



Aino Palviainen

Sosiaalinen yritysvastuu

Vastuullinen työnantaja

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Tradenomi

Liiketalouden tutkinto-ohjelma

Opinnäytetyö

Kesäkuu 2023

Tiivistelmä

Tekijä:	Aino Palviainen
Otsikko:	Sosiaalinen yritysvastuu. Vastuullinen työnantaja
Sivumäärä:	73 sivua + 3 liitettä
Aika:	Kesäkuu 2023
Tutkinto:	Tradenomi
Tutkinto-ohjelma:	Liiketalous
Suuntautumisvaihtoehto:	Esihenkilötyön, työyhteisön ja toimintakulttuurin kehittämisen
Ohjaaja:	Lehtori Eija Westerberg

Tämän tutkimustyyppisen opinnäytetyön tarkoituksena oli selvittää, miten toimeksiantajayrityksessä nähdään työnantajan vastuullisuus ja miten sitä toteutetaan. Lisäksi haluttiin selvittää, miten työnantajan vastuullisuutta voitaisiin kehittää ja, mitä hyötyjä vastuullisuuden kehittämisestä voisi olla.

Opinnäytetyön tietoperustassa määriteltiin sosiaalinen yritysvastuu, jonka jälkeen syvennyttiin tarkastelemaan työnantajan vastuullisuuden osa-alueita, kuten työnantajan velvollisuuksia, rekrytointia, esihenkilötyötä ja työhyvinvointia. Tietoperustan lopussa avattiin työnantajan vastuullisuuden kehittämisen hyötyjä ja mahdollisuuksia.

Opinnäytetyössä tehdyn selvityksen kohderyhmänä olivat toimeksiantajayrityksen myynti- ja asiakaspalvelutehtävissä toimivat työntekijät, esihenkilöt ja toimihenkilöt. Selvityksessä käytettiin kvalitatiivista sekä kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Menetelminä hyödynnettiin teemahaastatteluita sekä kyselylomaketta.

Selvityksen perusteella työnantajan vastuullisuuden tilasta saatiin muodostettua kokonaiskuva, jonka perusteella toimeksiantajalle voitiin antaa kehitysehdotuksia. Selvityksen avulla voitiin todeta, että työnantajan vastuullisuus nähdään toimeksiantajayrityksessä merkitykselliseksi ja, että työnantajan vastuullisuus on yleisesti hyvällä tasolla. Tulosten perusteella oli nähtävissä kuitenkin myös joitakin huomioitavia kehityskohtia, jotka liittyivät työnantajan vastuullisuuteen.

Avainsanat: sosiaalinen yritysvastuu, työnantajan vastuullisuus, työhyvinvointi, esihenkilötyö, rekrytointi

Abstract

Author: Aino Palviainen
Title: Corporate social responsibility. Responsible employer
Number of Pages: 73 pages + 3 appendices
Date: June 2023
Degree: Bachelor of Business Administration
Degree Programme: Economics and Business Administration
Specialisation option: Leadership and Organizational Development
Instructor: Eija Westerberg, Senior Lecturer

The purpose of this research-type thesis was to find out how the employer responsibility is perceived in the case company and how it is implemented in the case company. Also, part of the thesis was to find out how the employer responsibility could be developed and what opportunities or benefits there could be from the development of the employer responsibility.

The theoretical framework of this thesis includes corporate social responsibility and topics of employer responsibility such as recruitment, leadership, and employee well-being. Theoretical framework also includes the benefits of developing the employer responsibility.

In this study both qualitative and quantitative research methods were used. Qualitative research was used when conducting semi-structured thematic interviews from the case company's experts and the quantitative research was implemented via a questionnaire to employees.

The outcome of this thesis is the development proposals for the case company for improving employer responsibility. The results showed that employer responsibility is seen as important in the case company and the employer responsibility is generally in a good level. Based on the results is also possible to see some noteworthy developments regarding to the employer responsibility.

Keywords: corporate social responsibility, employer responsibility, recruitment, leadership, employee well-being

Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Taustaa	1
1.2	Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus	2
1.3	Toimeksiantaja	3
1.4	Tietoperusta	4
1.5	Opinnäytetyössä käytetyt tutkimusmenetelmät	5
1.6	Opinnäytetyön rakenne	6
2	Sosiaalinen yritysvastuu	7
2.1	Määritelmä	7
2.2	Sosiaalisen vastuun teoriat	8
3	Vastuullinen työnantaja	10
3.1	Määritelmä	10
3.2	Työnantajan velvollisuudet	11
3.3	Vastuullinen rekrytointi	12
3.4	Vastuullinen esihenkilötyö	14
3.5	Työhyvinvointi	16
4	Vastuullisuuden kehittäminen	18
4.1	Työnantajan vastuullisuuden kehittämisestä yleisesti	18
4.2	Työnantajan vastuullisuuden kehittämisen hyödyt	18
5	Selvitys	19
5.1	Tutkimusmenetelmät	19
5.2	Selvityksen toteuttaminen	20
5.3	Reliabiliteetti ja validiteetti	21
6	Asiantuntijoiden haastattelut	22
6.1	Määritelmä ja toteutus	22
6.2	Haastatteluiden analysointi	23
7	Kysely työnantajan vastuullisuudesta	27
7.1	Kyselyn taustaa	27

7.2	Kyselyn vastaukset	29
7.2.1	Taustakysymykset	29
7.2.2	Kysymykset vastuullisuuden merkityksestä	31
7.2.3	Kysymykset työnantajan vastuullisuuden toteutumisesta	33
7.2.4	Taustamuuttujien vaikutukset vastauksiin	47
7.2.5	Avoimet kysymykset	50
8	Johtopäätökset	53
8.1	Tulosten analysointi	53
8.1.1	Tulokset	53
8.1.2	Vastuullisuuden nykytila	54
8.1.3	Kehittäminen ja mahdollisuudet	58
8.2	Validiteetin ja reliabiliteetin analysointi	59
8.3	Kehitysehdotukset toimeksiantajayritykselle	61
8.4	Opinnäytetyön ja oman oppimisen arviointi	64
	Lähteet	67
	Liitteet	
	Liite 1. E-lomake-kysely	
	Liite 2. Tietosuojaselosteet	
	Liite 3. Haastattelukysymykset	

1 Johdanto

1.1 Taustaa

Vastuullisuus on ajankohtainen aihe ja jatkuvasti yhä olennaisempi osa liiketoimintaa. Vastuullisuus on noussut merkittäväksi tarkastelukulmaksi, kun arvioidaan yritysten toimintaa kokonaisvaltaisesti. (Aaltonen & Luoma & Rautiainen 2004, 19; Aggerholm & Andersen & Thomsen 2011.) Sosiaalisen vastuun merkitys nähdään nousseen yrityksissä yhä enemmän ympäristövastuun rinnalle. Sosiaalinen vastuu kohdistuu yrityksen toimien vaikutusten alaisena oleviin ihmisiin, työnantajan vastuun näkökulmasta ensisijaisesti henkilöstöön. (Ilja & Kekki & Kokkonen & Kuokkanen & Lipponen 2022.)

Yrityksiin kohdistetut vastuullisuusodotukset ja -vaatimukset kasvavat jatkuvasti. Vastuullisuudella on positiivisia vaikutuksia liiketoimintaan, menestys pohjautuu usein työntekijöiden ja asiakkaiden entistä tiiviimpään sitoutumiseen. Sosiaalista vastuuta kantava organisaatio on arvostettu työnantaja. (Keskuskauppakamari 2021.)

Sosiaalista vastuuta voidaan tarkastella useasta näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä on tarkoitus selvittää, miten työnantajan sosiaalista vastuuta toteutetaan toimeksiantajayrityksessä ja, miten sitä tulisi kehittää. Vastuullisuutta on tutkittu yleisellä tasolla, mutta aiheeseen syventyminen yritysکوhtaisemmin voidaan nähdä tärkeäksi kehityskohtien tunnistamisen kannalta. Työnantajan vastuun ajatellaan usein sisältävän toimia esimerkiksi työhyvinvoinnin parantamiseksi, monimuotoisuuden edistämiseksi ja palkkaerojen vähentämiseksi. Vastuullinen työnantaja noudattaa lakeja ja työehtosopimuksia, mutta vastuullisuuden nähdään usein olevan myös toimia yli lakisääteisten velvoitteiden. (Harmaala & Jallinoja 2012, 20–21.)

Tässä opinnäytetyössä keskitytään työnantajan vastuullisuuden osa-alueisiin toimeksiantajayrityksen toiminta huomioiden. Keskeinen teema on työnantajan sosiaalinen yritysvastuu, josta syvennyttään työnantajan vastuullisuuden osa-

alueisiin, kuten esihenkilötyöhön, työhyvinvointiin, rekrytointiin ja vastuullisuuden kehittämiseen. Työntekijän vastuullisuuden peruseriaatteisiin voidaan nähdä lisäksi kuuluvan tasa-arvo, syrjimättömyys sekä toiminnan avoimuus ja jatkuva kehittäminen. (Oikotie c.)

Vastuullinen toiminta tukee yrityksen pitkän aikavälin tavoitteita ja voi toimia yritykselle kilpailuvalttina (Aaltonen ym. 2004, 20). Työntekijän vastuullisuuden hyödyiksi nähdään hyvä työntekijäkokemus ja työntekijöiden sitoutuminen yritykseen sekä hakijoiden kiinnostuksen lisääminen yritystä kohtaan (Carlini ym. 2019, 185–186; Juutinen ym. 2010, 41).

1.2 Opinnäytetyön tavoitteet ja rajaus

Tämän opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työntekijän vastuullisuutta toimeksiantajayrityksessä. Opinnäytetyö on rajattu niihin sosiaalisen yritys vastuun teemoihin, jotka käsittelevät työntekijän vastuuta suhteessa työntekijöihin. Sosiaalisen yritys vastuun voidaan ajatella olevan laajempi yläkäsite, joka kattaa myös työntekijän vastuullisuuden suhteessa työntekijöihin. Opinnäytetyö on tehty toimeksiantajana Rainmaker Oy:lle. Työssä selvitetään työntekijän vastuun tämänhetkistä tilaa ja vastuullisuuden kehittämisen mahdollisuuksia. Kun selvityksellä on saatu muodostettu kokonaiskuva vastuullisuuden nykytilasta ja työntekijöiden näkemyksistä, voidaan toimeksiantajalle tarjota mahdollisia kehitysehdotuksia. Selvityksellä tuodaan myös ilmi toimeksiantajayrityksen halua olla vastuullinen työntekijä.

Aiheeseen syvennyttään asiantuntijahaastatteluiden sekä kyselyn avulla. Haastattelut on toteutettu toimeksiantajayrityksen asiantuntijatehtävissä toimiville henkilöille. Haastatteluilla kartoitettiin nykytilaa ja asiantuntijoiden ajatuksia työntekijän vastuullisuudesta. Haastatteluiden perusteella toimeksiantajayrityksen työntekijöille luotiin kysely työntekijän vastuullisuudesta.

Tutkimusongelma on määritelty yhdessä toimeksiantajan kanssa. Opinnäytetyössä haetaan vastausta tutkimusongelmaan:

- Miten työnantajan vastuullisuutta toteutetaan Rainmakerillä ja, miten sitä tulisi kehittää?

Tutkimusongelman ratkaisemiseksi asetettiin seuraavat kolme tutkimuskysymystä, joiden pohjalta selvitystä lähdettiin toteuttamaan:

- Mitä on työnantajan sosiaalinen vastuu?
- Miten työnantajan vastuu nähdään Rainmakerillä?
- Mitkä ovat vastuullisuuden kehittämisen mahdollisuudet?

1.3 Toimeksiantaja

Opinnäytetyö on tehty toimeksiantona Rainmaker Oy:lle, joka on Suomen suurin myynnin ja asiakastyön henkilöstöpalveluyritys. Rainmaker toimii myynnin sekä henkilöstö- ja asiakaspalveluiden ulkoistuskumppanina. Toimipisteitä löytyy Suomesta ja Espanjan Torreviejasta. Rainmakerillä työskentelee noin 70 toimihenkilöä ja ulkoistettuja työntekijöitä palkataan vuosittain noin 2 000. Asiakaskuntaan kuuluu kotimaisia ja kansainvälisiä brändejä eri toimialoilta. Rainmakerin tarkoitus on antaa niin työntekijöille kuin yhteistyökumppaneille mahdollisuus menestyä. Visiona on olla halutuin palvelukumppani ja tarjota paras työntekijäkokemus eri elämäntilanteisiin. (Rainmaker 2023.) Rainmaker on myös mukana Oikotien Vastuullinen Kesäduuni -kampanjassa (Asiantuntija 2023).

Henkilöstöpalvelualan yritykset ovat rekrytointien ja työmarkkinoiden ammattilaisia. Tuotetut palvelut antavat asiakasyrityksille mahdollisuuden keskittyä omaan liiketoimintaansa ja muihin ydinosaamiseensa osa-alueisiin entistä vahvemmin. Alan yrityksillä on usein laajat työntekijärekisterit ja kanavat, joilla asiakkaiden tarpeisiin voidaan vastata tehokkaasti. (Henkilöstöala 2023b.) Henkilöstöpalve-

luala on suhdanneherkkä toimiala ja sen toiminta on pitkälti riippuvaista asiakasyritysten työvoiman tarpeesta. Epävarmasta ulkoisesta toimintaympäristöstä huolimatta henkilöstöpalveluala on ollut kasvussa, ja suomalaisten yritysten työllistämisenäkymät ovat tällä hetkellä hyvät. Henkilöstöpalvelualan maineen kannalta voidaan ajatella tärkeäksi, että alan toimijat osoittavat olevansa vastuullisia yhteistyökumppaneita ja työnantajia. Vastuullisuustyön avulla voidaan tuoda näkyvyyttä työmarkkinoiden osajina. Alan yritykset ovat merkittäviä työllistäjiä Suomessa ja ne rakentavat osaltaan tulevaisuuden työelämää. (Henkilöstöala 2023a.)

1.4 Tietoperusta

Opinnäytetyön tietoperustaan valittiin kolme pääteemaa. Teemat avaavat sosiaalista vastuuta työnantajan vastuun näkökulmasta. Tietoperustassa kuvataan myös vastuullisuuden kehittämistä ja sen hyötyjä. Tietoperustan teemat on valittu myös toimeksiantajayrityksen toiminta ja toimiala huomioiden.



Kuvio 1. Opinnäytetyön tietoperustan pääteemat.

Kuviossa 1 esitetään tietoperustan pääteemat. Tietoperustassa määritellään ja avataan työnantajan sosiaalista vastuuta, työhyvinvoinnin, rekrytoinnin, esihenkilötyön ja vastuullisuuden kehittämisen näkökulmasta. Tietoperustan lähteinä

on käytetty aihetta käsitteleviä artikkeleita, ammattikirjoja, tutkimuksia ja muita tarkoituksenmukaisiksi varmistettuja verkkolähteitä.

Työnantajan vastuullisuus on käsitteenä laaja ja se voi painottua hieman eri osa-alueisiin yrityksen mukaan. Työnantajan vastuun tärkeiksi perustekijöiksi voidaan ajatella huolehtiminen siitä, että työn tekemisen perusasiat ovat kunnossa, työntekijät viihtyvät ja menestyvät työssään sekä toimintaa tutkitaan ja kehitetään. Vastuullisuutta voidaan pitää kilpailuvalttina ja sen vaikutukset heijastuvat myös yrityksen maineeseen ja työntekijäkokemukseen. (Huttunen 2023; Nyborg 2014.)

1.5 Opinnäytetyössä käytetyt tutkimusmenetelmät

Opinnäytetyössä yhdistyy kaksi eri tutkimusmenetelmää eli käytetään menetelmätriangulaatiota. Menetelmätriangulaatiossa tutkimusaineiston hankinnassa käytetään kahta tai useampaa tiedonhakumenetelmää esimerkiksi kyselyä ja haastattelua. Triangulaatiota voidaan hyödyntää, kun laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella pyritään avaamaan määrällisen eli kvantitatiivisen tutkimuksen tuloksia. (Tietoarkisto e.)

Kvalitatiivinen tutkimus toteutettiin teemahaastatteluina toimeksiantajayrityksen asiantuntijoille. Kvantitatiivinen tutkimus toteutettiin puolistrukturoidulla kyselylomakkeella. Kysely toteutettiin perusjoukolla, johon kuuluivat haastatellut asiantuntijat sekä toimeksiantajayrityksen myynnin ja asiakaspalvelun työntekijät, toimihenkilöt sekä esihenkilöt. Kyselyn perusjoukko rajattiin niihin toimeksiantajayrityksen työntekijöihin, joiden voidaan ajatella työsopimuslain 1 luvun 1 pykälän mukaisesti työskentelevän työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Menetelmätriangulaation avulla voidaan saada yksittäistä tutkimusmenetelmää kattavampi kuva aiheesta. Useampaa menetelmää käyttämällä voidaan mahdollisesti parantaa myös tutkimuksen luotettavuutta ja saada tietoa tutkittavasta kohteesta useammasta eri näkökulmasta. (Tietoarkisto e.)

Opinnäytetyön aiheesta haluttiin laaja selvitys, joten työssä käytettiin sekä asiantuntijahaastatteluita, että kyselyä. Asiantuntijahaastatteluiden avulla haluttiin

saada syvempää tietoa toimeksiantajayrityksen nykytilanteesta, tavoitteista ja asiantuntijoiden ajatuksista työnantajan vastuullisuuden teemoihin. Haastattelut toteutettiin asiantuntijoille teemahaastatteluina. Kyselyn avulla haluttiin selvittää toimeksiantajayrityksen työntekijöiden kokemuksia ja näkemyksiä aiheesta. Kysely toteutettiin puolistrukturoidun kyselylomakkeen avulla.

Asiantuntijahaastatteluita järjestettiin 4 kappaletta, jotta saatiin eri rooleissa työskentelevien asiantuntijoiden näkemyksiä aiheesta. Haastatteluiden avulla aiheeseen haluttiin syventyä tarkemmin. Haastatteluiden perusteella yrityksen työntekijöille laadittiin kysely. Kyselylomake lähetettiin 650 työntekijälle. Menetelmä valittiin, jotta saataisiin laaja kuva mahdollisimman monen eri työntekijän näkemyksistä ja voitaisiin myös syventyä aiheeseen tarkemmin haastatteluiden avulla. (Tietoarkisto e.)

1.6 Opinnäytetyön rakenne

Tämä opinnäytetyö rakentuu neljästä osa-alueesta, joita ovat johdanto, tietoperusta, tutkimusmenetelmät ja johtopäätökset (kuvio 2).



Kuvio 2. Opinnäytetyön rakenne.

Opinnäytetyö alkaa johdannolla, joka johdattelee lukijan työn aiheeseen, rajaukseen, tavoitteisiin ja tutkimusmenetelmiin. Tietoperustassa käsitellään opinnäytetyön aihetta lähteisiin ja aiempaan kirjallisuuteen perustuen. Tietoperusta jakautuu kolmeen lukuun, joita ovat sosiaalinen yritysvastuu, työnantajan vastuullisuus ja vastuullisuuden kehittäminen.

Opinnäytetyössä käytettyjä tutkimusmenetelmiä ovat kysely ja asiantuntijahaastattelut. Molemmat menetelmät avataan auki erillisissä luvuissa. Tuloksia analysoidaan ja käsitellään kaavioiden sekä ristiintaulukointien avulla. Lopuksi johtopäätöksissä analysoidaan selvityksestä saatuja tuloksia tietoperusta huomioiden sekä arvioidaan tutkimuksen luotettavuutta. Johtopäätöksissä annetaan kehitysehdotuksia toimeksiantajalle ja arvioidaan opinnäytetyön onnistumista sekä omaa oppimista. Opinnäytetyön lopussa esitetään lähteet ja liitteet, kuten kyselylomake, haastattelukysymykset ja tietosuojaseloste.

2 Sosiaalinen yritysvastuu

2.1 Määritelmä

Yritysvastuu (Corporet Responsibility) voidaan määritellä yrityksen vastuuksi niistä vaikutuksista, joita sen toiminta aiheuttaa (Dahlqvist ym. 2022, 22). Yrityksillä on vastuu toimia oikein suhteessa ympäröivään yhteiskuntaan. Yritysvastuu ja yhteiskuntavastuu linkittyvät vahvasti toisiinsa. Yhteiskuntavastuu voidaan määritellä liiketoiminnan ja yritysten arvoketjujen vaikutuksiksi ympäristöön, ihmisiin ja yhteiskuntaan. Suomessa on hyvät edellytykset yhteiskuntavastuun toteutumiselle. Pääsääntöisesti työsuojelua ja työlainsäädäntöä noudatetaan huolellisesti, ihmisoikeuksia kunnioitetaan ja työtä tehdään myös korruption ja lahjonnan estämiseksi. (työ- ja elinkeinoministeriö) Vastuun ajatellaan usein olevan myös lain mukaiset velvoitteet ylittäviä vapaaehtoisia tekoja toimia vastuullisesti. Usein yritykset näkevät tarpeellisena määritellä rooliaan yhteiskunnassa ja soveltaa sosiaalisia ja eettisiä tekoja liiketoiminnassaan. (Lindgreen & Swaen 2009, 1–3.)

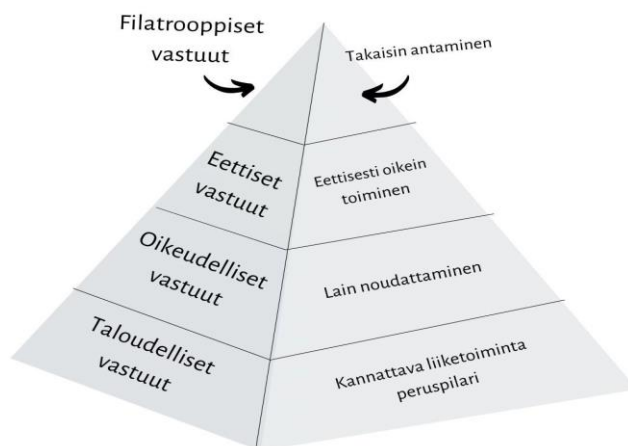
Sosiaalinen vastuu (Corporet social responsibility, CRS) on yksi yhteiskuntavastuun osa-alue ympäristövastuun ja taloudellisen vastuun ohella. Sosiaalinen vastuu kohdistuu sidosryhmiin eli ihmisiin, joihin yrityksen toiminta vaikuttaa. Näitä sidosryhmiä voivat olla esimerkiksi työntekijät, yhteistyökumppanit ja kuluttajat. Työnantajan sosiaalinen vastuu kohdistuu ensisijaisesti henkilöstöön. Yritysten toiminta voi vaikuttaa oman henkilöstön lisäksi myös kumppaneiden ja muiden sidosryhmien henkilöstöön. Työn ja toimeentulon edistäminen ja työntekijöiden

palkkaaminen voidaan osaltaan katsoa olevan sosiaalista vastuullisuutta. (Harmaala ym. 2012, 20.)

Suomessa useista sosiaalisista vastuista on säädelty laissa. Julkinen valta, ammattiyhdistykset ja yritykset ovat neuvotelleet sosiaalisista velvoitteista, kuten työturvallisuudesta sekä ihmis- ja työoikeuksista. Sosiaalinen vastuu korostuu arvoihin perustuvissa teoissa vastuun edistämiseksi. Sosiaalisen vastuullisuuden merkitys näkyy etenkin yrityksen sisäisille sidosryhmille, kuten johdolle, henkilöstölle ja omistajille. Vastuulliset toiminnot näkyvät työyhteisön arjessa. Sosiaalinen vastuu näkyy myös yhteistyökumppaneille ja ympäröivälle yhteiskunnalle. Näitä sosiaalisen vastuun tekoja voivat olla esimerkiksi kumppaneiden henkilöstöstä huolehtiminen, vastuulliset sopimukset, nuorten työllistäminen, oppisopimukset ja työvoiman sopeuttamisohjelmat. (Harmaala ym. 2012, 21.)

2.2 Sosiaalisen vastuun teorit

Sosiaalista vastuuta on yleisesti pidetty vaikeasti mitattava ja monitulkintaisena vastuullisuuden osa-alueena. Sosiaalinen yritysvastuu on kehittynyt ideologiasta käytäntöön. Sosiaalisen yritysvastuun kehitys heijastuu sosiaalisen vastuun teorioista. (Lindgreen ym. 2009, 1–3.) Sosiaalisen vastuun teorit käsittelevät yritysten toimintaa, toiminnan vaikutuksia ja vaikutusten kohteita. Teoriat auttavat käsitteellistämään sosiaalisen vastuun aihealueita.



Kuvio 3. Carrollin pyramiditeoria 1991 (CRS).

Kuvio 3 kuvaa Archie B. Carrollin sosiaalisen vastuun (CRS) pyramiditeoriaan. Yritysten päätarkoitus on yleisesti tuottaa tulosta ja harjoittaa kannattavaa liiketoimintaa. Yritysten sosiaalisen vastuun ajateltiin pitkään koostuvan tuloksellisuudesta ja toiminnan taloudellisista seurauksista vastaamisesta. Yritys voi olla hyödyllinen myös yhteiskunnalle, kun sen toiminta on kannattavaa. Carrollin pyramiditeoriassa on ajatus, että liiketoiminnan tuottavuus on tärkeä peruspilari, mutta yrityksillä on myös sitä suurempi tarkoitus ja sosiaalinen vastuu. (Carroll 1991, 39–43.)

Pyramiditeoriassa tuodaan ilmi, että taloudellisesti vastuullinen toiminta suhteessa sidosryhmiin on peruspilari kaikelle muulle. Kun alemmat pilarit saadaan toteutettua hyvin, voidaan päälle kehittää seuraavan pilarin osa-alueita. Ensimmäiseen pilariin kuuluu taloudellinen vastuu toiminnan kannattavuudesta, työntekijöiden oikeudenmukainen palkkaus, kohtuuhintaiset tuotteet kuluttajille ja osakkeen omistajien palkitseminen. (Carroll 1991, 39–43.)

Toisena pilarina pyramidissa nähdään oikeudelliset vastuut eli lain noudattaminen. Kolmantena pilarina ovat eettiset ja moraaliset vastuut toimia oikein yli lain määräysten. Tähän kategoriaan voidaan ajatella kuuluvan esimerkiksi työntekijöiden kohtelu eettisesti oikein, työhyvinvointi ja johtamisen vastuullisuus. Neljäntenä sosiaalisen vastuun pilarina teoriassa on filantrooppiset vastuut. Kun alimmat vastuut on saatu täytettyä, voidaan yrityksessä antaa takaisin yhteiskunnalle esimerkiksi hyväntekeväisyyden merkeissä. (Carroll 1991, 39–43.) Pyramiditeoria eroaa osasta muista CRS malleista siinä, että se korostaa tuottavuuden merkitystä koko toiminnan perustana. Teoria avaa sosiaalisen vastuun osa-alueita suhteessa yrityksen sidosryhmiin, työntekijöihin ja ympäröivään yhteiskuntaan.

3 Vastuullinen työnantaja

3.1 Määritelmä

Vastuullinen työnantaja pitää huolen siitä, että työn tekemisen perusasiat ovat kunnossa (Huttunen 2023). Työnantajan vastuu kulkee läpi työsuhteen rekrytoinneista lähtien työsuhteen päättymiseen saakka. Tasa-arvon noudattaminen ja syrjimätön kohtelu jokaista työntekijää kohtaan on oleellinen lähtökohta vastuullisena työnantajana toimimiselle. Vastuulliset teot voivat vaihdella yrityksestä ja toimialasta riippuen. Työnantajan näkökulmasta vastuullisuuden teoiksi korostuvat työntekijöiden työsuhteeseen ja työoloihin vaikuttavat tekijät. Young Professional Attraction index (YPAI) – tutkimukseen osallistui vuonna 2019 noin 4000 korkeakoulutettua nuorta suomalaista ammattilaista. Tutkimuksen mukaan yrityksen vastuullisuuden tärkeimmiksi seikoiksi nousivat avoin viestintä ja läpinäkyvyys toiminnassa, työolosuhteet sekä työntekijöiden tasa-arvoinen kohtelu. (Ylä-Anttila 2020.)

Vastuullisuus ei siis tarkoita nuorille ammattilaisille ensisijaisesti niinkään yrityksen taloudellista vastuullisuutta, eettisyyttä tai pientä hiilijalanjälkeä, vaan toiminnan läpinäkyvyyttä ja työntekijöiden hyvää kohtelua (Ylä-Anttila 2020).

Tutkimuksista löytyy kasvavassa määrin näyttöä siihen, että työntekijöiden käsitykset työnantajan sosiaalisesta vastuusta (CRS) vaikuttavat myönteisesti työntekijöiden sitoutumiseen. Työntekijöiden sitoutuneisuudella voidaan nähdä olevan positiivisia vaikutuksia myös työhyvinvointiin sekä työn tuottavuuteen. (Rupp ym. 2016.)

Työnantajan vastuullisuuden osa-alueiksi voidaan ajatella syrjimättömyys ja tasa-arvo, hyvä työn ja vapaa-ajan tasapaino, työhyvinvointi ja työssä kehittyminen, esihenkilötyöhön panostaminen, tehtävän vaatimusten mukainen palkkaus ja hyvä hakijakokemus (Oikotie c). Näitä teemoja käsitellään tässä opinnäytetyössä ja ne kokoavat hyvin yhteen osa-alueita työnantajan vastuista suhteessa työntekijöihin ja heidän jokapäiväiseen arkeensa työelämässä.

Esihenkilötyön osalta vastuullisuutta on ensisijaisesti hyvästä ja tasalaatuisesta esihenkilötyöstä huolehtiminen. Työhyvinvoinnissa työterveyshuollon järjestäminen, työoloista, ilmapiiristä ja turvallisuudesta huolehtiminen ovat osa-alueita, joista vastuullinen työnantaja huolehtii. Rekrytoinneissa vastuullisen työnantajan toiminnassa korostuu avoimuus ja syrjimättömyys sekä monimuotoisuuden edistäminen. Voidaan myös ajatella, että vastuullinen työnantaja tutkii ja kehittää toimintaansa jatkuvasti. (Hietala & Kaivanto & Valvisto & Pystynen 2015, luku 3.4.1; Aaltonen ym. 2004, 32.)

3.2 Työnantajan velvollisuudet

Suomen laissa ei ole yhtä tiettyä säädäntöä, joka velvoittaisi organisaatioita toimimaan kokonaisvaltaisella tasolla vastuullisesti. Toimintaa kuitenkin säädel-
lään eri tavoin ja yritysten toimintaan kohdistuu useita erilaisia huolellisuusvel-
voitteita. (Dahlqvist ym. 2022 s. 51.) Lainsäädännöllä halutaan turvata työnteki-
jöitä, jotka ovat yleensä heikommassa asemassa suhteessa työnantajaan. Työ-
sopimuslaki, työturvallisuuslaki ja yhdenvertaisuuslaki säätävät työnantajalle
keskeisiä normeja. Laki säätelee työnantajan toimintaa ja velvoittaa osaltaan
työnantajia miettimään toimintansa vastuullisuutta. (Hietala ym. 2015, luku
2.1.1.)

Työsopimuslaki velvoittaa työnantajaa työntekijöiden tasapuoliseen kohteluun,
työsuojeluun ja palkanmaksuun. Työnantajan on huolehdittava hyvästä työilma-
piiristä edistämällä suhteitaan työntekijöihin sekä edistämällä työntekijöiden väli-
siä suhteita. Työnantajalla on myös velvoite pyrkiä edistämään työntekijöiden
työuraa ja kehittymismahdollisuuksia käytössään olevien keinojen mukaan.
(Hietala ym. 2015, luku 2.1.1.) Työturvallisuuslaki taas säätää työnantajan huo-
lehtimisvelvoitteesta. Työturvallisuuslain tavoitteena on edistää työolosuhteita
työntekijöiden hyvän työkyvyn takaamiseksi sekä kehittää työympäristöä ja tor-
jua fyysisiä ja henkisiä terveyshaittoja. (Työturvallisuuslaki 2002.)

Yhdenvertaisuuslaissa on säädetty työnantajan syrjintäkiellosta ja yhdenvertai-
sesta toiminnasta työsuhteeseen ottaessa, työsuhteen aikana ja työsuhteen

päätyessä. Työnantajan on kohdeltava kaikkia työntekijöitään tasapuolisesti ja yhdenvertaisesti. Työnantajan vastuulla on arvioida yhdenvertaisuuden toteutumista työpaikalla sekä kehitettävä työoloja ja toimintamalleja, joita noudatetaan henkilöstöä koskevia ratkaisuja tehtäessä. Joissain tilanteissa työntekijöiden erilainen kohtelu voi kuitenkin olla lakiin perustuvaa ja sallittua. Positiivinen erityiskohtelu tarkoittaa yhdenvertaisuutta edistävää erilaista kohtelua, jossa esimerkiksi työjärjestelyitä muuttamalla voidaan mahdollistaa vajaatyökuntoisen työskentely. Rekrytointitilanteessa positiivisen erityiskohtelun tulee olla tarkoin suunniteltua ennen jo prosessin aloittamista. (Hietala ym. 2015 s. 2.1.2.) Vastuullinen työnantaja noudattaa lakia ja velvoitteita, mutta työnantajan sosiaalisen vastuun ajatellaan usein olevan etenkin tekoja yli näiden lakisääteisten velvoitteiden (Harmaala ym. 2012, 20–21).

3.3 Vastuullinen rekrytointi

Työnantajan vastuun voidaan nähdä alkavan jo rekrytointiprosessin suunnittelusta. Rekrytoinnin vastuullisuutta voi olla vaikea määritellä tarkasti. Molempipuolinen avoimuus ja läpinäkyvyys ovat kuitenkin hyviä lähtökohtia vastuullisen rekrytoinnin toteuttamiselle. Vastuullisessa rekrytointiprosessissa huomioidaan hakijoiden oikeudenmukainen kohtelu, hyvä hakijakokemus sekä ajantasainen viestintä. (Salminen-Kultanen 2019.) Vastuullisen rekrytoinnin merkitys näkyy hyvän työnantajamielikuvan rakentamisessa ja toimii kilpailuvalttina. Onnistunut ja vastuullisesti toteutettu rekrytointi voi olla yksi menestystekijä yritykselle. (Rantanen 2021.)

Uuden työntekijän rekrytointi on yritykselle aina iso investointi. Rekrytointiprosessiin lähdetessä on hyvä huomioida työntekijän tarve ja työtehtävän resursointi. (Hietala ym. 2015, luku 1.1.1.) Vastuullinen työnantaja huolehtii etukäteen uuden työntekijän palkkaamisen mahdollisuudesta ja resursseista rekrytointeja sekä perehdytystä varten (Oikotie a). Työmäärän lisääntyessä työsopimuslain 2 luvun 5 pykälä velvoittaa tarjoamaan työtä ensin työsuhteessa oleville osa-aikaisille työntekijöille sekä työsopimuslain 6 luvun 6 pykälän mukaisesti ta-

kaisinottovelvoitteen perusteella tuotannollistaloudellisilla syillä irtisanotuille aikaisemmille työntekijöille. Lisäksi määräaikaisen työsuhteen solmiminen vaatii työsopimuslain 3 luvun 1 pykälän mukaisen perusteen. (Hietala ym. 2015, luku 1.1.)

Hakijakokemus on usein yksi ensimmäisistä mielikuvista, joita työntekijällä rakentuu yrityksestä. Hakijakokemuksen merkitys nousee yhä enemmän esiin nykypäivän työnhaussa. Se voi vaikuttaa vahvasti hakijoiden mielikuvaan yrityksestä ja osaltaan yrityksen maineeseen. Vastuullinen työnantaja pyrkii luomaan hyvän hakijakokemuksen. Työnhakijoita halutaan kohdella hyvin ja tasa-arvoisesti. Avoimuus on hyvä pohja myös onnistuneen hakijakokemuksen rakentamiselle. Jatkuva ja ajantasainen tiedottaminen rekrytointiprosessista vähentää tietämättömydestä aiheutuvaa harmia. Myös ei-valituille hakijoille on oleellista tiedottaa tehdystä päätöksestä. (Hietala ym. 2015, luku 1.1.6.)

Työnantajan vastuu kohdella työntekijöitä yhdenvertaisesti ja tasa-arvoisesti näkyy myös rekrytointitilanteissa. Anonyymi rekrytointi on rekrytoinnin toimintamalli, jossa hakemuksista poistetaan hakijan henkilö- ja taustatiedot, kuten nimi, sukupuoli, kansalaisuus, ikä ja oppilaitos. Anonyymien rekrytoinnin tavoitteena on ehkäistä syrjintää ja kiinnittää huomio hakijan osaamiseen. Sen avulla voidaan pyrkiä ehkäisemään rekrytoijien ajatusvinoumia ja ennakkoluuloja. Tavallisesti anonyymien rekrytoinnin haastatteluvaihe toteutetaan kasvotusten, jolloin puhutaan osittain anonyymistä rekrytoinnista. Anonyymi rekrytointi haastaa ennakkoluuloja ja voi kehittää rekrytointia parempiin tuloksiin niin tasavertaisuudessa kuin parhaan osaajan löytymisessä. Anonyymien rekrytoinnin haasteena monissa yrityksissä on kuitenkin vielä teknologisten ratkaisuiden puute tehokkaan anonyymien rekrytoinnin toteuttamiseksi. (Bergbom & Yli-Kaita & Toivanen 2021, 6–7.)

Palkkauksen oikeudenmukaisuus voi näkyä houkuttelevana tekijänä jo rekrytointivaiheessa ja osaltaan olla yhteydessä myös nykyisten työntekijöiden kokeemukseen yrityksestä (Oksanen 2023). Palkka-avoimuus herättää hakijoiden kiinnostusta yritykseen ja osoittaa työnantajan vastuullisuutta (Pohja 2022).

Palkka-avoimuus lisää osaltaan tasa-arvoa ja vähentää miesten ja naisten välisiä palkkaeroja. Naiset ansaitsivat vuonna 2021 Suomessa 16,5 % vähemmän kuin miehet ja EU:ssa keskimäärin 13 % vähemmän. Euroopan parlamentti on hyväksynyt palkka-avoimuussäännöt 30.3.2023. Tulevalla lailla halutaan lisätä avoimuutta ja poistaa sukupuolten välisiä palkkaeroja. Työpaikkailmoitusten on oltava sukupuolineutraaleita ja rekrytoinneissa ei saa tapahtua syrjintää. (Euroopan parlamentti 2023.)

3.4 Vastuullinen esihenkilötyö

Työnantajan vastuullisuuteen kuuluu laadukkaasta esihenkilötyöstä huolehtiminen ja esihenkilötyön kehittäminen. Vastuullista henkilöstöjohtamista on eteenpäin vievä ja innovatiivinen työyhteisön kehittäminen. Esihenkilöiden ja työntekijöiden koulutus on yksi tapa kehittää toimintaa. (Aaltonen ym. 2004 s. 236.) Esihenkilötyöllä on keskeinen rooli työyhteisön toimivuuden edistämässä. Tasa-laatusesta esihenkilötyöstä huolehtiminen kuuluu osaltaan työnantajan vastuun osa-alueisiin. (Korhonen-Yrjänheikki 2022.)

Vastuullinen esihenkilö puuttuu epäkohtiin ja ylläpitää avointa vuorovaikutussuhdetta työntekijöihin, jossa kannustus ja rakentavan palautteen saaminen on jatkuvaa (Oikotie b). Vastuullisuus esihenkilötyössä voidaan nähdä läpikäyvänä ajattelutapana, josta välittyy pitkäjänteisyys, läpinäkyvyys ja kokonaisvaltaisuus. Hyvä esihenkilötyö vaatii usein koulutusta ja hyviä vuorovaikutustaitoja. Osaava asiantuntija ei välttämättä ole suoraan osaava esihenkilö. (Aaltonen ym. 2004, 237–239.)

Esihenkilöiden osaamista kehittämällä voidaan vaikuttaa työyhteisön sosiaaliseen ilmapiiriin, työn sisältöön sekä muihin voimavara- ja kuormitustekijöihin. Vastuullisuus tarkoittaa johtamisessa ja esihenkilötyössä työyhteisön fyysisestä sekä psyykkisestä turvallisuudesta huolehtimista. (Diov 2023; Korhonen-Yrjänheikki 2022.) Esihenkilötyönlaatu voi näkyä työkykyjohtamisessa ja olla suoraan yhteydessä työhyvinvointiin. Työkykyjohtaminen voidaan määritellä laaja-alai-

siksi toimiksi, joilla vahvistetaan työntekijöiden voimavaratekijöitä ja ennakoidaan työkykyä sekä työhyvinvointia haastavia tekijöitä. Yrityksen toimintamallien mukaan työkykyjohtaminen voi linkittyä vahvasti vastuullisen esihenkilön tehtäviin. (Työterveyslaitos.) Oikeudenmukaiseksi koettu johtaminen voi vähentää sairauspoissaoloja sekä lisätä työntekijöiden sitoutumista ja yhteistyötä (Juutinen & Steiner 2010, 177).

Esihenkilötyön avulla vastuuajattelu voidaan saada osaksi työntekijöiden ajattelumalleja. Henkilöstön osallistaminen vastuullisuutta ja yrityksen toimintaa kehittävään päätöksentekoon antaa laajempaa kuvaa tärkeistä kehityskohteista sekä tilaa uusille ideoille. Osallistaminen kertoo johdon arvotuksesta ja halusta kuunnella työntekijöitä päätöksenteossa. (Juutinen ym. 2010, 177.) Henkilöstö- ja työtyytyväisyyskyselyt ovat keskeisiä keinoja henkilöstön tilanteen kartoitusta ja toiminnan kehittämistä varten. Kartoituksilla voidaan lisätä toiminnan läpinäkyvyyttä ja nostaa esiin henkilöstön hyvinvointiin liittyviä asioita. Kartoitusten perusteella voidaan puuttua mahdollisiin epäkohtiin ja siirtyä käytännön toimenpiteisiin toiminnan kehittämiseksi. (Aaltonen ym. 2004, 123.)

Henkilöstöpolitiikka tarkoittaa niitä toimintaperiaatteita, joita yrityksen henkilöstöasioiden hoitamisessa noudatetaan. Henkilöstöpolitiikan määrittelyllä voidaan edistää läpinäkyvyyttä. Tällä selkeytetään, mitkä henkilöstöjohtamisen osa-alueet yrityksessä koetaan tärkeiksi ja, miten yrityksessä suhtaudutaan esimerkiksi työssä kehittymiseen, määräaikaisiin työsuhteisiin ja tasa-arvoon. (Aaltonen ym. 2004, 67.)

Vastuullisesti toimiva työnantaja voi pyrkiä kehittämään työntekijöiden osaamista laadukkaasti esihenkilötyön avulla. Yrityksen toimintatapoihin ja -kulttuuriin voidaan yhdistää osaamisen kehittämistä tukevia elementtejä, kuten toimiva palautekulttuuri tai palkitsemisjärjestelmät. Osaamisen kehittäminen lähtee pääsääntöisesti yrityksen omista tavoitteista ja tukee näiden toteutumista. Henkilöstön kehittämistä tapahtuu monessa eri yhteydessä. Yrityksessä voidaan järjestää kehittämistä tukevia koulutuksia ja kehitysmahdollisuuksia. (Juutinen ym.

2010, 180.) Työssä menestyminen ja etenemismahdollisuudet sitouttavat osaltaan työntekijöitä yritykseen (Nyborg 2014).

3.5 Työhyvinvointi

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, johon vaikuttavat yrityksen toimintakulttuuri, työn mielekkyys ja työturvallisuus, mutta myös yksilöllisemmät tekijät, kuten terveys ja hyvinvointi (Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö). Vastuullisesti toimiva työnantaja pyrkii edistämään työhyvinvointia käytössään olevien keinojen ja mahdollisuuksien mukaan (Oikotie c).

Vastuullisuus on halua huolehtia työhyvinvoinnista ja kartoittaa henkilöstön työhyvinvoinnin tasoa tasaisin väliajoin. Työhyvinvointi koostuu useista elämän eri osa-alueita, mutta siihen vaikuttaa vahvasti myös työyhteisö ja yrityskulttuuri. Vastuullinen työnantaja huomio työntekijöiden elämänmuutoksen ja tekee joustoja mahdollisuuksien mukaan. Tärkeitä tekijöitä työssä jaksamiselle ovat hyvä kommunikaatio, riittävä osaaminen, työilmapiiri ja hyvät työolot. (Oikotie c.)

Työnantajalla on vastuu huolehtia työterveyshuollon järjestämisestä terveyshaittojen ehkäisemiseksi ja terveyden sekä työturvallisuuden edistämiseksi. Lakisääteisten palveluiden lisäksi voidaan tarjota vapaaehtoisia terveyspalveluita. (Hietala ym. 2015, luku 3.4.1.) Työnantaja voi kannustaa työntekijöitä terveyden ja samalla työhyvinvoinnin edistämiseksi tarjoamalla liikuntaseteleitä tai muutama tunnin viikossa työajasta liikuntaan. Smartum aloitti vuonna 2019 kokeilun, jossa työntekijät saavat käyttää 3 tuntia viikkotyöajasta liikuntaan. Samankaltainen ratkaisu on käytössä useilla muillakin organisaatioilla ja toimintamalli yleistyy yhä. Säännöllinen liikunta helpottaa työstressiä ja vaikuttaa positiivisesti terveyden lisäksi työhyvinvointiin. (Korpimies 2019.)

Työilmapiiri on yksi suurimmista työhyvinvointiin vaikuttavista tekijöistä. Ilmapiiri työpaikalla vaikuttaa työntekijöiden mielialaan ja jaksamiseen. Työsopimuslain 2 luvun 1 pykälän perusteella työnantajan velvollisuuksiin kuuluu kaikin puolin edistää suhteitaan työntekijöihin, kuten myös työntekijöiden keskinäisiä suhteita

toisiinsa. Työnantajalla on näin ollen ensisijainen vastuu hyvän työilmapiirin luomisesta ja ylläpitämisestä. (Hietala ym. 2015, luku 2.1.6.) Työilmapiiri on yhteydessä myös työntekijöiden psykologiseen turvallisuuteen. Psykologisella turvallisuudella tarkoitetaan mahdollisuutta puhua avoimesti virheistä ja tuoda ajatuksia esiin ilman häpeää tai pelkoa virheiden seurauksista. Turvallista työilmapiiriä ja yrityskulttuuria voidaan rakentaa johdosta ja esihenkilötyöstä lähtien koko työyhteisöön. (Eskola 2022.)

Työn merkityksellisyyttä edistävät arvostuksen tunne ja palautteen saaminen. Jaetut arvot ja kehittymismahdollisuudet voivat lisätä merkityksellisyyden tunnetta työntekoon ja työntekijöiden kokemukseen omasta roolista työpaikalla. Työssä jaksamisen kannalta voidaan ajatella tärkeäksi, että työtehtävät ovat mielekkäitä ja tarpeeksi haastavia suhteessa osaamiseen sekä käytössä oleviin resursseihin. (Pelo 2021.)

Riittävä työn ja vapaa-ajan tasapaino on työstä palautumisen ja työhyvinvoinnin kannalta oleellista (Mäkilä 2022). Työaikalaki rajaa Suomessa viikkotyöaikaa ja sisältää ylitöitä koskevia määräyksiä (Työaikalaki 2019). Työnantaja voi erilaisien käytäntöjen ja toimintamallien avulla edistää työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista myös yli lakisääteisten määräysten. Etä- ja hybridityömallit ovat yleistyneet digitalisaation ja koronapandemian myötä. Liukuva työaika ja etätyömahdollisuudet ovat esimerkkejä tekijöistä, joilla työnantaja voi helpottaa työn ja vapaa-ajan yhteensovittamista. (Mäkilä 2022.)

Etätyöskentely saattaa osaltaan myös haastaa työn ja vapaa-ajan rajoja. Tutkimusten mukaan useat suomalaiset vastaavat työhön liittyviin sähköposteihin ja puheluihin myös vapaa-ajallaan. SD Worxin – tutkimuksen mukaan 38 % suomalaisista toimihenkilöistä hoitaa työasioitaan myös iltaisin ja viikonloppuisin vapaa-ajallaan. (Mäkilä 2022.) Liukuva työaika ja etätyö jättävät työntekijälle vapautta, mutta myös vastuuta huolehtia oman työnsä ja vapaa-aikansa yhteensovittamisesta. Yrityksen toimintakulttuurilla voi olla iso rooli siinä, kokevatko työntekijät velvollisuudekseen olla jatkuvasti työnantajan tavoitettavissa vapaa-ajallaan.

4 Vastuullisuuden kehittäminen

4.1 Työnantajan vastuullisuuden kehittämisestä yleisesti

Työntekijät ovat yritykselle keskeisiä toiminnan mahdollistajien, joiden tyytyväisyydellä vaikutusta yrityksen tulokseen ja menestykseen (Talvio & Välimaa 2004, 152). Yrityksen hyvä maine työnantajana auttaa houkuttelemaan potentiaalisia hakijoita (Maunula 2022). Vastuullisuus voi näkyä myös nykyisten työntekijöiden motivaatiossa työtä sekä yritystä kohtaan (Nyborg 2014).

Vastuullisuutta voidaan kehittää aihetta tutkimalla ja mahdollisia epäkohtia kehittämällä. Yritysten sosiaalisesti vastuullinen imago vaikuttaa positiivisesti sidosryhmien sitoutumiseen. Sosiaalisesti vastuullisilla toimilla on usein myönteinen vaikutus yrityksen houkuttelevuuteen työnantajana. Houkuttelevuutta voidaan lisätä raportoimalla tietoa yrityksen sosiaalisesti vastuullisista arvoista ja moraaleista. Kirjanpitolain 3 a luvun 1 § nojalla vastuullisuusraportointi on tällä hetkellä Suomessa pakollista vain suurimmille yhtiöille sekä pörssiyrityksille. (Taloushallintoliitto.)

Vastuullisuusasioiden kasvava merkitys on lisännyt yrityksille myös vastuullisuustietojen kysyntää. (Schadewitz & Niskala 2010.) Raportointi on yrityksille keino selkeyttää omaa lähestymistapaan vastuullisuuteen, osallistaa henkilöstöä ja jakaa tietoa toiminnastaan (Aaltonen ym. 2004, 133). Vuoden 2024 alussa EU:ssa astuu voimaan uusi direktiivi koskien entistä tarkempaa vastuullisuusraportointia suuremmissa yrityksissä. The Corporate Sustainability Reporting Directive (CSRD) velvoittaa vastuullisuusraportointiin ympäristötekijöiden lisäksi myös sosiaalisen yritysvastuun osalta, koskien esimerkiksi työoloja, työntekijöiden monimuotoisuutta, työterveyttä ja palkkaeroja. (European Commission; Bureau Veritas 2023.)

4.2 Työnantajan vastuullisuuden kehittämisen hyödyt

Vastuullisuus voidaan nähdä sekä kilpailuetuna että itseisarvona. Vastuullisuuden voidaan ajatella olevan päämääräeettinen ajatus siitä, että vastuullisella ja

oikealla toiminnalla tuotetaan mahdollisimman paljon hyvää ja vältetään pahaa. Yritysten tavoite on pääsääntöisesti harjoittaa menestyvää liiketoimintaa ja olla kilpailukykyisiä. Vastuullisen toiminnan näkeminen kilpailutekijänä on luonnollinen näkökulma yritysten miettiessä toimintatapansa kestävyyttä. Vastuullisuuden kehittäminen voi olla lyhyellä aikavälillä kuluerä, mutta se nähdään usein kuitenkin pitkäntähtäimen kilpailuetuna. (Aaltonen ym. 2004, 38–40.)

Yritykset hyödyntävät yhä enemmän sosiaalista vastuuta (CRS) työnantajabrändäyksessään. Työnantajabrändäysprosessi edustaa toimia, joilla yritykset voivat pyrkiä vaikuttamaan potentiaalisten hakijoiden käsityksiin yrityksen ja työn houkuttelevuudesta. (Carlini & Grace & France & Lo Lacono 2019, 182–183.)

Sosiaalisen yritys vastuun toteuttaminen ja vastuullisena työnantajana toiminen voivat parhaillaan johtaa korkeampaan työn tuottavuuteen sekä menestystä ja ponnisteluja edistävään organisaatiokulttuuriin. (Nyborg 2014.) Työnantajan vastuullisuus näkyy yrityksen maineessa. (Carlini ym. 2019, 185–186; Juutinen ym. 2010, 41).

Työntekijät haluavat olla ylpeitä työnantajastaan ja arvomaailmojen kohtaaminen lisää usein kiinnostusta työskennellä yrityksessä. Vastuullisten toimien merkitys näkyy henkilöstön motivaatiossa työtä kohtaan. Vastuun kantaminen ja siitä raportointi luovat mahdollisuuden tuoda esiin yrityksen halua toimia oikein. (Juutinen ym. 2010, 41.) Vastuullista työnantajabrändiä kehittäessä on oleellista huomioida, että vastuulliset teot tukevat puhuttaja tietoja. Työnantajabrändiä voi vahingoittaa väärätieto, joka saa sidosryhmät epäilemään yrityksen vastuullisuustyön luotettavuutta. (Carlini ym. 2019, 185–186.)

5 Selvitys

5.1 Tutkimusmenetelmät

Tässä selvityksessä tiedon hankintaan käytettiin erilaisia työkaluja eli tutkimusmenetelmiä. Tutkimusmenetelmän valintaan vaikuttaa tutkimuksen teoreettinen

viitekehys, tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset sekä hankittu aineisto. Tutkimukset voidaan jakaa empiiriseen ja teoreettiseen tutkimukseen. Tässä opinäytetyössä käytetään empiiristä eli havainnoivaa tutkimusmenetelmää. Empiirinen tutkimus voidaan jakaa kvantitatiiviseen ja kvalitatiiviseen tutkimukseen. (Heikkilä 2014, 13.) Tässä opinäytetyössä hyödynnetään **menetelmätriangulaatiota** eli kvantitatiivista sekä kvalitatiivista tutkimusmenetelmää.

Laadullinen eli **kvalitatiivinen** tutkimus vastaa kysymyksiin miksi ja millainen. Se auttaa ymmärtämään tutkittavaa kohdetta, käyttäytymistä ja päätösten syitä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa otos on yleensä huomattavasti kvantitatiivista tutkimusta pienempi ja tutkittavat henkilöt valikoidaan tarkasti. Kvalitatiivinen tutkimus soveltuu kehittämiseen, sosiaalisten ongelmien tutkimiseen sekä vaihtoehtojen etsimiseen. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa aineisto on usein tekstimuodossa ja tiedon keruu tapahtuu vähemmän strukturoidusti kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. (Heikkilä 2014, 15.)

Määrällinen eli **kvantitatiivinen** tutkimus avaa vastauksia kysymyksiin paljonko, missä ja mikä. Sillä voidaan mitata asioiden riippuvuuksia, lukumääriä ja prosenttiosuuksia. Kvantitatiivinen tutkimus soveltuu olemassa olevan tilanteen kartoittamiseen numeerisen tiedon pohjalta. Kvantitatiivista tutkimusta varten tarvitaan numeerisesti suuri ja edustava otos. Tutkimusongelman perusteella mietitään tutkimuksen kohderyhmä ja tiedonkeruumenetelmä. Aineistoa kerätään strukturoidusti yleensä kyselylomakkeen avulla. (Heikkilä 2014, 15.)

5.2 Selvityksen toteuttaminen

Tutkimusongelmaa lähdettiin ratkaisemaan menetelmävalinnoilla, joita olivat teemahaastattelut ja kyselylomake. Tutkimuksen kohteena olivat toimeksiantajayrityksen myynnin ja asiakaspalvelun työntekijät, asiantuntijat, toimihenkilöt ja esihenkilöt sekä heidän näkemyksensä työnantajan vastuullisuudesta.

Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän eli tutkimuksessa toteutetun haastattelun kohderyhmäksi valittiin toimeksiantajayrityksen eri rooleissa toimivia asiantuntijoita. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän eli kyselyn kohderyhmäksi valittiin

toimeksiantajayrityksen työntekijöistä niitä henkilöitä, joiden ajatellaan työsopimuslain 1 luvun 1 pykälän mukaan työskentelevän toimeksiantajayrityksen johdon ja valvonnan alaisena. Suuri osa henkilöstöstä valikoitui kohderyhmäksi ensisijaisesti siksi, että mahdollisimman monella olisi mahdollisuus kertoa näkemyksiään aiheesta ja vaikuttaa mahdollisiin kehitystoimiin. Kyselyyn vastaaminen oli kuitenkin täysin vapaaehtoista.

5.3 Reliabiliteetti ja validiteetti

Onnistunut tutkimus tehdään rehellisesti ja puolueettomasti. Luotettavuuden arviointi on oleellinen osa tutkimusta. Reliabiliteetti ja validiteetti ovat keskeisiä käsitteitä selvityksen luotettavuutta arvioitaessa. Käsitteet soveltuvat etenkin kvantitatiivisen tutkimuksen arvioimiseen, mutta niitä on käytetty myös kvalitatiivisten tutkimusten arvioinnissa. Laadullisen tutkimuksen pätevyyttä ja luotettavuutta ei voida aina yhtä tarkasti arvioida kuin määrällisen. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luku 3.3.1.)

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen *pätevyyttä*. Validiteetti arvioi, ovatko saadut tutkimustulokset ja päätelmät oikeita. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luku 3.3.1.) Se voidaan karkeasti määritellä virheen puuttumiseksi (Heikkilä 2014, 28). Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen uskottavuutta ja vakuuttavuutta (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luku 3.3.1). Validin tutkimuksen tavoitteet on suunniteltu tarkasti ja tutkimus toteuttaa sen, mitä sen oli tarkoitus selvittää. Tarkan perusjoukon eli tutkittavan kohderyhmän määrittely ja prosentuaalisesti suuren otoksen saaminen tästä perusjoukosta tekee tutkimuksesta validimman. (Heikkilä 2014, 27.)

Reliabiliteetti eli *luotettavuus* voidaan määritellä tulosten tarkkuudeksi ja tutkimuksen luotettavuudeksi. Vahva reliabiliteetti tarkoittaa, että tutkimustulokset eivät ole sattumanvaraisia ja tutkimuksen toistamalla saadaan samoja tuloksia aikaan. (Heikkilä 2014, 28.) Reliabiliteettia arvioitaessa on pohdittava, miten tutkimusaihe ja toteutus saattavat vaikuttaa vastauksiin. Tutkimustuloksiin on hyvä suhtautua kriittisesti ja miettiä, mistä tulokset kertovat. (Saaranen-Kauppinen &

Puusniekka 2006, luku 3.3.2). Tämän opinnäytetyön tutkimuksen reliabiliteettia ja validiteettia arvioidaan tarkemmin luvussa 8.

6 Asiantuntijoiden haastattelut

6.1 Määritelmä ja toteutus

Opinnäytetyössä tehtiin neljä asiantuntijahaastattelua, joissa haastateltiin eri asiantuntijaroleissa toimivia henkilöitä. Asiantuntija voidaan määritellä henkilöksi, jolla on tietystä aihealueesta erityistä tietoa ja tuntemusta. Asiantuntijuus määrittyy toiminnassa ja vuorovaikutuksessa esimerkiksi ammatillisten tehtävien tai aseman kautta. Opinnäytetyössä toteutetut haastattelut voidaan määritellä asiantuntijahaastatteluiksi, sillä ne toteutettiin toimeksiantajayrityksen työntekijöille, joilla on ammatillista osaamista ja tehtäviensä myötä karttunutta tietoa aiheesta. (Tietoarkisto a.)

Asiantuntijahaastatteluiden tarkoituksena oli saada laajempi selvitys toimeksiantajayrityksen nykytilasta ja kehitystoimista vastuullisena työnantajana toimimiseen. Haastatteluilla haluttiin myös vastata tutkimuskysymyksiin ” Miten työnantajan vastuu nähdään Rainmakerillä?” ja ” Mitkä ovat vastuullisuuden kehittämisen mahdollisuudet?” Haastatteluiden ja nykytilan kartoituksen pohjalta luotiin opinnäytetyön kvantitatiivisen tutkimuksen perusjoukolle kysely työnantajan vastuullisuudesta.

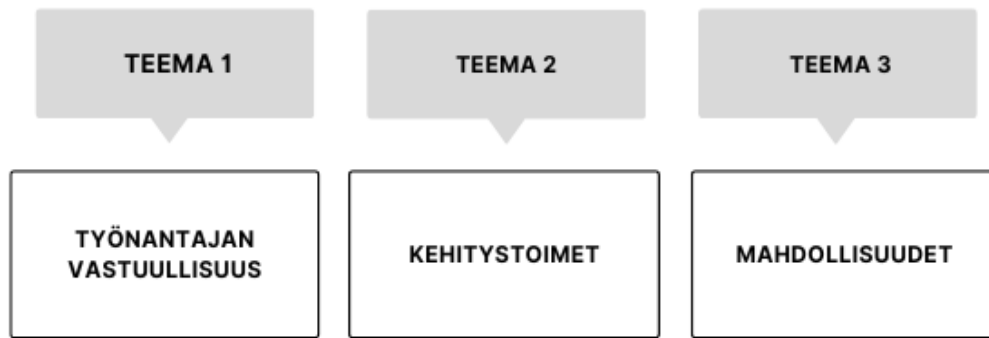
Haastattelu toimii hyvin tutkimusaineiston lähteenä. Haastattelut toteutettiin teemahaastatteluina. Teemahaastatteluille ominaista on, että haastattelut kohdentuvat tiettyihin ennalta suunniteltuihin teemoihin eivätkä etene yksityiskohtaisten ja tarkkojen kysymysten kautta. Vaikka teemat ovat kaikille haastateltaville samoja, teemahaastatteluissa annetaan haastateltavan vapaalle puheelle tilaa. Teemahaastatteluissa teemojen käsittelyjärjestys on vapaa. (Tietoarkisto a.)

Haastateltaville lähetettiin haastatteluaiheet ja kysymykset valmiiksi muutamaa päivää ennen haastattelua. Kysymykset kysyttiin haastateltavilta samassa järjestyksessä. Haastattelut toteutettiin Teamsin välityksellä. Haastattelut nauhoitettiin litterointia varten Teamsin tallennusominaisuutta käyttäen. Haastatteluihin osallistuminen oli vapaaehtoista ja haastattelut nauhoitettiin haastateltavien suostumuksella. Haastattelurunko sisälsi viisi kysymystä sekä yhden vapaavalmintaisen kysymyksen, jossa haastateltavilla oli mahdollisuus lisätä jotain aiheeseen liittyen. Näiden lisäksi haastateltavilta kysyttiin tarvittaessa jatkokysymyksiä, jos ne koettiin tutkimuksen kannalta hyödyllisiksi.

6.2 Haastatteluiden analysointi

Laadullisessa tutkimuksessa aineistoa tarvitaan vain sen verran kuin aiheen ja tutkimuksen kannalta on välttämätöntä. Voidaan ajatella, että aineistoa on kerätty tarpeeksi, kun haastattelun tulokset alkavat saturoitumaan eli toistamaa itseään. Uudet haastattelut eivät näin ollen enää tuo tutkimusongelman kannalta uutta tietoa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, luku 6.2.2.)

Asiantuntijahaastatteluiden teemat oli tarkasti rajattu ja aineisto alkoi suhteellisen nopeasti saturoitumaan. Haastatteluiden vastaukset perustuvat asiantuntijoiden ammattitaitoon ja omakohtaisiin näkemyksiin aiheesta. Eivät välttämättä tietoon, joka olisi yksiselitteisesti oikein tai väärin. Haastateltaviin viitataan termein toimeksiantajayrityksen asiantuntijat ja lyhentein H1, H2, H3 ja H4.



Kuvio 4. Asiantuntijahaastatteluiden teemat.

Kuviossa 4 esitetään asiantuntijahaastatteluiden teemat. Teemat suunniteltiin tutkimuskysymysten pohjalta ja haastatteluiden tavoitteena oli vastata tutkimusongelmaan. Asiantuntijahaastatteluilla selvitettiin työnantajan vastuullisuuden nykytilaa toimeksiantajayrityksessä. Haastatteluista saadun selvityksen perusteella toteutettiin kysely toimeksiantajayrityksen työntekijöille.

Teema 1. Työnantajan vastuullisuus. Haastatteluilla selvitettiin ensin, miten toimeksiantajayrityksen asiantuntijat näkevät työnantajan vastuullisuuden ja, miten tätä vastuullisuutta toteutetaan Rainmakerillä. Asiantuntijat näkevät, että vastuullinen työnantaja harjoittaa kannattavaa liiketoimintaa, toimii lain ja työehtosopimusten mukaisesti ja osaa varautua liiketoiminnan muutoksiin. Työnantajan vastuuseen nähdään kuuluvan työsuhde ja sen elinkaari alusta loppuun asti. (H1 & H2 & H3 & H4, 2023.)

Vastuullinen työnantaja huolehtii omista työntekijöistään niin työhyvinvoinnin, toimeentulon kuin tasapuolisuuden ja yhdenvertaisuuden kautta. Työnantaja huolehtii henkilöstön työolosuhteista niin, että jokaisella on turvallista tehdä töitä, työn tavoitteet ja tehtävät ovat selvillä, odotuksen tiedetään ja työntekijät saavat tukea työssä menestymiseen. (H1 & H2 & H3 & H4, 2023.)

Työnantajan vastuu nähdään alkavan rekrytoinneista asti. Rekrytointiprosessit halutaan pitää Rainmakerillä mahdollisimman avoimina ja helppoina. Rekrytoinneissa ei kysytä tarpeettomia tietoja, kuten ikää tai kansalaisuutta. Anonyymi-rekrytointi nähdään myös tulevaisuudessa hyvin mahdolliseksi vaihtoehdoksi, jos käytössä oleva rekrytointijärjestelmä sen mahdollistaisi. Työpaikkailmoituksissa pyritään palkka-avoimuuteen. (H1 & H2 2023.)

Rainmaker tarjoaa paljon eri tasoisia tehtäviä ja tavoitteellisia myynnin työpaikkoja. Työssä vaadittu tehokkuus ja työn vaativuus kuormittavat työntekijöitä eri tavoin. Työnantajan rooliin nähdään kuuluvan myös ylikuormittumisen estäminen. Rainmakerillä on kehitetty uutta varhaisentuen mallia tätä varten. Työnantaja voi osaltaan vaikuttaa myös hyvään työ- ja vapaa-ajan tasapainoon. Rainmakerillä pyritään helpottamaan tätä tasapainoa esimerkiksi laajoja etätyömahdollisuuksia tarjoamalla. (H1 & H2 2023.)

Rainmakerin asiantuntijat näkevät, että vastuullinen työnantaja huolehtii siitä, että jokainen työntekijä viihtyy ja menestyy työssään. Ongelmien ilmetessä niitä lähdetään korjaamaan. Rainmakerillä työntekijöitä halutaan auttaa menestymään työssään. Työntekijöille on suunniteltu perehdytys ja koulutusmallit työn aloittamista varten. Työntekijöille voidaan tarvittaessa järjestää myös tehovalmennuksia ja antaa lisää tukea työssä menestymiseksi. Esihenkilöitä kouluttamalla halutaan varmistaa, että esihenkilön oma tiimi menestyy. Esihenkilön rooli myös työssä jaksamiseen on tunnistettu ja tätä pyritään jatkossa edistämään entisestään. (H1 & H2 & H3 2023.)

Teema 2. Työnantajan vastuullisuuden kehitystoimet. Haastatteluiden toisen teeman avulla selvitettiin, mitä kehitystoimia työnantajan vastuun osa-alueisiin Rainmakerillä on tehty ja, mitä asioita voitaisiin vielä erityisesti kehittää. Rainmakerillä on kehitetty ja tullaan kehittämään entisestään etenkin esihenkilötyötä ja työhyvinvointia. (H1 & H2 & H3 & H4 2023.) Esihenkilötyötä hoidetaan muun muassa one2one keskusteluilla, joiden avulla pyritään tavoitteellisempaan osaamisen kehittämisen ja esihenkilön tukeen satunnaisten kehityskeskusteluiden järjestämisen sijaan. (H2 2023.)

Rainmakerillä esihenkilötyö on nyt keskiössä ja sen kehitykseen on panostettu paljon. Rainmakerillä on useita eritasoisia esihenkilörooleja, joten esihenkilötyön tasalaatuisuutta vahditaan ja laadusta halutaan pitää kiinni. Esihenkilöille on suunniteltu koulutusmalli ja tietty määrä koulutuksia vuosittain. Rainmakerillä valmennetaan esihenkilöitä jatkuvasti ajankohtaisista aiheista, kuten työehtosopimusten ja lakien sekä sisäisten käytäntöjen tai järjestelmien muutoksista. Esihenkilötyötä kehitetään entisestään nyt vuonna 2023 ja sitä varten on avattu nyt myös haku uuteen HR-asiantuntijan työtehtävään. (H1 & H2 & H3 & H4 2023.)

Työhyvinvointia on lähdetty kehittämään 2022 loppuvuodesta järjestetyn henkilöstökyselyn pohjalta eteenpäin. Työterveyshuollon palveluita on parannettu ja toiminta on aloitettu uuden työterveyskumppanin kanssa huhtikuussa 2023. Työhyvinvointia pyritään kehittämään ja sairauspoissaoloja vähentämään varhaisen tuen mallin ja työkyvyn ylläpitävän mallin avulla. Näiden osaamisen ja hallitsemisen ajatellaan olevan myös esihenkilötyölle tärkeää. Rainmakerin organisaatiokulttuuriin halutaan luoda ajatus siitä, että osataan ja uskalletaan auttaa tarvittaessa omaa porukkaa. (H1 & H2 & H3 & H4 2023.)

Haastatteluissa erityisesti kehityskohdaksi nousi työtyytyväisyyden, viihtyvyyden ja vastuullisuuden tutkiminen. Aiheita voitaisiin tutkia yrityksessä enemmän ja niistä voitaisiin hankkia ajantasaisempaa tietoa. Yrityksen asiantuntijat näkevät, että tietoa on oleellista saada etenkin työntekijöiden näkökulmasta kyselyiden avulla. Tämän opinnäytetyön nähdään olevan hyvä lisä tiedon saamiseen ja työntekijöiden näkemysten esille tuomiseen. Vastuullisuuden nähdään lähtevän organisaatiokokonaisuudesta, jossa avoimuus ja viestintä on tärkeää. Jatkossakin on tehtävä töitä sen eteen, että ihmiset viihtyisivät ja töissä olisi hyvä olla. (H1 & H2 & H3 & H4 2023.)

Toisena kehityskohtana nähtiin urapolut. Vastuullisena työnantajana urapolkujen mahdollisuuksia voitaisiin kehittää entisestään Rainmakerin sisällä tai tukea urapolkujen rakentumista asiakasyrityksissä. Näin voitaisiin mahdollistaa pidempiä työuria henkilöstön toiveiden ja tarpeiden mukaisesti. (H1 & H2 2023.) Li-

säksi työkykyjohtamiseen yrityksessä tullaan jatkossa panostamaan. Rainmakerin esihenkilöitä kehitetään työkykyjohtamisessa työhyvinvoinnin edistämiseksi ja sairauspoissaolojen vähentämiseksi. (H3 2023.)

Teema 3. Mahdollisuudet. Kolmantena teemana haastatteluissa mietittiin vastuullisuuden kehittämisen ja vastuullisuusviestinnän lisäämisen hyötyjä ja mahdollisuuksia. Aiheen tutkiminen nähdään hyvänä ja hyödyllisenä asiana. Oman henkilöstön näkemyksiä voitaisiin tutkia jatkossa entistä enemmän ja kehittää toimintaa tutkimusten ja tulosten perusteella. Kun henkilöstö voi hyvin, saadaan sairauspoissaoloja pienemmäksi, mikä näkyy osaltaan myös tuloksessa. Vastuullisuuden tutkimisesta ja vastuullisuusasioiden esille tuomisesta nähdään olevan hyötyä, sillä asiakkaat ja työntekijät haluavat tietää, että asioita hoidetaan yrityksessä hyvin. (H2, H3, H4 2023.)

Hakijamarkkinoinnin ja hakijoiden näkökulmasta vastuullisuuden kehittäminen ja esille tuominen nähdään hyväksi asiaksi. Kehityksestä viestiminen ja avoimuus nähdään tärkeäksi, jotta kaikki etenkin yrityksessä sisäisesti, mutta myös ulkoisesti tietäisivät, mitä tapahtuu ja, mitä on tulossa. Vastuullisuusasioita esiin tuomalla voitaisiin lisätä näkyvyyttä rekrytointi-ilmoituksiin ja brändimarkkinointiin. (H1 & H2 & H3 & H4 2023.) Rainmaker on osallistunut myös Oikotien vastuullinen kesäduuni-kampanjaan. Kampanjoihin osallistumisen nähdään vaikuttavan positiivisesti ulkoiseen näkyvyyteen. Kampanjat ovat yhteistyömeriittejä ja niiden vaikutukset riippuvat kuitenkin myös siitä, miten eri ihmiset ne kokevat. (H4 2023.)

7 Kysely työnantajan vastuullisuudesta

7.1 Kyselyn taustaa

Selvitykseen kerättiin aineistoa puolistrukturoidulla kyselylomakkeella. Kyselylomake luotiin asiantuntijahaastatteluista saadun nykytilan kartoituksen perusteella. Kyselyllä haluttiin kartoittaa koko perusjoukon näkemyksiä toimeksianta-

jayrityksen vastuullisuudesta työnantajana. Kyselyllä haluttiin myös selvittää näkemyksiä siitä, mitkä asiat työnantajan vastuullisuudessa vastaajat kokevat merkittävimmiksi ja, miten he toivoisivat työnantajan vastuullisuutta toimeksiantajayrityksessä kehitettävän. Kyselyn kohderyhmänä toimivat haastatellut asiantuntijat sekä toimeksiantajayrityksen myynti- ja asiakaspalvelutehtävissä toimivat työntekijät, toimihenkilöt ja esihenkilöt. Kysely lähetettiin 650 henkilölle, joista otoksen kokonaismääräksi tuli 100 työntekijää. Vastausprosentti oli näin ollen suhteellisen pieni eli 15,38 %.

Kysely toteutettiin Metropolian E-lomakkeella. E-lomake on ohjelmisto, jonka avulla voidaan toteuttaa kyselyitä tietoturvallisesti. (Metropolia 2022.) Kysely lähetettiin työntekijöille yrityksen sähköpostikanavan kautta niin, että se kohdistui vain selvityksen perusjoukolle. E-lomakekysely sisälsi 12 kysymystä, joista suurin osa sisälsi valmiita vastausvaihtoehtoja. Taustakysymyksiä oli kolme. Kysely oli täysin anonyymi ja henkilöstölle lähetetty kysely sisälsi tietosuojaselosteen (liite 1).

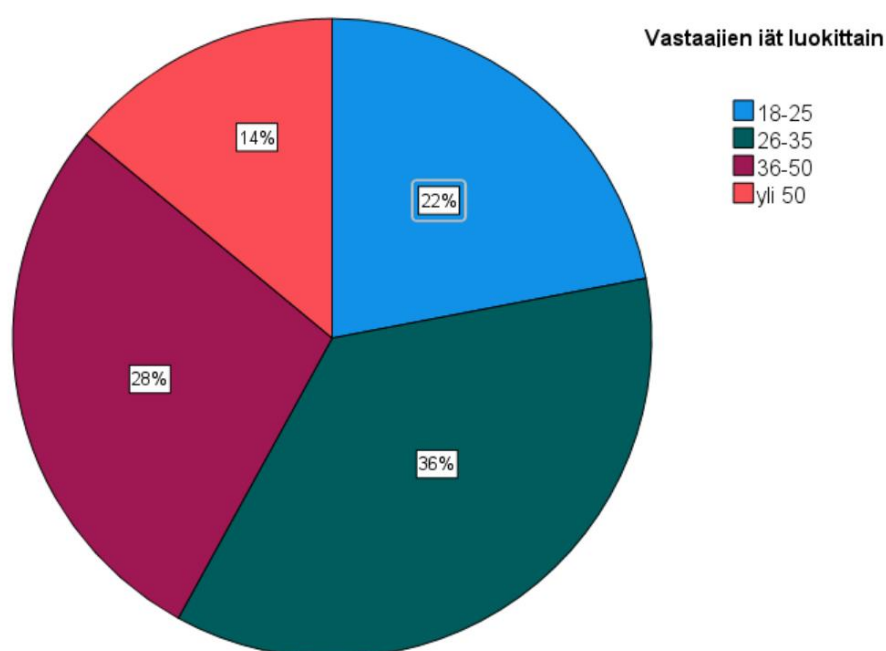
E-lomakkeeseen vastaaminen ei vaatinut erillistä kirjautumista eikä siinä kysytty henkilötietoja. Vastaajille ilmoitettiin lomakkeen alussa tutkimuksen tarkoitus ja tavoitteet. Kyselyssä esitetyt kysymykset rakennettiin teoreettiseen viitekehykseen ja asiantuntijahaastatteluihin perustuen. Kysymykset koostuivat työnantajan vastuun eri osa-alueista, kuten työhyvinvoinnista, esihenkilötyöstä, syrjimättömydestä ja tasa-arvosta.

Kyselylomake testattiin ennen julkaisua. Näin pyrittiin välttymään virheiltä, joita ei enää tulosten keräämisen jälkeen olisi voitu muuttaa. Kyselyyn oli annettu vastausaikaa kymmenen päivää ja vastaamisesta lähetettiin muistutusviesti viikon aikana. Kyselyn tulokset käsiteltiin SPSS-ohjelmistoa hyödyntäen. Tuloksia havainnollistettiin kokoamalla numerotulokset kuvioihin ja taulukoihin. Kyselystä saatuja vastauksia analysoitiin hyödyntämällä tunnuslukuja ja ristiintaulukointia. Käytettyjä tunnuslukuja olivat prosentiosuudet, keskiarvot ja keskihajonnat. (Tietoarkisto b.) Kyselyn vastaukset esitetään seuraavaksi samassa järjestyksessä, kuin ne oli esitetty alkuperäisessä kyselylomakkeessa.

7.2 Kyselyn vastaukset

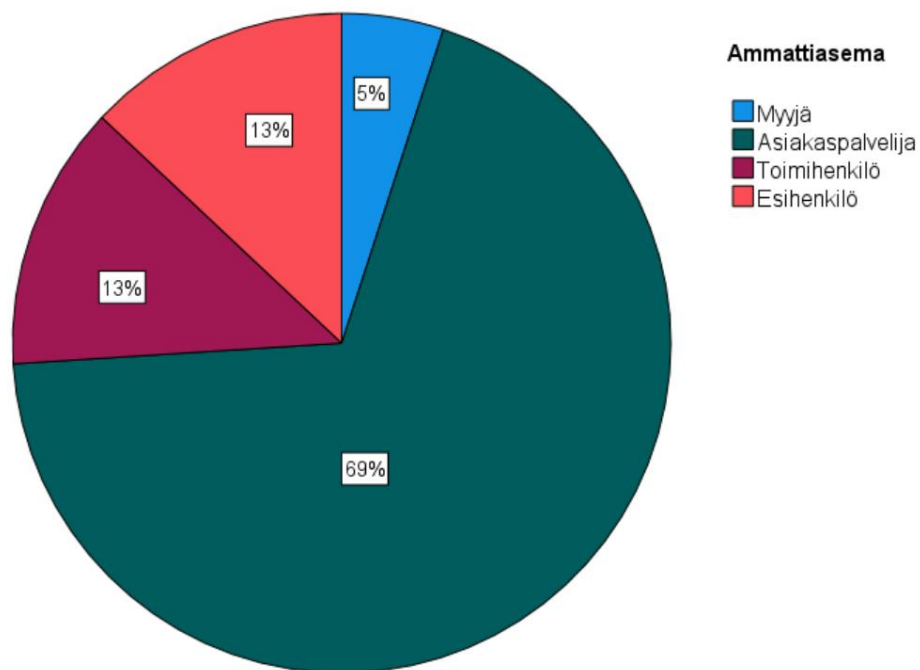
7.2.1 Taustakysymykset

Kyselyn alussa esitettiin kolme taustakysymystä. Taustakysymyksillä selvitettiin vastaajien ikä, ammattiasema ja työsuhteen pituus. Taustatietoja kysymällä haluttiin selvittää, onko muista kysymyksistä saatujen vastausten välillä eroja eri taustatietoryhmin välillä. Kyselyssä jokaiseen kysymykseen vastaaminen oli pakollista, joten otoskoko (n) on jokaisessa vastauksessa 100.



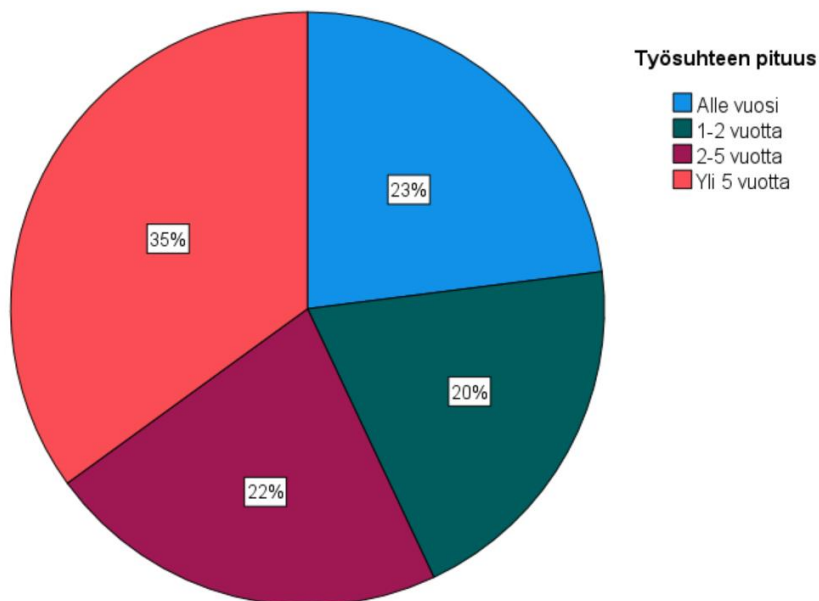
Kuvio 5. Vastaajien ikäjakauma (n = 100).

Kuten kuviosta 5 voidaan huomata, ikäjakauma oli suhteellisen tasainen. Vastaajista suurin osa (36 %) oli 26–35-vuotiaita. Toiseksi eniten (28 %) vastaajia oli ikäjakaumasta 36–50-vuotiaita. 18–25-vuotiaita vastaajia oli 22 % ja vähiten oli yli 50-vuotiaiden ikäjakaumaan kuuluvia vastaajia (14 %). Ikäjakaumat oli laadittu kohderyhmän mukaan, johon ei kuulu alle 18-vuotiaita henkilöitä (Asiantuntija 2023).



Kuvio 6. Vastaajien ammattiasema (n = 100).

Toinen taustakysymys oli laadittu vastaajien ammattiaseman mukaan. Toimeksiantaja yrityksessä työskentelee asiakaspalvelijoita, myyjiä, esihenkilöitä ja toimihenkilöitä eri rooleissa. Kuviosta 6 voidaan havaita, että suurin osa vastaajista oli asiakaspalvelutehtävissä toimivia henkilöitä (69 %). Toiseksi eniten vastauksia tuli toimihenkilöiltä (13 %) ja esihenkilöltä (13 %). Vähiten vastaajia oli myyjän ammattiasemasta (5 %).



Kuvio 7. Vastaajien työsuhteiden pituudet toimeksiantajayrityksessä (n = 100).

Kuviosta 7 voidaan huomata, että vastaajien työsuhteiden pituudet jakautuivat suhteellisen tasaisesti. Vastaajien joukosta eniten oli yli 5 vuotta työsuhteessa olleita (35 %). Loput vastaajien työsuhteiden pituudet jakautuivat vielä tasaisesti: alle vuosi työsuhteessa 23 %, 2–5-vuotta työsuhteessa 22 % ja 1–2 vuotta työsuhteessa 20 %.

7.2.2 Kysymykset vastuullisuuden merkityksestä

Opinnäytetyön pääasiallisena tavoitteena on selvittää, miten työnantajan vastuullisuutta toteutetaan Rainmakerillä ja, miten sitä tulisi kehittää. Taustakysymysten jälkeen näitä asioita lähdettiin selvittämään suljetuilla kysymyksillä, jonka jälkeen esitettiin viisi avointa kysymystä. Kyselyssä työnantajan vastuullisuuteen liittyvät kysymykset oli rakennettu toimeksiantajayrityksen toiminta ja toimiala huomioiden. Kysymykset painottuivat työhyvinvoinnin, esihenkilötyön ja tasa-arvon teemoihin. Validiteettia haluttiin vahvistaa painottamalla kysely pääosin valmiisiin vastausvaihtoehtoihin, jolloin voitiin vähentää epäselvyyttä siitä, mitä työnantajan vastuullisuudella tässä kontekstissa tarkoitetaan.

Ensimmäisellä kysymyskokonaisuudella lähdettiin selvittämään, miten merkitykselliseksi kyselyn kohderyhmä kokee työnantajan vastuullisuuden ja, mitkä aihealueet nousevat mahdollisesti muita merkityksellisemmiksi. Pääkysymyksenä esitettiin ”Kuinka tärkeänä pidät näitä työnantajan vastuullisuuden osa-alueita”. Vastaaja esitti oman näkemyksensä pääkysymyksen alla oleviin kohtiin asteikolla 1 = Ei lainkaan tärkeää, 2 = Jonkin verran tärkeää, 3 = tärkeää ja 4 = Erittäin tärkeää. Jokaisessa kysymyksessä ei saatu vastauksia asteikon kaikkiin kohtiin.

Vastauksista tehdyissä pylväskaavioista ilmeni, että jokaisen kysymyksen kohdalla suurin osa eli yli 90 % näki väittämän erityisen tärkeänä tai tärkeänä. Jokaisessa väittämässä vain muutama vastaaja koki väittämän aiheen osittain tai ei lainkaan tärkeäksi. Ensimmäisestä kysymyskokonaisuudesta luotuja pylväskaavioita ei esitellä erikseen, koska ne olivat keskenään jokainen hyvin samantaisia. Seuraavassa taulukossa esitellään ensimmäisen kysymyskokonaisuuden vastausten keskiarvot ja keskihajonnat.

Taulukko 1. Vastausten keskiarvot ja keskihajonnat.

Vastausten keskiarvot ja keskihajonnat

	Keskiarvo	Keskihajonta
Vastuullinen johtaminen ja esihenkilötyön kehittäminen	3,71	,537
Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu	3,88	,409
Syrjimättömyys	3,92	,339
Tasa-arvoinen ja vastuullinen rekrytointi	3,77	,510
Työhyvinvoinnin kehittäminen	3,81	,486
Työn ja vapaa-ajan tasapaino	3,61	,634
Vakavarainen ja kilpailukykyinen yritys	3,37	,661
Vastausten yhteenlaskettu keskiarvo	3,72	

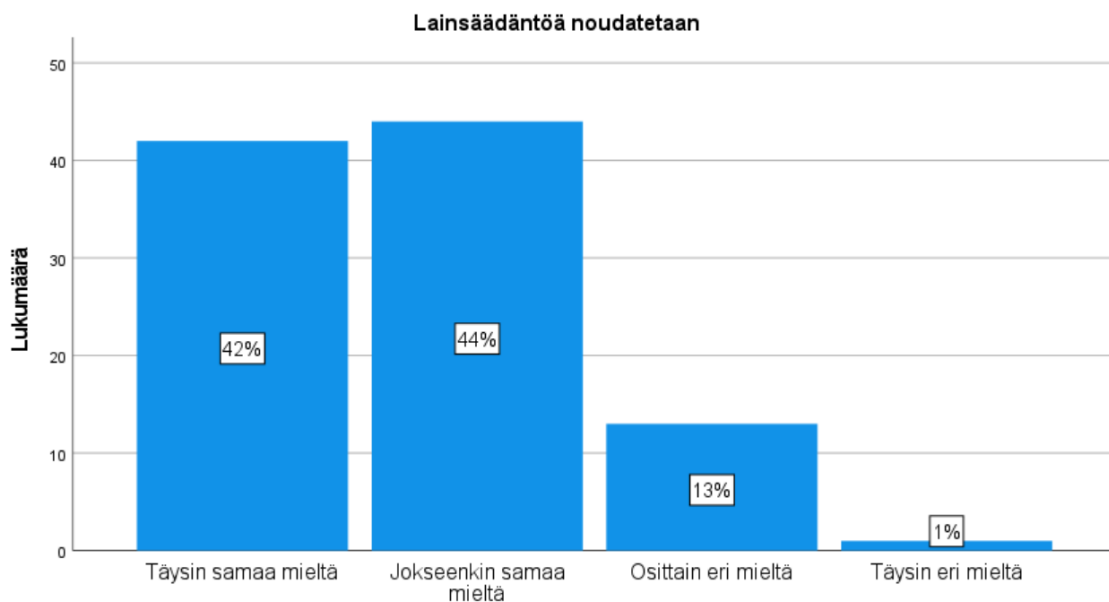
Taulukon 1 tulosten perusteella voidaan tulkita, että työnantajan vastuullisuuden osa-alueiden nähdään yleisesti olevan tärkeitä. Keskiarvot muodostuvat neliporraiselle asteikolle väittämien vastausten 1 = Ei lainkaan samaa mieltä ja 4 = Täysin samaa mieltä välille. Mitä lähempänä lukua 4 keskiarvo on, sitä tärkeämmäksi kyseinen kohta on nähty. Väittämät, joissa keskiarvo asettuu välille 4,0–

3,0 asettaa merkityksen myönteiseen muotoon. Kaikkien vastausten keskiarvo on yhteensä 3,72, jolloin se asettuu tälle tasolle. Keskihajonnalla taulukossa kuvataan sitä, kuinka kaukana keskiarvosta aineiston arvot keskimäärin ovat. (Tietoarkisto b.) Mitä suurempi keskihajonta on, sitä enemmän vastaajien mielipiteet eroavat toisistaan. Vastausten keskihajonnat ovat suhteellisen pieniä pääosin alle 0,5 luokkaa eli vastaukset olivat suurimmaksi osaksi yhdenmukaisia.

Taulukosta 1 voidaan tulkita, että vastaajat näkivät tärkeimmiksi kyselyssä mainituista työnantajan vastuullisuuden osa-alueista syrjimättömyyden (ka 3,92), työntekijöiden yhdenvertaisen kohtelun (ka 3,88) sekä työnhyvinnön kehittämisen (ka 3,81). Taulukosta voidaan myös nähdä, että jokainen kohta ylitti keskiarvon 3 eli kaikki kyselyssä esitetyt kysymykset työnantajan vastuullisuuden osa-alueista voidaan tulkita tärkeiksi.

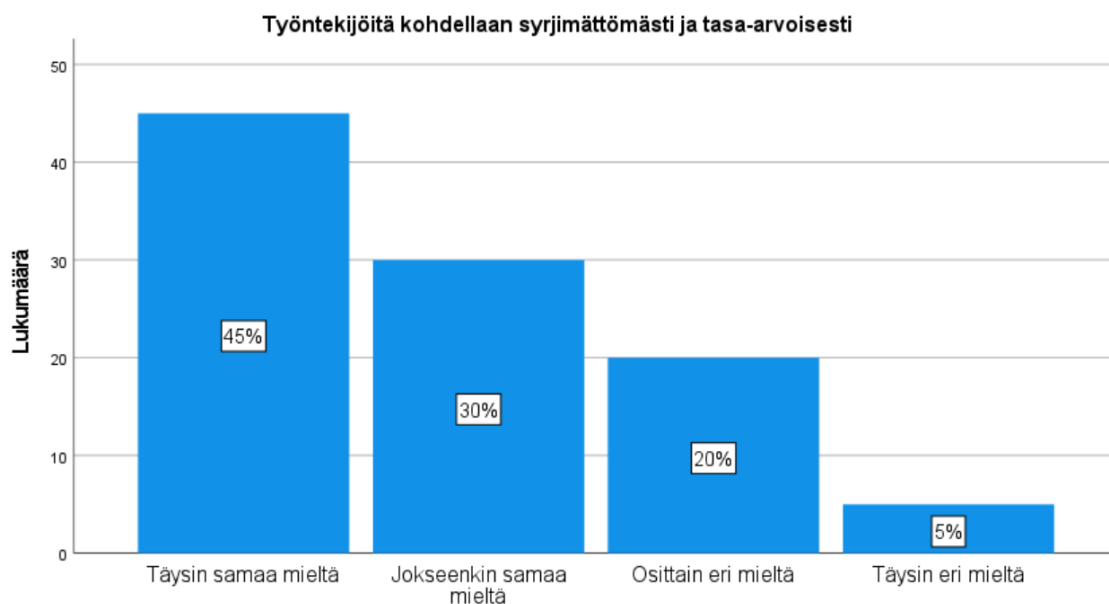
7.2.3 Kysymykset työnantajan vastuullisuuden toteutumisesta

Toinen kysymyskokonaisuus kohdistui kohderyhmän näkemyksiin työnantajan vastuullisuuden osa-alueista toimeksiantajayrityksessä. Kyselyn toinen osio sisälsi yhteensä kahdeksan väittämää. Pääkysymyksenä esitettiin ”Miten koet näiden työnantajan vastuullisuuden osa-alueiden toteutuvan nykyisessä työssäsi?” Vastaaja esitti oman näkemyksensä pääkysymyksen alla oleviin väittämiin Likert-asteikolla, jossa asteikko eteni 1 = Täysin eri mieltä, 2 = Osittain eri mieltä, 3 = Jokseenkin samaa mieltä ja 4 = Täysin samaa mieltä. Jokaiseen kysymykseen vastaaminen oli asetettu pakolliseksi, jolloin kaikki vastaukset voitiin huomioida tuloksissa.



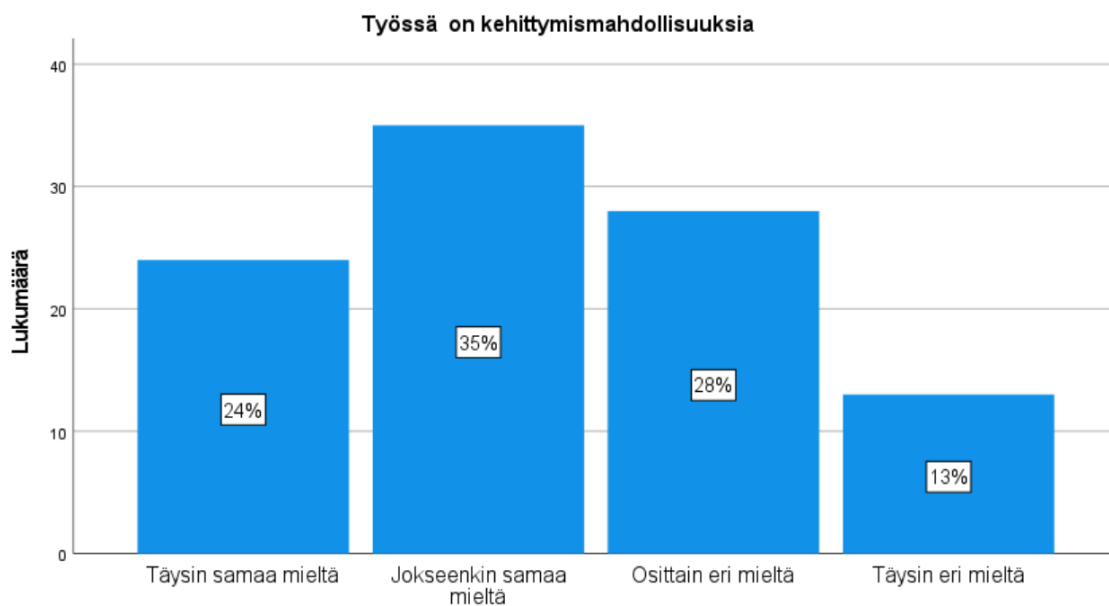
Kuvio 8. Lainsäädännön noudattaminen (n = 100).

Ensimmäinen väittämä kuvaa vastaajien näkemystä lainsäädännön noudattamisesta. Suurin osa vastaajista (86 %) vastasi kysymykseen myönteisesti ja oli samaa mieltä väittämän kanssa. Pienempi osa vastaajista (14 %) koki olevansa osittain eri mieltä väittämän kanssa.



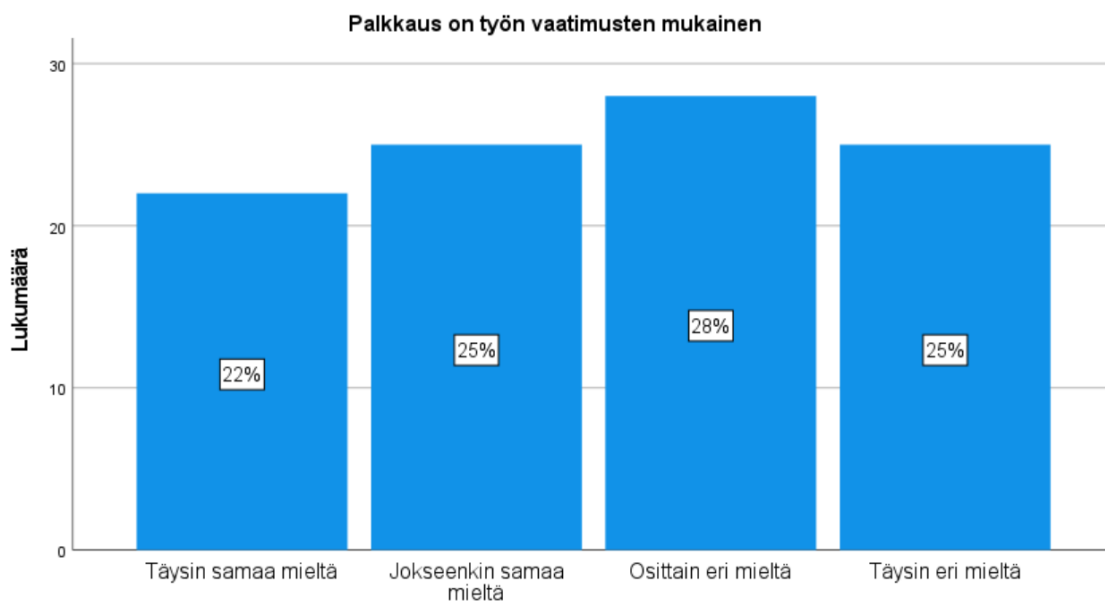
Kuvio 9. Työntekijöitä kohdellaan syrjimättömästi ja tasa-arvoisesti (n = 100).

Työntekijöiden syrjimättömän ja tasa-arvoisen kohtelun voidaan ajatella myös olevan hyvällä tasolla. Kuviosta 9 voidaan nähdä, että suurin osa (75 %) vastaajista oli täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa. Osa vastaajista oli osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa (25 %).



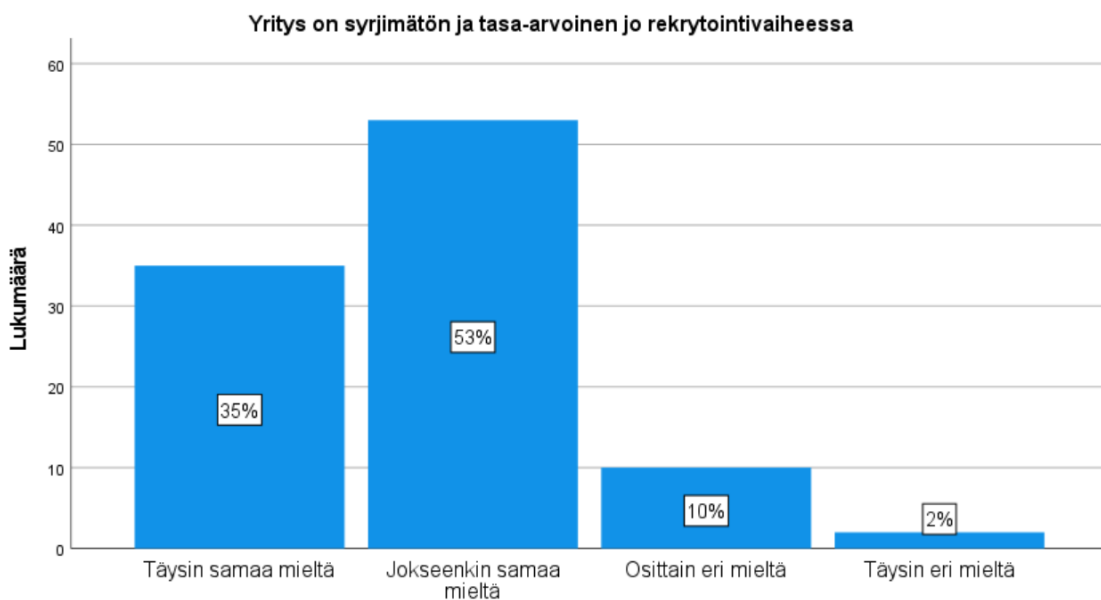
Kuvio 10. Työssä on kehittymismahdollisuuksia (n = 100).

Kolmas väittämättä kehittymismahdollisuuksista työssä jakoi mielipiteitä tasaisesti kahteen ensimmäiseen väittämään verraten. Kuviosta voidaan tulkita, että vastaajista hieman yli puolet (59 %) näkevät työssään kehittymismahdollisuuksia ja hieman alle puolet (41 %) ovat väittämän kanssa eri mieltä.



Kuvio 11. Palkkaus on työn vaatimusten mukainen (n = 100).

Väittämä työn vaatimusten mukaisesta palkkauksesta aiheutti vastauksissa isoimman keskihajonnan, ja vastaajien näkemykset jakautuivat suhteellisen tasan tasaisesti. Vastaajista (47 %) oli väittämän kanssa samaa mieltä ja loput (53 %) olivat väittämän kanssa osittain tai täysin eri mieltä.



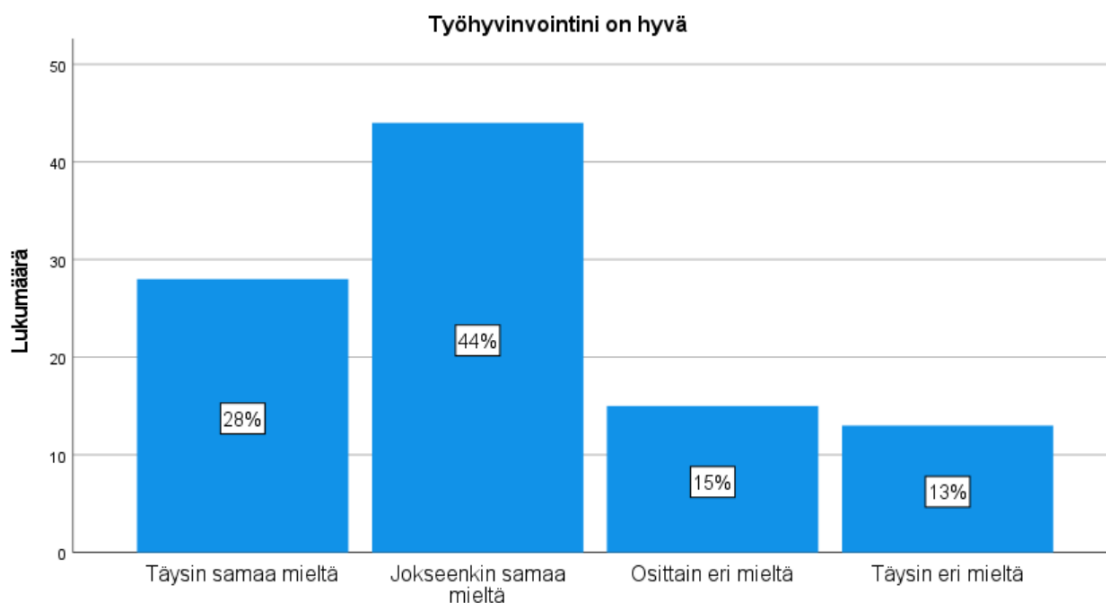
Kuvio 12. Yritys on syrjimätön ja tasa-arvoinen jo rekryointivaiheessa (n = 100).

Taulukosta 12 voidaan tulkita, että suurin osa (88 %) vastaajista vastasi myönteisesti ja kokee, että yritys on syrjimätön ja tasa-arvoinen jo rekrytointivaiheessa. Loput vastaajista (12 %) kokevat olevansa eri mieltä väittämän kanssa.



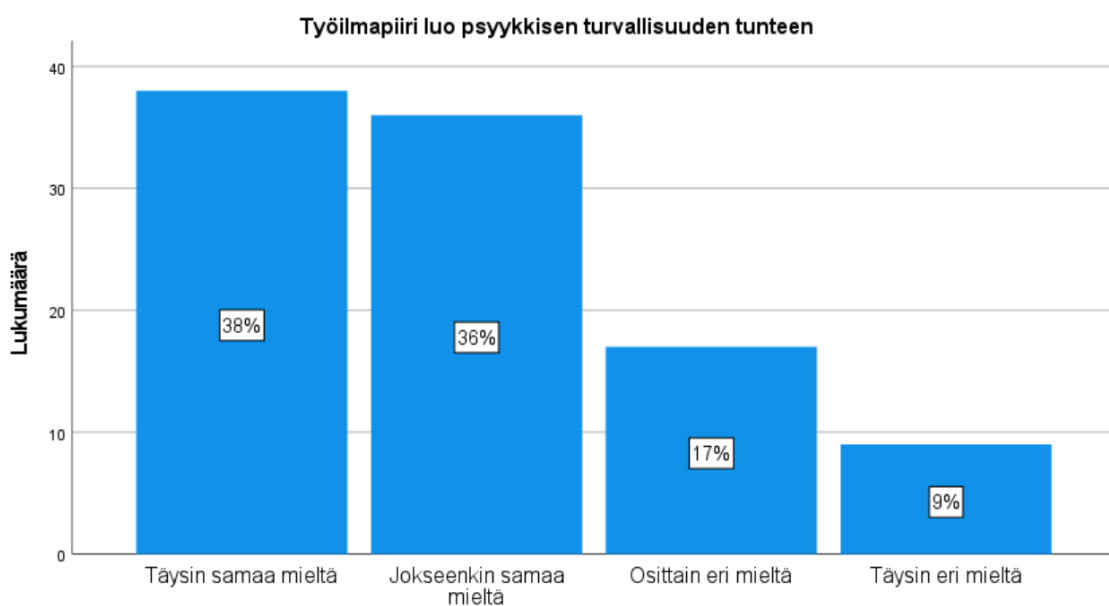
Kuvio 13. Yritys on vakavarainen ja kilpailukykyinen (n = 100).

Kuviosta 13 voidaan tulkita, että suurin osa vastaajista (71 %) näkee yrityksen olevan vakavarainen ja kilpailukykyinen. Osa vastaajista (28 %) kokee olevansa väittämän kanssa osittain eri mieltä ja yksi vastaajista kokee olevansa täysin eri mieltä.



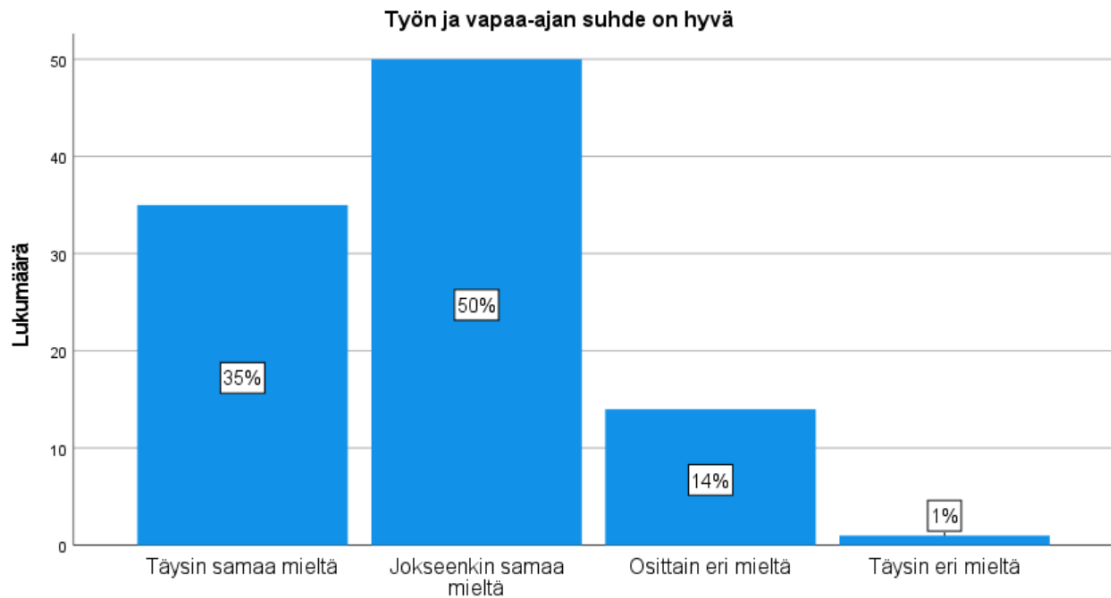
Kuvio 14. Työhyvinvointini on hyvä (n = 100).

Suurin osa vastaajista (72 %) kokee työhyvinvointista hyväksi. Loput vastaajista (28 %) ovat osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa eli eivät koe työhyvinvointista tasoa hyväksi.



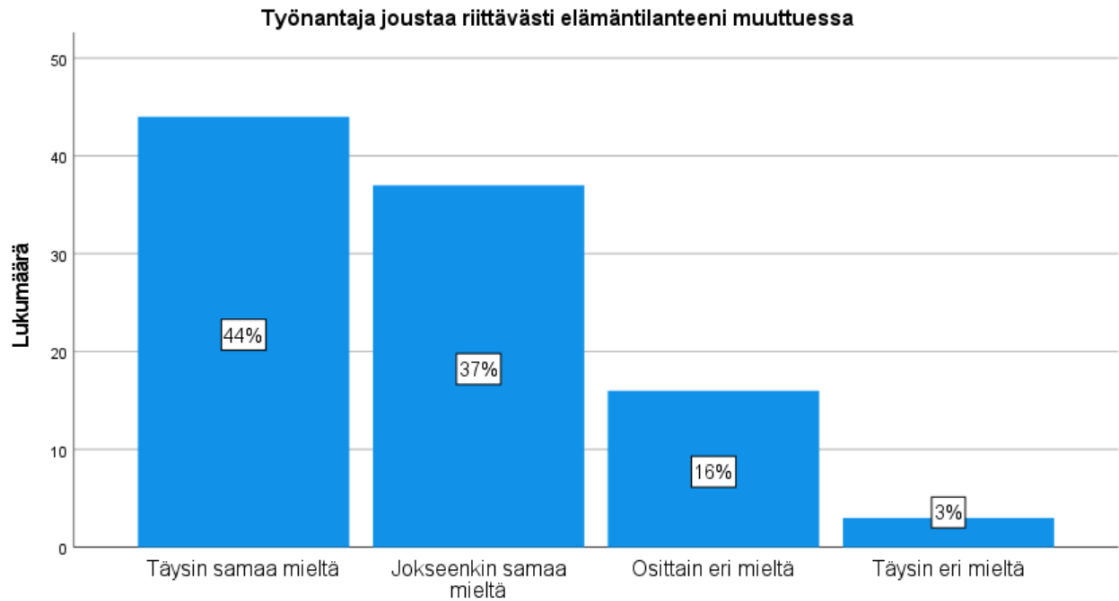
Kuvio 15. Työilmapiiri luo psyykkisen turvallisuuden tunteen (n = 100).

Kuviosta 15 voidaan huomata, että vastaajista iso osa (74 %) on täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa ja kokee työilmapiirin luovan psyykkisen turvallisuuden tunteen. Osa vastaajista (17 %) oli osittain eri mieltä väittämän kanssa ja loput (9 %) olivat täysin eri mieltä.



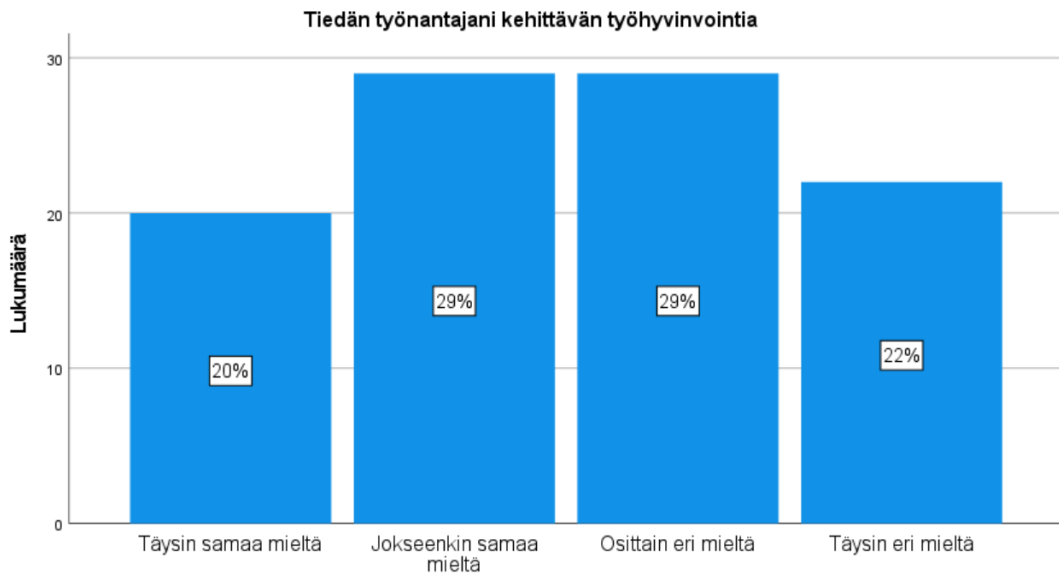
Kuvio 16. Työn ja vapaa-ajan suhde on hyvä (n = 100).

Suurin osa vastaajista (85 %) kokee oman työ- ja vapaa-ajan suhteensa hyväksi. Pieni osa vastaajista (14 %) on osittain eri mieltä asian kanssa ja yksi vastaaja (1 %) täysin eri mieltä.



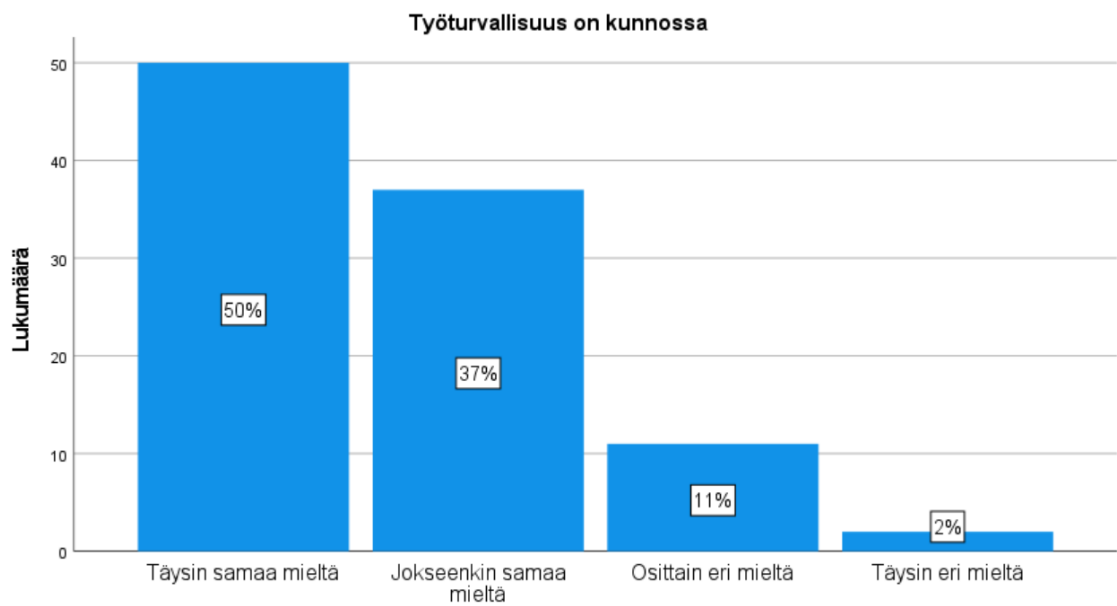
Kuvio 17. Työnantaja joustaa riittävästi elämäntilanteeni muuttuessa (n = 100).

Vastausten perusteella suurin osa (81 %) kokee työnantajansa joustavan riittävästi oman elämäntilanteensa muuttuessa. Osa vastaajista (16 %) kokee olevansa osittain eri mieltä väittämän kanssa ja vastaajista 3 (3 %) kokee olevansa täysin eri mieltä.



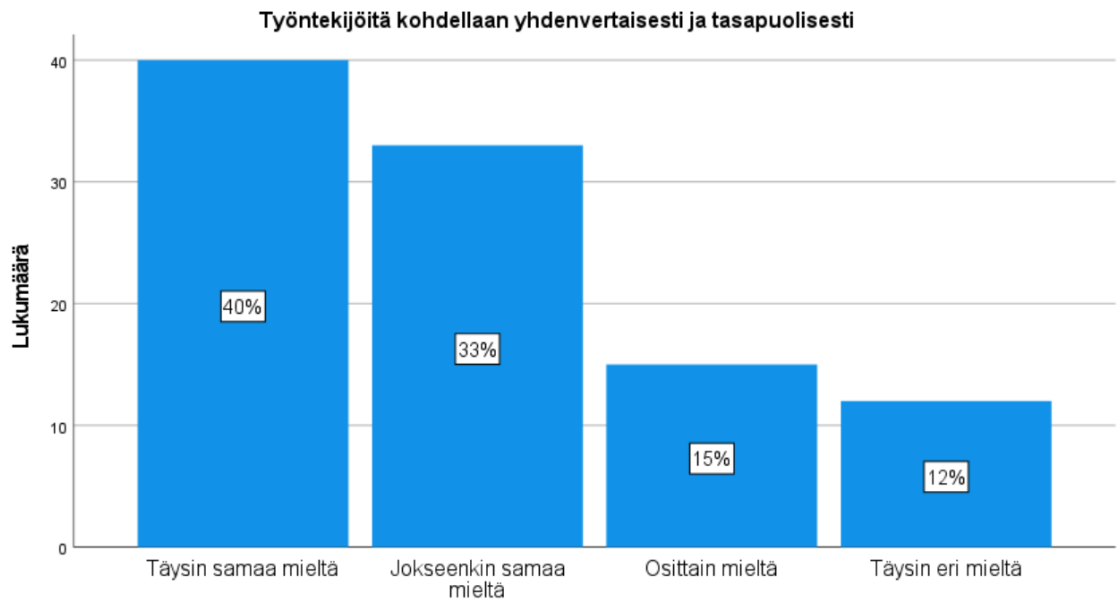
Kuvio 18. Tiedän työnantajani kehittävän työhyvinvointia (n = 100).

Asiantuntijahaastatteluiden perusteella voitiin todeta, että toimeksiantaja yritys on alkanut kehittämään työhyvinvointia mm. työterveyspalveluita uudistamalla ja ennaltaehkäisevään toimintaan keskittymällä. Kuvioista 18 voidaan huomata, että tietoisuus kehitystoimista on kuitenkin jakautunut suhteellisen tasaisesti vastaajiin, jotka kokevat tietävänsä työnantajan kehittävän työhyvinvointia (49 %) ja vastaajiin, jotka ovat eri mieltä väittämän kanssa (51 %). Vastauksista voidaan todeta, että kehitystoimista viestimiseen voidaan kiinnittää huomiota.



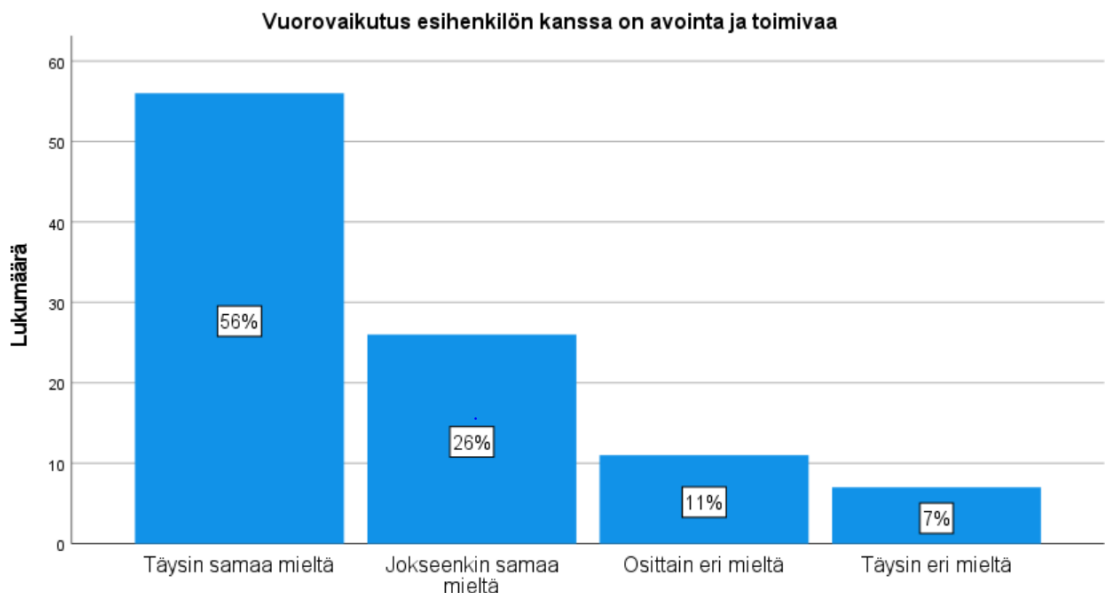
Kuvio 19. Työturvallisuus on kunnossa (n = 100).

Kuvioista 19 voidaan tulkita, että vastaajista suurin osa kokee työturvallisuuden olevan kunnossa (87 %). Osa vastaajista (11 %) on osittain eri mieltä väittämän kanssa ja loput vastaajista (2 %) täysin eri mieltä.



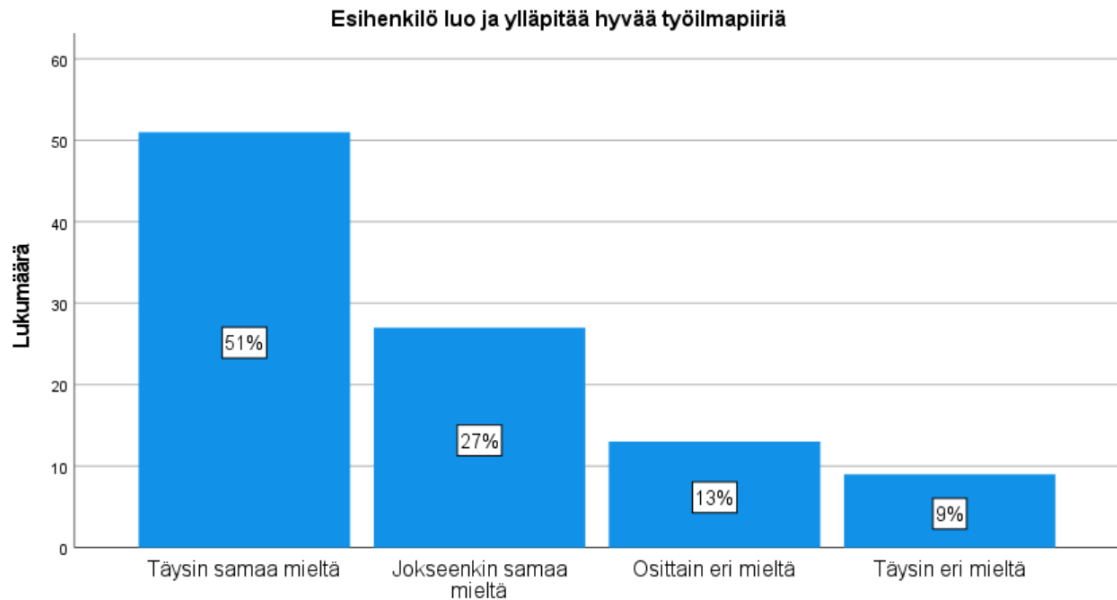
Kuvio 20. Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti (n = 100).

Kuviosta 20 huomataan, että suurin osa (73 %) kokee, että työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti esihenkilön osalta. Kuitenkin osa vastaajista (27 %) on osittain tai täysin eri mieltä työntekijöiden yhdenvertaisesta ja tasapuolisesta kohtelusta.



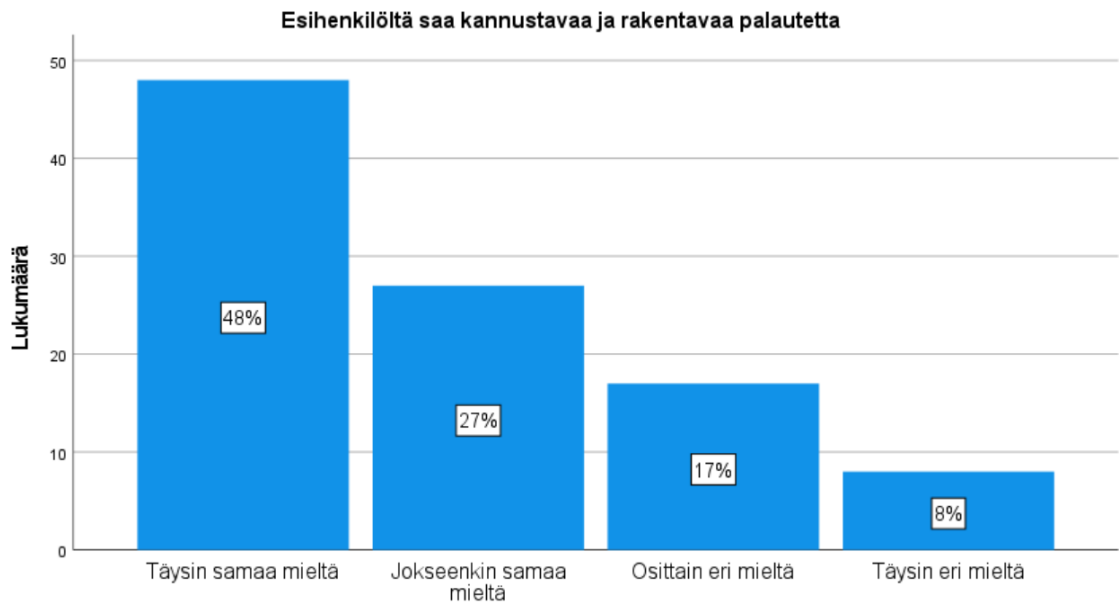
Kuvio 21. Vuorovaikutus esihenkilön kanssa on avointa ja toimivaa (n = 100).

Suurin osa vastaajista (82 %) on väittämän kanssa samaa mieltä ja kokee, että vuorovaikutus esihenkilön kanssa on avointa ja toimivaa. Loput vastaajista (18 %) vastasivat väittämään kielteisesti ja ovat eri mieltä vuorovaikutuksen toimivuudesta.



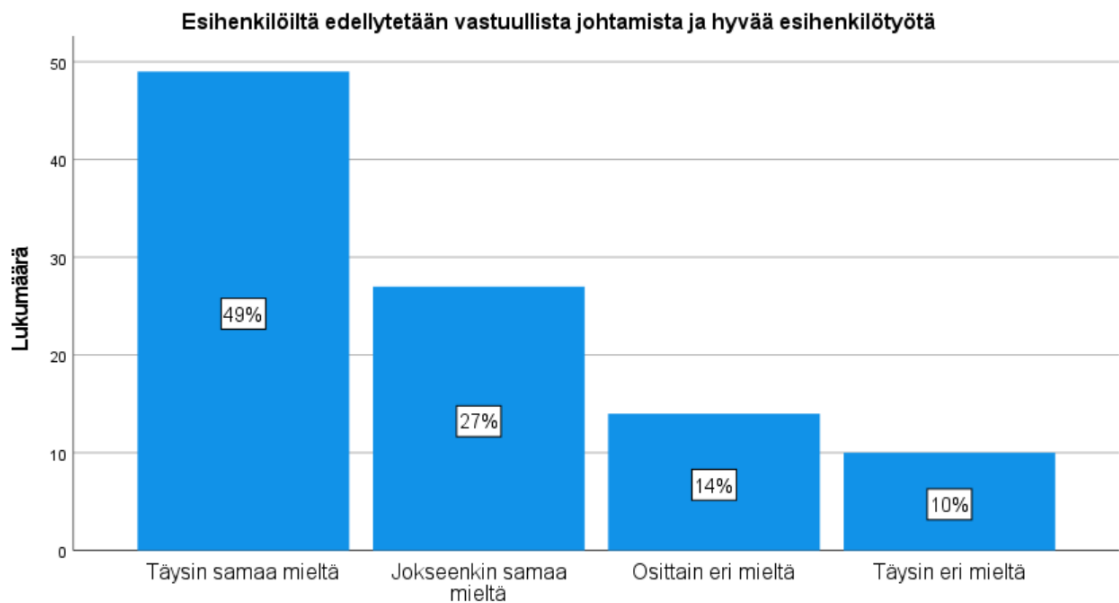
Kuvio 22. Esihenkilö luo ja ylläpitää hyvää työilmapiiriä (n = 100).

Kuviosta 22 voidaan tulkita, että suurin osa (78 %) vastaajista on samaa mieltä väittämän kanssa ja kokee esihenkilönsä luovan ja ylläpitävän hyvää työilmapiiriä. Loput vastaajista (22 %) ovat osittain tai täysin eri mieltä väittämän kanssa ja kokevat, ettei esihenkilö välttämättä luo hyvää työilmapiiriä.



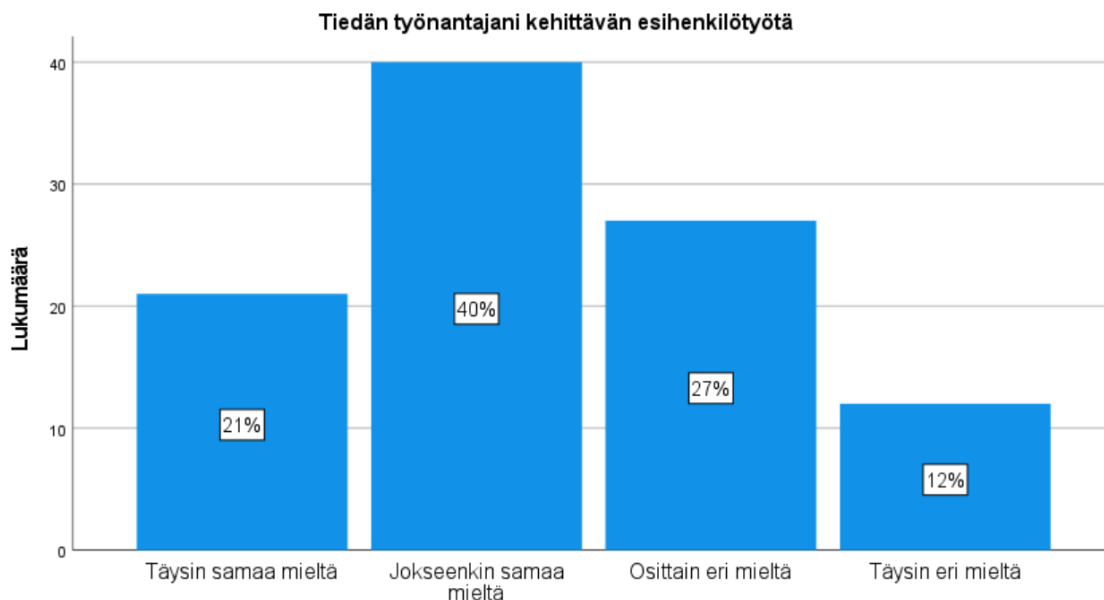
Kuvio 23. Esihenkilöltä saa kannustavaa ja rakentavaa palautetta (n = 100).

Kuviosta voidaan tulkita, että suurin osa (75 %) vastaajista on täysin tai jokseenkin samaa mieltä väittämän kanssa ja kokee saavansa kannustavaa ja rakentavaa palautetta esihenkilöltään. Vastaajista 17 % on osittain eri mieltä väittämän kanssa ja loput 8 % täysin eri mieltä.



Kuvio 24. Esihenkilöiltä edellytetään vastuullista johtamista ja hyvää esihenkilötyötä (n = 100).

Vastaajista suurin osa (76 %) näkee, että työnantaja edellyttää esihenkilöiltä vastuullista johtamista ja hyvää esihenkilötyötä. Loput vastaajista (24 %) ovat eri mieltä väittämän kanssa.



Kuvio 25. Tiedän työnantajani kehittävän esihenkilötyötä (n = 100).

Kuvion 25 vastauksissa oli jonkun verran vaihtelua. Hieman yli puolet vastaajista (61 %) vastasivat myönteisesti väittämään ja voidaan tulkita, että he tietävät työnantajansa kehittävän esihenkilötyötä. Alle puolet (39 %) vastasivat väittämään kieltävästi eli eivät tiedä työnantajansa kehittävän esihenkilötyötä.

Taulukko 2. Väittämien vastausten tunnuslukujen yhteenveto.

Vastausten keskiarvot ja keskihajonnat

	Keskiarvo	Keskihajonta
Lainsäädäntöä noudatetaan	3,27	,723
Työntekijöitä kohdellaan syrjimättömästi ja tasa-arvoisesti	3,15	,914
Työssä on kehittymismahdollisuuksia	2,70	,980
Palkkaus on työn vaatimusten mukainen	2,44	1,095
Yritys on syrjimätön ja tasa-arvoinen jo rekryointivaiheessa	3,21	,701
Yritys on vakavarainen ja kilpailukykyinen	2,86	,682
Työhyvinvointini on hyvä	2,87	,971
Työilmapiiri luo psyykkisen turvallisuuden tunteen	3,03	,958
Työn ja vapaa-ajan suhde on hyvä	3,19	,706
Työnantaja joustaa riittävästi elämäntilanteeni muuttuessa	3,22	,824
Tiedän työnantajani kehittävän työhyvinvointia	2,47	1,049
Työturvallisuus on kunnossa	3,35	,757
Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti	3,01	1,020
Vuorovaikutus esihenkilön kanssa on avointa ja toimivaa	3,31	,929
Esihenkilö luo ja ylläpitää hyvää työilmapiiriä	3,20	,985
Esihenkilöiltä saa kannustavaa ja rakentavaa palautetta	3,15	,978
Esihenkilöiltä edellytetään vastuullista johtamista ja hyvää esihenkilötyötä	3,15	1,009
Tiedän työnantajani kehittävän esihenkilötyötä	2,70	,937
Vastausten yhteenlaskettu keskiarvo	3,02	

Keskiarvot muodostuvat neliportaiselle asteikolle väittämien vastausten 1 = Ei lainkaan samaa mieltä ja 4 = Täysin samaa mieltä välille. Taulukon 2 tulosten perusteella voidaan tulkita, että työnantajan vastuullisuuden osa-alueiden nähdään olevan yleisesti hyvällä tasolla. Väittämät, joissa keskiarvo asettuu välille 3,0–4,0 oli asetettu myönteiseen, positiivissävytteiseen muotoon. Kaikkien vastausten keskiarvo on yhteensä 3,02, jolloin se asettuu tälle tasolle. Väittämät työnantajan vastuullisuudesta voidaan ajatella olevan sitä paremmalla tasolla, mitä lähempänä keskiarvo on arvoa 4.

Keskiarvoja tulkittaessa nähdään, että toimintaa kehittäessä voidaan kiinnittää huomiota viestintään muutoksista ja kehitystöistä (ka 2,47 & ka 2,70) sekä palkkaukseen ja kehitysmahdollisuuksiin työssä (ka 2,44). Korkeimman keskiarvotuloksen taas saivat väittämät: vuorovaikutus esihenkilön kanssa on avointa ja toimivaa (ka 3,31) sekä työturvallisuuteen (ka 3,35) ja lainsäädännön noudattamiseen (ka 3,27) liittyvät väittämät. Näiden väittämien aihealueiden voidaan ajatella olevan vastaajien näkökulmasta erityisen hyvällä tasolla.

Keskihajonnalla nähdään, kuinka kaukana keskiarvosta aineiston vastausten arvot keskimäärin ovat. Vastausten keskihajonnat eivät ole erityisen suuria, enimmältä osin alle 1 luokkaa. Joissain kohdissa esiintyi isompaa hajontaa eli vastaajien näkemykset erottuvat enemmän toisistaan. Suurinta hajontaa esiintyi väittämissä: ”Palkkaus on työnvaatimusten mukainen” (kh 1,095) ja ”Tiedän työnantajani kehittävän työhyvinvointia” (kh 1,049).

7.2.4 Taustamuuttujien vaikutukset vastauksiin

Taustamuuttajat antavat yleistä tietoa tilastoyksiköstä (Tietoarkisto d). Opinnäytetyön tutkimuksen taustamuuttajat olivat kyselyn alussa kysytyt taustatiedot: Ikä, ammattiasema ja työsuhteen pituus. Ristiintaulukoinnin avulla voidaan tutkia muuttujien välisiä riippuvuuksia ja muuttujien jakautumista (Tietoarkisto d).

Ristiintaulukointi tehtiin aikaisemmin luvussa 7.2.3 esitettyjen väittämäkysymysten (kuviot 8–25) ja taustamuuttujien välille. Vastaajien ajatuksissa ei ollut erityisen huomattavia eroja minkään taustamuuttujaryhmien välillä. Ristiintaulukoinnin perusteella vastaukset hajautuivat suhteellisen tasaisesti taustamuuttujaryhmien prosentuaalisen määrän mukaan. Kuitenkin taustamuuttujaryhmistä iällä ja ammattiasemalla oli vaikutuksia joidenkin vastausten muodostumiseen. Seuraavaksi esitetään muutamia ristiintaulukoinneista nousseita havaintoja (taulukot 3–7).

Taulukko 3. Ammattiasemien erot ristiintaulukoituna väittämän: ”Esihenkilö luo ja ylläpitää hyvää työilmapiiriä kanssa”.

		Ammattiasema				Total
		Esihenkilö	Toimihenkilö	Asiakaspalvelija	Myyjä	
Esihenkilö luo ja ylläpitää hyvää työilmapiiriä	Täysin samaa mieltä	8	8	33	2	51
		61,5%	61,5%	47,8%	40,0%	51,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	4	4	17	2	27
		30,8%	30,8%	24,6%	40,0%	27,0%
	Osittain eri mieltä	1	0	11	1	13
	7,7%	0,0%	15,9%	20,0%	13,0%	
	Täysin eri mieltä	0	1	8	0	9
		0,0%	7,7%	11,6%	0,0%	9,0%
Total		13	13	69	5	100
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukko 4. Ammattiasemien erot työhyvinvoinnin suhteen.

		Ammattiasema				Total
		Esihenkilö	Toimihenkilö	Asiakaspalvelija	Myyjä	
Työhyvinvointini on hyvä	Täysin samaa mieltä	7	6	13	2	28
		53,8%	46,2%	18,8%	40,0%	28,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	5	5	31	3	44
		38,5%	38,5%	44,9%	60,0%	44,0%
	Osittain eri mieltä	0	1	14	0	15
	0,0%	7,7%	20,3%	0,0%	15,0%	
	Täysin eri mieltä	1	1	11	0	13
		7,7%	7,7%	15,9%	0,0%	13,0%
Total		13	13	69	5	100
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ammattiaseman kohdalla nähtiin, että asiakaspalvelutehtävissä toimivien mielihetket jakautuivat eniten kaikille asteikon vastauksille. Asiakaspalvelutehtävissä toimivilta saatiin kuitenkin myös huomattavasti muita enemmän vastauksia koko kyselyyn, jolloin suurempi hajonta vastausten välillä voi olla todennäköisempää. Taulukoista 3 ja 4 voidaan huomata, että asiakaspalvelutehtävissä toimivilta tuli eniten vastauksia väittämien kohtiin täysin eri mieltä ja osittain eri mieltä. Sama ilmeni useiden muiden väittämien kohdalla. Näin ollen voidaan tulkita, että asiakaspalvelutehtävissä toimivat työntekijät suhtautuvat muita vähemmän myönteisesti työnantajan vastuullisuuden toteutumiseen.

Myyntitöitä tekeviltä saatiin kyselyyn muita ammattiasemia edustavia tekijöitä vähemmän vastauksia kyselyyn (5 kpl). Ristiintaulukoinneista voitiin kuitenkin huomata, että myyjät vastasivat pääosin myönteisesti väittämiin, joko täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Tämä esiintyy myös taulukoiden 3 ja 4 väittämiin vastauksissa.

Taulukko 5. Ikäjakaumien erot ristiintaulukoituna väittämän: ”Yritys on syrjimätön ja tasa-arvoinen jo rekrytointivaiheessa kanssa”.

		Ristiintaulukointi				Total
		Ikä				
		yli 50	36-50	26-35	18-25	
Yritys on syrjimätön ja tasa-arvoinen jo rekrytointivaiheessa	Täysin samaa mieltä	7	8	10	10	35
		50,0%	28,6%	27,8%	45,5%	35,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	6	19	19	9	53
		42,9%	67,9%	52,8%	40,9%	53,0%
	Osittain eri mieltä	1	1	7	1	10
		7,1%	3,6%	19,4%	4,5%	10,0%
	Täysin eri mieltä	0	0	0	2	2
		0,0%	0,0%	0,0%	9,1%	2,0%
Total		14	28	36	22	100
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Ristiintaulukoinneista voitiin huomata, että ikäjakaumista nuorempien vastaajien (18–25) mielipiteet jakautuivat tasaisemmin jokaisen vastausvaihtoehdon kohdalle. Nuoremman ikäjakauman vastaajat olivat myös useissa kohdissa ainoita, joista osa valitsi myös väittämiin vastauksen täysin eri mieltä. Taulukossa 5. esitetystä ristiintaulukoinnista voidaan nähdä sama. Näin ollen voidaan ajatella, että tässä selvityksessä nuoremmat vastaajat suhtautuivat muita kriittisemmin vastuullisuuden toteutumiseen.

Taulukko 6. Ikäjakaumien erot ristiintaulukoituna väittämän: ”Palkkaus on työn vaatimusten mukainen kanssa”.

		Ikä				Total
		yli 50	36-50	26-35	18-25	
Palkkaus on työn vaatimusten mukainen	Täysin samaa mieltä	5	6	6	5	22
		35,7%	21,4%	16,7%	22,7%	22,0%
	Jokseenkin samaa mieltä	1	7	10	7	25
		7,1%	25,0%	27,8%	31,8%	25,0%
	Osittain eri mieltä	3	10	10	5	28
	21,4%	35,7%	27,8%	22,7%	28,0%	
	Täysin eri mieltä	5	5	10	5	25
		35,7%	17,9%	27,8%	22,7%	25,0%
Total		14	28	36	22	100
		100,0%	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

Taulukosta 6 nähdään, että ajatukset palkkauksesta jakoutuivat muihin väittämiin verrattuna tasaisemmin kaikkien ikäjakaumien vastaajien välille. Väittämät palkkauksesta ja kehitysmahdollisuuksista olivatkin ristiintaulukoinneissa ainoita, joilla vanhemman ikäjakauman vastaajat (yli 50-vuotiaat) vastasivat nuorempien ikäjakaumien vastaajia enemmän kohtiin täysin eri mieltä ja osittain eri mieltä. Näin ollen voidaan tulkita, että tässä kyselyssä vanhemman ikäjakauman vastaajat kokevat nuorempien ikäjakauman vastaajia enemmän tarvitsevänsä lisää kehitysmahdollisuuksia ja parempaa palkkausta työssään.

Muilta osin väittämien vastauksissa ei ollut huomionarvoisia eroja taustamuuttujien välillä. Esimerkiksi työsuhteiden pituuksilla ei ollut isoja merkityksiä ristiintaulukointien tuloksiin. Tämän vuoksi muita tuloksia ei eritellä yhtä seikkaperäisesti.

7.2.5 Avoimet kysymykset

Kolmas kysymysosio sisälsi viisi avointa kysymystä, jotka liittyvät työnantajan vastuullisuuteen toimeksiantajayrityksessä. Avoimilla kysymyksillä haluttiin antaa vastaajille vapaus kertoa laajemmin, mitkä aiheeseen liittyvät asiat toimivat hyvin ja, mitä tulisi erityisesti kehittää. Myös neljään ensimmäiseen avoimeen kysymykseen vastaaminen oli laitettu pakolliseksi, mutta osa vastaajista ohitti

kysymykset viiva (-) -merkinnällä. Viides avoin kysymys oli vapaaehtoinen. Seuraavaksi esiin nostetaan yksittäisiä vastauksia, joiden ajatukset esiintyivät vastauksissa useampia kertoja.

Ensimmäinen avoin kysymys oli ”Missä vastuullisuuden osa-alueissa Rainmaker on onnistunut hyvin?” Useista vastauksista nousi esiin etenkin hyvä lain noudattaminen, syrjimättömyys, hyvä työilmapiiri ja esihenkilötyö. Myös työhyvinvointiin työterveyden kautta lähiaikoina tehdyt uudistukset tuotiin vastauksissa esiin. Seuraavassa on suoria lainauksia vastauksista:

Lakeja ja sääntöjä noudatetaan hyvin, sekä tasavertaisuutta. Myöskään syrjintää en ole havainnut ja yksittäisiin ongelmatilanteisiin pureudutaan hyvin. Toimimaton työterveyshuolto vaihdettiin palautteen ja tulosten perusteella, joka on iso plussa ja toivottavasti kantaa hedelmää jatkossa.

Rainmaker on kuunnellut työntekijöiden toiveita työhyvinvointiin liittyen ja tehnyt muutoksia sen suhteen. On mukavaa, ettei vain puhuta muutoksesta, vaan oikeasti tehdään asian eteen jotain.

Työntekijöitä kohdellaan syrjimättömästi ja tasa-arvoisesti

Esihenkilöt ovat koko yli 10 v työhistorian ajan olleet helposti lähestyttäviä ja avoimia, heille on voinut kertoa mielen päällä olevat asiat.

Joustavuudessa esim. työaikoihin, jotta opiskelu sujuu samanaikaisesti

Turvallinen ja mukava ilmapiiri.

Työilmapiiri omassa toiminteessa, tiimiraha

Rekrytoinneissa ja päivittäisessä johtamisessa

Yhdenvertaisuus, tasa-arvoisuus, hyvän työilmapiirin ylläpitäminen, kestävä kehitys, joustavuus, vuorovaikutus esihenkilöiden ja muiden työntekijöiden kesken, työhyvinvoinnin lisääminen.

Toinen avoin kysymys oli ”Mitä työnantajan vastuullisuusasioita tulisi erityisesti kehittää?” Pääosin vastauksista kehityskohdiksi nousivat työhyvinvoinnin kehittäminen, palkkaus ja kehitysmahdollisuudet työssä. Seuraavassa on suoria lainauksia vastauksista:

Palkkaus, kehittymismahdollisuudet

Vapaa-ajan merkitystä työntekijän hyvinvointiin, esimerkiksi erilaisilla kannusteilla elää tasapainoista ja monipuolista arkea kulttuuri- ja liikuntaseteleiden kautta.

Asioista tiedottamista, työhyvinvointia, kannusteita yms.

Henkinen kuormitus ja asiakastilanteiden purkaminen pitäisi ottaa paremmin esille.

En osaa tarkalleen sanoa, toimimmeko tasa-arvoisesti rekrytointivaiheessa, koska rekrytoinnit eivät ole anonyymeja ja meillä karsintaa tehdään manuaalisesti. Tällöin rekrytoijan persoona ja ennakkokäsityksen voivat vaikuttaa päätöksiin jo aikaisessa vaiheessa.

Kolmas avoin kysymys oli ”Minkälaisia vastuullisuustavoitteita Rainmakerin pitäisi mielestäsi asettaa?” Vastauksista nousi esiin ajatuksia työhyvinvoinnin takaamisesta, kehityspolkujen rakentamisesta sekä jo toimivien asioiden ylläpitämisestä. Seuraavassa on suoria lainauksia vastauksista:

Työntekijöiden työhyvinvoinnin takaaminen.

Saada palkkaus vastaamaan paremmin työn haastavuutta työntekijöiden kohdilla, jotka saavat lisäkoulutuksia sekä vastuuta.

Pidetään huoli siitä, että esihenkilötyö pysyy vastaavalla mallilla ja työntekijöillä on sellainen olo, että heidän työpanoksensa kiinnostaa työnantajaa.

Oman henkilökunnan kehityspolku, mahdollisuus kehittyä ja edetä työssään. Eteneminen voi olla vain työnkuvan laajennus myös.

Neljäs avoin kysymys oli ”Koetko, että Rainmakerin tulisi viestiä vastuullisuudesta ja kehitystoimista enemmän?” Vastaajista suurin osa (noin 80 %) oli sitä

mieltä, että vastuullisuudesta ja kehitystoimista tulisi viestiä enemmän. Osa vastaajista ei ottanut kantaa kysymykseen (noin 5 %) ja loput vastaajista (noin 15 %) olivat sitä mieltä, ettei viestinnälle ole tarvetta. Seuraavassa on suoria lainauksia vastauksista:

Kyllä, sillä näin työntekijä tietää paremmin, miten yritys huomioi osa-alueet ja toisaalta, näin yritys viestii, että sitä kiinnostaa kehittää asioita. Näin myös työntekijänä voin antaa palautetta paremmin ja kehitysideoita.

Kyllä, sekä sisäisesti että ulkoisesti. Vaikuttaisi työnantajamielikuvaan.

Kyllä, esimiehenä saan tietoa enemmän ja toki sitä jaan, mutta yleiset viestit aiheesta olisi toivottuja. Toisi myös työntekijöitä lähemmäs niitä Rainmakerlaisia, joita työntekijät eivät suoraan näe.

Viides avoin kysymys oli. ”Muuta lisättävää työnantajan vastuullisuuteen liittyen?” Kysymys oli vapaaehtoinen ja siihen saadut vastaukset sisälsivät pitkälti samoja ajatuksia kuin edeltävien kysymysten vastaukset.

8 Johtopäätökset

8.1 Tulosten analysointi

8.1.1 Tulokset

Opinnäytetyön tutkimusongelmana eli tavoitteena oli selvittää, miten työnantajan vastuullisuutta toteutetaan Rainmakerillä ja, miten sitä tulisi kehittää. Tutkimusongelman ratkaisemiseksi asetettiin kolme tutkimuskysymystä, joihin lähdettiin selvittämään vastauksia haastatteluiden ja puolistrukturoidun kyselylomakkeen avulla. Tutkimuskysymykset olivat seuraavat:

- Mitä on työnantajan sosiaalinen vastuu?
- Miten työnantajan vastuu nähdään Rainmakerillä?

- Mitkä ovat vastuullisuuden kehittämisen mahdollisuudet?

Tässä luvussa 8 esitetään tuloksista saatuja johtopäätöksiä. Johtopäätöksiä kuvataan aihealueittain perustaen ajatuksia myös tietoperustaan. Saatujen vastausten perusteella voidaan sanoa, että työnantajan vastuullisuus koetaan tärkeäksi, sitä halutaan edelleen toimeksiantajayrityksessä kehittää ja vastuullisuuden nykytilanne koetaan työntekijöiden osalta yleisesti hyväksi. Tulosten perusteella oli nähtävissä kuitenkin myös joitakin huomioitavia työnantajan vastuullisuuteen liittyviä kehityskohtia.

8.1.2 Vastuullisuuden nykytila

Asiantuntijahaastatteluiden ja kyselystä saatujen vastausten perusteella saatiin muodostettua kokonaiskuva siitä, minkälainen toimeksiantajayrityksessä työnantajan vastuullisuuden nykytila on, mitä asioita yrityksessä on lähiaikoina kehitetty sekä, mitä tullaan jatkossa kehittämään. Kyselystä ja haastatteluista saatujen vastausten perusteella voidaan toimeksiantajayrityksen työnantajan sosiaalisen vastuun nykytila jaotella viiteen osa-alueeseen.



Kuvio 26. Työnantajan sosiaalisen vastuun keskeiset osa-alueet toimeksiantajayrityksessä.

Kuviossa 26 on esitetty opinnäytetyön selvityksessä esiin nousseita työnantajan vastuullisuuden osa-alueita, jotka liittyvät merkittävästi toimeksiantajayrityksen päivittäiseen toimintaan. Työnantajan vastuullisuuden nykytilaa kartoitettiin en-

sin toimeksiantajayrityksen asiantuntijoiden haastatteluilla. Asiantuntijahaastatteluista voitiin tulkita, että toimeksiantajayrityksessä panostetaan työnantajan vastuullisuuden osa-alueisiin ja niiden kehittämiseen. Haastatteluiden pohjalta vastuullisuuden toteutumista lähdettiin kartoittamaan työntekijöiden näkökulmasta Likert-asteikkoa hyödyntävien väittämien avulla. Seuraavaksi tuloksia avataan aihealueittain.

Sosiaalinen vastuu kohdistuu yrityksen toiminnan vaikutusten alaisina oleviin sidosryhmiin eli työnantajan vastuullisuuden osalta ensisijaisesti henkilöstöön. Sosiaalinen vastuullisuus voi sisältää lakien ja velvoitteiden noudattamista, työhyvinvoinnin edistämistä ja osaamisen kehittämistä. Toimeksiantaja on henkilöstöpalvelualan yrityksenä tarjoamassa työtä ja toimeentuloa, jonka voidaan katsoa olevan osaltaan myös sosiaalista vastuullisuutta. (Harmaala ym. 2012 s. 20.)

Suomessa useista sosiaalisesta vastuista ja työnantajan velvollisuuksista on säädelty laissa (Dahlqvist 2022 s. 51; Hietala ym. 2015 s. 2.1.1). Kyselyn vastaajista suurempi osa (86 %) sitä mieltä, että toimeksiantajayrityksessä lainsäädäntöä noudatetaan hyvin. Myös asiantuntijahaastatteluissa nostettiin esiin hyvä lainsäädännön noudattaminen ja nopea reagointi mahdollisiin ongelmakohtiin.

Carrollin (1991) pyramiditeoriassa (Kuvio 3) tuodaan esiin ajatus siitä, että liiketoiminnan tuottavuus on tärkein peruspilari kaikelle toiminnalle, mutta yrityksillä on myös sitä suurempi tarkoitus ja sosiaalinen vastuu. Tähän peruspilariin kuuluu muun muassa taloudellinen vastuu toiminnan kannattavuudesta ja työntekijöiden oikeudenmukainen palkkaus. (Carroll 1991, 39–43.) Kyselyssä suurin osa vastaajista (71 %) näkee yrityksen olevan vakavarainen ja kilpailukykyinen.

Palkkaus (kuvio 11) ja kehitysmahdollisuudet (kuvio 10) nähtiin osan vastaajien mielestä ja etenkin vanhemmat ikäjakautaman keskuudessa (taulukko 6) tekijöiksi, joissa voitaisiin työnantajan vastuullisuutta vielä kehittää. Myös asiantuntijahaastettuissa tuotiin ilmi, että vastuullisena työnantajana urapolkujen mahdollisuuksia voitaisiin kehittää entisestään Rainmakerin sisällä tai tukea

urapolkujen rakentumista asiakasyrityksissä. Näin voitaisiin mahdollistaa pidempiä työuria henkilöstön toiveiden ja tarpeiden mukaisesti. (Asiantuntija 2023.) Voidaan ajatella, että lisää urapolkuja rakentamalla voitaisiin saada kehittymismahdollisuuksia ja näin ollen parempaa palkkausta sitä toivoville työntekijöille.

Vastuullisessa **rekrytoinnissa** tärkeäksi nousee molemminpuolinen avoimuus ja läpinäkyvyys. Päivi Salminen-Kultanen (2019) näkee, että Rekrytointiprosessissa tulee ottaa huomioon hakijoiden tasa-arvoinen kohtelu, hyvä hakijakokemus ja avoin viestintä. (Salminen-Kultanen 2019.) Kyselyssä suurin osa vastaajista (88 %) oli sitä mieltä, että toimeksiantajayritys on syrjimätön ja tasa-arvoinen jo rekrytointivaiheessa. Asiantuntijahaastatteluista nousi esiin, että rekrytointiprosessit halutaan Rainmakerillä pitää mahdollisimman avoimina ja helpoina. Rekrytoinneissa ei kysytä tarpeettomia tietoja, kuten ikää tai kansallisuutta. (Asiantuntija 2023.)

Kyselyn avoimissa vastauksissa nousi rekrytoinneista esiin positiivisia ajatuksia, mutta myös mietintää siitä, voivatko rekrytoijien persoonat ja ennakkokäsitykset vaikuttaa jo alkuvaiheessa päätöksiin, sillä rekrytointeja ei tehdä anonymisti. Anonyymi rekrytointi on toimintamalli, jossa hakemuksista poistetaan hakijan henkilö- ja taustatiedot. Tällä pyritään ehkäisemään ajatusvinoimia ja syrjintää sekä kiinnittämään huomio ainoastaan hakijan osaamiseen. (Bergbom & Ylikaita & Toivanen 2021, 6–7.) Asiantuntijahaastatteluissa nousi esiin, että anonyymi rekrytointi voisi olla hyvin mahdollista toimeksiantajayritykselle tulevaisuudessa, kunhan käytössä oleva rekrytointijärjestelmä sen mahdollistaisi (Asiantuntija 2023).

Laadukkaasta **esihenkilötyöstä** huolehtiminen ja esihenkilötyön kehittäminen kuuluvat Tapio Aaltosen ym. (2004) mukaan työnantajan vastuullisuuteen. Laadukkaalla esihenkilötyöllä ja esihenkilöiden osaamista kehittämällä voidaan nähdä olevan vaikutuksia mm. työyhteisön sosiaaliseen ilmapiiriin sekä voimavara- ja kuormitustekijöihin. Esihenkilötyönlaatu näkyy usein myös työkykyjohtamisessa ja voi olla suoraan yhteydessä työhyvinvointiin. (Diov 2023; Korhonen-Yrjänheikki 2022.)

Kyselyn tuloksista voitiin huomata esihenkilötyön olevan yleisesti hyvällä tasolla. Esihenkilötyötä käsiteltävissä väittämässä (kuviot 20–24) suurin osa oli vastannut olevansa täysin samaa (4) tai jokseenkin samaa mieltä (3). Myös avoimista vastauksista nousi esiin useita positiivisia ajatuksia esihenkilötyöstä toimeksiantajayrityksessä.

Vastauksissa esiintyi kuitenkin myös hajontaa ja pienempi osa vastaajista ei kokenut esihenkilötyön olevan toimivaa jokaisen väittämän kohdalla. Etenkin väittämä ”tiedän työnantajani kehittävän esihenkilötyötä” (kuvio 25) jakoi mielipiteitä. Näin ollen voidaan ajatella, että etenkin toiminnasta ja esihenkilötyön kehitystoimista viestimiseen voidaan kiinnittää huomiota. Tuloksista voidaan päätellä, että esihenkilötyössä saattaa olla joitain toimipaikka- tai esihenkilökohtaisia eroja, joita voitaisiin vielä kehittää.

Asiantuntijahaastatteluista kuitenkin ilmeni, että esihenkilötyötä kehitetään jatkuvasti ja sitä varten on avattu haku uudelle HR-asiantuntijalle.

Työhyvinvointi on laaja kokonaisuus, johon vaikuttavat työntekijöiden yksilöllisemmät tekijät, mutta myös työnantajan vastuulla olevat tekijät, kuten yrityksen toimintakulttuuri, työilmapiiri, työn mielekkyys ja turvallisuus (Sosiaali- ja terveysministeriö). Työnantajan vastuullisuuteen kuuluu kartoittaa työhyvinvoinnin tilaa ja edistää työntekijöidensä työhyvinvointia käytössään olevien keinojen ja mahdollisuuksien mukaan (Oikotie c). Kyselyn tuloksista voidaan huomata (kuvio 14), että suurin osa vastaajista kokee olevansa osittain samaa mieltä väittämän ”työhyvinvointinsa olevan hyvä” kanssa (44 %). Loput vastaukset jakautuivat tasaisesti vastausten täysin samaa mieltä, ja eri mieltä asteikoille. Näin ollen keskiarvo oli hieman muita työhyvinvointiin liittyviä väittämiä alempi 2,87 (taulukko 2). Muiden työhyvinvointiin liittyvien väittämien (kuviot 15–19) kohdalla suurin osa vastaajista oli täysin tai osittain samaa mieltä väittämän kanssa.

Asiantuntijahaastatteluista nousi esiin, että työterveyshuolto on lähiaikoina uudistettu työhyvinvoinnin edistämiseksi ja yrityksessä keskitytään jatkossa myös enemmän työhyvinvoinnin kehittämiseen ja ennalta ehkäisevään tukeen. Työterveyden uudistus nähtiin positiivisena asiana kyselystä saaduissa avoimissa

vastauksissa. Avoimista vastauksista nousi esiin, joitakin kehityskohtia ja toiveita työhyvinvoinnin edistämiseksi. Työhyvinvointiin liittyen nousi kehitysehdotuksia liikuntaetuista ja henkisen kuormituksen paremmasta tukemisesta. Asiantuntijahaastatteluista huomattiin, että yhtenä uutena työhyvinvointiinkin liittyvänä uudistuksena Rainmaker on tuonut työntekijöilleen polkupyöräedun.

8.1.3 Kehittäminen ja mahdollisuudet

Sosiaalista vastuuta (CRS) hyödynnetään yhä enemmän työnantajabrändäyksessään. Vastuullisuudessa voidaan parantaa houkuttelevuutta potentiaalisille työntekijöille ja sitouttaa nykyisiä työntekijöitä. (Carlini ym. 2019.) Työnantajan vastuullisuus voi näkyä yrityksen maineessa, se voi vaikuttaa työnhakijoiden mielikuvaan yrityksestä sekä työntekijäkokemukseen (Juutinen 2010. s. 41).

Asiantuntijahaastatteluissa tuotiin ilmi, että vastuullisuuden tutkimisesta ja vastuullisuusasioiden esille tuomisesta nähdään olevan hyötyä. Näillä asioilla koetaan olevan merkitystä, sillä asiakkaat ja työntekijät haluavat tietää, että asioita hoidetaan yrityksessä hyvin. Vastuullisuusasioita esiin tuomalla voidaan lisätä näkyvyyttä ja näin saada mahdollisesti positiivisia vaikutuksia etenkin hakijamarkkinoinnin suhteen. Tämän opinnäytetyön nähdään olevan hyvä lisä tiedon saamiseen ja työntekijöiden näkemysten esille tuomiseen. Asiantuntijat näkevät, että oman henkilöstön näkemyksiä voitaisiin jatkossa tutkia entistä enemmän ja kehittää myös toimintaa tulosten perusteella. (Asiantuntija 2023.)

Kehityksestä viestiminen ja avoimuus nähdään tärkeäksi niin, että kaikki etenkin yrityksessä sisäisesti, mutta myös ulkoisesti tietäisivät, mitä tapahtuu ja mitä on tulossa (Asiantuntija 2023). Kyselyn avoimista vastauksista huomattiin, että suurin osa vastaajista (noin 80 %) oli sitä mieltä, että vastuullisuudesta ja kehitystoimista tulisi viestiä enemmän. Kyselyssä väittämät ”Tiedän työnantajani kehittävän esihenkilötyötä” (kuvio 25) ja ”Tiedän työnantajan kehittävän työhyvinvointi” (kuvio 18) jakoivat muita väittämien enemmän mielipiteitä. Noin puolet vastaajista tiesivät työnantajansa kehittävän esihenkilötyötä tai työhyvinvointi ja

noin puolet vastaajista eivät tieneet. Vastauksista voidaan todeta, että viestimistä voitaisiin jatkossa toteuttaa enemmän.

Toimeksiantajayrityksellä on useita toimipaikkoja ympäri Suomen ja Espanjassa. Kyselystä voidaan päätellä, että viestintä ei välttämättä aina tavoita kaikkia yrityksessä työskenteleviä henkilöitä. Kyselyn avoimessa vastauksessa todetaan, että viestinnän lisääminen toisi kaikkia työntekijöitä lähemmäs myös niitä Rainmakerlaisia, joita työntekijät eivät suoraan päivittäistyössään näe. Myös asiantuntijahaastatteluissa yhdeksi kehityskohdaksi nousi aiheesta viestiminen. (Asiantuntija 2023.)

8.2 Validiteetin ja reliabiliteetin analysointi

Tässä luvussa opinnäytetyön luotettavuutta arvioidaan reliabiliteetin ja validiteetin avulla. Reliabiliteetti tarkoittaa tutkimuksen luotettavuutta ja sen toistovarmuutta. Tutkimuksen reliabiliteettia voidaan ajatella sitä vahvemmaksi, mitä todennäköisemmin samat tulokset toteutuvat tutkimusta uusittaessa. (Heikkilä 2014, 28.) Reliabiliteettia voidaan arvioida tarkastelemalla tutkimuksen perusjoukon määrää, otoksen edustavuutta, vastausprosenttia sekä mahdollisia mitausvirheitä. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006 3.3.2.)

Opinnäytetyön määrällisen tutkimusmenetelmän eli kyselyn perusjoukoksi valikoituivat toimeksiantajayrityksen työntekijät, jotka työskentelevät työnantajan johdon ja valvonnan alaisina. Perusjoukko oli näin ollen suhteellisen suuri 650 henkilöä. Perusjoukosta kyselyyn vastasi 100 henkilöä, jolloin vastausprosentti jäi suhteellisen pieneksi ja oli 15,38 %. Otoksen voidaan näin ollen ajatella olevan epäedullinen perusjoukon kokoon nähden. Kaikilla perusjoukon jäsenillä oli kuitenkin samanlainen mahdollisuus päästä otokseen mukaan.

Vastauksia on tarkasteltava kriittisesti, sillä ne eivät edusta koko perusjoukkoa. Kyselystä laitettiin vastausaikana muistutusviesti, jossa kiiteltiin jo vastanneita ja kehoitettiin myös loppuja perusjoukosta vastaamaan. Vastausaikana lähetetyllä muistutusviestillä oli lievä, mutta positiivinen vaikutus ja se lisäsi hieman vas-

tausten määrää. Muistutusviestejä olisi voitu laittaa vastausaikana useampi, jolloin vastauksia olisi mahdollisesti saatu lisää. Kyselystä saatiin hyviä ajatuksia ja siitä saatiin hyötyä kokonaiskuvan muodostamisen kannalta. Pieni vastausprosentti jättää kuitenkin paljon tulkitsemisen varaan.

Taustakysymyksillä pyrittiin varmistamaan vastaajien kuuluminen perusjoukkoon. Kysely lähetettiin työntekijöiden omiin työ sähköposteihin. Näin ollen lähtökohtana voidaan uskoa, ettei kukaan perusjoukon ulkopuolinen vastannut kyselyyn. Anonymiteetin takaamiseksi vastaaminen ei vaatinut tunnistautumista. Tämän takia ei kuitenkaan voida olla täysin varmoja, ettei kukaan perusjoukon ulkopuolinen olisi päässyt vastaamaan kyselyyn.

Validiteetilla tarkoitetaan tutkimuksen luotettavuutta ja pätevyyttä. Validiteetin avulla arvioidaan, onko tutkimus oikein tehty ja onko siitä muodostettu oikeita päätelmiä. Validiteetti voidaan ajatella tutkimuksen uskottavuutena ja vakuuttavuutena. (Saaranen & Puusniekka 2006, luku 3.3.1.) Tulkintavirheiden minimointi vahvistaa kyselyn validiteettia. Mahdollisia tulkintavirheitä pyrittiin välttämään painottamalla kysely pääosin valmisiin vastausvaihtoehtoihin, jotka käsitelivät työntekijöiden omia kokemuksia.

Likert-asteikolla (1–4) esitetyt vastausvaihtoehdot oli määritelty ja ne olivat esillä jokaisen kysymyksen kohdalla. Tällä haluttiin varmistaa, että vastaaja näkee esitetyt kysymykset niin kuin selvityksen tekijä on ne tarkoittanut. Lisäksi useamman tutkimusmenetelmän eli menetelmätrigulaation käytöllä on mahdollista parantaa tutkimuksen luotettavuutta, kun asiaa kuvataan yhden näkökulman sijaan useammasta. (Tietoarkisto e.)

Asiantuntijahaastatteluihin pyydettiin toimeksiantajayrityksen asiantuntijoita, jotka edustivat myös perusjoukkoa, jolloin haastattelut kohdentuivat oikeisiin henkilöihin. Haastatteluissa nousi esiin keskenään samankaltaisuuksia ja niissä näkyi samankaltaisuutta kyselyyn vastanneiden kesken, minkä voidaan ajatella lisäävän reliabiliteettia. Opinnäytetyössä toteutettiin kyselyn lisäksi kuitenkin vain asiantuntijahaastattelut, jolloin heidän näkemyksensä saattoivat nousta

muuta perusjoukkoa isompaan osaan. Tutkimuksen luotettavuuden lisäämiseksi haastatteluita olisi voitu toteuttaa myös toimeksiantajayrityksen muille perusjoukkoon kuuluville työntekijöille, jolloin heilläkin olisi ollut mahdollisuus vastata laajemmin aiheeseen liittyen.

Puolistrukturoitu kysely ei mahdollistanut vastaajia vastaamasta vapaasti kaikkiin kysymyksiin. Tähän haluttiin kuitenkin antaa mahdollisuus lopussa esitetyillä avoimilla kysymyksillä. Viimeisimmällä vapaavalintaisella ”Muuta lisättävää työnantajan vastuullisuuteen liittyen?”-kysymyksellä haluttiin antaa vastaajille vielä vapaammin mahdollisuus tuoda ilmi, mitä tahansa aiheeseen liittyvää lisättävää. Kyselyn luotettavuutta tarkastellaan kriittisesti myös sen vuoksi, että kyselyn aikana vastaajilla ei ollut mahdollisuutta esittää tarkentavia kysymyksiä aiheeseen tai kyselyyn liittyen. Näin ollen vastaajat ovat voineet tulkita jotkin asiat eri tavoin kuin kyselyn laatija on ne tarkoittanut. Kyselylomakkeessa termit olisi voitu selittää auki tarkemmin mahdollisten epäselvyyksien välttämiseksi.

Kyselyyn vastattiin Likert -asteikolla, jonka vastausvaihtoehtoihin ei kuulunut neutraalia vaihtoehtoa. Näin ollen vastaajien oli pakko ottaa tarkemmin kantaa suuntaan tai toiseen ja vältyttiin ”tyhjiltä” vastauksilta, jolloin tuloksista saatiin tarkempia. Neutraali vastausvaihtoehto olisi kuitenkin mahdollistanut vastaamatta jättämisen esimerkiksi tilanteessa, jossa vastaaja ei olisi tiennyt, mitä vastaisi. Validiteettia miettiessä tämä on voinut aiheuttaa riskin siitä, että vastaaja on saattanut vastata jotain, mitä hän ei neutraalin vaihtoehdon löytyessä olisi vastannut.

8.3 Kehitysehdotukset toimeksiantajayritykselle

Tämän opinnäytetyön selvityksen perusteella toimeksiantajalle haluttiin antaa kehitysehdotuksia. Toimeksiantajayritys voi halutessaan ottaa selvityksessä esiin nousseet ehdotukset huomioon jatkossa kehittäessään työnantajan sosiaaliseen vastuuteen liittyviä osa-alueita. Työnantajan vastuullisuuden kehittämisen ja vastuullisuudesta viestimisen on katsottu luvun 4 lähteiden ja asiantunti-

jahaastatteluiden perusteella hyödyttävän toimeksiantajayritystä. Toiminnan kehittämisen kannalta haluttiin kerätä palautetta henkilöstöltä, johon työnantajan toiminta vaikuttaa. Kyselystä saatujen vastausten perusteella toimeksiantajalle voidaan tarjota konkreettisia kehitysehdotuksia.

Työhyvinvointi on aihealue, joka toimeksiantajayrityksessä on tiedostettu ja jota on kehitetty. Työhyvinvointi nousi kuitenkin myös tässä selvityksessä edelleen kehitettävien asioiden joukkoon. Asiantuntijahaastatteluista tuli ilmi, että työkykyjohtamiseen tullaan panostamaan esihenkilötyötä kehittämällä. Kyselystä nousi esiin toiveita siitä, että esimerkiksi haastavia asiakastilanteita voitaisiin purkaa enemmän yhdessä. Entistä aktiivisemmalla esihenkilön tuella voitaisiin mahdollisesti edistää työssä jaksamista ja helpottaa kuormittumista myös haastavampien tilanteiden jälkeen.

Esihenkilöltä palautteen ja kannustuksen saamisesta nousi kyselyssä esiin pääosin positiivista palautetta, mutta siinäkin huomattiin olevan vastaajakohtaisia eroja. Palautteen ja kannustuksen sekä työssä tukemisen merkitystä voitaisiin yrityksessä mahdollisesti korostaa vielä enemmän. Työhyvinvoinnista ja työssä jaksamisesta voitaisiin keskustella enemmän työyhteisössä ja nostaa työntekijöille esiin konkreettisia keinoja myös oman työhyvinvointinsa edistämiseksi.

Työhyvinvointiin liittyen vastauksista nousi esiin paljon toiveita myös liikuntaeduista. Liikuntaedun tarjoamisessa voi olla useita hyviä puolia. Etu voi motivoita työntekijöitä kuntoilemaan ja huolehtimaan terveydestään, mikä voi osaltaan vaikuttaa sairauspoissaoloihin ja työssä jaksamiseen. Liikuntaedun tarjoaminen voi näkyä positiivisena asiana yrityksestä ulospäin asiakkaille ja työnhakijoille sekä tuoda yrityksen omille työntekijöille positiivista työnantajamielikuvaa ja tunnetta, että hyvinvoinnista välitetään. (Kangasmaa 2022.) Liikuntaetua voi tarjota työntekijöille verovapaasti 400 euroon asti vuodessa ja työnantaja voi vähentää summan verotuksessa (Vero 2022).

Etujen tarjoaminen tuo yritykselle kuitenkin kustannuksia ja niiden hoitaminen vaatii hallinnollista työtä. Näin ollen etujen tarjoaminen on yritykselle sijoitus,

jonka hyötyjä ja haittoja on punnittava tarkasti. Rainmaker tarjoaa työntekijöilleen tällä hetkellä polkupyöräedun, joka kannustaa osaltaan liikkumiseen. Työntekijöille tarjotaan lisäksi tiimiraha, joka kannustaa yhteiseen tekemiseen. Tiimirahan käyttö toteutetaan tiimikohtaisesti toiveiden mukaisesti. Kyselyn avoimessa vastauksessa nousi esiin, että tiimirahaa toivottaisiin käytettäväksi aktiivisempaan tekemiseen.

Henkilöstöpalvelualan yrityksenä Rainmakerin toimintaan kuuluu isona osana rekrytointi. Tällä hetkellä rekrytointi pyritään pitämään mahdollisimman hakijalle mahdollisimman helppona eikä hakijoilta kysytä tarpeettomia tietoja, kuten ikää tai kansalaisuutta. Anonymirekrytointi nähtiin mahdollisuudeksi tulevaisuudessa, jos rekrytointijärjestelmä sen sallisi (Asiantuntija 2023).

Yritystä kehoitetaan tutustumaan aiheeseen ja harkitsemaan anonyymin rekrytoinnin toteuttamista tulevaisuudessa mahdollisuuksien salliessa. Anonyymi tai osittain anonyymi rekrytointi olisi yrityksen toiminnan kannalta mahdollista (Asiantuntija 2023). Anonyymistä rekrytoinnista yritys voisi saada hyvää mainetta ja näyttöä vastuullisesta toiminnasta myös ulospäin. Se voisi mahdollisesti lisätä monimuotoisuutta ja vähentää rekrytoijien ajatusvinoumia ja oman persoonan vaikutuksia päätöksen teossa.

Asiantuntijahaastatteluista nousi esiin, että avoimuus ja hyvä viestintä nähdään yrityksessä tärkeäksi. Kyselystä ja avoimista vastauksista nousi esiin kuitenkin vaihtelevia ajatuksia viestinnästä ja tiedon kulusta. Osa vastaajista koki viestinnän ja tiedon saannin olevan todella hyvää ja riittävää, mutta osa näki, ettei saanut tarpeeksi tiedotusta. Yritys voisi mahdollisesti lisätä vielä yhtenäisempää viestintää koko henkilöstölle.

Toimeksiantajayrityksessä järjestetään säännöllisesti Teamsin välityksellä infotilaisuuksia, joissa käsitellään yrityksen yhteisiä ajankohtaisia aiheita. Infotilaisuudet rajoittuvat toimihenkilöihin ja esihenkilöihin. (Asiantuntija 2023.) Viestintä-

nän ja yhteisöllisyyden tunteen lisäämiseksi näihin tilaisuuksiin voitaisiin satunnaisesti osallistaa myös muut työntekijät, jolloin niissä voitaisiin käydä läpi kaikille yhteisiä asioita.

Viestintä työntekijöille tapahtuu pitkälti esihenkilöiden kautta. Viestintää voitaisiin lisäksi toteuttaa vielä enemmän esimerkiksi sähköpostikanavissa, jolloin se mahdollisesti entistä varmemmin tavoittaisi jokaisen. Yrityksessä tehtävistä kehitystoimista voitaisiin kyselyn perusteella viestiä lisää, jotta kaikki tietäisivät varmasti, mitä tehdään ja, mitä on tulossa. Lisäksi esimerkiksi johdon ja henkilöstöhallinnon parempi esittäytyminen ja tutuksi tuleminen eri toimipisteissä vierailun tai Teams -tapaamisten kautta voisi avointen vastausten perusteella olla toivottua. Tämä voisi osaltaan myös lisätä merkitystä Rainmakerin arvolle: Perhe.

8.4 Opinnäytetyön ja oman oppimisen arviointi

Koen, että opinnäytetyön aihe oli ajankohtainen ja tärkeä. Vastuullisuudesta puhutaan jatkuvasti ja sosiaalisesta vastuusta myös enenevässä määrin. Työnantajan vastuullisuudesta löytyy aikaisempia tutkimustuloksia, mutta toiminnan kehittämiseksi voidaan ajatella, että on tärkeää päästä selville myös kokemuksista ja ajatuksista yrityskohtaisemmin. Tämän opinnäytetyön selvityksen perusteella voitiin huomata, että ajatukset työnantajan sosiaalisesta vastuusta toimeksiantajayrityksessä vaihtelivat yksilökohtaisesti.

Aiheen rajaamista mietittiin aluksi paljon ja ajatukset rajauksesta vaihtuivatkin opinnäytetyötä suunniteltaessa hieman. Koen kuitenkin, että aihe rajautui sosiaalisesta yritysvastuusta hyvin juuri niihin työnantajan vastuullisuuden teemoihin, jotka ovat merkittäviä toimeksiantajayrityksen toiminnan kannalta. Nämä tarkoituksenmukaiset teeman tuotiin myös tietoperustaan ja käsiteltiin aihealueittain. Selvityksen tutkimusongelma ja tutkimuskysymykset muotoiltiin tarkasti ja niitä hiottiin opinnäytetyöprosessin aikana. Koen, että tutkimuskysymysten ja tietoperustan pohjalta oli helppo toteuttaa tutkimusta.

Valitsin opinnäytetyöhön käytettäväksi tutkimusmenetelmäksi menetelmätriangulaation eli toteutin tutkimuksen kvantitatiivista ja kvalitatiivista menetelmää käyttäen. Menetelmätriangulaatio sopi mielestäni hyvin aiheeseen sekä tutkittavaan ilmiöön ja useampaa tutkimusmenetelmää käyttämällä saatiin aiheesta eri näkökulmia. Aineistonkeruumenetelminä kysely ja haastattelut toimivat hyvin. Haastattelut antoivat syvempää näkemystä aiheesta ja puolistrukturoitu kysely toi vastaajille mahdollisuuden vastata anonyymisti. Menetelmätriangulaation käytöllä oli näin ollen mahdollista myös parantaa tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen syventämiseksi olisi mahdollisesti voitu asiantuntijahaastatteluiden lisäksi järjestää haastatteluita myös työntekijöille. Työntekijöille annettiin kuitenkin mahdollisuus avata ajatuksiaan enemmän kyselyn avointen vastausten kohdalla.

Kyselystä saatu vastausprosentti (15,38 %) oli suhteellisen pieni, mutta perusjoukon ollessa suuri saatiin vastauksia ja näkemyksiä aiheeseen kuitenkin sadalta työntekijältä. Menetelmätriangulaatio mahdollisti hyvän nykytilan kartoituksen ja kehitysehdotukset saatiin luotua kyselyyn vastanneiden työntekijöiden sekä asiantuntijoiden näkemysten pohjalta.

Koen, että vastausaika 10 päivää oli tarpeeksi pitkä, mutta vastaajia olisi voitu muistuttaa vastaamisesta useammin. Jatkoselvitysehdotuksena työnantajan vastuullisuuden osa-alueita voitaisiin tutkia vielä aihealueittain tarkemmin ja keskittää aiheet opinnäytetyössä esiin nousseisiin kehityskohtiin. Toimeksiantajayrityksen kyselyissä vastausprosentit ovat usein olleet suhteellisen matalia ja selvityksen vastausprosentin pieni koko ei tullut yllätyksenä toimeksiantajalle (Asiantuntija 2023). Jatkoa ajatellen esimerkiksi lahjakortin arvonta vastaajien kesken saattaisi auttaa vastausprosenttien nostamisessa.

Sain opinnäytetyössä vastauksen laadittuihin tutkimuskysymyksiin ja tutkimusongelmaan. Tässä opinnäytetyössä päästiin tavoitteisiin, jotka selvityksen alussa oli asetettu. Uskon, että työstä on hyötyä toimeksiantajalle. Koen, että

toimeksiantajayrityksessä halutaan jatkuvasti kehittää työnantajan vastuullisuutta ja tämä opinnäytetyö oli hyvä askel aiheen tutkimiseen. Yhteistyö toimeksiantajan kanssa toimi hyvin ja sujuvasti.

Opin opinnäytetyön teon aikana ymmärtämään ja tulkitsemaan työnantajan vastuullisuutta kokonaisuutena. Opin tutkimusta tehdessä käyttämään useampaa eri tutkimusmenetelmää ja tulkitsemaan saatuja tuloksia. Oli mielenkiintoista päästä syventymään aiheeseen ja haastattelemaan yrityksen asiantuntijoita. Koen, että opinnäytetyötä oli mielekästä tehdä itselleni merkityksellisen ja kiinnostavan aiheen parissa.

Lähteet

Aaltonen, Tapio & Luoma, Mikko & Rautiainen, Raija 2004. Vastuullinen johtaminen. Inhimillistä tuloksentekeä. WSOY, Helsinki.

Aggerholm, Helle Kryger & Andersen, Sophie Esman & Thomsen, Christa 2011. Conceptualizing employer branding in sustainable organizations. *Corporate Communications: An international Journal* 16 (2), 105–123. https://scholar.google.com/citations?view_op=view_citation&hl=en&user=8AmlZDcAAAAJ&citation_for_view=8AmlZDcAAAAJ:u5HHmVD_uO8C. Viitattu 12.4.2023

Asiantuntija 2023. Rainmaker, Helsinki. Haastattelu 4.4.2023

Bergbom, Barbara & Yli-Kaitala, Kirsi & Toivanen, Minna 2021. Miten edistää monimuotoisuutta rekrytoinnissa. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/sites/default/files/2022-01/miten-edistaa-monimuotoisuutta-rekrytoinneissa.pdf> TTL 2021. Viitattu 18.3.2023

Bureau Veritas 2023. CSRD – Yritysten kestävyysraportointi direktiivi. <https://www.bureauveritas.fi/vastuullisuus/csr-d-raportointi>. Viitattu 7.6.2023

Carlini, Joan & Grace, Debra & France, Cassandra & Lo Iacono, Joseph 2019. The corporate social responsibility (CSR) employer brand process: integrative review and comprehensive model. *Journal of Marketing Management*, 35 (1-2), 182-205. https://www.researchgate.net/publication/330916465_The_corporate_social_responsibility_CSR_employer_brand_process_integrative_review_and_comprehensive_model. Viitattu 20.4.2023.

Carroll, Archie B. & Adler, Nancy J. & Mintzberg, Henry & Francois Cooren & Suddaby, Roy & Freeman R., Edward 2019. What 'are' responsible management. A conceptual potluck. *The Research Handbook of Responsible Management*. https://www.researchgate.net/profile/Oliver-Laasch/publication/335737087_What_'are'_Responsible_Management_A_conceptual_potluck/links/5d784c7ca6fdcc9961bfb6c7/What-are-Responsible-Management-A-conceptual-potluck.pdf. Viitattu 25.4.2023.

Carroll, Archie B 1991. The pyramid of corporate social responsibility. Toward the moral management of organizational stakeholders. *Business Horizons* 34 (4),

39-48. https://www.researchgate.net/publication/4883660_The_Pyramid_of_Corporate_Social_Responsibility_Toward_the_Moral_Management_of_Organizational_Stakeholders. Viitattu 15.2.2023.

Dahlqvist, Meri & Vanhala, Anne & Ristiniemi, Michael & Heasman, Lia & Kumpula, Anne & Lautjärvi, Kari & Lehtonen, Anna-Ilona & Malminen, Toni & Mähönen, Jukka & Rajavuori, Mikko & Salminen, Jaakko & Viljanen, Mika & Wasastjerna, Maria & Wuolijoki, Sakari 2022. Yritysvastuu ja oikeus. Kauppakamari, Helsinki.

Diov, Päivi 2023. Vastuullinen työyhteisö ja johtaminen – mitä se on. Savonia 23.1.2023. <https://www.savonia.fi/artikkelit/savonia-artikkeli-vastuullinen-tyoyhteiso-ja-johtaminen-mita-se-on/>. Viitattu 23.2.2023

Eskola, Hanna 2022. Psykologinen turvallisuus näkyy yrityksissä viivan alla. Kauppalehti 8.11.2022. <https://www-kauppalehti-fi.ezproxy.metropolia.fi/uutiset/psykologinen-turvallisuus-nakyy-yrityksissa-viivan-alla/b35bbe42-cb0e-4b54-bd39-478ce7aacd13>. Viitattu 25.2.2023.

Euroopan parlamentti 2023. Sukupuolten väliset palkkaerot: parlamentti hyväksyi avoimuussäännöt. Lehdistötiedote 30.3.2023. <https://www.europarl.europa.eu/news/fi/press-room/20230327IPR78545/sukupuolten-valiset-palkkaerot-parlamentti-hyvakysi-avoimuussaannot>. Viitattu 5.6.2023.

European Commission. Corporate sustainability reporting. Finance. https://finance.ec.europa.eu/capital-markets-union-and-financial-markets/company-reporting-and-auditing/company-reporting/corporate-sustainability-reporting_en. Viitattu 7.6.2023

Harmaala, Minna-Maari & Jallinoja, Niina 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. Sanoma Pro, Helsinki.

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

Henkilöstöala 2023a. Alan vastuullisuus. <https://henkilostoala.fi/hpl/toiminta-ja-vastuullisuusperiaatteet/>. Viitattu 10.2.2023

Henkilöstöala 2023b. Mitä henkilöstöalalla tehdään. <https://henkilostoala.fi/henkilostopalveluala/henkilostopalveluyritysten-ratkaisut-tyopaikkojen-ja-tyontekijoiden-kohtaannon-parantamiseksi/>. Viitattu 10.2.2023..

Hietala, Harri & Kaivanto, Keijo & Valvisto, Elisa & Pystynen, Johanna 2015. Esihenkilön työoikeus. Talentum, Helsinki. Alma Talent, E-kirja. Päivitetty 30.6.2021.

Huttunen, Suvi 2023. Mikä saa sinut voimaan hyvin töissä? Husari 2/2023. <https://www.hus.fi/ajankohtaista/mika-saa-sinut-voimaan-hyvin-toissa>. Viitattu 5.6.2023

Ilja, Veera & Kekki, Helena & Kokkonen, Miira & Kuokkanen, Angelina & Lipponen, Kimmo 2022. Yhteisen hyvän tulevaisuus. Nämä 3 yritys vastuun trendiä viitoittavat jokaisen suomalaisyrityksen päätöksentekoa tulevina vuosina. Fibs 18.1.2021. <https://www.fibsry.fi/ajankohtaista/yhteisen-hyvan-tulevaisuus-nama-yritysvaluun-trendit-viitoittavat-jokaisen-suomalaisyruityksen-paatoksentekoa-tulevina-vuosina/>. Viitattu 28.1.2023

Juutinen, Sirpa & Steiner, Maj-Lis 2010. Strateginen yritys vastuun. WSOYpro, Helsinki.

Kangasmaa, Niko 2022. 4 askelta, joilla työnantaja saa henkilöstöeduista täyden hyödyn irti. <https://www.epassi.fi/fi/tyonantajalle/artikkelit/4-askelta-henkilostoetujen-tayteen-hyotyyn>. Viitattu 5.6.2023

Keskuskauppakamari 2021. Keskuskauppakamarin ihmisoikeussitoumus. https://kauppakamari.fi/palvelut/ihmisoikeussitoumus/?gad=1&gclid=Cj0KCQjwpPKiBhDvARIsACn-gzA-NeRgNiPclczrHissqZlcwZe7H9zzLWFWHJ_gjGIAvYHPiMiN-bCQaAqDdEALw_wcB. Viitattu 30.4.2023

Korhonen-Yrjänheikki, Kati 2022. Esihenkilötyö on kehittynyt korona-aikana myönteisesti pk-yrityksissä. Kauppalehti 4.7.2022. <https://www-kauppalehti-fi.ezproxy.metropolia.fi/uutiset/esihenkilotyö-on-kehittynyt-korona-aikana-myönteisesti-pk-yrityksissa/44b6f9d9-90e4-4d57-af0e-6724aa91649d>. Viitattu 20.2.2023.

Korpimies, Annika 2019. Onko sinun työpaikallasi lupa harrastaa liikuntaa työajalla. Yhden tai kahden viikkotyötunnin pyhittäminen treenille ei ole enää harvinaista. Kauppalehti 21.9.2019. <https://www-kauppalehti-fi.ezproxy.metropolia.fi/uutiset/onko-sinun-tyopaikallasi-lupa-harrastaa-liikuntaa-tyoajalla-yhden-tai-kahden-viikkotyotunnin-pyhittaminen-treenille-ei-ole-ena-harvinaista/c175d4c2-e589-42ca-9803-f71dc9ec3f27>. Viitattu 27.2.2023.

Lindgreen, Adam & Swaen, Valerie 2009. Corporate social responsibility. *International Journal of Management Reviews* 12 (1), 1–7. <https://orca.cardiff.ac.uk/id/eprint/55309/1/Article%2053.pdf>. Viitattu 15.3.2023.

Maunula, Sini 2022. Vastuullisuuden taustavaikutukset. Laurea julkaisut. <https://www.theseus.fi/handle/10024/781502>. Viitattu 5.6.2023

Metropolia 2022. Tietohallinto. E-lomake. Päivitetty 14.10.2022. <https://wiki.metropolia.fi/display/tietohallinto/E-lomake>. Viitattu 20.4.2023.

Mäkilä, Ville 2022. Yllättävä kyselytulos paljastaa: Joka kolmas toimihenkilö tekee korvauksetta töitä vapaa-ajalla – Yhdellä keinolla vältät ilmaisen ylityön tekemisen. *Kauppalehti* 8.7.2022. <https://www-kauppalehti-fi.ezproxy.metropolia.fi/uutiset/yllattava-kyselytulos-paljastaa-yli-joka-kolmas-toimihenkilö-tekee-korvauksetta-toita-vapaa-ajalla-yhdella-keinolla-valtat-ilmaisen-ylityon-tekemisen/1ff9d055-3534-43b5-b288-352ff7066309>. Viitattu 25.2.2023.

Nyborg, Karine 2014. Do responsible employers attract responsible employees? *IZA World of labor* 17 (1). <https://wol.iza.org/articles/do-responsible-employers-attract-responsible-employees/long>. Viitattu 30.3.2023.

Oikotie a. Kartoitus vastuulliseen rekrytointiprosessiin. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyonantajalle/artikkelit/kartoitus-vastuulliseen-rekrytointiprosessiin>. Viitattu 19.2.2023

Oikotie b. Millaista on hyvä esihenkilötyö. <https://tyopaikat.oikotie.fi/vastuullinen-tyonantaja/esihenkilötyöhön-panostaminen>. Viitattu 25.3.2023.

Oikotie c. Työelämän hyvinvoinnin kehittäminen työpaikalla. <https://tyopaikat.oikotie.fi/vastuullinen-tyonantaja/tyoelaman-tasapaino-ja-hyvinvointi>. Viitattu 18.2.2023

Oksanen, Annukka 2023. Oikea palkka oikeasta työstä. *Mandatum*. Blogi 10.2.2023. <https://www.mandatumlife.fi/life-magazine/2023/oikea-palkka-oikeasta-tyosta/>. Viitattu 5.6.2023

Pelo, Mira 2021. Kun työ tuntuu merkitykselliseltä, se vaikuttaa suoraan hyvinvointiin ja terveyteen. Oma työtään voi tuunata mielekkäämmäksi. *Yle* 10.3.2021. <https://yle.fi/aihe/artikkeli/2021/03/10/kun-tyo-tuntuu-merkitykselliselta-se-vaikuttaa-suoraan-hyvinvointiin-ja>. Viitattu 20.2.2023.

Pohja, Sirkka 2022. Palkka-avoimuus ei tarkoita palkkojen pakkojulkisuutta. Oikotie 29.3.2022. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyontekijalle/artikkelit/palkka-avoimuus-ei-tarkoita-palkkojen-pakkojulkisuutta>. Viitattu 25.5.2023

Rainmaker 2023. Meistä. <https://rainmaker.fi/meista/>. Viitattu 28.2.2023

Rantanen, Esa 2021. Miten vastuullisella rekrytoinnilla voidaan parantaa työnantajamielikuvaa. Henkilöstöala. Blogi 12.2.2021. <https://henkilostoala.fi/miten-vastuullisella-rekrytoinnilla-voidaan-parantaa-tyonantajamielikuvaa/>. Viitattu 4.3.2023.

Rupp E., Deborah & Shao, Ruodan & P. Skarlicki, Daniel & Layne Paddock & Elizabeth & Kim, Tae-Yeol & Nadisic, Thierry 2016. Corporate social responsibility and employee engagement: The moderating role of CSR-specific relative autonomy and individualism. *Journal of organizational behaviour* 39 (5), 559–579. Viitattu 15.4.2023.

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Kylläntyminen. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L6_2_2.html. Viitattu 15.4.2023

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Reliabiliteetti. Kvali-MOTV. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_2.html. Viitattu 15.4.2023

Saaranen-Kauppinen, Anita & Puusniekka, Anna 2006. Validiteetti. KvaliMOTV. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L3_3_1.html. Viitattu 15.4.2023

Salminen-Kultanen, Päivi 2019. Vastuullisuus rekrytoinnin kilpailuetuna – mitä se oikein tarkoittaa. Oikotie 10.9.2019. <https://tyopaikat.oikotie.fi/tyonantajalle/artikkelit/vastuullisuus-rekrytoinnin-kilpailuetuna-mita-se-oikein-tarkoittaa>. Viitattu 24.3.2023.

Schadewitz, Hannu & Niskala, Mikeal 2010. Communication via responsibility reporting and its effect on firm value in Finland. *Corporate social responsibility and environmental management* 17 (2). <https://onlinelibrary.wiley.com/doi/abs/10.1002/csr.234>. Viitattu 5.6.2023

Sosiaali- ja terveysministeriö. Työhyvinvointi. <https://stm.fi/tyohyvinvointi>. Viitattu 28.4.2023

Taloushallintoliitto. <https://taloushallintoliitto.fi/tietopankki/esg-eli-vastuullisuusraportointi/>. Viitattu 5.6.2023

Talvio, Cai & Välimaa, Mikko 2004. Yhteiskuntavastuu ja johtaminen. Edita, Helsinki.

Tietoarkisto a. Kvantitatiivinen käsikirja. Haastattelut. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvali/laadullisen-tutkimuksen-aineistot/haastattelut/>. Viitattu 5.4.2023

Tietoarkisto b. Kvantitatiivinen käsikirja. Hajontaluvut. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/hajontaluvut/hajontaluvut/>. Viitattu 5.4.2023

Tietoarkisto c. Kvantitatiivinen käsikirja. Mittaaminen: tilastoyksikkö, muuttajat ja havaintomarttiisi. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/mittaaminen/tilastoyksikko/> Viitattu 16.5.2023

Tietoarkisto d. Kvantitatiivinen käsikirja. Ristiintaulukointi. <https://www.fsd.tuni.fi/fi/palvelut/menetelmaopetus/kvanti/ristiintaulukointi/ristiintaulukointi/>. Viitattu 18.5.2023

Tietoarkisto e. Kvantitatiivinen käsikirja. Trigulaatio. https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L2_3_2_4.html. Viitattu 18.5.2023

Työaikalaki 5.7.2019/872. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20190872?allWords=ty%C3%B6aikalaki&offset=1&perpage=20&sort=relevance&searchSrc=1&advancedSearchKey=719502>. Viitattu 2.4.2023

Työ ja elinkeinoministeriö. Yhteiskuntavastuu. <https://tem.fi/yhteiskuntavastuu>. Viitattu 28.3.2023.

Työterveyslaitos. Työkykyjohtaminen. <https://www.ttl.fi/oppimateriaalit/strategiinen-tyokykyjohtaminen/tyokykyjohtaminen-mita-ja-miksi>. Viitattu 1.6.2023

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20020738#L1P2>. Viitattu 5.6.2023

Vero 2022. Työsuhde-edut. Päivitetty 30.11.2022 <https://www.vero.fi/henkiloasiakkaat/verokortti-ja-veroilmoitus/tulot/ansiotulot/tyosuhdeedu/>. Viitattu 23.5.2023

Yhdenvertaisuuslaki 30.12.2014/1325. Edilex. <https://www-edilex-fi.ezproxy.metropolia.fi/lainsaadanto/20141325>. Viitattu 1.6.2023

Ylä-Anttila, Aleksi 2020. Nuoret haluavat työnantajalta erityisesti luotettavuutta ja vastuullisuutta. Kun arvoista puhutaan, konkretiaan on syytä kiinnittää huomiota. Kauppalehti 29.9.2020. <https://www-kauppalehti-fi.ezproxy.metropolia.fi/uutiset/tutkimus-nuoret-haluavat-tyonantajalta-erityisesti-luotettavuutta-ja-vastuullisuutta-kun-arvoista-puhutaan-konkretiaan-on-syyta-kiinnittaa-huomiota/c6634e53-5986-43a2-874b-9b171e645851>. Viitattu 18.2.2023.

E-lomake-kysely



Lomake on ajastettu: julkisuus alkaa 18.4.2023 14.09 ja päättyy 28.4.2023 23.59

E-lomake kysely

Työnantajan vastuullisuus

Hei!

Teen opinmytetytärni Raimakerille ja aiheena käsittelen työnantajan vastuullisuutta suhteessa työntekijöihin. Työni tavoitteena on selvittää, miten työnantajan vastuullisuus nähdään Raimakerillä, ja miten työnantajan vastuullisuutta toteutetaan.

Kysely sisältää pääosin valmiita vastausvaihtoehtoja ja kyselyyn vastaaminen vie noin 5 minuuttia. Kysely toteutetaan anonymyminä ja vastaajalta ei vaadita yhteystietoja.

Kiitos paljon, että tuet opinmytetytärni ja autat samalla selvittämään Raimakerin vastuullisuutta työnantajana.

Taustatiedot

Iä

Välttää 18-25
 26-35
 36-50
 yli 50

Ammattisuema

Välttää Myyjä
 Asiakaspalvelija
 Toimihenkilö
 Esihenkilö

Työsuhteen pituus

Välttää Alle vuosi 1-2 vuotta 2-5 vuotta Yli 5 vuotta

Vastuullisuuden merkitys

Kuinka tärkeänä pidät näitä työnantajan vastuullisuuden osa-alueita	Erittäin tärkeää	Tärkeää	Jonkin verran tärkeää	Ei lainkaan tärkeää
<input checked="" type="radio"/> Vastuullinen johtaminen ja esihenkilötyön kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input checked="" type="radio"/> Työntekijöiden yhdenvertainen kohtelu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input checked="" type="radio"/> Syrjimättömyys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input checked="" type="radio"/> Tasa-arvoisuus ja vastuullinen rekrytointi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input checked="" type="radio"/> Työhyvinvoinnin kehittäminen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input checked="" type="radio"/> Työn ja vapaa-ajan tasapaino	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input checked="" type="radio"/> Yritys on vakavarainen ja kilpailukykyinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
<input checked="" type="radio"/> Työn vaatimusten mukainen palkkaus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työnantajan vastuullisuudesta

Miten koet näiden työnantajan vastuullisuuden osa-alueiden toteutuvan nykyisessä työssäsi?

Työnantajan vastuullisuus	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ostittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
• Lainsäädäntöä noudatetaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Työntekijöitä kohdellaan syrjimättömästi ja tasa-arvoisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Työssä on kehittymismahdollisuuksia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Palkkaus on työn vaatimusten mukainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Yritys on syrjimätön ja tasa-arvoinen jo rekrytointivaiheessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Yritys on vakavainen ja kilpailukykyinen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Työhyvinvointi	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ostittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
• Työhyvinvointini on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Työilmapiiri luo positiivisen turvallisuuden tunteen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Työn ja vapaa-ajan suhde on hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Työnantaja joustaa riittävästi elämäntilanteeni muuttuessa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Tiedän työnantajani kehittävän työhyvinvointia	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Työturvallisuus on kunnossa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Esihenkilötyö	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Ostittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
• Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Vuorovaikutus esihenkilön kanssa on avointa ja toimivaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Esihenkilö luo ja ylläpitää hyvää työilmapiiriä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Esihenkilöltä saa kannustavaa ja rakentavaa palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Esihenkilöitä edellytetään vastuullista johtamista ja hyvää esihenkilötyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Tiedän työnantajani kehittävän esihenkilötyötä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Esihenkilötyö	Täysin samaa mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Osoittain eri mieltä	Täysin eri mieltä
• Työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti ja tasapuolisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Vuorovaikutus esihenkilön kanssa on avointa ja toimivaa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Esihenkilö luo ja ylläpitää hyvää työilmapiiriä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Esihenkilöitä saa kannustavaa ja rakentavaa palautetta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Esihenkilöitä edellytetään vastuullista johtamista ja hyviä esihenkilötyöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
• Tiedän työnantajani kehittävän esihenkilötyöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Vastuullisuuden kehittäminen

Missä työnantajan vastuullisuuden osa-alueissa Raimakerin onnistunut hyvin? •

Mitä työnantajan vastuullisuusasioita tulisi erityisesti kehittää? •

Menkäläisiä vastuullisuustavoitteita Raimakerin pitäisi mielestäsi asettaa? •

Koetko, että Raimakerin tulisi viestiä vastuullisuudesta ja kehitysoimista enemmän? •

Muuta lisättävää työnantajan vastuullisuuteen liittyen?

Tietosuojaselosteet



Tiedote tutkimuksesta

TIEDOTE OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSESTA

Sosiaalinen yritysvastuu & vastuullinen työnantaja

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan työnantajan vastuullisuutta suhteessa työntekijöihin. Olemme arvioineet, että sovellutte tutkimukseen, koska toimitte kyselyn tutkimuksen kohderyhmänä. Tämä tiedote kuvaa tutkimusta ja teidän osuuttanne siinä. Perekdyttyänne tähän tiedotteeseen teille järjestetään mahdollisuus esittää kysymyksiä tutkimuksesta.

Vapaaehtoisuus

Tutkimukseen osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksen tarkoitus

Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten työnantajan vastuullisuus nähdään Rainmakerillä, ja miten työnantajan vastuullisuutta toteutetaan.

Tutkimuksen toteuttajat

Tutkimus toteutetaan osana opinnäytetyötä, jossa Rainmaker voi hyödyntää tutkimuksen tuloksia kehittäessään työnantajan vastuullisuutta.

Tutkimusmenetelmät ja toimenpiteet

Tutkimus on toteutettu E-lomakkeella, eikä osallistujilta vaadita muita tutkimuksia. Kyselyyn vastaaminen vie noin viisi minuuttia.

Tutkimustuloksista tiedottaminen

Opinnäytetyö, joka sisältää tutkimuksen julkaistaan Theseus.fi nettisivuilla.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä opinnäytetyön tekijälle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Opinnäytetyötekijä

Nimi: Aino Palvalainen

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

Opinnäytetyön ohjaaja

Titteli: Lehtori

Nimi: [REDACTED]

Metropolia Ammattikorkeakoulu Oy

Tutkimuksen tietosuojaseloste: Henkilötietojen käsittely tutkimuksessa

Tässä tutkimuksessa käsitellään teitä koskevia henkilötietoja voimassa olevan tietosuojalainsäädännön (EU:n yleinen tietosuoja-astus, 679/2016, ja voimassa oleva kansallinen lainsäädäntö) mukaisesti. Seuraavassa kuvataan henkilötietojen käsittelyyn liittyvät asiat.

Tutkimuksen rekisterinpitäjä

Rekisterinpitäjällä tarkoitetaan tahoa, joka yksin tai yhdessä toisten kanssa määrittelee henkilötietojen käsittelyn tarkoitukset ja keinot.

Tässä tutkimuksessa henkilötietojen rekisterinpitäjä on Aino Palviainen

Opinnäytetyöntekijä

Aino Palviainen

Toimeksiantaja

Rainmaker

Voitte kysyä lisätietoja henkilötietojenne käsittelystä rekisterinpitäjän yhteyshenkilöltä

Rekisterinpitäjän yhteyshenkilön nimi: Aino Palviainen

Sähköposti: aino.palviainen@metropolia.fi

Tutkimuksessa teistä kerätään seuraavia henkilötietoja

Henkilötietojen käsittely on oikeutettua ainoastaan silloin, kun se on tutkimukselle välttämätöntä. Kerättävät henkilötiedot on minimoitava, niitä ei saa kerätä tarpeettomasti tai varmuuden vuoksi.

Tutkimuksessa kerättävät henkilötiedot ovat ikä, ammattiasema ja työsuhteen pituus. Näihin taustakysymyksiin vastaaminen on vapaaehtoista.

Teillä ei ole sopimukseen tai lakisääteiseen tehtävään perustuvaa velvollisuutta toimittaa henkilötietoja vaan osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Tutkimuksessa ei kerätä henkilötietojanne muista lähteistä.**Henkilötietojenne suojausperiaatteet**

Kyselylinkki lähetetään toimeksiantajayrityksen sisäisen viestinnän kautta. Tutkimus toteutetaan E-lomakkeella. E-lomake on suomalaisen Edulix Oy:n kehittämä ja se on asennettu toimimaan tietoturvallisesti Metropolian omilla palvelimilla. Metropolia on solminut GDPR:n artikla 28 edellyttämän henkilötietojen käsittelysopimuksen Edulix Oy:n kanssa.

Henkilötietojenne käsittelyn tarkoitus

Teitä pyydetään ilmoittamaan ikä, ammattiasema ja työsuhteen pituus, jotta opinnäytetyöntekijä voi arvioida vaikuttavatko nämä tekijät kokemukseen työnantajan vastuullisuudesta.

Mitä henkilötiedoillenne tapahtuu tutkimuksen päätyttyä?

E-lomakkeen kysely ja linkki poistetaan järjestelmästä opinnäytetyön tultua valmiiksi

Tietojen luovuttaminen tutkimusrekisteristä

Tarkempia tietoja tutkimuksesta ei luovuteta ulkopuolisille tahoille.

Tutkimuksessa kerättyjä henkilötietoja ei käytetä profilointiin tai automaattiseen päätöksentekoon

Henkilötietojen käsittely aineistoa analysoidessa ja tutkimuksen tuloksia raportoidessa

Teistä kerättyä tietoa ja tutkimusaineistoa käsitellään luottamuksellisesti lainsäädännön edellyttämällä tavalla. Tietoja säilyttää Aino Palviainen ja tietoja ei luovuteta tutkimuksen ulkopuolisille tahoille. Lopulliset tutkimustulokset raportoidaan ryhmätasolla eikä yksittäisten tutkittavien tunnistaminen ole mahdollista.

Tiedote haastattelusta



TIEDOTE HAASTATTELUSTA

Opinnäytetyö työnantajan vastuullisuudesta

Pyyntö osallistua tutkimukseen

Teitä pyydetään mukaan tutkimukseen, jossa tutkitaan työnantajan vastuullisuutta. Olette soveltuva haastatteluun, sillä olette toimeksiantajayrityksessä asiantuntijaroolissa, jolloin haastattelun lähde on aiheeseen luotettava.

Vapaaehtoisuus

Haastatteluun osallistuminen on täysin vapaaehtoista.

Haastattelun tarkoitus

Tämän haastattelun tarkoituksena on selvittää, miten työnantajan vastuullisuus nähdään Rainmakerillä ja, miten sitä toteutetaan. Haastattelun avulla opinnäytetyöntekijä saa laajemman käsityksen työnantajan vastuullisuuden nykytilasta ja tavoitteista.

Haastatteluiden toteutustapa

Haastattelusta on sovittu haastateltavan kanssa ja haastateltava on saanut haastattelukysymykset etukäteen. Haastattelut toteutetaan Teamsin välityksellä. Haastateltavan suostumuksella haastattelu nauhoitetaan Teamsin tallennusominaisuudella litteroinnin ajaksi.

Tuloksista tiedottaminen

Haastattelua käsitellään opinnäytetyössä ilman, että haastateltavan henkilöllisyys tulee ilmi. Opinnäytetyössä haastelevasta puhutaan nimellä haastateltava / toimeksiantajayrityksen asiantuntija.

Lisätiedot

Pyydämme teitä tarvittaessa esittämään tutkimukseen liittyviä kysymyksiä haastattelusta vastaavalle henkilölle.

Tutkijoiden yhteystiedot

Tutkija / opinnäytetyöntekijä

Nimi: Aino Palviainen

Puh. [REDACTED]

Sähköposti: [REDACTED]

Tutkimuksesta vastaa / opinnäytetyön ohjaaja

Nimi: [REDACTED]

Metropolian Ammattikorkeakoulu Oy

Asiantuntijahaastatteluiden haastattelukysymykset

- Minkälainen on vastuullinen työnantaja, mitä asioita ajattelet työnantajan vastuuseen kuuluvan ja miten näiden toteutuminen onnistuu Rainmakerillä?
- Mitä kehitystyötä työnantajan vastuuseen liittyen on tehty?
- Mitä työnantajan vastuullisuuteen liittyviä asioita toteutetaan hyvin?
- Mitä vastuullisuusasioita voitaisiin vielä erityisesti kehittää?
- Näetkö vastuullisuuden kehittämisen tai vastuullisuusviestinnän lisäämisellä olevan hyötyä Rainmakerin liiketoiminnalle?