



Osaamista
ja oivallusta
tulevaisuuden
tekemiseen

Erica Holmlund

Vuokratyöntekijän sitouttaminen käyttäjäyritykseen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Marraskuu 2021

| | |
|--|---|
| Tekijä Otsikko | Erica Holmlund Vuokratyöntekijän sitouttaminen käyttäjärytykseen |
| Sivumäärä Aika | 64 sivua + 5 liitettä Marraskuu 2021 |
| Tutkinto | Tradenomi |
| Tutkinto-ohjelma | Liiketalouden tutkinto-ohjelma |
| Suuntautumisvaihtoehto | Esimiestyö ja työyhteisön kehittäminen |
| Ohjaaja | Yliopettaja Anne Perkiö |
| <p>Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, kuinka sitoutuneita vuokratyöntekijät olivat käyttäjärytykseen. Lisäksi opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen ja motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Opinnäytetyössä tarkasteltiin myös vuokraus- ja käyttäjärytyksen näkemyksiä ja mielipiteitä vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta, motivaatiosta ja osapuolten välisestä yhteistyöstä.</p> <p>Opinnäytetyön viitekehyksessä käsiteltiin vuokratyötä sääntelevää lainsäädäntöä, osapuolten välisiä oikeussuhteita sekä oikeuksia ja velvoitteita. Lisäksi opinnäytetyön viitekehyksessä käsiteltiin motivaatiota ja sitoutumista ammattikirjallisuuden sekä tunnettujen teorioiden avulla.</p> <p>Tässä opinnäytetyössä käytettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista analyysia. Vuokratyöntekijöille suunnatun kvantitatiivisen kyselyn tavoitteena oli selvittää vuokratyöntekijöiden sitoutumista, motivaatiota ja niihin vaikuttavia tekijöitä. Kvantitatiivisen analyysin tavoitteena oli tutkia ilmiön yleisyyttä ja muuttujien välisiä riippuvuussuhteita. Vuokraus- ja käyttäjärytykselle suunnattujen kvalitatiivisten haastatteluiden tavoitteena oli tarkastella osapuolten näkemyksiä ja mielipiteitä tutkittavasta aiheesta.</p> <p>Kysely suunnattiin Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoille, jotka työskentelivät tai olivat viimeisen viiden vuoden aikana työskennelleet vuokratyöntekijöinä. Tutkimustulosten analysoinnin perusteella vuokratyöntekijöiden sitoutuminen käyttäjärytykseen oli verrattain heikolla tasolla. Analysoinnin perusteella keskeisimmät vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen vaikuttaneet tekijät olivat motivaatio, vastuulliset työtehtävät ja oikeudenmukainen kohtelu.</p> <p>Tälle opinnäytetyölle asetetut tavoitteet saavutettiin onnistuneesti, sillä kvantitatiivisen analyysin avulla saatiin vastaus opinnäytetyön tutkimusongelmaan sekä tutkimuskysymyksiin. Tutkimustuloksista havaittiin selkeitä riippuvuussuhteita muuttujien välillä, joiden lisäksi ilmiön yleisyyttä voitiin arvioida. Tutkimustuloksien perusteella esitettiin kehitysehdotuksia vuokratyöntekijöiden sitoutumisen parantamiseksi.</p> | |
| Avainsanat | Vuokratyö, sitoutuminen, motivaatio, johtaminen |

| | |
|---|--|
| Author Title | Erica Holmlund Engaging a Temporary Agency Worker to the User Company |
| Number of Pages Date | 64 pages + 5 appendices November 2021 |
| Degree | Bachelor of Business Administration |
| Degree Programme | Economics and Business Administration |
| Specialisation option | Leadership and Organizational Development |
| Instructor | Anne Perkiö, Principal Lecturer |
| <p>The purpose of this thesis was to find out how temporary agency workers were engaged to the user company. In addition, the purpose of the thesis was to identify factors affecting the engagement and motivation of temporary agency workers. The thesis also examined the views and opinions of a temporary agency and the user company onto the temporary agency worker engagement, motivation and cooperation between the parties.</p> <p>The theoretical framework included the topics of legislation regulating temporary agency work, legal relations between the parties, and rights and obligations. In addition, the theoretical framework addressed motivation and engagement through professional literature as well as known theories.</p> <p>In the practical part, both quantitative and qualitative analysis were used. The target of the quantitative questionnaire for temporary agency workers was to determine the engagement, motivation and other factors affecting temporary agency workers. The target of the quantitative analysis was to study the prevalence of the phenomenon and the dependency between variables. Qualitative interviews aimed at a temporary agency and the user company were conducted with the aim of examining the views and opinions of the parties on the subject being examined.</p> <p>The questionnaire was directed to students at Metropolia University of Applied Sciences who worked or had worked as temporary agency workers in the last five years. Based on the analysis of the findings, temporary agency workers' engagement to the user company was comparatively weak. Based on the analysis, the most important factors that contributed to temporary agency worker engagement were motivation, responsible job duties, and fair treatment. The analysis provided an answer to the thesis research problem and research questions. From the findings, clear dependency between variables was found, in addition to which the prevalence of the phenomenon could be assessed. Based on the findings, development proposals were presented to improve the engagement of temporary agency workers.</p> | |
| Keywords | Temporary agency work, engagement, motivation, leadership |

Sisällys

| | | |
|-------|---------------------------------------|----|
| 1 | Johdanto | 1 |
| 1.1 | Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset | 2 |
| 1.2 | Rakenne | 2 |
| 1.3 | Käsitteet | 4 |
| 2 | Vuokratyö | 5 |
| 2.1 | Historia | 7 |
| 2.2 | Säätely | 7 |
| 2.3 | Työnantajavelvoitteiden jakautuminen | 9 |
| 2.3.1 | Vuokrausyrityksen velvoitteet | 9 |
| 2.3.2 | Käyttäjäyrityksen velvoitteet | 10 |
| 2.4 | Vuokratyöntekijän velvollisuudet | 11 |
| 2.5 | Edut ja ongelmallisuudet | 12 |
| 2.6 | Tulevaisuus | 14 |
| 3 | Motivaatio | 16 |
| 3.1 | Rakentuminen | 17 |
| 3.2 | Motivaatioteoriat | 19 |
| 3.2.1 | Maslow'n tarvehierarkia | 20 |
| 3.2.2 | Herzbergin kaksifaktorigiteoria | 22 |
| 3.2.3 | Itsemääräämisteoria | 23 |
| 4 | Sitoutuminen | 24 |
| 4.1 | Keskeiset tekijät | 25 |
| 4.2 | Sitouttamisen edut | 27 |
| 5 | Tulokset | 28 |
| 5.1 | Tutkimuksen rajaus | 28 |
| 5.2 | Tutkimusmenetelmät | 28 |
| 5.3 | Aineiston keruu | 29 |
| 5.3.1 | Kysely | 29 |
| 5.3.2 | Haastattelut | 31 |
| 5.4 | Aineiston käsittely | 32 |
| 5.5 | Validiteetti ja reliabiliteetti | 33 |
| 5.5.1 | Kysely | 34 |
| 5.5.2 | Haastattelut | 35 |

| | | |
|-------|--|----|
| 5.6 | Kyselyn tulokset | 36 |
| 5.6.1 | Työtehtävät ja työyhteisö | 37 |
| 5.6.2 | Motivaatio ja sitoutuminen | 41 |
| 5.6.3 | Avoimet vastaukset | 45 |
| 5.7 | Muuttujien väliset riippuvuussuhteet | 46 |
| 5.7.1 | Motivaatio | 46 |
| 5.7.2 | Sitoutuminen | 48 |
| 5.7.3 | Työllistyminen käyttäjärytykseen | 50 |
| 5.7.4 | Vastausten analysointi | 50 |
| 5.8 | Haastatteluiden tulokset ja analysointi | 53 |
| 5.8.1 | Vuokrausyrityksen haastattelu | 53 |
| 5.8.2 | Käyttäjärytyksen haastattelu | 55 |
| 5.8.3 | Vastausten analysointi | 56 |
| 5.9 | Kyselyn ja haastatteluiden tulosten vertailu | 58 |
| 6 | Johtopäätökset | 60 |
| 6.1 | Kehitysehdotukset | 60 |
| 6.2 | Tavoitteen saavuttaminen | 62 |
| 6.3 | Loppupäätelmät | 63 |
| | Lähteet | 65 |
| | Liitteet | |
| | Liite 1. Kyselyn saatekirje | |
| | Liite 2. Kyselylomake | |
| | Liite 3. Kyselyn tulokset | |
| | Liite 4. Muuttujien ristiintaulukointi | |
| | Liite 5. Haastattelurunko | |

1 Johdanto

Vuokratyö on yksi epätyypillisten työsuhteiden muodoista ja sen osuus on ollut kasvussa lähes koko 2000-luvun ajan (Nieminen 2020, 41; Hjelt 2017, 5). Epätyypilliset työsuhteet ovat yleistyneet muun muassa yleisen kilpailutilanteen kiristymisen ja toimintaympäristön epävakauden vuoksi, sillä niiden avulla yritykset voivat vastata joustavasti työn kysyntään liittyviin muutoksiin (Miettinen 2007, 7–8). Myös työntekijöiden keskuudessa työn joustavuuden merkitys on kasvanut. Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuonna 2018 toteuttaman tutkimuksen mukaan vuokratyötä tehtiin pääsääntöisesti sen vuoksi, että vuokratyöntekijä pystyi vaikuttamaan työaikoihinsa ja yritykseen, jossa työskenteli. Vuokratyö nähtiin myös keinona kerryttää monipuolista työkokemusta erilaisista työpai-koista. (Vuokratyöntekijätutkimus 2018.)

Vuokratyössä vuokratyöntekijän työnantajana toimii vuokrausyritys. Vuokratyöntekijä työskentelee kuitenkin käyttäjäyrityksen tiloissa, jolloin käyttäjäyrityksellä on oikeus val-voa ja johtaa työn tekoa. Käyttäjäyritys vastaa myös niistä työnantajavelvoitteista, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen. Sen tulee kohdella vuokratyöntekijää tasavertai-sesti suhteessa muihin vakituisiin työntekijöihinsä ja vuokratyöntekijällä on oikeus esi-merkiksi käyttäjäyrityksen palveluihin sekä järjestelyihin, joita ei lueta työsuhte-etuihin. (Nieminen 2020, 41–42; Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 14.) Vuokratyöntekijöiden yh-denvertaisia työehtoja on pyritty edistämään erityisesti vuonna 2012 tehdyllä työso-pimislain muutoksella (Huotari & Pitkänen 2013, 57). Vuokratyön haasteiksi on tunnistettu erityisesti työsuhteeseen ja toimentuloon liittyvä epävarmuus sekä vuokratyöntekijöiden osaaminen ja sitoutuneisuus vuokratyötä kohtaan. Käyttäjäyrityksen kannalta työnteki-jöiden korkea vaihtuvuus on haasteellista, sillä se heikentää osaamista ja työn tuotta-vuutta. (Hietala ym. 2014, 22.)

Korkea vaihtuvuus vaikuttaa myös yrityksen vakituisiin työntekijöihin, kun heidän työai-kaansa kuluu uusien työntekijöiden opastamiseen. Tällöin motivaatio oman osaamisen kehittämiseen ja työsuoritusten parantamiseen voi olla varsin heikolla tasolla. (Miettinen 2007, 20.) Yrityksissä on jo pitkään pohdittu keinoja työntekijöiden motivoimiseksi ja työ-suoritusten parantamiseksi. Aiemmin työntekijöiden motivoimiseksi on riittänyt varmuus perustoimeentulosta, mutta työelämässä tapahtuneet muutokset ovat haastaneet usein eri tavoin työntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista työtä kohtaan. (Hakonen & Nylander

2015, 86, 137; Leppänen & Rauhala 2012, 117.) Sitoutuminen liittyy läheisesti työn motivaatiotekijöihin – vahvastikin yritykseen sitoutuneen työntekijän sitoutuneisuus voi horjua, jos työn motivaatiotekijät eivät enää kohtaa (Lampikoski 2005, 46–47).

1.1 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tutkimusongelmana oli vuokratyöntekijän sitoutuminen käyttäjäyritykseen ja tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, kuinka sitoutuneita vuokratyöntekijät olivat työskentelemään käyttäjäyrityksessä. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä olivat ”mitkä tekijät vaikuttavat vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen?” ja ”kuinka motivoituneita ja sitoutuneita vuokratyöntekijät ovat työskentelemään käyttäjäyrityksessä?”. Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät vaikuttavat vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen ja motivaatioon sekä miten sitoutumista voitaisiin parantaa. Tutkimuskysymyksillä pyrittiin ratkaisemaan tutkimusongelma ja ne ohjasivat koko opinnäytetyön tutkimusprosessia (Kananen 2014, 36).

Opinnäytetyössä analysoitiin myös vuokraus- ja käyttäjäyrityksen näkemyksiä ja mielipiteitä vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta, motivaatiosta ja osapuolten välisestä yhteistyöstä. Vuokraus- ja käyttäjäyrityksen näkemyksien ja mielipiteiden analysoinnin tavoitteena oli tuottaa lisätietoa tutkittavan aiheen ja tutkimusongelman ympärille. Vuokraus- ja käyttäjäyritykselle suunnattujen haastatteluiden tavoitteena oli tarkastella haastateltavien subjektiivisia näkemyksiä ja mielipiteitä, eikä niiden tavoitteena ollut tuottaa yleistettäviä tutkimustuloksia. (Kananen 2014, 86.)

1.2 Rakenne

Opinnäytetyön rakenne noudattelee vakiintunutta kaavaa, jotta opinnäytetyölle ja tutkimukselle asetetut tieteelliset tavoitteet toteutuvat (Kananen 2014, 47). Opinnäytetyö alkaa johdannolla, joka johdattelee lukijan aiheeseen, esittelee opinnäytetyön tutkimusongelman ja tutkimuskysymykset sekä kuvailee opinnäytetyön rakennetta. Johdannossa esitellään myös tutkittavan aiheen kannalta tärkeimmät käsitteet.

Johdannon jälkeen opinnäytetyö etenee viitekehykseen, jossa käsitellään vuokratyön historiaa, vuokratyötä sääntelevää lainsäädäntöä, osapuolten välisiä oikeussuhteita sekä oikeuksia ja velvoitteita. Lainsäädännön tarkastelussa keskitytään erityisesti vuok-

raus- ja käyttäjäyrityksen väliseen oikeussuhteeseen ja työnantajavelvoitteiden jakautumiseen sekä vuokratyöntekijän velvollisuuksiin. Keskeinen käsiteltävä lainsäädäntö käsittää työsopimuslain (55/2001), työturvallisuuslain (738/2002) ja lain yhteistoiminnasta yrityksissä (334/2007). Viitekehyksessä käsitellään myös vuokratyön etuja ja ongelmallisuuksia sekä tulevaisuuden näkymiä.

Viitekehyksessä käsitellään myös motivaatiota ja sitoutumista kirjallisuuden, tunnettujen teorioiden ja aiempien tutkimustuloksien avulla. Tutkittavaa aihetta käsitteleviä aiempia tutkimustuloksia tarkastellaan myös opinnäytetyön myöhemmässä vaiheessa osana johtopäätöksiä. Kananen mukaan tutkimuksen luotettavuutta voidaan parantaa käsittelemällä tutkittavasta aiheesta tuotettuja aiempia tutkimustuloksia. Viitekehyksessä käsiteltävä kirjallisuus, aiemmat tutkimustulokset ja teoriat käsittelevät tutkimusongelman kannalta oleellista tietoa. (Kananen 2014, 51, 54.)

Viitekehyksen jälkeen opinnäytetyössä esitellään tutkimuksen rajaus, tutkimusmenetelmät, aineiston keruu ja käsittely sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. Kappaleiden tavoitteena on havainnoida tutkimuksen käytännön toteutusta tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Tutkimuksen käytännön toteuttamisen jälkeen opinnäytetyössä esitellään kvantitatiivisen kyselyn ja kvalitatiivisten haastatteluiden tulokset. Kyselytuloksia analysoidaan suoran jakauman, ristiintaulukoinnin ja korrelaatioanalyysin avulla, sillä analyysin tavoitteena on tutkia muuttujien jakautumista aineistossa sekä niiden välisiä riippuvuussuhteita. Haastatteluita analysoidaan tarkastelemalla aineistojen välisiä yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia, jonka lisäksi myös kyselyn ja haastatteluiden tuloksia analysoidaan keskenään vastaavalla tavalla (Vilkkä 2021, 154).

Lopuksi opinnäytetyössä esitellään johtopäätökset, joissa esitetään kvantitatiivisen aineiston analysoinnin perusteella esitettävät kehitysehdotukset vuokraus- ja käyttäjäyrityksille vuokratyöntekijöiden sitoutumisen parantamiseksi. Kehitysehdotuksien lisäksi opinnäytetyön lopussa arvioidaan opinnäytetyön tavoitteen saavuttamista. Opinnäytetyön päätteeksi esitetään loppupäätelmät, joiden tavoitteena on esittää yhteenvedon omaisesti tutkimuksen tärkeimmät havainnot ja arvioida niiden merkitystä tutkittavan aiheen kannalta. Loppupäätelmien yhteydessä esitetään myös jatkotutkimusehdotus.

1.3 Käsitteet

Vuokratyöllä tarkoitetaan järjestelyä, jossa vuokrausyritys siirtää vuokratyöntekijän käyttäjäyrityksen käyttöön vastiketta vastaan (Perustietoa vuokratyöstä). Vuokratyö sisältää kolme osapuolta, joita ovat vuokrausyritys, käyttäjäyritys ja vuokratyöntekijä (Hietala ym. 2014, 13).

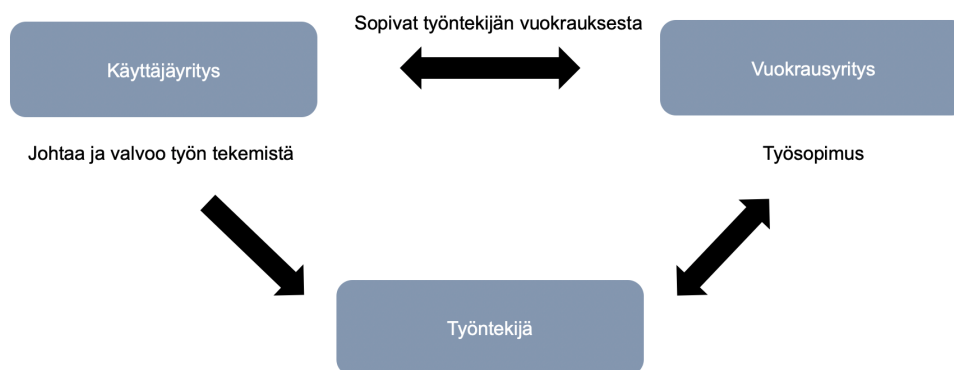
Vuokrausyrityksellä tarkoitetaan henkilöstöpalvelualan yritystä, joka tarjoaa henkilöstövuokrausta (Henkilöstöpalveluala 2018). Vuokratyössä vuokrausyritys toimii vuokratyöntekijän työnantajana vuokraten tämän käyttäjäyrityksen käyttöön. Henkilöstöpalveluyrityksestä puhutaan usein silloin, kun yritys tarjoaa henkilöstövuokrauksen lisäksi myös muita henkilöstöpalveluja. (Hjelt 2017, 6; Vuokratyö 2021, B.) Tässä opinnäytetyössä henkilöstövuokrausta tarjoavaa yritystä kutsutaan vuokrausyritykseksi, jolloin opinnäytetyö mukaillee tutkittavaa aihetta käsittelevää kirjallisuutta ja aiemmin tuotettuja tutkimustuloksia.

Käyttäjäyrityksellä tarkoitetaan yritystä, jonka tiloissa vuokratyöntekijä työskentelee. Käyttäjä voi olla yrityksen lisäksi valtio, kunta, kuntayhtymä, seurakunta, säätiö tai järjestö. (Vuokratyö 2021, B.) Käyttäjäyritystä voidaan kutsua myös asiakasyritykseksi (Hjelt 2017, 10). Tässä opinnäytetyössä vuokratyövoimaa käyttävää yritystä kutsutaan käyttäjäyritykseksi, jolloin opinnäytetyö mukaillee työsopimuslain (55/2001) vuokratyötä säänteleviä säännöksiä ja tutkittavaa aihetta käsittelevää kirjallisuutta.

Vuokratyöntekijällä tarkoitetaan työntekijää, joka on työsuhteessa vuokrausyritykseen, mutta joka työskentelee käyttäjäyrityksen tiloissa sen johdon ja valvonnan alaisena (Hietala ym. 2014, 13). Tässä opinnäytetyössä tarkastellaan vuokratyösuhteessa työskentelevien työntekijöiden lisäksi käyttäjäyrityksen vakituisia työntekijöitä, joten selvyiden vuoksi vuokratyösuhteessa työskenteleviä työntekijöitä kutsutaan vuokratyöntekijöiksi.

2 Vuokratyö

Vuokratyöllä tarkoitetaan järjestelyä, jossa vuokrausyritys siirtää vuokratyöntekijän käyttäjäyrityksen käyttöön (kuvio 1). Käyttäjäyritys maksaa vuokratyöntekijän käytöstä vuokrausyritykselle sopimuksen mukaista vastiketta. (Hietala ym. 2014, 13.) Sopimuksen johdosta vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välille muodostuu yksityisoikeudellinen liikesopimus. Henkilöstöpalveluyritysten liitto on laatinut vuokratyötä koskevat yleiset sopimusehdot, joita suositellaan osapuolten välille solmittavan sopimuksen liitteeksi. Yleisissä sopimusehdoissa määritellään muun muassa osapuolten velvollisuudet, sopimuksen voimassaolo ja vahingonkorvausvastuu. (Salli 2012, 111–112.) Yleiset sopimusehdot velvoittavat käyttäjäyritystä kohtelemaan vuokratyöntekijää oikeudenmukaisesti ja tasa-arvoisesti sekä noudattamaan tasa-arvolakia ja yhdenvertaisuuslakia (Henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot 2018).

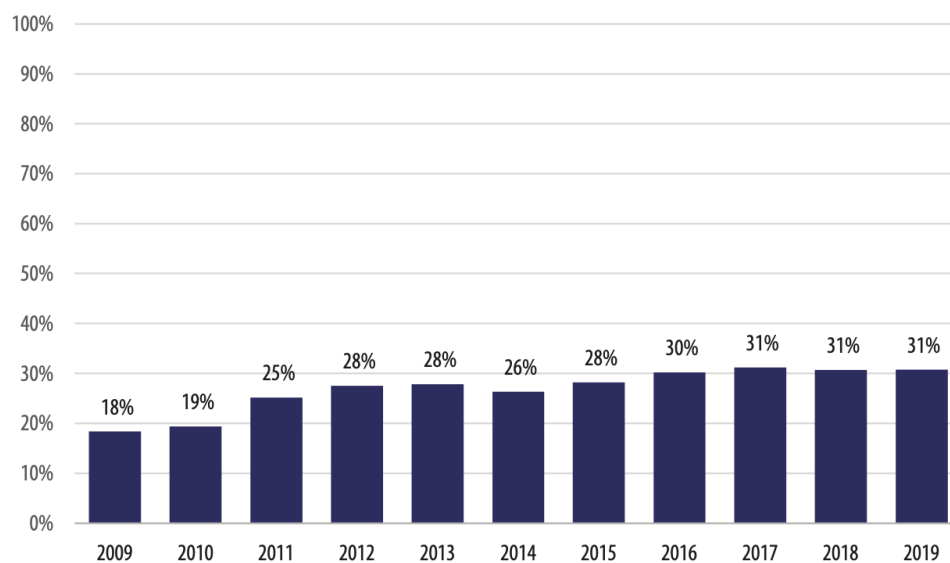


Kuvio 1. Vuokratyön järjestely (Mukaillen Hjelt 2017, 6).

Vuokratyössä vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen tiloissa sen johdon ja valvonnan alaisena, mutta vuokratyöntekijän työnantajana toimii vuokrausyritys (Hietala ym. 2014, 14; Hjelt 2017, 6). Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välille ei siten muodostu työsuhdetta, vaan työsopimus solmitaan vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välille (Salli 2012, 105). Käyttäjäyrityksen on huolehdittava työnantajavelvoitteista, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja siihen liittyviin järjestelyihin. Vuokrausyrityksen sen sijaan on huolehdittava niistä työnantajavelvoitteista, jotka eivät välittömästi liity työn tekemiseen ja siihen liittyviin järjestelyihin. (Hietala ym. 2014, 13.)

Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuonna 2019 vuokratyösuhteessa työskenteli 46 000 henkilöä. Vuokratyöntekijöiden määrä on ollut kasvussa vuodesta 2014 lähtien ja vuonna 2019 vuokratyöntekijöiden määrä kasvoi edellisvuoteen verrattuna 3 000 henkilöllä. Vuonna 2019 vuokratyöntekijöistä oli miehiä 53 prosenttia ja naisia 47 prosenttia. Vuokratyöntekijöiden määrän kasvusta huolimatta vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on vähäinen, sillä vuodesta 2016 lähtien vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on ollut kaksi prosenttia. (Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019; Työolobarometri 2019.)

Vuonna 2019 eniten vuokratyötä käyttivät tukku- ja vähittäiskaupan, teollisuuden sekä sähkö-, lämpö-, vesi- ja jätehuollon, rakentamisen sekä majoitus- ja ravitsemustoiminnan toimialat. Eniten vuokratyötä vuonna 2019 käytti majoitus- ja ravitsemustoiminnan toimiala, jossa vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista oli kuusi prosenttia. (Työllisyys ja työttömyys vuonna 2019.) Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2019 julkaiseman työelämäbarometrin mukaan 31 prosenttia palkansaajista kertoi, että työpaikalla käytettiin vuokratyötä (kuvio 2). Vuodesta 2012 lähtien vuokratyön käyttö yrityksissä on ollut 28–31 prosentin välillä. (Työolobarometri 2019.)



Kuvio 2. Vuokratyön käyttö yrityksissä viimeisen 12 kuukauden aikana vuosina 2009–2019 (Työolobarometri 2019).

2.1 Historia

Vuokratyötä on esiintynyt Suomessa jo 1900-luvun alusta alkaen, vaikka sen osuus on ollut erittäin vähäistä ennen 1960-lukua. Ulkopuolista työvoimaa koskeva sopimus rajoitti vuokratyön käytön ainoastaan ruuhkahuippujen tasaamiseksi tai muihin rajoitettuihin tehtäviin. Se määritteli vuokratyön järjestelyksi, jossa työntekijä työskenteli toiselle työnantajalle tämän johdon ja valvonnan alaisena. (Lähteenmäki 2013, 31–33.) Määräaikaiset työsuhteet yleistyivät Suomessa 1990-luvulla vallinneen laman myötä, sillä kilpailun ja epävarmuustekijöiden kasvun vuoksi työnantajien oli mukautettava toimintaansa lisäämällä määräaikaisten työsopimusten ja vuokratyöntekijöiden määrää. Vuokratyöntekijöiden osuutta määräaikaisista työsuhteista on tosin haastava arvioida, sillä vuokratyöntekijä saattoi työskennellä vakituisessa vuokratyösuhteessa. (Kauhanen 2000, 1, 5, 19.)

Erityisesti laman aiheuttama pelko yhteistoimintaneuvotteluista ja irtisanomisista lisäsi vuokratyön käyttöä, mutta myöhemmin sen käyttö vakiintui kustannustehokkuuden ja joustavuuden vuoksi. Vuonna 2001 voimaan tullut uusi työsopimuslaki mahdollisti vuokratyöntekijöille samat työehdot kuin käyttäjäyrityksen vakituisille työntekijöille. (Lähteenmäki 2013, 20, 34–35.) Työsopimuslain lisäksi myös työturvallisuuslakiin ja tasa-arvolakiin lisättiin vuokratyöntekijöitä koskevia erityissäädöksiä (HPL 30: Työvoiman vuokrausta koskevan sääntelyn kehittyminen 2019). Vuokratyön käyttö on yleistynyt huomattavasti 2000-luvun aikana ja myönteinen kehitys on heijastunut vuokrausyritysten määrään ja koko toimialan liikevaihdon kasvuun (Tanskanen 2012, 71).

2.2 Sääntely

Vuokratyötä koskevaa lakia ei ole säädetty erikseen, vaan vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välisestä oikeussuhteesta ja vuokratyöntekijän työsuhteesta säädetään työsopimuslaissa samoin ehdoin kuin muistakin työsuhteista. Työsopimuslain lisäksi vuokratyöhön vaikuttavat keskeisesti sovellettavat työehtosopimukset ja kansainväliset normit. (Hietala ym. 2014, 25; Vuokratyö 2021, B.) Vuokratyön käyttöä ei ole rajoitettu lainsäädännössä, mutta tilaajavastuulaki ja sovellettava työehtosopimus saattavat asettaa joitain reunaehdot ja velvoitteita vuokratyön käytölle (Hjelt 2017, 7). Laki yhteistoiminnasta yrityksissä velvoittaa käyttäjäyritystä käsittelemään vuokratyötä koskevia periaatteita yrityksessä, kuten käytön perusteita ja sitä, kuinka paljon vuokratyötä käytetään. Vuokratyötä koskevien periaatteiden käsittely yrityksessä on pakollista, kun käyttäjäyritys aloittaa vuokratyön käytön tai sitä koskevat periaatteet muuttuvat olennaisesti. (Salli 2012, 113.)

Työsopimuslaki sisältää joitain vuokratyötä koskevia erityissäädöksiä. Erityissäädöksissä säädetään muun muassa käyttäjäyrityksen velvollisuudesta antaa vuokrausyritykselle tietoja, joita se tarvitsee velvollisuuksiensa täyttämiseksi. (Huotari ym. 2013, 10.) Vuokrausyrityksen on myös annettava kirjallinen selvitys työsuhteen ehdoista alle kuu-kauden kestoisesta työsuhteesta vuokratyöntekijän niin pyytäessä (Salli 2012, 13). Jos vuokratyöntekijä työllistyy suoraan käyttäjäyritykseen vuokratyösuhteen jälkeen, on hänen koeajastaan vähennettävä se aika, jonka hän on työskennellyt vuokratyösuhteessa käyttäjäyritykseen (Huotari ym. 2013, 10).

Vuokratyöntekijän työsopimuksesta säädetään työsopimuslain yleisessä säännöksessä. Sen mukaan työsopimus on voimassa toistaiseksi, ellei sitä perustellusta syystä ole solmittu määräaikaiseksi. (Huotari ym. 2013, 10.) Perusteltu syy määräaikaiselle työsopimukselle on esimerkiksi sijaisuus, ennalta määritelty projekti tai ruuhka-aiheiden tasaus (Sainio 2010, 11). Laissa ei kuitenkaan ole erikseen määritelty perusteltuja syitä määräaikaiselle työsopimukselle, vaan syytä arvioidaan aina tilannekohtaisesti (Salli 2012, 16). Jos työsopimus solmitaan määräaikaiseksi perustelemattomasta syystä, katsotaan sen olevan voimassa toistaiseksi. Myös usean määräaikaisen työsopimuksen solmiminen perustelemattomasta syystä osoittaa työvoiman tarpeen olevan pysyvä. (Huotari ym. 2013, 10.) Työvoiman tarpeen arvioinnissa tarkastellaan määräaikaisten työsopimusten lukumäärää ja kestoja sekä työnantajan vakiintunutta toimintaa ja edellytyksiä toiminnan jatkumiselle (Salli 2012, 26).

Vuokratyössä työsopimus solmitaan vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välille, joten myös työehdoista sovitaan heidän välillensä. Vuokratyöntekijän työsopimukseen on olennaista sisällyttää maininta, että vuokratyöntekijä työskentelee toisessa yrityksessä. (Hietala & Kaivanto 2017, 73.) Vuokratyöntekijään sovelletaan vuokrausyritystä sitovaa työehtosopimusta, mutta mikäli sellaista ei ole, noudatetaan käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta. Työehtosopimuksella tarkoitetaan sopimusta, jossa on sovittu työsuhteen ehdoista ja se määrittää sen vähimmäisehdot, mutta ehdoista voidaan sopia erikseen työsopimuksessa vuokratyöntekijän ja vuokrausyrityksen välillä. (Sainio 2010, 12–13, 74; Salli 2012, 109.)

Vuokratyösuhteen päättämisestä säädetään työsopimuslaissa (Vuokratyö 2021, B). Työsopimuslain yleisten työsopimuksen päättämistä koskevien säännöksiensä mukaan määräaikainen työsopimus päättyy ilman irtisanomista määräajan päättyessä tai sovittuun työn valmistuessa. Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus taas päätetään toisen osapuolen

tietoon saatettavalla irtisanomisella. (Työsopimuslaki 2001, 6 luku 1–2 §.) Vuokratyösuhteen päätyttyä vuokrausyrityksen on annettava vuokratyöntekijälle työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävistä. Jos vuokratyöntekijä pyytää työtodistukseensa lauselman työssä suoriutumisestaan, on käyttäjäyrityksen toimitettava vuokrausyritykselle vuokratyöntekijän suoriutumista koskevat tiedot. (Vuokratyö 2021, B.) Vuokratyösuhteeseen sovellettavat lomautusperusteet määräytyvät samoin ehdoin kuin muissakin työsuhteissa, mutta vuokratyöntekijän lomautusoikeus on käyttäjäyrityksen sijaan vuokrausyrityksellä (Hjelt 2017, 23).

2.3 Työnantajavelvoitteiden jakautuminen

Vuokratyö sisältää erityispiirteitä erityisesti oikeuksien ja velvollisuuksien osalta (Antola & Kammonen & Kähärä & Lehtoranta & Virta 2015, 3). Vuokrausyritys on velvollinen noudattamaan työsopimuslain mukaista työnantajan yleisvelvoitetta samassa suhteessa kuin muutkin työnantajat. Työnantajan yleisvelvoite velvoittaa huolehtimaan muun muassa työntekijän opastamisesta ja perehdyttämisestä niin, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, työtä tai työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Käytännössä vuokratyöntekijän työhön ja työtapoihin liittyvästä perehdytyksestä vastaa käyttäjäyritys. (Hietala ym. 2014, 117.) Sekä vuokraus- että käyttäjäyrityksellä on velvollisuus tiedottaa vuokratyöntekijää avoimista työpaikoista niin, että vuokratyöntekijällä on tosiasiallinen mahdollisuus hakeutua niihin (Vuokratyö 2021, B).

2.3.1 Vuokrausyrityksen velvoitteet

Vuokrausyrityksen on noudatettava tasapuolista kohtelua työsuhteessa ja työhönotossa, eikä se saa asettaa vuokratyöntekijää epätasa-arvoiseen asemaan suhteessa vakituisiin työntekijöihinsä tai muihin vuokratyöntekijöihinsä (Hietala ym. 2014, 119). Vuokrausyrityksen on lisäksi huolehdittava vuokratyöntekijän työaikakirjanpidosta, työajan seurannasta ja palkanmaksusta. Jos työehtosopimuksessa säädetään sairausajan tai tilapäisen hoitovapaan ajalta maksettavasta palkasta, ulottuu palkanmaksuvelvollisuus myös tälle ajalle. Sen on lisäksi pidettävä kirjaa vuokratyöntekijän vuosilomien kertymisestä sekä huolehdittava niiden antamisesta ja vuosilomien ajalta maksettavan palkan sekä lomakorvauksen maksamisesta. (Salli 2012, 16.) Vuokrausyrityksen on huolehdittava lakisääteisten velvollisuuksien toteutumisesta käyttäjäyrityksessä ja tarvittaessa puututtava epäkohtiin. Käyttäjäyritys huolehtii vuokratyöntekijän työvuorosuunnittelusta ja työaika-

lain noudattamisesta, mutta vuokrausyrityksen tulee huolehtia työaikalain enimmäisrajojen noudattamisesta. Lisäksi vuokrausyrityksen on opastettava vuokratyöntekijää yleisistä toimintatavoista, kuten poissaolojen ilmoittamisesta tai tapaturmatilanteissa toimimisesta. (Antola ym. 2015, 5.)

Vuokrausyrityksen on huolehdittava vuokratyöntekijän lakisääteisestä työterveyshuollosta ja sen toteutumisesta (Salli 2012, 106). Sen on arvioitava työntekopaikan terveellisyttä ja selvitettävä työn mahdolliset terveyshaitat. Arvioinnin ja selvityksen kannalta on tärkeää, että vuokraus- ja käyttäjäyritys toimivat yhteistyössä velvollisuuksiensa täyttämiseksi. Vuokrausyrityksen tulee hankkia käyttäjäyritystä koskevat tiedot työpaikkaselvitystä varten käyttäjäyritykseltä, sillä vuokrausyrityksellä ei ole oikeutta teettää itsenäisesti työpaikkaselvitystä käyttäjäyrityksen tiloista. (Antola ym. 2015, 4.) Työpaikkaselvityksen perusteella työterveyshuolto arvioi työn turvallisuutta ja terveellisyyttä, ja antaa suosituksia työolosuhteiden sekä työntekijöiden työkyvyn edistämiseksi (Työpaikkaselvitys).

2.3.2 Käyttäjäyrityksen velvoitteet

Käyttäjäyrityksen on noudatettava vuokratyöntekijän osalta työturvallisuuslain mukaisia työnantajaa koskevia säännöksiä (Sainio 2010, 319). Sen tulee määritellä ennen vuokratyösuhteen solmimista työsuhteen edellyttämät vaatimukset ja mahdolliset erityispiirteet, mutta vuokrausyritys on velvollinen huolehtimaan vaatimusten ja erityispiirteiden toteutumisesta sekä siitä, että vuokratyöntekijä täyttää käyttäjäyrityksen tarpeet (Hietala ym. 2014, 130). Käyttäjäyrityksen tulee huolehtia vuokratyöntekijän perehdyttämisestä työhön, työtapoihin ja työturvallisuuteen. Käytännössä sen on siis opastettava vuokratyöntekijää esimerkiksi työssä käytettävistä välineistä, henkilönsuojaimista ja muista työtavoista. (Salli 2012, 106.) Lisäksi käyttäjäyrityksen tulee huolehtia työhön liittyvien kuormitustekijöiden hallinnasta ja siitä, että työolosuhteet eivät ole haitalliset. Vuokratyössä työsuojeluvastuu jakautuu vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välille, mutta pääsääntöisesti työsuojeluvastuusta huolehtiminen kuuluu käyttäjäyritykselle vuokratyöntekijän työskennellessä sen tiloissa. (Työsuojelu työpaikan arjessa; Antola ym. 2015, 3, 6.)

Työsopimuslaki velvoittaa käyttäjäyritystä tarjoamaan vuokratyöntekijälle oikeuden sen palveluihin ja järjestelyihin samoin ehdoin kuin vakituisille työntekijöille. Käyttäjäyritys voi kuitenkin poiketa säännöksen ehdosta, jos erilainen kohtelu on perusteltua objektiivisista syistä. (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 9 a §.) Käytännössä palveluilla tarkoitetaan esimerkiksi työpaikalla tapahtuvaa ruokailua tai yhteisten liikuntatilojen käyttöä (Vuokratyö, A). Käyttäjäyrityksen ei kuitenkaan tarvitse tukea vuokratyöntekijän palveluiden käyttöä rahallisesti (Salli 2012, 110). Säännöksen tavoitteena on edistää vuokratyöntekijöiden tasapuolista kohtelua käyttäjäyrityksessä. Käyttäjäyrityksen tulee huolehtia vuokratyöntekijän tasapuolisesta kohtelusta ja syrjimättömyydestä koko vuokratyösuhteen ajan, eikä se saa asettaa vuokratyöntekijää eriarvoiseen asemaan työsuhteen muodosta johtuen. (Hietala ym. 2014, 115, 118–120.)

2.4 Vuokratyöntekijän velvollisuudet

Vuokratyöntekijän velvollisuuksista säädetään työsopimuslaissa (Hietala ym. 2014, 139). Työsopimuslain mukaan työntekijän on tehtävä työnsä huolellisesti ja noudatettava työn suorittamiseen liittyviä määräyksiä sekä vältettävä kaikkea, joka on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä (Työsopimuslaki 2001, 3 luku 1 §). Vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välille solmittu sopimus saattaa rajoittaa vuokratyöntekijän velvollisuutta ottaa vastaan tiettyjä työtehtäviä. Lähtökohtaisesti vuokratyöntekijä ei kuitenkaan voi kieltäytyä käyttäjäyrityksen määräämästä työstä, ellei siitä aiheudu vakavaa vaaraa vuokratyöntekijälle tai käyttäjäyrityksen vakituisille työntekijöille. Vuokratyöntekijällä on myös lojaliteettivelvoite vuokraus- ja käyttäjäyritystä kohtaan. Sen mukaan vuokratyöntekijän on vältettävä kaikkea, joka on ristiriidassa hänen asemassaan olevalta työntekijältä ja joka voi aiheuttaa haittaa työnantajalle. (Hietala ym. 2014, 140–142.)

Vuokratyöntekijän on noudatettava työturvallisuuteen liittyviä ohjeita ja määräyksiä. Työturvallisuusvastuu on jaettu vuokraus- ja käyttäjäyrityksen kesken, joten vuokratyöntekijän tulee noudattaa molempien osapuolten antamia määräyksiä. Lisäksi vuokratyöntekijän on huolehdittava riittävästä turvallisuudesta ja huolellisuudesta työtä tehdessään sekä pyydyttävä tarvittaessa opastusta epäselvissä tilanteissa. Jos vuokratyöntekijä havaitsee työpaikallaan vikoja tai puutteita, tulee hänen ilmoittaa niistä sovitun käytännön mukaisesti. Vuokratyöntekijän on myös kohdeltava muita työntekijöitä tasapuolisesti ja vältettävä kaikkea epäasiallista toimintaa. Jos vuokratyöntekijä havaitsee työpaikallaan epäasiallista käytöstä, tulee asiasta ilmoittaa käyttäjäyritykselle. (Hietala ym. 2014, 143–144; Antola ym. 2015, 7.)

Käyttäjyryitys voi erillisen sopimuksen avulla sopia vuokratyöntekijän kanssa liike- ja ammattisalaisuuksien suojasta, jolloin vuokratyöntekijä ei saa hyödyntää tai ilmaista muille käyttäjyryityksen liike- ja ammattisalaisuuksia vuokratyösuhteen aikana. On kuitenkin huomioitava, että ilman erillistä sopimusta liike- ja ammattisalaisuuksien suoja koskee ainoastaan vuokratyöntekijää ja vuokrausyrytystä. Vuokrausyryitys voi solmia vuokratyöntekijän kanssa kilpailukieltosopimuksen, jos sen mukaiset erityisen painavat perusteet täyttyvät. Käytännössä kilpailukieltosopimuksella voidaan rajoittaa vuokratyöntekijän oikeutta solmia työsopimusta vuokratyösuhteen päätyttyä työnantajan kanssa, joka harjoittaa kilpailevaa liiketoimintaa vuokrausyryityksen kanssa. (Hietala ym. 2014, 146, 149.) Erylistä painavuutta arvioitaessa kiinnitetään huomiota työnantajan toiminnan laatuun ja suojan tarpeeseen (Työsopimuslaki 2001, 3 luku 5 §). Kilpailukieltosopimus voidaan solmia ainoastaan vuokrausyryityksen ja vuokratyöntekijän välille, eikä käyttäjyryitys voi siten solmia vastaavaa sopimusta vuokratyöntekijän kanssa (Hietala ym. 2014, 149–150).

2.5 Edut ja ongelmallisuudet

Vuokratyö on keino työllistää erityisesti työuransa alussa olevia työntekijöitä, sillä se tarjoaa mahdollisuuden kerryttää monipuolista työkokemusta sekä mahdollisuuden työllistyä mielenkiintoiseen yritykseen. Työntekijä voi edetä urallaan vuokratyön avulla ja työllistyä myöhemmin suoraan käyttäjyryitykseen. Vuokratyö mahdollistaa työntekijän tutustumisen erilaisiin työtehtäviin, ja sen tarjoamat vaikutusmahdollisuudet työpaikkaan ja työaikaan houkuttelevat erityisesti nuoria. Vuokratyö nähdään usein myös helpompana keinona työllistyä ja toisaalta mahdollisuus lopettaa työt nopeasti koetaan usein sen eduiksi. (Hietala ym. 2014, 20; Huotari ym. 2013, 24.)

Henkilöstöpalveluyritysten liitto toteutti vuonna 2018 vuokratyöntekijöitä koskevan tutkimuksen, jossa selvitettiin muun muassa vuokratyöntekijöiden työn sisältöä ja motivaatiota, työtä käyttäjyryityksessä, ajatuksia vuokratyön tekemisestä, vuokratyösuhteen kestoa ja vuokratyöntekijöiden koulutustaustaa. Enemmistö tutkimukseen osallistuneista vuokratyöntekijöistä oli tyytyväisiä nykytilanteeseensa ja vuokratyössä arvostettiin sen mahdollistamaa valinnanvapautta. Nykytilanteeseen tyytyväisistä puolet vastasi haluavansa työllistyä käyttäjyryitykseen tulevaisuudessa. Suurin osa vastanneista näki, että vuokratyö oli keino saavuttaa uusia työmahdollisuuksia tulevaisuudessa. Vastaajista 27 prosenttia oli ennen vuokratyösuhdetta opiskelemassa ja 26 prosenttia työttömänä. Vastaajista 36 prosenttia kertoi vuokratyön olevan päätyö ja 26 prosenttia taas kertoi opiskelevansa vuokratyön ohella. (Vuokratyöntekijätutkimus 2018.)

Käyttäjyrytyksen kannalta vuokratyö tarjoaa joustavan ja nopean tavan palkata työntekijöitä yritykseen esimerkiksi sesonkeihin, sijaisuuksiin tai projekteihin. Lisäksi vuokratyön avulla yritykseen voidaan saada osaamista, jota siltä ei entuudestaan löydy ja sen avulla voidaan vähentää vakituisten työntekijöiden työkuormitusta. Yrityksen kannalta on myös edullisempaa kohdistaa henkilöstöä koskevat muutokset vuokratyöntekijöihin vakituisten työntekijöiden sijaan. Erityisesti henkilöstöön liittyvien muutoksien kannalta vuokratyön käyttö voi toimia etuna yritykselle, sillä sen avulla voidaan kasvattaa tai pienentää henkilöstön määrää joustavasti. (Hietala ym. 2014, 21–22.) Vuokratyön käyttöön vaikuttavat pitkälti ulkoiset muutostrendit, joita ovat muun muassa rekrytinnin haasteet, väestön ikärakenne, lainsäädännölliset tekijät ja yleinen kilpailutilanne. Vuokratyö voi toimia yritykselle väylänä rekrytoida työntekijöitä, kun osaavien työntekijöiden rekrytointi on haastavaa. (Myllylä 2011, 19–20.)

Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuonna 2019 julkaiseman liikevaihtotiedustelun mukaan työnvälitysalan suhdannenäkymät olivat erittäin myönteiset (HPL TOP 20 liikevaihtotiedustelu 12/2019). Henkilöstövuokraus muodostaa suuren osan työnvälitystoiminnasta ja vuonna 2019 Suomessa toimialalla toimi noin 1 600 yritystä. Yritysten liikevaihto oli noin 3,1 miljardia euroa ja ne työllistivät yli 64 000 henkilöä. Sen lisäksi, että toimiala on tärkeä työllistäjä, se vaikuttaa merkittävästi myös Suomen elinkeinoelämään ja sen merkityksen uskotaan kasvavan myös tulevaisuudessa. (Työpoliittinen aikakauskirja 2020, 6; Yksityinen työnvälitystoiminta ja työvoiman vuokraus kasvussa 2016.)

Vuokratyöhön yleisesti liitetty ongelmallisuus liittyy epävarmuuteen niin käyttäjyrytyksen kuin vuokratyöntekijän kannalta. Käyttäjyrytyksen kannalta epävarmuus liittyy vuokratyöntekijöiden heikkoon sitoutumiseen. Korkea vaihtuvuus edellyttää käyttäjyrytykseltä uusien työntekijöiden perehdyttämistä työhön, joka vaikuttaa yrityksessä olevaan osaamiseen ja heikentää hetkellisesti työn tuottavuutta. Vuokratyöntekijän kannalta epävarmuus liittyy työsuhteen jatkuvuuteen ja toimeentulon epävarmuuteen, sillä vuokratyösuhteet ovat usein määräaikaista ja kestoaltaan verrattain lyhyitä. (Hietala ym. 2014, 22–23.) Vuokratyösuhteita solmitaan toisinaan määräaikaistekijä perusteella ja työsuhteissa noudatettavien koeaikojen pituudet ovat työsopimuslain vastaisia (Huotari ym. 2013, 73–74).

Vuokratyöntekijät kokevat usein eriarvoisuutta työyhteisön lisäksi palkkaukseen ja muihin etuuksiin liittyvissä asioissa (Hietala ym. 2014, 23). Työyhteisöön liittyvä eriarvoisuus johtuu usein ulkopuolisuuden ja huonommuuden tunteesta. Vuokratyöhön mielletty väliaikaisuus voi johtaa siihen, että vuokratyöntekijöille viestitty tieto on puutteellista. Vuokratyöntekijöiden työsuorituksiin saatetaan suhtautua varauksella, jos heidän ei uskota suoriutuvan työtehtävistään saman tasoisesti kuin vakituisten työntekijöiden. (Huotari ym. 2013, 63–64.) Lisäksi työpaikalla järjestettävät koulutukset kohdistetaan usein yrityksen vakituksille työntekijöille, joka on ongelmallista vuokratyöntekijöiden urakehityksen kannalta (Hietala ym. 2014, 23). Heikon sitoutumisen vuoksi vuokratyöntekijän taidot ja osaaminen eivät välttämättä kehity toivotusti, jolloin perehdytykseen käytetty aika voi tuntua kohtuuttomalta (Miettinen 2007, 20).

Vuokratyössä ongelmallisia ovat usein myös työterveyshuoltoon ja työturvallisuuteen liittyvät asiat. Erityisesti oikeus työterveyshuoltoon ja sen sisältö koetaan usein epäselväksi, eikä vuokratyöntekijöiden terveydentilaa seurata samassa suhteessa kuin yrityksen vakituisten työntekijöiden. Epäselvyydet lisäävät osaltaan vuokratyöntekijöiden eriarvoisuutta työpaikalla. Myös työturvallisuuteen liittyvät asiat, kuten henkilönsuojainten käyttö ja perehdytys koetaan usein puutteellisiksi vuokratyössä. Ongelmallista on myös se, että ulkomaalaisten vuokratyöntekijöiden lisäksi ulkomaalaisten vuokrausyritysten määrä on kasvanut. Ulkomaalaisten vuokratyöntekijöiden asema on usein heikompi erityisesti ulkomaalaisten vuokrausyritysten kohdalla. Valvonta on usein haastavaa ja vuokratyöntekijöiden työsopimukseen ja palkanmaksuun liittyvät asiat saattavat olla puutteellisesti hoidettu. Lisäksi ulkomaalaisia vuokrausyrityksiä on hankala valvoa, jos niillä ei ole edustajaa tai toimipaikkaa Suomessa. (Huotari ym. 2013, 74–75.)

2.6 Tulevaisuus

Vuokratyön uskotaan yleistyvän tulevaisuudessa, vaikka sen osuus kaikista palkansaa- jista tulee todennäköisesti pysymään verrattain pienenä. Alakohtaisten erojen uskotaan silti säilyvän suurina, sillä vuokratyön uskotaan lisääntyvän erityisesti suhteellisen vähän koulutusta vaativissa ammateissa. (Miettinen 2007, 41.) Työ- ja elinkeinoministeriölle vuonna 2015 osoitetussa loppuraportissa todettiin, että vaikka vuokratyön osuus kokonaistyöllisyydestä oli verrattain pientä, liittyy sen yleistyminen pitkälti työelämän muutok- siin. Loppuraportti oli osa työ- ja elinkeinoministeriölle annettua selvitystä, jonka tarkoi- tuksena oli selvittää työmarkkinoiden muutostarpeita huomioiden erityisesti eri työn teon

muodot. Työryhmä totesi, että vuokratyön käyttö on pysyvää ja sen kysyntä riippuu yleisestä taloustilanteesta. Loppuraportissa todettiin myös, että vuokratyösuhteita koskevan lainsäädännön hajanaisuuden myötä tietämättömyydestä johtuvat ristiriidat saattavat yleistyä tulevaisuudessa. (Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti 2015.)

Enersense International Oyj selvitti vuonna 2018 teollisuuden alalla toimivien yritysten ja työntekijöiden mielikuvia ja asenteita vuokratyön käyttöön liittyen. Tutkimuksen mukaan valtaosalla teollisuudessa toimivilla työntekijöillä oli ennakkoluuloja vuokratyötä kohtaan. Ennakkoluulot kohdistuivat erityisesti vuokratyöntekijöiden ammattitaitoon, motivaatioon ja sitoutuneisuuteen. Suurin osa työnantajista kuitenkin koki, että vuokratyövoiman käyttöön liittyvät kokemukset olivat olleet erittäin positiivisia. Vastanneista vuokratyövoimaa hyödyntäneitä yrityksiä oli 57 prosenttia. Suurimmat syyt vuokratyövoiman käytölle olivat sesonkivaihtelut, ruuhkahuippujen tasaus ja yrityksen vakituisten työntekijöiden lomat. Työnantajista 70 prosenttia ja työntekijöistä 52 prosenttia uskoi, että vuokratyön käyttö tulee lisääntymään tulevaisuudessa. (Vuokratyövoiman uskotaan lisääntyvän suomalaisessa teollisuudessa – työvoimapulaa helpotetaan parantamalla työntekijöiden mielikuvia vuokratyöstä 2018.)

Vuonna 2018 julkaistu tulevaisuuskatsaus kiinnitti huomiota työllisyysasteen kasvattamiseen liittyvään paineeseen, joka johtuu väestörakenteen muutoksesta. Tulevaisuuskatsauksen mukaan erityisesti nuorten työntekijöiden työmarkkinoille kiinnittymistä tulisi edistää erilaisten taloudellisten kannustimien, kuten sosiaaliturvan avulla. Taloudellisilla kannustimilla pyritään mukautumaan epätyypillisten työsuhteiden yleistymiseen ja työn pirstaloitumiseen. (Työ, hyvinvointi ja tulevaisuus 2018.) Myös Sitran Työ 2040 -raportissa kiinnitettiin huomiota kasvavaan epävarmuuteen ja palkkatyön vähenemiseen. Raportin mukaan valtaosa työsuhteista tulee tulevaisuudessa olemaan edelleen vakituisia ja kokoaikaisia, mutta kysyntä myös muille työn teon muodoille tulee lisääntymään. Raportin mukaan työ on tulevaisuudessa pirstaloitumassa ja erilaiset työn teon muodot tulevat yleistymään. (Työ 2040 2017, 14.)

3 Motivaatio

Motivaatio rakentuu motiiveista, joiden avulla ihminen pyrkii tyydyttämään tarpeitaan ja saavuttamaan tavoitteitaan (Kettunen & Rope 2012, 83; Leppänen & Rauhala 2012, 30). Mayor ja Risku kuvaavat motiiveja haluiksi, pyrkimyksiksi ja psykologisiksi tarpeiksi, joiden avulla ihmisen toimintaa ja ajattelua voidaan perustella. Ihmisen psykologisia tarpeita ovat muun muassa ravinto, turva, seura ja valta. Osa psykologisista tarpeista ovat kriittisiä hengissä pysymiseksi ja niitä yhdistää se, että tarpeiden täytyminen on väliaikaista. Tunteet ja arvot liittyvät voimakkaasti motiiveihin, ja toimintaan liitetty tunne ohjaa sitä, hakeutuuko ihminen toiminnan pariin myöhemmin. Myös ihmisen yksilölliset ominaisuudet vaikuttavat siihen, kuinka voimakkaat motiivien intensiteetit ovat. (Mayor & Risku 2015.) Toisinaan ihmisen toimintaa ohjaa myös pakko, joka mielletään usein negatiiviseksi toiminnan ohjaajaksi. Se voi kuitenkin edistää tavoitteen toteutumista esimerkiksi tilanteessa, jossa työntekijällä on voimakas halu menestyä urallaan. Tällöin työntekijä tekee parhaansa suoriutuakseen työtehtävistään hyvin, jolloin pakko edistää tavoitteen toteutumista. Toisaalta ihmisen toimintaa voi ohjata myös ulkoinen pakko, jolloin toimintaa ohjaa esimerkiksi ympäristö, pelko tai häpeä. (Kettunen ym. 2012, 79–82.)

Ihmisten tavoitteet voivat poiketa toisistaan merkittävästi. Tavoitteiden poikkeavuuksia on pyritty selittämään perintö- ja ympäristötekijöillä, jotka toimivat vuorovaikutussuhteessa keskenään. Perintötekijät ovat perittyjä ominaisuuksia, jotka pysyvät muuttumattomina läpi elämän ja ympäristötekijät ovat taas toimintaan vaikuttavia aiempia kokemuksia. (Nurmi & Salmela-Aro 2017, 18–19.) Perintö- ja ympäristötekijöiden muodostama persoonallisuus määrittelee sen, miten ihminen käsittelee tietoa ja toimii erilaisissa tilanteissa (Leppänen ym. 2012, 29). Motivaatiota tarkastellessa tulisi kiinnittää huomiota syihin, jotka motivoivat toimintaan sekä vaikuttavat sen laatuun ja seurauksiin. Vaikka motivaatio johtaisikin laadukkaaseen suoriutumiseen, se voi vaikuttaa vahingollisesti ihmisen hyvinvointiin. Motivaation kannalta on tärkeää, että suoriutuminen on laadukasta ja toiminta itsessään mielekästä. (Nurmi ym. 2017, 54.)

3.1 Rakentuminen

Motivaation rakentumisen lähtökohtana voidaan pitää työntekijän arvoja, toimintakykyä ja osaamista. Työntekijän henkilökohtaisen arvomaailman kohtaaminen yrityksen arvomaailman kanssa on motivaation rakentumisen kannalta tärkeää. (Kettunen ym. 2012, 94–95.) Työelämän vaatimusten ja muutosnopeuden lisääntyessä myös työntekijän psyykkisen toimintakyvyn tukeminen on tärkeää. Toimintakyvyllä tarkoitetaan työntekijän fyysisiä, psyykkisiä ja sosiaalisia edellytyksiä työssä suoriutumiseksi, ja sitä tukevia elementtejä ovat muun muassa selkeä työnkuva ja työn vaikutusmahdollisuudet. (Mitä toimintakyky on? 2021; Rauramo 2004, 37.) Työntekijän tunne kyvykkyydestä vaikuttaa positiivisesti työsuoriutumiseen ja toimintakykyyn, sillä esimerkiksi liian vaativaksi koettu työ voi johtaa toimintakyvyn alentumiseen. Toisaalta liian alhainen vaatimustaso voi johtaa pitkästymiseen ja motivaation laskuun. (Kettunen ym. 2012, 43.)

Keskeisimmät työhön liittyvät motivaatiotekijät ovat työn sisältö, vaikuttamismahdollisuudet, työympäristö ja työyhteisö sekä työstä saatu palaute. Työn sisällön mielekkyyteen vaikuttavat pitkälti ihmisen yksilölliset kiinnostuksen kohteet, mutta mielekkyyttä voidaan lisätä esimerkiksi parantamalla työntekijän valmiuksia ja osaamista. Kun osaaminen koetaan riittäväksi työn vaatimustasoon nähden, tunne työn mielekkyydestä lisääntyy. (Kettunen ym. 2012, 97; Miten sisäinen motivaatio lisää tuottavuutta? 2016.) Aina työn sisältö itsessään ei ole mielekästä tai palkitsevaa, mutta tällöin työntekijää voi motivoida esimerkiksi yhteinen arvomaailma yrityksen kanssa (Kettunen ym. 2012, 98).

Työntekijän vaikutusmahdollisuudet työhön liittyviin asioihin vaikuttavat myönteisesti motivaatioon, työhyvinvointiin ja työkykyyn (Tuunaa työtä – kasvata työn imua ja motivaatiota 2018). Vaikutusmahdollisuudet lisäävät myös viihtyvyyttä, sitoutuneisuutta ja halua toimia yhteisten tavoitteiden mukaisesti (Hakonen & Hakonen & Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2018, 30). Vaikutusmahdollisuuksilla tarkoitetaan muun muassa oppimista, työn kehittämistä ja työtapoihin sekä työtehtäviin vaikuttamista (Tuunaa työtä – kasvata työn imua ja motivaatiota 2018). Toisissa työtehtävissä vaikutusmahdollisuudet voivat olla vähäisemmät, mutta työhön vaikuttamista voi tapahtua monin tavoin (Miten sisäinen motivaatio lisää tuottavuutta? 2016).

Työyhteisö vaikuttaa keskeisesti työntekijän yksilöllisten tarpeiden täyttymiseen, sillä ihmisellä on luontainen tarve kuulua ryhmään tai yhteisöön (Kesti 2005, 135). Yhteenkuuluvuus on perusedellytys mielekkyyden tunteelle ja ihmisen toiminnalle ylipäätään. Kannustava ja hyvä työilmapiiri rakentuu useista eri tekijöistä, kuten yhteisistä säännöistä, työn vaikutusmahdollisuuksista, haasteista ja palkitsemisesta. Tutkimukset ovat osoittaneet, että työilmapiiri vaikuttaa myös työsuoriutumiseen, työtyytyväisyyteen ja tuottavuuteen. (Rauramo 2004, 122, 125–126.) Luottamus on toimivan työyhteisön perusta, sillä turvallinen ilmapiiri mahdollistaa oppimisen, kehittämisen ja uuden kokeilun (Kehittyvä ja hyvinvoiva työyhteisö). Ihmisellä on luontainen tarve toimia yhteisössä omaksuttujen arvojen ja toimintatapojen mukaisesti, ja niiden noudattaminen sekä niiden pohjalta tehtyjen päätösten tekeminen edistää turvallisuuden tunnetta. Yhteinen omaksuttu arvopohja lisää myös mielekkyyden tunnetta ja motivoituneisuutta. (Kesti 2005, 128.)

Työntekijän kehittymistä ja motivoitumista ei voi tapahtua ilman työstä saatua palautetta (Kettunen ym. 2012, 102). Ihmisellä on luontainen tarve arvioida ja ohjata toimintaansa kohti tavoitteita. Jos työstä ei saada palautetta, on mahdotonta arvioida, onko toiminta haluttua ja johtaako se kohti tavoitetta. (Leppänen ym. 2012, 34.) Riittämätön palaute johtaa usein myös turhautumiseen ja motivaation laskuun (Kettunen ym. 2012, 102). Kannustavan palautteen avulla voidaan vaikuttaa työntekijän ajatteluun ja toimintaan sekä vaikuttaa positiivisesti työidentiteetin muodostumiseen. Sen avulla voidaan myös lisätä työntekijän halua toimia vastaisesti myös tulevaisuudessa. (Kesti 2005, 119; Sarkkinen 2017.)

Ihmisen toiminnan taustalla on aina jokin tavoite, joka ohjaa toiminnan pariin ja vaikuttaa haluun toimia. Selkeä tavoite kannustaa ja motivoi, kun taas epämääräinen tavoite heikentää halua toimia. Motivaation kannalta on oleellista, että yrityksen yhteiset tavoitteet yhdistetään työntekijän tunnetasolle, sillä tunnetasolle yhdistetyt tavoitteet lisäävät toimintahalua, sitoutuneisuutta ja merkityksellisyyttä. (Kettunen ym. 2012, 110–111, 113.) Työntekijöiden osallistaminen tavoitteiden suunnitteluun on avainasemassa niiden toteutumisen kannalta. Osallistamisella voidaan lisätä työntekijöiden innostuneisuutta ja motivoituneisuutta työskennellä tavoitteiden mukaisesti, jolloin tavoitteiden läpivieminen ja saavuttaminen on helpompaa. (Hakanen & Pahkin & Seppälä 2015, 86–87.) Tavoitteiden saavuttaminen edellyttää vuoropuhelua työyhteisön kesken, jotta riittävä ymmärrys tavoitteista saavutetaan. Toimiakseen innostuneesti ja tavoitteiden mukaisesti, työnteki-

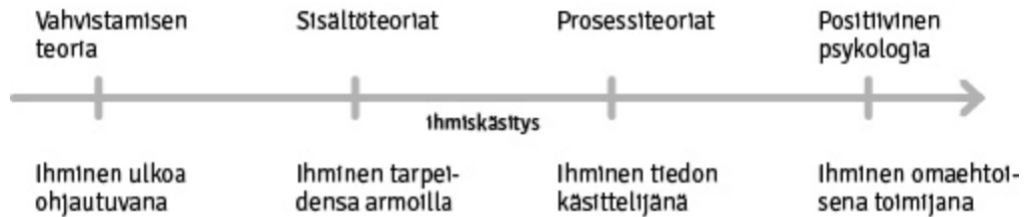
jän tulee ymmärtää niiden perimmäinen tarkoitus. (Heimonen 2010, 16.) Jos tavoite koetaan epärealistiseksi suhteessa omaan kyvykkyyteen ja osaamiseen, se voi vaikuttaa negatiivisesti työntekijän toimintahaluun ja motivaatioon (Nurmi ym. 2017, 114).

Palkitseminen on keskeinen tapa motivoida sekä sitouttaa työntekijöitä, ja palkitsemisessa voidaan käyttää aineellisia tai aineettomia palkitsemismenetelmiä (Hakonen ym. 2018, 31; Eskola 2021). Aineelliset palkitsemismenetelmät ovat rahan arvoisia etuja, kuten tulospalkkioita, optioita, osakkeita tai erilaisia bonuksia (Männistö 2018). Aineettomat palkitsemismenetelmät ovat esimerkiksi työn vaikutusmahdollisuudet ja työstä saatu palaute (Eskola 2021). Mandatum Lifen teettämän tutkimuksen mukaan valtaosa vastaajista piti rahallista palkitsemista tärkeimpänä työn motivaatiotekijänä. Vastaajista 28 prosenttia taas kertoi, että työn mielekkyys oli kaikista tärkein työn motivaatiotekijä. (Tutkimus: Rahallinen palkitseminen tärkein motivaatiotekijä 2020.) Kettusen ja Ropen mukaan palkka on varsin huono motivaattori, sillä ajan kuluessa esimerkiksi palkankorotus ei voi enää toimia lisäkannusteena. Toisaalta palkkioiden merkitys riippuu työntekijän henkilökohtaisista ominaisuuksista ja elämäntilanteesta, sillä esimerkiksi heikossa taloudellisessa tilanteessa rahallinen palkitseminen voi toimia motivaattorina. (Kettunen ym. 2012, 181.) Palkitsemisen kannalta on oleellista, että palkkioperusteet koetaan oikeudenmukaisiksi. Jos palkkioperusteet koetaan epäoikeudenmukaisiksi, ne heikentävät työntekijän innostuneisuutta ja motivaatiota. (Hulkko-Nyman & Maaniemi 2016.)

3.2 Motivaatioteoriat

Ihmisen motivaation selittämiseksi ja ymmärtämiseksi on laadittu useita eri teorioita, jotka tarkastelevat ihmisen motivaatiotekijöitä eri näkökulmista (Nurmi ym. 2017, 14). Ensimmäiset motivaatioteoriat kuvasivat ihmistä epärationaalisen toimijana, jonka toiminta perustui pääasiassa vietteihin ja vaistoihin (Hakonen ym. 2015, 136). Vaikka motivaatioteoriat ovat kehittyneet ja muuttuneet ajan saatossa, teorioita yhdistää se, että niiden avulla on pyritty ymmärtämään eri tekijöiden vaikutusta ihmisen motivaatioon (Nurmi ym. 2017, 14). Motivaatioteoriat ovat jaettu tyyppillisesti sisältö-, prosessi- ja vahvistamisen teorioiksi sekä positiiviseksi psykologiaksi (kuvio 3). Vahvistamisen teorioiden mukaan ihmisen toimintaa ohjaavat ulkoiset tekijät ja toiminta pohjautuu pitkälti aikaisempiin kokemuksiin. Sisältöteorioiden mukaan kaikkia ihmisiä motivoivat samat asiat, kun taas prosessiteoriat tarkastelevat ihmisen yksilöllisten kokemusten ja arvojen vaikutusta motivaatioon. Positiivinen psykologia sen sijaan painottaa ihmisen yksilöllisten tunteiden ja kokemusten merkitystä osana motivaatiota. Seuraavissa kappaleissa

tarkastellaan sisältöteorioihin lukeutuvaa Maslow'n tarvehierarkiaa ja Herzbergin kaksifaktoriteoriaa sekä positiivisen psykologian suuntausta edustavaa itsemääräämisteoriaa. (Hakonen ym. 2015, 138–142, 148.)



Kuvio 3. Motivaatioteorioiden jaottelu (Hakonen ym. 2015, 139).

3.2.1 Maslow'n tarvehierarkia

Abraham Maslow edusti humanistisen psykologian suuntausta, ja hänen näkemyksensä mukaan ihminen tavoittelee sisäistä tasapainoa tyydyttämällä erilaisia tarpeita (Nurmi ym. 2017, 11). Maslow'n vuonna 1943 julkaistun tarvehierarkian mukaan ihmisen tarpeet muodostavat hierarkian (kuvio 4), jonka ylimpien tasojen täytyminen on mahdotonta, jos alimpien tasojen tarpeet eivät ole täytyneet (Rauramo 2004, 39; Hammond & Kremer 2013). Hänen mukaansa ihmisen perustarpeet ohjaavat päätöksentekoa, kun hierarkian ylemmän tason tarpeet motivoivat ja tuottavat elämyksellisiä kokemuksia (Ängeslevä 2014, 98). Hänen mukaansa motivaatio ei ole ainut ihmisen toimintaa ohjaava tekijä, vaan toimintaan vaikuttavat myös biologiset, tilanteeseen ja kulttuuriin liittyvät tekijät (Luukka 2019, 145). Maslow'n näkemyksen mukaan ihminen voi tavoitella ylemmän tason tarpeiden tyydyttymistä vasta, kun alemman tason tarpeet ovat tyydyttyneet. Hänen mukaansa ainoastaan hierarkian alimmat tasot voidaan tyydyttää rahan avulla, mutta muutoin ihmistä ei voida motivoida rahallisesti. Alimpien tasojen tarpeiden tyydyttyä ihminen tavoittelee aina vain abstraktimpia asioita. (Hakonen ym. 2015, 141–142.)

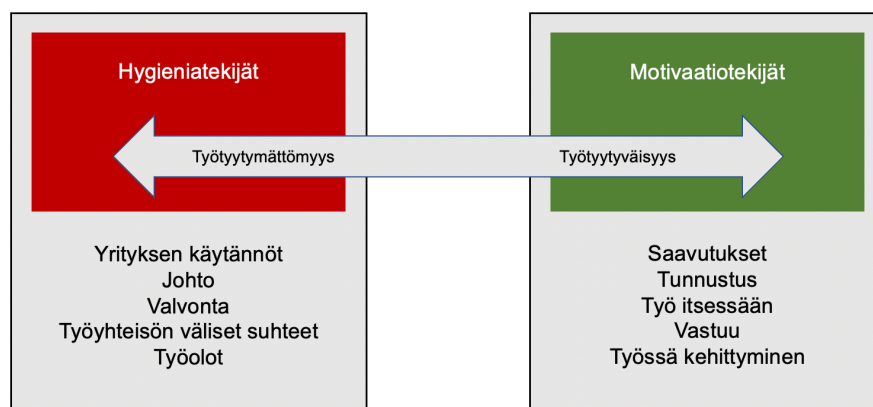


Kuvio 4. Maslow'n tarvehierarkia (Mukaillen McLeod 2020).

Ihmisen psykologisten perustarpeiden täytyminen on edellytys hengissä pysymiselle. Psykologisilla perustarpeilla tarkoitetaan muun muassa ihmisen tarvetta auringon valolle, seksuaaliselle ilmaisulle, ruoalle, vedelle ja hapelle. (Buchanan & Huczynski 2013, 293.) Turvallisuuden tarpeella tarkoitetaan ihmisen tarvetta tuntea turvallisuutta ja tietoisuutta siitä, että psykologiset perustarpeet voidaan täyttää myös tulevaisuudessa. Liittymisen tarpeella tarkoitetaan ihmisen tarvetta rakkaudelle, ystävyydelle ja yhteenkuuluvuudelle. (Hammond ym. 2013.) Arvostuksen tarve voidaan jakaa kahteen osaan, joista alempi arvostuksen tarve liittyy muilta saatuun arvostukseen ja ylempi itsearvostukseen. Muilta saadulla arvostuksella tarkoitetaan kunnioitusta, mainetta, tunnettuutta ja statusta, joita ihminen saa sosiaalisesta ympäristöstään. Itsearvostuksella tarkoitetaan itsetuottamusta, vapautta ja saavutuksia, jotka vaikuttavat ihmisen omaan arvon tunteeseen. Sosiaalinen arvostus voi olla hetkellistä ja sen voi menettää helpommin kuin itsearvostuksen. (Rauramo 2004, 137.) Itsensä toteuttamisen tarpeella tarkoitetaan ihmisen tarvetta toteuttaa ja haastaa itseään, oppia sekä kehittyä (Hammond ym. 2013).

3.2.2 Herzbergin kaksifaktoriteoria

Frederick Herzbergin kaksifaktoriteoria julkaistiin vuonna 1959 ja hänen toteuttaman tutkimuksen tarkoitus oli selvittää, miksi johdon oli haastavaa motivoida työntekijöitä (Frederick Herzberg). Tutkimuksessa haastateltavia pyydettiin kuvailemaan asioita, jotka olivat lisänneet työtyytyväisyyttä ja työtyytymättömyyttä. Tutkimuksen perusteella työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät olivat saavutukset, tunnustus, työ itsessään, vastuu ja työssä kehittyminen (kuvio 5). Työtyytymättömyyttä lisäävät tekijät olivat yrityksen käytännöt ja johto, valvonta, työyhteisön väliset suhteet ja työolot. Työtyytyväisyyttä lisäävät tekijät Herzberg nimesi motivaatiotekijöiksi ja työtyytymättömyyttä lisäävät tekijät hygieniektekijöiksi. (Herzberg 1966, 71–74.) Hänen mukaansa muun muassa raha on hygieniektekijä ja se voi lisätä tyytymättömyyttä tai toimia neutraalina tekijänä, mutta se ei itsessään edistä tyytyväisyyttä (Hakonen ym. 2015, 141).



Kuvio 5. Hygienia- ja motivaatiotekijät (Mukaillen Dr. Kurt 2021).

Tutkimuksen perusteella Herzberg totesi, että työntekijöiden motivaation ja työtyytyväisyyden lisäämiseksi tulisi kiinnittää huomiota motivaatiotekijöihin, sillä hygieniektekijöitä parantamalla ei voida vaikuttaa positiivisesti motivaatioon (Buchanan ym. 2013, 306). Hänen mukaansa parantaakseen työntekijöiden motivaatiota ja suoriutumista, yrityksen tulisi pyrkiä poistamaan työtyytymättömyyttä lisäävät tekijät (Kauhanen 2012, 112). Herzbergin mukaan motivaatiotekijät lisäsivät tyytyväisyyttä, sillä ihmisellä on luontainen tarve kehittyä ja toteuttaa itseään. Hygieniatekijät taas lisäsivät tyytymättömyyttä, sillä ihminen pyrkii luontaisesti välttämään epämiellyttäviä asioita. (Herzberg 1966, 75.) Herzbergin mukaan lisätäkseen työntekijöiden tyytyväisyyttä, yrityksen tulisi kiinnittää huomiota työn sisältöön ja työntekijöiden vaikutusmahdollisuuksiin. Hänen mukaansa myös

työntekijän itsenäisyydellä, palautteella ja kehittämisellä voidaan vaikuttaa positiivisesti työntekijöiden tyytyväisyyteen ja motivaatioon. (Hakonen ym. 2015, 143.)

Herzbergin suorittamat tutkimukset toteutettiin 1960-luvulla yhdysvaltalaisille työntekijöille, joten tutkimuksesta kulunut aika ja sen myötä tapahtunut muutos työntekijöiden ajattelussa ja suhtautumisessa on herättänyt kritiikkiä tutkimusta kohtaan (Kauhanen 2012, 112). Toisaalta psykologisten tutkimusten validiteettia on yleisesti pidetty varsin haastavana arvioida (Herzberg 1966, 92). Kritiikistä huolimatta kaksifaktoriteoriaa on pidetty edelleen hyvänä ohjeena johdolle, sillä se on melko yksinkertainen ja sitä voidaan soveltaa kaikenlaisiin yrityksiin (Frederick Herzberg).

3.2.3 Itsemääräämisteoria

Edward L. Decin ja Richard M. Ryanin vuonna 1985 julkaistun teorian mukaan ihminen on luonnostaan aktiivinen ja motivoitunut (Nurmi ym. 2017, 54; Cherry 2021). Decin ja Ryanin mukaan ihminen on sisäisesti motivoitunut, kun hän pystyy tyydyttämään toiminnan avulla psykologisia perustarpeitaan (Hakonen 2011, 30). Heidän mukaansa ihminen on myös luonnostaan itseään ohjaava ja pyrkii suoriutumaan haasteista sekä laatimaan tavoitteita. Itsemääräämisteorian mukaan ihmisen toimintaa ohjaavat sisäiset vaikuttimet ja ihminen on motivoitunut silloin, kun voi itse vaikuttaa toimintaan. Heidän mukaansa ulkoisilla vaikuttimilla on varsin vähäinen vaikutus motivaatioon, ja he korostavatkin autonomian lisäksi yhteenkuuluvuutta ja kompetenssia motivaation synnyn lähteenä. (Nurmi ym. 2017, 54–55, 59.) Decin ja Ryanin mukaan autonomian, yhteenkuuluvuuden ja kompetenssin on täytyttävä, jotta ihminen voi voida hyvin (Hakonen ym. 2015, 149).

Teoria tarkastelee ihmisen motiiveja jaotteleamalla ne sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon (Nurmi ym. 2017, 55). Heidän mukaansa sisäinen motivaatio on proaktiivista, jolloin ihminen hakeutuu mielekkääksi kokemansa toiminnan pariin. Ulkoinen motivaatio on taas reaktiivista ja motivaation lähde kumpuaa ihmisen ulkopuolelta. Ulkoinen motivaatio voi olla tällöin palkkio tai pelko rangaistuksesta. (Mayor ym. 2015.) Heidän mukaansa ulkoisella motivoinnilla vaikutetaan heikentävästi ihmisen sisäiseen motivaatioon (Nurmi ym. 2017, 55). Decin ja Ryanin mukaan ihminen voi omaksua ympäristöstään tapoja tai arvoja, jolloin hän saattaa tavoitella sellaisia asioita, joista ei ole sisäisesti motivoitunut. Teoria kuvaa motiiveja janana (kuvio 6), jonka vastakkaisissa päissä ovat ihmiset sisäiset ja ulkoa säädellyt motiivit (Nurmi ym. 2017, 56).



Kuvio 6. Sisäinen ja ulkoinen motivaatio (Nurmi ym. 2017, 57).

4 Sitoutuminen

Sitoutumista voidaan kuvailla eräänlaisena motivaation muotona, jonka avulla työntekijä voidaan sitouttaa yritykseen ja vähentää hänen halukkuuttansa vaihtaa työpaikkaa (Salminen 2005, 147). Luukan mukaan motivaatioon liittyy usein palkitseminen, kun taas sitoutumiseen pelko epäonnistumisesta. Sitoutunut työntekijä hyödyntää työssään koko potentiaaliaan, jolloin työn tekemiseen liittyy epäonnistumisen mahdollisuus. (Luukka 2019, 163–164.) Sitoutuneen työntekijän suoriutuminen on korkealaatuista ja työn jälki laadukasta. Sitouttamisen avulla voidaan vähentää myös sairaspöissaolojen määrää, sillä työntekijän kannalta sitoutuminen vaikuttaa myönteisesti työelämän laatuun ja menestymismahdollisuuksiin. (Melin & Saari 2020, 48.) Työntekijän sitoutumista voidaan tarkastella useasta eri näkökulmasta, ja erityisesti työyhteisöön sitoutuminen lisää työntekijän myönteistä suhtautumista yrityksessä tapahtuviin muutoksiin. Työntekijä voi sitoutua yrityksen tai työyhteisön lisäksi myös työn sisältöön tai työn mahdollistamaan urakehitykseen. (Lampikoski 2005, 51–52.)

Sitoutuminen voidaan jakaa kolmeen eri ulottuvuuteen, joita ovat tunneperäinen, laskelmoiva ja normatiivinen sitoutuminen. Tunneperäisesti sitoutunut työntekijä toimii innostuneesti yrityksen arvojen ja tavoitteiden mukaisesti, sillä työntekijä kokee kiintymystä ja samaistuttavuutta yrityksen muihin työntekijöihin, arvoihin ja toimintatapoihin. Tunneperäisesti sitoutunut työntekijä osallistuu mielellään yrityksen järjestämiin tilaisuuksiin myös vapaa-ajallaan. Tunneperäisesti sitoutunut työntekijä on kiintynyt ja sitoutunut yritykseen sekä kokee erityisesti sen sosiaalisen ympäristön tärkeänä. Laskelmoivasti sitoutunut työntekijä on sitoutunut yritykseen siihen asti, kunnes löytää paremman vaihtoehdon. Normatiivisesti sitoutunut työntekijä taas kokee työnsä velvollisuudeksi tai jopa pakoksi. (Ylikorkala 2018; Lampikoski 2005, 48.) Työntekijän sitoutumisen tasot voivat vaihdella

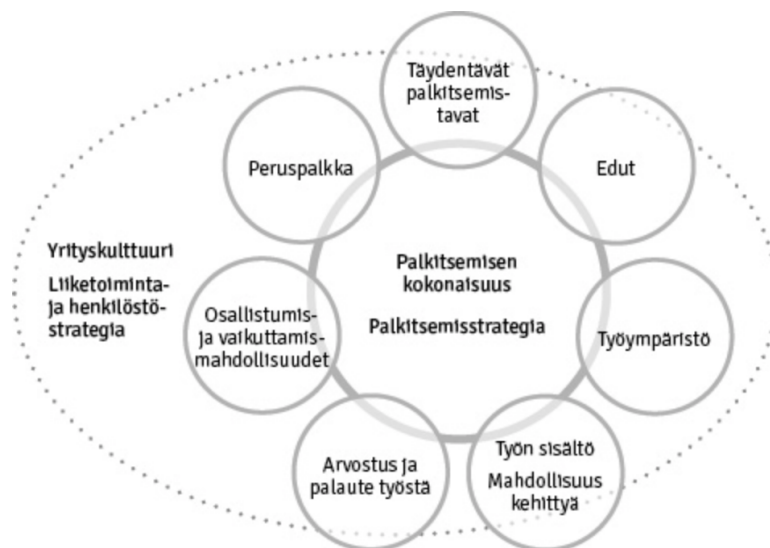
ja kehittyä ajan saatossa (Heiskanen & Leinonen & Otonkorpi-Lehtoranta 2017, 4). Sitoutumiseen keskeisimmin vaikuttavat työsuhteen elinkaaren vaiheet ovat rekrytointi ja työsuhteen alku. Sitoutumiseen vaikuttaa kuitenkin keskeisesti koko työsuhteen elinkaari, ja yrityksessä tapahtuvat muutokset voivat horjuttaa työntekijän sitoutumista merkittävästi. (Lampikoski 2005, 50–51.)

4.1 Keskeiset tekijät

Kauhasen mukaan keskeisimmät työntekijän sitoutumiseen vaikuttavat tekijät ovat hyvä johtaminen ja työn mahdollistamat kasvupolut (Kauhanen 2012, 65). Johtamisen tulisi osoittaa luottamusta, mahdollistaa työntekijän ammatillinen kehittyminen ja antaa riittävästi palautetta. Epäonnistunut johtaminen vaikuttaa usein työntekijöiden herkkyyteen vaihtaa työpaikkaa. (Kaijala 2016, 36.) Hyvän johtamisen avulla työntekijöiden olemassa oleva potentiaali voidaan tunnistaa, ja sillä voidaan vaikuttaa myönteisesti myös työilmapiiriin. (Kankaanpää & Leppänen & Rantanen 2020, 205, 265.) Työn mahdollistamien kasvupolkujen avulla työntekijä voi siirtyä toisiin työtehtäviin yrityksen sisällä työntekijän tai yrityksen aloitteesta. Työntekijän siirtyminen toisiin työtehtäviin voi tapahtua vertikaalisesti tai horisontaalisesti toisin kuin urapoluilla, joissa siirtyminen tapahtuu pääasiassa horisontaalisesti. (Kauhanen 2012, 65.)

Oikeudenmukaisuus työpaikalla parantaa sitoutumisen lisäksi työsuoriutumista ja työhyvinvointia. Oikeudenmukaisuus on suhteellinen käsite, ja se liittyy pitkälti ihmisen yksilöllisiin käsityksiin. Siihen vaikuttavat yksilöllisten käsitysten lisäksi muun muassa työstä saatu palkka ja työyhteisön välinen vuorovaikutus. Hakonen ja Nylander tarkastelevat oikeudenmukaisuuden käsitettä Adamsin tasasuhtaperiaatteen avulla, jonka mukaan kokemus oikeudenmukaisuudesta tai epäoikeudenmukaisuudesta syntyy sosiaalisen vertailun perusteella. Jos työntekijä kokee hänelle maksettavan palkkion epäoikeudenmukaiseksi suhteessa muihin työntekijöihin, se voi heijastua esimerkiksi alhaisena työsuoriutumisena. (Hakonen ym. 2015, 124–126.) Myös työnantajan tasapuolinen kohtelu vaikuttaa oikeudenmukaisuuden tunteeseen ja työntekijän sitoutumiseen (Ambrosius & Kietäväinen & Tikkanen 2009, 78; Tasa-arvo-opas 2016, 2).

Palkitseminen on keskeinen keino työntekijän sitouttamiseksi (Hakonen & Hakonen & Hulkko-Nyman & Ylikorkala 2014). Palkitsemisen kokonaisuus (kuvio 7) muodostuu aineellisista ja aineettomista palkitsemistavoista. Työntekijälle maksettavassa palkassa tulisi huomioida työn vaatimustaso ja työsuoriutuminen, jotta palkkioperusteet voidaan mieltää oikeudenmukaisiksi. Palkkaa täydentäviä aineellisia palkkiomenetelmiä ovat erilaiset lyhyen ja pitkän aikavälin kannusteet, joista erityisesti pitkän aikavälin kannusteita käytetään työntekijöiden sitouttamiseen. (Hakonen ym. 2015, 21, 25.) Aineettomat palkitsemismenetelmät, kuten työn vaikutusmahdollisuudet ja osaamisen kehittäminen, edistävät työssä viihtymistä ja työn merkityksellisyyttä. Palkitsemisen kokonaisuuden tulee olla selkeä ja työntekijöillä tulee olla mahdollisuus vaikuttaa työn sisällön ja osaamisen kehittämisen avulla palkkioihinsa. (Männistö 2018.) Epäoikeudenmukainen tai muutoin huonosti toteutettu palkitseminen heijastuu usein heikkona sitoutumisena, alhaisena työsuoriutumisena tai työilmapiirin ongelmina (Hakonen ym. 2014).



Kuvio 7. Palkitsemisen kokonaisuus (Hakonen ym. 2015, 23).

Työilmapiiri vaikuttaa keskeisesti työntekijöiden sitoutumiseen, työelämän laatuun ja työn tuottavuuteen. Myönteisen työilmapiirin saavuttamiseksi jokaisella työyhteisön jäsenellä tulee olla riittävä ymmärrys yhteisestä tavoitteesta ja siitä, mikä yksittäisen työntekijän merkitys on osana yhteistä tavoitetta. Johdolla on suuri vastuu työilmapiirin edistämässä, ja johdon tulisi toimia yrityksen yhteisten arvojen mukaisesti. Myönteisen työilmapiirin rakentaminen ja ylläpitäminen edellyttää kuitenkin koko työyhteisön suunnitelmallista osallistumista kehittävään toimintaan. Aron mukaan myönteistä työilmapiiriä

voidaan edistää myös huolehtimalla työntekijöiden psykologisten perustarpeiden toteutumisesta. Psykologisilla perustarpeilla tarkoitetaan muun muassa työn vaikutusmahdollisuuksia, työntekijän tunnetta kyvykkyydestä ja osaamisesta sekä työn merkityksellisyyttä. (Aro 2018, 25, 30–31.) Työyhteisön toimivuuteen vaikuttavat työilmapiirin lisäksi muun muassa työympäristö ja työyhteisön toimintatavat. Jo rekrytointivaiheessa on tärkeää arvioida, sopeutuisiko rekrytoitava henkilö osaksi työyhteisöä ja yrityksen toimintatapoja. (Kettunen ym. 2012, 154–155.)

4.2 Sitouttamisen edut

Yrityksen kannalta työntekijöiden sitouttamisella voidaan vähentää avainhenkilöiden menettämisen riskiä. Avainhenkilöillä voidaan tarkoittaa tiettyä työntekijäryhmää tai koko yrityksen henkilöstöä. Koko henkilöstön kannalta sitouttamisen tavoitteena on usein vähentää perehdytykseen käytettävää aikaa sekä parantaa yrityksen vakautta ja tuloksellisuutta. Sitouttamisella voidaan vähentää myös rekrytoinnin kustannuksia, parantaa työnantajamielikuvaa, varmistaa yrityksessä oleva osaaminen ja asiakastytytyväisyyden toteutuminen. Sitoutunut työntekijä toimii yrityksen arvojen, vision ja strategian mukaisesti sekä on halukas ylläpitämään työsuhdettaan yrityksessä. (Lampikoski 2005, 9, 13, 46; Hakonen ym. 2018, 68.)

Työntekijän kannalta sitoutuminen lisää työhön liittyvää varmuutta. Sitoutunut työntekijä nauttii työsuhteen ja siihen liittyvän sosiaalisen ympäristön pysyvyydestä, joka edistää turvallisuuden tunteen toteutumista. Toisaalta yrityksessä pitkään työskennellyt työntekijä voi kerryttää myös erilaisia työvuosiin liittyviä etuuksia. (Lampikoski 2005, 79.) Yritykseen vahvasti sitoutunut työntekijä tuntee ylpeyttä ja toimii omistautuneesti saavuttaakseen tavoitteet. Sitoutunut työntekijä on myös valmis ponnistelemaan ja joustamaan tavoitteiden saavuttamiseksi. (Haggrén & Lainema 2010; Ambrosius ym. 2009, 78.) Sitoutunut työntekijä kokee todennäköisemmin työn imua, joka vaikuttaa myönteisesti työhyvinvointiin ja työkykyyn sekä pidentää työuraa. Myönteiset tuntemukset kasvattavat kokonaisuudessaan työntekijän psyykkisiä ja fyysisiä voimavaroja sekä vaikuttavat myönteisesti suhtautumiseen ammatilliseen osaamisen kehittämiseen. Työntekijän korkeat voimavarat ennustavat myös myönteisempää suhtautumista yrityksessä tapahtuviin muutoksiin. (Hakonen ym. 2015, 151; Larjovuori & Manka & Nuutinen 2015, 18, 21; Hakonen 2011, 42.)

5 Tulokset

5.1 Tutkimuksen rajaus

Kvantitatiivinen kysely kohdistettiin Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoille, jotka työskentelivät tai olivat viimeisen viiden vuoden aikana työskennelleet vuokratyöntekijöinä. Kysely suunnattiin Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoille, jotka opiskelivat kulttuuri-, sosiaali-, liiketalouden ja tekniikan alaa. Tutkimusta ei rajattu muutoin, sillä sen tavoitteena oli tuottaa yleistettäviä tutkimustuloksia perusjoukossa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli myös tarkastella vuokraus- ja käyttäjäyrityksen näkemyksiä ja mielipiteitä vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta, motivaatiosta ja osapuolten välisestä yhteistyöstä. Kvalitatiiviset haastattelut kohdistettiin yhdelle vuokraus- ja käyttäjäyrityksen edustajalle, sillä haastatteluiden tavoitteena ei ollut tuottaa yleistettäviä tutkimustuloksia, vaan lisätietoa tutkittavan aiheen ja tutkimusongelman ympärille. Haastatteluiden tavoitteena oli siten tarkastella yksittäisten haastateltavien subjektiivisia näkemyksiä ja mielipiteitä. (Kananen 2014, 86.)

5.2 Tutkimusmenetelmät

Tämä opinnäytetyö toteutettiin tutkimustyyppisenä työnä, jossa käytettiin kvantitatiivista ja kvalitatiivista analyysia. Kvantitatiivisen kyselyn ja analyysin tavoitteena oli selvittää, kuinka sitoutuneita vuokratyöntekijät olivat käyttäjäyritykseen sekä mitkä tekijät vaikuttivat vuokratyöntekijöiden motivaatioon ja sitoutumiseen. Kvantitatiivisen analyysin tavoitteena oli tutkia ilmiön yleisyyttä ja muuttujien välisiä riippuvuussuhteita. Opinnäytetyön kvalitatiivisten haastatteluiden ja analyysin tavoitteena oli tuottaa lisätietoa tutkittavan aiheen sekä tutkimusongelman ympärille yleistettävien tutkimustuloksien sijaan (Kananen 2014, 86).

Kysely toteutettiin sähköisenä lomakkeena ja se suunnattiin Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoille, jotka työskentelivät tai olivat viimeisen viiden vuoden aikana työskennelleet vuokratyöntekijöinä. Kyselyn tavoitteena oli tutkia vuokratyöntekijöiden sitoutumista, motivaatiota ja halua työllistyä käyttäjäyritykseen. Vastausten analysoinnin tavoitteena oli tutkia vuokratyöntekijöiden mielipiteiden jakautumista ja riippuvuussuhteita muuttujien välillä. Analysoinnin tavoitteena oli tuottaa numeraalista tietoa, jota kvalitatiiv-

visen tutkimuksen avulla ei olisi ollut mahdollista saavuttaa. Analyysi toteutettiin kuvailevana analyysinä, jonka tavoitteena oli esittää tutkittavaan aiheeseen keskeisimmin vaikuttavia tekijöitä, joiden avulla voitiin esittää opinnäytetyön myöhemmässä vaiheessa kehitysehdotuksia vuokratyöntekijöiden sitoutumisen parantamiseksi. (Vilka 2021, 23–25.)

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituina teemahaastatteluina, jotka kohdistettiin vuokraus- ja käyttäjäyrittäjille. Haastatteluiden analysoinnin tavoitteena oli tarkastella haastateltavien subjektiivisia näkemyksiä ja mielipiteitä tutkittavasta aiheesta, jotka perustuivat haastateltavien arvoihin, ihanteisiin, käsityksiin, uskomuksiin ja mielipiteisiin (Hirsjärvi & Hurme 2004, 47; Vilka 2021, 17–19). Haastattelut toteutettiin haastattelijan ja haastateltavien välisinä keskusteluinä, jotka mukailivat yhteneväistä haastattelurunkoa.

5.3 Aineiston keruu

Kyselyn tavoitteena oli tuottaa yleistettäviä tutkimustuloksia, joten luotettavuuden varmistamiseksi kiinnitettiin erityistä huomiota otoskokoan ja perusjoukkoon. Tutkimustuloksien virheettömyyden varmistamiseksi kysely kohdistettiin henkilöille, joilla oli kokemus tutkittavasta aiheesta. (Kananen 2011, 22, 41.) Haastatteluiden luotettavuuden arvioimiseksi eri vaiheiden huolellinen esittely ja raportointi oli tärkeää (Kananen 2014, 42).

5.3.1 Kysely

Kyselyn tärkein tavoite oli muuttaa tutkittavan aiheen käsitteet empiiriselle tasolle. Tavoitteen toteutumiseksi aineiston keruun lähtökohtana oli huolellinen perehtyminen tutkittavaan aiheeseen viitekehysten avulla. Opinnäytetyön tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten huolellinen määrittely olivat avainasemassa tavoitteen toteutumiseksi. Ennen kyselyn laatimista määriteltiin tutkimuskysymykset, kysymystyypit ja tiedonkeruuväline. (Vilka 2021, 25; Kananen 2011, 24–26, 30, 44.)

Vuokratyöntekijöille suunnattu kysely (liite 2) lähetettiin Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoille sähköisesti OMA-tiedotteen avulla. Kysely suunnattiin kaikille Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoille, jotka työskentelivät tai olivat viimeisen viiden vuoden aikana työskennelleet vuokratyöntekijöinä. Kyselyn yhteydessä opiskelijoille lähetettiin saatekirje (liite 1), jonka tavoitteena oli varmistaa kyselyn kohdistuminen tutkimuksen

kannalta oikeille henkilöille ja kannustaa tutkittavia vastaamaan kyselyyn (Kananen 2011, 22, 41). Kyselyn vastausaika oli kaksi viikkoa.

Kyselyyn vastasi yhteensä 121 henkilöä. Vastaaajista kaksi ei antanut suostumustaan tietojensa käyttöön, minkä johdosta kyseisten tutkittavien vastaukset poistettiin aineistosta. Metropolia Ammattikorkeakoulussa opiskeli vuonna 2020 16 200 opiskelijaa, mutta tutkimuksen vastausprosentin määrittely on haasteellista, sillä vuokratyöntekijöiden osuutta kaikista opiskelijoista on hankala arvioida (Metropolia Ammattikorkeakoulu – Osaamista ja oivallusta tulevaisuuden tekemiseen). Tutkittavien tavoittamattomuus perustuu usein siihen, että tutkittavaa ei tavoiteta tai hänellä ei ole tutkittavaan aiheeseen liittyvää tietoa (Kananen 2011, 73–73).

Kysely toteutettiin Metropolian E-lomakkeen avulla, sillä sen avulla voitiin varmistaa aineiston turvallinen tallentuminen. Lomakkeeseen ei voitu tehdä muutoksia aineiston keruun tai käsittelyn aikana. Lomakkeen laadinnassa kiinnitettiin huomiota erityisesti ulkonäköön ja aseteluun, sillä heikosti suunnitellun lomakkeen tiedettiin heikentävän vastaushalukkuutta. Lomake sisälsi pääsääntöisesti strukturoituja kysymyksiä, sillä niiden avulla voitiin vaikuttaa myönteisesti tukittavien vastaushalukkuuteen ja aineiston myöhempään käsittelyyn. Lomake sisälsi yhden avoimen kysymyksen, jonka tavoitteena oli tuottaa lisätietoa ja syvällisempää ymmärrystä tutkittavasta aiheesta. Lomakkeessa käytettiin pääsääntöisesti viisiportaista Likert-asteikkoa, jossa jokaisen portaan etäisyys oli yhtä pitkä. Asteikkokysymykset olivat seuraavanlaiset: ”täysin eri mieltä”, ”jokseenkin eri mieltä”, ”en samaa enkä eri mieltä”, ”jokseenkin samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”. Asteikkokysymysten tavoitteena oli mahdollistaa aineiston myöhempi analysointi usealla eri tavalla. (Kananen 2011, 31, 36, 44, 46.)

Kysely jaettiin neljään osioon, joita olivat taustakysymykset, vuokratyösuhte, työtehtävät ja työyhteisö sekä motivaatio ja sitoutuminen. Taustakysymykset -osiossa selvitettiin tutkittavien ikä, sukupuoli, opiskeltava koulutusala, ylin suoritettu tutkinto ja tilanne ennen vuokratyösuhdetta. Vuokratyösuhte -osiossa selvitettiin vuokratyösuhteen muoto, viikoittainen työskentelyaika, vuokratyösuhteen kesto ja toimiala. Työtehtävät ja työyhteisö sekä motivaatio ja sitoutuminen -osioissa tutkittaville esitettiin kuhunkin osioon liittyviä väittämiä ja tutkittavia pyydettiin ilmoittamaan mielipiteensä kuhunkin väittämään viisiportaisten asteikon avulla.

5.3.2 Haastattelut

Vuokraus- ja käyttäjäyritykselle suunnatut puolistrukturoidut teemahaastattelut toteutettiin syyskuussa vuonna 2021. Haastatteluiden haastattelurunko (liite 5) valmistui sen jälkeen, kun opinnäytetyön viitekehys oli valmistunut. Haastattelut etenivät samankaltaisen haastattelurungon avulla, jotta haastatteluiden vertailukelpoisuus voitiin varmistaa. Haastattelurungon tavoitteena oli muodostaa tasapuolinen keskustelutilanne, jossa sisältöön vaikuttavat asiat tiedostettiin osapuolten välillä. (Vilka 2021, 74–74.) Haastateltavat valikoitiin sen perusteella, että molemmilla haastateltavilla oli riittävä ymmärrys ja kokemus tutkittavasta aiheesta. Molemmat haastateltavista työskentelivät johtotehtävissä, toimien kuitenkin läheisesti vuokratyösuhteiden kanssa. Vuokrausyrityksen edustaja toimi henkilöstöpalveluyrityksessä ja käyttäjäyrityksen edustaja teollisuusalan yrityksessä.

Haastateltavilta tiedusteltiin halukkuutta osallistua haastatteluun puhelimitse. Yhteydenoton yhteydessä haastateltaville kerrottiin opinnäytetyön aihe, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset sekä tutkimuksen tavoite. Lisäksi haastateltavilta kysyttiin lupa haastatteluaineistojen käyttöön ja toiveita haastatteluiden anonymiteettiin liittyen. Molemmat haastateltavista antoi suostumuksensa haastatteluun puhelimitse, jonka jälkeen heidän kanssaan sovittiin haastatteluiden ajankohta ja puitteet. Vuokrausyrityksen haastattelu toteutettiin Microsoft Teamsin välityksellä, kun taas käyttäjäyrityksen haastattelu toteutettiin kasvotusten.

Haastattelutilanne alkoi haastattelijan esittäytymisellä sekä opinnäytetyön aiheen, tutkimusongelman, tutkimuskysymyksien ja tutkimuksen tavoitteen kertauksella. Haastattelut toteutettiin yksilöhaastatteluina ja ne etenivät haastattelurungon (liite 5) mukaisesti. Haastattelurungon lisäksi haastateltaville esitettiin tarkentavia jatkokysymyksiä, joiden tavoitteena oli tuottaa lisätietoa ja perusteluja aiempiin vastauksiin. Haastattelut olivat keskustelunomaisia tilanteita, joissa haastattelija ei ottanut kantaa haastateltavien vastauksiin. (Kananen 2014, 79, 85.) Haastatteluiden aikana haastatteluista kirjoitettiin muistiot, jotka litteroitiin karkealle tasolle tutkimuksen myöhemmässä vaiheessa.

5.4 Aineiston käsittely

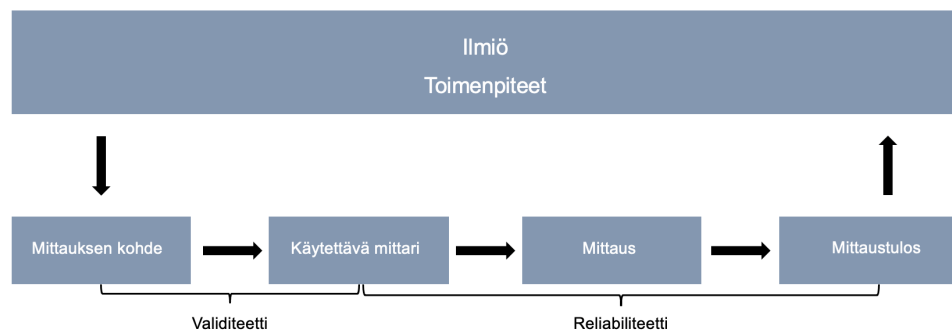
Kyselyn vastausten käsittely alkoi vastausajan umpeuduttua aineiston läpikäymisellä ja tarkastamisella. Aineiston tarkastamisen tavoitteena oli arvioida tutkimuksen katoa ja kyselyn onnistumista. Tämän jälkeen aineistosta muodostettu raportti vietiin Exceliin ja SPSS-tilasto-ohjelmaan, joissa aineisto järjestettiin sekä muunnettiin havainnollistaviksi kuvaajiksi. Valmiin raportin viemisellä voitiin vähentää tutkimuksen vinoumaa ja tallennusvirheitä. Aineiston käsittelyssä ja tallennuksessa kiinnitettiin huomiota erityisesti tutkimuseettiseen näkökulmaan, jotta tutkittavien yksityisyys ja tutkimuksen luottamuksellisuus toteutuivat (Vilka 2021, 119, 137).

Kyselytulosten analysoinnissa käytettiin suoraa jakaumaa, ristiintaulukointia ja Spearmanin järjestyskorrelaatiokerrointa. Suoran jakauman avulla havainnollistettiin ja tiivistettiin yhden muuttujan ominaisuuksia sekä kuvattiin, kuinka monta kappaletta muuttujan ominaisuutta tai arvoa aineistossa esiintyi. Tulosten yleistämisen kannalta oli tärkeää havainnollistaa muuttujan arvon suhteellinen osuus koko aineistosta ja yleistämisen edellytyksenä oli, että tulokset muunnettiin prosenttiosuuksiksi. Suoran jakauman selvittämiseksi käytettiin mediaania, jonka avulla selvitettiin tulosten jakautuminen keskimmäisen havaintoarvon ympärille. Muuttujien välisten riippuvuussuhteiden analysoimiseksi aineisto ristiintaulukoitiin, jonka avulla muuttujien väliltä voitiin etsiä riippuvaisuuksia tai säännönmukaisuuksia. Tutkimusongelman kannalta oleellisimpia järjestysasteikollisia muuttujia, joiden välillä arvioitiin ristiintaulukoinnin perusteella olevan riippuvuussuhteita, mitattiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella. Korrelaatioanalyysin tavoitteena oli mitata muuttujien välisten riippuvuuksien voimakkuutta. Avoimet vastaukset segmentoitiin ja ryhmiteltiin, jonka perusteella niiden esiintymistä ja jakautumista aineistossa voitiin tarkastella. (Kananen 2011, 74–75, 77, 79, 101, 108; Vilka 2021, 143.)

Haastatteluaineistojen käsittely alkoi haastattelumuistioiden litteroinnilla. Litterointi toteutettiin karkealla tasolla, jossa haastateltavien vastaukset tiivistettiin ytimekkääseen muotoon. (Kananen 2004, 102.) Haastatteluita analysoitiin vertailemalla aineistojen eroavaisuuksia ja yhtäläisyyksiä keskenään. Vertailun tavoitteena oli ymmärtää haastateltavien näkemyksiä ja kokemuksia sekä tutkittavaa aihetta kokonaisvaltaisesti. Myös haastatteluiden ja kyselyn tuloksia verrattiin keskenään, tarkastellen erityisesti niiden yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Tulosten analysoinnissa käytettiin sisällönanalyysia ja sen tavoitteena oli jäsentää tuloksia sekä parantaa ymmärrystä tutkittavasta aiheesta. (Vilka 2021, 101, 131, 154; Hirsjärvi ym. 2004, 174–176.)

5.5 Validiteetti ja reliabiliteetti

Opinnäytetyön luotettavuudella tarkoitetaan sitä, että tulokset ja kehitysehdotukset ovat tutkimusongelman kannalta oikeanlaiset ja täsmälliset. Kvantitatiivisen ja kvalitatiivisen analyysin luotettavuutta arvioidaan eri näkökulmista, mutta molempien analyysien tulee tuottaa luotettavia tuloksia ja niiden tulee olla yhteydessä viitekehyksessä käsiteltävään kirjallisuuteen sekä empiiriseen tietoon. (Vilkkä 2021, 185.) Kvantitatiivisen tutkimuksen ja analyysin luotettavuus perustuu validiteettiin ja reliabiliteettiin. Validiteetilla tarkoitetaan tutkimusongelman kannalta oikeanlaisen tutkimuksen toteuttamista, kun taas reliabiliteetilla tulosten pysyvyyttä (kuvio 8). (Kananen 2011, 118.) Kvalitatiivisen analyysin luotettavuuden arviointi on haastavampaa, sillä haastateltavien subjektiivisten näkemysten ja mielipiteiden vakioiminen on hankalaa. Tästä syystä kvalitatiivisen analyysin luotettavuuden arviointi perustuu opinnäytetyöprosessin huolelliseen suunnitteluun ja valmisteluun, johtopäätösten oikeellisuuteen sekä riittävään dokumentointiin. Kvalitatiivisen analyysin luotettavuutta ei voida mitata, joten luotettavuuden arviointi perustuu tutkijan perusteluihin, arvioihin, huolellisuuteen ja opinnäytetyöprosessin suunnitelmallisuuteen. (Kananen 2014, 145–146.)



Kuvio 8. Kvantitatiivisen kyselyn ja analyysin validiteetti ja reliabiliteetti (Mukaiillen Kananen 2011, 118).

Opinnäytetyössä on noudatettu kriittisyyttä lähteissä ja aineistojen tarkastelussa. Kriittisyydellä on pyritty arvioimaan lähteiden laatua sekä tulosten ja päätelmien totuudenmukaisuutta. Myös lähdekritiikki on yhteydessä tutkimuksen validiteettiin ja reliabiliteettiin (Vilkkä 2021, 120). Opinnäytetyössä on kiinnitetty huomiota lähteiden laadun lisäksi julkaisuaikankohtaan ja kirjoituksen taustalla oleviin henkilöihin tai tahoihin. Opinnäytetyössä käytetyt lähteet ovat pääsääntöisesti tutkittavaa aihetta käsittelevää kirjallisuutta, joiden lisäksi opinnäytetyössä on hyödynnetty muun muassa valtioneuvoston julkaisuja

ja tutkimuksia sekä arvostettujen ja useasti viitattujen kirjoittajien artikkeleita. Tieteellisten käytäntöjen huomioiminen osana opinnäytetyötä ja tutkimusta edellytti eettistä herkkyyttä, jolla tarkoitetaan tutkimusaineiston asianmukaista ja huolellista käsittelyä (Vilkkä 2021, 122). Tutkimuksen validiteetti ja reliabiliteetti huomioitiin läpi opinnäytetyöprosessin, jotta tutkimuksen luotettavuus ja tarkoituksenmukaisuus voitiin varmistaa (Hirsjärvi ym. 2004, 28).

5.5.1 Kysely

Kyselyn luotettavuus huomioitiin sen suunnittelussa ja valmistelussa määrittelemällä huolellisesti tutkimuksen perusjoukko, otoskoko, käytettävä tutkimusmenetelmä ja tutkimuskysymykset (Kananen 2011, 119). Kyselyn tavoitteena oli muodostaa perusjoukosta riittävä ja edustava otos, jotta yksittäisten puutteellisten tietojen merkitys tulosten luotettavuuden kannalta olisi mahdollisimman vähäinen (Vilkkä 2021, 187). Kyselyn yhteydessä lähetetyn saatekirjeen tavoitteena oli varmistaa sen kohdentuminen henkilöille, joilla oli tietoa tutkittavasta aiheesta. Lisäksi saatekirjeen tavoitteena oli korostaa kyselyn luottamuksellisuutta. Kyselyn otosta voidaan pitää riittävänä, jos sen vastausprosentti on vähintään 30 prosenttia. Kyselyn vastausprosenttia on haastava määrittellä, sillä perusjoukon rakenteesta johtuen vuokratyöntekijöiden osuutta kaikista opiskelijoista on vaikea arvioida. Kananen mukaan otoskoko voidaan arvioida myös tarkkuusvaatimuksen mukaan, jolloin jokaista muuttujaa kohden on oltava yksi havaintoyksikkö. Tarkkuusvaatimuksen perusteella otoskoko voidaan pitää riittävänä ja perusjoukkoa edustavana, sillä havaintoyksikköjä oli enemmän kuin muuttujia. (Kananen 2011, 41, 46, 66–67.)

Lomakkeen laadinnassa kiinnitettiin huomiota kysymystyyppeihin ja kysymyksiin, sillä tutkimusongelman ja tutkimuskysymyksien kannalta oikeanlaisen tiedon tuottamiseksi lomakkeen laadinta edellytti huolellista perehtymistä aiheeseen viitekehysten avulla (Kananen 2011, 26–29.) Kysymystyyppien määrittely oli tärkeässä asemassa kyselyn luotettavuuden kannalta, joten kysymystyyppien määrittelyssä kiinnitettiin huomiota ymmärrettävyyteen ja kieliasuun. Kysymyksissä pyrittiin myös välttämään epätasapainoa tai vastaajien johdattamista. (Kananen 2011, 30, 42.) Lomakkeessa käytetyt asteikkomuuttujat olivat usein käytettyjä ja tieteellisten käytäntöjen mukaisia, sillä niiden luotettavuutta on arvioitu aiemmin. Asteikkomuuttujien avulla oli myös mahdollista tuottaa mahdollisimman tarkkoja tuloksia. (Kyselylomakkeen laatiminen 2010.)

Vastausten tallennuksessa kiinnitettiin huomiota tulosten virheettömyyteen, jonka vuoksi aineisto siirrettiin valmiina raporttina käsittelyä varten. Tallennusvaiheen jälkeen vastaukset tarkistettiin mahdollisten epä johdonmukaisuuksien varalta. (Vilkkä 2021, 140.) Tulosten yleistämiseksi muuttujien ominaisuudet kuvattiin suoran jakauman avulla, ja tulosten todentamiseksi muuttujien suhteelliset prosenttiosuudet liitettiin opinnäytetyön liitteiksi. Ristiintaulukointien tulkinnoissa kiinnitettiin huomiota lukujen muutoksiin suhteessa verrattavaan muuttajaan, kun taas korrelaatioanalyysin tavoitteena oli tutkia muuttujien välisten riippuvuuksien voimakkuutta. Korrelaatioanalyysin avulla ei kuitenkaan voida selittää aukottomasti muuttujien välisiä syy-seuraussuhteita eikä sitä, kumpi on syy ja kumpi seuraus. Kyselyn analysoinnissa kiinnitettiin huomiota tulkinnan oikeellisuuteen sekä sen merkitykseen tutkimusongelman ja tutkimuskysymyksien kannalta. Tulosten voidaan arvioida olevan yleistettäviä tutkimuksen perusjoukossa, sillä aiemmin tuotettujen tutkimusten perusteella on saatu samankaltaisia tutkimustuloksia. Käytössä olevien resurssien vuoksi tulosten pysyvyyttä ei mitattu uusintamittauksella, mutta huolellisen dokumentoinnin tavoitteena oli kuvailla tutkimuksen ja analyysin vaiheet riittäväällä tasolla. (Kananen 2011, 74, 87, 107–108, 111, 118, 120, 123.)

5.5.2 Haastattelut

Haastatteluiden luotettavuus liittyy haastateltavien valintaan, haastattelijan omiin oletuksiin, aineiston keruuseen ja tulosten analysointiin (Sarajärvi & Tuomi 2002, 131, 135, 138.) Haastatteluiden tavoitteena oli tuottaa lisätietoa tutkittavaan aiheeseen, mutta siitä huolimatta haastatteluihin liittyy luotettavuuteen liittyviä asioita. Haastatteluiden luotettavuuden kannalta oli tärkeää, että haastattelurunko käsitteli tutkimusongelman ja tutkimuskysymyksien kannalta oikeanlaisia asioita. Tästä syystä haastattelurunko valmistui vasta viitekehyksen valmistumisen jälkeen. (Kananen 2011, 147.)

Haastattelurungon toimivuutta arvioitiin ennen haastatteluiden toteuttamista kahden henkilön toimesta ja he kertoivat näkemyksensä siitä, miten haastattelurunko vastasi opinnäytetyön tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin. Haastatteluiden objektiivisuuden varmistamiseksi haastattelut toteutettiin mahdollisimman etäällä haastattelijasta, mutta tämän onnistumisen arviointi on haastavaa, sillä haastatteluiden objektiivisuuteen voi vaikuttaa haastattelutilanne itsessään (Vilkkä 2021, 26). Haastatteluiden objektiivisuutta pyrittiin edistämään välttämällä kysymysten epätasapainoa ja haastateltavien johdattelemista.

Haastatteluiden eettiset kysymykset kohdistuvat haastateltavien tiedottamiseen, luottamuksellisuuteen ja yksityisyyteen. Haastateltavia tiedotettiin tutkimuksen tavoitteista ja olennaisista menetelmistä, joiden perusteella heidän oli mahdollista antaa suostumuksensa haastatteluihin annettujen tietojen perusteella. (Hirsjärvi ym. 2004, 20.) Haastateltavat esiintyivät opinnäytetyössä nimettömästi, mutta Vilkan mukaan tutkittavien anonymisointi ei vaikuta tutkimuksen luotettavuuteen, jos tutkimusaineisto on todennettavissa (Vilkkä 2021, 119). Aineiston luotettavuutta voidaan parantaa muistioiden litteroimisella mahdollisimman pian haastattelutilanteesta, jonka vuoksi muistioiden litteroitiin samana päivänä haastatteluiden toteuttamisesta (Hirsjärvi ym. 2004, 185).

5.6 Kyselyn tulokset

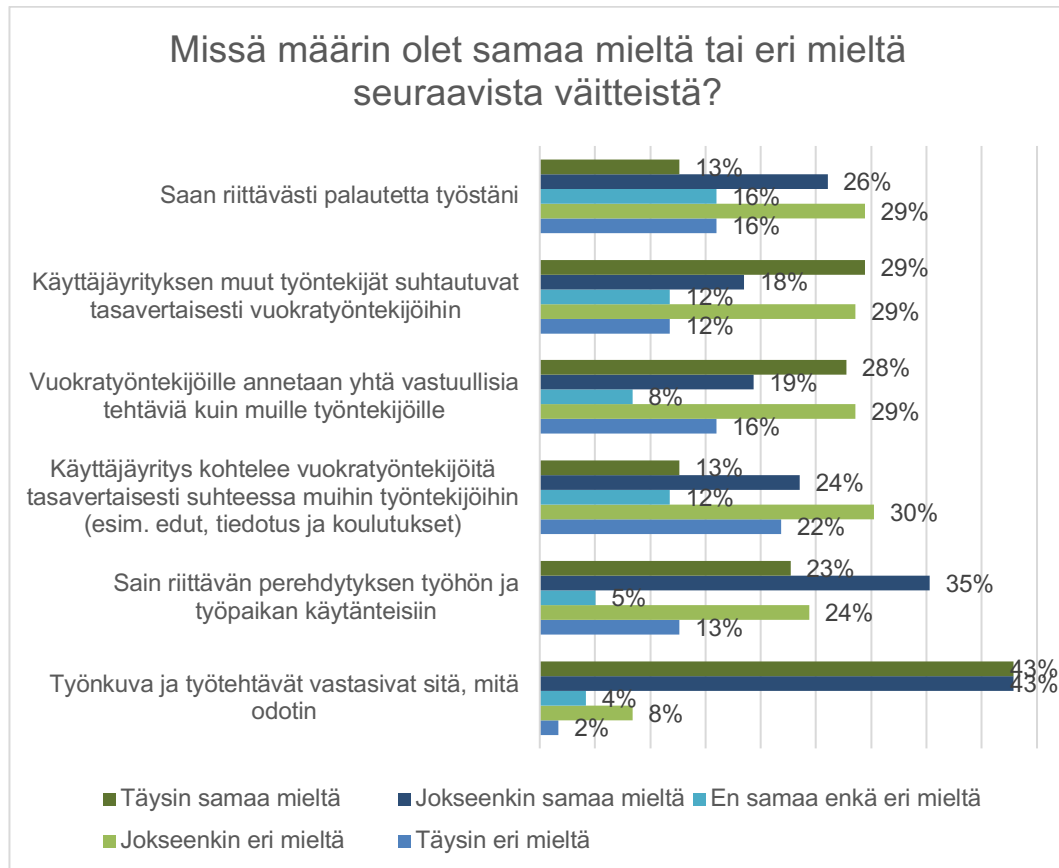
Tässä kappaleessa havainnoidaan kyselyn tuloksia suoran jakauman avulla. Kappaleen tavoitteena on havainnollistaa muuttujien arvojen suhteellinen osuus aineistosta, jonka vuoksi tulokset on muunnettu prosentiosuuksiksi. Tulosten jakautumista keskimmäisen havaintoarvon ympärille on kuvattu mediaanin avulla. Muuttujien suhteellista osuutta ja tulosten jakautumista on kuvattu erilaisten kuvaajien avulla, joista tutkimusongelman ja tutkimuskysymyksien kannalta merkittävimmät on esitetty tässä kappaleessa. (Kananen 2011, 74, 76.) Muut kuvaajat on liitetty osaksi opinnäytetyön liitteitä (liite 3).

Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä yli puolet (55 %) oli naisia ja 41 prosenttia miehiä. Vastaajista yli puolet (56 %) oli alle 25-vuotiaita ja kolmannes (32 %) 25–34-vuotiaita. Puolet vastaajista (50 %) opiskeli tekniikan alaa, kolmannes (33 %) liiketalouden alaa ja viidennes (16 %) kulttuurialaa. Ainoastaan kaksi prosenttia vastaajista opiskeli sosiaali- ja terveysalaa. Vastaajista yli puolet (58 %) oli suorittanut ylioppilastutkinnon, liki kolmannes (29 %) ammatillisen tutkinnon ja joka kymmenes (10 %) korkeakoulututkinnon. Muun tutkinnon suorittaneet olivat pääsääntöisesti kaksoistutkinnon suorittaneita. Lähes puolet (48 %) vastaajista ilmoitti olleensa päätoiminen opiskelija ennen vuokratyösuhdetta, kun taas 19 prosenttia oli ollut työttömänä tai lomautettuna. Vastaajista 17 prosenttia oli ollut vakituisessa työsuhteessa ennen vuokratyösuhdetta.

Vastaajista yli puolet (61 %) työskenteli vakituisessa vuokratyösuhhteessa ja liki kolmannes (30 %) määräaikaisessa vuokratyösuhhteessa. Viikoittaisessa työskentelyajassa esiintyi jonkin verran hajontaa, kun alle 10 tuntia työskenteleviä vuokratyöntekijöitä oli 31 prosenttia, 10–20 tuntia viikossa työskenteleviä 29 prosenttia ja yli 30 tuntia viikossa

työskenteleviä 32 prosenttia. Lähes puolet (45 %) vastaajista oli työskennellyt nykyisessä vuokratyösuhteessaan alle vuoden. Eniten vuokratyötä oli tehty palvelu- ja kaupan alalla (45 %), rakennusalalla (19 %) ja liikenne- ja kuljetusalalla (13 %).

5.6.1 Työtehtävät ja työyhteisö



Kuvio 9. Työtehtävät ja työyhteisö

Liki kolmannes vastaajista koki saavansa työstään jokseenkin riittämättömästi (29 %) tai jokseenkin riittävästi (26 %) palautetta (kuvio 9). Vastaajista 13 prosenttia koki saavansa työstään riittävästi palautetta, kun taas 16 prosenttia koki, että ei saanut työstään lainkaan riittävästi palautetta. ”En samaa enkä eri mieltä” vastanneiden osuus oli 16 prosenttia. Vastausten mediaani oli 3, eli ”en samaa enkä eri mieltä” ja vastausten keskiarvo 1,3.

Käyttäjyrytyksen vakituisten työntekijöiden suhtautumista tasavertaiseksi tai jossain määrin epätasavertaiseksi kuvanneita vastaajia oli 29 prosenttia (kuvio 9). Viidennes (18 %) vastaajista koki, että käyttäjyrytyksen työntekijät suhtautuvat jokseenkin tasavertaisesti vuokratyöntekijöihin. Kuitenkin yli kymmenes (12 %) vastaajista kuvaili, että käyttäjyrytyksen muut työntekijät suhtautuvat vuokratyöntekijöihin epätasavertaisesti. ”En samaa enkä eri mieltä” vastanneiden osuus oli 12 prosenttia. Vastausten mediaani oli 3, eli ”en samaa enkä eri mieltä” ja vastausten keskihajonta 1,43. Käyttäjyrytyksen vakituisten työntekijöiden suhtautumisessa oli vastaajien kesken verrattain paljon hajontaa.

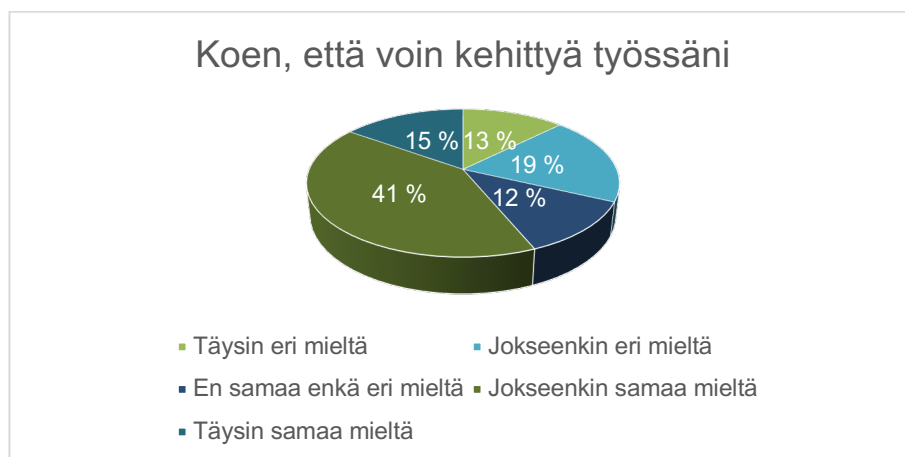
Liki kolmannes (29 %) vastaajista koki, että vuokratyöntekijöille ei anneta täysin vastaavia tehtäviä kuin käyttäjyrytyksen vakituisille työntekijöille (kuvio 9). Toisaalta lähes yhtä moni (28 %) vastaajista koki, että vuokratyöntekijöille annetaan yhtä vastuullisia tehtäviä, kun taas lähes yhtä vastuulliseksi vuokratyöntekijöille annettavat tehtävät koki 19 prosenttia vastaajista. Täysin epätasavertaiseksi vuokratyöntekijöille annettavia tehtäviä kuvailleita vastaajia oli 16 prosenttia. ”En samaa enkä eri mieltä” vastanneiden osuus oli kahdeksan prosenttia. Vastausten mediaani oli 3, eli ”en samaa enkä eri mieltä” ja keskihajonta 1,49. Vuokratyöntekijöiden työtehtävien vastuullisuus jakoi vastaajien mielipiteitä jonkin verran.

Käyttäjyrytyksen kohtelun jossain määrin epätasavertaiseksi koki lähes kolmannes (30 %) vastaajista (kuvio 9). Vastaajista 24 prosenttia taas koki, että käyttäjyrytyksessä kohtelee vuokratyöntekijöitä lähes tasavertaisesti, kun 22 prosenttia vastaajista kuvaili käyttäjyrytyksen kohtelevan vuokratyöntekijöitä täysin epätasavertaisesti. Ainoastaan 13 prosenttia vastaajista koki, että käyttäjyrytyksessä kohtelee vuokratyöntekijöitä täysin tasavertaisesti. ”En samaa enkä eri mieltä” vastanneiden osuus oli 12 prosenttia. Vastausten mediaani oli 2, eli ”jokseenkin eri mieltä” ja keskihajonta 1,36. Käyttäjyrytyksen kohtelu koettiin vastaajien keskuudessa keskimäärin melko epätasavertaiseksi suhteessa muihin työntekijöihin.

Vastaajista 35 prosenttia ilmoitti saaneensa jokseenkin riittävän perehdytyksen työhön ja työpaikan käytänteisiin, kun taas 24 prosenttia vastaajista oli jokseenkin tyytymättömiä saatuaan perehdytykseen (kuvio 9). Vastaajista hieman yli viidennes (23 %) oli kuitenkin tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen ja ainoastaan 13 prosenttia vastaajista koki perehdytyksen täysin riittämättömäksi. ”En samaa enkä eri mieltä” vastanneiden osuus oli viisi prosenttia. Vastausten mediaani oli 4, eli ”jokseenkin samaa mieltä” ja keskihajonta

1,38. Vastaajat kokivat, että työhön ja työpaikan käytänteisiin saatu perehdytys oli keskimäärin jokseenkin riittävä.

Vastaajista lähes puolet (43 %) koki, että työ ja työtehtävät vastasivat täysin tai jossain määrin odotuksia (kuvio 9). Ainoastaan alle kymmenes (8 %) vastaajista koki, että työ ja työtehtävät eivät vastanneet täysin odotuksia ja kaksi prosenttia vastaajista koki, että työ ja työtehtävät eivät vastanneet lainkaan odotuksia. ”En samaa enkä eri mieltä” vastanneiden osuus oli neljä prosenttia. Vastausten mediaani oli 4, eli ”jokseenkin samaa mieltä” ja keskihajonta 0,96. Työ ja työtehtävät olivat vastanneet keskimäärin jokseenkin hyvin vastaajien odotuksia, eikä tulosten välillä esiintynyt suurta hajontaa.



Kuvio 10. Kehittymismahdollisuudet

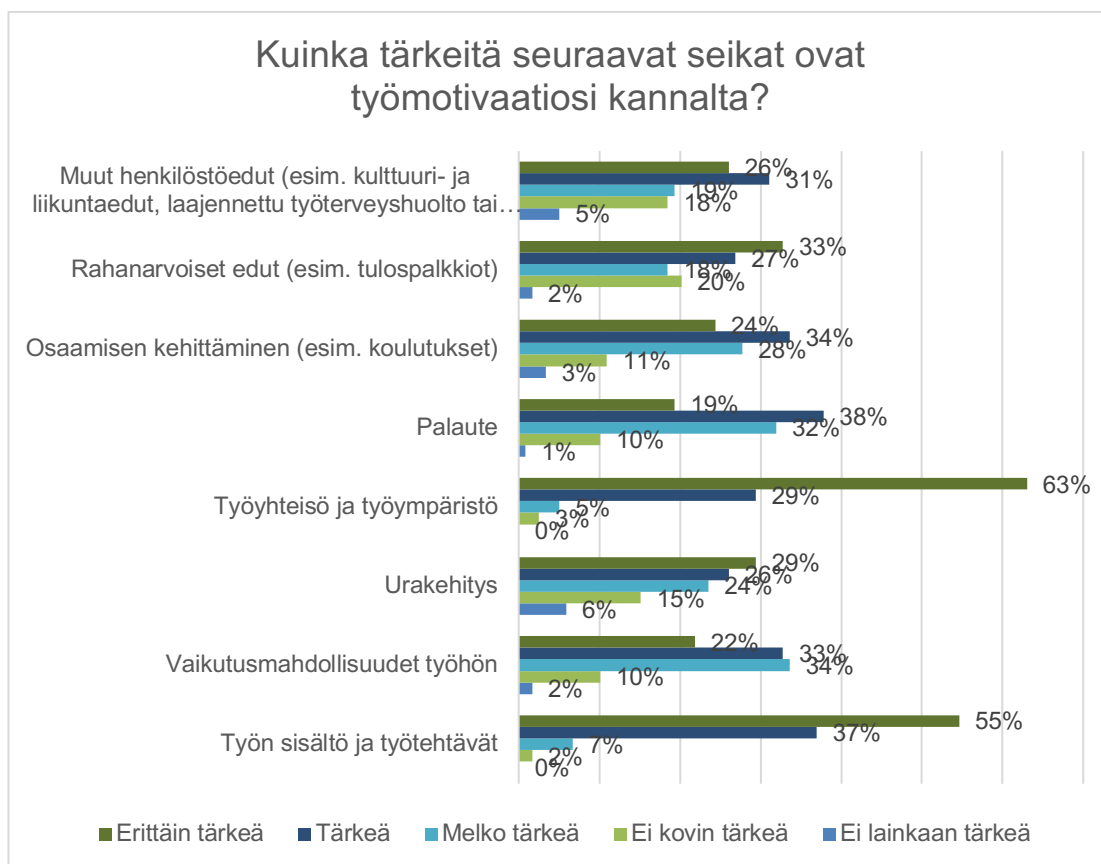
Lähes puolet (41 %) vastaajista kertoi olevansa jokseenkin tyytyväisiä työnsä tarjoamiin kehittymismahdollisuuksiin (kuvio 10). Viidennes (19 %) vastaajista taas koki, että työ ei tarjonnut kovinkaan paljon kehittymismahdollisuuksia. Työnsä kehittymismahdollisuuksiin tyytyväisiä vastaajia oli 15 prosenttia ja tyytymättömiä taas 13 prosenttia. ”En samaa enkä eri mieltä” vastanneiden osuus oli 12 prosenttia. Työn kehittymismahdollisuudet jakoivat vastaajien mielipiteitä, vaikka enemmistö vastaajista suhtautuikin jokseenkin positiivisesti niihin.



Kuvio 11. Työllistyminen käyttäjärytykseen

Jopa yli kolmannes (36 %) vastaajista kertoi, että ei halunnut työllistyä vakituiseen työsuhteeseen käyttäjärytykseen (kuvi 11). Liki viidennes (18 %) vastaajista taas toivoi työllistyvänsä käyttäjärytykseen, kun 13 prosenttia vastaajista toivoi sitä jossain määrin. Vastaajista 12 prosenttia ilmoitti, että ei halunnut jokseenkaan lainkaan työllistyä käyttäjärytykseen. ”En samaa enkä eri mieltä” vastanneiden osuus oli 21 prosenttia. Vastaus-ten mediaani oli 3, eli ”en samaa enkä eri mieltä” ja keskihajonta 1,52. Vastausten välillä esiintyi paljon hajontaa, mutta vuokratyöntekijät suhtautuivat varsin varauksellisesti suo-raan käyttäjärytykseen työllistymiseen.

5.6.2 Motivaatio ja sitoutuminen



Kuvio 12. Työn motivaatiotekijät

Vastaajista 31 prosenttia ilmoitti muut henkilöstöedut tärkeiksi työn motivaatiotekijöiksi, kun taas erittäin tärkeiksi ne mielsi 26 prosenttia (kuvio 12). Sen sijaan 19 prosenttia vastaajista koki, että muut henkilöstöedut olivat vain melko tärkeitä työn motivaatiotekijöitä, kun 18 prosenttia vastaajista ei pitänyt niitä kovinkaan tärkeinä motivaation kannalta. Ainoastaan viisi prosenttia vastaajista ei pitänyt muita henkilöstöetuja lainkaan tärkeinä työn motivaatiotekijöinä. Vastausten mediaani oli 4, eli ”tärkeä” ja keskihajonta 1,2. Muut henkilöstöedut nähtiin keskimäärin tärkeinä työn motivaatiotekijöinä, eikä vastausten kesken esiintynyt kovin suurta hajontaa.

Vastaajista kolmannes (33 %) mielsi rahanarvoiset edut erittäin tärkeiksi ja liki kolmannes (27 %) taas tärkeiksi työn motivaatiotekijöiksi (kuvio 12). Viidennes (18 %) vastaajista kuvaili rahanarvoisia etuja melko tärkeiksi työn motivaatiotekijöiksi, kun taas 20 prosenttia vastaajista ei pitänyt niitä kovinkaan tärkeinä motivaation kannalta. Ainoastaan kaksi prosenttia vastaajista ilmoitti, että rahanarvoiset edut eivät olleet lainkaan tärkeitä

työn motivaatiotekijöitä. Vastausten mediaani oli 4, eli ”tärkeä” ja keskihajonta 1,17. Rahanarvoiset edut koettiin keskimäärin tärkeiksi työn motivaatiotekijöiksi, mutta mielenkiintoista oli, että 20 prosenttia vastaajista ei nähnyt niitä kovinkaan tärkeinä motivaation kannalta.

Vastaajista 34 prosenttia katsoi, että osaamisen kehittäminen oli tärkeä työn motivaatiotekijä (kuvio 12). Erittäin tärkeänä osaamisen kehittämistä piti 24 prosenttia vastaajista, kun taas melko tärkeänä 28 prosenttia. Kymmenes (11 %) vastaajista koki, ettei osaamisen kehittäminen ollut kovinkaan tärkeä työn motivaatiotekijä ja ainoastaan kolme prosenttia vastaajista ei pitänyt sitä lainkaan tärkeänä motivaation kannalta. Vastausten mediaani oli 4, eli ”tärkeä” ja keskihajonta 1,07. Osaamisen kehittämistä pidettiin vastaajien keskuudessa tärkeänä, eikä vastausten kesken esiintynyt suurta hajontaa.

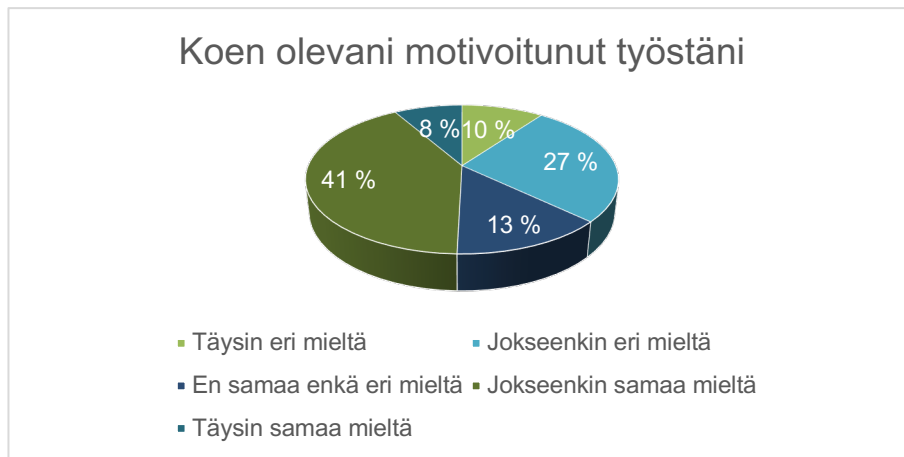
Yli kolmannes vastaajista piti palautetta tärkeänä (38 %) tai melko tärkeänä (32 %) työn motivaatiotekijänä (kuvio 12). Erittäin tärkeäksi työn motivaatiotekijäksi palautteen mielsi 19 prosenttia vastaajista. Kymmenen prosenttia vastaajista sen sijaan koki, että palaute ei ollut kovinkaan tärkeä työn motivaatiotekijä ja ainoastaan prosentti vastaajista ilmoitti, että palautteella ei ollut lainkaan merkitystä motivaation kannalta. Vastausten mediaani oli 4, eli ”tärkeä” ja keskihajonta verrattain matala, keskihajontaluvun ollessa 0,93. Palaute nähtiin vastaajien kesken tärkeänä, mutta vastaukset jakaantuivat verrattain tasaisesti tärkeän ja melko tärkeän välille.

Yli puolet (63 %) vastaajista koki, että työyhteisö ja työympäristö olivat erittäin tärkeä työn motivaatiotekijä (kuvio 12). Liki kolmannes (29 %) vastaajista mielsi työyhteisön ja työympäristön olevan tärkeitä motivaation kannalta, kun ainoastaan viisi prosenttia vastaajista ilmoitti työyhteisön ja työympäristön olevan vain melko tärkeitä. Ainoastaan kolme prosenttia vastaajista ilmoitti, että työyhteisöllä ja työympäristöllä oli vain vähäinen vaikutus motivaatioon. Vastausten mediaani oli 5, eli ”erittäin tärkeä” ja keskihajonta erittäin matala, keskihajontaluvun ollessa 0,71. Työyhteisön ja työympäristön nähtiin vaikuttavan vastaajien kesken kaikista merkittävimmin motivaatioon, sillä vastauksissa esiintyi erittäin vähän hajontaa ja liki puolet vastaajista ilmoitti, että työyhteisö ja työympäristö olivat erittäin tärkeä työn motivaatiotekijä.

Urakehitystä työn motivaatiotekijänä piti erittäin tärkeänä 29 prosenttia ja tärkeänä 26 prosenttia vastaajista (kuvio 12). Hieman yli viidennes (24 %) vastaajista kuvaili urakehityksen olevan melko tärkeä työn motivaatiotekijä, kun hieman yli kymmenes (15 %) vastaajista koki, että urakehityksen merkitys motivaation kannalta oli vain vähäinen. Ainoastaan kuusi prosenttia vastaajista koki, että urakehityksellä ei ollut lainkaan merkitystä motivaation kannalta. Vastausten mediaani oli 4, eli ”tärkeä” ja keskihajonta 1,22. Vaikka urakehitystä pidettiin vastaajien keskuudessa tärkeänä, jakaantuivat vastaajien mielipiteet melko tasaisesti vastausvaihtoehtojen välille.

Vastaajista 34 prosenttia piti työn vaikutusmahdollisuuksia melko tärkeänä työn motivaatiotekijänä, kun taas 33 prosenttia vastaajista katsoi työn vaikutusmahdollisuuksien olevan tärkeä työn motivaatiotekijä (kuvio 12). Viidennes (22 %) vastaajista koki, että työn vaikutusmahdollisuudet olivat erittäin tärkeä työn motivaatiotekijä. Sen sijaan kymmenes (10 %) vastaajista koki, että työn vaikutusmahdollisuuksilla ei ollut kovinkaan suurta merkitystä motivaation kannalta. Vastaajista kaksi prosenttia ei pitänyt työn vaikutusmahdollisuuksia lainkaan tärkeänä työn motivaatiotekijänä. Vastausten mediaani oli 4, eli ”tärkeä” ja keskihajonta 0,99. Vaikutusmahdollisuuksia työhön liittyviin asioissa arvostettiin vastaajien keskuudessa, eikä vastausten välillä esiintynyt paljon hajontaa.

Jopa yli puolet (55 %) vastaajista piti työn sisältöä ja työtehtäviä erittäin tärkeänä työn motivaatiotekijänä (kuvio 12). Vastaavasti yli kolmannes (37 %) koki työn sisällön ja työtehtävät tärkeiksi työn motivaatiotekijäksi. Ainoastaan seitsemän prosenttia piti niitä melko tärkeinä motivaation kannalta ja kaksi prosenttia taas ei lainkaan tärkeinä. Vastausten mediaani oli 5, eli ”erittäin tärkeä” ja keskihajonta erittäin matala, keskihajontaluvun ollessa 0,70. Työyhteisön ja työympäristön lisäksi työn sisällöllä ja työtehtävillä oli vastaajien keskuudessa suurin merkitys motivaation kannalta.



Kuvio 13. Motivaatio

Vastaajista lähes puolet (41 %) kuvaili olevansa jokseenkin motivoituneita työstään, kun taas 27 prosenttia koki olevansa vain vähän motivoituneita työstään (kuvio 13). Kahdeksan prosenttia vastaajista ilmoitti olevansa erittäin motivoituneita työstään, kun taas ei lainkaan motivoituneeksi itseään luonnehtineita vastaajia oli kymmenen prosenttia. ”En samaa enkä eri mieltä” vastanneiden osuus oli 13 prosenttia. Vastausten mediaani oli 3, eli ”en samaa enkä eri mieltä” ja keskihajonta 1,19. Vaikka enemmistö vastaajista koki olevansa jokseenkin motivoituneita työstään, vastausten välillä esiintyi paljon hajontaa.



Kuvio 14. Sitoutuminen käyttäjärytykseen

Jossain määrin käyttäjärytykseen sitoutuneita vastaajia oli 36 prosenttia (kuvio 14). Sen sijaan viidennes vastaajista ilmoitti olevansa vain vähän (20 %) tai ei lainkaan (18 %) sitoutuneita käyttäjärytykseen. Kymmenes (9 %) vastaajista koki olevansa täysin sitou-

tuneita käyttäjärytykseen. ”En samaa enkä eri mieltä” vastanneiden osuus oli 17 prosenttia. Vastausten mediaani oli 3, eli ”en samaa enkä eri mieltä” ja keskihajonta 1,28. Vastaajista enemmistö koki olevansa jokseenkin sitoutuneita käyttäjärytykseen, mutta vastausten hajonnan vuoksi mediaani sijoittui kohtuullisen matalalle tasolle.

5.6.3 Avoimet vastaukset

Vastaajia pyydettiin kuvailemaan sitoutumistaan vähentäviä seikkoja, jos he olivat vastanneet olevansa vain vähän tai ei lainkaan sitoutuneita käyttäjärytykseen. Avoimia vastauksia kertyi yhteensä 42 kappaletta, ja ne kuvailivat varsin laajasti sitoutumista heikentäviä seikkoja. Sitoutumista heikentävät tekijät liittyivät pääsääntöisesti käyttäjärytyksen epätasavertaiseen kohteluun, työn väliaikaisuuteen ja vuokratyön aiheuttamaan epävarmuuteen.

Moni vastaajista kuvaili, että sitoutumista vähentävät seikat liittyivät käyttäjärytyksen tai käyttäjärytyksen vakituisten työntekijöiden epätasavertaiseen kohteluun. Vastaajat kuvailivat muun muassa sitä, että vuokratyöntekijät nähtiin usein väliaikaisina työntekijöinä, eikä heitä pidetty aina saman arvoisina kuin yrityksen vakituksia työntekijöitä. Vastaajat kuvailivat myös käyttäjärytyksen vakituisten työntekijöiden kohtelun olevan toisinaan epätasavertaista vuokratyöntekijöitä kohtaan. Epätasavertainen kohtelu näkyi vastaajien mukaan heikkona perehdytyksenä, vähäisenä koulutuksena ja puutteellisena viestintänä työpaikalla. Vastaajat kuvailivat, että ryhmäytyminen osaksi työyhteisöä oli toisinaan haastavaa työn keikkaluontoisuuden vuoksi. Myös työn vaikutusmahdollisuudet nähtiin heikompina käyttäjärytyksen vakituisiin työntekijöihin nähden.

Osa vastaajista kuvaili vuokratyön olevan vain väliaikainen työllistymisen muoto. Suurimpana syynä vuokratyön väliaikaisuudelle pidettiin opintoja ja usea vastaaja kertoikin, että työtä tehtiin pääsääntöisesti opintojen rahoittamiseksi. Lisäksi moni vastaaja ilmaisi, että vuokratyö poikkesi opiskeltavasta alasta ja vuokratyöt suunniteltiin lopetettavaksi, kun koulutusta vastaava työ löydetään. Usea vastaaja kuvaili vuokratyön olevan tarkoituksellisesti väliaikaista, eikä siihen haluttu sitoutua pidemmäksi aikaa.

Vastaajat kokivat, että vuokratyön aiheuttama epävarmuus vähensi merkittävästi sitoutumista käyttäjärytykseen. Erityisesti määräaikaiset ja keikkaluontoiset vuokratyösuhteet nähtiin ongelmallisina sitoutumisen kannalta. Käyttäjärytyksen vaihtuminen ja työn

mahdollinen päätyminen vähensivät käyttäjärytykseen sitoutumista ja lisäsivät toimeentuloon liittyvää epävarmuutta. Erityisen ongelmallisina nähtiin nollatuntisopimukset, sillä vastaajien mukaan jo itsessään vuokratyösuhteen muoto heikensi sitoutumista käyttäjärytykseen.

Vastauksista kävi myös ilmi, että vuokratyössä esiintyi jonkin verran ulkopuolisuuden tunnetta. Ulkopuolisuuden tunne liittyi pääsääntöisesti käyttäjärytykseen ja työyhteisöön. Eräs vastaaja kuvaili vuokratyöntekijän olevan vieraileva työntekijä, jonka perehdyttämiseen ja kouluttamiseen ei panosteta riittävästi. Osa vastaajista koki, että työyhteisön ikävä ilmapiiri ja suhtautuminen vuokratyöntekijöihin heikensi käyttäjärytykseen sitoutumisen lisäksi myös motivaatiota. Lisäksi vastaajat kuvasivat työsuhde-etujen puuttumisen ja työtehtävien yksitoikkoisuuden heikentävän sitoutumista.

5.7 Muuttujien väliset riippuvuussuhteet

Kvantitatiivisen aineiston muuttujien välisiä riippuvuussuhteita analysoitiin ristiintaulukoinnin avulla. Aineiston selitettävät muuttujat olivat kyselyn kysymykset ”koen olevani motivoitunut työstäni”, ”koen olevani sitoutunut käyttäjärytykseen” ja ”toivon työllistyväni vakituiseen työsuhteeseen suoraan käyttäjärytykseen”. Kappaleessa on havainnoitu tutkimusongelman kannalta oleelliset muuttujat, joiden välillä voitiin ristiintaulukoinnin perusteella arvioida olevan riippuvuussuhteita. Taulukot ovat liitetty osaksi opinnäytetyön liitteitä (liite 4). Järjestysasteikollisia muuttujia, jotka olivat tutkimusongelman kannalta oleellisia ja joiden välillä arvioitiin ristiintaulukoinnin perusteella olevan riippuvuussuhteita, mitattiin Spearmanin järjestyskorrelaatiokertoimella. Korrelaatioanalyysillä mitattiin järjestysasteikollisten muuttujien välisten riippuvuuksien voimakkuutta. (Kananen 2011, 77, 108.)

5.7.1 Motivaatio

Enemmistö vuokratyöntekijöistä, jotka olivat suorittaneet ylioppilastutkinnon (42 %) tai ammatillisen tutkinnon (43 %), koki olevansa jokseenkin motivoituneita työstään. Sen sijaan vuokratyöntekijöistä puolet (50 %), jotka olivat suorittaneet korkeakoulututkinnon, koki olevansa jokseenkin heikosti motivoituneita työstään. Muun tutkinnon suorittaneista vuokratyöntekijöistä yli puolet (67 %) koki olevansa jokseenkin motivoituneita työstään. Näiden vastaajien keskuudessa vuokratyöntekijöiden koulutustason ja motivaation välillä voidaan arvioida olevan riippuvuussuhde, sillä matalammin koulutetut vuokratyöntekijät

olivat keskimäärin motivoituneempia työstään kuin korkeammin koulutetut. Muun tutkimuksen suorittaneet vuokratyöntekijät olivat suorittaneet pääsääntöisesti kaksoistutkinnon, ja heidän vastauksensa mukailivat muita toisen asteen tutkinnon suorittaneiden vuokratyöntekijöiden vastauksia.

Yli puolet (57 %) vuokratyöntekijöistä, jotka kokivat käyttäjäryityksen työntekijöiden suhtautuvan tasavertaisesti vuokratyöntekijöihin, koki olevansa jokseenkin motivoituneita työstään. Sen sijaan hieman alle puolet (43 %) vuokratyöntekijöistä, jotka kokivat käyttäjäryityksen työntekijöiden suhtautuvan epätasavertaisesti vuokratyöntekijöihin, koki olevansa heikosti motivoituneita työstään. Vastanneiden keskuudessa käyttäjäryityksen työntekijöiden suhtautuminen vaikutti tilastollisesti kohtalaisesti vuokratyöntekijöiden motivaatioon (Spearmanin korrelaatiokerroin on 0,44 ja se on merkitsevä merkitsevyystasolla 0,01). Avoimista vastauksista voidaan myös havaita, että käyttäjäryityksen ja vakituisten työntekijöiden epätasavertainen suhtautuminen vuokratyöntekijöihin olivat keskeisimpiä tyytymättömyyttä aiheuttaneita tekijöitä.

Lähes puolet (47 %) vuokratyöntekijöistä, jotka kokivat käyttäjäryityksen kohtelevan tasavertaisesti vuokratyöntekijöitä, koki olevansa jokseenkin motivoituneita työstään. Vuokratyöntekijöistä puolet (50 %), jotka kokivat käyttäjäryityksen kohtelevan epätasavertaisesti vuokratyöntekijöitä, koki olevansa heikosti motivoituneita työstään. Huomion arvoista on, että yksikään käyttäjäryityksen kohtelua epätasavertaiseksi kuvanneista vuokratyöntekijöistä ei kokenut olevansa täysin motivoitunut työstään. Vastanneiden keskuudessa käyttäjäryityksen tasavertainen suhtautumisen vaikutti vuokratyöntekijöiden motivaatioon tilastollisesti kohtalaisesti (Spearmanin korrelaatiokerroin on 0,48 ja se on merkitsevä merkitsevyystasolla 0,01).

Lähes puolet (44 %) vuokratyöntekijöistä, jotka kokivat työssään olevan kehitysmahdollisuuksia, koki olevansa motivoituneita tai jokseenkin motivoituneita työstään. Huomion arvoista on, että yksikään vuokratyöntekijä, joka koki työnsä sisältävän kehittymismahdollisuuksia, ei kuvaillut itseään heikosti motivoituneeksi. Sen sijaan lähes puolet (40 %) vuokratyöntekijöistä, jotka eivät kokeneet työssään olevan kehitysmahdollisuuksia, ei kokeneet olevansa lainkaan motivoitunut työstään. Näiden vastaajien keskuudessa työn kehitysmahdollisuuksien ja vuokratyöntekijöiden motivaation välillä voidaan arvioida oleen riippuvuussuhde, sillä mitä enemmän vuokratyöntekijät kokivat työssään olevan kehitysmahdollisuuksia, sitä motivoituneempia he keskimäärin olivat. Voidaan arvela, että

työn kehittymismahdollisuudet vaikuttivat vuokratyöntekijöiden motivaation siitä syystä, että yrityksessä nähtiin myös pidempiaikaisia urakehittymismahdollisuuksia.

Työtehtävien voidaan arvioida vaikuttaneen vastanneiden keskuudessa vuokratyöntekijöiden motivaatioon silloin, kun työnkuva ja työtehtävät eivät vastanneet vuokratyöntekijän odotuksia. Tilastollisesti erot eivät kuitenkaan olleet merkitseviä (Spearmanin korrelaatiokerroin on 0,2 ja se on merkitsevä merkitsevyystasolla 0,01). Vuokratyöntekijät, jotka eivät kokeneet työn ja työtehtävien vastanneen odotuksiaan lainkaan, oli jokseenkin heikosti (50 %) tai ei lainkaan (50 %) motivoituneita työstään. Muuttujien välinen riippuvuus ei yllättänyt, sillä vuokratyöntekijät kokivat työn sisällön ja työtehtävien tärkeimmiksi työn motivaatiotekijöiksi. Myös lähes puolet (49 %) vuokratyöntekijöistä, jotka kokivat käyttäjäyrityksen tarjoavan yhtä vastuullisia työtehtäviä vuokratyöntekijöille kuin vakituisille työntekijöille, oli jokseenkin motivoituneita työstään. Vuokratyöntekijöistä lähes puolet (42 %), jotka kokivat, että heille annetut tehtävät eivät olleet yhtä vastuullisia, oli heikosti motivoituneita työstään.

Vuokratyöntekijät, jotka kokivat saavansa työstään riittävästi (67 %) tai jokseenkin riittävästi (52 %) palautetta, olivat jokseenkin motivoituneita työstään. Sen sijaan vuokratyöntekijät, jotka kokivat saavansa työstään jokseenkin (46 %) tai täysin (42 %) riittämättömästi palautetta, olivat heikosti motivoituneita työstään. Vastanneiden keskuudessa työstä saatu palaute vaikutti vuokratyöntekijöiden motivaatioon tilastollisesti kohtalaisesti (Spearmanin korrelaatiokerroin on 0,44 ja se on merkitsevä merkitsevyystasolla 0,01). Enemmistö vuokratyöntekijöistä ilmoitti, että palautteen merkitys motivaation kannalta oli tärkeä, jonka vuoksi muuttujien välinen riippuvuus oli jossain määrin odotettavissa.

5.7.2 Sitoutuminen

Vuokratyöntekijät, jotka olivat motivoituneita työstään, olivat todennäköisemmin sitoutuneita käyttäjäyritykseen. Yli puolet (60 %) vuokratyöntekijöistä, jotka olivat motivoituneita työstään, oli sitoutuneita käyttäjäyritykseen. Vuokratyöntekijöistä yli puolet (67 %), jotka eivät olleet lainkaan motivoituneita työstään, ei ollut lainkaan sitoutuneita käyttäjäyritykseen. Näiden vastaajien mukaan motivaatio vaikutti vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen käyttäjäyritykseen tilastollisesti kohtalaisesti (Spearmanin korrelaatiokerroin on 0,5 ja se on merkitsevä merkitsevyystasolla 0,01). Vaikka motivaation voidaan ajatella vaikutta-

van sitoutumiseen, ei syy-seuraussuhdetta voida perustella täysin aukottomasti. On kuitenkin perusteltua olettaa, että työn motivaatiotekijöiden ollessa kunnossa, työntekijät ovat sitoutuneempia.

Yli kolmas vuokratyöntekijöistä, jotka olivat suorittaneet ylioppilastutkinnon (39 %) ja ammatillisen tutkinnon (34 %), koki olevansa jokseenkin sitoutuneita käyttäjärytykseen. Sen sijaan vuokratyöntekijöistä kolmannes (33 %), jotka olivat suorittaneet korkeakoulututkinnon, koki olevansa jokseenkin heikosti sitoutuneita käyttäjärytykseen. Muun tutkinnon suorittaneiden vuokratyöntekijöiden sitoutuminen käyttäjärytykseen mukaili muita toisen asteen tutkinnon suorittaneita. Vastaajien keskuudessa vuokratyöntekijöiden koulutustason ja sitoutumisen välillä voidaan arvioida olevan riippuvuussuhde, sillä matalammin koulutetut vuokratyöntekijät olivat keskimäärin sitoutuneempia käyttäjärytykseen kuin korkeammin koulutetut.

Vastuullisten työtehtävien voidaan arvella vastanneiden keskuudessa lisänneen vuokratyöntekijöiden sitoutumista käyttäjärytykseen. Yli puolet (52 %) vuokratyöntekijöistä, jotka kokivat työtehtävien olevan yhtä vastuullisia kuin muiden työntekijöiden, koki olevansa jokseenkin sitoutuneita käyttäjärytykseen. Sen sijaan vuokratyöntekijöistä yli puolet (53 %), jotka kokivat työtehtävien olevan erilaisia kuin vakituisten työntekijöiden, oli heikosti sitoutuneita käyttäjärytykseen. Vastanneiden keskuudessa vastuulliset työtehtävät vaikuttivat vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen käyttäjärytykseen tilastollisesti kohtalaisesti (Spearmanin korrelaatiokerroin on 0,5 ja se on merkitsevä merkitsevyytasolla 0,01).

Yli puolet (60 %) vuokratyöntekijöistä, jotka kokivat käyttäjärytyksen kohteleavan tasavertaisesti vuokratyöntekijöitä, oli jokseenkin sitoutuneita käyttäjärytykseen. Sen sijaan vuokratyöntekijöistä yli kolmannes (39 %), jotka kokivat käyttäjärytyksen kohtelun epätasavertaiseksi, ei ollut lainkaan sitoutuneita käyttäjärytykseen. Vastaajien keskuudessa käyttäjärytyksen tasavertaisen kohtelun ja vuokratyöntekijöiden sitoutumisen välillä voidaan arvioida olevan riippuvuussuhde, sillä mitä tasavertaisemmaksi vuokratyöntekijät kokivat käyttäjärytyksen kohtelun, sitä sitoutuneempia he siihen olivat. Tilastollisesti muuttujien välinen riippuvuus oli kohtalainen (Spearmanin korrelaatiokerroin on 0,4 ja se on merkitsevä merkitsevyytasolla 0,01). Vastaajien keskuudessa vastaava kohtalainen riippuvuussuhde havaittiin myös käyttäjärytyksen muiden työntekijöiden tasavertaisen kohtelun ja vuokratyöntekijöiden sitoutumisen välillä. Vuokratyöntekijät, jotka kokivat

käyttäjäryityksen muiden työntekijöiden suhtautuvan tasavertaisesti vuokratyöntekijöihin, olivat keskimäärin jokseenkin sitoutuneita käyttäjäryitykseen (Spearmanin korrelaatiokerroin on 0,4 ja se on merkitsevä merkitsevyytasolla 0,01).

5.7.3 Työllistyminen käyttäjäryitykseen

Vuokratyöntekijöistä lähes puolet (40 %), jotka olivat motivoituneita työstään, halusi työllistyä käyttäjäryitykseen. Sen sijaan vuokratyöntekijöistä puolet (50 %), jotka eivät olleet lainkaan motivoituneita työstään, ei halunnut työllistyä käyttäjäryitykseen. Vastaajien keskuudessa vuokratyöntekijöiden korkea motivoituneisuus vaikutti positiivisesti haluun työllistyä käyttäjäryitykseen. Tilastollisesti muuttujien välinen riippuvuus oli kohtalainen (Spearmanin korrelaatiokerroin on 0,4 ja se on merkitsevä merkitsevyytasolla 0,01).

Mielenkiintoinen havainto aineistossa oli se, että käyttäjäryityksen tasavertainen kohtelu tai käyttäjäryityksen muiden työntekijöiden suhtautuminen ei vaikuttanut vastanneiden keskuudessa haluun työllistyä käyttäjäryitykseen. Sen sijaan työn kehitysmahdollisuuksien voidaan arvioida vaikuttaneen näiden vastaajien haluun työllistyä käyttäjäryitykseen. Vuokratyöntekijät, jotka kokivat työnsä sisältävän erittäin heikot (47 %) ja jokseenkin (61 %) heikot kehitysmahdollisuudet, eivät halunneet työllistyä käyttäjäryitykseen. Kolmannes (33 %) vuokratyöntekijöistä, jotka piti työnsä kehitysmahdollisuuksia hyvinä, halusi työllistyä käyttäjäryitykseen. Voidaan arvioida, että vastanneiden keskuudessa työn kehitysmahdollisuudet vaikuttivat myönteisesti vuokratyöntekijöiden haluun työllistyä käyttäjäryitykseen, sillä työn uskottiin tarjoavan mahdollisesti urakehitysmahdollisuuksia myös tulevaisuudessa.

5.7.4 Vastausten analysointi

Kyselytutkimuksen analysointi perustuu kappaleen 5.6 mukaisten ristiintaulukoinnin ja korrelaatioanalyysin perusteella havaittuihin muuttujien välisiin riippuvuussuhteisiin. Aineistoa analysoidaan opinnäytetyön tutkimusongelman kannalta oleellisten muuttujien avulla, jotka ovat ”koen olevani motivoitunut työstäni”, ”koen olevani sitoutunut käyttäjäryitykseen” ja ”toivon työllistyväni vakituiseen työsuhteeseen suoraan käyttäjäryitykseen”. Analysoinnin tavoitteena on esittää yhteenvedon omaisesti ne seikat, jotka aineiston tilastollisen käsittelyn perusteella vaikuttivat muuttujiin keskeisimmin. Aineisto analysoidaan ainoastaan niiltä osin, kun siitä tulleita riippuvuussuhteita ja seikkoja kehittä-

mällä vuokratyöntekijöiden sitoutumista käyttäjärytykseen voidaan parantaa. Analysoinnin tavoitteena on esitellä tutkimustulosten tärkeimmät havainnot vuokraus- ja käyttäjäryityksille suunnattujen kehitysehdotuksien perusteeksi. Kehitysehdotuksia käsitellään tarkemmin kappaleessa 6.1.

Keskeisimmin vuokratyöntekijöiden motivaatioon vaikuttivat käyttäjäryityksen ja vakituisten työntekijöiden tasavertainen kohtelu, työstä saatu palaute ja työn kehittymismahdollisuudet. Avoimista vastauksista voitiin päätellä, että käyttäjäryityksen epätasavertainen kohtelu vaikutti vuokratyöntekijöiden sitoutumisen lisäksi myös yleiseen työssä viihtymiseen. Käyttäjäryityksen kohtelua tasavertaiseksi luonnehtineista vuokratyöntekijöistä yli puolet oli jokseenkin motivoituneita työstään, kun taas kohtelun epätasavertaiseksi luonnehtineet vuokratyöntekijät olivat keskimääräisesti heikommin motivoituneita työstään. Tasavertaisen kohtelun ja motivaation välinen yhteys ei yllättänyt, sillä yrityksen ja työyhteisön kohtelun voidaan arvioida vaikuttavan merkittävästi motivaation lisäksi myös yleiseen työssä viihtymiseen.

Myös työstä saatu palaute vaikutti positiivisesti vuokratyöntekijöiden motivaatioon, sillä yli puolet riittävästi työstään palautetta saaneista vuokratyöntekijöistä oli jokseenkin motivoituneita työstään. Ainoastaan viidennes vastaajista ilmoitti palautteen olevan erittäin tärkeä työn motivaatiotekijä. Työn kehitysmahdollisuuksia pidettiin tärkeänä, ja lähes puolet vuokratyöntekijöistä, jotka kokivat työnsä mahdollistavan ammatillisen kehityksen, oli motivoituneita työstään. Työn kehitysmahdollisuuksien voidaan arvella vaikuttaneen vuokratyöntekijöiden motivaatioon osaltaan siitä syystä, että yrityksen arvioitiin tarjoavan myös muita työtehtäviä tulevaisuudessa. Työtehtävät vaikuttivat vuokratyöntekijöiden motivaatioon silloin, kun ne eivät olleet vastanneet odotuksia tai ne koettiin epäoikeudenmukaisiksi. Vuokratyöntekijät näkivät, että työn sisältö ja työtehtävät olivat erittäin tärkeä työn motivaatiotekijä, joten niiden yhteys motivaatioon ei ollut suuri yllätys. Kehitysehdotuksien kannalta vuokratyöntekijöiden koulutustaustan analysointi ei ole hedelmällistä, mutta mielenkiintoinen havainto oli, että matalammin koulutetut vuokratyöntekijät olivat keskimäärin motivoituneempia työstään.

Vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen vaikuttivat keskeisimmin motivaatio, vastuulliset työtehtävät ja tasavertainen kohtelu käyttäjäryityksen sekä muiden työntekijöiden toimesta. Tuloksista voitiin havaita, että motivoituneemmat vuokratyöntekijät olivat keskimäärin sitoutuneempia käyttäjäryitykseen. Myös vastuulliset ja oikeudenmukaisiksi koetut työtehtävät nähtiin tärkeinä. Vuokratyöntekijät, jotka mielsivät työtehtävät epäoikeudenmukaisiksi, olivat keskimäärin heikommin sitoutuneita käyttäjäryitykseen. Myös käyttäjäryityksen tasavertainen kohtelu ja muiden työntekijöiden suhtautuminen vaikuttivat vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen. Vastaava riippuvuusuhde havaittiin myös kyselyn avoimista vastauksista, joiden perusteella käyttäjäryityksen ja työyhteisön epätasavertainen kohtelu nähtiin merkittävimpinä sitoutumista vähentävinä tekijöinä. Epätasavertainen kohtelu näkyi vuokratyössä muun muassa heikkona perehdytyksenä ja koulutuksena sekä puutteellisena viestintänä. Toisaalta epätasavertainen kohtelu lisäsi myös vuokratyöntekijöiden ulkopuolisuuden tunnetta ja hankaloitti työyhteisöön kiinnittymistä. Vuokratyöntekijöiden koulutustaustan voidaan arvioida vaikuttaneen vastanneiden kesken myös käyttäjäryitykseen sitoutumiseen, sillä matalammin koulutetut vuokratyöntekijät kokivat olevansa keskimäärin sitoutuneempia käyttäjäryitykseen kuin korkeammin koulutetut.

Mielenkiintoinen havainto aineistossa oli se, että vuokratyöntekijöiden haluun työllistyä käyttäjäryitykseen ei juurikaan vaikuttanut työ tai työtehtävät, työyhteisö tai käyttäjäryityksen tasavertainen kohtelu, jotka koettiin tärkeiksi työn motivaatiotekijöiksi. Vastanneiden keskuudessa ainoastaan motivaatio ja työn kehittymismahdollisuudet vaikuttivat vuokratyöntekijöiden haluun työllistyä käyttäjäryitykseen, sillä motivoituneet vuokratyöntekijät olivat keskimäärin halukkaampia työllistymään käyttäjäryitykseen. Moni vuokratyöntekijöistä kuvaili, että vuokratyötä tehtiin pääsääntöisesti opintojen rahoittamiseksi. Työn kehittymismahdollisuuksien voidaan arvella näiden vastanneiden keskuudessa vaikuttaneen haluun työllistyä käyttäjäryitykseen osaltaan siitä syystä, että työn nähtiin mahdollistavan urakehityksen ja työllistymisen myöhemmin muihin työtehtäviin. Toisaalta vuokratyön väliaikaisuudella voitaneen selittää myös vastanneiden vuokratyöntekijöiden yleistä haluttomuutta työllistyä käyttäjäryitykseen.

5.8 Haastatteluiden tulokset ja analysointi

Vuokraus- ja käyttäjäyritykselle kohdistetut haastattelut mukailivat samankaltaista haastattelurunkoa (liite 5), jotta haastattelut olisivat vertailukelpoisia keskenään. Haastatteluiden tärkein tavoite oli muodostaa keskustelunomainen tilanne, jossa haastateltava ei ottanut kantaa haastateltavien vastauksiin. (Kananen 2014, 79, 85.) Molemmat haastateltavista työskenteli tiiviisti vuokratyösuhteiden kanssa, ja he edustivat asiakassopimuksen vastakkaisia osapuolia. Haastattelurunko jakautui viiteen eri pääteemaan, joiden lisäksi haastateltaville esitettiin tarkentavia kysymyksiä haastatteluiden edetessä. Haastatteluiden ensimmäinen pääteema oli vuokratyö yleisesti, jossa käsiteltiin vuokratyön käytön perusteita ja yleisyyttä sekä sitä, millaisissa työsuhteissa vuokratyöntekijät pääsääntöisesti työskentelivät. Haastatteluiden toinen pääteema käsitteli osapuolten välistä yhteistyötä ja työnantajavelvoitteiden jakautumista. Kolmas pääteema käsitteli vuokratyöntekijöiden kanssa käytävää viestintää ja työnantajavelvoitteiden jakautumisen selkeyttä vuokratyöntekijöiden kannalta. Neljännessä pääteemassa käsiteltiin vuokratyön tavoitteita ja viidennessä pääteemassa taas haastateltavien näkemyksiä ja mielipiteitä vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta ja motivaatiosta.

5.8.1 Vuokrausyrityksen haastattelu

Vuokrausyritykselle kohdistettu haastattelu toteutettiin henkilöstöpalveluyrityksen edustajalle, joka työskentelee yrityksessä johtotehtävissä. Yritys tarjoaa henkilöstövuokrauksen lisäksi myös muita rekrytointipalveluita ja se toimii maanlaajuisesti tarjoten palveluita kaikille toimialoille, lukuun ottamatta hotelli-, ravintola- ja catering-alaa. Haastateltava kertoi vuokratyön kysynnän heijastuvan yleiseen markkina- ja taloustilanteeseen ja koronapandemian aiheuttaman hetkellisen vuokratyön kysynnän laskun jälkeen kysyntä on ollut verrattain suurta. Haastateltava kertoi, että toisiin työtehtäviin on ollut haastavaa löytää vuokratyöntekijöitä. Tällaisia olivat muun muassa työtehtävät, joihin vaadittiin työkokemuksen lisäksi erityisosaamista. Haastateltavan mukaan vuokratyön käytön yleisimmät syyt olivat ruuhkahuippujen tasaus, sesongit ja äkilliset poistumat.

Aiemmin vuokratyöntekijöiden työsuhteet olivat haastateltavan mukaan pääsääntöisesti keikkaluontoisia ja määräaikaisia. Määräaikaiset työsuhteet johtivat kuitenkin usein käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijöiden tyytymättömyyteen, joten vuokratyöntekijät työskentelevät pääsääntöisesti vakituisissa vuokratyösuhteissa haastattelun aikana. Haas-

tateltava kertoi, että vuokratyöntekijät työskentelevät yhdessä käyttäjäryityksessä kerrallaan, jotta vuokratyöntekijöille voidaan tarjota mahdollisuus ammatilliseen kehittymiseen. Haastateltavan mukaan vuokratyöntekijät työllistyvät usein kuuden kuukauden vuokratyösuhteen jälkeen suoraan käyttäjäryitykseen. Haastateltava kertoi, että vuokratyön ongelmallisuus liittyy siihen, että yrityksellä on vain rajalliset mahdollisuudet vaikuttaa vuokratyöntekijöiden työoloihin, työympäristöön ja työyhteisöön.

Käyttäjäryityksen kanssa käytävää yhteydenpitoa haastateltava kuvaili säännönmukaiseksi. Haastateltava kertoi, että yritys oli toteuttanut ennen haastattelua asiakaskyselyn, jonka tavoitteena oli selvittää, kuinka usein käyttäjäryitykset toivoivat yhteydenpitoa osapuolten välillä käytävän. Työnantajavelvoitteiden jakautumista vuokraus- ja käyttäjäryityksen välillä haastateltava kuvaili selkeäksi, sillä yritys laatii käyttäjäryityksen kanssa sopimuksen, jonka yhteydessä työnantajavelvoitteiden jakautuminen kuvataan hyvin yksityiskohtaisesti. Haastateltava kertoi, että käyttäjäryityksen toimesta tapahtuvia epäselvyyksiä työnantajavelvoitteiden jakautumisessa esiintyy erittäin harvoin.

Haastateltava kuvaili vuokratyöntekijöiden kanssa käytävän yhteydenpidon määrän vaihtelevan tilannekohtaisesti. Yritys toteutti vuokratyöntekijöille suunnatun työtyytyväisyyskyselyn, jossa selvitettiin muun muassa vuokratyöntekijöiden toiveita yhteydenpitoon liittyen. Vuokratyöntekijöillä on haastateltavan mukaan ollut epäselvyyksiä työnantajavelvoitteiden jakautumisessa, jonka vuoksi tietoisuutta työnantajavelvoitteiden jakautumisesta on pyritty lisäämään vuokratyöntekijöille annettavan ohjeistuksen avulla. Haastateltavan mukaan yrityksen tavoite on löytää vuokratyöntekijöille työ, joka tarjoaa menestymismahdollisuudet, ja johon vuokratyöntekijällä on riittävä osaaminen. Haastateltava mainitsi vuokratyön tärkeimmäksi tavoitteeksi vuokratyöntekijän työllistymisen käyttäjäryitykseen.

Haastateltava kuvaili, että vuokratyöntekijöiden motivaatioon voidaan vaikuttaa usein eri tavoin. Vuokratyöntekijältä ja käyttäjäryitykseltä selvitetään ennen työsuhteen aloitusta vuokratyön tavoitteet, jotta yritys voi varmistaa osapuolten tavoitteiden ja odotuksien kohtaamisen. Haastateltava kertoi vuokratyöntekijöiden motivaation vuokratyötä kohtaan olevan korkeaa, jos käyttäjäryityksessä toimitaan oikein. Haastateltava koki sitoutumisen liittyvän läheisesti motivaatioon, sillä mikäli vuokratyöntekijöille voidaan tarjota osaamista ja motivaatiota vastaavaa työtä, on sitoutuneisuus vuokratyötä kohtaan korkeaa. Yritys mittaa vuokratyöntekijöiden motivaatiota ja sitoutumista säännöllisesti.

Haastateltava kertoi, että vuokratyösuhteen päätyttyä yritys kysyy työsuhteen päättymisen syyn, mutta varsinaista palautekeskustelua suoriutumisesta ei käydä. Vuokratyösuhteen päättymiseen johtavat syyt liittyvät haastateltavan mukaan usein elämäntilanteen muutoksiin, joihin ei voida juuri vaikuttaa.

5.8.2 Käyttäjäryityksen haastattelu

Käyttäjäryitykselle kohdistettu haastattelu toteutettiin teollisuusalan yrityksen edustajalle, joka työskentelee yrityksessä johtotehtävissä. Haastateltava kertoi vuokratyön käytön yrityksessä liittyvän pääasiallisesti työn tarpeiden tasaukseen ja sairaspöissaolojen paikkaukseen. Haastateltavan mukaan yritys solmii vuokrausyrityksen kanssa määräaikaista työtilaussopimuksia vuokratyöntekijöiden käytöstä ja vuokratyöntekijät työskentelevät yrityksessä pääsääntöisesti 16–40 tuntia viikossa. Työtehtävien jakautuminen on haastateltavan mukaan tasapuolista riippumatta siitä, työskenteleekö työntekijä vuokratyösuhteessa vai yrityksen vakituksena työntekijänä. Käyttäjäryityksen kannalta vuokratyön tavoitteet liittyvät haastateltavan mukaan vakituisten työntekijöiden määrän lisäämiseen ja rekrytoinnin helppouteen, kun vuokratyöntekijä on yritykselle jo entuudestaan tuttu. Lisäksi vuokratyöllä voidaan vähentää tarvetta yhteistoimintaneuvotteluille ja vakituisten työntekijöiden vähentämiselle. Vuokratyöntekijän kannalta vuokratyön tavoitteet liittyvät haastateltavan mukaan työnteon joustavuuteen.

Haastateltava mielsi työnantajavelvoitteiden jakautumisen osapuolten välillä selkeäksi, sillä työnantajavelvoitteiden jakautumisesta sovitaan osapuolten välillä kirjallisesti. Haastateltava kuitenkin kertoi, että toisinaan vuokratyöntekijöille on epäselvää, miten työnantajavelvoitteet jakautuvat osapuolten kesken. Työnjohdollisen vastuun määräytyminen on haastateltavan mukaan vuokratyöntekijöille selkeää, mutta esimerkiksi poissaolojen ilmoittamisessa on toisinaan ollut epäselvyyksiä. Poissaolojen ilmoittamiseksi on sovittu vuokratyöntekijöiden kanssa tietyistä käytänteistä, mutta tästä huolimatta vuokratyöntekijöille ei ole aina selkeää, kenelle poissaoloista tulee ilmoittaa.

Haastateltava kertoi vuokratyöntekijöiden vaihtuvuuden olevan verrattain pientä. Työn lopettamisen syitä on haastateltavan mukaan hankala arvioida, sillä irtisanoutumiseen voivat vaikuttaa elämäntilanteen muutokset. Haastateltava kertoi, että vuokratyöntekijä ei ole aina halukas siirtymään vakituiseen työsuhteeseen käyttäjäryitykseen, vaikka työtä olisikin tehty vuokratyösuhteessa jo pidemmän aikaa. Yrityksessä vuokratyöntekijöiden

tasapuolinen kohtelu on tärkeää, mutta haastateltavan mukaan toisinaan vuokratyö aiheuttaa siihen haasteita. Hänen mukaansa haastavaa on se, että vuokrausyrityksen toimiessa vuokratyöntekijän työnantajana, ei sen ole mahdollista selvittää kaikkia työsuhteeseen liittyviä asioita ainoastaan vuokratyöntekijän kanssa. Lisäksi käyttäjäyrityksellä ei aina ole varmuutta siitä, mitä vuokrausyritys ja vuokratyöntekijä ovat keskenään sopineet.

Vuokratyöntekijöiden motivaatio ja sitoutuneisuus vuokratyötä kohtaan vaihtelevat haastateltavan mukaan verrattain paljon. Toisinaan vuokratyösuhteessa työskentelee useita vuosia samoja henkilöitä, kun taas toisinaan useampi vuokratyöntekijä irtisanoutuu työstään lyhyen ajan sisällä. Yritys mittaa säännöllisesti yhdessä vuokrausyrityksen kanssa vuokratyöntekijöiden suhtautumista vuokratyötä kohtaan, ja tuloksien perusteella tehdään tarvittaessa parannuksia. Haastateltava kertoi, että vuokratyöntekijöille annetaan säännönmukaisesti palautetta ja heidän kanssaan käydään kehityskeskusteluita. Urakehitysmahdollisuudet yrityksessä ovat haastateltavan mukaan varsin rajalliset vähäisen vaihtuvuuden vuoksi.

5.8.3 Vastausten analysointi

Vuokraus- ja käyttäjäyritykselle kohdistettuja haastatteluita analysoidaan yhteyksien ja poikkeavuuksien tarkastelulla. Analysointia tehdään vertailemalla haastatteluiden aineistoja keskenään. Aineistoja ei tyypitellä, vaan vertailua tehdään haastattelurungon (liite 5) teemojen avulla. Haastatteluista analysoidaan yhteyksien lisäksi poikkeavaisuuksia, joiden avulla aineistoa ja tutkittavaa aihetta voidaan tarkastella eri näkökulmista. (Hirsjärvi ym. 2004, 174–176.)

Molemmat haastateltavat kokivat työnantajavelvoitteiden jakautumisen osapuolten välillä selkeäksi erityisesti sen johdosta, että velvoitteiden jakautumisesta sovittiin kirjallisesti osapuolten välillä. Sen sijaan molemmat haastateltavat kertoivat, että työnantajavelvoitteiden jakautuminen koetaan usein epäselväksi vuokratyöntekijöiden keskuudessa. Käyttäjäyrityksen edusta koki epäselvyyttä esiintyvän erityisesti poissaolokäytännöissä ja yleisissä toimintatavoissa. Molemmat haastateltavat kuitenkin kertoivat, että vuokratyöntekijöiden kanssa sovittiin käytänteistä ja toimintatavoista, mutta siitä huolimatta asia koettiin toisinaan epäselväksi. Vuokrausyrityksen edustaja kertoi, että tietoisuutta työnantajavelvoitteiden jakautumisesta oli pyritty lisäämään kirjallisten ohjeiden avulla.

Vuokratyösuhteeseen liittyviin asioihin vaikuttaminen nähtiin molempien haastateltavien toimesta toisinaan ongelmallisena. Vuokrausyrityksen edustajan mukaan erityisen ongelmallista oli se, että vuokrausyritys ei voinut juurikaan vaikuttaa vuokratyöntekijän työpaikalla ja työyhteisössä vallitseviin oloihin. Sen sijaan käyttäjäyrityksen edustaja näki vuokratyöntekijöiden tasapuolisen kohtelun toteutumisen kannalta ongelmallisena sen, että käyttäjäyrityksellä ei ole tiedossa kaikkia vuokratyösuhteeseen liittyviä tietoja. Tasaapuolisen kohtelun toteutumiseksi käyttäjäyrityksen tulee haastateltavan mukaan toimia tiiviissä yhteistyössä yhdessä vuokrausyrityksen ja vuokratyöntekijän kanssa.

Vuokratyöntekijöiden motivaatioon ja sitoutumiseen liittyvät kokemukset vaihtelivat haastateltavien kesken jonkin verran. Vuokrausyrityksen edustaja näki, että vuokratyöntekijöiden motivaatioon voidaan vaikuttaa varmistamalla siitä, että vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen odotukset sekä toiveet työtä kohtaan kohtaavat. Vuokrausyrityksen edustaja näki vuokratyöntekijöiden motivaation riippuvan pääsääntöisesti käyttäjäyrityksen toiminnasta, kun taas käyttäjäyrityksen edustaja koki vuokratyöntekijöiden motivaation ja sitoutumisen vuokratyötä kohtaan vaihtelevan verrattain paljon. Molemmat haastateltavat kuitenkin kertoivat, että vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyttä mitattiin ja seurattiin säännönmukaisesti sekä tarvittavia parannuksia tehtiin tulosten perusteella.

Molemmat haastateltavista mielsi vuokratyösuhteen päättymisen syiden liittyvän pääsääntöisesti elämäntilanteeseen liittyviin muutoksiin, joihin voidaan vaikuttaa varsin rajallisesti. Vuokrausyrityksen edustaja kertoi, että vuokratyösuhteen päättymisen syy selvitettiin, mutta varsinaista palautekeskustelua suoriutumiseen liittyen ei käyty. Molemmat haastateltavista koki, että vuokratyötä käytettiin pääsääntöisesti ruuhkahuippujen tasaukseksi ja poissaolojen tai äkillisten poistumien paikkaamiseksi. Vuokrausyrityksen edustaja kertoi, että aiemmat keikkaluontoiset ja määräaikaiset vuokratyösuhteet olivat aiheuttaneet tyytymättömyyttä niin vuokratyöntekijän kuin käyttäjäyrityksen osalta. Tätä näkemystä tuki se, että käyttäjäyrityksen edustaja kertoi esimerkiksi nollatuntisopimusten solmimisen ongelmallisena, sillä vuokratyöntekijöiden perehdyttäminen satoi tällöin enemmän resursseja.

5.9 Kyselyn ja haastatteluiden tulosten vertailu

Tässä kappaleessa analysoidaan kyselyn ja haastatteluiden tuloksia keskenään. Analyysin tavoitteena on tarkastella tuloksien yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. Tuloksien analysoinnissa käytetään sisällönanalyysia, mutta aineistoja ei tyypitellä. Analysoinnissa vertaillaan haastattelurungon (liite 5) teemoja siinä määrin, kun ne ovat vertailukelpoisia kyselyn avulla saatuihin tuloksiin. Analysoinnilla pyritään jäsentämään tuloksia, tarkastelemaan aihetta eri näkökulmista ja tulkitsemaan tuloksien yhteneväisyyksiä ja eroavaisuuksia. (Vilkkä 2021, 101, 131; Hirsjärvi ym. 2004, 174–176.)

Haastateltavat kuvasivat, että työnantajavelvoitteiden jakautuminen vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välillä koettiin usein epäselväksi vuokratyöntekijöiden toimesta. Työnantajavelvoitteita koskevat epäselvyydet liittyivät pääasiassa yleisiin toimintatapoihin, kuten poissaolojen ilmoittamiseen. Vuokratyöntekijöille suunnatussa kyselyssä tiedusteltiin vastaajien tyytyväisyyttä samaansa perehdytykseen, ja vuokratyöntekijöiden vastauksissa esiintyi verrattain paljon hajontaa. Suurin osa vastanneista vuokratyöntekijöistä katsoi, että työhön ja työpaikan käytänteisiin liittyvä perehdytys oli jokseenkin riittävä. Vastausten hajonta voinee viitata vastaajien keskuudessa siihen, että perehdytystä ei kaikilta osin nähty riittävänä, joka saattaa heijastua esimerkiksi työnantajavelvoitteiden jakautumisen epäselvyytenä. Koska työnantajavelvoitteet ovat vuokratyössä jakaantuneet vuokraus- ja käyttäjäyrityksen välille, on perehdytyksen onnistumista osapuolten välillä vaikea arvioida ilman kunkin osapuolen perehdytyksen erittelyä.

Käyttäjäyrityksen haastattelusta kävi ilmi, että vuokratyöntekijöiden tasapuolisen kohtelun toteutuminen oli toisinaan vuokratyössä haastavaa. Käytännössä haasteita aiheutti se, että käyttäjäyrityksellä ei ollut kaikkia vuokratyösuhteeseen liittyviä tietoja käytössään. Vuokratyöntekijöiden vastauksista voidaan havaita, että käyttäjäyrityksen kohtelua ei aina koettu täysin tasapuoliseksi, sillä keskimäärin käyttäjäyrityksen kohtelu koettiin jokseenkin epätasapuoliseksi. Vuokraus- ja käyttäjäyritykset ovat velvollisia kohtelemaan vuokratyöntekijää tasavertaisesti työsuhteen muodosta riippumatta, mutta osapuolten välisen yhteistyön voidaan arvella vaikuttavan tasapuoliseen kohteluun silloin, kun he eivät toimi riittävässä yhteistyössä velvollisuuksiensa täyttämiseksi. Avoimien vastausten perusteella käyttäjäyrityksen epätasapuolinen kohtelu näkyi pääasiassa heikkona perehdytyksenä ja opastamisena työhön sekä siihen liittyviin käytänteisiin.

Mielenkiintoinen havainto oli, että haastatteluiden perusteella vuokratyöntekijöille annettiin yhtä vastuullisia työtehtäviä kuin yrityksen vakituisille työntekijöille. Vastanneiden vuokratyöntekijöiden mielipiteet työtehtävien vastuullisuudesta vaihtelivat, mutta pääsääntöisesti ne koettiin täysin tasavertaiseksi tai jokseenkin epätasavertaiseksi suhteessa vakituisiin työntekijöihin. Haastatteluiden otos ei kuitenkaan edusta perusjoukkoa, joten tuloksien väliltä ei voida etsiä varsinaisia riippuvuuksia.

Haastatteluiden ja kyselyn tuloksissa esiintyi verrattain paljon hajontaa vuokratyöntekijöiden motivaatioon ja sitoutumiseen liittyen. Vuokrausyritys katsoi, että vuokratyöntekijöiden motivaatio riippui käyttäjäyrityksen toiminnasta, kun taas käyttäjäyritys uskoi sen riippuvan useista eri asioista. Vuokrausyrityksen mukaan vuokratyöntekijöiden motivaatio on yhteydessä sitoutumiseen, ja vastanneiden keskuudessa havaittiin, että motivaatio vaikutti keskeisimmin sitoutumiseen käyttäjäyritykseen. Vuokrausyritys katsoi, että mikäli vuokratyöntekijälle voitiin tarjota osaamista vastaavaa työtä, oli sitoutuneisuus vuokratyötä kohtaan korkeaa. Kyselyyn vastanneista vuokratyöntekijöistä suurin osa ilmoitti työnkuvan ja työtehtävien vastanneen odotuksia, mutta tästä huolimatta vuokratyöntekijät olivat keskimäärin verrattain heikosti sitoutuneita käyttäjäyritykseen. Avoimista vastauksista kävi kuitenkin ilmi, että moni vuokratyöntekijä teki vuokratyötä pääsääntöisesti opintojen rahoittamiseksi. Vastanneiden keskuudessa työn väliaikaisuuden voidaan arvioida vaikuttaneen verrattain paljon vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen käyttäjäyritykseen.

Mielenkiintoinen havainto oli, että vuokrausyritys kertoi vuokratyön tärkeimmän tavoitteen olevan vuokratyöntekijän työllistyminen käyttäjäyritykseen. Haastateltava kertoi, että vuokratyöntekijät työllistyvät usein suoraan käyttäjäyritykseen kuuden kuukauden vuokratyösuhteen jälkeen. Vuokratyöntekijöiden mielipiteet työllistymisestä suoraan käyttäjäyritykseen poikkesivat melko paljon vuokrausyrityksen näkemyksestä, sillä selkeä enemmistö vastanneista vuokratyöntekijöistä ei halunnut työllistyä käyttäjäyritykseen. Myös käyttäjäyrityksen haastatteluista kävi ilmi, että toisinaan pitkään yrityksessä työskennelleet vuokratyöntekijät eivät halunneet työllistyä käyttäjäyritykseen. Vastanneiden keskuudessa haluttomuutta työllistyä käyttäjäyritykseen voidaan perustella sillä, että vuokratyön nähtiin olevan vain väliaikainen työllistymisen muoto, eikä siihen haluttu sitoutua pidemmäksi aikaa. Koska tutkimuksen perusjoukko opiskeli vuokratyön ohella, on perusteltua pohtia, vaihtelisivatko vastaukset käyttäjäyritykseen työllistymiseen liittyen perusjoukossa, jossa opiskelijat eivät olisi yliedustettuna. Toisaalta Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuonna 2018 toteuttaman vuokratyöntekijätutkimuksen tuloksista voidaan

havaita, että enemmistö vastaajista ei halunnut työllistyä käyttäjärytykseen, vaikka vastaukset olivatkin jakautuneet varsin tasaisesti vaihtoehtojen välille (Vuokratyöntekijätutkimus 2018).

Haastateltavat näkivät, että vuokratyösuhteen päättymisen syyt liittyivät pääsääntöisesti elämäntilanteen muutoksiin, kuten opiskeluiden aloittamiseen tai päättymiseen. Näkemystä tukevat myös kyselyyn vastanneiden vuokratyöntekijöiden vastaukset, sillä liki puolet vastaajista ilmoitti opiskelleensa ennen vuokratyösuhteen aloitusta. Myös moni vastaajista kertoi, että vuokratyötä tehtiin pääsääntöisesti opintojen rahoittamiseksi ja vuokratyöt suunniteltiin lopetettavaksi heti, kun koulutusta vastaa työpaikka löydetään. Etenkin kyselyn perusjoukossa elämäntilanteen muutoksien voidaan arvioida vaikuttavan jossain määrin vuokratyön tekemiseen ja mahdolliseen vuokratyön lopettamiseen.

6 Johtopäätökset

6.1 Kehitysehdotukset

Opinnäytetyön viitekehysten perusteella vuokratyön suurin ongelmallisuus liittyy epävarmuuteen. Vuokratyöntekijän kannalta suurimmat vuokratyön epävarmuustekijät liittyvät toimeentulon epävarmuuteen ja työn ennustamattomuuteen, kun käyttäjärytyksen kannalta epävarmuustekijät liittyvät vuokratyöntekijöiden verrattain heikkoon sitoutumiseen. (Hietala ym. 2014, 18, 22.) Kyselyn tulosten analysoinnin perusteella voidaan todeta, että vastanneiden vuokratyöntekijöiden sitoutuminen oli verrattain heikolla tasolla, joskin kolmasosa vastaajista kuvaili olevansa jokseenkin sitoutuneita käyttäjärytykseen. Tutkimuksen avoimien vastausten voidaan todeta tukevan viitekehysten perusteella muodostettua käsitystä, jonka mukaan vuokratyön haittoina nähtiin erityisesti siihen liitetty epävarmuus. Avoimissa vastauksissa vuokratyössä nähtiin ongelmallisena toimeentuloon liittyvän epävarmuuden lisäksi käyttäjärytyksen epäoikeudenmukainen kohdeltu. Toisaalta avoimien vastausten perusteella voitiin myös havaita, että kyselyyn vastanneiden vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen vaikutti myös työn väliaikaisuus, sillä moni vastaaja kertoi, että vuokratyötä tehtiin pääsääntöisesti opintojen rahoittamiseksi.

Tulosten perusteella keskeisimmät vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen vaikuttaneet tekijät olivat motivaatio, vastuulliset työtehtävät ja oikeudenmukainen kohtelu. Erityisesti motivaation voidaan todeta vaikuttaneen keskeisesti kyselyyn vastanneiden vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen. Kiinnittämällä huomiota työn motivaatiotekijöihin, voidaan vuokratyöntekijöiden sitoutumista parantaa. Keskimäärin tärkeimmiksi työn motivaatiotekijöiksi koettiin työyhteisö ja työympäristö sekä työn sisältö ja työtehtävät. Tulosten perusteella kuitenkin työn motivaatiotekijöistä oikeudenmukainen kohtelu, kehitysmahdollisuudet ja työstä saatu palaute vaikuttivat kyselyyn vastanneiden vuokratyöntekijöiden motivaatioon keskeisimmin.

Toimiva työyhteisö edistää työn mielekkyyttä, työn tuloksellisuutta ja työhyvinvointia, joiden lisäksi se vaikuttaa merkittävästi myös työssä jaksamiseen. Työyhteisön yhteisillä säännöillä ja toimintatavoilla voidaan edistää myönteistä työilmapiiriä ja vuokratyöntekijöiden motivaation parantamiseksi tulisikin työpaikalla kiinnittää huomiota oikeudenmukaisuuteen, työyhteisön välisiin suhteisiin, sujuvaan tiedonkulkuun ja mahdollisuuteen vaikuttaa työhön liittyvissä asioissa. (Rauramo 2004, 122–123, 125, 127.) Viihtyvyyteen vaikuttaa työilmapiirin lisäksi myös työympäristö, jonka tulee edistää työn sujuvuutta ja turvallisuutta. Työympäristössä tulee kiinnittää huomiota varsinaisen työntekopaikan lisäksi myös siisteyteen ja riittäviin henkilöstötiloihin. (Kettunen ym. 2012, 176; Työympäristö.)

Työn motivaatiotekijät voivat liittyä jo itsessään palkitsevaksi koettuun työhön, työn vaikutusmahdollisuuksiin, työyhteisöön ja työympäristöön, työstä saatuun palautteeseen tai onnistumisen kokemuksiin. Käytännössä työn palkitsevuutta voidaan lisätä tarkastelemalla vuokratyöntekijöiden yksilöllisiä kiinnostuksen kohteita, sillä työn palkitsevuuteen vaikuttaa sen sisältämä kokonaisuus. (Kettunen ym. 2012, 97–98.) Työn vaikutusmahdollisuuksia voidaan edistää kuuntelemalla ja osallistamalla vuokratyöntekijöitä päätöksentekoon, sillä päätöksien taustalla olevien perusteiden ymmärtäminen ja osallistaminen edistävät jo itsessään kokemusta oikeudenmukaisuudesta (Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan 2018). Työstä saadun palautteen avulla vuokratyöntekijä voi kehittää osaamistaan ja palautteenannossa tulisi kiinnittää huomiota erityisesti jatkuvuuteen ja vuorovaikutteisuuteen. (Kettunen ym. 2012, 100, 107.) Riittävällä palautteella voidaan vaikuttaa myönteisesti myös vuokratyöntekijän työhyvinvointiin, sillä palaute lisää työn mielekkyyttä ja luo onnistumisen tunteita (Rauramo 2004, 140).

Oikeudenmukaisella kohtelulla edistetään vuokratyöntekijöiden sitoutumisen lisäksi työhyvinvointia. Vuokratyöntekijöiden tunnetta oikeudenmukaisuudesta voidaan vahvistaa muun muassa työpaikan yhteisillä säännöillä, tasavertaisella kohtelulla ja puolueettomilla päätöksillä. Toisaalta oikeudenmukaisuuden tunteeseen vaikuttaa myös vuokratyöntekijöiden kokemus kuulluksi tulemisesta. Oikeudenmukaisesta kohtelusta on vastuussa erityisesti käyttäjäyrityksen esihenkilö, jonka tulisi mahdollistaa vuokratyöntekijöiden vaikutusmahdollisuudet ja tasavertainen kohtelu. (Larvi & Vanhala 2018.)

Työn kehittymismahdollisuuksilla voidaan lisätä vuokratyöntekijöiden motivaatiota ja pidentää työsuhteiden kestoa (Kettunen ym. 2012, 169). Tutkimustulosten perusteella voidaan todeta, että vastanneet vuokratyöntekijät, jotka kokivat työnsä tarjoavan kehittymismahdollisuuksia, suhtautuivat myönteisemmin käyttäjäyritykseen työllistymiseen. Käytännössä työn kehittymismahdollisuuksia voidaan lisätä kehittämällä työssä tapahtuvaa oppimista, koulutusta ja omaehtoista osaamisen kehittämistä (Rauramo 2004, 159). Työssä tapahtuvaa oppimista voi tapahtua myös erilaisten projektien tai uusien työtehtävien avulla. Uusien taitojen opettelu ja osaamisen ylläpitäminen edistävät myös vuokratyöntekijöiden valmiuksia selvitä työtehtävistään. (Arola & Jämsén & Ryky 2020.) Työn kehittymismahdollisuuksien avulla voidaan lisätä työn mielekkyyttä ja parantaa yrityksen edellytyksiä kehittyä ja kasvaa. Kehittymismahdollisuuksilla on siis suuri merkitys vuokratyöntekijän lisäksi myös käyttäjäyritykselle. (Salminen 2005, 85.)

6.2 Tavoitteen saavuttaminen

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää Metropolia Ammattikorkeakoulussa opiskelevien vuokratyöntekijöiden sitoutumista käyttäjäyritykseen. Analyysin tavoitteena oli selvittää, kuinka sitoutuneita ja motivoituneita vuokratyöntekijät olivat työskentelemään käyttäjäyrityksessä. Sen lisäksi analyysin tavoitteena oli selvittää vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen ja motivaatioon vaikuttavia seikkoja, jotta vuokratyöntekijöiden sitoutumista käyttäjäyritykseen voitaisiin parantaa. Opinnäytetyön tavoitteena oli esittää kehitysehdotuksia vuokraus- ja käyttäjäyrityksille, joiden avulla vuokratyöntekijöiden sitoutumista ja motivaatiota vuokratyötä sekä käyttäjäyritystä kohtaan voitaisiin parantaa. Vuokraus- ja käyttäjäyrityksen näkemysten ja mielipiteiden analysoinnin tavoitteena oli tuottaa lisätietoa tutkittavan aiheen ja tutkimusongelman ympärille (Kananen 2014, 86).

Vuokratyöntekijöille suunnatun kyselyn tuloksista saatiin selville, että vuokratyöntekijöiden motivaatio vuokratyötä kohtaan vaihteli verrattain paljon. Myös kyselyyn vastanneiden vuokratyöntekijöiden sitoutuminen oli verrattain heikolla tasolla, vaikka enemmistö vastaajista ilmoittikin olevansa jokseenkin sitoutuneita käyttäjäyrytykseen. Tuloksien analysoinnissa havaittiin selkeitä riippuvuussuhteita muuttujien välillä, joiden lisäksi ilmiön yleisyyttä voitiin arvioida tutkimuksen perusjoukossa. Tutkimustuloksista saatiin selville keskeisimmät vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen vaikuttavat tekijät, joita kehittämällä vuokraus- ja käyttäjäyrytykset voivat parantaa vuokratyöntekijöiden sitoutumista.

Opinnäytetyön tavoite saavutettiin onnistuneesti, sillä tutkimuksen avulla saatiin vastaus tutkimusongelmaan ja tutkimuskysymyksiin. Lisäksi tutkimusta voidaan pitää luotettavana, sillä tutkimuksella saavutettiin tutkimusongelman kannalta oikeaa tietoa ja tutkimustuloksia voidaan pitää pysyvinä tutkimuksen perusjoukossa. Tutkimustulosten pysyvyyttä voidaan perustella samankaltaisilla tutkimustuloksilla, joita muun muassa Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuonna 2018 toteuttaman vuokratyöntekijätutkimuksen perusteella saatiin. (Kananen 2011, 118; Vuokratyöntekijätutkimus 2018.) Lisäksi tutkimustulokset tukivat osaltaan viitekehyksestä muodostettua käsitystä, jonka mukaan vuokratyöntekijöiden sitoutuneisuus on verrattain heikolla tasolla (Hietala ym. 2014, 22). Vuokraus- ja käyttäjäyrytykselle suunnattujen haastatteluiden analysoinnin perusteella voitiin ymmärtää tutkittavaa aihetta ja osapuolten näkemyksiä ja mielipiteitä laajemmin.

6.3 Loppupäätelmät

Opinnäytetyöprosessin päätyttyä voidaan todeta, että opinnäytetyö onnistui kokonaisuudessaan hyvin. Analyysin perusteella tunnistettiin neljä vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen keskeisimmin vaikuttanutta tekijää: motivaatio, vastuulliset työtehtävät, käyttäjäyrytyksen tasavertainen kohtelu ja käyttäjäyrytyksen vakituisten työntekijöiden tasavertainen kohtelu. Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa kehitysehdotuksia vuokraus- ja käyttäjäyrytyksille vuokratyöntekijöiden sitoutumisen parantamiseksi. Vaikka aihetta on tutkittu jo aiemmin melko laajasti, toivon, että tällä tutkimuksella saavutettiin uudenlaista näkökulmaa aiheeseen. Lisäksi toivon, että analyysin perusteella annettuja kehitysehdotuksia voidaan soveltaa toimialasta riippumatta eri vuokraus- ja käyttäjäyrytyksiin. Kehitysehdotuksien tavoitteena oli esittää käytännön toimia, joita edistämällä vuokratyöntekijöiden sitoutumista voidaan parantaa. Kehitysehdotukset ovat laadittu niin, että mahdollisimman monen yrityksen on mahdollista soveltaa niitä parhaalla katsomallaan tavalla.

Ehdotukseni on, että tämän opinnäytetyön jatkotutkimus olisi kehittämishanke, jossa analyysin avulla saavutettuja tuloksia ja kehitysehdotuksia hyödyntäen vuokratyöntekijöiden sitoutumista voitaisiin edistää. Analyysin perusteella esitetyt kehittämissuositukset pyrittiin esittämään mahdollisimman yleisluontoisesti, mutta antaen kuitenkin konkreettisia käytännön ehdotuksia niiden toteuttamiseksi. Olisi erittäin antoisaa tarkastella, kuinka hyvin opinnäytetyössä esitetyt kehitysehdotukset toimitaisivat käytännössä ja millä tuloksilla parannuksien avulla voitaisiin saavuttaa. Ehdotetun kehittämishankkeen jälkeen olisi kiinnostavaa verrata tämän tutkimuksen tuloksia kehittämishankkeen jälkeisiin tuloksiin.

Lähteet

Ambrosius, Metropoliitta & Kietäväinen, Timo & Tikkanen, Henrikki 2009. Henkinen johtajuus. Kirjapaja, Helsinki.

Antola, Maritta & Kammonen, Lasse & Kähärä, Erika & Lehtoranta, Tanja & Virta, Seija 2015. Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus. 3., uudistettu painos. Työturvallisuuskeskus. https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/05/henkilostovuokraus_ja_tyoturvallisuus_2016.pdf. Luettu 15.4.2021.

Aro, Antti 2018. Työilmapiiri kuntoon. Alma Talent -verkkokirjahylly. Alma Talent, Helsinki. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HACBDXDTEB#kohta:TY\(\(d6\)ILMAPIIRI\(\(20\)KUNTOON\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HACBDXDTEB#kohta:TY((d6)ILMAPIIRI((20)KUNTOON((20)/piste:b4). Luettu 24.10.2021.

Arola, Milma & Jämsén, Perttu & Ryky, Pinja 2020. Mahdollisuus oppia auttaa pärjäämään elämässä. Sitra. <https://www.sitra.fi/artikkelit/mahdollisuus-oppia-auttaa-parjaamaan-elamassa/>. Luettu 16.10.2021.

Buchanan, David A. & Huczynski, Andrzej A. 2013. Organizational Behaviour. 8. painos. Pearson Education Limited, Harlow.

Cherry, Kendra 2021. Self-Determination Theory and Motivation. <https://www.verywellmind.com/what-is-self-determination-theory-2795387>. Luettu 30.10.2021.

Dr. Kurt, Serhat 2021. Herzberg's Motivation-Hygiene Theory: Two-factor. Education Library. <https://educationlibrary.org/herzbergs-motivation-hygiene-theory-two-factor/>. Luettu 25.8.2021.

Eskola, Hanna 2021. Näin toimii palkitseminen 2020-luvulla: "Yritysjohto miettii kilpailua hyvästä, motivoituneesta ja osaavasta työvoimasta ja sitä kautta kilpailukyvyistä". Kauppalehti. <https://www-kauppalehti-fi.ezproxy.metropolia.fi/uutiset/nain-toimii-palkitsemisen-2020-luvulla-yritysjohto-miettii-kilpailua-hyvasta-motivoituneesta-ja-osaavasta-tyovoimasta-ja-sita-kautta-kilpailukyvyista/2c4c8308-1bbf-4bcf-be33-30f600961538>. Luettu 31.7.2021.

Frederick Herzberg. British Library. <https://www.bl.uk/people/frederick-herzberg>. Luettu 25.8.2021.

Haggrén, Anne & Lainema, Matti 2010. Strateginen palkitseminen kasvuyrityksessä. Bonnier Pro. <http://www.bonnierpro.fi/ezproxy.metropolia.fi/fi/app/yrityksen-kasvu/strateginen-palkitseminen-kasvuyrityksessa>. Luettu 24.10.2021.

Hakanen, Jari 2011. Työn imu. Työterveyslaitos. Tammerprint, Tampere. https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2018/09/TTL_tyonimu.pdf. Luettu 15.8.2021.

Hakanen, Jari & Koskensalmi, Saija & Pahkin, Krista & Seppälä, Piia 2015. Innostava esimies. Inspistä! Esimiehelle työkirja. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/wp-content/uploads/2016/11/innostava-esimies-tyokirja.pdf>. Luettu 31.7.2021.

Hakonen, Anu & Hakonen, Niilo & Hulkko-Nyman, Kiisa & Ylikorkala, Anna 2014. Palkitse taitavammin – Palkitsemistavat esimiestyön ja johtamisen välineinä. 1. painos. Alma Talent -verkkokirjahylly. Alma Talent, Helsinki. <https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/JAEBFXCTDG#piste:b5>. Luettu 19.8.2021.

Hakonen, Anu & Hakonen, Niilo & Hulkko-Nyman, Kiisa & Ylikorkala, Anna 2018. Kokonaispalkitsemisen johtaminen – Ohjaa tai ajaudu. Alma Talent -Verkkokirjahylly. Alma Talent, Helsinki. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/JAEBJXCTEB#kohta:KOKONAISPALKITSEMISEN\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)\(\(2013\)\(\(20\)Ohjaa\(\(20\)tai\(\(20\)ajaudu\(\(20\)/piste:b1331](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/JAEBJXCTEB#kohta:KOKONAISPALKITSEMISEN((20)JOHTAMINEN((20)((2013)((20)Ohjaa((20)tai((20)ajaudu((20)/piste:b1331). Luettu 23.4.2021.

Hakonen, Anu & Nylander, Minna 2015. Palkitseminen ihmisten johtamisessa. PS-kustannus, Jyväskylä.

Hammond, Claudia & Kremer, William. Abraham Maslow and the pyramid that beguiled business. BBC. <https://www.bbc.com/news/magazine-23902918>. Luettu 15.8.2021.

Heiskanen, Tuula & Leinonen, Minna & Otonkorpi-Lehtoranta, Katri 2017. Sitoutuminen ja tiedon jakaminen tietointensiivisissä yrityksissä. Tampereen yliopisto, työelämän tutkimuskeskus. <https://oma.tsr.fi/api/projects/144f75d6-f457-492a-81a5-93c6dc5d316a/attachment/4a6cdf59-a378-49fc-a7fd-eef45e68d9d2>. Luettu 19.8.2021.

Henkilöstöpalveluala 2018. KEHA-keskus. <https://kokeile.tyomarkkinatori.fi/ammattialat/Hallinnollinen-tyo/Henkilostopalveluala>. Luettu 15.10.2021.

Henkilöstövuokrauksen yleiset sopimusehdot 2018. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_YSE_2018.pdf. Luettu 30.10.2021.

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo 2017. Työsopimus ja johtajasopimus. 6., uudistettu painos. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly -verkkopalvelu. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAGBCXDTEB#kohta:TY\(\(d6\)SOPIMUS\(\(20\)JA\(\(20\)JOHTAJASOPIMUS\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAGBCXDTEB#kohta:TY((d6)SOPIMUS((20)JA((20)JOHTAJASOPIMUS((20)/piste:b4). Luettu 15.4.2021.

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo & Schön, Esa 2014. Vuokratyö. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent Verkkokirjahylly -verkkopalvelu. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAEBXCCTEB#kohta:VUOKRATY\(\(d6\)\(\(20\)/piste:b9](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/HAEBXCCTEB#kohta:VUOKRATY((d6)((20)/piste:b9). Luettu 10.4.2021.

Hirsjärvi, Sirkka & Hurme, Helena 2004. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki University Press, Helsinki.

Hjelt, Jan 2017. Vuokratyöopas. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokratyöopas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>. Luettu 10.4.2021.

HPL 30: Työvoiman vuokrausta koskevan sääntelyn kehittyminen 2019. Henkilöstö-palveluyritysten liitto. <https://hpl.fi/uutiset/hpl-30-tyovoiman-vuokrausta-koskevan-saantelyn-kehittyminen/>. Luettu 22.8.2021.

HPL TOP 20 liikevaihtotiedustelu 12/2019. https://hpl.fi/wp-content/uploads/2020/02/HPL_top20_joulukuu_2019-1.pdf. Luettu 5.11.2021.

Hulkko-Nyman, Kiisa & Maaniemi, Johanna 2016. Tuhoaako rahalla palkitseminen sisäisen motivaation? Talouselämä. <https://www-talouselama-fi.ezproxy.metropolia.fi/uutiset/tuhoaako-rahalla-palkitseminen-sisaisen-motivaation/bacb2a91-548f-39f2-84b8-c42026cc5909>. Luettu 24.4.2021.

Huotari, Kari & Pitkänen, Sari 2013. Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Selvitys+määräaikaisten+sopimusten+yleisyydestä+ja+tiedottamisesta+vuokratyössä+24042013.pdf>. Luettu 18.4.2021.

Kaijala, Markku 2016. Rekrytointi. Tehtävään vai yhtiöön? Alma Talent -verkkokirjahylly. Alma Talent, Helsinki. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GABBXXBTABJEC#kohta:2\(\(20\)Onnistuneen\(\(20\)rekrytoinnin\(\(20\)keskeisimm\(\(e4\)t\(\(20\)elementit\(:2.1\(\(20\)Tarve-\(\(20\)ja\(\(20\)osaamism\(\(e4\)\(\(e4\)rittely\(:Talentin\(\(20\)ja\(\(20\)potentiaal\(\(20\)m\(\(e4\)\(\(e4\)rittely\(:Yrityksen\(\(20\)avainroolit\(\(20\)ja\(\(20\)kriittinen\(\(20\)osaaminen/piste:tKq](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GABBXXBTABJEC#kohta:2((20)Onnistuneen((20)rekrytoinnin((20)keskeisimm((e4)t((20)elementit(:2.1((20)Tarve-((20)ja((20)osaamism((e4)((e4)rittely(:Talentin((20)ja((20)potentiaal((20)m((e4)((e4)rittely(:Yrityksen((20)avainroolit((20)ja((20)kriittinen((20)osaaminen/piste:tKq). Luettu 19.8.2021.

Kananen, Jorma 2011. Kvantti: Kvantitatiivisen opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kankaanpää, Heikki & Leppänen, Ira & Rantanen, Jarkko 2020. Johda tunneilmastoa. Alma Talent -verkkokirjahylly. Alma Talent, Helsinki. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAJBIXDTEB#kohta:Johda\(\(20\)tunneilmastoa/piste:tdp](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DAJBIXDTEB#kohta:Johda((20)tunneilmastoa/piste:tdp). Luettu 19.8.2021.

Kauhanen, Juhani 2012. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10.–11. painos. Alma Talent -verkkokirjahylly. Alma Talent, Helsinki. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAEBHXBTGDG#piste:b5/kohta:HENKIL\(\(d6\)ST\(\(d6\)VOI-MAVAROJEN\(\(20\)JOHTAMINEN\(\(20\)](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/EAEBHXBTGDG#piste:b5/kohta:HENKIL((d6)ST((d6)VOI-MAVAROJEN((20)JOHTAMINEN((20)). Luettu 19.8.2021.

Kauhanen, Merja 2000. Määräaikaiset työsuhteet ja sosiaaliturvajärjestelmän kestävyys. Sosiaali- ja terveysministeriö. <https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74362/Selv200009.pdf?sequence=1>. Luettu 29.5.2021.

Kehittyvä ja hyvinvoiva työyhteisö. STTK. <https://www.sttk.fi/kehittyva-tyoyhteiso/>. Luettu 29.7.2021.

Keinoja työn kuormittavuuden hallintaan 2018. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/op-paat_ja_ohjeet/digijulkaisut/keinoja_tyon_kuormittavuuden_hallintaan. Luettu 17.10.2021.

Kettunen, Sampo & Rope, Timo 2012. Halujohtaminen. Kauppakamari, Helsinki.

Kyselylomakkeen laatiminen 2018. KvantiMOTV. <https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaope-tus/kyselylomake/laatiminen.html>. Luettu 7.11.2021.

Lampikoski, Kari 2005. Panosta avainhenkilöihin – luo kilpailuetua sitouttamisstrategi-alla. Edita, Helsinki.

Larjovuori, Riitta-Liisa & Manka, Marja-Liisa & Nuutinen, Sanna 2015. Inhimillinen pää-oma. Työhyvinvointia, tuloksellisuutta, pidempiä työuria? Sosiaali- ja terveysministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70342/URN_ISBN_978-952-00-3543-3.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 19.8.2021.

Larvi, Tommy & Vanhala, Anna 2018. Reilu esimies kuuntelee ja antaa mahdollisuuksia vaikuttaa. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/reilu-esimies-kuuntelee-ja-antaa-mahdollisuuksia-vaikuttaa/>. Luettu 16.10.2021.

Leppänen, Makke & Rauhala, Ilona 2012. Johda ihmistä. Psykologiaa johtajille. Talen-tum, Helsinki.

Luukka, Panu 2019. Yrityskulttuuri on kuningas. Mikä, miksi ja miten? Alma Talent -verk-kokirjahylly. Alma Talent, Helsinki. [https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropo-lia.fi/teos/HAGBFXDTEB#kohta:\(\(20\)Yrityskulttuuri\(\(20\)on\(\(20\)kuningas/piste:tOI](https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropo-lia.fi/teos/HAGBFXDTEB#kohta:((20)Yrityskulttuuri((20)on((20)kuningas/piste:tOI). Lu-ettu 25.7.2021.

Lähteenmäki, Liisa 2013. Keskusteluja vuokratyöstä. Vuokratyön diskursiivinen rakentu-minen Suomessa. Turun yliopisto. <https://oma.tsr.fi/api/projects/2f16df45-de1c-4efe-8afd-7e983d9bf274/attachment/32428cfa-edec-409e-b4f8-ddf98293c90c>. Luettu 29.5.2021.

Mayor, Päivi & Risku, Marjo 2015. Opas yksilölliseen motivointiin. 16 perustarvetta joh-tamisen apuna. Alma Talent -Verkkokirjahylly. Alma Talent, Helsinki. [https://verkkokirja-hylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/IAIBEXCTEB#kohta:STEVEN\(\(20\)REIS-SIN\(\(20\)MOTIVAATIOTEORIA\(\(20\)#/piste:b4](https://verkkokirja-hylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/IAIBEXCTEB#kohta:STEVEN((20)REIS-SIN((20)MOTIVAATIOTEORIA((20)#/piste:b4). Luettu 24.4.2021.

Metropolia Ammattikorkeakoulu – Osaamista ja oivallusta tulevaisuuden tekemiseen. Metropolia Ammattikorkeakoulu. <https://www.metropolia.fi/fi/metropoliaista>. Luettu 3.10.2021.

Miettinen, Anneli 2007. Pätkätyön tulevaisuus? Asiantuntijanäkemyksiä määräaikaisen työn kehittämistarpeista ja tulevasta kehityksestä Suomessa. Väestöliiton Väestöntutki-muslaitos. <https://www.vaestoliitto.fi/uploads/2020/12/f4491aed-patkatyon-tulevai-suus.pdf>. Luettu 29.5.2021.

Miten sisäinen motivaatio lisää tuottavuutta? 2016. Mandatum Life. <https://www.mandatumlife.fi/life-magazine/2016/miten-sisainen-motivaatio-lisaa-tuottavuutta/>. Luettu 29.7.2021.

Mitä toimintakyky on? 2021. Terveiden ja hyvinvoinnin laitos. <https://thl.fi/fi/web/toimintakyky/mita-toimintakyky-on>. Luettu 29.7.2021.

Myllylä, Yrjö 2011. Vuokratyövoiman käytön syitä yrityksissä, joissa on käyty yt-neuvotteluja. Loppuraportti. Työ ja yrittäjyys. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/documents/1410877/3346190/Vuokratyövoiman+käytön+syitä+yrittäjyys+sissä+joissa+on+käyty+yt-neuvotteluja+29062011.pdf>. Luettu 15.4.2021.

Männistö, Eija 2018. Rahallinen palkitseminen. Tilisanomat. <https://tilisanomat.fi/palkkahallinto/rahallinen-palkitseminen>. Luettu 31.7.2021.

Nieminen, Kimmo 2020. Työpaikan lait ja työsuhteopas 2021. 19., uudistettu painos. Alma Talent -verkkokirjahylly. Alma Talent, Helsinki. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAEBCXETEB#kohta:TY\(\(d6\)PAIKAN\(\(20\)LAIT\(\(20\)ja\(\(20\)ty\(\(f6\)suhdeopas\(\(20\)2021\(\(20\)/piste:b4](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BAEBCXETEB#kohta:TY((d6)PAIKAN((20)LAIT((20)ja((20)ty((f6)suhdeopas((20)2021((20)/piste:b4). Luettu 4.9.2021.

Nurmi, Jari-Erik & Salmela-Aro, Katariina 2017. Mikä meitä liikuttaa. Motivaatiopsykologian perusteet. 3., uudistettu painos. PS-kustannus, Jyväskylä.

Perustietoa vuokratyöstä. Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. <https://hpl.fi/perustietoa-vuokratyosta/>. Luettu 4.9.2021.

Rauramo, Päivi 2004. Työhyvinvoinnin portaat. Edita, Helsinki.

Sainio, Jaakko 2010. Esimiehen työoikeus. Kauppakamari, Helsinki.

Salli, Minna 2012. Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti. Kauppakamari, Helsinki.

Salminen, E. Olavi 2005. Joustava urakehitys – Miten johtaa sitä? Edita, Helsinki.

Sarajärvi, Anneli & Tuomi, Jouni 2002. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. 1.–3. painos. Tammi, Helsinki.

Sarkkinen, Marja 2017. Palaute on työelämän pienin suuri asia. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/tyopiste/palaute-on-tyoelaman-pienin-suuri-asia/>. Luettu 29.7.2021.

Tanskanen, Antti 2012. Vuokratyö Suomessa: Huono-osaisten työntekijöiden työn muoto? Työelämän tutkimus. <https://journal.fi/tyoelamantutkimus/article/view/87317>. Luettu 22.8.2021.

Tasa-arvo-opas 2016. Lakimiesliitto. https://www.lakimiesliitto.fi/site/assets/files/4552/tasa-arvo_opas_2016.pdf. Luettu 12.8.2021.

Tutkimus: Rahallinen palkitseminen tärkein motivaatiotekijä 2020. Mandatum Life. <https://www.mandatumlife.fi/tiedotteet/tutkimus-rahallinen-palkitseminen-tarkein-motivaatiotekija/>. Luettu 31.7.2021.

Työ 2040. Skenaarioita työn tulevaisuudesta. Sitra. https://media.sitra.fi/2017/02/27175425/Tyo_2040-3.pdf. Luettu 31.7.2021.

Työ, hyvinvointi ja tulevaisuus 2018. Valtioneuvosto. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160899/17_TUKA_VM_WEB.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 31.7.2021.

Työllisyys ja työttömyys 2019. Tilastokeskus. https://www.stat.fi/til/tyti/2019/13/tyti_2019_13_2020-05-07_kat_002_fi.html. Luettu 18.4.2021.

Työolobarometri 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 18.4.2021.

Työpaikkaselvitys. Työsuojeluhallinto. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto/tyopaikkaselvitys>. Luettu 12.9.2021.

Työpoliittinen aikakauskirja 2020. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162591/Tyopoliittinen%20aikakauskirja%204_2020.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 5.11.2021.

Työsopimuslaki 55/2001. <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L6>. Luettu 30.8.2021.

Työsuojelu työpaikan arjessa. Työturvallisuuskeskus. https://ttk.fi/tyoturvallisuus_ja_tyosuojelu/tyosuojelu_tyopaikalla/vastuut_ja_velvoitteet. Luettu 12.9.2021.

Työvoiman käyttötapojen ja työn tekemisen muotojen muutostrendejä selvittävän ja kehittävän työryhmän loppuraportti 2015. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/74961/TEMjul_2_2015_web_21012015.pdf?sequence=1&isAllowed=y. Luettu 31.7.2021.

Työympäristö. Työsuojeluhallinto. <https://www.tyosuojelu.fi/tyoolot/tyoymparisto>. Luettu 17.10.2021.

Vilka, Hanna 2021. Näin onnistut opinnäytetyössä. Ratkaisut tutkimuksen umpikujiiin. PS-kustannus, Jyväskylä.

Vuokratyö, A. Toimihenkilöliitto ERTO ry. <https://www.erto.fi/tyosuhdeopas/tyosuhde/vuokratyo>. Luettu 30.8.2021.

Vuokratyö 2021, B. Työsuojeluhallinto. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>. Luettu 29.8.2021.

Vuokratyöntekijätutkimus 2018. Henkilöstöpalveluyritysten liitto HPL. https://hpl.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_vuokratyontekijatutkimus_2018_FINAL.pdf. Luettu 29.7.2021.

Yksityinen työnvälitystoiminta ja työvoiman vuokraus kasvussa 2016. Työ- ja elinkeinoministeriö. https://tem.fi/-/yksityinen-tyonvalitystoiminta-ja-tyovoiman-vuokraus-kasvussa?_101_INSTANCE_KbgSvtizPgsM_languageId=en_US. Luettu 5.11.2021.

Ylikorkala, Anni 2018. Esimies vaikuttaa omalla toiminnallaan henkilöstön sitoutumiseen. Mandatum Life. <https://www.mandatumlife.fi/life-magazine/2018/esimies-vaikuttaa-omalla-toiminnallaan-henkiloston-sitoutumiseen/>. Luettu 31.7.2021.

Ängeslevä, Sonja 2014. LEVEL UP: Työrutiinit peliksi. Alma Talent -verkkokirjahylly. Alma Talent, Helsinki. <https://bisneskirjasto-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/DABBEXDTEB#piste:b0>. Luettu 25.7.2021.

Kyselyn saatekirje

Hei opiskelija!

Työskenteletkö tai oletko viimeisen viiden vuoden aikana työskennellyt vuokratyöntekijänä?

Opiskelen Metropolia Ammattikorkeakoulussa liiketalouden tutkintoa ja teen parhaillani opinnäytetyötä vuokratyöntekijöiden sitouttamisesta käyttäjärytykseen. Osana tutkimusta toteutan vuokratyöntekijöille suunnatun kyselyn, jonka tavoitteena on selvittää, kuinka sitoutuneita ja motivoituneita vuokratyöntekijät ovat työskentelemään käyttäjärytyksessä. Tutkimuksen tavoitteena on lisäksi selvittää seikkoja, jotka vaikuttavat vuokratyöntekijöiden sitoutumiseen ja motivaatioon.

Kyselyyn ei ole oikeita tai väärä vastauksia, vaan olen kiinnostunut kuulemaan juuri sinun mielipiteitäsi vuokratyöstä! Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja kestää vastauksistasi riippuen noin 5 minuuttia. Vastaukset käsitellään täysin anonymisti ainoastaan osana opinnäytetyön tutkimusta.

Oheisesta linkistä pääset kyselyyn: <https://elomake.metropolia.fi/lomakkeet/32036/lomake.html>

Kyselyyn voit vastata 8.10.2021 saakka.

Kiitos arvokkaasta ajastasi ja oikein mukavaa syksyä!

Ystävällisin terveisin,

Erica Holmlund

Kyselylomake

Vuokratyöntekijän sitouttaminen käyttäjärytykseen

Kysely on osa Metropolia Ammattikorkeakoulun liiketalouden tutkinto-ohjelman opinnäytetyötä. Kysely on suunnattu Metropolia Ammattikorkeakoulun opiskelijoille, jotka työskentelevät tai ovat viimeisen viiden vuoden aikana työskennelleet vuokratyöntekijöinä. Tutkimuksen tavoitteena on selvittää, kuinka motivoituneita ja sitoutuneita vuokratyöntekijät ovat työskentelemään käyttäjärytyksessä. Käyttäjärytyksellä tarkoitetaan yritystä, jonka tiloissa työskentelet.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista ja kestää noin 5 minuuttia. Kaikki vastaukset käsitellään täysin anonymisti ja niitä hyödynnetään ainoastaan osana opinnäytetyön tutkimusta. Tietosuojakäytänteisiin voit tutustua osoitteessa <https://oma.metropolia.fi/gdpr-ja-tietosuoja>.

Kiitos arvokkaasta ajastasi!

Taustatiedot

Taustatietoja käytetään ainoastaan vastausten tilastollista analysointia varten.

* Annan suostumukseni tietojeni käyttöön Kyllä
 En

* Sukupuoli Nainen
 Mies
 Muu
 En halua kertoa

* Ikä Alle 25 vuotta
 25-34 vuotta
 35-44 vuotta
 Yli 45 vuotta

* Mitä koulutusala opiskelet tällä hetkellä? Liiketalouden ala
 Kulttuuriala
 Sosiaali- ja terveysala
 Tekniikan ala

* Mikä on ylin jo suorittamasi tutkinto? Ylioppilastutkinto
 Ammatillinen tutkinto
 Korkeakoulututkinto
 Muu, mikä?

* Ennen vuokratyösuhdetta olin Päätoiminen opiskelija
 Toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa
 Määräaikaisessa työsuhteessa
 Yrittäjä tai freelancer
 Työtön tai lomautettu
 Muu, mikä?

Vuokratyösuhde

* Mikä on vuokratyösuhteesi muoto? Toistaiseksi voimassa oleva
 Määräaikainen
 Muu, mikä?

?
 * Kuinka monta tuntia työskentelet viikoittain? Alle 10 tuntia
 10-20 tuntia
 21-30 tuntia
 Yli 30 tuntia

?
 * Kuinka kauan olet työskennellyt vuokratyösuhteessa? Alle vuoden
 1-2 vuotta
 Yli kolme vuotta

Millä toimialalla olet työskennellyt vuokratyösuhteessa? ? *

Palvelu- ja kaupan ala
 Sosiaali- ja terveysala
 Kiinteistöhoito- ja siivousala
 Liikenne- ja kuljetusala
 IT-ala
 Teollisuusala
 Rakennusala
 Hotelli-, ravintola- ja catering-ala
 Myynti- ja markkinointiala
 Muu

Työtehtävät ja työyhteisö

Missä määrin olet samaa mieltä tai eri mieltä seuraavista väitteistä? Täy

* Työnkuva ja työtehtävät vastasivat sitä, mitä odotin
 * Sain riittävän perehdytyksen työhön ja työpaikan käytänteisiin
 * Käyttäjyryitys kohtelee vuokratyöntekijöitä tasavertaisesti suhteessa muihin työntekijöihin (esim. edut, tiedotus ja koulutukset)
 * Vuokratyöntekijöille annetaan yhtä vastuullisia tehtäviä kuin muille työntekijöille
 * Käyttäjyryityksen muut työntekijät suhtautuvat tasavertaisesti vuokratyöntekijöihin
 * Saan riittävästi palautetta työstäni

Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä En samaa enkä eri mieltä Jokseenkin samaa mieltä Täy

* Koen, että voin kehittyä työssäni

Täysin eri mieltä Jokseenkin eri mieltä En samaa enkä

* Toivon työllistyväni vakituisen työsuhteeseen suoraan käyttäjyryitykseen

Motivaatio ja sitoutuminen

Kuinka tärkeitä seuraavat seikat ovat työmotivaatiosi kannalta?

| | Ei lainkaan tä |
|---|-----------------------|
| * Työn sisältö ja työtehtävät | <input type="radio"/> |
| * Vaikutusmahdollisuudet työhön | <input type="radio"/> |
| * Urakehitys | <input type="radio"/> |
| * Työyhteisö ja työympäristö | <input type="radio"/> |
| * Palaute | <input type="radio"/> |
| * Osaamisen kehittäminen (esim. koulutukset) | <input type="radio"/> |
| * Rahanarvoiset edut (esim. tulospalkkiot) | <input type="radio"/> |
| * Muut henkilöstöedut (esim. kulttuuri- ja liikuntaedut, laajennettu työterveyshuolto tai työpaikan virkistystilaisuudet) | <input type="radio"/> |

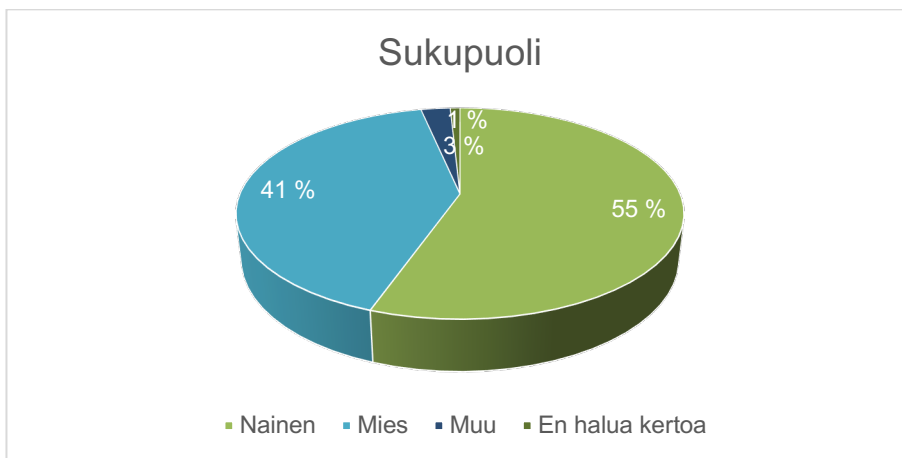
Missä määrin olet samaa mieltä tai eri mieltä seuraavista väitteistä?

| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä |
|--------------------------------------|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|
| * Koen olevani motivoitunut työstäni | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

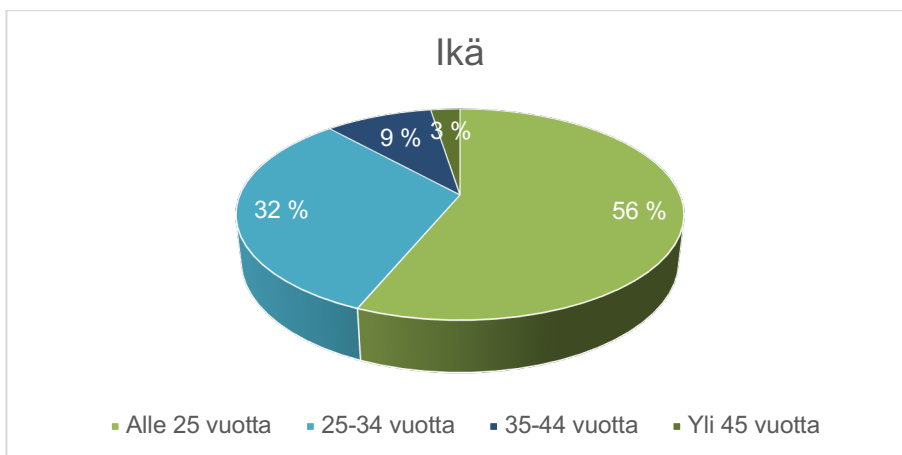
| | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä |
|--|-----------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|
| * Koen olevani sitoutunut käyttäjäryhtymykseen | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> | <input type="radio"/> |

Jos vastasit edelliseen kysymykseen "Täysin eri mieltä" tai "Jokseenkin eri mieltä", voisitko kertoa, mitkä tekijät vähentävät sitoutumistasi käyttäjäryhtymykseen?

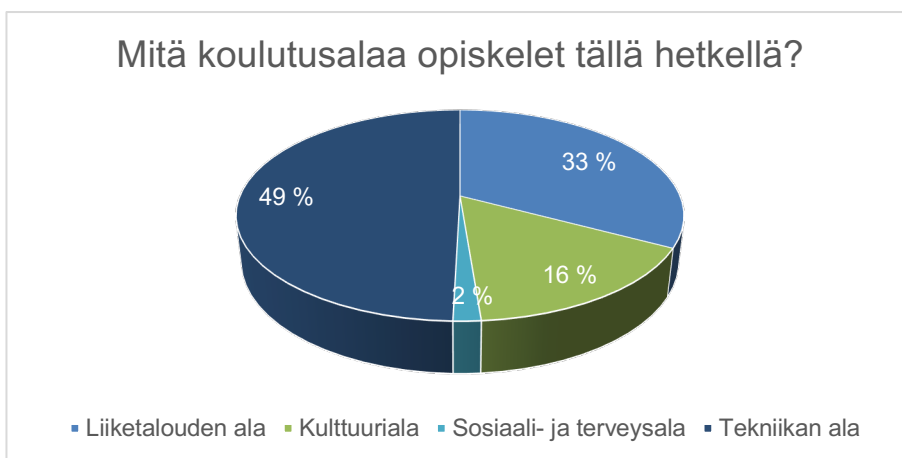
Kyselyn tulokset



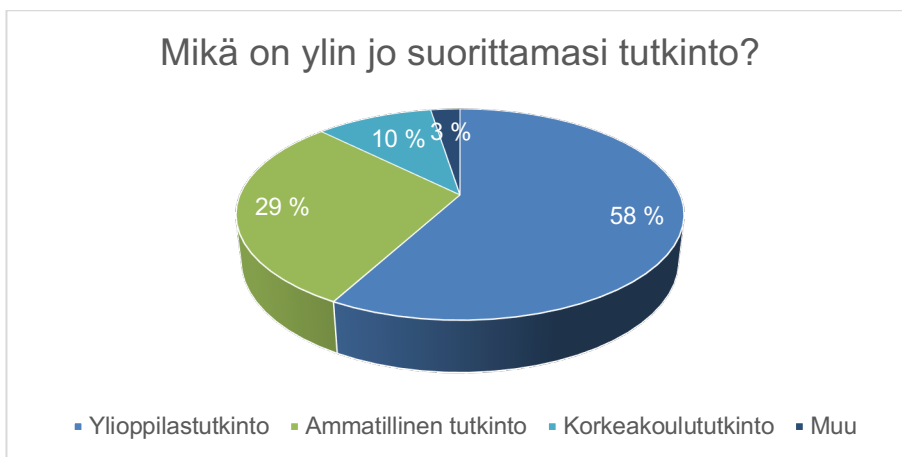
Kuvio 15. Vastaajien sukupuolijakauma



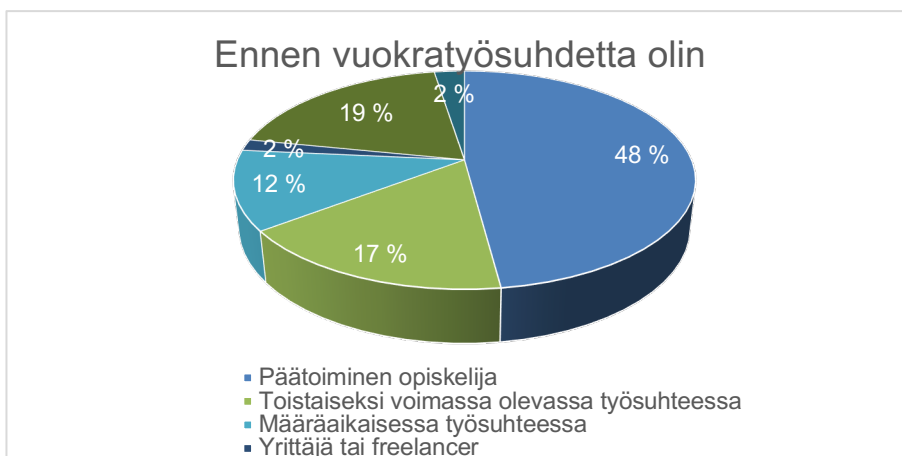
Kuvio 16. Vastaajien ikäjakauma



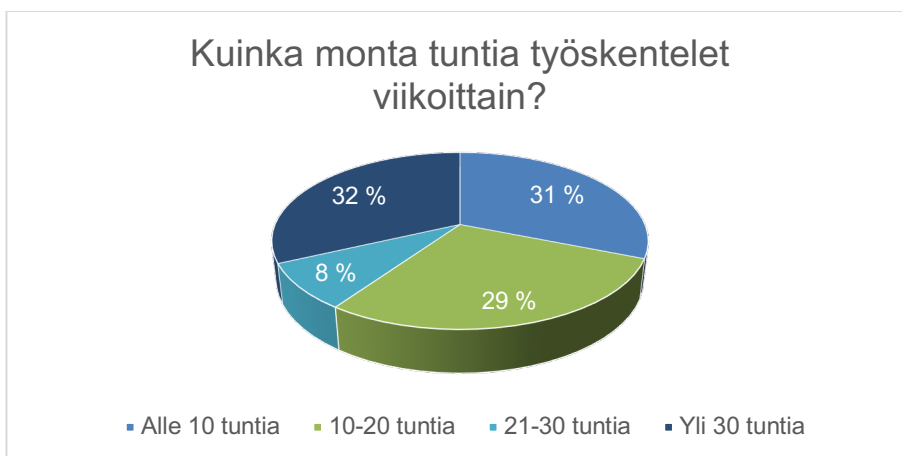
Kuvio 17. Koulutusala



Kuvio 18. Ylin jo suoritettu tutkinto



Kuvio 19. Tilanne ennen vuokratyösuhdetta



Kuvio 20. Viikoittainen työskentelyaika



Kuvio 21. Vuokratyösuhteen kesto



Kuvio 22. Toimiala

Muuttujien ristiintaulukointi

Ylin jo suoritettu tutkinto ja motivaatio

| | | Mikä on ylin jo suorittamasi tutkinto? | | | | | Yhteensä |
|------------------------------------|--------------------------|--|-----------------------|---------------------|--------|--------|----------|
| | | Ylioppilastutkinto | Ammatillinen tutkinto | Korkeakoulututkinto | Muu | | |
| Koen olevani motivoitunut työstäni | Täysin eri mieltä | N | 7 | 4 | 1 | 0 | 12 |
| | | % | 10.1% | 11.4% | 8.3% | 0.0% | 10.1% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 21 | 5 | 6 | 0 | 32 |
| | | % | 30.4% | 14.3% | 50.0% | 0.0% | 26.9% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 8 | 6 | 1 | 1 | 16 |
| | | % | 11.6% | 17.1% | 8.3% | 33.3% | 13.4% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | N | 29 | 15 | 3 | 2 | 49 |
| | | % | 42.0% | 42.9% | 25.0% | 66.7% | 41.2% |
| | Täysin samaa mieltä | N | 4 | 5 | 1 | 0 | 10 |
| | | % | 5.8% | 14.3% | 8.3% | 0.0% | 8.4% |
| | Yhteensä | N | 69 | 35 | 12 | 3 | 119 |
| | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Kuvio 23. Ylin jo suoritettu tutkinto ja motivaatio

Käyttäjärityksen työntekijöiden suhtautuminen ja motivaatio

| | | Käyttäjärityksen muut työntekijät suhtautuvat tasavertaisesti vuokratyöntekijöihin | | | | | Yhteensä | |
|------------------------------------|--------------------------|--|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|----------|--------|
| | | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | | |
| Koen olevani motivoitunut työstäni | Täysin eri mieltä | N | 4 | 4 | 0 | 2 | 2 | 12 |
| | | % | 28.6% | 11.8% | 0.0% | 9.1% | 5.7% | 10.1% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 6 | 14 | 5 | 6 | 1 | 32 |
| | | % | 42.9% | 41.2% | 35.7% | 27.3% | 2.9% | 26.9% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 0 | 5 | 4 | 2 | 5 | 16 |
| | | % | 0.0% | 14.7% | 28.6% | 9.1% | 14.3% | 13.4% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | N | 4 | 10 | 5 | 10 | 20 | 49 |
| | | % | 28.6% | 29.4% | 35.7% | 45.5% | 57.1% | 41.2% |
| | Täysin samaa mieltä | N | 0 | 1 | 0 | 2 | 7 | 10 |
| | | % | 0.0% | 2.9% | 0.0% | 9.1% | 20.0% | 8.4% |
| | Yhteensä | N | 14 | 34 | 14 | 22 | 35 | 119 |
| | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Kuvio 24. Käyttäjärityksen työntekijöiden suhtautuminen ja motivaatio

Käyttäjärityksen tasavertainen kohtelu ja motivaatio

| | | Käyttäjäritys kohtelee vuokratyöntekijöitä tasavertaisesti suhteessa muihin työntekijöihin (esim. edut, tiedotus ja koulutus) | | | | | Yhteensä | |
|------------------------------------|--------------------------|---|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|----------|--------|
| | | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | | |
| Koen olevani motivoitunut työstäni | Täysin eri mieltä | N | 7 | 3 | 0 | 2 | 0 | 12 |
| | | % | 26.9% | 8.3% | 0.0% | 7.1% | 0.0% | 10.1% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 13 | 9 | 3 | 5 | 2 | 32 |
| | | % | 50.0% | 25.0% | 21.4% | 17.9% | 13.3% | 26.9% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 1 | 9 | 3 | 2 | 1 | 16 |
| | | % | 3.8% | 25.0% | 21.4% | 7.1% | 6.7% | 13.4% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | N | 5 | 14 | 7 | 16 | 7 | 49 |
| | | % | 19.2% | 38.9% | 50.0% | 57.1% | 46.7% | 41.2% |
| | Täysin samaa mieltä | N | 0 | 1 | 1 | 3 | 5 | 10 |
| | | % | 0.0% | 2.8% | 7.1% | 10.7% | 33.3% | 8.4% |
| | Yhteensä | N | 26 | 36 | 14 | 28 | 15 | 119 |
| | | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% |

Kuvio 25. Käyttäjärityksen tasavertainen kohtelu ja motivaatio

Kehitysmahdollisuudet ja motivaatio

| | | Koen, että voin kehittyä työssäni | | | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|-----------------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|----------|-------|
| | | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Yhteensä | |
| Koen olevani motivoitunut työstäni | Täysin eri mieltä | N | 6 | 2 | 2 | 2 | 12 | |
| | | % | 40.0% | 8.7% | 14.3% | 4.1% | 0.0% | 10.1% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 4 | 13 | 4 | 10 | 1 | 32 |
| | | % | 26.7% | 56.5% | 28.6% | 20.4% | 5.6% | 26.9% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 2 | 4 | 3 | 6 | 1 | 16 |
| | | % | 13.3% | 17.4% | 21.4% | 12.2% | 5.6% | 13.4% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | N | 3 | 4 | 5 | 29 | 8 | 49 |
| | | % | 20.0% | 17.4% | 35.7% | 59.2% | 44.4% | 41.2% |
| | Täysin samaa mieltä | N | 0 | 0 | 0 | 2 | 8 | 10 |
| | | % | 0.0% | 0.0% | 0.0% | 4.1% | 44.4% | 8.4% |
| Yhteensä | N | 15 | 23 | 14 | 49 | 18 | 119 | |
| | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Kuvio 26. Kehitysmahdollisuudet ja motivaatio

Työtehtävät ja motivaatio

| | | Työnkuva ja työtehtävät vastasivat sitä, mitä odotin | | | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|--|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|----------|-------|
| | | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Yhteensä | |
| Koen olevani motivoitunut työstäni | Täysin eri mieltä | N | 1 | 0 | 1 | 7 | 3 | 12 |
| | | % | 50.0% | 0.0% | 20.0% | 13.7% | 5.9% | 10.1% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 1 | 4 | 1 | 13 | 13 | 32 |
| | | % | 50.0% | 40.0% | 20.0% | 25.5% | 25.5% | 26.9% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 0 | 0 | 1 | 11 | 4 | 16 |
| | | % | 0.0% | 0.0% | 20.0% | 21.6% | 7.8% | 13.4% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | N | 0 | 5 | 2 | 20 | 22 | 49 |
| | | % | 0.0% | 50.0% | 40.0% | 39.2% | 43.1% | 41.2% |
| | Täysin samaa mieltä | N | 0 | 1 | 0 | 0 | 9 | 10 |
| | | % | 0.0% | 10.0% | 0.0% | 0.0% | 17.6% | 8.4% |
| Yhteensä | N | 2 | 10 | 5 | 51 | 51 | 119 | |
| | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Kuvio 27. Työtehtävät ja motivaatio

Vastuulliset työtehtävät ja motivaatio

| | | Missä määrin olet samaa mieltä tai eri mieltä seuraavista väitteistä?: Vuokratyöntekijöille annetaan yhtä vastuullisia t | | | | | | |
|------------------------------------|--------------------------|---|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|----------|-------|
| | | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Yhteensä | |
| Koen olevani motivoitunut työstäni | Täysin eri mieltä | N | 5 | 2 | 3 | 0 | 2 | 12 |
| | | % | 26.3% | 5.9% | 30.0% | 0.0% | 6.1% | 10.1% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 8 | 12 | 4 | 3 | 5 | 32 |
| | | % | 42.1% | 35.3% | 40.0% | 13.0% | 15.2% | 26.9% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 2 | 8 | 0 | 3 | 3 | 16 |
| | | % | 10.5% | 23.5% | 0.0% | 13.0% | 9.1% | 13.4% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | N | 4 | 11 | 3 | 15 | 16 | 49 |
| | | % | 21.1% | 32.4% | 30.0% | 65.2% | 48.5% | 41.2% |
| | Täysin samaa mieltä | N | 0 | 1 | 0 | 2 | 7 | 10 |
| | | % | 0.0% | 2.9% | 0.0% | 8.7% | 21.2% | 8.4% |
| Yhteensä | N | 19 | 34 | 10 | 23 | 33 | 119 | |
| | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Kuvio 28. Vastuulliset työtehtävät ja motivaatio

Palaute ja motivaatio

| | | Saan riittävästi palautetta työstäni | | | | | Yhteensä |
|------------------------------------|--------------------------|--------------------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|----------|
| | | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | |
| Koen olevani motivoitunut työstäni | Täysin eri mieltä | N | 4 | 4 | 1 | 2 | 1 |
| | | % | 21.1% | 11.4% | 5.3% | 6.5% | 6.7% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 8 | 16 | 5 | 3 | 0 |
| | | % | 42.1% | 45.7% | 26.3% | 9.7% | 0.0% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 2 | 4 | 3 | 7 | 0 |
| | | % | 10.5% | 11.4% | 15.8% | 22.6% | 0.0% |
| Jokseenkin samaa mieltä | N | 4 | 10 | 9 | 16 | 10 | |
| | % | 21.1% | 28.6% | 47.4% | 51.6% | 66.7% | |
| Täysin samaa mieltä | N | 1 | 1 | 1 | 3 | 4 | |
| | % | 5.3% | 2.9% | 5.3% | 9.7% | 26.7% | |
| Yhteensä | N | 19 | 35 | 19 | 31 | 15 | |
| | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Kuvio 29. Palaute ja motivaatio

Motivaatio ja sitoutuminen käyttäjärytykseen

| | | Koen olevani motivoitunut työstäni | | | | | Yhteensä |
|---|--------------------------|------------------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|----------|
| | | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | |
| Koen olevani sitoutunut käyttäjärytykseen | Täysin eri mieltä | N | 8 | 5 | 3 | 5 | 0 |
| | | % | 66.7% | 15.6% | 18.8% | 10.2% | 0.0% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 1 | 12 | 5 | 6 | 0 |
| | | % | 8.3% | 37.5% | 31.3% | 12.2% | 0.0% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 0 | 8 | 2 | 9 | 1 |
| | | % | 0.0% | 25.0% | 12.5% | 18.4% | 10.0% |
| Jokseenkin samaa mieltä | N | 3 | 7 | 5 | 25 | 3 | |
| | % | 25.0% | 21.9% | 31.3% | 51.0% | 30.0% | |
| Täysin samaa mieltä | N | 0 | 0 | 1 | 4 | 6 | |
| | % | 0.0% | 0.0% | 6.3% | 8.2% | 60.0% | |
| Yhteensä | N | 12 | 32 | 16 | 49 | 10 | |
| | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Kuvio 30. Motivaatio ja sitoutuminen käyttäjärytykseen

Ylin jo suoritettu tutkinto ja sitoutuminen käyttäjärytykseen

| | | Mikä on ylin jo suorittamasi tutkinto? | | | | Yhteensä |
|---|--------------------------|--|-----------------------|---------------------|--------|----------|
| | | Ylioppilastutkinto | Ammatillinen tutkinto | Korkeakoulututkinto | Muu | |
| Koen olevani sitoutunut käyttäjärytykseen | Täysin eri mieltä | N | 13 | 6 | 1 | 1 |
| | | % | 18.8% | 17.1% | 8.3% | 33.3% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 16 | 4 | 4 | 0 |
| | | % | 23.2% | 11.4% | 33.3% | 0.0% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 10 | 6 | 4 | 0 |
| | | % | 14.5% | 17.1% | 33.3% | 0.0% |
| Jokseenkin samaa mieltä | N | 27 | 12 | 2 | 2 | |
| | % | 39.1% | 34.3% | 16.7% | 66.7% | |
| Täysin samaa mieltä | N | 3 | 7 | 1 | 0 | |
| | % | 4.3% | 20.0% | 8.3% | 0.0% | |
| Yhteensä | N | 69 | 35 | 12 | 3 | |
| | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Kuvio 31. Ylin jo suoritettu tutkinto ja sitoutuminen käyttäjärytykseen

Vastuulliset työtehtävät ja sitoutuminen käyttäjärytykseen

Vuokratyöntekijöille annetaan yhtä vastuullisia työtehtäviä kuin muille työntekijöille

| | | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Yhteensä | |
|---|--------------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|----------|-------|
| Koen olevani sitoutunut käyttäjärytykseen | Täysin eri mieltä | N | 6 | 7 | 3 | 1 | 21 | |
| | | % | 31.6% | 20.6% | 30.0% | 4.3% | 12.1% | 17.6% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 10 | 7 | 2 | 5 | 0 | 24 |
| | | % | 52.6% | 20.6% | 20.0% | 21.7% | 0.0% | 20.2% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 0 | 11 | 0 | 4 | 5 | 20 |
| | | % | 0.0% | 32.4% | 0.0% | 17.4% | 15.2% | 16.8% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | N | 3 | 8 | 5 | 10 | 17 | 43 |
| | | % | 15.8% | 23.5% | 50.0% | 43.5% | 51.5% | 36.1% |
| | Täysin samaa mieltä | N | 0 | 1 | 0 | 3 | 7 | 11 |
| | | % | 0.0% | 2.9% | 0.0% | 13.0% | 21.2% | 9.2% |
| Yhteensä | N | 19 | 34 | 10 | 23 | 33 | 119 | |
| | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Kuvio 32. Vastuulliset työtehtävät ja sitoutuminen käyttäjärytykseen

Käyttäjärytyksen tasavertainen kohtelu ja sitoutuminen käyttäjärytykseen

Käyttäjärytyksessä kohtelee vuokratyöntekijöitä tasavertaisesti

| | | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Yhteensä | |
|---|--------------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|----------|-------|
| Koen olevani sitoutunut käyttäjärytykseen | Täysin eri mieltä | N | 10 | 5 | 0 | 5 | 21 | |
| | | % | 38.5% | 13.9% | 0.0% | 17.9% | 6.7% | 17.6% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 8 | 11 | 3 | 2 | 0 | 24 |
| | | % | 30.8% | 30.6% | 21.4% | 7.1% | 0.0% | 20.2% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 3 | 5 | 4 | 8 | 0 | 20 |
| | | % | 11.5% | 13.9% | 28.6% | 28.6% | 0.0% | 16.8% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | N | 3 | 13 | 5 | 13 | 9 | 43 |
| | | % | 11.5% | 36.1% | 35.7% | 46.4% | 60.0% | 36.1% |
| | Täysin samaa mieltä | N | 2 | 2 | 2 | 0 | 5 | 11 |
| | | % | 7.7% | 5.6% | 14.3% | 0.0% | 33.3% | 9.2% |
| Yhteensä | N | 26 | 36 | 14 | 28 | 15 | 119 | |
| | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Kuvio 33. Käyttäjärytyksen tasavertainen kohtelu ja sitoutuminen käyttäjärytykseen

Käyttäjärytyksen työntekijöiden tasavertainen suhtautuminen ja sitoutuminen käyttäjärytykseen

Käyttäjärytyksen muut työntekijät suhtautuvat tasavertaisesti vuokratyöntekijöihin

| | | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Yhteensä | |
|---|--------------------------|-------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|----------|-------|
| Koen olevani sitoutunut käyttäjärytykseen | Täysin eri mieltä | N | 5 | 6 | 2 | 4 | 21 | |
| | | % | 35.7% | 17.6% | 14.3% | 18.2% | 11.4% | 17.6% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 5 | 11 | 3 | 3 | 2 | 24 |
| | | % | 35.7% | 32.4% | 21.4% | 13.6% | 5.7% | 20.2% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 1 | 6 | 5 | 6 | 2 | 20 |
| | | % | 7.1% | 17.6% | 35.7% | 27.3% | 5.7% | 16.8% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | N | 3 | 9 | 3 | 8 | 20 | 43 |
| | | % | 21.4% | 26.5% | 21.4% | 36.4% | 57.1% | 36.1% |
| | Täysin samaa mieltä | N | 0 | 2 | 1 | 1 | 7 | 11 |
| | | % | 0.0% | 5.9% | 7.1% | 4.5% | 20.0% | 9.2% |
| Yhteensä | N | 14 | 34 | 14 | 22 | 35 | 119 | |
| | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Kuvio 34. Käyttäjärytyksen työntekijöiden suhtautuminen ja sitoutuminen käyttäjärytykseen

Motivaatio ja työllistyminen vakituisen työsuhteeseen käyttäjäritykseen

| | | | Koen olevani motivoitunut työstäni | | | | | |
|---|--------------------------|--------|------------------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|----------|
| | | | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Yhteensä |
| Toivon työllistyväni vakituisen työsuhteeseen suoraan käyttäjäritykseen | Täysin eri mieltä | N | 6 | 18 | 8 | 9 | 2 | 43 |
| | | % | 50.0% | 56.3% | 50.0% | 18.4% | 20.0% | 36.1% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 3 | 5 | 1 | 5 | 0 | 14 |
| | | % | 25.0% | 15.6% | 6.3% | 10.2% | 0.0% | 11.8% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 1 | 4 | 4 | 13 | 3 | 25 |
| | | % | 8.3% | 12.5% | 25.0% | 26.5% | 30.0% | 21.0% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | N | 0 | 3 | 1 | 10 | 1 | 15 |
| | % | 0.0% | 9.4% | 6.3% | 20.4% | 10.0% | 12.6% | |
| Täysin samaa mieltä | N | 2 | 2 | 2 | 12 | 4 | 22 | |
| | % | 16.7% | 6.3% | 12.5% | 24.5% | 40.0% | 18.5% | |
| Yhteensä | N | 12 | 32 | 16 | 49 | 10 | 119 | |
| | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Kuvio 35. Motivaatio ja työllistyminen vakituisen työsuhteeseen käyttäjäritykseen

Käyttäjärityksen tasavertainen kohtelu ja työllistyminen vakituisen työsuhteeseen käyttäjäritykseen

| | | | Käyttäjäritys kohtelee vuokratyöntekijöitä tasavertaisesti suhteessa muihin työntekijöihin | | | | | |
|---|--------------------------|--------|--|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|-------|
| | | | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Total |
| Toivon työllistyväni vakituisen työsuhteeseen suoraan käyttäjäritykseen | Täysin eri mieltä | N | 12 | 16 | 4 | 5 | 6 | 43 |
| | | % | 46.2% | 44.4% | 28.6% | 17.9% | 40.0% | 36.1% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 4 | 3 | 0 | 6 | 1 | 14 |
| | | % | 15.4% | 8.3% | 0.0% | 21.4% | 6.7% | 11.8% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 4 | 7 | 2 | 10 | 2 | 25 |
| | | % | 15.4% | 19.4% | 14.3% | 35.7% | 13.3% | 21.0% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | N | 2 | 6 | 2 | 2 | 3 | 15 |
| | % | 7.7% | 16.7% | 14.3% | 7.1% | 20.0% | 12.6% | |
| Täysin samaa mieltä | N | 4 | 4 | 6 | 5 | 3 | 22 | |
| | % | 15.4% | 11.1% | 42.9% | 17.9% | 20.0% | 18.5% | |
| Yhteensä | N | 26 | 36 | 14 | 28 | 15 | 119 | |
| | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Kuvio 36. Käyttäjärityksen tasavertainen kohtelu ja työllistyminen vakituisen työsuhteeseen käyttäjäritykseen

Kehitysmahdollisuudet ja työllistyminen vakituisen työsuhteeseen käyttäjäritykseen

| | | | Koen, että voin kehittyä työssäni | | | | | |
|---|--------------------------|--------|-----------------------------------|-----------------------|--------------------------|-------------------------|---------------------|----------|
| | | | Täysin eri mieltä | Jokseenkin eri mieltä | En samaa enkä eri mieltä | Jokseenkin samaa mieltä | Täysin samaa mieltä | Yhteensä |
| Toivon työllistyväni vakituisen työsuhteeseen suoraan käyttäjäritykseen | Täysin eri mieltä | N | 7 | 14 | 7 | 12 | 3 | 43 |
| | | % | 46.7% | 60.9% | 50.0% | 24.5% | 16.7% | 36.1% |
| | Jokseenkin eri mieltä | N | 2 | 2 | 2 | 8 | 0 | 14 |
| | | % | 13.3% | 8.7% | 14.3% | 16.3% | 0.0% | 11.8% |
| | En samaa enkä eri mieltä | N | 2 | 4 | 2 | 12 | 5 | 25 |
| | | % | 13.3% | 17.4% | 14.3% | 24.5% | 27.8% | 21.0% |
| | Jokseenkin samaa mieltä | N | 3 | 1 | 1 | 6 | 4 | 15 |
| | % | 20.0% | 4.3% | 7.1% | 12.2% | 22.2% | 12.6% | |
| Täysin samaa mieltä | N | 1 | 2 | 2 | 11 | 6 | 22 | |
| | % | 6.7% | 8.7% | 14.3% | 22.4% | 33.3% | 18.5% | |
| Yhteensä | N | 15 | 23 | 14 | 49 | 18 | 119 | |
| | % | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | 100.0% | |

Kuvio 37. Kehitysmahdollisuudet ja työllistyminen vakituisen työsuhteeseen käyttäjäritykseen

Haastattelurunko

Vuokraus- ja käyttäjäryitykselle suunnattu teemahaastattelu

Teemahaastattelun runko

1. Vuokratyö
 - Vuokratyön käytön perusteet
 - Vuokratyön yleisyys
 - Vuokratyösuhteiden muoto

2. Yhteistyö vuokraus- tai käyttäjäryityksen välillä
 - Yhteistyö ja viestintä ennen vuokratyösuhteen alkua
 - Yhteistyö ja viestintä vuokratyösuhteen aikana
 - Työnantajavelvoitteiden jakautuminen osapuolten välillä

3. Viestintä vuokratyöntekijöiden kanssa
 - Viestintä vuokratyöntekijöiden kanssa vuokratyösuhteen aikana
 - Työnantajavelvoitteiden jakautuminen vuokratyöntekijöiden näkökulmasta

4. Vuokratyön tavoitteet

5. Vuokratyöntekijöiden motivaatio ja sitoutuneisuus
 - Vuokratyöntekijöiden motivaatio ja sitoutuneisuus vuokratyötä kohtaan
 - Vuokratyöntekijöiden työtyytyväisyyden, motivaation ja sitoutuneisuuden tutkiminen ja mittaaminen
 - Toimintatavat ja käytännöt vuokratyösuhteen päättyessä