



Aino Karjalainen

Vuokratyöntekijöiden työllistäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Marraskuu 2023

Tiivistelmä

Tekijä:	Aino Karjalainen
Otsikko:	Vuokratyöntekijöiden työllistäminen
Sivumäärä:	54 sivua + 2 liitettä
Aika:	Marraskuu 2023
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Esimiestyön, henkilöstön ja toimintakulttuurin kehittäminen
Ohjaaja:	Lehtori Eija Westerberg

Opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, millä tavoin toimeksiantajayritys voi työllistää nykyisiä vuokratyöntekijöitään enemmän. Tarkoituksena oli myös selvittää, mikä motivoi työntekijöitä ottamaan aktiivisemmin vastaan tarjottua työtä ja ovatko yrityksen työntekijät tyytyväisiä tämän hetkiseen työtilanteeseensa toimeksiantajayrityksessä. Lisäksi haluttiin tarkastella yrityksen työntekijöiden yleisiä motivaatiotekijöitä työskentelemiseen vuokratyöntekijöinä. Opinnäytetyön avulla pyrittiin tuottamaan tietoa toimeksiantajan liiketoiminnan kehittämiseksi. Osana selvitystä haluttiin tarjota kehitysehdotuksia.

Opinnäytetyön tietoperusta keskittyi vuokratyöhön, toimeksiantajayrityksen käytäntöihin ja keikkatyöhön. Tietoperustassa käsiteltiin muun muassa vuokratyötä juridisesta näkökulmasta, toimeksiantajayrityksen rekrytointiprosesseja ja keikkatyön erityispiirteitä sen etujen, haittojen ja psykologisen turvallisuuden näkökulmasta.

Opinnäytetyön selvityksessä käytettiin määrällistä tutkimusmenetelmää. Aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Kysymykset olivat sekä suljettuja että avoimia. Kohderyhmä oli toimeksiantajayrityksen työntekijät, jotka työskentelevät ravintola-alalla yrityksen asiakasyrityksissä. Kohderyhmä rajattiin niihin, jotka olivat tehneet ainakin yhden työvuoron viimeisen vuoden sisällä. Kyselylomakkeeseen vastattiin anonymisti ja vastausprosentti oli 35 %.

Selvityksen vastauksista ilmeni, että vastanneet olivat varsin tyytyväisiä yrityksen toimintaan ja tämän hetkiseen työtilanteeseensa yrityksessä. Vuokratyö nähtiin mieluisana työn tekemisen muotona. Merkittävin syy tyytymättömyyteen oli se, ettei työvuoroja ole tarjolla riittävästi. Selvityksen perusteella näyttää kuitenkin siltä, että työntekijöiden mahdollisuuteen ottaa vastaan tarjottua työtä on vaikea vaikuttaa, sillä keikkatyötä tehdään usein esimerkiksi opintojen tai toisen työn ohella. Kehitysehdotukset pohjautuvatkin työntekijöiden yksiköllisten tarpeiden huomioimiseen työvuorojen määrän lisäämisen lisäksi.

Avainsanat: vuokratyö, keikkatyö, sitoutuminen

Abstract

Author:	Aino Karjalainen
Title:	Employment of agency workers
Number of Pages:	54 pages + 2 appendices
Date:	November 2023
Degree:	Bachelor of Business Administration
Degree Programme:	Economics and Business Administration
Specialisation option:	Development of Leadership, People and Culture
Instructor:	Eija Westerberg, Senior Lecturer

The purpose of this thesis was to investigate how the client company can employ more of its agency workers. The aim was also to find out what motivates employees to more actively accept the work offered and whether the company's employees are satisfied with their current work situation in the client company. In addition, the thesis sought to examine the general motivation factors of the company's employees to work as agency workers. The thesis aimed to generate information for the development of the client company's business. As part of the thesis, the aim was also to offer development suggestions.

The theoretical framework of the thesis focused on temporary work, the practices of the client company, and gig work. The theoretical framework discussed, among other things, temporary work from a legal perspective, the recruitment processes of the client company, and gig work from the perspective of its advantages, disadvantages, and psychological safety.

The study was conducted as a quantitative study. Data was collected through a survey questionnaire, which included both closed and open-ended questions. The target group consisted of employees of the client company who work in the restaurant industry at the client's customer companies. The target group was limited to those who had worked at least one shift within the last year. The survey questionnaire was answered anonymously, and the response rate was 35 %.

The results showed that the respondents were quite satisfied with the company's operations and their current work situation within the company. Temporary work was seen as a preferable form of employment. The most significant reason for dissatisfaction was the insufficient availability of work shifts. Based on the thesis, it appears that it's challenging to influence the employees' willingness to accept offered work, as gig work is often done alongside other commitments such as studies or other job. The development proposals are based on taking into account the individual needs of employees, in addition to increasing the number of shifts.

Keywords: temporary work, gig work, commitment

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tausta	1
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet, kohderyhmä ja rajaukset	2
1.3	Tietoperusta	3
1.4	Tutkimusmenetelmä	4
2	Vuokratyö	5
2.1	Vuokratyö Suomessa	5
2.2	Osapuolten oikeussuhteet	6
2.3	Vuokratyöntekijöiden työsopimusmuodot	8
2.3.1	Puitesopimus	8
2.3.2	Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus	10
2.3.3	Määräaikainen työsopimus	11
3	Vuokratyö toimeksiantajayrityksessä	12
3.1	Vuokratyöntekijöiden rekrytointiprosessi	12
3.2	Työvuorojen varaaminen	13
4	Keikkatyön erityispiirteet	14
4.1	Keikkatyön edut ja haitat	14
4.2	Psykologinen turvallisuus	16
4.3	Psykologisen turvallisuuden merkitys keikkatyössä	17
5	Kyselyn taustaa	18
5.1	Kyselyn rakenne	18
5.2	Kyselylomakkeen lähettäminen	19
5.3	Vastauksien käsittelytapa	20
6	Kyselyn vastaukset	21
6.1	Kaikille vuokratyöntekijöille suunnatut kysymykset	21
6.1.1	Työsuhdemuoto	22
6.1.2	Työsuhteen kesto	23
6.1.3	Tehtyjen vuorojen määrä	24
6.1.4	Työtehtävät yrityksessä	25

6.1.5	Työvuorojen vastaanottaminen	25
6.1.6	Motivaatiotekijät hakeutua vuokratyöntekijäksi	28
6.1.7	Työskenteleminen useamman vuokratyöryhtymän kautta	31
6.1.8	Tyytyväisyys työtilanteeseen	33
6.2	Keikkatyöntekijöille suunnatut kysymykset	36
6.2.1	Psykologinen turvallisuus keikkatyössä	36
6.2.2	Työvuorojen sopivuus	38
6.2.3	Mieltymykset työvuorojen varaamisessa	39
6.3	Ristiintaulukointi ja khiin neliö -testi	40
6.3.1	Työsuhdemuoto ja tyytyväisyys	40
6.3.2	Työvuorojen vastaanottaminen ja tyytyväisyys	42
6.3.3	Työsuhteen kesto ja tyytyväisyys	43
7	Johtopäätökset	44
8	Kehitysehdotukset	47
9	Reliabiliteetin ja validiteetin arviointi	48
	Lähteet	51
	Liitteet	
	Liite 1. Suomenkielinen kyselylomake	
	Liite 2. Englanninkielinen kyselylomake	

1 Johdanto

1.1 Opinnäytetyön tausta

Tämä opinnäytetyö on tehty toimeksiantona eräälle pääkaupunkiseudulla toimivalle henkilöstöalan yritykselle. Toimeksiantajayritys keskittyy toiminnassaan henkilöstövuokraukseen, ja se välittää työntekijöitä niin keikkaluonteisiin kuin vakituisempiinkin tehtäviin. Palveluihin kuuluvat myös suorarekrytointipalvelut. Yritys palkkaa työntekijöitä eniten ravintola-alan tehtäviin rakennustoimialan lisäksi. Yritys pyrkii tuntemaan asiakasyrityksensä ja työntekijänsä hyvin ja tarjoamaan tätä kautta henkilökohtaista palvelua. (Toimeksiantajayritys.) Tämän opinnäytetyön tekijä on työskennellyt toimeksiantajayrityksessä noin seitsemän kuukauden ajan opinnäytetyön laatimisen hetkellä.

Selvityksen taustalla vaikuttaa havaittu ilmiö, jossa laajasta ravintola-alan keikkatyöntekijöiden joukosta huolimatta osa toimeksiantajan tarjoamista keikkavuoroista jää täyttämättä. Keikkatyöhön hakeutuvia haastatellaan miltei päivittäin, ja rekrytointeihin käytetään suhteellisen paljon resursseja. Yrityksen toimitusjohtaja arvioi, että joka kymmenes hakija päätyy haastatteluun asti. Jotta haastatteluun valittava hakija saadaan työntekijäksi, häneen tulee ottaa yhteyttä ja hänet tulee haastatella ja perehdyttää käytäntöihin. Koko prosessiin menee arviolta noin tunti. Lisäksi resursseja kuluu työpaikkailmoituksen laadintaan ja markkinointiin. Kun otetaan huomioon työntekijöiden määrä yrityksessä, resursseja kuluu huomattava määrä rekrytointiprosessien läpivientiin. (Toimitusjohtaja 2023.)

Yrityksen toimitusjohtajan mukaan yrityksen liiketoiminnan kannalta olisi kannattavampaa työllistää nykyisiä työntekijöitä enemmän kuin rekrytoida uusia. Jo kymmenen prosentin kasvu esimerkiksi osa-aikaisen (70 t/kk) työntekijän kohdalla tarkoittaa yhtä työvuoroa enemmän kuukaudessa. Rekrytoinneissa säästynyt aika ja raha voitaisiin kohdentaa palvelemaan vielä paremmin nykyisiä työntekijöitä, mikä on linjassa sen kanssa, että yrityksellä on tavoitteena tarjota henkilökohtaista palvelua. (Toimitusjohtaja 2023.)

Suuri osa toimeksiantajayrityksen vuokratyöntekijöistä työskentelee puitesopimuksella. Puitesopimus ei juridisesti eikä määrällisesti sido työntekijöitä eikä työnantajaa. (Toimitusjohtaja 2023.) Tämän vuoksi työntekijöiden halukkuuteen tehdä nykyistä enemmän vuoroja voisi ajatella vaikuttavan työntekijän yleinen tyytyväisyys ja tätä kautta sitoutuminen vuokratyörytykseen. Yleiseen tyytyväisyyteen voivat puolestaan vaikuttaa esimerkiksi työvuorojen sopivuus, määrä tai onnistunut perehdytys käytäntöihin. Kyselylomakkeen kysymykset onkin laadittu tämän tyyppisten käytännönläheisten asioiden pohjalta.

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet, kohderyhmä ja rajaukset

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää, millä tavoin yritys voi olla työntekijöilleen paremmin hyödyksi ja miten se voi auttaa vuokratyöntekijöitä työllistymään paremmin. Tarkoituksena on myös selvittää, mikä motivoi työntekijöitä ottamaan aktiivisemmin vastaan tarjottua työtä. Tutkimuskysymyksen kannalta on oleellista selvittää, ovatko yrityksen nykyiset työntekijät tyytyväisiä tämän hetkiseen työtilanteeseensa toimeksiantajayrityksessä. Lisäksi tärkeää on tarkastella yrityksen työntekijöiden yleisiä motivaatiotekijöitä työskennellä vuokratyöntekijöinä. Opinnäytetyön avulla pyritään tuottamaan tietoa yrityksen liiketoiminnan kehittämiseksi.

Toimeksiannon mukaisesti käyttäjäyrityksen – eli yrityksen, jossa työntekijä kulloinkin työskentelee – toiminnan vaikutukset työntekijöiden sitoutumiseen ja viihtymiseen on rajattu pois. Lähtökohtana on selvittää ensisijaisesti asioita, jotka ovat suoraan toimeksiantajayrityksen vaikutuspiirissä.

Opinnäytetyön selvityksen kohderyhmänä ovat toimeksiantajayrityksen työntekijät, jotka työskentelevät ravintola-alalla yrityksen asiakasyrityksissä. Selvityksen kysymykset painottuvat määrällisesti keikkatyötä tekeville, sillä heillä on suurempi mahdollisuus vaikuttaa työvuorojensa määrään, kuin määräaikaisilla tai vakituksilla sopimuksilla työskentelevillä työntekijöillä. Viimeksi mainittujen työaika on yleensä valmiiksi määritetty. Kysely haluttiin kuitenkin suunnata myös vuokratyöntekijöille, joilla on vakituinen tai määräaikainen työsopimus, sillä

myös heillä on mahdollisuus tehdä keikkatyötä vaihtelevasti eri ravintoloissa sen lisäksi, että he työskentelevät vakituisemmin jossain tietyssä ravintolassa. Lisäksi heidän ajatuksiaan omasta työtilanteestaan ja motivaatiotekijöistään oli myös oleellista selvittää.

1.3 Tietoperusta

Opinnäytetyön tietoperustassa kuvataan aiheen taustaa, avataan aiheen kannalta keskeisiä käsitteitä ja perehdytään ilmiöön kirjallisuuden avulla. Lähdeaineisto koostuu pääosin ammattikirjoista, artikkeleista ja työlainsäädännöstä. Lisäksi tietoperustassa on käytetty muistiinpanoja, joita on kirjattu toimeksiantajayrityksen toimitusjohtajan kanssa käytyjen keskusteluiden pohjalta.

Tietoperustassa kerrotaan aluksi vuokratyöstä yleisesti. Siinä käydään läpi vuokratyön juridista sääntelyä, sillä vuokratyö ja työsuhteissa usein käytetty puitesopimus eroaa oleellisesti tavanomaisena pidetystä toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta (Jarmas 2018). Alussa kerrotaan myös vuokratyön yleisyydestä ja kehityksestä Suomessa, jotta tutkittavan aiheen yleisempi merkitys nykypäivän työelämän kannalta hahmottuu lukijalle.

Rekrytointiprosessilla ja perehdytyksellä on vaikutusta työntekijän sitoutuneisuuden näkökulmasta (Kjelin & Kuusisto 2003, 23). Erilaisten prosessien sujuvuudella, kuten työvuorojen varaamisella, voidaan ajatella olevan myös merkitystä sitoutuneisuuden näkökulmasta. Tietoperustan toisessa vaiheessa kuvataan vuokratyöntekijöiden rekrytointiprosessia ja työvuorojen varaamisen käytänteitä toimeksiantajayrityksessä. Kuvaus pohjautuu opinnäytetyön kirjoittajan kokemuksiin toimeksiantajayrityksessä työskentelystä.

Tietoperustan kolmannessa osiossa kerrotaan tarkemmin keikkatyöstä vuokratyön yhtenä osa-alueena. Keikkatyön yleiset edut ja haitat -kappaleessa kerrotaan taustaa, joka voi vaikuttaa työntekijöiden sitoutumiseen. Keikkatyössä voidaan ajatella korostuvat puhtaasti käytännöllisten seikkojen lisäksi myös psykologinen turvallisuus, sillä uuden työn aloittaminen on ihmiselle aina stressitilanne (Kjelin & Kuusisto 2003, 116). Keikkatyössä työn teon paikka, työkaveri ja

työn tekemisen tavat voivat vaihtua jopa useita kertoja viikossa. Selvityksessä tarkastellaan muiden asioiden joukossa, onko toimeksiantajayrityksen tarkoituksenmukaista omilla toimillaan pyrkiä parantamaan työntekijöiden kokemaa psykologisen turvallisuuden tunnetta.

1.4 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmät jaetaan määrällisiin eli kvantitatiivisiin ja laadullisiin eli kvalitatiivisiin menetelmiin. Menetelmiä on mahdollista myös yhdistellä samassa tutkimuksessa. (Kallinen & Kinnunen.) Tutkimusmenetelmällä viitataan tutkimuksen tekemisen tapaan, kuten aineiston hankkimisen ja analysoinnin tapoihin. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttavat tutkittava ongelma ja sen luonne. (Kananen 2015, 65.)

Määrällisessä eli kvantitatiivisessa tutkimuksessa tutkimuskohdetta kuvataan tilastojen ja numeroiden avulla. Määrällistä tutkimusmenetelmää valitessa kiinnostuksen kohteena ovat mahdolliset säännönmukaisuudet tai satunnaisuudet, muuttujien väliset yhteydet ja vertailu. Tutkimuksen tavoitteena on usein yleistää tai ennustaa. Tyypillisesti aineistonkeruumenetelmänä toimivat kyselyt. (Heikkilä 2014, 15.) Laadulliset tutkimusmenetelmät sopivat puolestaan hyödynnettäväksi silloin kun kiinnostuksen kohteena ovat tutkittavien omat subjektiiviset merkitykset ja tulkinnat tutkittavista asioista (Kallinen & Kinnunen).

Opinnäytetyössä hyödynnettiin määrällistä tutkimusmenetelmää. Kyselylomakkeessa kysyttiin suljettujen kysymysten lisäksi avoimia kysymyksiä. Kyselylomakkeen avoimet kysymykset tukivat suljettuja kysymyksiä ja tuottivat syvällisempää ymmärrystä aiheesta. Suljettujen kysymysten avulla pyrittiin saamaan numeerista tietoa, jonka avulla voidaan mitata muuttujia. Avoimien kysymysten avulla pyrittiin puolestaan mittaamaan vastaajien mielipiteitä ja näkemyksiä.

Toimeksiannon tavoitteena oli saada mahdollisimman laaja kuva tutkittavasta aiheesta ja löytää mahdollisuuksien mukaan laajempia linjauksia toiminnan kehittämiseksi. Lisäksi mielenkiinnon kohteena oleva joukko oli suhteellisen pieni, vain 186 henkilöä. Tämän vuoksi oli perusteltua suorittaa kokonaistutkimus,

jossa selvityksen kohteena oli koko perusjoukko. Selvityksen perusjoukkona toimivat toimeksiantajayrityksen kaikki vuokratyöntekijät, jotka työskentelevät ravintola-alalla toimeksiantajayrityksen asiakasravintoloissa.

2 Vuokratyö

2.1 Vuokratyö Suomessa

Ihmisten asenne työhön on muuttunut. Nuoret suhtautuvat työn tekemiseen eri tavalla kuin vanhemmat sukupolvet. Työltä odotetaan yhä enemmän mielekkyyttä ja merkittävyyttä sen lisäksi, että sen odotetaan täyttävän toimeentuloon liittyvät vaatimukset. Lisäksi etenkin nuorten työurissa näkyy elämishakuisuus: halutaan tehdä erilaisia töitä, tavata uusia ihmisiä ja nähdä erilaisia paikkoja. Työsuhteiden ei odoteta eikä välttämättä edes toivota kestävän läpi elämän. (Hinkula 2018.) Maailman ja työkuulttuurin muuttuessa uudenlaiset työntekemisen muodot ovat lisääntyneet. Vuokratyö on yksi niistä. (Pentikäinen 2014.)

Vuokratyö on vakiinnuttanut paikkansa suomalaisessa työelämässä, ja se on kiinteä osa työelämän muutosta. Tilastokeskuksen työvoimatutkimuksen mukaan vuokratyöntekijöiden osuus vuonna 2021 kaikista palkansaajista oli jonkin verran yli kaksi prosenttia. Kyseisenä vuonna vuokratyötä teki noin 50 000 ihmistä. Nousua verrattuna vuoteen 2019 oli noin 4000 työntekijää. (Tilastokeskus 2022.) Suomen tilanne on maltillisempi verrattuna EU:iin, jossa vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista on keskimäärin noin neljä prosenttia (SOL 2021).

Vuokratyövoimaa hyödynnetään eniten majoitus- ja ravintola-alalla sekä varastoinnin ja kuljetuksen aloilla. Kummankin alan palkansaajista vuokratyöntekijät muodostivat noin kuuden prosentin osuuden. Majoitus ja ravitsemisalalla työskenteli noin 4000 vuokratyöntekijää vuonna 2021. Vuonna 2021 suurin osa vuokratyöntekijöistä oli naisia. Heidän osuutensa vuokratyöntekijöistä oli 55 prosenttia, miesten puolestaan 45 prosenttia. (Tilastokeskus 2022.)

Henkilöstövuokrauspalveluiden liikevaihto oli 127,1 miljoonaa euroa vuoden 2022 marraskuussa. Kasvua tapahtui vuoden takaiseen tilanteeseen 5,6 prosenttia. Vuoden 2022 tammi-marraskuun kokonaisliikevaihto kipusi 1303,1 miljoonaan euroon. Edeltävään vuoteen verrattuna liikevaihto kasvoi 14,2 prosenttia. Henkilöstövuokrauspalvelut muodostavat suurimman ryhmän henkilöstöpalveluissa. Vuonna 2022 marraskuussa henkilöstövuokrauspalveluiden liikevaihto oli 85 prosenttia henkilöstöpalveluiden kokonaisliikevaihdosta. Muita henkilöstöpalveluiden tarjoamia palveluita ovat rekrytointi-, ulkoistus- ja muut lisäpalvelut. Muita lisäpalveluita ovat esimerkiksi valmennus-, koulutus- ja uudelleensijoittumispalvelut ja soveltuvuusarvioinnit. (HPL 2022.) Toimeksiantajayritys keskittyy toiminnassaan pääasiassa henkilöstövuokraukseen (Toimitusjohtaja 2023.)

Tilastokeskuksen arvion mukaan Suomessa toimii noin 1500 henkilöstöpalvelualan yritystä. Suurin osa niistä on hyvin pieniä. Suuruusjärjestyksessä viiden liikevaihdoltaan suurimman henkilöstöpalveluyrityksen joukkoon lukeutuu Barona, Eezy, Mehiläinen, Staffpoint ja Bolt Works. 20 isoimman henkilöstöpalvelualan yrityksen liikevaihto muodostaa arviolta puolet alan kokonaisliikevaihdosta. (HPL 2022.)

2.2 Osapuolten oikeussuhteet

Vuokratyössä on kolme osapuolta: vuokratyöyrittäjä eli työvoimaa välittävä yritys, käyttäjäyritys eli työvoimaa tarvitseva yritys ja työntekijä. Osapuolet muodostavat niin sanotun kolmikantasuhteen. Vuokratyö on yksi epätyypillinen työsuhteen muoto, eli se poikkeaa tyypillisenä pidetystä kokoaikaisesta, toistaiseksi voimassa olevasta työsuhteesta. Vuokratyössä myös osapuolten väliset oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat normaalista työsuhteesta poikkeavasti. Vuokratyölle tyypillisenä piirteenä voidaankin pitää vuokratyöyrittäjältä käyttäjäyritykselle siirtyvää työn johtamisen ja valvonnan oikeutta eli direktio-oikeutta. (Jarmas 2018.)

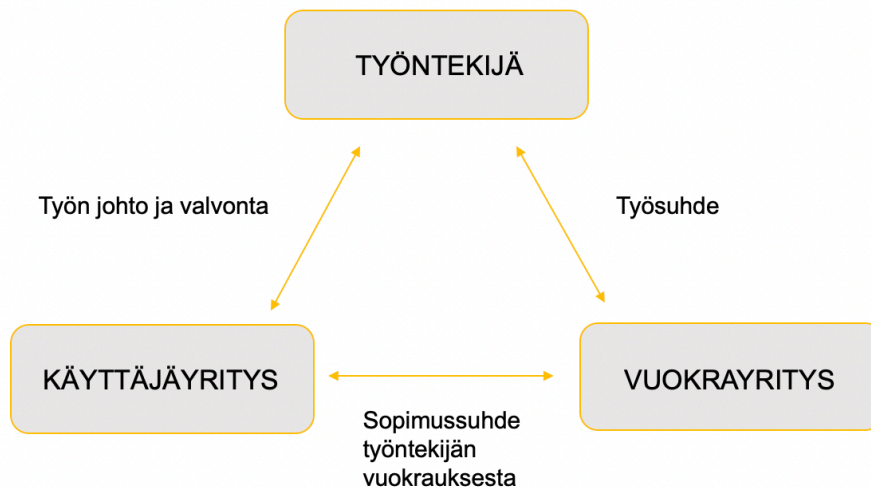
Vuokrayritykset välittävät sopivia työntekijöitä erilaisten yritysten vaihteleviin tarpeisiin. Työntekijä tekee työsopimuksen vuokrayrityksen kanssa. Näin vuokrayritys toimii työntekijän työnantajana ja maksaa työntekijän palkan. (Hjelt 2017.) Vuokrayrityksen muihin velvollisuuksiin kuuluu palkan maksun lisäksi muun muassa työntekijän ammattitaidon varmistaminen, lakisääteisen työterveyshuollon järjestäminen, vuosiloman mukaisista lomista huolehtiminen ja työsopimuslain säännösten määräaikaisten työsopimusten solmimisedellytysten noudattaminen (Jarmas 2018).

Käyttäjäyritys ja vuokrayritys solmivat asiakassuhteen. Käyttäjäyritys maksaa sopimuksen mukaisen korvauksen vuokrayritykselle vuokratusta työntekijästä. Korvaus muodostuu yleensä työsopimuksen mukaisesta vuokratyöntekijän palkasta ja palkan kertoimesta. Palkkakerroin kattaa työntekijästä koituvat kustannukset, kuten työntekijän rekrytointiin liittyvät kustannukset, työterveyshuollon maksut, palkan sivukulut, vakuutukset, sairauslomakorvaukset ja lomakorvaukset. Myös toimialalla voimassa oleva työehtosopimus vaikuttaa kustannuksiin. Rekrytointivaihe ei maksa tavallisesti käyttäjäyritykselle vielä mitään, vaan korvaus maksetaan vasta siinä vaiheessa, kun tehtävään valittu työntekijä on saanut palkkansa. (Techam 2023.)

Käyttäjäyritystä koskevat velvollisuudet, jotka liittyvät välittömästi työn tekemiseen ja sen järjestelyihin. Näitä ovat muun muassa työvuorojen sijoittelu ja ilmoittaminen, työaikalain säännösten noudattaminen, työn terveellisyydestä ja turvallisuudesta huolehtiminen sekä työntekijän perehdyttäminen työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin. Direktio-oikeutensa mukaisesti käyttäjäyritys saa puolestaan määrätä työnteon ajasta, paikasta ja suorittamistavasta. (Jarmas 2018.)

Vuokratyöntekijä tekee työtä käyttäjäyrityksessä vuokrayrityksen eli työnantajansa lukuun. Häntä koskevat samat velvollisuudet kuin ketä tahansa työntekijää. (Työsuojelu.fi c.) Velvollisuuksiin kuuluvat esimerkiksi käyttäjäyrityksen työn tekemisestä antamien määräysten ja työsopimuslain mukaisen lojaliteettivelvol-

lisuuden noudattaminen. Lisäksi vuokratyöntekijän tulee ilmoittaa poissaolostaan tarvittaessa vuokrayrityksen lisäksi käyttäjäyritykselle, mikäli näin on kirjattu sopimukseen. (Hjelt 2017.) Yhdenvertaisuusperiaatteen mukaisesti vuokratyöntekijällä on oikeus hyödyntää käyttäjäyrityksen tarjoamia palveluja, kuten ruokapalveluja, samalla tapaa kuin muutkin käyttäjäyrityksen työntekijät. Erilaisen kohtelun tulee olla perusteltua objektiivisista syistä. Käyttäjäyritys ei ole kuitenkaan taloudellisesti velvollinen tukemaan vuokratyöntekijää tarjoamalla työsuhde-etuja, kuten lounasetua. (Työsuojelu.fi c.)



Kuvio 1. Työvoiman vuokrauksen kolmikantasuhde (mukaillen Jarmas 2018).

2.3 Vuokratyöntekijöiden työsopimusmuodot

2.3.1 Puitesopimus

Vuokrayritys voi solmia työntekijän kanssa puitesopimuksen, vakituisen tai määräaikaisen työsopimuksen (Työsuojelu.fi c). Toimeksiantajayrityksessä suurin osa ravintola-alan työntekijöistä työskentelee puitesopimuksella (Toimitusjohtaja 2023).

Tarvittaessa töihin kutsuttavasta työntekijästä käytetään arkikielessä nimitystä keikkatyöntekijä. Tarvittaessa töihin kutsuttavan työntekijän kanssa solmitaan niin sanottu puitesopimus. (Toimitusjohtaja 2023.) Puitesopimus ei itsessään ole työsopimus, sillä se ei sisällä molempia osapuolia velvoittavia kohtia, kuten

määrällisiä sitoumuksia. Työntekijällä ei ole velvollisuutta ottaa vastaan hänelle tarjottuja työvuoroja, eikä työnantajalla ole velvollisuutta tarjota työvuoroja. (Rajamäki 2020). Koska yleisesti ottaen kumpikaan ei edellytä kummankaan osapuolen sitoutumista, voidaan tulkita, ettei sopimussuhdetta ole. Vain sopimus, jossa sitoudutaan tekemään työtä, voidaan tulkita työsopimukseksi (Työsopimuslaki 2001, 1 luku 1 §). Tulkinnallisesti voidaan ajatella puitesopimuksen olevan nollatuntisopimus (PAM 2023). Nollatuntisopimuksia koskevan lainsäädännön muuttuessa vuonna 2018 nollatuntisopimuksista ja tähän rinnastettavista puitesopimuksista on ruvettu sääntelyssä käyttämään nimitystä vaihtelevan työajan sopimus (Puhakainen 2021).

Koska puitesopimus ei ole lähtökohtaisesti sitova sopimus, se antaa työntekijälle vapauden tehdä töitä myös muille työnantajille. Se, että työntekijä on vuokratyöntekijän listoilla, ei vielä lähtökohtaisesti muodosta työsuhdetta. (Hjelt 2017.) Vuokratyöntekijät voivat esimerkiksi tehdä keikkatyötä useamman vuokratyöntekijän listoilla, jolloin työvuoroja on valittavana laajemmin.

Puitesopimuksen perusteella vuokratyöntekijä eli työnantaja tarjoaa yksittäisiä työvuoroja työntekijälle. Työsopimuslaki alkaa päteä vasta silloin, kun henkilö vastaanottaa työn eli esimerkiksi valitsee vuokratyöntekijän applikaatiosta itselleen sopivan työvuoron. Tällöin syntyy työvuoron mittainen määräaikainen työsuhde. Puitesopimuksessa sovittuja yleisiä työsuhteen ehtoja, kuten palkkaa, noudatetaan työntekijän ja vuokratyöntekijän sopimissa määräaikaisissa työsuhteissa eli ”keikoilla”. (Pahlsten 2023.) Mikäli työntekijä toimii useamman vuokratyöntekijän listoilla, hänen on oltava huolellinen varatessaan työvuoroja ja huolehdittava siitä, että hän kykenee täyttämään voimassaolevan työsuhteen velvoitteet (Hjelt 2017).

Lähtökohtaisesti vuokratyössä sovelletaan samaa työlainsäädäntöä, kuin muuhinkin työsuhteisiin. Työsopimuslaissa työnantajan velvollisuudet aktivoituvat kuitenkin vasta, kun työsopimuslain luvun 1 ensimmäinen pykälä täyttyy. Kuten edeltävässä kappaleessa esitettiin, työntekijän valitessa työvuoron syntyy vuoron mittainen työsuhde. Epäselvää kuitenkin on, syntyykö työsopimussuhdetta.

Vuokrayrityksen on joka tapauksessa noudatettava työehtosopimusta, johon käyttäjäyritys on sidottu (Työsopimuslaki 2001, 2 luku 9 §). Yritys, jolle opinnäytetyö tehdään toimeksiantona, noudattaa esimerkiksi ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työsuhteissa matkailu-, ravintola ja vapaa-ajan palveluiden työehtosopimusta. Työehtosopimus määrittelee työsuhteen vähimmäisehdot. (Bruun 2022.)

Lomapalkka maksetaan käytännön syistä prosenttiosuutena keikkatyöntekijälle aina jokaisen palkanmaksun yhteydessä. Vaikka vuokratyöntekijälle kertyykin vuosilomaa samalla tavalla kuin muissakin työsuhteissa, työsuhteiden ollessa lyhyitä työvuorojen mittaisia vuosilomaa ei ehditä pitämään. (Hjelt 2017.)

Jokaisen työvuoron eli jokaisen erillisen määräaikaisen työsuhteen tulee täyttää perusteltu edellytys määräaikaiselle työsuhteelle. Tarjolla olevan työn määrän tulee siis aidosti vaihdella eli se ei saa olla kiinteä. Mikäli määräaikaisia työsuhteita ketjutetaan perusteettomasti työnantajan aloitteesta, työsuhdetta tulee tulkitä toistaiseksi voimassa olevana. (Työsopimuslaki 2001, 1 luku 3 §.)

2.3.2 Toistaiseksi voimassa oleva työ sopimus

Vuokrayritys voi solmia vuokratyöntekijän kanssa toistaiseksi voimassa olevan eli vakituisen työ sopimuksen. Toimeksiantajayrityksessä vakituinen työ suhde solmitaan yleensä niissä tapauksissa, kun vuokratyöntekijä työllistyy tiettyyn käyttäjäyritykseen eli saa työvuoronsa suoraan käyttäjäyritykseltä. Työvuorot on yleensä merkitty suoraan työvuorolistaan, eikä vuokratyöntekijällä ole mahdollisuutta kieltäytyä hänelle tarjotuista työvuoroista ainakaan työ sopimukseen kirjattun vähimmäistyöajan osalta. (Toimitusjohtaja 2023.)

Vakituisissa työ sopimuksissa voidaan sopia enintään kuuden kuukauden pituisesta koeajasta, jonka aikana työ suhde voidaan purkaa ilman irtisanomisaikaa. Koeaika mahdollistaa sen, että sekä työntekijä että työnantaja voivat arvioida onko työ suhde vastannut odotettua. Irtisanomiseen johtavat perusteet eivät kuitenkaan koeajasta huolimatta saa olla syrjiviä tai muutoin koeajan tarkoitukseen

nähden epäasiallisia. (TSL 1:4.) Tilanteessa, jossa vuokratyöntekijä palkataan käyttäjäyrityksen listoille sen jälkeen, kun hän on ensin ollut vuokrattuna kyseisessä käyttäjäyrityksessä, koeajan enimmäispituudesta vähennetään se aika, jonka hän on työskennellyt käyttäjäyrityksessä samoissa tai samankaltaisissa tehtävissä (Bruun 2022).

Vakituinen työsuhde voidaan päättää lähtökohtaisesti vain irtisanomalla se (Työsopimuslaki 2001, 6 luku 2 §). Työnantajalla tulee olla asiallinen ja painava peruste irtisanomiselle (Työsopimuslaki 2001, 7 luku 1 §). Syyt irtisanomiselle voivat olla joko työntekijästä johtuvia syitä (Työsopimuslaki 2001, 7 luku 2 §) tai kollektiiviperusteisia eli tuotannollisia ja taloudellisia syitä (Työsopimuslaki 2001, 7 luku 3 §). Työntekijällä ei puolestaan tarvitse olla mitään erityistä perustetta irtisanoutumiselleen. Hänen tulee kuitenkin noudattaa sovittua irtisanomisaikaa. (Työsuojelu.fi a.) Jos irtisanomisajasta ei ole erikseen sovittu, irtisanomisaika on 14 päivää tapauksissa, joissa työsuhde on jatkunut enintään viiden vuoden ajan ja yksi kuukausi, jos työsuhde on jatkunut tätä kauemmin (Työsopimuslaki 2001, 6 luku 3 §).

Vakituisen työsopimuksen solmimisessa on aina riskinsä ja etunsa sekä vuokratyöryhtymän että työntekijän näkökulmasta tarkasteltuna. Työnantajan palkanmaksuvelvollisuus ja työn tarjoamisvelvollisuus säilyvät siitäkin huolimatta, että työ käyttäjäyrityksessä jostain syystä päättyisikin (Hjelt 2017). Vastaavasti vakituinen työsopimus sitoo vuokratyöntekijää vuokratyöryhtymään. Vuokratyöntekijän on otettava vastaan vuokratyöryhtymän tarjoamaa sopimuksen mukaista työtä myös muista käyttäjäyrityksistä, jos työsopimuksessa ei ole määritelty vain yhtä tiettyä käyttäjäyritystä, jossa työ tehdään. (Toimitusjohtaja 2023.)

2.3.3 Määräaikainen työsopimus

Määräaikainen työsopimus on voimassa tietyn määräajan. Syy sopimuksen määräaikaisuudelle ja sen kesto tulee olla selkeästi perusteltu ja määritelty, mikäli sopimus solmitaan vuokratyöryhtymän aloitteesta. Määräaikaisuuden syyn tulee olla kirjattu työsopimukseen tai kirjalliseen selvitykseen työnteon keskeisistä

ehdoista. (Työsuojelu.fi c.) Sopimusten määräaikaaisuuteen liittyy tavallisesti käyttäjäyrityksen tilaus työstä (Hjelt 2017). Pelkästään perustelu käyttäjäyrityksen toimeksiannon kestosta ei kuitenkaan ole riittävä, kuten toukokuussa 2019 annetussa korkeimman oikeuden ratkaisu 2019:45 osoittaa. Ratkaisun perusteella katsottiin, ettei epävarmuus käyttäjäyrityksen toimeksiannon jatkuvuudesta ollut hyväksyttävä peruste määräaikaiselle työsopimukselle.

Hyväksyttäviä syitä määräaikaaisuudelle voivat puolestaan olla esimerkiksi työn projektimuotoisuus, sijaisuus, työn sesonkiluonteisuus, oppisopimuksen määräaika tai kertaluonteinen työsuoritus (Työsuojelu.fi b). Työsopimuslain mukaista perusteltua syytä ei puolestaan tarvita, mikäli määräaikainen sopimus solmitaan työntekijän tahdosta (Hjelt 2017).

Määräaikainen työsopimus sitoo sekä vuokratyöntekijää että työnantajaa työsopimuksen päättymispäivään asti, ellei irtisanomisesta ole toisin työsopimuksessa sovittu. Lähtökohtaisesti määräaikainen työsopimus voidaan irtisanoa vain erikseen yhdessä sopimalla. (Hjelt 2017.) Osapuoli, joka päättää työsopimuksen ilman laillisia perusteita ennen kuin työsuhteen on määrä loppua, on vahingonkorvausvelvollinen toista osapuolta kohtaan (TSL 12:1). Myös määräaikaisessa työsopimuksessa voidaan sopia koeajasta. Koeaika saa olla enintään puolet määräaikaisuuden kestosta ja enintään kuusi kuukautta. (TSL 1:4.)

3 Vuokratyö toimeksiantajayrityksessä

3.1 Vuokratyöntekijöiden rekrytointiprosessi

Yleisin tapa hakea toimeksiantajayritykselle vuokratyöntekijäksi on hakea työpaikkailmoitusten kautta. Ilmoituksissa etsitään keikkatyöntekijöitä tai ravintola-alan työntekijöitä tiettyihin toimeksiantajayrityksen asiakasravintoloihin. (Toimitusjohtaja 2023.)

Keikkatyöntekijöiden suuren vaihtuvuuden vuoksi haastatteluja tehdään miltei päivittäin. Haastattelut tapahtuvat lähes aina yksilöhaastatteluina. Niissä pyritään ennen kaikkea varmistamaan työnhakijan ammattitaito. Haastattelujen avulla etsitään lähtökohtaisesti jo työssä pärjääviä yksilöitä, sillä yritys ei ainaakaan toistaiseksi järjestä koulutustilaisuuksia erilaisiin tehtäviin. Kun työ tehdään käyttäjäyrityksessä, työpanosta ei päästä mittaamaan henkilökohtaisesti. Rekrytoidun henkilön tietotaitoihin on siis pystyttävä luottamaan CV:n, työtodistusten, mahdollisten suosittelujen ja haastattelun omien kertomusten pohjalta. Haastatteluissa pyritään ottamaan huomioon myös hakijan omat toiveet esimerkiksi vakituisemman paikan löytämisestä. (Toimitusjohtaja 2023.)

Vuokratyöntekijät perehdytetään alustavasti haastattelun yhteydessä. Perehdytyksessä opastetaan työnhakijaa käytännön toimenpiteisiin, kuten työvuorojen varaamiseen ja kirjaamiseen sekä pukeutumiseen liittyviin asioihin. Perehdytyksessä käydään läpi myös työntekijän ja työnantajan velvollisuuksia ja oikeuksia, kuten palkanmaksuun, työturvallisuuteen ja muihin työn tekemiseen liittyviä asioita. (Toimitusjohtaja 2023.)

Mikäli työnhakija rekrytoidaan, häntä pyydetään tutustumaan sähköpostitse lähetettyyn kyselymuotoiseen perehdytysaineistoon ennen töiden aloitusta ja kuitaamaan, kun tämä on tehty. Perehdytysaineistossa käydään läpi vielä yksityiskohtaisemmin myös haastattelussa suullisesti käsitellyt asiat. Perehdytysaineiston suoritettuaan työntekijä saa erillisen sähköpostiviestin, jonka avulla vastauksia pääsee kertaamaan aina tarvittaessa. (Toimitusjohtaja 2023.)

3.2 Työvuorojen varaaminen

Mikäli vuokratyöntekijä työskentelee vuokrattuna käyttäjäyritykseen määräaikaisella tai toistaiseksi voimassa olevalla sopimuksella, hän saa työvuorot yleensä suoraan käyttäjäyrityksestä. Tarvittaessa töihin kutsuttava valitsee itselleen sopivia työvuoroja yrityksessä käytössä olevasta applikaatiosta. Myös vakituisella tai määräaikaisella sopimuksella työskentelevällä työntekijällä on yleensä mahdollisuus valita lisäksi ylimääräisiä työvuoroja applikaatiosta. Työvuorot ovat

lähtökohtaisesti tarjolla kaikille keikkatyöntekijöille samanaikaisesti ja työvuoro menee sen ensimmäisenä varanneelle. Vuokratyöntekijät näkevät vain ne työvuorot, joissa he kokemuksensa puolesta oletettavasti pärjäävät. Esimerkiksi blokkajatasoisella keikkatyöntekijällä ei ole mahdollisuutta varata a la carte -tarjoilijan vuoroja. Kun työntekijä on varannut vuoron, käyttäjäryitykselle kerrotaan toimeksiantajaryityksen toimesta, kuka vuoroon on tulossa ja onko hän työskennellyt aikaisemmin kyseisessä ravintolassa tai mahdollisesti muissa ketjun ravintoloissa. (Toimitusjohtaja 2023.)

Uusista avautuneista työvuoroista lähtee ilmoitus vuokratyöntekijöiden puheliimeen. Vuoroja on mahdollista myös valita nettiselaimen kautta. Koska työvuoroja avataan käyttäjäryityksen vaihteleviin tarpeisiin, ne voivat avautua hakuun myös lyhyellä varoitusajalla. Riippumatta siitä, millaisella työ sopimuksella vuokratyöntekijä työskentelee, tehdyt vuorot kirjataan applikaatioon vuokratyöntekijän toimesta. Lähtökohtaisesti käyttäjäryitys tarkastaa kirjatun työvuoron ja joko hyväksyy tai hylkää sen. Palkka maksetaan työvuorokirjausten mukaisesti vuokratyöntekijälle kahdesti kuukaudessa: 15. päivä ja kuukauden viimeinen arkipäivä. (Toimitusjohtaja 2023.)

4 Keikkatyön erityispiirteet

4.1 Keikkatyön edut ja haitat

Keikkatyön eli puitesopimuksella tehtävän työn merkittävänä etuna pidetään joustavuutta niin työntekijän kuin käyttäjäryityksenkin näkökulmasta tarkasteltuna. Tietyt elämäntilanteet, kuten opiskelu tai perhehuoltovelvollisuudet, saattavat rajoittaa mahdollisuutta sitoutua kiinteään työaikaan. Vapaus valita itselle sopivia työvuoroja ajan ja paikan suhteen onkin yksi merkittävimpiä vuokratyön etuja, joita keikkatyötä tekevät raportoivat. (Hietala & Kaivanto & Schön 2022.)

Työelämää aloittavalle nuorelle vuokratyön tekeminen antaa mahdollisuuden tustua monipuolisesti erilaisiin aloihin ja työpaikkoihin sekä hankkia arvokasta

käytännön työkokemusta. Vuokratyötä tekevätkin tyypillisesti alle 30-vuotiaat nuoret. Keikkatöiden tekeminen saattaa toimia myös väylänä kokoaikaiseen työsuhteeseen. (Hietala ym. 2022.) Henkilöstöala HELAN mukaan tyypillinen vuokratyöntekijä on alle 25-vuotias nainen, jolla on toisen asteen koulutus. Hän asuu pääkaupunkiseudulla ja työskentelee kaupallisen alan töissä. (HELA 2018b.)

Myös työn saamisen helppoutta ja nopeutta pidetään vuokratyölle ominaisena etuna (Hietala ym. 2022). Henkilöstöala HELAN viimeisimmän tutkimuksen mukaan suurin osa kyselyyn vastanneista koki saaneensa nopeasti töitä henkilöstöpalveluyrityksen kautta ja että henkilöstöpalveluyrityksistä oli helppo hakea töitä. Tutkimukseen vastasi yhteensä 9784 vuokratyöntekijää 56 henkilöstöpalveluyrityksestä aikavälillä 4.-29.4.2022. Kokemukset nopeasta ja helposta hakuprosessista ovat nousseet tasaisesti vuodesta 2009 lähtien, jolloin HELA toteutti kyselyn ensimmäisen kerran. (HELA 2022.)

Elämäntilanteesta riippumatta keikkatyö antaa mahdollisuuden lisäansioihin. Etenkin yli 60-vuotiaat raportoivat lisäansioiden olevan syy keikkatöiden tekemiseksi. (Hietala ym. 2022.) Eläketurvakeskuksen mukaan Suomessa kymmenentuhannet seniorit tekevät keikkatyötä (Gaily 2022, 75).

Käyttäjäyritykselle vuokratyövoiman käyttö luo joustavuutta työn määrän vaihdeltaessa. Vuokratyövoimaa käytetään yleensä tilanteissa, joissa työvoimaa tarvitaan nopeasti ja tilapäisesti. Näitä tilanteita voivat esimerkiksi olla sairaspoissaolojen paikkaaminen ja ruuhkahuippujen tasaaminen muun muassa pikkujoulukausiona. Vuokratyövoimaa käytetään hyväksi myös projektiluontoisissa tehtävissä silloin, kun tarve on tilapäinen ja projekti erillinen yrityksen ydintoiminnoista. Vuokratyövoiman käyttäminen toimii myös joillekin yrityksille rekrytointikanavana silloin, kun kalliiden virherekrytointien riskiä halutaan pienentää. (Hietala ym. 2022.)

Epävarmuus on merkittävin vuokratyöhön liittyvä ongelma jokaisen osapuolen näkökulmasta tarkasteltuna. Epävarmaa käyttäjäyrityksen kannalta on työntekijöiden ammattitaitoisuus ja sitoutuneisuus varattuihin työvuoroihin. Työntekijä joutuu puolestaan elämään epävarmuudessa, mitä tulee tarjottavien vuorojen määrään ja sopivuuteen. Myös työsuhteen jatkuvuus ja toimeentulon riittävyys saattavat aiheuttaa stressiä erityisesti työntekijälle, joka tekee vuokratyötä vakituisen työn puutteessa. (Hietala ym. 2022.) Vuoden 2018 Henkilöstöala HELAN vuokratyötutkimuksen mukaan vastanneiden kommentteista kohosi kaksi muuta kielteisenä pidettyä asiaa työn jatkumiseen liittyvän epävarmuuden lisäksi. Näitä olivat tyytymättömyys epäsäännölliseen työhön ja yhteenkuulumattomuuden tunne asiakasyrityksien omien työntekijöiden kanssa. Kokemus tasa-arvoisuudesta on kuitenkin lisääntynyt vuosien saatossa henkilöstöpalvelujen teettämien tutkimusten mukaan. Vuoden 2018 tutkimukseen vastasi 7165 vuokratyöntekijää. (HELA 2018a.) Viimeisimmässä vuoden 2022 tutkimuksen yhteenvedossa ei oltu eritelty kielteisinä erottautuvia tekijöitä.

Vuokratyöyrityksen kannalta epävarmuustekijät liittyvät pitkälti työnhakijoiden sitoutumiseen varattuihin vuoroihin. Aihetta tuntuu olevan tutkittu vähemmän tästä kuin työntekijän tai käyttäjäyrityksen näkökulmasta. Varattuihin työvuoroihin menemistä voidaan tehostaa erilaisin sanktioin, mikäli varattuun työvuoroon jättää menemättä ilman järkevää syytä. Lisäksi toimeksiantajan yrityksessä on otettu käyttöön tapa laittaa tekstiviestitse vahvistusviesti hyvissä ajoin ennen työvuoroa koskien varattua työvuoroa. Työntekijältä toivotaan reagointia viestiin. Tällä tavoin voidaan vähentää riskiä, että jokin on jäänyt työntekijälle epäselväksi ja hän varmasti suorittaa varaamansa vuoron. Lisäksi työntekijällä on matalampi kynnys kysyä mieltä askarruttavia kysymyksiä tulevasta vuorosta tai muusta työhön liittyvästä, kun työntekijään otetaan ensin yhteyttä yrityksen toimesta. (Toimitusjohtaja 2023.)

4.2 Psykologinen turvallisuus

Psykologinen turvallisuus ilmenee työpaikalla sellaisena ilmapiirinä, jossa on mahdollista esittää kysymyksiä, ideoita ja huolenaiheita ilman huolta siitä, että

joutuisi naurunalaiseksi, vähätellyksi tai rangaistavaksi. Psykologisesti turvallisessa ympäristössä suhtaudutaan kunnioittavasti ihmisten erilaisuuteen ja taustoihin. Tämä johtaa tunteeseen siitä, että voi olla oma itsensä. Myös hallinnan tunne ja itsevarmuus työn tekemiseen kasvaa psykologista turvallisuutta koettaessa. (Työterveyslaitos 2021.)

Psykologisesti turvallinen ympäristö luo edellytykset sujuvalle yhteistyölle sekä vahvistaa työtyytyväisyyttä ja organisaatioon sitoutumista (Työterveyslaitos 2021). Great place to Workin suorittamien tutkimusten mukaan psykologinen turvallisuus vaikuttaa suoraan yrityksen taloudelliseen tulokseen (Great Place To Work).

Työpaikoilla jokainen työntekijä voi omalla toiminnallaan vaikuttaa psykologisen turvallisuuden tasoon. Organisaation johdolla ja esihenkilöillä on kuitenkin oma roolinsa psykologista turvallisuutta kehittäessä työpaikoilla. Psykologisesti turvallista työympäristöä kehittäessä huomiota tulisi muun muassa kiinnittää kaikkien työntekijöiden osallistamiseen, yhteisten odotusten ja merkitysten sanoittamiseen sekä arvostuksen osoittamiseen. (Työterveyslaitos 2021.)

4.3 Psykologisen turvallisuuden merkitys keikkatyössä

Keikkatyöntekijällä työn teon paikka voi vaihtua jopa päivittäin. Uudessa kohteessa odottavat aina uudet ihmiset, ympäristö ja toimintatavat. Keikkatyöntekijä kuuluu lain mukaan perehdyttää työpaikan käytäntöihin. Työntekijä joutuu kuitenkin jatkuvasti sopeutumaan uusiin tilanteisiin, ja todennäköisyys myös virheiden tekemiseen on suuri. Esihenkilöiltä ja muilta työntekijöiltä odotetaan ymmärtäväisyyttä ja kärsivällisyyttä vastata kysymyksiin. Tällöin myös keikkatyöntekijöiden kokema psykologinen turvallisuus on jatkuvassa testissä. (Toimitusjohtaja 2023.)

Toimeksiantajaryityksellä ei ole suoraan mahdollisuutta vaikuttaa käyttäjäryityksessä tapahtuvaan perehdytykseen. Työntekijä perehdytetään puolestaan vuokratyryityksen toimesta keikkatyöntekemisen käytäntöihin ja työsuhteasioihin mah-

dollisesti jo haastattelun yhteydessä. Great Place to Work mainitsee Psykologinen turvallisuus työpaikalla -oppaassaan perehdytyksen yhtenä tärkeänä osa-alueena psykologista turvallisuutta kehittäessä (Great Place To Work). Onnistuneen perehdytyksen jälkeen työntekijä tuntee itsensä tervetulleeksi ja tietää, mitä häneltä odotetaan. Toimeksiantajayrityksen toimitusjohtajan mukaan psykologisen turvallisuuden kannalta on myös tärkeää, että vaikka vuokratyöntekijät ovat harvoin kasvokkain yhteydessä vuokratyrytyksen henkilökuntaan haastattelun jälkeen, keskusteluyhteys säilyisi. Vuokratyöntekijöillä tulisi ainakin olla aina tunne siitä, että he voivat olla matalla kynnyksellä yhteydessä toimeksiantajayrityksen henkilökuntaan. (Toimitusjohtaja 2023.)

5 Kyselyn taustaa

5.1 Kyselyn rakenne

Kyselylomake toteutettiin Google Formsilla, joka on toimeksiantajayrityksen yleisesti käyttämä alusta kyselyiden toteuttamisessa. Kyselylomake sisälsi 18 varsinaista kysymystä ja lisäksi kentän, johon vastaajan oli mahdollista jättää sähköpostiosoitteensa. Kysymyksistä 13 oli strukturoituja ja kuusi avoimia. Strukturoiduissa kysymyksissä vastausvaihtoehdot oli annettu valmiiksi ja niihin vastaaminen oli asetettu pakolliseksi. Avoimilla kysymyksillä pyrittiin pääasiassa saamaan edeltävään kysymykseen liittyvää yksityiskohtaisempaa tietoa.

Kaikista 18 kysymyksestä viisi kysymystä ja kuudesta avoimesta kysymyksestä kaksi oli suunnattu keikkatyötä tekeville työntekijöille. Näihin kysymyksiin oli mahdollista vastata vain, mikäli oli vastannut tietystä kysymyksessä (kuvio 5) tekevänsä keikkatyötä.

Tavoitteena oli esittää tietyt avoimet kysymykset pakollisina sen mukaan, mitä vastaaja vastasi edelliseen kysymykseen, sillä strukturoidut kysymykset sellaisinaan tuottivat vain rajallisen määrän tietoa. Tämä osoittautui kuitenkin mahdot-

tomaksi Google Formsin tietoteknisten ongelmien vuoksi, joten avoimiin kysymyksiin vastaaminen yhtä kysymystä lukuun ottamatta jätettiin vapaaehtoisiksi. Kaikkiin avoimiin kysymyksiin saatiin kuitenkin hyvin vastauksia.

Yksi kysymyksistä (kuvio 6) oli asenneasteikko. Asenneasteikoilla tarkoitetaan kysymyksiä, joissa vastaaja ottaa kantaa erilaisiin väittämiin erilaisten asteikkotyyppisten vastausvaihtoehtojen avulla. Asenneasteikkoa käyttämällä saadaan paljon tietoa vähään tilaan. Usein asenneasteikkojen käyttämisen heikkoutena on se, ettei vastauksista voi päätellä, mitä väittämiä vastaaja pitää tärkeinä ja mitä vähemmän tärkeinä. (Heikkilä 2014, 51.) Kysymyksen avulla saatiin tietoa siitä, mitkä eri tekijät vaikuttivat vastaajan halukkuuteen hakea vuokratyöntekijäksi paljon, jonkin verran tai eivät lainkaan. Vastauksista ei voida kuitenkaan esimerkiksi päätellä, mikä tekijä vaikutti päätökseen eniten, jos vastaaja oli valinnut usean “vaikutti päätökseeni paljon” -vastauksen.

Alkuperäinen tarkoitus oli luoda yhden linkin alle vain yksi kyselylomake, jossa vastaajalla olisi mahdollisuus valita, haluaako hän täyttää englanninkielisen vai suomenkielisen version kyselylomakkeesta. Tämän kanssa ilmeni kuitenkin tietoteknisiä ongelmia, jonka vuoksi jouduttiin luomaan kaksi erillistä kyselylomaketta: suomeksi ja englanniksi. Kyselylomakkeella esitetyt kysymykset ovat esitellyt liitteissä 1 ja 2.

5.2 Kyselylomakkeen lähettäminen

Aineisto kerättiin kyselylomakkeen avulla. Erittelin manuaalisesti toimeksiantajayrityksen englanninkieliset ja suomenkieliset vuokratyöntekijät, jotka työskentelevät toimeksiantajayrityksen asiakasyrityksissä. Lähetin heille erilliset linkit tekstiviestitse kyselylomakkeisiin saateviestin kanssa.

Selvityksen kohderyhmä rajattiin niihin, jotka olivat tehneet ainakin yhden työvuoron viimeisen vuoden sisällä. Tällä pyrittiin siihen, että vastanneilla olisi joko-kin ajankohtaista tietoa yrityksen toiminnasta. Kyselylomake lähetettiin 186 työntekijälle. Kyselyyn vastasi 65 työntekijää, eli vastausprosentti oli 35 %. Vastausprosentti oli hyvä, mutta tulokset ovat luonnollisesti vain suuntaa antavia.

Kyselyyn vastaamisen todennäköisyyttä tehostettiin mahdollisuudella osallistua arvontaan, jossa vastanneiden kesken arvottiin 60 euron rahasumma. Arvontaan osallistuminen edellytti sähköpostiosoitteen jättämistä sille osoitettuun kenttään. Vastaajille haluttiin antaa mahdollisuus vastata kyselyyn myös täysin anonyymisti, joten sähköpostiosoitteen jättäminen ja arvontaan osallistuminen oli vapaaehtoista.

Noin muutaman viikon päästä samalle ryhmälle lähetettiin sähköpostiviesti, jossa muistutettiin kyselyyn vastaamisesta ja arvontaan osallistumisesta. On mahdollista, että vuokratyöntekijöiden puhelinnumero tai sähköposti ei ole ajan tasalla yrityksen käyttämässä järjestelmässä. Tämän vuoksi kyselystä lähetettiin viestiä sekä tekstiviestitse että sähköpostitse, jotta mahdollisimman moni työntekijä saataisiin tavoitettua. Kysely oli auki 18.7.–13.8. välisen eli noin kuukauden ajan. Kyselyyn vastasi yhteensä 65 henkilöä.

5.3 Vastauksien käsittelytapa

Google Forms -kyselyn vastaukset siirrettiin suoraan verkossa toimivaan Google Sheets –laskentataulukkosovellukseen ja siitä Microsoft Excel taulukkolaskentaohjelmaan. Excel-ohjelma tarjoaa Sheets-sovellusta tehokkaampia työkaluja tietojen hallintaan ja käsittelyyn (Strauss 2023). Englanninkielisen ja suomenkielisen kyselylomakkeiden vastaukset yhdistettiin samaan Excel tiedostoon, jotta niitä pystyttiin tulkita yhtenä kokonaisuutena. Opinnäytetyön diagrammit, ristiintaulukointi ja Khiin neliötesti on muodostettu Excel-ohjelmalla.

Avointen kysymyksien vastauksia käsiteltiin teemoittelu analyysimenetelmällä, joka on tyypillinen laadullisen tutkimuksen sisällönanalyysin muoto (Tuomi & Sarajärvi 2018). Teemoiksi kutsutaan aineistossa toistuvia ja tutkimusongelman kannalta olennaisia asioita (Eskola & Suoranta 2008, 174-180). Vastauksia yhdisteltiin teemoittain ja niiden määrällistä suhdetta toisiinsa tarkasteltiin. Hyvin epäselvät ja kysymykseen liittymättömät vastaukset jätettiin huomioimatta. Vas-

tauksien käsittelyn yhteydessä esitettiin teemoihin liittyviä havainnollistavia lainauksia eli sitaatteja aineistosta. Vastaukset käsiteltiin anonyymisti ja ne poistettiin, kun niitä ei enää tarvittu.

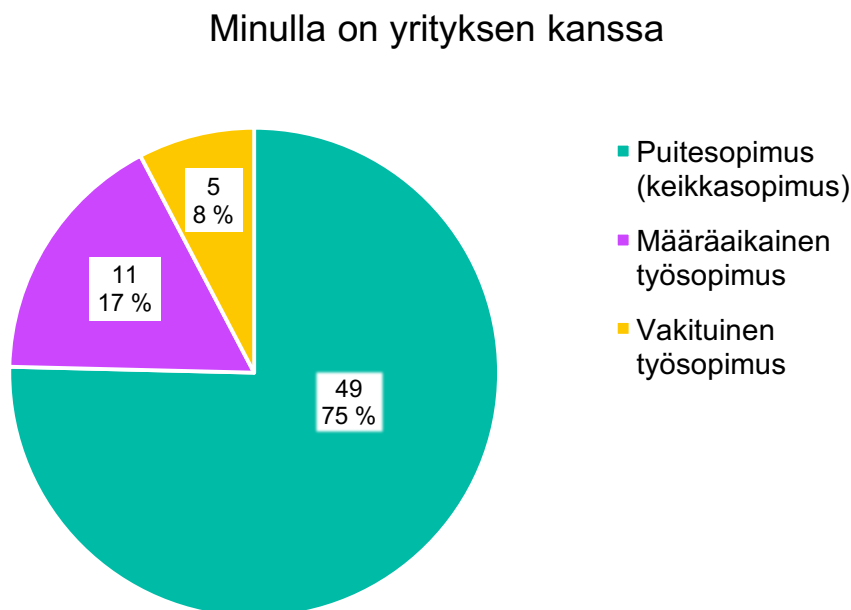
6 Kyselyn vastaukset

6.1 Kaikille vuokratyöntekijöille suunnatut kysymykset

Kyselyyn vastasi yhteensä 65 vuokratyöntekijää. Vastaajilta kysyttiin aluksi taustatietoja, kuten työsuhdemuotoa, työsuhteen kestoa, arviota tehtyjen vuorojen määrästä ja työtehtäviä yrityksessä. Kysymyksillä haluttiin selvittää vastanneiden ja toimeksiantajayrityksen välistä suhdetta. Lisäksi taustakysymyksillä haettiin mahdollisia selittäviä muuttujia. Taustakysymykset olivat pakollisia. Lisäksi ensimmäisessä kysymyksessä varmistettiin, että vastaaja antaa suostumuksensa vastauksien käsittelyyn. Kaikki vastaajat antoivat suostumuksensa.

6.1.1 Työsuhdemuoto

Kysely suunnattiin kaikille toimeksiantajayrityksen ravintola-alan vuokratyöntekijöille. Tämän vuoksi ensimmäisellä kysymyksellä haluttiin selvittää, millainen osuus vastanneista työskentelee yrityksessä puitesopimuksella, määräaikaisella työsopimuksella tai vakituisella työsopimuksella (kuvio 2).

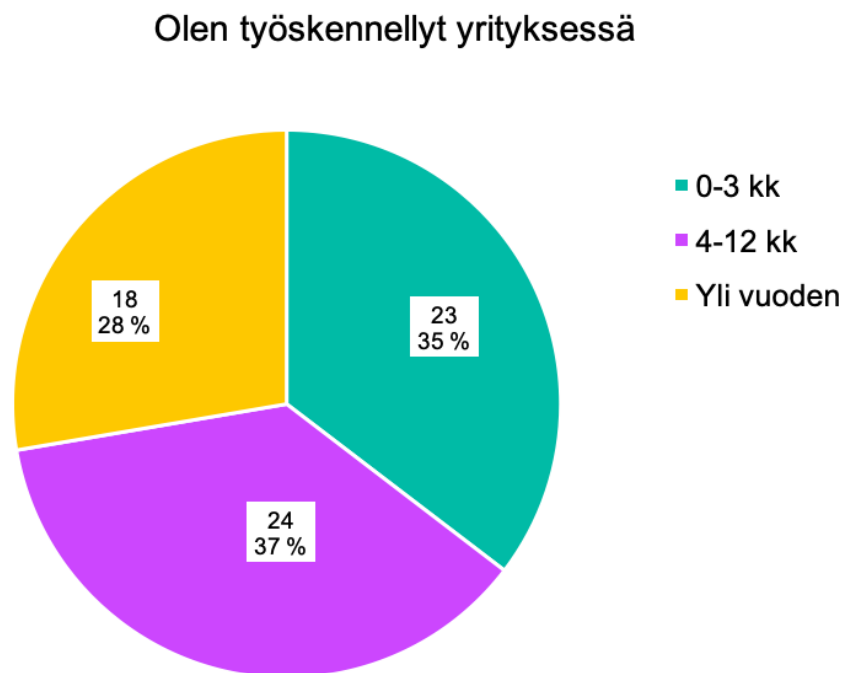


Kuvio 2. Vastaajien työsuhdemuoto yrityksen kanssa.

Vastausten perusteella voidaan todeta, että selvästi suurin osa eli 49 vastanneista (75 %) työskentelee yrityksessä puite- eli keikkasopimuksella. Tulos oli odotettava, sillä suurin osa toimeksiantajayrityksen vuokratyöntekijöistä työskentelee puitesopimuksella. Määräaikaisilla ja vakituisilla työsopimuksilla toimeksiantajayrityksessä työskentelevät muodostavat vastanneista noin neljäsosan: 11 vastanneista (17 %) ilmoitti työskentelevänsä yrityksessä määräaikaisella sopimuksella ja viisi (8 %) vakituisella työsopimuksella.

6.1.2 Työsuhteen kesto

Vastaukset työsuhteiden kestosta jakautuivat suhteellisen tasaisesti (kuvio 3). Suurin osa vastanneista eli 24 henkilöä (37 %) ilmoitti työskennelleensä toimeksiantajayrityksessä 4–12 kuukauden ajan. Lähes sama määrä eli 23 vastaajaa (35 %) ilmoitti työskennelleensä yrityksessä 0–3 kuukauden ajan. Vastaajista 18 (28 %) ilmoitti puolestaan työskennelleensä yrityksessä yli vuoden ajan.



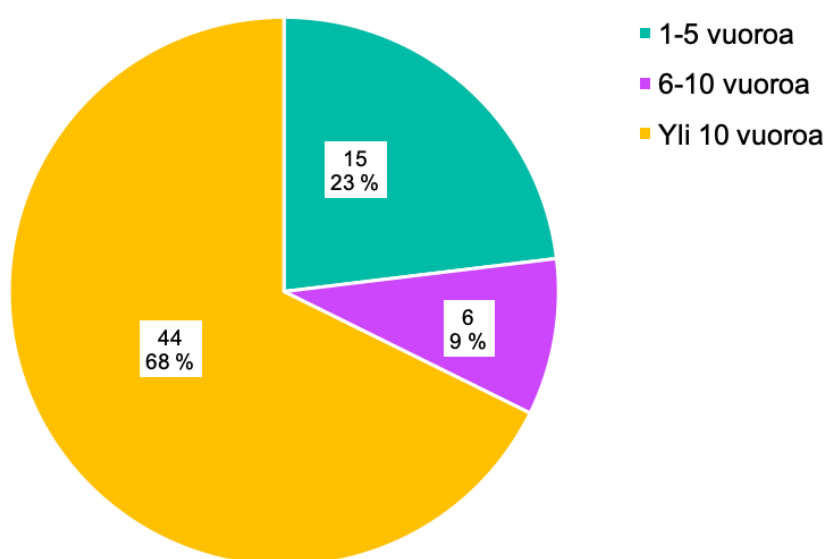
Kuvio 3. Työsuhteen kesto yrityksessä.

Yli puolet vastaajista (65 %) ilmoitti siis työskennelleensä yrityksessä neljän kuukauden ajan tai pidempään. Suhteellisen suuri osuus vastanneista (35 %) ilmoitti kuitenkin työsuhteen olleen suhteellisen lyhyt eli kestäneen alle neljä kuukautta. Vastaajat, jotka ovat olleet työsuhteessa alle neljä kuukautta, ovat työskennelleet kesäkuukausina eli ravintola-alalle tyypillisesti kiireisimpänä ajankohtana. Tällä on voinut olla vaikutusta selvityksen tuloksiin.

6.1.3 Tehtyjen vuorojen määrä

Selvityksessä kartoitettiin arviota tehtyjen vuorojen määrästä yrityksessä (kuvio 4). Reilusti yli puolet eli 44 vuokratyöntekijää vastaajista (68 %) arvioi tehneensä yrityksessä yli 10 vuoroa. Kuitenkin lähes neljäsosa eli 15 vastaajista (23 %) arvioi tehneensä vain 1–5 vuoroa. Kuusi vastaajaa (9 %) ilmoitti tehneensä 6–10 vuoroa vastaamishetkeen mennessä.

Olen tehnyt vuoroja yrityksessä tähän mennessä
(arvio)

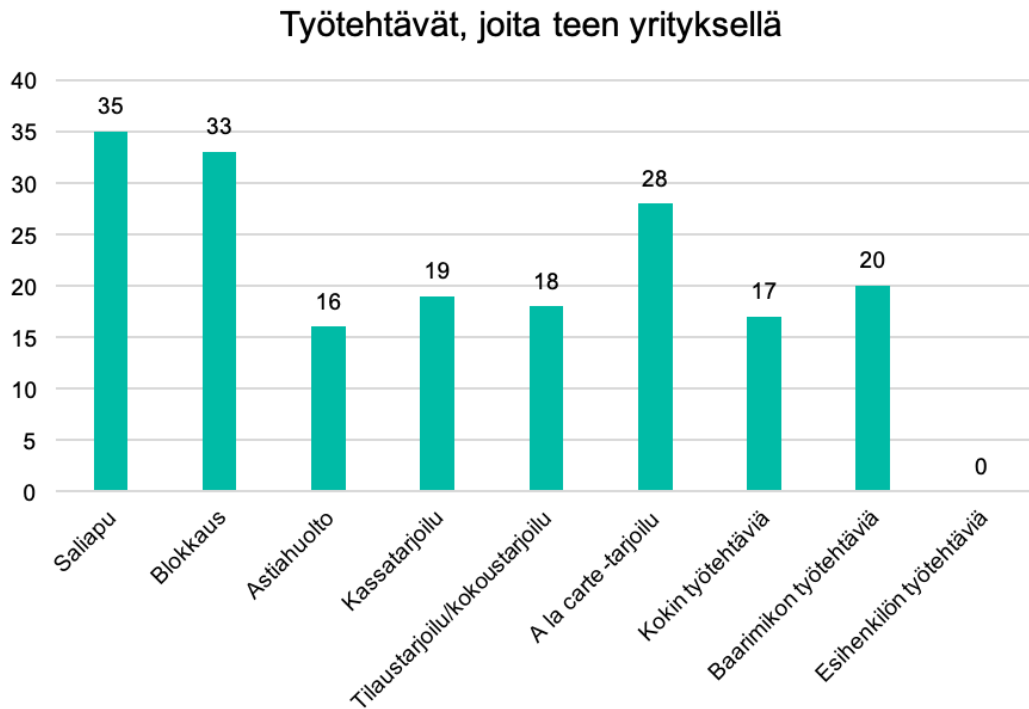


Kuvio 4. Arvio tehtyjen vuorojen määrästä yrityksessä vastaamishetkellä.

Kuvion 4 tulokset ristiintaulukoitiin kuvion 3 vastauksien kanssa. Tulokset vastasivat pitkälti toisiaan. Niistä vastaajista, jotka olivat tehneet yrityksessä töitä alle neljän kuukauden ajan 65 % arvioi tehneensä vain 1–5 työvuoroa. Vastaavasti niistä vastaajista, jotka ilmoittivat työskennelleensä yrityksessä yli neljän kuukauden ajan 90 % arvioi tehneensä yli 10 työvuoroa (kuvio 3).

6.1.4 Työtehtävät yrityksessä

Selvityksessä kartoitettiin työtehtäviä, joita vastaajat tekevät yrityksessä (kuvio 5). Vastausvaihtoehtoja oli mahdollista valita useita.



Kuvio 5. Työtehtävät yrityksessä.

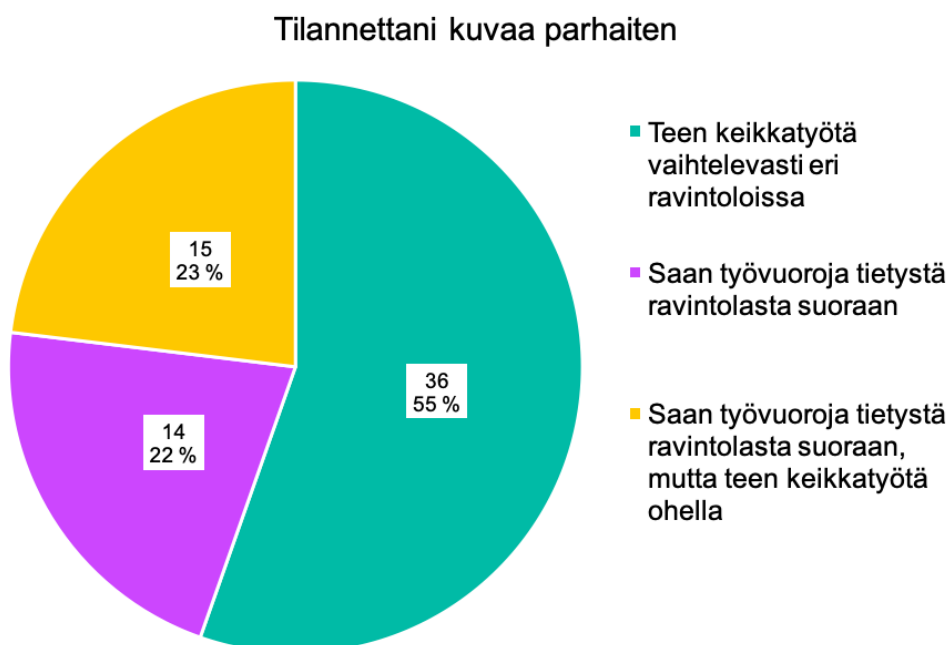
Yleisimmät työtehtävät vastanneiden keskuudessa olivat saliapulaisen (54 %), blokkauksen (51 %) ja a la carte -tarjoilun (43 %) työtehtävät. Astiahuollon (25 %), kassatarjoilun (29 %), tilaustarjoilun/kokoustarjoilun (28 %), kokin (26 %) ja baarimikon (31 %) työtehtäviä tehtiin tasaisemmin vastaajien kesken. Yksikään vastaajista ei ilmoittanut tekevänsä esihenkilön työtehtäviä. Tätä voi selittää se, että esihenkilöt työllistyvät yleensä suorarekrytointina asiakasyrityksiin.

6.1.5 Työvuorojen vastaanottaminen

Selvityksessä kartoitettiin, mikä osuus vastanneista tekee keikkatyötä vaihtelevasti eri ravintoloissa, saa työvuoroja tietystä ravintolasta suoraan tai saa työvuoroja tietystä ravintolasta suoraan, mutta tekee keikkatyötä ohella (kuvio 6).

Suurin osa vastanneista eli 36 työntekijää (55 %) ilmoitti tekevänsä keikkatyötä vaihtelevasti eri ravintoloissa. Vastanneista 14 (22%) kertoi saavansa työvuoronsa suoraan tietystä ravintolasta. Lähes sama määrä vastanneista eli 15 (23 %) ilmoitti saavansa työvuoroja tietystä ravintolasta suoraan, mutta tekevänsä keikkatyötä ohella.

Kuvion 6 kysymyksen perusteella määräytyi, kenelle vastaajista keikkatyöntekijöille suunnatut kysymykset näytettiin. Vastaajalle avautuivat keikkatyöntekijöille suunnatut kysymykset, mikäli hän oli tässä kysymyksessä vastannut tekevänsä keikkatyötä vaihtelevasti eri ravintoloissa tai saavansa työvuoroja tietystä ravintolasta suoraan, mutta tekevänsä keikkatyötä ohella.



Kuvio 6. Työvuorojen vastaanottaminen.

On oletettavaa, että puitesopimuksella työskentelevät henkilöt tekevät pääasiassa keikkatyötä ja että vakituisella tai määräaikaisella työsopimuksella työskentelevät saavat työvuoroja tietystä ravintolasta suoraan. On kuitenkin mahdollista, että vuokratyöntekijä tekee puitesopimuksella eli keikkasopimuksella töitä, vaikka saisi työvuoroja tietystä ravintolasta suoraan. Tällaisissa tapauksissa ra-

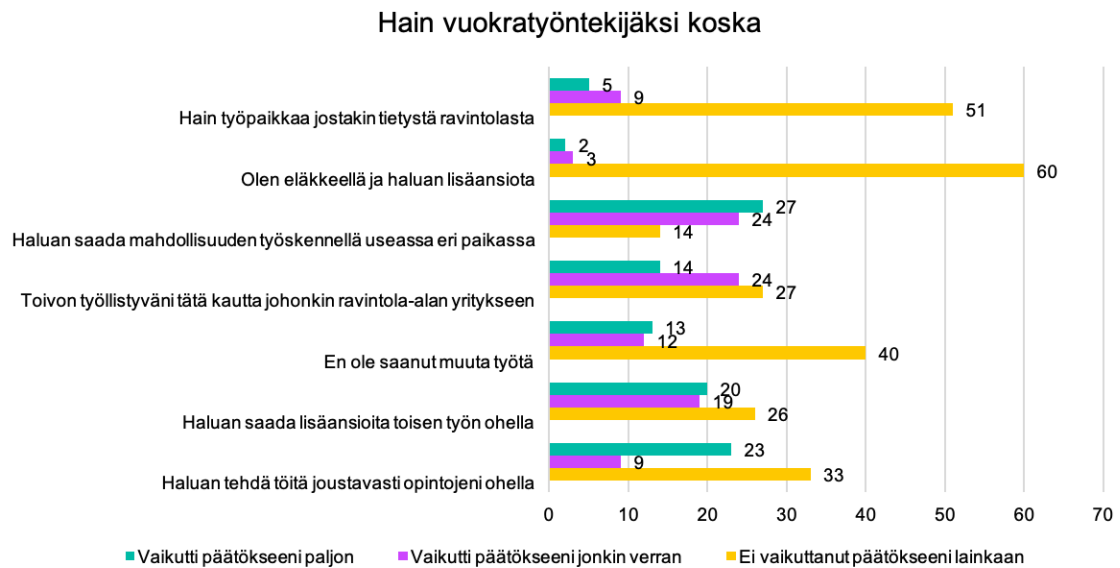
vintolan työvoiman tarve ei ole kuitenkaan yleensä säännöllinen. Mikäli osoittautuisi, että työvoiman tarve on säännöllinen ja pysyvä, sopimusta tulisi tulkita toistaiseksi voimassa olevana työsopimuksena (Työsopimuslaki 2001, 1 luku 3 §).

Saattaa olla myös työntekijöitä, jotka arvostavat puitesopimuksen joustavuutta ja tämän vuoksi työskentelevät omasta toiveestaan mieluummin puitesopimuksella kuin esimerkiksi vakituisella työsopimuksella. Tämä on vuokratyöntekijän, käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän kesken neuvoteltava asia. Koska pelkkä työsopimusmuoto (puitesopimus, määräaikainen työsopimus ja vakituinen työsopimus) ei välttämättä kerro todellisesta tilanteesta työvuorojen vastaanottamisen suhteen, tätä koettiin perustelluksi kartoittaa erikseen ristiintaulukoinnin avulla. Näistä mahdollisista poikkeuksista huolimatta kysymysten vastaukset (Kuvio 2 ja 6) olivat pääasiassa linjassa keskenään. Puitesopimuksella työskentelee 49 vastaajista (kuvio 2). Heistä suurin osa eli 59 % ilmoitti tekevänsä keikkatyötä eri ravintoloissa. Tämä tarkoittaa sitä, että suhteellisen suuri osuus eli 41 % puitesopimuksella työskentelevistä saa työvuoroja tietystä ravintolasta suoraan.

Vakituisella tai määräaikaisella sopimuksella työskentelee puolestaan 16 vastaajista (kuvio 2). Heistä 56 % ilmoitti saavansa työvuorot suoraan tietystä ravintolasta tai tekevänsä keikkatyötä sen lisäksi, että saa työvuoroja suoraan tietystä ravintolasta. Tämä tarkoittaa sitä, että vastanneista 7 eli 44 % ilmoitti tekevänsä keikkatyötä vaihtelevasti eri ravintoloissa, vaikka työskentelee vakituisella tai määräaikaisella sopimuksella.

6.1.6 Motivaatiotekijät hakeutua vuokratyöntekijäksi

Selvityksessä haluttiin kartoittaa vastanneiden yleisiä motivaatiotekijöitä työskennellä vuokratyöntekijöinä (kuvio 7). Jokaisen vastausvaihtoehdon kohdalla oli pakollista valita, vaikuttiko kyseinen tekijä päätökseen hakea vuokratyöntekijäksi paljon, jonkin verran tai ei lainkaan.



Kuvio 7. Motivaatiotekijät hakeutua vuokratyöntekijäksi.

“*Halu työskennellä useassa eri paikassa*” sai vastausvaihtoehdoista eniten ”vaikutti päätökseeni paljon” -vastauksia. Vastaajista 27 ilmoitti kyseisen tekijän vaikuttaneen paljon päätökseen hakea vuokratyöntekijäksi. Seuraavaksi eniten näitä vastauksia sai vastausvaihtoehto ”*haluan tehdä töitä joustavasti opintojen ohella*”. Vastaajista 23 ilmoitti tekijän vaikuttaneen päätökseen paljon. Vastausvaihtoehto ”*haluan saada lisäansioita toisen työn ohella*” sai puolestaan 20 ”vaikutti päätökseeni paljon” -vastausta, ja oli tällä mittarilla tarkasteltuna kolmanneksi suosituin tekijä, joka vaikutti vastaajien päätökseen. Muut vastausvaihtoehdot saivat 14 vastausta tai vähemmän.

Laskemalla yhteen “vaikutti päätökseeni paljon” lisäksi “vaikutti päätökseeni jonkin verran” –vastaukset, voidaan todeta, että *”halu työskennellä useassa eri paikassa”* on vaikuttanut selvästi eniten vastaajien motivaatioon hakea vuokratyöntekijäksi. Vastaajista 51 ilmoitti tämän vaikuttaneen päätökseen. Seuraavaksi eniten vastaajien päätökseen on vaikuttanut *”halu saada lisäansiota toisen työn ohella”*. Vastaajista 39 ilmoitti tämän vaikuttaneen päätökseen. Lähes saman verran eli 38 vastaajista ilmoitti päätökseen vaikuttaneen *”toive työllistyä tätä kautta johonkin ravintola-alan yritykseen”*.

Selkeästi suurin osa vastaajista on ollut halukkaita työskentelemään useassa eri paikassa. Kuitenkin yli puolet vastaajista ilmaisi toiveensa työllistyä tätä kautta johonkin ravintola-alan yritykseen. Vaikka vastaukset edustavat eri ääripäitä, ne eivät ole toisiaan poissulkevia. Vastaaja on voinut esimerkiksi pitää useassa eri ravintolassa työskentelyä keinona lopulta työllistyä johonkin yhteen ravintolaan.

Tilanteissa, joissa vastaaja oli ilmoittanut vain toisen näistä edellä mainituista tekijöistä vaikuttaneen päätökseen, *”halu työskennellä useassa eri paikassa”* valittiin useammin. Vastaajista 17 ilmoitti tämän vaikuttaneen päätökseen. Neljä vastaajaa puolestaan ilmoitti, että päätökseen oli vaikuttanut *”halu työllistyä tätä kautta johonkin ravintola-alan yritykseen”*.

Tilanteissa, joissa vastaaja oli kertonut päätökseen vaikuttaneen kumpikin tekijä, *”halun työskennellä useassa eri paikassa”* kerrottiin useammin enemmän vaikuttaneen päätökseen, kuin *”toiveen työllistyä tätä kautta johonkin ravintola-alan yritykseen”*. Vastaajista 14 ilmoitti näissä tilanteissa, että päätökseen vaikutti enemmän *”halu työskennellä useassa eri ravintolassa”*. Vain kolme vastaajaa ilmoitti *”toiveen työllistyä tätä kautta johonkin ravintola-alan yritykseen”* vaikuttaneen päätökseen toista tekijää enemmän. Vastaajista 17 ilmoitti, että kyseiset tekijät vaikuttivat päätökseen yhtä paljon.

Vastausten perusteella havaitaan myös, että suuri osa vastanneista on työskennellyt myös toisessa työssä hakiessaan vuokratyöntekijöiksi tai he ovat ainakin

pitäneet mahdollisena työskennellä usealle työnantajalle. Lisäksi hieman yli kolmasosa vastanneista opiskeli tai tiesi aloittavansa opiskelun tulevaisuudessa hakiessaan vuokratyöntekijöiksi.

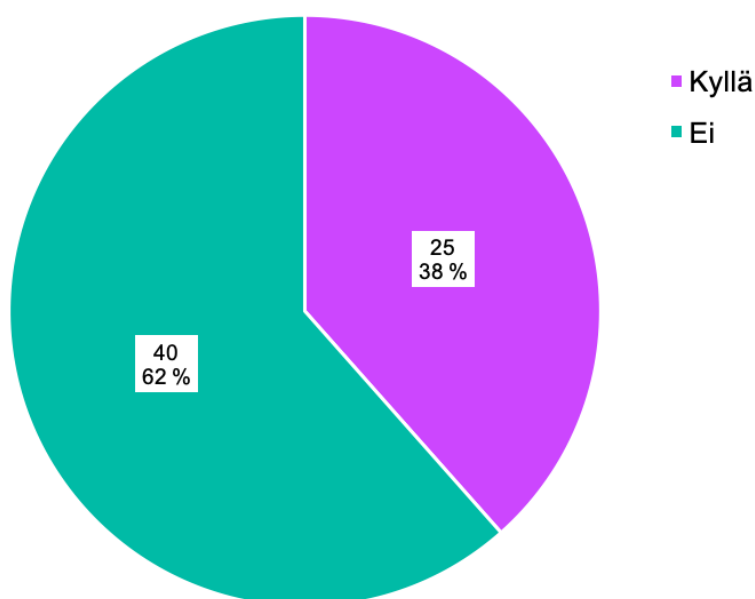
“Olen eläkkeellä ja haluan lisäänsiota” sai vastaajilta eniten “ei vaikuttanut päätökseeni lainkaan” –vastauksia. Vastaajista jopa 60 ilmoitti, ettei tekijä vaikuttanut päätökseen hakea vuokratyöntekijäksi. Vastaajista 51 puolestaan ilmoitti, *”etteivät he hakeneet työpaikkaa jostakin tietystä ravintolasta hakiessaan vuokratyöntekijäksi”*. Tällä mittarilla kyseinen tekijä vaikutti toiseksi vähiten hakijoiden päätökseen. Vastaajista 40 ilmoitti, ettei *”pätökseen vaikuttanut lainkaan se, etteivät he olisi saaneet muuta työtä”*.

Vastausten perusteella voidaan todeta, ettei moni eläkeläinen ole vastannut kyselyyn. Voidaan myös päätellä, ettei vuokratyö ole viimeinen ja hyljeksitty vaihtoehto vastanneiden keskuudessa, vaan haluttukin työn tekemisen tapa. Keikkatyön suosioista kertoo puolestaan se, että suurin osa vastaajista ei ole hakeutunut suoraan tiettyyn ravintolaan töihin.

6.1.7 Työskenteleminen useamman vuokrayrityksen kautta

Kuvion 8 kysymyksen avulla haluttiin tarkastella vastanneiden sitoutuneisuutta toimeksiantajayritykseen ja toimeksiantajayrityksen asemaa vuokratyömarkkinoilla. Vastanneista 40 eli selkeästi suurin osa (62 %) ilmoitti, ettei työskentele useamman vuokrayrityksen kautta. Vastanneista 25 (38 %) puolestaan ilmoitti työskentelevänsä useamman vuokrayrityksen kautta.

Työskentelen useamman vuokrayrityksen kautta



Kuvio 8. Työskenteleminen useamman vuokrayrityksen kautta.

Kuvion 8 kysymystä seurasi avoin kysymys. Se oli suunnattu niille, jotka vastasivat kuvion 8 kysymykseen työskentelevänsä useamman vuokrayrityksen kautta. Kysymyksellä haettiin tietoa vastanneiden motivaatiotekijöistä työskennellä useamman vuokrayrityksen kautta. Lisäksi haettiin mahdollisia keinoja erottautua muista kilpailijoista ja sitouttaa tällä tavoin työntekijää. Kysymykseen saatiin 24 vastausta.

Vastauksista nousi selkeästi esille se, että useammassa vuokrayrityksessä työskennellään sen vuoksi, että työvuoroja saisi riittävästi, jopa niin paljon että niiden välillä voi tehdä valintoja. Kyseinen teema toistui useassa vastauksessa.

Yksittäisiä esiin nousevia seikkoja, joiden voidaan ajatella liittyvän työvuorojen riittävyyteen, olivat työvuorojen tuleminen tarjolle lyhyellä varoitusajalla sekä työvuorojen nopea täyttyminen.

Lisäksi vastauksissa mainittiin myös paremmat työsuhde-edut, parempi palkka ja mahdollisuus tehdä eri aloilla keikkaa. Edellä luetellut teemat mainittiin vain muutamissa kommentteissa, joten varsinaisia johtopäätöksiä niiden merkityksestä työntekijälle ei voi tehdä. Seuraavassa listassa on suoria lainauksia vastaajien avoimista kommentteista, joista ilmenevät edellä mainitut teemat:

Koska vuoroja tulee niin vähän ja ne menevät jopa sekunneissa, että on hyvä olla kaksi.

Sopivammat vuorot, enemmän vuoroja, paremmat työsuhde-edut.

Näin takaan saavani jokaiselle viikolle ainakin yhden työvuoron.

Sopivammat työvuorot, parempi palkka ja enemmän vaihtoehtoja muualta.

Eri ravintoloihin keikkaa.

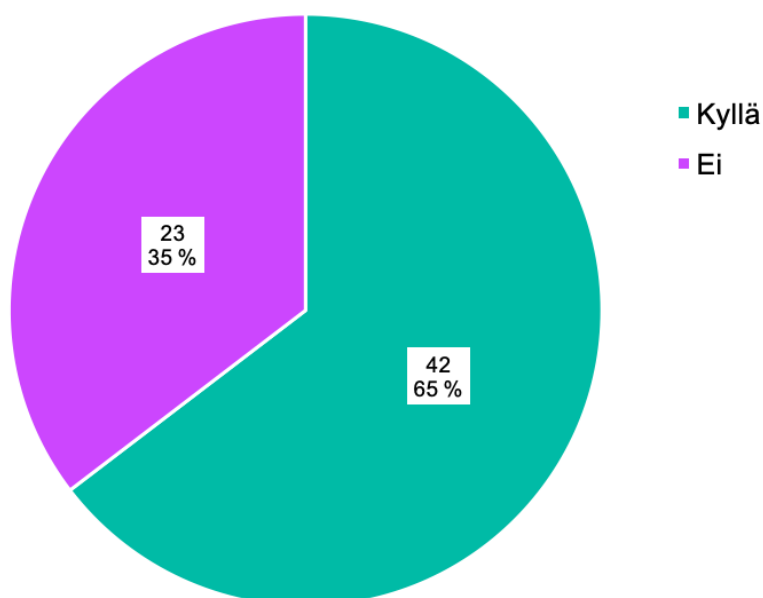
Teen töitä promoottorifirman kautta. Saan tätä kautta vaihtelevampia töitä ja tarjolle enemmän vuoroja.

Pieni haaste on, että suurin osa vuoroista tulevat lyhyellä varoitusajalla, jolloin olen jo varattuna jonnekin muualle. Työvuoroja voisi siis tulla tarjolle pidemmällä varoitusajalla.

6.1.8 Tyytyväisyys työtilanteeseen

Kysymyksellä haluttiin selvittää vastaajan tyytyväisyyttä työtilanteeseensa toimeksiantajayrityksessä (kuviokuva 9). Vastanneista 42 (65 %) ilmoitti, että on tyytyväinen tämänhetkiseen työtilanteeseensa. Vastanneista 23 (35 %) puolestaan ilmoitti, ettei ole tyytyväinen tämänhetkiseen työtilanteeseensa. Vastausten perusteella voidaan todeta, että selkeästi suurin osa kyselyyn vastanneista on yleisesti ottaen tyytyväisiä.

Oletko tyytyväinen tämänhetkiseen työtilanteeseesi?



Kuvio 9. Tyytyväisyys tämänhetkiseen työtilanteeseen.

Kuvion 9 kysymystä seurasi avoin kysymys. Sillä etsittiin syitä vastaajan tyytymättömyyteen työtilanteeseensa. Vastauksia saatiin 23 kappaletta.

Vastauksista käy ilmi, että työvuorojen määrä on kaikkein vaikuttavin tekijä tyytymättömyyteen. Vastauksista jopa 14 käsitteli tarjottujen työvuorojen määrän vähäisyyttä. Vastauksissa mainittiin myös yksittäisinä toiveina monipuolisemmat vaihtoehdot. Monipuolisempiin vaihtoehtoihin sisältyivät toiveet useammista

baarimikon vuoroista, asiakasravintoloista ja sijainniltaan sopivammista vuoroista. Lisäksi mainittiin toive sellaisen työpaikan löytämisestä, jossa viihtyy, parempi palkkaus ja pidemmät työvuorot. Seuraavassa listassa on suoria lainauksia vastaajien avoimista kommentteista, joista ilmenevät edellä mainitut teemat:

Aina voisi olla enemmän.

Vuoroja tulee aika vähän saataville ja menevät nopeasti.

En ole ottanut pitkään aikaan vuoroja, sillä tarjolla on vain parista tietystä ravintolasta sellaisia vuoroja, joita en halua tehdä.

Haluaisin vielä enemmän työvuorotarjouksia eri baareista.

Koska palkka on alhainen ja työvuoroja ei ole paljoa tarjolla.

Työvuoroja ei ole paljoa tarjolla ja välillä työajat ovat liian lyhyitä. Ei ole valinnanvaraa.

Toivoisin löytäväni työpaikan, jossa viihdyn sekä työnteossa että työporukassa, ja josta saisin useammankin vuoron.

Kaikille vuokratyöntekijöille tarkoitetun osion viimeinen kysymys on avoin kysymys. Kysymys toimi itsenäisenä kysymyksenä eli sillä ei haettu tarkennusta edelliseen kysymykseen. Tähän vastaaminen oli pakollista. Kysymyksellä haluttiin selvittää, mitä yritys voisi tehdä paremmin auttaakseen vastaajaa työllistymään enemmän ja ottamaan aktiivisemmin vastaan tarjottuja työmahdollisuuksia.

Kaksi selkeää teemaa jakoi vastauksia. Vastauksista 17 käsitteli toivetta siitä, että työtarjouksia tulisi nykyistä enemmän. Lähes saman verran eli 18 vastaajaa puolestaan koki, ettei kaipaa yritykseltä muutoksia toimiin. Useimmissa näissä vastauksissa korostui tyytyväisyys yrityksen toimintaan. Vastauksissa käytettiin muun muassa ilmaisuja ”erittäin hyvin”, ”tyytyväinen” ja ”perfect”. Viisi vastaajaa

nosti kommenteissaan esille toiveen siitä, että vuoroja tarjottaisiin mahdollisimman aikaisessa vaiheessa. Muita lukumäärällisesti vähemmän esiin nostettuja mutta kiinnostavia teemoja olivat toiveet työtarjonnan laajentamisesta myös muihin kuin ravintola-alaan, keikkapaikkojen tarjonnan laajentamisesta, bonuksen tarjoamisesta lyhyellä varoitusajalla avattujen työvuorojen yhteydessä, applikaation päivittämisestä kehittyneemmälle tasolle sekä paremman palkan ja pidempien vuorojen tarjoamisesta. Seuraavassa listassa on suoria lainauksia vastaajien avoimista kommenteista, joissa näkyvät edellä mainitut teemat:

Antaa enemmän vuoroja? En osaa sanoa, sillä olen kovin tyytyväinen toimintaanne!

Ei mitään, mielestäni teette hyvää työtä!

Mielestäni hommat toiminut näinä kuukausina helposti ja vaivattomasti. Ilmoitukset työtarjouksista selkeitä ja sovellusta on helppo käyttää.

Ehkä tarjoamalla myös vuoroja viikon päähän eikä aina päivän tai tuntien varoituksella. Toisinaan kuitenkin se on hyvä. Eli olisi ehkä kiva, jos olisi tarjolla vuoroja viikkojen/ viikon päähän ja vuoroja lyhyellä varoitusajalla. Myös käytössä oleva bonus systeemi on hyvä ja varmasti motivoiva akuutteihin tilanteisiin.

Laajentaa työskaalaa ravintoloista muihin kategorioihin.

Lisätä asiakkaita, muuten yritys hoitaa asiat paremmin, kun kukaan muu.

Tarjota enemmän työtä baarimikoille ja ehkä hankkia kunnollinen sovellus ios –puhelimille, sillä joskus nykyinen sovellus ei toimi ja se voi olla turhauttavaa.

Tarjoamalla lisää ja pidempiä työvuoroja keikkatyöntekijöille.

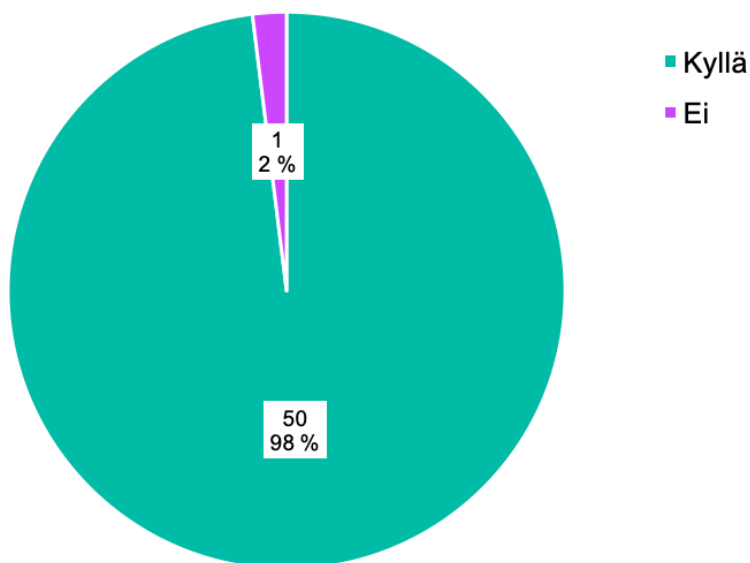
Tarjota lisää työvuoroja, jotta olisi valinnanvaraa valita sopivin. Myöskään palkka ei ole motivoiva, sillä tiskaus on yksi vaativimmista tehtävistä, vaikka monet työnantajat ajattelevat sen olevan helppoa.

6.2 Keikkatyöntekijöille suunnatut kysymykset

6.2.1 Psykologinen turvallisuus keikkatyössä

Selvityksessä kartoitettiin vastaajien kokemaa psykologisen turvallisuuden tunnetta keikkatyössä (kuvio 10). Koetulla psykologisen turvallisuuden tunteella on merkittävä yhteys työntekijän itseluottamukseen ja suorituskyykyyn työssä (Clark 2020).

Koen oloni riittävän itsevarmaksi suoriutuakseni hyvin keikkatyöstä



Kuvio 10. Koettu itsevarmuus keikkatyössä.

Lähes kaikki eli 50 vastaajista (98 %) ilmoitti kokevansa olonsa riittävän itsevarmaksi suoriutuakseen hyvin keikkatyöstä. Vain yksi vastaaja (2 %) ilmoitti, ettei

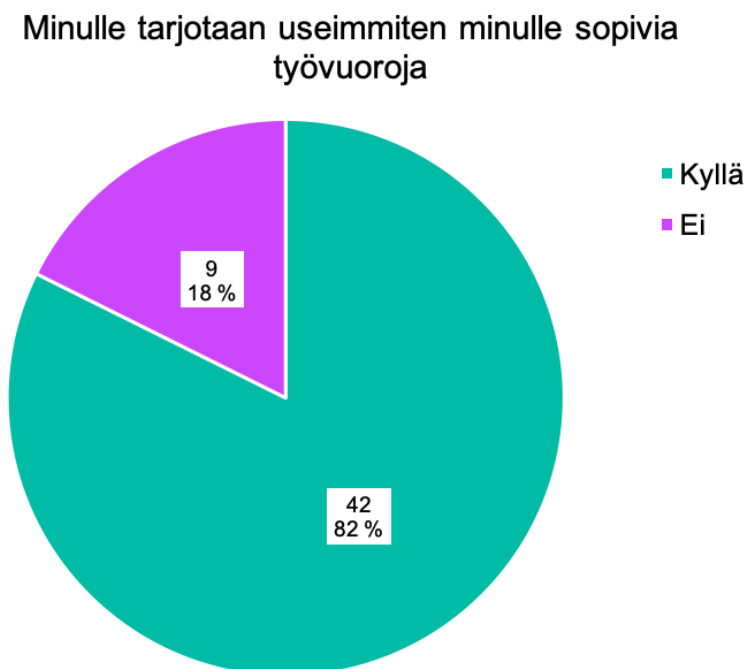
koe oloaan riittävän itsevarmaksi suoriutuakseen hyvin keikkatyöstä. Vastanneiden kokema psykologisen turvallisuuden tunne näyttäisi siis olevan erittäin hyvällä tasolla.

Ensimmäisellä keikkatyöntekijöille suunnatulla avoimella kysymyksellä haettiin tarkennusta tilanteesta, jossa vastaaja oli ilmoittanut, ettei koe oloaan riittävän itsevarmaksi suoriutuakseen hyvin keikkatyöstä. Kysymyksellä haluttiin selvittää, mitä yritys voisi tehdä paremmin tukeakseen vastaajaa paremmin. Seuraavana on suora lainaus vastaajan kommentista:

En usko, että työnantajayritys voi asialle mitään. Pääasiassa se on vuokraavasta ravintolasta kiinni, miten itsevarmalta kustakin tuntuu vuoron aikana. En tiedä millain ravintoloita, jotka käyttää vuokratyöläisiä on informoitu haasteista. Eli että se on oikeesti tosi stressaavaa olla aina uudessa paikassa, uusien ihmisten kanssa ja miltei mahdotonta suoriutua ilman virheitä/ongelmia 15 minuutin perehdytyksellä. Useinhan työhön perehdytetään viikkoja. Kukaan vuokratyöläinen ei opi muutamassa hassussa minuutissa talon tapoja, ruokalista, missä mikäkin astia/esine on ja virheitä tapahtuu välttämättä. Jos jotain, niin sanoa vuokratyövoimaa käyttäville ravintoloille tästä, että se on kaikista haastavinta meille vuokratyöntekijöille. Jopa ne virheet joita teemme, tuntuvat varmasti kaikista inhoitavimmalta meistä itsestämme.

6.2.2 Työvuorojen sopivuus

Selvityksessä haluttiin kartoittaa työvuorojen sopivuutta vastaajien näkökulmasta (kuvio 11). Valtaosa eli 42 vastaajista (82 %) ilmoitti, että heille tarjotaan useimmiten heille sopivia työvuoroja. Yhdeksän vastaajaa (18 %) puolestaan ilmoitti, ettei heille tarjota useimmiten heille sopivia työvuoroja.



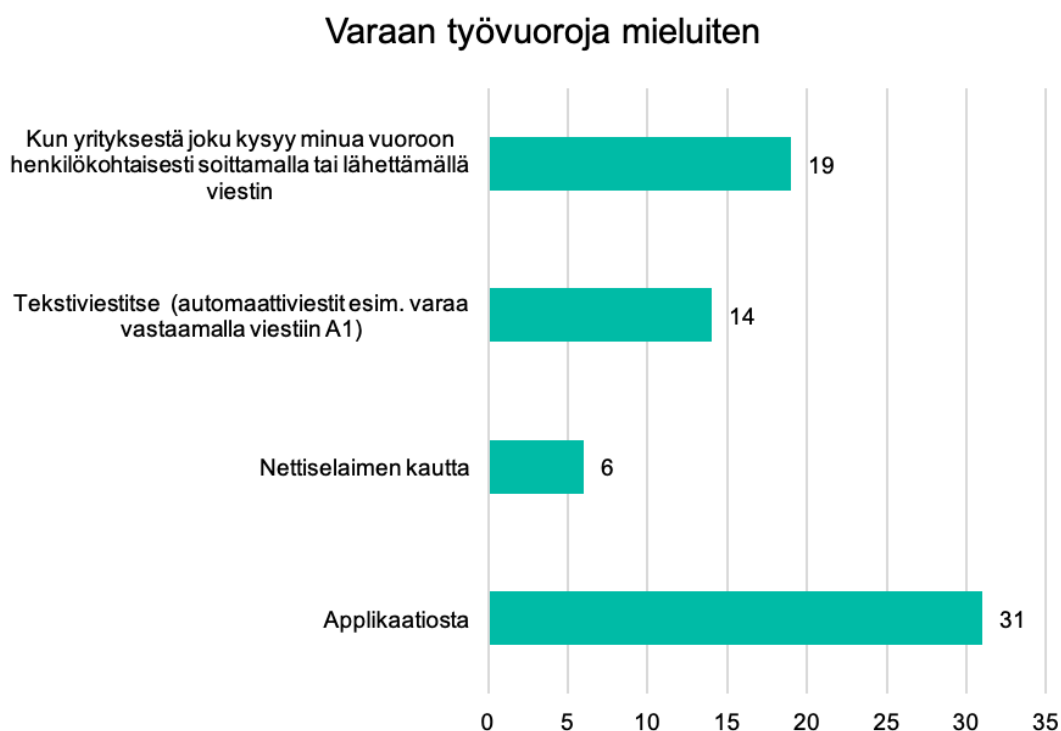
Kuvio 11. Työvuorojen sopivuus.

Kuvion 11 kysymystä seurasi avoin kysymys. Sillä haettiin tarkennusta tilanteessa, jossa vastaaja oli ilmoittanut, ettei hänelle tarjota useimmiten hänelle sopivia työvuoroja. Kysymyksellä haluttiin selvittää, millaisia työvuoroja vastaajat toivovat. Vastauksia saatiin yhdeksän kappaletta. Vastauksista ei erottunut erityisesti mikään tietty teema. Vastauksissa toivottiin lisää baarivuoroja, a la carte -vuoroja, kioskivuoroja, lounaskassavuoroja, arkipäivien iltavuoroja, keittiöapulaisen ja kokin vuoroja, nykyistä pidempiä vuoroja sekä vuoroja, jotka tulisivat tarjolle hyvissä ajoin. Kahdessa kommentissa painoarvoa annettiin sille, että työvuorojen soveltuvuus riippuu usein omista henkilökohtaisista tilanteista,

kuten toisen työn sovittamisesta tai siitä, että julkiset eivät kulje toivotulla tavalla.

6.2.3 Mieltymykset työvuorojen varaamisessa

Selvityksessä haluttiin kartoittaa, mitkä työvuorojen varaamisen tavat ovat vastanneille keikkatyöntekijöille mieluisimpia (kuvio 12). Vastauksia oli mahdollista valita useita.



Kuvio 12. Mieltymykset työvuorojen varaamiseen.

Vastausten perusteella mieluisin tapa vastanneille oli varata työvuoroja applikaatiosta. Vastaajista 31 (61 %) ilmoitti, että varaa työvuoroja mielellään applikaatiosta. Seuraavaksi suosituin tapa varata työvuoroja oli, kun joku toimeksiantajayrityksestä kysyy vastaajaa henkilökohtaisesti vuoroon soittamalla tai lähettämällä viestin. Vastaajista 19 (37 %) ilmoitti tämän yhdeksi mieluisimmaksi tavaksi varata vuoroja. Vastaajista 14 (22 %) kertoi, että varaa työvuoroja mieluiten tekstiviestitse. Tämän kyselyn perusteella nettiselaimen kautta työvuorojen

varaaminen oli vähiten mieleistä. Vain kuusi vastaajaa (12 %) ilmoitti varaavansa työvuoroja mieluiten tätä kautta.

6.3 Ristiintaulukointi ja khiin neliö -testi

6.3.1 Työsuhdemuoto ja tyytyväisyys

Työsuhdemuotoa ja työntekijöiden tyytyväisyyden välistä suhdetta analysoitiin khiin neliö -testillä kahdelle työntekijäryhmälle: vakituisella ja määräaikaisilla työsopimuksilla työskenteleville sekä puitesopimuksella työskenteleville. Khiin neliötesti valittiin tämän analyysin suorittamiseen, koska se soveltuu hyvin kahden muuttujan tilastollisen merkitsevyyden tutkimiseen (Kananen 2015, 373).

Vakituisella ja määräaikaisella työsopimuksella työskenteleviä tarkasteltiin yhtenä ryhmänä, sillä heillä on yleensä työtunnit valmiiksi määritelty, toisin kuin puitesopimuksella työskentelevillä (Toimitusjohtaja 2023). Vakituisella ja määräaikaisella sopimuksella työskenteleviä tarkasteltiin yhtenä muuttujana myös sen vuoksi, että khiin neliö -testin käytön edellytykset täyttyvät. Khiin neliö -testin tuloksiin ei voida luottaa, mikäli yli 20 % odotetuista frekvensseistä on pienempiä kuin viisi. (Heikkilä 2014, 201.) Jos kaikkia kolmea edellä mainittua työsuhdemuotoa olisi tarkasteltu omina muuttujinaan, 50 % odotetuista frekvensseistä olisi ollut pienempiä kuin viisi.

Khiin neliö -testin suorittaminen edellyttää muuttujien ristiintaulukointia. Taulukossa nähtäviä arvoja kutsutaan havaituiksi frekvensseiksi. Vaikka ristiintaulukoinnissa on yleensä havainnollisempaa esittää tulokset prosentteina, khiin neliö -testissä käytetään aina lukumääriä (Kananen 2015, 373.) Seuraavana muuttajat ovat ristiintaulukoitu:

Taulukko 1. Työsuhdemuoto ja tyytyväisyys (havaitut).

Työsopimusmuoto	En ole tyytyväinen	Olen tyytyväinen	Yhteensä
Puitesopimus (keikkasopimus)	19	30	49
Vakituinen tai määräaikainen työsopimus	4	12	16
Yhteensä	23	42	65

Muuttujien riippuvuutta testataan vertaamalla havaittuja frekvenssejä odotettuihin frekvensseihin. Odotettu frekvenssi kertoo tilanteesta, jossa muuttajat eivät riipu lainkaan toisistaan. (Kananen 2015, 373.) Taulukossa kaksi on laskettu Excelin avulla odotetut frekvenssit. Odotetut frekvenssit lasketaan kertomalla rivin kokonaissumma sarakkeen kokonaissumalla ja jakamalla luku kaikkien vastanneiden kokonaissumalla (Akin menetelmäblogi 2019).

Taulukko 2. Työsuhdemuoto ja tyytyväisyys (odotetut).

Työsopimusmuoto	En ole tyytyväinen	Olen tyytyväinen	Yhteensä
Puitesopimus (keikkasopimus)	17,33846154	31,66153846	49
Vakituinen tai määräaikainen työsopimus	5,661538462	10,33846154	16
Yhteensä	23	42	65

P-arvo, joka kertoo, onko muuttujien välillä tilastollisesti merkitsevää eroa, saadaan laskemalla havaitun ja teoreettisen jakauman erotus (Kananen 2015, 373). Selvityksessä havaittiin, että työsuhdemuodon ja työtyytyväisyyden välillä ei ollut tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($p = 0.317049937$). P-arvon ollessa yli 0.05, voidaan todeta, ettei analyysistä löydetty tilastollisesti merkitsevää eroavaisuutta (Kananen 2015, 374). Tämä tarkoittaa sitä, että tutkimusaineistossa ei ole riittävästi näyttöä siitä, että työsuhdemuoto vaikuttaa työntekijöiden tyytyväisyyteen. On kuitenkin tärkeää huomioida, että nämä tulokset perustuvat tähän tiettyyn otokseen, eivätkä sulje pois mahdollisuutta yhteydestä, kun otos on suurempi tai muita muuttujia otetaan huomioon. (Heikkilä 2014, 184-185.)

6.3.2 Työvuorojen vastaanottaminen ja tyytyväisyys

Selvityksessä kartoitettiin vaikuttaako se, että työntekijä saa suoraan työvuoroja tietystä ravintolasta sen sijaan, että tekisi keikkatyötä valitsemalla itse työvuoronsa vaihtelevasti eri ravintoloista työntekijän tyytyväisyyteen. Muuttujien välistä suhdetta analysoitiin khiin neliö -testin avulla kolmelle ryhmälle: niille, jotka saavat työvuorot tietystä ravintolasta suoraan, niille, jotka tämän lisäksi tekevät keikkatyötä ohella ja niille, jotka tekevät keikkatyötä vaihtelevasti eri ravintoloissa. Testi toteutettiin samalla tavoin, kuin luvussa 6.3.1 on esitetty. Seuraavana muuttujat ovat ristiintaulukoitu:

Taulukko 3. Työvuorojen vastaanottaminen ja tyytyväisyys (havaitut).

Tilanne yrityksessä	En ole tyytyväinen	Olen tyytyväinen	Yhteensä
Saan työvuoroja tietystä ravintolasta suoraan	2	12	14
Saan työvuoroja tietystä ravintolasta suoraan, mutta teen keikkatyötä ohella	7	8	15
Teen keikkatyötä vaihtelevasti eri ravintoloissa	14	22	36
Yhteensä	23	42	65

Taulukossa 4 on laskettu Excelin avulla odotetut frekvenssit. Myöskään tässä selvityksessä ei havaittu, että tyytyväisyyden ja tilanteen yrityksessä välillä olisi tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ($p=0.15303$). Kun p -arvo ylittää 0.05, erot muuttujien välillä eivät ole merkitseviä (Kananen 2015, 374).

Taulukko 4. Työvuorojen vastaanottaminen ja tyytyväisyys (odotetut).

Tilanne yrityksessä	En ole tyytyväinen	Olen tyytyväinen	Yhteensä
Saan työvuoroja tietystä ravintolasta suoraan	4,953846154	9,046153846	14
Saan työvuoroja tietystä ravintolasta suoraan, mutta teen keikkatyötä ohella	5,307692308	9,692307692	15
Teen keikkatyötä vaihtelevasti eri ravintoloissa	12,73846154	23,26153846	36
Yhteensä	23	42	65

Tämä ei kuitenkaan tarkoita sitä, etteivätkö erot voisi olla merkitseviä. Tässä selvityksessä tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ei kuitenkaan löydetty. (Kananen 2015, 374.)

6.3.3 Työsuhteen kesto ja tyytyväisyys

Tyytyväisyyden ja työsuhteen keston välistä yhteyttä analysoitiin khiin neliö -testin avulla. Myöskään tässä selvityksessä tilastollisesti merkitsevää yhteyttä ei löydetty, sillä p-arvo ylittää 0.05 rajan ($p= 0.101186341$). Ristiintaulukointia muuttujien havaituista ja odotetuista frekvensseistä ei koettu enää tarpeelliseksi esittää. Seuraavassa taulukossa on kuitenkin ristiintaulukoitu muuttujat ja havainnollistettu lukuja esittämällä prosentit.

Taulukko 5. Työsuhteen kesto ja tyytyväisyys.

Työsuhteen kesto	En ole tyytyväinen	Olen tyytyväinen	Yhteensä
0–3 kk	30 %	70 %	35 % (n=23)
4–12 kk	25 %	75 %	37 % (n=24)
Yli vuoden	56 %	44 %	28 % (n=18)
Yhteensä	100 % (n=23)	100 % (n=42)	100 % (n=65)

On mielenkiintoista havaita, että tyytymättömien osuus kasvaa niiden kohdalla, jotka ovat työskennelleet yrityksessä yli vuoden. Tästä on kuitenkin vaikea vetää johtopäätöksiä, sillä yli vuoden työskennelleitä oli vastaajista vain 18. Tämä on hyvin pieni otos, kun otetaan huomioon kaikki toimeksiantajan vuokratyöntekijät, joita on lähelle 200 työntekijää. Toisaalta tämän vastaajajoukon mielipiteen voidaan ajatella olevan painavin, sillä heillä on eniten kertynyttä kokemusta yrityksen kautta työskentelemisestä.

7 Johtopäätökset

Tämän opinnäytetyön aihe lähti liikkeelle havainnosta, jossa laajasta ravintola-alan keikkatyöntekijöiden joukosta huolimatta osa toimeksiantajan tarjoamista keikkavuoroista jää täyttämättä. Keikkatyöntekijöiden rekrytointiprosesseihin kuuluu paljon resursseja ja yrityksen liiketoiminnan kannalta olisi kannattavampaa työllistää nykyisiä työntekijöitä enemmän, kuin rekrytoida jatkuvasti uusia. Opinnäytetyössä lähdettiin kartoittamaan, millä tavoin yritys voisi olla työntekijöilleen paremmin hyödyksi ja miten se voisi auttaa heitä työllistymään paremmin. Tutkimuskysymyksiä oli kolme:

- Ovatko työntekijät ylipäätään tyytyväisiä tämänhetkiseen työtilanteeseen yrityksessä?
- Mitkä ovat yrityksen työntekijöiden yleiset motivaatiotekijät työskennellä vuokratyöntekijöinä?
- Mikä motivoisi työntekijöitä ottamaan aktiivisemmin vastaan tarjottua työtä?

Kysely suunnattiin keikkatyöntekijöiden lisäksi myös vuokratyöntekijöille, joilla on vakituinen tai määräaikainen työsopimus, sillä myös heillä on mahdollisuus tehdä keikkatyötä vaihtelevasti eri ravintoloissa sen lisäksi, että he työskentelevät vakituisemmin jossain tietyssä ravintolassa. Lisäksi heidän ajatuksiaan omasta työtilanteestaan ja motivaatiotekijöistään oli myös oleellista selvittää.

Keikkatyön luonteeseen kuuluu, ettei se sido juridisesti työnantajaa, eikä työntekijää (Rajamäki 2020). Tämän vuoksi vuokratyöntekijöiden halukkuudessa tehdä nykyistä enemmän työvuoroja korostuu työntekijöiden yleinen tyytyväisyys vuokratyöryhtymän toimintaan ja tarjottuihin vuoroihin. Selvityksen perusteella yrityksen vuokratyöntekijät ovat varsin tyytyväisiä yrityksen toimintaan. Selvästi suurin osa vastanneista oli tyytyväisiä heille tarjottuihin työvuoroihin ja työtilanteeseensa yrityksessä. Työsuhdemuodolla ja tyytyväisyydellä ei tässä selvityksessä löydetty tilastollisesti merkitsevää yhteyttä.

Tämän selvityksen perusteella vuokratyö nähdään mieluisana työn tekemisen muotona, eikä siihen hakeuduta vain paremman työn puutteesta. Tulos puoltaa havaintoa siitä, että elämyshakuisuus korostuu nykypäivän työelämässä - halutaan tehdä erilaisia töitä, tavata uusia ihmisiä ja nähdä erilaisia paikkoja. (Hinkula 2018.) Keikkatyön houkuttelevuudesta kertoo se, että vastanneiden motivaatioon hakea vuokratyöntekijöiksi vaikuttivat vähiten työpaikan hakeminen tietystä ravintolasta suoraan ja se, etteivät he olisi saaneet muuta työtä. Halu työskennellä useassa eri paikassa vaikutti puolestaan selvästi eniten vastaajien päätökseen hakea vuokratyöntekijäksi. Toive työllistyä tätä kautta ravintolaan vaikutti toiseksi eniten vastanneiden päätökseen. Halu työskennellä useassa eri paikassa vaikutti vastaajien päätökseen kuitenkin selvästi useammin kuin toive työllistyä tätä kautta ravintolaan. Voidaan siis ajatella, että vuokratyön kautta työllistyminen asiakasyritykseen nähdään toivottavana asiana, mutta ei kuitenkaan ensisijaisena väylänä.

Lähtöoletuksena oli, että keikkatyössä vuokratyöntekijöiden kokema psykologinen turvallisuus on jatkuvalla koetuksella, mikä voi mahdollisesti vaikuttaa työntekijöiden halukkuuteen tehdä nykyistä enemmän työvuoroja. Tämän selvityksen perusteella kaikki vastaajat yhtä vastaajat lukuun ottamatta tunsivat kuitenkin olonsa itsevarmaksi suoriutuakseen keikkatyöstä hyvin. Tulos oli yllättävä. Hallinnan tunne ja itsevarmuus työn tekemiseen kasvaa psykologista turvallisuutta koettaessa (Työterveyslaitos 2021). Voidaan siis päätellä, että vastaajat kokevat psykologisen turvallisuuden tason hyväksi sekä vuokratyössä että käyttäjäyrityksissä. Tulos voi osittain selittyä sillä, että toimeksiantajayritys palkkaa tehtäviin lähtökohtaisesti tekijöitä, joilta löytyy aikaisempaa työkokemusta ravintola-alalta. Voidaan myös olettaa, että keikkatyöhön hakeutuu henkilöitä, jotka mielellään toimivat useassa eri paikassa ja ovat valmiita sietämään epävarmuutta. Myös selvityksen tulos puoltaa tätä ajatusta. Kuten jo aikaisemmin mainittiin, selvityksen perusteella halu työskennellä useassa eri paikassa vaikutti eniten vastanneiden päätöksiin hakea vuokratyöntekijäksi.

Vapaus valita itselle sopivia työvuoroja ajan ja paikan suhteen on yksi merkittävimpiä vuokratyön etuja, joita keikkatyötä tekevät raportoivat (Hietala ym. 2022).

Selvityksen perusteella merkittävin syy vastanneiden tyytymättömyyteen oli se, ettei työvuoroja ole tarjolla riittävästi eikä vapautta valita työvuorojen välillä näin ollen synny. Osa vastanneista (38 %) ilmoitti työskentelevänsä usean vuokratyövuorotyön kautta. Useassa vuokratyövuorotyössä työskennellään pääasiassa sen vuoksi, että halutaan varmistaa itselle riittävät ja sopivat työvuorot.

Tulos oli siinä mielessä yllättävä, että se on ristiriidassa selvityksen taustalla vaikuttavan havainnon kanssa, jonka mukaan osa toimeksiantajayrityksen tarjoamista keikkavuoroista jää täyttämättä. Tasapainottelu työvuorojen tarjonnan ja kysynnän suhteen on haasteellista. Mitä useammin vuokratyövuoroja saa täytettyä, sitä todennäköisemmin asiakasyritys tilaa jatkossa tekijöitä työvuoroihin ja vakituisempiinkin tehtäviin. Mitä enemmän vuokratyöntekijä puolestaan saa työvuoroehdotuksia toimeksiantajayritykseltä, sitä todennäköisemmin hän löytää itselleen sopivia vuoroja. Työntekijä ei ehkä myöskään tällaisessa tilanteessa koe tarpeelliseksi työskennellä usean vuokratyövuorotyön listoilla, mikä sitouttaa työntekijää entisestään toimeksiantajan tarjoamiin vuoroihin.

Kysyntää työvuoroista on vaikea ennustaa, sillä keikkatyötä tehdään useimmiten sen vuoksi, että halutaan joustavasti valita omiin aikatauluihin ja elämäntilanteisiin sopivia työvuoroja. Selvityksessä kävi ilmi, että työntekijöille sopivia työvuoroja on yhtä monta kuin vastanneita ja elämäntilanteita. Mikään tietty teema ei siis erityisesti noussut esiin aineistosta. Selvityksen perusteella näyttäisi siltä, että kaikkien keikkavuorojen täyttäminen on hyvin haasteellista. Vastaus tutkimuskysymykseen, miten nykyisiä työntekijöitä saataisiin työllistettyä nykyistä enemmän, on kuitenkin selvityksen perusteella yksinkertainen ja itsessään selvä: tarjoamalla enemmän vuoroja. Koska suuri osa vastaajista on opiskelijoita tai toisessa työssä, heidän tulee jakaa aikaansa monien asioiden kesken. Sen vuoksi työvuorojen vaihtoehtojen runsaus ja sopivuus kulloisiinkin aikatauluihin ovat tärkeitä työntekijälle.

8 Kehitysehdotukset

Toimeksiantajayrityksen liiketoiminnan kannalta on hyödyllistä työllistää vuokratyöntekijöitä ravintoloihin, joissa on tarjolla pysyvämmät työtunnit. Myös suora-rekrytointi kuuluu toimeksiantajayrityksen tarjoamiin palveluihin. Kehitysehdotuksena: toimeksiantajayritys voisi ostaa applikaation ominaisuuden, jossa asiakasyrityksen tilatessa työntekijän vakituisempaan tehtävään, vuokratyöntekijät näkisivät avoimet tehtävät applikaatiossa ja voisivat tätä kautta ilmoittaa olevansa kiinnostuneita tehtävästä. Tällä hetkellä avoimista työpaikoista asiakasyrityksissä lähetetään tavallisesti massaviestiä kaikille vuokratyöntekijöille. Tekstiviestiin mahtuu vain rajallinen määrä tekstiä, joten ilmoitukset eivät ole kovin informatiivisia. Ehdotuksen avulla voitaisiin tarjota toimivampaa henkilökohtaista palvelua niille, joiden toiveissa on työllistyä asiakasyritykseen.

Mitä enemmän vuokratyöryityksellä on asiakasyrityksiä, sitä enemmän on myös tarjottavia työvuoroja. Toimeksiantajayrityksen tulee siis tehdä aktiivista uusasiakashankintaa. Se, kuinka toimeksiantajayritys saisi houkuteltua lisää asiakasyrityksiä on kokonaan toinen selvityksen aihe. Toimeksiantajayritys voisi seuraavaksi selvittää, mitä asioita eri yritykset arvostavat vuokratyöryityksen toiminnassa ja millä perusteilla he valitsevat vuokratyöryityksen, jota käyttävät.

Tarjottavia työvuoroja voitaisiin lisätä myös selvittämällä etukäteen erilaisia tapahtumia, jotka nostavat kävijämääriä merkittävästi ravintoloissa. Esimerkiksi erilaiset urheilutapahtumat tai suositut konsertit voivat vetää lähialueen ravintoloihin tavallista enemmän asiakkaita. Asiakasravintoloihin voidaan olla yhteydessä etukäteen tilanteesta ja tiedustella, mikäli he haluavat tilata apukäsiä ennakoon. Tämä olisi keino saada työvuoroja tarjolle myös pidemmällä varoitusaikalla, mikä vastaisi selvityksessä ilmenneisiin toiveisiin siitä, että työvuoroja tarjottaisiin hyvissä ajoin. Muissa tapauksissa toimeksiantajayrityksen on haasteellista vaikuttaa siihen, milloin asiakasyritykset tilaavat työntekijöitä työvuoroihin.

Toimeksiantajayritys voisi kehittää toimintaansa niin, että se ryhmittelisi työntekijöitä sen mukaan, millaisia toiveita heillä on työvuorojen suhteen. Järjestelmästä löytyisi siis luokat esimerkiksi niille, jotka toivovat nimenomaisesti iltavuoroja tai niille, jotka haluavat tehdä vain viikonloppuvuoroja. Tällä hetkellä työntekijöitä jaotellaan lähinnä niiden työtehtävien perusteella, joita työntekijä osaa tehdä. Tarkempi luokittelu kohdentaisi työvuoroja ensisijaisesti niille, jotka niitä todennäköisesti pystyvät ja ovat halukkaita tekemään. Erilaisia toiveita voitaisiin kartoittaa esimerkiksi jo haastattelun yhteydessä tai siinä vaiheessa, kun hakija hyväksytään tekemään keikkatyötä. Hakija voisi täyttää esimerkiksi lomakkeen, jossa hän voi merkitä millaisiin ryhmiin hän haluaa kuulua. Tämä ominaisuus vaatii muutoksia järjestelmään ja sen vuoksi maksaa toimeksiantajayritykselle. Muutos olisi kuitenkin linjassa toimeksiantajayrityksen tavoitteen kanssa tarjota työntekijöilleen henkilökohtaista palvelua.

Toimeksiantajan harkittavaksi mainitsen tässä myös vastanneiden avoimista vastauksista nousseita kehitysehdotuksia. Niissä toivottiin muun muassa keikkapaikkojen tarjonnan laajentamista muillekin kuin ravintola-alalle. On nähtävästi olemassa työntekijöitä, jotka kokevat pystyvänsä työskentelemään useilla aloilla. Lisäksi bonuksen tarjoamista esimerkiksi erityisissä kiiretilanteissa nähtiin kannustavana. Nykyään bonusta tarjotaan satunnaisesti kiiretilanteissa, mutta tästä voisi tehdä pysyvän käytännön.

9 Reliabiliteetin ja validiteetin arviointi

Tieteellisessä tutkimuksessa pyritään aina siihen, että tulokset ovat luotettavia eli oikeita. Selvityksen luotettavuutta arvioidaan yleensä reliabiliteetti ja validiteetti käsitteiden avulla. Reliabiliteetin ollessa korkea, tutkimustulokset ovat niin sanotusti pysyviä eli ne eivät perustu sattumanvaraisuuteen. Toisin sanoen, kun tutkimus toistetaan, tulokset ovat jokseenkin samat. Validiteetti puolestaan kertoo siitä, onko selvityksessä tutkittu oikeita asioita. (Kananen 2015, 343.) Validiteetin ollessa korkea tutkimusote ja siinä käytetyt menetelmät vastaavat sitä ilmiötä, jota halutaan tutkia (Hiltunen 2009, 3).

Selvityksen perusjoukko oli suhteellisen pieni eli 186 henkilöä. Tämän vuoksi oli perusteltua suorittaa kokonaistutkimus, jossa mielenkiinnon kohteena on jokainen perusjoukon jäsen. Kokonaistutkimusta tehdessä vältetään otantavirhe. (Heikkilä 2014). Otantavirheellä tarkoitetaan otosten poiminnan satunnaisuudesta aiheutuvaa virhettä (Tilastokeskus).

Selvityksen kohderyhmä pystyttiin määrittelemään tarkasti, mikä tukee opinnäytetyön validiteettia. Kohderyhmän rajaaminen pelkästään keikkatyötä tekeviin olisi kuitenkin voinut antaa yksiselitteisempää tietoa ja helpottaa tulosten analysointia. Validiteetti olisi todennäköisesti ollut myös tällöin korkeampi. Kohderyhmää rajattaessa noudatettiin kuitenkin toimeksiantajan toivetta.

Kyselyn vastausprosentti oli 35 % mitä voidaan pitää hyvänä vastausprosenttina. Hyvä vastausprosentti edesauttoi validin selvityksen toteuttamista. Kuitenkin kun tarkastellaan kaikkien vastanneiden edustavuutta ja otetaan huomioon esimerkiksi vain keikkatyötä tekevät, vastanneiden osuus pienenee ja validiteetti heikkenee. Mitä pienempi aineisto on, sitä heikommin siitä voidaan vetää johtopäätöksiä.

Korkea validiteetti ja reliabiliteetti edellyttävät oikeita kysymyksiä (Hiltunen 2009, 3). Kysymykset käytiin läpi useamman kerran toimeksiantajan kanssa. Tällä pyrittiin varmistamaan, että ne kattaisivat koko tutkimusongelman. Kyselylomakkeen toimivuutta testattiin myös muilla henkilöillä, jotta saatiin mahdollisimman objektiivista palautetta kysymyksistä ja niiden asetelusta. Mikäli tekisin opinnäytetyön uudelleen, kysyisin suoraviivaisemmin rekrytointiprosessin ja perehdytyksen yhteydestä tyytyväisyyteen. Lisäksi pilkkaisin psykologiseen turvallisuuteen liittyvän kysymyksen mahdollisesti pienempiin alakysymyksiin. Koen oloni riittävän itsevarmaksi suoriutuakseni hyvin keikkatyöstä? –kysymys saattaa olla liian moniselitteinen. Esimerkiksi “Tunnetko itsesi itsevarmaksi keikkatyössä?” saattaisi antaa erilaisia vastauksia. Yksinkertaisempi kysymysten asetelu olisi saattanut lisätä opinnäytetyön validiteettia ja reliabiliteettia.

Kyselylomakkeen vastaukset käsiteltiin anonymisti, mistä oli maininta kyselylomakkeen alussa. Arvontaan osallistuminen edellytti kuitenkin sähköpostin jättämistä. On olemassa mahdollisuus, että kaikki vastaajat eivät ole vastanneet kysymyksiin totuudenmukaisesti, sillä he ovat voineet pelätä henkilöllisyytensä paljastumista.

Kysymykset ja vastausvaihtoehdot pyrittiin muodostamaan mahdollisimman selkeiksi ja helposti ymmärrettäviksi. Käsitteitä ei kuitenkaan avattu kyselylomakkeessa, vaan kysymyksiä laadittaessa lähdettiin olettamuksesta, että vastaajat tuntevat alan terminologian. On kuitenkin mahdollista, että jotkin käsitteet ovat olleet vastaajille epäselviä. Käsitteiden määrittely olisi voinut lisätä opinnäytetyön validiteettia.

Teknisten ongelmien vuoksi kyselylomakkeita tehtiin kaksi erillistä: englannin ja suomenkielinen. Tietoa jouduttiin siirtämään manuaalisesti Exceliin, sillä vastauksia haluttiin tarkastella yhtenä tiedostona. Lisäksi englannin kieliset vastaukset käännettiin suomeksi, jotta Excel osaa tulkita vastauksia yhtenä kokonaisuutena ja diagrammien tekeminen on mahdollista. Riski virheiden syntymiseen on sitä suurempi, mitä enemmän tietoa joudutaan siirtämään paikasta toiseen ja käsittelemään manuaalisesti. Yksi kyselylomake kahden sijasta olisi voinut lisätä opinnäytetyön reliabiliteettia ja validiteettia.

Lähteet

Akin menetelmäblogi 2019. Ristiintaulukointi ja khiin neliö -testi. Päivitetty 17.4.2019. <https://tilastoapu.wordpress.com/2011/10/14/6-ristiintaulukointi-ja-khiin-nelio-testi/>. Viitattu 4.11.2023.

Bruun, Niklas 2022. Työoikeuden perusteet. 3. uud. painos. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent –verkkokirjahylly. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GAHBBXETEB#kohta:Ty\(\(f6\)oikeuden\(\(20\)perusteet](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/GAHBBXETEB#kohta:Ty((f6)oikeuden((20)perusteet). Viitattu 25.3.2023.

Clark, Timothy R. 2020. The 4 stages of psychological safety. Berrett-Koehler Publishers, Oakland. <https://learning.oreilly.com/library/view/the-4-stages/9781523087709/xhtml/contents.html>. Viitattu 5.9.2023.

Eskola, Jari & Suoranta, Juha 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. 8. uud. painos. Vastapaino, Tampere.

Gaily, Amel 2022. Työn elämä. Tulevaisuuden epätyypilliset työsuhteet. Alma Talent, Helsinki.

Great place to work. Psykologinen turvallisuus työpaikalla. Great Place to Workin opas psykologisesti turvallisen työpaikan rakentamiseen. <https://greatplacetowork.fi/wp-content/uploads/2022/11/Psykologinen-turvallisuus-tyopaikalla-GPTW.pdf>. Viitattu 5.9.2023.

Heikkilä, Tarja 2014. Tilastollinen tutkimus. 9. uud. painos. Edita, Helsinki.

HELA 2018a. Vuokratyöntekijätutkimus 2018. https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2020/11/HPL_vuokratyontekijatutkimus_2018_FINAL-a.pdf. Viitattu 26.3.2023.

HELA 2018b. Vuokratyöntekijät viihtyvät työssään. <https://henkilostoala.fi/vai-kuttaa/vuokratyontekijat-viihtyvat-tyossaan/>. Viitattu 22.3.2023.

HELA 2022. Henkilöstöpalveluyritysten kautta työskentelevien tutkimus 2022 Yhteenvetoanalyysi. https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2022/06/HPL-Vuokratyontekijatutkimus-2022-Yhteenvetoanalyysi_FINAL-nettisivut.pdf. Viitattu 19.3.2023. Viitattu 20.3.2023.

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo & Schön, Esa 2022. Vuokratyö. 2. uud. painos. Alma Talent, Helsinki. Alma Talent -verkkokirjahylly. [https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BACBFXETEB#/kohta:1\(\(20](https://verkkokirjahylly-almatalent-fi.ezproxy.metropolia.fi/teos/BACBFXETEB#/kohta:1((20)

Hiltunen, Leena 2009. Validiteetti ja reliabiliteetti. Jyväskylän yliopisto. http://www.mit.jyu.fi/ope/kurssit/Graduryhma/PDFt/validius_ ja _reliabiliteetti.pdf. Viitattu 18.9.2023.

Hinkula, Lasse 2018. Asenne työhön on murroksessa, eivätkä kaikki halua pitkiä työsuhteita – Halu elämyksiin menee yhä useammin työelämän edelle jo kesätöistä lähtien. Yle. <https://yle.fi/a/3-10274330>. Viitattu 7.9.2023.

Hjelt, Jan 2017. Vuokratyöopas. Työ- ja elinkeinoministeriö esitteet. <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>. Viitattu 19.3.2023.

HPL 2022. Henkilöstöpalvelualan 20 suurimman yrityksen liikevaihdon kehitys ja alan suhdanteet. Liikevaihtokatsaus. https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2023/01/HPL_TOP20_marraskuu-2022.pdf. Viitattu 26.3.2023.

Jarmas, Timo 2018. Työsuhdejuridiikka vuokratöissä – mikä kolmikantasuhde? Eilakaisla 4.4.2018. <https://www.eilakaisla.fi/blogi/tyosuhdejuridiikka-vuokra-toissa-mika-kolmikantasuhde>. Viitattu 19.3.2023.

Kallinen, Timo & Kinnunen, Taina. Etnografia. Teoksessa Jaana Vuori. Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus>. Viitattu 31.8.2023.

Kananen, Jorma 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja 202. Jyväskylän ammattikorkeakoulu, Jyväskylä.

Kjelin, Eija & Kuusisto, Pia-Christina 2003. Tulokkaasta tuloksentekijäksi. Talentum, Helsinki.

Korkeimman oikeuden ratkaisu 2019:45.

Pahlsten, Mika 2023. Erilaiset työsuhdemuodot. Azetz 2.1.2023. <https://www.azets.fi/blogi/erilaiset-tyosuhdemuodot>. Viitattu 22.4.2023.

PAM 2023. Nollatuntisopimukset ja tarvittaessa töihin kutsuttavat. Päivitetty 20.6.2023. <https://www.pam.fi/wiki/nollatuntisopimukset-ja-tarvittaessa-toihin-kutsuttavien-sopimukset.html>. Viitattu 1.4.2023.

Pentikäinen, Leena 2014. Katsaus suomalaisen työn tulevaisuuteen. Työ- ja elinkeinoministeriö. Edita, Helsinki. <https://tem.fi/documents/1410877/2859687/Katsaus+suomalaisen+ty%C3%B6n+tulevaisuuteen+09092014.pdf>. Viitattu 7.10.2023.

Puhakainen, Essi 2021. Nollatuntisopimus eli vaihteleva työaika – nollasopimuksen sääntely. Lakitoimisto KPF 5.4.2021. <https://www.kpflaki.com/post/nollatuntisopimus-eli-vaihteleva-tyoaika-nollasopimuksen-saantely>. Viitattu 17.5.2023.

Rajamäki, Antti 2020. Vaihtoehtoja vakituiselle työsuhteelle. Tilisanomat 10.3.2020. <https://tilisanomat.fi/tyoikeus/vaihtoehtoja-vakituiselle-tyosuhteelle>. Viitattu 19.3.2023.

SOL 2021. Tutkimus: helppo, nopea ja ammattitaitoinen – tätä yritykset odottavat henkilöstövuokralta. SOL Henkilöstöpalvelut Oy 18.6.2021. <https://www.stinfo.fi/tiedote/69912770/tutkimus-helppo-nopea-ja-ammattitaitoinen-tata-yritykset-odottavat-henkilostovuokralta?publisherId=69818003>. Viitattu 8.4.2023.

Strauss, Luke 2023. Google Sheets vs. Excel: Which is right for you? Zapier 5.1.2023. <https://zapier.com/blog/google-sheets-vs-excel>. Viitattu 5.10.2023.

Techam, Markku 2023. Vuokratyöfirman hinta: Kuinka paljon henkilöstövuokra maksaa? Tietopankki. ManpowerGroup. Päivitetty 7.7.2023. <https://blogi.manpowergroup.fi/mita-henkilostovuokra-maksaa>. Viitattu 8.10.2023.

Tilastokeskus. Otantavirhe. <https://www.stat.fi/meta/kas/otantavirhe.html>. Viitattu 20.3.2023.

Tilastokeskus 2022. Työvoimatutkimus. Työllisten ja työvoiman määrä kasvoi, työikäisen väestön määrä kääntyi laskuun vuonna 2021. <https://www.stat.fi/julkaisu/cl2yinm5hzj1l0dw2f2b376he>. Viitattu 20.3.2023.

Toimeksiantajayritys. Etusivu. [Http://...](http://...) Viitattu 20.3.2023.

Toimitusjohtaja 2023. Toimeksiantajayritys. Tiedonanto 3.5.2023.

Tuomi, Jouni & Sarajärvi, Anneli 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Tammi, Helsinki. Viitattu 21.10.2023.

Työsopimuslaki 26.1.2001/55

Työsuojelu.fi a. Työsopimuksen irtisanominen. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosuhteen-paattyminen/sopimuksen-irtisanominen>. Viitattu 5.4.2023.

Työsuojelu.fi b. Työsopimuksen kesto. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/tyosopimus/sopimuksen-kesto>. Viitattu 5.4.2023.

Työsuojelu.fi c. Vuokratyö. Työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>. Viitattu 5.4.2023.

Työterveyslaitos 2021. Verkko-opas. Pelotta töissä – psykologinen turvallisuus työyhteisössä. file:///Users/aino/Downloads/Pelotta%20t%C3%B6iss%C3%A4%20-%20E2%80%93%20psykologinen%20turvallisuu%20tyoyhteis%C3%B6ss%C3%A4%20(5).pdf. Viitattu 14.9.2023.

Suomenkielinen kyselylomake

Työllistämisen kehittäminen

Tämän kyselyn tavoitteena on selvittää, kuinka voisimme (yrityksen nimi) olla työntekijöillemme paremmin hyödyksi ja kehittää työllistymistänne. Kysely toteutetaan osana opinnäytetyötä. Kyselyyn vastaaminen vie noin 5-10 minuuttia.

Vastaukset käsitellään anonymisti. Voit kuitenkin jättää sähköpostiosoitteesi sille tarkoitettuun kenttään, mikäli haluat osallistua arvontaan. Voittaja arvotaan elokuun puolessa välissä ja voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti. Vastaukset poistetaan kun niitä ei enää tarvita. Tietosuojaan ja GDPR:ään voit tutustua osoitteessa: <https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/tietosuoja-ja-gdpr>.

Mikäli sinulle herää kysymyksiä kyselystä tai opinnäytetyöstä, voit olla yhteydessä sähköpostitse: (työsähköposti)

Vastaathan myös vapaavalintaisiin kysymyksiin, jotta saamme mahdollisimman kattavan kuvan tutkittavasta aiheesta ja voimme sen avulla parantaa toimintaamme parhaalla mahdollisella tavalla. Kiitos!

Sähköpostiosoite

Voit jättää sähköpostiosoitteesi tähän, mikäli haluat osallistua arvontaan

Oma vastauksesi

Annan suostumukseni vastauksieni käsittelyyn *

Kyllä

Ei

Minulla on (yrityksen nimi) kanssa *

- Puitesopimus (keikkasopimus)
- Määräaikainen työsopimus
- Vakituinen työsopimus

Olen työskennellyt (yrityksen nimi) *

- 0-3 kk
- 4-12 kk
- yli vuoden

Olen tehnyt vuoroja (yrityksen nimi) tähän mennessä (arvio) *

- 1-5 vuoroa
- 6-10 vuoroa
- Yli 10 vuoroa

Hain vuokratyöntekijäksi koska *

Valitse sopivin vaihtoehto

	1 Ei vaikuttanut päätökseeni lainkaan	2 Vaikutti päätökseeni jonkin verran	3 Vaikutti päätökseeni paljon
Haluan tehdä töitä joustavasti opintojeni ohella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan saada lisäansiota toisen työn ohella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
En ole saanut muuta työtä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toivon työllistyväni tätä kautta johonkin ravintola-alan yritykseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluan saada mahdollisuuden työskennellä useassa eri paikassa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen eläkkeellä ja haluan lisäansiota	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hain työpaikkaa jostakin tietyistä ravintolasta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Jos hait vuokratyöntekijäksi joistakin muista syistä kuin yllä mainituista vaihtoehtoista, niin mistä?

Oma vastauksesi

Työtehtävät, joita teen (yrityksen nimi) *

Huom. voit valita useamman vaihtoehdon

- Saliapu
- Blokkauk
- Astiahuoltoa
- Kassatarjoilu
- Tilaustarjoilu/kokoustarjoilu
- A la carte -tarjoilu
- Kokin työtehtäviä
- Baarimikon työtehtäviä
- Esihenkilön työtehtäviä
- Muu: _____

Tilannettani kuvaa parhaiten *

- Teen keikkatyötä vaihtelevasti eri ravintoloissa
- Saan työvuoroja tietystä ravintolasta suoraan
- Saan työvuoroja tietystä ravintolasta suoraan, mutta teen keikkatyötä ohella

Työskentelen useamman vuokrayrityksen kautta *

- Kyllä
- Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen **kyllä**, niin minkä vuoksi? (esim. saat sopivampia työvuoroja muualta)

Oma vastauksesi

Oletko tyytyväinen tämänhetkiseen työtilanteeseesi? *

Kyllä

Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen **ei**, niin miksi et ole?

Oma vastauksesi

Mitä (yrityksen nimi) voisi tehdä paremmin auttaakseen sinua työllistymään enemmän ja ottamaan aktiivisemmin vastaan tarjottuja työmahdollisuuksia? *

Oma vastauksesi

Keikkatyöntekijöille suunnatut kysymykset

Seuraavat kysymykset näytetään sinulle, sillä kerroit tekeväsi keikkatyötä vaihtelevasti eri ravintoloissa tai että saat työvuoroja suoraan tietystä ravintolasta, mutta teet keikkatyötä ohella

Koen oloni riittävän itsevarmaksi suoriutuakseni hyvin keikkatyöstä *

Kyllä

Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen **ei**, niin mitä (yrityksen nimi) voisi tehdä tukeakseen sinua paremmin?

Oma vastauksesi

Minulle tarjotaan useimmiten minulle sopivia työvuoroja *

Kyllä

Ei

Jos vastasit edelliseen kysymykseen **ei**, niin minkälaisia vuoroja toivoisit?

Oma vastauksesi

Varaan työvuoroja mieluiten *

Huom. voit valita useamman vaihtoehdon

- Applikaatiosta
- Nettiselaimen kautta
- Tekstiviestitse (automaattiviestit esim. varaa vastaamalla viestiin A1)
- Kun (yrityksen nimi) joku kysyy minua vuoroon henkilökohtaisesti soittamalla tai lähettämällä viestiä

Englanninkielinen kyselylomake

Employment development

The goal of this survey is to find out how we at (name of the company) could be more useful to our employees and develop your employment. The survey is carried out as part of the thesis.

Answers are processed anonymously. However, you can leave your email address in the appropriate field if you want to participate in the lottery. Answers are deleted when they are no longer needed. Answering the survey takes about 5-10 minutes. You can familiarize yourself with data protection and GDPR

at: <https://www.metropolia.fi/fi/metropoliasta/tietosuoja-ja-gdpr>.

If you have any questions about the survey or the thesis, you can contact me by email: (work email)

Please answer optional questions as well if possible so that we can get as comprehensive picture as possible of the researched topic and use it to improve our operations in the best possible way. Thank you!

You can leave your email address here if you want to participate in the lottery

Oma vastauksesi _____

I give my permission to the processing of my answers *

Yes

No

My employment with (name of the company) is a *

- General agreement (gig contract)
- Fixed-period employment contract
- Permanent employment contract

I have worked with (name of the company) for *

- 0-3 months
- 4-12 months
- Over one year

So far, I have done shifts at (name of the company) (estimate) *

- 1-5 shifts
- 6-10 shifts
- Over 10 shifts

I applied to be an agency worker because *

Choose the most suitable option

	1 Didn't affect my decision at all	2 Had some effect	3 Affected my decision a lot
I want to work flexibly alongside my studies	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I want to earn extra income in addition to another job	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input checked="" type="radio"/>
I haven't gotten another job	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I hope to get a job at a cooperation company	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I want to work in varying restaurants	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I am retired and I seek additional income	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
I applied only for a specific restaurant	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

If you applied as an agency worker for reasons other than the options mentioned above, what were they?

Oma vastauksesi

Tasks I do at (name of the company) *

Note that you can choose several options

- Food running
- Glass collecting
- Dishwashing
- Meeting catering/banquette catering
- A la carte waitering
- Cashier duties
- Cooking duties
- Bartending
- Manager duties
- Muu: _____

I work with several staff agencies *

- Yes
- No

If you answered **yes** to the previous question, why? (e.g. you get more suitable shifts elsewhere)

Oma vastauksesi _____

I am satisfied with my current work situation *

- Yes
- No

If you answered **no** to the previous question, what are the reasons for your dissatisfaction?

Oma vastauksesi

My situation best described *

- I do gig work in varying restaurant
- I get shifts directly from a certain restaurant
- I get shifts directly from a certain restaurant, but I do gig work on the side

What could (name of the company) do better to help you get employed and more actively accept job opportunities? *

Oma vastauksesi

Questions for gig workers

The following questions are shown to you because you answered that you do gig work in varying restaurants or that you get work shifts directly from a certain restaurant but you do gig work on the side

I prefer booking shifts *

Note you can choose several options

- Via the application
- Via web browser
- By text message (automatic messages, e.g. book by replying to message A1)
- When someone from (name of the company) personally contacts me offering a shift

I feel confident enough to perform gig work well *

- Yes
- No

If you answered **no** to the previous question, what could (name of the company) do better to support you?

Oma vastauksesi

I am usually offered shifts that suit my needs *

Yes

No

If you answered **no** to the previous question, what kind of shifts would you like?

Oma vastauksesi
