29 %. Vastaukset analysoitiin painotetun keskiarvon ja mielipidekysymysten tulkinnan avulla. Tutkimuksen yksi avoin kysymys käsiteltiin sanallisella analyysillä. Toimeksiantajan saama hyöty tutkimuksesta on nykytilan kartoitus vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnista työyhteisöissä sekä esille tulleet kehityskohteet ja -ideat vuokratyöntekijöiden työyhteisöllisyyden kokemisen tukemiseksi. Työhyvinvointiin panostamisen hyötyjä ja panostamatta jättämisen seurauksia käsitellään tämän luvun loppupuolella.

Opinnäytetyön analysoituja tutkimustuloksia verrattaessa muiden tutkimusten tuloksiin on jälleen muistettava jo aiemmin mainittu tutkimuksemme virheestä johtuva ja tuloksien analysointiin vaikuttanut tekijä. Esittämiemme painotettujen keskiarvojen kuvaajia tulkitaan normaalista poiketen niin, että pienin luku tarkoittaa vastausvaihtoehtoa ”Täysin samaa mieltä” ja suurin ”Täysin eri mieltä”. Muissa tutkimuksissa tulkinta on päinvastainen, jonka vuoksi päädyimme jättämään tarkat keskiarvot pois tästä osiosta opinnäytetyötä. Arvojen esittäminen tekisi vertailusta harhaanjohtavan.

Opinnäytetyön tutkimukseen valittiin kysymyksiä aiemmin käsitellystä Henkilöstöpalveluyritysten liiton (HPL) vuonna 2014 teettämästä vuokratyöntekijätutkimuksesta. Vertasimme opinnäytetyömme tutkimustuloksia valikoitujen kysymysten kohdalla HPL:n saamiin tutkimustuloksiin. Vaikka HPL:n teettämä tutkimus oli valtakunnallinen ja keräsi 5552 vastausta kattaen lähes kaikki vuokratyön käsittävät toimialat, voidaan osaa opinnäytetyön tutkimustuloksista verrata keskiarvon avulla HPL:n tutkimustuloksiin, ja saada suuntaa antavaa tietoa yhden yksittäisen henkilöstöpalveluyrityksen vuokratyöntekijöiden tilanteesta verrattuna valtakunnalliseen tilanteeseen. Hotelli-, ravintola- ja catering-alan vastaajien määrä HPL:n tutkimuksessa oli 1757.

Oma arvio työssä jaksamisesta

HPL:n tutkimuksen mukaan tyytyväisyys työn sisältöön ja innostus työhön oli korkea. Vastaajat kokivat myös jaksavansa melko hyvin työssään. Suurin osa Henkilöstöpalveluyritys X:n matkailu- ja ravitsemisalalan vuokratyöntekijöistä koki myös innostuneisuutta työstään ja arvioi työssä jaksamisen olevan hyvällä mallilla. Luvuista voidaan todeta tutkimamme kohderyhmän tulosten vastaavan näiltä osin valtakunnallista tasoa. Suurin osa opinnäytetyömme tutkimukseen vastanneista koki saavansa tarpeeksi vastuuta työssään. Noin neljäsosa vastaajista koki olevansa jokseenkin tyytymätön työtehtävien vastuullisuuteen. Kuitenkin lähes kaikki arvostivat omaa työpanostaan. Vain kuusi prosenttia ei antanut arvoa omalle työpanokselleen tai ei osannut sanoa, mitä mieltä oli. Kuten teoriaosuudessa ja aiemmin mainittiin, sekä Rauramon (2012) että Viitalan ja Mäkipelkolan (2005) luottamuksen rakentamista tärkeänä osa organisaatiokulttuuria, sillä se edistää tiedon kulkua ja näin ollen myös yhteistyön onnistumista. Yksi esimiehen keinoista näyttää luottavansa työntekijään on lisätä työtehtävien vastuullisuutta. Vastuun kantaja mieltää helposti olevansa osa suurempaa kokonaisuutta, mikä motivoi myös panostamaan työhön (Kuinka motivoida nuoria työssä? 2014).

Työyhteisöön kuuluminen

Tutkimuksestamme selvisi vuokratyöntekijöiden kokevan uuteen työyhteisöön sopeutumisen pääsääntöisesti melko helpoksi, mihin nähden kokemus asiakasyritysten työyhteisöön kuulumisesta ei ollut kovin suuri. Kuitenkin yli puolet vastaajista koki pääsevänsä osaksi asiakasyrityksen työyhteisöä työvuoron aikana. HPL:n tutkimustuloksiin verrattuna saamamme tulos jää hieman valtakunnallisen tason alapuolelle. Asiakasyrityksen työyhteisöön kuulumisen tunteella koettiin olevan suuri merkitys sekä työmotivaatioon että työssä jaksamiseen. Lähes puolet vastaajista ei osannut sanoa, tuetaanko työyhteisöön kuulumista tarpeeksi. Vain noin

viides osa vastaajista ei kokenut tukea täysin riittäväksi. Tuloksista päätellen vastaajat kokivat asiakasyrityksen työyhteisöön kuulumisen tärkeänä työhyvinvoinnin kannalta, minkä vuoksi työyhteisöllisyyden tukemiseen kannattaisi panostaa vielä nykyistä enemmän. Kokemus henkilöstöpalveluyrityksen omaan työyhteisöön kuulumisesta sai saman keskiarvon kuin asiakasyritysten työyhteisöön kuulumisen. Vuokratyöntekijät työskentelevät asiakasyrityksissä, joissa yhteisöllisyyden rakentuminen tapahtuu luonnollisesti jatkuvasta väistämättömästä kommunikaatiosta työntekijöiden kesken. Sen sijaan henkilöstöpalveluyrityksen oma työyhteisöllisyys täytyy rakentaa aktiivisen kommunikaation ja toiminnan avulla. Tuloksesta voidaan siis päätellä henkilöstöpalveluyritys X:n tehneen työtä yhteisöllisyyden eteen ja suunnan olleen oikea.

Vuokratyöntekijän vastaanottaminen asiakasyrityksen työyhteisössä

Työyhteisöön sopeutuminen ei ole kiinni pelkästään vuokratyöntekijästä, vaan siihen vaikuttaa myös valmiin työyhteisön asenne ja toiminta. Suurin osa tutkimukseemme vastanneista koki asiakasyrityksen oman henkilöstön ja työnjohtajan arvostavan häntä ja hänen työtään. Tulokset yltyivät lähes HPL:n valtakunnallisesta vuokratyöntekijätutkimuksesta saadulle tasolle, jonka arvot ovat vain hieman paremmat. Lähes kaikki kokivat saavansa asiakasyrityksessä työskenteleviltä työkavereiltaan tarvittaessa apua ja tukea, mikä viestii toimivasta yhteistyöstä vuokratyöntekijöiden ja asiakasyrityksen oman henkilöstön välillä. Yli puolet vastaajista koki saavansa työkavereiltaan tasa-arvoista kohtelua asiakasyrityksen muihin työntekijöihin verrattuna. Kolmannes vastaajista oli asiasta kuitenkin vähintään jokseenkin eri mieltä. Sen sijaan työnjohtajan osalta kohtelu koettiin tasa-arvoiseksi. Tältä osin keskiarvoa vääristää noin viidenneksen vastaajista antama vastaus ”En osaa sanoa”. Tasa-arvoisella kohtelulla voidaan ehkäistä työntekijän jääminen yhteisön ulkopuolelle. Mielipiteet asiakasyrityksen esimieheltä saadusta työhön liittyvästä tiedotuksesta jakautuivat melko paljon. Pääsääntöisesti

tiedottaminen koettiin riittäväksi, mutta lähes viidennes koki siinä olevan parantamisen varaa. Henkilöstöpalveluyrityksen on lähes mahdotonta vaikuttaa suoraan asiakasyrityksen oman henkilöstön asenteisiin, joten väylänä parannukseen toimii parhaiten kehityskeskustelu asiakasyrityksen esimiehen ja henkilöstöpalveluyrityksen välillä.

Tulosten mukaan vastaajat eivät kokeneet saavansa riittävästi palautetta niin asiakasyritykseltä kuin henkilöstöpalveluyritykseltäkään. Verratessamme saamaamme tulosta asiakasyritykseltä saadun palautteen riittävydestä HPL:n saamaan tulokseen huomasimme tilanteen olevan molemmissa samat: Palautetta ei koeta saavan riittävästi. Kuten Rauramon (2012) työhyvinvoinnin viiden portaan mallista käy ilmi, rakentava palautteenanto ja vastaanotto edistävät kehitystä parempaan. Rauramon mukaan esimiehen tulisi antaa palautetta tarpeeksi usein ja tutustua työyhteisöönsä tarpeeksi hyvin. Myös tiedonkulkuun - ja kokouskäytäntöihin olisi hyvä kiinnittää huomioita.

Tutkimuksessa käytettiin avointa kysymystä, jolla kerättiin tietoa työntekijöiden kokemista ongelmakohtista. Vastauksista nostettiin eniten esiintyneitä kehityskohteita, joihin panostamalla olisi mahdollista tukea enemmän työyhteisöön kuulumisen tunnetta. Myös avoimen kysymyksen vastauksissa nousi esille vuokratyöntekijöiden tarve palautteen saamiseen. Rauramon mallin mukaan palautteenannon ja käsittelemisen keinona voidaan käyttää esimerkiksi kehityskeskusteluja.

Palautteenannon ja tasavertaisen kohtelun lisäksi muita avoimesta kysymyksestä päällimmäiseksi nousseita aiheita olivat perehdytys työhön ja toimintatapoihin asiakasyrityksessä, asiakasyritysten vaihtuvuus sekä yhteinen toiminta työntekijöiden kesken. Yhteisen toiminnan lisäämisellä voitaisiin tukea yhteisöllisyyttä. Pidempiaikaisissa vuokratyösuhteissa, joissa työnteko tapahtuu saman

asiakasyrityksen palveluksessa, tulisi vuokratyöntekijä ottaa mukaan työyhteisön yhteisiin tapahtumiin siinä määrin kuin se on mahdollista. Jatkuvasti työyhteisöä vaihtavan keikkatyöntekijän on vaikea tutustua vaihtuviin työkavereihin ja päästä työyhteisön jäseneksi, mikä tuli esiin myös avoimen kysymyksen vastauksissa. Erityisesti keikkatyötä tekevien kohdalla voidaan todeta henkilöstöpalveluyrityksen roolin korostuvan työyhteisöllisyyden kokemiseen vaikuttavana organisaationa. Vastaajat kaipaavat myös parempaa perehdytystä uusiin työpaikkoihin mennessään. Varsinaiset työtehtävät määrittyvät toimenkuvan mukaan, mutta esimerkiksi työntekijälle uuden talon tavat eivät ole entuudestaan tuttuja. Kiire ja oletus keikkasuhteen lyhyestä kestosta voivat vaikuttaa asiakasyrityksen esimiehen ja työntekijöiden asenteeseen perehdytyksen tärkeyttä kohtaan. Perehdytyksellä on kuitenkin suuri merkitys työn laadun, tehokkuuden ja työturvallisuuden kannalta (Rauramo 2012).

Vuokratyösuhteen kesto

Noin kaksi viidesosaa Henkilöstöpalveluyritys X:n vuokratyöntekijöistä oli ollut vähintään kolme, mutta enintään yksitoista kuukautta työsuhteessa. Yli kaksi vuotta vuokratyöntekijänä oli toiminut noin kolmasosa vastaajista. Vuokratyöntekijöistä hieman yli neljäsosa oli työskennellyt vuokratyöntekijänä vuoden ja kahden välillä. Ainoastaan viidesosa oli työskennellyt vasta alle kolme kuukautta vuokratyöntekijänä. Tuloksista voidaan päätellä vuokratyösuhteiden olevan pitkiä, vaikka työsuhteessa ei välttämättä tehtyjä työvuoroja tehdä säännöllisesti.

Keskimääräinen viikkotuntimäärä

Keskimääräinen viikkotuntimäärä vaihteli vuokratyöntekijöillä paljon. Hieman alle kaksi viidesosaa vastanneista ei työskentele säännöllisesti joka viikko, ja alle

kymmenen viikkotuntityömäärän jää lähes saman verran vastaajista. Noin viidesosa työskentelee kymmenestä kahteenkymmeneen tuntiin viikossa. Vastaajista vain alle viidesosa teki töitä yli kaksikymmentäyksi tuntia viikossa. Kertyneet tunnit vuokratyöntekijöillä ei siis ole säännölliset. Epäsäännöllisten tuntimäärien takia vuokratyöntekijä kokee helposti stressiä ja pelkoa epävarmasta taloudellisesta turvasta. Työterveyslaitoksen (2012) teettämän tutkimuksen mukaan työn puuttuminen, esimerkiksi työttömyyden muodossa, on suuri terveysriski. Maslow'n kehittämässä tarvehierarkia -mallissa toinen porras käsittelee turvallisuuden tarvetta. Rauramon (2012) mukaan työnantaja voi vaikuttaa turvallisuuteen lisäämällä tietoa ja tunnetta siitä, että työ on pysyvää ja toimeentulo riittävää.

Asiakasyritysten määrä per työntekijä

Vuokratyöntekijöiden työpaikka vaihtuu usein eri asiakasyrityksiin. Vastanneista vuokratyöntekijöistä oli kolmessa ja enintään kuudessa asiakasyrityksessä työskennellyt kaksi viidesosaa. Kolmasosa oli työskennellyt vähintäänkin seitsemässä, mutta enintään kymmenessä asiakasyrityksessä. Neljäsosa vastaajista oli työskennellyt yhdessä ja enintään kahdessa asiakasyrityksessä. Asiakasyritysten vaihtuvuudesta kertoo myös se, että kaikista pienin osa, alle viidesosa vastaajista oli työskennellyt yli kymmenessä eri asiakasyrityksessä.

Asiakasyritysten vaihtuvuus

Opinnäytetyön tutkimuksessa haluttiin selvittää myös, kuinka vuokratyöntekijät joutuvat vaihtamaan asiakasyrityksiä työn saannin vuoksi. Työntekijöistä noin puolet joutui vaihtamaan asiakasyritystä usein. Kuitenkin paljon alle viidesosalla asiakasyritys vaihtuu jatkuvasti. Kahdella viidesosalla työntekijöistä asiakasyritys vaihtui melko harvoin. Vain alle viidesosalla vuokratyöntekijöistä asiakasyritys pysyi

aina samana. Jatkuva asiakasyritysten vaihtuminen ei vuokratyöntekijän näkökulmasta ole hyvä asia, sillä se saa vuokratyöntekijän kokemaan epäonnistuneensa työssään asiakasyrityksessä. Rauramon (2014) mukaan ihmisen tulee saada kokea arvostusta, koska se luo pohjan itsetunnon säilymiselle ja kehittymiselle. Vuokratyöntekijän kannalta merkittävää on saada arvostusta lähimmältä esimieheltä sekä työtovereilta, ja jatkuvasti vaihtuvissa asiakasyrityksissä tämä olisi hyvä ottaa huomioon. Viitalan ja Mäkipelkolan (2005, 25) mukaan ruotsalaisesta vuokratyöntekijätutkimuksesta (Isakkson et al. 1999a; Isaksson & Bellaagh 1999b) selvisi, että vuokratyöntekijöiltä puuttuu kokonaan emotionaalisen tuen lähde, joka syntyy ajan myötä jatkuvasta suhteesta muiden työntekijöiden kanssa. Työnantaja voisi kehittää vuokratyöntekijöiden tiimityöskentelytaitoja, sillä vuokratyöntekijät pystyisivät sopeutumaan paremmin uusiin asiakasyrityksiin. Viitalan & Mäkipelkolan (2005) mukaan työntekijöiden välille saatu luottamus edistää tiedon jakamista ja yhdistämistä. Luottamuksella on suuri merkitys työyhteisössä, koska se helpottaa yhteistyötä ja tiedonkulkua, ja näin ollen tukee yksilöiden kykyä täydentää toistensa osaamista.

Vuokratyöntekijöiden ikäjakauma

Kysymyksiä avulla selvitettiin taustatietoja, kuten vuokratyöntekijöiden ikäjakaumaa. Vuokratyötä voivat tehdä kaiken ikäiset, mutta yli puolet kyselyyn vastanneista oli 20 – 25-vuotiaita. Noin viidesosa oli 26 – 40-vuotiaita. Hieman alle viidesosa vuokratyöntekijöistä oli 41 – 65-vuotiaita. Valitettavasti alle 19 – ja yli 65-vuotiaat vuokratyöntekijät eivät olleet vastanneet kyselyyn, vaikka todellisuudessa heitäkin työskentelee vuokratyöntekijöinä.

Mitä muuta työntekijät tekevät vuokratyön lisäksi?

Vähän vajaa puolet vuokratyöntekijöistä opiskeli vuokratyön ohella. Kaksi viidesosa vastanneista teki vuokratyötä muiden töiden ohella tai etsi koko-/pitkäaikaista työtä. Kotona lapsia hoitavien määrä jäi alle viidesosaan. Alle viidesosan jäi myös vuokratyöntekijät, jotka ilmaisivat vastauksessa tekevänsä jotain muuta. Yhtään vastausta ei saatu vuokratyötä tekeviltä eläkeläisiltä, joten sen osuutta ei pystytty selvittämään. HPL:n teettämässä tutkimuksessa suurin osa vastanneista teki vuokratyötä päätyönään ja toiseksi eniten vuokratyöntekijöistä opiskeli. Pienin määrä HPL:n valtakunnallisen tutkimukseen vastanneiden mukaan oli eläkkeellä olevat vuokratyöntekijät. Opinnäytetyön tutkimustuloksista selvisi, että suurin osa vastaajista opiskeli koulun ohella ja etsi koko-/pitkäaikaista työtä. Eläkkeellä olevien vastausten määrä oli pienin HPL:n tutkimuksessa ja opinnäytetyön tutkimuksessa, joten voidaan päätellä eläkeläisten olevan pienin vuokratyötä tekevä ryhmä. Toinen pienen määrän selittävä tekijä on, ettei tutkimus ole tavoittanut teknologiaan tottumattomampaa vanhempaa väestöä, koska tiedonkeruu tapahtui sähköisenä.

Johtopäätökset tiivistetysti

Tutkimuksessa ratkaistiin tutkimusongelma tutkimuskysymysten avulla. Tutkimuskysymyksistä johdettujen ja tutkimuksessa käytettyjen tarkentavien kysymysten avulla saatiin vastaukset tutkimuskysymyksiin.

Tutkimusongelma:

Kokevatko vuokratyöntekijät pääsevänsä osaksi jatkuvasti vaihtuvien asiakasyritysten työyhteisöjä?

Tutkimuskysymykset:

Kuinka vuokratyöntekijät otetaan vastaan asiakasyrityksissä?

Onko vuokratyöntekijöiden kohtelu asiakasyrityksissä tasavertaista yrityksen vakituiseen henkilökuntaan verrattuna?

Kokevatko vuokratyöntekijät pääsevänsä osaksi työyhteisöä?

Millainen vaikutus työyhteisöön kuulumisen tunteella on vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin?

Henkilöstöpalveluyritys X:n matkailu- ja ravitsemusalalla keikkatyötä tekevien vuokratyöntekijöiden työyhteisöön kuulumisen voidaan todeta vastaavan valtakunnallista tasoa. Kehittämisen varaa löytyy, mutta toisaalta sitä on myös vakituisissakin työsuhteissa.

Järvinen (2008) mainitsi toimivan työyhteisön muodostuvan peruspilareista ja ne pohjautuvat pitkälti työturvallisuuslakiin. Kun työyhteisössä ilmenee ongelmia, kannattaa tarkistaa onko seuraavat pilarit pystyssä:

1. 8 § työnantajan huolehtimisvelvoite → toimiva työyhteisö
2. 10 § vaarojen selvittäminen ja arviointi → toiminnan jatkuva arviointi
3. 12 § työympäristön suunnittelu → työntekoa tukeva organisaatio
4. 13 § työn suunnittelu → selkeät töiden järjestelyt
5. 14 § perehdyttäminen → selkeä organisaation perustehtävä
6. 16 § työnantajan sijainen (esimies) → työntekoa palveleva johtaminen
7. 17 § yhteistoiminta → avoin vuorovaikutus
8. 18 § työntekijän vastuut → yhteiset pelisäännöt

Tutkimustulosten mukaan vuokratyöntekijät kokivat pääsevänsä melko hyvin osaksi vaihtuvien asiakasyritysten työyhteisöjä, mutta kuten tuloksista voidaan todeta, kokemus jäi vajavaiseksi. Työyhteisöön kuulumisella koettiin olevan melko suurta vaikutusta sekä työmotivaatioon että työssä jaksamiseen. Tulosten perusteella vuokratyöntekijät sopeutuivat melko hyvin asiakasyritysten työyhteisöihin ja kokivat saavansa arvostusta työkavereilta ja asiakasyrityksen esimieheltä sekä itselleen että tekemälleen työlle. Vuokratyöntekijät eivät kokeneet saavansa tarpeeksi tasa-arvoista kohtelua asiakasyrityksen henkilöstöltä asiakasyrityksen työntekijöihin verrattuna. Sen sijaan asiakasyrityksen esimiehen koettiin kohtelevan vuokratyöntekijöitä tasa-arvoisesti omiin alaisiinsa nähden. Palautteen saaminen koetaan tärkeäksi ja sitä toivotaan lisää sekä asiakasyrityksen puolesta että henkilöstöyrityksen edustajalta. Kaiken kaikkiaan tutkitun kohderyhmän työhyvinvointi näiltä osin näyttäisi tutkimustulosten perusteella olevan hyvällä mallilla.

6.2 Tutkimuksen tuoma hyöty

Kartoitimme tutkimuksen avulla toimeksiantajan lukuun työskentelevien vuokratyöntekijäryhmän työhyvinvoinnin tilanteen asiakasyritysten työyhteisöissä. Kartoitus antaa toimeksiantajalle tilannekatsauksen työhyvinvoinnin toteutumisesta ja mahdollisuuden puuttua kehitystä vaativien kohteiden parantamiseen. Tutkimus antoi työntekijöille ja tutkijoille mahdollisuuden antaa kehitysideoita, joita toimeksiantaja voi tukea työyhteisöllisyyden tunteen kokemista niin asiakasyrityksissä kuin henkilöstöpalveluyrityksessäkin.

Johtopäätösten perusteella nostimme esiin kehittämiskohteita, joihin panostamalla Henkilöstöpalveluyritys X:n vuokratyöntekijöiden kokemusta työyhteisöllisyydestä voidaan tukea. Asiakasyrityksen työyhteisöön kuulumisella todettiin opinnäytetyön

tutkimuksessa olevan suuri vaikutus vuokratyöntekijöiden työmotivaatioon ja työssä jaksamiseen eli myös työhyvinvointiin. Henkilöstön työhyvinvointi on merkittävä kilpailukeino ja osa työnantajakuva. Lisäksi se pienentää yrityksen taloudellisia riskejä, sillä huonosti voiva työyhteisö oireilee helposti työmotivaation puutteena ja sairauslomina. Henkilöstöpalveluyritys X:n liiketoiminnan kannalta henkilöstövuokraus on yksi tärkeimpiä sen tuottamista palveluista. Vaikka työhyvinvointiin panostaminen vaatii yritykseltä aina jonkin verran resursseja, voidaan sillä ehkäistä turhia ja vuosittain suuria henkilöstökustannuksia. Asiakasyritykset käyttävät yleensä mieluiten tuttuja ja hyväksi todettuja vuokratyöntekijöitä, joten pahoin voivan työntekijän on vaikeampi työllistyä. Henkilöstövuokrausta tarjoavalle yritykselle työhyvinvointiin panostaminen on myös tärkeää, sillä vuokratyössä työsuhteet ovat pääsääntöisesti lyhyitä, jopa yksittäisiä keikkoja. Jos vuokratyöntekijöiden työllistyminen hankaloituu, vaikuttaa se suoraan yrityksen tekemään tulokseen, maineeseen työnantajana sekä palveluntarjoajana asiakasyritysten silmissä. Hyvämaineinen työnantaja vetää puoleensa enemmän työnhakijoita, joten hyvän maineen yllä pitäminen ja kasvattaminen tarjoaa Henkilöstöpalveluyritys X:lle mahdollisuuden valita laajasta työnhakijajoukosta parhaat tekijät omille palkkalistoilleen. Henkilöstöpalveluyritys X: panostaa työhyvinvointiin ja haluaa toimia vastuullisena työnantajana. Henkilöstöpalveluyritys X voi lisäpanostuksen kautta viestittää sekä työntekijöilleen että asiakasyrityksilleen kiinnostuksestaan vastuulliseen toimintaan ja herättää samalla uusien mahdollisten yhteistyökumppaneiden mielenkiinnon. (Työ ja terveys Suomessa 2012, 12.)

6.3 Pohdinta

Opinnäytetyön alkuperäisenä tavoitteena oli tutkia vuokratyöntekijöiden kokemuksia työyhteisöön kuulumisesta ja pohtia kehittämisideoita työyhteisöllisyyden kokemuksen tukemiseksi. Henkilöstöpalveluyritys X:llä oli tarve vuokratyöntekijöiden hyvinvoinnin tilan selvittämiseksi, joten toimeksianto syntyi

hyödyttämään sekä toimeksiantajaa että tutkijoita. Toisella opinnäytetyön kirjoittajista oli jo entuudestaan näkökulmia aiheelle henkilöstöpalveluyrityksen edustajana ja vuokratyöntekijänä. Näkökulmien kohtaaminen sai miettimään vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia, sillä monet vuokratyöntekijät joutuvat vaihtamaan asiakasyrityksiä usein ja kokemaan tavallista useammin uuden paikan haasteet.

Opinnäytetyösuunnitelma valmistui keväällä 2014, mutta varsinainen tutkimustyö käynnistyi syksyllä, jolloin opinnäytetyön tekemiseen liittyi toinenkin tutkija. Vahva yhteinen historia helpotti toisen ajatusten ymmärtämistä, mikä varmisti yhteistyön sujuvuuden. Myös molempien opintojen painottuminen johtamisen opintoihin näkyi toistemme motivointina sekä rakentavan palautteen antamisen ja käsittelemisen osaamisena. Näin ollen molempien opinnot tukivat tämän opinnäytetyön aiheen valintaa.

Koimme tutkimuksen aikatauluttamisen ja tutkimusongelman rajaamisen hankalaksi. Aikataulun järjestäminen opinnäytetyön tekemiseen osoittautui myös haasteelliseksi, sillä toinen kirjoittajista suoritti samalla opintoja ja toinen oli osittain kiinni työelämässä. Opinnäytetyön tekemisen pääpaino kallistui palautuspäivää edeltävälle kuukaudelle. Aikatauluhaaste olisi voitu välttää paremman ja tarkemman suunnittelun avulla.

Tietoperustan etsimiseen saimme käyttää paljon aikaa, sillä vuokratyöstä ja työhyvinvoinnista löytyi paljon erilaista tietoa. Luotettavien lähteiden löytäminen ja aiheen rajaaminen vei aikaa. Tutkimustyön tekeminen oli jo itsessään haastavaa, koska vasta työn edetessä kumpikin opinnäytetyötä kirjoittanut alkoi sisäistämään tutkimustyöhön tarvittua kirjallisuutta.

Tutkimuskysymyksien laatiminen helpottui, kun löysimme vertailuun Henkilöstöpalveluyritysten liiton tekemän valtakunnallisen kyselyn vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista. Kysely lähetettiin sähköpostin välityksellä

Henkilöstöpalveluyritys X:n valitulle vuokratyöntekijäryhmälle. Vastausaikaa vuokratyöntekijöille kyselyyn oli viikko. Vastauksia tuli yhteensä 64 kappaletta (N=220) ja vastausprosentiksi muodostui 29 %. Ensimmäisen neljän tunnin aikana vastauksia kertyi 23. Vastausajan puolivälissä tutkimuksen perusjoukolle päätettiin lähettää muistutusviesti, kun vastauksia oli vasta hieman yli 50. Viestin lähetyksen jälkeen vastauksia tuli enää vain kymmenkunta, joten vastausajan pidentäminen ei todennäköisesti olisi nostanut vastausprosenttia merkittävästi. Kysymysten vastausten purkaminen oli aluksi vaikeaa. Oikeiden analyysimenetelmien löytymisen avulla tutkimustulosten analysointi kuitenkin helpottui. Opinnäytetyön tekeminen oli suuri ja mielenkiintoinen oppimisprosessi. Työn edetessä saimme paljon uutta tietoa työhyvinvoinnin käsitteen merkityksestä ja sen laajuudesta työmaailmassa.

Tutkimustuloksista saimme hyviä vastauksia joiden avulla pystyttiin määrittämään tämän hetkinen tilanne Henkilöstöpalveluyritys X:ssä. Tutkimuksen tavoitteet toteutuivat: ratkaisimme tutkimusongelman ja nostimme esiin kehityskohteita, joihin vuokratyöntekijät antoivat konkreettisia kehitysehdotuksia. Kehitysideoita hiomalla ja toteuttamalla toimeksiantaja voi tukea työyhteisöllisyyden kokemista ja näin edistää vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia. Työhyvinvointiin panostaminen lisää toimeksiantajan kilpailuetua, sillä työntekijän hyvinvointi lisää työntekijöiden tehokkuutta, motivaatiota ja tässä tapauksessa myös asiakaspalveluasennetta. Lisäksi se vähentää sairauspoissaoloja. Ongelmien tunnistaminen ja hoitaminen varmistaa myös työntekijöiden työllistymisen sekä työllistämisen helppouden eli asiakasyritysten tilausten täytön. Näillä kaikilla on suora vaikutus toimeksiantajan liiketoiminnan tulokseen. Lisäksi työhyvinvointiin panostaminen viestittää työntekijöille ja asiakasyrityksille vastuullisesta toiminnasta ja luo hyvää työnantajakuvaa. Hyvä maine sen sijaan herättää uusien yhteistyökumppaneiden ja hyvien työnhakijoiden mielenkiinnon, jolloin toimeksiantajan on mahdollista valita parhaat päältä ja varmistaa liiketoiminnan jatkuvuuden.

Opinnäytetyö antaa näkökulmia terveen työyhteisön tärkeydestä myös muille osapuolille. Jokainen työntekijä, sekä asiakasyrityksissä että vuokratyössä, voi vaikuttaa omalta osaltaan työyhteisöön ja tuoda sinne uusia vahvuuksia ja mahdollisuuksia. Pienillä työhyvinvointiin panostavilla askelilla saadaan paljon aikaiseksi, kun organisaatio, työyhteisö ja työntekijä yhdessä haluavat siihen panostaa. Tämän opinnäytetyö luo hyvän pohjan kehitystyön eteenpäin viemiseksi. Aihetta voi tutkia esimerkiksi asiakasyritysten näkökulmasta. Esiin nostettuihin kehityskohteisiin voidaan myös suunnitella konkreettisia muutoksia.

LÄHTEET

- Ahonen, G. 2014. Dialogi terveydestä – Tekemättömän työn kustannukset. Terveystalon PDF-julkaisu. Viitattu 16.11.2014
[Http://www.terveystalo.com/Global/tth/WhitePaper_lokakuu_2014%20NETTI.pdf](http://www.terveystalo.com/Global/tth/WhitePaper_lokakuu_2014%20NETTI.pdf)
- Auktorisointi. 2014. Auktorisointiyhtiö Reiluja Vuokratöitä Oy. Viitattu 12.11.2014
[Http://www.reilujavuokratoita.fi](http://www.reilujavuokratoita.fi), Auktorisointi
- Avoimuutta arkeen – Varhaisen puuttumisen opas valtion työpaikoille. 2007. Valtionkonttorin PDF-julkaisu. Viitattu 15.11.2014
[Http://www.valtiokonttori.fi/](http://www.valtiokonttori.fi/), Vuosikertomukset
- ENWHP. N.d. Viitattu 30.10.2014
[Http://www.enwhp.org/workplace-health-promotion.html](http://www.enwhp.org/workplace-health-promotion.html), Work Place Health Promotion
- Henkilöstövuokrauksen edut yritykselle. 2014. Viitattu 5.9.2014
[Http://www.apukolmio.fi](http://www.apukolmio.fi), Yritykset
- Henkilöstövuokraus. N.d. Opteam Yhtiöt. Viitattu 20.5.2014
[Http://www.opteam.fi](http://www.opteam.fi)
- Hirsjärvi,S., Remes, P. & Sajavaara P. 2009 Tutki ja kirjoita. 15. painos. Helsinki: Tammi
- Hirvonen, M. & Vartia, M. 2012 Työ, terveys ja työssä jaksamisajatukset – Psykososiaaliset työolot työssä jaksamista edistävinä tekijöinä. Työ ja Ihminen. Tutkimusraportti 41, 5. artikkeli. Helsinki: Työterveyslaitos
- Hyvinvointia työyhteisöön. 2007. Tutkimus- ja koulutuskeskus Synergos, Tampereen yliopisto & Euroopan Sosiaalirahasto. Viitattu 16.11.2014
[Http://www.uta.fi/jkk/](http://www.uta.fi/jkk/), Synergos, Työhyvinvointi, Tyhy-opas
- Johtaminen ja esimiestyö. 2014 Työterveyslaitoksen julkaisu 16.5.2014. Viitattu 20.5.2014
[Http://www.ttl.fi](http://www.ttl.fi), Työyhteisö ja esimiestyö
- Kananen, J. 2008. Kvali - Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kananen, J. 2011. Kvantti - Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kananen, J. 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu

Kuinka motivoida nuoria työssä? Kymmenen teesiä hyvään johtamiseen. 2014. T-Media Oy. Viitattu 12.11.2014
[Http://www.t-media.fi](http://www.t-media.fi)

Koivisto, I. 2014. Vuokratyö lisääntyy Suomessa hitaasti.Yle uutiset. 27.8.2014
Viitattu 22.10.2014
[Http://yle.fi](http://yle.fi), Uutiset, Kotimaa

Kyselyohjelmisto Webropol. N.d. Jyväskylän ammattikorkeakoulun Elmo-opiskelijaintra. Viitattu 3.11.2014.
intra.jamk.fi, Opiskelijat, Webropol-kyselyohjelmisto

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat., uud.p. Porvoo: Bookwell

Tietoa toimialasta. N.d. Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. Viitattu 21.5.2014
[Http://www.hpl.fi](http://www.hpl.fi), Toimialasta

Työhyvinvointi. N.d. Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö. Viitattu 03.11.2014.
[Http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi](http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi), Työelämä.

Tamminen, H. 2011, Työturvallisuuskeskus, kuntaryhmä, Esimies ja henkilöstö työhyvinvoinnin ja tuloksellisuuden kehittäjänä, PDF. Viitattu 30.10.2014
[Http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf](http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf)

Työhyvinvointi. N.d. Sosiaali ja terveystieteiden ministeriö. Viitattu 03.11.2014.
[Http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi](http://www.stm.fi/tyoelama/tyohyvinvointi), Työelämä.

Työllistyminen. N.d. Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. Viitattu 3.11.2014
[Http://www.hpl.fi](http://www.hpl.fi), Työllistyminen

Työn iloa ja imua-työhyvinvoinnin ratkaisuja pientyöpaikoille. Kuntoutussäätiön PDF-julkaisu. Viitattu 13.11.2014
[Http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf](http://www.kuntoutussaatio.fi/files/391/tyhyopas_lopullinen.pdf)

Työ ja terveys Suomessa 2012, Työterveyslaitoksen tekemä tutkimus.PDF. Viitattu 02.11.2014.
[Http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf](http://www.ttl.fi/fi/verkkokirjat/tyo_ja_terveys_suomessa/Documents/Tyo_ja_Terveys_2012.pdf)

Työhyvinvointi, N.d, Punk, Pientyöpaikoilla uudistuminen. Viitattu 13.11.2014
[Http://www.kuntoutussaatio.fi](http://www.kuntoutussaatio.fi), Punk, Työhyvinvointi

Työhyvinvointia yhteistyöllä. 2011. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 30.10.2014
[Http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf](http://sykettatyohon.fi/files/tietopankki/tyohyvinvointia-yhteistyolla/Tyohyvinvointia_yhteistyolla.pdf)

Työterveyshuolto-kumppaniksi edistämään terveyttä. 2013. Työturvallisuuskeskuksen PDF-julkaisu. Viitattu 04.11.2014
[Http://www.ttk.fi/files/3030/tyoterveyshuolto_kumppaniksi_netti.pdf](http://www.ttk.fi/files/3030/tyoterveyshuolto_kumppaniksi_netti.pdf)

Työvoimatutkimus 2013. Tilastokeskus. Viitattu 7.10.2014
[Http://www.stat.fi](http://www.stat.fi) Tilastot, Työmarkkinat, Työvoimatutkimus, 2013, työllisyys ja työttömyys, 2 Työllisyys ja työttömyys vuonna 2013

Työyhteisön kehittäminen. 2014. Työterveyslaitoksen julkaisu 15.10.2014. Viitattu 30.10.2014, Työyhteisö ja esimiestyö
[Http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_kehittaminen/sivut/default.aspx](http://www.ttl.fi/fi/tyoyhteiso_ja_esimiestyo/tyoyhteison_kehittaminen/sivut/default.aspx)

Työyhteisötaidot. N.d. Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen PDF-julkaisu. Viitattu 05.11.2014
[Https://www.ilmarinen.fi](https://www.ilmarinen.fi), Yrittäjä, Työhyvinvointi, Työkalut

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työvoima vuokrattuna – Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Työpoliittinen tutkimus. Nro 283. Helsinki. Työministeriö.

Viitala, R., Vettensaari, M. & Mäkipelkola, J. 2006. Näkökulmia vuokratyöhön. Työpoliittinen tutkimus. Nro 302. Helsinki. Työministeriö.

Vuokratyöntekijätutkimus. N.d. Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. Viitattu 9.11.2014
[Http://www.hpl.fi](http://www.hpl.fi), Toimialasta, Tutkimukset

Vuokratyöopas. 2013. Työ- ja elinkeinoministeriön verkkoesite. Viitattu 29.10.2014
[Https://www.tem.fi](https://www.tem.fi), Ajankohtaista, Julkaisut

Vuokratyö saattaa työntekijöitä ja työpaikkoja yhteen. N.d. Auktorisointiyhtiö Reiluja Vuokratöitä Oy. Viitattu 1.9.2014
[Http://www.reilujavuokratoita.fi](http://www.reilujavuokratoita.fi), Vuokratyö

Yhteistyöviestinnän uusi agenda. 2010. HAAGA-HELIA Ammattikorkeakoulun PDF-julkaisu. Viitattu 16.11.2014
[Http://www.henryorg.fi/data/dokumentit/HR/Org.toiminnan%20johtaminen/Tutkimus_Haaga-Helia.pdf](http://www.henryorg.fi/data/dokumentit/HR/Org.toiminnan%20johtaminen/Tutkimus_Haaga-Helia.pdf)

Liite 1. Kyselylomake

KYSELYLOMAKE

Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
---------------------------	-------------------------------	---------------------	--------------------------	-------------------------

Oma arvio työssä jaksamisesta

1. Olen innostunut työstäni
2. Työni vastaa koulutustani
3. Koen saavani riittävästi vastuuta työssäni
4. Tunnen jaksavani työssäni hyvin
5. Arvostan omaa työpanostani

Työyhteisöön kuuluminen

6. Sopeudun helposti uuteen työyhteisöön
7. Työvuorossa koen olevani osa asiakasyrityksen työyhteisöä
8. Asiakasyrityksen työyhteisöön kuulumisen tunne vaikuttaa työmotivaatiooni
9. Asiakasyrityksen työyhteisöön kuulumisen tunne vaikuttaa työssä jaksamiseeni

Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin eri mieltä	Täysin eri mieltä
---------------------------	-------------------------------	---------------------	--------------------------	-------------------------

10. Tunnen kuuluvani henkilöstöpalveluyrityksen työyhteisöön
11. Tuetaanko työyhteisöön kuulumista mielestäsi tarpeeksi?
12. Millä keinoin työyhteisöön kuulumisen tunnetta voitaisiin mielestäsi vahvistaa?
(Anna 1-3 esimerkkiä)

Vuokratyöntekijän vastaanottaminen asiakasyrityksen työyhteisössä

13. Asiakasyrityksessä työkaverini arvostavat minua ja työpanostani
14. Muut työntekijät kohtelevat minua tasa-arvoisesti asiakasyrityksen omaan henkilöstöön nähden
15. Koen saavani tarvittaessa tukea/apua työkavereiltani
16. Työnjohtaja kohtelee minua tasa-arvoisesti asiakasyrityksen omaan henkilöstöön nähden
17. Asiakasyrityksen esimies arvostaa minua ja työpanostani
18. Asiakasyrityksen esimies tiedottaa riittävästi työhön liittyvistä asioista
19. Saan asiakasyrityksen esimieheltä palautetta työstäni
20. Saan henkilöstöpalveluyrityksen kautta palautetta työstäni

Taustatiedot

19. Olen työskennellyt vuokratyöntekijänä

- Alle 3 kk
- 3-11 kk
- 1-2 vuotta
- Yli 2 vuotta

20. Työtunteja kertyy viikossa keskimäärin

- Alle 10
- 10-20
- 21 tai enemmän
- En työskentele joka viikko

21. Olen tehnyt vuoroja ___ eri asiakasyrityksessä

- 1-2
- 3-6
- 7-10
- Yli 10

22. Asiakasyritys, jossa teen työni

- on aina
- vaihtelee melko harvoin
- vaihtelee usein
- vaihtuu jatkuvasti

25. Olen iältäni

- alle 19
- 20-25
- 26-40
- 41-65
- yli 65

26. Vuokratyönteon lisäksi

- Opiskelen
- Hoidan kotona lapsia
- Olen eläkkeellä

- Teen muita töitä
- Etsin koko-/pitkäaikaista työtä
- Jotain muuta