

Esimiestyö vuokratyöyrityksessä

LAB-ammattikorkeakoulu
Tradenomi AMK, liiketalous
2023
Sonja Häyhänen

Tiivistelmä

Tekijä(t) Sonja Häyhänen	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK Sivumäärä 21	Valmistumisaika 2023
Työn nimi Esimiestyö vuokratyörytyksessä		
Tutkinto ja koulutusala Tradenomi (AMK), Liiketalous		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja)		
Tiivistelmä <p>Nyky päivänä työsuhteen muotona vuokratyö on nousevassa asemassa. Työyhteisöjen jatkuva muutostila sekä töiden ruuhka-hippujen ja jatkuvuuden ennakoimattomuus johtavat vuokratöiden lisääntymiseen. Vuokratyöntekijöiden määrä Suomessa on hyvin nousujohteista. Jokaisen yrityksen tärkein voimavara on sen työntekijät, siksi heidän työssä pärjäämistään tulee tukea. Tämän tutkimuksen tavoitteena on selvittää, miten vuokratyörytyksen esimies voi osiltaan vaikuttaa vuokratyöntekijän työssä pärjäämiseen sekä työhyvinvointiin.</p> <p>Tutkimusmenetelmänä on käytetty aineistotriangulaatiota. Tämä mahdollistaa sen, että lähteinä on hyödynnetty useaa erityyppistä aineistoa. Kirjallisuuskatsauksen lisäksi on hyödynnetty jo toteutettuja kyselytutkimuksia, jotka ovat kohdistettu vuokratyöntekijöille.</p> <p>Tutkimuksen tuloksena voidaan todeta, että vuokratyöntekijän johtaminen vaatii esimieheltä erityisesti muutosjohtamisen taitoja. Vuokratyöntekijän työn kuva ja -tilanne voivat muuttua nopealla aikataululla. Vuokratyörytykseen sitoutuminen on pääsääntöisesti sen esimiesten onnistumisesta kiinni. Vuokratyöhön liittyy paljon ennakkoluuloja ja asenteita, mutta sen käytön yleistyttyä nämä ovat alkaneet väistyä. Käyttäjäryitykselle vuokratyön käyttö on taloudellisesti kannattavaa ja ennen kaikkea helppoa.</p>		
Asiasanat esimiestyö, vuokratyö, työhyvinvointi		

Abstract

Author(s) Sonja Häyhänen	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2023
	Number of Pages 21	
Title of Publication Management on temporary agency work		
Degree, Field of Study Bachelor of Business Administration		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party)		
Abstract <p>These days, temporary agency work is becoming more prevalent. The employment of temporary staffing is growing as a result of the unpredictability of continuous work communities, peaks in staffing needs, and rapid change in such communities. The number of agency workers in Finland is steadily increasing. Employees are the most valuable resource for every business, so it is important to encourage their capacity to get along with their jobs. The purpose of this study is to determine how temporary agency management may help employees get along and maintain their wellbeing at work.</p> <p>Combining different material types is the research methodology used. This increases the potential for using a wide range of materials as resources. Advance consideration is given to already made inquiries that are focused on agency personnel, in addition to the literary survey.</p> <p>According to the research's findings, an agency worker manager must be adept at implementing change. Job descriptions and circumstances for agency workers might change quickly. The dedication of agency employees typically depends on the manager's success. There are various misconceptions and attitudes regarding temporary employment, but as it has become more common, they have been eroding. Employers of temporary labor have benefited financially from doing so, and most significantly, it is simple for them.</p>		
Keywords management, temporary agency work, well-being at work		

Sisällys

1	Johdanto.....	1
1.1	Tausta	1
1.2	Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset	2
1.3	Rakenne ja tietoperusta.....	2
2	Motivoiva esimies	4
2.1	Esimiestyön perusteet	4
2.2	Motivaatio ja työn imu.....	5
3	Vuokratyö	6
3.1	Vuokratyö yleisesti	6
3.2	Vuokratyötä koskeva sääntely	8
3.2.1	Työvoimanvuokrausalaa koskeva sääntely.....	8
3.2.2	Asiakassopimussuhteita koskeva sääntely	8
3.2.3	Vuokratyösuhteita koskeva sääntely.....	8
3.2.4	Vuokratyövoiman käyttöä koskeva sääntely	9
3.3	Vuokratyösuhteen ero tavallisesta	10
4	Työntekijän työhyvinvointia tukeva johtaminen	11
4.1	Työskentelyä tukeva johtaminen	11
4.2	Ihmissuhteet ja ilmapiiri työyhteisössä	11
4.3	Osaamisen johtaminen.....	12
4.4	Työn sisältö	13
4.5	Ihmisen omat elämäntavat.....	14
4.6	Keskusteleva johtamistapa	14
4.7	Työsuojelu ja työhyvinvointi.....	15
5	Tutkimus.....	17
5.1	Tutkimuksen toteutus	17
5.2	Tulokset ja yhteenveto.....	17
6	Pohdinta	20
	Lähteet	21

1 Johdanto

1.1 Tausta

Nykypäivänä työyhteisöt ovat jatkuvassa liiketilassa ja muutoksessa. Työyhteisön edustajana ja suunnannäyttäjänä esimiehen tulee tunnistaa muutoksia ja odotuksia. Tämä ei kuitenkaan ole aivan helppo tehtävä. Esimiehen tulee myös tuoda esille yrityksen omaa kulttuuria ja huomioida tämä muutoksia johtaessa. Avoimuus työyhteisössä myös esimiehen suuntaan on kaiken a ja o. Mikäli työyhteisön jäsenet eivät rohkene puhua esimiehen kanssa asioista, alkaa muodostumaan jännitteitä. Henkilöstö on yrityksen tärkeimpiä voimavaroja ja tämän takia oikeanlaisen johtamistyylin löytäminen on erityisen tärkeää. (Calmen HR-palvelut Oy, 2020.)

Henkilöstöpalveluyritysten liiton (2022a) arvion mukaan henkilöstöpalvelualalla työskenteli vuonna 2021 reilu 170 000 työntekijää ja henkilöstöpalvelualan liikevaihdon arvo oli 1 421,9 miljoonaa euroa. Kasvua vuoteen 2020 nähden oli 8,6 prosenttia (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2020b). Lähes jokaisella toimialalla hyödynnetään vuokratyövoimaa ja sen käyttöaste on lähes poikkeuksetta noussut vuosi vuodelta. Vuokratyövoimaa tarjoavasta, henkilöstöpalveluita myyvästä osapuolesta, käytetään nimitystä vuokratyöryitys. Yrityksestä, joka vuokraa työvoimaa tai hyödyntää muita vuokratyöryityksen palveluita, käytetään nimitystä käyttäjäryitys. Vuokratyöryityksessä työsuhteessa olevasta henkilöstä käytetään nimitystä vuokratyöntekijä.

Vuokratyöalaa rinnastetaan paljon ennakkoluuloja. Nämä ennakkoluulot juontavat juurensa ajoilta, jolloin vuokratyöntekijöitä pidettiin yleisesti huonommassa asemassa. Aikaisemmin vuokratyön teettämistä jopa kartettiin. Negatiiviset asenteet heijastuivat vuokratyöntekijöiden saamaan kohteluun. Ala ei ole kovin nuori, mutta varsinaiseen nousuun se on lähtenyt vasta viime vuosikymmeninä. Tätä ennen vuokratyön teettämiseen ja vuokratyöntekijöihin suhtauduttiin hyvin eri tavalla. Nykypäivänä moni vuokratyötä säännöllisesti samalla käyttäjäryityksellä tekevä voi tuntea olonsa tervetulleeksi ja häntä kohdellaan ja pidetään samanarvoisena kuin käyttäjäryityksen omia työntekijöitä. Tieto, henkilöstöpalvelualan toiminnan läpinäkyvyys ja lainsäädännön muutokset ovat osaltaan vaikuttaneet alan suosioon. Suomalaisessa työkultuurissa vuokratyöntekijä on jo melko juurtunut normi.

Opinnäytetyössä keskitytään erityisesti vuokratyöntekijän johtamiseen. Yksittäinen vuokratyöntekijä voi yhden vuokratyöryityksen alaisuudessa tehdä useamman eri käyttäjäryityksen ja jopa eri toimialojen töitä. Toimialoittain jo esimerkiksi sukupuolijakauman ja toimialan

historian mukaan voidaan olla totuttu hyvin erilaisiin johtamistyyliin. Kuten muissakin yrityksissä, vuokratyöntekijöiden tärkeimpiä voimavaroja ovat niiden työntekijät. Muutosmyönteiset esimiehet pystyvät parhaiten tukemaan työntekijää parhaaseen suoritukseen muuttuvassa ympäristössä. Työyhteisöt ovat jatkuvassa muutoksessa ja eritoten vuokratyöympäristössä muutos on enemmän sääntö kuin poikkeus. Tässä opinnäytetyössä käsitellään yleisellä tasolla ja aineistoon perustuen esimiestyön merkityksestä vuokratyöympäristössä.

Aiheen ajankohtaisuus vahvistuu alituisesti. Taloustilanteen heikentyessä moni etsii lisätienestää vuokratöiden kautta, yritykset ulkoistavat henkilöstöä tai eivät ruuhkahuipuissa enää palkkaa henkilöstöä omille kirjoilleen, vaan ottavat tekijät vuokratyöntekijöiden kautta. Kansantaloudellisen tilanteen myötä kilpailu alalla on kasvanut. Uusia vuokratyöntekijöitä nousee alituisesti. Viime vuosina koko maailmaa koskettanut epidemia on oiva esimerkki, kuinka muutoksia voidaan joutua ajamaan sisään hämmästyttävän lyhyillä aikajänneillä. Vaatimukset esimiestyölle ovat alkaneet muuttua. Siinä missä ennen työyhteisön edustajaksi valittiin vähäsanainen murahtelija, on siirrytty nykyään ajattelultaan notkeaan, innostavaan ja hyvällä ihmistuntemuksella varustettuun henkilöön.

1.2 Tarkoitus, tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on lisätä ymmärrystä vuokratyöntekijöiden johtamisesta vuokratyöntekijän esimiehen näkökulmasta. Tavoitteena on selvittää, miten esimiestyöllä voidaan vaikuttaa vuokratyöntekijän työhyvinvointiin ja tämän myötä mahdollistamaan työntekijän paras työsuoritus. Opinnäytetyön tavoitteena on myös löytää mahdollisia jatkotutkimuskysymyksiä aiheeseen liittyen.

Opinnäytetyön päätutkimuskysymys on

- Miten esimiestyöllä voidaan tukea vuokratyöntekijää?

Apututkimuskysymykset ovat

- Mitä eroavaisuuksia on vuokratyösuhteella verrattuna muihin työsuhteisiin?
- Miten vastuu johtamisesta jakautuu vuokratyöntekijälle ja käyttäjäyritykselle?

1.3 Rakenne ja tietoperusta

Opinnäytetyö koostuu johdannosta, teoreettisesta viitekehystä, pohdinnasta ja yhteenvedosta. Ensimmäisessä luvussa on johdanto, jossa avataan opinnäytetyön taustaa ja tavoitteita. Johdannon jälkeen perehdytään teoreettiseen viitekehykseen ja käsitellään esimiestyön merkityksestä vuokratyöympäristössä kokonaisvaltaisesti. Tarkasteluun sisältyy

yleisen tason esimiestyön lisäksi työhyvinvointi, työmotivaatio ja osaamisen johtaminen. Teoreettisen tutkimuksen tietoperustana käytetään kirjallisuutta ja verkkolähteitä. Opinnäytetyössä hyödynnetään myös aiheeseen liittyviä julkisia kyselytutkimusten tuloksia. Henkilöstöpalveluyritysten liitto (2022c) on teettänyt valtakunnallisen vuokratyöntekijäkyselyn vuokratöissä työskenteleville jo yhdeksän kertaa ja viimeisimpään kyselyyn vastasi 9 784 vuokratyösektorilla työskentelevää henkilöä antaen luotettavia tutkimustuloksia. Tutkimuksen vastausasteikko on tyytyväisyys-/tärkeyskysymyksissä/-väittämissä 1–5, jolloin 5 merkitsee täysin tyytyväistä tai samaa mieltä olemista. Teoriaosuuden lisäksi käsitellään aihetta tutkimuksen läpikäynnin, toteutuksen ja yhteenvedon kautta. Opinnäytetyön viimeisessä luvussa on oma pohdinta.

2 Motivoiva esimies

2.1 Esimiestyön perusteet

Esimies toimii työnantajan edustajana. Hänen pääasiallinen tehtävänsä on saada työyhteisö toteuttamaan paras mahdollinen työpanos. Hänen tehtävänsä on myös edistää suhteitaan työntekijöihin sekä työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Esimiehen tulee tukea työntekijöitä muuttuvissakin olosuhteissa selviytyäkseen työssään sekä tukea heidän työuralaan etenemistä ja kehittymistä. Esimiehen tulee kohdella jokaista työyhteisön jäsentä tasapuolisesta ja syrjimättä. Hänen tulee myös valvoa, että syrjintäkielto ja tasapuolisuus toteutuu myös työyhteisön muiden jäsenten kesken. Usein esimiehen tehtävänä on hoitaa rekrytointi, työsuhteen solmiminen uuden työntekijän kanssa sekä osallistua palkanmaksuun. (Parnila, 2017, 17–22.)

Nykypäivän trendinä on halu häivyttää esimiehen valtaa ja roolia organisaatiossa. Esimies vaikuttaa kiistatta kaikella, mitä tekee tai jättää tekemättä työyhteisössä. Ajan henkenä on, että esimiehestä halutaan entistä näkymättömämpi työyhteisön jäsen, samaan aikaan, kun esimiehen vastuuta halutaan korostaa. Tämän taustalla on halu saattaa työyhteisö ”harmoniaan” sekä saada huomio pois roolien välisistä eroista. Vallan piilottelu on kyseenalaista, sillä esimiehellä on oman työpanoksensa lisäksi vastuu johtaa koko työyhteisöä tehokkaampaan työsuoritukseen. Rooli velvoittaa tekemään vaikeita päätöksiä ja kykyä tuottaa myös pettymyksiä. Varsinkin keskijohdon esimies on usein puun ja kuoren välissä, jolloin hänen tulee kuunnella henkilöstön haasteita ja toiveita, mutta samaan aikaan hän on tulosvelvollinen omille esimiehilleen. (Aarnikoivu 2008, 24–25.)

Työssään onnistuva esimies esiintyy omana itsenään työyhteisössä. Esimies toimii työyhteisössä suunnannäyttäjänä ja toiminnan esikuvana. Innostava ja myönteinen asenne muutoksille kumpuaa koko työyhteisölle hänestä. Esimies tuntee itsensä, omat vahvuutensa ja kehittämiskohteensa. Hän tiedostaa omat voimavaransa ja kykenee asettamaan rajat omalle työlleen. (Mehiläinen.) Itsensä johtaminen vaatii tunnetta, tietoa ja taitoja. Tunteet liittyvät kokemukseen siitä, millainen tekeminen luo positiivista energiaa ja missä kohdissa työtä vaaditaan erityistä venymistä ja joustoa. Tietoa tarvitaan keinoista, joilla omia työtapojaan ja hyvinvointia työssä voi kehittää. Taitoja tarvitaan siihen, että kyetään toteuttamaan halutut muutokset ja ylläpitämään näitä työn arjessa. (Kuusela 2013, 184.)

2.2 Motivaatio ja työn imu

Myönteisestä työhön liittyvästä tunne- ja motivaatiotilasta käytetään termiä työn imu. Työn imua kokeva työntekijä on energinen, tarmokas ja innostunut työstään myös kohdatessaan vastoinkäymisiä. Työntekijä kokee työnsä merkitykselliseksi ja on ammattilypeä. Työn imua kuvaa myös työhön uppoutuminen ja paneutuminen ja näistä koettu nautinto. Esimiestyön näkökulmasta tarkasteltuna esimiehen innostavuus mahdollistaa työn imun muodostumista. Merkittävä tekijä on, että hän on aidosti kiinnostunut työntekijöistään. Tavoitteena on mahdollistaa työntekijöitä saavuttamaan oma parhaansa vahvistamalla uskoa ja luottamusta heidän omiin kykyihinsä. Motivaatio ja työn imu ovat tärkeitä ominaisuuksia työn tuottavuuden kannalta. (Koskensalmi ym. 2015.) Työterveyslaitos (c) toteaa lisäksi seuraavaa: *Työn imu ei ole sitä, että työnteko on pelkästään kivaa. Työn imun kokeminen ei myöskään ole harvinaista. Sitä voi kokea kaikilla aloilla ja kaikissa ammateissa. Työterveyslaitoksen tutkimuksen mukaan ainakin kaksi kolmesta suomalaisesta työntekijästä kokee tarmokkuutta, omistautumista ja uppoutumista vähintään kerran viikossa.*

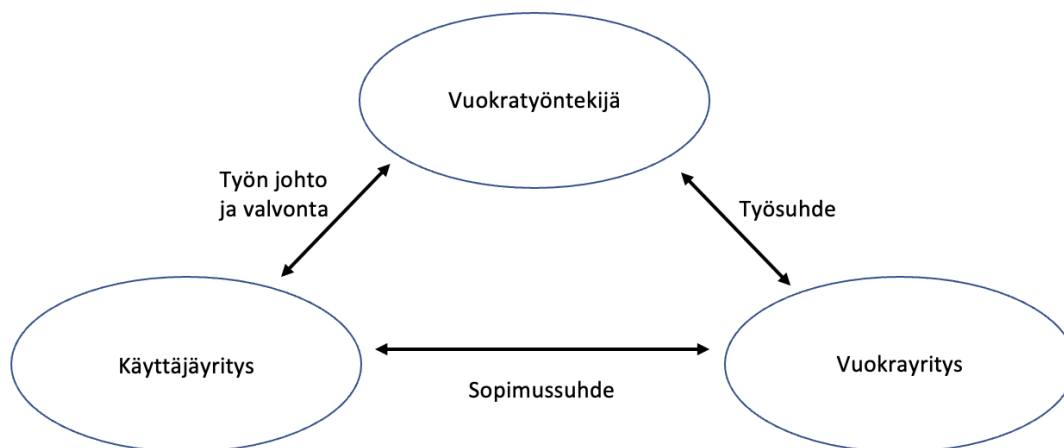
Työmotivaatioon suuresti vaikuttava asia on palautteen saaminen. Valitettavan usein annetaan palautetta vain silloin, kun se on negatiivista tai on epäonnistuttu jossakin. Tärkeää on antaa sekä hyvää että huonoa palautetta, sillä vain näin pystytään kehittymään. Palautteen saamisen voi tulkita myös välittämisenä. Jos ei tiedä, miten pärjää työssä, voi motivaatio laskea tästä koituvan epävarmuuden takia. Saatu palaute auttaa siis osaltaan saavuttamaan asetettuja tavoitteita, kun tiedetään, onko suunta oikea. Yhtenä ääripäänä on esimies, joka ei ikinä anna negatiivista palautetta. Saatu pelkkä positiivinen palaute menettää merkityksensä ja esimies uskottavuutensa. Vastaavuudeltaan pelkästään negatiivista palautetta antaessa palaute menettää rakentavan merkityksensä. Työntekijä mieltää tämän helposti niin, ettei osaa työssään mitään ja hän on arvoton. Perussääntönä on, että positiivista palautetta tulee saada enemmän, kuin negatiivista. Tällöin palaute säilyttää merkityksensä sen saajalle. Palautemyönteisessä organisaatiossa palaute kulkee joka suuntaan. On tärkeää, että myös esimies itse saa palautetta. Jos näin ei tapahdu, henkilöstö ei voi olettaa esimiehen kehittyvän tai muuttavan toimintaansa. (Salmimies ym. 2014, 141–144.)

3 Vuokratyö

3.1 Vuokratyö yleisesti

Työvoiman vuokrauksella tarkoitetaan järjestelyä, jossa työnantaja siirtää työntekijänsä vastiketta vastaan toisen työnantajan käyttöön työskentelemään tämän johdon ja valvonnan alaisena. (Hietala ym. 2022, 13.)

Työvoiman vuokrauksessa on kolme eri osapuolta. Vuokrayritys, käyttäjäyritys sekä vuokratyöntekijä. Vuokrayritys solmii asiakkuussopimuksen käyttäjäyrityksen kanssa. Tässä sopimuksessa vuokrayritys määrittää, millaisella korvauksella ja ehdoilla se tarjoaa vuokratyöntekijän työpanosta käyttäjäyritykselle. Tärkeää on erottaa vuokratyö alihankinnasta ja aliurakoinnista. Alihankinnalla ja -urakoinnilla tarkoitetaan tuotannon tai palvelujen ostamista yrityksen ulkopuolelta siten, että työ suoritetaan tilaajan tiloissa oman työnantajan työnjohdon alaisuudessa. Vuokratyössä vuokratyöntekijä työskentelee käyttäjäyrityksen työnjohdon alaisuudessa. Vuokrayritys solmii työsuhteen vuokratyöntekijän kanssa ja toimii näin palkanmaksajana. Vuokratyöntekijän ja käyttäjäyrityksen välille ei muodosteta sopimussuhdetta, mutta kaikki osapuolet ovat oikeussuhteessa toisiinsa. (Hietala ym. 2022, 13–15) Kuviossa 1 on visuaalisesti esitetty oikeussuhteiden muodostuminen.



Kuvio 1. Vuokratyön oikeussuhteet

Vuokratyön käyttö on kasvanut nopeasti. Lähes kaikilla toimialoilla hyödynnetään vuokratyövoimaa ja ala tarjoaa vuosittain töitä reilulle 170 000 työntekijälle. Henkilöstöpalveluyritysten liiton mukaan Tilastokeskus ilmoittaa vuokratyöntekijöiden osuudeksi palkansaajista

2,3 %. Vuokratyö koetaan vaikuttavan myönteisesti työllistymiseen, jopa kolme neljästä työnhakijasta työllistyy vuokratyöyrityksen kautta jo kahden viikon sisällä hakemisesta. (Henkilöstöpalveluyritysten liitto 2022a.)

Yleisempää vuokratyöntekeminen on alle 30-vuotiaiden keskuudessa. Alan etuna on, että saadaan työmarkkinoille henkilöitä, joilla voi olla muutoin haasteita työllistyä. Erityisesti lyhyen työkokemuksen tai vastavalmistuneiden on helpompi lähteä kartuttamaan työkokemusta ja edetä tyouralla vuokratyön kautta. Osa alalla työskentelevistä ei välttämättä edes etsi vakituista työsuhdetta, vaan hakevat vain lisätuloja. Vuokratyöntekijät kokevat, että vuokratyöntekijöinä heillä on paremmat mahdollisuudet vaikuttaa omaan työnkuvaan, -aikoihin, työn määrään, työn suorituspaikkaan ja tarvittaessa he voivat lopettaa työt hyvinkin nopeasti. Vuokratyö koetaan joustavaksi myös käyttäjäyrityksen puolesta, sillä usein lisääntynyt työvoiman tarve ilmenee hyvin nopeasti ja usein työvoiman tarve on tilapäistä. Tällöin käyttäjäyritykselle on erityisen helppoa tilata henkilökuntaa vuokratyöyrityksestä tarpeisiinsa ja saada työvoimaa jopa tunneissa. Vastaavasti käyttäjäyrityksen työvoiman tarpeen vähentyessä voidaan vähentää käytössä olevien vuokratyöntekijöiden määrää ilman, että henkilöstömäärämuutokset vaikuttavat käyttäjäyrityksen vakituiseen henkilöstöön. (Hietala ym. 2022, 20–22.)

Vuokratyössä joustavuus koetaan ensisijaisesti etuna. Samanaikaisesti tämä luo myös epävarmuutta niin käyttäjäyrityksen, työyhteisön kuin työntekijänkin näkökulmasta. Käyttäjäyrityksessä voidaan kokea epävarmuutta vuokratyöntekijöiden sitoutumisesta ja ammattitaidosta. Lisäksi pelätään työvoiman vaihtuvuudesta johtuvia lisäresurssitarpeita työhön perehdyttämiseen ja työpaikan käytäntöihin tutustuttamiseen ja näistä koituvia tuottavuuden alentumisia. Työyhteisön ja käyttäjäyrityksen vakituisen henkilöstön näkökulmasta on riski, että vakituinen henkilöstö korvataan vuokratyövoimalla sekä toimintojen ulkoistaminen vuokratyöyritykselle. Tämä luo työyhteisössä epävarmuutta sekä osin ristiriitaitilanteita työnantajan ja vuokratyöntekijöiden välillä. Vuokratyöntekijöillä merkittävimmät epävarmuustekijät ovat työsuhteen kestoon ja tarjolla olevan työn määrään liittyen. Vuokratyösuhteet ovat pääsääntöisesti melko lyhyitä, keskimäärin neljän kuukauden mittaisia, ja yleensä määräaika-aisia. Moni vuokratyöntekijä hakee vuokratöiden tekemisellä vain lisätuloja, esimerkiksi opiskelun ohessa, mutta osa kokee vuokratyön ainoana työllistymisen kanavana ja tällöin töiden jatkumo koetaan kriittisempänä. Näiden lisäksi vuokratyöntekijät kokevat epävarmuustekijöinä työyhteisön turvan puuttumisen sekä työntekijöille annettavien etuisuuksien ja palkkauksen, muun muassa ansiotasoon, liittyvät asiat. Nämä epävarmuustekijät luovat vuokratyöntekijälle myös henkistä kuormitusta etenkin silloin, kun työ on osa-aikaista ja vähimmäistyöaika ei ole määriteltä ollenkaan. Vuokratyöntekijät kokevat usein olevansa

työyhteisön ulkopuolisia ja saavansa tehtäväkseen huonoimmat työtehtävät ja työvuorot. (Hietala ym. 2022, 22–23.)

Henkilöstöpalveluyritysten liiton (2022c) teettämän vuokratyöntekijätutkimuksen mukaan vuokratyöntekijät ovat keskimäärin hyvin tyytyväisiä työnsä sisältöön sekä omiin vaikutusmahdollisuuksiin työn sisältöön. Tutkimuksessa tämä osa-alue sai keskiarvoksi 4,03. Innostuneisuus omasta työstä 3,98 ja vuokratyön suositteluhalukkuus on 93 %. Suositteluhalukkuus nousi edellisestä tutkimuksesta, vuodesta 2018, jopa 5 %.

3.2 Vuokratyötä koskeva sääntely

3.2.1 Työvoimanvuokrausalaa koskeva sääntely

Aikaisemmin työvoiman vuokraus oli luvanvaraista toimintaa. Tästä sääntelystä luovuttiin vuoden 1994 alussa eikä työvoiman vuokrausta ole Suomen lainsäädännössä nykyisin rajoitettu. Vuoteen 2012 asti vuokratyöyritysten oli tehtävä lain mukaan ilmoitus toiminnan aloittamisesta työsuojeluviranomaiselle. Vuokratyöyritysten on kuitenkin lain nojalla välitettävä tiedot työhön välitettyjen henkilöiden määrästä ammattiryhmittäin, vuokrattujen henkilöiden määrästä ja vuokratyösuhteiden keskimääräisestä kestosta, työnvälityspalveluja käyttäneiden ja työvoimaa vuokranneiden asiakkaiden määrästä sekä muista tarjoamistaan työnhakuun liittyvistä palveluista Työ- ja elinkeinoministeriölle sen pyynnöstä ja sen tarkemmin määrittelemällä tavalla. (Hietala ym. 2022, 24.)

3.2.2 Asiakassopimussuhteita koskeva sääntely

Vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen välistä oikeussuhdetta säätelee laki varallisuus oikeudellisista oikeustoimista. Siinä määritellään säännökset sopimuksen tekemisestä, valtuutuksesta sekä oikeustoimen pätemättömyydestä ja sovittelusta. Yritysten väliselle sopimussuhteelle ei ole lakitasoista erityissääntelyä. (Hietala ym. 2022, 25.) Henkilöstöpalveluyritysten liitto (2022d) on laatinut yleiset sopimusehdot henkilöstön vuokraukselle ja rekrytoinnille. Nämä sopimusehdot on laadittu selkeyttämään vuokratyöyrityksen ja käyttäjäyrityksen vastuunjakoja ja pelisääntöjä.

3.2.3 Vuokratyösuhteita koskeva sääntely

Suomen lainsäädännössä ei ole toistaiseksi katsottu tarpeelliseksi säätää vuokratyötä koskevaa lakia. Tällöin vuokratyöyrityksen ja vuokratyöntekijän välistä oikeussuhdetta tarkastellaan lähtökohtaisesti samankaltaisena kuin muitakin työsuhteita ja sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä. Ero muista työsuhteista muodostuu käytännössä kahdesta eri työnantajasta, vuokratyöyrityksestä sekä käyttäjäyrityksestä. Vuokratyöyrityksen siirtäessä

vuokratyöntekijän käyttäjäryityksen käyttöön, siirtyy käyttäjäryitykselle vastuu vuokratyöntekijän valvonnasta sekä johtamisesta. Työnantajana vuokratyityksellä säilyy velvollisuudet ja oikeudet, jotka eivät lain perusteella tai vuokratyityksen ja käyttäjäryityksen välisellä sopimuksella siirry käyttäjäryitykselle. (Hietala ym. 2022, 24–26.)

Yleisen työlainsäädännön ohella vuokratyöntekijän työsuhteiden ehtoja määrää työehtosopimukset. Vuokratyityksen on noudatettava keikkakohtaisesti vuokratyöntekijän työsuhteessa käyttäjäryitystä velvoittavaa työehtosopimusta. Työehtosopimuksissa voi olla alakohtaisesti vuokratyötä koskevia määräyksiä ja vuokratyövoiman käyttöä harkitessa tulee tutustua velvoittavaan työehtosopimukseen mahdollisista määräyksistä. Nämä määräykset voidaan jakaa karkeasti kolmeen: vuokratyövoiman käyttöä ja käyttämisen edellytyksiä koskevat määräykset, vuokratyövoiman käyttöönottomenettelyä ja käyttämisestä tiedottamista koskevat määräykset sekä vuokratyöntekijöiden työsuhteen ehtojen määräytymistä ja niistä tiedottamista koskevat määräykset. Tavallisimmin mahdolliset alakohtaiset määräykset ovat erilaisia työnantajan tiedottamisvelvoitteita. Työehtosopimuksissa voidaan määrätä, voiko käyttäjäryityksen luottamusmies edustaa vuokratyöntekijää. Osa määräyksistä on suositusluonteisia. Sitovuus sekä velvoittavuus voi vaihdella alakohtaisesti ja joissain työehtosopimuksissa on määrätty hyvityssakko, mikäli työnantaja tietoisesti jättää noudattamatta velvollisuuksiaan. (Hietala ym. 2022, 27–28.)

3.2.4 Vuokratyövoiman käyttöä koskeva sääntely

Lähtökohtaisesti työnantajalla eli käyttäjäryityksellä on oikeus päättää, teettääkö työn omalla henkilöstöllä vai käyttääkö vuokratyövoimaa tai alihankintaa. Vuokratyövoiman käyttöön ei ole laissa asetettu rajoituksia. Alakohtaisesti työehtosopimuksissa voi olla vuokratyövoiman käyttöön liittyviä määräyksiä. (Hietala ym. 2022, 32.)

Noin 30 yleissitovaan SAK:n jäsenliittojen työehtosopimukseen liitetty TT-SAK yleissopimus rajoittaa työnantajan oikeutta käyttää vuokratyövoimaa. Sellaisenaan, tai hieman muutettuna yleissitovan sopimuksen mukaan työnantaja saa käyttää vuokratyövoimaa vain ruuhkahuippujen tasaamiseen, tai työhön, jota ei muutoin sen kiireellisyyden, ammattitaitovaatimusten, erikoisvälineiden tai muiden vastaavien syiden takia voida teettää omalla henkilöstöllä. Mikäli työnantajaa velvoittava työehtosopimus ei kuulu kyseisiin työehtosopimuksiin, voidaan vuokratyövoiman käytön syitä perustella esimerkiksi kustannussäästöihin tai oman työntekijän rekrytointiprosessista vapautumiseksi. (Hietala ym. 2022, 33.)

3.3 Vuokratyösuhteen ero tavallisesta

Vuokratyöntekijän työsopimuksessa on yksi erityispiirre, jolla se eroaa muista työsopimuksista. Tämä on työsopimuksen kohta, jossa työntekijä antaa suostumuksensa siirtää itsensä käyttäjäyrityksen käyttöön. Muutoin vuokratyöntekijän työsopimus ei välttämättä eroa ollenkaan muun työntekijän työsopimuksesta. Käyttäjäyrityksessä vuokratyöntekijä toimii heidän työnjohtonsa alaisuudessa. Tämä ei kuitenkaan oikeuta käyttäjäyritystä valtuuksia ohi työsopimuksen. (Hietala ym. 2022, 129.)

Vuokratyösuhteessa on siis tavalliseen poiketen kolme osapuolta, vuokratyöntekijä, vuokratyöyritys sekä käyttäjäyritys. Vuokratyöyritys toimii virallisena työnantajana ja palkanmaksajana, mutta työntekoyritys on eri. Joillain aloilla, kuten rakennusalalla, on hyvin yleistä, että työ kestää projektin ajan, ja kun projekti saatetaan päätökseen, haetaan töitä toisesta projektista. (Ukko.fi)

Lain mukaan työnantaja on velvollinen maksamaan työntekijälle täysimääräistä sairausajan palkkaa, mikäli työsuhde on kestänyt yhtäjaksoisesti kuukauden. Alle kuukauden kestäneissä työsuhteissa työntekijälle on oikeus saada 50 prosenttia sairausajan palkasta. Mikäli työnantajan ja työntekijän välillä on useita määräaikaista työsuhteita, jotka jatkuvat keskeytymättä tai vain lyhytaikaisin keskeytyksin, katsotaan työntekijän työsuhteen jatkuneen yhdenjaksoisesti. Tämä huomioidaan sairausajan palkkaa maksaessa. (Parnila, 2017, 95–96.) Työnantajan eli vuokratyöyrityksen tulee noudattaa heitä sitovaa työehtosopimusta, tai mikäli sitä ei ole, sovelletaan käyttäjäyritystä sitovaa työehtosopimusta (Hietala ym. 2022, 142). Mikäli vuokratyöntekijällä on useita lyhyitä määräaikaista työsuhteita, jotka eivät jatku yhdenjaksoisesti, voidaan soveltaa sääntöä alle kuukauden työsuhteesta. Tällöin vuokratyöntekijä ei usein ole oikeutettu täysimääräiseen sairausajan palkkaan. Työnantajana vuokratyöyrityksen tulee tarjota ja kustantaa työntekijöille työterveyshuolto työsuhteen laadusta ja kestosta riippumatta (Työsuojelu 2022).

4 Työntekijän työhyvinvointia tukeva johtaminen

4.1 Työskentelyä tukeva johtaminen

Toimivan esimiehen ja työntekijöiden välisen suhteen peruspilarina on, että esimies kykenee luontevasti ja avoimesti keskustella työntekijöiden kanssa. Kiireenkin keskellä hän löytää aikaa työntekijöiden kuulemiselle. Keskusteluhyteyden lisäksi on tärkeää, että esimies pystyy tulkitsemaan myös helposti sanomatta jääneitä asioita keskustelun lomasta sekä aistimaan tunnetiloja. Keskusteltaessa työhön liittyvistä asioista esimiehen ja työntekijän näkökulmat usein eroavat toisistaan. Yhteisymmärrystä etsiessä molemmilla on usein omasta mielestään oikea näkökulma, eikä näistä haluta joustaa. Näissä tapauksissa esimiehen mielipide jää voimaan hänen korkeamman asemansa vuoksi. Näin ollen keskustelu epäonnistuu ja työntekijälle jää helposti ylikävelty olo ja samankaltaisten keskustelujen toistuesssa voi aiheuttaa patoutumia työntekijöissä. Tähän voisi rinnastaa liian autoritaarisen johtamistyylin, jossa liian käskyvaltaisella johtamistyyllillä saavutetaan vain vihamielisiä tunteita työntekijöissä, oma-aloitteisuuden katoamista ja ristiriitoja työyhteisössä. (Juuti & Vuorela 2015.)

Organisaatiolla on oltava selkeä perustehtävä. Esimiehen tehtävä on alituisen tämän perustehtävän kirkastaminen ja päämäärien selkeyttäminen. Työntekijät alkavat alitajuisesti muodostamaan omia mielikuviaan perustehtävästä ja saattavat irtaantua todellisesta heille määritellystä missiosta. Esimiehen tulee ohjata työntekijät oikean perustehtävän jäljille rakentamalla luottamusta ja avoimuutta työyhteisössä. Ristiriitatilanteissa esimiehen tulee hallita oma tunnepohjainen reaktionsa. (Juuti & Vuorela 2015.)

Kun työyhteisössä vallitsee muutosmyönteinen, avoin ja turvallinen ilmapiiri, voivat sen jäsenet todennäköisemmin hyvin. Hyvinvoivassa työyhteisössä on tilaa innovaatioille ja luovuudelle. Juuti & Vuorela (2015) kuvailee luovuuden vaalimista niin, että esimies on kuin puutarhuri, joka vaalii rakkaudella taimiaan. Työntekijä, joka pitää aidosti työstään, luo pohjan luovuudelle. Luovuus on pääosin pitkäjänteisen työskentelyn tulosta. Työyhteisön salliva ilmapiiri antaa tilaa kokeilla luovuuden tuottamia innovaatioita.

4.2 Ihmissuhteet ja ilmapiiri työyhteisössä

On valitettavaa, että läheskään jokaiseen työyhteisöön ei ole saatu luotua sellaista kulttuuria, joka tukisi henkilöstön työskentelyä. Usein tämä juontaa siihen, että henkilöt eivät tule yleisellä tasolla keskenään toimeen ja uskovat työtehtävien toteutuksessa omien

näkemyksien olevan ainoita oikeita. Kun yhteisymmärrystä ei löydetä ja ristiriidat kasvavat, alkaa pahoinvointi heijastumaan muihin. Liian autoritaariseen johtamistyyliin liittyy liian käskevä johtamistavan lisäksi se, että ristiriitatilanteiden kärjistyessä tahdotaan löytää syntipukki, kenen harteille langetaan syytökset tilanteesta. Johtajuus on taito, jonka voi oppia. Juuti & Vuorela (2015) kertoo kirjassaan esimerkistä, missä keskijohdon esimies oli ottanut malliesimerkin yrityksen ylemmästä johdosta, jonka johtamistyyli oli kylmä, tuloskeskeinen ja rationaalinen. Esimies kuvitteli, että henkilöstön johtaminen edellytti tällaista toimintatapaa. Tässä työyhteisössä ei voinut huonosti paitsi työntekijät, vaan myös itse esimies, joka koki olevansa pakotettu toimimaan arvojen vastaisesti. Työyhteisön luottamusta ja avoimuutta saadaan lisättyä seisomalla sanojen ja lupauksen takana, kohtelemalla kaikkia oikeudenmukaisesti ja arvostaen, tasapainotetaan liika rehellisyys ja hienotunteisuus ja pyritään siihen, että jokainen osapuoli voittaa.

Esimiehen tulee olla tunnetilojen herkkä tulkitsija, mutta vastaavasti hänen tulee osata työstää omia tunteitaan ja päätöstilanteissa jopa täysin sivuuttaa nämä. Avoin ja turvallinen työilmapiiri sallii inhimillisyyttä. Hyvä johtaja ottaa huomioon työntekijöiden erilaisuuden ja moninaisuuden. Jokaisella on oma näkökulmansa asioihin ja näitä pitäisi pyrkiä avaamaan avoimen keskustelun myötä, vain näin saadaan selville mitä ajatellaan. Lähtökohtaisesti väärintulkintaa ja ristiriitoja syntyy puhumattomuudesta. (Juuti & Vuorela 2015.)

4.3 Osaamisen johtaminen

Henkilöstön osaamisen johtaminen ja kehittäminen on päämäärätietoista ja johdonmukaista organisaation pääomaan sijoittamista. Näillä toimilla on suora yhteys organisaation toimintaan. Osaamisen johtamisen prosessi sisältää osaamistarpeiden selvittämistä, ydinosamisen tunnistamista, olemassa olevan osaamisen selvittämistä ja näiden puutteiden tunnistamista, puuttuvan osaamisen hankkimisstrategiaa ja perusosaamisen kehittämistä sekä kaikkien näiden hallintaa, jakamista ja hyödyntämistä. Tärkeää on, että työntekijöiden nykyistä osaamista, kokemusta ja tietotaitoa osataan hyödyntää optimaalisesti nykyhetkellä. (SoteNavigaattori.) Henkilöstön kehittämisen myötä vaikutteina on työntekijöiden sitoutuminen, työn imun ja arvostuksen tunteen lisääntyminen.

Esimiehen rooli osaamisen johtamisessa on kyetä edistämään työntekijöiden suoriutumista muuttuvassa työelämässä. Esimiehen tulee tukea kehitystä, kannustaa, antaa palautetta ja mahdollistaa osaamisen jakaminen. Palautteen antaminen on tärkeää, erityisesti onnistuneen työsuorituksen jälkeen. Kehittämisen ja koulutustarpeiden selvittämistä tulee laatia suunnitelma ja nämä tulee esittää henkilöstölle. Kehittymissuunnitelmia voidaan luoda koko työyhteisölle, tiimeille tai yksilöidysti työntekijöille. Esimerkiksi kehityskeskusteluissa voidaan

yhdessä työntekijän kanssa laatia suunnitelma hänen osaamisensa kehittämiseksi. (Minä & Esimiestyö portfolio 2020.)

Kehittävää ja arvostavaa yksilön ja työyhteisön välistä suhdetta vaalitaan osaamisen johtamisella. Onnistunut osaamisen johtaminen ja sen kehittäminen alkaa jo rekrytoinnista ja työhönottotapahtumasta ja päättyy vasta työntekijän poistuessa työnantajan palveluksesta. Organisaatio, jolla on hyvä maine ja tarjoaa henkilölle sopivia haasteita, on kykenevä houkuttelemaan palvelukseensa parhaimmat tekijät. Rekrytoinnin onnistuminen on ensisijaisen tärkeää, sillä huono valintapäätös voi tulla työnantajalle kalliiksi. Mitä useampaa valintamenetelmää käytetään, sitä kattavamman kuvan hakijoista saa, ja sitä todennäköisimmin tehdään paras henkilövalinta haettuun tehtävään. (Juuti & Vuorela 2015.)

Työhönoton jälkeen on tärkeää, että työntekijä perehdytetään ja opastetaan työhön. Onnistunut perehdytys luo työntekijälle arvostetun ja tervetulleen olon työyhteisöön. Tällöin hänestä tulee nopeammin työnantajalle lisäarvoa tuottava ja päästään itse työssä oppimisen pariin. Ammattitaidon ja itsevarmuuden kasvaessa työssään hyvinvoiva työntekijä jakaa jo kertynyttä tietoaan ja taitojaan muille ja saavuttaa luovuuden. Esimiehen tehtävä on tukea ja antaa palautetta jo työsuhteen alkumetreiltä. Salliva esimies ei tuomitse virheiden tekemisestä, vaan niistä keskustellaan ja tehdään muutoksia välttääkseen ne jatkossa. (Juuti & Vuorela 2015.)

Myöhemmässä vaiheessa keskitytään henkilöstön osaamisen kehittämiseen työyhteisön ulkopuolelta. Ideaalilanteessa työyhteisössä tietoa jaetaan jokaisen osapuolen kesken eikä osaamista piilotella. Organisaatioissa on tiedostettava visio, millaista osaamista tulevaisuudessa vaaditaan, jotta pysytään jatkuvasti muuttuvan yhteiskunnan mukana. Tämän kartoituksen myötä tulee henkilöstöä lähteä kehittämään tavoitteen vaatimalla tavalla. Koulutukset, seminaarit, projektit, tutkinnot, työkierto, sijaisuus ja kouluttajana toimiminen on yleisimpiä keinoja. Kehittämistä voidaan suorittaa jo kyselyllä työyhteisön omista näkemyksistä, toiveista ja haasteista. Esimiehen tulee jatkuvasti seurata mahdollisten henkilöstöön panostettavien kehittämisresurssien käyttöä ja parhaansa mukaan arvioida näiden hyödynnettävyyttä organisaatiossa. Liian paikallaan junnaava työyhteisö ei tietyn pisteen jälkeen ole enää kehittävää. Kehittäminen ja kouluttaminen on yksi tapa lisätä työn imua ja motivaatiota. (Juuti & Vuorela 2015.)

4.4 Työn sisältö

Työn mielekkääksi kokeminen on tärkeää ja parhaimmillaan se on kuin leikkiä. Työsuoritukseen olennaisimmin vaikuttaa osaaminen ja työmotivaatio. Tässä tuleekin löytää se kultainen keskitie, jossa työtehtävät rajataan henkilöittäin sopivasti niin, että niissä on riittävästi

haastetta ja ne koetaan mielekkääksi. Taitava johtaja tunnistaa henkilöiden vahvuudet ja osaamisen ja pystyy hyödyntämään näitä niin, että ne tuottavat mahdollisimman tehokkaasti lisäarvoa työnantajalle. Muutoksia myötäilevässä työyhteisössä on luontaista jatku-moa, että henkilöstön ja työtehtävien kehittämisen myötä työ ei pysy liian samanlaisena vuodesta toiseen ja saa näin muodostumaan kyllästymistä. Esimiehellä on ensisijaisesti velvollisuus saada työyhteisö toimimaan parhaalla mahdollisella, työnantajalle tuottavalla tavalla. (Juuti & Vuorela 2015.) Tämä saavutetaan, kun yksilön työtehtäviä muokataan tu-kemaan hänen vahvuuksiaan niissä rajoin, että tavoitteena on edelleen saavuttaa haluttu päämäärä ja toimitaan saman perustehtävän parissa.

4.5 Ihmisen omat elämäntavat

Ihmisen hyvinvointi on kokonaisuus ja tähän kokonaisuuteen kuuluu työhyvinvoinnin lisäksi myös henkilökohtainen hyvinvointi, fyysinen sekä henkinen. Nämä kulkevat käsi kädessä ja heijastuvat usein toisiinsa. Esimiehen vastuualueelle kuuluu työhön liittyvän hyvinvoinnin tukeminen. Ihminen ei ole kone joka vuodesta toiseen kulkee samalla tasaisella tahdilla eteenpäin. Hyvinvointia laskevia asioita osuu jokaiselle niin töiden kuin henkilökohtaisen elämän puolella. Työhön vaikuttava henkilökohtaisen hyvinvoinnin laskeminen on joissain määrissä sietokyvyn mukaista, mutta liiallisen vaikutuksen jälkeen tulee esimiehen puuttua työntekijän suoritukseen työssä. (Juuti & Vuorela 2015.) Työnantajat usein tukevat työntekijöiden fyysistä hyvinvointia myös työpaikan ulkopuolella, voidaan esimerkiksi järjestää liikuntavuoroja joihin työntekijät saavat osallistua veloituksetta. Mielekkään liikunnan myötä voidaan vaikuttaa fyysisen hyvinvoinnin lisäksi henkiseen hyvinvointiin.

Työn ja perhe-elämän yhteensovittamiseen tarvitaan notkeutta ja joustavuutta sekä työn-antajan että työntekijän puolesta. Työnantaja voi osaltaan tukea työntekijää muuttamalla työaikajärjestelyjä, kuten liukuvalla työajalla tai työaikapankkia hyödyntäen sekä työnkuvan mukaan mahdollisuuden etätyöhön. Tärkeää on, että osapuolet sopivat pelisäännöistä ja toimintatavoista yhteisymmärryksessä. Työntekijän kokonaishyvinvoinnin vuoksi on tärkeää, ettei työ ja perhe-elämä ole ristiriidassa keskenään. Mikäli antaa suhteettoman paljon energiaansa pelkälle työlle, on selvää, ettei enää jaksa jakaa panostusta perheelle. (Työ-terveyslaitos b.)

4.6 Keskusteleva johtamistapa

Työyhteisössä keskustelevalle johtamistavalla toimiva esimies onnistuu todennäköisimmin luomaan avoimuudelle, luottamukselle ja arvostukselle sekä avuliaisuudelle perustuvan ilmapiirin. Liiallinen autoritaarisuus sekä asiakeskeisyys muovaavat työyhteisön ilmapiiristä sulkeutuneen ja jopa vihamielisen. Tutkimusten mukaan esimies, joka keskustelee

työntekijöiden kanssa päivittäin, todennäköisimmin pitää heidän kanssaan kehityskeskusteluja. Kehityskeskustelut ovat loistavia tilaisuuksia saada jokaiselta työntekijältä hänen mielipiteensä kuuluviin. Tilaisuudet perustuvat avoimuuteen ja luottamuksellisuuteen ja viimeistään tässä vaiheessa on hyvä antaa työntekijälle palautetta hänen työsuorituksestaan. Monesti työyhteisössä valtaosa sen jäsenistä ei käy normaalin arkipäiväisen työnteon yhteydessä asioita, joita kehityskeskustelussa voidaan käydä, läpi kenenkään muun työyhteisön jäsenen kanssa. Kehityskeskustelussa voidaan käydä läpi työhön liittyviä toiveita sekä tavoitteita ja luoda näistä yhteisymmärryksessä toteutussuunnitelma. Usein kehityskeskusteluja halutaan vältellä muun muassa sillä verukkeella, ettei näihin ole aikaa. Työnantajalle on kuitenkin ensisijaisen tärkeää, että työntekijöitä kuunnellaan ja he kokevat olevansa arvostettuja työyhteisön jäseniä. (Juuti & Vuorela 2015.)

Esimiehen tulee työssään puuttua ristiriitojen ja ongelmatilanteiden ratkaisuun. Tilanteissa on tärkeää, että esimies kuuntelee osapuolten kantaa ja mielipidettä asiaan, sillä usein esimiehellä ei ole tilanteen muodostumisesta pohjatietoa ja päätös tulee perustaa osapuolten näkökulmiin. Tärkeää on säilyttää neutraalius henkilöiden välisiin ristiriitoihin. Ristiriitatilanteissa korostuu tarve esimiehen hyvälle vuorovaikutustaidoille. Keskeistä on kuitenkin tunnistaa todellinen ongelma. Hankalin mutta samalla kiehtovin vaihe on vaihtoehtoisten ratkaisujen luominen ja näiden hyvyden arviointi. (Juuti & Vuorela 2015.)

4.7 Työsuojelu ja työhyvinvointi

Esimiehen tukena on työsuojelu ja työterveyshuolto. Näiden toiminta-ajatuksena on toteuttaa ja kehittää työturvallisuutta ja työterveyttä sekä tukea henkilöstön työhyvinvointia. Työyhteisön tai yksilön hyvinvointiin työssä vaikuttaa monet asiat, kuten todellinen ja koettu työn hallinta, työpaikan ihmissuhteet sekä koettu työturvallisuus ja terveellisyys. Työsuojelujajattelu pyrkii tukemaan työssä koettua turvallisuutta, terveyttä sekä hyvinvointia ja löytämään jatkuvasti näille parempia ja toimivampia vaihtoehtoja. (Juuti & Vuorela 2015.)

Esimies vastaa koko työyhteisön työhyvinvoinnista ja työturvallisuudesta. Hänen tulee tuntea työntekijöidensä työ ja siihen liittyvät riskit. Esimiehen tulee tehdä ennaltaehkäiseviä havaintoja ja toimia, jotta yhteisön työhyvinvointi ei kärsi. Näin varmistetaan työnteon sujuvuus. Jokaisen työyhteisön jäsenen tulee voida tuntea olonsa turvalliseksi ja tervetulleeksi työpaikalla. Syrjintään, epäasialliseen käytökseen ja rasismiin tulee olla jokaisella työpaikalla nollatoleranssi. (Työterveyslaitos a.) Esimiehen tulee huomioida työntekijän työhyvinvointi koko työsuhteen elinkaaren ajan, jo rekrytointivaiheesta alkaen.

Varhaisen tuen mallissa tulee esimiehen tuntea henkilöstö ja heidän työnsä hyvin. Tällöin hän voi tehdä havaintoja työkyvyn laskemisesta jo pienemmistäkin ominaisuuksista ja

seikoista. Näitä seikkoja voi olla esimerkiksi työntekijän vetäytyminen, unohtelu, lisääntynyt myöhästely, huolimattomuus, työn laadun heikkeneminen tai toistuvat tai pitkittyneet sairaslomat. Mikäli esimies havaitsee työntekijän työkyvyn heikkenemistä, voidaan yhdessä työntekijän kanssa keskustella ja selvittää, mitkä tekijät tähän mahdollisesti vaikuttavat. Työn tai työnkuvan muokkaamisella voidaan päästä jo pitkäaikaisiin, kestäviin tuloksiin. Mikäli päätetään tehdä toimia, jotta työhyvinvointi ei laskisi, tulee näistä esimiehen ja työntekijän yhdessä laatia suunnitelma, sen täytäntöön otto ja mittarit miten onnistumista mitataan. Tapauskohtaisesti ja yleensä pitkittyneiden tai toistuvien sairaslomien kohdalla on keskusteluihin otettava työterveyshuolto mukaan. (Työterveyslaitos a.) Työhyvinvointia tulee seurata ja sen laskemiseen tulee puuttua varhain ja pienellä kynnyksellä. Vastaavasti myös pitkittyneelle sairaslomalle jääneelle työntekijälle tulee esimiehen osoittaa tukensa. Työntekijään tulee olla yhteydessä jo ennen kuin hän palaa töihin ja työhön paluusta tulee tehdä mahdollisimman sujuva. Näin ehkäistään sairasloman jatkuminen.

5 Tutkimus

5.1 Tutkimuksen toteutus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on tutkia esimiestyön vaikutuksesta vuokratyöntekijälle. Tutkimus on toteutettu kirjallisuuskatsauksella sekä teoriaan pohjautuvan tiedon keräämisellä. Aineistoa vuokratyöhön liittyen löytyy vielä varsin vähän, mutta esimiestyötä sekä johtajuutta käsittelevää aineistoa löytyy suhteellisen paljon. Henkilöstön johtaminen aihealueena nostaa merkitystään alituisen ja tämä näkyy julkaisujen kasvusta viime vuosina.

Tarkasteluun sisältyi yleisen tason esimiestyön lisäksi työhyvinvointi, työmotivaatio ja osaamisen johtaminen. Teoreettisen tutkimuksen tietoperustana käytettiin kirjallisuutta ja verkkolähteitä. Opinnäytetyössä hyödynnettiin myös aiheeseen liittyviä julkisia kyselytutkimusten tuloksia. Henkilöstöpalveluyritysten liitto (2022c) on teettänyt valtakunnallisen vuokratyöntekijäkyselyn vuokratöissä työskenteleville jo yhdeksän kertaa ja viimeisimpään kyselyyn vastasi lähes 10 000 vuokratyösektorilla työskentelevää henkilöä antaen luotettavia tutkimustuloksia. Tutkimuksen vastausasteikko on tyytyväisyys-/tärkeyskysymyksissä/-väitännäissä 1–5, jolloin 5 merkitsee täysin tyytyväistä tai samaa mieltä olemista.

Esimiehen toiminnan tukemiseksi on lukuisia erityyppisiä julkaisuja. Tässä tutkimuksessa hyödynnettiin kirjallisuutta esimiestyöhön, työmotivaatioon ja vuokratyöhön liittyen sekä Työterveyslaitoksen, Henkilöstöpalveluyritysten liiton ja Työsuojelun sivuilta löytyviä tilastoja ja säädöksiä sekä monia muita lähteitä pienemmissä määrin. Useassa kirjallisuuslähteessä käsiteltävät johtamisen keinot käsittelevät niin sanotussa normaalissa työsuhteessa olevan työntekijän johtamista. Näistä aineistoista on kuitenkin erittäin helppo soveltaa johtamisen keinoja myös vuokratyöyrityksen esimiehen käyttöön.

5.2 Tulokset ja yhteenveto

Teoreettisessa viitekehyksessä käsitellään esimiestyötä ja vuokratyötä yleisellä tasolla. Eri-tyisesti vuokratyöntekijän johtamista käsitteleviä julkaisuja ei löydy. Yleisesti voidaan todeta, ettei vuokratyöntekijän johtaminen keinot eroa juurikaan muissa työsuhteissa olevien työntekijöiden johtamisesta. Omanlaisen mausteen tähän antaa kuitenkin se, että vuokratyöntekijällä on kaksi esimiestä, vuokratyöyrityksen sekä käyttäjäyrityksen edustaja. Näiden kahden johtajuuden yhteensovittaminen on oma prosessinsa. Usein vuokratyöyritys sekä käyttäjäyritys ovat samanmielisiä ja pelisäännöt samoja. Poikkeuksia näiden välillä varmasti on, sillä johtamisen tyyliä on lähes yhtä monta kuin on johtajakin. Vuokratyöyrityksen esimiehen

voidaan olettaa olevan muutosjohtamisen taitaja, sillä vuokratyöntekijälle tulee antaa tukea todennäköisesti usein muuttuvaan työnkuvaan ja -tilanteeseen. Juuti & Vuorelan (2015) mukaan ristiriitoja ja väärinkäsityksiä syntyy juuri puhumattomuudesta.

Henkilöstöpalveluyritysten liiton vuoden 2022 tutkimuksessa kävi ilmi, että asiakasyrityksen esimiehet olivat petranneet tiedonkulussa ja palautteen antamisessa. Edellisessä tutkimuksessa tämä osa-alue oli keskiarvoltaan 3,81, kun taas vuoden 2022 tutkimuksessa se oli 3,91. Vuokratyöntekijät kokivat saaneensa tasa-arvoista kohtelua, riittävästi perehdytystä työtehtävään ja kuuluvansa työyhteisön jäseneksi. Tasa-arvoisuus osa-alueen keskiarvo oli 3,97. Vuokratyöyritys oli saanut työnantajakuvan keskiarvoksi 4,08. Kyselyssä työnantajakuvan osa-alueella tutkimuskysymys ”työnantajani on hoitanut asianmukaisesti palkanmaksun ja muut työsuhteasiat” sai tuloksen 4,42, eli tämän perusteella vuokratyöyritykset hoitavat ennakkoluulojen vastaisesti hyvin säntillisesti nämä asiat.

Vuokratyö voi olla monelle ainoa tapa työllistyä. Vuokratyön tekeminen voi toiselle olla erittäin stressaavaa sen epävarmuuden takia, ja toiselle lähestulkoon siunaus töiden tekemiseen liittyvän vapauden vuoksi. Asiakasyritysten työvoiman tarpeiden takia vuokratyöyritykset eivät voi sopia vakituisia kokoaikaisia työsuhteita työntekijöidensä kanssa. Osalle tämä voi olla kynnyskysymys, mikäli tahtotilana on saada vakaa ja pitkäaikainen työsuhte. Toiselle henkilölle töiden vaihtuvuus ja projektiluontoisuus voivat olla työmotivaation kannalta erittäin hyvä. Vuokratöiden tekeminen on loistava vaihtoehto alanvaihtajille sekä niille, jotka eivät vielä tiedä mitä isona haluaisivat tehdä. Asiakasyritykset usein käyttävät vuokratyöyritysten kautta työvoimaa sellaisiin työtehtäviin, mitkä eivät välttämättä tarvitse alan kokemusta ja mihin pystytään perehdyttämään työntekijä suhteellisen nopeasti. Tämä voidaan kokea myös niin, että vuokratyöntekijöille annetaan huonoimmat työtehtävät. Todellisuudessa tilanne voi olla se, että asiakasyrityksen oma työntekijä on ammattitaidoltaan ja osaamiseltaan soveltuvampi tiettyyn työhön, jolloin hänet voidaan siirtää toisiin työtehtäviin paikkaamaan työvoiman puutetta ja helpommin suoritettaviin työtehtäviin otetaan vuokratyöntekijä.

Esimiehen työtä on suurilta osin määritelty lailla. Näiden lainalaisuuksien tunteminen ja noudattaminen on tärkeää niin vuokratyöyrityksen kuin käyttäjäyrityksen puolesta. Lähtökohdiana on, että vuokratyöntekijä on samanarvoinen kenen tahansa muun työntekijän kanssa. Toistaiseksi vuokratyölle ei Suomen laissa olla määritelty omaa lakia vaan siihen sovelletaan yleistä työlainsäädäntöä. Lakien sekä työehtosopimuksien tulkinnoissa voi esiintyä epäselvyyksiä, jotka usein johtuvat yksittäisen henkilön omasta tulkinnasta.

Aineistoa ja lähteitä kerätessä en löytänyt luotettavaa lähdeaineistoa, joka koskisi täysin vuokratyöntekijän esimiehenä toimimista tai vuokratyöntekijän johtamista. Aiheeseen liittyen olisi hyödyllistä saada opas tai muu toteutus. Näin saataisiin helposti selville, mitkä

ovat vuokratyöyrityksen esimiehen velvoitteet ja mitkä käyttäjäyrityksen velvoitteet. Usein tulokintojen eroavaisuuksien takia ilmenee erimielisyyksiä.

Opinnäytetyöstä jäi puuttumaan sen sisältöön liittyvä tutkimuskysely. Henkilöstöpalveluyritysten liitto on tehnyt tutkimuksia vuokratyöntekijöille, mutta nämä käsittävät yleisesti koko maanlaajuisesti eri vuokratyöyritysten työntekijät. Liian laajan tutkimuksen tulokset voivat olla liian yleistäviä ja keskiarvoistavia. Kysely tulisi mielestäni keskittää jonkin tietyn vuokratyöyritykselle, jolloin saataisiin tarkempia tutkimustuloksia juuri sen vuokratyöyrityksen työhyvinvoinnista sekä esimiesten onnistumisesta. Mikäli työyhteisö ja sen esimies eivät ole avoimessa keskusteluyhteydessä keskenään, voi työntekijöiden mieltämät ongelmat tai mieltä askarruttavat asiat jäädä helposti sanomatta ja käymättä läpi. Mikäli työntekijät eivät kykene avoimuuden puuttumisen takia käymään asioita esimiehen kanssa läpi, voi esimies olettaa kaiken olevan mallillaan, vaikkei näin todellisuudessa olisikaan. Tämän johdosta olisi erityisen hyvä, että työhyvinvointiin liittyen toteutettaisiin riittävän usein kyselyjä, jotta kenenkään ääni ei jäisi kuulematta.

6 Pohdinta

Aloitin opinnäytetyön tekemisen syksyllä 2022. Olen itse työskennellyt vuokratyöyrityksessä toimihenkilönä sekä vuokratyöntekijänä, joten ajatuksena oli heti lähtöjään löytää aihe vuokratyöhön liittyen. Halusin myös korjata yleisesti vuokratyöhön liittyviä, yleensä negatiivisia asenteita. Vaikka vuokratyö on samoilla lailla säänneltyä, kuin mikä tahansa muukin työ, on tässä varmasti ollut sen yleistyvyyden kynnyksellä parannettavaa lainsäädännön tulkinnoissa. Vielä nykypäivänäkin kuulee satunnaisesti yksittäisten alan toimijoiden toimivan hie-man kyseenalaisin tavoin, ja tähän voisi odottaa tietynlaista lainsäädännöllistä velvoitetta tai viranomaisten valvontaa.

Aiheen rajaamisessa oli hankaluuksia, sillä vuokratyön saralta on useita eri näkökulmia ja osa-alueita mistä lähteä opinnäytetyötä tekemään. Vuokratyön suosio on kasvanut viime vuosina valtavasti, ja sen huomaa myös siihen liittyvien jo tehtyjen opinnäytetöiden määrässä. Aiheen kiinnostavuus on siis selkeästi huomattavissa. Aiheen valintaan vaikutti myös aikataululliset haasteet, sillä en sen puitteissa voinut toteuttaa kyselytutkimusta. Tämän uupuminen johdosta työ on teoriaan pohjautuva. Aiheen valikoitumisen jälkeen oli kirjoittamisen aloittaminen ja käsiteltävien aiheiden valitseminen yllättävän haastavaa. Näkökulmien runsauden vuoksi aiheiden rajaaminen oli haasteellista.

Omia empiirisiä kokemuksia tutkimusaineistoon ja teoriaan peilaten pystyin usein tunnistamaan asian yhteyden käytäntöön. Tämä oli mielestäni erittäin mielenkiintoista ja välillä koukutti pitkiksi ajoiksi aiheen tutkimisen äärelle. Teoriassa esitettyjen tilanteiden ymmärtäminen oli mielestäni helposti ymmärrettävää ja tunnistettavaa työarjestani. Omassa lähipiirissäni on myös tapahtunut eräänlainen asenteiden muutos, sillä aikaisemmin usea henkilö koki vuokratyön enemmän negatiivisena kuin positiivisena asiana. Nyt asenteet ovat lähes poikkeuksetta positiivisia. Uskon vuokratyöalan vakaaseen kasvuun myös tulevaisuudessa ja myöskin tilastot tukevat kasvunäkymiä.

Lähteet

Aarnikoivu, H. 2008. Esimiehenä arjessa. Helsinki, Alma Talent.

Calmen HR-palvelut Oy. 2020. Esimiehen rooli korostuu nyt ja tulevaisuudessa. Viitattu 4.12.2022. Saatavissa <https://www.calmen.fi/post/esimiehen-rooli-korostuu-nyt-ja-tulevaisuudessa>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. 2022a. Perustietoa vuokratyöstä. Viitattu 4.12.2022. Saatavissa <https://hpl.fi/perustietoa-vuokratyosta/>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. 2022b. Liikevaihtokatsaus 12/2021. Viitattu 4.12.2022. Saatavissa https://hpl.fi/wp-content/uploads/2022/02/HPL_TOP20_joulukuu-2021.pdf

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. 2022c. Vuokratyöntekijätutkimus. Viitattu 6.12.2022. Saatavissa <https://hpl.fi/vuokratyontekijatutkimus>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. d. Alan yleiset sopimusehdot. Viitattu 27.12.2022. Saatavissa <https://hpl.fi/jasenpalvelut/alan-yleiset-sopimusehdot/>

Henkilöstöpalveluyritysten liitto. 2022. Henkilöstöpalveluyritysten kautta työskentelevien tutkimus 2022 Yhteenvetoanalyysi. Viitattu 14.1.2023. Saatavissa https://hpl.fi/wp-content/uploads/2022/06/HPL-Vuokratyontekijatutkimus-2022-Yhteenvetoanalyysi_FINAL-nettisivut.pdf

Hietala, H., Kaivanto, K., Schön, E. 2022. Vuokratyö. Helsinki, Alma Media Oy.

Juuti, P., Vuorela, A. 2015. Johtaminen ja työyhteisön hyvinvointi. Jyväskylä, PS-Kustannus.

Koskensalmi, S., Seppälä, P., Hakanen, J., Pahkin, K. 2015. Innostava esimies. Helsinki, Kopio Niini Oy.

Kuusela, S. 2013. Esimiehen vuorovaikutustaidot. Helsinki: Alma Talent.

Mehiläinen. Tasapainoinen itsensä johtaminen on hyvän johtajan tunnusmerkki. Viitattu 7.11.2022. Saatavissa <https://www.mehilainen.fi/yrityksille/johtamiseen/tasapainoinen-itsensa-johtaminen>

Minä & Esimiestyö portfolio. 2020. 4. Osaamisen johtaminen ja henkilöstön kehittäminen. Viitattu 12.12.2022. Saatavissa <https://blogi.savonia.fi/minajaesimiestyoportfolio/2020/09/09/4-osaamisen-johtaminen-ja-kehityskeskustelu/>

Parnila, K. 2017. Työsuhde tutuksi – esimiehen selviytymisopas. Viro: Meedia Zone OÜ.

Salmimies, R., Ruutu, S. 2014. Itsensä johtaminen. Helsinki: Talentum Media.

SoteNavigaattori. Osaamisen johtaminen esimiestyössä. Viitattu 6.11.2022. Saatavissa <https://sotenavigaattori.fi/osaaminen-tulevaisuuden-tarpeisiin/osaamisen-johtaminen-esimiestyossa/>

Työsuojelu. 2022. Työterveyshuolto. Viitattu 14.1.2023. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyoterveys-ja-tapaturmat/tyoterveyshuolto>

Työterveyslaitos. a. Esihenkilö työkyvyn tukijana. Viitattu 7.11.2022. Saatavissa <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strateginen-tyokykyjohtaminen/esihenkilo-tyokyvyn-tukijana>

Työterveyslaitos. b. Työn ja muun elämän yhteensovittaminen. Viitattu 29.12.2022. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/tyon-ja-muun-elaman-yhteensovittaminen>

Työterveyslaitos. c. Työn imu. Viitattu 29.1.2023. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyon-imu>

Ukko.fi. Vuokratyö – Myyttejä ja huhuja liikkuu, mutta mitä se oikeasti on? Viitattu 3.1.2023. Saatavissa <https://www.ukko.fi/yrittajyyskoulu/vuokratyo-myytteja-ja-huhuja-liikkuu-mutta-mita-se-oikeasti-on/>