



Satakunnan ammattikorkeakoulu  
Satakunta University of Applied Sciences

HEIDI MURRO

# **Vuokratyöntekijöiden työnantaja- mielikuva yrityksessä X Oy**

LIIKETALouden TUTKINTO-OHJELMA  
2024

## TIIVISTELMÄ

Murro, Heidi: Vuokratyöntekijöiden työnantajamielikuva yrityksessä X Oy  
Opinnäytetyö, AMK  
Tutkinto-ohjelma Liiketalouden tutkinto-ohjelma  
Kuukausi Vuosi Maaliskuu 2024  
Sivumäärä: 54

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää henkilöstöpalvelualalla toimivan ”Yritys X Oy:n” vuokratyöntekijöiden työnantajamielikuvan nykytilannetta sekä heidän tyytyväisyyttään yritykseen työnantajana vastaten yrityksen tarpeeseen kehittää näitä kilpailutekijöitä. Työnantajamielikuvan selvittäminen ja kehittäminen henkilöstövuokrauksen näkökulmasta on ajankohtainen aihe, sillä vuokratyö on kasvava tapa työllistyä. Erityisesti työnantajamielikuvan ja vuokratyön työsuhteen prosessien tarkastelu yhdessä tarjoaa mielenkiintoisen näkökulman alaan ja sen kilpailutekijöiden kehittämistarpeisiin ja -mahdollisuuksiin.

Opinnäytetyössä teoreettinen tietoperusta muodostui työsuhteen prosessien sekä työnantajamielikuvan käsitteistä. Ensimmäinen teorialuku käsitteli työsuhteen eri vaiheiden prosesseja erityisesti vuokratyön näkökulmasta ja vain niiltä osin kuin ne vuokratyössä kuuluvat työnantajana toimivalle henkilöstöpalvelualan yritykselle. Toinen teorialuku käsitteli työnantajamielikuvaa yleisesti käsitteenä, lisäksi käsiteltiin työnantajamielikuvaa kilpailutekijänä ja kehityskohteena. Työsuhteen prosesseja ja työnantajamielikuvaa tarkasteltiin työssä suhteessa toisiinsa ja vuokratyön näkökulmaa on tuotu esiin myös teorialuvuissa.

Tiedon keruu työn empiiriseen osioon suoritettiin vuokratyöntekijöiden työnantajamielikuvaa mittaavalla määrällisellä kyselylomakkeella, joka lähetettiin toimeksiantajayrityksen vuokratyöntekijöistä rajatulle perusjoukolle. Tutkimustulokset osoittivat, että toimeksiantajayrityksen työnantajamielikuva on pääasiassa positiivinen ja työsuhteen prosesseissa ei ole mainittavia puutteita. Tutkimus osoitti myös kehityskohteita, joiden perusteella voitiin antaa kehitysehdotuksia ja suosituksia. Annetuissa kehitysehdotuksissa painotettiin viestinnän, kommunikaation sekä yksilön tarpeiden tunnistamisen tärkeyttä yksilön henkilökohtaisen kokemuksen parantamiseksi ja yrityksen työsuhteita hoitavien toimihenkilöiden osaamisen kehittämistä näillä osa-alueilla. Saadun tiedon perusteella myös työnantajamielikuvan säännöllistä mittaamista osana kehittämistä suositeltiin ja todettiin sen olevan keino löytää myös mahdollisesti myöhemmin syntyviä kehityskohteita työsuhteen prosesseissa tai työnantajamielikuvassa.

Avainsanat: työnantajakuva, henkilöstöpalvelut, vuokratyö, työnantajamielikuva

## ABSTRACT

Murro, Heidi: Employer Image of Company X Oy from temporary agency workers' perspective

Bachelor's thesis

Degree programme Bachelor of Business Administration

Month Year March 2024

Number of pages: 54

The purpose of this thesis was to research the current state of the employer image of temporary employees and their satisfaction with the company as an employer in "Company X Oy" that operates in the personnel services sector. This was in response to the company's need to develop these competitive factors. Exploring and developing employer image from a personnel services perspective is a topical issue, as temporary work is a growing way of finding employment. In particular, a joint examination of employer image and the processes of employment relations in temporary agency work offers an interesting perspective on the sector and the need and potential for developing its competitive factors.

In the thesis, the theoretical framework consisted of the concepts of employment relationship processes and employer image. The first theoretical chapter dealt with the processes of the different phases of the employment relationship, especially from the perspective of temporary agency work and only to the extent that they belong to the personnel services company as an employer in temporary agency work. The second theory chapter dealt with the employer image as a concept in general, and also with the employer image as a competitive factor and as a target for development. Employment processes and employer image were examined in relation to each other in this thesis and the temporary agency work aspect was also highlighted in the theoretical chapters.

Collection of data for the empirical part of the work was carried out by means of a quantitative questionnaire measuring the employer image among company's employees, and it was sent to a limited sample of temporary agency workers in the client company. The results of the survey showed that the employer image of the client company is mainly positive and that there are no significant shortcomings in the processes of employment. The study also identified areas for improvement, which could be used as a basis for suggestions and recommendations for further development. The suggestions for improvement emphasized the importance of communicating, communication and identifying the needs of the individual in order to improve the personal experience of the individual and the developing of these skills of the company's relationship managers in these areas. Based on the information received, regular measurement of employer image as part of development was also recommended and identified as a means of identifying potential areas for future development in the employment relationship processes or employer image.

Keywords: employer image, personnel services, employer branding, temporary agency work

# SISÄLLYS

1 JOHDANTO .....	5
2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TEOREETTINEN VIITEKE- HYS .....	7
2.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimusongelmat .....	7
2.2 Teoreettinen viitekehys.....	8
3 TYÖSUHTEEN PROSESSIT VUOKRATYÖSSÄ .....	10
3.1 Vuokratyösuhde .....	10
3.2 Henkilöstövuokraus .....	11
3.3 Työpaikkailmoitus .....	12
3.4 Rekrytointi .....	13
3.5 Palkanmaksu .....	17
3.6 Työterveys.....	20
4 TYÖNANTAJAMIELIKUVA .....	22
4.1 Työnantajamielikuva kilpailutekijänä .....	24
4.2 Työnantajamielikuva kehityskohteena.....	26
5 TUTKIMUKSEN TOIMITTAMINEN .....	29
5.1 Toimeksiantajan esittely .....	29
5.2 Tutkimusotteen valinta.....	29
5.3 Tiedonkeruumenetelmät.....	31
5.4 Kyselyn suunnittelu ja toteuttaminen .....	34
5.5 Aineistoin kerääminen ja analysointi .....	35
5.6 Tutkimuksen luotettavuus.....	37
5.7 Eettisyys .....	39
6 TUTKIMUSTULOKSET .....	41
6.1 Tutkimustuloksen taustatietotekijöitä.....	41
6.2 Kyselyn tulokset .....	42
7 KEHITYSEHDOTUKSET JA SUOSITUKSET TOIMEKSIANTAJALLE.....	49
7.1 Tämän hetken tilanne, suositukset ja kehitysehdotukset.....	49
8 YHTEENVETO JA POHDINTA .....	51
LÄHTEET.....	55
LIITE 1: KYSELYLOMAKE .....	58

## 1 JOHDANTO

Tämän työn tarkoituksena on selvittää vuokratyöntekijöiden työnantajamielikuvaa henkilöstöpalvelualalla toimivassa toimeksiantajayrityksessä ”Yritys X Oy”. Yrityksen vision ja strategianmukaisten, kilpailukykyisyyden mahdollistavien tekijöiden tutkiminen ja kehitys voivat merkittävästi vaikuttaa sen menestykseen mahdollistamalla jatkuva parantaminen niissä ydinosaamisissa, joille yrityksen liiketoiminta perustuu. Tavoitteena on tuottaa yritykselle tarpeellista tietoa positiivisen työnantajamielikuvan luomiseksi, jonka merkittävä hyöty on saada yritys houkuttelevaksi alan parhaille osaajille (Viitala, 2021, kohta 2.10 Työnantajakuva).

Työmarkkinoilla vallitseva kilpailu parhaista työntekijöistä on kovaa ja mm. suurten ikäluokkien eläköityminen kiihdyttää työntekijäpulaa ja kilpailua osajista entisestään. Hyvä työnantajamielikuva on merkittävä kilpailutekijä rekrytointimarkkinoilla ja siksi työnantajamielikuvan kehittäminen onkin strategisesti tärkeää. (Salli & Takatalo, 2014, s.42–43.)

Myönteinen työnantajamielikuva syntyy työntekijöiden positiivisten kokemusten myötä, joten sen kehittämiseksi tehtävän työn on oltava pitkäjänteistä ja työntekijät aidosti huomioivaa ja arvostavaa (Salli & Takatalo, 2014, s.45). Henkilöstöpalvelualalla vuokratyösuhteen prosessit eroavat hieman perinteisestä, suoraan työnantajalla työskentelystä, joten siksi tässä työssä on tärkeää keskittää huomio työnantajamielikuvan syntyyn vaikuttaviin tekijöihin niissä prosesseissa, jotka vuokratyönantajalle vuokratyösuhteessa kuuluvat.

Toimeksiantajan kannalta merkityksellisiä työsuhteen prosesseja ovat työpaikkailmoitus, rekrytointi aina työhaastattelusta hakijoille ilmoittamiseen, sekä työsopimus, perehdytys, palkanmaksu ja työterveys. Tässä työssä keskitytään kyselylomakkeen tuottamalla tiedolla löytämään mahdollisia kehityskohteita ja

antamaan teorian tietoon pohjautuvia kehitysehdotuksia, joita toimeksiantaja voi hyödyntää rakentaessaan työnantajamielikuvaa "Yritys X Oy:lle".

## 2 TUTKIMUKSEN TARKOITUS, TAVOITE JA TEOREETTINEN VIITEKEHYS

Tämä opinnäytetyö tehdään toimeksiannosta yritykselle, joka haluaa kehittää yrityksen työnantajamielikuvaa selvittämällä vuokratyöntekijöidensä tyytyväisyyttä toimeksiantajaan nimenomaa työnantajana. Tutkimuksella pyritään vastaamaan yrityksen kilpailutekijänä toimivaan tarpeeseen kehittää prosessejaan. Aiheen valinnalle perusteena toimi myös aiheen ajankohtaisuus ja se, että työnantajamielikuva vuokratyösuhteissa on näkökulmana tuore.

### 2.1 Tarkoitus, tavoite ja tutkimusongelmat

Tämän työn ensimmäisenä ja keskeisenä tavoitteena on suorittaa työnantajamielikuvatutkimus, jossa aihetta käsitellään vuokratyösuhteen prosessien ja henkilöstövuokrauksen työsuhteiden näkökulmasta. Toteutettavan kyselytutkimuksen tuottamien vastausten avulla on tavoitteena löytää ne kehityskohteet, joita työsuhteissa tästä näkökulmasta on ja antaa kehitysehdotuksia sekä suosituksia toimeksiantajayritykselle, jotta se voi kehittää prosessejaan ja näin parantaa kilpailuasemaansa voimakkaasti kilpaillulla toimialalla, jolla työntekijöiden rekrytointi ja työsuhteiden hoito on keskeinen osa liiketoimintaa. Työssä ei kuitenkaan käsitellä työntekijäkokemusta tai työntekijän hyvinvointia muilta osin, kuin miten ne teoriassa vaikuttavat työnantajamielikuvan syntyyn tai työsuhteen prosesseihin. Aihe rajataan näiltä osin suppeammaksi, jotta kyselytutkimuksella voidaan selvittää ne asiat, joihin vuokratyösuhteen prosesseilla voidaan vaikuttaa. Myöskään työnjohdollisia asioita ei käsitellä työssä, sillä ne eivät kuulu vuokratyösuhteessa työsuhteen prosesseihin. Työn tavoitteena on lisäksi kehittää kirjoittajan omaa asiantuntemusta työsuhteen eri vaiheissa ja prosesseissa tuoden syvällisempää ja perehtyneempää osaamista opintojen aikana hankittuun perustietoon henkilöstöhallinnosta, palkanlaskennan kokonaisuuksista sekä työsuhteiden hoidosta osana strategianmukaista liiketoimintaa.

Työn ensisijainen tutkimuskysymys on:

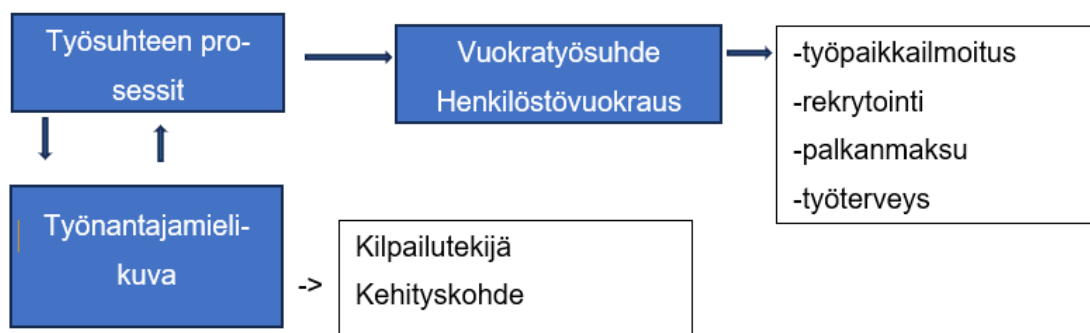
- Millainen vuokratyöntekijöiden työnantajamielikuva on ”Yritys X Oy:stä”?

Myös seuraavat tutkimuskysymykset ovat työn tavoitteiden kannalta merkityksellisiä:

- Miten työntekijät kokevat tällä hetkellä työsuhteen prosessit?
- Mitkä ovat työntekijöille työnantajamielikuvan kehittymisen kannalta tärkeimmät prosessit?

## 2.2 Teoreettinen viitekehys

Kuviossa 1 on kuvattu tässä työssä esiintyvät keskeiset käsitteet ja niiden väliset suhteet.



Kuvio 1. Työnantajamielikuva, sen merkitys, kehitys ja siihen vaikuttavat prosessit

Käsitteiden käytöllä ja määrittelyllä autetaan ymmärtämään sekä ilmiötä että siihen liittyviä muita tekijöitä yhteismitallisesti (Kananen, 2019, s.67). Käsitteiden määrittelyllä teorian muodostuksen yhteydessä varmistetaan myös käytettyjen käsitteiden sisältö sekä se, että lukija voi ymmärtää niiden merkityksen työssä (Kananen, 2019, s.42). Viitekehys pitää sisällään ne käsitteet, joita tässä työssä käsitellään. Näiden käsitteiden ulkopuolelle jäävillä käsitteillä voidaan tarkentaa teoriaa työssä, mutta niitä ei tutkita tai muuten käsitellä osana aihetta. Pääkäsitteet, jotka ovat vuorovaikutteisessa suhteessa keskenään,



ovat työnantajamielikuva sekä työsuhteen prosessit. Työssä ei käsitellä näitä pääkäsitteitä niinkään yksittäisinä toisistaan irrallisina ilmiöinä, vaan erityisesti niiden toisiinsa vaikuttavuuden näkökulmista. Alakäsitteillä yksilöidään ja tarkennetaan näitä pääkäsitteitä ja niiden vaikuttavuuksia työnantajamielikuvan syntyyn ja kehittämiseen kilpailutekijänä tämän työn kannalta. Työn empiirisessä osassa lähtökohtana on työnantajamielikuvan nykytilan tunnistamisen kautta tapahtuva kehityskohteiden löytäminen positiivisen, kilpailukykyä lisäävän työnantajamielikuvan rakentamisen mahdollistamiseksi.

### 3 TYÖSUHTEEN PROSESSIT VUOKRATYÖSSÄ

Tässä kappaleessa käsitellään niitä vuokratyösuhteessa olevia prosesseja. Henkilöstövuokrauksessa työsuhteen prosessit poikkeavat joiltain osin perinteisistä työsuhteista, mutta ovat merkittävä osa sitä suhdetta joka työntekijällä on työnantajana toimivaan henkilöstöpalveluyritykseen.

#### 3.1 Vuokratyösuhde

Vuokratyöllä tarkoitetaan työn teettämistä, jossa työntekijää tarvitseva yritys, eli käyttäjäyritys, tekee sopimuksen työntekijöiden vuokrauksesta henkilöstöpalveluyritykseksi kutsuttavan vuokratyöyrityksen kanssa. Henkilöstöpalveluyritys vuokraa työntekijän tai etsii annetun toimeksiannon perusteella uuden työntekijän vuokrattavaksi käyttäjäyritykselle. Vuokratyössä henkilöstöpalveluyritys on työntekijän työnantaja, mutta työntekijä työskentelee tehden työtä käyttäjäyritykselle. Henkilöstöpalveluyritys vastaa työntekijän palkanmaksusta ja muista työnantajalle kuuluvista velvoitteista lukuun ottamatta työnjohtovelvoitetta, johon myös työhön ohjaaminen ja opastaminen vuokratyössä kuuluvat. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 5–6.)

Vuokratyösuhde on mahdollista solmia lain määräämin perustein määräaikaisena tai se voidaan solmia toistaiseksi voimassa olevaksi. Määräaikaisia työsuhteita määrittelevät vuokratyössä tyypillisesti käyttäjäyritysten tilausten kestojat. Mikäli käyttäjäyrityksen työn tarpeelle ei ole työsuhteen alkamishetkellä tiedossa tarkkaa päättymispäivämäärää, määräaikaisen työsuhteen päättymiselle on asetettava arvio työsuhteen kestosta. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 10.)

Vuokratyösuhteessa olevaan työntekijään sovelletaan samaa työlainsäädäntöä kuin muissakin työsuhteissa. Henkilöstöpalveluyrityksen kautta käyttäjäyrityksessä työskentelevän työntekijän palkkaus, mahdolliset lisät, korvaukset, palkkiot, sairausajan palkka määräytyvät käyttäjäyrityksen työehtosopimuksen mukaan. Samoin työntekijän vuosiloma ja siihen liittyvät velvoitteet

määräytyvät samoin perustein kuin muissa työsuhteissa. (Henkilöstöala, n.d., kohta Perustietoa vuokratyöstä.)

### 3.2 Henkilöstövuokraus

Henkilöstön vuokraaminen eli vuokratyö on uusimpia työn teettämismuotoja, jonka käyttö on yleistynyt 2000-luvun ajan (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 5). Henkilöstään vuokraavat eli henkilöstöpalveluyritykset ovat jo saavuttaneet merkittävän työllistäjän aseman, Henkilöstöalan arvion mukaan henkilöstöpalvelualan yritykset tarjoavat lähes kaikki toimialat kattaen työtä reilulle 170 000 työntekijälle. Henkilöstöpalveluyritykset sekä vuokraavat työvoimaa käyttäjäyrityksille että suorittavat rekrytointeja annettujen rekrytointitoimeksiantojen perusteella. (Henkilöstöala, n.d., kohta Perustietoa vuokratyöstä.)

Henkilöstövuokrauksessa työntekijälle työtä voi olla tarjolla osa- tai kokoaikaista, työ voi olla säännöllistä tai keikkaluonteista ja työsuhteet voivat olla määräaikaisia tai toistaiseksi voimassa olevia. Vuokratyö voi johtaa vakituiseen työsuhteeseen ja nopeus sekä helppous työllistyä ovatkin henkilöstöpalvelualan valtteja työmarkkinoilla. Alana henkilöstöpalveluyritysten vahvuus onkin työmarkkinatuntemus, kyky reagoida nopeasti markkinoiden muutoksiin, modernit työnhakukanavat, järjestelmät sekä osaaminen, jotka palvelevat kattavasti ja joustavasti työelämän tarpeita tarjoten myös työntekijöille monipuolisia mahdollisuuksia työllistyä, saada työkokemusta ja osaamista. (Henkilöstöala, n.d., kohta Henkilöstöalan esittely.)

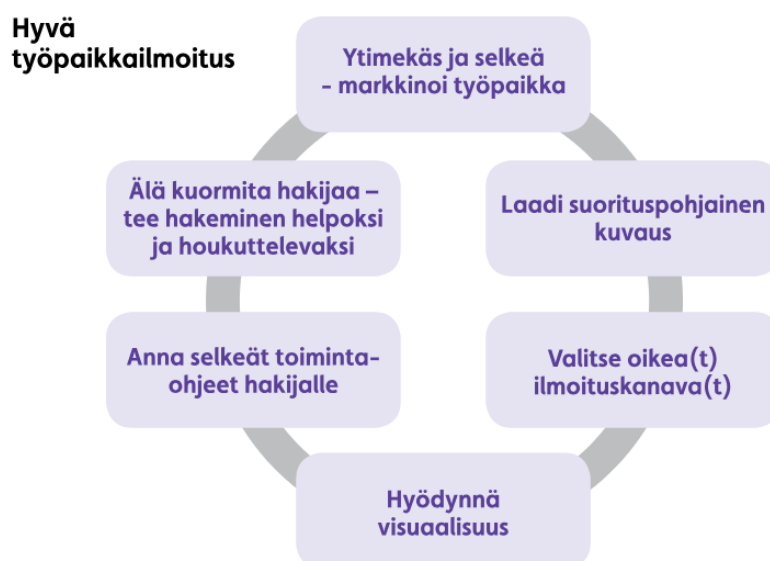
Henkilöstövuokrauksesta ei ole säädetty erityisesti sitä koskevaa lakia, vaan henkilöstöpalveluyrityksen ja vuokratyöntekijän väliseen työsuhteeseen samoin kuin käyttäjäyrityksen sekä vuokratyöntekijän väliseen oikeussuhteeseen sovelletaan lähtökohtaisesti yleistä työlainsäädäntöä samalla tavoin kuin muihinkin työsuhteisiin. Vuokratyösuhteessa erona muihin työsuhteisiin on kahden sijasta kolme osapuolta, joiden kesken työsuhteen oikeudet ja velvollisuudet jakautuvat, joten tästä ja muista vuokratyön erityispiirteistä johtuen joihinkin työoikeudellisiin lakeihin on nähty tarpeelliseksi ottaa erityisesti

vuokratyötä koskevia säännöksiä, joita on sovellettava vuokrattuna työskenteleviin henkilöstöpalveluyrityksen työntekijöihin. (Hietala, Kaivanto & Schön, 2022, s. 28–29.)

### 3.3 Työpaikkailmoitus

Työpaikkailmoitusta tulisi ajatella osana yrityksen viestintää, jonka tarkoitus on huomioida se kohdeyleisö, jonka kiinnostus ilmoituksella halutaan saavuttaa. Olisikin tärkeää, että työpaikkailmoitus on tehtäväkeskeinen ja sisältää ytimekkäästi se tieto, jonka hakija tarvitsee. Oikeista lähtökohdista laadittu, riittävän informatiivinen työpaikkailmoitus auttaa rekrytoijaa houkuttelemaan tehtävään sopivia hakijoita. (Paragraaffi, 2021.)

Työmarkkinoilla vallitsevan kilpailu parhaista hakijoista ja tekijöistä tulee huomioida jo rekrytoinnin alkuvaiheessa ja työpaikkailmoitus on osa yrityksen markkinointia tarkoituksenaan markkinoida tehtävä hakijalle. Hyvän työpaikkailmoituksen luomista olisikin tärkeää lähestyä prosessimaisesti (Salli & Takatalo, 2014, s.25). Rekrytoinnin kannalta hyviä hakijoita houkuttelevan työpaikkailmoituksen kannalta tärkeät vaiheet ja huomioitavat seikat on esitetty kuviossa 2.



Kuvio 2. Hyvä työpaikkailmoitus (Salli & Takatalo, 2014, s.25)

Sosiaalisen median merkitys ilmoituskanavana voi olla huomattava rekrytoinneissa, sillä se mahdollistaa näkyvän rekrytoinnin ja tavoittaa tehokkaasti passiivisiakin työnhakijoita, jotka eivät aktiivisesti etsi uutta työtä mutta voivat tarttua kiinnostaviin työtilaisuuksiin. Erilaiset hakijat käyttävät eri kanavia, joten myös tämä on tärkeää huomioida tapauskohtaisesti, kun työpaikkailmoitukselle valitaan ilmoituskanavaa. (Salli & Takatalo, 2014, s. 28–31.) Rekrytoinnin uusiutumisen huomiointi ja sen vaikutus ilmoituskanavien valintaan voi olla erityisen merkittävää yrityksellä, jonka liiketoiminnan ydin on rekrytoida oikeita työntekijöitä oikeisiin toimeksiantoihin.

Työnhakijan kiinnostuksesta lähtevässä työpaikkailmoituksessa organisaation arvot ja niiden viestiminen voi auttaa hakijaa tulkitsemaan yrityksen sopivuutta itselleen. Sen lisäksi, että merkityksellisyys ja viihtyvyys ovat hakijan kannalta tärkeitä tekijöitä, niin myös palkkausta koskevan tiedon tuominen osaksi ilmoitusta voi auttaa houkuttelemaan toivotunlaisia hakijoita, sillä se on hakijoita kiinnostava seikka, jonka ilmoittaminen jo työpaikkailmoituksen yhteydessä voi auttaa estämään ristiriitaiset odotukset rekrytoinnin myöhemmässä vaiheessa. (Paragraaffi, 2021.) Henkilöstövuokrauksen yhteydessä on tärkeää muistaa selvittää työehtosopimukseen ja palkkaukseen liittyvät asiat käyttäjäyritykseltä, jotta ilmoituksessa annettavat tiedot ovat oikein.

### 3.4 Rekrytointi

Nykyaikainen rekrytointi ei ole enää pelkkää työnkuvan määrittämistä, työpaikkailmoituksen laatimista ja haastattelujen jälkeen työsopimusten solmimista. Kiihtyvillä työmarkkinoilla kilpailu osaavista ja kehittyvistä työntekijöistä on kovaa, joten on tärkeää, että rekrytoinnin taustalle on tehty hyvä strategialähtöinen tarvemäärittely, jolla löydetään ne perusteet mitä tulevilla rekrytoinnilla on tarkoitus saavuttaa. Lisäksi rekrytoinnin tulisi olla tulevaisuuden tarpeet huomioivaa ja näin voidaan suhteuttaa tarpeet hakijan potentiaaliin, joka rekrytointiprosessissa osataan nähdä. (Kaijala, 2016, s. 15–25.) Rekrytointiprosessin onnistumisen kannalta tärkeää on myös prosessin aikatauluttaminen ja suunnittelu, jotta tiedetään mitä toivottuun lopputulokseen pääsemiseksi vaaditaan.

Työpaikkailmoituksen ammattitaitoinen laadinnan ja oikean ilmoituskanavan valinnan lisäksi on tärkeää panostaa hakemusten käsittelyyn sekä hakijoiden esikarsintaan. Viestintä osana rekrytointiprosessia on tärkeää ja rekrytoijan tulisi osata tiedottaa hakijoita tilanteista prosessin aikana. (Kaijala, 2016, s. 59–61) Onnistunut rekrytointi henkilöstövuokrauksessa edellyttää hyvää ja ammattitaitoista vuorovaikutusta käyttäjäyrityksen ja henkilöstöpalveluyrityksen välillä.

Työhaastattelutilanteessa haastattelija voi käyttää erilaisia haastattelutekniikoita, ja valita erilaisista menetelmistä itselleen ja tilanteeseen sopivan. Olipa haastattelijan kulloiseenkin tilanteeseen valitsema tai kyselytekniikka mikä tahansa, on tärkeää muistaa, että haastattelijan on oltava tilanteessa läsnä. Läsnäolollaan haastattelija voi saada sekä hakijasta että itse haastattelutilanteesta enemmän irti vaikuttaen positiivisesti onnistuneen henkilövalinnan mahdollisuuteen. Haastattelutilanteessa voi joskus olla hyötyä myös toisen haastattelijan läsnäolosta, sillä tällöin toinen haastattelijoista voi keskittyä hyvän kontaktin luontiin haastateltavan kanssa samalla kun toinen voi keskittyä havainnointiin, muistiinpanoihin ja mahdollisesti huomata tarpeita tarkentaville kysymyksillä. (Salli & Takatalo, 2014, s- 60–67.) Osana rekrytointia on tärkeä huomata, ettei kaikkia työntekijän valintaan vaikuttavia tekijöitä voi saada pelkän cv:n perusteella, ja haastattelu onkin rekrytointiprosessin keskeinen osa, jossa henkilökohtaisen kontaktin myötä haastattelija voi tehdä rekrytoinnin kannalta oikeita kysymyksiä ja niistä perusteltuja johtopäätöksiä onnistuneen henkilövalinnan perusteeksi. (Kaijala, 2016, s. 78.)

Rekrytointi ja työllistäminen voidaan joskus kokea yrityksissä haastavaksi, kun rekrytointi itsessään on muuttunut haastavammaksi ja rekrytointikanavia on useita samalla kun työnantajavastuusiin liittyvän hallinnollisen työn sekä noudatettavien säännösten määrä on kasvanut ja vaatii enemmän resursseja. Henkilöstöpalveluyritykset tuottavat monia rekrytointia ja työllistämistä edistäviä palveluita tuntien työmarkkinat ja eri toimialat ollen erilaisten rekrytointien, rekrytointikanavien ja työntekijämarkkinoinnin asiantuntijoita. Henkilöstöpalveluiden tehtävä on hoitaa rekrytointi ja laajalla palveluvalikoimalla sekä hyödyntämällä nykyaikaisia digitaalisia työkaluja rekrytoinnissa voivat helpottaa

osaajien löytymistä. (Henkilöstöala, n.d., kohta Henkilöstöalan esittely.) Parhaimmillaan henkilöstöpalveluyritys toimii käyttäjäyritykselle kumppanina, joka rekrytoinnin ammattilaisena osaa ottaa huomioon sekä käyttäjäyrityksen laatiman tarvekartoituksen että nykyaikaisen rekrytoinnin edellytykset.

Työsopimuksen laatiminen vuokratyösuhteessa tapahtuu työntekijän ja henkilöstövuokrausyrityksen eli työnantajan välillä. Työsopimuksella sovitaan niistä ehdoista, joilla työtä tullaan tekemään ja se voidaan tehdä suullisesti, kirjallisesti tai sähköisesti. Epäselvyyksien välttämiseksi työsopimus olisi hyvä tehdä kirjallisena ja mahdolliset työsopimuksen tekemistä koskevat viestit, kuten tekstiviestit, sähköpostit, on hyvä säilyttää. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s.8.) Työsuhteissa, jotka kestävät yli kuukauden, on työnantajan annettava työntekijälle kirjallisesti työsuhteen keskeiset ehdot, paitsi jos on tehty kirjallinen sopimus, josta nämä ehdot käyvät ilmi. Vuokratyössä huomioitavaa on, että vuokratyöntekijän pyytäessä, on työnantajan annettava selvitys työsuhteen keskeisistä ehdoista myös alle kuukauden pituisissa työsuhteissa. Selvityksestä tulee käydä ilmi tieto määräaikaisen työsopimuksen taustalla olevan käyttäjäyrityksen asiakassopimukseen perustuvan tilauksen syystä ja kestosta tai arvioidusta kestosta sekä arvio vuokratyöntekijän työnantajan yrityksessä olevista muista työtehtävistä, jotka vastaavat työntekijän työsopimuksessa sovittuja työtehtäviä. (Työsopimuslaki 55/2001, 2. luku 4§).

Mikäli työnantajana toimiva henkilöstövuokrausyritys on vuokrannut työntekijänsä käyttäjäyritykseen niin, ettei käytössä ole työnantajaa sitovaa tai noudatettavaa yleissitovaa työehtosopimusta, on vuokratyöntekijän palkkojen, työajan ja vuosiloman ehtojen oltava vähintään käyttäjäyritystä sitovien ja siellä yleisesti sovellettavien sopimusten tai käytäntöjen mukaiset (Työsopimuslaki 55/2001, 2. luku 9§). Myös tämä on tärkeää huomioida työsopimusta tehdessä, kun palkasta ja työsuhteen ehdoista neuvotellaan osana rekrytointiprosessia.

Vuokratyösuhteessa työntekijän ja työnantajana toimivan henkilöstövuokrausyrityksen välisen työsopimuksen perusteena on usein henkilöstövuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen välinen kaupallinen sopimus, jossa sovitaan työstä

tai työkokonaisuudesta ja siksi vuokratyösopimukselle onkin tyypillistä, että työsopimus solmitaan käyttäjäyrityksen tilauksen kestoajaksi. Vaikka määräaikaisuuden perusteena on asiakastilauksen kesto, jolle ei ole voitu määritellä tarkkaa päättymispäivämäärää, on työsopimukselle ilmoitettava työnantajan toimesta ilmoitettava arvioitu kesto. Vuokratyösuhteessa työsuhteen muotoa määriteltessä on tärkeää huomioida myös, että mikäli henkilöstövuokrausyrityksellä voi tarjota työntekijälle jatkuvasti työtilaisuuksia eri käyttäjäyrityksissä, on vuokratyöntekijän ja henkilöstövuokrausyrityksen välisen työsuhteen oltava toistaiseksi voimassa oleva. Myös työntekijä voi ilmoittaa esteen toistaiseksi voimassa olevalle työsuhteelle ja työntekijän toimesta työsuhde voidaan solmia määräaikaisena. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 9–10.)

Perehdytysvelvoite vuokratyössä on työn suorittamisen osalta käyttäjäyrityksellä. Työn vastaanottajana käyttäjäyrityksen tulee huolehtia ennen työn aloittamista, että vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet on riittävän tarkasti määriteltä ja ne ovat vuokratyöntekijän työnantajalle ilmoitettu. Työnantajana toimivalla henkilöstövuokrausyrityksellä on puolestaan velvollisuus ilmoittaa työntekijälle näistä seikoista ja varmistettava että vuokratyöntekijällä on riittävä, määrittelyitä vastaava ammattitaito, kokemus ja soveltuvuus suoritettavaan työhön. Erityisesti käyttäjäyrityksen vastuulla on huolehtia työntekijän perehdyttämisestä työhön ja työpaikan olosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaa ja tiedottamista sekä työterveyshuoltoa koskeviin järjestelyihin. Tämän lisäksi käyttäjäyrityksen on omassa organisaatiossaan ilmoitettava työn aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja asianomaiselle työsuojeluvaltuutetulle (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738, 1 luku 3§.)

Työturvallisuuslain 2 luvun 14§ (Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738) mukaisesti on vuokratyössä huomioitava, että työntekijä tulee perehdyttää myös työ- ja tuotantomenetelmiin ja niiden oikeaan käyttöön. Sekä työterveyshuollon järjestäminen, palkanmaksu että työaikakirjanpidon pitäminen ovat vuokratyösuhteessa työnantajana toimivan henkilöstövuokrausyrityksen velvollisuuksia, joten käytössä olevaan tuntien kirjausjärjestelmään,



sairauslomakäytäntöihin, työterveyshuollon käyttöön perehdyttäminen on työnantajana toimivan henkilöstövuokrausyrityksen vastuulla.

### 3.5 Palkanmaksu

Työntekijälle palkkaa maksettaessa tulee olla tieto palkan maksun perusteista kuten siitä mitä ja minkä verran työntekijälle pitää työstä maksaa ja millä perusteella palkkaa maksetaan. Joskus palkan määräykset voivat olla ristiriidassa keskenään ja tällöin tulee tietää näiden määräysten etusijajärjestys. Ensisijaisena ja tärkeimpänä näistä määräysten lähteistä on työlainsäädäntö kuten työsopimuslaki, työaikalaki ja vuosilomalaki. Osa lainsäädännöstä on pakottavaa, eli sen määräyksistä ei saada sopia toisin työehtosopimuksella, kun taas osa lainsäädännöstä sallii joistain määräyksistä sovittavan toisin valata-kunnallisella työehtosopimuksella. Lisäksi osa lainsäädännön määräyksistä on sellaisia, joista työntekijä ja työnantaja voivat sopia toisin keskenään. Etusijajärjestyksen lisäksi palkan perusteena on huomioitava työehtosopimusten sitovuudet sikäli että normaalisisitovan työehtosopimuksen sitovuus koskee sopimuksen allekirjoittaneita osapuolia sekä niitä työnantajia, jotka kuuluvat työehtosopimuksen solmineeseen työnantajaliittoon kun taas yleissitova työehtosopimus työsuhteen ehtoja koskevine määräyksineen koskee myös sellaisia työnantajia jotka toimivat kyseisellä alalla vaikka työnantaja ei olisikaan järjestäytynyt eli työnantajaliittoon kuuluva. Yleissitovan työehtosopimuksen työsuhteen ehtoja koskevia määräyksiä, kuten palkkaa, vuosilomaa, palkankorotuksia, sairausajan palkkaa koskevia, on noudatettava. (Mattila, Parnila & Väisänen, 2022, s. 19–20.)

Vuokratyösuhteessa on sovellettava käyttäjäyritystä sitovia sääntöjä ja käytäntöjä silloin, kun vuokratyösuhteeseen ei ole sovellettavissa mitään työehtosopimusta. Tällaisia vuokratyösuhteeseen sovellettavia sääntöjä ja käytäntöjä voivat olla palkkausjärjestelmät tai yrityksessä sovellettava vakiintuneet käytäntö lomarahen osalta. Edellytys, että vuokratyöntekijöihin tulee soveltaa käyttäjäyritystä sitovia periaatteita edistää yhdenvertaisuuden toteutumista suhteessa käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin. Nämä samat periaatteet

määrittävät työsuhteelle vähimmäisehdot myös silloin, jos työsuhteen ehdoista sovitaan vuokratyönantajan ja työntekijän välisellä työsopimuksella. (Salli, 2012, s. 109.) Vuokratyösuhteen palkanmaksun yhteydessä tulee huomioida, että myös vuosiloman kertyminen ja oikeus palkalliseen sairauslomaan määräytyvät samojen sääntöjen mukaisesti kuin muissakin työsuhteissa ja tästä syystä niitä koskevat määräykset olisi aina syytä tarkistaa. Sairauspoissaolojen yhteydessä on tärkeää huomioida myös työntekijän ilmoitusvelvollisuus ja mitä ilmoitustavasta on sovittu. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s.16–20.)

Työsuhteen keskeiset ehdot on toimitettava kirjallisena työntekijälle, mikäli työsuhde on vakituinen tai kestää yli kuukauden, vuokratyöntekijälle ne on pyydettyäessä toimitettava myös lyhyemmässä työsuhteessa. Työsuhteen keskeisiin ehtoihin kuuluvat perusteet palkan ja muun mahdollisen vastikkeen määräytymisestä sekä tieto palkanmaksukaudesta. Muun muassa vuosilomapalkan laskentatapaan vaikuttaa se, millä perustein palkka määräytyy, samoin palkanmaksun perusteet vaikuttavat siihen, miten usein palkka työntekijälle tulee maksaa. Palkka voi olla aikapalkkaa kuten tunti- tai kuukausipalkkaa tai se voi olla suorituspalkkaa kuten urakka- tai provisiopalkkaa. Palkka voi olla myös aika- ja suorituspalkan yhdistelmä, kuten kiinteän kuukausipalkan lisäksi vaihtelevan suuruista provisiopalkkaa. Palkan osana voidaan käyttää myös luontoisetuja. Lainsäädännössä ei ole säännöstä vähimmäispalkasta, kun taas työehtosopimuksissa on usein määräyksiä vähimmäispalkoista. Silloinkin, kun sovellettava työehtosopimus ei määrää palkan suuruudesta eikä työntekijän ja työnantajan välillä ole sovittu vastikkeesta, on työntekijälle maksettava tämän tekemästä työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka, myös työsopimuksessa sovittu palkka sitoo työnantajaa, mutta sen on oltava lain ja työehtosopimuksen mukainen. Lainsäädäntö ei määrää lisistä kuten vuoro-, ilta-, yölisät vaan velvollisuus niiden maksamiseen voi määräytyä työehtosopimuksen, työpaikkakohtaisen sopimuksen, työsopimuksen tai työnantajan käytännön perusteella. (Mattila, Parnila & Väisänen, 2022, s. 21–22.) Vuokratyösuhteessa palkanmaksuvelvollisuus on työnantajana toimivalla henkilöstövuokrausyrityksellä, joten sillä on oltava tiedossaan myös kaikki käyttäjäyrityksessä sovellettavat, palkkaan vaikuttavat tekijät (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s. 6).

Palkan maksamisesta on määrätty työsopimuslaissa. Mikäli toisin ei sovita, on palkka maksettava palkanmaksukauden viimeisenä päivänä. Viikko- tai kuukausipalkka on maksettava vähintään kerran kuukaudessa ja tuntipalkkaisille palkka maksetaan kaksi kertaa kuukaudessa. Tuntipalkkojen maksamisesta on joissain työehtosopimuksissa määrätty siitä, että tuntipalkkakin saadaan maksaa kerran kuukaudessa, mutta muussa tapauksessa tuntipalkat on maksettava vähintään kaksi kertaa kuukaudessa huolimatta siitä, onko työntekijä kokoaikainen vai osa-aikainen. Suorituspalkkojen osalta palkanmaksukausi saa olla enintään kahden viikon pituinen, ellei sitä makseta kuukausittain tulevan palkan yhteydessä. Jos työ, josta suorituspalkkaa maksetaan, kestää yhtä palkanmaksukautta pidempään on jokaiselta palkanmaksukaudelta maksettavatyöhön käytetyn ajan perusteella määräytynyt osa palkasta. Maksukausi voi olla enintään 12 kuukautta palkan osalta silloin, jos osa palkasta määräytyy voitto-osuutena, provisiona tai muulla vastaavalla perusteella. (Mattila, Parnila & Väisänen, 2022, s. 23.)

Palkan tulee olla työntekijän käytettävissä palkanmaksupäivänä ja työnantajan velvollisuus on huolehtia, että palkasta on tehty ennakonpidätyksen lisäksi kaikki muuta lakisääteiset pidätykset kuten eläkemaksut, työttömyysvakuutusmaksun, sairausvakuutusmaksun. Lisäksi työnantaja pidättää mahdollisen ammattiliiton jäsenmaksun. (Suomi.fi, n.d., kohta Palkka ja palkanmaksu.) Palkanmaksupäivän tulee olla viimeinen palkanmaksupäivää edeltävä arkipäivä. Palkka tulee maksaa työntekijän ilmoittamalle pankkitilille ja työnantaja vastaa palkanmaksusta aiheutuvista kustannuksista. Palkka saadaan maksaa vain pakottavasta syystä, poikkeustapauksessa käteisenä. Pakottavaksi syyksi voi tulla työntekijän puuttuva pankkitili, lopputilin viivästyminen niin lyhyessä työsuhteessa, että palkan tilille maksaminen voisi aiheuttaa työnantajalle viivästyisseuraamuksia tai jos muuta ei ole sovittu, työsuhteen purkamis- tai koeaikapurkamistapauksissa, joissa palkka on maksettava tai sen on oltava nostettavissa työsuhteen viimeisenä päivänä. Mikäli pakottavasta syystä palkka maksetaan käteisenä, on käteismaksusta oltava joko työntekijän tai tarvittaessa muun henkilön allekirjoittama todistus tositteena, joka liitetään kirjanpitoon. Työnantajan vastuuseen palkanmaksussa kuuluu myös toimittaa työntekijälle palkkalaskelma, josta käy ilmi palkan suuruus sekä sen määräytymisen

perusteet. Palkkalaskelma voi olla paperinen tai sähköinen. (Mattila, Parnila & Väisänen, 2022, s. 24.)

Vuokratyöntekijän työaikojen määräytyminen on työnjohdollista ja tapahtuu käyttäjäyrityksen toimesta. Työtunnit ilmoitetaan henkilöstövuokrausyrityksen kanssa sovitulla tavalla työnantajana toimivalle henkilöstövuokrausyritykselle, jotta se voi maksaa työntekijälle palkan. Ilmoittamisen tapa ja aikataulu voi vaihdella ja riippuu yritysten käytännöistä. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s.13–14.) Aikapalkkaisilla työntekijöillä palkan määräytymisen perusteena ovat palkanmaksukauden aikana tehdyt työtunnit ja tuntipalkka samoin kuin palkanlisät, kuten ilta-, yölisät ja niihin oikeuttavien tuntien määrä (Työsuojelu, n.d., kohta Palkanmaksu), joten on tärkeää, että nämä perusteet toimitetaan työnantajalle tiedoksi palkanlaskentaa varten. Lain mukaan työntekijän velvollisuuksiin kuuluu työn tekeminen huolellisesti noudattaen niitä määräyksiä, joita työnantaja on toimivaltansa mukaan antanut työn suorittamisesta (Työsopimuslaki 55/2001, 3 luku 1§). Tämä velvollisuus on huomionarvoinen vuokratyösuhteessa myös sikäli, että on noudatettava työnantajalla käytössä olevia menetelmiä ja ohjeita silloin, kun palkanmaksun perusteena ovat tehdyt työtunnit.

### 3.6 Työterveys

Työnantajalla on lain määräämä velvollisuus järjestää kustannuksellaan työterveyshuolto työntekijöilleen. Työterveyshuolto tulee järjestää työstä ja työolosuhteista johtuvien terveysvaarojen ja -haittojen ehkäisemiseksi sekä torjumiseksi ja sillä tulee lisäksi edistää sekä suojella työntekijöiden turvallisuutta, työkykyä ja terveyttä. Työterveyshuollon järjestämisessä ja toteuttamisessa on huomioitava sen laajuus suhteessa työhön, työjärjestelyihin, henkilöstöön, työpaikan olosuhteisiin ja olosuhteiden muutoksiin. (Työterveyshuoltolaki 21.12.2001/1383, 2 luku 4§.)

Vuokratyösuhteessa velvollisuus työterveyshuollon järjestämisestä on työnantajana toimivalla henkilöstövuokrausyrityksellä. Työterveyshuollon tulee olla

samanlainen sekä vuokratyöntekijöille että henkilöstövuokrauksen omassa toimistossa työskenteleville henkilöille, mutta työsuhteen kestoon perustuvia eroja työterveyshuollossa voi olla. Vuokratyöntekijän työterveyshuolto voi kuitenkin olla erilainen kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, koska sen järjestää henkilöstövuokrausyritys eikä käyttäjäyritys. Vaikka käyttäjäyrityksellä ei olekaan velvollisuutta järjestää vuokratyöntekijän työterveyshuoltoa, on sen kuitenkin ilmoitettava vuokratyön aloittamisesta työpaikan työterveyshuollolle ja työsuojeluvaltuutetulle. Lisäksi, koska osa työterveyshuollon toimenpiteistä liittyy konkreettisesti työntekopaikkaan, tulee käyttäjäyrityksen työpaikalla tehdyn työpaikkaselvityksen osalta tehdä henkilöstövuokraus- ja käyttäjäyrityksen välillä yhteistyötä niin, että myös työnantajan järjestämän työterveyshuollon palveluntuottaja saa tarpeelliset tiedot työn tekemisen olosuhteista. (Työ- ja elinkeinoministeriö, 2017, s.18–19.)

## 4 TYÖNANTAJAMIELIKUVA

Työnantajamielikuva koostuu tiedoista, tunteista sekä uskomuksista, erilaisista kokemuksista, joita työnantajasta sekä yleisesti että yksilön mielissä on (Huhta & Myllyntaus, 2021, kohta 2.4 Lyhyesti työnantajabrändistä). Työnantajamielikuvalla tarkoitetaan kuvaa, joka yrityksen nykyisillä ja mahdollisilla työnhakijoilla on organisaatiosta. Hyvä maine tekee yrityksestä vetovoimaisemman ja auttaa sitouttamaan nykyistä henkilöstöä ja houkuttelemaan hyviä hakijoita. Työnantajamielikuvan syntyyn vaikuttavat muun muassa yrityksen toimiala, sen sijainti, muiden yrityksestä, palkkataso ja henkilöstöedut, ulkoinen ja sisäinen viestintä, näkyvyys medioissa. Kun kilpailu osajista työmarkkinoilla kiristyy jatkuvasti, on hyvällä työnantajamielikuvalla huomattava merkitys, sillä työnantajamielikuva vaikuttaa sekä nuorilla että kokeneemmilla henkilöillä siihen, millaiseen yritykseen he hakeutuvat. (Kauhanen, 2012, s. 69.) Yrityksen tulevaisuuden kilpailukyvyn kannalta on tärkeää panostaa työnantajamielikuvan rakentamiseen (Salli & Takatalo, 2014, s. 41).

Työntekijöille annettujen lupauksen lunastaminen on tärkeä lähtökohta positiiviselle työnantajamielikuvalle, sillä työnantajamielikuva ei koostu pelkästään mielikuvista. Olemassa olevien työntekijöiden keskuudessa vallitseva sisäinen työnantajamielikuva on tärkeä, sillä yrityksen omat työntekijät ovat parhaita yrityksen ja työnantajan puolesta puhujia. Sisäisen työnantajamielikuvan rakentaminen ja ylläpitäminen on tärkeää, sillä ulkoista työnantajamielikuvaa on vaikeaa ylläpitää, jos yrityksen omat työntekijät viestivät ongelmista. Työnantajamielikuvan tulisi olla osa yrityksen strategiaa, jolloin sen rakentaminen olisi suunnitelmallista ja pitkäjänteistä. (Kaijala, 2016, s. 97–98.) Koska hyvä työnantajamielikuva on parhaimmillaan organisaatiolle merkittävä kilpailuetu, sen tulisi strategisena tekijänä olla huomioitu myös ylimmän johdon seurantamittareissa (Taloustutkimus, n.d., kohta Työnantajamielikuva).

Työnantajamielikuva voidaan katsoa osaksi yrityksen inhimillistä pääomaa, sillä se liittyy yrityksessä toimiviin ihmisiin mielikuvana ja maineena joka yrityksen henkilöstöllä on yrityksestä. Työnantajamielikuvan rakentuminen perustuu

henkilöstön kokemuksiin ja yrityksen sisällä tekemiin tulkintoihin, vaikka työnantajamielikuvan kehittymiseen pyritäänkin vaikuttamaan myös markkinoinnillisin keinoin, sillä työntekijäkokemus muodostuu kaikesta, mikä organisaatiossa eletään ja koetaan. Positiivinen työnantajamielikuva yrityksen sisällä sitouttaa henkilöstöä ja ruokkii työkuultuurissa innostuneisuutta, innovatiivisuutta sekä tuloksellisuutta. Kestävin tapa työnantajamielikuvan kehittämiseksi on kehittää johtamista, henkilöstöjohtamista ja työskentelyolosuhteita organisaatiossa, sillä positiivisen työntekijäkokemuksen ja työnantajamielikuvan syntyamisen peruslähtökohtia ovat henkilöstön aito arvostaminen ja siihen perustuva avoin vuorovaikutus organisaatiossa. (Viitala, 2021, kohta 2.10 Työnantajakuva.)

Työnantajamielikuva on organisaatiosta muille ihmisille muodostuva käsitys, joka syntyy siitä, mitä yritys itse sekä sen nykyiset ja entiset työntekijät kuin myös asiakkaat ja muut organisaation ulkopuoliset tahot siitä kertovat. Käytännössä työnantajamielikuva syntyy siitä, mitä yritys viestii itsestään ulospäin ja mitä henkilöstö ja muut tahot kertovat yrityksestä. (Kunta- ja hyvinvointityönantajat KT, n.d., kohta Työnantajakuva ja työntekijäkokemus.) Työnantajamielikuvan ja tunnettuuden rakentamisessa pitkäjänteisesti viestinnän merkitys onkin tärkeää, sillä esimerkiksi rekrytointien osalta ei riitä, että jollekin tietylle kohderyhmälle viestitään siinä vaiheessa, kun rekrytointiprosessi on ajankohtainen. (Kaijala, 2016, s.95.)

Työnantajamielikuvaa rakennettaessa olisi tärkeää huomioida, että organisaation työnantajamielikuvaa ei voi rakentaa organisaation imagosta irrallaan. Sen sijaan, että työsuhteita ajatellaan omana, yksittäisenä osana ja HR-prosesseja rakennetaan vain työnantajamielikuvan rakentamisen näkökulmasta, tulisi käytänteet sitoa saumattomaksi osaksi organisaation brändiä. (Hatch & Schultz, 2008, s. 141–142.) Organisaation markkinointi- ja henkilöstöosastojen tulisi kehittää työnantajamielikuvaa eri kohderyhmille yhdessä, sillä työnantajamielikuva liittyy olennaisesti organisaation muuhun imagoon (Kauhanen, 2012, s.70).

#### 4.1 Työnantajamielikuva kilpailutekijänä

Hyvä työnantajamielikuva on merkittävä kilpailutekijä työmarkkinoilla, sillä sitä on vaikea kopioida, joten se auttaa yritystä erottumaan kilpailijoistaan rekrytointiprosesseissa. Työnantajamielikuvan rakentamisella voidaan luoda yritykselle etua siinä vaiheessa, kun kilpaillaan osaajista, sillä myönteisen työnantajamielikuvan merkitys korostuu kiihtyvillä työmarkkinoilla, joilla vallitsee työntekijäpula. Osana kilpailuetua edistävää työnantajamielikuvaa on yrityksen tunnettuuden lisääminen, mikäli halutaan pysyä mukana kilpailussa parhaista työntekijöistä. Myönteisen ja tunnetun työnantajamielikuvan luomisella yritys voi houkuttaa myös passiivisia työnhakijoita rekrytointiprosesseihinsa. (Salli & Takatalo, 2014, s.41–42.) Henkilöstöpalvelualalla toimivat yritykset sekä välittävät asiakasyrityksilleen vuokratyövoimaa että tuottavat rekrytointipalveluita tavoitteena löytää asiakkaalle parhaat ja sopivat työntekijät. Rekrytoinnit ovat organisaatioille merkittäviä investointeja, tavoitteena löytää avoimeen työtehtävään hyvä työntekijä ja työntekijälle hyvä työ sekä työpaikka. Henkilöstöpalvelualan yritys toimii yrityksille asiantuntijakumppanina ja tällöin rekrytointi on laadukasta, nopeaa, työnantajamielikuvaa tukevaa. (Henkilöstöala, n.d., kohta Henkilöstöalan yritysten palvelut.)

Työnantajamielikuvan rakentamisessa työntekijöiden kokemusten kautta tulee huomioida, että mielikuvaan vaikuttavat vain todelliset kokemukset. Tätä kokemustietoa ymmärtävät ja hyödyntävät yritykset menestyvät siksi, että ne pystyvät houkuttelemaan hakijoita ja sitouttamaan työntekijöitä organisaatioon paremmin, jolloin näiden yritysten riski virherekrytoinneista pienenee ja sopimattomien hakijoiden karsiutuminen jo rekrytointivaiheessa mahdollistuu samalla kun hakijalle syntyy mahdollisuus jättäytyä pois prosessista, mikäli mielikuva ei vastaakaan odotuksia. (Kaijala, 2016, s. 88–89.)

Hyvä työnantajamielikuva auttaa sitouttamaan yrityksen jo olemassa olevaa henkilökuntaa, jolloin irtisanoutumisten määrä laskee ja ulkoisten rekrytointien tarve vähenee. Sisäiset rekrytoinnit ovat osa hyvän työnantajaimagon myötä syntyviä etuja, kun kustannuksia voidaan laskea sillä, että talon sisältä löytyvä uusi työntekijä pääsee tuottavasti kiinni uuteen työhön nopeammin samalla



kun organisaation sisäiset kehitysmahdollisuudet ruokkivat motivaatiota ja virherekrytointien riski pienenee. (Salli & Takatalo, 2014, s. 43.)

Työnantajamielikuva on merkittävä kilpailutekijä ja siksi on tärkeää huomioida, että se voi saada nopeastikin negatiivisia vaikutuksia vaikkapa huonosti hoidettujen suurten irtisanomisten, laittomien irtisanomisten, työsuojelurikkomusten seurauksena. Viestinnän vaikutus työnantajamielikuvaan on merkityksellinen myös tässä yhteydessä. Esimerkiksi muutosneuvotteluiden seurauksena suoritettut irtisanomiset yksistään eivät sinällään vaikuta negatiivisesti työnantajamielikuvaan, mikäli niiden osalta sekä sisäinen että ulkoinen viestintä on hoidettu hyvin. (Kauhanen, 2012, s.70.) Yrityksen työnantajamielikuvaan vaikuttavat negatiiviset kokemukset esimerkiksi rekrytointiprosessista tai työntekijöiden työolosuhteista leviävät valitettavan nopeasti henkilöltä toiselle kokemusten kautta ja vielä nopeammin ne leviävät verkon välityksellä erilaisten sosiaalisen median kanavien tai nettikeskustelujen kautta. Työnantajamielikuvan rakentamisen olisikin tärkeää lähteä liikkeelle siitä, että kaikkia kohdellaan inhimillisesti kaikissa vuorovaikutustilanteissa, sillä positiivinen mielikuva ei synny mainoskampanjoilla ja taikatempuilla, jos yrityksen arjessa kaikki ei ole kunnossa. (Leinonen, n.d.)

Alati kiihtyvillä työmarkkinoilla, joilla kilpailu osaavasta työvoimasta on voimakasta, on useissa yrityksissä alettu kiinnittää huomiota työnantajamielikuvan rakentamiseen keinona houkuttaa toivotunlaisia hakijoita. Työnantajamielikuvan rakentamista käytetään keinona erottautua kilpailijoista samalla, kun sitä käytetään tapana markkinoida yritystä työnantajana korostaen sen tarjoamia etuja, kuten koulutusta, uramahdollisuuksia, haastavia työtehtäviä. Positiivisen ja houkuttelevan työnantajamielikuvan luominen onkin HR-osastojen uusi rooli, tehtävänään kuvata yritys haluttavana työpaikkana nykyisille työntekijöille ja tuleville työnhakijoille. (Hanin, Stinglhamber & Delobbe, 2013)

## 4.2 Työnantajamielikuva kehityskohteena

Työnantajamielikuvan rakentamisessa on tärkeää selkeyttää yrityksen strategia, arvot ja missio, ja ne tulisi sekä viestiä myös työntekijöille että tuoda osaksi päivittäistä työskentelyä. Myös työnantajamielikuvaa on tärkeää mitata ja säännöllisin väliajoin suoritettujen kyselyiden tuottamiin vastauksiin tulee reagoida. (Vilpa, n.d.) Työnantajamielikuvaa rakennettaessa tulee huomioida sen olevan suunnitelmallista, pitkäjänteistä toimintaa ollen samalla keskeinen osa yrityksen HR-strategiaa, ja rakentamiseksi valittuja toimia tulee tehdä systemaattisesti, mitaten ja tuloksia seuraten (Kaijala, 2016, s. 93–98). Parhaimmillaan hyvä työnantajamielikuva on merkittävä kilpailuetu yritykselle ja sen olisi-kin hyvä olla mukana ylimmän johdon käyttämässä mittaristossa. Seuraamalla työnantajamielikuvaa mittaamalla, ja huomioiden mittaamisessa sekä ulkoisen että sisäisen työnantajamielikuvan, yritys voi saada kattavan kuvan nykytilanteesta. Mittaamalla ulkoista työnantajamielikuvaa yritys voi saada hyvän kuvan siitä, mitä esimerkiksi viestinnässä voisi korostaa, ja taas sisäisen työnantajamielikuvan mittaamisella voidaan selvittää esimerkiksi yrityksen omien työntekijöiden halukkuutta suositella yritystä työnantajana omissa kommunikaatiokanavissaan. (Taloustutkimus, n.d., kohta Tuotteet & Palvelut.)

Kilpailijaseuranta voi auttaa yritystä selvittämään eroavaisuuksia kilpailijoihin ja voi auttaa hahmottamaan, miksi juuri oma yritys olisi kiinnostavampi työpaikka kuin mahdollinen kilpailija. Joskus myös oman toimialan ulkopuolelle ulottuva benchmarkkaus voi tuoda oivalluksia ja muiden toimintaa kartoittamalla sen osalta, miten he toimivat, kanavia, joissa he ovat esillä ja sitä, mitä esimerkiksi yrityksen työntekijät kertovat yrityksestä työnantajana tai millaisia asiakaskokemuksia kilpailijoilla on yritys voi löytää tärkeitä huomioita. (Vilpa, n.d.) Työnantajamielikuvaan vaikuttavat monenlaiset tekijät, jotka yrityksen tulisi huomioida. Tekijät, kuten organisaation toimiala, organisaation oma ulkoinen ja sisäinen viestintä, toimipaikan sijainti, omistajuus ja omistuksen jakautuminen, toimitilat, oman henkilöstön kuin myös opiskelijoiden, kesätyöntekijöiden ja vuokrahenkilöiden kokemukset kyseisestä organisaatiosta, palkkataso ja henkilöstöedut, kasvupolut ja uramahdollisuudet, julkinen näkyvyys

sosiaalinen media mukaan lukien ovat tekijöitä, jotka yrityksen tulisi huomioida työnantajamielikuvaan liittyen. (Kauhanen, 2012, s.69.)

Yritys voi pyrkiä vaikuttamaan työnantajamielikuvaan tehokkaalla viestinnällä. Viestinnän lisäksi on tärkeää huomioida kaikkien sidosryhmien kohtelu, sillä mielikuvat syntyvät vuorovaikutustilanteissa yrityksen kanssa. Ylin johto määrittää työnantajamielikuvaa koskevan strategian, mutta yksittäiset työntekijät vaikuttavat mielikuvien syntymiseen. Yritys voikin hyödyntää tiedon nopeaa leviämistä viestimällä positiivisella tavalla vahvaa työnantajamielikuvaa sosiaalisessa mediassa. Hyvä ja oikein viestitty työnantajamielikuva lisää yrityksen yleistä tunnettuutta linkittyen vahvasti yrityksen brändiin. Tämä taas voi vaikuttaa yrityksen houkuttelevuuteen hakijoiden keskuudessa näiden etsiessä tietoja yrityksestä ja pohtiessa millaiseen yritykseen he haluavat töihin. (Leinonen, n.d.) Sosiaalinen media on tärkeä väline yrityskuvan rakentamisessa ja mielenkiintoisten julkaisujen myötä myös potentiaaliset hakijat voivat kiinnostua yrityksestä, alkaa seurata sitä tiiviimmin ja lopulta mahdollisesti hakeutua yritykseen töihin. Osana tavoiteltavan työnantajamielikuvan luomista tuleekin huomioida tarve yrityksen tunnetuksi tekemiselle ja myönteisellä, tunnetulla työnantajamielikuvalla yritys voi kasvattaa näkyvyyttään myös sosiaalisessa mediassa. Työnantajamielikuvan rakentamisessa sosiaalisen median avulla olisikin hyväksi olla mieluummin askeleen edellä, sillä sosiaalisen median hyödyntäminen kasvaa käyttäjiensä keskuudessa räjähdysmäisesti. (Salli & Takatalo, 2014, s. 37–42.)

Henkilöstöä vuokraavien sekä muita henkilöstöpalveluita tarjoavien yritysten työnantaja- ja toimialaliitto Henkilöstöpalveluala HELA ry<sup>1</sup> teetti vuonna 2022 valtakunnallisen henkilöstöalan yritysten kautta työskentelevien kokemuksia ja mielipiteitä työn tekemistä sekä henkilöstöpalveluyrityksistä mittaavan tutkimuksen. Tutkimuksen tuloksista käy ilmi, että vuokratyössä työnantajakuvaan vaikuttavina tekijöinä palkanmaksun ja työnantajavelvoitteiden asianmukainen hoitaminen sekä työntekijöiden tasa-arvoinen ja yhdenvertainen kohtelu korostuvat tärkeimpinä odotuksina. Kysymyksellä ”Kuinka tärkeinä pidät

---

<sup>1</sup> Entinen HPL

seuraavia asioita henkilöstöpalveluyrityksen kohdalla?” selvitettiin niitä asioita, joita työntekijät odottavat henkilöstöpalveluyrityksiltä työsuhteessa. Kuviossa 3 on esitetty työnantajakuvan kannalta tärkeitä odotuksia lukuina.



Kuvio 3. Vuokratyöntekijätutkimus

Työnantajamielikuvan kehittämisen kannalta huomattavaa tutkimuksen tuloksessa on, että myös kannattavuudella ja vakavaraisuudella koetaan olevan merkitystä, samoin esiin nousee viestinnän kannalta tarve avoimuudelle ja läpinäkyvyydelle toiminnassa. (Henkilöstöala, 2022, kohta Mitä henkilöstöpalveluyrityksiltä odotetaan?)

## 5 TUTKIMUKSEN TOIMITTAMINEN

### 5.1 Toimeksiantajan esittely

Tämän opinnäytetyön toimeksiantajayritys on vuonna 2010 perustettu, henkilöstöpalvelualalla toimiva ”Yritys X Oy”, jonka palveluvalikoimaan kuuluu henkilöstövuokrauksen lisäksi suorarekrytointi- ja headhuntingpalvelut, soveltuvuudenarvioinnit, henkilöstökyselyiden tuottaminen ja HR-kumppanuuden palvelut. Yrityksellä on toimipisteet Porissa, Helsingissä ja Oulussa. Tämän työn tekohetkellä vuoden 2024 alussa yritys työllistää kuukausittain keskimäärin 60 vuokratyöntekijää toimien toimialariippumattomasti. Sesonkityöntekijät muuttavat työntekijöiden määrää aina huomattavasti, erityisesti kesän ajaksi. Yrityksen oman toimiston hallinnollisissa tehtävissä on 7 työntekijää ja sen liikevaihto oli 3 049 141 € vuonna 2023. Yrityksen tavoitteena on kasvaa tulevaisuudessa sekä henkilöstövuokrauksen että asiantuntijapalveluiden toiminnoissa.

”Yritys X Oy”:n toimintaa ohjaavia arvoja ovat luottamus, huolellisuus, korkea asiakaslaatu, erinomainen työntekijäkokemus. Näiden arvojen ohjaamana yrityksen toiminnassa pyritään luomaan hyvää työilmapiiriä, harjoittaen samalla vastuullista ja vuorovaikutteista liiketoimintaa sekä suhteessa työntekijöihin että asiakkaisiin.

### 5.2 Tutkimusotteen valinta

Tutkimusongelman määrittely on tärkeää, sillä tutkimusongelma ja sen luonne määrää tutkimuksessa käytettävän metodologian eli tutkimusotteen. Oikeiden tutkimusmenetelmien valinnalla autetaan oikean aineiston keruussa tutkimusongelman ratkaisemiseksi. Tutkimusotteet voidaan jakaa kvalitatiiviseen ja kvantitatiiviseen tutkimukseen. (Kananen, 2019, s. 25.) Valitulla menetelmällä työn tekijä pyrkii hankkimaan käyttöönsä aiheitaan koskevan tiedon voidakseen sanoa tutkimuskohteestaan jotain uutta. Tutkimuksellisen opinnäytetyön

aineiston keräämisen ja käsittelyn menetelmät voidaan jakaa määrällisiin ja laadullisiin. (Hakala, 2022, kohta Opinnäytetyön aineisto.)

Tutkimusmenetelmät antavat työvälineitä hankkia tutkimusongelman kannalta intressinmukaista tietoa ja ennen tutkimusmenetelmän valintaa tulee pohtia, onko haluttu tieto saavutettavissa määrällisin vai laadullisin menetelmin. Lisäksi valinnan taustaksi tulee pohtia sitä, kuinka laaja aineiston tulisi olla, jotta se vastaa opinnäytetyön kysymyksiin luotettavasti ja kattavasti. Määrällinen tutkimusmenetelmä soveltuu tutkimuksiin, joilla pyritään tuottamaan numeerista tietoa kuvaamaan jotain asiaa yleisesti, tai jonkin asian muutosta ja sen vaikutusta toiseen. Määrällinen tutkimusmenetelmä soveltuu silloin, kun kerättävä tutkimusaineisto on muutettavissa mitattavaan ja testattavaan muotoon. Laadullisella tutkimusmenetelmällä ei pyritä selittämään toimintaa yleisellä tasolla. Laadullisen tutkimusmenetelmän lähtökohtana selittää ihmisen toimintaa hänen toimintaansa koskevien päämäärien ymmärtämisen avulla, tavoitteena selvittää merkityksiä, joita ihmiset toiminnalleen antavat. (Vilka, 2021b, kohta Tietointressi.) Laadullisen tutkimuksen tarkoitus on lisätä tutkittavan ilmiön ymmärrystä ja mahdollistaa erilaisia tulkintoja sekä antaa asioille merkityksiä ja tuottaa niistä mallinnoksia (Pitkäranta, 2014, s.13).

Kvalitatiivinen eli laadullinen tutkimus pyrkii ongelman ymmärtämiseen selvittäen, mistä ongelmassa on kyse, ja vastaamaan tutkimuskysymyksiin, kun tutkittavaa ilmiötä ja siihen vaikuttavia tekijöitä ei tunneta. Kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään siis selvittämään ilmiötä. Kvantitatiivisella eli määrällisellä tutkimuksella taas pyritään yleistämään ja se edellyttää ilmiön tuntemista tutkimuksen taustalle, sillä kvantitatiivisessa tutkimuksessa esitetään kysely ja kysymyksiä. Jos ilmiötä ei tunneta, ei voida esittää tutkimuksen kannalta oikeita kysymyksiä. (Kananen, 2019, s. 25)

Tämä opinnäytetyö toteutetaan määrällisenä. Tutkimusongelman ratkaisemiseksi pyritään selvittämään, millainen työnantajamielikuva vuokratyöntekijöillä on toimeksiantajayrityksestä sekä se, miten nämä työntekijät kokevat työsuhteen prosessit tällä hetkellä ja mitkä prosesseista ovat työntekijöille työnantajamielikuvan kehittymisen kannalta tärkeimmät. Tutkimusongelman

kannalta on tärkeää hankkia riittävässä laajuudessa työntekijöiltä saatavaa tietoa, jotta toimeksiantajalle voisi syntyä yleisellä tasolla kuva siitä, mikä lähtötilanne on ja mitä kehityskohteita voidaan löytää. Määrällinen tutkimusote soveltuu tällaiseen yleistettävän ja numeerisen tiedon keräämiseen. Tarkoituksena ei ole selvittää yksilötasolla syvällistä tietoa tuottavia kokemuksia, vaan tuottaa tilastoitavaa, yleistettävää jo olemassa olevaan teoriaan pohjautuvaa tietoa, jonka perusteella toimeksiantajayritys voi kehittää toimintojaan.

### 5.3 Tiedonkeruumenetelmät

Määrällisen tutkimuksen yleisin aineistonkeruumenetelmä on kysely, jolla kerättyä aineistoa analysoidaan tilastollisilla menetelmillä. Tutkimus kohdistetaan valittuun ryhmään, joka muodostaa kohderyhmän eli populaation. Koko kohderyhmää ei ole välttämätöntä tutkia kohderyhmän ollessa laaja, sillä otantamenetelmällä voidaan valita populaatiosta kattavan yleistyksen antava otos. (Kananen, 2019, s.30.)

Määrällisellä tutkimuksella pyritään kuvailemaan ja selvittämään tutkimuksen kohteena olevaa ilmiötä järjestelmällisten havaintojen avulla, ja mittauksen kohteita voidaan kutsua havaintoyksiköksi, joka määräytyy tutkimusongelman perusteella. Kaikkien havaintoyksiköiden muodostama kokonaisuus on tutkimuksen perusjoukko, josta käytännön syistä useimmiten keskitytään vielä pienempään, havaintoyksikköjoukon eli otoksen tutkimiseen. Otoksesta saatuja tietoja voidaan hyödyntää koko perusjoukkoa koskevien päätelmien tekoon tilastollisen päättelyn avulla. Näin tehtävien päätelmien pätevyys riippuu siitä, kuinka hyvin otoksen valinta eli otanta on suoritettu ja siksi erilaisten otantamenetelmien ymmärtäminen on tärkeää. Yksinkertaisessa satunnaisotannassa kaikilla perusjoukon havaintoyksiköillä on samansuuruinen todennäköisyys tulla valituksi mukaan otokseen. Systemaattinen eli tasavälinen otanta on tavallaan pelkistetty versio yksinkertaisesta satunnaisotannasta, jossa perusjoukon havaintoyksiköistä valitaan otos poimintavälin määrittelyllä, joka perustuu laskettavan otoksen suhteelliseen kokoon perusjoukosta. Ositetun otannan avulla taas pyritään varmistamaan, että otos on tutkimuksen kannalta

merkittävien ryhmien kannalta mahdollisimman edustava ja ryväotantaa käytetään yleensä silloin, kun tehdään suuria haastattelututkimuksia. Eri otantamenetelmillä on niille parhaiten soveltuvat käyttötarkoitukset, jotka perustuvat kunkin otannan peruseräille. (Tietoarkisto, n.d., Otos ja otantamenetelmät.)

Määrällisessä tutkimuksessa voidaan valita tiedonkeruumenetelmäksi kyselylomake, systemaattinen havainnointi tai valmiiden rekisterien ja tilastojen käyttö. Näistä kyselylomake on tavallisin aineiston keräämisen tapa määrällisessä tutkimuksessa. Kyselyn vakioimisella eli standardoinnilla tarkoitetaan sitä, että kaikilta kyselyyn vastaavilta kysytään sama asiasisältö täysin samalla tavalla. Kyselytutkimuksen käyttö menetelmänä soveltuu hyvin suurelle ja hajallaan olevalle joukolle ihmisiä. Kyselylomakkeen etu on myös sen soveltuvuus arkaluontoisten kysymysten kysymiselle, sillä vastaaja jää aina tuntemattomaksi. Tyypillisimpänä haittana kyselylomakkeiden käytössä on riski siitä, että vastausprosentti jää alhaiseksi, jolloin puhutaan tutkimusaineiston kadosta. Kyselylomakkeella kysely voidaan suorittaa myös sähköisesti, mutta tällöin on huomioitava tutkimuseettisyys anonymiteetin turvaamisessa. Systemaattinen havainnointi antaa ihmisen toiminnasta silmin havaittavaa tai muuten esimerkiksi automaattisilla havaintolaitteilla mitattavissa olevaa tietoa, joten pelkän havainnoinnin perusteella ei voida tehdä tulkintoja ihmisten käsityksistä ja kokemuksista toiminnasta. Tämä on tärkeää tehtäessä tulkintoja havainnointiaineistojen pohjalta. Määrällisen tutkimuksen aineistona voidaan käyttää myös muiden keräämiä tutkimusaineistoja ja tarvittavaa tietoa voi hankkia erilaisista rekistereistä, tietokannoista ja toisten keräämistä tilastoista. On tärkeää huomioida, että valmiita aineistoja voi joutua muokkaamaan, jotta ne soveltuvat käyttäjän tutkimusongelman ja tutkimustavoitteiden tarkoituksiin ja ne soveltuvatkin usein aloittelevalle tutkijalle ennemminkin tämän tutkimuksen vertaileviksi lähdemateriaaleiksi kuin tutkimusaineistoksi. (Vilkka, 2021b, kohta Määrällinen tutkimusmenetelmä käytännössä.)

Olemassa olevat tutkimusaineistot ja tilastojen, rekisterien tai tietokantojen sisällöt eivät välttämättä sovellu tekijän omiin tutkimusongelmiin ja tutkimuskysymyksiin ja tekijä voi kerätä omaa tutkimustietoa kyselemällä,



haastattelemalla ja havainnoimalla. Kullakin aineistonkeruutavalla on omat etunsa ja haittansa, joten oma tutkimusongelma, teoreettinen viitekehys, tutkimuskohde ja käytettävissä olevat resurssit määrittävätkin, mikä tapa olisi työn kannalta paras valita. Kysely- ja haastattelututkimukset tehdään yleensä vakioidut kysymykset ja vastausvaihtoehdot sisältävällä strukturoidulla kyselylomakkeella. Tällöin havaintoyksikkönä on yleensä henkilö, jonka mielipiteitä, asenteita, ominaisuuksia tai käyttäytymistä tutkimuksella selvitetään. Kyselytutkimukset toteutetaan yleensä internet- tai postikyselynä ja näistä internetkyselyt yleistyvät koko ajan. Haastattelututkimuksessa tutkija on suorassa kontaktissa vastaajan kanssa joko vastaajan luona käyntihaastatteluna tai puhelimitse puhelinhaastatteluna. Haastattelijä voi haastattelun aikana esittää lisäkysymyksiä tai antaa lisätietoja tai ohjeita haastateltavalle. Määrällisessä tutkimuksessa käytettävää strukturoitua kyselylomakkeeseen perustuvaa haastattelututkimustakin voidaan kutsua kyselytutkimukseksi, jolloin sitä ei sekoiteta kvalitatiivisiin haastattelututkimuksiin. (Tietoarkisto, n.d. kohta Aineistotyyppit.)

Tutkimusaineistoa voi kyselyiden ja haastatteluiden lisäksi kerätä havainnointitutkimuksilla, joissa systemaattisia havaintoja suoraan tutkimuskohteista voidaan kerätä aistien tai automaattisten havainnointilaitteiden avulla. Havainnointi voi olla joko tutkimuskohteiden toimintaan osallistuvaa tai ulkopuolista, toisinaan myös piilohavainnointia. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa myös havainnointi perustuu usein strukturoitua ja standardoituun havainnointilomakkeeseen. Varsinkin suurissa tutkimushankkeissa on yleistynyt erilaisten aineistonkeruutapojen yhdistely, millä pyritään muun muassa välttämään vastaajakatoa ja pitämään keruusta aiheutuvia kustannuksia kohtuullisina. Tutkimusaineiston keräämisessä onkin hyvä huomioida, että kvantitatiivisen tutkimuksen aineistona voidaan käyttää lähes mitä tahansa ihmisen tuottamia dokumentteja edellytyksenä, että tietosisältö pystytään muokkaamaan numeeriseen muotoon. (Tietoarkisto, n.d. kohta Aineistotyyppit.)

Valitsin tämän työn tiedonkeruumenetelmäksi strukturoidun kyselylomakkeen (Liite 1.), jossa kysymysten laadinnalla ja vastausvaihtoehtojen tarkalla määrittelyllä pystytään tuottamaan riittävän laajaa tietoa ja kuvaa

tutkimuskysymyksiin jo olemassa olevan kerätyn sekundäärisen tiedon pohjalta ja sen lisäksi. Tutkimuksen luotettavuuden näkökulmasta on tärkeää saada kyselylomake ja vastaustapa kohteen kannalta motivoivaksi, ja siksi kysely suoritetaan yrityksen käytössä olevaa Zeffi-kyselytyökalua käyttäen (Zeffi, n.d.).

#### 5.4 Kyselyn suunnittelu ja toteuttaminen

Tutkimusaineiston kerääminen suoritetaan kyselylomakkeella, joka toimitetaan yrityksen omia kanavia hyödyntäen yrityksen vuokrahenkilöstölle. Perusjoukoksi, jolle kyselylomake tutkimuksen suorittamiseksi toimitetaan, valittiin yrityksen suomenkieliset vuokratyöntekijät. Tähän rajaukseen päädyttiin siksi, että varmistetaan että kyselylomakkeen sisältö ei muuttuisi käännösvaiheessa. Lisäksi työntekijöiden rekisterissä olevia henkilöitä rajattiin niin, että ennen 1.1.2023 lopettaneille työntekijöille ei lähetetty lomaketta, sillä koettiin, että saatava tieto näiltä henkilöiltä ei olisi enää ajankohtaista. Perusjoukon koon vuoksi valittiin tutkimukseen kaikki sen havaintoyksiköt, eikä erillistä otantamenetelmää käytetty aineiston keräämisessä (Vilka, 2021b, Kohta Otannan suunnittelu).

Kyselylomakkeen kysymykset laadittiin strukturoituina kysymyksinä, jotka perustuvat tämän työn viitekehyksessä määriteltyihin teorioihin ja keskeisiin käsitteisiin sekä työn tutkimusongelmiin. Vastausvaihtoehdot on annettu niin, että ne olisivat toisensa poissulkevia (Tietoarkisto, n.d., Kyselylomakkeen laatiminen). Kyselylomakkeelle laadittavilla, standardoiduilla monivalintakysymyksillä pyritään selvittämään niitä asioita, jotka tämän työn viitekehyksessä ja tutkimusongelmissa määritellään. Tällä pyritään kerättävän tiedon vertailukelpoisuuteen. (Vilka, 2021b, Kohta Kyselylomakkeen suunnittelu ja testaus.) Työllä tavoiteltavan yleistettävyyden ja vertailukelpoisuuden lisäksi tietyistä aiheista haluttiin vielä yksityiskohtaisempaa ja henkilökohtaiseen kokemukseen perustuvaa tietoa. Tästä syystä osa lomakkeen kysymyksistä esitetään puoliavoimina kysymyksinä, joissa yhdistyy strukturoitu ja avoin osuus, jolloin

vastaaja voi henkilökohtaiseen kokemukseen pohjautuen perustella vastauksiaan tarkemmin (Tietoarkisto, n.d., kohta Kyselylomake esimerkit).

Tutkimuksessa käytettävän lomakkeen suunnittelussa tulee huomioida vastaajien aika, halut ja taito vastata kysymyksiin niin, että lomake pidetään riittävän tiiviinä ja se on selkeä sekä lukijalle että myöhemmin tietojen tallentajalle. Lomakkeen suunnittelussa pyritään siihen, että vastaamiseen menisi aikaa 15–20 minuuttia ja sen pituus sekä ulkoasu vaikuttaisi positiivisesti vastauspäättöksiin. Standardoiduissa kyselyissä on tärkeää, että vastaajat voisivat ymmärtää kysymykset mahdollisimman samalla tavalla ja vastata niihin yhteismitallisilla arviointiperusteilla, joten kysymykset tulee laatia yksinkertaista, tarkoituksenmukaista ja täsmällistä kieltä käyttäen. Myös kysymysten osalta tulee kiinnittää huomio pituuteen, sillä hyvä kysymys on kohtuullinen (Tietoarkisto, n.d., kohta Kyselylomakkeen laatiminen.)

Kyselyn suunnittelussa huomioitiin myös toimeksiantajan tarpeet kysymysten painotuksista ja sisällöistä juuri työsuhteen prosessien näkökulmasta. Toteutettava kysely pyrittiin laatimaan niin, että sen täyttämiseen kuluisi vastaajalta aikaa n. 10–15 minuuttia ja vastaaminen olisi nopean lisäksi selkeää ja helppoa. Kyselyn ajankohdaksi valittiin ajanjakso 20.2.-5.3.2024, ja viikon jälkeen kaikille lähetettiin kyselyyn vastaamisesta muistutusviesti. Tavoitteena tiiviillä aikataululla oli saada kerättyä tietoa niin, että työntekijät vastaisivat kyselyyn mahdollisimman pian viestin saatuaan, jolloin siihen vastaaminen ei jäisi odottamaan kauempana tulevaisuudessa olevaa määräaikaa ja mahdollisesti unohtuisi kokonaan. Kyselyyn vastaaminen oli mahdollista myös mobiililaitteella, millä pyrittiin tukemaan potentiaalisten vastaajien halukkuutta täyttää ja palauttaa kysely.

### 5.5 Aineiston kerääminen ja analysointi

Aineiston keräämiseksi valitulle perusjoukolle toimitettiin kyselylomake, joka oli laadittu ja lähetetty yrityksen omassakin käytössä olevalla järjestelmällä. Saatekirje ja linkki kyselyyn toimitettiin kaikille sähköpostiin, mutta lisäksi

asiasta lähetettiin kaikille vastaanottajille tieto tekstiviestillä, jotta lähetetty sähköposti tulisi suuremmalla varmuudella huomatuksi. Kyselyn vastaanottajiksi, eli tutkimuksen perusjoukoksi valitusta 76 henkilöstä kyselyyn vastasi 34, joten tutkimuksen vastausprosentiksi tuli lopulta 45 %. Mielipidekyselyille ei ole yhtä ainoaa vastausprosenttia, joka kuvastaisi kyselyn onnistumista tai luotettavuutta, mutta etsimieni tietojen perusteella ja muihin mielikuvamittauksiin vastausprosenttia peilatakseni koen, että saavutettu vastausprosentti on hyvä ja antaa riittävää kuvaa kyselystä tehtävien tulkintojen taustalle.

Tässä kyselyssä olin käyttänyt alussa vain kahta demografista kysymystä, joilla kartoitettiin vastaajan ikä, sekä aika, jonka vastaaja on työskennellyt yrityksessä. Pohdin aluksi, olisiko tarvittu myös muita tekijöitä, mutta koska tarkoitus oli keskittyä mittaamaan työnantajamielikuvaa yrityksessä, koin että sukupuoli, toimialalla tai työtehtävällä ei vuokratyössä ole sellaista merkitystä, että näiden tekijöiden kysyminen taustatietoina olisi luonut tuloksille lisäarvoa. Lisäksi kyselyn aluksi kysyttiin sitä, pitikö vastaaja kyselyä miellyttävänä. Varsinaisissa työnantajamielikuvaa mittaavissa kysymyksissä 4–27 on yhdistelty 1–5 asteista Likier-asteikkoa, vaihtoehtokysymyksiä sekä avoimia kysymyksiä. Likier-asteikkoa on käytetty kysymyksissä 4–6, 8–11, 13, 15–16, 18–22 sekä 26, nämä kysymykset luotiin ns. pakotettuina, eli vastaajan oli vastattava niihin päästäkseen etenemään kyselyssä. Lisäksi kysymyslomakkeen kohdat 14, 17, 23 ja 25 ovat niitä edeltäneisiin kysymyksiin liittyviä avoimia kysymyksiä, joilla on annettu vastaajalle mahdollisuus perustella tarkemmin edellistä vastaustaan. Tämä avoin kysymys lomakkeella liitettiin niihin työsuhteen prosesseja koskeviin kysymyksiin, jotka ovat työnantajamielikuvan muodostumisen kannalta keskeisessä asemassa. Jätin kuitenkin nämä avoimet kysymykset vapaiksi, enkä tehnyt kentistä pakotettuja, koska en kokenut sen tuovan lisäarvoa vaan pidin tärkeämpänä, että kenttään vastaavalla henkilöllä on asiasta sanottavaa, jonka hän itse haluaa tuoda esiin. Kyselylomakkeen viimeisenä kysymyksenä 27 on myös avoin kysymys, johon vastaaja on voinut vapaasti kirjoittaa niin halutessaan. Kysymykset 1, 7, 12 ja 24 ovat vaihtoehtokysymyksiä

Kyselyn luomisessa ja analysoinnissa käytetty järjestelmä tarjoaa käyttäjälleen myös työkalut vastausten analysointiin, joten tuloksien analysoinnissa on vastausten prosentuaalisten kokonaistulosten lisäksi voitu vertailla vastausten jakautumista demografisten tekijöiden perusteella. Työsuhteen kestolla tai iällä ei vaikuttanut olevan merkittävää vaikutusta vastausten jakautumisessa, joten olen analysoinut ja kuvannut demografisia tekijöitä vain suhteessa toisiinsa. Kyselyllä saatua tutkimuskysymyksiin vastaavaa tietoa olen analysoinut kokonaisuuksina erottelematta vastauksia demografisten tekijöiden perusteella ja käyttänyt kokonaisprosentteja kuvaamaan varsinaisella kyselyllä saatuja tuloksia.

## 5.6 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen arvioinnissa sekä tekijät että lukijat arvioivat työtä tutkimuksen arviointiin vakiintuneilla käsitteillä reliabiliteetti, eli tutkimuksen luotettavuus, ja validiteetti, eli tutkimuksen pätevyys. Laadullisella ja määrällisellä tutkimusmenetelmällä tehdyssä tutkimuksessa näihin suhtaudutaan hieman eri tavoin. (Vilkkä, 2021b, kohta Saatekirje arvioinnin kohteena.) Validiteetilla tarkoitetaan mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoituskin mitata. Reliabiliteetilla taas tarkoitetaan tutkimuksen tulosten tarkkuutta, eli mittauksen kykyä antaa tuloksia, jotka eivät ole sattumanvaraisia sekä saatujen mittaustulosten toistettavuutta tarkoittaen sitä, että jos sama mittaus toistettaisiin samalle henkilölle, saataisiin sama mittaustulos riippumatta tutkijasta. (Vilkkä, 2021b, kohta Määrällisen tutkimuksen arviointi.)

Opinnäytetyöprosessin tulisi kokonaisuutena olla luotettava. Opinnäytetyön tyypistä riippuen luotettavuudella tarkoitetaan hieman eri asioita, mutta niillä kaikilla on myös yhteisiä piirteitä kuten se, että opinnäytetyön ei pitäisi antaa sattumanvaraisia tuloksia eikä kehittämisehdotuksia. Luotettava tutkimus ei sisällä myöskään sisäisiä ristiriitoja. Järjestelmällinen ja johdonmukainen työskentely korostuu läpi koko prosessin opinnäytetyön luotettavuuden arvioinnissa. (Vilkkä, 2021a, kohta Kokonaisluotettavuus.) Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arvioinnista ei ole varsinaisia yksiselitteisiä ohjeita. Kuitenkin,

koska tutkimusta arvioidaan kokonaisuutena, painottuu tutkimuksen sisäinen johdonmukaisuus, eli raportin sisällössä opinnäytetyön prosessin vaiheiden tulee olla suhteessa toisiinsa ja perusteltuja. (Tuomi & Sarajärvi, 2018, luku 6.3.)

Arvioidessani työn luotettavuutta, näen mahdollisesti luotettavuutta heikentäneinä tekijöinä kysymyslomakkeen sisällön, tutkimuksen kohteena olevan ilmiön henkilökohtaisuuden suhteessa yleistettävyyteen sekä oman osaamiseni kerätyn aineiston tulkinnassa. Mietin pitkään ennen kyselylomakkeen lähettämistä, olenko varmasti osannut kysyä tutkimusongelman kannalta oikeita ja riittävän kattavasti kysymyksiä niin, että sekä validiteetin että reliabiliteetin kannalta työ täyttää sille annetut tavoitteet. Samoin avoimien kysymysten jättämistä vapaaehtoiseksi mietin pitkään, mikä palvelisi työn luotettavuuden kannalta tässä tapauksessa parhaiten. Työnantajamielikuvan syntymiseen vaikuttava henkilökotainen kokemus asettaa omat haasteensa sille, että kyselylomakkeeseen on laadittu oikeat kysymykset ja väittämät. Lisäksi pohdin pitkään sitä, miten saan kyselyn saatetekstin houkuttelemaan henkilöitä vastaamaan kyselyyn niin, että vastausprosentti ei jäisi luotettavuuden ja tulosten yleistettävyyden kannalta liian alhaiseksi, varsinkin kun valittu perusjoukko oli kuitenkin vielä suhteellisen pieni. Erityisen paljon olen pohtinut sitä, miten osaan tulkita ja analysoida keräämääni tietoa niin että aineiston kohdalla työn luotettavuus mahdollistuu.

Arvioin kokonaisuutena tämän työn reliabiliteetin ja validiteetin hyväksi, ja uskoisin, että jos tutkimus suoritettaisiin uudelleen, sen tulokset pysyisivät todennäköisesti samoina. Kuitenkin on otettava huomioon vuokratyössä henkilöstön vaihtuvuus mm. sesonkien aikana, joten tuloksen pysyvyys ei välttämättä ole siltä osin itsestäänselvyys. Uskoisin myös, että lopulta kysymyslomakkeella pakollisia standardoituja sekä vapaaehtoisia avoimia kysymyksiä yhdistäen, on saatu selvitettyä niitä asioita, joita tämän työn tutkimusongelman kannalta oli tarkoitus selvittää. Myös kyselytutkimukseen käytetyn järjestelmän mahdollistaman laaja aineiston analysointimahdollisuus vaikutti mielestäni positiivisesti työn luotettavuuteen, samoin koko prosessin ja tehtyjen valintojen kuvaaminen sekä dokumentointi.

Tutkimuksen kylläntymispisteen eli saturaation saavuttamisella tarkoitetaan sitä, että kerätty aineisto alkaa toistaa itseään eikä lisäaineistolla saada tuotua enää tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. Kylläntymispisteen määrittäminen ihmisten omakohtaisia kokemuksia tutkittaessa voi olla haastavaa, sillä yksilön kokemus on aina ainutkertainen ja uusi tutkimushaastattelu samankin yksilön kohdalla voi vaikuttaa vastaajan merkityksenantoon. (Vilka, 2021b, kohta Kylläntymispiste.) Uskoisin, että myös työn kylläntymispiste saavutettiin tämän tutkimuksen tavoitteisiin nähden, sillä aineiston yksimielisyys annetuissa vastauksissa oli kyselyn päätyttyä 65 %, eli jossain määrin se ei enää tuottanut uutta tietoa tutkimusongelmaan liittyen. Kaiken edellä kuvaamani perusteella näkisin, että tämän työn luotettavuutta voi kokonaisuutena pitää hyvänä.

## 5.7 Eettisyys

Opinnäytetyössä tutkimusetiikka tulee huomioida koko prosessin ajan aina ideoinnista tutkimustulosten julkaisuun. Velvoite hyvän tieteellisen käytännön noudattamisesta koskee kaikkia tutkimuksen tekijöitä. Tutkimusetiikalla tarkoitetaan yleisesti sovittuja pelisääntöjä suhteessa esimerkiksi kollegoihin, tutkimuskohteisiin, toimeksiantajiin. Hyvällä tieteellisellä käytännöllä tarkoitetaan sitä, että tutkija noudattaa työssään eettisesti kestäviä tiedonhankinta- ja tutkimusmenetelmiä, eli menetelmiä, jotka tiedeyhteisö on hyväksynyt. Hyvä tieteellinen käytäntö määrittelee myös tutkijan vilpittömyyttä ja rehellisyyttä toisia tutkijoita kohtaan, mikä tulee huomioida muun muassa lähdeviittausten kohdalla. Hyvän tieteellisen käytännön kannalta myös suunnittelu, toteutus ja raportointi koko prosessin ajalta ovat merkityksellisiä. Tutkimuseettisesti myös tutkimusaineistojen kannalta anonymiteetti on tärkeää, ja tutkijan on tärkeää huomioida tutkimukseen osallistuvien anonymiteetti sekä muut oikeudet koko prosessin ajan, aina muistiinpanoista julkaistavaan valmiiseen työhön. Tutkimuksen julkaisu on osa hyvän tieteellisen käytännön mukaista avoimuutta ja jatkuvuutta, joiden toteutumisen varmistaminen on osa tutkijan vastuuta tekevästään tutkimuksesta. (Vilka, 2021b, kohta Tutkimusetiikka.)

Olen pyrkinyt koko opinnäytetyön prosessin ajan noudattamaan ja huomioimaan annettuja eettisiä ohjeita sekä hyvän tieteellisen käytännön mukaisia toimintatapoja ja yksityiskohtia. Olen pyrkinyt jo suunnitelmassa kuvaamaan selkeästi ja johdonmukaisesti työn tarvetta sekä tarkoitusta. Myös opinnäytetyötä koskevat sopimukset on hoidettu sekä vastaanottavan organisaation että toimeksiantajayrityksen kanssa. Teorian keräämisen ja muun kirjoittamisen osalta olen pyrkinyt kiinnittämään tarkasti huomiota lähdekriittisyyteen sekä lähdeviittausten oikeellisuuteen ja oman kirjoittamisen erottamiseen toisen kirjoittajan tekstistä, pyrkien näin ylläpitämään työn vilpittömyyttä ja rehellisyyttä.

Tutkimusaineiston keräämisessä olen kiinnittänyt huomiota tutkimuskohteiden anonymiteetin säilymiseen. Myös henkilöiden suostumus on mielestäni huomioitu määrittelemällä kyselylomakkeen saateteksti niin, että lukijalla on ollut tiedossaan kyselyn tarkoitus, mihin hankittavaa tietoa aiotaan käyttää, sekä tieto anonymiteetistä, kun hän on päättänyt, vastaako kyselyyn. Tiedon keräämisessä syntyneitä tietoja ja muistiinpanoja on käsitelty niin, että niiden perusteella ei ole missään vaiheessa ollut pääteltävissä vastaajan henkilöllisyys ja henkilöistä on kerätty vain työn toteuttamisen kannalta välttämätön tieto kyselylomakkeen toimittamiseksi.

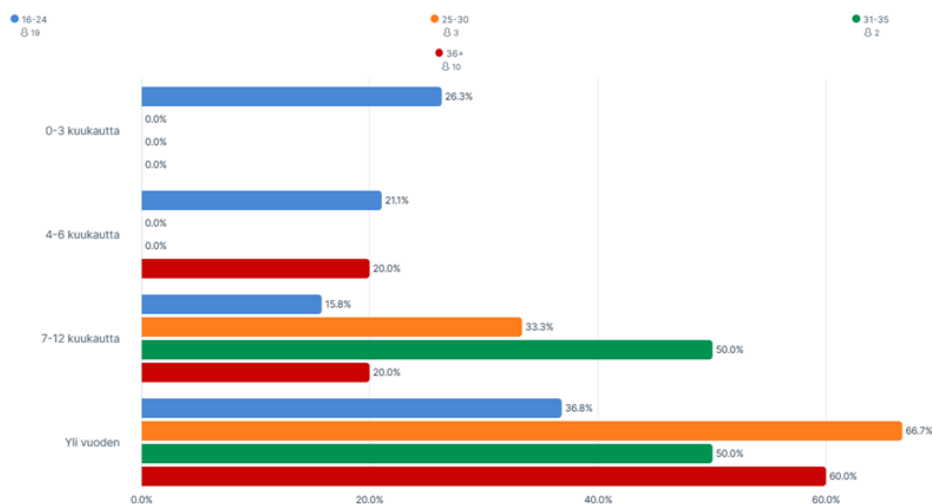
Olen opinnäytetyön prosessin dokumentoinnissa pyrkinyt tarkkuuteen. Samoin olen kiinnittänyt huomiota siihen, että mahdollisimman suuri osa keräämästäni ja mahdollisesti tuottamastani uudesta tiedosta olisi kaikkien käytettävissä, kun valmis työ julkaistaan. Työssä ei siksi ole salassa pidettävää tietoa muilta osin, kuin toimeksiantajayrityksen pysyminen anonyyminä. Tehdyissä tulkinnoissa olen pyrkinyt säilyttämään teoriatietoon pohjautuvan objektiivisuuden ja pyrkinyt tulkitsemaan keräämäni tietoa työn teoriaosaan perustaen ja näin pyrkinyt työn luotettavuuteen sekä sen tuottaman tuloksen käytettävyyteen myös työn julkaisussa ja sen jälkeen.



## 6 TUTKIMUSTULOKSET

### 6.1 Tutkimustuloksen taustatietotekijöitä

Kyselyn alussa esitettyjen taustatietokysymysten perusteella selvisi, että vastaajista 19 eli 56 % ja siten suurin osa, oli 16–24-vuotiaita, 25–30-vuotiaiden ryhmässä vastaajia oli 3, eli 9 %, 31–35-vuotiaiden ryhmästä vastaajia oli 2, eli 6 % kaikista vastaajista, ja yli 36-vuotiaita vastaajia oli 10, eli 29 muodostaen toiseksi suurimman osan kyselyyn vastanneista. Vastaajista suurin osa, 16 henkilöä eli 47,1 %, on työskennellyt yrityksessä yli vuoden, heistä 7 eli 20,6 % on työskennellyt yrityksen palveluksessa 7–12 kuukautta, 6 henkilöä eli 17,6 % on työskennellyt yrityksessä 4–6 kuukautta ja 5 henkilöä eli 14,7 % on työskennellyt yrityksessä 0-3kuukautta. Tutkimuksen suorittamisen ajankohtaan nähden näiden demografisten kysymysten kautta saatu tieto sopii hyvin siihen, että esimerkiksi tulevien kesän sesonkityöntekijöiden rekrytoinnit ovat vasta käynnissä eikä aivan lyhyitä työsuhteita ole niin paljoa kuin esimerkiksi sesonkiaikaan. Kuviossa 4 näkyy 34 vastaajan iän perusteella tehty vertailu työntekijän työsuhteen kestoa kartoittavassa kysymyksessä ”Kuinka kauan olet työskennellyt yrityksessä?”.

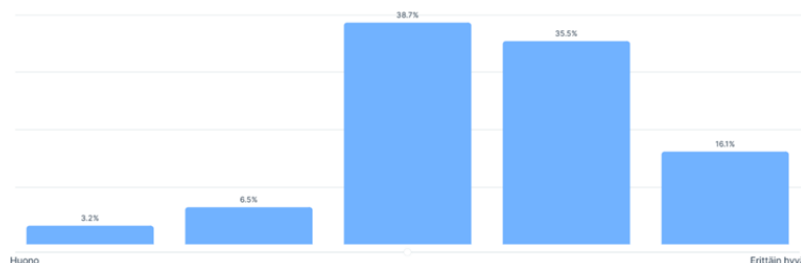


Kuvio 4. Kuinka kauan vastaaja on työskennellyt yrityksessä ikäryhmittäin

## 6.2 Kyselyn tulokset

Kyselyyn osallistuvilta kysyttiin tyytyväisyyttä toimeksiantajayritykseen työnantajana. Vastaajista 55,9 % ovat erittäin tyytyväisiä, 29,4 % ovat tyytyväisiä, neutraalin vastauksen on jättänyt 5,9 %, tyytymättömiä vastaajista on 5,9 % ja erittäin tyytymättömiä 2,9 %. Tässä kysymyksessä ei ole erikseen selvitetty syitä vastaajan tyytyväisyydelle tai tyytymättömyydelle.

Osana mielikuvan merkitystä työntekijöille jo hakuvaiheessa haluttiin selvittää, kuinka suuri merkitys yrityksen maineella työnantajana on henkilölle siinä vaiheessa, kun tämä harkitsee työhakemuksen lähettämistä. 3,0 % vastaajista koki, että asialla on vähäinen merkitys, 30,3 % kokee merkityksen neutraalina, 45,5 % asialla on suuri merkitys ja 21,2 % erittäin suuri merkitys. Tämän jälkeen osallistujilta kysyttiin sitä, millainen mielikuva heillä oli ollut ”Yritys X Oy:stä” ennen työllistymistä yritykseen (kuvio 5.) ja vastaajista 3,2 % mielikuva on ollut huono, 6,5 % kokee mielikuvan olleen hieman huono ja 38,7 % kokee mielikuvansa olleen neutraali ennen työllistymistä. 35,5 % vastaajista mielikuva on ollut ennen työllistymistä hyvä ja 16,1 % erittäin hyvä.



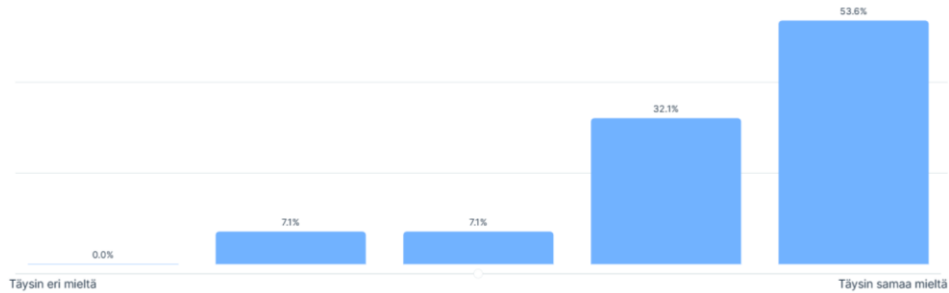
Kuvio 5. Mielikuva ”Yritys X Oy:stä” ennen työllistymistä

Osallistujilta kysyttiin, ovatko he etsineet ”Yritys X Oy:stä” tietoa eri somekanavista ja vastaajista 27,3 % vastasi tähän vaihtoehtokysymykseen kyllä, kun taas 72,7 % vastaajista ei ole etsinyt tietoa somekanavista. Kyselyssä kysyttiin sosiaaliseen mediaan liittyen myös väittämä esitettynä, viestittääkö yritys mielenkiintoista ja positiivista kuvaa yrityksestä työnantajana somekanavissaan. Osallistujista 6,3 % vastasi kieltävästi, 37,5 % jätti neutraalin vastauksen, 43,8 % oli vastausvaihtoehdoissa samaa mieltä ja 12,5 % täysin samaa mieltä.

Mielikuvia rekrytinnin osalta selvitettiin kysymällä, oliko työpaikkailmoitus ollut vastaajan mielestä selkeä, ja oliko siitä saanut riittävän selkeän kuvan haetusta työpaikasta. 34,4 % vastaajista oli jättänyt neutraalin vastauksen, 25 % oli vastannut olevansa esitetystä väittämästä samaa mieltä ja 40,6 % vastaajista oli täysin samaa mieltä.

Työhaastatteluissa onnistumista selvitettiin kysymällä työntekijöiden tyytyväisyyttä työhaastatteluun. Vastaajista 18,8 % oli kokenut tämän neutraalina, 25 % oli vastannut olleensa tyytyväisiä haastatteluun ja 56,3 % vastaajista erittäin tyytyväisiä. Myös haastatteluun liittyviä kokemuksia haluttiin selvittää ja väittämään ”Haastattelijalla oli ammattitaitoinen ja osasi kertoa minulle riittävästi saamastani työpaikasta” 21,9 % oli vastannut neutraalisti, 25 % vastaajista oli samaa mieltä ja 53,1 % täysin samaa mieltä. Tämän lisäksi vielä työnhakuun ja rekrytointiin liittyen haluttiin selvittää, oliko vastaaja saanut haastattelun jälkeen yhteydenoton sovitusti tai kohtuullisen ajan sisällä haastattelun jälkeen. 93,1 % vastaajista vastasi tähän vaihtoehtokysymykseen kyllä ja 6,9 % vastaajista vastasi ei.

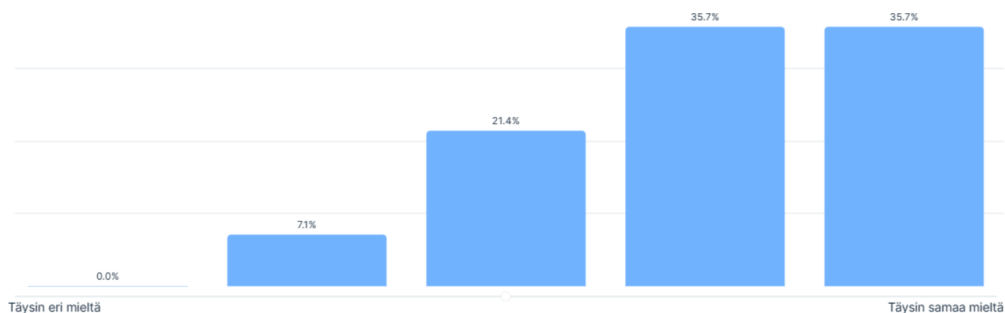
Työsuhteen viestintään ja kommunikaatioon liittyen kyselyssä esitettiin väittämä ”Mikäli minulla on työsuhteeseeni liittyviä kysymyksiä, saan ”Yritys X Oy:ön” hyvin yhteyden ja vastauksen kysymykseeni”. 7,1 % vastaajia oli eri mieltä, samoin 7,1 % oli jättänyt neutraalin vastauksen. 32,1 % vastaajista oli samaa mieltä ja 53,6 % täysin samaa mieltä. Viestinnän ja kommunikaation merkityksellisyyden vuoksi tämän kysymyksen jälkeen oli avoin kysymys, jossa vastaajalla oli mahdollisuus perustella tarkemmin edellistä vastaustaan, tähän vastauksia tuli 12 kpl. Vastausten prosentuaalista jakaumaa mukaillen (Kuvio 6.) myös avoimet vastaukset ilmensivät pääasiassa positiivisia kokemuksia.



Kuvio 6. Mikäli minulla on työsuhteeseeni liittyviä kysymyksiä, saan ”Yritys X Oy:ön” hyvin yhteyden ja vastauksen kysymykseeni

Kokemuksia työsuhdetta koskevasta viestinnästä selvitettiin väittämällä ”Työsuhdetta koskeva viestintä ”Yritys X Oy:n” puolelta on avointa, asiallista ja riittävää. Vastaajista 42,9 % oli ollut täysin samaa mieltä, 39,3 % samaa mieltä ja 17,9 % oli jättänyt väittämään neutraalin vastauksen.

Työntekijöiden kokema arvostusta selvitettiin kyselyssä väittämällä ”Koen, että minua arvostetaan ”Yritys X Oy:ssä””. Vastaajista 7,1 % koki olevansa eri mieltä, 21,4 % kokemus oli neutraali, 35,7 % oli samaa mieltä, myös täysin samaa mieltä oli 35,7 % vastaajista. Arvostuksen kokemuksen tärkeys huomioiden, myös tätä kysymystä seurasi avoin kysymys, jossa vastaajalle oli annettu mahdollisuus tarkemmin perustella edellinen vastauksensa, ja 10 vastaajaa oli vastannut tähän avoimeen kysymykseen. Saadut vastaukset mukailivat prosentuaalisia vastauksia (kuvio 7) ja osoittavat pääasiallisesti positiivisia tai neutraaleja kokemuksia arvostuksesta.



Kuvio 7. Työntekijöiden kokema arvostus

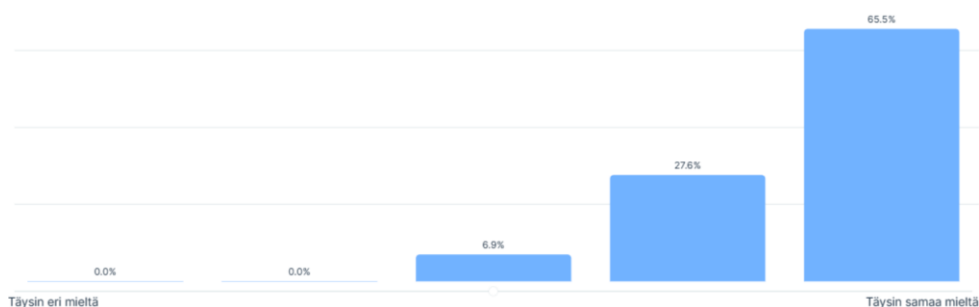
Kyselyssä kysyttiin, onko tarjottu työ vastannut työntekijän odotuksia ja sitä mitä haastattelussa oli sovittu. 48,3 % vastaajista kokee, että työ vastaa täysin

odotuksia ja sovittua, 34,5 % kokee työn vastaavan odotuksia ja sovittua ja 17,2 % on jättänyt neutraalin vastauksen.

Myös työsopimuksen tekemisen osalta haluttiin selvittää työntekijöiden kokemuksia. Väittämään ”Työsopimuksen teossa kaikki sujui ammattimaisesti ja kuten oli sovittu” 65,5 % osallistujista vastasi olevansa täysin samaa mieltä, 31 % samaa mieltä ja 3,4 % eri mieltä.

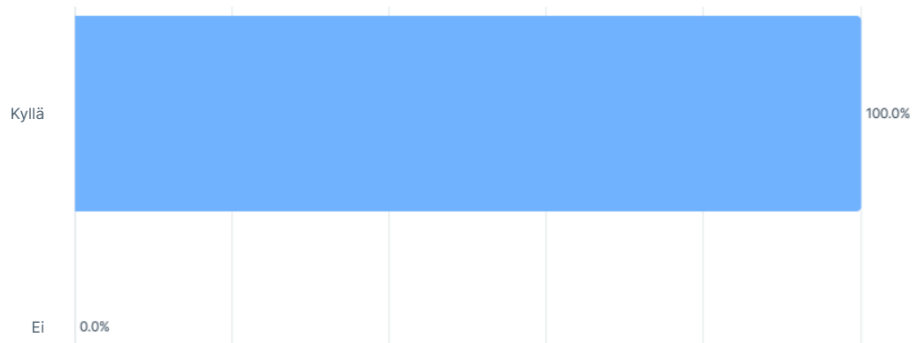
Perehdytyksessä onnistumista selvitettiin väittämällä ”Sain riittävän perehdytyksen ”Yritys X Oy:n” käytännöistä työtuntien kirjaamisissa, sairastapauksissa, palkanmaksussa ja terveydenhuollossa”. 55,2 % vastaajista kokee olevansa täysin samaa mieltä, 31 % samaa mieltä ja eri mieltä 6,9 %. Neutraalin vastauksen on antanut 6,9 %. Perehdytyksen lisäksi työsuhteen kannalta tärkeää työntajavelvoitetta, työterveyshuoltoa, koskevaa tietoa haluttiin saada kyselyn avulla. Tyytyväisyyttä työterveyshuollon toimivuuteen mitattiin väittämällä ”Työterveyshuolto toimii hyvin”, josta 53,6 % vastaajista oli täysin samaa mieltä, 28,6 % samaa mieltä ja 17,9 % mielipide on neutraali.

Tyytyväisyyttä ”Yritys X Oy:n” palkanmaksuun selvitettiin väittämällä ”Palkanmaksu toimii hyvin” (Kuvio 8.). Vastaajista 65,5 % kokee olevansa täysin samaa mieltä, 27,6 % samaa mieltä ja 6,9 % on antanut neutraalin vastauksen. Palkanmaksun merkityksellisyyden vuoksi väittämän jälkeen esitettiin avoin kysymys, jossa vastaajalla oli mahdollisuus perustella antamaansa edellistä vastausta. Vastausten prosentuaalisia tuloksia mukailien, avoimeen kysymykseen annetut 12 vastausta olivat pääasiallisesti positiivisia.



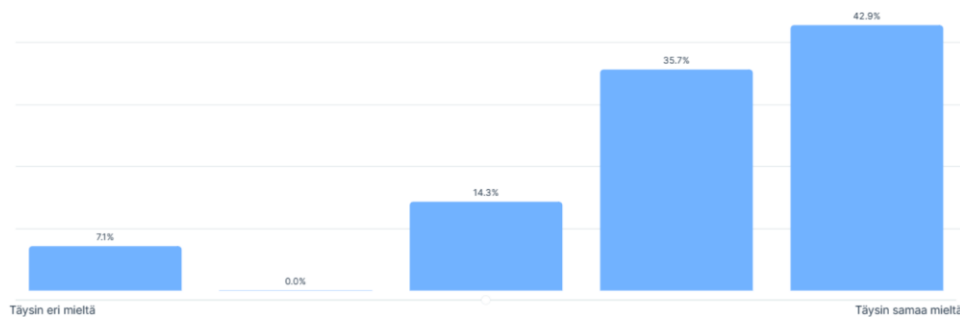
Kuvio 8. Kokemus palkanmaksun toimivuudesta

Kyselyllä selvitettiin, suosittelisivatko työntekijät ”Yritys X Oy:tä” työnantajana ja vastaajista 100 % vastasi esitettyyn vaihtoehtokysymykseen kyllä (Kuvio 9). Työntekijöiden antamien suosittelujen merkityksellisyyden vuoksi seuraavaksi kysyttiin avoin kysymys, jossa vastaajalla oli mahdollisuus perustella haluaan suositella yritystä työnantajana. Avoimeen kysymykseen perustelunsa antoi 23 vastaajaa. Vastaukset olivat yhteneväisiä edellisen kysymyksen tuloksen kanssa ilmentäen yleistä tyytyväisyyttä työnantajan toiminnasta ja toimivista työsuhteen prosesseista.



Kuvio 9. Suosittelisiko vastaaja ”Yritys X Oy:tä” työnantajana

Mielikuvan kehittymistä verrattuna tilanteeseen ennen työllistymistä selvitettiin väittämällä ”Mielikuvani ”Yritys X Oy:stä” on parantunut sen jälkeen, kun aloitin työskentelyn yrityksessä” (Kuvio 10.), josta vastaajista 42,9 % koki olevansa täysin samaa mieltä, 35,7 % samaa mieltä ja 7,1 % täysin eri mieltä. 14,3 % vastauksista oli neutraaleja.



Kuvio 10. Mielikuva yrityksestä työskentelyn aloittamisen jälkeen

Viimeisenä kysymyslomakkeella oli avoin kysymys ”Millaisia kehitysehdotuksia antaisit ”Yritys X Oy:lle” työnantajana. 10 vastaajaa oli jättänyt vastauksen,

joista osa sisälsi selkeän ehdotuksen, osassa oli kerrottu, että vastaajalla ei ole annettavana erityisiä kehitysehdotuksia. Annetuista ehdotuksista suurin osa koski markkinointia kehottaen toimeksiantajayritystä markkinoimaan enemmän. Työnantajan edustajien viestinnän ja asiantuntemuksen merkitystä korosti kehitysehdotus, jossa oli toivottu työlainsäädännöllisiin asioihin perehtymistä ennen työntekijän kanssa keskustelua.

Muilla avoimilla kysymyksillä saatiin tärkeää, yksityiskohtaisempaa tietoa niistä työsuhteen prosesseista, joita työhön kerätyn teorian tiedon perusteella oli pidetty työnantajamielikuvan kehittämisen kannalta merkityksellisimpinä. Viestintää ja kommunikointia koskevaan kysymykseen ” Mikäli minulla on työsuhteeseeni liittyviä kysymyksiä, saan ”Yritys X Oy:öön” hyvin yhteyden ja vastauksen kysymykseeni” vastaajat olivat perustelleet antamiaan vastauksia positiivisesti ja nopea vastaaminen, tavoitettavuus, selkeys, vastausten ammattitaitoisuus ja ystävällisyys korostuivat vastauksissa. Toiminnan, viestinnän ja kommunikaation kehittämisen kannalta tärkeitä perusteluita olivat kokemukset asioiden hoidon hankaluudesta ja palkanmaksuun liittyvien epäselvyyksien selvittelyssä.

Työntekijän arvostuksen kokemukseen liitettyyn avoimeen kysymykseen oli annettu perusteluita, joista ilmeni työntekijöiden kokevan arvostuksen kannalta tärkeänä ystävällistä ja ammattitaitoista yhteydenpitoa ja kokemusta oman asian tärkeänä pitämisestä. Kysymykseen annetut perustelut heijastelevat prosentuaalisia tuloksia ja kehityksen kannalta merkittävät perustelut koskivat kommunikointia korostaen työntekijän kysymykseen vastaamisen tärkeyttä ja vastaajan ammattitaitoa sekä kommunikointitaitoa erilaiset tarpeet huomioon.

Palkanmaksun toimivuuden kokemusta selvittäneeseen kysymykseen annetuista perusteluista käy ilmi, että työntekijät ovat pääsääntöisesti tyytyväisiä tähän työsuhteen prosessiin. Ajallaan saapuvaa palkkaa, oikein laskettua palkkaa sekä ajallaan saapuvia palkkalaskelmia koskevat viestit kuvastivat onnistumisia ja kehittymiskohteita osoittavalla perustelulla nousee esiin tärkeä huomio palkanmaksuun liittyvän kokemuksen tärkeys, yksittäinen virhe voi

vaikuttaa yksilön kokemukseen huomattavasti korostaen jälleen kommunikoinnin tärkeyttä myös virheitä ja mahdollisia ongelmia ratkottaessa.

Kyselyyn vastanneista 100 % suosittelisi toimeksiantajayritystä työnantajana ja suosittelua koskevaan kysymykseen annetuilla perusteluilla saatiin tärkeää tietoa niistä asioista, jotka vaikuttavat tähän positiiviseen kokemukseen. Työsuhteeseen liittyvien asioiden sujuva hoitaminen, joustavuus, työnantajan luottavuus, informaation kulkeminen ja selkeys, sekä ammattitaitoinen toiminta ja etenkin nuorten työsuhdetta koskevan avun saanti, nopea työn saanti sekä aito kiinnostus työntekijöistä olivat asioita, joita vastaajat olivat nostaneet esiin perusteluissaan. Huomion arvoista oli, että avoimiin kysymyksiin tähän osioon oli annettu selkeästi eniten vastauksia, jotka kaikki henkivät positiivista kuvaa työnantajasta. Samoin annettujen vastausten perusteella on helposti löydettävissä niitä työsuhteessa vaikuttavia tekijöitä, jotka ovat työnantajamielikuvan kehittymisen kannalta merkityksellisiä, ja joihin tulee myös jatkossa kiinnittää huomiota.



## 7 KEHITYSEHDOTUKSET JA SUOSITUKSET TOIMEKSIANTAJALLE

Tässä luvussa annettavat kehitysehdotukset perustuvat sekä työssä esitettyyn teoriaosaan että työnantajamielikuvaa koskevalla kyselytutkimuksella saatuihin tuloksiin. Työn ensisijaisen tutkimuskysymyksen ” Millainen vuokratyöntekijöiden työnantajamielikuva on ”Yritys X Oy:stä?” kannalta tehty kyselytutkimus analyyseineen kuvastaa yleistä tyytyväisyyttä työnantajaan ja ilmaisee pääasiassa positiivista työnantajamielikuvaa. Tämän nykyisen mielikuvan ylläpitämisen ja kehittämisen kannalta merkittäviä yksityiskohtia pyritään tuomaan kehitysehdotuksiksi vastaamalla tutkimuskysymyksiin ”Miten työntekijät kokevat tällä hetkellä työsuhteen prosessit?” ja ” Mitkä ovat työntekijöille työnantajamielikuvan kehittymisen kannalta tärkeimmät prosessit?”.

### 7.1 Tämän hetken tilanne, suositukset ja kehitysehdotukset

Kyselytutkimuksen tuoman tiedon valossa työntekijöiden tämänhetkistä kokemusta työsuhteen prosesseista tarkastellessa voidaan todeta, että kaikkiin prosesseihin ollaan pääsääntöisesti tyytyväisiä. Annettujen vastausten perusteella työntekijät kokevat ”Yritys X Oy:n” toiminnan selkeänä ja luotettavana, eikä tässä työssä tutkittujen prosessien osalta nouse esiin sellaisia osa-alueita, joista saatujen vastausten perusteella jokin kaipaisi suuria korjaavia kehitystoimia. Sekä strukturoitujen että avoimien kysymysten välityksellä saatu tulos antaa ennemminkin tietoa asioista, joiden kohdalla viestintään, kommunikaatioon ja yksilön kohtaamiseen panostamalla voidaan vaikuttaa positiivisesti koko kokemukseen. Avoimissa kysymyksissä positiivisena kokemuksena noussut tavoitettavuus, avoin ja nopea viestintä sekä avun saaminen työsuhdetta koskevissa kysymyksissä on tärkeitä osa-alueita huomiotavaksi myös jatkuvain kehityskohteina ja ”Yritys X Oy:n” työsuhteita hoitavien toimihenkilöiden kommunikointitaitoon sekä yksilön tarpeiden tunnistamisen kehittämiseen panostamalla myös tutkimuksessa esiin nousseet tyytymättömät kokemukset voidaan saada jatkossa vältettyä, vaikuttaen näin työnantajamielikuvan kehittymiseen positiivisemmaksi.

Työnantajamielikuvan kehittymisen kannalta tärkeimpiä työsuhteen prosesseja on tuotu esiin tämän työn teoriaosuudessa, jossa jokaisen prosessin osalta on pyritty tuomaan esiin niitä erityisiä yksityiskohtia, jotka vaikuttavat työnantajamielikuvan syntyyn. ”Yritys X Oy:n” vuokratyöntekijöille tehdyssä kyselytutkimuksessa on selvitetty työntekijän kokemuksia jokaisen tämän työn kannalta tärkeän prosessin osalta. Tutkimuksen taustalle kerätyn teoriatiedon perusteella avoimet kysymykset on kyselyssä kohdistettu niille prosesseille, joiden merkitys työnantajamielikuvan kehittymisen kannalta on keskeinen. Teoriaosasan tuoman tiedon perusteella on tärkeää huomata, että työntekijän kokema arvostus, yrityksen arvot, maine sekä näiden tekijöiden kokemus arjessa ja käytännöissä ovat työnantajamielikuvan kehittymisen kannalta keskeisiä kaikissa työsuhteen prosesseissa. Lisäksi viestinnän ja markkinoinnin merkitys työnantajamielikuvan kannalta ovat huomattavia, mutta niidenkin kohdalla on tärkeää kehittää taustalla niitä todellisia arvoja ja arvostuksia, jotka työntekijä työsuhteensa kestäessä kokee. Kerätyn teoriatiedon ja sitä tukevan tutkimustuloksen perusteella ”Yritys X Oy” voisi hyötyä tehokkaammasta markkinoinnista ja sosiaalisen median hyödyntämisestä entisestä enemmän käyttäen markkinoinnissaan positiivisia työntekijäkokemuksia ja suosittelijoita lisäten näin yrityksen tunnettuutta ja näkyvyyttä työmarkkinoilla ja erityisesti työnhakijamarkkinoilla.

Työnantajanmielikuvan syntyyn vaikuttavien tekijöiden jatkuva laadun mittaaminen auttaisi myös työnantajamielikuvan kehittämisessä, sillä henkilöstön vaihtuvuus esimerkiksi sesonkien yhteydessä voisi tuottaa sellaista lisätietoa, jota ei mahdollisesti tällä yksittäisellä kyselytutkimuksella saatu. Samoin säännöllinen mittaaminen riittävän usein toistuvilla kyselyillä auttaisi toimeksiantajayritystä huomaamaan, jos jonkin työsuhteen prosessin osalta tilanne muuttuisikin niin, että sen kehittämiseen tulee kiinnittää huomiota.

## 8 YHTEENVETO JA POHDINTA

Opinnäytetyöni tavoitteena oli selvittää toimeksiantajayritys ” Yritys X Oy:n” vuokratyöntekijöiden tyytyväisyyttä toimeksiantajaan nimenomaa työnantajana suorittamalla kyselytutkimus, jolla mitataan yrityksen työnantajamielikuvan nykytilaa ja jolla saatujen vastausten avulla voidaan löytää ne kehityskohdet. Tavoitteena oli tehtävällä kyselytutkimuksella löytää niitä kehityskohteita, joita työsuhteen prosesseissa vuokratyössä on työnantajamielikuvan kehittämisen näkökulmasta ja antaa kehitysehdotuksia sekä suosituksia, joita toimeksiantajayritys voi hyödyntää kehittäessään prosessejaan ja kilpailuasemaansa toimialallaan, jossa työsuhteen prosessien työnantajamielikuvan kehittymistä edistävä hallinta on kilpailutekijä. Työn henkilökohtaisena tavoitteena oli kehittää tekijän omaa osaamista ja asiantuntemusta työsuhteen eri prosesseissa osana strategianmukaista liiketoimintaa.

Työn teoriaosassa käsiteltiin työsuhteen prosesseja vuokratyössä, työnantajamielikuvaa sekä näiden välisiä yhteyksiä ja suhteita. Työnantajamielikuva on laaja ja monitahoinen käsite, jonka syntymisessä yksilön henkilökohtainen kokemus on merkittävä luoden näin työnantajalle tarpeen huomioida tähän kokemukseen vaikuttavia asioita laajasti ja kokonaisvaltaisesti yrityksen koko toiminnassa. Työnantajamielikuvaa käsittelevässä teoriassa korostuu, että työnantajamielikuvaa ei voi kehittää yrityksen muusta strategiasta ja toiminnasta irrallisena osana juuri sen kokonaisvaltaisuuden ja yksilön arjen kokemuksiin perustuvan luonteen vuoksi. Näin ollen yritys ei voi tätä osaa toiminnastaan kehittää pelkällä mielikuvamarkkinoinnilla tai kampanjoilla, vaan työnantajamielikuvan syntyä on tarkasteltava kokonaisuutena ja otettava yksityiskohdat huomioon kaikissa yrityksen toimissa ja käytänteissä. Kun yritys onnistuu luomaan positiivisen työnantajamielikuvan, se vaikuttaa merkittävänä kilpailutekijänä sekä työntekijämarkkinoilla että linkittyy yrityksen muuhun markkinointiin ja toimintaan. Työsuhteen prosesseja käsittelevässä osassa teoriaa tuodaan esiin ne vuokratyösuhteen prosessit, joissa työnantajana toimivalla henkilöstöpalveluyrityksellä on työnantajavastuu ja näin ollen ovat niitä prosesseja, joissa työnantajamielikuvan luominen tulee ottaa huomioon. Prosesseista on

tuotu esiin vuokratyön mahdollisesti siihen luomat näkökulmat, jotka osaltaan on hyvä huomioida suhteessa työnantajamielikuvan syntyyn.

Tämän työn empiirisessä osassa selvitettiin määrällisen kyselytutkimuksen avulla, millainen työnantajamielikuvan ”Yritys X Oy:n” vuokratyöntekijöillä on yrityksestä tällä hetkellä. Kyselytutkimuksen avulla pyrittiin löytämään myös kehityskohteita työsuhteen prosesseissa erityisesti työnantajamielikuvan kehityksen näkökulmasta. Tutkimustuloksista käy ilmi, että vuokratyöntekijöiden työnantajamielikuva toimeksiantajayrityksestä on pääasiassa positiivinen. Myös työsuhteen prosesseihin oltiin pääasiassa tyytyväisiä, eikä yhdenkään kohdalla löytynyt suoranaisesti prosessissa olevaa kehitettävää. Kyselytutkimuksella saatiin myös tärkeää tietoa kehityskohteista. Tutkimustuloksista voitiin päätellä, että teoriaosassakin esiin nousevalla viestinnällä, kommunikaatiolla ja arvostuksen kokemuksella on suuri merkitys työnantajamielikuvan syntyyn juuri henkilökohtaisen kokemuksen kautta ja saatujen vastausten perusteella voitiin antaa kehitysehdotuksia yksilön kokemuksen parantamiseen liittyen.

Määrällisen kyselytutkimuksen myötä suhteessa työnantajamielikuvan ja työsuhteen prosessien keskinäisiin merkityksiin suosittelin toimeksiantajayritykselle myös määrällisen mittaamisen jatkamista liittyen työn teoriaosan tuomaan huomioon työnantajamielikuvan kehittämisen strategialähtöisyydestä. Työnantajamielikuvan merkitys kiihtyvillä työmarkkinoilla ja erityisesti sen merkitys kilpailutekijänä työvoiman rekrytointiin erikoistuneella yrityksellä olisi suosituksen mukaan tärkeää huomioida johdon mittareissa.

Työn henkilökohtainen tavoitteeni kehittää tekijän osaamistani ja asiantuntemustani työsuhteen eri prosesseissa osana strategianmukaista liiketoimintaa on toteutunut, ja erityisesti teorian keräämisen osalta olen saanut huomattavasti aiempaa laajemman tietopohjan työnantajamielikuvasta ja se suhteesta yrityksen strategiaan. Työnantajamielikuvan merkitys juuri yrityksen kokonaisvaltaiseen toimintaan linkittyen oli uutta tietoa, jonka olen tämän työn tekemisen myötä oppinut linkittämään uudella tavalla työsuhteen prosesseihin ja niiden hallintaan. Olen myös teoriaosan kirjoittamisen yhteydessä perehtynyt

entistä enemmän työsuhteen prosesseihin ja vuokratyön niihin tuomiin yksityiskohtiin. Tämän myötä olen omassa päivätyössäni huomannut uusia näkökulmia ja osannut huomioida yksityiskohtia, joita en ennen tätä asiaan perehtymistä ollut tiedostanut.

Tämä opinnäytetyö on mielestäni saavuttanut sille asetetut tavoitteet ja asetettuihin tutkimuskysymyksiin on löydetty vastaukset. Olen tyytyväinen omaan oppimiseeni prosessin aikana, samoin työn lopputulos vastaa mielestäni sille asetettuja tavoitteita ja on toimeksiantajayritykselle konkreettisesti hyödynnettävissä. Myös luotu kyselylomake jää toimeksiantajayrityksen käyttöön, joten hyödynnettävissä olevien tehtyjen löydösten lisäksi työn jatkokäyttö mahdollistuu. Mielestäni myös aiheen ja työn rajaaminen on onnistunut, sillä sekä työsuhteen prosessit että työnantajamielikuva ovat erittäin suuria kokonaisuuksia, jotka sisältävät paljon yksityiskohtaista tietoa, mutta mielestäni niistä on onnistuttu keräämään tämän työn kannalta merkityksellinen osa työn teoriaksi ja empirian taustaksi.

Mikäli tekisin työn uudelleen, saattaisin osata valita ja muotoilla mittarin kysymyksiä vielä paremmin ja voisin mahdollisesti pidemmällä vastausajalla ja laadullisten menetelmien hyödyntämisellä saada monitahoisempaa tietoa yrityksen työnantajamielikuvasta. Toisaalta koen, että määrällinen tutkimus yhdistettynä avoimiin kysymyksiin on ollut toimiva tapa kerätä tietoa, joten vaikkapa henkilökohtaisilla haastatteluilla kerättävä tieto ei välttämättä toisi uutta informaatiota tulkintojen taustalle.

Vuokratyön työsuhteen prosessien ja työnantajamielikuvan välisen suhteen näkökulmasta riittää varmasti jatkossakin tutkittavaa ja voi olla hyödynnettävissä laajemminkin. Mahdollisia tulevaisuuden näkökulmia voisivat olla myös suorarekrytointien kautta työllistyvät henkilöt ja rekrytointiprosessin mittaaminen heidän kokemuksensa kautta, sillä työpaikkailmoitus, viestintä, maine, haastattelu ja haastattelujen jälkeinen viestintä ovat merkittäviä tekijöitä työnantajamielikuvan taustalla. Myös mahdollinen jatkotutkimuksen kohde voisi olla, miten yrityksen työnantajamielikuva ja työsuhteen prosesseissa onnistuminen vaikuttaa asiakasyrityksen asiakastyytyväisyyteen. Myös

asiakastyytyväisyys ja asiakaskokemus ovat tärkeitä kilpailutekijöitä, joten tämä näkökulma vuokratyössä voisi olla henkilöstöpalvelualan yritykselle oman toiminnan kehittämisen kannalta kannattava.

## LÄHTEET

Hakala, J. T. (2022). Hyvä, parempi, valmis: Opinnäyteopas ammattikorkeakouluille. Gaudeamus. <https://www.ellibslibrary.com>

Hanin, D., Stinglhamber, F. & Delobbe, N. (27.12.2013). The impact of employer branding on employees: The role of employment offering in the prediction of their affective commitment. <https://storage.googleapis.com/jnl-up-j-pb-files/journals/1/articles/172/submission/proof/172-1-341-1-10-20140115.pdf>

Hatch, M. J., & Schultz, M. (2008). Taking brand initiative: How companies can align strategy, culture, and identity through corporate branding. Jossey-Bass.

Henkilöstöala. (n.d.). Perustietoa vuokratyöstä. Haettu 28.1.2024 osoitteesta <https://henkilostoala.fi/perustietoa-vuokratyosta>

Henkilöstöala. (2022). Vuokratyöntekijätutkimus 2022. Henkilöstöpalveluyritysten kautta työskentelevien tutkimus 2022 Yhteenvetoanalyysi. [https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2022/06/HPL-Vuokratyontekijatutkimus-2022-Yhteenvetoanalyysi\\_FINAL-nettisivut.pdf](https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2022/06/HPL-Vuokratyontekijatutkimus-2022-Yhteenvetoanalyysi_FINAL-nettisivut.pdf)

Hietala, H., Kaivanto, K., & Schön, E. (2022). Vuokratyö (2., uudistettu painos.). Alma Talent.

Huhta, M., & Myllyntaus, V. (2021). Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: Rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Alma Talent. <https://www.ellibslibrary.com>

Kaijala, M. (2016). Rekrytointi: Tehtävään vai yhtiöön? Alma Talent.

Kananen, J. (2019). Opinnäytetyön ja pro gradun pikaopas: Avain opinnäytetyön ja pro gradun kirjoittamiseen. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. <https://www.booky.fi>

Kauhanen, J. (2012). Henkilöstövoimavarojen johtaminen (10.–11. p.). Sanoma Pro.

Kunta- ja hyvinvointialueyönantajat KT. (n.d.). Haettu 4.2.2024 osoitteesta <https://www.kt.fi/soteliiderit/hr-johtaminen-hyvinvointialueilla/tyonantajakuvatyntekijakokemus>

Leinonen, M. (n.d.). Työnantajamielikuva – 5 syytä panostaa. TalentAdore. Haettu 6.2.2024 osoitteesta <https://talentadore.com/fi/blogi/5-syyta-panostaa-tyonantajamielikuvaan>

Mattinen, K., Parnila, K., & Väisänen, M. (2022). Palkanlaskenta käytännönläheisesti (4., uudistettu painos.). Kauppakamari.

- Paragraaffi. (3.11.2021). Hyvä työpaikkailmoitus osana rekrytointiprosessia. <https://paragraaffi.fi/artikkeli-jp-hyva-tyopaikkailmoitus/>
- Pitkäranta, A. (2014). Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä: Työkirja ammatti-korkeakouluun. e-Oppi. <https://www.ellibslibrary.com>
- Salli, M. (2012). Epätyypilliset työsuhteet käytännönläheisesti: Erilaiset työn tekemisen tavat ja muodot. Kauppakamari.
- Salli, M., & Takatalo, S. (2014). Loista rekrytoijana: Hoida kosiomatka tyyllillä. Kauppakamari.
- Suomi.fi. (n.d.). Palkka ja palkanmaksu. Haettu 30.1.2024 osoitteesta <https://www.suomi.fi/kansalaiselle/tyoelama-ja-tyottomuus/tyoelaman-saannot/opas/tyosopimus-ja-palkanmaksu/palkka-ja-palkanmaksu>
- Taloustutkimus. (n.d.). Työnantajamielikuva. Haettu 4.2.2024 osoitteesta <https://www.taloustutkimus.fi/tuotteet-palvelut/tyoelaman-tutkimukset/tyonantajamielikuva.html>
- Tietoarkisto. (n.d.). Kvantitatiivisen tutkimuksen verkkokäsikirja. Haettu 9.2.2024 osoitteesta <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/>
- Tuomi, J., & Sarajärvi, A. (2018). Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi (Uudistettu laitos.). Kustannusosakeyhtiö Tammi. <https://www.ellibslibrary.com>
- Työ- ja elinkeinoministeriö. (2017). Vuokratyöopas [esite]. <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05/Vuokraty%C3%B6opas.pdf?t=1499853896000>
- Työsopimuslaki 55/2001. Haettu 31.2.2024 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>
- Työsuojelu. (n.d.). Palkanmaksu. Haettu 30.1.2024 osoitteesta <https://tyosuojelu.fi/tyosuhde/palkka/palkanmaksu>
- Työterveyshuoltolaki 12.21.2001/1383. Haettu 1.2.2024 osoitteesta <https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20011383#L2P4>
- Viitala, R. (2021). Henkilöstöjohtaminen: Keskeiset käsitteet, teoriat ja trendit (1. painos.). Edita Publishing Oy. <https://www.ellibslibrary.com>
- Vilka, H. (2021a). Näin onnistut opinnäytetyössä: Ratkaisut tutkimuksen umpikujiin. PS-kustannus. <https://www.ellibslibrary.com>
- Vilka, H. (2021b). Tutki ja kehitä (5., päivitetty painos.). PS-kustannus. <https://www.ellibslibrary.com>



Vilpa, T. (n.d.). Työnantajamielikuva liittyy yrityksen kaikkeen tekemiseen. Haettu 6.2.2024 osoitteesta <https://blog.kuulu.fi/tyonantajamielikuva-syntyy-teoista>

Zeffi. (n.d.). Luo kyselyt helposti ja anna tekoälyn analysoida vastaukset puolestasi. Haettu 9.2.2024 osoitteesta <https://www.zef.fi/fi>

## LIITE 1: KYSELYLOMAKE

Työnantajamielikuva ja sen kehittäminen – kyselytutkimus Yritys X Oy:n työntekijöille!

Meille on tärkeää olla luotettava ja arvostava työnantaja työntekijöillemme. Vastaamalla oheiseen, lyhyeen kyselyyn autat meitä selvittämään työnantajamielikuvamme nykytilannetta ja sitä, miten voimme entisestään kehittyä. Lomakkeen täyttäminen kestää vain n. 10–15 minuuttia. Kyselytutkimus tehdään osana Satakunnan ammattikorkeakoulun opiskelijan opinnäytetyötä. Vastaamalla olet arvokas osa tärkeää kehitystä. Kiitos panoksestasi!

1. Tykkäsitkö vastata tähän kyselyyn  
Kyllä EI
2. Ikä\*  
-16–24  
-25–30  
-31–35  
-36+
3. Kauanko olet työskennellyt yrityksessä? \*  
-0-3kk  
-4-6kk  
-7-12kk  
- Yli vuoden
4. Olen tyytyväinen ”Yritys X Oy:ön” työnantajana\*  
Erittäin tyytymätön 1 2 3 4 5 Erittäin tyytyväinen
5. Kuinka suuri merkitys yrityksen maineella työnantajana on sinulle, kun harkitset työhakemuksen lähettämistä? \*  
Vähäinen merkitys 1 2 3 4 5 Erittäin suuri merkitys
6. Millainen mielikuva sinulla oli ”Yritys X Oy:stä” ennen työllistymistäsi\*  
Huono 1 2 3 4 5 Erittäin hyvä

7. Olen etsinyt "Yritys X" Oy:stä tietoa eri somekanavista\*  
Kyllä Ei
8. "Yritys X Oy" viestittää mielenkiintoista ja positiivista kuvaa yrityksestä työnantajana somekanavissaan\*  
Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä
9. Työpaikkailmoitus oli selkeä ja sain riittävän kuvan hakemastani tehtävästä\*  
Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä
10. Olin tyytyväinen työhaastatteluun\*  
Erittäin tyytymätön 1 2 3 4 5 Erittäin tyytyväinen
11. Haastattelija oli ammattitaitoinen ja osasi kertoa minulle riittävästi hakemastani työpaikasta\*  
Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä
12. Sain haastattelun jälkeen yhteydenoton sovitusti/kohtuullisen ajan sisällä\*  
Kyllä Ei
13. Mikäli minulla on työsuhteeseeni liittyviä kysymyksiä, saan "Yritys X Oy:ön" hyvin yhteyden ja vastauksen kysymykseeni\*  
Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä
14. Miten perustelisit edellisen kysymyksen vastauksesi?
15. Työsuhdetta koskeva viestintä "Yritys X Oy:n" puolelta on avointa, asiallista ja riittävää\*  
Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä
16. Koen, että minua arvostetaan "Yritys X Oy:llä"  
Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä
17. Miten perustelisit edellisen kysymyksen vastauksesi?

18. Minulle tarjottu työ on vastannut odotuksiani ja sitä mitä haastattelussa siitä kerrottiin\*  
Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä
19. Työsopimuksen teossa kaikki sujui ammattimaisesti ja kuten oli sovittu\*  
Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä
20. Sain riittävän perehdytyksen "Yritys X Oy:n" käytännöistä työtuntien kirjaamisessa, sairastapauksissa, palkanmaksussa ja terveydenhuollossa\*  
Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä
21. Työterveyshuolto toimii hyvin\*  
Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä
22. Palkanmaksu toimii hyvin\*  
Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä
23. Miten perustelisit edellisen kysymyksen vastauksesi?
24. Suosittelisin "Yritys X Oy:tä" työnantajana\*  
Kyllä Ei
25. Miten perustelisit edellisen kysymyksen vastauksesi?
26. Mielikuvani "Yritys X:stä" on parantunut sen jälkeen, kun aloitin työkentelyn yrityksessä\*  
Täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 Täysin samaa mieltä
27. Millaisia mahdollisia kehitysehdotuksia antaisit "Yritys X Oy:lle" työnantajana? \*