



Keikkatyöntekijöiden työhyvinvointi henkilöstöpalveluyrityksessä X

Milja Salonen

Haaga-Helia ammattikorkeakoulu

Amk-opinnäytetyö

2021

Tradenomin tutkinto

Tiivistelmä

Tekijä(t) Milja Salonen
Tutkinto Tradenomi
Raportin/Opinnäytetyön nimi Keikkatyöntekijöiden työhyvinvointi henkilöstöpalveluyrityksessä X
Sivu- ja liitesivumäärä 41+7
<p>Vuokratyö on usein lyhytaikaista työvoimaa, jossa työntekijä on työsuhteessa henkilöstövuokrausyrityksen kanssa, joka vuokraa työvoimaa muihin yrityksiin eli asiakasyrityksiin. Vuokratyöntekijä tekee työn asiakasyrityksessä ja henkilöstövuokrausyritys hoitaa työsuhteeseen liittyvät asiat kuten palkanmaksun. Vuokratyönteko on yleistynyt viime vuosina merkittävästi, koska se on asiakasyritykselle riskittömämpää, joustavampaa sekä joissain tapauksissa taloudellisesti kannattavampaa.</p> <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia henkilöstöpalveluyrityksessä X. Keikkatyöntekijä tekee vuokratyötä, mutta hänelle ei ole määritelty tiettyä viikkotuntimäärää eli hän voi tehdä töitä joustavasti riippuen, miten vuoroja on asiakasyrityksestä tarjolla. Keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia ei ole tutkittu paljoa ja sen vuoksi tässä tutkimuksessa kartoitetaan heidän työhyvinvointinsa nykytilaa sekä kysytään siihen parannusehdotuksia. Aihe valikoitui tutkijan mielenkiinnon sekä aiheen ajankohtaisuuden vuoksi. Tutkimuksen ajankohta sijoittui välille elo-marraskuu 2021.</p> <p>Teoreettinen viitekehys on jaettu käsittelemään henkilöstövuokrausta, sen syntyä ja historiaa sekä etuja ja haittoja. Toisessa kappaleessa käsitellään työhyvinvointia monesta kulmasta kuten työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavien tekijöiden, sitoutuneisuuden, työkyvyn sekä työn merkityksellisyysyden kautta. Tietoa kerättiin aiemmin toteutuneista tutkimuksista, aihekirjallisuudesta sekä artikkeleista.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena eli määrällisenä tutkimuksena, jossa käytettiin apuna myös laadullisia menetelmiä. Lähes kaikki kysymykset olivat mitattavissa määrällisesti, mutta laajempien tuloksien vuoksi kyselyyn haluttiin lisätä muutama avoin kysymys, jotka ovat laadullisia. Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena ja luotiin Webropol- kyselylomakkeen avulla. Kyselyyn vastattiin anonymisti ja se lähti 836 keikkatyöntekijälle. Kyselyyn vastasi 50 keikkatyöntekijää. Kyselylomake julkaistiin syyskuun 2021 viimeisellä viikolla ja se oli auki vähän yli viikon. Muistutusviestejä kyselystä ei pystynyt lähettämään ja tutkija uskoo, että se vähensi hiukan vastaajamäärää.</p> <p>Tutkimuksen tuloksista pystyi päättelemään, että keikkatyöntekijöillä oli paljon parannusehdotuksia, mitä tulee työhyvinvointiin sekä työskentelyyn keikkatyöntekijänä. Näihin parannusehdotuksiin puuttamalla vuokratyön osapuolet pystyvät mahdollisesti vaikuttamaan keikkatyöntekijöiden työhyvinvointiin ja lisäämään heidän työtyytyväisyyttään.</p>
Asiasanat Työhyvinvointi, henkilöstöpalveluyritys, keikkatyöntekijä, asiakasyritys, vuokratyöntekijä

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön kohdeyritys ja tavoite.....	1
1.2	Opinnäytetyön tutkimusongelma	2
1.3	Opinnäytetyön keskeiset käsitteet.....	3
2	Henkilöstövuokraus	5
2.1	Vuokratyö käsitteenä.....	5
2.2	Vuokratyön syntyminen ja historia.....	6
2.3	Vuokratyön edut	7
2.4	Vuokratyön haitat	8
2.5	Keikkatyöntekijät vuokratyössä	9
3	Työhyvinvointi	10
3.1	Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät.....	10
3.2	Sitoutuneisuus yhteydessä työhyvinvointiin	11
3.3	Työkyky	12
3.4	Perehdyttäminen	13
3.5	Palaute	14
3.6	Merkityksellisyys.....	14
4	Tutkimuksen toteutus	16
4.1	Opinnäytetyön ja tutkimuksen suunnittelu.....	16
4.2	Tutkimusmenetelmät.....	16
4.3	Tiedonkeruumenetelmä.....	17
4.4	Aikataulu ja aiheanalyysi.....	17
4.5	Tutkimuksen toteutus	18
4.6	Tulosten käsittely.....	19
5	Tutkimuksen tulokset.....	20
5.1	Taustatiedot.....	20
5.2	Työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä.....	24
5.3	Asiakasyritykseen liittyvät kysymykset.....	26
5.4	Avoimet vastaukset	29
5.5	Avointen vastausten pääteemat.....	30
6	Pohdinta	33
6.1	Johtopäätökset	33
6.2	Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys.....	35
6.3	Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset	36
6.4	Opinnäytetyön prosessin arviointi	37
6.5	Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen.....	38
	Lähteet	39

Liitteet.....	42
Liite 1. Saatekirje	42
Liite 2. Kyselylomake	43

1 Johdanto

2000-luvulla vuokratyövoiman kysyntä ja tarjonta ovat olleet vahvassa kasvussa. Vuokratyömarkkinoilla vaikuttaa monta osapuolta kuten vuokratyövoimaa käyttävät yritykset, vuokratyötä välittävät yritykset, vuokratyöntekijät sekä ammattiliitot. Työmarkkinoilla on lisääntynyt pyrkimys saada henkilöstöresursseihin joustavuutta ja helppoutta. Tämä näkyy vuokratyövoiman käytön lisääntymisenä, keikkatyösopimuksina sekä toimintojen ulkoistamisena. (Viitala, Vettensaari & Mäkipelkola 2006, 10–11.)

Vuokratyön kasvun vuoksi on tärkeää keskittyä vuokratyöntekijöiden työhyvinvointiin ja sen jatkuvaan kehittymiseen. Työhyvinvointi toimii yrityksille myös kilpailutekijänä ja tämän vuoksi asiakasyritysten ja vuokratyöyritysten tulisi panostaa vuokratyöntekijöidensä työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. (Juuti 2010, 53.) Tutkimusten mukaan työhyvinvointiin panostamisella on merkittävä vaikutus yritysten tuottavuuteen, työntekijöiden pienempään vaihtuvuuteen sekä työtyytyväisyyteen. (Työterveyslaitos).

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia henkilöstöpalveluyrityksessä X. Aihe on tutkijalle entuudestaan tuttu ja tutkijan koulutusohjelma HR- ja esimiestyö tukee aiheen valintaa. Keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu suhteellisen vähän. Opinnäytetöitä ja Pro Gradu- tutkimuksia löytyi muutamia vuokratyöntekijöiden työhyvinvoinnista, mutta nimenomaan rajausta keikkatyöntekijöihin oli harvassa tutkimuksessa. Keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia onkin siksi kiinnostavaa tutkia enemmän.

1.1 Opinnäytetyön kohdeyritys ja tavoite

Opinnäytetyön toimeksiantajana ja kohdeyrityksenä toimii henkilöstöpalveluyritys X. Yrityksen nimeä ei mainita opinnäytetyössä yrityksen toiveesta, joten tässä opinnäytetyössä toimeksiantajayritystä kuvataan nimellä Yritys X. Se kuuluu Suomen suurimpiin työnantajiin ja on myös yksi suurimmista henkilöstöpalveluyrityksistä Suomessa. Yritys X tarjoaa eri tehtävätasoihin ja toimialoille erikoistunutta rekrytointipalvelua, personoituja HR-kokonaisratkaisuja sekä henkilöstövuokrauspalveluita. (Yritys X).

Yritys X toimii usealla paikkakunnalla ympäri Suomen. Lisäksi yrityksellä on yhtiötä kolmessa eri Euroopan maassa. Yrityksen toiminta ulottuu usealle toimialalle. Näitä ovat hotelli- ja ravintola-, erityis- ja vähittäiskaupan-, teollisuuden, logistiikan ja rakentamisen, toimisto-, asiakaspalvelu-, ICT- sekä turvallisuusalat. (Yritys X.)

Toimialojen laajuuden vuoksi rajaan opinnäytetyöni siihen toimialaan, jossa itse työskentelen eli erityis- sekä vähittäiskaupan toimialaan. Työskentelen itse yrityksessä X rekrytointiassistenttina. Työnkuvaani kuuluu avustavat tehtävät rekrytoinneissa kuten hakemusten läpikäynti, puhelinhaastattelut, työsopimusten tekeminen sekä perehdyttäminen yritys X:n toimintaan. Minulla on kokemusta myös keikkatyöntekijän roolista, sillä ennen kuin aloitin rekrytointiassistenttina yrityksessä X, työskentelin heillä keikkatyöntekijänä kaupan alalla. Rajaan myös tutkimuksen kohteeni kaupan alan keikkatyöntekijöihin eli en käsittele koko kaupan alan vuokratyöntekijöitä.

Keikkatyöntekijän ja vuokratyöntekijän ero on yleisesti se, että vuokratyöntekijällä on taakutunnit. Keikkatyöntekijällä ei taas ole taakutunteja vaan hän voi itse päättää ottaako vastaan hänelle tarjottuja työvuoroja. Keikkatyöntekijää ei myöskään ole sidottu tekemään töitä yhteen paikkaan vaan hän voi olla vaikka joka päivä olla eri paikassa töissä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2015, luku 4.)

Keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia ei ole yksilöllisesti tutkittu vielä paljoakaan, joten se tuottaa yritykselle X arvokasta tietoa. Opinnäytetyön tavoitteena on tutkia, miten keikkatyöntekijät kokevat nykyisen työhyvinvointinsa sekä löytää muutosehdotuksia työhyvinvoinnin parantamiseksi. Tavoitteena on myös saada tietoa keikkatyöntekijöiden kokemuksista asiakasyrityksissä ja keinoja, miten heidän sitoutumistansa voisi parantaa.

1.2 Opinnäytetyön tutkimusongelma

Opinnäytetyön tavoitteena on löytää vastauksia alla olevaan pääkysymykseen:

- Miten voidaan parantaa keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia henkilöstövuokrausyrityksessä X?

Tutkimuksen pääkysymykseen etsittiin vastauksia alla näkyvän peittomatriisin alakysymysten avulla. Löytämällä vastauksia tutkimuskysymyksiin voidaan löytää keinoja, jolla parantaa keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia ja sitoutuneisuutta.

Taulukko. 1. Peittomatriisi

Alakysymys	Teoreettinen viitekehys	Kysymyslomakkeen kysymys	Tulokset (luvun numero)
1. Mikä on työhyvinvoinnin nykytila?	3.1, 3.2, 3.3, 3.4.	1, 2, 3, 4, 5, 15	5.1
2. Minkälaisia muutosehdotuksia työntekijät antoivat työhyvinvoinnin parantamiseen?	3.2, 3.3, 3.4.	9, 10, 11	5.1, 5.2, 5.4, 5.5
3. Miten voidaan parantaa keikkatyöntekijöiden sitoutuneisuutta?	2.3, 3.2, 3.5, 3.6.	6, 7, 8, 14	5.2, 5.4, 5.5

Löytämällä vastauksia tutkimuskysymyksiin voidaan löytää keinoja, jolla parantaa keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia ja sitoutuneisuutta.

1.3 Opinnäytetyön keskeiset käsitteet

Keikkatyöntekijällä tarkoitetaan henkilöä, jonka työsopimuksessa ei ole määritelty vähimmäistyöaikaa. Keikkatyöntekijällä voi olla myös vaihteleva työaika esimerkiksi 0–40 tuntia viikossa. Keikkatyöntekijä voi itse päättää ottaako hän vastaan tarjotun työvuoron eli työsuhdemuoto on paljon joustavampi kuin ne, joissa on sovittu kiinteä työaika. Keikkatyö on käytännössä osa-aikainen työsuhde ja työntekijöillä on samat lainsäädännöt kuin osa-aikaisilla työntekijöillä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2015, luku 4.)

Vuokratyöntekijä on työntekijä, jolla on työsuhde henkilöstövuokrausyrityksen kanssa, mutta henkilö työskentelee käyttäjäyrityksen palveluksessa sekä valvonnan alaisena. Hänelle on määrätty työsopimuksessaan takuutunnit. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 13.)

Henkilöstövuokrausyrityksellä tarkoitetaan tahoa, joka hoitaa rekrytoinnin ja jonka puolesta työntekijälle tulee työsopimukset ja muut työsuhteeseen liittyvät asiat. Työntekijät työskentelevät henkilöstöpalveluyrityksen kanssa sopimuksen tehneillä asiakasyrityksillä. (Hietala ym. 2014, 13.)

Käyttäjyritys on taho, jonka valvonnassa ja johdolla vuokratyöntekijä tekee työnsä. Käyttäjyritystä voidaan nimetä myös asiakasyritykseksi tai tilaajayritykseksi. (Hietala ym. 2014, 13–14.)

Seuraavaksi siirrytään tutkimuksen tietoperustaan, jonka ensimmäisessä kappaleessa käsitellään henkilöstövuokrausta. Luvussa kerrotaan henkilöstövuokrauksen historiasta, eduista ja haitoista. Luvussa käsitellään myös keikkatyöntekijöitä vuokratyössä. Toisessa tietoperustan luvussa käsitellään työhyvinvointia. Laajaan aiheeseen tutustutaan muun muassa sitoutuneisuuden, työkyvyn, perehdyttämisen ja merkityksellisyyden kautta. Seuraavaksi siirrytään tutkimuksen toteutus lukuun, jossa kerrotaan opinnäytetyön suunnittelusta, tutkimusmenetelmistä ja tiedonkeruumenetelmistä. Luvussa avataan myös, miten tämä tutkimus toteutettiin ja miten tuloksia tullaan käsittelemään. Viidennessä kappaleessa analysoidaan tutkimuksen tuloksia taulukoiden ja kuvioiden avulla sekä avataan niitä sanallisesti. Tutkimuksen viimeisessä kappaleessa on työn johtopäätökset, tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys, jatkotutkimus- ja kehittämisehdotukset sekä työn arviointi.

2 Henkilöstövuokraus

Henkilöstöpalveluala työllistää merkittävän paljon suomalaisia ja luo sitä kautta hyvinvointia kansalle. Henkilöstöpalvelualan yritykset välittävät vuokratyövoimaa yrityksille ja auttavat yrityksiä rekrytoimaan heille parhaimmat tekijät. Arvion mukaan ala tarjoaa vuosittain töitä yli 150000 työntekijälle kattaen lähes kaikki toimialat. (HPL.) Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2019 vuokratyöntekijöiden osuus palkansaajista oli kaksi prosenttia. Tämä on hieman enemmän kuin muissa pohjoismaissa (Tilastokeskus).

Työntekijöitä tarvitseva yritys tekee toimeksiantosopimuksen henkilöstöpalveluyrityksen kanssa. Vuokratyöntekijöitä tilaavasta yrityksestä käytetään nimityksiä asiakasyritys tai käyttäjäyritys. Toimeksiannon perusteella henkilöstöpalveluyritys etsii sopivia työntekijöitä asiakasyritykselle. Henkilöstöpalveluyrityksestä käytetään myös nimeä vuokratyöyritys. (Palvelualojen ammattiliitto n.d.)

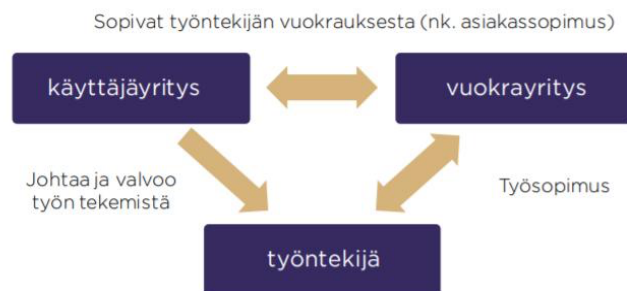
2.1 Vuokratyö käsitteenä

Vuokratyön osapuolet ovat (katso kuva 1.): vuokratyöntekijä, henkilöstöpalveluyritys sekä asiakasyritys. Oikeushenkilöiden välisiä sidoksia syntyy myös kolme. Ensimmäinen on työsuhde vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä. Toinen on sopimus henkilöstöpalveluyrityksen ja asiakasyrityksen kanssa. Kolmas on oikeussuhde asiakasyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014.)

Vuokratyöntekijällä on työsuhde henkilöstöpalveluyritykseen, mutta hän tekee työnsä asiakasyritykselle. Tällöin vastuu työn seuraamisesta ja valvomisesta siirtyy asiakasyritykselle. Asiakasyrityksen työn vastuu on määritelty myös vuokratyöntekijän työsopimukseen. Henkilöstöpalveluyrityksen vastuuna on palkan maksaminen ja työsuhdeasiat. Asiakasyritys hoitaa kaikki käytännön asiat liittyen kyseisen työn tekemiseen. (Palvelualojen ammattiliitto n.d.)

Työvoiman vuokraustilanteissa ei siis ole kyse tavallisesta kahdenvälisestä työsuhteesta vaan suhdetta voidaan nimittää kolmikantasuhteeksi, jossa oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat normaalista työsuhteesta poikkeavalla tavalla. (Jarmas 4.4.2018.)

Kolmikantasuhteessa yhden osapuolen tekeminen vaikuttaa kaikkiin. Jos vuokratyöntekijä laiminlyö työtehtäviään asiakasyrityksellä ei ole työvoimaa ja tällöin vuokratyöyritys jää ilman ansiota. Jos taas asiakasyritys laiminlyö työnjohtovelvoitteitaan tämä näkyy alhaisempana työtyytyväisyytenä ja sitoutumisena ja sama tapahtuu, jos vuokratyöyritys laiminlyö velvoitteitaan. (Torka & Schyns 2011.)



Kuva 1. Henkilöstövuokrauksen osapuolet (Työ- ja elinkeinoministeriö)

2.2 Vuokratyön syntyminen ja historia

Vuokratyövoiman välitys alkoi Suomessa liiketoimintana 1960-luvulla, kun metalliteollisuudessa oli työvoimapulaa ja vuokratyövoimaa ryhdyttiin käyttämään telakoilla ja työmailla. Vuokratyötä ryhdyttiin pian kuitenkin säätelemään, sillä vuokratyöyritysten huomattiin jättävän eläke- ja sosiaalimaksuja sekä toisinaan myös veroja maksamatta. Henkilöstövuokraus määriteltiin luvanvaraiseksi vuonna 1985. Sen tarkoituksena oli estää palkka- ja työsuhdemääräysten kiertäminen ja vuokratyön käyttöön lisättiin myös ehto määritellä tilapäisen ja lyhytaikaisen työvoiman tarve. (Haapala 102, 2016.)

Säätelyitä ryhdyttiin kuitenkin purkamaan 1990-luvulla. Luvanvaraisuus kumottiin ja käyttöön tuli uusi työvoimapalvelulailla. Tällöin alalle tuli vapaa kilpailu ja markkinat. Vuokratyö alkoikin yleistyä 1990-luvulta alkaen ja etenkin 2000-luvun aikana. (Haapala 103, 2016.)

Nykyisin vähintään joka viides 15–24-vuotias tulee työelämään vuokratyöyritysten kautta. Vuokratyö mahdollistaa töiden teon lyhyemmissä jaksoissa, jolloin on mahdollista päästä näkemään usean eri yrityksen toimintaa. Keikkatyömuoto taas mahdollistaa todella joustavan työmuodon työntekijälle, jolloin työn ja muun elämän yhdistäminen on helppoa. Vuokratyöntekijöiden määrä on todennäköisesti todellisuudessa vielä suurempi ja tulee kasvamaan tulevaisuudessa. (Haapala 103, 2016.)

2.3 Vuokratyön edut

Vuokratyön etuna on se, että sen kautta saadaan työmarkkinoille henkilöitä, jotka eivät välttämättä muuten saisi tai haluaisi vakituista työtä. Se tarjoaa myös käytännön työkokemusta uransa alussa oleville työntekijöille. Se tuo etuja myös työmarkkinoille, kun saadaan lisää ihmisiä töihin eri työskentelymuotoja hyödyntäen. Vuokratyö voi tarjota työntekijälle mahdollisuuden itseään kiinnostavaan yritykseen, työkokemuksen kartuttamiseen sekä mahdollisesti vakituisen työsuhteen. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014.)

Yli puolet vuokratyöntekijöistä työskentelee teollisuuden, kaupan, majoitus- ja ravitsemustoimen aloilla. Vuokratyöntekijöitä työskentelee kuitenkin monenlaisissa ammateissa kuten terveydenhuollossa, taloushallinnon ammattilaisina sekä asiantuntijatehtävissä. Vuokratyö on yleisintä yksityisellä sektorilla. Se on kuitenkin yleistynyt myös julkisella sektorilla ja samalla määräaikaisten sopimusten käyttö vähentynyt. Vuokratyöntekijöiden käyttö määräaikaissuhteiden sijasta johtuu siitä, että se tulee asiakasyritykselle edullisemmaksi ja tekijän palkkaaminen lyhyeksi aikaa nopeutuu ja helpottuu. (Haapala 103, 2016.)

Vuokratyöntekijät ovatkin pääasiassa nuoria ja vuokratyön helpompi saatavuus sekä mahdollisuus tutustua eri yrityksiin ja saada monipuolista työkokemusta ovat pääsyitä vuokratyöntekemiselle. Vuokratyöntekeminen onkin yleisintä alle 30-vuotiaiden keskuudessa ja erityisesti 18–24-vuotiaiden keskuudessa (Hietala ym. 2014.)

Työntekijän kannalta merkittävin vuokratyöhön liittyvä etu on työaikojen ja paikkojen valitsemisen vapaus. Osa kokee myös, että heillä on vuokratyöntekijöinä mahdollisuus vaikuttaa enemmän työaikoihin, vuoroihin sekä työn määrään kuin käyttäjäyrityksen vakituisella henkilökunnalla. Vuokratyö mahdollistaa myös lisäansiot ja erityisesti vanhemmat yli 60-vuotiaat vuokratyöntekijät ilmoittivat muita useammin tekevänsä vuokratyötä lisäansioden vuoksi. (Hietala ym. 2014.)

Keikkatyön tekeminen mahdollistaa työntekijälle vieläkin vapaamman elämän. Suuri osa keikkatyöntekijöistä onkin 18–25-vuotiaita opiskelijoita ja haluavat työnteon olevan vapaampaa opintojen aikana. Opiskelijoilla ei välttämättä ole tarvetta säännöllisiin tuloihin, jolloin satunnaiset keikkatyöt ovat hyvä lisätulon lähde. Keikkatyöllä saa myös vaihtelua elämään ja työvuorot voi mahdollisuuksien mukaan ottaa eri paikoista ja olla osana erilaisia työyhteisöjä. (Palvelualojen ammattiliitto n.d.)

Asiakasyrityksen näkökulmasta vuokratyö muodostaa joustavan, nopean ja vaivattoman lisätyövoiman lähteen silloin, kun yrityksen työvoiman tarve muuttuu tai erityisosaamisen tarve ilmenee. Lyhytkestoisiin asiantuntijatehtäviin voidaan vuokratyön kautta saada pä-

tevä tekijä ja tämä vähentää yrityksen oman henkilöstön ylityön tarvetta ja keventää työtaakkaa. Vuokratyötä käytetäänkin yleensä ruuhkahuippujen aikaan kuten jouluseson-geissa sekä sijaisuuksissa. Näiden lisäksi sitä voidaan käyttää yrityksen ydintoimintaan kuulumattomissa erikoisosaamista vaativissa tehtävissä, jonka tekijälle ei yrityksessä ole vakituista tarvetta. (Hietala ym. 2014.)

Asiakasyrityksen vakituisen henkilökunnan näkökulmasta etu on se, että kysynnän tai suhdanteiden muutokset henkilöstömäärissä voidaan joissain tapauksissa saavuttaa lisäämällä tai vähentämällä vuokratyöntekijöiden määrää. Tällöin muutokset eivät kohdistu yrityksen vakituisen henkilöstöön. Kun työvoiman tarve kasvaa vuokratyöntekijät vähentävät vakituisen henkilöstön työkuormaa ja tarpeen vähentyessä pienentää työnantajan tarvetta vakituisen henkilöstön vähentämiseen. (Hietala ym. 2014.)

2.4 Vuokratyön haitat

Suurin vuokratyöhön liittyvä ongelma on epävarmuus, pohdittiinpa asiaa sitten työntekijän, työyhteisön tai käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Käyttäjäyrityksen kannalta epävarmuustekijät ovat liitoksissa lähinnä vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuuteen sekä osaamiseen. (Hietala ym. 2014.) Kun työntekijä on sitoutunut, hän parhaimmillaan samaistuu organisaatioon, sen tavoitteisiin ja arvoihin sekä on halukas ylläpitämään työsuhdetta työnantajaan. (Lampikoski 2005, 46).

Käyttäjäyrityksen kannalta haitaksi voi lukea myös työvoiman vaihtuvuuteen liittyvät seikat kuten työntekijöiden perehdyttäminen sekä työhön ja työpaikan käytäntöihin tutustuttamiseen vaatimat resurssit. Nämä vaativat aikaa ja alentavat joissain määrin työn tuottavuutta. Riskinä on myös yrityksen toimintojen ulkoistaminen kokonaan vuokratyöyritykselle. Vanhan työpaikan ulkoistaminen vuokratyöyritykselle onkin yksi syistä, miksi osa ihmisistä toimii vuokratyöntekijöinä. Nämä tilanteet luovat epävarmuutta työntekijöiden keskuudessa ja voivat vaikuttaa asiakasyrityksen vakituisen henkilöstön asenteisiin vuokratyötä kohtaan. (Hietala ym. 2014.)

Vuokratyöntekijän kannalta suurimmat vuokratyöhön liittyvät riskitekijät ovat työsuhteen kestoon ja tarjolla olevan työn määrään liittyvät epävarmuudet. Epävarmuutta luo myös vakituisen työyhteisön puuttuminen ja palkkaan sekä muihin etuihin liittyvät asiat. Henkistä kuormitusta vuokratyöntekijälle tuo erityisesti työsuhteen jatkuvuuteen ja toimeentulon riittävyteen liittyvät seikat. (Hietala ym. 2014.)

Rauramon (2012, 93-95) mukaan työelämässä tapahtuvat muutokset aiheuttavat turvattomuuden tunnetta, mikä saattaa heikentää työhyvinvointia työntekijöiden keskuudessa. Työsuhteen laatu on tärkeä turvallisuuden tunnetta lisäävä tekijä: vakituinen

työsopimus koetaan usein turvallisemmaksi vaihtoehdoksi kuin määräaikainen tai osa-aikainen työsuhde. (Rauramo 2012, 99-100).

Tutkimusten mukaan vuokratyöntekijät kokevat enemmän yksinäisyyden tunnetta työpaikoilla kuin asiakasyrityksen omat työntekijät. He eivät koe kuuluvansa työyhteisöön samalla tavalla, minkä takia vuokratyöntekijät kertoivat tuntevansa yhteen kuulumattomuuden tunnetta sekä yksinäisyyttä työpaikalla. (Moens, Baert, Verhofstadt, Ootegem 2021.)

Moni vuokratyöntekijä on omasta halustaan lyhyemmissä ja osa-aikaisissa töissä ollessaan esimerkiksi opiskelija, mutta osalle vuokratyön tekeminen on ainoa työllistymismahdollisuus. Tällöin edellä mainitut vaikuttavat henkiseen hyvinvointiin entistä enemmän. Vuokratyöntekijät eivät useissa yrityksissä osallistu vakituisen henkilöstön tapaan koulutuksiin, jolloin urakehitys ei ole samalla tasolla. Vuokratyöntekijät tekevät myös usein asiakasyrityksissä sellaisia työtehtäviä, joita vakituinen henkilökunta ei mielellään halua tehdä. (Hietala ym. 2014.)

2.5 Keikkatyöntekijät vuokratyössä

Keikkatyön tekemisellä on iso merkitys talouden näkökulmasta. Se helpottaa yrityksiä palkkaamaan uutta työvoimaa joustavalla tavalla. Keikkatyöntekijä voi mahdollistaa nopean työvoiman saapumisen esimerkiksi sairastapauksissa. Se on merkittävää etenkin pienemmissä yrityksissä, joissa yhden työntekijän poissaolo vaikuttaa paljon. Tällä on positiivinen vaikutus työllisyyteen, koska työtä on enemmän tarjolla. Lisäksi erilaiset työsuhdemuodot mahdollistavat ihmisten eri tarpeisiin sopivaa työtä. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2015.)

Keikkatyösopimuksella tarkoitetaan sellaista työsopimusta, jossa ei ole sovittu vähimmäistyöajasta tai on sovittu vaihtelevasta työajasta, jonka alaraja on nolla työtuntia. Keikkatyöntekijät ovat siis käytännössä osa-aikaisia työntekijöitä. Keikkatyösuhteissa työntekijä voi itse päättää ottaako hän vastaan työnantajan tarjoaman työn. Työsuhde on siis hyvin joustava. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2015.)

Tilastokeskuksen mukaan keikkatöitä teki viime vuonna 84 000 henkilöä. Kaikista työsuhteista niitä oli neljä prosenttia, ja ne olivat yleisempiä 20–24-vuotiaiden ikäryhmässä. Keikkatyöntekijöistä 70 % on ilmoittanut, että ei halua lisää työtunteja. Suurin osa on siis tyytyväisiä työn nykyiseen määrään. (Tilastokeskus 2020.)

3 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi mielletään tyypillisesti useiden tekijöiden summana ja termille löytyy kirjallisuudessa lukuisia eri määritelmiä. Työterveyslaitoksen mukaan työhyvinvoinnilla tarkoitetaan terveellistä, turvallista ja tuottavaa työtä, jota osaavat työntekijät sekä työyhteisöt tekevät hyvin johdetussa organisaatiossa. Kun työhyvinvointi on aidosti kunnossa työntekijät ja työyhteisöt kokevat työnsä mielekkääksi ja palkitsevaksi. Se luo ihmisille myös tunteen, että työ tukee heidän elämänhallintaansa. Työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen tapahtuu aina koko työyhteisön yhteistyönä.

(Työterveyslaitos.)

Työhyvinvointi tulisi rakentua pääasiassa työn arjessa. Työhyvinvointia ei saavuteta työstä irrallisina työhyvinvointipäivillä kerran vuodessa. Hyvinvointia edistävä toiminta tulee olla pitkäjänteistä. Toiminnan tulisi kohdistua esimerkiksi henkilöstöön, työympäristöön, työyhteisöön ja johtamiseen. Työhyvinvointi vaikuttaa organisaation kilpailukykyyn, taloudelliseen tulokseen ja maineeseen. Hyvin suunnitellut investoinnit työhyvinvointiin voivat maksaa itsensä moninkertaisina takaisin. Tutkimusten mukaan työhyvinvointiin panostamisella on merkittävä vaikutus yritysten tuottavuuteen, työntekijöiden pienempään vaihtuvuuteen sekä asiakastyytyväisyyteen. (Työterveyslaitos.)

3.1 Työntekijän työhyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Työhyvinvointia tulee pohtia myös yksilön hyvinvointina eli jokaisen henkilökohtaisena tunteena. Siihen vaikuttaa kuitenkin suuresti koko työyhteisön ja työtiimin yhteinen ilmapiiri. Työhyvinvoinnin päätavoitteena on ihmisten ja työyhteisön jatkuva kehittäminen sellaiseksi, että jokaisella on mahdollisuus onnistua työssään ja kokea työn iloa. Työhyvinvointia on vaikea käsitellä, sillä se ei ole konkreettinen asia ja tarkoittaa yhdelle ihmiselle toista ja toiselle toista. Yhdessä työyhteisössä tulee laittaa enemmän painoarvoa ihmisten terveyden valvomiselle, kun toisessa on tärkeämpää vaalia ihmisten työn iloa ja tarkkailla työyhteisön ilmapiirin kehittymistä. (Ojala & Ahonen 2003, 28.)

Työhyvinvointi on verrattain uusi käsite, joka on muotoutunut vasta 2000-luvulla. Toisaalta käsitteen sisältö on kuitenkin suhteellisen vanha. Turvallinen ja terveellinen työympäristö kuuluu nykypäivänä jokaisen työntekijän perusoikeuksiin. Pelkästään fyysisesti turvallinen työympäristö ei ole riittävä, sillä työyhteisön psyykinen ja sosiaalinen näkökulma tulisi myös olla terveellä pohjalla. Tämä painottuu myös nykyisessä lainsäädännössä, kuten työlainsäädännössä. Työhyvinvointi on aihealueena erittäin laaja ja sitä voidaankin tarkastella yleisen hyvinvoinnin tavoin useasta eri näkökulmasta; tekniikan, sosiaalipolitiikan, psykologian, lainsäädännön ja liiketaloustieteen näkökulmista. Työyhteisötasolla

puhuttaessa voidaan kuitenkin todeta, että erityisesti liiketaloustieteen näkökulma yhdistää suurimmaksi osaksi nämä kaikki edellä mainitut näkökulmat. (Kauhanen 2016, 21.)

Työhyvinvoinnin käsitteelle ei siis ole olemassa yleispätevää määritelmää. Tämän lisäksi käsitteen sisällön painotukset vaihtelevat eri maittain, joka johtuu esimerkiksi työmarkkinoiden ja tuotannon rakenteiden eroista sekä hyvinvointivaltion mittasuhteista. Kehitysmaiden työhyvinvointiin liittyvät ongelmat painottuvat pitkälti ihmisoikeuskysymysten toteutumiseen, kun taas teollisuusmaissa keskeisinä aiheina ovat usein työn tuottavuus, työssä jaksaminen ja työpäivien pituus. (Pyöriä 2012, 26.)

Suutarinen ja Vesterinen (2010, 24) kuvailee työhyvinvointia henkilön kokonaisvaltaisen fyysisen, psyykkisen, sosiaalisen ja henkisen tasapainon tilana. Työhyvinvointia voidaan yhdestä kulmasta pohtia myös työn hallinnan tunteena, johon sisältyy luonnollisesti stressiä siinä määrin, ettei kuormitus vaaranna henkilön terveyttä. Työhyvinvointiin vaikuttavat myös työn ulkopuoliset tekijät, kuten esimerkiksi perhe ja elämäntilanne.

3.2 Sitoutuneisuus yhteydessä työhyvinvointiin

Viitala (2013, 15) kuvaa kirjassaan hyväksi pohdinnaksi ihmiselle, että tekisikö hän juuri sitä työtä mitä tekee, jos ei taloudellisesti olisi pakko. Työntekijän voidaan katsoa olevan sitoutunut, jos hän jatkaisi töitään, vaikka se ei olisi välttämätöntä. Sitoutumiseen vaikuttaa kuitenkin moni muukin asia kuin lähtöherkkyys. (Viitala, 2013, 15.) Sitoutuneisuus pohjautuu usein tunteisiin. Sitoutunut työntekijä kokee velvollisuuden tunnetta ja hänellä on korkea työmoraali. Sitoutunut työntekijä haluaa pysyä organisaation palveluksessa ja on omaksunut yrityksen arvot, visiot sekä strategiat. (Lampikoski 2005, 46.)

Sitoutuneisuuteen vaikuttaa olennaisesti työhyvinvointi, joka pitää sisällään muun muassa palkitsemisen, muutosjohtamisen, toimivat prosessit sekä organisaatiossa vallitsevan työ-
kulttuurin. Työtyytyväisyys ei itsessään aina kerro työntekijän sitoutuneisuudesta. Sitoutumisen kautta saavutetaan todellista hyötyä tehokkuuden ja tuottavuuden lisääntyä. Työntekijän ollessa sitoutunut hänellä on korkea työmoraali ja hän haluaa parantaa yrityksen suorituskykyä. (Leppänen 11.4.2015.)

Sitoutuneet työntekijät ovat motivoituneita ja antavat täyden panoksensa organisaatiolle. Sitoutuminen organisaatioon edellyttää työyhteisöä, jossa on hyvä ilmapiiri ja toimiva vuorovaikutus. Siellä tulee saada tarvittavaa palautetta, innostavaa palkkiota sekä kannustusta. (Michelsson, Kinnunen & Laaksonen 2017.)

Epäselvyyttä ja sitoutuneisuuden laskua vuokratyöntekijälle voi luoda kahden organisaation kanssa tekemisissä oleminen. Vuokratyöntekijöiden työ tapahtuu toisessa ja toisesta

hänelle maksetaan palkka. Epäselvyys yhteydenpidossa sekä irtonaisuus työyhteisöön vaikuttavat vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen sekä vuokratyöyrityksessä että asiakasyrityksessä. (Michelsson ym. 2017.)

3.3 Työkyky

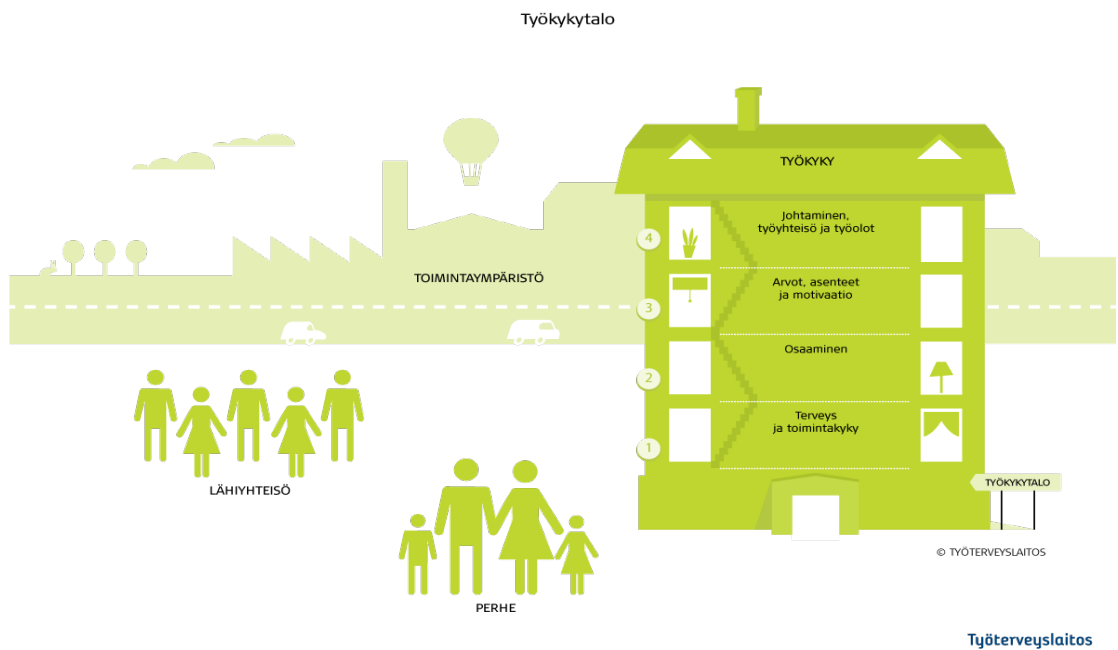
Työkyky muodostuu ihmisen fyysisten ja psyykkisten voimavarojen tasapainosta. Työkyvyn perustana on myös ihmisen fyysinen, psyykkinen ja sosiaalinen toimintakyky. Työkykyyn vaikuttaa suuresti myös henkilön ammattitaito sekä asenne työtä kohtaan. Työkyky koostuu siis monesta asiasta ja muuttuu ihmisen elinaikana. Fyysinen puoli alkaa usein heikentymään iän myötä ja siksi siihen tulisi kiinnittää huomiota. Fyysisen puolen heikkeneminen ei välttämättä vaikuta työkykyyn, sillä työkyvyn ylläpitoon voi riittää henkilön ammattitaidon kehittyminen ja osaamisalueiden laajeneminen. Työkykyä siis vahvistaa usein kehittymisen mahdollisuus, jolloin fyysisen puolen heikentyminen ei välttämättä vähennä työkykyä. (Tela.)

Työntekijöiden työkykyä olisi hyvä mitata säännöllisin väliajoin. Työkyvyn mittaaminen on kuitenkin haastavaa, sillä siihen ei riitä pelkkä fyysisen ja psyykkisen puolen mittaaminen. Mittaamisessa tulee ottaa huomioon työntekijän ja työtehtävien sopivuus toisilleen sekä mikä olisi henkilön työkyky toisenlaisissa tehtävissä. (Tela.)

Työterveyslaitos on kuvannut työkykyä nelikerroksisena talona (katso kuva 2.). Kolme alimmaista kerrosta kuvaa henkilön henkilökohtaisia voimavaroja ja neljäs kerros itse työtä. Ensimmäisessä kerroksessa on työntekijän terveys ja toimintakyky. Fyysisen, psyykkisen ja sosiaalisen toimintakyvyn kokonaisuudet muodostavat työkyvyn perustan. Osaaminen on toisessa kerroksessa ja se kattaa peruskoulutuksen ja ammatillisen osaamisen. Tämän kerroksen merkitys korostuu jatkuvasti, sillä uusia taitoja tulee oppia nopeasti jokaisella toimialalla. Motivaatio, arvot ja asenteet ovat kolmannessa kerroksessa. Tähän kuuluu myös työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen. Omat asenteet työtä kohtaan vaikuttavat suuresti työkykyyn. Työkykyyn vaikuttaa positiivisesti työn mielekkyys sekä sen sopiva haastavuus. Työ, joka ei anna onnistumisen tunteita ja on tekijästä pitkästyttävää heikentää työkykyä. Johtaminen, työolot sekä työyhteisö ovat neljännessä kerroksessa. Esihenkilöillä ja johtavissa asemassa olevilla henkilöillä on vastuu kehittää jatkuvasti työkykytoimintaa. (Pehkonen, TTL.)

Kaikkia talon kerroksia tulee kehittää työelämän aikana. Yksilö on periaatteessa vastuussa kolmesta ensimmäisestä kerroksesta ja niiden jatkuvasta kehittämisestä. Neljännessä kerroksesta eli työstä ja työolosta on vastuussa esihenkilö. Työkykytalon ympärillä

on yksilön perhe, sukulaiset ja ystävät. Työkykyyn vaikuttavat myös yhteiskunnan rakenteet sekä säännöt. Vastuu yksilön työkyvystä jakaantuukin yhteiskunnan ja työpaikan kesken. (Pehkonen, TTL.)



Kuva 2. Työkykytalo (Työterveyslaitos)

3.4 Perehdyttäminen

Perehdyttämisellä tarkoitetaan kaikkia niitä toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikkansa, työkaverinsa, tavat, joilla toimia sekä työhön liittyvät odotukset. Työnopastukseen kuuluu taas asiat, jotka liittyvät itse työn tekemiseen. Niitä ovat työn kokonaisuuden hahmottaminen kuten mistä työ koostuu ja mitä tietoa se edellyttää. Perehdytykseen on lain määräämä oikeus, kun aloittaa uudessa työssä. Oikeus perehdytykseen on myös lyhyemmissä keikkatyösuhteissa ja kesätöissä. Hyvä perehdytys edistää työntekijän aktiivisuutta, itsenäisyyttä sekä työturvallisuutta. Näiden lisäksi se valmistaa työntekijän tietoja ja taitoja työssä. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 2–3.)

Kun puhutaan vuokratyötä koskevasta perehdytyksestä, molempien osapuolien tulee noudattaa työturvallisuuslakia ja sen koskevia säännöksiä. Asiakasyrityksen on ennen työn aloitusta määriteltävä tarkasti vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset sekä työn erityispiirteet ja ilmoitettava nämä vuokratyöyritykselle. Rekrytoijan tulee varmistaa, että vuokratyötekijällä on riittävä ammattitaito, sopivuus sekä kokemus työhön. Asiakasyrityksen tulee taas huolehtia perehdyttämisestä työpaikalla tapahtuvaan työhön. (Palvelualojen ammattiliitto n.d.) Lisäksi pidempään jatkuvissa työsuhteissa asiakasyrityksen on

huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä työsuojelun yhteistoimintaan sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017.)

3.5 Palaute

Palaute ei ole yksiselitteinen käsite vaan siitä on olemassa monenlaisia määritelmiä riippuen mistä näkökulmasta sitä tarkastellaan. Palaute on todella tärkeä osa toimivaa työyhteisöä niin yksilön kuin yhteisönkin näkökulmasta. Palaute on merkki siitä, että tehty työ huomataan. Positiivinen palaute vahvistaa työntekijän halua tehdä tulevaisuudessakin työnsä hyvin. Se antaa ihmiselle hyvänolon tunnetta, innostaa ja vahvistaa kykyä tuntea työnimua. On tutkittu, että iloa ja innostusta kokevat henkilöt ovat luovempia ja haluavat kokeilla uusia asioita. Kannustava ja tarpeeksi usein annettu positiivinen palaute luo työntekijälle motivaatiota sekä halua oppia uutta. (Hakanen 2017.)

Jos palautetta ei saa koskaan työntekijä ei välttämättä ole varma tekeekö hän oikeita asioita. Palautetta jättäminen voi luoda ihmiselle tunteen, ettei hänen tekemillä asioilla ole merkitystä. Tästä voi seurata kyllästymisen ja työn mielekkyyden katoaminen. Yksikin palautteenanto voi pysyä henkilön mukana jopa koko elämän ajan. Kriittinen palaute on myös tärkeää, sillä monelle on tärkeää kehittyä toiminnassaan. Kriittisestäkin palautteesta voi saada voimaa, kunhan palautteen antaa oikealla tavalla. (Hakanen 2017.)

Huonosti annettu palaute lisää ristiriitoja ja epävarmuutta. Palautetta ei pidä antaa, jos ei tiedä, mistä sitä annetaan. Tämän vuoksi työpaikan palautekäytännöt tulisi olla selkeät. Työyhteisön tulisi tukea työntekijöiden menestymistä, mutta se voi luoda myös päinvastaisen vaikutuksen. (Lohtaja-Ahonen 2017, 41.)

Suurin osa organisaation ongelmista ja onnistumisista on usein vain työntekijöiden tiedossa etenkin, jos ne koskevat johtamista tai käytännön työtä asiakkaiden kanssa. Tämän vuoksi työntekijöiden antama palaute on vielä tärkeämpää kuin esihenkilöiden antama palaute. Palautteen antamista ei siis pidä jättää pelkästään kehityskeskusteluihin vaan sitä kannattaa antaa usein, sillä ihmiset kaipaavat tietoa siitä ovatko he toimineet oikein vai väärin. Hyvä palautekulttuuri pitää ihmiset ajan tasalla ja lisää vuorovaikutusta. (Lohtaja-Ahonen 2017, 31–33.)

3.6 Merkityksellisyys

Työn merkityksellisyyden tavoittelu on noussut lähivuosina suuresti. Jokainen meistä kaipaava sitä, että oma oleminen, eläminen ja tekeminen ovat merkityksellistä ja mieluista. Merkityksellisenä kokemamme asiat ovat hyvin yksilöllisiä, toiselle jokin asia on juuri se mitä hakee ja toiselle asia on aivan päinvastainen. (Sahimaa & Nenonen 2020, 3.)

Työhön voidaan suhtautua monella tavalla. Työ voi olla vain työtä, joka mahdollistaa elämisen. Aikaisemmille sukupolville tämä saattoi olla ainoa tapa suhtautua työhön, ja sitä työn kautta vaikuttamisen mahdollisuudet olivat pienet. Nyt työelämän aloittavilla on paljon suuremmat mahdollisuudet vaikuttaa työn sisältöön. Työhön voi suhtautua näkemällä se urana, jossa voi jatkuvasti kehittyä ja sitä kautta päästä elämässä eteenpäin. Tällä tavoin kokee varmasti monia onnistumisen hetkiä ja täyttymyksen tunteita. Vaarana tässä ajattelutavassa on niin sanottuun oravanpyörään joutuminen, jolloin pyritään tavoitteesta toiseen tuntematta täyttymystä. Työhön voi suhtautua myös näkemällä se oman tarkoituksen toteuttamisena, joka tekee siitä merkityksellistä. Kun työ koetaan merkitykselliseksi, henkilö pystyy toteuttamaan itseään omien arvojen ja vahvuuksien mukaisesti, hänellä on mahdollisuus vaikuttaa maailmaan ja tehdä hyvää oman näkemyksen mukaisesti. (Nenonen 2020, 30–32.)

Ihmisen perustarpeisiin kuuluu Maslow'n tarvehierarkian mukaisesti yhteenkuuluvuuden tarve eli työyhteisössä ei voida pelkästään luottaa siihen, että ainoastaan työn mielekkäisyys tuo yksittäiselle työntekijälle merkityksellisyyttä. (Hälsa 2020.)

Työn merkityksellisyys on tärkeää työntekijän sitoutumisen, motivaation sekä hyvinvoinnin kannalta. Nykypäivänä työpaikkaa valittaessa ihmiset laittavat usein kriteeriksi sen, että he tekevät, jotain millä on merkitystä. Tämä nousee usein jopa rahaa tärkeämmäksi kriteeriksi. Merkityksellisyys on noussut pinnalle juuri nyt useastakin syystä. Syitä ovat ensinnäkin automatisaatio ja digitalisaatio. Kun määrällisesti mitattavat rutiinitehtävät automatisoidaan jäljelle jää asiantuntijatehtävät, jotka vaativat usein laadukasta tekemistä. Määrällisiä työtehtäviä on helpompi palkita, kun näkee konkreettisesti, kuinka paljon on tuotettu. Laadullinen tekeminen vaatii enemmän, jolloin työn palkitseminen on haastavampaa ja työltä vaaditaan enemmän merkityksellisyyttä. Toisen seikan tekee kova kilpailu ja kansainvälistyminen. Kun palkka ei välttämättä enää ole ensimmäisen kriteeri työnhaussa kuvaan tulee merkityksellisyys. Työpaikan kriteerit voivatkin olla siinä, kuinka paljon se osuu hakijan omiin arvoihin. (Martela 2020, 8.)

Työelämässä tulee ottaa huomioon myös eri sukupolvet ja heidän suhtautumisensa työhön. Kärjistetysti suuret ikäpolvet tekevät työtä rahallisen ansion vuoksi. X-sukupolvi haluaa pitää työn- ja vapaa-ajan tasapainossa ja jättää aikaa perheelle. Milleniaalit haluavat työn olevan paikka, jossa he viettävät mielellään aikaa ja luovat vahvoja ystävyssuhteita työkavereiden kanssa. Erityisesti milleniaaleille työn merkityksellisyys on tärkeä kriteeri. (Browning 2018, 141.)

4 Tutkimuksen toteutus

Tutkimusmenetelmän valinta on yksi opinnäytetyön tärkeimmistä vaiheista. Valittua menetelmää käyttäessä tutkijan tulee saada tarvittu tieto tutkimusongelmien ratkaisemiseksi. Tutkimusongelman voidaan katsoa määrittelevän tutkimusmenetelmän ja aineistonkeruumenetelmä valikoituu tutkimusmenetelmän mukaan. (Kananen 2015, 80.) Seuraavaksi käyn läpi aineiston- ja tutkimuksenkeruumenetelmiä sekä niitä menetelmiä mitä käytin tässä tutkimuksessa.

4.1 Opinnäytetyön ja tutkimuksen suunnittelu

Opinnäytetyön tekeminen aloitetaan tekemällä tutkimusasetelma eli tutkimussuunnitelma tulevasta työstä. Se on kirjoitusprosessin runko ja ohjaa työtä eteenpäin. Tutkimussuunnitelman laatiminen on tärkeää työn onnistumisen, etenemisen ja ohjauksen kannalta. Suunnitelma tehdään ennen virallisen opinnäytetyön aloittamista, mutta se voi muuttua prosessin edetessä. Tutkimusasetelmasta tulee käydä ilmi tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tutkimuksen toteuttamiseen valitut menetelmät. (Kananen 2015, 85.)

Opinnäytetyö alkaa sopivan aiheen pohtimisesta. Aiheen alan tulisi olla opiskelijalle tuttu esimerkiksi opintojen suuntautumisenä tai alasta olisi hyvä olla kokemusta muuta kautta. Tutkimusaiheiden tulisi olla myös sellaisia, joita on tutkittu suhteellisen vähän, jotta tutkimus toisi uutuusarvoa tutkittavalle aihealueelle. Opinnäytetyön aihe tulee pysytää perustelmaan ja kertoa miksi aihe on kiinnostava, mitä hyötyä sen ratkaisemisesta on ja miksi se on tärkeä ratkaista. (Kananen 2015, 87.)

4.2 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusotteista puhuttaessa on kahdenlaisia menetelmiä. Tutkimusmenetelmä voi olla kvantitatiivinen eli määrällinen tai kvalitatiivinen eli laadullinen. Se kumpi menetelmä sopii paremmin, riippuu tutkimusongelmasta sekä tutkimuksen tavoitteesta. Näillä kahdella tutkimusotteella voidaan joissain tutkimuksissa myös täydentää toinen toisiaan. Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus auttaa ymmärtämään tutkimuskohdetta, selittämään sen käyttäytymistä sekä päätösten syitä. Siinä on yleensä pieni määrä tapauksia, jotka pyritään analysoimaan mahdollisimman tarkasti. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan hyödyntää esimerkiksi psykologian ja käyttäytymistieteiden oppeja. Kvalitatiivista tutkimusta voidaan käyttää markkinoinnin tukena tutkimalla kuluttajien asenteita ja arvoja. Silloin voidaan ymmärtää paremmin kuluttajan käyttäytymistä ja reagointia asioihin. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkimusaineistoa ei kerätä yhtä jäsennellysti kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto on usein tekstimuotoista. (Heikkilä 14–15, 2014.)

Kvantitatiivista eli määrällistä tutkimusta voidaan kutsua myös tilastolliseksi tutkimukseksi. Sitä tutkimustyyppiä käytetään usein silloin, kun halutaan selvittää lukumääriin tai prosentiosuuksiin liittyviä kysymyksiä. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tulee olla riittävän suuri otoskoko. Aineiston keruun apuna käytetään yleensä tutkimuslomakkeita, joissa on valmiit vastausvaihtoehdot. Asioita kuvataan numeraalisilla suureilla ja tuloksia havainnollistetaan usein kuvien ja taulukoiden avulla. (Heikkilä 15, 2014.)

Kvantitatiivinen tutkimus ei eroa kvalitatiivisesta tutkimusprosessiltaan tai rakenteiltaan vaan suurin ero on tutkimuksen lähtökohdissa, jotka ovat erilaiset. Kvantitatiivinen tutkimusaineisto kerätään usein kyselymenetelmällä ja tutkimus vaatii tutkittavan ilmiön tunteamista, teorioita aiheesta sekä ymmärrystä, millainen kysely juuri siihen aiheeseen tulisi tehdä. Kyselyssä voi olla valmiiden vastausvaihtoehtojen lisäksi avoimia kysymyksiä. (Kananen 263–267, 2015.)

Kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkitaan niitä, jotka liittyvät jollain tapaa tutkittavaan ilmiöön. Kohderyhmä tarkoittaa sitä joukkoa, joka liittyy tutkimukseen ja jota tutkitaan. Määrällisessä tutkimuksessa puhutaan kokonaistutkimuksesta, jos tutkimus kohdistuu koko tutkittavaan joukkoon. (Kananen 265–266, 2015.)

4.3 Tiedonkeruumenetelmä

Opinnäytetyö tutkimus koostuu erilaisista menetelmistä, niiden valitsemisesta ja käytöstä. Opinnäytetyötä voidaan kuvata menetelmien kokonaisuudeksi, jonka päämääränä on ratkaista tutkimusongelma uskottavalla ja totuudenmukaisella tavalla. Sen ratkaisemiseen tarvitaan tietoa, jota kerätään eri aineistonkeruumenetelmillä, joiden tuloksena on aineistot. Niitä käsitellään analysointimenetelmillä, jolloin saadaan tuloksia, jotka ratkaisevat tutkimusongelman. Määrällisen tutkimuksen yleisin aineistonkeruumenetelmä on kysely, jota tässäkin työssä käytetään. Tämän lisäksi kyselyssä on muutama avoin kysymys, jotka ovat laadullisia. (Kananen, 80–81 2015.)

4.4 Aikataulu ja aiheanalyysi

Opinnäytetyö aloitetaan 30.3 alkavalla kurssilla, jossa luodaan opinnäytetyösuunnitelma. Toukokuussa aihetta ryhdytään pohtimaan toimeksiantajan kanssa. Aihe muotoutuu kuitenkin viralliseen muotoon vasta kesän lopussa.

Alustava aikataulu, joka luotiin maaliskuussa eli ja kesän ajan opinnäytetyötä ei työstetty aktiivisesti. Toimeksiantosopimus allekirjoitettiin kesäkuussa, mutta itse opinnäytetyötä alettiin työstämään heinäkuun 23. päivä suunnittelupalaverilla yritys X:n HR-päällikön

kanssa. Tutkijalla itsellään oli alun perin mielessä tehdä tutkimus työhyvinvoinnista ja ensin mielessä oli tutkia vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia vuokratyöyrityksessä X. Toimeksiantajan puolelta tuli kuitenkin ehdotus, jos työntekijät rajaisi ainoastaan keikkatyöntekijöihin. Tällöin kohderyhmänä olisi pienempi rajattu joukko sekä aihe, jota ei ole vielä tutkittu heillä yksinään.

Elokuussa tutkija etsi tietoperustaan lähteitä sekä tutki kirjoitelmia työhyvinvoinnista ja vuokratyöstä. 15. syyskuuta tutkija kävi lähiesihenkilönsä kanssa läpi keikkatyöntekijöille lähetettävän kyselyn runkoa. 17. päivä kyselyrunkoa käytiin läpi yksityiskohtaisemmin lähiesihenkilön ja HR-päällikön kanssa. 21. syyskuuta oli viimeinen palaveri ennen kyselyn virallisen version tekemistä ja kokoamista kyselyohjelmaan.

Kysely lähetettiin keikkatyöntekijöille sähköpostin kautta linkkinä 29.9 ja se oli auki vähän yli viikon ja sulkeutui 7.10. Tutkija teki kyselyn Webropol-ohjelmalla. Tutkija jakoi kyselylinkin HR-päällikölle ja hän lähetti sen keikkatyöntekijöille yrityksen X virallisesta sähköpostista. Koska kysely tehtiin eri ohjelmalla, kuin yrityksen X omat kyselyt yleensä, siitä ei pystynyt lähettämään muistutusviestiä vastaamattomille työntekijöille. Tutkija uskoo, että tämä vähensi vastaajien määrää ja sitä kautta pienensi kyselyn vastausprosenttia.

4.5 Tutkimuksen toteutus

Tässä tutkimuksessa käytetään pääosin määrällistä kyselytutkimusta. Kysely lähetettiin keikkatyöntekijöille sähköpostilla, jonka vuoksi tutkija uskoo, että vastaukset ovat rehellisempiä ja kun esimerkiksi kasvotusten tehtävällä haastattelulla. Kysely luotiin Webropol-kyselytyökalun avulla, josta vastaukset saatiin suoraan Webropol-ohjelmaan. Kysely lähetettiin saatekirjeen kanssa rajatulla alueella työskenteleville keikkatyöntekijöille. Tämä alue kattoi Suomen suurimmat kaupunkialueet eli Pääkaupunkiseudun, Pirkanmaan, Varsinais-Suomen, Keski-Suomen ja Oulun alueen.

Webropol-ohjelma valittiin, jotta kyselyn saa lähetettyä kaikille anonyymisti ja vastaaminen olisi sitä kautta rehellisempää. Monivalintakysymykset asetettiin vastausta vaativiksi, mutta avoimet kysymykset jätettiin vapaaehtoisiksi. Laadullista menetelmää käytettiin avoimien kysymysten kohdalla. Avoimilla kysymyksillä pyrittiin saamaan syvällisempää tietoa strukturoitujen monivalintakysymysten rinnalle. Kyselyllä pyrittiin tavoittamaan kaikki kaupan alan keikkatyöntekijät Suomen väkiluvultaan suurimmilta alueilta. Kysely lähti 836 työntekijälle ja vastauksia tuli 50. Alun perin oli selvää, että tällainen joukko työntekijöitä ei tule vastaamaan kyselyyn. Kyselyn vastausprosentiksi tuli 6 %.

4.6 Tulosten käsittely

Kyselyn avulla kerätyllä aineistolla ratkaistaan työn tutkimusongelma. Tutkimuskysymykset on johdettu tutkimusongelmasta. Saadun aineiston avulla lasketaan erilaisia tunnuslukuja ja tehdään analyyskejä ratkaisun löytämiseksi. Kvantitatiivisen tutkimuksen idea on tarkastella suurten määrien ja ryhmien käyttäytymistä. Siinä huomio ei useinkaan kiinnity yksittäisiin havaintoyksikköihin. Tulosten tiivistäminen voidaan tehdä esittämällä tulokset tilastotieteen tunnuslukuja hyödyntäen suorina jakaumina tai ristiintaulukointeina. (Kananen 2015.)

Kyselylomakkeella kerätty aineisto käsitellään tilasto-ohjelmalla ja sen jälkeen aineisto tiivistetään. Tässä työssä tuloksia käsitellään Webropolin, PowerPointin ja Excelin avulla. Kyselyn tulokset ajetaan Webropolista Exceeliin sekä PowerPointiin, jolloin saadaan tulosten perusraportti. Kyselyn tuloksista koostuvan raportin avulla saadaan erilaisia kuvia ja taulukoita työhön analysoitavaksi.

Avoimet vastaukset analysoitiin sisällönanalyysin avulla. Vastaukset käytiin läpi ja valittiin asiat, jotka olivat kiinnostavimpia ja toistui useasti eri vastaajilla. Tämän jälkeen aineisto luokitellaan kiinnostavien vastausten kautta teemoiksi, jotka näkyvät työssä avointen vastausten kohdalla. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 92–93.)

5 Tutkimuksen tulokset

Tässä luvussa käsitellään kyselytutkimuksen tuloksia ja avataan niitä kuvien sekä taulukoiden kautta. Tutkimus on tehty hyödyntämällä sekä kvantitatiivista että kvalitatiivista tutkimusmenetelmää. Suurin osa kyselystä on tehty kvantitatiivisella menetelmällä, mutta muutamiin kohtiin haluttiin saada avoin vastausmahdollisuus, joka tuo lisäarvoa määrällisten tulosten rinnalle.

Ensimmäisenä käyn läpi kvantitatiivista osiota kyselystä eli vastaajien taustatietoja, toisessa osiossa yritykseen X liittyviä kysymyksiä sekä työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä, kolmannessa asiakasyritykseen liittyviä kysymyksiä ja neljännessä käyn läpi avoimia vastauksia eli kvalitatiivista osiota.

5.1 Taustatiedot

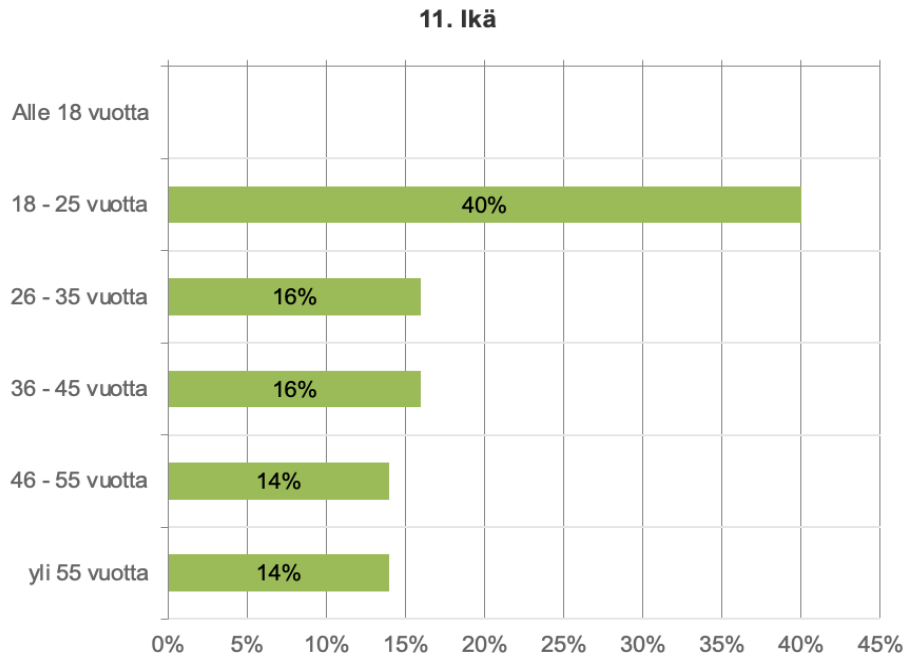
Ensimmäisenä käsitellään taustatietoja. Ensimmäisessä kysymyksessä kysyimme sukupuolta (katso taulukko 2.). Kyselyssä vastanneista 86 % on siis naisia ja 10 % miehiä ja 4 % vastasi olevansa muun sukupuolisia. Tämä sukupuolijakauma tulee myös huomioida vastauksissa ja tuloksissa. Naisia on vastaajina yli neljä viidesosaa koko vastaajamäärästä.

Taulukko 2. Vastaajien sukupuolijakauma

10. Sukupuoli

	n	Prosentti
Mies	5	10,0%
Nainen	43	86,0%
Muu	2	4,0%

Vastaajien ikäjakaumassa selkeästi eniten oli 18–25-vuotiaita (katso kuva 3.). Kyseisestä ikäryhmästä vastaajia oli 40 %. Loput vastaajat ovat jakautuneet suhteellisen tasaisesti muihin ikäryhmiin.



Kuva 3. Vastaajien ikäjakauma

Seuraavassa taulukossa on kuvattu kuinka pitkään työntekijät ovat suunnitelleet työskentelevänsä yrityksessä X (katso taulukko 3). Eniten vastauksia (55,1 %) tuli viimeiseen kohtaan eli he olivat vastanneet aikomuksena työskennellä yli 12 kuukautta. Toiseksi eniten vastauksia (26,5 %) tuli kohtaan 6–12 kuukautta. Kaikista vastaajista 44,9 % oli vastannut suunnittelewansa työskennellä alle vuoden yrityksessä X. Tämä kertoo, että lähes puolet vastaajista ei ole kovin sitoutuneita keikkatyöhön.

Taulukko 3. Kuinka pitkään vastaajat aikovat jatkaa keikkatöitä yrityksessä X

12. Kuinka pitkään olet suunnitellut työskenteleväsi yrityksessä X?

Vastaajien määrä: 49

	n	Prosentti
Alle 3 kuukautta	4	8,2%
3-6 kuukautta	5	10,2%
6-12 kuukautta	13	26,5%
Yli 12 kuukautta	27	55,1%

Seuraavaksi kysyttiin suosittelvatko työntekijät keikkatyötä yrityksessä X (katso taulukko 4.). Enemmistö eli 71,4 % vastasi kysymykseen kyllä. Vastaajista 4,1 % vastasi kysymykseen ei. 26,5 % vastaajista vastasi kysymykseen ei osaa sanoa. Perustelujen joukossa oli

sekä hyviä, että huonoja puolia yrityksestä X sekä keikkatöistä yleisesti. Perusteluista kerrotaan lisää avoimissa kommentteissa.

Taulukko 4. Suosittelevatko keikkatyöntekijät työntekoa yrityksessä X

13. Suositteletko keikkatyötä yrityksessä X? Valitse kantasi ja perustele halutessasi.

	n	Prosentti
Kyllä	35	71,4%
Ei	2	4,1%
Ei osaa sanoa	13	26,5%
Perustelut	18	36,7%

Seuraavassa kysymyksessä (katso taulukko 5.) kysyttiin mitkä asiat vaikuttavat siihen, että henkilö tekee keikkatyötä. Vastaukset jakautuivat tasaisesti, olen opiskelija ja haluan tehdä työvuoroja satunnaisesti kohtiin. Molempiin oli vastannut 17 vastaajaa eli yhteensä 68 % vastaajista. Yhdeksän vastaajaa oli kertonut etsivänsä kokoaikaista työtä, jolloin keikkatyön voi olettaa olevan väliaikainen vaihtoehto. Vastausvaihtoehtoihin oli lisätty myös muu mikä vaihtoehto. Tähän oli vastannut 7 henkilöä ja vastauksissa toistui koronan vaikutukset lomautuksina virallisesta työstään.

Taulukko 5. Mitkä asiat vaikuttavat siihen, että henkilö tekee keikkatöitä

1. Mitkä asiat vaikuttavat siihen, että teet tällä hetkellä keikkatyötä?

	n	Prosentti
Olen opiskelija	17	34,0%
Haluan tehdä työvuoroja satunnaisesti	17	34,0%
Etsin kokoaikaista työtä	9	18,0%
Muu, mikä?	7	14,0%

Seuraavassa kysymyksessä (katso taulukko 6.) vastaajia pyydettiin arvioimaan yhteydenpitoa yritys X:n kanssa (1=täysin eri mieltä, 6=täysin samaa mieltä).

Ensimmäisessä väittämässä kysyttiin tietääkö työntekijä mihin olla yhteydessä, kun hänellä on asiaa yritys X:lle. Keskiarvo tässä väittämässä 4,3. 36 % vastaajista oli samaa mieltä eli tietävät mihin olla yhteydessä esimerkiksi työvuorotiedusteluissa tai palkka-asioissa. 24 % vastauksista oli kuitenkin tullut myös jokseenkin samaa mieltä ja 22 % jokseenkin eri mieltä kohtiin.

Seuraavassa väittämässä kysyttiin pitääkö yritys X tarpeeksi yhteyttä työntekijöihinsä. Keskiarvoksi tuli tämän taulukon korkein arvo eli 4,7. 44 % vastaajista oli samaa mieltä ja 18 % vastaajista täysin samaa mieltä. 30 % vastaajista oli vastannut jokseenkin samaa mieltä kyseiseen kohtaan. Suuri osa vastaajista oli siis sitä mieltä, että yritys pitää tarpeeksi yhteyttä heihin.

Kolmannessa väittämässä kysyttiin, kokeeko työntekijä, että häntä arvostetaan. Keskiarvo tälle kohdalle jäi muita alhaisemmaksi ja oli 4,1. 30 % vastaajista oli vastannut kohtaan samaa mieltä ja samoin 30 % oli vastannut kohtaan jokseenkin samaa mieltä. 8 % työntekijöistä oli vastannut olevansa täysin samaa mieltä. Jokseenkin eri mieltä kohtaan oli myös tullut suhteellisen paljon vastauksia sillä 24 % vastaajista oli sitä mieltä.

Viimeisessä väittämässä oli kysytty saako työntekijä yritys X:ltä tiedon tärkeistä ja ajankohtaisista asioista. Keskiarvo tässä väittämässä oli 4,6. 50 % eli puolet vastaajista oli samaa mieltä. 20 % vastaajista oli jokseenkin samaa mieltä ja 16 % vastaajista täysin samaa mieltä. Suuri osa vastaajista kokee siis saavansa hyvin tietoa.

Taulukko 6. Yhteydenpidon arviointi keikkatyöntekijöiden näkökulmasta

2. Arvioi seuraavaksi yhteydenpitoa sinun ja yritys X:n välillä. Ota kantaa seuraaviin väitteisiin.

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo
Tiedän aina mihin olen yhteydessä, kun minulla on asiaa yritys X:lle (mm. työvuorotiedustelut, palkka-asiat)	0,0%	4,0%	22,0%	24,0%	36,0%	14,0%	4,3
Yritys X pitää minuun riittävästi yhteyttä	2,0%	2,0%	4,0%	30,0%	44,0%	18,0%	4,7
Koen, että minua arvostetaan työntekijänä	0,0%	8,0%	24,0%	30,0%	30,0%	8,0%	4,1
Saan yritys X:ltä tiedon tärkeistä ja ajankohtaisista asioista	0,0%	6,0%	8,0%	20,0%	50,0%	16,0%	4,6

5.2 Työhyvinvointiin liittyviä kysymyksiä

Seuraavassa kysymyksessä (katso taulukko 7.) työntekijöitä pyydettiin vastaamaan heidän työhyvinvointiinsa liittyviin väittämiin (1=täysin eri mieltä, 6=täysin samaa mieltä). Ensimmäisenä kysyttiin vastaako heidän oma osaamisensa työn vaatimuksia. Keskiarvo oli tässä kohdassa korkea (4,9), jolloin voidaan olettaa työntekijöiden olevan suhteellisen tyytyväisiä omaan osaamiseensa verrattuna työn vaatimukseen. 46 % vastaajista vastasi samaa mieltä tai ja toiseksi eniten vastauksia oli täysin samaa mieltä vaihtoehdossa (30 %). Voidaan siis olettaa, että suurin osa kokee, että heidät on palkattu osaamistaan vastaaviin tehtäviin ja rekrytoinnissa on onnistuttu.

Seuraavassa kohdassa kysyttiin kokevatko työntekijät työnsä merkitykselliseksi. Keskiarvo on tässä väittämässä selkeästi alhaisin 4,0 vaikka sen voidaan todeta silti olevan hyvällä tasolla. Vastaukset jakautuivat laajemmin jokaiseen vastausvaihtoehtoon. 34 % oli samaa mieltä tämän väittämän kanssa. Toiseksi eniten vastauksia eli 26 % oli tullut jokseenkin samaa mieltä kohtaan ja kolmanneksi eniten eli 22 % jokseenkin eri mieltä kohtaan. 48 % vastaajista ei siis ole täysin samaa mieltä siitä, että heidän työnsä olisi merkityksellistä.

Seuraavassa väittämässä kysyttiin, kokeeko työntekijä, että työtehtävät eivät kuormita häntä merkittävästi henkisesti. Keskiarvo on tässä kohdassa 4,6 jonka voidaan todeta olevan korkea. 50 % vastaajista oli vastannut samaa mieltä eli että työtehtävät eivät kuormita

työntekijää merkittävästi henkisesti tasolla. Toiseksi eniten vastauksia oli jokseenkin samaa mieltä kohdassa. Tällöin voidaan todeta, että osaa työtehtävät kuormittavat jonkun verran.

Neljännessä väittämässä kysyttiin, kokeeko työntekijä, että työtehtävät eivät kuormita häntä merkittävästi fyysisellä tasolla. Keskiarvo on tässä kohdassa 4,6. Vastauksissa oli hajontaa ja vastauksia oli tullut myös eri mieltä ja täysin eri mieltä kohtiin. Eniten vastauksia (32 %) tuli jokseenkin samaa mieltä kohtaan. Toiseksi eniten vastauksia tuli täysin samaa mieltä kohtaan, josta voidaan todeta, ettei suurin osa työntekijöistä kuitenkaan koe työtä fyysisesti erityisen raskaaksi.

Viimeisessä väittämässä kysyttiin miten työntekijät kokevat työn ja muun elämän yhdistämisen onnistuvan nykyisessä työssään. 50 % vastaajista oli vastannut samaa mieltä eli he kokevat sen onnistuvan hyvin. Toiseksi eniten vastauksia oli tullut täysin samaa mieltä kohtaan (28 %). Tässä väittämässä oli kaikista korkein keskiarvo, joten työn ja muun elämän yhdistämisen voidaan todeta sujuvan keikkatyöntekijöillä todella hyvin.

Taulukko 7. Työhyvinvointiin liittyvien väittämien arviointi

4. Ota kantaa seuraaviin väitteisiin koskien työhyvinvointiasi.

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä	Keskiarvo
Osaamiseni vastaa hyvin työni vaatimuksia	0,0%	4,0%	4,0%	16,0%	46,0%	30,0%	4,9
Pidän nykyistä työtäni merkityksellisenä	4,0%	6,0%	22,0%	26,0%	34,0%	8,0%	4,0
Nykyiset työtehtäväni eivät merkittävästi kuormita minua henkisesti	0,0%	4,0%	12,0%	18,0%	50,0%	16,0%	4,6
Nykyiset työtehtäväni eivät kuormita minua fyysisesti	2,0%	2,0%	14,0%	32,0%	30,0%	20,0%	4,5
Olen tyytyväinen siihen, miten pystyn yhdistämään työn ja muun elämän nykyisessä työssäni	0,0%	0,0%	10,0%	12,0%	50,0%	28,0%	5,0

Seuraavassa kysymyksessä (katso taulukko 8.) työntekijöiltä kysyttiin arvioimaan heidän työkykynsä asteikolla 1–10 jossa 1 on huonoin ja 10 paras.

Selkeästi eniten vastauksia oli tullut kohtaan 8. Vastaajista 40,8 % oli sitä mieltä, että heidän työkykynsä on pistemäärältään 8. Voidaan siis olettaa, että suurimman osan työkyky on hyvä. Toiseksi eniten vastauksia oli tullut kohtaan 7. Tähän kohtaan oli kuitenkin tullut tasan puolet vähemmän vastauksia kuin edelliseen eli 20,4 %. Enemmistö vastaajista arvioi työkykynsä 8 tai sen yli. Kohtaan 9 ja 10 oli molempiin vastannut 16,3 % vastaajista. Keskiarvoksi tuli 8,1 joka kertoo työntekijöiden hyvästä työkyvystä.

Taulukko 8. Keikkatyöntekijöiden työkyvyn arviointi asteikolla 1–10

5. Oletetaan että työkykyysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? Perustele halutessasi.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Keskiarvo
Perustelut	0,0%	0,0%	0,0%	2,1%	2,1%	2,0%	20,4%	40,8%	16,3%	16,3%	8,1

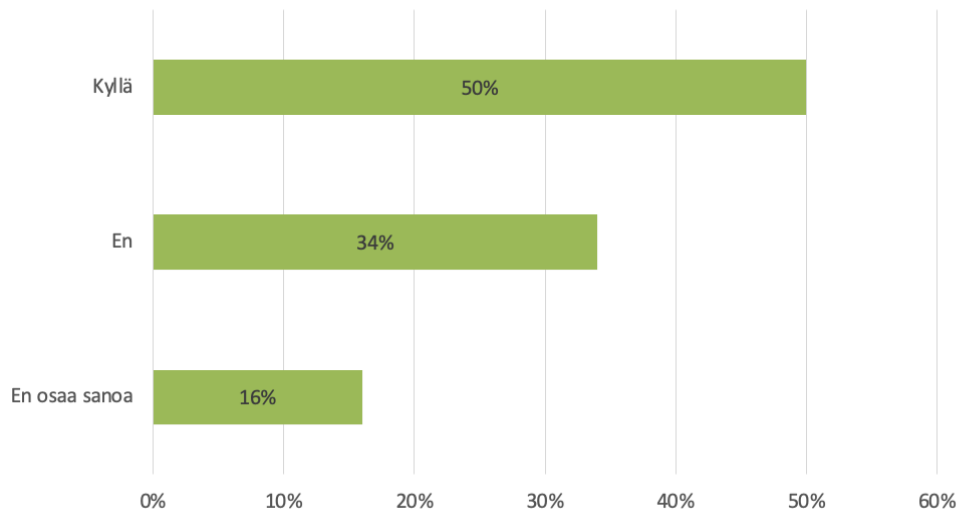
5.3 Asiakasyritykseen liittyvät kysymykset

Tässä luvussa käsittelen asiakasyritykseen liittyviä kysymyksiä ja niistä saatuja tuloksia.

Seuraavaksi kysyttiin, kokeeko työntekijä saaneensa riittävän perehdytyksen asiakasyritykseen tullessaan (katso kuva 4).

50 % vastaajista koki saaneensa mielestään riittävän perehdytyksen. Puolet vastanneista keikkatyöntekijöistä koki siis saaneensa riittävän perehdytyksen asiakasyrityksessä. Vastaajista 34 % kertoi taas, etteivät he saaneet mielestään riittävää perehdytystä. 16 % vastaajista ei osannut sanoa saivatko he riittävän perehdytyksen ja eivät olleet vahvasti kumpaakaan mieltä. Monelle keikkatyöntekijänä työskentely voi olla myös ensimmäisiä työpaikkoja ja perehdytyksestä ei ole kokemusta, joten vastaajilla ei välttämättä ole vertailumahdollisuutta.

6. Koetko, että sait riittävän perehdytyksen asiakasyrityksessä?

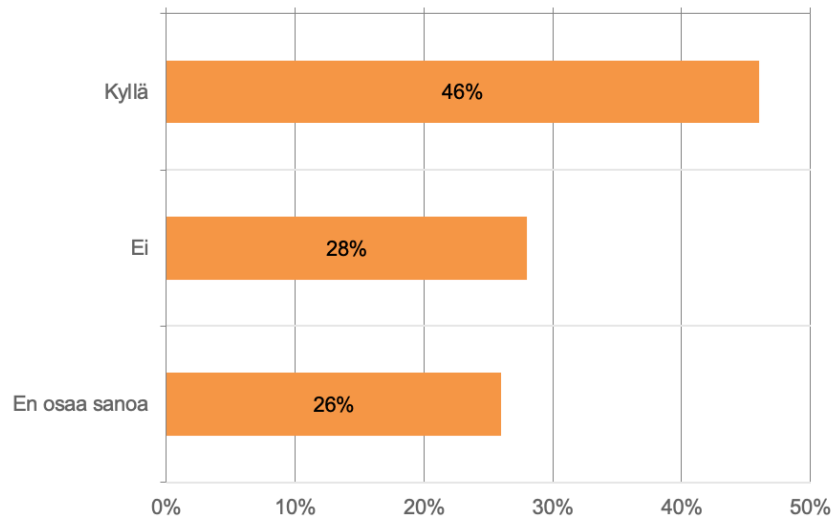


Kuva 4. Kokeeko keikkatyöntekijät perehdytyksen onnistuneeksi

Seuraavaksi kysyttiin, kokivatko työntekijät heihin vuokratyöntekijänä olevan erilaisia odotuksia kuin, jos se olisivat tulleet yritykseen sen omana työntekijänä (katso kuva 5). 46 % keikkatyöntekijöistä oli vastannut kyllä. Työntekijät siis kokevat työpaikalle tullessaan, että odotukset heistä ovat erilaiset koska he ovat vuokratyöntekijöitä. Voidaan olettaa, että työntekijät kokevat asemansa nimenomaan negatiivisesti erilaiseksi. Tämä asetelma henkilön mielessä saa heti aikaan eriarvoisen aseman työpaikalla, joka ei ainakaan paranna työhyvinvointia.

26 % vastaajista oli sanonut, ettei osaa sanoa onko odotukset olleet erilaisia. Voi olla, ettei heille ole tullut vastaan selkeää tilannetta, jossa olisivat kokeneet eriarvoisuutta mutta eivät kuitenkaan vastanneet väittämään ei. 28 % oli vastannut, etteivät he olleet kokeneet erilaisia odotuksia heitä kohtaan vuokratyöntekijöinä verrattuna yrityksen omiin työntekijöihin.

8. Ovatko odotukset sinua kohtaan vuokratyöntekijänä olleet erilaisia verrattuna siihen, jos olisit aloittanut yrityksen omana työntekijänä?



Kuva 5. Onko vuokratyöntekijä tuntenut häneen liittyvien odotusten olevan erilaisia verrattuna asiakasyrityksen omiin työntekijöihin

Seuraavassa kysymyksessä kysyttiin keikkatyöntekijöiden mielipidettä palautteenannosta (katso taulukko 9.) Tarkemmin juuri sitä kokeeko työntekijä saavansa tarpeeksi palautetta ja tunnustusta työstään. 36 % vastaajista kertoi saavansa tarpeeksi palautetta. 34 % taas kertoi, että he eivät saa tarpeeksi palautetta ja 30 % ei osannut sanoa. Vastaukset jakautuivat siis melko tasaisesti joka kohtaan. Kuitenkin lähes yhtä paljon vastaajia kertoi, etteivät he saa tarpeeksi palautetta, joten voi päätellä, että siihen tulee miettiä parannuksia. 30 % vastaajista ei osannut sanoa palautteenannon määrästä ja se voi johtua siitä, että he eivät tiedä kuinka paljon sitä olisi tarpeen saada töissä.

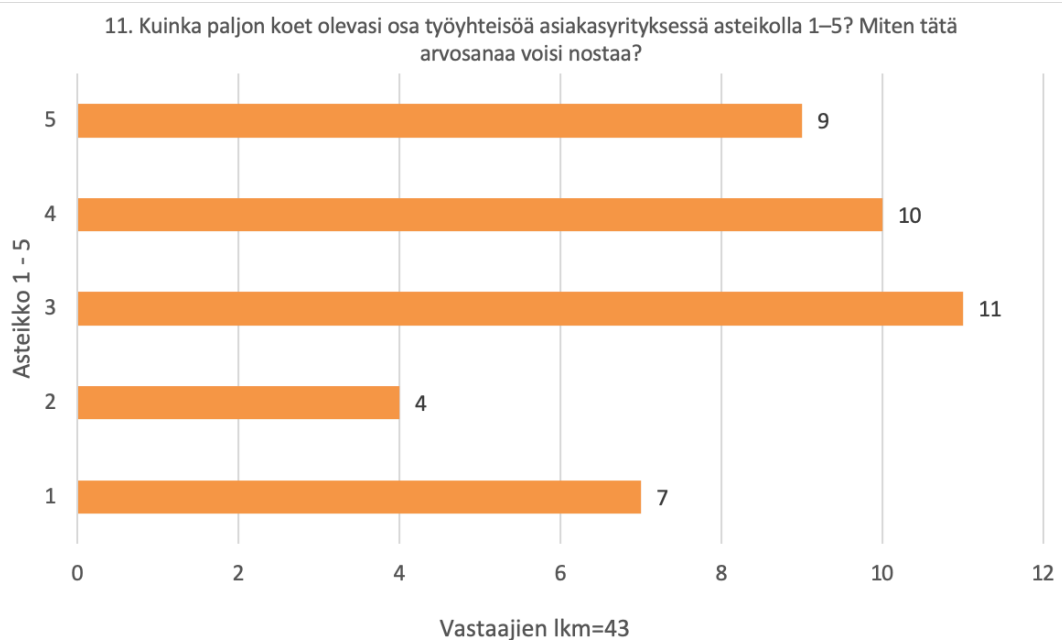
Taulukko 9. Kokeeko keikkatyöntekijät saavansa tarpeeksi palautetta

9. Koetko saavasi tarpeeksi tunnustusta ja palautetta työstäsi asiakasyrityksessä?

	n	Prosentti
Kyllä	18	36,0%
En	17	34,0%
En osaa sanoa	15	30,0%

Seuraavassa kysymyksessä tuli arvioida asteikolla 1-5 (1=pienin, 5=suurin) kuinka paljon kokee olevansa osa työyhteisöä (katso kuva 6). Vastaukseen sai myös kertoa, miten kokisi, että arvosanaa voisi nostaa. Osa vastauksista oli numeraalisia ja osassa oli perustelut siitä, miksi henkilö oli valinnut juuri kyseisen numeron.

Eniten valintoja oli tullut kohtaan kolme. Muuten vastaukset oli jakautuneet laajasti eri kohtiin. 19 vastaajaa oli laittanut vastaukseksi 4 ja 5 eli kokevat olevansa hyvin osa työyhteisöä. 7 vastausta oli tullut kuitenkin huonoimpaan kohtaan eli vastaajista iso osa ei koe olensa osaksi työyhteisöä.



Kuva 6. Kuinka paljon keikkatyöntekijät kokevat olevansa osa asiakasyrityksen työyhteisöä asteikolla 1–5

5.4 Avoimet vastaukset

Sisällönanalyysi on menetelmä, jota käytetään usein laadullisen tutkimuksen analysoinnissa. Kyselytutkimuksen kautta saadusta aineistosta rajattiin tietyt teemat, joita käsitellään seuraavaksi. Se, mistä tietyssä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita, näkyy tutkimusongelmasta ja sen kautta valitaan kyseiset teemat. Teemojen luomisessa painottuu se mitä kustakin teemasta on sanottu. Kyse on laadullisen aineiston pilkkomisesta ja ryhmitelystä eri aihepiireihin. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 91–93.)

Alatutkimuskysymys tässä työssä oli, minkälaisia muutosehdotuksia keikkatyöntekijät antoivat työhyvinvoinnin parantamiseksi. Vastaan tähän kysymykseen keikkatyöntekijöiltä tulleiden avoimien vastausten avulla. Avoimien vastauksien kautta tuli ilmi useita muutosehdotuksia ja aihealueita, joiden kautta työhyvinvointia voisi parantaa.

5.5 Avointen vastausten pääteemat

Seuraavassa avoimessa kysymyksessä vastaajalta kysyttiin ideoita tai ajatuksia siitä, miten vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuutta asiakasyritykseen voisi heidän mielestään vahvistaa. Kysymys oli vapaaehtoinen ja vastauksia tähän oli tullut 21 kappaletta.

Työterveyspalvelujen puute toistui vastauksissa. Sen koetaan olevan vajavainen eikä samalla tasolla kuin asiakasyrityksen omilla työntekijöillä. Nykyinen työterveys soittamalla henkilöstöpalveluyrityksen sairaanhoitoon koetaan epäreiluksi.

”Työterveys puuttuu meiltä kokonaan, vain mahdollisuus soittaa vakuutuslääkärimäiselle sairaanhoitajalle, joka tekee diagnoosin puhelimesta ja passittaa jonottamaan julkiseen terveydenhuoltoon.”

Henkilöstöetujen puuttuminen keikkatyöntekijöillä oli toinen epäkohta, josta työntekijät kertoivat. Osassa asiakasyrityksistä ei ole mitään henkilöstöetuja, joka luo vuokratyöntekijästä ja yrityksen omasta työntekijästä heti eriarvoiset.

”No henkilöstöedut voisivat koskea myös vuokratyöntekijöitä.”

”Vaatimukset ovat samat kuin omilla työntekijöillä, mutta muuten jäät ulkopuolelle mm. eduissa.”

Työvuoroja toivottiin myös samoihin paikkoihin, jolloin sekä työntekijä, että asiakasyritys sitoutuisivat enemmän toisiinsa.

”Se, että saa useampia vuoroja samassa paikassa sitouttaa asiakasyritykseen.”

”Työpaikoilla ei paljoa arvosteta vuokratyön tekijöitä. Tasoa voidaan nostaa perehdyttämällä paremmin työntekijät sekä mielellään niin, että samat henkilöt tekisivät samoja myymälöitä. Tällöin myymälä pystyisi opettamaan työntekijän paremmin talon tavoille.”

Vuorojen vähyys nousi monella vastaajalla negatiiviseksi asiaksi. Vastaajat kertoivat, että töitä on liian vähän ja kun ne ovat vielä eri paikoissa on vaikea sitoutua asiakasyritykseen ja sen henkilökuntaan.

”Työ on kivaa, mutta sitä on niin harvoin.”

”Sopivia vuoroja kovin vähän tarjolla.”

Perehdytys nousi myös yhdeksi teemaksi vastaajien keskuudessa. Osa vastaajista on kokenut, etteivät he saaneet minkäänlaista perehdytystä tai vastaanottoa uudessa työpaikassa. Useampi vastaaja toivoi paikan päällä olevia koulutuksia asiakasyritykseen tultaessa ja myös silloin kun asiakasyrityksessä omalle henkilökunnalle järjestetään koulutuksia. Yksi vastaajista toivoi omaa tukihenkilöä asiakasyritykseen, jolta kysyä tarvittaessa apua ja neuvoja.

"Parempi alkuperehdytys (ei vaan nettikurssi ja hätäinen kassaopastus)."

"Että meille olisi aina määrätty oma "tukihenkilö" asiakasyrityksessä."

Palautteenannon puutteesta tuli kommentteja ja toivomusta saada palautetta ja huomionosoitusta tehdystä työstä.

"Positiivista palautetta, tai palautetta ylipäättään, olisi mukava saada."

Epäkohtana koettiin myös **asiakasyrityksen työntekijöiden negatiivinen suhtautuminen vuokratyöntekijöihin**. Työyhteisön toivottiin olevan vastaanottavaisempi ja vuokratyöntekijällä tunne, että on tervetullut töihin. Vastaajilla toistui toivomus siitä, että heidät otettaisiin enemmän mukaan työyhteisöön ja kohdeltaisiin tasavertaisesti yrityksen omien työntekijöiden kanssa.

"Asiakasyrityksen vakinaisten työntekijöiden asenne vuokratyöntekijöitä kohtaan voisi olla parempi. Ehkä yleinen ilmapiiri myös on jokseenkin negatiivinen, mitä tulee vuokratyöhön."

"Kohdeltaisiin käyttäjäyrityksessä vastaanottavaisemmin ja otettaisiin enemmän osaksi työyhteisöä."

"Ei tervehditä ja jos on jotain asiaa, niin esitetään se melko epäkohteliaasti ja huomautellaan asioista, joista ei omia työntekijöitä huomautella. Asiakasyrityksen työntekijöillä on jostain syystä negatiivinen kuva vuokratyöntekijöistä. Ehkä se johtuu heillä aikaisemmista huonoista vuokratyöntekijä-kokemuksista tai jostakin muusta. Ihmiset ovat kuitenkin erilaisia ja vuokratyöntekijöitä on erilaisia ja meillä on eri syyt tehdä työtä keikkaluonteisesti. Asenteiden muuttaminen voisi auttaa."

Yksi vastaaja kertoi, että myös asiakasyrityksellä on paljon vastuuta vuokratyöntekijän kohtelussa. Kun työntekijää on kohdeltu hyvin, hän todennäköisemmin on sitoutuneempi riippumatta siitä, onko hän yrityksen oma työntekijä vai vuokratyöntekijä. Tämän vuoksi

asiakasyrityksiltä tulisi säännöllisin väliajoin saada tietoa kokevatko he vuokratyöntekijän tuovan lisäarvoa työyhteisöön ja jos ei niin miksi. Vastaaja jatkoi, että työntekijän näkökulmasta sitoutuneisuuteen vaikuttaa se kuinka paljon vuoroja pääsee tekemään samassa paikassa ja kuinka usein.

Kyselyn viimeisessä kysymyksessä kysyttiin suosittelivatko keikkatyöntekijät työskentelyä yrityksessä X (katso taulukko 4.). Tähän sai perustella vastausta halutessaan. Kaikista 50 vastaajasta 18 oli lisännyt tähän kohtaan perustelunsa. Perusteluja tuli niin puolesta kuin vastaan. Suurimmaksi osaksi kuitenkin positiivisia kommentteja. Yksi vastaajista kertoi yrityksen X olevan **luotettava työnantaja**, mikä vaikuttaa valintaan.

”Palkkaus on huonompi kuin muissa vastaavissa, mutta koen yrityksen X luotettavaksi, mikä vaikuttaa tietenkin työnantajan valintaan.”

Toinen vastaaja kertoi, että **käytännön asiat sujuvat hyvin** yrityksessä X. Useampi vastaaja kertoi myös olevansa tyytyväinen siihen, miten saa yhdistettyä työn ja muun elämän keikkatyön kautta.

”Vapaus valita työajat ja- paikat. Kivat tyypit yrityksessä X. Oman elämän ja arjen suunnittelu on helpottunut huomattavasti aloitettuani työskentelyn yrityksessä X.”

Moni kertoi, että keikkatyö sopii hyvin opiskelun ohelle, kun se **ei vaadi samalaista sitoutumista** kuin, jos olisi takuutunnit töissä. Keikkatyön kerrotaan myös olevan hyvä tapa saada lisätuloja, jos on työttömänä tai toisen työn muodossa.

”Keikkatyö sopii loistavasti opiskelujen ohelle. Ei vaadi samanlaista sitoutumista kuin muunlainen työ.”

6 Pohdinta

Tässä luvussa käsitellään tutkimuksen tuloksiin perustuvia johtopäätöksiä, arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä sekä pohditaan jatkotutkimus- ja kehittämisehdotuksia. Lopussa on työn arviointi ja oma oppiminen.

6.1 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena oli perehtyä keikkatyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaan ja sen parantamiseen. Tutkimuksen pääongelmana oli selvittää, miten parantaa keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia henkilöstöpalveluyrityksessä X. Tutkimusta varten syvennyin aiheeseen tarkastelemalla lähdekirjallisuutta sekä vuokratyöstä- että työhyvinvoinnista. Kyselyn avulla sain kartoitettua työntekijöiden mielipiteitä työhyvinvoinnin nykytilasta, ja siitä mitä he toivoisivat sen parannukseksi. Tarkastelemalla vuokratyötä ja siihen yhdistettyjä ongelmia voidaan kehittää sen toimintaa, parantaa työhyvinvointia sekä sitä kautta lisätä vuokratyön houkuttelevuutta. Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että työhyvinvointia voidaan ryhtyä parantamaan monen eri osa-alueen kautta.

Tuloksia tarkastellessa on hyvä huomata, että työhyvinvointi on laaja aihe ja tämä tutkimus käsitteli sitä vain tietyiltä osin. Keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia on tutkittu vähän, vaikka keikkatyö on työmuotona vakiintunut työmarkkinoilla. Vuokratyövoiman käytön odotetaan kasvavan entisestään tulevaisuudessa, jolloin työhyvinvoinnin tarkastelu on entistä tärkeämpää. (Haapala 103, 2016). Työhyvinvointi toimii yrityksille strategisena kilpailutekijänä ja tämän vuoksi asiakasyritysten ja vuokratyöyritysten tulisi panostaa vuokratyöntekijöidensä työhyvinvointiin ja sen edistämiseen. (Juuti 2010, 53).

Tutkimuksen alakysymys oli mikä on työhyvinvoinnin nykytila. Tutkimuksen tuloksissa tuli ilmi, että työntekijät olivat tällä hetkellä yleisesti tyytyväisiä käytännönasioihin mitä tulee yritykseen X. Yhteydenpito sujuu hyvin ja työntekijä saa tarpeeksi ajankohtaista tietoa yritykseltä X. Vuokratyösuhteessa on erityisen tärkeää, että yhteydenpito on sujuvaa niin vuokratyöyritykseen kuin asiakasyritykseenkin. Tuloksien mukaan työhyvinvoinnin nykytila on melko hyvällä tasolla.

Kyselyssä tuli ilmi, että merkityksellisyyden tunne työssä oli väittämien tuloksissa alhaisin ja siksi onkin tärkeä teema ottaa huomioon. Merkityksellisyyden tunne on ollut pinnalla lähivuosina etenkin työelämän kulmalta. Työntekijöiden tunnetta siitä, että he tekevät merkityksellistä työtä on tärkeä ottaa huomioon ja pyrkiä lisäämään. (Rauramo 2012, 86). Sisäinen motivaatio alkaa laskemaan, kun työntekijä kokee työsuhteen merkityksettömyyttä ja

yhteyden puutetta. Suurena tekijänä on myös työntekijän persoona ja työmoraali. Persoonan rinnalla tärkeitä tekijöitä ovat turvallisuuden tunne, kuulluksi tuleminen sekä molemminpuolinen luottamus. (Rauramo 2012, 86-87.) Tämän vuoksi vuokratyöntekijän ja asiakasyrityksen esihenkilön tulisi säännöllisesti keskustella ja luoda henkilökohtaisempi suhde, jossa molemmat osapuolet tulevat kuulluksi.

Tämän tutkimuksen toinen alakysymys oli, minkälaisia muutosehdotuksia työntekijät antoivat työhyvinvoinnin parantamiseksi. Yrityksen X keikkatyöntekijät nimesivät avoimissa kysymyksissä työhyvinvointiaan heikentäviä- sekä sitä parantavia tekijöitä. Heikentäviä tekijöitä olivat muun muassa työterveyshuollon puute, vähäinen palaute, asiakasyrityksen työntekijöiden negatiivinen suhtautuminen vuokratyöntekijöihin, perehdytyksen puute sekä henkilöstöetujen puuttuminen. Näitä voidaan pitää muutosehdotuksina ja aiheina, joille keikkatyöntekijät toivovat parannusta. Oli mielenkiintoista huomata, kuinka useilla vastaajilla nousi esille samoja teemoja, jotka tuntuivat todella vaikuttavan työhyvinvointiin negatiivisella tavalla. Työhyvinvointia parantaviksi asioiksi he nimesivät työn joustavuuden, yrityksen X luotettavuuden työnantajana sekä vapauden.

Käsitellään tarkemmin aiheita, joille keikkatyöntekijät toivoivat muutosta. Tutkimuksessa ilmeni, ettei vastaajilla ollut samanlaisia henkilöstöetuja ja työterveyttä kuin asiakasyrityksen omalla henkilökunnalla. Vastaajat kokivat näiden asioiden heikentävän merkittävästi työhyvinvointia. Etujen puuttuminen luo eriarvoisen aseman työntekijöiden välille. Vuokratyöntekijöille epäoikeudenmukaisuuden tunnetta luo usein palkkaan sekä muihin etuihin liittyvät asiat. (Hietala ym. 2014).

Palautteenannon puute oli myös teema, johon tulee kiinnittää huomiota. Työhyvinvointia voi parantaa suhteellisen pienilläkin teoilla, kuten verbaalisella palautteella tehdystä työstä. Palaute voi olla myös kriittistä, mutta sen lisäksi tulee antaa myös positiivista palautetta. Palautteenanto saa myös ihmisille tunteen, että heidät on huomattu ja positiivisen palautteen myötä tunne heidän arvostuksestaan työntekijänä voi nousta. (Hakanen 2017.)

Tuloksissa ilmeni, että perehdytyksen koettiin myös olevan puutteellinen ja keikkatyöntekijät sanoivat, ettei tietokoneella tehty perehdytys korvaa paikan päällä henkilökohtaisesti tehtyä. Hyvä perehdytys edistää työntekijän aktiivisuutta ja itsenäisyyttä sekä työhyvinvointia. Se lisää myös työntekijän tietoja ja taitoja tulevaan työhön. (Kangas ja Hämäläinen 2007, 2–3.) Nykyistä perehdytysmallia voisi pohtia asiakaskohtaisesti ja miettiä, miten perehdytyksestä saataisiin henkilökohtaisempi aloittavalle työntekijälle.

Tutkimuksen kolmas alakysymys oli se, miten voidaan parantaa keikkatyöntekijöiden sitoutuneisuutta. Kyselyyn vastanneista keikkatyöntekijöistä lähes puolella on tunne, että

heihin suhtaudutaan eri tavalla kuin asiakasyrityksen vakituiseen henkilökuntaan. Tässä tulee esille yhteenkuuluvuuden tunne työpaikalla, joka ei luultavasti ole kovin vahva näin vastanneilta työntekijöistä. Ihmisen perustarpeisiin kuuluu yhteenkuuluvuuden tarve, joten työyhteisössä ei voida luottaa vain siihen, että pelkkä työn mielekkyys tuo yksittäiselle työntekijälle merkityksellisyyttä. Yhteenkuuluvuus lisää myös työntekijän pitkäaikaisempaa sitoutumista työpaikkaan. (Hälsa 2020.) Tämän vuoksi on tärkeää luoda työpaikalle ja tiimiin yhteisöllisyyttä ja jokaisen työntekijän tulisi tuntea yhteenkuuluvuutta.

Kyselyssä avoimena kysymyksenä vastaajilta kysyttiin mikä saisi heidät sitoutumaan asiakasyritykseen. Avovastauksissa tuli ilmi, että työntekijät kokevat yllä mainittujen epäkohtien kuten henkilöstöetujen lisäämisen tai työterveyspalvelun muuttamisen vaikuttavan heidän sitoutuneisuuteensa. Tämän tutkimuksen tuloksien mukaan keikkatyöntekijät eivät ole kovin sitoutuneita ja siihen tulisi miettiä ratkaisuja. Kun työpaikalla viihtyy ja kokee itsensä arvostetuksi, sitoutuminenkin on todennäköisempää. (Lampikoski 2005, 46).

Keikkatyöntekijät olivat tuloksien mukaan tyytyväisiä työn joustavuuteen ja se onkin yksi suurimmista tekijöistä, miksi keikkatyötä halutaan tehdä. Se, kun saa valita omat työajat sekä paikat motivoivat kyselyyn vastanneita. Vuokratyö voikin tarjota tekijälle mahdollisuuden itseään kiinnostavaan yritykseen, työkokemuksen kartuttamiseen ja uusiin kokemuksiin. (Hietala ym. 2014).

Tutkimuksen pääongelma oli, miten voidaan parantaa keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia yrityksessä X. Keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia voidaan parantaa ottamalla huomioon kyselytuloksista erityisesti alhaisemmat tulokset ja pohtia miten niitä voisi pyrkiä nostamaan tulevaisuudessa. Sitä kautta työtyytyväisyyttä ja työhyvinvointia voisi parantaa.

Avovastauksien kautta tuli ilmi selkeitä epäkohtia, joita muuttamalla voidaan parantaa keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia. Työhyvinvoinnin edistäminen ja ylläpitäminen on aina koko työyhteisön yhteistyötä ja sen tulosta. (Työterveyslaitos). Tämä tarkoittaa sitä, että työhyvinvoinnin edistämiseen tarvitaan kaikkia vuokratyön osapuolia yhdessä eli vuokratyöntekijää, vuokratyöyritystä ja asiakasyritystä, jotta tavoitteeseen päästään.

6.2 Tutkimuksen luotettavuus ja pätevyys

Tutkimuksen tarkoituksena on saada mahdollisimman luotettavaa ja todenmukaista tietoa. Reliabiliteetti ja validiteetti mittaavat tutkimuksen luotettavuutta ja laatua. Validiteetti tarkoittaa pätevyyttä ja se mittaa sitä, että tutkimuksessa tarkastellaan tutkimusongelman kannalta oikeita asioita. (Kananen 2011, 118.) Validiteetti on mittauksen luotettavuuden

kannalta tärkein peruste, jos tutkimuksessa ei mitata oikeita asioita, tutkimus ei ole luotettava. (Vehkalahti 2014, 41). Reliabiliteetti eli luotettavuus tarkoittaa saatujen tulosten pysyvyyttä. Tämä tarkoittaa sitä, että jos tutkimus toistettaisiin uudesta tutkimuksesta, saataisiin samat tulokset kuin aiemmasta. (Kananen, 2011, 118–119.)

Tutkimuksen valideetti pyrittiin turvaamaan oikean tutkimusmenetelmän valinnalla. Kyselylomakkeen väittämät ja kysymykset oli mietitty tutkimusongelman perusteella. Kysymykset pyrittiin pitämään neutraaleina ja yksinkertaisina. Kysymyksiä muotoilu pidettiin sellaisena, ettei se johdattelisi vastaajaa. Kyselylomakkeen toimivuus varmistettiin useilla eri testihenkilöillä ja pyydettiin heiltä palautetta, onko lomake helposti ymmärrettävissä ja luotettavissa. Tällä varmistettiin, että saadaan oikeanlaiset vastaukset kysymyksiin ja ettei tulisi vääринymmärryksiä. Kyselylomakkeen saatekirjeessä kerrottiin minkälaisia kysymyksiä kyselyssä tulee olemaan ja miten vastauksia hyödynnetään ja mitä niiltä haetaan. Saatekirjeessä korostettiin, että vastaukset ovat anonyymejä, jotta vastaajat voivat vastata mahdollisimman rehellisesti. Keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia ei yksinomaan oltu tutkittu yrityksessä X, joten kyselyn toistaminen näyttäisi pysyvätkö tulokset samana. Tämän lisäksi kyselyn vastausprosentti jäi alhaiseksi, joten täysin luotettavana tutkimustuloksia ei voida pitää. Peittomatriisista näkee, että kyselylomakkeen väittämät kuten tutkimuksen tuloksetkin linkittyvät opinnäytetyön ongelmiin. (Taulukko 1.)

6.3 Kehittämisen- ja jatkotutkimusehdotukset

Kehitysehdotuksena yrityksen X tulisi yhdessä asiakasyrityksensä kanssa kiinnittää huomiota tässä tutkimuksessa nousseisiin epäkohtiin. Niitä tulisi käydä läpi yhdessä asiakasyrityksen kanssa käytävissä tapaamisissa ja nostaa tärkeimmät teemat esille. Yritys X voisi yhdessä asiakasyrityksensä kanssa tehdä säännöllisin väliajoin kyselyitä tietyn asiakasyrityksen keikkatyöntekijöille heidän työhyvinvoinnistaan. Tällä tavoin saataisiin juuri kyseisessä yrityksessä hyvin tai huonosti toimivat asiat esille ja niitä pystyisi alkaa kehittämään.

Kehitysehdotuksena keikkatyöntekijöille olisi hyvä jatkossa saada kehityskeskustelun tyyppinen keskustelu asiakasyrityksessä. Tämän voisi toteuttaa sellaisille keikkatyöntekijöille, joilla on yksi pääasiallinen asiakasyritys, jossa he tekevät vuoroja. Tämä sitouttaisi niin työntekijää kuin asiakasyritystä toisiinsa ja molemmat saisivat ilmaista mielipiteensä ja vaikuttaa yhteistyöhön.

Tutkimusta tehdessäni törmäsin muutamaan mahdolliseen jatkotutkimusehdotukseen. Jatkossa yritys X voisi lähettää ainoastaan keikkatyöntekijöille suunnitellun työhyvinvointikyselyn vuosittain muiden vuosittaisten työhyvinvointikyselyiden lisäksi. Tästä tutkimuksesta saatujen tulosten pohjalta voisi kysyä sekä samoja- että erityyppisiä kysymyksiä ja katsoa,

miten ne poikkeavat toisistaan. Aihetta voisi tutkia niin laadullisesti kuin määrällisesti, jotta siitä saataisiin laajemmin tietoa. Tutkimukseni pääpaino oli määrällisissä kysymyksissä, mutta koin, että sain paljon irti käyttämällä muutamaa kysymykseen laadullista menetelmää. Jatkossa kyselytutkimuksissa olisi siis hyvä olla myös avoimia kysymyksiä, joilla saa erilaista näkökantaa.

6.4 Opinnäytetyönprosessin arviointi

Aloitin opinnäytetyönprosessin keväällä 2021, jolloin osallistuin opinnäytetyötä koskevalle kurssille. Toukokuussa aloitin työharjoittelun yritys X:ssä ja kirjoitimme kesäkuussa toimeksiantajasopimuksen tulevasta opinnäytetyöstä. Olin aikaisemmin valinnut aiheeksi työhyvinvoinnin, mutta se miltä kannalta aihetta käsitellään, muovautui nykyiseksi kesän aikana. Pohdimme aiheita työhyvinvoinnin kannalta edellisen opinnäytetyö ohjaajani kanssa sekä yritys X kanssa.

Kvantitatiivista kyselyn tekemistä tuki laaja perehtyneisyyteni tutkimuksen aiheeseen ja kyselyiden tekemiseen. Kyselyn tekeminen oli minulle uutta ja siihen meni aikaa suunnitella ja muotoilla kysymykset oikeanlaisiksi. Alkuperäinen kyselyni oli turhan pitkä ja siitä karsittiin yhdessä HR-päällikön ja lähiesihenkilöni kanssa merkityksettömiä kysymyksiä pois. Näin jälkepäin katsottuna kyselyni muutamat kysymykset olisi edelleen pitänyt muotoilla selkeämmin ja tehdä eri tyylisiksi. Ainakin yhden kysymyksistä olisi voinut jättää pois ja muita jakaa erillisiksi kysymyksiksi selkeyttämään yleisilmettä.

Elokuussa tutustuin lähdekirjallisuuteen ja aloin kirjoittamaan tietoperustaa. Syyskuun lopussa loin ja lähetin kyselyn keikkatyöntekijöille. Lokakuun aikana toteutettiin tulosten analysointi ja raportointi. Tulosten analysointiin meni paljon aikaa, sillä se oli uutta, mutta koin sen jälkepäin hyvin opettavaksi. Nyt osaan jo analysoida saman tyyppisiä tuloksia ja selittää mitä on saatu selville. Marraskuun aikana tehtiin johtopäätökset ja yhteenveto sekä viimeisteltiin opinnäytetyötä.

Ystäväni vertaistuki auttoi prosessissa, kun työstimme omia opinnäytetöitä yhdessä kampanjalla. Luimme ristiin toistemme töitä ja autoimme toisiamme prosessin eri vaiheissa. Koin, että vertaistuki prosessin aikana oli hyväksi ja saimme toisiltamme mielipiteitä sekä näkemyksiä eri asioihin.

Tämä opinnäytetyö tuo yritykselle X lisätietoa keikkatyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja siitä, miten työhyvinvointia voisi parantaa ja mihin teemoihin kannattaa kiinnittää huomiota. Työ tiivistää toteutetun työhyvinvointikyselyn ja siitä ilmenneet positiiviset sekä negatiiviset asiat keikkatyöntekijöiden mielestä. Esitin työni ja sen tulokset yrityksen X HR-

päällikölle ja lähiesimiehelleni 15.11.2021. Esitän työni vielä uudestaan seuraavassa isommassa kokouksessa, missä voimme yhdessä eri toimihenkilöiden kanssa pohtia esiin nousseita teemoja sekä sitä, miten niitä voisi alkaa kehittämään. Tutkimuksen löydöksiä ei siis vielä ole otettu työstettäväksi, mutta tulemme keskustelemaan niistä lähiviikkoina. Koen, että tutkimuksesta oli hyötyä yritykselle X kartoittaen sen keikkatyöntekijöiden työhyvinvointia.

6.5 Oma oppiminen ja ammatillinen kehittyminen

Kokonaisuudessaan tutkimuksen toteutus ja analysointi oli mielenkiintoinen ja opettavainen prosessi. Opinnäytetyöprosessi on ollut aikaa vievä, laaja ja haastava prosessi. Toukokuusta elokuuhun olin täysipäiväisesti työharjoittelussa, joka hidasti opinnäytetyön aloitusta. Kesän aikana myös kesälomat hidastuttivat virallisen aiheen päättämistä toimeksiantajan kanssa. Työharjoitteluni yrityksessä X edisti opinnäytetyön aiheen ymmärrystä ja olin jo tietoinen monesta asiasta tutustuessani lähdekirjallisuuteen. Syksyn ajan tein osaaikaisesti töitä yrityksessä X rekrytoinnin parissa sekä työstin opinnäytetyötäni. Aikataulun suunnittelun olisin voinut tehdä vieläkin yksityiskohtaisemmaksi, jolloin opinnäytetyön kokonaisuutta olisi ollut helpompi tehdä pienissä osioissa.

Työn aikana olen vahvistanut suunnitelmallisia työskentelytaitojani, oppinut hakemaan tietoa ja hallitsemaan projektia. Tutkimuksen teon jälkeen pystyn keskustelemaan työpaikkalani aiheesta asiantuntevasti ja pohtia miten tulleet muutosehdotukset saataisiin käytäntöön.

Koin tutkimuksen onnistuneeksi ja tulosten analysoinnin sekä pohdinnan antavan vastaukset tutkimuskysymyksiin. Analysointi ja pohdinta osiossa oli mielenkiintoista nähdä konkreettisesti oman tutkimuksen tuloksia. Vaikka vastausprosentti jäi kyselyssä pieneksi, koin, että sain hyviä tuloksia saadulta vastaajamäärältä.

Opin tätä työtä tehdessäni paljon ja minun tuli itsenäisesti etsiä tietoa opinnäytetyön kirjoitusta varten, sillä en kokenut opintoihin sisältävien kurssien edesauttavan konkreettista työntekoa paljoakaan. Tämän työn jälkeen mahdollisen seuraavan päättötöyön tekeminen sujuu varmasti helpommin, kun sen teosta on jo kokemusta. Kokonaisuudessaan oli mielenkiintoista toteuttaa projektinhallintaa vaativa isompi kokonaisuus, jota ei ollut ennen tehnyt.

Lähteet

Ahokas L., Mäkeläinen J., 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus. Ennakoivaa työsuojelua. Luettavissa: https://ttk.fi/oppaat_ja_ohjeet/digijulkaisut/perehdyttaminen_ja_tyonopastus_-_ennakoivaa_tyosuojelua. Luettu: 9.10.2021.

Browning, G. 2017. Work That Works. John Wiley & Sons, Incorporated.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2015. Keikkatyötä tarvitaan-työntekoa ei tule rajoittaa. Luettavissa: <https://ek.fi/wp-content/uploads/Keikkatyota-tarvitaan.pdf>. Luettu: 14.9.2021.

Haapala, L. 2016. Joustava työ, epävarma elämä. Helsinki: Like.

Heikkilä, T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. p. Helsinki: Edita.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Helsinki: Talentum.

Hakanen J. 2017. Palaute on työelämän pieni suuri asia. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/> Luettu: 10.10.2021.

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Luettavissa: <https://hpl.fi/henkilostopalveluala/merkittavatyollistaja/> Luettu: 2.10.2021.

Hälsa 2020. Luettavissa: <https://halsa.fi/blog/miten-sailyttaa-yhteisollisyys-etatyoaikana/> Luettu: 10.11.2021.

Jarmas, T. 4.4.2018. Työsuhdejuridiikka vuokratyössä, mikä kolmikantasuhde? Luettavissa: <https://www.eilakaisla.fi/blogi/tyosuhdejuridiikka-vuokratoissa-mikakolmikantasuhde#ace6378c> Luettu: 18.11.2021.

Juuti, P. 2010. Työhyvinvoinnin strategia - mitä sillä tarkoitetaan? Teoksessa M. Suutarinen ja P-L. Vesterinen (toim.) Työhyvinvoinnin johtaminen. Helsinki: Otava.

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas: Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kangas, P. & Hämäläinen, J. 2007. Perehdyttämisen suunnittelu ja toteutus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä.

Kauhanen, J. 2016. Työhyvinvointi organisaation menestystekijänä. Helsinki: Kauppakamari.

Lampikoski, K. 2005. Panosta Avainhenkilöihin – luo kilpailuetua sitouttamisstrategialla. Edita Publishing Oy, Helsinki.

Leppänen, S. 11.4.2015. <https://www.linkedin.com/pulse/sitoutuminen-työhön-ja-miten-työnantaja-voi-vaikuttaa-sami-m-leppänen> Luettu: 8.11.2021.

Martela, F. 2020. Työn tuuli aikakauskirja. Henkilöstöjohdon ryhmä- HENRY ry. Luettavissa: https://www.henry.fi/media/ajankohtaista/tyon-tuuli/tyontuuli_012020.pdf Luettu: 13.10.2021.

Michelsson, R., Kinnunen, N. & Laaksonen, H. 2017. Tavoitteena työhön sitoutuminen. Luettavissa: <https://tamjournal.tamk.fi/tavoitteena-tyohon-sitoutuminen/> Luettu: 29.10.2021.

Moens, E, Baert, S, Verhofstadt E, Ootegem L 2021. Does loneliness lurk in temp work? Exploring the associations between temporary employment, loneliness at work and job satisfaction. Luettavissa: <https://journals.plos.org/plosone/article?id=10.1371/journal.pone.0250664>. Luettu: 18.11.2021.

Nenonen, R. 2020. Merkityksellisen työn kaava. Helsinki: Gummerus.

Otala, L. & Ahonen, G. 2005. Työhyvinvointi tuloksetekijänä. 2. uud.p. WSOYpro. Helsinki.

PAM, Palvelualojen ammattiliitto. n.d. Vuokratyö. Artikkel. Luettavissa: <https://www.pam.fi/wiki/vuokratyo.html>. Luettu: 8.9.2021.

Pehkonen, I. Työterveyslaitos. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyokykytalo/>. Luettu: 7.10.2021.

Pyöriä, P. 2012. Työhyvinvointi ja organisaation menestys. Helsinki: Gaudeamus.

Rauramo, P. 2012. Työhyvinvoinnin portaat. Viisi vaikuttavaa askelta. Porvoo: Edita.

Suutarinen, M. & Vesterinen, P. 2010. Työhyvinvoinnin johtaminen. Otava. Keuruu.

Torka, N. & Schyns, B. 2007. On the transferability of “traditional” satisfaction theory to non-traditional employment relationships: temp agency work satisfaction. Luettavissa: <https://www.emerald.com/insight/content/doi/10.1108/01425450710776272/full/html> Luettu: 10.9.2021.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2009 Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi. Vantaa.

Työterveyslaitos. Työhyvinvointi. Luettavissa: <https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/tyohyvinvointi/>.
Luettu: 11.9.2021.

Työkyvyn muodostuminen. Luettavissa: <https://www.tela.fi/tyoelakejarjestelma/tyokyky-jasen-merkitys/>. Luettu: 4.10.2021.

Työelämään. Luettavissa: <https://tyoelamaan.fi/tyosuhde/perehdytys/>. Luettu: 14.10.2021

Työturvallisuuslaki, Finlex. Luettavissa: <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738> Luettu: 14.10.2021.

Työ- ja elinkeinoministeriö. Vuokratyöopas. Luettavissa:
<https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokratyöopas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05> Luettu: 15.10.2021.

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Finn Lectura. Helsinki.

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen – Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita Publishing Oy.

Viitala, R., M. Vettensaari & J. Mäkipelkola (2006). Näkökulmia vuokratyöhön. Työministeriö. Helsinki: Hakapaino Oy.

Yritys X Oy 2021. Internetsivut. Luettu: 11.11.2021.

Liitteet

Liite 1. Saatekirje

Saatekirje

Hei yrityksen X keikkatyöntekijä!

Olen Milja Salonen, työskentelen rekrytointiassistenttina yrityksessä X kaupan tiimissä ja viimeistelen samalla opintojani Haaga-Helia ammattikorkeakoulussa. Suuntautumisaineenani ovat HR- ja esimiestyö. Teen opinnäytetyötäni yritykselle X ja tutkimusaiheenani on keikkatyöntekijöiden työhyvinvointi. Kyselyn tavoitteena on selvittää keikkatyöntekijöiden työhyvinvoinnin nykytilaa sekä mahdollisia kehittämistarpeita. Lisäksi haluaisin saada tietoa keikkatyöntekijöiden sitoutuneisuudesta asiakasyritykseen sekä tämänhetkisestä työkyvystä. Kyselyn kysymykset liittyvät työhyvinvoinnin eri osa-alueisiin ja siihen vastataan anonyymisti. Vastaamiseen menee noin 10 minuuttia. Kyselyaineisto sekä tulokset käsitellään luottamuksellisesti. Lopulliset tulokset esitetään siten, että vastauksia voi yhdistää yksittäisiin vastaajiin. **Kyselylomake on auki torstaihin 7.10.2021 asti**, joten pyydän vastamaan kyselyyn siihen mennessä.

Uskon, että tämä tutkimus antaa meille arvokasta tietoa keikkatyöntekijöiden työhyvinvoinnista ja parantaa työntekijöiden sitoutumista asiakasyrityksiin. Vastaathan siis kyselyyn määräaikaan mennessä, jotta vastausprosentti olisi mahdollisimman korkea. Suuri kiitos jo etukäteen vastaamisesta!

Ystävällisin terveisin,

Milja Salonen, kaupan alan rekrytointiassistentti

Liite 2. Kyselylomake

Kysely keikkatyöntekijöiden työhyvinvoinnista yrityksessä X

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

1. Mitkä asiat vaikuttavat siihen, että teet tällä hetkellä keikkatyötä? *

- Olen opiskelija
- Haluan tehdä työvuoroja satunnaisesti
- Etsin kokoaikaista työtä
- Muu, mikä?

2. Arvioi seuraavaksi yhteydenpitoa sinun ja yritys X:n välillä. Ota kantaa seuraaviin väitteisiin. *

Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
-------------------------	---------------	-----------------------------	-------------------------------	-----------------	---------------------------

Tiedän aina mihin olen
yhteydessä, kun minulla on asiaa
yritys X:lle (mm.
työvuorotiedustelut, palkka-
asiat)

Yritys X pitää minuun riittävästi yhteyttä	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen että minua arvostetaan työntekijänä	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan yritys X:ltä tiedon tärkeistä ja ajankohtaisista asioista	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

3. Ota kantaa seuraaviin väitteisiin koskien yrityksen X-järjestelmää *

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Saan riittävästi työvuoroehdotuksia itselleni	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työvuoroehdotuksissa on tarvitsemani tieto työvuoroa koskien	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Saan helposti yhteyden palvelukeskukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

4. Ota kantaa seuraaviin väitteisiin koskien työhyvinvointiasi *

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä

Osaamiseni vastaa hyvin työni vaatimuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pidän nykyistä työtäni merkityksellisenä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nykyiset työtehtäväni eivät merkittävästi kuormita minua henkisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Nykyiset työtehtäväni eivät merkittävästi kuormita minua fyysisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tyytyväinen siihen, miten pystyn yhdistämään työn ja muun elämän nykyisessä työssäni	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

5. Oletetaan, että työkykysi on parhaimmillaan saanut 10 pistettä. Minkä pistemäärän antaisit nykyiselle työkyvyillesi? Perustele halutessasi.

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
Perustelut <input type="text"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Seuraavissa kysymyksissä käsitellään työskentelyäsi asiakasyrityksessä.

6. Koetko, että sait riittävän perehdytyksen asiakasyrityksessä? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

7. Oletko saanut asiakasyritykseltä perehdytyksen muodossa tai muilla keinoin ns. parempia valmiuksia asiakasyrityksessä työssä suoriutumiseen? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

8. Ovatko odotukset sinua kohtaan vuokratyöntekijänä olleet erilaisia verrattuna siihen, jos olisit aloittanut työn yrityksen omana työntekijänä? *

- Kyllä
- Ei
- En osaa sanoa

9. Koetko saavasi tarpeeksi tunnustusta ja palautetta työstäsi asiakasyrityksessä? *

- Kyllä
- En
- En osaa sanoa

Next

10. Onko sinulla ideoita tai ajatuksia siitä, miten vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuutta asiakasyritykseen voisi vahvistaa?

11. Kuinka paljon koet olevasi osa työyhteisöä asiakasyrityksessä asteikolla 1–5?

Miten tätä arvosanaa voisi nostaa?

Taustatiedot

12. Sukupuoli *

- Mies
- Nainen
- Muu

13. Ikä *

- Alle 18 vuotta
- 18 - 25 vuotta
- 26 - 35 vuotta
- 36 - 45 vuotta
- 46 - 55 vuotta
- yli 55 vuotta

14. Kuinka pitkään olet suunnitellut työskenteleväsi yritys X:llä?

- Alle 3 kuukautta
- 3-6 kuukautta
- 6-12 kuukautta
- Yli 12 kuukautta

15. Suositteletko keikkatyötä yritys X:llä? Valitse kantasi ja perustele halutessasi.

- Kyllä
- Ei
- Ei osaa sanoa
- Perustelut

Previous

Submit