

**SAVONIA**

ammattikorkeakoulu

OPINNÄYTETYÖ - AMMATTIKORKEAKOULUTUTKINTO  
YHTEISKUNTATIETEIDEN, LIIKETALouden JA HALLINNON ALA

# KEINOJA RAVINTOLA-ALAN VUOKRATYÖNTEKIJÖIDEN TYÖMOTIVAATION EDISTÄMISEEN

TEKIJÄ Janica Heiskanen

Koulutusala Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala			
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma			
Työn tekijä Janica Heiskanen			
Työn nimi Keinoja ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotivaation edistämiseen			
Päiväys	13.12.2023	Sivumäärä/Liitteet	56/5
Toimeksiantaja/Yhteistyökumppani(t)			
Tiivistelmä			
<p>Tässä opinnäytetyössä oltiin kiinnostuneita niistä seikoista, joilla ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota voitaisiin parantaa. Opinnäytetyössä haluttiin selvittää, kuinka vuokratyöyritykset ja vuokratyöntekijöiden työntekopaikat voivat tukea vuokratyöntekijöidensä työmotivaatiota ravintola-alalla. Tämä oli tutkimuksen pääkysymys. Lisäksi tutkimuksessa oli kaksi alakysymystä, joiden avulla haluttiin selvittää, mitä ravintola-alan vuokratyöntekijät arvostavat eniten työssään ja onko vuokratyösuhteella vaikutusta työmotivaatioon. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tutkimusongelmaan konkreettisia ja käyttökelpoisia ratkaisuja, joita vuokratyöyritykset ja ravintola-alan yritykset voisivat hyödyntää oikeassa elämässä.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin laadullisena tutkimuksena, jossa hyödynnettiin sekä laadullisia että määrällisiä menetelmiä. Tutkimus oli siten monimenetelmällinen. Tutkimus toteutettiin keräämällä aineistoa ravintola-alan vuokratyöntekijöiltä Webropol-kyselyn avulla. Kysely koostui pääosin avoimista kysymyksistä, mutta niiden tueksi lisättiin joitain valinta- ja monivalintakysymyksiä. Kaikkiaan tutkimukseen saatiin 14 osallistujaa. Näistä osallistujista suurin osa oli vuokratyösuhteessa vastatessaan kyselyyn. Avoimien kysymysten analysoinnissa hyödynnettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia ja kvantifointia. Valinta- ja monivalintakysymykset tuottivat määrällisiä vastauksia, joten niiden analysoinnissa hyödynnettiin määrällisiä menetelmiä.</p> <p>Tässä tutkimuksessa hyvä työilmapiiri osoittautui kaikkein merkittävämmäksi työmotivaatiota edistäväksi tekijäksi osallistujien vastausten perusteella. Myös palkalla ja mahdollisuuksilla vaikuttaa omaan työhön osoittautui olevan suuri merkitys työmotivaatioon tutkimuksen osallistujien mielestä. Tutkimuksessa onnistuttiin saamaan monia konkreettisia ja käyttökelpoisia ratkaisuja tutkimusongelmaan. Vastaajat toivoivat esimerkiksi kattavampaa perehdytystä, mahdollisuutta osallistua työpaikan yhteiseen toimintaan ja mahdollisuutta ruokataukojen pitämiseen. Kuitenkin jotkin asiat olivat tulkinnanvaraisia. Esimerkiksi hyvä työilmapiiri oli sellainen asia, jonka jokainen yksilö tulkitsee omalla tavallaan.</p> <p>Opinnäytetyön lopussa laadittiin toimintaehdotuksia erikseen vuokratyöyrityksille ja ravintola-alan yrityksille, jotta saataisiin käyttökelpoisia ja konkreettisia ideoita ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotivaation edistämiseksi. Työntekopaikoissa voitaisiin edistää vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia esimerkiksi tasa-arvoisella kohtelulla sekä hyvään työilmapiiriin ja työntekijöiden työhyvinvointiin panostamalla. Vuokratyöyrityksissä voitaisiin puolestaan vaikuttaa esimerkiksi siihen, mitä työvuoroja ja minkälaista palkkaa vuokratyöntekijöille annetaan. Vuokratyöyrityksessä voitaisiin pyrkiä edistämään vuokratyöntekijöiden työhyvinvointia ottamalla työntekijöiden uratoiveet huomioon työkeikkojen tarjoamisessa sekä varmistamalla, että vuokratyöntekijä koee saamansa palkan kohtuulliseksi ja oikeudenmukaiseksi.</p>			
Avainsanat Työmotivaatio, vuokratyö, ravintola-ala			

Field of Study Social Sciences, Business and Administration	
Degree Programme Degree Programme in Business and Administration	
Author Janica Heiskanen	
Title of Thesis Means to promote the work motivation of agency workers in the restaurant industry	
Date 13.12.2023	Pages/Appendices 56/5
Client Organisation /Partners	
<p><b>Abstract</b></p> <p>In this thesis, the factors that could be used to improve the work motivation of agency workers in the restaurant industry were of interest. The purpose of the thesis was to find out how staffing agency companies and the workplaces of agency workers could support the work motivation of their temporary agency workers in the restaurant industry. This was the main question of the study. In addition, the study had two sub-questions, which were used to find out what the agency workers in the restaurant industry value most in their work and whether the temporary agency work has an impact on work motivation. The aim of the study was to provide concrete and useful solutions to the research problem that staffing agency companies and restaurant companies could utilise in real life.</p> <p>The thesis was carried out as qualitative research using both qualitative and quantitative methods. Therefore, the study was multi-methodical. The research carried out by collecting material from restaurant workers using Webropol survey. The questionnaire consisted mainly of open-ended questions, but some selection and multiple-choice questions were added in order to support them. In total, 14 participants were included in the study. Most of these participants were agency contract workers when answering the survey. In the analysis of open questions, there had used both material-based content analysis and quantification. The selection and multiple-choice questions produced quantitative answers, so quantitative methods were used to analyse them.</p> <p>Based on the participants' responses the most significant motivational factor in this study turned out to be a good working atmosphere. Salary and opportunities to influence one's own work also proved to have a major impact on work motivation in the opinion of the study participants. The research succeeded in obtaining many concrete and useful solutions to the research problem. For example, the respondents hoped for more comprehensive orientation, the opportunity to participate in joint workplace activities and the possibility to take breaks for meals. However, some things were open to interpretation. For example, a good working atmosphere was something that each individual interprets in their own way.</p> <p>At the end of the thesis, action proposals were drawn up separately for staffing agency companies and restaurant companies in order to get useful and concrete ideas to promote the work motivation of agency workers in the restaurant industry. Workplaces could promote the work motivation of agency workers by, for example, equal treatment and by investing in a good working atmosphere and employee well-being at work. Staffing companies, in turn, could influence, for example, what shifts and what kind of pay is given to agency workers. In a temporary agency, efforts could be made to promote the work motivation of temporary workers by taking into consideration their career aspirations in the provision of work jobs and by ensuring that the agency worker feels that the wages they receive are reasonable and fair.</p>	
<p><b>Keywords</b></p> <p>Work motivation, temporary agency work, restaurant industry</p>	

## SISÄLTÖ

1	JOHDANTO .....	7
1.1	Tutkimuksen aiheen rajausta ja tavoitteet .....	7
1.2	Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset .....	8
2	VUOKRATYÖ .....	10
2.1	Vuokratyön tekemisen edut ja kääntöpuolet .....	10
2.2	Vuokratyösuhde .....	10
2.3	Vuokratyön sääntely .....	11
3	TYÖMOTIVAATIO .....	12
3.1	Motivaation merkitys yrityksille, organisaatioille ja kansantaloudelle .....	12
3.2	Motivaatio-käsitteen määrittäminen .....	12
3.3	Sisäinen ja ulkoinen motivaatio .....	13
3.3.1	Sisäinen motivaatio .....	13
3.3.2	Ulkoinen motivaatio .....	14
3.4	Motivaation tilanne- ja aikasidonnaisuus .....	14
3.5	Työmotivaatioteoriat .....	15
3.5.1	Odotusarvoteoria .....	15
3.5.2	Itsemääräämismotivaatio .....	16
3.5.3	Teoria työn ominaisuuksien vaikutuksesta työmotivaatioon .....	18
3.5.4	Flow-teoria .....	19
3.6	Työmotivaatiota edistävät tekijät .....	20
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	23
4.1	Tutkimusmenetelmät .....	23
4.2	Aineiston kerääminen .....	26
4.2.1	Teemakyselyn laatiminen .....	26
4.2.2	Aineistonkeruun toteuttaminen .....	28
4.3	Aineiston analysointi .....	29
5	TUTKIMUSTULOKSET .....	34
6	YHTEENVETO, JOHTOPÄÄTÖKSET JA TOIMINTAEHDOTUKSET .....	42
6.1	Tutkimuksen tavoitteissa onnistuminen .....	42
6.2	Johtopäätökset .....	42
6.2.1	Tulosten yhteys työmotivaatiota edistäviin tekijöihin .....	42

6.2.2	Tulosten yhteys työmotivaatioteorioihin .....	44
6.3	Toimintaehdotukset .....	46
6.3.1	Toimintaehdotukset työntekopaikkojen keinoin vuokratyöntekijöidensä työmotivaation edistämiseksi.....	46
6.3.2	Toimintaehdotukset vuokratyöyritysten keinoin työntekijöidensä työmotivaation edistämiseksi.....	47
7	OMA POHDINTA.....	49
7.1	Opinnäytetyöprosessi .....	49
7.2	Omat havainnot opinnäytetyön tekemisestä ja oman asiantuntijuuden kehittyminen .....	50
7.3	Luotettavuus .....	51
7.4	Eettisyys.....	52
7.5	Opinnäytetyön merkitys ja jatkotutkimuksen tarve .....	54
	LÄHTEET .....	55
	LIITE 1: SAATEKIRJE.....	57
	LIITE 2: TEEMAKYSELY .....	58

## KUVALUETTELO

KUVA 1.	Työmotivaation yhteys vaihtuvuuteen.....	8
KUVA 2.	Vuokratyösuhte (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017) .....	10
KUVA 3.	Odotusarvoteoria (Vartiainen & Nurmela 2002, 195) .....	16
KUVA 4.	Motivaatioprosessin myönteinen kehä (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 91).....	17
KUVA 5.	Motivaatiojatkumo (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 84).....	17
KUVA 6.	Teoria työn ominaisuuksien vaikutuksista työmotivaatioon (Sinokki 2016, 119).....	18
KUVA 7.	Flow-tilan piirteet (Venäläinen 2020, 22) .....	19
KUVA 8.	Työmotivaatiota edistävät tekijät kuvattuna sen mukaan, kuinka helposti niihin voidaan vaikuttaa ulkoapäin .....	20
KUVA 9.	Tutkimusmenetelmät (Kananen 2010, 29) .....	23
KUVA 10.	Teemakyselyn rakenne .....	28
KUVA 11.	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi (Sarajarvi & Tuomi 2009, 109) .....	30
KUVA 12.	Aineiston luokittelu.....	31
KUVA 13.	Aineiston analysointi luokittelua ja kvantifiointia hyödyntäen.....	33
KUVA 14.	Vastaaja profiili .....	34
KUVA 15.	Kuvaaja kysymyksen nro.14 vastauksista .....	35
KUVA 16.	Kuvaaja kysymyksen nro.9 vastauksista.....	37

KUVA 17. Kuvaaja kysymyksen nro.10 vastauksista .....	40
KUVA 18. Opinnäytetyöprosessin aikajana .....	50

## TAULUKKOLUETTELO

TAULUKKO 1. Tutkimuskysymykset .....	9
TAULUKKO 2. Motivaatio-käsitteen määritelmiä.....	13
TAULUKKO 3. Tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja niiden perustelut .....	25
TAULUKKO 4. Teemakyselyn kysymyksen yhteys tutkimuskysymyksiin .....	26
TAULUKKO 5. Aineiston kvantifiointi .....	32
TAULUKKO 6. Otteita pelkistetyistä ilmauksista: työympäristö ja työn johto .....	36
TAULUKKO 7. Otteita pelkistetyistä ilmauksista: toimintatavat työpaikoilla .....	38
TAULUKKO 8. Otteita pelkistetyistä ilmauksista: Kokemukset ravintola-alan ja vuokratyön sopivuudesta itselle .....	39
TAULUKKO 9. Otteita pelkistetyistä ilmauksista: työnsaanti ja urakehitys .....	40
TAULUKKO 10. Otteita pelkistetyistä ilmauksista: työn arvostaminen ja palkitseminen .....	41
TAULUKKO 11. Keinot työmotivaation edistämiseksi työmotivaatioon vaikuttavien tekijöiden näkökulmasta	44
TAULUKKO 12. Yhteenveto vastauksista tutkimuskysymyksiin ja toimintaehdotuksia .....	48
TAULUKKO 13. Otteita opinnäytetyössä tehdyistä valinnoista sekä niiden perusteluista.....	53

## 1 JOHDANTO

Vuokratyöllä on suuri merkitys ravintola-alalla. Alaa voidaan kuvailla hyvin sesonkiluonteiseksi ja lisäksi henkilöstön tarve voi vaihdella paljon eri ajankohtina. Kysyntää voivat tilapäisesti lisätä esimerkiksi erilaiset juhlapyhät, loma-ajat tai alueelliset tapahtumat. Vuokratyövoimaa käyttämällä ravintolayritykset voivat tilapäisesti kasvattaa henkilöstönsä määrää, ilman että yrityksen tarvitsisi rekrytoida uusia työntekijöitä sesongin ajalle (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, luku 1). Jatkuva rekrytointi vaatii yritykseltä paljon resursseja, jonka vuoksi vuokratyön käyttäminen tulee usein edullisemmaksi. Työvoimatarpeen vaihtelu onkin yksi syy siihen, miksi ravintola-alalla hyödynnetään keskimäärin enemmän vuokratyövoimaa kuin muilla aloilla (Työ- ja elinkeinoministeriö 2023, 227).

Muuttuvan henkilöstötarpeen lisäksi ravintola-alalla on melko korkea vaihtuvuusaste. Vuonna 2017 ravintola-alan vaihtuvuus oli 21,1 % (Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) 2017, 4). Suuren vaihtuvuuden vuoksi ravintoloilla on jatkuvaa rekrytointitarvetta ja rekrytointin ulkoistaminen vuokratyöyritykselle on myös tämän seikan vuoksi järkevää kustannussyistä. Ravintola-alalla on suhteessa eniten osa-aikaisia työsuhteita, sillä jopa 45 % kaikista palkansaajista oli vuonna 2017 osa-aikaisessa työsuhteessa (Elinkeinoelämän keskusliitto (EK) 2017, 9).

Edellä mainittujen seikkojen lisäksi vuokratyövoiman tarvetta lisää toimialan kasvu. Matkailu- ja ravintola-alan työllisten määrä on kasvanut vuosien 2010 ja 2019 välillä jopa 25 % (MaRa ry 2023). Viime aikoina ravintola-alan kannattavuutta ovat kuitenkin horjuttaneet Venäjän hyökkäyssota, raaka-aineiden kallistuminen sekä energiakriisi (MaRa ry 2022). Myös vuoden 2020 kohdalla koronaepidemia on vähentänyt työntekijöiden määrää (MaRa ry 2023).

### 1.1 Tutkimuksen aiheen rajausta ja tavoitteet

Tutkimuksen aiheena on ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotivaatio. Aihe on valikoitunut opinnäytetyön tekijän ammatillisen kiinnostuksen ja työkokemuksen perusteella. Opinnäytetyön tekijä on itse sekä opiskellut ravintola-alaa että ollut alan töissä. Opinnäytetyön tekijällä on myös kokemusta ravintola-alan vuokratyöntekijänä olemisesta usean eri vuokratyöfirman kautta. Opinnäytetyön tekijältä löytyy siten alan tuntemusta sekä käytännön työelämän että alan koulutuksen tuoman teoriaosaamisen kautta. Lisäksi ammatillinen kiinnostus henkilöstöhallintoa ja rekrytointiyrityksiä kohtaan oli osaltaan vaikuttamassa opinnäytetyön aiheeseen. Opinnäytetyön tekijä kiinnostui henkilöstöhallinnosta opintojensa aikana ja opinnäytetyön aiheen haluttiin tukevan substanssiosaamisen kehittymistä tällä osa-alueella. Tutkimuksen aihe on opinnäytetyön tekijälle henkilökohtaisesti tärkeä, jonka vuoksi tutkimuksesta haluttiin saada mahdollisimman käyttökelpoisia ja hyödyllisiä tuloksia.

Tässä tutkimuksessa ollaan kiinnostuneita siitä, mitkä tekijät edistävän ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota. Tutkimuksen kohderyhmää ovat ravintola-alan vuokratyöntekijät, sillä tutkittava ilmiö koskettaa nimenomaan heitä. Tutkimuksen kohderyhmää ei ole rajattu ravintola-alan työtehtävien sisältä, sillä usein ravintola-alalla tehdään työkeikkoja useissa eri tehtävissä. Sama henkilö voi olla yhtä pätevä tekemään työkeikkoja niin tiskarina, tarjoilijana, kokkina, baarimikkona kuin myös kahvila- tai huoltoasematyöntekijänä. Tutkimuksen tarkoitus ei ole kuitenkaan luoda kaikkia Suomessa työskenteleviä ravintola-alan vuokratyöntekijöitä koskevia yleistyksiä, vaan antaa viitteitä

mahdollisista kehitystarpeista pienen otannan vuoksi. Tutkimuksen tavoitteena on saada konkreettisia ja käyttökelpoisia toimintaehdotuksia ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotivaation edistämiseksi. Toimintaehdotukset laaditaan sekä ravintola-alan yrityksille että vuokratyöntekijöitä ravintoloille välittävälle vuokratyöyrityksille.

## 1.2 Tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset

Tutkimuksessa on lähestytty suurempaa taustalla olevaa ongelmaa, eli ravintola-alan suurta vaihtuvuutta ja työvoimapulaa, alaongelman kautta. Tässä opinnäytetyössä halutaan tietää, kuinka ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota voitaisiin edistää. Tutkimusongelman taustalla on ajatus siitä, että motivoitunut ja hyvinvoiva työntekijä on sitoutuneempi työhönsä ja ei niin todennäköisesti vaihda alaa (KUVA 1.). Korkean vaihtuvuuden takana on työmotivaation ja työhyvinvoinnin lisäksi myös muita tekijöitä, kuten tasapaino työn ja yksityiselämän välillä ja työn sopiva kuormittavuus. (Hyppänen 2013, luku 5.) Tässä tutkimuksessa ollaan kuitenkin kiinnostuneita nimenomaan työmotivaatiosta. Työelämän kontekstissa työmotivaatiota ja työhyvinvointia on vaikea erottaa toisistaan, sillä ne kytkeytyvät hyvin vahvasti toisiinsa. Hyvä työhyvinvointi on osaltaan edistämässä hyvää työmotivaatiota, jonka vuoksi sitä ei voi jättää täysin huomioimatta tämän kaltaisessa tutkimuksessa.



KUVA 1. Työmotivaation yhteys vaihtuvuuteen

Tässä tutkimuksessa halutaan selvittää, kuinka ravintola-alan työntekijät kokevat itse työnsä, ja saada tätä kautta vastauksia tutkimuskysymyksiin. Opinnäytetyö on toteutettu laadullisena tutkimuksena, jotta saataisiin uutta tietoa tutkittavasta ilmiöstä. Tavoitteena on saada käyttökelpoisia ja konkreettisia ratkaisuja tutkimusongelmaan, jotta tutkimuksen tuloksista olisi hyötyä myös oikeassa elämässä. Tutkimuskysymykset on johdettu tutkimusongelmasta mitä- ja miten-kysymysten avulla (Kananen 2010, 19–35). Tutkimuksen pääkysymys on: ”Kuinka työntekopaikassa, eli ravintola-alan yrityksessä, sekä vuokratyöyrityksessä voidaan tukea vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota?”. Tämän lisäksi laadittiin kaksi alakysymystä tukemaan pääkysymystä. Ensimmäisessä alakysymyksessä halutaan tietää, onko vuokratyösuhteella vaikutusta vuokratyöntekijän työmotivaatioon. Lisäksi halutaan tietää missä tilanteissa vuokratyösuhte voi vaikuttaa työmotivaatioon. Toisen alakysymyksen avulla halutaan puolestaan selvittää, mitä asioita vuokratyöntekijät arvostavat eniten työssään. (TAULUKKO 1.)



TAULUKKO 1. Tutkimuskysymykset

<b>TUTKIMUSKYSYMYKSET</b>
<b>Pääkysymys: "Kuinka työntekopaikassa, eli ravintola-alan yrityksessä, sekä vuokratyöyrityksessä voidaan tukea vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota?"</b>
<b>1. alakysymys: "Onko vuokratyösuhteella vaikutusta vuokratyöntekijän työmotivaatioon? Milloin?"</b>
<b>2. alakysymys: "Mitä asioita ravintola-alan vuokratyöntekijät arvostavat eniten työssään?"</b>

## 2 VUOKRATYÖ

Tässä luvussa kerrotaan vuokratyön sääntelystä Suomessa, vuokratyön tekemisen eduista ja mahdollisista riskeistä työntekijän näkökulmasta sekä vuokratyösuhteesta ja sen osapuolista. Vuokratyötä ja sen sääntelyä tarkastellaan pääasiassa vuokratyöntekijän näkökulmasta.

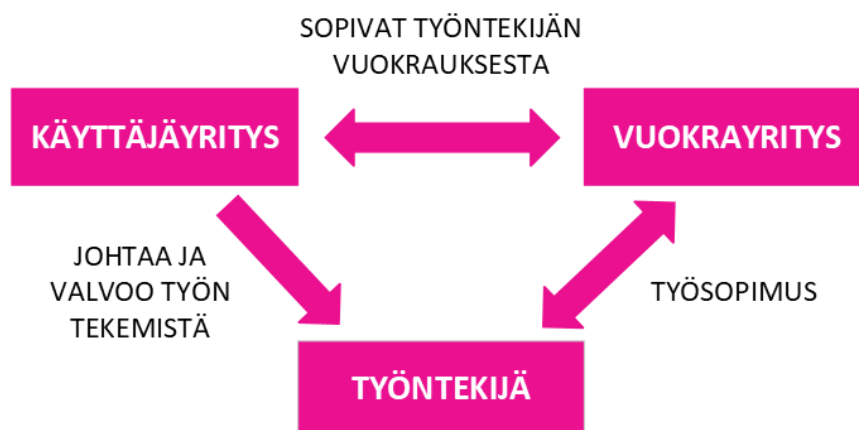
### 2.1 Vuokratyön tekemisen edut ja kääntöpuolet

Vuokratyöntekijä on tilapäisesti käyttäjäyrityksessä työskentelevä henkilö, jolla on työsuhde työvoiman vuokrausyrityksen kanssa. Vuokratyöntekijän näkökulmasta vuokratyön tekeminen tarjoaa valinnanvapauden työpaikan ja –ajan suhteen. Vuokratyö sopii siten erilaisiin elämäntilanteisiin, joissa tarvitaan joustoa töiden puolelta. Suurin osa vuokratyöntekijöistä on nuoria ihmisiä, joten työkokemuksen kartuttaminen ja monipuolisen työkokemuksen saaminen ovat nousseet yleisimmiksi syiksi vuokratyön tekemiselle. Lisäksi vuokratyössä voi tehdä joustavasti viikkotyötunteja, jonka vuoksi se soveltuu hyvin työksi opiskeluiden ohelle tai lisätyöksi. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, luku 1.)

Vuokratyön tekemisen kääntöpuolina ovat puolestaan epävarmuus töiden jatkuvuudesta ja vakituisen työyhteisön puuttuminen. Vuokratyösuhteelle ominaista on myös epävarmuus toimeentulosta töiden epäsäännöllisyyden vuoksi. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, luku 1.) Riskinä vuokratyöntekemisessä on siten työyhteisön ulkopuolelle jääminen ja tulotason putoaminen, jos vuokratyötä ei ole tarjolla niin paljon kuin aikaisemmin. Etenkin ravintola-alalle on tyypillistä se, että sesonki ja erilaiset tapahtumat vaikuttavat paljon vuokratyövoiman tarpeeseen.

### 2.2 Vuokratyösuhde

Vuokratyö on käyttäjäyrityksen, työntekijän ja vuokrayrityksen välinen sopimus (KUVA 2.). Vuokrayritys solmii työsopimuksen työntekijän kanssa, joka puolestaan työskentelee käyttäjäyrityksessä. Käyttäjäyritys ja vuokrayritys sopivat keskenään työntekijän vuokrauksesta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017.) Vuokrayritys huolehtii työntekijän palkanmaksusta ja käyttäjäyritys puolestaan johtaa ja valvoo työn tekemistä. Vuokratyöyritys on siten työntekijän työnantaja. Vuokratyöntekijä voi tehdä töitä useissa eri käyttäjäyrityksissä samanaikaisesti ja olla halutessaan kirjoilla useammassa eri vuokratyöfirmassa. (Työsuojeluhallinto 2022.)



KUVA 2. Vuokratyösuhde (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017)

Vuokratyössä on kolmen sopijaosapuolen lisäksi kolme oikeussuhdetta: vuokratyöntekijän ja työnantajan välinen työsuhde, asiakkuussuhde käyttäjäyrityksen ja vuokratyöntekijän välillä sekä käyttäjäyrityksen ja työnantajan välinen oikeussuhde. Vuokra- ja käyttäjäyrityksen väliseen asiakkuussopimussuhteeseen sovelletaan yleistä sopimusoikeudellista lainsäädäntöä, sillä kyseessä on lailla sääntelemättömän sopimustyyppi. Työvoiman vuokraamista koskeva sopimus on puolestaan vapaamuotoinen sopimus, jonka voi tehdä myös suullisesti. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, luvut 1–2.)

### 2.3 Vuokratyön sääntely

Suomessa on suhteellisen vähän vuokratyötä koskevaa erityislainsäädäntöä. Suomessa ei ole säädetty erikseen vuokratyötä koskevaa lakia, vaan vuokratyösuhteisiin sovelletaan samoja lakeja, kuin muihinkin työsuhteisiin. Työlainsäädännön lisäksi työsuhteita säätelevät työehtosopimukset. Vuokratyöntekijät kuuluvat suurimmaksi osaksi joko käyttäjä- tai vuokratyöntekijästä sitovan työehtosopimuksen piiriin. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, luku 1.)

Euroopan parlamentti ja neuvosto antoi vuonna 2008 vuokratyötä koskevan direktiivin, joka velvoittaa jäsenmaita mm. vuokratyöntekijöiden yhdenvertaiseen kohteluun työpaikoilla (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, luku 1). Direktiivi luotiin sekä vuokratyöntekijöiden suojelua että vuokratyön laadun varmistamista varten (Direktiivi 2008/104/EY. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöstä. 2. artikla). Suomessa kyseinen direktiivi pantiin täytäntöön vuonna 2012 muuttamalla työsuojelulain 2. lukua sekä lakia lähetetyistä työntekijöistä (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, luku 1). Työsopimuslakiin lisättiin kohta, jossa kerrotaan vuokratyöntekijän yhtäläisistä oikeuksista käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin (Työsopimuslaki 55/2001, 2 luku 9 a §).

Vuokratyövoiman käyttöä ei ole säädelty lailla, joten työnantaja voi lähtökohtaisesti päättää itse vuokratyövoiman käytöstä. Kuitenkin vähintään 20 työntekijää työllistävän työnantajan on otettava huomioon yhteistoimintalain pykälät velvollisuudesta käydä henkilöstön kanssa keskustelua vuokratyövoiman käytöstä. (Hietala, Kaivanto & Schön 2022, luku 1.) Yhteistoimintalaki velvoittaa työnantajan käymään säännönmukaisesti vuoropuhelua henkilöstön edustajan kanssa työvoiman käyttötavoista sekä henkilöstön rakenteeseen liittyvistä asioista (Yhteistoimintalaki 1333/2021, 2 luku 8 §).

Koska vuokratyötä ei ole Suomessa erikseen säädelty omalla erityislainsäädännöllä, vuokratyöntekijöitä koskee sama lainsäädäntö ja työehtosopimukset kuin muissa työsuhteissa samalla alalla työskenteleviä työntekijöitä. Vuokratyöntekijälle esimerkiksi kertyy vuosilomaa samalla perusteella kuin muillekin työntekijöille ja vuokratyöntekijällä on oikeus samoihin käyttäjäyrityksen tarjoamiin palveluihin ja järjestelyihin kuin muillakin työntekijöillä. (Hanni, Kettunen & Tähtinen 2022, luku 3.)

### 3 TYÖMOTIVAATIO

Motivaatiota on tutkittu yleisesti hyvin paljon. Kuitenkin tutkimuksessa tehdystä rajauksesta, eli ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotivaatiosta, löytyy melko vähän aikaisempaa tutkimusta. Tässä luvussa pohditaan aluksi motivaation määritelmää, motivaation merkitystä yritysmaailmassa sekä motivaation luonnetta. Kun tutkitaan työmotivaatiota, on tärkeää ymmärtää, mistä motivaatiossa on ilmiönä ylipäätään kyse ja mikä merkitys työmotivaation tutkimisella ylipäätään on. Tässä luvussa kerrotaan myös niistä motivaatioteorioista, joiden katsottiin olevan merkittävimpiä tutkimuksen kontekstissa eli ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotivaation tutkimisessa. Lopuksi kerrotaan myös merkittävimmistä työmotivaatiota edistävästä tekijöistä, jotka valikoituivat valittujen motivaatioteorioiden pohjalta.

#### 3.1 Motivaation merkitys yrityksille, organisaatioille ja kansantaloudelle

Motivaation tutkiminen on tärkeää, sillä, se on tärkeä menestystekijä yrityksissä ja organisaatioissa (Niermeyer & Seyffert 2004, 8). Motivoitunut henkilöstö työskentelee tehokkaasti ja innokkaasti kohti yhteisiä päämääriä (Rasila & Pitkonen 2010, 5). Lisäksi motivoitunut työntekijä ylittää parempiin suorituksiin ja on siten tuottoisampi yrityksen näkökulmasta (Hyppänen 2013, luku 5). Korkean motivaatio hyödyttää siten sekä työntekijää itseään että organisaatiota.

Työhyvinvoinnilla ja motivaatiolla on havaittu olevan yhteys toisiinsa siten, että työhyvinvointi parantaa motivaatiota ja motivaatio puolestaan parantaa työhyvinvointia (Salmela-aro & Nurmi 2002, 168). Yhdessä työhyvinvointi ja motivaatio parantavat tuloksellisuutta ja henkilöstötyytyväisyyttä sekä vähentävät vaihtuvuutta ja sairauslomia (Hyppänen 2013, luku 6). Työmotivaatiolla ja työhyvinvoinnilla on myös merkitystä kansantaloudelle, sillä työpahoinvointi aiheuttaa vuosittain Suomessa miljardien eurojen kustannukset (Sinokki 2016, 85). Henkilöstön hyvinvoinnin ja motivaatiota parantamisella on merkitystä sekä yrityksen talouden että imagon näkökulmasta, sillä hyvinvoiva ja motivoitunut henkilöstö tekee töitä tuottavammin ja laadukkaammin. (Sinokki 2016, 84.) Esimerkiksi motivoitunut ja työhönsä tyytyväinen asiakaspalvelija on parempi työssään, kuin työhönsä tyytymättömän ja alhaisesti motivoitunut. Hyvä asiakaspalvelu puolestaan lisää asiakastyytyväisyyttä ja parantaa yrityksen mainetta. (Hyppänen 2013, luku 6.)

#### 3.2 Motivaatio-käsitteen määrittäminen

Motivaatio on osoittautunut haasteelliseksi tutkimusalueeksi organisaatiopsykologiassa. Motivaatiosta on olemassa yli 30 erilaista teoriaa ja lukuisia eri määritelmiä. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 10.) Tutkijat eivät ole tulleet yhteisymmärrykseen siitä, että olisi jokin yksiselitteinen teoria, joka kuvaisi motivaatiota (Vartiainen & Nurmela 2002, 189). Motivaatio-käsitteen määrittelemisen vaikeus johtuu siitä, että motivaatio on tutkimuskohteena hyvin abstrakti. Lisäksi motivaatiota luonnehditaan subjektiiviseksi kokemukseksi, jolla viitataan ilmiön yksilöllisyyteen ja sisäsyntyisyyteen. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 10; Viitala 2021, luku 2.) Motivaatiota voidaan myös kuvata monimutkaiseksi dynaamiseksi prosessiksi, jossa yhdistyvät yksilön persoonallisuus, tunne- ja järkitekijät sekä sosiaalinen ympäristö (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 10). Työmotivaatiotutkimuksessa on havaittu, että motivaation syntyyn vaikuttaa ensisijaisesti työn luonne, työympäristö ja työntekijän persoonallisuus (Viitala 2021, luku 3.5). Sinokki määrittelee työmotivaation työntekijän

toiminnan käyttövoimaksi, joka vaikuttaa ponnistelujen suuntaan, intensiteettiin ja keston, työn laatuun ja tuottavuuteen sekä työntekijän innostukseen ja hyvinvointiin (Sinokki 2016, 16). Motivaatiolla voidaan siis ajatella olevan toimintaa energisoiva, suuntaava ja ylläpitävä vaikutus (Vartiainen & Nurmela 2002, 188).

#### TAULUKKO 2. Motivaatio-käsitteen määritelmiä

<b>Motivaatio-käsitteen määritelmiä</b>
<b>”Motivaatio on monimutkainen dynaaminen prosessi, jossa yhdistyvät ihmisen persoonallisuus, tunne- ja järkitekijät sekä sosiaalinen ympäristö” (Liukkonen, Jaakkola &amp; Kataja 2006, 10).</b>
<b>”Motivaatio on psyykinen tila, joka ohjaa henkilön vireyttä, aktiivisuutta ja ahkeruutta toimia omien tavoitteiden saavuttamiseksi” (Sinokki 2016, 60).</b>
<b>” Motivaatio ei ole ominaisuus, vaan mutkikkaan prosessin tulos, johon vaikuttaa vaikuttimien voimakkuus, usko omiin vaikutusmahdollisuuksiin, aikaperspektiivi sekä tunteet” (Niermeyer &amp; Seyffert 2004, 12–14).</b>
<b>” Motivaatio on ihmisen sisäinen voima, joka suuntaa, virittää ja ylläpitää käyttäytymistä” (Viitala 2021, luku 3.5).</b>
<b>” Motivaatio on sisäinen käyttövoima, joka aktivoi ihmisen ponnistelemaan haluamiinsa tavoitteisiin” (Joki 2021, luku 10).</b>
<b>”Työmotivaatiolla tarkoitetaan yleisesti ottaen sitä yksilön kokonaistilaa, joka energisoi, synnyttää, suuntaa ja pitää yllä työtoimintaa” (Vartiainen &amp; Nurmela 2002, 188).</b>
<b>” Motivaatio tarkoittaa käyttäytymistä virittävien ja ohjaavien tekijöiden järjestelmää” (Ruohotie 1998, 36).</b>

### 3.3 Sisäinen ja ulkoinen motivaatio

Motivaatio voidaan jakaa käsitteellisesti sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon (Vartiainen & Nurmela 2002, 190). Sisäinen motivaatio kumpuaa työstä itsestään sekä työn kohteena olevista asioista. Työnteon palkkiona koetaan onnistumisen ja edistymisen tunnetta eli työtyytyväisyyttä. Sisäinen motivaatio ruokkii itse itseään. (Rasila & Pitkonen 2010, 27.) Ulkoiset motivaatiotekijät tulevat yksilön ulkopuolelta. Ulkoisen motivaation lähteinä voivat toimia mm. palkka, kannustus tai palaute. Ulkoiselle motivaatiolle on tyypillistä sen lyhytaikainen vaikutus verrattuna sisäiseen motivaatioon. (Sinokki 2016, 98–99.)

#### 3.3.1 Sisäinen motivaatio

Kenneth Thomasin (2001) mukaan sisäinen motivaatio koostuu valinnanvapaudesta, mielekkyydestä, pätevydestä ja edistymisestä. Valinnanvapaus on lähellä autonomian käsitettä. Sillä tarkoitetaan mahdollisuutta vaikuttaa itse työn sisältöön ja tehdä työtä koskevia valintoja. Pätevyydellä viitataan ammattitaitoon ja siihen ylpeyteen, joka syntyy kokemuksesta omista hyvistä taidoista ja osaamisesta. Mielekkyyttä puolestaan koetaan, kun tehdään itselle mieluisia työtehtäviä. Edistymisen

tunnetta koetaan, kun ollaan pääsemässä tavoitteisiin ja koetaan onnistumisen tunnetta. Nämä sisäisen motivaation tekijät ovat tutkimusten mukaan yhteydessä hyvinvointiin ja myönteisiin tunteisiin. (Sinokki 2016, 99–100.) Lisäksi työntekijän sisäisen motivaation syntyyn vaikuttaa kokemus työyhteisöön kuulumisesta ja arvotetuksi tulemisesta työyhteisössä. Sisäinen motivaatio on tärkeää työelämässä, sillä se johtaa parempaan suoriutumiseen työssä sekä auttaa jaksamaan. Tutkimuksissa sisäisen motivaation on havaittu olevat yhteydessä myönteisiin tunteisiin, ajatuksiin ja käyttäytymismalleihin. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 7–27.) Siten sisäinen motivaatio on yhteydessä parempaan hyvinvointiin, tyytyväisyyteen sekä positiivisiin tunteisiin (Sinokki 2016, 99). Myös johtamistavoilla on vaikutusta työntekijöiden sisäisen motivaation syntymiseen, sillä työn merkityksen sisäistäminen on avainasemassa työn tuottaman intohimon kokemiselle (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 102).

### 3.3.2 Ulkoinen motivaatio

Ulkoiset motivaatiotekijät ovat niitä motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, jotka tulevat ihmisen ulkopuolelta. Tällaisia tekijöitä ovat mm. palkka, kannustus ja palaute. Rahallisten palkkioiden lisäksi sosiaalisilla palkkioilla on oma roolinsa työelämässä. Tutkimusten mukaan tunnustuksen antaminen on yksi tärkeimpiä motivaattoreita työelämässä. Deci (1971) on esittänyt, että ulkoiset palkkiot saattavat joissain tilanteissa jopa heikentää sisäistä motivaatiota. Näin todettiin tutkimuksessa, jossa vapaaehtoistyöntekijöitä alettiin rahallisesti palkita tehdystä työstä. Vapaaehtoistyöntekijät olivat alussa sisäisesti motivoituneita, mutta ulkoisen motivaatiotekijän, eli palkan, mukaan tuominen heikensi sisäisiä motivaatiotekijöitä. (Sinokki 2016, 88–99.)

Ulkoisten motivaatiotekijöiden heikommasta vaikutuksesta huolimatta esimerkiksi palkan määrä ei ole aivan yhdentekevä motivaation kannalta. Palkkatöiden tekeminen on lähtökohtaisesti aina jossain määrin ulkoisesti motivoivaa, jonka vuoksi myös ulkoiset motivaatiotekijät on otettava huomioon. John Stacey Adamsin luoman tasapainoteorian mukaan alipalkatuksi itsensä kokeva työntekijä alkaa tasapainottamaan tätä epäreiluksi kokemaansa tilannetta vähentämällä työn tehokkuutta ja laatua. Tasapainoteorian mukaan työntekijä odottaa työssään oikeudenmukaisuutta ja selvittää sen tilaa tekemällä vertailua työpaikalla. Työntekijä vertailee saamansa vastinetta suhteessa omaan panokseensa, koulutukseensa ja työkokemukseensa. Lisäksi muiden saama vastineen määrä suhteessa omaan vaikuttaa koettuun oikeudenmukaisuuteen. (Sinokki 2016, 112–113.) Tämän vuoksi on tärkeää, että palkkaus on johdonmukaista ja esimerkiksi lisääntynyt vastuu ja työn määrä näkyvät saadun vastineen määrässä.

### 3.4 Motivaation tilanne- ja aikasidonnaisuus

Motivaatio voidaan jakaa tilanne- ja yleismotivaatioon. Tilannemotivaatiolla tarkoitetaan lyhytkestoisista tiettyyn tilanteeseen liittyvää motivaatiota. Tämänkaltaisessa motivaatiossa ympäristötekijöiden merkitys on erityisen suurta. Yleismotivaatiolla tarkoitetaan puolestaan melko pysyvää käyttäytymistä. Lisäksi yleismotivaatiolla on vaikutusta tilannemotivaatioon. Motivaatioon vaikuttavat myös erilaiset elämänvaiheet. Ihmisten yksilöllisesti läpikäymillä elämänvaiheilla on vaikutusta siihen, mitä pidetään tärkeänä ja tavoittelemisen arvoisena. (Sinokki 2016, 62–64.)

Vellerandin hierarkkisessa mallissa sisäisestä ja ulkoisesta motivaatiosta (1997) oletetaan, että motivaation syyt ja seuraukset voivat esiintyä kolmella eri tasolla. Ensimmäinen taso on tilannekohtainen motivaatio, jolla tarkoitetaan tiettyyn yksittäisessä tilanteessa esiintyvään tehtävään liittyvää motivaatiota. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 28–29.) Esimerkiksi astioiden laittaminen tiskikoneeseen päättäjäisjuhlien jälkeisenä sunnuntaiaamuna. Toinen taso on kontekstuaalinen motivaatio, jolla tarkoitetaan tietyssä toimintaympäristössä työn sisällä esiintyviä tehtäviä (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 28–29). Esimerkiksi astiahuolto on yksi työn sisällä esiintyvä tehtävä ravintola-alalla. Kolmas taso on globaali, persoonallisuuteen sidottu motivaatio. Tällä tarkoitetaan yksilölle tyypillistä reagointia kontekstista riippumatta. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 28–29.) Esimerkiksi yleinen suhtautuminen puhtauteen ja hygieniaan.

### 3.5 Työmotivaatioteoriat

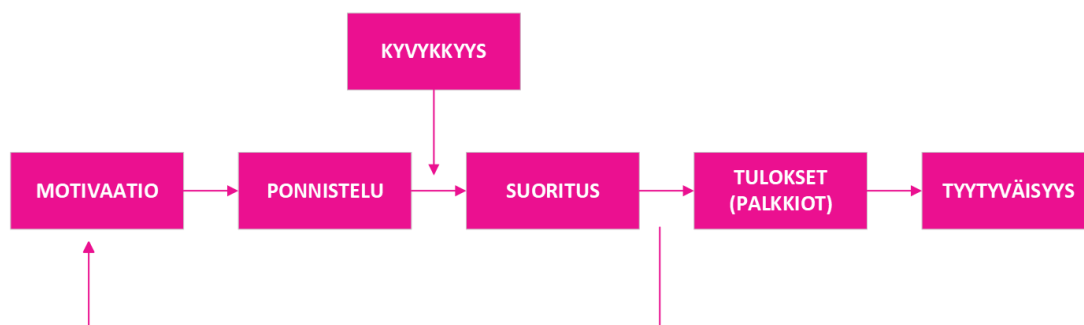
Motivaation tutkimisessa tapahtui 1900-luvulla kognitiivinen vallankumous, jonka myötä erilaisia ajatteluprosesseja alettiin pitää merkittävinä lähteinä motivaatiolle. Aikaisemmin ihmisen käyttäytymistä oli selitetty esimerkiksi ärsykkeiden tai viettien aiheuttamaksi reaktioksi. Kognitiivisen vallankumous johti lukuisien uusien motivaatioteorioiden syntymiseen, joissa ihmisen rooli aktiivisena toimijana korostui. Myös motivaation syntyä alettiin pitää huomattavasti monimutkaisempana prosessina, kuin aikaisemmin oletettiin. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 13–19.) Motivaatioteoriat voidaan nykyisin jakaa tarveteorioihin ja kognitiivisiin teorioihin. Peltonen ja Ruohotie (1987) jakavat motivaatioteoriat tarve-, yllyke- ja prosessiteorioihin. Näistä tarveteoriat selittävät käyttäytymisen sisäisiä syitä, yllyketeoriat ulkoisia syitä ja prosessiteoriat yksilöllisiä eroja reagoimisessa sisäisiin ja ulkoihin tekijöihin. (Sinokki 2016, 75–76.)

Työmotivaation ja tutkimuksen aiheen kannalta merkittäviksi teorioiksi valikoituivat odotusarvoteoria, itsemääräämismotivaatioteoria, flow-teoria sekä teoria työn ominaisuuksien vaikutuksesta työmotivaatioon. Teorioiden valitsemisessa arvostettiin teorian soveltuvuutta työelämään ravintola-alalla, joka on luonteeltaan käytännönläheistä ja asiakaskeskeistä. Monet työmotivaatioteoriat on luotu asiantuntijatyöhön, joka on luonteeltaan hieman erilaista. Asiantuntijatyö on luonteeltaan mm. itsenäisempää, jolloin mahdollisuus luovuuden käyttämiseen ja keskeyttämättä tulemiselle on huomattavasti helpompaa. Tämän lisäksi jotkin teoriat jäivät pois tästä tutkimuksesta niiden epärelevanttiuden vuoksi. Esimerkiksi oppikirjoissa ja opinnäytetöissä paljon käytetty Maslow'n tarvehierarkia jätettiin pois tästä tutkimuksesta. Useat tutkijat ovat sitä mieltä, että tarvehierarkia on nykypäivän työelämän näkökulmasta epärelevantti teoria. Lisäksi kyseisen teorian validiteettia on arvioitu vähäiseksi eikä teoriassa oteta huomioon yksilöllisyyttä. (Salmela-aro & Nurmi 2002, 15; Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 17–18; Reiss 2018, 80–83.)

#### 3.5.1 Odotusarvoteoria

Vroomin (1964) kehittämän odotusarvoteorian (KUVA 3.) mukaan ihmisten toiminta on tarkoituksenmukaista, päämääriin suuntautuvaa ja tiedostettuihin aikomuksiin perustuvaa. Ihmiset arvioivat vaihtoehdot ja valitsevat niistä ne, jotka johtavat heidän arvostamiinsa asioihin. Kiinnostavuuteen vaikuttavat odotukset siitä, kuinka todennäköistä tehtävästä on saada haluttuja tuloksia. Lawler

(1994) kehitti tätä teoriaa eteenpäin. Hän esitti henkilön motivaation syntyvän kolmesta osateki- jästä: odotetusta suhteesta panokseen, odotetusta suhteesta suorituksen ja tulosten välillä ja tulosten koetusta houkuttelevuudesta. (Vartiainen & Nurmela 2002, 193–195.) Teorian mukaan odotukset tehtävässä onnistumisesta vaikuttavat keskeisesti motivaatioon. Odotuksilla tarkoitetaan kaikkia uskomuksia ja ennakoiteja, joita yksilöllä on itseensä ja tehtäväänsä liittyen suoritustilanteessa. Tähän kuuluvat uskomukset kyvyistä ja pätevyydestä sekä arviot mahdollisesta onnistumisesta tai epäonnistumisesta. Odotusarvoteorian mukaan tehtävävalinnat, sinnikkyys ja suoriutuminen tehtävistä pohjautuvat merkittävästi siihen, kuinka näistä uskotaan suoriutuvan. (Aunola 2002, 106.)



KUVA 3. Odotusarvoteoria (Vartiainen & Nurmela 2002, 195)

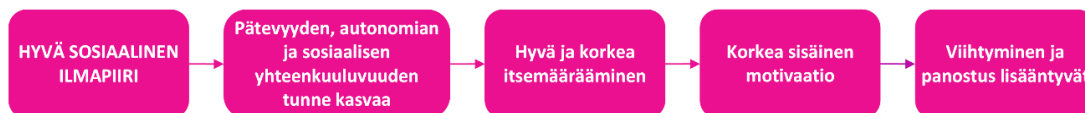
Lisäksi Lawler (1971) kehitti odotusarvoteorian pohjalta työtyytyväisyysmallin. Mallin mukaan työmotivaatioon vaikuttavat huomattavasti työntekijän tyytyväisyys omaan työhönsä sekä kokemukset oman työn ominaisuuksista. Lawlerin mukaan työntekijä vertaa työstään saamaansa tyydytystä odottamaansa tyydytykseen sekä omaa suoritustaan työkaveriensä suorituksiin. (Sinokki 2016, 111.) Eccles ja Wigfield puolestaan kehittivät odotusarvoteorian pohjalta mallin, jonka mukaan subjektiivisen tehtävän arvo voidaan jakaa saavutus-, kiinnostus- ja hyötyarvoon. Saavutusarvo tarkoittaa tietyn tehtävän tärkeyttä yksilölle. Kiinnostusarvo tarkoittaa puolestaan sitä, kuinka paljon kyseinen henkilö on kiinnostunut tehtävästä. Hyötyarvo on välinearvo eli sen avulla pyritään saavuttamaan jokin lyhyen tai pitkän tähtäimen tavoite. (Aunola 2002, 108.)

### 3.5.2 Itsemääräämismotivaatio

Itsemääräämismotivaatioteoriassa motivaatio nähdään laajana sosiaalisten ja kognitiivisten tekijöiden prosessina. Teoria tunnistaa kolme motivaation kannalta merkityksellistä psykologista tarvetta. Näitä tarpeita ovat koettu pätevyys, autonomia ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunne. Koetulla pätevyydellä tarkoitetaan luottamusta omiin kykyihin. Koetulla autonomialla puolestaan tarkoitetaan sitä, missä määrin työntekijä kokee voivansa tehdä itsenäisiä valintoja. Sosiaalisella yhteenkuuluvuuden tunteella tarkoitetaan yksilön sidettä ryhmään. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 88.) Vellerandin itsemääräämisteorian (1997) mukaan motivaatioprosessi alkaa työpaikalla sosiaalisesta ilmapiiristä. Ilmapiiri voi joko tyydyttää tai ehkäistä yksilön pätevyden, autonomian ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunteita. Jos nämä tarpeet tyydyttyvät, muodostuu itsemäärääminen positiiviseksi

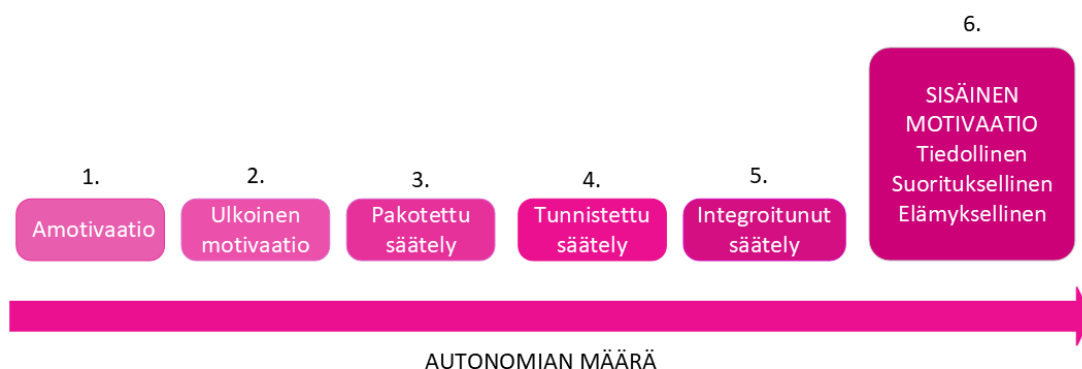


ja yksilö osallistuu yksittäisiin työtehtäviin omasta vapaasta tahdostaan. Tällöin työstä muodostuu sisäisesti motivoivaa. Tämänkaltaisen sisäisesti motivoitunut työntekijä panostaa enemmän työhönsä, jolloin tuottavuus työpaikalla kasvaa. Tätä kutsutaan motivaatioprosessin myönteiseksi kehäksi. (KUVA 4.) (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 90.)



KUVA 4. Motivaatioprosessin myönteinen kehä (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 91)

Ryanin ja Decin (2000) itsemääräämisteoriassa tunnustetaan samat psykologiset tarpeet korkean sisäisen motivaation edellytyksinä, kuin Vellerandin (1997) itsemääräämisteoriassa (Aunola 2002, 129). Decin ja Ryanin (1985) mukaan itsemääräämismotivaatio tarkoittaa osallistumista toimintaan ilman ulkopuolista kontrollia. Itsemääräämismotivaation voimakkuus vaikuttaa siihen, muodostuuko toiminnan tavoitteesta sisäinen vai ulkoinen. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 90.) Ryan, Deci (2000) ja Vellerand (1997) kehittivät teoriaa eteenpäin siten, että he laajensivat motivaationäkemystä kaksinapaisesta ulottuvuudesta monivaiheiseksi jatkumoksi (KUVA 5.). Aikaisemmin motivaatio ajateltiin karkeasti joko sisäiseksi tai ulkoiseksi. Motivaatiojatkumon ajatellaan alkavan amotivaatiosta, eli täydellisestä motivaation puuttumisesta, ja jatkuvan neljän ulkoisen motivaation kautta sisäiseen motivaatioon. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 82.)



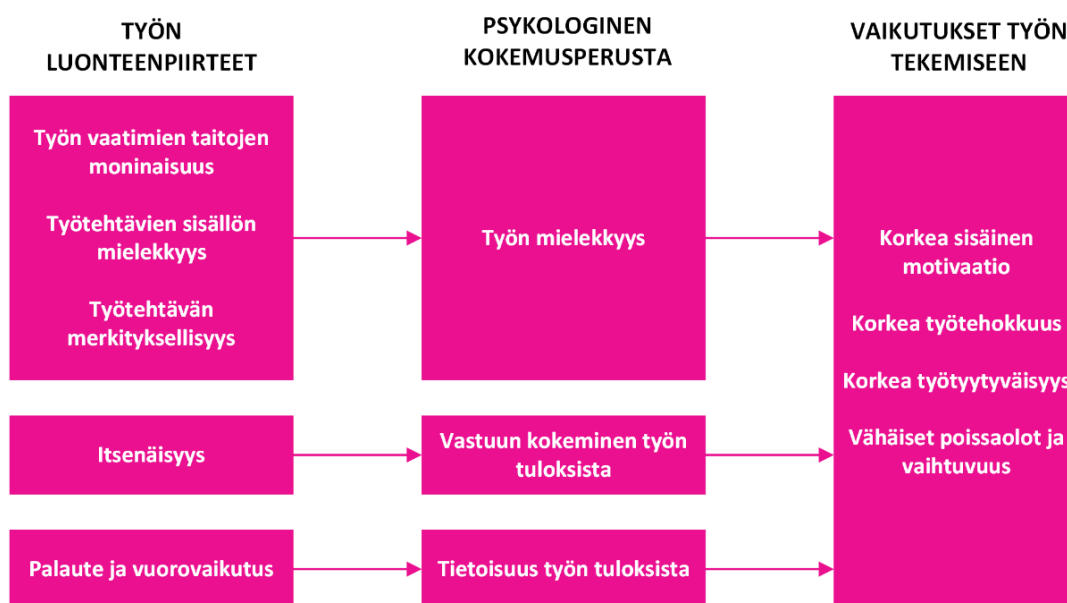
KUVA 5. Motivaatiojatkumo (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 84)

- 1) Amotivaatio on heikoin motivaatioluokka jatkumolla, sillä se tarkoittaa motivaation täydellistä puuttumista. Tällöin toiminnan koetaan olevan täysin ulkoapäin kontrolloitua.
- 2) Jatkumon seuraavassa vaiheessa toiminta on ulkoisesti motivoitunutta. Tällöin toimintaa motivoivat ainoastaan palkkiot, pelotteet tai rangaistusten pelko. Tällainen toiminta ei tyydytä ihmisen autonomian tarvetta.
- 3) Pakotetusta säätelystä on kyse silloin, kun työntekijä on sisäistänyt ulkoiset pakotteet ja toimii niiden ohjaamana. Tällöin ns. "sisäinen pakko" toimii motivaationa.

- 4) Tunnistetun säätelyn vaiheessa toimintaan osallistutaan ilman vaihtoehtoja, kun toiminta koetaan henkilökohtaisesti tärkeäksi. Tällöin ihminen kokee syyllisyyttä, jos jättää osallistumatta toimintaan.
- 5) Integroituneessa säätelyssä toiminta on autonomista mutta kontrolloitua. Tässä vaiheessa toimintaa osallistutaan, koska se on tärkeä osa ihmisen identiteettiä.
- 6) Sisäisen motivaation vaiheessa toimintaan osallistutaan ensisijaisesti sen itsensä vuoksi. Tällöin motiiveina toiminnalle ovat toiminnan ja siihen liittyvän yhteisöllisyyden tuoma ilo ja muut myönteiset tunteet. Sisäisesti motivoituneen ihmisen autonomian kokemus on huipussaan. Sisäinen motivaatio voidaan jakaa tiedolliseen, suoritukselliseen ja elämykselliseen sen mukaan, mitä tarpeita toiminta tyydyttää. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 83–87.)

### 3.5.3 Teoria työn ominaisuuksien vaikutuksesta työmotivaatioon

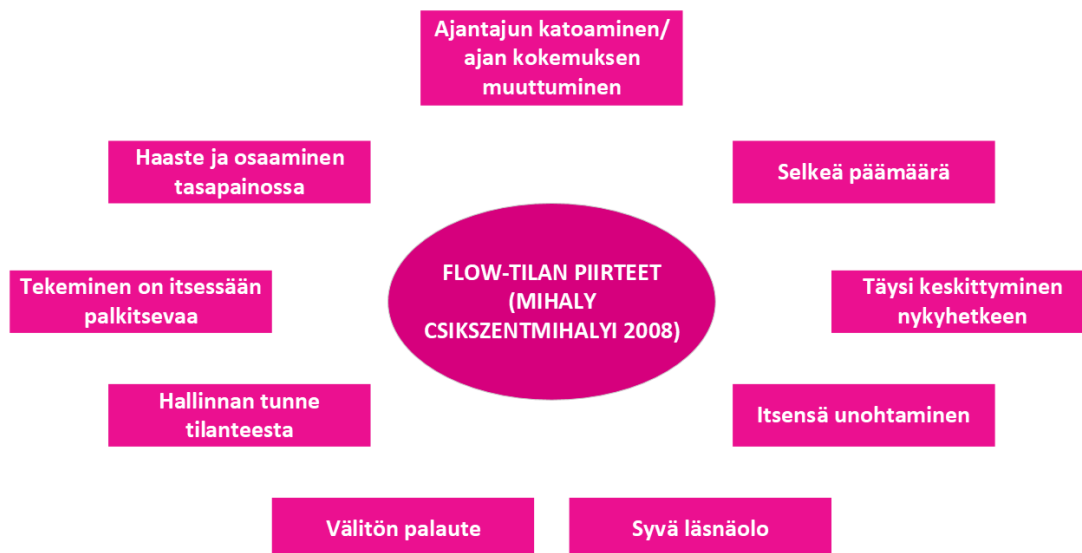
Greg Oldham ja Rickhard Hackman julkaisivat 1976 teorian työn ominaisuuksien vaikutuksesta työmotivaatioon (KUVA 6.). Motivaation lisäksi he tutkivat työn ominaisuuksien vaikutusta työtyytyväisyyteen, poissaoloihin ja vaihtuvuuteen. Teorian selittää työn yhteydestä psykologiseen kokemuksestaan ja sen kautta työn tekemisen vaikutuksista yksilöihin. (Sinokki 2016, 118–119.) Teorian mukaan työ koetaan mielekkääksi, kun se on sopivan vaativaa ja edellyttää monipuolisia taitoja. Työ ei saa kuitenkaan olla liian monimutkaista. Työn on myös oltava sisällöltään mielekästä. Tutkimusten mukaan mielekkäimmäksi koetaan se, että työ on kokonaisvaltaista ja sisältää suunnittelua, toteuttamista, arviointia sekä organisointia. Mielekäs työ sisältää sopivissa määrin sekä rutiininomaisia että luovuutta vaativia tehtäviä. Työn on myös oltava itsenäistä ja luonteeltaan merkityksellistä. Lisäksi työntekijä haluaa saada tietoa suoriutumisestaan. Mitä enemmän työ itsessään tuottaa palautetta työntekijälle, sitä motivoituneempi hän on. (Sinokki 2016, 119–120; Viitala 2021, luku 3.2.)



KUVA 6. Teoria työn ominaisuuksien vaikutuksista työmotivaatioon (Sinokki 2016, 119)

### 3.5.4 Flow-teoria

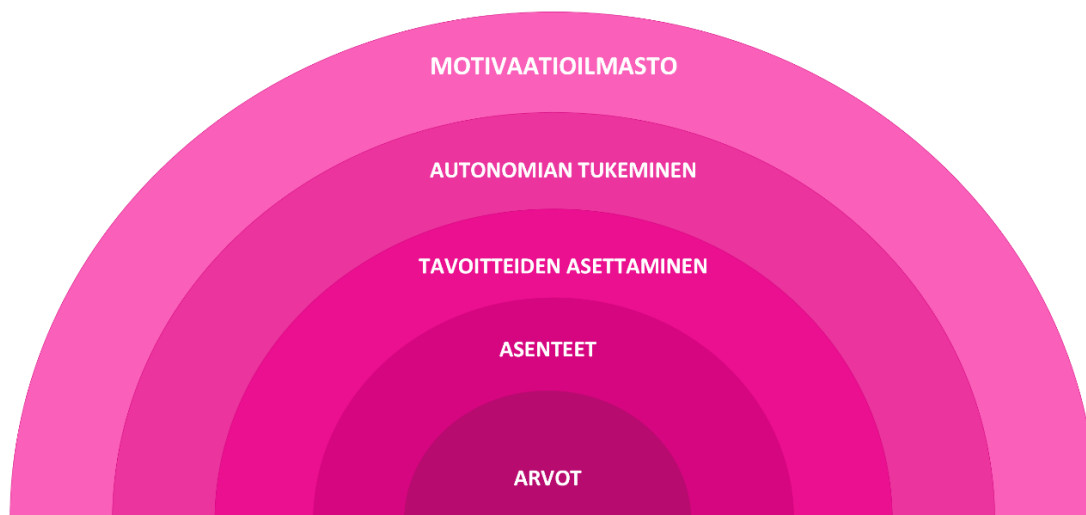
Flow on psykologi Mihály Csíkszentmihályin luoma käsite. Flow eli virtaus tarkoittaa sisäisen motivaation huippukokemusta, jonka aikana ihminen paneutuu koko kapasiteetillaan käsillään olevaan tehtävään. Flow-tilalle tyypillistä on mm. ajantajun hämärtyminen. (Rasila & Pitkonen 2010, 22.) Tarkkana tieteellisenä määritelmänä flow on tietoisuuden optimaalinen tila, jolloin tunteet, ajattelu ja toiminta ovat linjassa keskenään (Venäläinen 2020, 15). Flow eli virtaus on universaali ilmiö eli sen kokeminen on teoriassa mahdollista kaikille. Flow'n kokemisessa on kuitenkin yksilöllistä vaihtelua ja virtaus voi ilmetä joko kevyempänä tai syvempänä tilana. Csíkszentmihályin havaitsi tutkimuksissaan virtausta häiritseviksi tekijöiksi tarkkaavaisuuden häiriöt sekä liian itsekriittisyyden. Flow-tilaa edistäviä tekijöitä ovat puolestaan tekemisen sopiva haastavuus, tavoitteellinen tekeminen sekä vaihtelu (KUVA 7.). (Venäläinen 2020, 15–18.) Flow'n kannalta ihanteellinen työympäristö on rauhallinen ja miellyttävä. Työnkuva puolestaan tarjoaisi mahdollisuuden itsenäiseen työskentelyyn ja on työntekijän taitotasoon nähden samassa linjassa. Työssä tulisi olla mahdollisimman vähän keskeytyksiä, jotta työntekijä pääsisi uppoutumaan käsillä olevaan työhön. Myös hyvää vireystilaa pidetään flow-tilan edellytyksenä (Venäläinen 2020, 77). Virtaukseen pääsemisen ehtona on siten myös se, että työntekijä ehtii palautumaan hyvin työvuorojen välissä. Flow-tilan kokemisella on paljon merkittäviä hyötyjä niin työntekijän kuin organisaation näkökulmasta. Virtauksen aikana työntekijä saa enemmän aikaa vähemmällä energian kulutuksella, työntekijän luovuus paranee ja kyky tehdä ajatuksellisia läpimurtoja kasvaa. (Venäläinen 2020, 33–34.)



KUVA 7. Flow-tilan piirteet (Venäläinen 2020, 22)

### 3.6 Työmotivaatiota edistävät tekijät

Tässä aluvuussa kerrotaan merkittävimmistä työmotivaatiota edistävästä tekijöistä, jotka valikoituivat tutkimuksen kannalta tärkeimmiksi valittujen motivaatioteorioiden perusteella. Sekä motivaatioteorioiden että työmotivaatiota edistävien tekijöiden valitsemisessa on otettu huomioon tutkimuksen konteksti, eli työelämä ravintola-alalla. Ravintola-alan työ on luonteeltaan käytännönläheistä, sosiaalista, hektistä sekä asiakaskeskeistä. Ravintola-alalla tärkeitä taitoja ja ominaisuuksia ovat hyvät tii- mityötaidot, asiakaspalveluhenkisyys, tehokkuus, hyvä paineensietokyky sekä kyky organisoida omaa työtä ja priorisoida työtehtäviä. Edellä mainittujen tietojen pohjalta merkittävimmiksi työmoti- vaatiota edistäviksi tekijöiksi valikoituivat arvot ja asenteet, autonomian tukeminen, tavoitteiden asettaminen ja motivaatioilmasto. Näistä tekijöistä arvoihin on vaikeinta vaikuttaa ulkoapäin. Moti- vaatioilmasto on puolestaan sellainen tekijä, johon jokainen henkilö työpaikalla voi vaikuttaa. Auto- nomian määrään voi vaikuttaa työpaikan esimies tai työn johto riippuen organisaation koosta ja ra- kenteesta. Tavoitteiden asettaminen voi olla lähtöisin joko työntekijästä itsestään, jolloin työntekijä luo itselleen tavoitteita työn suhteen, tai esimieheltä. Valitut työmotivaatiota edistävät tekijät eroa- vat siten toisistaan sen mukaan, kuinka niihin voidaan vaikuttaa ulkoapäin. (KUVA 8.)



KUVA 8. Työmotivaatiota edistävät tekijät kuvattuna sen mukaan, kuinka helposti niihin voidaan vaikuttaa ulkoapäin

#### **Arvot ja asenteet**

Sekä työntekijän omilla että koko työyhteisön arvoilla ja asenteilla on vaikutusta koko työyhteisön ilmapiiriin. Arvot ja asenteet vaikuttavat työmotivaatioon ja siihen, kuinka kovasti töissä ollaan valmiita ponnistelemaan. Arvot kytkeytyvät vahvasti asenteisiin, mutta ovat suhteessa pysyvämpiä. Arvot ovat tärkeitä ja tavoittelemisen arvoisina pidettyjä asioita, jotka ohjaavat toimintaa ja valintoja. Arvoja voidaan pitää suhteellisen hitaasti muuttuvina, sillä ne ovat sisäistettyjä pysyväluonteisia valintataipumuksia. Asenteella puolestaan tarkoitetaan henkistä valmiustilaa, joka on muodostunut kokemusten myötä. Asenteet ohjaavat käyttäytymistä dynaamisesti. Asenteissa yhdistyvät sekä tiedot että tunteet, jotka muodostavat johdonmukaisen suhtautumistavan tiettyyn kohteeseen. (Sinokki

2016, 220–223.) Arvoihin ja asenteisiin on melko hankalaa vaikuttaa ulkoapäin, jonka vuoksi olisi tärkeää kiinnittää huomiota näihin seikkoihin potentiaalisessa työntekijässä jo rekryointivaiheessa. Työpaikalla olisi tärkeää pitää huolta siitä, että työntekijät ovat tietoisia organisaation arvoista. Lisäksi työntekijöiden sitouttaminen toimimaan yrityksen arvojen mukaisesti on erityisen tärkeää imagon kannalta. Tämän vuoksi arvoihin sitouttaminen olisi hyvä ottaa huomioon jo perehdytysvaiheessa.

### **Tavoitteiden asettaminen**

Locken ja Lathamien tavoiteteorian (1990) mukaan tietoiset tavoitteet ohjaavat ihmisen toimintaa. Teorian mukaan korkeatasoisen suoriutumisen taustalla on tavoitteiden asettaminen, niihin sitoutuminen sekä kannusteet. (Vartiainen & Nurmela 2002, 192.) Tavoiteteoriassa esitetään, että tavoitteiden tulisi olla sopivan haastavia, ymmärrettyjä ja hyväksytyjä, jotta työstä suoriutuminen olisi optimaalista (Sinokki 2016, 88). Samoin myös Weinbergin ja Goldin (1999) mukaan motivaatio syntyy päämäärän tiedostamisesta. He esittävät myös, että tavoitteiden asettaminen parantaa työn laatua. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 208.) Tavoitteet voivat olla esimerkiksi tulos-, suoritus- tai prosessitavoitteita ja ne voidaan asettaa joko yksilölle, työtiimille tai koko organisaatiolle. Pelkästään lopputuloksiin liittyvät tavoitteet eivät ole tutkimusten mukaan erityisen tehokkaita, sillä ne voivat johtaa epätoivottuihin suoritusstrategioihin. Suoritustavoitteet liittyvät jonkin mitattavan suorituksen parantamiseen. Esimerkiksi poissaolojen vähentäminen kymmenellä prosentilla seuraavan vuoden aikana. Prosessitavoitteet liittyvät suoritustekniikan parantamiseen eivätkä ole siten määrällisiä tavoitteita. Prosessitavoitteita ei tämän vuoksi voida mitata. Mm. Locke (1998) on esittänyt, että parhaan lopputuloksen saamiseksi tulisi yhdistellä kaikkia kolmea tavoiteryhmää. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 210–213.)

### **Autonomian tukeminen**

Autonomialla tarkoitetaan kokemusta valinnanvapaudesta ja mahdollisuutta vaikuttaa itse siihen, mitä tapahtuu. Mitä enemmän koetaan autonomiaa, sitä enemmän lisääntyy tunne omien ajatusten merkityksellisyydestä. Decin (1995) mukaan autonomia näkyy ulospäin aloitteellisuutena, kokeilunhaluna sekä innovatiivisuutena. Hänen mukaansa liika kontrollointi puolestaan alentaa vastuuntuntoa ja luovuutta. Useissa tutkimuksissa on todettu, että pienetkin panostukset työntekijöiden autonomian lisäämiseen ovat parantaneet työmotivaatiota. Autonomian parantaminen edellyttää sitä, että työntekijöihin luotetaan ja heille annetaan mahdollisuus ottaa vastuuta ja osoittaa olevansa luottamuksen arvoisia. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 104–113.) Autonomia voidaan käytännössä parantaa esimerkiksi lisäämällä työntekijän mahdollisuutta vaikuttaa työaikaan ja työvuoroihin sekä antamalla vastuuta. Työyhteisössä voidaan esimerkiksi keskustella siitä, minkälaisia uraan liittyviä tavoitteita kullakin työntekijällä on ja jakaa työtehtäviä sen mukaisesti. Kun työntekijä saa konkreettisesti vaikuttaa omaan työhönsä, hänen itsemääräämisen tunteensa kasvaa. On tärkeää, että työntekijöiden toiveita ja ajatuksia kuunnellaan, mutta vasta konkreettiset teot vahvistavat työntekijän kokemusta autonomiasta.

### **Motivaatioilmasto**

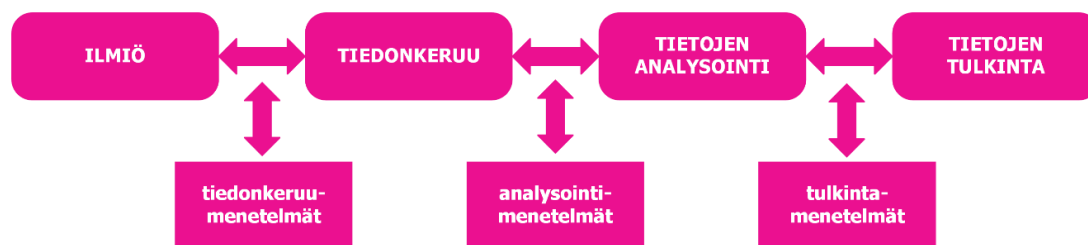
Motivaatioilmastolla tarkoitetaan työpaikalla vallitsevaa psykologista vuorovaikutusilmapiiriä. Motivaatioilmapiiriin vaikuttaa työpaikan ihmisten väliset vuorovaikutussuhteet sekä johtaminen ja organisointi työpaikalla. (Sinokki 2016, 235.) Toimivaan työyhteisöön kuuluu oleellisesti tiedon vapaa kulku joka suuntaan, henkilöstön ja työn jatkuvaan kehittämiseen sekä oppimisesta palkitseminen. Työntekijöiden työhyvinvointia ja työiihtyvyyttä parantavat avoimuutta ja luottamusta edistävät toimitatavat. (Joki 2021, luku 11.4.) Motivaatioilmastoon voidaan vaikuttaa mm. työtehtävien toteuttamistavoilla, palautteenantotavoilla, toiminnan arviointiperusteilla sekä ajankäytöllä. Kuitenkin jokainen työntekijä tulkitsee motivaatioilmastoa omalla tavallaan. Tulkintaan vaikuttavat työntekijän persoonallisuuden piirteet sekä aikaisemmat kokemukset. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 103–104, 133.) Tämän vuoksi motivaatioilmaston parantamiseksi on otettava huomioon työntekijöiden omat kokemukset, joka edellyttää puolestaan hyvää kommunikointia työpaikalla.

## 4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

Tämä tutkimus toteutettiin pääasiassa laadullisena. Laadullisten menetelmien lisäksi tutkimuksessa hyödynnettiin määrällisiä menetelmiä, jonka vuoksi tutkimusta voisi myös luonnehtia monimenetelmälliseksi (Kananen 2010, 72). Tutkimuksessa painotettiin laadullista aineistoa, mutta luotettavuuden lisäämiseksi haluttiin kerätä myös määrällistä aineistoa. Tätä kutsutaan myös menetelmätriangulaatioksi (Kananen 2010, 73). Tässä luvussa kerrotaan tarkemmin, mitä menetelmiä tutkimuksessa on käytetty sekä perustellaan tehdyt valinnat. Lisäksi luvussa kerrotaan, miten ja minkälaista aineistoa on kerätty. Lopuksi kerrotaan, kuinka aineistoa on analysoitu.

### 4.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmät voidaan jakaa tutkimusvaiheen mukaan tiedonkeruu-, analysointi- ja tulkintamenetelmiin (KUVA 9.). Nämä menetelmät voidaan puolestaan jakaa joko laadullisiin tai määrällisiin menetelmiin. (Kananen 2010, 28–29.) Tässä tutkimuksessa tutkimusotteen valinnan lähtökohtana pidettiin tutkimusongelmaa. Tutkimuksessa haluttiin ennen kaikkea ymmärtää tutkittavia, eli ravintola-alan vuokratyöntekijöitä, ja selvittää heidän omia näkemyksiään siitä, mikä edistää heidän työmotivaatiotaan ja työhyvinvointiaan. Tutkimuksessa haluttiin kerätä aineistoa, jossa korostuvat ravintola-alan vuokratyöntekijöiden kokemukset, näkemykset ja tuntemukset liittyen heidän kokemuksiinsa omasta työmotivaatiostaan ja työhyvinvoinnistaan. Tämän vuoksi tutkimus toteutettiin pääasiassa laadullisena.



KUVA 9. Tutkimusmenetelmät (Kananen 2010, 29)

Tutkimuksessa jouduttiin tekemään vaikeita valintoja aineiston keräämisen suhteen. Aluksi tarkoituksena oli käyttää yksilöhaastatteluna toteutettavia teemahaastatteluita aineistonkeruumenetelmänä. Haastateltavien löytäminen osoittautui kuitenkin yllättävän vaikeaksi ja tutkija joutui valitsemaan, toteuttaako hän haastattelut vain parille henkilölle vai vaihtaako hän aineistonkeruutapaa. Tässä vaiheessa todettiin, ettei tämänkaltaisen tutkimuksen tekeminen kannata, jos tutkittavien määrä jäisi näin pieneksi. Työmotivaatio ja työhyvinvointi ovat hyvin yksilöllisiä kokemuksia, joiden kokemiseen vaikuttavat lukuiset eri asiat. Vain parin ihmisen otannalla saadaan hyvin rajallinen määrä näkemyksiä, joista ei voida luoda minkäänlaista yleistystä tai teoriaa siitä, kuinka ravintola-alan vuokratyöntekijät kokevat työnsä. Tässä vaiheessa aineistonkeruumenetelmä päätettiin muuttaa teemakyselyksi, jossa käytettäisiin teemahaastatteluihin suunniteltua haastattelupohjaa.

Teemahaastatteluiden etuna olisi ollut mahdollisuus esittää lisäkysymyksiä tutkittavalta ja tutkittavien vastauksiin olisi voinut pyytää täsmennyksiä auttamaan oikeiden tulkintojen tekemistä vastauksista. Teemakyselyä tehdessä tiedostettiin, että kyselyn avulla saatava tekstiaineisto saattaa olla monitulkintaista ja tutkijalla ei ole mahdollisuutta pyytää täsmennyksiä vaikeasti tulkittaviin vastauksiin. Tämän puutteen minimoimiseksi kyselyyn haluttiin lisätä myös määrällisiä valintakysymyksiä. Valinta- ja monivalintakysymysten etuna on niiden helppo tulkinta. Kun samoista teemoista saadaan sekä laadullista että määrällistä tietoa, voidaan arvioida tutkimuksen luotettavuutta ja saada mahdollisesti vahvistusta päätelmille. Laadullisten ja määrällisten menetelmien yhdistämistä tutkimuksessa kutsutaan menetelmätriangulaatioksi (Kananen 2010, 72). Tutkimuksessa kirjattiin ylös käytetyt menetelmät sekä niiden perustelut tutkimuksen rakenteen selkiyttämisen ja luotettavuuden parantamisen vuoksi (TAULUKKO 3.).



TAULUKKO 3. Tutkimuksessa käytetyt menetelmät ja niiden perustelut

Opinnäytetyön vaihe	Valittu menetelmä	Laadullinen/määrällinen	Perustelut menetelmän käytölle
<b>Tiedonkeruu</b>	Webropol-kysely	Määrällinen ja laadullinen	Sähköisellä kyselylomakkeella on mahdollista tavoittaa useita ravintola-alan vuokratyöntekijöitä ympäri suomea. Kyselylomakkeen avulla saadaan enemmän vastauksia ja näkökulmia kuin vain muutama henkilö haastatteleamalla. Tutkimusongelman kannalta on tärkeää kuulla useiden eri ihmisten näkemyksiä aiheesta.
	Avoimet kysymykset	Laadullinen	Tutkimuksessa haluttiin saada ymmärrys siitä, kuinka vuokratyöntekijät kokevat työnsä ja mitä heillä itsellään on sanottavaa esim. alan toimitavoista. Avomien kysymysten avulla voidaan myös saada uutta tietoa. Tässä tutkimuksessa haluttiin saada uutta tietoa, sillä valitulle kohderyhmälle ei ole tehty aikaisemmin vastaavaa tutkimusta.
	Valinta- ja monivalintakysymykset.	Määrällinen	Valintakysymyksiä käytettiin etenkin alkukartoituskysymysten osalta. Alkukartoituksessa haluttiin saada kyselyyn osallistuvilta selville taustatietoja esimerkiksi kokemusvuosista ravintola-alan vuokratyöntekijänä. Määrällisiä kysymyksiä käytettiin avomien kysymysten rinnalla aineiston luotettavuuden parantamiseksi. Kyselyssä hyödynnettiin siten menetelmätriangulaatiota.
<b>Aineiston analysointi</b>	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi	Laadullinen	Avomien kysymysten tuottamaa aineistoa analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Menetelmä valikoitui, sillä sen katsottiin sopivan hyvin tekstimuotoisen laadullisen aineiston analyysiin. Sisällönanalyysin muodoksi valittiin nimenomaan aineistolähtöisyys, sillä tutkimuksessa haluttiin painottaa aineistoa ja sieltä kumpuavia näkökulmia uuden tiedon saamiseksi.
	Kvantifiointi	Määrällinen	Laadullisen aineiston osalta haluttiin myös tehdä määrällistä tarkastelua. Määrällinen esitysmuoto auttaa laadullisen ja määrällisen tiedon vertailussa ja siten luotettavuuden arvioimisessa. Lisäksi laadullisen aineiston esittäminen kvantifioituna auttaa näkemään keskeisimmät ja eniten näkökulmia ja huomioita keränneet aiheet.
	Tunnusluvut	Määrällinen	Määrällistä aineistoa analysoitiin tunnuslukujen avulla. Analysoinnissa hyödynnettiin keskiarvoa ja prosenttilukuja. Esitystapa valittiin ymmärrettävyyden ja selkeyden perusteella.
<b>Aineiston tulkinta</b>	Tutkijan käyttämä looginen johtaminen ja tulkintojen perustelu aineistolla	Laadullinen	Johtopäätösten tekemisessä tutkija hyödyntää loogista ajattelua. Päätelmät pyritään tekemään siten, että kuka tahansa voisi tulla samoihin tulokseen tutkimuksen aineistosta, jonka vuoksi päätelmät perustellaan aineistolla.
	Tilastollinen tulkinta	Määrällinen	Tässä tutkimuksessa kvantifioituun aineistoon hyödynnettiin taulukointia. Tällainen esitystapa auttaa löytämään eniten ilmauksia kerryttäneet luokat ja prosenttimuotoinen esittämistapa auttaa myös eri luokkien vertailussa.

## 4.2 Aineiston kerääminen

Tutkimuksen aineistonkeruu toteutettiin verkkokyselynä Webropol-työkalun avulla. Tässä alaluvussa kerrotaan, kuinka teemakyselyn kysymykset luotiin sekä perustellaan kysymysten relevanttiutta tutkimusongelman ja tutkimuskysymysten näkökulmista. Lisäksi tässä alaluvussa raportoidaan aineistonkeruun toteutumisesta käytännössä.

### 4.2.1 Teemakyselyn laatiminen

Opinnäytetyössä käytettiin tiedonkeruumenetelmänä teemakyselyä. Aluksi opinnäytetyössä oli tarkoitus kerätä aineistoa teemahaastattelun avulla, mutta haastatteluun oli vaikea löytää halukkaita osallistujia. Teemahaastattelun etuina olisi ollut mahdollisuus kommunikoida tutkittavien kanssa sekä lisäkysymysten esittämismahdollisuus haastattelutilanteessa. Haastattelussa olisi myös voinut analysoida sanallisen viestinnän lisäksi kehollista viestintää, joka vaikuttaa myös osaltaan tulkintaan. Teemakyselyn hyvinä puolina voi pitää mahdollisuutta saada paljon eri näkökulmia lukuisten vastausten muodossa. Muutaman minuutin vievään teemakyselyyn voi osallistua huomattavasti matalammalla kynnyksellä kuin perinteiseen haastatteluun, jonka toteuttaminen vaatii suunnittelua ja vie huomattavasti enemmän aikaa.

Teemakysely alkaa alkukartoituskysymyksillä, jonka jälkeen kysely etenee teemoittain. Kyselyssä pyrittiin siten noudattamaan teemahaastattelun kaavaa kirjallisessa muodossa. (KUVA 10.) Ensimmäisenä teemana on työnteon motiivit, toisena työn sisältö ja kolmantena työviihtyvyyys ja työmotivaatio. Teemakyselyn kysymykset luotiin siten, että niiden avulla voidaan saada vastauksia tutkimuskysymyksiin ja siten päästä käsiksi tutkimusongelmaan (TAULUKKO 4.). Lisäksi teemakyselyä luodessa on otettu huomioon vastaamisen mielekkyys. Tämän vuoksi kysely tehtiin mahdollisimman selkeäksi ja ytimekkääksi. Kysymyksiä laadittiin yhteensä 14 ja niistä jokainen on merkityksellinen tutkimuksen kannalta. Kysymykset ovat pääasiassa avoimia, jotta saataisiin mahdollisimman paljon tietoa. Kyselyssä ei ole johdattelevia kysymyksiä, sillä ne ovat epäeettisiä (Kananen 2010, 56).

TAULUKKO 4. Teemakyselyn kysymyksen yhteys tutkimuskysymyksiin

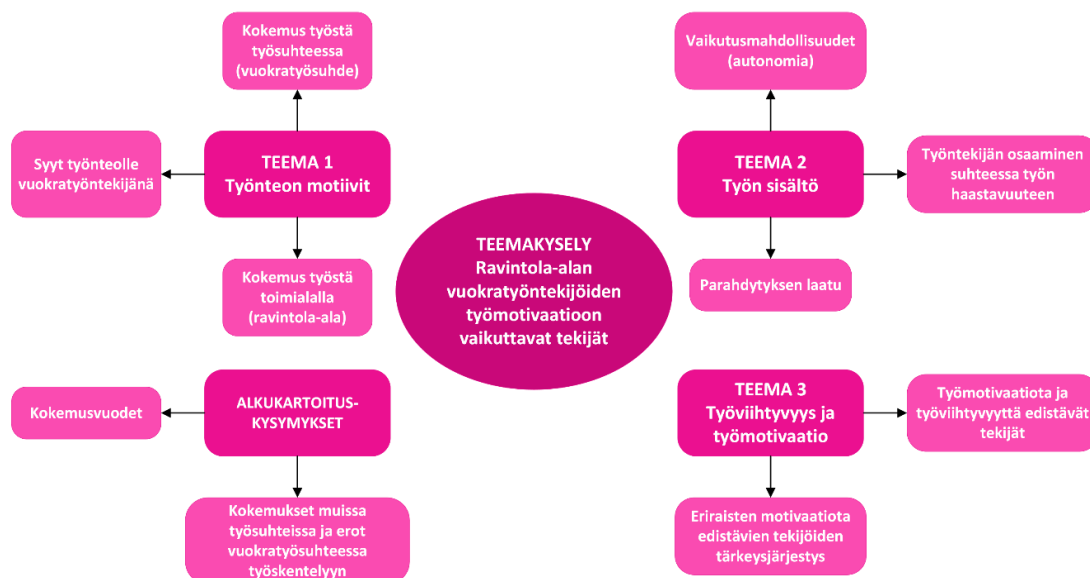
TUTKIMUSKYSYMYS	TEEMAKYSELYN KYSYMYKSIÄ
<b>Kuinka työtekopaikassa, eli ravintola-alan yrityksessä, voidaan tukea vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mitkä asiat parantavat työviihtyvyyttäsi?</li> <li>- Minkä asioiden koet parantavan työmotivaatiotasi?</li> </ul>
<b>Onko vuokratyösuhteella vaikutusta vuokratyöntekijän työmotivaatioon? Milloin?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Koitko vuokratyösuhteessa työskentelyn erilaisena kuin muussa työsuhteessa työskentelyn?</li> <li>- Minkälaisena olet kokenut työskentelyn ravintola-alan vuokratyöntekijänä?</li> <li>- Minkälaista perehdytystä olet saanut vuokratyöntekijänä?</li> <li>- Kuinka hyvin saamasi työtehtävät ovat vastanneet osaamistasi?</li> </ul>
<b>Mitä asioita ravintola-alan vuokratyöntekijät arvostavat eniten työssään?</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Mikä/mitkä seikat saivat sinut aloittamaan työskentelyn ravintola-alan vuokratyöntekijänä?</li> <li>- Aseta järjestykseen seuraavat motivaatiotekijät itsellesi tärkeimmästä vähemmän tärkeään.</li> </ul>

Ensimmäisessä alkukartoituskysymyksessä tiedusteltiin kyselyyn osallistuvan kokemusvuosia ravintola-alan vuokratyöntekijänä. Kokemusvuodet kertovat siitä, kuinka kauan henkilö on viihtynyt työssään. Lisäksi kokemusvuodet kertovat sen, kuinka paljon tutkittavalla on kokemusta vuokratyön tekemisestä. Toisessa alkukartoituskysymyksessä haluttiin tietää, onko tutkittava tällä hetkellä vuokratyösuhteessa. Mikäli tutkittava on tutkimushetkellä vuokratyösuhteessa, hänellä on hyvin lähimuistissaan työpaikalla tapahtuneita asioita. Vuosien takaisten asioiden kertomisessa on olemassa se riski, että muistot ovat muokkautuneet vuosien saatossa. Alkukartoituksessa kysyttiin osallistujalta myös hänen muista työsuhteistaan ravintola-alalla ja pyydettiin kertomaan, onko hän havainnut eroja työnteossa eri työsuhteissa. Tämän kysymyksen avulla pyrittiin kartoittamaan sitä, onko vuokratyösuhteessa työskenteleminen erilaista kuin muissa työsuhteissa.

Ensimmäisenä teemana oli työnteon motiivit. Tässä osiossa pyrittiin selvittämään, mitkä asiat ovat syynä vuokratyön tekemisen aloittamiselle ja minkälaisena tutkittava on kokenut työskentelyn vuokratyöntekijänä. Tässä teemassa kysyttiin erikseen tutkittavan kokemuksia vuokratyöntekijänä ja ravintola-alalla ylipäätään. Näin pyrittiin saamaan selville, vaikuttaako vuokratyösuhteeseen kokemuksiin.

Toisena teemana oli työn sisältö. Tässä osiossa kysyttiin, kuinka hyvin tutkittava on päässyt vuokratyöntekijänä vaikuttamaan oman työnsä sisältöön. Opinnäytetyön teoriaosassa todettiin, että autonomian tunne edistää työmotivaatiota. Autonomian tunnetta lisää mahdollisuus vaikuttaa omaan työhönsä. Lisäksi tässä osiossa tiedusteltiin tutkittavan kokemuksia saamansa perehdytyksen laadusta vuokratyöntekijänä. Perehdytys on hyvin monesta syystä tärkeää, mutta motivaation kannalta hyvä perehdytys lisää työntekijän yhteenkuuluvuuden tunnetta työyhteisöön. Lisäksi perehdytyksen myötä työntekijän osaamistaso on paremmin tiedossa, jolloin työntekijälle voidaan antaa sopivan haastavia työtehtäviä. Seuraavassa kohdassa kysyttiinkin vuokratyöntekijän saamien työtehtävien haasteellisuutta suhteessa tämän osaamiseen. Opinnäytetyön teoriaosassa todettiin, että sellaiset työtehtävät, jotka vastaavat työntekijän osaamista ja ovat sopivan haastavia, motivoivat kaikkein eniten työntekijää. Lopuksi tässä osiossa kysyttiin, onko tutkittava kokenut työssään vuokratyöntekijänä joissain asioissa puutteita tai kehittämisen varaa esimerkiksi työympäristön, työn sisällön tai työn organisoinnin osalta. Tämän kysymyksen avulla vuokratyöntekijä pääsee kertomaan avoimesti kokemuksistaan ja voi myös kertoa jotain sellaista, mitä tutkija ei ole osannut kysyä.

Kolmas teema käsitteli työviihtyvyyttä ja työmotivaatiota. Teoriaosassa todettiin, että työhyvinvointi ja työmotivaatio vaikuttavat toisiinsa. Tässä osiossa pyrittiin selvittämään, mitkä asiat parantavat tutkittavien motivaatiota ja työviihtyvyyttä. Lisäksi tutkittavia pyydettiin asettamaan tärkeysjärjestykseen motivaatiota edistävät tekijät. Järjestykseen laitettaviksi tekijöiksi valikoituivat mielekkäät työtehtävät, palkkiot (palkka, työsuhte-edut), hyvä työilmapiiri, mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (työajat, työn sisältö jne.) ja tunnustus hyvin tehdystä työstä (kehu työkaverilta tai esimieheltä, ylennys jne.). Nämä tekijät valikoituivat kysymykseen, sillä opinnäytetyötä tehdessä nämä tekijät valittiin tämän tutkimuksen kannalta merkittävimmiksi työmotivaatiota edistäviksi tekijöiksi. Tällä kysymyksellä pyritään saamaan selville, mitä motivaatioon vaikuttavia tekijöitä ravintola-alan vuokratyöntekijät pitävät tärkeimpinä.



KUVA 10. Teemakyselyn rakenne

#### 4.2.2 Aineistonkeruun toteuttaminen

Teemakysely toteutettiin käytännössä Webropol-työkalun avulla. Vastausten kerääminen aloitettiin 22. syyskuuta ja keräämistä jatkettiin 24. lokakuuta asti. Webropolissa oli mahdollista kerätä vastauksia joko henkilökohtaisen linkin avulla sähköpostitse/tekstiviestillä tai vaihtoehtoisesti julkisen nettilinkin avulla. Julkinen nettilinkki valittiin vastaustenkeruutavaksi, sillä se mahdollistaa kyselyn jakamisen kerralla isommalle joukolle.

Vastausten keräämisessä otettiin huomioon teemakyselyyn osallistuvien oikeudet ja muut eettiset seikat. Jokainen kyselyyn osallistunut oli voinut tutustua ennen osallistumistaan teemakyselyn tarkoitukseen, taustoihin ja tekijään kyselylinkin vieressä olevasta saatekirjeestä (LIITE 1). Saatekirjeessä opinnäytetyöntekijä esitteli itsensä ja kertoi opinnäytetyönsä aiheen ja tarkoituksen. Lisäksi saatekirjeessä kerrottiin tarkempia tietoja kyselystä ja henkilötietojen keräämisestä. Tässä kyselyssä ei koettu tarpeelliseksi kerätä minkäänlaisia henkilötietoja, joten kysely oli täysin anonymi. Kysely myös toteutettiin täysin riippumattomasti eikä opinnäytetyöllä ollut toimeksiantajaa.

Kyselyä luodessa otettiin myös huomioon vastaamisen mielekkyys ja sujuvuus. Tämän vuoksi kysymyksiä oli hyvin maltillinen määrä ja ne oli sijoiteltu useammalle sivulle siten, että jokainen teema kysymyksineen oli omilla sivuillaan. Kyselyä luodessa kysymyksistä pystyi tekemään joko pakollisia tai vapaaehtoisia. Kaikista kysymyksistä päätettiin tehdä vapaaehtoisia, jotta kyselyyn vastaaja voisi itse määrittellä mihin kysymyksiin hän haluaa vastata. Myös saatekirjeessä kerrottiin, että vastaaja saa itse määrittellä mitä tahtoo kertoa omista kokemuksistaan ja hän saa halutessaan myös ohittaa kysymyksen. Tämän lisäksi haluttiin korostaa, että jokainen vastaus on tärkeä ja auttaa opinnäytetyössä.

Vastausten keräämisessä hyödynnettiin omia kontakteja ja sosiaalisen median alustoja. Opinnäytetyöntekijällä on itsellään taustaa ravintola-alalla opiskelemisesta ja työskentelemisestä, jonka vuoksi

jo opinnäytetyön alkuvaiheessa oli tiedossa, mistä voisi saada tutkittavia. Kuitenkin vastausprosentin jäätyä odotettua alhaisemmaksi, jouduttiin pohtimaan uusia kanavia osallistujien löytämiseksi. Loput vastauksista saatiin Facebookin Ravintolatyöntekijät- ja Ravintolayhteisöt-ryhmiin jaetun kyselylinkin kautta. Kaikkiaan vastauksia saatiin 14, jonka nähtiin olevan riittävä määrä tämän kaltaisessa tutkimuksessa. Tietyt asiat toistuivat lähes jokaisessa vastauksessa ja nämä olivat niitä asioita, joista tässä tutkimuksessa oltiin erityisen kiinnostuneita.

#### 4.3 Aineiston analysointi

Tutkimuksen aineisto koostui pääasiassa avoimien kysymysten tekstimuotoisista vastauksista. Tämän lisäksi tutkimuksessa hyödynnettiin monivalinta- ja valintakysymyksiä sekä pyydettiin asettamaan tärkeysjärjestykseen motivaatioon vaikuttavia tekijöitä. Tekstimuotoisten vastausten analysoinnissa edettiin aineistolähtöisen sisällönanalyysin mukaisesti (KUVA 11.). Tutkimuksessa haluttiin painottaa laadullista analyysia, mutta eri aineistojen vertailun helpottamiseksi, oli laadullisen aineiston analysointiin otettu mukaan yksi määrällisen tarkastelun muoto, eli kvantifiointi. Osa aineistosta oli luonteeltaan määrällistä, sillä avoimien kysymysten tueksi haluttiin lisätä valintakysymyksiä. Valintakysymysten vastauksia analysoitiin tunnuslukujen avulla.

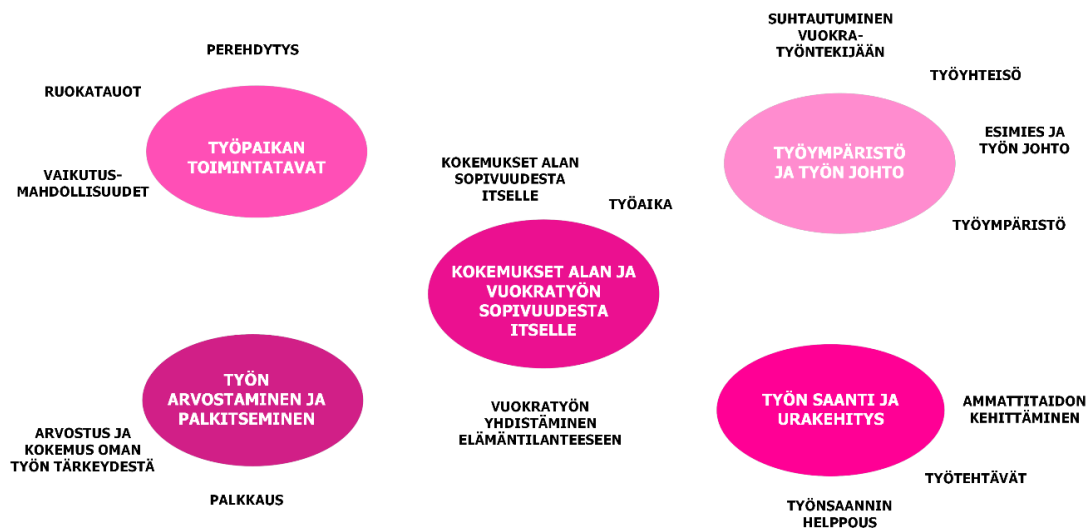
Tässä tutkimuksessa analyysi pyrittiin toteuttamaan mahdollisimman aineistolähtöisesti. Tutkimuksessa haluttiin saada mahdollisimman paljon uusia näkökulmia ja antaa aineiston puhua puolestaan ilman ennako-odotuksia. Analyysia tehdessä tiedostettiin aineistolähtöisen analyysin haasteet. Haasteita aiheuttaa etenkin se, että tehdyt tutkimusasetelmat ja menetelmät vaikuttavat havaintojen tekemiseen, jolloin havainnot eivät ole täysin objektiivisia (Sarajärvi & Tuomi 2009, 96). Aineiston hankinnassa osa kysymyksistä sisälsi tiettyjä teoriaan pohjautuvia oletuksia. Esimerkiksi, kun kysyttiin vuokratyöntekijöiden kokemuksista saamansa perehdytyksen laadusta, oletettiin hyvän perehdytyksen vaikuttavan työntekijöiden työmotivaatioon positiivisesti. Aineiston analysoinnissa hyödynnettiin aineistolähtöistä sisällönanalyysia, sillä sen katsottiin sopivan hyvin tekstimuotoisen laadullisen aineiston analysointiin. Aluksi tutkija perehtyi aineistoon sitä lukemalla ja muodosti itselleen kokonaiskuvan aineistosta. Seuraavaksi aineisto muutettiin tutkittavaan muotoon. (Günther, Hasanen & Juhila, julkaisuaika tuntematon.) Tässä tutkimuksessa aineiston analysointi tehtiin Excelissä. Aineiston keräämisen loputtua aineistot ladattiin Webropolista Word-tiedostoiksi, jonka jälkeen tiedot kopioitiin yhdelle Excel-tiedostolle.



KUVA 11. Aineistolähtöinen sisällönanalyysi (Sarajärvi & Tuomi 2009, 109)

Seuraavassa vaiheessa etsittiin pelkistettyjä ilmauksia. Pelkistäminen, eli redusointi, alkaa tutkimuksen kannalta kiinnostavien asioiden tunnistamisella ja niiden kiteyttämällä yksittäisiksi ilmauksiksi (Sarajärvi & Tuomi 2009, 101). Kyselyaineistossa vastausten laajuus vaihteli paljon, joten pelkistämässä oli enemmän kyse aineiston selkeyttämisestä kuin sanamäärän pienentämisestä. Pelkistämässä otettiin huomioon se, ettei vastausten tiedon laatu heikkenisi prosessin myötä. Lisäksi aineiston pelkistämässä hyödynnettiin koodaamista. Koodaamisessa on kyse aineiston sisällön luokittelusta, jolloin saman tekijän sisältävät asiat merkitään samalla koodilla (Kananen 2008, 88–89). Tässä tutkimuksessa koodauksessa käytettiin eri värejä eri asiayhteyksien merkitsemiseen, sillä värit auttoivat tunnistamaan samaa tarkoittavia asioita ja yhdistämään niitä.

Pelkistettyjen ilmausten listaamisen ja niiden koodaamisen jälkeen aineistosta esiin tulleita ilmauksia alettiin yhdistelemään alaluokkiin. Alaluokat nimettiin ilmauksia yhdistävän tekijän mukaan (Juhila julkaisuaika tuntematon). Koska aineisto oli hyvin monipuolista ja sisälsi runsaasti erilaisia näkökulmia, alaluokkia muodostettiin kaikkiaan jopa 15. Jokainen näistä alaluokista katsottiin merkittäviksi ja ne pitivät sisällään useita aineistosta esiin tulleita ilmauksia. Luokat muodostettiin aineistolähtöisesti eli aihetta käsittelevän teorian ei annettu vaikuttaa luokittelutapaan. Tämän jälkeen alaluokista muodostettiin yläluokkia. Kaikkiaan saatiin viisi yläluokkaa, joista jokainen sisälsi eri näkökulman tutkimusongelmaan (KUVA 12.). Kaikkia luokkia yhdisti se, että niissä käsiteltiin vuokratyöntekijöiden työmotivaatioon ja työhyvinvointiin vaikuttavia tekijöitä. Näin ollen kokoavaksi käsitteeksi muodostui työntekijöiden työmotivaatioon vaikuttavat tekijät.



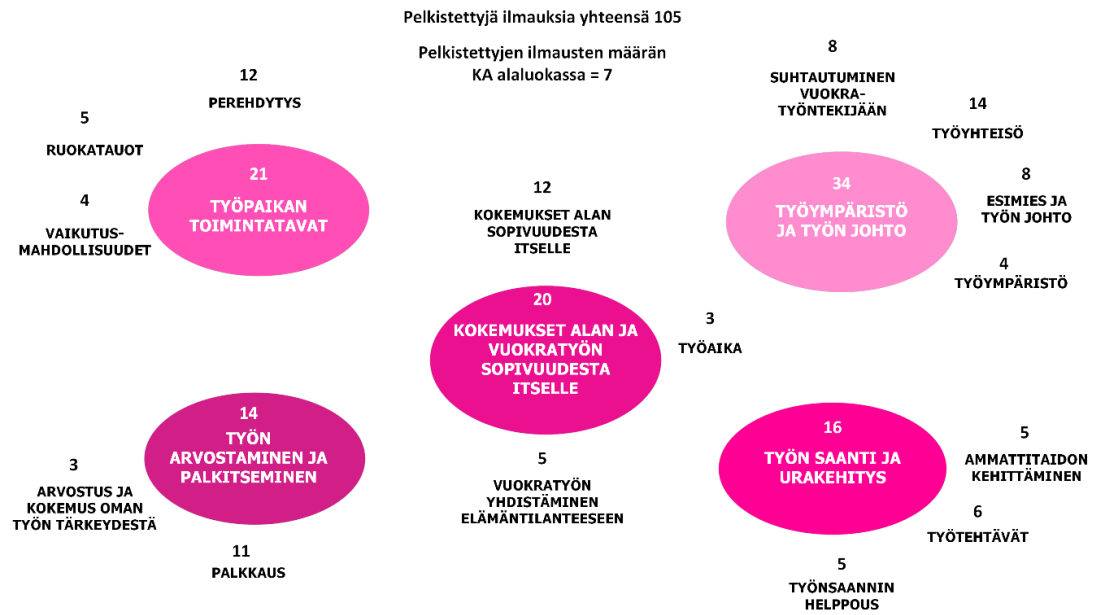
KUVA 12. Aineiston luokittelu

Aineiston analyysissä hyödynnettiin myös kvantifiointia. Kvantifiointi toteutettiin laskemalla luokkien määriä aineistossa (TAULUKKO 5.). Aineiston analyysissä haluttiin käyttää määrällistä tarkastelua, sillä sen ajateltiin auttavan tutkimusongelman ratkaisemisessa. Mikäli jokin seikka tuli ilmi useasti eri vastauksista useamman eri osallistujan toimesta, oli sillä huomattavasti suurempi painoarvo tämän tutkimuksen kannalta, kuin yhdellä toteamuksella, joka ilmeni vain kerran koko aineistossa. Aineiston kvantifiointi toteutettiin Excelissä. Aluksi laskettiin jokaiseen yläluokkaan kuuluvan alaluokan sisältämien pelkistettyjen ilmausten frekvenssit. Tämän jälkeen alaluokkien frekvenssin laskettiin yhteen, jolloin saatiin selville yläluokkien frekvenssit. Lopulta laskettiin kaikki frekvenssit yhteen, jolloin saatiin selville kaikkien pelkistettyjen ilmausten määrä aineistossa. Kun kaikkien ilmausten summa oli tiedossa, voitiin laskea jokaisen luokan ilmausten suhteellinen osuus kaikista ilmauksista. Ennen kaikkea kiinnostuksen kohteena oli se, missä ylä- ja alaluokassa on eniten ilmauksia, ja kuinka pelkistettyjen ilmausten määrä jakautuu eri luokkien välille. Lopuksi aineiston analyysissä yhdistettiin kvantifiointissa saadut frekvenssit luokkiin, jolloin päästiin tarkastelemaan ilmausten määrällistä jakautumista aineistossa (KUVA 13.).

TAULUKKO 5. Aineiston kvantifiointi

YLÄLUOKKA	ALALUOKKA	n	% luokasta	% kaikista
TOIMINTATAVAT TYÖPAIKALLA	PEREHDYTYS	12	57,1 %	11,4 %
	RUOKATAUOT	5	23,8 %	4,8 %
	VAIKUTUSMAHDOLLISUUDET	4	19,0 %	3,8 %
	yhteensä	<b>21</b>		<b>20,0 %</b>
TYÖYMPÄRISTÖ JA TYÖN JOHTO	TYÖYHTEISÖ	14	41,2 %	13,3 %
	SUHTAUTUMINEN VUOKRATYÖNTEKIJÄÄN	8	23,5 %	7,6 %
	ESIMIES JA TYÖN JOHTO	8	23,5 %	7,6 %
	TYÖYMPÄRISTÖ (fyysinen)	4	11,8 %	3,8 %
	yhteensä	<b>34</b>		<b>32,4 %</b>
TYÖN ARVOSTAMINEN JA PALKITSEMINEN	PALKKAUS	11	78,6 %	10,5 %
	ARVOSTUS JA KOKEMUS OMAN TYÖN TÄRKEYDESTÄ	3	21,4 %	2,9 %
	yhteensä	<b>14</b>		<b>13,3 %</b>
KOKEMUKSET ALAN JA VUOKRATYÖN SOPIVUUDESTA ITSELLE	KOKEMUKSET ALAN SOPIVUUDESTA ITSELLE	12	60,0 %	11,4 %
	VUOKRATYÖN YHDISTÄMINEN ELÄMÄNTILANTEESEEN	5	25,0 %	4,8 %
	TYÖAIKA	3	15,0 %	2,9 %
	yhteensä	<b>20</b>		<b>19,0 %</b>
TYÖNSAANTI JA URAKEHITYS	TYÖTEHTÄVÄT	6	37,5 %	5,7 %
	TYÖNSAANNIN HELPPOUS	5	31,3 %	4,8 %
	AMMATTITAITON KEHITTÄMINEN	5	31,3 %	4,8 %
	yhteensä	<b>16</b>		<b>15,2 %</b>
	KAIKKI YHTEENSÄ	105		100,0 %





KUVA 13. Aineiston analysointi luokittelua ja kvantifiointia hyödyntäen

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

Tässä luvussa käydään läpi tutkimuksessa saatuja tuloksia. Tulokset esitellään aineiston analysoinnissa luotujen yläluokkien mukaisesti. Tutkimuksessa tehtiin rinnakkain sekä määrällistä ja laadullista tutkimusta. Tutkimustuloksia esitellessä samaa aihetta käsittelevät määrälliset ja laadulliset tulokset esitellään yhdessä ja saadut tulokset pyritään nivomaan yhteen. Laadullisen aineiston tuloksia havainnollistetaan otteilla aineistosta nousseista ilmaisuista, jotka esitetään pelkistetyssä muodossa. Määrälliset tulokset esitellään sekä sanallisesti että kaavioilla havainnollistaen. Tutkimuksen pääpaino on laadullisessa aineistossa, jonka vuoksi myös tuloksissa painotetaan laadullisesta aineistosta tehtyjä havaintoja. Määrällisen aineiston tarkoitus on tukea laadullista aineistoa ja lisätä tutkimuksen luotettavuutta.

### Vastaajaprofiili

Keskimäärin vastaajilla oli suhteellisen paljon työkokemusta vuokratyöstä ravintola-alalla. Kaikista 14 osallistujasta jopa 5:llä on yli 4 vuoden työkokemus alan vuokratyöntekijänä. Vain kahdella osallistujalla oli alle vuosi työkokemusta. Tämä on tutkimuksen kannalta hyvä asia, sillä mitä enemmän käsiteltävästä asiasta, eli ravintola-alan vuokratyöstä, on kokemusta, sitä laadukkaampaa ja kattavampaa tietoa aiheesta saadaan. Toki pelkät kokemusvuodet eivät kerro siitä, kuinka paljon vastaaja on nähnyt ja kokenut alalla. Jo lyhyessä ajassa voi nähdä ja kokea paljon, jos työskentelee useammassa erilaisessa toimipaikassa ja tekee aktiivisesti työkeikkoja. Tutkimuksen luotettavuuden kannalta positiivista oli myös se, että osallistujista suurin osa oli vastaamishetkellä vuokratyösuhteessa. Tämä on hyvä asia tutkimuksen kannalta, sillä suurin osa vastaajista on voinut kertoa asioita ns. tuoreesta muistista eikä heidän ole tällöin tarvinnut turvautua kaukaisempiin muistikuviin, jotka voivat olla värittyneitä tai vääristyneitä. Niiden vastaajien osalta, jotka eivät olleet vastaamishetkellä vuokratyösuhteessa, ei tiedetä sitä, kuinka pitkän ajan takaa he ovat kertoneet kokemuksistaan. Mielenkiintoista vastauksissa oli se, että yksikään osallistujista ei ollut tehnyt töitä vain vuokratyöntekijänä. Kaikilla vastaajilla oli kokemusta ravintola-alan työstä muissa työsuhteissa. Jopa 54 % vastaajista oli ollut toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa ravintola-alalla. Tämä oli myös hyvä asia tutkimuksen kannalta, sillä 14 vastaajasta jopa 12 vastasi ehdolliseen kysymykseen siitä, kuinka heidän mielestään ravintola-alan työ eroaa vuokratyöntekijänä ja muussa työsuhteessa olevana työntekijänä. (KUVA 14.)



KUVA 14. Vastaajaprofiili

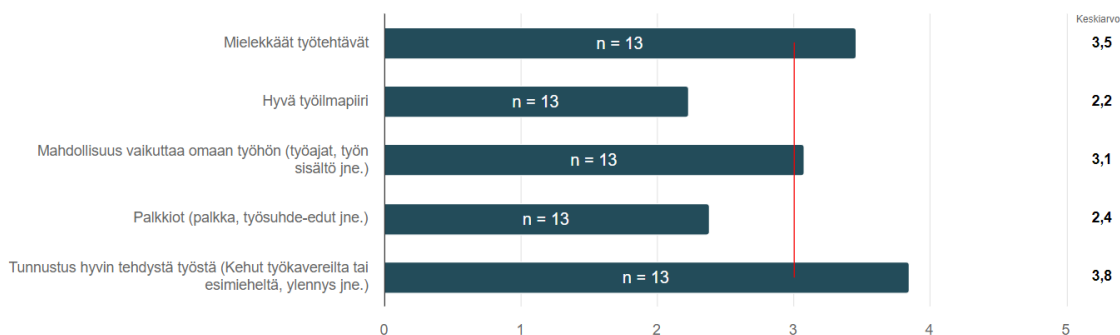
## Työympäristö ja työn johto

Kyselyn vastauksissa otetaan kaikkein eniten kantaa työpaikan ilmapiiriin tärkeyteen. Vastauksissa toistuvat myös kokemukset siitä, kuinka vuokratyöntekijänä ei pääse yhtä helposti osaksi työyhteisöä. Moni vastaajista kertoo, että haluaisi päästä mukaan työporukkaan ja kokea olevansa tervetulle. Osalla vastaajista on myös kokemuksia epätasa-arvoisesta kohtelusta työntekopaikalla työsuhteensa vuoksi. Esimerkiksi työtunteja ei ole jaettu tasapuolisesti ja sunnuntaivuorot on evätty vuokratyöntekijöiltä. Vastauksista käy ilmi, ettei vuokratyöntekijöihin ole suhtauduttu kuin kehen tahansa uuteen työntekijään, vaan kohtelu on ollut kylmempää. (TAULUKKO 6.) Työilmapiirin näkökulmasta vastaajien kokemukset vuokratyöstä ovat suurimmaksi osaksi negatiivisesti värittyneitä. Tämän perusteella monissa työntekopaikoissa olisi kehittämisen varaa vuokratyöntekijöidensä kohtelussa. Koska ravintola-alalla vuokratyöntekijöitä on suhteessa todella paljon ja vuokratyöntekijät ovat tärkeitä ravintola-alan työpaikoille alan sesonkiluonteisuuden vuoksi, ei ole täysin yhdentekevää, kuinka vuokratyöntekijöitä kohdellaan.

Stressi ja väsymys ravintola-alan työpaikoilla on todennäköisesti monen tekijän summa. Ala itsessään on hyvin hektinen ja ravintola-alan työ vaatii hyvää paineensietokykyä. Mikäli työpaikalla ei ole raskaan työn vastapainoksi hyvää työilmapiiriä ja muita työhyvinvointia parantavia tekijöitä, on hyvin mahdollista, että työ alkaa olla hyvin stressaavaa ja negatiivisesti väritynyttä. Vastauksissa kuvailtiin esimerkiksi sitä, kuinka stressi ja huono ilmapiiri vaikuttavat koko henkilökuntaan ja sitä kautta palvelun laatuun ja ruuan makuun. Tästä näkökulmasta käy hyvin konkreettisesti ilmi se, kuinka suuri merkitys henkilöstön hyvinvoinnilla on koko ravintolayritykseen.

Kun vuokratyöntekijöiltä kysyttiin, mitkä asiat vaikuttavat heidän työviihtyvyyteensä, vastauksissa korostuivat hyvän työilmapiirin ja yhteisöllisyyden tärkeys työpaikalla. Kaikkien avointen kysymysten osalta työyhteisöön liittyvät seikat saivat eniten kannanottoja. Tämän lisäksi, kun vastaajia pyydettiin asettamaan tärkeysjärjestykseen motivaatioon vaikuttavia tekijöitä, pidettiin hyvää työilmapiiriä keskimäärin kaikkein tärkeimpänä tekijänä (KUVA 15.). Näin ollen voidaan sanoa, että tässä tutkimuksessa ravintola-alan vuokratyöntekijät pitävät hyvää työilmapiiriä tärkeimpänä omaan työmotivaatiota edistävänä tekijänä.

Aseta järjestykseen seuraavat motivaatiotekijät itsellesi tärkeimmästä vähemmän tärkeään. (1= tärkein, 2= toiseksi tärkein jne.)  
Vastaajien määrä: 13



KUVA 15. Kuvaaja kysymyksen nro.14 vastauksista

Vastauksissa otetaan myös kantaa johtamistapoihin ja esimiesten toimintaan. Vastajaat kokevat, että alan työntekijöiden työhyvinvointiin ei panosteta tarpeeksi. Lisäksi moni kokee johtamiskulttuurin huonoksi. Vastauksista käy ilmi, että esimiehiltä toivottaisiin välittämistä, tukea ja kaikkien tasa- puolista huomioimista. Esimiehellä on tärkeä rooli työpaikalla ja hän voi omalla toiminnallaan edistää työhyvinvointia. Tämän vuoksi esimiehen toiminta ja johtamistavat eivät ole täysin yhdentekeviä työntekijöiden työhyvinvoinnin ja työmotivaation näkökulmista.

TAULUKKO 6. Otteita pelkistetyistä ilmauksista: työympäristö ja työn johto

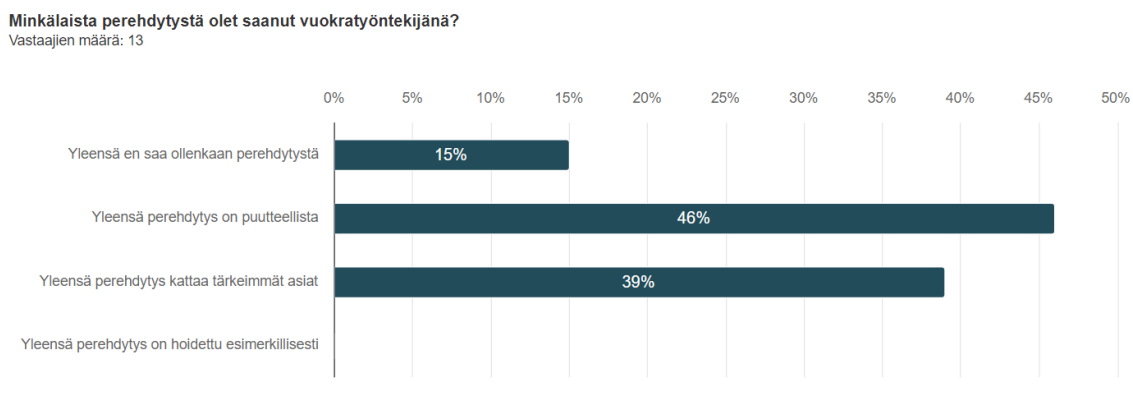
<b>Otteita pelkistetyistä ilmauksista: työympäristö ja työn johto</b>
<b>"Stressi ja väsymys näkyy ilmapiirissä"</b>
<b>"Johtamistavoissa olisi parantamisen varaa"</b>
<b>"Ravintola-alan työpaikoissa ei panosteta työntekijän hyvinvointiin"</b>
<b>"Työyhteisössä pahoinvointi tarttuu kaikkiin ja se näkyy palvelun laadussa ja ruuan maussa"</b>
<b>"Työviihtyvyyttäni parantaa se, että voin tehdä töitä turvallisessa työympäristössä"</b>
<b>"Oli mukavaa päästä mukaan yrityksen toimintaan esim. pikkujouluihin"</b>
<b>"Vuokratyössä on vaikea päästä osaksi työporukkaa"</b>
<b>"Työmotivaatiota lisää se, kun johtoportaan ollaan kiinnostuneita työntekijöistä"</b>
<b>"Ravintola-alan työpaikoissa on yleensä hyvä yhteishenki"</b>

### **Toimintatavat työntekopaikoilla**

Työntekopaikkojen toimintatavoista perehdytys on saanut kaikkein eniten kritiikkiä. Jokaisesta perehdytykseen liittyvästä kokemuksesta käy ilmi, ettei vastaaja ole ollut tyytyväinen saamaansa perehdytykseen. Perehdytyksessä kritiikkiä saa sen puutteellisuus (TAULUKKO 7.). Vuokratyöntekijän saamaa perehdytystä kuvaillaan mm. suppeaksi ja olemattomaksi. Yhdessä vastauksista kerrotaan vuokratyöntekijän saaman perehdytyksen kattavan vain työtilojen esittelyn. Yhdessä vastauksista puolestaan tarkennetaan perehdytyksen olevan heikkoa nimenomaan ns. heittovuoroissa. Heittovuoroissa on kyse yksittäisestä työkeikasta, jossa vuokratyöntekijä käy tekemässä yleensä yhden työpäivän pituisen työvuoron todennäköisesti itselleen ennestään tuntemattomassa paikassa. Ravintola-alan hektisyyden huomioon ottaen on ymmärrettävää, että ravintolan henkilökunta ei käytä työaikansa sellaisen henkilön perehdyttämiseen, joka ei välttämättä tule enää tekemään vuoroja kyseisessä paikassa. Kattavampi perehdytys olisi erityisen tärkeää, jos vuokratyöntekijä tekee useampia vuoroja työntekopaikassa. Kuitenkin turvallisuuteen liittyvät asiat ovat aina ehdotonta tietää ja hyviä vähimmäistietoja ovat ensiapukaapin sekä alkusammutusvälineistön sijainnit sekä poistumistie hätätilanteessa. Työsuojelulain mukaiset vähimmäisvaatimukset vuokratyöntekijän perehdyttämisessä

ovat työntekijän perehdyttäminen työhön, työpaikan olosuhteisiin ja työsuojelutoimenpiteisiin (Työturvallisuuslaki 738/2002, 1 luku 3 §). Lisäksi työnantajan yleisen huolehtimisveloitteen mukaan työnantaja on vastuussa työntekijöidensä turvallisuudesta (Työturvallisuuslaki 738/2002, 2 luku 8 §).

Teemakyselyssä oli erikseen perehdytystä koskeva valintakysymys (KUVA 16.). Kysymykseen vastanneista 13 osallistujasta 6 oli sitä mieltä, että heidän vuokratyöntekijänä saamansa perehdytys on ollut yleensä puutteellista. Vastaaajista 5 koki puolestaan, että heidän saamansa perehdytys kattaa yleensä tärkeimmät asiat. Kysymykseen vastanneista 2 koki, ettei saa yleensä ollenkaan perehdytystä vuokratyöntekijänä. Yksikään vastaajista ei ollut sitä mieltä, että heidän saamansa perehdytys vuokratyöntekijänä olisi yleensä esimerkillistä. Vastauksista käy ilmi se, kuinka erilaisia vuokratyöntekijöiden kokemukset perehdytyksen laadusta ovat. Avoimien kysymysten vastausten perusteella, kokemukset puutteellisesta perehdytyksestä liittyvät mahdollisesti ns. heittovuoroihin. Toinen syy erilaisiin näkemyksiin voivat olla erot eri ravintolayritysten toimitavoissa.



KUVA 16. Kuvaaja kysymyksen nro.9 vastauksista

Toiseksi eniten kritiikkiä ovat saaneet ruokatauot. Vastauksissa kerrotaan, että ravintola-alalla ei aina pääse pitämään taukoja, edes ruokataukoja (TAULUKKO 7.). Ravintola-alan työehtosopimuksesta käy ilmi, että yli 4 tuntia kestävä työvuoron aikana työntekijän on saatava vähintään yksi kahvitauko, joka voidaan tarpeen vaatiessa järjestää siten, että työntekijä nauttii virvokkeista töiden lomassa (Pam 2023, 16). Ravintola-alan yritys voi siten työehtosopimukseen nojaten evätä työntekijöiltään kahvitauot. Ravintola-alan työntekijöiden mahdollisuudet taukojen pitämiseen riippuvat paljon työpaikan toimitavoista. Se, että työntekijät eivät pääse tauolle ja ovat pitkiä aikoja syömättä, voi lisätä entisestään kireyttä ja stressin tuntua työpaikalla.

Lisäksi vastauksissa kerrotaan vaikutusmahdollisuuksista omaan työhön työntekopaikoilla. Vaikutusmahdollisuuksia kuvaillaan niukoiksi ja lähes olemattomiksi (TAULUKKO 7.). Kuitenkin vastauksista käy ilmi, että vuokratyössä on mahdollista vaikuttaa omaan työhön valitsemalla työkeikkoja omien aikataulujen mukaan haluamastaan työntekopaikasta. Teemakyselyssä oli erikseen kysymys, jossa tiedusteltiin, kuinka hyvin vuokratyöntekijä kokee pääsevänsä vaikuttamaan oman työnsä sisältöön. Tähän kysymykseen vastasi yhteensä 13 henkilöä, joista 3 oli sitä mieltä, että pääsee vaikuttamaan

hyvin oman työnsä sisältöön vuokratyöntekijänä. 5 vastaajaa oli puolestaan sitä mieltä, että vuokratyöntekijänä ei pääse juurikaan vaikuttamaan oman työn sisältöön. Loput 5 vastaajaa koki, että vaikutusmahdollisuudet riippuvat paljon siitä, missä paikassa tekee työvuoroja. Näiden vastausten perusteella eri ravintolayrityksissä on erilaisia tapoja toimia ja se riippuu työntekopaikasta, kuinka hyvin pääsee vaikuttamaan oman työn sisältöön vuokratyöntekijänä. Vaikutusmahdollisuus omaan työhön on vastaajien mielestä keskimäärin kolmanneksi tärkein työmotivaatioon vaikuttava tekijä. Tämän perusteella ravintolayritysten olisi tärkeää kiinnittää huomiota vuokratyöntekijöidensä toiveiden toteutumiseen oman työnsä suhteen.

TAULUKKO 7. Otteita pelkistetyistä ilmauksista: toimintatavat työpaikoilla

<b>Otteita pelkistetyistä ilmauksista: toimintatavat työpaikoilla</b>
<b>"Haluaisin, että ruokatauot mahdollistettaisiin"</b>
<b>"Extraaja saa harvoin perehdytystä työkeikoilla"</b>
<b>"Vuokratyössä perehdytys on huonompaa, suppeampaa ja lähes olematonta"</b>
<b>"Vuokratyössä ei pääse vaikuttamaan millään lailla oman työnsä sisältöön"</b>
<b>"Ruokataukoja on vaikea pitää kiireen vuoksi"</b>
<b>"Riippuu paljon paikasta, kuinka paljon pääsee vaikuttamaan omaan työhön"</b>
<b>"Vuokratyöntekijänä oleminen ei eroa joissain yrityksissä ns. "normaalista" muutoin kun lomien osalta"</b>

### **Kokemukset ravintola-alan ja vuokratyön sopivuudesta itselle**

Kokemukset alan ja vuokratyön sopivuudesta itselle ovat vastausten perusteella melko kaksijakoisia. Vastauksista käy ilmi, että osa kokee ravintola-alalla työskentelyn itselleen sopivaksi. Työtä kuvailaan jopa elämäntavaksi (TAULUKKO 8.). Toisaalta osassa vastauksista kerrotaan aikeista vaihtaa alaa mm. stressaantuneisuuden vuoksi. Yksi vastaaja toteaa ravintola-alan olevan lähinnä kutsusuala, sillä se vaikuttaa negatiivisesti sosiaalisiin suhteisiin ja tulotaso on työn vaatavuuteen nähden alhainen. Vastausten perusteella ravintola-alan vuokratyö näyttäisi sopivan parhaiten niille, jotka haluavat päästä itse vaikuttamaan omiin työaikoihinsa ja töiden määrään ja kokevat sesonkiluonteisen ja hektisen työn sopivan itselleen.

Vastauksissa kerrottiin myös vuokratyön sovittamisesta omaan elämäntilanteeseen. Moni kertoi tekevänsä vuokratyötä opintojen ohella tai lisätyönä. Yksi vastaajista kertoi työn sopivan elämäntilanteeseen, jossa kierretään ympäri Suomea eikä haluta sitoutua yhteen työpaikkaan. Yhdestä vastauksesta käy myös ilmi, että työkuorma ja vastuun määrä ovat pienempiä, jos tekee työkeikkoja useissa eri ravintoloissa. Vastausten perusteella voidaan todeta, että vuokratyö tarjoaa mahdollisuuden

tehdä töitä joustavasti omien aikataulujen mukaan. Vuokratyötä voi tehdä myös halutessaan kokoaikaisesti, mutta tällöin haasteeksi voi tulla ajoittainen työpula alan sesonkiluonteisuuden vuoksi. Yksi vastaajista olikin maininnut yhdeksi vuokratyön kääntöpuoleksi töiden saannin epävarmuuden.

TAULUKKO 8. Otteita pelkistetyistä ilmauksista: Kokemukset ravintola-alan ja vuokratyön sopivuudesta itselle

**Otteita pelkistetyistä ilmauksista: Kokemukset ravintola-alan ja vuokratyön sopivuudesta itselle**

**”Hektisyys ja sesonkiluonteisuus sopii minulle tällä hetkellä”**

**”Vuokratyötä voi tehdä joustavasti opintojen ohella”**

**”Ravintola-alalla työskentely on raskasta, sillä se vaatii sosiaalisuutta ja joustavuutta”**

**”Teen ravintola-alalla vuokratyötä lisätienestien vuoksi”**

**”Ravintola-ala on minulle elämäntapa ja harrastus, josta saa korvauksen”**

**”Olen harkinnut alan vaihtoa muutamaan otteeseen”**

### **Työnsaanti ja urakehitys**

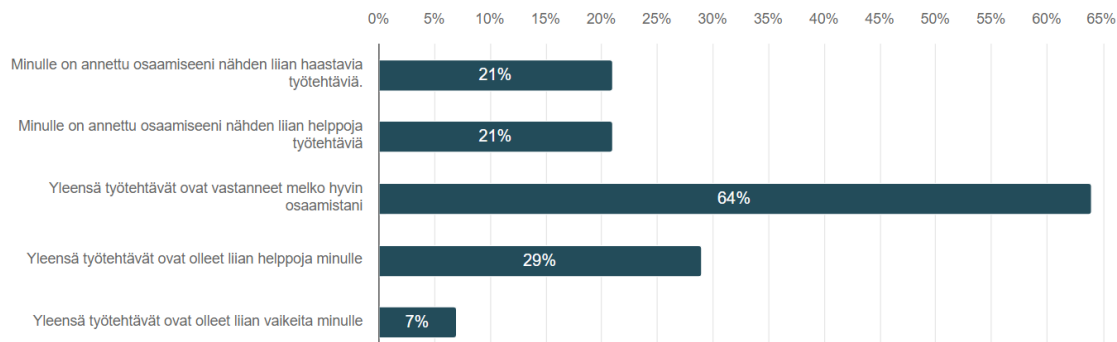
Vastauksissa ollaan hyvin yksimielisiä siitä, että ravintola-alan vuokratyön saaminen on helppoa. Joillain vastaajilla töiden saannin helppous on ollut yksi syistä töiden tekemiselle vuokratyöyrityksen kautta (TAULUKKO 9.). Töiden saannin helppous voi ilmetä myös siten, että vuokratyöntekijäksi hakeutuva henkilö ei ole välttämättä erityisen kiinnostunut itse alasta tai edes vuokratyön tekemisestä, vaan on hakeutunut vuokratyöntekijäksi pakon sanelemana.

Työmotivaation ja urakehityksen kannalta on tärkeää, että saadut työtehtävät vastaavat hyvin omaa osaamista. Kaikkein motivoivimpia ovat sellaiset työtehtävät, jotka ovat sopivan haasteellisia. Liian helpot työtehtävät aiheuttavat turhautumista ja liian vaikeat työtehtävät voivat puolestaan aiheuttaa stressiä ja kokemusta siitä, että ei ole hyvä omassa työssä. Teemakyselyssä oli erikseen kysymys, jossa tiedusteltiin vuokratyöntekijöiden kokemuksia saamiensa työtehtävien haasteellisuudesta (KUVA 17.). Vastaajia oli yhteensä 13 ja heistä 9 oli sitä mieltä, että heille annetut työtehtävät ovat yleensä vastanneet melko hyvin heidän osaamistaan. Vastaajista 4 kokee, että työtehtävät ovat yleensä liian helppoja. Vain 1 vastaajista koki saavansa yleensä liian vaikeita työtehtäviä. Näiden vastausten perusteella työtehtävien haasteellisuus on suurimmaksi osaksi hyvällä tasolla. Vastausten perusteella työntekijöille annetaan liian vaikeiden työtehtävien sijaan enemmän liian helppoja työtehtäviä. Tämä voi osittain selittyä perehdytyksen heikkoudella, jolloin ravintolan työntekijät antavat ikään kuin varmuuden vuoksi helppoja työtehtäviä, sillä he eivät ehdi selvittää vuokratyöntekijän todellista taitotasoa tai perehdyttää tätä haasteellisempiin työtehtäviin. Myös liian vaikeiden työtehtävien antaminen johtuu huonosta perehdytyksestä tehtäviin. Avoimista kysymyksistä kävi myös

ilmi, että joskus työntekopaikoissa oletetaan vuokratyöntekijän oleva pätevä kaikkiin työtehtäviin eikä selvitetä tämän todellista taitotasoa.

#### Kuinka hyvin saamasi työtehtävät ovat vastanneet osaamistasi?

Vastaajien määrä: 14, valittujen vastausten lukumäärä: 20



KUVA 17. Kuvaaja kysymyksen nro.10 vastauksista

Näkemykset siitä, kuinka hyvin vuokratyössä pääsee kehittämään omaa ammattitaitoa, vaihtelivat jonkin verran eri vastausten välillä. Joidenkin vastaajien kokemusten mukaan vuokratyössä pääsee kehittämään omaa ammattitaitoaan paremmin, koska pääsee näkemään monia eri toimitapoja ja tekemään monipuolisemmin erilaisia työtehtäviä eri työntekopaikkojen myötä. Vastauksista käy ilmi, että nimenomaan kiireapuna toimieissa ei pääse kehittämään omia taitoja.

#### TAULUKKO 9. Otteita pelkistetyistä ilmauksista: työnsaanti ja urakehitys

##### Otteita pelkistetyistä ilmauksista: työnsaanti ja urakehitys

**”Vuokratyö on huomattavasti vaihtelevampaa, mikä on hyvä ammattitaidon kehittymisen kannalta”**

**”Vuokratyötä on helppo saada”**

**”Keikkatyötä tekemällä taidot eivät kehity yhtä hyvin kuin yhdessä paikassa työskentelemällä”**

**”Aloitin vuokratyön tekemisen ravintola-alalla tilanteessa, jossa oli pakko saada töitä”**

**”Aloitin vuokratyön tekemisen ravintola-alalla ammatillisen identiteetin löytymisen, urakehityksen ja verkostoitumisen vuoksi”**

#### Työn arvostaminen ja palkitseminen

Kyselyn vastauksissa otetaan melko paljon kantaa palkkaan liittyviin asioihin. Vastauksissa ollaan yhtä mieltä siitä, että ravintola-alalla on melko alhainen palkkataso. Vastauksista käy myös ilmi, että



vuokratyössä palkkaus olisi hieman korkeammalla tasolla, kuin muissa työsuhteissa alalla. Alan töitä pitkään tehneet ja alalla pitkään viihtyneet työntekijät kokevat ravintola-alan työt elämäntavaksi ja viihtyvät työssään matalasta palkkauksesta huolimatta. Kuitenkin suuri osa vastaajista kokisi suuremman palkan parantavan työmotivaatiota (TAULUKKO 10.). Kyselyyn osallistuneet pitävät palkkausta keskimäärin toiseksi tärkeimpänä työmotivaatioon vaikuttavana tekijänä. Tärkein työmotivaatioon vaikuttava tekijä keskiarvon perusteella on työilmapiiri. Tämän perusteella palkkaus ei ole täysin yhdentekevää ravintola-alan vuokratyöntekijöiden mielestä.

Kyselyn vastausten perusteella vuokratyöntekijät eivät pidä tunnustuksen saamista keskimäärin yhtä tärkeänä kuin palkkaa tai työilmapiiriä. Kuitenkin vastauksista käy ilmi, että ravintola-alan vuokratyöntekijät kokisivat myös sanallisen arvostuksen parantavan työmotivaatiotaan. Vaikka alalla on usein hyvin kiireistä, olisi hyvin tärkeää muistaa antaa tunnustusta hyvin tehdystä työstä, sillä se vaikuttaa myös positiivisesti työpaikan ilmapiiriin.

TAULUKKO 10. Otteita pelkistetyistä ilmauksista: työn arvostaminen ja palkitseminen

<b>Otteita pelkistetyistä ilmauksista: työn arvostaminen ja palkitseminen</b>
<b>”Palkan saaminen oli syynä vuokratyön tekemiselle ravintola-alalla”</b>
<b>”Työn arvostaminen parantaa työmotivaatiani”</b>
<b>”Ravintola-alalla palkkataso on alhainen työn vaativuuteen nähden”</b>
<b>”Vuokratyössä pääsee tienaamaan enemmän kuin vakituudessa työsuhteessa ravintola-alalla”</b>
<b>”Parempi palkka lisäisi työmotivaatiani”</b>

## 6 YHTEENVETO, JOHTOPÄÄTÖKSET JA TOIMINTAEHDOTUKSET

Tässä luvussa tarkastellaan sitä, kuinka tutkimuksen tavoitteissa onnistuttiin. Lisäksi tarkastellaan tutkimuksen tuloksia suhteessa teoriaosassa viitattuun aikaisempaan tutkimukseen. Johtopäätökset esitetään erikseen sekä työmotivaatioteorioiden että työmotivaatiota edistävien tekijöiden näkökulmista. Lisäksi tutkimuksen tulosten pohjalta haluttiin luoda toimintaehdotuksia, jotta saataisiin konkreettisia ja käytännöllisiä ratkaisuja tutkimusongelmaan. Toimintaehdotukset jaettiin sen mukaan, voidaanko niitä toteuttaa vuokratyöyrityksessä vai vuokratyöntekijän työntekopaikassa. Lopuksi esitetään yhteenveto tutkimuskysymysten vastauksista.

### 6.1 Tutkimuksen tavoitteissa onnistuminen

Tämän tutkimuksen tavoitteena oli selvittää, mitkä tekijät edistävät ravintola-alan vuorotyöntekijöiden työmotivaatiota. Tutkimuksessa oli lisäksi tavoitteena saada sellaisia vastauksia tutkimuskysymyksiin, joiden avulla voitaisiin ratkaista tutkimusongelma. Tässä tutkimuksessa saatiin kattavasti erilaisia vastauksia, joiden avulla tutkimuskysymyksiin saatiin vastauksia useista eri näkökulmista.

Tutkimuksessa haluttiin myös selvittää, kuinka ravintola-alan työntekijät kokevat itse työnsä ja saada tätä kautta vastauksia tutkimuskysymyksiin. Tutkimuksen tavoitteeksi asetettiin käyttökelpoisien ja konkreettisten ratkaisujen saaminen tutkimusongelmaan, jotta tutkimuksen tuloksista voisi olla hyötyä myös oikeassa elämässä. Tutkimuksessa onnistuttiin saamaan useiden eri ravintola-alan vuokratyöntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä työstään. Tutkimukseen osallistuneet ravintola-alan vuokratyöntekijät esittivät myös hyvin konkreettisia ehdotuksia parannuksista, jotka edistäisivät heidän työhyvinvointiaan ja työmotivaatiotaan. Osa tuloksista oli kuitenkin jossain määrin tulkinnanvaraisia. Esimerkiksi se, kuinka kukin kokee ilmapiirin työpaikalla, voi vaihdella eri yksilöiden välillä.

### 6.2 Johtopäätökset

Tässä alaluvussa tehdään johtopäätöksiä siitä, vastaavatko tässä tutkimuksessa saadut tulokset aikaisempien tutkimusten tuloksia. Lisäksi pohditaan, miksi osalla tutkimuksen tuloksista on yhteys aikaisempaan tutkimukseen ja osalla ei. Johtopäätökset esitetään erikseen työmotivaatiota edistävien tekijöiden ja työmotivaatioteorioiden osalta.

#### 6.2.1 Tulosten yhteys työmotivaatiota edistäviin tekijöihin

Teoriakatsauksessa jaettiin työmotivaatioon vaikuttavat tekijät sen mukaan, kuinka helposti niihin voidaan vaikuttaa ulkoapäin. Merkittävimmiksi työmotivaatioon vaikuttaviksi tekijöiksi tämän tutkimusasetelman näkökulmasta valikoituivat arvot, asenteet, tavoitteiden asettaminen, autonomian tukeminen sekä motivaatioilmasto.

Motivaatioilmastolla tarkoitetaan työpaikalla vallitsevaa psykologista vuorovaikutusilmapiiriä, jota jokainen tulkitsee yksilöllisesti omasta näkökulmastaan (Sinokki 2016, 235). Tämän tutkimuksen tulosten mukaan tässä tutkimuksessa vuokratyöntekijät pitävät hyvää työilmapiiriä kaikkein tärkeimpänä työmotivaatiota edistävänä tekijänä. Työilmapiiriin on mahdollista vaikuttaa ja jokainen henkilö työpaikalla voi joko edistää tai heikentää toisten kokemusta työilmapiirin hyvyydestä. Kääntöpuolena tässä on se, että jo yksi heikosti motivoitunut ja työnsä negatiivisesti kokeva henkilö voi vaikuttaa

kaikkien muiden työpaikalla olevien kokemukseen työilmapiiristä. Tämän vuoksi olisi tärkeää, että työpaikan esimies olisi läsnä työntekijöiden arjessa ja osaisi puuttua nopeasti, mikäli hän havaitsisi negatiivisia muutoksia työilmapiirissä. Motivaatioilmaston kannalta on tärkeää kommunikoida avoimesti.

Autonomialla tarkoitetaan kokemusta valinnanvapaudesta ja mahdollisuutta vaikuttaa itse siihen, mitä tapahtuu. Autonomian puute ja liika kontrollointi alentavat vastuuntuntoa ja luovuutta, jonka vuoksi työmotivaation kannalta olisi tärkeää antaa työntekijöille vastuuta ja vaikutusmahdollisuuksia. Useissa aikaisemmissa tutkimuksissa todetaan työntekijöiden autonomian lisäämisen edistävän työmotivaatiota. (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 104–113.) Tässä tutkimuksessa ravintola-alan vuokratyöntekijät pitivät vaikutusmahdollisuuksia omaan työhön kolmanneksi tärkeimpänä motivaation vaikuttavana tekijänä. Lisäksi osallistujat kuvailivat vaikutusmahdollisuuksiaan työntekopaikoissa varsin niukoiksi. Toisaalta vuokratyöntekijät kokivat voivansa vaikuttaa omaan työhönsä siten, että he voivat itse valita missä ja milloin tekevät työvuoroja. Vuokratyösuhte tarjoaa siten itsessään mahdollisuuden vaikuttaa omiin työaikoihin ja -paikkoihin. Työntekijän kokemukseen autonomiasta voidaan vaikuttaa melko hyvin ulkoapäin. Vuokratyöntekijän vaikutusmahdollisuuksia työntekopaikoilla voidaan lisätä kommunikoinnin lisäämisellä työntekopaikoilla. Ravintola-alan työtehtävät noudattavat kuitenkin melko samaa kaavaa työntekopaikasta riippumatta. Usein ravintoloissa myytävät annokset noudattavat tarkkaa reseptiikkaa, jotta jokainen annos olisi tasalaatuinen. Tämän vuoksi luovuuden käyttö ei ole aina edes mahdollista ravintola-alalla. Se, kuinka paljon työntekijät pääsevät vaikuttamaan ravintolan tuotteisiin ja toimintatapoihin, riippuu paljon ravintola-alan yrityksestä.

Tavoitteiden asettamisen todettiin teoriaosassa olevan hyvin merkittävää työmotivaation kannalta, sillä tiedostetut tavoitteet ohjaavat ihmisen toimintaa. Sopivan haastavat tavoitteet, joihin työntekijä sitoutuu, johtavat myös korkeatasoisempaan suoriutumiseen. (Vartiainen & Nurmela 2002, 192; Sinokki 2016, 88.) Siten tavoitteiden asettaminen hyödyttää sekä yritystä että työntekijää. Vuokratyöyrityksessä voidaan vaikuttaa siihen, minkälaisia työvuoroja vuokratyöntekijöille tarjotaan. Vuokratyöyritys voi keskustella vuokratyöntekijöidensä kanssa siitä, minkälaisia uraan liittyviä tavoitteita heillä on, ja tarjota työkeikkoja sen perusteella. Vuokratyöyritys voi myös pyrkiä kannustamaan vuokratyöntekijöitä asettamaan itselleen tavoitteita. Kaikki ravintola-alan vuokratyöntekijät eivät ole intohimoisia kokkeja, tarjoilijoita, baarimikkoja tms. vaan voivat olla vain väliaikaisesti töissä alalla. Tällöin erityisesti kyseiseen ammattiin liittyvät taidot eivät ole välttämättä työntekijän suurimpia tavoitteita. Näiden sijaan tilapäisesti alalla olevia, esimerkiksi opintojen ohessa töitä tekeviä vuokratyöntekijöitä, voidaan kannustaa sillä, että heillä on mahdollisuus oppia tärkeitä työelämätaitoja, joista on hyötyä läpi elämän. Ravintola-alalla pääsee kehittämään mm. asiakaspalvelutaitoja, sosiaalisia taitoja, paineensietokykyä, organisointitaitoja ja oman työn aikatauluttamista.

Arvojen todettiin teoriaosassa olevan melko pysyväluonteisia, sillä ne ovat ihmisen sisäistämiä valintatapumuksia. Arvoilla tarkoitetaan niitä asioita, joita pidetään tavoittelemisen arvoisena. Asenteilla tarkoitetaan johdonmukaista suhtautumistapaa tiettyihin asioihin, joten niillä on selkeä kytkös arvoihin. Teoriaosassa todettiin, että sekä arvoihin että asenteisiin on melko vaikea vaikuttaa ulkoapäin. Niillä on kuitenkin merkitystä siihen, kuinka kovasti työssä ollaan valmiita ponnistelemaan, ja ovat sen vuoksi merkityksellisiä työmotivaation kannalta. Työntekijän arvot ja asenteet vaikuttavat myös

koko työyhteisöön ja ilmapiiriin, jonka vuoksi niihin olisi hyvä kiinnittää huomiota. (Sinokki 2016, 220–223.) Vuokratyöyritykset voivat kiinnittää hakijan arvoihin ja asenteisiin huomiota jo rekrytointivaiheessa ja siten ennakoida hakijan mahdollista tulevaa työmotivaatiota. Työntekopaikoilla voidaan puolestaan jo perehdytysvaiheessa pyrkiä sitouttamaan vuokratyöntekijä työpaikan arvoihin. (TAULUKKO 11.)

TAULUKKO 11. Keinot työmotivaation edistämiseksi työmotivaatioon vaikuttavien tekijöiden näkökulmasta

<b>TYÖMOTIVAATIOON VAIKUTTAVA TEKIJÄ</b>	<b>KEINOT TYÖMOTIVAATION EDISTÄMISEKSI TYÖNTE- KOPAIKALLA</b>	<b>KEINOT TYÖMOTIVAATION EDISTÄMISEKSI VUOKRA- TYÖYRITYKSESSÄ</b>
<b>MOTIVAATIOIL- MASTO</b>	Työpaikan esimies on läsnä työntekijöiden arjessa ja puuttuu nopeasti, mikäli havaitsee negatiivisia muutoksia työilmapiirissä. Lisäksi jokainen työpaikalla voi omalta osaltaan joko edistää tai huonontaa muiden kokemusta työilmapiiristä. Kommunikointi työpaikalla on tärkeää motivaatioilmaston kannalta.	Vuokratyöyrityksessä ei voida suoraan vaikuttaa vuokratyöntekijän työntekopaikassa vallitsevaan motivaatioilmastoon. Vuokratyöyrityksessä voidaan kuitenkin päättää, mihin yritysisiin vuokratyöntekijöitä välitetään.
<b>AUTONOMIAN TUKE- MINEN</b>	Työntekopaikalla voidaan perehdytyksen yhteydessä tiedustella vuokratyöntekijän toiveista työtehtäviensä suhteen. Työntekopaikalla voidaan myös antaa vastuuta vuokratyöntekijälle, sen sijaan että työt olisivat tarkasti ylhäältä määrättyjä.	Vuokratyöntekijä voi vaikuttaa omaan työhönsä valitsemalla itselleen sopivia työvuoroja vuokratyöyrityksen kautta.
<b>TAVOITTEIDEN ASET- TAMINEN</b>	Työntekopaikalla voidaan tukea vuokratyöntekijän ammatillisia tavoitteita antamalla tälle sopivan haastavia työtehtäviä, jotka tukevat näiden tavoitteiden saavuttamisessa. Työntekopaikoilla voidaan ottaa perehdytysvaiheessa puheeksi vuokratyöntekijän omat tavoitteet.	Vuokratyöyritys voi kannustaa vuokratyöntekijöitä etenemään urallaan ja kehittämään ammattitaitoaan tarjoamalla työntekijöille sopivan haastavia työkeikkoja. Jos vuokratyöntekijällä ei ole urahaaveena työskennellä ravintola-alalla tulevaisuudessa, vuokratyöyritys voi kannustaa työntekijää asettamaan tavoitteita, joilla tämä voi kehittää työelämätaitojaan.
<b>ARVOT JA ASEENTEET</b>	Vuokratyöntekijän sitouttaminen työntekopaikan arvoihin jo perehdyttämisyksivaiheessa.	Kiinnitetään huomiota työnhakijan arvoihin ja asenteisiin.

## 6.2.2 Tulosten yhteys työmotivaatioteorioihin

Lisäksi teoriaosassa kerrottiin tämän tutkimuksen kannalta tärkeimmiksi valituista motivaatioteorioista. Tutkimuksen kontekstin, eli ravintola-alan työelämän, näkökulmasta sopivimmiksi teorioiksi

valikoituivat itsemääräämismotivaatioteoria, odotusarvoteoria, teoria työn ominaisuuksien vaikutuksesta työmotivaatioon ja flow-teoria.

Itsemääräämismotivaatioteorian mukaan motivaation kannalta merkityksellisiä psykologisia tarpeita ovat koettu pätevyys, autonomia ja sosiaalisen yhteenkuuluvuuden tunne (Liukkonen, Jaakkola & Kataja 2006, 88). Tämän tutkimuksen tuloksista kävi ilmi, että erityisesti sosiaalinen yhteenkuuluvuuden tunne on tärkeä ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota edistävä tekijä tutkimuksen osallistujien mielestä. Ilmapiiiriin liittyvien seikkojen korostuminen tutkimuksen vastauksissa voi liittyä siihen, että ala on luonteeltaan hyvin sosiaalista. Myös autonomia ja arvostuksen saaminen osoittautuivat tutkimuksessa tärkeiksi työmotivaatiota edistäviksi tekijöiksi. Voidaan siis sanoa, että tämän tutkimuksen tulokset tukevat itsemääräämismotivaatioteoriaa.

Lawlerin (1994) odotusarvoteorian mukaan motivaatio syntyy odotetusta suhteesta panokseen, odotetusta suhteesta suoritukseen ja tuloksen välillä ja tulosten koetusta houkuttelevuudesta (Vartiainen & Nurmela 2002, 193–195). Odotusarvoteorian mukaan odotukset tehtävässä onnistumisessa vaikuttavat keskeisesti motivaatioon, jonka vuoksi uskomukset omasta onnistumisesta tai epäonnistumisesta vaikuttavat siihen, kuinka sinnikkäästi töitä tehdään (Aunola 2002, 106). Tämän tutkimuksen vastauksissa ei ollut mainintoja omien odotusten vaikutuksista työmotivaatioon. Tämä voi johtua teemakyselyn kysymysten sisällöstä.

Teoriassa työn ominaisuuksien vaikutuksista työmotivaatioon ajatellaan työn olevan mielekästä silloin, kun työ on sopivan vaativaa ja edellyttää monipuolisia taitoja. Teorian mukaan työn tulisi myös olla sisällöltään mielekästä, merkityksellistä ja itsenäistä. (Sinokki 2016, 119–120). Teemakyselyn kysymys nro.10 (LIITE 2) perustui tähän teoriaan. Tässä valintakysymyksessä kysyttiin, kuinka hyvin vuokratyöntekijät kokivat saamiensa työtehtävien vastaavan heidän omaa osaamistaan. Tämän kysymyksen vuoksi tutkimuksessa saatiin kyseistä teoriaa koskevia tuloksia. Muiden teemakysymysten vastausten pohjalta ei saatu tätä teoriaa tukevia vastauksia. Teoriaan kuulumattomat työn ominaisuudet, kuten kiireisyys, sosiaalisuus ja joustavuus, saivat puolestaan useita kannanottoja tässä tutkimuksessa. Edellä mainitut asiat ovat todennäköisesti niitä, jotka olivat vastaajilla päällimmäisenä mielessä teemakyselyyn vastatessa.

Flow-teoria oli yksi teoriaosaan valikoituneista teorioista, sillä flow'n kokeminen on yhteydessä korkeaan sisäiseen motivaatioon, joka on puolestaan hyvin merkityksellistä työntekijän työhyvinvoinnin, työmotivaation ja näiden myötä myös sitoutumisen kannalta. Teoriaosassa kerrottiin, kuinka esimerkiksi syvä läsnäolo, keskittyminen, hyvä vireystila ja välitön palaute työstä mahdollistavat flow-tilan kokemisen (Venäläinen 2020, 22). Tutkimuksen tuloksista ei käy suoraan ilmi, kokevatko ravintola-alan vuokratyöntekijät flow'ta työssään, joka johtuu mahdollisesti itse kysymyksistä. Sen sijaan vastauksista käy ilmi, kuinka jotkin flow-tilan mahdollistavat tekijät esiintyvät ravintola-alan työssä. Vastauksista käy ilmi, että moni tutkimukseen osallistunut ravintola-alan vuokratyöntekijä kokee työnsä hyvin hektiseksi ja jopa stressaavaksi. Osassa vastauksista kerrotaan, että töissä ei ehdi pitämään taukoja. Väsymys, stressi ja jatkuvat keskeytykset eivät ole toivottavia asioita flow-tilan saavuttamisen kannalta.

### 6.3 Toimintaehdotukset

Tässä alaluvussa esitetään keinoja ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotivaation edistämiseksi. Toimintaehdotukset luotiin erikseen työntekopaikoille ja vuokratyöyrityksille ja ne esitetään omissa alaluvuissaan selkeyden vuoksi. Toimintaehdotukset luotiin sekä saatujen tulosten että teoriaosan pohjalta.

#### 6.3.1 Toimintaehdotukset työntekopaikkojen keinoihin vuokratyöntekijöidensä työmotivaation edistämiseksi

Tässä tutkimuksessa vuokratyöntekijöiden näkemyksissä korostuivat työympäristöön liittyvät seikat. Tutkimuksessa vuokratyöntekijät pitivät hyvää työilmapiiriä tärkeimpänä motivaatioon vaikuttavana tekijänä, jonka vuoksi työntekopaikoissa pitäisi tämän tutkimuksen tulosten perusteella panostaa ensisijaisesti hyvää ilmapiiriin työyhteisössä. Vastausten perusteella vuokratyöntekijät toivovat, että saisivat tasavertaista kohtelua työntekopaikoilla ja kokisivat itsensä työyhteisön tasavertaiseksi jäseneksi. Työpaikan esimies voi pyrkiä vaikuttamaan oman esimerkinsä kautta siihen, minkälainen suhtautuminen työpaikalla on vuokratyöntekijöihin. Esimiehen on hyvä viestittää koko työyhteisölle, että vuokratyöntekijät ovat tärkeitä yritykselle ja heitä tulee kohdella yhtä hyvin kuin muitakin työntekijöitä.

Lisäksi työn johto ja esimiehet määrittävät sen, kuinka paljon työpaikalla panostetaan työntekijöiden työhyvinvointiin. Jo pienillä panoksilla henkilöstön hyvinvointiin yritys voi viestittää henkilöstölleen, että heitä arvostetaan ja he ovat tärkeitä yritykselle. Tässä tutkimuksessa useampi osallistuja kertoi kokevansa, ettei ravintola-alalla panosteta työntekijöiden hyvinvointiin. Ravintola-alan työntekijöitä koskevassa työehtosopimuksessa on erinäisissä määräyksissä kohta, jossa suositellaan erilaisia työhyvinvointia edistäviä toimenpiteitä. Tällaisiksi toimenpiteiksi ehdotetaan säännöllisesti käytäviä kehityskeskusteluita sekä työhyvinvointiohjelman laatimista yhteistyössä työntekijöiden kanssa. Näitä toimenpiteitä perustellaan sillä, että tutkimukset osoittavat työhyvinvoinnin lisäämisen parantavan myös tuottavuutta. (Pam 2023, 91.) Ravintola-alan yrityksissä voidaan pyrkiä edistämään työntekijöidensä, sekä vuokrattujen että vakituisten, työmotivaatiota ottamalla ainakin vähimmäistavoitteeksi työehtosopimuksen suosittelemien toimenpiteiden ottamisen käyttöön. Onnistuneiden ja hyödylliseksi koettujen kehityskeskusteluiden etuina on mm. työturvallisuuden, työssä jaksamisen ja viihtyvyyden lisääminen, mahdollisuus henkilökohtaisen palautteen saamiseen ja antamiseen sekä työkultuurin muutos avoimempaan suuntaan (Manka & Manka 2023, 189). Työhyvinvointiohjelman lähtökohdana on lainsäädännön veloitteiden täyttäminen, mutta lisäksi olisi tärkeää panostaa ennaltaehkäisevään toimintaan, jotta työhyvinvointiin liittyvien ongelmien kokonaiskustannukset jäisivät pienemmiksi. Ennaltaehkäisevän toiminnan tavoitteena on luoda sellaiset työolot, joissa työntekijät voivat hyvin. (Manka & Manka 2023, 13.)

Esimiehet ja työn johto voivat myös vaikuttaa työntekopaikkojen toimintatapoihin. Tässä tutkimuksessa yrityksen toimitavoista perehdytys sai eniten kritiikkiä. Perehdytyksen toimivuuden takaamiseksi työpaikoilla voidaan esimerkiksi ottaa käyttöön perehdytyslista, joka käydään aina kohta kohdalta läpi uuden työntekijän kanssa. Työpaikoilla voidaan myös ottaa tavaksi sopia etukäteen, kuka/ketkä hoitavat uuden työntekijän perehdytyksen, jolloin perehdytys tulee varmasti tehdyksi. Lisäksi työntekopaikoilla voidaan ottaa tavaksi tutustua uuteen työntekijään ja selvittää tämän alaan

liittyviä ammatillisia tavoitteita ja tämän avulla ohjata uutta työntekijää häntä kiinnostavien työtehtävien pariin.

Toiseksi eniten toimintatavoista kritiikkiä saivat ruokatauot. Tutkimuksen osallistujat toivoivat, että heillä olisi mahdollisuus taukojen ja ruokatauon pitämiseen työpaikalla. Taukojen pitäminen edellyttää sen, että olisi toinen työntekijä tauottamassa toista tämän ruokatauon aikana. Tämä puolestaan vaatii sen, että työpaikalla on tarpeeksi henkilökuntaa paikalla. Suurempi työntekijöiden määrä vähentäisi myös yhdelle työntekijälle kohdistuvan työn määrää. Tämän tutkimuksen vastauksissa kerrottiin useaan otteeseen kiireestä ja siitä, kuinka ravintola-alan työ on rankkaa. Suuremman henkilöstön pitäminen on yritykselle kuluera, mutta sen ansiosta työntekijät eivät olisi yhtä uupuneita ja voisivat pitää taukoja, mikä voisi vaikuttaa myös positiivisesti työntekijöiden mielialoihin ja sitä kautta ilmapiiriin.

Tämän tutkimuksen tulosten mukaan vuokratyöntekijät haluaisivat saada enemmän arvostusta työntekopaikoilla sekä haluaisivat kuulla palautetta tekemästään työstä. Esimiehet voivat myös oman esimerkinsä kautta pyrkiä vaikuttamaan palautteenantokulttuuriin työpaikalla. Esimies voi ottaa tavaksi työntekijöiden kehumisen hyvin tehdystä työstä sekä kritiikin antamisen rakentavalla tavalla. Tutkimuksen aineistosta kävi ilmi, että vuokratyöntekijät kaipaivat enemmän esimiehen tukea. Tämän tutkimuksen aineistossa kävi myös ilmi, että esimiehen läsnäolo ja aito kiinnostus työntekijöiden hyvinvointia kohtaan lisää työntekijöiden työmotivaatiota. (TAULUKKO 12.)

### 6.3.2 Toimintaehdotukset vuokratyöyritysten keinoin työntekijöidensä työmotivaation edistämiseksi

Vuokratyöyrityksen tehtävä on maksaa palkkaa yrityksen kirjoilla oleville vuokratyöntekijöille sekä välittää vuokratyöntekijöitä työntekopaikoille. Vuokratyöyrityksessä ei voida suoraan vaikuttaa työntekijöiden työoloihin tai työntekopaikassa olevaan työilmapiiriin, mutta vuokratyöyritys voi vaikuttaa siihen, mille ravintolayrityksille se välittää työntekijöitään. Tämän vuoksi vuokratyöyrityksessä on tärkeä pitää yhteyttä työntekijöihin ja tiedustella heidän kokemuksistaan eri työntekopaikoista. Mikäli vuokratyöyritys havaitsee työntekijöidensä työntekopaikoissa vakavia puutteita esimerkiksi perehdytykseen ja turvallisuuteen liittyen tai saa kuulla työntekopaikassa ilmenevän esimerkiksi kiusaamista, vuokratyöyritys voi lopettaa työntekijöidensä välittämisen kyseiseen työntekopaikkaan.

Lisäksi vuokratyöyrityksissä voidaan vaikuttaa siihen, mitä työvuoroja se tarjoaa työntekijöilleen. Vuokratyöyrityksessä voidaan pyrkiä ottamaan huomioon työntekijöiden yksilölliset tavoitteet työuransa suhteen ja tarjota työvuoroja, jotka tukevat näitä tavoitteita. Tutkimuksen aineistosta kävi ilmi, että vuokratyöntekijät arvostavat sitä, että pääsevät vaikuttamaan oman työnsä sisältöön. Lisäksi aineistossa oli vastaajien kokemuksia siitä, kuinka omat taidot eivät ole päässeet kehittymään toivotulla tavalla vuokratyösuhteessa.

Vuokratyöyritys määrittää sen, minkälaista palkkaa vuokratyöntekijä saa. Palkkauksessa on tärkeää se, että saatu palkka tuntuu kohtuulliselta tehtyyn työhön nähden. Vuokratyöyritys voi keskustella palkkauksesta työntekijöidensä kanssa ja varmistaa, että työntekijä kokee saamansa palkan oikeudenmukaiseksi. (TAULUKKO 12.)

TAULUKKO 12. Yhteenvedo vastauksista tutkimuskysymyksiin ja toimintaehdotuksia

Tutkimuskysymys:	Kuinka työntekopaikassa voidaan tukea vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota?	Kuinka vuokratyöyrityksessä voidaan tukea vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota?	Onko vuokratyösuhteella vaikutusta vuokratyöntekijöiden työmotivaatioon? Milloin?	Mitä asioita vuokratyöntekijät arvostavat eniten työssään?
<b>Työympäristö ja työn johto</b>	Tasa-arvoisella kohtelulla sekä yhteenkuuluvuuteen, hyvään työilmapiiriin ja työntekijöiden hyvinvointiin panostamalla.	Vuokratyöyritys voi tiiviillä seurannalla kartoittaa sitä, minkälaisia yrityksiä työntekopaikat ovat. Voidaan esim. tiedustella vuokratyöntekijöiltä mielenkiintoista kustakin työntekopaikasta. Vuokratyöyritys voi tarvittaessa päättää lopettaa työntekijöidensä välittämisen sellaisiin yrityksiin, joissa ei ole hyvät työolot.	Epätasa-arvoinen kohtelu ja työyhteisön ulkopuolelle jääminen vaikuttaa negatiivisesti työmotivaatioon.	Tässä tutkimuksessa vuokratyöntekijät arvostivat eniten hyvää työilmapiiriä.
<b>Toimintatavat työntekopaikoilla</b>	Asianmukaisella ja riittäväällä perehdytyksellä, mahdollisuudella taukoihin sekä vaikutusmahdollisuuksilla omaan työhön.	Vuokratyöyritys voi tiiviillä seurannalla kartoittaa sitä, minkälaisia yrityksiä työntekopaikat ovat. Voidaan esim. tiedustella vuokratyöntekijöiltä mielenkiintoista kustakin työntekopaikasta. Vuokratyöyritys voi tarvittaessa päättää lopettaa työntekijöidensä välittämisen sellaisiin yrityksiin, joissa ei ole hyvät työolot.	Riittämätön perehdytys sekä olemattomat vaikutusmahdollisuudet omaan työhön vaikuttavat negatiivisesti työmotivaatioon.	Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön (työajat, työn sisältö) oli tämän tutkimuksen mukaan yksi tärkeimmistä työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä.
<b>Kokemukset alan ja vuokratyön sopivuudesta itselle</b>		Vuokratyöyritys voi jo rekrytointivaiheessa kiinnittää huomiota motivaatioon liittyviin seikkoihin	Mahdollisuus vaikuttaa omaan työvuoroihin vaikuttaa positiivisesti työmotivaatioon	Mahdollisuudet vaikuttaa omaan työhön (työajat, työn sisältö) oli tämän tutkimuksen mukaan yksi tärkeimmistä työmotivaatioon vaikuttavista tekijöistä.
<b>Työnsaanti ja urakehitys</b>	Ottamalla huomioon työntekijän yksilölliset tavoitteet työuran suhteen.	Vuokratyöyritys voi vaikuttaa siihen, mitä vuoroja työntekijälle tarjotaan. Työntekijän uravoittojen huomioiminen vuorojen tarjoamisessa.	Työmotivaatioon vaikuttaa negatiivisesti omien taitojen kehittymättömyys kii-reapuna olemissa vuoksi.	
<b>Työn arvostaminen ja palkitseminen</b>	Antamalla tunnustusta hyvin tehdystä työstä	Vuokratyöyritys määrittää vuokratyöntekijälle maksettavan palkan määrän. Erityisesti tärkeää varmistaa, että työntekijä kokee palkkauksen oikeudenmukaiseksi	Työmotivaatioon vaikuttaa positiivisesti se, kun saa parempaa palkkaa vuokratyöfirman kautta.	Tässä tutkimuksessa palkkaa pidettiin yhtenä tärkeimmistä motivaatioon vaikuttavista tekijöistä.



## 7 OMA POHDINTA

Tässä luvussa pohditaan opinnäytetyön onnistumista opinnäytetyöprosessin, oman asiantuntijuuden kasvun, luotettavuuden ja eettisyyden sekä opinnäytetyön merkityksellisyyden näkökulmista. Lisäksi tässä luvussa pohditaan jatkotutkimuksen tarvetta ja sitä, mikä merkitys resursseilla on tutkimuksen tekemiseen.

### 7.1 Opinnäytetyöprosessi

Tämän opinnäytetyön aihe varmistui joulukuussa 2022. Aihetta pohdittiin aktiivisesti koko vuoden 2022 syksyn ajan ja muutamat ensimmäisistä aiheideoista karsiutuivat pois esimerkiksi lähdekirjallisuuden puutteen vuoksi. Tutkimuksen aihe löytyi lopulta oman ammatillisen mielenkiinnon ja työhistorian yhdistämisen kautta. Aiheen valinnan yhteydessä opinnäytetyöprosessin kestoksi arvioitiin 9 kuukautta, sillä se on keskimääräinen opinnäytetyön tekemiseen menevä aika. Opinnäytetyöprosessi ei kuitenkaan edennyt aivan suunnitellusti, sillä varsinaisen opinnäytetyön tekeminen päästiin aloittamaan vasta toukokuussa 2023. Vuoden 2023 alkupuoliskolla opinnäytetyön tekemistä hidasti muiden kurssien suorittaminen. Keväällä 2023 saatiin valmiiksi opinnäytetyön aineistonkeruusuunnitelma ja oli jo päästy hyvään alkuun metodikirjallisuuteen tutustumisessa sekä teoriaosan lähdekirjallisuuteen tutustumisessa. Teoriaosan lähdekirjallisuuteen tutkiminen ”lähti ehkä hieman lapa-sesta”, sillä lopputuloksena saatiin yli 50 sivua oleva tiivistelmä motivaatiotutkimuksesta. Tämä määrä saatiin kuitenkin tiivistettyä opinnäytetyöhön n. viidesosaan. Opinnäytetyön ansiosta opinnäytetyön tekijä kokee tällä hetkellä olevan aika hyvin perillä motivaatiosta ja siihen liittyvistä teorioista.

Teoriaosa saatiin valmiiksi kesä–syyskuun välisenä aikana ja tämän jälkeen aloitettiin teemahaastatteluiden suunnittelu. Kuten tässä opinnäytetyössä aikaisemmin kerrottiin, haastateltavien löytäminen osallistui odotettua vaikeammaksi. Aineistonkeruumenetelmä päätettiin vaihtaa Webropol-kyselyksi. Tällöin jouduttiin myös arvioimaan uudelleen opinnäytetyössä käytettäviä tutkimusmenetelmiä, sillä kyselyn ja valintakysymysten käyttämisen myötä tutkimus ei ollut enää puhtaasti laadullinen. Tilanne päätettiin ratkaista siten, että tutkimus toteutetaan pääosin laadullisena monimenetelmällisyyttä hyödyntäen. Tutkimuksessa haluttiin raportoida kaikki menetelmiin liittyvät päätökset perustelluineen, jotta tutkimus olisi läpinäkyvää ja luotettavaa. Aineistonkeruu ajoittui ajalle 22.09.2023–24.10.2023. Osallistujia onnistuttiin saamaan yhteensä 14, jonka katsottiin olevan riittävä määrä tässä tutkimuksessa.

Aineiston analyysi oli hyvin työläs, mutta mielenkiintoinen vaihe. Tässä vaiheessa käytettiin paljon aikaa metodikirjallisuuteen perehtymiseen ja pohdittiin erilaisten analyysitapojen etuja tässä tutkimuksessa. Tässä vaiheessa pohdittiin myös monimenetelmällisyyden roolia tässä tutkimuksessa. Tämä vaihe opinnäytetyössä oli myös hyvin opettavainen, sillä opinnäytetyön tekijä ei ollut tehnyt aikaisemmin opinnäytetyön laajuista tutkimusta, saati suorittanut siitä analyysiä. Tässä vaiheessa tehtiin myös paljon tutkimuksen kannalta merkittäviä valintoja. Valintoja tehdessä pidettiin mielessä tutkimuksen tarkoitus ja tutkimusongelma. Aineiston analyysin jälkeen kirjoitettiin raporttiin analyysistä, jonka pohjalta alettiin myöhemmin kirjoittaa tutkimuksen tuloksista. Aineiston analyysi ajoittui loka–marraskuun ajalle. (KUVA 18.)



KUVA 18. Opinnäytetyöprosessin aikajana

## 7.2 Omat havainnot opinnäytetyön tekemisestä ja oman asiantuntijuuden kehittyminen

Tämä opinnäytetyö on isoin projekti, jonka olen tehnyt tähän asti elämässäni. Kaikkien projektien tapaan, myös opinnäytetyössä on eri vaiheita: suunnittelu, toteutus ja arviointi. Mielestäni kaikkein vaikeinta oli arvioida opinnäytetyön tekemiseen menevää aikaa. Opinnäytetyön alussa yllätti se, kuinka vaikea oli löytää aikaa opinnäytetyön tekemiselle muiden opintojen suorittamisen lomasta. Pääsinkin aloittamaan opinnäytetyön tekemisen kunnolla vasta toukokuussa 2023. Myös erilaiset kesälomareissut vaikuttivat opinnäytetyön edistymiseen heinäkuussa. Tiesin, että töiden tekeminen tulisi entisestään viivyttämään opinnäytetyötä, joten päätin olla lähes koko kesän tekemättä ravintola-alan työkeikkoja. En tehnyt työkeikkoja myöskään syksyllä 2023, jotta saisin opinnäytetyöni valmiiksi ennen vuoden vaihtumista. Oma henkilökohtainen tavoitteeni oli saada opinnäytetyö valmiiksi vuoden 2023 aikana.

Metodikirjallisuus ja laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja olivat tärkeänä tukena koko opinnäytetyöprosessin ajan. Jo ennen opinnäytetyön aloittamista, opiskelin opinnäytetyön tekemiseen liittyviä asioita ja otin selvää siitä, miten opinnäytetyö kuuluisi tehdä. Jokaisessa opinnäytetyön vaiheessa perehdyin etukäteen metodikirjallisuuden avulla, kuinka minun olisi parasta edetä ja minkälaiset ratkaisut olisivat juuri minun opinnäytetyöni kannalta parhaita. Toisaalta olin melko huonosti yhteydessä ohjaaviin opettajiin opinnäytetyötä tehdessäni. Koin löytäväni vastaukset kysymyksiini kirjallisuudesta ja verkkokäsikirjasta, jonka vuoksi en kokenut tarpeelliseksi kysyä asioista ohjaavilta opettajilta.

Opinnäytetyön aihe oli mielestäni todella mielenkiintoinen ja koin opinnäytetyöni henkilökohtaisesti tärkeäksi, jonka vuoksi halusin opinnäytetyön onnistuvan mahdollisimman hyvin. Kuten aikaisemmin mainitsin, uppouduin opinnäytetyötä tehdessä motivaatiotutkimukseen "toden teolla". Motivaatiotutkimukseen perehtyminen vei suhteessa todella paljon aikaa muihin opinnäytetyön vaiheisiin verrattuna, mutta uskon, että perehtyneisyys oli hyväksi koko opinnäytetyölle sekä lisäsi omaa tietämystäni aiheesta. Motivaation tunteminen ilmiönä ei ole haitaksi, mikäli tahtoo työskennellä esimerkiksi henkilöstöhallinnon parissa tulevaisuudessa. Motivaation lisäksi, opin paljon vuokratyöstä ja sen säätelystä Suomessa. Vuokratyön tuntemus on hyväksi, jos esimerkiksi joskus päädyn tekemään töitä vuokratyöryhtyksessä tai yrityksessä, jossa käytetään vuokratyövoimaa.

Opinnäytetyön kautta sain osiittaa siitä, minkälaista on tehdä tutkimusta. Oma kokemus tutkimuksen tekemisestä sekä tietämys tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen vaikuttavista asioista auttavat myös tulkitsemaan muita tutkimuksia. Opinnäytetyön tekemisen myötä olen oppinut lukemaan paremmin muiden tutkimuksia ja osaan myös suhtautua niihin kriittisemmin. Lisäksi huomasin opinnäytetyötä tehdessäni, että tutkimuksen tekeminen vaatii paljon resursseja. Tutkimuksen tekeminen meni kokopäivätyöstä keväästä 2023 alkaen. Tämän vuoksi en tehnyt töitä opinnäytetyön ohella, joka johti ikään kuin välillisesti tulonmenetyksiin. Jälkiviisaana ajoittaisin opinnäytetyön tekemisen siten, että kesä–elokuussa olisi mahdollista tehdä kesätöitä, jotka ovat tähän asti tuottaneet ison osan tuloistani. Tutkimuksen tekeminen vaatii paljon aikaa ja sen myötä myös rahaa. Resurssit tulivat vastaan myös haastateltavien etsimisessä. Mikäli etsimistä olisi jatkettu pidempään ja etsimiseen olisi uhrattu enemmän resursseja, olisi ehkä ollut mahdollista löytää sopiva määrä haastateltavia.

### 7.3 Luotettavuus

Luotettavuutta on perinteisesti mitattu reliabiliteetilla ja validiteetilla. Reliabiliteetilla tarkoitetaan saatujen tutkimustulosten pysyvyyttä ja validiteetilla puolestaan oikeiden asioiden tutkimista, jota voidaan tutkia esimerkiksi yleistettävyydellä. Laadullisissa tutkimuksissa ongelmaksi muodostuu ihmisen toiminnan vaikea ennustettavuus ja epärationaalisuus. Siksi perinteisiä luotettavuusmittareita ei voida soveltaa sellaisinaan laadullisessa tutkimuksessa. (Kananen 2010, 68–69.)

Laadullisessa tutkimuksessa luotettavuutta voidaan arvioida luotettavuuden, siirrettävyyden, riippuvuuden ja vahvistettavuuden kannalta. Luotettavuutta voidaan parantaa dokumentaatiolla, jossa kaikki ratkaisut ja valinnat tutkimuksen eri vaiheista perustellaan. (Kananen 2010, 69–70.) Tässä tutkimuksessa valinnat ja niiden perustelut kirjattiin ylös koko opinnäytetyöprosessin ajalta (TAULUKKO 12). Suurin osa tehdyistä valinnoista kerrotaan ja perustellaan kyseistä aihetta käsittelevässä luvussa. Siirrettävyydellä tarkoitetaan tutkimustulosten pitävyyttä vastaavassa tutkimuksessa (Kananen 2010, 70). Työmotivaatiosta on tehty lukuisia tutkimuksia ja opinnäytetöitä, mutta samanlaista tutkimusasetelmaa ei ole ollut aikaisemmin. Tämän tutkimuksen osalta siirrettävyyttä on vaikeaa arvioida, sillä vastaavaa tutkimusta ei ole tutkimuksen tekijän tiedon mukaan tehty. Vahvistettavuutta voidaan tutkia tulkinnan ristiriidattomuudella, eli toisen tutkijan saamalla samoilla johtopäätöksillä aineistosta, voidaan lisätä tutkimuksen luotettavuutta (Kananen 2010, 70). Tällöin tutkimus saa vahvistuksen tulkintojen paikkansapitävyydestä. Tämä tutkimus on vain yhden tutkijan tekemä ja tulkinnat on tehty siten vain yhden tutkijan puolelta. Näin ollen tutkimuksen luotettavuutta ei voida arvioida vahvistettavuuden kannalta.

Lisäksi saturaatiota pidetään yhtenä laadullisen tutkimuksen luotettavuuskriteerinä. Saturaatiolla eli kylläntymisellä tarkoitetaan sitä, että saadut tutkimustulokset alkavat toistaa itseään. Laadullisessa tutkimuksessa tutkittavien tarkkaa määrää on vaikea määrittää, mutta saturaation saavuttamisen jälkeen tutkittavien määrän voidaan ajatella olevan riittävä. (Kananen 2010, 71.) Tähän tutkimukseen saatiin yhteensä 14 osallistujaa ja kuhunkin kysymykseen saatiin 11–14 vastausta. Tietyt asiat toistuivat usein ja saavuttivat kylläntymisen tässä tutkimuksessa. Näitä asioita haluttiin myös korostaa tutkimustuloksissa. Työmotivaation tutkimisessa on tärkeä huomioida se, että kyseessä on hyvin

subjektiivinen kokemus. Tämän vuoksi tulotaisiin saamaan uusia näkemyksiä ja kokemuksia, vaikka vastauksia kerättäisiin loputtomasti.

Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty monimenetelmällisyyttä menetelmätriangulaation muodossa. Triangulaatiota hyödyntämällä voidaan välttyä yhden menetelmän systemaattisilta virheiltilä sekä täydentää tiedonkeruun mahdollisia aukkoja. Triangulaation kääntöpuolena on mahdollinen tutkimustulosten ristiriitaisuus. (Kananen 2014, 120–121.) Tässä tutkimuksessa on haluttu täydentää tiedonkeruun aukkoja lisäämällä määrällisiä kysymyksiä muutoin pääasiassa laadulliseen avoimia kysymyksiä sisältävään kyselyyn. Tekstimuotoisen sähköisen kyselyn heikkoutena perinteiseen haastatteluun verrattuna voidaan pitää vastausten mahdollista monitulkintaisuutta ja sitä, ettei tutkija pääse kysymään tarkentavia kysymyksiä tai jatkokysymyksiä. Valintakysymysten vastaukset eivät sisällä tällaista ongelmaa monitulkintaisuudesta. Itsessään pelkät valintakysymykset olisivat kuitenkin olleet huono aineistonkeruumenetelmä vain 14 osallistujalle. Lisäksi tutkimus haluttiin toteuttaa laadullisena, jotta saataisiin uutta tietoa ja ymmärrystä ilmiötä kohtaan, jolloin pelkät määrälliset valintakysymykset eivät olisi olleen mitenkään sopiva aineistonkeruutapa.

Kaiken kaikkiaan tässä tutkimuksessa luotettavuutta onnistuttiin arvioimaan riittävän dokumentaation, saturaation ja triangulaation avulla. Tutkimuksen aikana tehdyt valinnat on kirjattu perusteluihin ja esitetty avoimesti raportissa. Tutkimuksessa on otettu kyllääntyminen huomioon, jotta voitaisiin varmistua informanttien riittävästä määrästä. Tutkimuksessa halutaan painottaa niitä tutkimustuloksia, joiden osalta saturaatio toteutuu parhaiten. Triangulaatiota on hyödynnetty tutkimusmenetelmien osalta, jotta voitaisiin täydentää mahdollisia aukkoja tiedonkeruussa. Monimenetelmällisyyden ansiosta tutkimuksessa on saatu varmennusta tutkimustuloksille.

#### 7.4 Eettisyys

Laadullista tutkimusta tehdessä tulee eettisyyteen kiinnittää huomiota tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Tässä kontekstissa etiikka tarkoittaa tutkijan eettistä toimintaa. Tutkijan tulee siten kohdella tutkittavia oikeudenmukaisesti ja inhimillisesti. Tutkija ei saa aiheuttaa tutkimuksellaan haittaa tutkitaville. Lisäksi tutkijan on tuotettava luotettavaa ja kestävää tietoa. Tutkija ei saa vääristellä tutkimustuloksia ja hänen on oltava huolellinen koko tutkimusprosessin ajan. Tutkimuksen eettisyyteen kuuluu myös se, että tutkija reflektoi tekemiään valintoja. (Vuori julkaisuaiika tuntematon.) Tutkijan eettiseen toimintaan kuuluu myös huolellisuus lähdeaineiston käytössä. Tutkimuksessa on pidettävä huoli siitä, että lainauksien lähteet kerrotaan oikein, ettei tutkija edes tahtomattaan tulisi harrastaneeksi plagiointia (Kananen 2008, 135).

Tässä tutkimuksessa eettisyys on otettu huomioon jo suunnitteluvaiheessa. Ennen varsinaisen opinnäytetyön tekemistä laadittiin opinnäytetyön aineistonkeruusuunnitelman, jossa pohdittiin tutkimuksen etiikkaa ja sitä, kuinka se tulotaisiin ottamaan huomioon opinnäytetyössä. Opinnäytetyön suhteen tehdyt valinnat on kerrottu ja perusteltu opinnäytetyön niissä kohdissa, joissa kyseistä aihetta käsitellään. Esimerkiksi opinnäytetyön alussa perustellaan aiheen, tutkimusotteen ja tutkimuskysymysten valinnat. Teoreettisessa viitekehityksessä puolestaan perustellaan mm. motivaatioteorioiden valintaa. Tutkimuksen toteutuksessa kirjattiin ylös kaikki käytetyt menetelmät perusteluihin. Erityisesti

tutkimusmenetelmien valintaa pidettiin hyvin oleellisena tutkimuksen kannalta, jonka vuoksi opinnäytetyössä on esitelty jokainen tutkimuksessa hyödynnetty menetelmä perusteluineen aihetta käsittelevässä osiossa. Opinnäytetyöprosessin aikana pyrittiin kirjaamaan ylös kaikki tehdyt valinnat taulukkoon (TAULUKKO 13.). Jokainen valinta perustellaan ja lisäksi pohditaan valinnan merkitystä eettisyydelle, luotettavuudelle sekä tutkimuksen arvolle.

TAULUKKO 13. Otteita opinnäytetyössä tehdyistä valinnoista sekä niiden perusteluista

Opinnäytetyön vaihe	Tehdyt valinnat	Valinnan merkitys opinnäytetyön luotettavuudelle/eettisyydelle/arvolle
<b>Tutkimuksen kannalta merkitykselliseen aikaan tutkimukseen perehtyminen</b>	Lähteiden valinta ja niiden luotettavuuden ja ajantasaisuuden arvioiminen.	Teoriaosuudessa on hyödynnetty pääasiassa asiantuntijoiden kirjoittamaa kirjallista aineistoa. Aineiston valinnassa on myös kiinnitetty huomiota ajantasaisuuteen, jonka vuoksi vanhimmat aineistot karsiutuivat pois. Ajantasaisen ja tieteellistä tarkastelua kestävän aineiston käyttäminen lisää tutkimuksen luotettavuutta.
<b>Oman tutkimuksen kannalta merkittävimpien teorioiden valinta osaksi teoreettista viitekehystä</b>	Valitut teoriat ovat tiedemaailmassa yleisesti hyväksytyjä ja relevantteja tutkimuksen kannalta.	Valittujen teorioiden relevanttius ja luotettavuus parantavat tutkimuksen arvoa ja luotettavuutta.
<b>Teemakyselyn laatiminen</b>	Kysymysten laatimisessa on otettu huomioon jokaisen kysymyksen relevanttius tutkimuskysymysten näkökulmasta. Lisäksi on otettu huomioon teoreettinen viitekehys.	Kysymykset pohjautuvat tietoperustaan, mikä lisää tutkimuksen luotettavuutta
<b>Tutkittavien valinta</b>	Teemakyselyyn vastaajat kuuluvat tutkimuksen kohdejoukkoon. Tutkittavat ovat niitä, joita tutkittava ilmiö koskee.	Tutkimuksessa halutaan kuulla niiden henkilöiden kokemuksista ja näkemyksistä, joita tutkittava ilmiö koskee. Tutkimusongelman kannalta on merkittävää kuulla nimenomaan vuokratyöntekijöiden kokemuksia sen sijaan, että haastattelussa olisi ollut esimerkiksi rekrytoijia tai ravintoloiden esihenkilöitä. Tämä parantaa tutkimuksen arvoa, eettisyyttä ja luotettavuutta.
<b>Tutkimuksen luotettavuuden ja eettisyyden arviointi</b>	Tutkimuksen eettisyyteen ja luotettavuuteen liittyvät seikat on otettu huomioon tutkimuksen jokaisessa vaiheessa. Tehdyt valinnat on kerrottu ja perusteltu.	Dokumentaatio parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Eettisyys ja luotettavuus on otettava huomioon tutkimuksen jokaisessa vaiheessa, sillä niitä ei voida parantaa jälkikäteen.

Joskus tutkimus voi vaatia eettisen ennakoarviointilausunnon. Tällainen lausunto tarvitaan tutkimuksissa, joissa tutkittavat voivat altistua henkisesti tai fyysisesti uhkaaville asioille tai tutkittavat ovat alle 15-vuotiaita. (Kuula-Luumi julkaisuaika tuntematon.) Tässä tutkimuksessa ei ole edellä mainittuja piirteitä, joten eettistä ennakoarviointia ei tarvita. Kaikki tutkittavat ovat aikuisia ja osallistuvat omasta vapaasta tahdostaan tavanomaisiin kysymyksiin vastaamiseen. Tutkimuksessa ei kysytä arkaluontoisia asioita ja kysymykset on muotoiltu siten, että vastaaja voi itse määrittellä, kuinka paljon hän haluaa kertoa työkokemuksistaan ja ajatuksistaan.

Joissain tutkimuksissa voidaan tarvita tutkimuslupaa. Tällainen lupa tarvitaan, jos tutkija haluaa rekrytoida tutkittavia jostain organisaatiosta. Tutkimuslupa tulee tällöin pyytää kyseiseltä organisaatiolta. (Kuula-Luumi julkaisuaika tuntematon.) Tässä tutkimuksessa tutkija etsii itse tutkittavansa omien kontaktiensa avulla. Tutkimus haluttiin tehdä siten, että tutkittavat eivät ole vain tietyltä paikkakunnalta tietyistä rekrytointiyrityksestä, vaan ympäri Suomea erilaisista rekrytointiyrityksistä. Lopulta tutkimuksesta ei voida kuitenkaan tietää, kuinka monelta eri paikkakunnalta vastaajat ovat tai minkä vuokratyörytymisen kautta he ovat työskennelleet. Tämä valinta tehtiin sen vuoksi, että tutkimuksessa ei haluta kerätä minkäänlaisia henkilötietoja.

Eettiseen tutkimustapaan kuuluu tutkittavan suostumuksellinen osallistuminen tutkimukseen. Lisäksi tutkittavalle on kerrottava tarpeelliset tiedot omista oikeuksistaan tutkittavana sekä tietoja tutkimuksesta. Tutkittavan tulee esimerkiksi olla tietoinen oikeudestaan keskeyttää tutkimukseen osallistuminen. Tutkijan tulee myös kertoa siitä, minkälainen tutkimus on kyseessä ja mitä tutkimukseen osallistuminen konkreettisesti tarkoittaa. Lisäksi tutkimuksen tekijä ja taustaorganisaatio tulee mainita. (Kuula-Luumi julkaisuaika tuntematon.) Tässä tutkimuksessa kyselyyn vastaaminen on toteutunut täysin vastaajan vapaasta tahdosta. Kyselyn linkin oheen on liitetty saatekirje, josta mahdollinen osallistuja on voinut perehtyä etukäteen tutkimukseen ja kyselyyn. Saatekirjeessä kerrotaan osallistujan oikeudesta keskeyttää kyselyyn vastaaminen ja halutessaan jättää vastaamatta joihinkin kysymyksiin. Kyselyä luodessa valittiin tehdä jokaisesta kysymyksestä vapaavalintainen, jolloin vastaus-ten lähettäminen onnistuu, vaikka kaikkiin kysymyksiin ei olisikaan vastattu. Lisäksi saatekirjeessä kerrotaan kyselyn olevan täysin anonymi eli kyselyssä ei pyydetä minkäänlaisia henkilötietoja. Tämä ratkaisu tehtiin, koska henkilötietojen kysyminen koettiin tämän tutkimuksen kannalta turhaksi. Lisäksi saatekirjeessä kerrotaan, että tämä tutkimus on täysin riippumaton eikä sillä ole toimeksiantajaa. Tähän tutkimukseen ei haluttu toimeksiantajaa, sillä se olisi voinut supistaa tutkimuksen kohdejoukkoa. Tällöin tutkimuksen tulokset kertoisivat vain tietyn vuokratyörytymisen työntekijöiden kokemuksista.

## 7.5 Opinnäytetyön merkitys ja jatkotutkimuksen tarve

Opinnäytetyön tavoitteena oli saada käyttökelpoisia ja konkreettisia ratkaisuja tutkimusongelmaan, jotta opinnäytetyöstä olisi hyötyä myös oikeassa elämässä. Tässä tavoitteessa onnistuttiin mielestäni melko hyvin käytettävissä oleviin resursseihin nähden, sillä tutkimuksen tuloksista saatiin johdettua useita konkreettisia ehdotuksia vuokratyöntekijöiden työmotivaation edistämiseksi. Opinnäytetyön tutkimusongelma on ajankohtainen ja ravintola-alan suurten ongelmien, suuren vaihtuvuuden ja työntekijäpulan, ratkaisemiseksi tarvittaisiin lisää tutkimusta ja ennen kaikkea tutkimuksista saaduista tuloksista johdettujen ratkaisujen viemistä käytäntöön. Tämän tutkimuksen tulokset antavat viitteitä mahdollisista ongelmakohtista, mutta laajempi tutkimus aiheesta olisi tarpeen ravintola-alan ongelmien ratkaisemiseksi. Esimerkiksi määrällinen tutkimus suuremmalla otannalla voisi olla tarpeen, jotta tuloksia voitaisiin yleistää koskemaan koko Suomen alueen ravintola-alan vuokratyöntekijöitä. Tällainen tutkimus vaatisi paljon resursseja, joten sen tulisi olla huomattavasti laajempi kuin opinnäyte- tai kandidityö.

## LÄHTEET

Direktiivi 2008/104/EY. Euroopan parlamentin ja neuvoston direktiivi vuokratyöstä. Euroopan unionin virallinen lehti 5.12.2008. <https://eur-lex.europa.eu/legal-content/FI/ALL/?uri=celex:32008L0104>. Viitattu 9.8.2023.

Elinkeinoelämän keskusliitto EK 2017. Henkilöstörakenteet 2017. Palkkatilasto. Pdf-tiedosto. Julkaisuaika tuntematon. [https://ek.fi/wp-content/uploads/Henkilostorakenteet-2017-23102018\\_fi\\_nal\\_2.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/Henkilostorakenteet-2017-23102018_fi_nal_2.pdf). Viitattu 11.8.2023.

Günther, Kirsi, Hasanen, Kirsi & Juhila, Kirsi. Johdanto: analyysi ja tulkinta. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/analyysi-ja-tulkinta/>. Viitattu 20.10.2023.

Hanni, Mikko, Kettunen, Suvi & Tähtinen, Outi 2022. Työnteon erilaiset muodot käytännönläheisesti. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 29.9.2023.

Hietala, Harri, Kaivanto, Keijo & Schön Esa 2022. Vuokratyö. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 19.8.2023.

Hyppänen, Riitta 2013. Esimiesosaaminen: Liiketoiminnan menestystekijä. E-kirja. Helsinki: Edita. Viitattu 12.10.2023.

Joki, Maritta 2021. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. E-kirja. Helsinki: Kauppakamari. Viitattu 9.6.2023.

Juhila, Kirsi. Koodaaminen. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/analyysitavan-valinta-ja-yleiset-analyysitavat/koodaaminen/>. Viitattu 20.10.2023.

Kananen, Jorma 2008. Kvali: Kvalitatiivisen tutkimuksen teoria ja käytänteet. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liiketalous: Jyväskylän ammattikorkeakoulun kirjasto [jakaja].

Kananen, Jorma 2010. Opinnäytetyön kirjoittamisen käytännön opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu, liiketoiminta ja palvelut -yksikkö.

Kananen, Jorma 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Miten kirjoitan kvalitatiivisen opinnäytetyön vaihe vaiheelta. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kuula-Luumi, Arja. Tutkimuslupa, suostumus, informointi ja tietosuojat. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimuslupa-suostumus-informointi-ja-tietosuojat/>. Viitattu 2.10.2023.

Liukkonen, Jarmo, Jaakkola, Timo & Kataja, Jukka 2006. Taitolajina työ: Johtaminen ja sisäinen motivaatio. Helsinki: Edita.

Manka, Marja-Liisa & Manka, Marjut 2023. Työhyvinvointi. 3., uudistettu painos. E-kirja. Helsinki: Alma Talent. Viitattu 28.11.2023.

MaRa ry 2022. Matkailu- ja ravintola-alan suhdannekatsaus. Verkkajulkaisu. Päivitetty 13.12.2022. <https://www.mara.fi/toimiala/suhdanteet/suhdannekatsaus.html>. Viitattu 29.6.2023.

MaRa ry 2023. Työllisten määrä. Verkkajulkaisu. Julkaisuaika tuntematon. <https://www.mara.fi/toimiala/tilastot/yritysten-ja-tyollisten-maara/tyollisten-maara.html>. Viitattu 18.8.2023.

- Niermeyer, Rainer & Seyffert, Manuel 2004. Motivaatio. Suom. Sari Hellsten. Helsinki: Rastor.
- Pam 2023. Matkailu-, ravintola- ja vapaa-ajan palveluita koskeva työehtosopimus 1.4.2023-31.3.2025. Pdf-tiedosto. [https://www.pam.fi/wp-content/uploads/2023/10/TES\\_Matkailujaravintolala\\_tyontekijat\\_2023.pdf](https://www.pam.fi/wp-content/uploads/2023/10/TES_Matkailujaravintolala_tyontekijat_2023.pdf). Viitattu 7.11.2023.
- Rasila, Minna & Pitkonen, Maria 2010. Motivaatio, työn ilo ja into. Helsinki: Yrityskirjat.
- Reiss, Steven 2018. Reiss Motivation Profile: Mikä sinua motivoi? Suom. Riitta Pulkkinen. Helsinki: Suomen motivaatiotalo Oy.
- Ruohotie, Pekka 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
- Salmela-Aro, Katariina, Nurmi, Jari-Erik, Aunola, Kaisa, Halmesmäki, Erja, Jokisaari, Markku, Jussila, Kristiina, Koivisto, Petri, Little, Todd, Malmberg, Lars-Erik, Niittamo, Petteri, Nurmela, Kirsi, Pitkänen, Tuuli, Saisto, Terhi & Vartiainen Matti 2002. Mikä meitä liikuttaa: Modernin motivaatiopsykologian perusteet. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Sarajärvi, Anneli & Tuomi Jouni 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Sinokki, Marjo 2016. Työmotivaatio: Innostusta, laatua ja tuottavuutta. Helsinki: Tietosanoma.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2017. TEM esitteet 11/2017. Vuokratyöopas. Pdf-tiedosto. Julkaisuaika tuntematon. <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>. Viitattu 29.6.2023.
- Työ- ja elinkeinoministeriö 2023. TEM analyseja 113/2023. Työvoiman saatavuus, työvoimapula ja kohtaanto-ongelmat vuonna 2022. Työvoimatiekartat-hankkeen loppuraportti. Pdf-tiedosto. Julkaisuaika tuntematon. [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%C3%B6voimatiekartat\\_hankkeen%20loppuraportti\\_tarkistettu.pdf](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/164550/Ty%C3%B6voimatiekartat_hankkeen%20loppuraportti_tarkistettu.pdf). Viitattu 11.8.2023.
- Työsopimuslaki 55/2001. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>. Viitattu 9.8.2023.
- Työsuojeluhallinto 2022. Vuokratyö. Verkkopalvelu. Työsuojelu.fi työsuojeluhallinnon verkkopalvelu. Päivitetty 28.12.2022. <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuuhde/vuokratyö>. Viitattu 28.6. 2023.
- Työturvallisuuslaki 738/2002. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>. Viitattu 9.11.2023.
- Venäläinen, Jussi 2020. Flow-tila: Tietotyön viisain vaihde. Oulu: Fitra.
- Vuori, Jaana. Tutkimusetiikka ihmistieteissä. Teoksessa Jaana Vuori (toim.) Laadullisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Tampere: Yhteiskuntatieteellinen tietoarkisto. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/metelmaopetus/kvali/tutkimusetiikka/tutkimusetiikka-ihmistieteissa/>. Viitattu 20.9.2023.
- Viitala, Riitta 2021. Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit. E-kirja. Helsinki: Edita. Viitattu 11.6.2023.
- Yhteistoimintalaki 1333/2021. <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2021/20211333>. Viitattu 9.8.2023.



## LIITE 1: SAATEKIRJE

## SAATEKIRJE

Tervehdys teemakyselyyn osallistuja!

Olen liiketalouden opiskelija Savonia-ammattikorkeakoulussa ja teen opinnäytetyötä ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotivaatiota edistävästä tekijöistä. Opinnäytetyöni tarkoituksena on selvittää, onko vuokratyösuhteella mahdollisesti vaikutusta työntekijöiden motivaatioon ja kuinka ravintolayritykset voisivat tukea vuokratyöntekijöidensä työmotivaatiota ja työhyvinvointia. Minulla, eli opinnäytetyön tekijällä, on itselläni kokemusta ravintola-alalla työskentelystä useamman eri vuokratyöyrityksen kautta. Teemakyselyn kysymykset on siten laadittu asiantuntevasta näkökulmasta. Lisäksi **opinnäytetyö on tehty täysin riippumattomasti, eikä sillä ole toimeksiantajayritystä.**

**Kyselyyn osallistuminen on täysin vapaaehtoista ja minkä tahansa teemakyselyn kysymyksen ohittaminen on mahdollista.** Jokainen vastaus on arvokas ja auttaa minua opinnäytetyöni tekemisessä. Lisäksi kyselyyn vastaaminen on **täysin anonyymiä**. Edes kyselyn laatija ei pysty tunnistamaan vastausten lähettäjää. Kyselyssä **ei kysytä minkäänlaisia henkilötietoja** (ikä, sukupuoli, nimi, sähköposti tms.).

Teemahaastattelu koostuu kolmesta teemasta sekä alkukartoituskysymyksistä. Jokaiseen teemaan liittyen on laadittu 3–4 kysymystä, jotka ovat joko avoimia-, monivalinta- tai valintakysymyksiä. Kyselyä laatiessa on otettu huomioon kyselyyn vastaamisen mielekkyys, jonka vuoksi **kysely on pyritty luomaan mahdollisimman ytimekkääksi ja selkeäksi**. Mikään kysymyksistä ei ole pakollinen ja vastaaja saa itse määritellä sen, mitä haluaa jakaa kokemuksistaan ja ajatuksistaan. Kuitenkin **jokainen vastaus on arvokas ja auttaa minua opinnäytetyöni tekemisessä.**

Ystävällisin terveisin,

Janica Heiskanen

Savonia-ammattikorkeakoulu, liiketalous

## LIITE 2: TEEMAKYSELY

**Teemakysely: ravintola-alan vuokratyöntekijöiden työmotivaatioon vaikuttavat tekijät****1. ALKUKARTOITUSKYSYMYKSET****Kuinka kauan olet tehnyt töitä ravintola-alan vuokratyöntekijänä?**

- 0-1 vuotta
- 1-2 vuotta
- 2-4 vuotta
- yli 4 vuotta

**2. Oletko tällä hetkellä vuokratyösuhteessa?**

- Kyllä
- En

**3. Oletko tehnyt ravintola-alalla töitä muussa kuin vuokratyösuhteessa?**

- Kyllä, määräaikaisessa työsuhteessa
- Kyllä, toistaiseksi voimassa olevassa työsuhteessa
- Kyllä, nollatuntisopimuksella
- En

**4. Mikäli vastasit edelliseen kysymykseen kyllä, koitko vuokratyösuhteessa työskentelyn erilaisena kuin muussa työsuhteessa työskentelyn? (Erot esim. perehdytyksessä, työtehtävissä tai vaikutusmahdollisuuksissa omaan työhön)**

500 merkkiä jäljellä

**5. TEEMA 1 TYÖNTEON MOTIIVIT**

Mikä/mitkä seikat saivat sinut aloittamaan työskentelyn ravintola-alan vuokratyöntekijänä?

500 merkkiä jäljellä

**6. Minkälaisena olet kokenut työskentelyn ravintola-alan vuokratyöntekijänä?**

500 merkkiä jäljellä

**7. Minkälaisena olet kokenut ylipäätään ravintola-alalla työskentelyn?**

500 merkkiä jäljellä

**8. TEEMA 2 TYÖN SISÄLTÖ****Kuinka hyvin koet pääseväsi vuokratyöntekijänä vaikuttamaan oman työsi sisältöön?**

500 merkkiä jäljellä

**9. Minkälaista perehdytystä olet saanut vuokratyöntekijänä?**

- Yleensä en saa ollenkaan perehdytystä
- Yleensä perehdytys on puutteellista
- Yleensä perehdytys kattaa tärkeimmät asiat
- Yleensä perehdytys on hoidettu esimerkillisesti

**10. Kuinka hyvin saamasi työtehtävät ovat vastanneet osaamistasi?**

- Minulle on annettu osaamiseeni nähden liian haastavia työtehtäviä.
- Minulle on annettu osaamiseeni nähden liian helppoja työtehtäviä
- Yleensä työtehtävät ovat vastanneet melko hyvin osaamistani
- Yleensä työtehtävät ovat olleet liian helppoja minulle
- Yleensä työtehtävät ovat olleet liian vaikeita minulle

**11. Onko työssäsi (työympäristö, työn sisältö, työn organisointi tms.) joitain sellaisia asioita, joita haluaisit muuttaa/joissa näet kehittämisen varaa? Mitä?**

500 merkkiä jäljellä

**12. TEEMA 3 TYÖVIIHTYVYYS JA TYÖMOTIVAATIO****Mitkä asiat parantavat työiihtyvyyttäsi?**

500 merkkiä jäljellä

**13. Minkä asioiden koet parantavan työmotivaatiotasi?**

500 merkkiä jäljellä

**14. Aseta järjestykseen seuraavat motivaatiotekijät itsellesi tärkeimmästä vähemmän tärkeään. (1= tärkein, 2= toiseksi tärkein jne.)**

Miekkäät työtehtävät
<input type="text" value="Valitse"/>
Hyvä työilmapiiri
<input type="text" value="Valitse"/>
Mahdollisuus vaikuttaa omaan työhön (työajat, työn sisältö jne.)
<input type="text" value="Valitse"/>
Palkkiot (palkka, työsuhte-edut jne.)
<input type="text" value="Valitse"/>
Tunnustus hyvin tehdystä työstä (Kehut työkavereilta tai esimieheltä, ylennys jne.)
<input type="text" value="Valitse"/>

**Kiitos vastauksesta!**

Kysely luotu Webropolilla  
Klikkaa tästä ja lue lisää