



# Henkilöstövastuullisuuden nykytila- tutkimus henkilöstövuokrausyrityk- sessä

## Case Osuma Henkilöstöpalvelut Oy

Wiljami Jokela

Matias Sarlin

Opinnäytetyö, AMK

Elokuu 2023

Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Tiimiakatemia

Jokela, Wiljami & Sarlin, Matias

## Henkilöstövastuullisuuden nykytilatutkimus henkilöstövuokrausyrityksessä. Case: Osuma Henkilöstöpalvelut Oy

Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Marraskuu 2023, 74 sivua

Liiketalouden tutkinto-ohjelma, Tiimiakatemia. Opinnäytetyö AMK.

Julkaisun kieli: suomi

Julkaisulupa avoimessa verkossa: kyllä

### Tiivistelmä

Tutkimus tehtiin toimeksiantona kuopiolaiselle henkilöstövuokrausyritykselle, Osuma Henkilöstöpalvelut Oy:lle. Tutkimuksen toteuttamisen taustalla oli toimeksiantajan tarve selvittää ja sanoittaa omaa vastuullisuuttaan henkilöstölle ja sidosryhmille. Tutkimuksen pohjalta on jatkossa tarkoitus kehittää vastuullisia toimintatapoja sekä muodostaa pohjaa vastuullisuusviestinnälle. Tutkimuksessa selvitettiin Osuma Henkilöstöpalvelut Oy:n henkilöstövastuullisuuden tilaa kvantitatiivisilla tutkimusmenetelmillä selvittämällä mitkä henkilöstövastuun osa-alueet toimivat tällä hetkellä Osuma Henkilöstöpalveluilla ja mitkä vaativat kehitystä. Henkilöstövastuun osa-alueiksi henkilöstövuokrausyrityksessä tutkimuksessa määritettiin rekrytointi, perehdytys, palkkaus, osaamisen kehittäminen ja ongelmatilanteisiin puuttuminen. Sähköisen kyselylomakkeen avulla toimeksiantajan vuokrattavalta henkilöstöltä kysyttiin heidän näkemystään Osuman henkilöstövastuullisuudesta ja heidän mielipidettään siitä, kuinka vastuullisuutta voitaisiin parantaa. Tutkimuskysely toimitettiin kohderyhmälle eli Osuman vuokrattavalle henkilöstölle yrityksen sisäisessä viestintäkanavassa. Vastauksia kyselytutkimukseen saatiin yhteensä 85. Tutkimusaineistoa analysoitiin aluksi tunnuslukujen ja frekvenssien kautta. Tämän jälkeen analyysiä pyrittiin syventämään ristiintaulukoinnin keinoin. Tutkimukseen saaduista vastauksista selvisi, että henkilöstövastuullisuus on toimeksiantajayrityksessä yleisesti hyvällä tasolla. Henkilöstö oli erityisen tyytyväinen palkkaukseen liittyviin asioihin, kuten palkanmaksun täsmällisyyteen sekä palkan suuruuteen. Henkilöstön mukaan myös rekrytointi toimii Osumalla vastuullisuuden periaatteita noudattaen. Osuman kautta työllistyminen on helppoa ja työstä etukäteen annettu kuvaus vastaa todellisia työtehtäviä. Tutkimuksen avulla löytyi Osuman henkilöstövastuullisuuden osa-alueista myös kehitettävää. Henkilöstö oli tyytymätön etenkin osaamisen kehittämisen tilaan. Osa henkilöstöstä koki, ettei Osumalla tueta millään tavalla osaamisen kehittämistä. Tutkimuksessa nousi esiin myös yksittäisten henkilöiden kokemuksia epäoikeudenmukaisesta kohtelusta. Kuusi kyselyyn vastanneista kertoi, että heitä on joko kiusattu tai syrjitty Osuman kautta työskennellessä. Tutkimuksen tulokset osoittivat, että toimeksiantajayrityksen henkilöstön näkökulmasta osaamisen kehittämiseen ja ongelmatilanteisiin puuttumiseen tulee etsiä yrityksessä ratkaisuja. Näistä teemoista olisi hyvä toteuttaa yrityksessä jatkotutkimuksia, jotta ongelmien todelliset juurisyyt tulisivat esille ja työntekijäkokemusta yrityksessä saataisiin parannettua edelleen.

### Avainsanat (asiasanat)

Henkilöstövastuullisuus, yritysvastuu, sosiaalinen vastuullisuus, kvantitatiivinen tutkimus

### Muut tiedot (salassa pidettävät liitteet)

-

**Jokela, Wiljami & Sarlin, Matias**

**Henkilöstövastuullisuuden nykytilatutkimus henkilöstövuokrausyrityksessä  
Case Osuma Henkilöstöpalvelut Oy**

Jyväskylä: JAMK University of Applied Sciences, September 2023, 74 pages

Degree Programme in Business, Team Academy. Bachelor's thesis.

Permission for open access publication: Yes

Language of publication: Finnish

### **Abstract**

The research was conducted as a commission for the personnel leasing company in Kuopio, Osuma Henkilöstöpalvelut Oy. The background for the research was the client's need to assess and articulate their own responsibility towards employees and stakeholders. The aim is to develop responsible practices and establish a foundation for responsibility communication based on the findings of the research. The study examined the state of Osuma Henkilöstöpalvelut Oy's personnel responsibility using quantitative research methods, identifying which areas of personnel responsibility are currently functioning well and which ones require development. The areas of personnel responsibility for the personnel leasing company in the study were defined as recruitment, orientation, compensation, competence development, and addressing problematic situations. Through an electronic survey, the client's leased personnel were asked for their views on Osuma's personnel responsibility and their opinions on how responsibility could be improved. The survey was sent to the target group, Osuma's leased personnel, via email, and a total of 85 responses were obtained. The research data was initially analyzed through key figures and frequencies. Subsequently, the analysis aimed to deepen through cross-tabulation. The survey responses revealed that personnel responsibility in the client company is generally at a good level. Employees were particularly satisfied with compensation-related aspects, such as the punctuality and amount of salary payments. According to the personnel, recruitment at Osuma also operates in accordance with responsible principles. Employment through Osuma is easy, and the pre-employment description matches the actual job tasks. The research identified areas for improvement in Osuma's personnel responsibility. Personnel were especially dissatisfied with the state of competence development. Some personnel felt that Osuma did not support competence development in any way. The study also highlighted individual experiences of unfair treatment. Six respondents reported being bullied or discriminated against while working through Osuma. The results of the research indicated that solutions should be sought within the client company from the perspective of personnel for competence development and addressing problematic situations. Further research within the company on these themes would be beneficial to uncover the root causes of the problems.

### **Keywords/tags (subjects)**

Staff responsibility, Corporate responsibility, Social responsibility, Quantitative research

### **Miscellaneous (Confidential information)**

-

<b>1</b>	<b>Johdanto</b> .....	<b>4</b>
<b>2</b>	<b>Tutkimusasetelma</b> .....	<b>5</b>
2.1	Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoite .....	5
2.2	Henkilöstövuokraus Suomessa .....	6
2.3	Toimeksiantaja .....	7
<b>3</b>	<b>Yritysvastuu</b> .....	<b>8</b>
3.1	Yritysvastuun osa-alueet .....	11
3.2	Sosiaalinen vastuu ja henkilöstö .....	12
3.3	Henkilöstövuokrausalan haasteet sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta .....	15
3.4	Henkilöstövastuu henkilöstölalla .....	17
3.4.1	Palkkaus .....	19
3.4.2	Osaamisen kehittäminen .....	19
3.4.3	Rekrytointi .....	21
3.4.4	Perehdytys .....	22
3.4.5	Puuttuminen .....	23
<b>4</b>	<b>Työntekijäkokemus</b> .....	<b>24</b>
<b>5</b>	<b>Tutkimuksen menetelmät ja aineiston keruu</b> .....	<b>26</b>
<b>6</b>	<b>Tutkimustulokset</b> .....	<b>27</b>
6.1	Vastaajien demografiset tiedot .....	28
6.2	Rekrytointi .....	33
6.3	Perehdytys .....	37
6.4	Palkkaus .....	42
6.5	Osaamisen kehittäminen .....	46
6.6	Puuttuminen .....	48
<b>7</b>	<b>Keskeiset tulokset ja johtopäätökset</b> .....	<b>52</b>
7.1	Parhaiten kyselyssä menestyneet henkilöstövastuun osa-alueet .....	53
7.2	Kyselystä nousseet henkilöstövastuun kehityskohteet .....	54
<b>8</b>	<b>Pohdinta</b> .....	<b>56</b>
8.1	Reliabiliteetti .....	58
8.2	Jatkotutkimusehdotukset .....	59
	<b>Lähteet</b> .....	<b>61</b>
	<b>Liitteet</b> .....	<b>67</b>
	Liite 1. Osuma henkilöstöpalvelut Oy tutkimuskysely .....	67

## Kuviot

Kuva 1 Vastuullisuuden ambitiotasot .....	10
Kuva 2 Tribble bottom line -malli .....	12
Kuva 3 Henkilöstövastuun teemat tutkimuksessa.....	18
Kuva 4 Vastaajien sukupuolijakauma .....	28
Kuva 5 Vastaajien ikäjakauma .....	29
Kuva 6 Näin pitkään vastaajat ovat olleet Osuman palkkalistoilla .....	30
Kuva 7 Kuinka säännöllisesti työskentelet Osuman kautta .....	31
Kuva 8 Kuinka monessa eri työpisteessä olet työskennellyt Osuman kautta .....	32
Kuva 9 Vastaajien toimialat .....	33
Kuva 10 Osuman kautta työnsaanti on helppoa.....	33
Kuva 11 Työstä etukäteen annettu kuvaus vastaa todellisia työtehtäviäni.....	34
Kuva 12 Työvuoroja tarjotaan riittävällä varoajalla.....	34
Kuva 13 Osuma huolehtii, että saan tarvittavat tiedot ennen työvuoroa .....	35
Kuva 14 Olen tyytyväinen Osuman kautta saamiini työtuntien määrään .....	35
Kuva 15 Haluaisin työtunteja enemmän/vähemmän.....	36
Kuva 16 Koen, että minua on kohdeltu tasa-arvoisesti työvuorojen tarjoamisen suhteen .....	37
Kuva 17 Perehdytyksen työtehtäviini on hoitanut .....	38
Kuva 18 Osuman toteuttamassa perehdytyksessä parhaiten onnistuttiin kertomaan .....	39
Kuva 19 Osuman tulisi keskittyä kehittämään näitä perehdytyksen osa-alueita tulevaisuudessa40	
Kuva 20 Perehdytyksen jälkeen tunsin olevani valmis itsenäiseen työskentelyyn.....	41
Kuva 21 Perehdytys oli suunnitelmallinen ja hyvin organisoitu .....	41
Kuva 22 Palkkojen perusteet ovat Osumalla selkeitä ja avoimia.....	42
Kuva 23 Osuma varmistaa, että olen tietoinen tekemiini työtehtävien minimipalkkatasosta ja mahdollisista palkkauksen lisistä sekä korvauksista.....	43
Kuva 24 Osuma suorittaa palkanmaksun aina sovitusti ja ajallansa.....	44
Kuva 25 Minulta on kysytty palkkatoivetta .....	44
Kuva 26 Palkkatoiveeni on vaikuttanut minulle maksettavaan palkkaan.....	45
Kuva 27 : Minulle maksettava palkka on kilpailukykyinen verrattuna osaamiseeni ja työkokemukseeni .....	45
Kuva 28 Olen tyytyväinen minulle maksettavaan palkkaan .....	46
Kuva 29 Osuma on selvittänyt osaamiseni ja työkokemukseni huolellisesti .....	46

Kuva 30 Osuman minulle tarjoamat työtehtävät vastaavat osaamistani ja työkokemustani ...	47
Kuva 31 Osuma on kiinnostunut ammatillisista tulevaisuuden tavoitteistani ja haluaa auttaa minua saavuttamaan ne .....	47
Kuva 32 Saan Osumalta tukea työhön liittyvissä asioissa tarvittaessa .....	48
Kuva 33 Minua on kiusattu tai syrjitty Osuman kautta työskennellessäni .....	49
Kuva 34 Jos kohtaan työssäni epäasiallista käytöstä kuten syrjintää tai kiusaamista, on minun helppo kertoa siitä yhteyshenkilölleni Osumalla .....	50
Kuva 35 Osumalla otetaan esiintuodut epäkohdat vakavasti ja niihin etsitään ratkaisu .....	50
Kuva 36 Osumalla kohdellaan kaikkia yhdenvertaisesti .....	51
Kuva 37 Likert asteikolla mitattujen kysymysten tulokset .....	53

# 1 Johdanto

Yritysten toimintaympäristö on viime vuosikymmeninä muuttunut merkittävästi, ja nämä muutokset ovat synnyttäneet uudenlaista tietoisuutta ja tarvetta tarkastella yritysten roolia yhteiskunnassa. Vuonna 2018 IPCCn (Intergovernmental Panel on Climate Change) julkaisema ilmastoraportti kiihdytti vastuullisuuskeskustelua maailmalla ja niin myös Suomessa. Koipijärvi ja Kuvaja (2020, 22) toteavat tietoisuuden vastuullisuuskysymysten tärkeydestä tuntuvan levinneen viimeistään nyt jokaisen yrityksen johtoon. Liappis, Pentikäinen ja Vanhala (2019, 6) kertovat yritys vastuusta olevan tulossa perusvaatimus liiketoiminnalle ja edellytys sille, että yritystoimintaa pidetään ylipäättään hyväksyttävänä. Sosiaalisen median ja globaalin tiedonvälityksen aikakaudella yritysten toiminta ja päätökset ovat helposti nähtävillä ja arvioitavissa, mikä lisää entisestään painetta toimia aidosti vastuullisesti. Hellström ja Parkkonen (2022, 6–7) kertovat vastuullisuuden olevankin yhteiskunnassa trendinä vahvasti voimistuva ja yritysten näin ollen voimakkaammin heränneen myös vastuullisuusviestinnän tärkeyteen mielikuvan rakentajina tai sen ylläpitäjinä.

Ympäröivässä maailmassa on tällä hetkellä käynnissä monimutkaisia ja globaaleja kriisejä, kuten ilmastonmuutos, eriarvoisuuden kasvu, pandemiat ja talouden epävarmuus. Yrityksille on muodostunut kasvava paine ottaa enemmän vastuuta yhteiskunnasta ja siitä ympäristöstä, jossa ne toimivat. Osuuspankin vuosittain 250 suurimmalle suomalaisyritykselle teettämässä Suuryritystutkimuksessa pyritään hahmottamaan kuvaa suuryritysten tulevaisuuden näkymistä. Vastaukset vuodelta 2022 kertovat, että sosiaalinen vastuu näkyy suuryritysten strategiatyössä aiempaa selkeämmin. Lisäksi 73,2 % vastanneista yrityksistä oli samaa mieltä siitä, että heidän yrityksensä tehtävänä on olla ratkaisemassa yhteiskunnallisesti polttavia ongelmia. (Suuryritystutkimus 2022, 35.) Tuloksista voidaan todeta, että Suomen suurimmat yritykset pitävät sosiaalista vastuullisuutta ajankohtaisena aiheena, jolloin siihen liittyvää tutkimusta voidaan pitää yhteiskunnallisesti ajankohtaisena.

Yhteiskuntavastuun (CSR) voidaan nähdä olevan paljon enemmän kuin pelkkä kustannus, rajoite tai hyväntekeväisyyttä – se voi olla mahdollisuuden, innovaation ja kilpailuedun lähde. Yrityksimaailmassa on kasvava tietoisuus siitä, että kaupallinen menestys ja vastuullisuus ovat täysin yhdistettävissä. Itse asiassa vastuullisuus nähdään entistä enemmän tulevaisuuden kaupallisen menestyksen perustana ja kilpailuetuna. (Yhteisen hyvän tulevaisuus – Nämä 3 yritys vastuun trendiä viitoittavat jokaisen suomalaisyrityksen päätöksentekoa tulevina vuosina 2021.) Jokaisella vaiheella yrityksen arvoketjussa on potentiaalia luoda myönteisiä tai kielteisiä vaikutuksia yhteisöön,

jossa yritys toteuttaa toimenpiteitään (Porter & Kramer 2006). Vastuullisesti toimiva yritys huolehtii, ettei sillä ole negatiivisia vaikutuksia tärkeille sidosryhmilleen kuten työntekijöilleen ja asiakkailleen (Liappis ym. 2019, 9).

Yritykset pyrkivätkin yhä aktiivisemmin löytämään vastuullisia ratkaisuja, joko omasta tahdostaan tai ulkoisten paineiden vaikutuksesta. Tarve noudattaa yhteiskuntavastuullisia normeja ei johdu pelkästään lainsäädännöstä, vaan se juontaa juurensa tietoisilta kuluttajilta, jotka odottavat yrityksiltä vastuullisuutta. (Itsesääntely ja yhteiskuntavastuu 2010, 20.) Finnish Business & Society (FIBS) julkaisi vuonna 2022 kuluttajatutkimuksen, jossa 65 % suomalaisista kuluttajista kertoo vastuullisuuden ohjaavan kulutuspäätöksiään (Kuluttajatutkimus 2022, 16). Kuluttajien lisäksi myös työntekijät ovat nykyisin entistä tietoisempia ja vaativampia yritysten vastuullisuuden suhteen. Elinkeinoelämän Keskusliiton (EK) vuonna 2022 tekemässä kyselyssä vastanneista 63 prosenttia kokee, että työnantajan vastuullisuus on tärkeä kriteeri työpaikkaa valittaessa, mikä useiden yritysten paineissa osaajapulasta antaa painetta vastuullisuuteen myös työntekijöiden suunnasta (Vastuullisuuden EU-sääntely etenee 2022, 4).

Tämän opinnäytetyön perustana on toimeksiantajayrityksen tarve selvittää ja sanoittaa omaa vastuullisuuttaan selkeästi viestittävään muotoon. Tutkimus toteutettiin Osuma Henkilöstöpalvelut Oy:lle nykytilatutkimuksena heidän vuokrattavaan henkilöstöönsä kohdistuvista sosiaalisen vastuullisuuden osa-alueista, joista tutkimuksessa käytetään termiä henkilöstövastuu. Henkilöstövastuun teemoja tutkimuksessa ovat oppimisen ja osaamisen kehittäminen, palkkaus ja palkitseminen, rekrytointi ja perehdytys sekä puuttuminen. Osuman tavoitteena on olla esimerkillinen ja huolehtiva työnantaja ja henkilökunnan kuunteleminen koetaan Osumalla tärkeäksi. Henkilökunnan kokemusten pohjalta on mahdollista löytää kehityskohteita Osuman rekrytointi- ja työnvälitysprosesseissa. Tutkimus toteutettiin kvantitatiivisena tutkimuksena sähköisenä lomakkeena Osuman tiedoksiantojen ja tutkimuksen teoreettisen viitekehyksen pohjalta.

## **2 Tutkimusasetelma**

### **2.1 Tutkimuskysymykset ja tutkimuksen tavoite**

Tutkimuksen tavoitteena on selvittää Osuma Henkilöstöpalvelut Oy:n vuokrattavalta henkilöstöltä heidän kokemustaan Osuman henkilöstövastuullisuuden eli henkilöstöön kohdistuvasta sosiaalisen



vastuullisuuden nykytilasta yrityksessä. Tavoitteena on auttaa toimeksiantajaa ymmärtämään omia henkilöstövastuullisuuden ongelmakohtia, vahvuuksia sekä kokonaiskuva.

Tutkimusongelma: Miten vuokratyöhenkilöstö kokee henkilöstövastuullisuuden osa-alueiden toteutuvan Osuma Henkilöstöpalvelut Oy:ssä?

Tutkimuskysymys 1: Missä henkilöstövastuullisuuden osa-alueissa Osuma Henkilöstöpalvelut tällä hetkellä onnistuvat vuokrattavan henkilökunnan mielestä?

Tutkimuskysymys 2: Missä henkilöstövastuullisuuden osa-alueissa Osuma Henkilöstöpalvelut tällä hetkellä epäonnistuvat vuokrattavan henkilökunnan mielestä?

Tutkimuksen avulla selvitetään vuokrattavan henkilöstön näkemysten kautta Osuman henkilöstövastuullisuuden yleiskuvaa ja tämänhetkistä tilannetta, jonka avulla toimeksiantajan on mahdollista parantaa omaa toimintaansa työnantajana, sekä kehittää omaa vastuullisuusviestintäänsä. Tutkimuskysymysten asettelun avulla pyritään erottelamaan vastauksista selkeitä henkilöstövastuullisuuden onnistumisen ja epäonnistumisen kohtia.

## **2.2 Henkilöstövuokraus Suomessa**

Henkilöstövuokraus eli vuokratyö on työntekijöiden vuokraamista sopimuksen perusteella käyttäjäyrityksille. Työntekijän työnantajana toimii henkilöstövuokrausyritys ja näin ollen vuokrayritys maksaa työntekijälle palkan ja hoitaa muutkin työnantajan velvollisuudet. Käyttäjäyrityksen tehtävä on ohjata ja opastaa työntekijää, sekä valvoa tämän tekemistä. Vuokratyösuhteessa on aina kolme osapuolta, jotka ovat vuorovaikutuksessa keskenään: työntekijä, käyttäjäyritys ja vuokrayritys. Tätä kolmen osapuolen suhdetta kutsutaan kolmikantasuhteeksi. (Hjelt 2017, 6.)

1980-luvulla vuokratyön käyttöä alettiin säännellä epäkohtien vuoksi, vaikka sitä ei haluttu kieltää kokonaan. Tavoitteena oli varmistaa, että vuokratyötä voitaisiin käyttää tilanteissa, joissa vakituinen työvoima ei ollut mahdollista. Merkittävä muutos tapahtui vuonna 1994, kun uusi työvoimain palvelulaki astui voimaan ja luvanvaraisuus poistettiin. Tämä edisti vuokratyövoiman yleistymistä.

(Tanskanen 2012, 33.) Vuonna 2018 Henkilöstöpalveluyritysten liiton toimitusjohtaja Merru Tuoliara totesi, että arviolta 500–600 vakiintunutta henkilöstöpalvelualan yritystä toimii alalla. (Henkilöstöala 2018.) Suomen tilastokeskuksen mukaan vuonna 2021 vuokratyöntekijöitä oli noin 50 000 ja vuonna 2022 jo 60 000. Vuonna 2022 vuokratyöntekijöiden osuus kaikista palkansaajista oli noin 3 prosenttia. (Työvoimatutkimus 2022.) Hjeltin (2017, 5) mukaan vuokratyö on yksi tuoreimmista työn teettämisen keinoista. Se on myös kasvattanut suosiotaan koko 2000-luvun ajan.

Työlainsäädännössä ei ole rajoituksia yritysten mahdollisuuksiin käyttää vuokrattua työvoimaa, mutta tilaajavastuulaki asettaa käyttäjäyritykselle tiettyjä velvoitteita silloin, kun vuokratyöntekijöitä käytetään tavanomaiseen toimintaan. Myös eri alojen työehtosopimuksissa on kirjattu, milloin ulkopuolista vuokratyövoimaa voidaan käyttää. Henkilöstövuokrausyritys ei peri työntekijältä mitään maksuja, eikä palkkioita voi vähentää työntekijälle maksettavasta palkasta. Kaikki palkkiot ja muut mahdolliset kustannukset laskutetaan käyttäjäyritykseltä. (Hjelt 2017, 6–7.)

Vuokratyöntekijän työsuhde käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin verrattuna on erilainen. Vuokratyöntekijän työnantaja on henkilöstövuokrausyritys ja työsuhteet on tehty näiden välillä, joten vuokratyöntekijän työehdot ja työsuhte-etuudet ovat usein erilaiset, kuin käyttäjäyrityksen omilla työntekijöillä. Joissain tapauksissa käyttäjäyrityksen työntekijöiden ja vuokratyöntekijöiden sopimuksissa noudatetaan samojen alojen työehtosopimuksia. Näissä tapauksissa vuokratyöntekijöiden työajat, palkkaus ja erilaiset palkan lisät, tauot, sairauslomakäytänteet ja muut työehtosopimukseen sitoutuvat työsuhteen etuudet määräytyvät saman työehtosopimuksen mukaisesti, kuin vakituisilla työntekijöillä. (Hjelt 2017, 11.) Työntekijä voi työllistyä samanaikaisesti usean eri henkilöstövuokrausyrityksen kautta, jos tämä kykenee järjestelemään eri työsuhteiden velvoitteet siten, että ne eivät häiritse toisiaan. Vuokratyöntekijän listoilta oleminen ei vielä kuitenkaan automaattisesti tarkoita työntekijän ja henkilöstövuokrausyrityksen olevan työsuhteessa. (Mts. 12.) Henkilöstöalalla työsuhteet ovat toisinaan lyhyehköjä. Vuokratyön suosio näkyy usein sijaisuuksissa, sekä kausitöissä, joissa ruuhkahuiput aiheuttavat akuutin työvoimatarpeen. (Vuokratyöntekijätutkimus 2022.)

### **2.3 Toimeksiantaja**

Tämän tutkimuksen toimeksiantajana toimii Kuopiossa vuonna 2016 perustettu henkilöstöpalvelualan yritys Osuma Henkilöstöpalvelut Oy. Tutkimuksessa käytetään toimeksiantajasta lyhennettä

Osuma. Osuma tuottaa henkilöstövuokrauspalveluja koko Suomeen. Kuudessa vuodessa Osuma on kasvanut Savon suurimmaksi henkilöstöalan toimijaksi (Yrityksemme n.d). Osuma tuottaa henkilöstövuokrauspalvelujen lisäksi suorarekrytointia. Suorarekrytointia tehdään yritystoiminnan eri tasoille tuotantotyöntekijöistä toimitusjohtajiin (Osuma-suorarekrytointi n.d). Suorarekrytoinnin ja henkilöstövuokrauksen lisäksi Osuma tuottaa yhteistyössä TE-palvelujen, sekä eri koulutustahojen kanssa osaajakoulutusta “avaimet käteen”-periaatteella (Torvinen, 2023). Työ- ja elinkeinoministeriön Työvoimatiekartat- hankkeen loppuraportissa mainitaan lyhyemmät ammattiin perehdyttävät koulutukset työkaluina ammattisiirtymien nopeuttamiseen, jolla eri alojen kohtaanto-ongelmia tasataan. (Larja, J & Peltonen, J. 2023.) ELY-keskusten tuella Osuma järjestää myös rekrykoulutuksia, jotka ovat yrityksille väylä palkata työhön koulutettua henkilökuntaa. Osuman suurimmat henkilöstövuokrauksen toimialat ovat rakennus- ja konepajateollisuus sekä ICT ja kaupan alat. (Osuma-rekrykoulutus n.d.)

Osuma pyrkii omassa ydinliiketoiminnassaan toimimaan vastuullisesti. Henkilöstöpalvelualalla vastuullisuusteemat keskittyvät suurimmalta osin sosiaalisen sekä taloudellisen vastuullisuuden ympärille. Henkilöstöpalvelualan maine on Suomessa pitkään ollut huonossa valossa ja henkilöstövuokrauksen rantautuessa Suomeen se toi mukanaan paljon väärinkäyttöjä. Näiden aikaa sitten syntyneiden mainehaittojen kanssa yritykset painivat edelleen. Tehokkain tapa muuttaa työntekijöiden ja asiakkaiden mielikuvia on vastuullinen toiminta. Nopeasti tapahtuneen merkittävän kasvun takia paineet vastuullisuustoimien raportointiin ja läpinäkyvyyteen ovatkin kasvaneet. Osuman operatiivinen johtaja toteaa vastuullisuuden nousevan kilpailutuksissa usein jopa hintaakin merkittävämmäksi kilpailulliseksi tekijäksi. (Sarnola 2023.) Näin ollen vastuullisuusaiheista viestiminen yrityksen sisällä, sekä sidosryhmien edustajien kanssa on tärkeää. Kestävässä vastuullisuusviestinnässä on kuitenkin olennaista, että puheet ja teot vastaavat toisiaan (Nilsen 2007, 179).

### **3 Yritysvastuu**

Yritysvastuu ei ole aiheena niin uusi kuin voisi kuvitella. Keskustelun yritysten vastuullisuudesta katsotaan nousseen esiin 1980-luvulla YK:n alaisuuteen perustetun ympäristön ja kehityksen maailmankomission eli Brundtland komission julkaiseman “Yhteinen tulevaisuutemme” raportin myötä. Kestävä kehitys määriteltiin raportissa “sosiaaliseksi, taloudelliseksi, ympäristölliseksi ja kulttuuriseksi kehitykseksi, joka ei vaaranna tulevien sukupolvien oikeutta omaan kehitykseensä.”

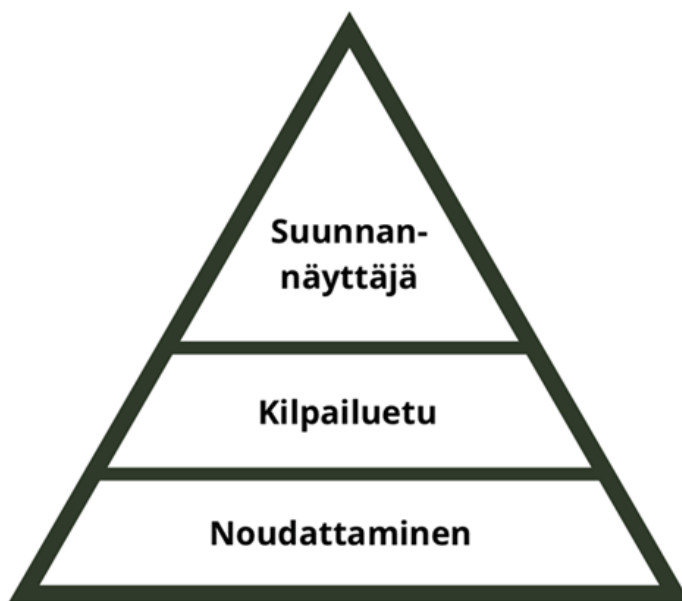
(Heinrichs, Martens, Michaelsen, Wiek 2016, 7). Brundtlandin komission julkaiseman raportin jälkeen alettiin poliittisissa keskusteluissa puhua yritysten yhteiskuntavastuusta, josta on myöhemmin otettu käyttöön useita rinnakkaistermejä, kuten yritysvastuu, vastuullinen liiketoiminta ja vastuullisuus. (Synergia, s.62)

Kaikki nämä edellä mainitut termit ovat eri tahojen suomennoksia termistä Corporate Social Responsibility (CSR) tai sen lyhyemmästä muodosta Corporate Responsibility (CR). Toimittaessa useiden päällekkäisten termien vaikutusalueella olennaisinta ei ole kiinnittyä käytettävän termin valintaan, vaan käytettävän termin sisällön selkeään määrittelyyn. (Liappis, Pentikäinen, Vanhala 2019, 6). Tutkimuksessa henkilöstövastuu termin osa-alueet pyritään määrittelemään mahdollisimman selkeästi, sillä tutkimuksessa liikutaan useiden eri päällekkäisten termien vaikutusalueella.

Valtioneuvosto, joka on Suomen ylintä toimeenpanovaltaa käyttävä elin, tarjoaa oman määritelmänsä yritysten yhteiskuntavastuulle. Valtioneuvoston periaatepäätöksen mukaan yhteiskuntavastuu kattaa yrityksiä, julkishallinnon ja muiden yleishyödyllisten yhteisöjen vastuun taloudellisista, sosiaalisista ja ympäristöllisistä vaikutuksistaan ympäröivään yhteiskuntaan ja sidosryhmiin. Yritysvastuu on lähtökohtaisesti vapaaehtoista toimintaa, joka ylittää lainsäädännön ja muiden säännösten asettamat vähimmäisvaatimukset. (Valtioneuvoston periaatepäätös yhteiskunta- ja yritysvastuusta 2011, 1–5.)

Terminä vapaaehtoisuus on yritysvastuun kannalta tärkeä, sillä vastuullisen yrityksen on toimittava vastuullisemmin kuin mitä vallitseva lainsäädäntö velvoittaa. Vastuullinen yritys ei mene sieltä mistä aita on matalin, vaan panostaa enemmän henkilöstöön, ympäristöön ja sidosryhmäsuhteisiin kuin on vaadittu. (Vihreä kirja yritysten sosiaalisen vastuun eurooppalaisten puitteiden edistämisestä 2001, 7.) Koipijärven ja Kuvajan (2020, 108) mukaan pelkän sääntöjen noudattamisen lisäksi vastuullisuudella on kaksi korkeampaakin ambitiotasoa, vastuullisuuden toinen taso eli kilpailuedun taso, sekä kolmas ja korkein eli suunnannäyttäjän taso. Koipijärven ja Kuvajan (2020, 108) esittelemässä vastuullisuuden ambitiotasot -pyramidissa pohjimmaisena kerroksena muodostaa noudattamisen kerros. Noudattamisen kerroksessa yritys noudattaa lakeja ja normeja ja sen toiminta vastaa eettisiä minimivaatimuksia. Strateginen kilpailuetu on tasoista seuraava ja se muodostuu lait ja eettisen minimivaatimustason ylittävästä toiminnasta. Pyramidin huipun muodostaa suunn

nannäyttäjän taso, jolle noustessa yritys luo uusia ekosysteemejä ja markkinoita omalle toimialalleen. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 108.) Juholinin (2004a, 57) määritelmän mukaan yrityksen vastuullisuustasoja tarkasteltaessa ensimmäisellä tasolla yrityksen odotetaan noudattavan lakeja, sääntöjä ja sopimuksia. Toiselle tasolle siirtymiseksi yrityksen on sitouduttava toimialakohtaisiin arvoihin. Seuraava askel edellyttää puolestaan sitoutumista kansainvälisesti ja velvollisuutta raportoida toiminnastaan, mikä kattaa ajan myötä myös erilaiset kumppanit. Tällä tasolla yritykset noudattavat myös kansainvälisiä normeja, kuten vuoden 1948 ihmisoikeuksien julistusta. Yhteiskuntavastuun korkeimmalla tasolla ei enää keskitytä vain lakeihin, vaan siihen sisältyy korkeampi tavoite, joka liittyy yleiseen eettisyyteen, sivistykseen ja ihmisoikeuksien kunnioittamiseen (Juholin 2004b, 57–58). Tutkimuksessa ei pyritä selvittämään millainen toiminta todellisuudessa ylittää noudattamisen tason henkilöstövuokrausalalla, vaan pyritään selvittämään henkilöstön mielipidettä siitä, miten he kokevat nykytilanteen Osumalla.



Kuva 1 Vastuullisuuden ambitiotasot Koipijärven ja Kuvajan vastuullisuuden ambitiotasot-mallia mukaillen

Yritysten vastuullisuutta on pitkään lähestytty siitä lähtökohdasta, että vastuullinen yritys pyrkii minimoimaan negatiiviset vaikutuksensa ympäröivään yhteiskuntaan. Vähitellen määritelmä on alkanut muuttua suuntaan, jossa vastuullisena yrityksenä pidetään sellaista yritystä, joka pyrkii maksimoimaan omat myönteiset vaikutuksensa yhteiskuntaan. (Niskala ym. 2019, 21.) Pohjimmiltaan yritysvastuussa on kyse yritysten olemassaolon oikeutuksesta. Yrityksellä on oikeus olla ole-

massa, jos se kykenee tarjoamaan tuotteita, palveluja tai ratkaisuja, jotka auttavat kuluttajia kaisemaan maapallon kantokyvyn kannalta kestävämmän kulutuksen kierteen. (Niskala ym. 2019, 22.)

FIBSn (Finnish Business & Society) vuosittaisessa suomalaisten yritysten yhteiskuntavastuun tilaa tutkivassa Yhteiskuntavastuu 2023 -tutkimuksessa todetaan, ettei sitoumukset ja tavoitteet aina konkretisoidu yrityksissä selkeinä toimenpiteinä, vaikka olosuhteet ja edellytykset olisivatkin suotuisat. Tutkimuksen mukaan tekemistä suomalaisissa yrityksissä edelleen riittää etenkin ilmastonmuutoksen torjunnassa, luonnonvarojen kestävässä käytössä, ihmisoikeuksien suojelemisessa sekä avoimessa ja läpinäkyvässä raportoinnissa. (Yhteiskuntavastuu 2023, 11.)

### **3.1 Yritysvastuun osa-alueet**

Nilsen (2007, 178) toteaa vastuullisuuden osa-alueiden olevan moninaisia ja usein vaikeasti hahmotettavia. Yritysvastuuta on pyritty perinteisesti käsittelemään John Elkingtonin kolmen pilarin mallin (triple bottom line 1994) kautta. Mallissa jaetaan yritysvastuu termin kolmeen eri osa-alueeseen: taloudelliseen, sosiaaliseen ja ympäristövastuuseen. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 22).

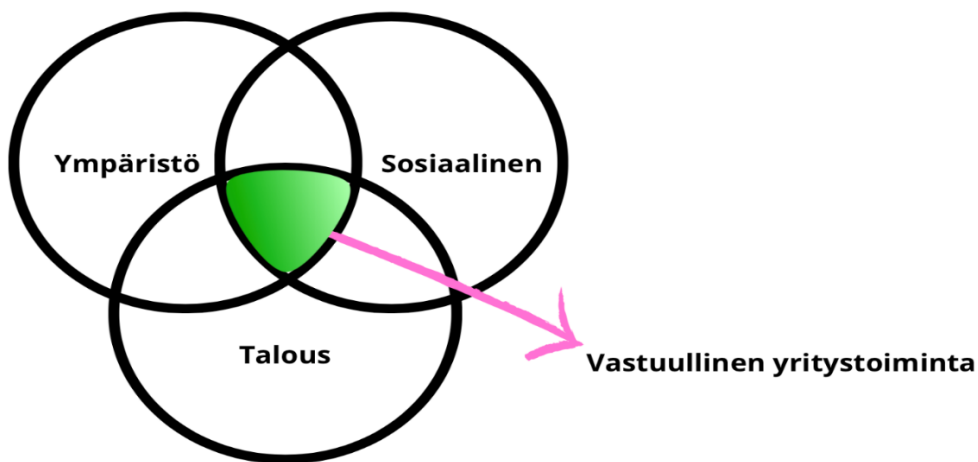
Taloudellinen vastuu painottaa ennen kaikkea liiketoiminnan kannattavuutta, sekä sitä, kuinka yrityksen tuottama taloudellinen lisäarvo jakautuu yrityksen ja sen sidosryhmien kesken. Sidosryhmille tuotettu suora lisäarvo tarkoittaa palkkojen maksua työntekijöille, ostoja toimittajilta, sekä verojen maksua yhteiskunnalle. Taloudelliset vaikutukset voivat olla myös välillisiä, kuten toimittajille maksettujen maksujen työllistämisaikutukset ja näistä maksettujen palkkojen ja verojen vaikutukset yhteiskunnalle. Taloudellisen vastuun kannalta olennaista on myös pystyä vastaamaan yrityksen omistajien tuotto-odotuksiin, joka onkin olennainen osa myös perinteistä yhtiöjärjestystä ja näin myös kaiken perinteisen yritystoiminnan keskiössä. (Niskala ym. 2019, 21; Liappis ym. 2019, 8.)

Ympäristövastuu heijastaa yrityksen pyrkimystä toimia mahdollisimman kestävällä tavalla ympäristön näkökulmasta. Ympäristövastuun keskeiset fokusoinnin alueet ovat ajan saatossa muuttuneet, mutta tietyt megatrendit, kuten ilmastonmuutos, ovat säilyneet olennaisina. (Liappis ym. 2019,

111.) Ympäristövastuun kannalta keskiössä ovat tehokas ja säästeliäs resurssien käyttö, vesien, ilman sekä maaperän suojelu, ilmastonmuutoksen torjunta, sekä vastuun kantaminen tuotteen elinkaaresta sekä koko yrityksen toiminnan arvoketjusta (Niskala ym. 2019, 21).

Sosiaalisen vastuun tarkoittaa vastuuta yrityksen toiminnan vaikutuksista ihmisiin. Vastuun piiriin sisältyy henkilöstön hyvinvointi, osaamisen kehittäminen, irtisanomistilanteiden vastuullisuudesta huolehtiminen, ihmisoikeuksien kunnioittaminen, tuotevastuu- ja kuluttajansuoja kysymykset, sekä vastuullinen toiminta lähiyhteisöjen ja yhteiskunnan suhteen. (Niskala ym. 2019, 21; Liappis ym. 2019, 112.) Sosiaalista vastuuta käsitellään tarkemmin seuraavassa alaluvussa.

Trible bottom line -mallin hyödyntäminen käytännön tasolla on kuitenkin haasteellista, sillä monet yritysvastuu kysymykset koskettavat useampaa kuin yhtä osa-aluetta, eikä yritysvastuuta todellisuudessa voida jakaa luontevasti eri lohkoihin (Koipijärvi ym. 2020, 24). Trible bottom line -malli soveltuu kuitenkin hyvin yritysvastuu kentän hahmottamiseen yksinkertaistetun luonteensa vuoksi.



Kuva 2 Trible bottom line -malli

### 3.2 Sosiaalinen vastuu ja henkilöstö

Yksi maailman tunnetuimmista kansainvälisistä sosiaalisen vastuullisuuden järjestelmistä on SA8000. Sen on kehittänyt Social Accountability International ja standardissaan se esittää sosiaali-

sen vastuullisen osa-alueiksi lapsityövoiman, pakkotyön, terveyden ja turvallisuuden, kokoontumisen vapauden ja oikeuden kollektiiviseen sopimiseen, syrjinnän ehkäisyyn, kurinpitotoimenpiteet, työajan, palkat ja palkkiot, sekä johtamisjärjestelmän. (Social Accountability International nd.)

Ihmisoikeudet ovat laajemmin tulleet mukaan vastuullisuuskeskusteluun ja osaksi sosiaalista vastuullisuutta vasta 2010-luvulla YK:n julkaisemien yritystoimintaa ja ihmisoikeuksia koskevien periaatteiden myötä (Liappis, ym 2019, 128). YK:n ohjaavien periaatteiden mukaisesti valtio on velvollinen suojelemaan kansalaistensa ihmisoikeuksia, yritykset ovat velvollisia noudattamaan valtioiden linjauksia ja yritysten rikkoessa ihmisoikeuksia ovat ne velvoitettuja huolehtimaan korjaavista toimenpiteistä. Tästä YK:n linjavedosta on muodostunut maailmanlaajuinen toimintatapa, jonka noudattamista odotetaan kaikilta maailman yrityksiltä ja valtioilta. (Koipijärvi & Kuvaja 2020, 233.)

Sosiaalisen vastuullisuuden perusta pohjautuukin ihmisoikeuksien noudattamiselle yrityksessä, josta käytetään myös nimitystä ihmisoikeusvastuu. Ihmisoikeusvastuuseen kuuluvia asioita ovat esimerkiksi tasa-arvo ja syrjimättömyys, työn ja perhe-elämän yhdistämisen mahdollistaminen, yksityisyyden suoja, ihmisten terveyttä ja henkeä koskevat kysymykset sekä työntekijöiden perustavanlaatuisen kohtelu, kuten lapsityön ja pakkotyön kieltäminen. (Liappis ym. 2019, 137.) Tämän perustan päälle rakentuvat muut sosiaalisen vastuullisuuden osa-alueet, kuten työhyvinvointi, työturvallisuus, syrjimättömyys ja hyvä työkuulttuuri (mts, 128).

”Yleisesti voidaan sanoa, että kun yritys toimii esimerkiksi Suomessa ja muissa Pohjoismaissaakin kansallisten lakien mukaan, se noudattaa suhteellisen hyvin ihmisoikeuksia” (Liappis, ym 2019, 140). Tämä johtuu Liappiksen ja muiden (2019) mukaan siitä, että pohjoismaissa on hyväksytty laajasti kansainväliset ihmisoikeusnormit ja ne on viety osaksi kansallisia lakeja. Suomessa työelämän ihmisoikeuksien toteutumista säädelläänkin esimerkiksi työsopimus-, työturvallisuus-, työaika-, tasa-arvo-, sekä yhdenvertaisuuslaissa. (Liappis ym. 2019, 140.) Lain noudattaminen ollessa kaikille työnantajille pakollista, vastuulliseksi toiminnaksi huomioidaan vasta sellaiset työnantajan menettelyt, joilla ylitetään lakiin perustuvat velvollisuudet (mts, 3).

Kuitenkin Valtionneuvoston vuonna 2019 tekemässä dokumentissa todetaan suomalaisyritysten ihmisoikeussuorituksen tila (SIHTI) -tutkimuksessa ihmisoikeusvastuun ja sen seurannan olevan



käytännön tasolla vielä lasten kengissä Suomessa. Suurimpana ongelmana tutkimuksessa havaittiin yritysten sitoutuminen korjaaviin toimenpiteisiin tilanteissa, joissa yritysten toiminnalla on havaittu olevan kielteisiä ihmisoikeusvaikutuksia. (Tran-Nguyen, Halttula, Vormisto, Aho, Solitander, Rautio & Villa 2019, 92.) Usein huomio kiinnittyy sosiaalisen vastuun ja ihmisoikeusvaikutusten osalta enemmän hankintaketjun hallintaan kuin oman henkilöstön kohteluun. Kansalaisjärjestöt kiinnittävät tarkkaavaisesti huomiotaan etenkin Suomen rajojen ulkopuolisiin tuotantoketjuihin, mikä muodostaa yrityksille paineen kartoittaa oman tuotantoketjun vastuullisuutta niin hyvin kuin mahdollista. (Liappis, ym. 2019, 137.)

Vaikka sosiaalinen vastuullisuus on laaja ja monimutkainen kokonaisuus, on sen keskeisin sisältö varsin yksinkertainen. Keskiössä sosiaalisessa vastuullisuudessa on ihmisten huomioiminen ja arvostaminen. Länsimaissa sosiaalinen vastuullisuus sisältää työturvallisuuden parantamisen sekä osaamisen kehittämisen yli lainsäädännön ja työehtosopimusten määräyksien. Länsimaissa yrityksiltä siis odotetaan lähtökohtaisesti jo minimitasot ylittävää toimintaa. Yhteiskunnan näkökulmasta yrityksillä on myös velvollisuus edistää työllisyyttä ja vähentää työpaikkojen vähentämisen aiheuttamia haittavaikutuksia. (Harmaala & Jallinoja 2012, 20.)

Sosiaaliseen vastuullisuuteen kuuluu myös työyhteisön moninaisuus. Työtä hakiessa esimerkiksi vieraskielinen nimi on Suomessa edelleen työnsaantiin negatiivisesti vaikuttava tekijä. Usein maahanmuuttajataustaisten henkilöiden työllistämättä jättämistä perustellaan riittämättömällä suomen kielen osaamisella, mutta kielivaatimukseen takerrutaan aivan liian usein myös tilanteissa, joissa vaatimus on vain löyhästi perusteltavissa. Työelämään astuminen on usein paras Suomen kielen ja kulttuurin koulu, joten maahanmuuttajataustaisten työllistämistä voidaan pitää yritykseltä yhteiskuntavastuullinen tekona. (Liappis ym. 2019, 134.)

Sosiaalisesta vastuullisuudesta tehtyjen kirjallisuusarvioiden mukaan sosiaalisen vastuullisuuden ulottuvuus on erityisesti kehitystä vaativa vastuullisuuden osa-alue, jota pidetään yleisesti vähiten kehittyneenä vastuullisuuden osa-alueena (Littig & Griessler 2005, 6). Sosiaaliselle vastuullisuuden termille ei ole piirretty selkeitä rajoja, eikä ole olemassa vakiintunutta käsitystä siitä mitä kyseinen termi tarkalleen sisältää. Useat eri tahot käyttävät omia määritelmiään sosiaalisesta vastuusta, riippuen siitä, mistä kulmasta asiaa tutkitaan, tehden yhteisen määritelmän vakiintumisesta haastavaa. (Missimer, Robèrt & Broman 2017, 38.)

### 3.3 Henkilöstövuokrausalan haasteet sosiaalisen vastuullisuuden näkökulmasta

Henkilöstövuokraukseen liittyy useita haasteita, jotka vaihtelevat riippuen siitä, tarkastellaanko aihetta vuokratyöntekijän, käyttäjäyrityksen vai vuokratyöyrityksen näkökulmasta. Henkilöstöpalvelualan liiton (HPL) tekemän vuokratyötutkimuksen mukaan ne vuokratyöntekijät, jotka eivät suosittele vuokratyötä muille, kokevat usein tyytymättömyyttä henkilöstövuokrausyrityksen tarjoamiin koulutus- ja kehitysmahdollisuuksiin, sekä kokevat olevansa irrallaan henkilöstöpalveluyrityksen työyhteisöstä. Irrallisuus työyhteisöstä ja heikot kehittymisen näkymät saavat oman työn tuntuun merkityksettömältä. (Vuokratyöntekijätutkimus 2018, 7–8.)

Työhyvinvointitutkimus osoittaa, että vuokratyö sisältää useita tekijöitä, jotka uhkaavat työntekijän hyvinvointia. Näitä ovat muun muassa puuttuva työyhteisön tuki, tyytymättömyys työhön, epävarmuus työsuhteen kestosta ja korvauksen riittämättömyys erityisesti silloin kun työ vaatii vähäistä ammattitaitoa. Näitä ongelmia esiintyy yleisemmin vuokratyösuhteissa kuin vakituisissa työsuhteissa. (Mäkinieni, Bordi, Heikkilä-Tammi, Seppänen & Laine 2014, 14.) Mäkinieni ja muut (2014) lisäävät, että työntekijöiden epävarmuus ja tunne siitä, etteivät he voi vaikuttaa yrityksessä tapahtuviin asioihin, ovat määräaikaisten työntekijöiden keskuudessa yleisiä. He myös kokevat yrityksessä enemmän epäoikeudenmukaisuutta kuin vakituiset työntekijät. (Mts, 15.) Vuokratyöntekijät saattavat kokea olonsa ulkopuoliseksi työyhteisössä. Vaikka vuokratyöntekijät uskovat voidensa vaikuttaa työvuoroihinsa paremmin kuin vakituiset työntekijät, he saattavat myös kokea tekevänsä työtehtäviä ja työvuoroja, joita muut eivät suostu tekemään. Tämän lisäksi vuokratyöntekijöille ei aina tarjota yhtä laadukkaita koulutusmahdollisuuksia eikä muutenkaan yhtäläisiä mahdollisuuksia ammatilliseen kehittymiseen. (Hietala, Kaivanto ja Schön 2014, 23.)

Yksi työhyvinvointia merkittävästi heikentävä tekijä on työn epävarmuus, joka korostuu erityisesti määräaikaissuhteissa. Työntekijät eivät usein tiedä tarkkaan työsuhteen pituutta eivätkä työn määrää. Heidän on vaikea vaikuttaa yrityksessä tapahtuviin asioihin, ja he kokevat työyhteisön tuen puutetta sekä saavat heikompia etuuksia ja palkkaa verrattuna vakituisiin työntekijöihin. Konflikteja saattaa syntyä vakituisen henkilöstön ja vuokratyöntekijöiden välille, jos vakituinen henkilöstö kokee vuokratyövoiman käytön uhkana. Konflikteja saattaa työpaikoilla myös vastavasti aiheuttaa osaajapulan aiheuttama uusi ilmiö, jossa vuokratyötä tekevät työntekijät saavat parempaa palkkaa samasta työstä, kuin vakituisessa työsuhteessa olevat työntekijät. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 22–23.) Palkoaho ja Aalto (2023) kirjoittavat artikkelissaan valtakunnallisen

hoitajapulan aiheuttaneen Helsingin kaupungille tilanteen, jossa esimerkiksi kaupungin sairaaloissa saattoi työskennellä ostopalveluna ostettuja vuokrahoitajia, joiden tuntipalkat olivat 25 euroa tunnilta samalla, kun vakituisten työntekijöiden tuntipalkat olivat 17,30 euroa.

Palkkauksen osalta henkilöstövuokrausyritysten kautta työllistyneiden kokemukset ja tutkimustulokset saattavatkin siis olla ristiriitaisia. Vuokratyöntekijät itse saattavat kokea saavansa parempaa palkkaa kuin asiakasyrityksen vakituiset työntekijät, vaikka tutkimukset viittaavatkin siihen, että vuokratyöntekijöiden palkkaus on todellisuudessa heikompaa (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 21). Vuokratyöllä työllistyvien henkilöiden työelämän laatua tutkinut Tanskanen (2012) väittää, että vuokratyöntekijät Suomessa saavat jopa 25 prosenttia pienempää mediaanituntipalkkaa verrattuna muihin työntekijöihin. Lisäksi heille tarjotaan harvemmin yrityksen menestykseen sidottuja tulospalkkioita ja koulutusmahdollisuuksia. Vuokratyöntekijöille tarjotaan myös epätodennäköisemmin työtehtäviä, joissa olisi mahdollisuus kehittyä ja edetä urallaan. (Tanskanen 2012, 34.)

Vuokratyö tarjoaa useissa tapauksissa nopean työllistymisen mahdollisuuksia ja työ- ja elinkeinoministeriön selvityksessä vuokratyöntekijät kokivat vuokratyöyritysten kautta saavansa helpommin töitä, kuin muiden työnhakukeinojen avulla. Selvitykseen vastanneiden vuokratyöntekijöistä noin kolmasosa vastasi tekevänsä vuokratyötä sen vuoksi, että saa itse valita työajan ja -paikan. Vuokratyö mahdollistaa myös monipuolisen työkokemuksen kerryttämisen. Käyttäjäyrityksille vuokratyö mahdollistaa yksinkertaista akuutin työtarpeen täyttöä esimerkiksi sesonkihuipeissa ja tasoittaa tällä tapaa vakihenkilöstön kuormitusta. (Huotari & Pitkänen 2013.)

Vuonna 2012 astui voimaan uudet työsopimuslain muutokset, joilla on pyritty varmistamaan, että yrityksiä käyttämät vuokratyöntekijät saisivat yhdenvertaiset työehdot käyttäjäyrityksen vakinaisiin työntekijöihin verrattuna. Vuokratyö saattaa yleisesti näyttäytyä työntekijöille väylänä työllistyä vakituisesti yritykseen, mutta Tanskanen (2012, 36) kritisoi tätä näkemystä ja väittää, että alle kymmenen prosenttia vuokratyösuhteista johtaa vakituiseseen työsuhteeseen Suomessa. Palvelualojen ammattiliitto (PAM) vahvistaa osaltaan tätä väitettä, ilmoittaen noin viiden prosentin vakituisen työllistymisasteen vuokratyöntekijöiden keskuudessa (Jäsenkysely 2020, 6).

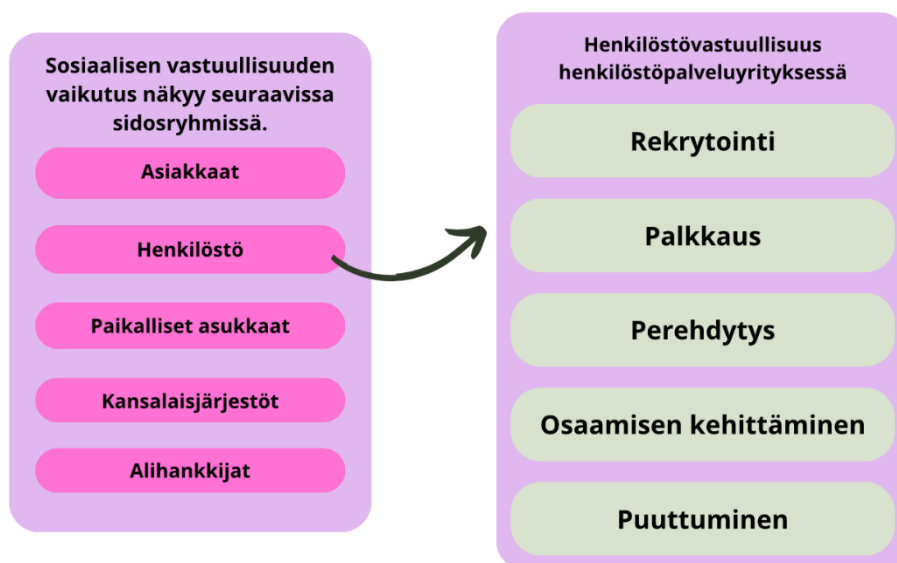
### 3.4 Henkilöstövastuu henkilöstöalalla

Tarkastelemme tässä tutkimuksessa henkilöstövastuullisuutta henkilöstövuokrausyrityksessä ja näkökulmana toimii henkilöstövuokrausyrityksen vastuut ja vaikutukset sen vuokrattavaan henkilöstöön. Tutkimuksessa henkilöstövastuu on muodostettu vastuullisen työnantajan osa-alueita ja Jussilan määrittelemien henkilöstövastuun osa-alueita hyödyntäen.

Vastuullinen työnantaja varmistaa, että työntekijöiden perusasiat työnteon osalta ovat asianmukaisesti hoidettuja (Huttunen 2023). Työnantajan vastuullisuuden osa-alueita ovat syrjimättömyys ja tasa-arvo, tasapaino työn ja vapaa-ajan välillä, työhyvinvointi ja ammatillinen kehittyminen, esihenkilötyön laatu, oikeudenmukainen palkkaus tehtävän vaatimusten mukaisesti sekä positiivinen hakijakokemus (Työelämän hyvinvoinnin kehittäminen työpaikalla n.d). Henkilöstövuokrausyrityksessä vastuullisen työnantajan osa-alueista osa on asiakasyrityksen vastuulla johdollisen vastuun ollessa heidän käsissään. Näistä vastuullisen työnantajan osa-alueista tutkimukseen mukaan on otettu syrjimättömyys ja tasa-arvo, ammatillinen kehittyminen, oikeudenmukainen palkkaus sekä positiivinen hakijakokemus. Näitä osa-alueita on yhdistelty seuraavaksi esiteltäviin henkilöstövastuullisuuden osa-alueisiin. Tutkimuksessa ei käsitellä työhyvinvointia eikä työnturvallisuutta, koska niitä mitataan jo kattavasti toimeksiantaja yrityksessä.

Jussilan (2010) mukaan henkilöstövastuu koostuu työntekijöiden jakautumisesta, oikeuksista ja ehtoista, palkkauksesta, työturvallisuudesta ja -terveydestä, kouluttautumisesta ja osaamisen kehittämisestä, sekä tasa-arvosta ja monimuotoisuudesta. Työntekijöiden jakautumisella tarkoitetaan organisaation työtehtävien ja vastuiden jakautumista henkilöstöryhmittäin. Tavoitteena on varmistaa työntekijöiden ja työtehtävien tasavertainen ja oikeudenmukainen jako. Työntekijöiden oikeuksiin ja ehtoihin kuuluu eri henkilöstöryhmien välisten työehtojen tasavertaisuuden tarkastelu. Palkkauksella viitataan palkkauspolitiikkaan, jonka tulisi eri henkilöstöryhmien välillä olla oikeudenmukaista ja reilua. Työterveydessä ja -turvallisuudessa mitataan sairauspoissaolojen määrien kehitystä ja mahdollisia työtapaturmia. Osaamisen kehittämisessä painottuvat tasavertaiset uuden oppimisen mahdollisuudet henkilöstöryhmien kesken. Monimuotoisuus ja tasa-arvo käsittävät monipuolisesti erilaisia mittareita, joilla mitataan esimerkiksi työntekijöiden sukupuolten ja iän, tasa-arvon ja erilaisten vähemmistöryhmien huomioimista. (Jussila 2010, 98–100.)

Jussilan esiteltyjä henkilöstövastuun osa-alueita on sovellettu tutkimuksessa kontekstiin sopivaksi. Työntekijöiden jakautuminen on muutettu työntarjoamiseksi, sillä työn jakautuminen henkilöstövuokrausyrityksessä vuokrattavan henkilöstön näkökulmasta tarkoittaa työtehtävien tarjoamista tasa-arvoisesti vuokratyötä hakeville. Oikeudet ja ehdot on sisällytetty palkkaukseen liittyvään kysymyspatteristoon, jossa tiedustellaan henkilöstön kokemusta työehdoista ja eduista sopimisesta. Palkkausosiossa kysytään palkkauspoltiikan oikeudenmukaisuudesta ja täsmällisyydestä. Työterveys ja työturvallisuus on kyselyssä sisällytetty puuttumiseen, jossa kysytään Osuman kyvystä puuttua työpaikalla tapahtuviin epäkohtiin kuten syrjintään ja kiusaamiseen. Työnjohdollisen vastuun ollessa Osuman asiakasyrityksellä ei vuokrattavan henkilöstön työturvallisuuskysymykset ole suoraan Osuman käsissä, vaan Osuman tehtäväksi jää tilanteen seuraaminen ja puuttuminen tarvittaessa. Monimuotoisuuteen ja tasa-arvoon liittyviä kysymyksiä kysytään sisällytettynä työntarjoamiseen ja puuttumiseen, sekä palkkaukseen liittyvissä osioissa. Lisäksi kyselyyn on yhdeksi osa-alueiksi sisällytetty rekrytoinnin, sekä perehdytyksen vastuullisuus näiden ollessa tärkeä osa henkilöstövuokrausyrityksen henkilöstöön liittyvää toimintaa ja näin ollen kiinnostava tutkimuksen kohde toimeksiantajan näkökulmasta.



Kuva 3 Henkilöstövastuullisuus osana sosiaalista vastuullisuutta ja henkilöstövastuullisuuden teemat tässä tutkimuksessa

### 3.4.1 Palkkaus

Oikeudenmukainen palkka on työelämän perusta. Ilman elämiseen riittävää palkkaa ihmisen on vaikea suunnitella elämäänsä eteenpäin, perustaa perhettä tai maksaa kulujaan (Palkkaus ja palkitseminen. n.d). Työsopimuslain mukaan työntekijällä on oikeus saada tekemästään työstä tavanomainen ja kohtuullinen palkka (Työsopimuslaki 55/2001, 2:10).

Palkka voidaan määritellä kuukausi- tai tuntipalkkana, ja vähimmäispalkoista on sovittu toimialakohtaisissa työehtosopimuksissa. Palkan tulee olla vähintään työehtosopimuksessa määritelty vähimmäispalkka. Kuukausipalkka nimensä mukaisesti maksetaan yleensä kerran kuukaudessa, ja palkanmaksukausi on tällöin yksi kuukausi. Tuntipalkka puolestaan maksetaan yleensä kahden viikon välein ja palkan suuruus muototutuu tehdyn tuntimäärän mukaan. On erittäin tärkeää, että työntekijä ja työnantaja sopivat palkasta kirjallisesti työsopimusta tehtäessä. Tällä varmistetaan molempien osapuolten ymmärrys palkan suuruudesta, maksamistavasta ja muista palkkaan liittyvistä ehdoista. Palkka on vain yksi osa työstä palkitsemista, ja muita mahdollisia palkitsemisen keinoja voivat olla esimerkiksi tulokseen perustuvat palkkiot ja erilaiset työsuhde-etuudet. Nämä voivat sisältää esimerkiksi bonuksia, lisiä, lomarahoja, matkakorvauksia, ateriaetuja, työsuhdematkapuhelimen tai -tietokoneen käytön oikeuden ja muita vastaavia etuja. (Palkkaus ja palkitseminen. n.d.)

Vuokratulla työntekijällä on oikeus käyttäjäyrityksen työntekijöilleen tarjoamiin palveluihin ja yhteisiin järjestelyihin samoin ehdoin kuin käyttäjäyrityksen työntekijöillä, jollei erilainen kohtelu ole perusteltua objektiivisista syistä. Käyttäjäyritys ei kuitenkaan ole velvollinen taloudellisesti tukemaan vuokratun työntekijän palvelujen ja järjestelyjen käyttöä. (Työsopimuslaki 55/2001, 2:9.) Kuitenkin työssä jo aikaisemmin todettiin, palkkaus on henkilöstövuokrausalalla keskustelua herättänyt aihe ja tässä tutkimuksessa päästään kuulemaan Osuman vuokrahenkilökunnan mielipide palkkauksen vastuullisuudesta Osumalla.

### 3.4.2 Osaamisen kehittäminen

Osaaminen on laaja käsite, erityisesti kun tarkastellaan sitä työelämän näkökulmasta. Työelämässä tapahtuva osaamisen kehittäminen viittaa henkilöstön pätevyyden parantamiseen. Tämä kattaa kaikki toimet, joilla organisaatio pyrkii varmistamaan jäsentensä osaamisen vastaavan nykyisiä ja

tulevia työn vaatimuksia sekä organisaation strategisia tavoitteita. (Viitala 2013, 170.) Organisaatioiden olisi järkevää tukea työntekijöidensä osaamisen kehittämistä oman kilpailukykyä ylläpitämiseksi. Grönfors (2010, 47) korostaa, että osaamisen kehittäminen tulisi olla organisaation ylimmän johdonkin kiinnostuksen kohteena.

Osaamisen kehittämisen ensimmäinen vaihe on olemassa olevan osaamisen tunnistaminen. Nykyisen osaamisen kartoittamisen avulla voidaan suunnitella ja toteuttaa osaamisen kehittämistoimia järkevästi (Viitala 2013, 183). Osaamisen tarpeet voidaan selvittää käytännössä esimerkiksi kehityskeskustelujen tai henkilöstökyselyjen avulla (Heinikoski, Koskinen, Ylitalo & Laine 2014, 44).

Työntekijöiden osaamisen kehittämistä voidaan edistää erilaisin keinoin, kuten perehdytyksellä, mentoroinnilla ja lisäkoulutuksella. Koulutuksen avulla voidaan hankkia uutta tietoa ja osaamista tai täydentää jo olemassa olevaa. Koulutuksia on mahdollista toteuttaa organisaation sisäisesti tai yhteistyössä ulkopuolisten toimijoiden, kuten korkeakoulujen kanssa (Heinikoski ym. 2014, 45). Grönfors (2010, 26) korostaa myös organisaation vastuuta työssä oppimisen onnistumisen kannalta. Organisaation tulisi tarjota mahdollisuuksia osaamisen kehittämiseen, huomioon ottaen yksilöiden erilaiset tarpeet ja oppimistavat (Järvinen 2002, 115). Vaikka organisaatio voi tarjota tukea ja mahdollisuuksia, yksilöllä on viime kädessä vastuu omasta osaamisestaan (Hyytinen 2021, 23).

Henkilöstöpalveluyrityksellä on merkittävä rooli vuokratyöntekijän osaamisen kehittämisessä. Tutkimuksen perusteella näyttää siltä, että yrityksen rooli painottuu houkuttelevien työpaikkojen tarjoamiseen, joissa on mahdollisuus kehittää omaa osaamista. Keinoina osaamisen kehittämisessä korostuvat itse työn tekeminen, erilaisten työpaikkojen tarjoamat mahdollisuudet sekä perehdytys, koulutukset ja palaute. (Hyytinen 2021, 57.)

Osuma on toteuttanut henkilöstön osaamisen kehittämistä yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Kuopiossa Osuman kanssa koulutusyhteistyötä tekee Savon ammattiopisto, Itä-Suomen yliopisto ja Savon ammattikorkeakoulu. (Torvinen 2023.) Tässä tutkimuksessa tarkoituksena on selvittää, mitä Osuman vuokrahenkilöstö ajattelee oman osaamisensa kehittämisen mahdollisuuksista.

### 3.4.3 Rekrytointi

Ehnertin (2009, 4) mukaan vastuullisuus rekrytoinnissa on keskeisessä roolissa liiketoiminnan vastuullisuuskeskustelussa erityisesti sosiaalisen vastuun näkökulmasta. Viitala (2013, 31) määrittelee, että rekrytointi kattaa kaikki toimenpiteet, joiden avulla yritys valitsee tarvitsemansa henkilöstön. Vastuullisessa rekrytoinnissa keskeisimpiä seikkoja ovat työympäristön ja monikulttuurisuuden ymmärtäminen.

Työelämässä monikulttuurisuus tarkoittaa eri kulttuurien tasapuolista kohtelua ja huomioimista. Monikulttuurinen tasapuolinen kohtelu voi liittyä eri tekijöihin, kuten kansalaisuuteen, etniseen taustaan, uskontoon tai kieleen. Kun yritys valitsee uuden työntekijän suorittamaan tiettyä tehtävää, henkilö tuo mukanaan paitsi tarvittavan pätevyyden ja taidot, myös oman kulttuurisen taustansa. On tärkeää saada nämä erilaiset näkökulmat integroitua työyhteisöön ja työtehtäviin niin, että kaikki osapuolet voivat hyötyä monimuotoisuudesta. (Lahti 2014, 18–19.)

Hickinsin (1998) mukaan merkittävimmät tekijät, jotka aiheuttavat tyytymättömyyttä rekrytoijien toiminnassa, ovat valmistautumisen puute haastattelutilanteeseen, epätietoisuus prosessin tilasta ja vähäinen selkeys koskien kyseisen työnkuvan tehtäviä. Lisäksi tietämättömyys seuraavasta vaiheesta rekrytointiprosessissa, prosessin liiallinen monimutkaisuus ja pitkittyminen nähdään tärkeimpinä tekijöinä, jotka vähentävät hakijoiden tyytyväisyyttä. (Hickins 1998, 455.)

Breaugh ja Starke (2000, 415) sekä Jepsen ja Grob (2015, 161) ovat tunnistaneet tärkeitä menetelmiä rekrytointiprosessissa, jotka voivat toimia suuntaviivoina vastuullisille rekrytointikäytännöille. Ensinnäkin rekrytoijien tulisi viestiä hakijoiden kanssa informatiivisesti ja henkilökohtaisesti. Työpaikkailmoituksen sisältö ja jakelukanavat tulisi suunnitella siten, että ne tavoittavat monipuolisen hakijakunnan. Työnkuvasta tulisi antaa realistinen kuva esimerkiksi nykyisten työntekijöiden kokemusten kautta. Lisäksi hakijoiden luoma kuva rekrytoijan persoonasta ja miellyttävyydestä heijastaa työnantajayrityksen houkuttelevuutta ja sitä, miten yritys kohtelee työntekijöitään (Rynes ja muut, 1991, 489). Nämä menetelmät voivat toimia ohjeina vastuullisessa rekrytoinnissa, vaikka ne eivät välttämättä ole suoranaista lainsäädäntöä.

Työsopimuslain 2:6:n mukaan yrityksen tulee huolehtia, että sekä sen vuokratyöntekijöillä, että sen määräaikaisilla ja osa-aikaisilla työsopimuksilla työskentelevillä työntekijöillä on tasavertaiset



mahdollisuudet hakea avoimia tehtäviä verrattuna yrityksen vakituisiin ja kokoaikaisiin työntekijöihin. Syrjinnän kieltävän lain lisäksi työnantajilla on velvollisuus edistää yhdenvertaisuutta työpaikalla. Työ- ja elinkeinoministeriön (2019, 11) mukaan sukupuolten välinen ammatillinen tasa-arvo ei ole toteutunut Suomen työmarkkinoilla.

Henkilöstövuokrausyrityksessä rekrytoinnin voidaan ajatella tapahtuvan kahdessa eri vaiheessa: uusien henkilöiden lisäämisellä vuokrahenkilöstö listoilta, sekä työntarjoamisen vaiheessa, jossa työtä tarjotaan niille henkilöille, jotka vastaavat asiakasyrityksen tarpeita. Listoilta otetaan lähtökohtaisesti kaikki. Listoilta ottaminen tapahtuu täyttämällä omat tiedot Osuman nettisivuilta löytyvälle avoimen hakemuksen lomakkeelle, jonka jälkeen Osuma ottaa henkilöön yhteyttä ja sopii tapaamisen, jota voidaan ajatella työhaastatteluna. Osuman saadessa toimeksiannon asiakasyritykseltä, Osuma tarjoaa asiakkaalleen mielestään tehtävään sopivimpia henkilöitä listoiltaan kerättyjen tietojen pohjalta. Asiakasyrityksellä on tämän jälkeen mahdollisuus joko hyväksyä hylätä Osuman tarjoamat henkilöt. Loppupeleissä valta palkkaamisesta on siis asiakasyrityksellä. (Torvinen 2023.)

#### **3.4.4 Perehdytys**

Työhön perehdyttämisen laadulla on suuri merkitys, sillä hyvin perehdytetty työntekijä on kykenevä tekemään alusta asti laadukasta työtä. Tämä on hyödyllistä sekä työntekijälle että työnantajalle. Hyvin perehdytetty henkilö tekee vähemmän virheitä ja kykenee toimimaan työssään kustannustehokkaasti, mikä tuottaa säästöjä ja parantaa tuottavuutta työpaikalla. Organisaation näkökulmasta perehdyttämisessä on kyse kannattavuudesta. Puutteellisesti perehdytetty henkilö taas tekee helpommin virheitä, jotka voivat johtaa reklamaatioihin yritykselle. Reklamaatiot aiheuttavat kustannuksia ja voivat vahingoittaa yrityksen mainetta ja uskottavuutta. Siksi laadukkaasti toteutettu perehdytys on investointi, joka voi tuoda merkittäviä hyötyjä sekä työntekijöille että organisaatiolle. (Kjelin–Kuusisto 2003, 14, 20–21; Lepistö 2000, 63–64.)

Laadukkaassa perehdytyksessä on olennaista kattaa kaikki perehdytyksen osaamisalueet. Tehtäväkohtainen osaaminen on yksi keskeinen alue, koska se on välttämätöntä oikean työn suorittamiseksi. Tämä osaaminen on erityisen tärkeää työntekijän valinnassa, ja siihen kiinnitetään yleensä erityistä huomiota. Tiimi- ja työyhteisökohtainen osaaminen liittyy siihen, miten tiimissä työsken-

nellään ja millaiset säännöt ja käytännöt tiimissä vallitsevat. Tärkeää on myös jakaa tiimissä vallitsevaa "hiljaista tietoa" avoimesti, jotta uusi tulokas voi oppia siitä ja integroitua tiimiin tehokkaasti. Organisaatio-osaaminen kattaa yrityksen arvot, strategiat ja asiakkaat. On olennaisen tärkeää, että uusi työntekijä ymmärtää yrityksen toimintatavat ja tavoitteet. Toimialaosaaminen liittyy erityisesti kyseisen toimialan erityisiin käytäntöihin. Vaikka työtehtävänimike olisi sama, eri toimialoilla voi olla merkittäviä eroja toimintatavoissa. Työsuhdeosaaminen käsittelee työsuhteesseen liittyviä velvollisuuksia ja etuuksia. Nämä asiat käydään yleensä läpi rekrytointivaiheessa, mutta on järkevää kerrata niitä myös perehdytyksessä. Yleis- ja perusosaaminen sisältää yleiset työelämätaidot, kielitaidon ja kyvyn käyttää tietotekniikkaa ja muita työssä tarvittavia laitteita. Vaikka nämä taidot voivat olla pitkään työelämässä olleille tuttuja, uusille työntekijöille on tärkeää selventää niitä. (Kupias & Peltola 2009, 90–91).

Perehdytyksen laajuuteen vaikuttavat useat tekijät, kuten uuden työntekijän työkokemus, ikä, tulevat työtehtävät, koulutus ja työsuhteen pituus (Kjelin & Kuusisto 2003, 163; Österberg 2009, 102). Nuorelle ja kokemattomalle työntekijälle on yleensä tarpeen käydä läpi kaikki työhön liittyvät asiat tarkasti, jotta perehdytys ei jää puutteelliseksi. Mitään ei tulisi pitää itsestään selvyytenä, erityisesti jos henkilö ei ole aiemmin ollut työmarkkinoilla (Kupias & Peltola 2009, 60).

Osuma perehdyttää itse omat turva-alan osaajansa. Muiden alojen osalta perehdytys suoritetaan asiakasyrityksessä. (Torvinen 2023.) Tutkimukseen on sisällytetty yhdeksi osa-alueeksi perehdytys turva-alan tekijöiden perehdyttämisen tutkimiseksi.

### **3.4.5 Puuttuminen**

Työyhteisöissä ilmenevät haastavat ongelmatilanteet ovat olennainen osa esimiehen tehtäviä, ja niihin puuttuminen kuuluu johtamisen vaikeimpiin osa-alueisiin. On tärkeä ymmärtää, että täydellisesti ongelmatonta työyhteisöä ei ole, eikä sen tavoittelu ole realistista. Sen sijaan menestyvässä työyhteisössä virheet, puutteet ja konfliktit nähdään mahdollisuuksina kehittymiseen. Henkilöstön ilmaisema palaute puutteista tai ongelmista heijastaa heidän halukkuuttaan parantaa tilannetta, ja tämä viestii myönteisestä asenteesta. On ensiarvoisen tärkeää käsitellä näitä tilanteita ajoissa, oppia niistä ja välttää niiden eskaloituminen ongelmallisiksi kierteiksi. (Järvinen 2016, 69; Järvinen 2020, 128; Nikkola & Salminen 2012, 75.)

Työpaikoilla yleisimmin esiintyvät puuttumista vaativat ongelmat jaotellaan yksilölähtöisiin ja yhteisö lähtöisiin ongelmiin. Erityisen haastavia yksilölähtöisiä ongelmia ovat tilanteet, joissa henkilö ei kykene arvioimaan omaa työsuoritustaan tai käyttäytymistään realistisesti. Näihin ongelmiin kuuluvat esimerkiksi päihdeongelmat, erilaiset fyysiset ja psyykkiset sairaudet, uupuminen, tehtävien laiminlyönti ja erilaiset rikkomukset. Yksilölähtöisiä ongelmia käsitellään yleensä yksilökohtaisesti esimiehen ja asianomaisen henkilön välillä. (Järvinen 2016, 69–70, 90; Järvinen 2020, 130–131.)

Yhteisöllisiä ongelmia puolestaan ovat yksilöiden ja ryhmien väliset ristiriidat, muutosten ja uudistusten aiheuttamat epäselvyydet sekä työn aiheuttama uupumus. Ne saatetaan usein henkilöitä yksilöihin, vaikka taustalla voivat olla rakenteelliset ongelmat, kuten epäselvät säännöt tai tavoitteet, tiedonkulun ongelmat tai organisaation puutteet. Kun käsitellään yhteisöllisiä ongelmia, on tärkeää pohtia, ketkä niitä koskevat ja mistä ne ovat peräisin. Ongelmat voivat juontaa juurensa epäselviin rakenteisiin, kuten sääntöjen tai tavoitteiden epäselvyyksiin, tiedonkulun ongelmiin tai puutteisiin organisaatiossa. Jos työtehtävät ovat epäselviä tai työkuorman jakautuminen on epätasainen, se voi aiheuttaa turhautumista ja ärtymystä henkilöstössä, mikä puolestaan vaikuttaa työssä viihtymiseen ja suorituskyykyyn. (Järvinen 2016, 69–70, 90; Järvinen 2020, 130–131.)

Ongelmatilanteissa puuttuminen on Osumalle keino pitää huolta vuokrahenkilöstöstään. Jos henkilöstö kertoo asiakasyrityksen palveluksessa kohdatusta kaltoinkohtelusta, on Osuman mahdollista muuttaa asiakasyrityksen toimintatapoja vastuullisempaan suuntaan järjestämällä osapuolten välille keskusteluyhteys. (Torvinen 2023.) Näin vastuullisempia toimintatapoja on mahdollista juurruttaa myös asiakasyrityksiin ongelmatilanteiden ilmetessä.

## 4 Työntekijäkokemus

Tutkielmassa perehdytään Osuman vuokrattavan henkilökunnan kokemuksiin eri henkilöstövastuullisuuden osa-alueista. Henkilöstövastuullisuuden toteutuminen yrityksessä on merkittävä osa työntekijäkokemuksen kokonaisuutta. Henkilöstövastuullisuuden osa-alueet kattavat laajan skalan työntekijäkokemukseen liittyvistä teemoista ja on tutkimukselle olennaista avata myös työntekijäkokemuksen käsite.

”Työntekijäkokemus tarkoittaa työntekijän kokemuksia ja käsityksiä yritys ja johtamiskulttuurista sekä fyysisestä ja digitaalisesta työympäristöstä, jotka ovat rakentuneet ajan kuluessa vuorovaikutuksessa johdon, työkavereiden ja keskeisten sidosryhmien kanssa. Näin määriteltynä työntekijäkokemus on ennen kaikkea henkilökohtainen, kokonaisvaltainen ja dynaaminen” (Tuominen 2023, 14–16.) Työntekijäkokemus kuvastaa työntekijän käsitystä työnantajasta, ja se rakentuu vuorovaikutuksen, mielikuvien ja tunteiden pohjalta (Korkiakoski 2019, 15–22). Morganin (2017, 8–9) mukaan työntekijäkokemus voidaan määritellä risteyksessä, jossa kohtaavat työntekijän omat odotukset, tarpeet ja toiveet sekä organisaatorakenne, joka on rakennettu näiden odotusten, tarpeiden ja toiveiden ympärille. Hän kuvaa työntekijäkokemuksen olevan työntekijän subjektiivinen näkemys siitä, millaista organisaatiossa työskentely todellisuudessa on. Morganin mukaan työntekijäkokemus voi myös keskittyä organisaation kulttuuriin, ja se on olennainen tekijä, joka vaikuttaa siihen, miten työntekijä kokee työympäristönsä ja työnteon.

Hyvä työntekijäkokemus ei synny itsestään, vaan sen tulee olla tarkoituksellisesti johdettu. Huhta ja Myllyntaus (2021) esittelevät kirjassaan työntekijäkokemuksen viitekehyksen, joka auttaa organisaatioita johtamaan työntekijäkokemusta. Heidän mallissaan työntekijäkokemuksen osa-alueet ovat: olemassaolon tarkoitus ja työn merkityksellisyys, organisaatiokulttuuri, johtaminen, työntekijöiden hyvinvointi, sosiaalinen ympäristö, työn ominaispiirteet, fyysinen työympäristö ja työssä käytettävät välineet. (Huhta & Myllyntaus 2021, 49.)

Viestintä muodostaa olennaisen osan yrityskulttuurin ja työntekijäkokemuksen kehittämistä. Strategian vakiinnuttaminen, yhteisöllisyyden edistäminen sekä osallisuuden ja kuulluksi tulemisen kokemukset vaativat kaikki aktiivista vuorovaikutusta. Sisäisen viestinnän tehokas johtaminen on avainasemassa näiden tavoitteiden saavuttamiseksi. Henkilöstön tyytyväisyys välittyy asiakkaalle väistämättä asiakkaan ja työntekijän kohtaamispisteissä ja näin ollen hyvä työntekijäkokemus välittyy lopulta hyväksi asiakaskokemukseksi. (Tuominen 2023, 26.) Henkilöstövuokrauspalvelun näkökulmasta tämä tarkoittaa sitä, että onnellinen työntekijä välittää hyvää oloaan asiakasyritykseen, sekä kohtaamiinsa ihmisiin ja näin saattaa houkutella henkilöstövuokrausyrityksen listoille muita tekijöitä. Henkilöstövastuullisuuden teemat linkittyvät vahvasti hyvään työntekijäkokemukseen ja näin ollen vastuullisuuden nykytilatutkimus on mahdollistamassa työntekijäkokemuksen vahvistamista tulevaisuudessa toimeksiantajalla.

## 5 Tutkimuksen menetelmät ja aineiston keruu

Opinnäytetyön tutkimusmenetelmä valittiin kvantitatiiviseksi sen laajan soveltuvuuden vuoksi, koska tutkimusongelmaan tarvittiin vastauksia suurelta henkilöstöltä. Kvantitatiivinen eli määrällinen tutkimus keskittyy ilmiöiden kuvaamiseen ja tulkitsemiseen käyttäen mittausmenetelmiä, jotka keräävät numeerista tutkimusaineistoa. Ilmiön ymmärtäminen määrällisillä menetelmillä tarvitsee onnistuakseen riittävän suuren otoksen. Aineistoa kerätään yleensä esimerkiksi kyselylomakkeen avulla. Lomakkeessa esiintyvät pääasiassa suljetut eli strukturoidut kysymykset. Tällaisissa standardisoiduissa kyselyissä vastausvaihtoehdot ovat valmiiksi asetettu. Määrällinen tutkimus perustuu mittaukseen, joka tuottaa havaintoaineistoa numeroina, ja tätä aineistoa analysoidaan tilastollisin menetelmin. Analyysin tavoitteisiin voi kuulua muun muassa muuttujien välisten riippuvuuksien tunnistaminen, ilmiöiden selittäminen ja kehityksen ennustaminen. Raakatilastot voivat sisältää runsaasti numeroita, mutta ne eivät välttämättä tarjoa suoraviivaisia johtopäätöksiä tutkimuskohteen ilmiön piirteistä. Jotta tutkimustuloksia voidaan pitää luotettavina, on tutkimusaineiston oltava riittävän laaja ja edustava. (Heikkilä 2014, 1.)

Kvantitatiivinen lähestymistapa oli tässä tutkimuksessa tehokkaampi vaihtoehto verrattuna kvalitatiiviseen lähestymistapaan. Tutkimusaineiston keräämisessä käytettiin kyselymenetelmää, joka mahdollisti standardoidut kysymykset ja tehokkaan tiedonkeruun. Kyselylomakkeen käyttö oli perusteltua, koska tutkimuksen kohteena olivat yritysten ja yhteisöjen johtajien mielipiteet, asenteet, ominaisuudet tai käyttäytyminen. (Kananen 2015, 96.) Lisäksi tulosten analysoinnin arveltiin olevan tehokkaampaa määrällisellä menetelmällä.

Tutkimuksen perusjoukkona on Osuman vuokratyöhenkilöstö, joita oli marraskuussa 2023 yrityksen työntekijälistoilla 701. Tutkimuksen kannalta olennaista oli päästä kuulemaan mahdollisimman monen eri työntekijän mielipiteitä laajemman kuvan muodostamiseksi. Tavoitteemme oli saada vastauksia vähintään 10 prosentilta työntekijöiltä. Kyselylomake on anonymisoitu, eikä siihen vastaaminen vaadi yksityisten henkilötietojen täyttämistä. Kyselyyn vastanneet saivat kyselyn lopussa osallistua yhteensä viiden elokuvateatterilahjakortin arvontaan. Arvontaan osallistuminen vaati sähköpostiosoitteiden keräämistä. Arvontaa varten kerätyt sähköpostit säilytetään asianmukaisesti vain tutkijoiden hallussa ja poistetaan heti arvonnän suorittamisen jälkeen, eikä niitä ei toimiteta toimeksiantajalle missään vaiheessa.

Tutkimuksessa hyödynnettiin digitaalista kyselylomaketta, joka toimitettiin vastaajille Osuman oman työntekijäjärjestelmässä. Kysely luotiin Jyväskylän ammattikorkeakoulun opiskelijoiden käytössä olevan Webropol-alustan avulla. Osallistujat saivat lukea kysymykset kirjallisesti ja vastata pääosin strukturoiduin menetelmin. Suurin osa lomakkeen vastauksista kerätään Likertin asteikkoa hyödyntäen. Kyselylomake sisälsi pääosin väittämiä ja vain kolme avointa kysymystä. Kysymyksiä kyselyssä oli yhteensä 37. Mielpideväittämiä arvioitaessa käytetään yleisesti Likertin asteikkoa, jossa keskikohdasta liikuttaessa toiseen suuntaan ilmaistaan kasvavaa samanmielisyyttä ja toiseen suuntaan vähenevää samanmielisyyttä. Tämä asteikko voi koostua eri portaat sisältävästä järjestysasteikosta. (Vilka 2007, 47.) Kyselylomake sisältää vastauspolkuja, jotka määrittävät kyselyyn vastaavien henkilöiden vastauksista. Esimerkiksi perehdyttämiseen liittyviä kysymyksiä on vain yksi, jos perehdytyksen vastaajalle on aina järjestänyt käyttäjäyritys, eikä Osuma.

Tutkimus lähetettiin yhteensä 701 henkilölle ja kyselyyn vastauksia saatiin yhteensä 85. Näin ollen kyselyn vastausprosentti oli 12 prosenttia. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää henkilökunnan mielipidettä henkilöstövastuusta. Vastauksia saatiin kuitenkin vain 12 prosentilta, mikä täytyy pitää mielessä tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa.

## 6 Tutkimustulokset

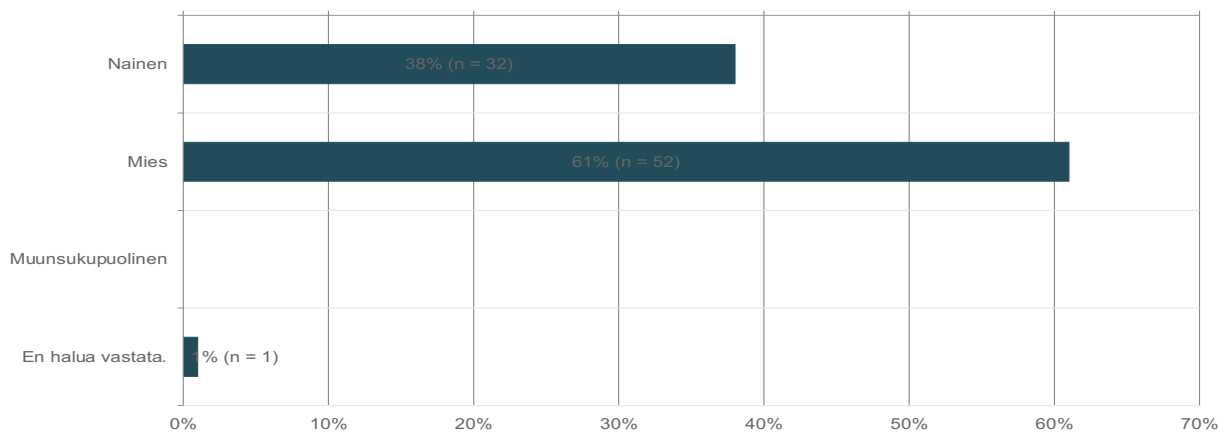
Kyselyn perusjoukkona on Osuma henkilöstöpalvelut oy:n listoilla työskentelevä vuokrattava henkilökunta. Nykytilanteen ymmärtämisen kannalta olisi tärkeää, että vastaajat olisivat keskenään erilaisia. Olennaista on saada vastauksia usealta eri toimialalta sekä työntekijöiltä, jotka ovat työelämänsä eri vaiheissa. Kyselyn kysymyksissä 1–6 selvitetään vastaajan demografisia tietoja, sekä heidän työsuhteensa tilaa Osumaan. Kysymyksissä 7–14 selvitetään työntekijöiden kokemuksia Osuman rekrytoinnista sekä työn tarjoamisesta. Kysymykset 15–20 käsittelevät Osuman järjestämää perehdytystä ja näihin kysymyksiin vastaajan ei tarvitse vastata, jos Osuman henkilökunta ei ole ollut työpaikalla perehdyttäjänä. Kysymyksissä 21–27 vastaajilta kysytään kokemuksia Osuman palkkauksesta ja palkkamallista. Kysymykset 28–31 liittyvät työntekijöiden kokemukseen osaamisen tunnistamisesta ja sen kehittämisestä. Kysymyksissä 32–36 selvitetään Osuman tasa-arvoon, syrjintään ja puuttumiseen liittyviä kysymyksiä. Kyselyn viimeinen kysymys on avoin kysymyskenttä, johon työntekijät saavat jättää kehitysehdotuksia Osuman vastuullisen toiminnan kehittämiseen.

## 6.1 Vastaajien demografiset tiedot

Kyselyyn vastasi kaiken kaikkiaan 85 Osuman työntekijää. Vastaajista 38 prosenttia eli 32 oli naisia ja 61 prosenttia eli 52 henkilöä oli miehiä. Kukaan vastaajista ei vastannut olevansa muunsukupuolinen henkilö. Vain yksi vastaaja ei halunnut määrittää sukupuoltaan. Vastaajista siis reipas enemmistö muodostui miehistä. Kuviossa 4 nähdään kyselyyn vastanneiden työntekijöiden ikäjakauma. Vastaajista 26 prosenttia oli alle 25-vuotiaita. Alle 25-vuotiaat olivat kyselyn suurin vastaajaryhmä. Heitä oli yhteensä 22 henkilöä. 25–34-vuotiaita oli 23 prosenttia vastaajista eli 19 henkilöä. Pienin ikäluokka vastaajien keskuudessa oli 35–44-vuotiaat työntekijät. Heitä oli vastanneissa vain kahdeksan prosenttia, mikä tarkoittaa seitsemää henkilöä. 45–55-vuotiaita oli 21 prosenttia vastaajista eli 18 henkilöä.

### Oletko

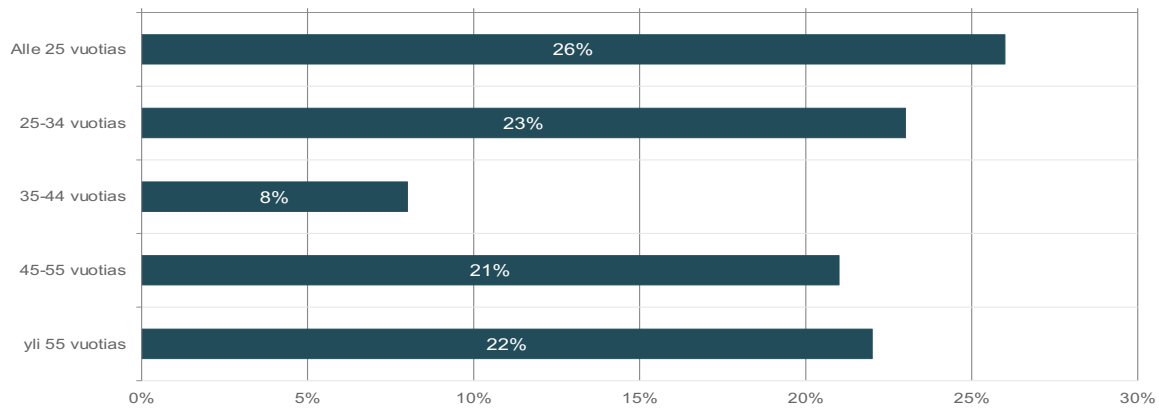
Vastaajien määrä: 85



Kuva 4 Vastaajien sukupuolijakauma

**Olen**

Vastaajien määrä: 85



Kuva 5 Vastaajien ikäjakauma

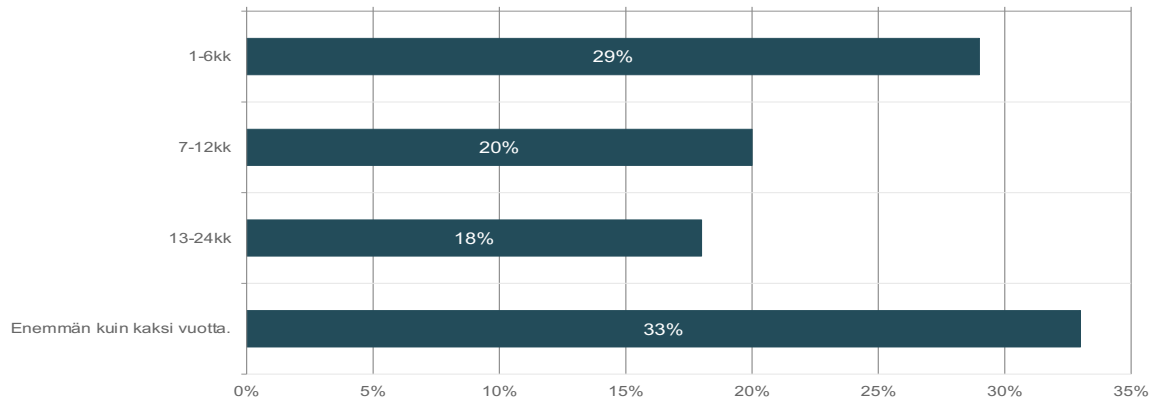
Kyselyyn vastanneista 25 henkilöä eli 29 prosenttia on ollut Osuman palkkalistoilla tasan tai alle puoli vuotta, 17 henkilöä yli puoli vuotta, mutta alle vuoden. Vastanneista 18 prosenttia eli 15 työntekijää on ollut listoilla yli vuoden, mutta alle kaksi vuotta. Suurin vastaajaryhmä oli yli kaksi vuotta Osuman kautta työskennelleet. Yli kaksi vuotta Osumalla työskennelleitä oli kyselyyn vastaajista 33 prosenttia eli 28 työntekijää.

Kyselyn luotettavuuden kannalta on otollista, että suurin vastaajaryhmä on Osumalla yli kaksi vuotta työskennelleet työntekijät, sillä heillä on yrityksestä ja sen toimintatavoista kattavin kokonaiskuva. Saimme kyselyyn vastauksia myös jokaisesta työskentelyajan kategoriasta, mikä on hyvä nykytilanteen hahmottamisen kannalta, sillä ihmisillä voi olla eri kuva Osumasta riippuen siitä kuinka pitkään he ovat olleet Osuman palkkalistoilla.



### Olen ollut Osuman palkkalistoilla:

Vastaajien määrä: 85



Kuva 6 Näin pitkään vastaajat ovat olleet Osuman palkkalistoilla

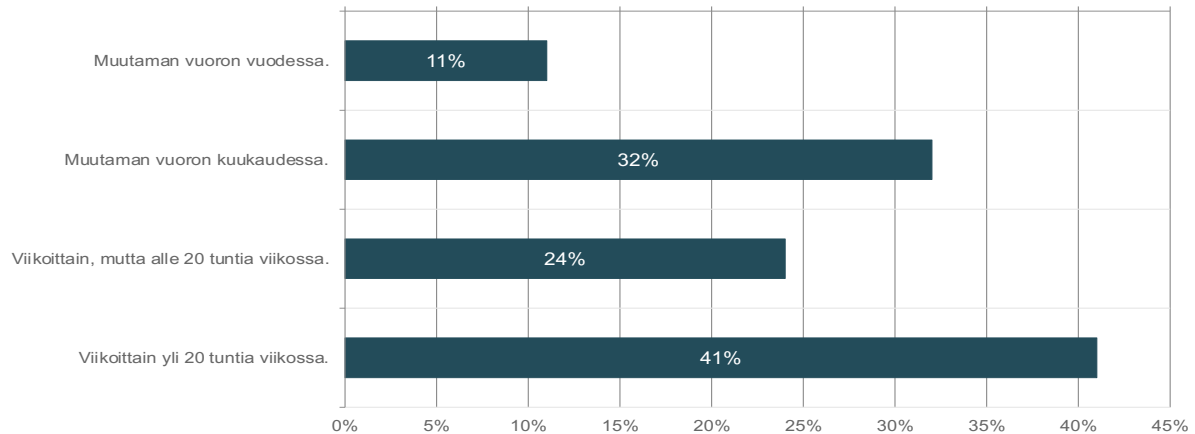
Kuvan 7 mukaan 11 prosenttia vastaajista eli yhdeksän henkilöä vastasi työskentelevänsä Osuman kautta vain muutaman vuoron vuodessa. 32 prosenttia eli 27 henkilöä vastasi tekevänsä muutamman vuoron kuukaudessa. 24 prosenttia 20 työskentelevänsä viikoittain mutta alle 20 tuntia viikossa ja 35 tekevänsä viikoittain töitä yli 20 tuntia viikossa.

Vastaajista suurin osa tekee siis Osuman kautta töitä joka viikko, mikä tutkimuksen luotettavuuden kannalta on positiivista, koska vastaajille on säännöllisten työtuntien myötä todennäköisesti muodostunut tarkempi kuva vastuullisuuden nykytilasta.

Kysymyksen kohdalla tapahtui kyselyä laatiessa valitettavasti virhe, sillä kysymyksen kohdalla on ollut mahdollista valita useampi vastausvaihtoehto. On mahdollista, että osa vastaajista on vastannut esimerkiksi työskentelevänsä muutamman vuoron kuukaudessa, eli alle 20 tuntia viikottasolla. Nämä vaihtoehdot eivät sulje toisiaan pois ja ne myös muodostavat ihan loogisen vastauksen. Saa- duista vastauksista voidaan kuitenkin päätellä, että vain harva vastanneista työskentelee Osuman kautta vain muutaman vuoron vuodessa.

### Kuinka säännöllisesti työskentelet Osuman kautta?

Vastaajien määrä: 85, valittujen vastausten lukumäärä: 91



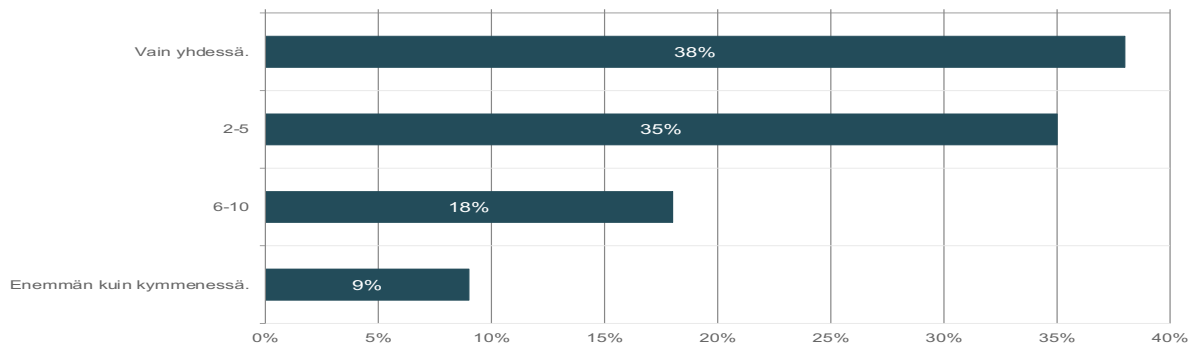
Kuva 7 Kuinka säännöllisesti työskentelet Osuman kautta

Vastaajista 38 prosenttia eli 32 henkilöä vastasi työskennelleensä Osuman kautta vain yhdessä työpisteessä. 35 prosenttia vastaajista eli 30 henkilöä vastasi työskennelleensä yli yhdessä mutta alle kuudessa työpaikassa Osuman kautta. 18 prosenttia eli 15 henkilöä vastasi työskennelleensä yli viidessä tai, jopa kymmenessä työpisteessä Osuman kautta. Kahdeksan kyselyyn vastannutta vastasi työskennelleensä useammassa kuin kymmenessä eri toimipisteessä.

Osuman liiketoiminnan ytimessä on löytää käyttäjäryityksille vakituisia ja pitkäaikaisia työntekijöitä laadukkaan kartoituksen avulla. (Sarnola 2023.) Vastauksien jakautuminen tämän kysymyksen vastaajien osalta tukee tätä ajatusta. Henkilöstövastuullisuuden näkökulmasta on positiivista, että Osuman kautta työskenteleville pyritään etsimään vakituisia työpaikkoja. Toisaalta on olemassa myös toimialoja, joilla ei lähtökohtaisesti ole yhtä työskentelypistettä, mutta töitä on riittävästi, esimerkiksi turva-alalla.

### Kuinka monessa eri työpisteessä olet työskennellyt Osuman kautta.

Vastaajien määrä: 85

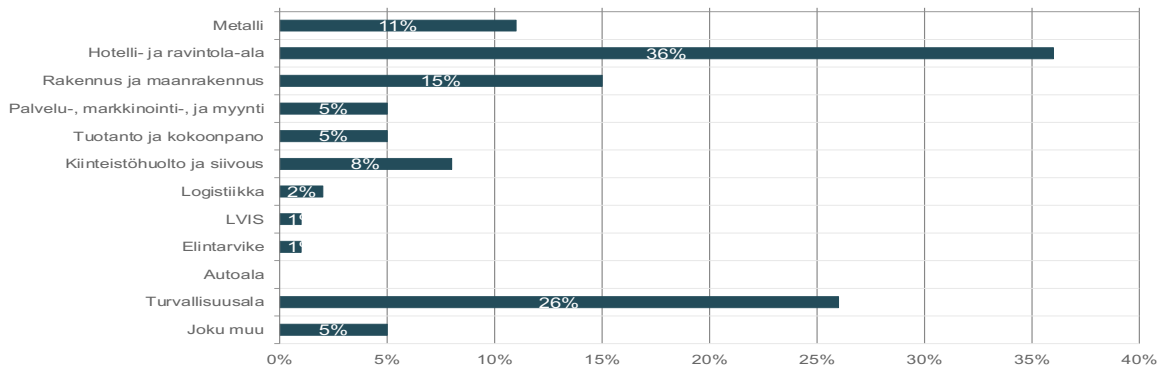


Kuva 8 Kuinka monessa eri työpisteessä olet työskennellyt Osuman kautta

Viimeisessä demografisiin tietoihin liittyvässä kysymyksessä haluttiin selvittää millä toimialalla tai toimialoilla vastaaja on työskennellyt. Yhdeksän henkilöä eli 11 prosenttia vastasi työskennelleensä metallialalla. 31 henkilöä eli 36 prosenttia vastaajista, vastasi työskennelleensä hotelli- ja ravintola-alalla. 15 prosenttia vastaajista eli 13 henkilöä vastasi olleensa rakennus tai maanrakennus alalla. Neljä vastaajaa eli 5 prosenttia vastasi olleensa Osuman kautta palvelu- markkinointi tai myyntialalla. Myös tuotanto- ja kokoonpanoalalla työskenteli 5 prosenttia vastaajista eli neljä henkilöä. Kiinteistöhuolto tai siivousalalla työskenteli kahdeksan prosenttia vastaajista eli seitsemän vastaajaa. Kaksi henkilöä työskentelee logistiikka alalla. Yksi LVIS alalla ja yksi elintarvikealalla. Kukaan ei vastannut olleensa autoalalla. Toiseksi suurin toimiala vastaajien keskuudessa oli turvallisuusala, jolla 26 prosenttia kaikista kyselyyn vastanneista on työskennellyt. Tämä tarkoittaa 22 henkilöä. Neljä henkilöä vastasi työskennelleensä jollain muulla alalla. Kyselyyn valitut toimialat ovat Osuman kymmenen suurinta toimialaa, jonne henkilöstöä vuokrataan ja rekrytoidaan. (Jalkanen 2023.)

### Millä toimialoilla olet työskennellyt Osuman kautta. (Voit valita useamman.)

Vastaajien määrä: 85, valittujen vastausten lukumäärä: 98



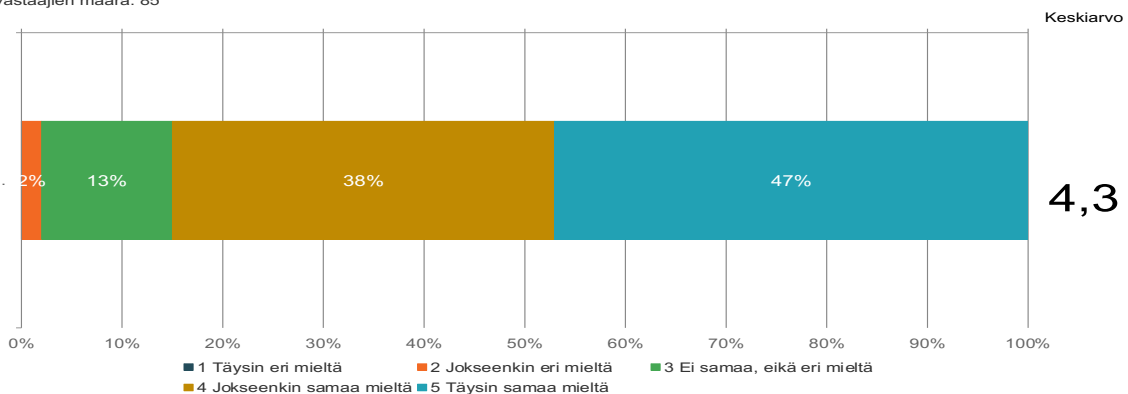
Kuva 9 Vastaajien toimialat

## 6.2 Rekrytointi

Väittämän ”Osuman kautta työnsaanti on helppoa” kanssa kukaan vastaajista ei ollut täysin erimielistä. Kaksi vastaajista vastasi olevansa jokseenkin erimielistä, 11 vastasi olevansa ei samaa eikä erimielistä, 32 vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä ja 40 vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Vastausten keskiarvo tälle väittämälle oli 4,3. Jopa 85 prosenttia vastaajista oli joko jokseenkin samaa mieltä tai täysin samaa mieltä väitteen kanssa.

### Osuman kautta työnsaanti on helppoa.

Vastaajien määrä: 85



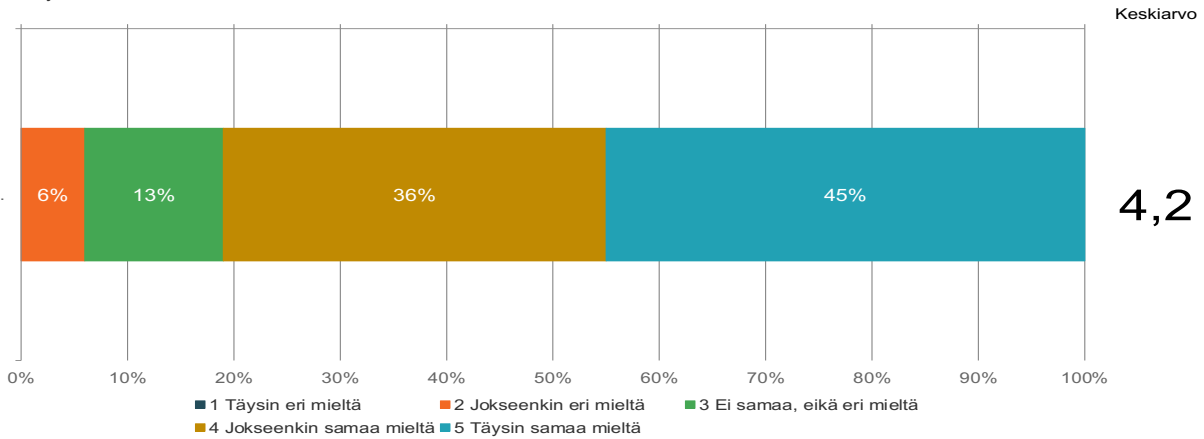
Kuva 10 Osuman kautta työnsaanti on helppoa

Kukaan vastaajista ei vastannut olevansa täysin erimielistä sen kanssa, että Osumalla työstä etukäteen annettu kuvaus vastaa todellisia työtehtäviä. Viisi vastasi olevansa jokseenkin erimielistä, 11

vastasi ettei ole samaa eikä eri mieltä, 31 vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä ja 38 vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

#### Työstä etukäteen annettu kuvaus vastaa todellisia työtehtäviäni.

Vastaajien määrä: 85

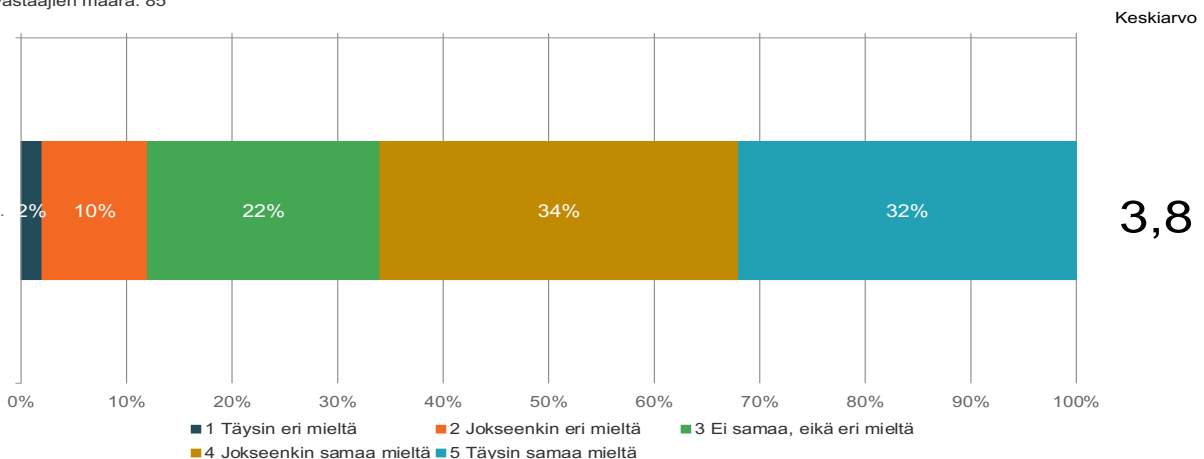


Kuva 11 Työstä etukäteen annettu kuvaus vastaa todellisia työtehtäviäni

Kaksi henkilöä vastasi olevansa täysin erimieltä väittämän kanssa, jossa väitettiin Osuman tarjoavan työvuoroja riittävällä varoajalla. Kahdeksan vastaajista vastasi olevansa väittämän kanssa jokseenkin erimieltä, 19 vastasi ettei ole samaa eikä eri mieltä, 29 vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä ja 27 vastaajista vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

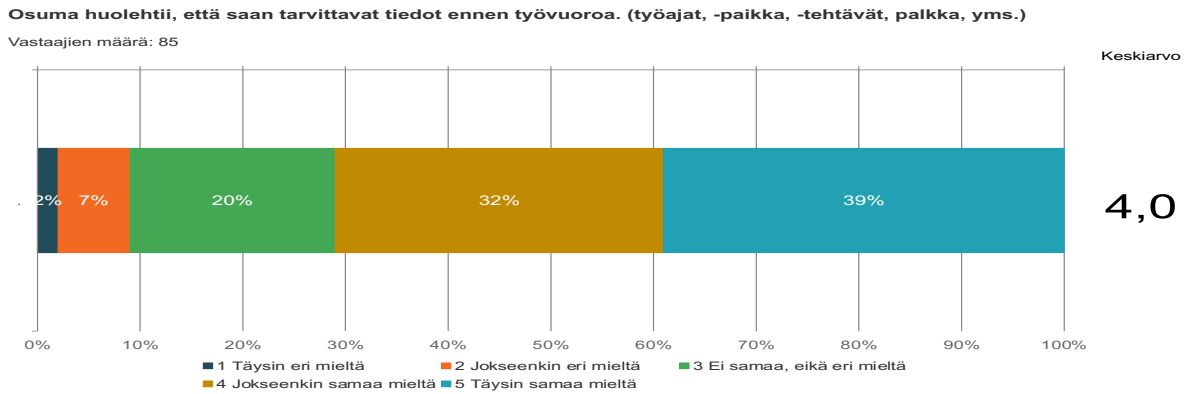
#### Työvuoroja tarjotaan riittävällä varoajalla.

Vastaajien määrä: 85



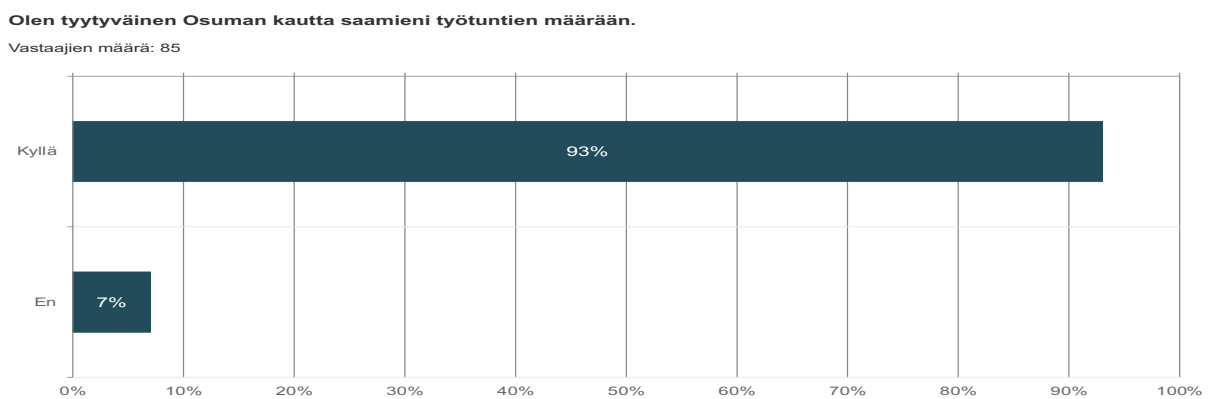
Kuva 12 Työvuoroja tarjotaan riittävällä varoajalla

Seuraavaksi rekrytointi osiossa oli väittämä, jonka mukaan Osuma huolehtii, että työntekijä saa tarvittavat tiedot työvuorosta ennen vuoron alkua. Kaksi vastasi olevansa väittämän kanssa täysin eri mieltä väittämän kanssa, kuusi vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä, 17 vastasi ettei ole samaa eikä eri mieltä, 27 vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä ja 33 täysin samaa mieltä.



Kuva 13 Osuma huolehtii, että saan tarvittavat tiedot ennen työvuoroa

Kyselyyn vastanneista 79 henkilöä eli 93 prosenttia vastasi olevansa tyytyväinen Osuman kautta saatuun työtuntien määrään. Seitsemän prosenttia vastaajista eli kuusi henkilöä vastasi olevansa tyytymättömiä tuntien määrään. Seuraavat kolme kysymystä aukesivat vain niille vastaajille, jotka vastasivat olevansa tyytymättömiä Osuman kautta saatuihin työtunteihin.

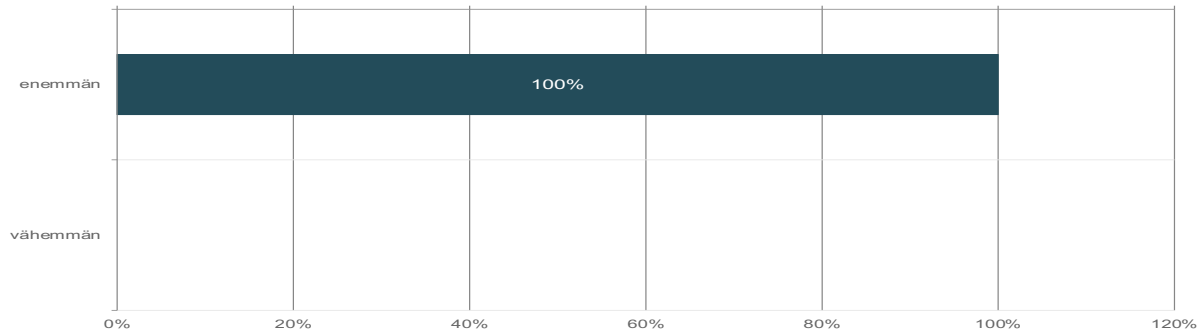


Kuva 14 Olen tyytyväinen Osuman kautta saamiini työtuntien määrään

Seuraavaksi selvitettiin Osuman kautta saatujen työtuntien määrään tyytymättömiltä vastaajilta, haluaisivatko he nykyiseen tilanteeseensa nähden enemmän vai vähemmän työtunteja. Kaikki kuusi tilanteeseensa tyytymättömää halusi nykyistä enemmän työtunteja.

#### Haluaisin työtunteja

Vastaajien määrä: 6



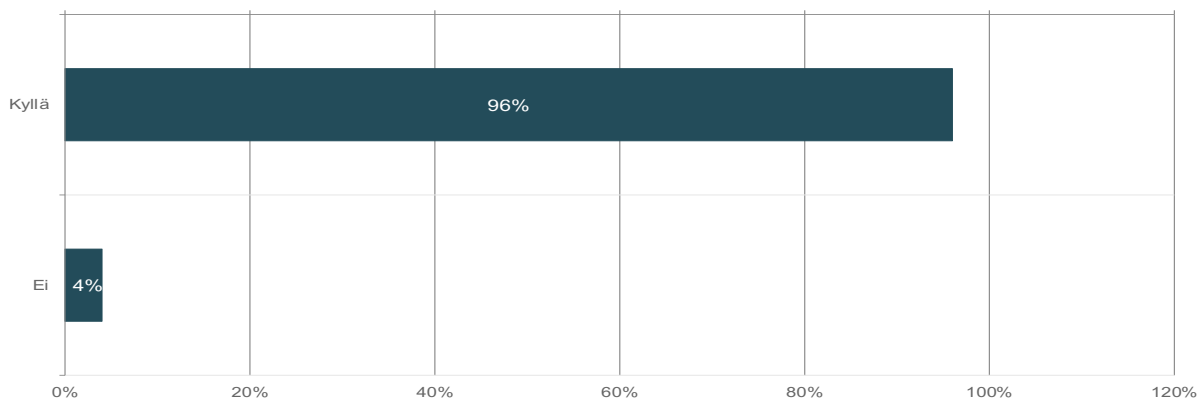
Kuva 15 Haluaisin työtunteja enemmän/vähemmän

Kyselyn seuraavalla väittämällä haluttiin selvittää kokevatko vastaajat heitä kohdeltavan tasa-arvoisesti Osumalla työn tarjoamisen vaiheessa. 82 vastanneista koki, että heitä on kohdeltu tasa-arvoisesti ja kolme vastanneista koki, että heitä ei ole kohdeltu tasa-arvoisesti.

Kysymys: ”Mistä ajattelet epätasa-arvoisen kohtelun johtuvan?” oli kyselylomakkeessa avoimena kysymyslaatikkona. Kysymys ei ollut pakollinen ja se aukesi vain niille vastaajille, jotka vastasivat edelliseen kysymykseen kokevansa työvuorojen tarjoamisen suhteen epätasa-arvoa. Kolmesta epätasa-arvoa kokevasta vastaajasta tähän kysymykseen vastasi kaksi työntekijää. Vastauksissa työntekijät mainitsivat epätasa-arvon heidän mielestään johtuvan iästä, epäloogisesta työjärjestelystä tai epäreiluista suhteista työjärjestelijöiden ja työntekijöiden kesken.

### Koen, että minua on kohdeltu tasa-arvoisesti työvuorojen tarjoamisen suhteen.

Vastaajien määrä: 85



Kuva 16 Koen, että minua on kohdeltu tasa-arvoisesti työvuorojen tarjoamisen suhteen

## 6.3 Perehdytys

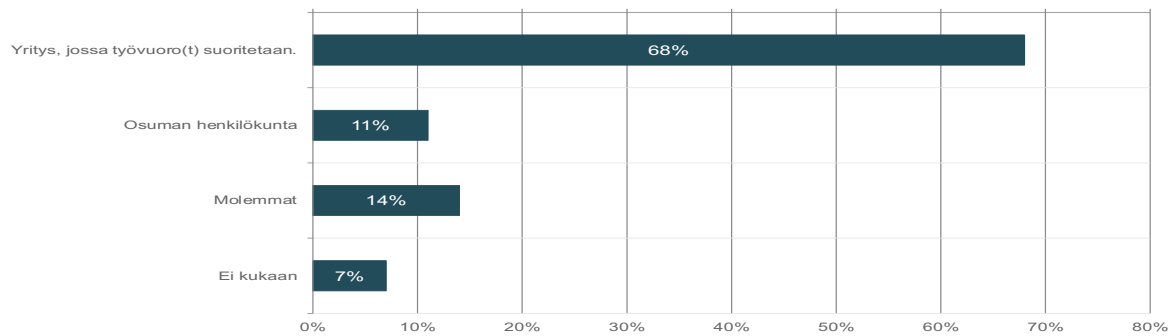
Perehdytys osion ensimmäisessä kysymyksessä selvitettiin, kuka on hoitanut kysymykseen vastaajan perehdytyksen hänen työtehtäviinsä. Kaikista vastaajista 58 henkilöä vastasi perehdytyksen tapahtuvan asiakasyrityksessä. Yhdeksän henkilöä vastasi perehdytyksen tapahtuneen Osuman henkilökunnan toimesta ja 12 henkilöä vastasi sekä Osuman että asiakasyrityksen hoitaneen perehdytystä ja kuusi vastaajista vastasi, ettei kukaan hoitanut perehdytystä. On huolestuttavaa, että 7 prosenttia kaikista vastaajista ei ole saanut työtehtäviin perehdytystä lainkaan. Syitä tälle saattaa olla myös aikaisempi kokemus samasta työstä samassa paikassa ennen kuin tehtävä on siirretty Osuman täytettäväksi. Kysymys voi kuitenkin olla huonosta työjärjestelystä tai huolimattomuudesta. Pääosin perehdyttämisen vastuu on käyttäjäyrityksillä, mutta Osuma tuottaa omaa perehdytystä esimerkiksi turvallisuusosalalla (Jalkanen 2023). Perehdytyksen puutteeseen on syytä puuttua, sillä laadukas perehdytys lisää työnhyvinvointia ja vähentää työtapaturmia. (Kunnollinen perehdytys kannattaa aina, n.d.)

Jos tähän kysymykseen vastasi vain asiakasyrityksen hoitaneen perehdytyksen, ei seuraavat neljä kysymystä aukea vastaajalle ollenkaan. Seuraaviin neljään perehdytykseen liittyvään kysymykseen on siis vastanneet vain ne henkilöt, joiden perehdytyksen työtehtäviin on jossain vaiheessa uraa Osumalla hoitanut Osuma.



**Perehdytyksen työtehtäviini on hoitanut:**

Vastaajien määrä: 85

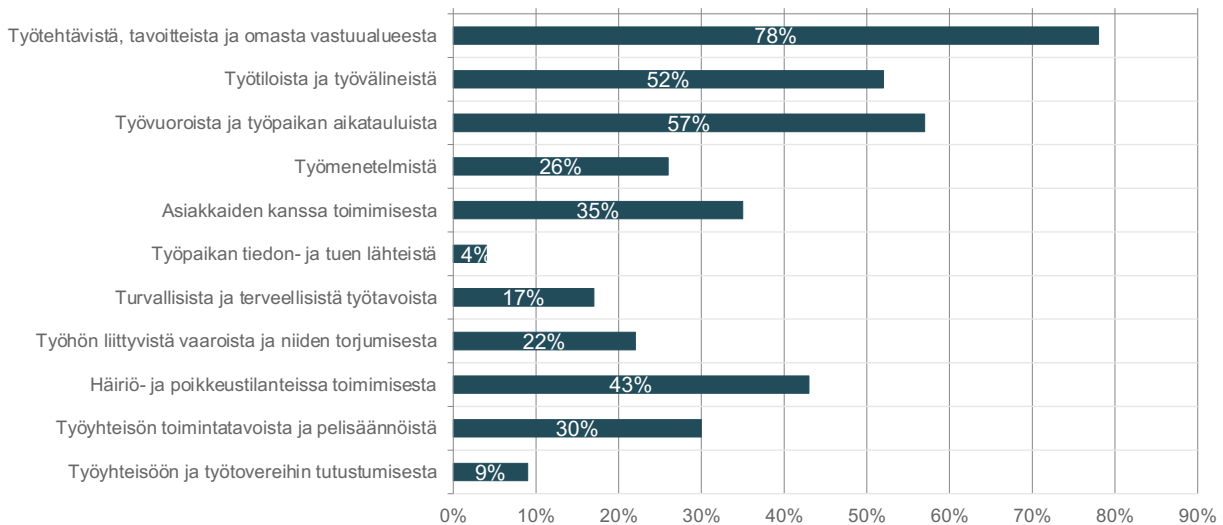


Kuva 17 Perehdytyksen työtehtäviini on hoitanut

Seuraavaan kysymykseen kyselyssä vastasivat vain ne, joiden perehdytys on tapahtunut Osuman järjestämänä. Kysymyksessä selvitettiin, mistä perehdytyksen osa-alueissa onnistuttiin perehdytyksessä parhaiten. Vastaajia kehoitettiin valitsemaan valmiiksi listatuista vaihtoehdoista vähintään kolme osa-aluetta. Eniten vastauksia sai ”työtehtävät, tavoitteet ja oma vastuualue”. Toiseksi eniten vastauksia sai ”työvuorot ja työpaikan aikataulut”. Vastauksia kerääntyi 13 kappaletta. Kolmanneksi eniten vastauksia, eli 12 vastausta sai ”työtilat ja työvälineet”. Työmenetelmät sai kuusi ääntä. Asiakkaiden kanssa toimiminen sai kahdeksan ääntä. Vähiten onnistumiseen liittyviä vastauksia, eli yhden äänen sai ”työpaikan tiedon ja tuen lähteet”. Toiseksi vähiten vastauksia, eli yhteensä kaksi ääntä sai ”työyhteisöön ja työtovereihin tutustuminen”. Neljän mielestä turvallisista ja terveellisistä työtavoista, viisi työhön liittyvistä vaaroista ja niiden torjumisesta, kymmenen mielestä häiriö- ja poikkeustilanteissa toimimisesta. Seitsemän vastasi, että työyhteisön toimintatavoista ja pelisäännöistä.

### Osuman toteuttamassa perehdytyksessä parhaiten onnistuttiin kertomaan: (valitse vähintään 3)

Vastaajien määrä: 23, valittujen vastausten lukumäärä: 86



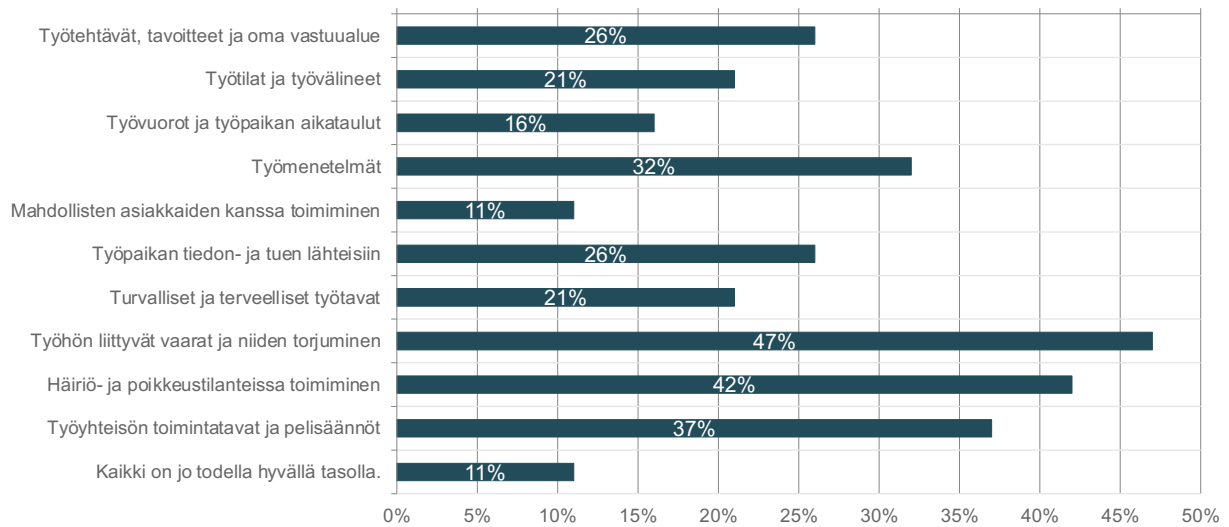
Kuva 18 Osuman toteuttamassa perehdytyksessä parhaiten onnistuttiin kertomaan

Seuraavaksi selvitimme mitkä perehdytyksen osa-alueet vastaajien mielestä kaipaivat kehitystä. Kysymyksessä sai valita useamman vastausvaihtoehdon. Vastaajia oli yhteensä 19 ja kerättyjä vastauksia yhteensä 55. Eniten kehittämistä vastaajien mielestä annetuista aiheista löytyi työhön liittyvistä vaaroista ja niiden torjumisesta. Tämän mainitsi 47 prosenttia vastaajista eli yhdeksän henkilöä. Toiseksi eniten vastauksia keräsi häiriö- ja poikkeustilanteissa toimiminen, jonka valitsi 42 prosenttia vastaajista eli kahdeksan henkilöä. Työyhteisön toimintatavat ja pelisäännöt vaativat kolmanneksi eniten kehitystä perehdytyksen osalta seitsemän vastaajan mielestä.

Työmenetelmät sai kuusi vastausta. Työtehtävät, tavoitteet ja oma vastuualue, sekä työpaikan tiedon- ja tuen lähteet keräsivät molemmat viisi vastausta. Työtilat ja työvälineet, sekä turvalliset ja terveelliset työtavat taas neljä. Työvuorot ja työpaikan aikataulut kolme. Mahdollisten asiakkaiden kanssa toimiminen kaksi. Kahden vastaajan mielestä perehdytys on jo kaikin puolin todella hyvällä tasolla. Työtehtävät, tavoitteet ja oma vastuualue oli edellisessä mielipide kysymyksessä vastaajien mielestä useimmiten hyvin hoidettu perehdytyksen osa. Silti se on kerännyt tässä viidenneksi eniten vastauksia.

### Osuman tulisi keskittyä kehittämään näitä perehdytyksen osa-alueita tulevaisuudessa:

Vastaajien määrä: 19, valittujen vastausten lukumäärä: 55



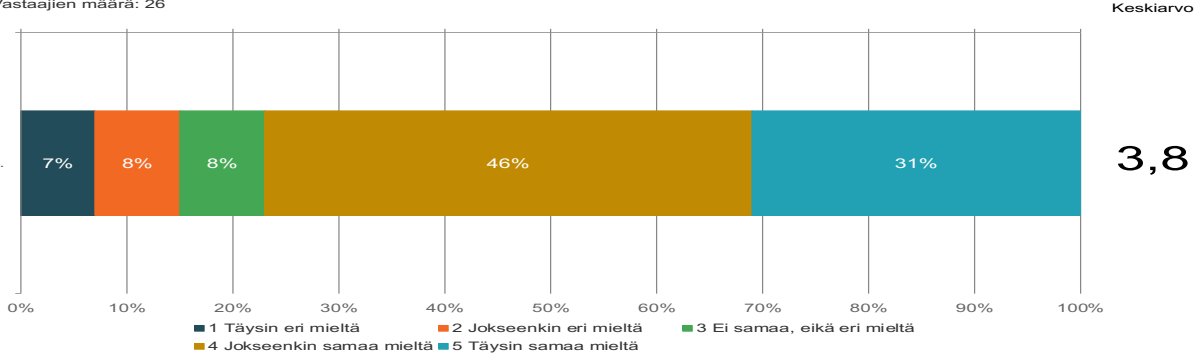
Kuva 19 Osuman tulisi keskittyä kehittämään näitä perehdytyksen osa-alueita tulevaisuudessa

Perehdytys osiossa selvitettiin seuraavaksi, tunsiko vastaaja olevansa valmis itsenäiseen työskentelyyn perehdytys vaiheen päätyttyä. Kahdeksan henkilöä vastasi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä, 12 jokseenkin samaa mieltä, kaksi ei samaa eikä eri mieltä, kaksi jokseenkin eri mieltä ja kaksi vastaajaa oli väitteen kanssa täysin eri mieltä. Keskiarvo 3,8.

Keskiarvo on hyvä ja perehdytykseen tyytyväisiä työntekijöitä oli reilusti enemmän, kuin siihen tyytymättömiä. Laadukas perehdytys antaa työntekijöille hyvät eväät työskentelyyn ja työstä on helppompaa nauttia, kun työtehtävissä on itsevarma olo.

### Perehdytyksen jälkeen tunsin olevani valmis itsenäiseen työskentelyyn.

Vastaajien määrä: 26

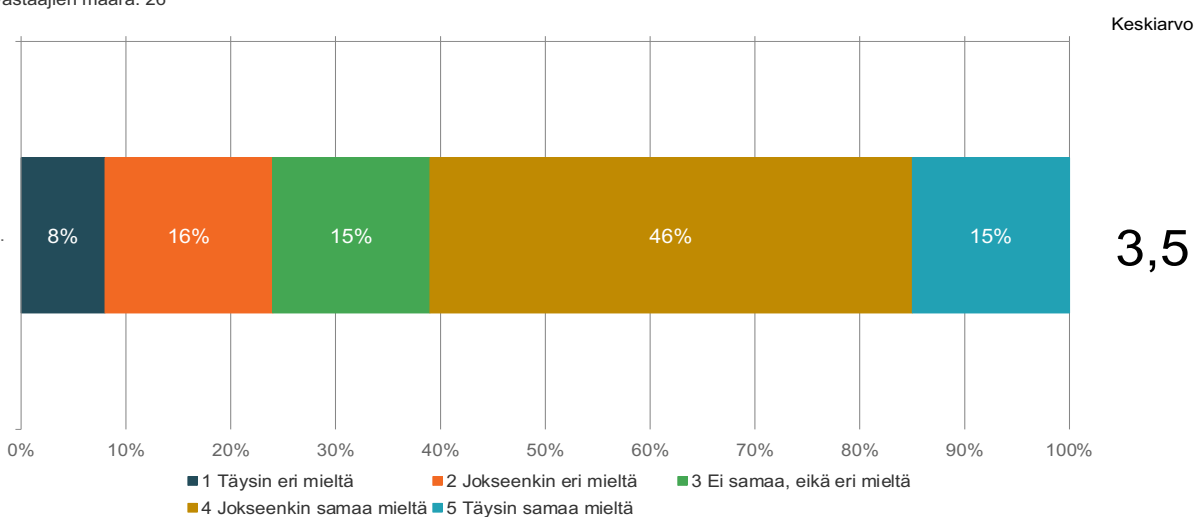


Kuva 20 Perehdytyksen jälkeen tunsin olevani valmis itsenäiseen työskentelyyn

Kysymykseen vastanneista 26 henkilöä vastasi väittämään ”perehdytys oli suunnitelmallinen ja hyvin organisoitu” seuraavasti: neljä vastaajaa oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, 12 jokseenkin samaa mieltä, neljä ei samaa eikä eri mieltä, neljä jokseenkin eri mieltä ja kaksi vastaajaa oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastausten keskiarvoksi muodostui 3,5. Perehdytys kaipaa siis lisää suunnitelmallisuutta.

### Perehdytys oli suunnitelmallinen ja hyvin organisoitu.

Vastaajien määrä: 26



Kuva 21 Perehdytys oli suunnitelmallinen ja hyvin organisoitu

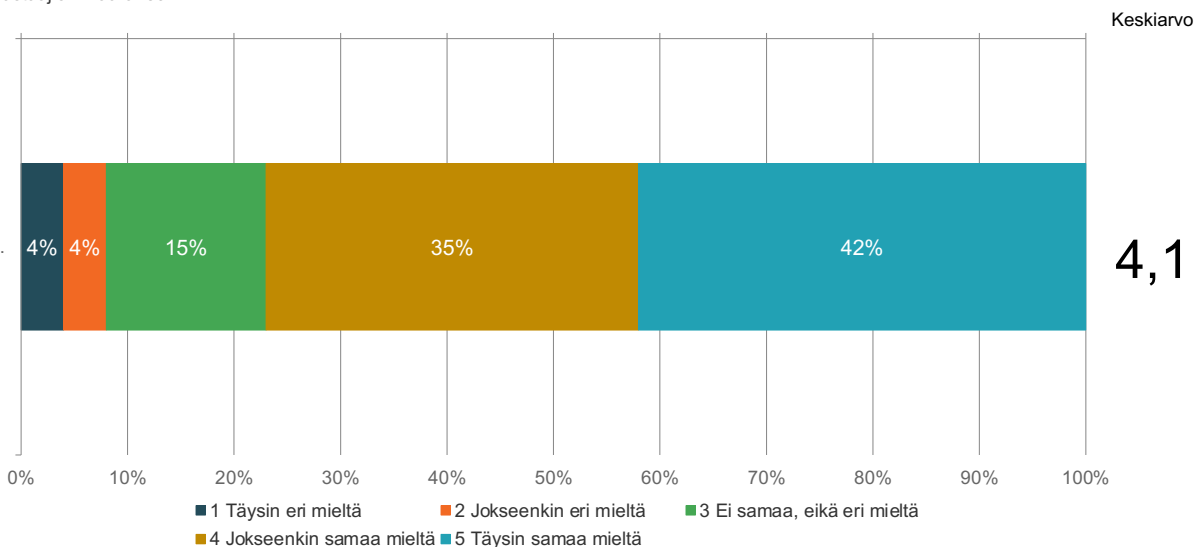
## 6.4 Palkkaus

Tässä vaiheessa kyselyä siirryttiin perehdytyksestä palkkaukseen. Palkkausosion ensimmäinen väittämä kuului näin: ”palkkojen perusteet ovat Osumalla selkeitä ja avoimia”. Kysymys oli kaikille pakollinen ja kaikki 85 kyselyn vastaajaa ovat siihen vastanneet. 42 prosenttia vastaajista eli 36 henkilöä oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, 30 vastaajaa jokseenkin samaa mieltä, 13 ei samaa eikä eri mieltä, kolme jokseenkin eri mieltä ja kolme vastaajista vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastausten keskiarvo oli 4,1.

Suurimmalta osin voidaan siis todeta, että työntekijät ovat palkkauksesta ja sen perusteista tietoisia, mutta työntekijämassasta löytyy yksilöitä, joille Osuma ei ole onnistunut palkkaukseen liittyviä asioita asianmukaisesti viestimään.

### Palkkojen perusteet ovat Osumalla selkeitä ja avoimia.

Vastaajien määrä: 85



Kuva 22 Palkkojen perusteet ovat Osumalla selkeitä ja avoimia

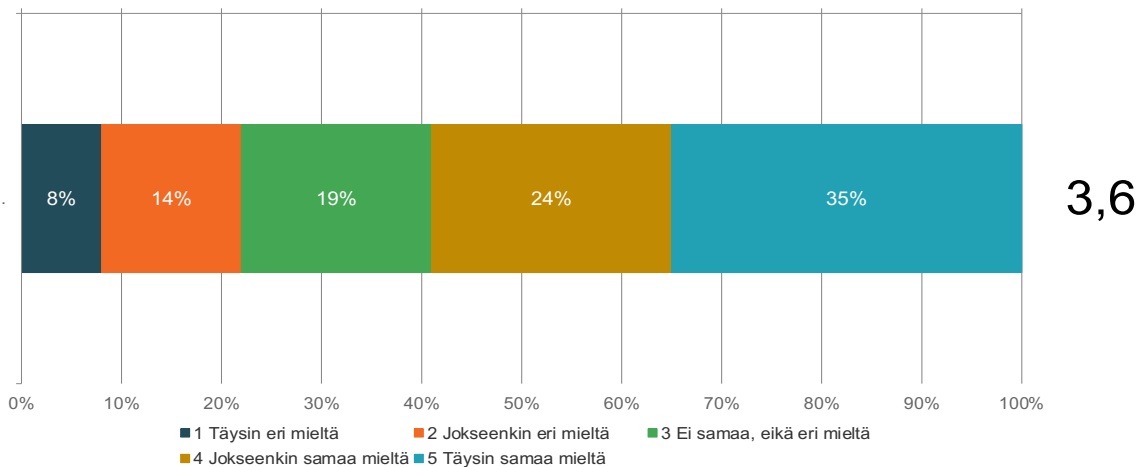
Seuraavaksi selvitettiin kokevatko vastaajat Osuman varmistavan, että he ovat tietoisia työtehtäviensä minimipalkkatasosta ja mahdollisista palkkauksen lisistä sekä korvauksista. 35 prosenttia vastaajista, eli 30 henkilöä vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa, 20 jokseenkin samaa mieltä, 16 ei samaa eikä eri mieltä, 12 jokseenkin eri mieltä ja seitsemän täysin eri mieltä.

Kysymyksellä kartoitetaan työntekijöiden kokemusta palkkaukseen liittyvässä viestinnässä. Olennaisia jatkokysymyksiä tähän voisi olla, että käydäänkö työntekijän kanssa esimerkiksi työtehtävien alakohtaiset työehtosopimukset yhdessä läpi. Tuodaanko näiden sopimuksien mahdolliset sisältämät palkkauksen lisät työntekijän tietoon tai hyväksytetäänkö palkka työntekijällä kaiken olennaisen informaation kanssa.

**Osuma varmistaa, että olen tietoinen tekemieni työtehtävien minimipalkkatasosta ja mahdollisista palkkauksen lisistä sekä korvauksista.**

Vastaajien määrä: 85

Keskiarvo



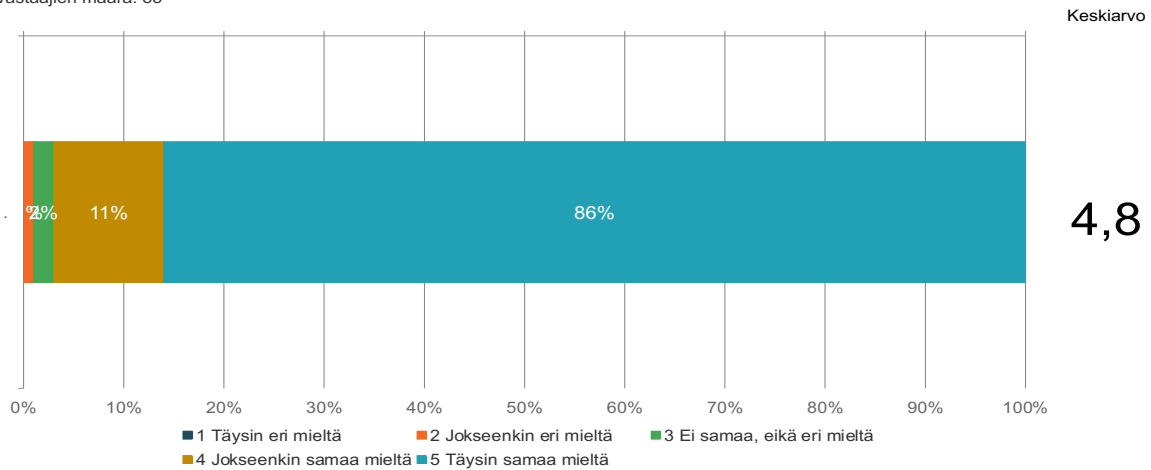
Kuva 23 Osuma varmistaa, että olen tietoinen tekemieni työtehtävien minimipalkkatasosta ja mahdollisista palkkauksen lisistä sekä korvauksista

Kuten kuviosta 23 voidaan todeta, valtaosa Osuman vuokratyöhenkilöstöstä on sitä mieltä, että Osuma suorittaa palkanmaksun aina sovitusti ja ajallansa. Peräti 73 vastaajaa eli 85,9 prosenttia vastaajista vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa. Yhdeksän oli jokseenkin samaa mieltä, kaksi ei samaa, eikä eri mieltä ja yksi vastaaja oli jokseenkin eri mieltä väittämän kanssa. Kukaan ei vastannut olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastausten keskiarvoksi muodostui näin ollen 4,8.

Tämä osio on itseasiassa työntekijöiden mielestä selkeästi parhaiten Osumalla hoidettu palkkauksen aspekti koko kyselyssä. 85 vastaajasta jopa 73 ovat väitteen kanssa täysin samaa mieltä ja kukaan vastaajista ei ole väitteen kanssa täysin eri mieltä. Tästä otoksesta kukaan ei ole siis kokenut Osuman erityisesti panttaavan palkanmaksua.

### Osuma suorittaa palkanmaksun aina sovitusti ja ajallansa.

Vastaajien määrä: 85



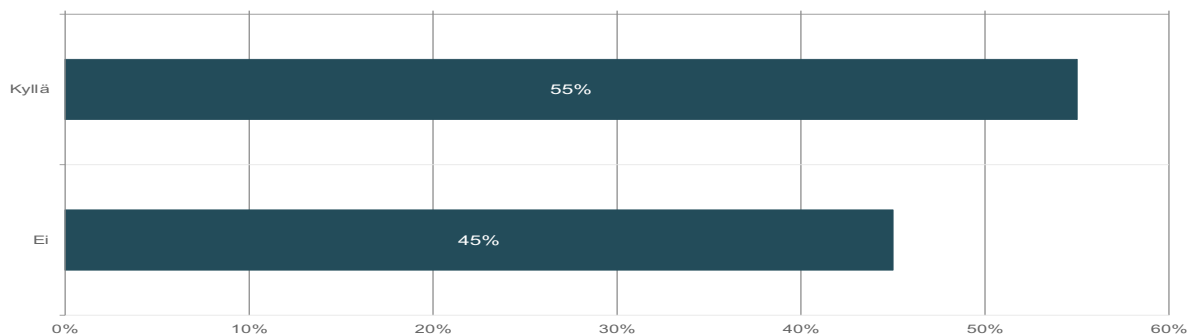
Kuva 24 Osuma suorittaa palkanmaksun aina sovitusti ja ajallansa

Seuraavaksi selvitettiin, onko vastaajalta kysytty Osumalla palkkatoivetta. Vastaajista 47 (55,3 prosenttia) vastasi että on, 38 (44,7 prosenttia) että ei ole. Heille, joilta palkkatoivetta oli Osumalla kysytty, kysyttiin seuraavaksi, kokevatko he heidän palkkatoiveensa vaikuttaneen heille maksettuun palkkaan. 21 vastaajaa oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä, 12 jokseenkin samaa mieltä, 12 ei samaa eikä eri mieltä, yksi jokseenkin eri mieltä ja yksi täysin eri mieltä.

Koko kyselytoksesta siis noin neljäsosa kokee, että palkkatoive on vaikuttanut heille maksettavaan palkkaan.

### Minulta on kysytty palkkatoivetta.

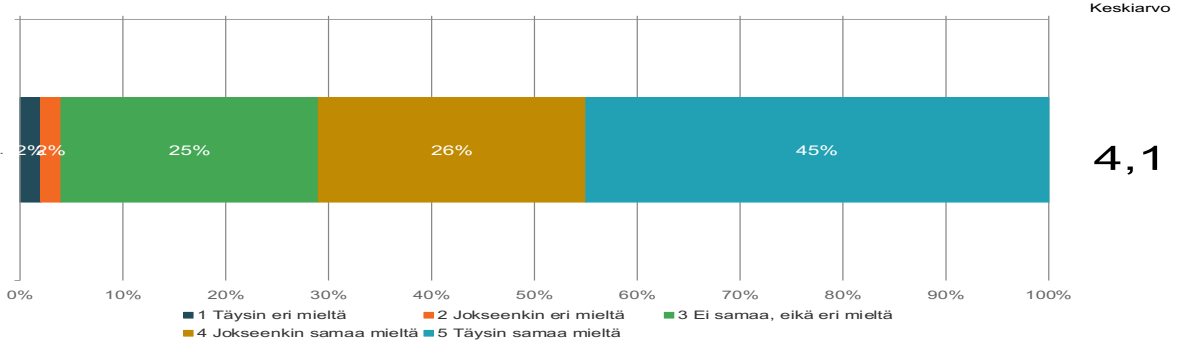
Vastaajien määrä: 85



Kuva 25 Minulta on kysytty palkkatoivetta

### Palkkatoiveeni on vaikuttanut minulle maksettavaan palkkaan.

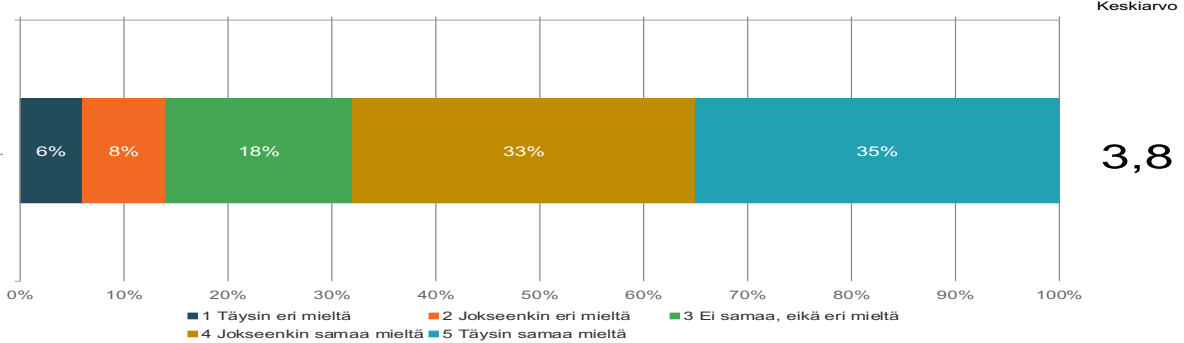
Vastaajien määrä: 47



Kuva 26 Palkkatoiveeni on vaikuttanut minulle maksettavaan palkkaan

### Osuma maksaa minulle kilpailukykyistä palkkaa suhteessa osaamiseeni ja työkokemukseeni.

Vastaajien määrä: 85



Kuva 27 : Minulle maksettava palkka on kilpailukykyinen verrattuna osaamiseeni ja työkokemukseeni

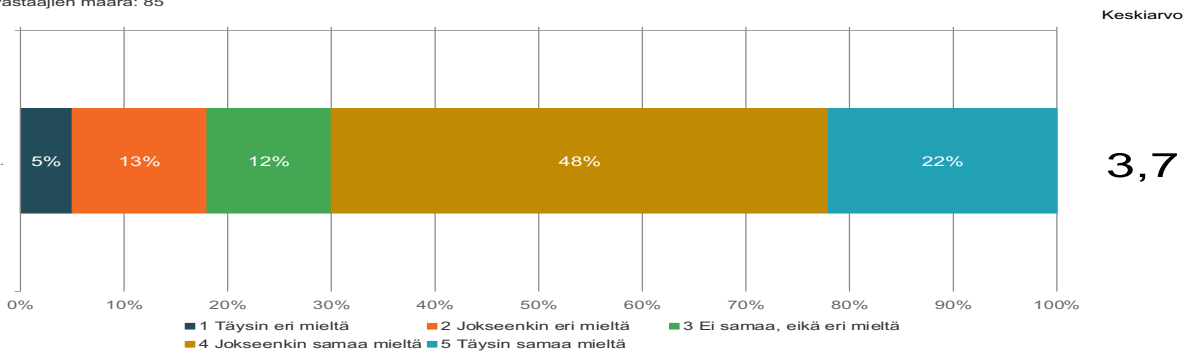
Seuraavaksi selvitettiin, kokeeko vastaaja Osuman maksavan hänelle kilpailukykyistä palkkaa suhteessa osaamiseen ja työkokemukseen. 30 vastasi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä, 28 jokseenkin samaa mieltä, 15 ei samaa eikä eri mieltä, seitsemän oli jokseenkin eri mieltä ja viisi täysin eri mieltä.

19 eli 22,4 prosenttia kyselyyn vastanneista koki olevansa täysin samaa mieltä väittämän "Olen tyytyväinen työtehtävistäni minulle maksettavaan palkkaan". 41 eli 48,2 prosenttia vastaajista koki olevansa väitteen kanssa jokseenkin samaa mieltä, 10 eli 11,8 prosenttia vastasi olevansa ei samaa eikä eri mieltä, 11 eli 12,9 prosenttia oli jokseenkin eri mieltä ja neljä vastaajaa oli täysin eri mieltä väittämän kanssa.



### Olen tyytyväinen työtehtävistäni minulle maksettavaan palkkaan.

Vastaajien määrä: 85



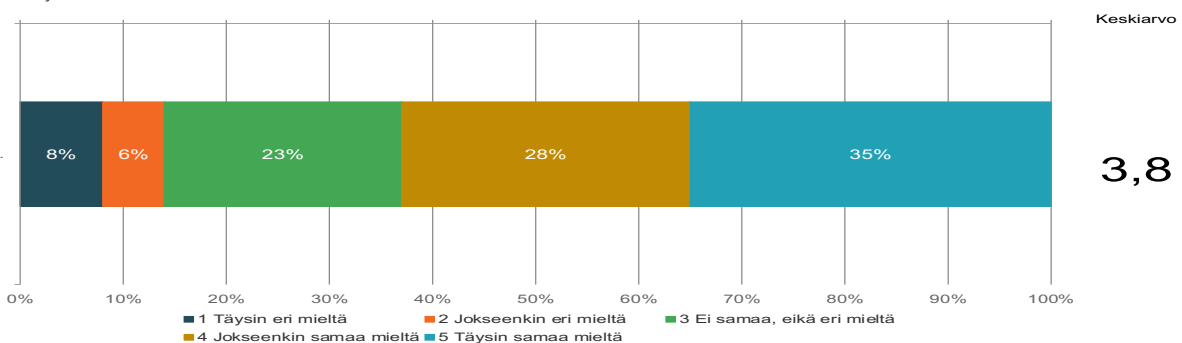
Kuva 28 Olen tyytyväinen minulle maksettavaan palkkaan

## 6.5 Osaamisen kehittäminen

Osaamisen kehittämiseen liittyvän osion ensimmäisessä väittämässä väitettiin Osuman selvittäneen vastaajan osaamisen ja työkokemuksen huolellisesti. 30 vastaajaa, eli 35,3 prosenttia vastanneista oli väittämän kanssa täysin samaa mieltä. 24 vastaajaa (28,2 prosenttia) oli jokseenkin samaa mieltä, 19 (22,4 prosenttia) ei samaa eikä eri mieltä, viisi (5,9 %) jokseenkin eri mieltä ja seitsemän (8,2 prosenttia) täysin eri mieltä.

### Osuma on selvittänyt osaamiseni ja työkokemukseni huolellisesti.

Vastaajien määrä: 85



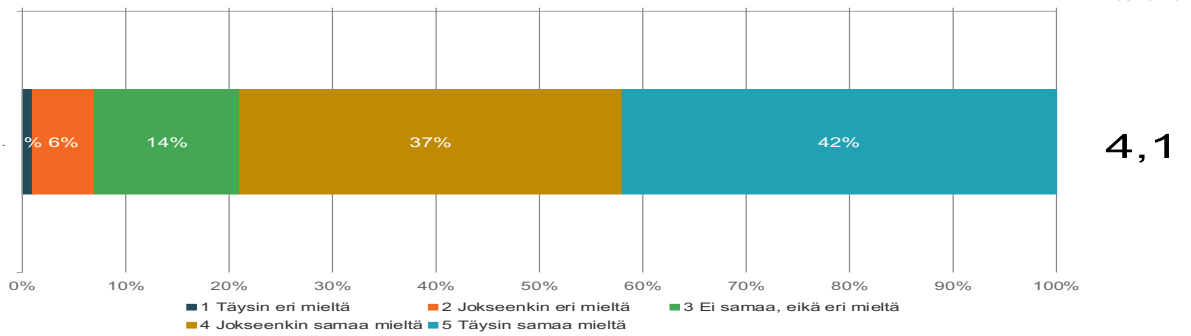
Kuva 29 Osuma on selvittänyt osaamiseni ja työkokemukseni huolellisesti

Seuraava väittämä väitti, että Osuman tarjoamat työtehtävät vastaavat vastaajan osaamista ja työkokemusta. 36 vastaajaa, eli 42,3 prosenttia vastaajista oli täysin samaa mieltä väitteen kanssa. 31 vastaajaa, eli 36,5 prosenttia vastanneista oli jokseenkin samaa mieltä, 12 vastaajaa, eli 14,1 pro-

senttia vastanneista ei ollut samaa eikä eri mieltä, viisi eli 5,9 prosenttia vastanneista oli jokseenkin eri mieltä ja yksi vastaaja eli 1,2 prosenttia vastanneista koki olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa. Näiden vastausten keskiarvoksi muodostui 4,1.

**Osuman minulle tarjoamat työtehtävät vastaavat osaamistani ja työkokemustani.**

Vastaajien määrä: 85

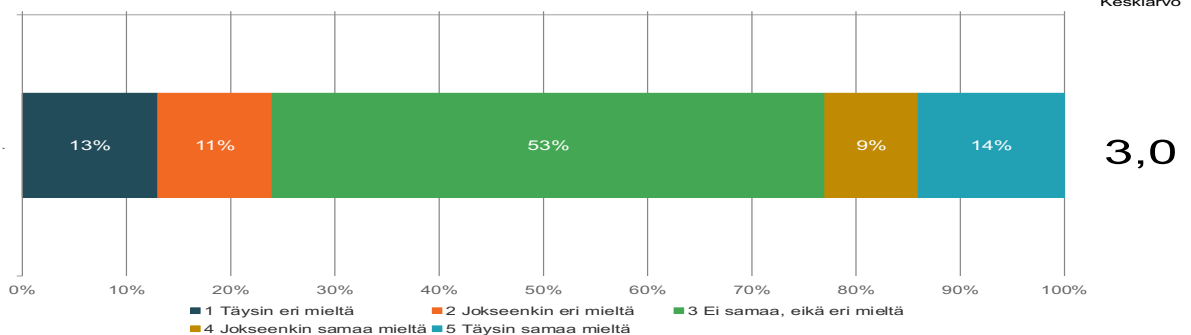


**Kuva 30 Osuman minulle tarjoamat työtehtävät vastaavat osaamistani ja työkokemustani**

Seuraavaksi selvitettiin ovatko vastaajat samaa mieltä väittämän:” Osuma on kiinnostunut ammatillisista tulevaisuuden tavoitteistani ja haluaa auttaa minua saavuttamaan ne”, kanssa. Vastanneista 12 (14,1 prosenttia) oli täysin samaa mieltä, 8 (9,4 prosenttia) oli jokseenkin samaa mieltä, 45 (53,0 prosenttia) ei ollut samaa eikä eri mieltä, yhdeksän (10,6 prosenttia) oli jokseenkin eri mieltä ja 11 (12,9 prosenttia) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Vastausten keskiarvoksi muodostui 3,0.

**Osuma on kiinnostunut ammatillisista tulevaisuuden tavoitteistani ja haluaa auttaa minua saavuttamaan ne.**

Vastaajien määrä: 85



**Kuva 31 Osuma on kiinnostunut ammatillisista tulevaisuuden tavoitteistani ja haluaa auttaa minua saavuttamaan ne**

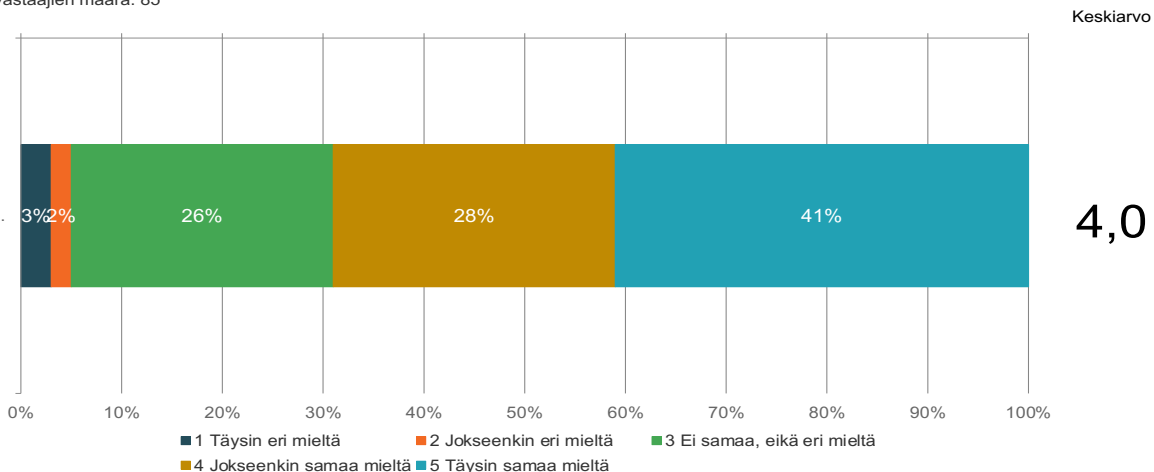
Seuraavaksi kyselyssä oli avoin kysymys, joka kuului näin: Miten Osuma on auttanut sinua kehittämään osaamistasi? Vastauksia kysymykseen kertyi 19. Vastausten mukaan Osuma auttaa kehittämään henkilöstönsä osaamista tarjoamalla koulutuksia, sekä tarjoamalla työtehtäviä, joiden kautta henkilöiden on mahdollista kehittyä. Vastauksista oli nähtävissä myös se, ettei Osuma kaikkien vastaajien mielestä edistä henkilöstönsä kehittymistä millään tavoin. Huomioitavaa on myös se, ettei vastausten mukaan kaikki myöskään kaivanneet minkäänlaista oman osaamisen kehittämistä Osuman suunnalta.

## 6.6 Puuttuminen

Puuttumisen osiossa ensimmäisenä selvitettiin kokevatko vastaajat saavansa tukea työhön liittyvissä asioissa tarvittaessa. 35 vastaajaa, eli 41,2 prosenttia vastanneista vastasi olevansa täysin samaa mieltä esitetyn väitteen kanssa. 24 vastaajaa (28,2 prosenttia vastaajista) koki olevansa jokseenkin samaa mieltä, 22 vastaajaa (25,9 prosenttia vastaajista) ei ollut samaa eikä eri mieltä, kaksi vastaajaa (2,4 prosenttia vastaajista) oli jokseenkin eri mieltä ja kaksi (2,3 prosenttia vastaajista) oli täysin eri mieltä väittämän kanssa. Keskiarvo vastaajien kesken 4,0.

### Saan Osumalta tukea työhön liittyvissä asioissa tarvittaessa.

Vastaajien määrä: 85



Kuva 32 Saan Osumalta tukea työhön liittyvissä asioissa tarvittaessa

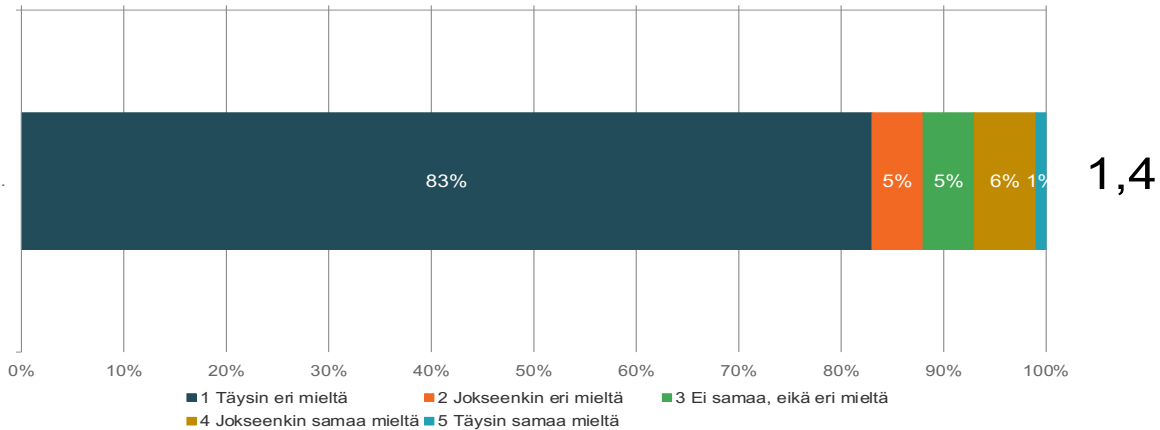
Seuraavaksi selvitettiin, onko joku vastaajista kohdannut kiusaamista tai syrjintää Osuman kautta työskennellessään. 71 vastaajaa, eli 83 prosenttia vastanneista vastasi olevansa täysin eri mieltä

väittämän ”Minua on kiusattu tai syrjitty Osuman kautta työskennellessäni” kanssa. Neljä vastaajista oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä, neljä vastaajaa ei ollut samaa eikä eri mieltä, viisi vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä ja yksi vastanneista vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa.

#### Minua on kiusattu tai syrjitty Osuman kautta työskennellessäni.

Vastaajien määrä: 85

Keskisarvo

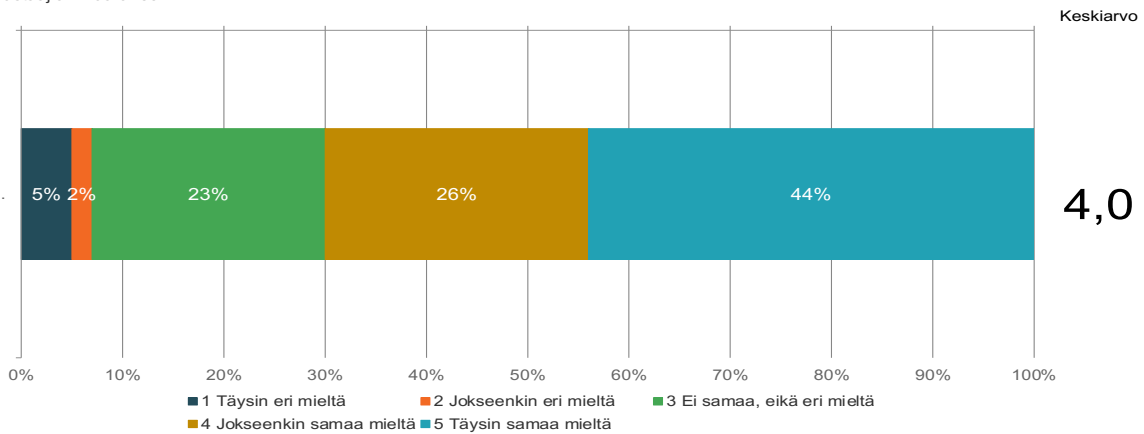


Kuva 33 Minua on kiusattu tai syrjitty Osuman kautta työskennellessäni

Seuraava väittämä kuului näin: Jos kohtaan työssäni epäasiallista käytöstä kuten syrjintää tai kiusaamista on minun helppo kertoa siitä yhteyshenkilölleni Osumalla. 37 vastaajaa eli 43,5 prosenttia vastaajista vastasi olevansa täysin samaa mieltä väittämän kanssa. 22 vastaajaa, eli 25,9 prosenttia vastaajista vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä, 20 vastaajaa, eli 23,5 prosenttia vastanneista vastasi, ettei ole samaa eikä eri mieltä. Kaksi vastaajaa (2,4 prosenttia vastanneista) vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä ja 4 vastaajaa (4,7 prosenttia) vastasi olevansa täysin eri mieltä väittämän kanssa.

**Jos kohtaan työssäni epäasiallista käytöstä kuten syrjintää tai kiusaamista on minun helppo kertoa siitä yhteyshenkilölleni Osumalla.**

Vastaajien määrä: 85

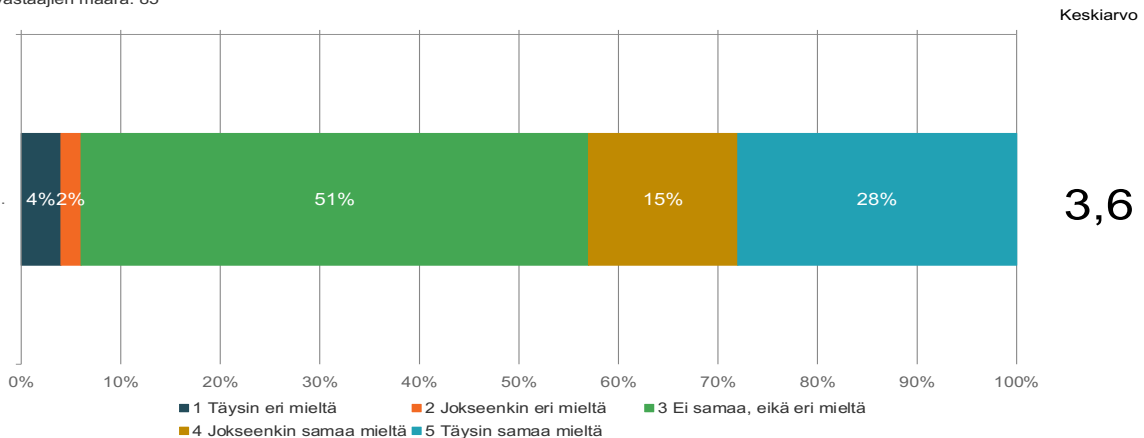


Kuva 34 Jos kohtaan työssäni epäasiallista käytöstä kuten syrjintää tai kiusaamista, on minun helppo kertoa siitä yhteyshenkilölleni Osumalla

24 vastanneista oli täysin samaa mieltä sen kanssa, että Osumalla otetaan esiin tuodut epäkohdat vakavasti ja niihin etsitään ratkaisu. 13 vastaajaa vastasi olevansa jokseenkin samaa mieltä, 43 vastaajaa vastasi, ettei ole samaa eikä eri mieltä, kaksi vastaajaa oli väitteen kanssa jokseenkin eri mieltä ja kolme vastaajaa täysin eri mieltä.

**Osumalla otetaan esiintuodut epäkohdat vakavasti ja niihin etsitään ratkaisu.**

Vastaajien määrä: 85



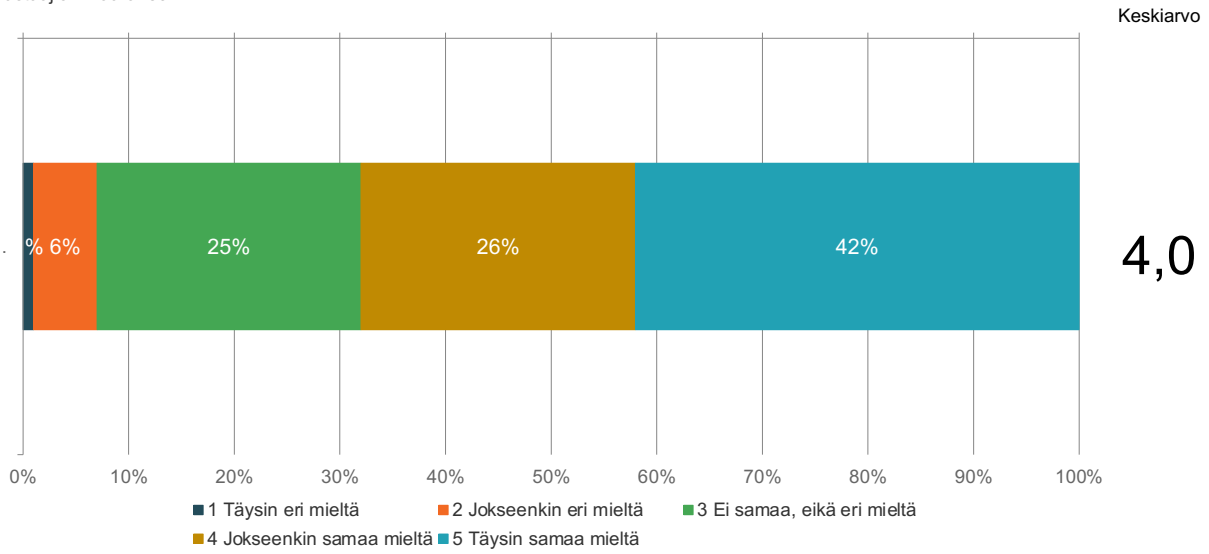
Kuva 35 Osumalla otetaan esiintuodut epäkohdat vakavasti ja niihin etsitään ratkaisu

Seuraavaksi selvitettiin kokevatko vastaajat, että Osumalla kaikkia kohdellaan yhdenvertaisesti. 36 vastaajaa oli väitteen kanssa täysin samaa mieltä, 22 jokseenkin samaa mieltä, 21 ei samaa eikä eri

mieltä, viisi jokseenkin eri mieltä ja yksi vastaajista oli väitteen kanssa täysin eri mieltä. Suurin osa työntekijäotoksesta on siis sitä mieltä, Osumalla työntekijöitä kohdellaan yhdenvertaisesti, mutta joukosta löytyy muutamia, jotka kokevat päinvastoin. Epätasa-arvoinen kohtelu usein koskee pientä ryhmää ja näin ollen tärkeää selvittää mistä epätasa-arvoisuuden kokemukset juontuvat.

#### Osumalla kohdellaan kaikkia yhdenvertaisesti.

Vastaajien määrä: 85



Kuva 36 Osumalla kohdellaan kaikkia yhdenvertaisesti

Viimeinen kysymys oli avoin kysymyslaatikko, johon jokainen vastaaja sai lisätä oman ehdotuksensa Osuman vastuullisen toiminnan parantamiseen. Vastauksia kertyi 13 kappaletta ja eniten mainintoja kehitykseen tuli työntekijän huomioimisesta. Monella vastaajalla on toiveena, että Osuman toimistolta huomioitaisiin tehtyä työtä ja annettua työpanosta. Mainittuja keinoja huomioimiseen oli puhelut, kehityskeskustelut ja työpaikalla vierailut. Huomioimiseen liittyy myös toivomus vuokrahenkilöstön viesteihin vastaamisesta, sekä palautteen huomioimisesta. Työvälineiden laatu sai palautetta. Nykyiset työtä varten saadut ”sopimuskengät” ovat talvisin vaaralliset. Osuman toiminta sai vastaajilta myös kehuja, erään vastaajan mukaan esimerkiksi Osumalla saa aina kysymällä apua.

## 7 Keskeiset tulokset ja johtopäätökset

Tutkimuskysymys 1: Missä henkilöstövastuullisuuden osa-alueissa Osuma Henkilöstöpalvelut tällä hetkellä onnistuvat vuokrattavan henkilökunnan mielestä?

Kyselystä saatujen vastausten perusteella parhaiten Osumalla toimivat tutkittujen osa-alueiden joukosta rekrytointi ja palkkaus.

Tutkimuskysymys 2: Missä henkilöstövastuullisuuden osa-alueissa Osuma Henkilöstöpalvelut tällä hetkellä epäonnistuvat vuokrattavan henkilökunnan mielestä?

Eniten kehitettävää vastaajat löysivät perehdytyksestä, sekä osaamisen kehittämisestä. Työntekijäotoksen joukossa oli myös epätasa-arvon, syrjinnän ja kiusaamisen kokemuksia, joiden ratkaisemiseen pitää löytää sisäisiä keinoja. Lisäksi työntekijät toivoivat vuorovaikutuksen lisäämistä vuokra-työntekijän ja Osuman välille esimerkiksi viestien, puheluiden tai säännöllisten kehityskeskustelujen muodossa.

Likert asteikon vastauksia vertailemalla on mahdollista hahmottaa kuvaa siitä, mikä Osumalla toimii ja missä on vielä kehitettävää henkilöstövastuullisuuden näkökulmasta. Kuvan 37 tarjoamasta helposta tavasta hahmottaa kyselyn luomaa kokonaiskuvaa hahmoteltiin tarkempaa kuvaa ristiintaulukoinnin keinoin. Tulosten analysoinnin kannalta olennaista on hahmottaa keskiarvon lisäksi moniko vastaajista vastasi olevansa joko täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä väittämän kanssa, eli jonkun vaihtoehtoista 1, 2 tai 3. Vastausvaihtoehto ”ei samaa eikä eri mieltä” (vaihtoehto 3) on analysoinnin kannalta oikukas, mutta sen voidaan tiettyjen väittämien kohdalla katsoa olevan vastuullisuuden näkökulmasta ei toivottu vastaus, sillä se herättää kysymyksen siitä, miksi vastaaja ei osaa vastata olevansa täysin samaa tai edes jokseenkin samaa mieltä esimerkiksi väitteen ”Osumalla kohdellaan kaikkia tasavertaisesti” kanssa.

Likert-asteikolla mitattujen kysymysten tulokset		
Aihealue ja väittämä	Keskiarvo	Moodi
<b>Rekrytointi</b>	4,1	
Osuman kautta työnsaanti on helppoa	4,3	5,0
Työstä etukäteen annettu kuvaus vastaa todellisia työtehtäviäni.	4,2	5,0
Osuma huolehtii, että saan tarvittavat tiedot ennen työvuoroa. (työajat, -paikka, -tehtävät, palkka, yms.)	4,0	4,0
Työvuoroja tarjotaan riittävällä varoajalla.	3,8	4,0
<b>Perehdytys</b>	3,65	
Perehdytyksen jälkeen tunsin olevani valmis itsenäiseen työskentelyyn.	3,8	4
Perehdytys oli suunnitelmallinen ja hyvin organisoitu.	3,5	4
<b>Palkkaus</b>	4,0	
Osuma suorittaa palkanmaksun aina sovitusti ja ajallansa.	4,8	5,0
Palkkojen perusteet ovat Osumalla selkeitä ja avoimia.	4,1	5,0
Osuma maksaa minulle kilpailukykyistä palkkaa suhteessa osaamiseeni ja työkokemukseeni.	3,8	5,0
Olen tyytyväinen työtehtäviseni minulle maksettavaan palkkaan.	3,7	4,0
Osuma varmistaa, että olen tietoinen tekemiäni työtehtävien minimipalkkatasosta ja mahdollisista palkkauksen lisistä sekä korvauksista.	3,6	5,0
<b>Osaamisen kehittäminen</b>	3,633333	
Osuman minulle tarjoamat työtehtävät vastaavat osaamistani ja työkokemustani.	4,1	5
Osuma on selvittänyt osaamiseni ja työkokemukseni huolellisesti.	3,8	5
Osuma on kiinnostunut ammatillisista tulevaisuuden tavoitteistani ja haluaa auttaa minua saavuttamaan ne.	3	3
<b>Puuttuminen</b>	3,9	
Saan Osumalta tukea työhön liittyvissä asioissa tarvittaessa.	4,0	5,0
Osumalla kohdellaan kaikkia yhdenvertaisesti.	4,0	5,0
Jos kohtaan työssäni epäasiallista käytöstä kuten syrjintää tai kiusaamista on minun helppo kertoa siitä yhteyshenkilölleni Osumalla.	4,0	5,0
Osumalla otetaan esiintuodut epäkohdat vakavasti ja niihin etsitään ratkaisua.	3,6	3,0
Minua on kiusattu tai syrjitty Osuman kautta työskennellessäni. (Vastausvaihtoehdot olivat käänteiset)	3,6 (1,4)	5 (1,0)

Kuva 37 Likert-asteikolla mitattujen kysymysten tulokset

## 7.1 Parhaiten kyselyssä menestyneet henkilöstövastuun osa-alueet

Kyselyn vastauksista kävi selkeästi ilmi, että Osumalla henkilöstövastuullisuus on hyvällä mallilla yleisesti, mutta yksittäisten henkilöiden poikkeavat kokemukset laskevat keskiarvoa ja luovat muutenkin huolen henkilöstövastuun näkökulmasta. On huomioitavaa, että kyselyssä Likert asteikoilla mitatuista väitteistä peräti kahdessatoista suosituin vastaus oli asteikolta paras, eli täysin samaa mieltä väitteen kanssa. Viidessä väitteessä suosituin vastaus oli ”jokseenkin samaa mieltä” ja vain kahdessa ”ei samaa eikä eri mieltä”. Yhdessäkään kyselyn väittämässä ei ollut suosituimpana vastausvaihtoehtona vaihtoehdot jokseenkin, tai täysin eri mieltä väittämän kanssa. Osumalla tärkeitä tuleekin olemaan kaikkien kokemuksen nostaminen samalle tasolle, eikä niinkään perustekemisen muuttaminen henkilöstövastuullisuuden näkökulmasta.

Väittämän ”Osuman kautta työnsaanti on helppoa” kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä oli peräti 85 prosenttia vastanneista ja vain kaksi vastaajaa oli väittämän kanssa jokseenkin eri mieltä. Näin ollen suurimmalle osalle vastaajista on muodostunut kokemus, että Osuman ydin toiminta eli vaivattomasti työllistyminen toimii.



Vastuullisen rekrytoinnin kannalta tärkeää oli teoriapohjan mukaan myös se, että työstä etukäteen annettu kuvaus vastaa todellisia työtehtäviäni. Tämä toteutuu Osumalla loistavasti, sillä kukaan vastaajista ei vastannut olevansa täysin erimieltä väitteen kanssa ja vain viisi vastasi olevansa jokseenkin eri mieltä.

Vastaajat olivat erittäin yhtä mieltä siitä, että Osuma suorittaa palkanmaksun aina sovitusti ja ajalansa. Peräti 73 vastaajaa eli 85,9 prosenttia vastaajista vastasi olevansa täysin samaa mieltä väitteen kanssa ja väitteen vastausten keskiarvo nousi jopa arvoon 4,8.

Palkkojen perusteet ovat Osumalla selkeitä ja avoimia. 66 vastaajista oli väittämän kanssa täysin samaa tai jokseenkin samaa mieltä. Tämä tulos on varmasti korkeampi Osumalla, kuin monessa muussa työpaikassa Suomessa. Palkoista puhuminen on monessa työpaikassa vielä tabu. EU on vuonna 2023 hyväksynyt palkka-avoimuus direktiivin, joka tulee tulevaisuudessa varmasti kehittämään avoimuutta työelämässä ja vaikuttaa varmasti Osumallakin tehden jo hyvästä tilanteesta erinomaisen.

Väite: ”Osuman minulle tarjoamat työtehtävät vastaavat osaamistani ja työkokemustani” sai kysymyksessä vastaajien kesken keskiarvon 4,1. Peräti 67 vastaajaa, eli 79 prosenttia vastanneista oli väitteen kanssa jokseenkin tai täysin samaa mieltä. Tämä tarkoittaa sitä, että Osumalla on pääosin saatu henkilöt työtehtäviin, joissa he kokevat sopivaa haastetta eivätkä toimi täysin oman potentiaalinsa alapuolella, mikä on henkilöstövastuun kannalta keskiössä.

## **7.2 Kyselystä nousseet henkilöstövastuun kehityskohteet**

Rekrytoinnin osalta heikoin keskiarvo on väittämällä: ”Työvuoroja tarjotaan riittävällä varoajalla”. Ristiintaulukoinnista selvisi, ettei työvuorojen tarjoaminen liian lyhyellä varoajalla ole tietyn toimialan ongelma, vaan vastaajista varoaikaan tyytymättömiä löytyi useilta eri toimialoilta. Vuokratyön keikkaluontoisuus, äkilliset sairastapaukset, sekä asiakkailta tulevien toimeksiantojen ajoittain lyhyet varoajat lienevät ilmiön takana. Osuman tulisi jatkossa kuitenkin vastausten perusteella kiinnittää aiheeseen huomiota, sillä peräti 29 eli 34 prosenttia kyselyyn vastanneista vastasi väitteeseen joko ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä.

Perehdytyksen suunnitelmallisuuteen ja organisointiin tulee toimeksiantaja yrityksessä jatkossa kiinnittää huomiota, sillä molempien väitteiden, ”perehdytyksen jälkeen tunsin olevani valmis itsenäiseen työskentelyyn, ja ”perehdytys oli suunnitelmallinen ja hyvin organisoitu” alle neljän pisteen keskiarvo jättää vielä tilaa kehitykselle. Kymmenestä henkilöstä, jotka vastasivat väitteeseen ”perehdytys oli suunnitelmallinen ja hyvin organisoitu” joko vaihtoehdon 1, 2 tai 3 kuusi oli turvallisuusosalta. Näistä kymmenestä kuusi vastasi myös olevansa ei samaa eikä eri mieltä, jokseenkin eri mieltä tai täysin eri mieltä siitä, että olisivat perehdytyksen jälkeen olleet valmiita itsenäiseen työskentelyyn. 26 vastaajasta nämä kuusi muodostavat 23 prosenttia vastaajista. Tämä on melkein joka neljäs Osuman kautta perehdytetty. Lisäksi 7 prosenttia kyselyyn vastaajista kertoi, ettei asiakasyritys tai Osuma ole hoitanut heidän perehdytystään, mikä jättää auki myös kysymyksen, että onko heitä perehdytetty työtehtäviinsä ollenkaan.

Palkkauksen heikoin keskiarvo (3,6) löytyy väitteeltä: ”Osuma varmistaa, että olen tietoinen tekemieni työtehtävien minimipalkkatasosta ja mahdollisista palkkauksen lisistä ja korvauksista”. Lisäksi väitteen ”Olen tyytyväinen palkkaani Osumalla” keskiarvoksi jäi 3,7. 27 vastaajaa jotka vastasivat jonkun muun vastausvaihtoehdon kuin ”täysin samaa mieltä” tai ”jokseenkin samaa mieltä” joukosta 14 vastasi olevansa jokseenkin tyytymätön tai täysin tyytymätön Osuman maksamaan palkkaan ja näistä 14 vastaajasta 12 vastasi joko vaihtoehdon 1, 2 tai 3 kohtaan ”palkkojen perusteet ovat Osumalla selkeitä ja avoimia” ja 11 näistä vastasi olevansa joko täysin eri mieltä, jokseenkin eri mieltä tai ei samaa eikä eri mieltä väitteen ” Osuma varmistaa, että olen tietoinen tekemieni työtehtävien minimipalkkatasosta ja mahdollisista palkkauksen lisistä sekä korvauksista” kanssa.

Näiden palkkauksen ristiintaulukoitujen vastausten perusteella voidaan todeta, että henkilöt, jotka olivat tyytymättömiä omaan palkkaansa Osumalla eivät lähtökohtaisesti täysin ymmärtäneet mihin heidän palkkansa perustuu tai mitkä ovat heidän työtehtäviensä minimipalkkatasot, lisät ja korvaukset. Vastausten perusteella voidaan todeta, että palkka-avoimuutta kannattaa lisätä toiminnassa. Kuitenkin huomioitavaa tuloksissa oli myös se, ettei kaikki minimitasosta tietämättömät suinkaan olleet tyytymättömiä omaan palkkaansa Osumalla.

Heikoin keskiarvo (3,0) koko kyselyssä oli väitteellä ”Osuma on kiinnostunut ammatillisista tulevaisuuden tavoitteistani ja haluaa auttaa minua saavuttamaan ne”. Henkilöstövastuullisuuden kannalta olennaisin kehityskohde ja merkittävä tulos tutkimuksen kannalta on juuri se, että vuokratyöntekijät Osumalla eivät koe, että heidän ammatillisista tavoitteistansa ollaan Osumalla kiinnostuneita. Peräti 20 vastaajaa vastasi olevansa joko täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä väitteen kanssa. Näistä 20 vastaajasta puolet vastasi olevansa täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä siitä, että Osuma olisi selvittänyt heidän osaamisensa ja työkokemuksensa huolellisesti. Vain yksi väitteeseen ”Osuma on selvittänyt osaamiseni ja työkokemukseni huolellisesti” vaihtoehdon 1 tai 2 vastannut vastasi kokevansa, että Osuma on kiinnostunut ammatillisista tulevaisuuden tavoitteistani ja haluaa auttaa minua saavuttamaan ne. Niillä henkilöillä, jotka kokevat kartoituksen jääneen heikoksi, on myös kokemus siitä, ettei Osuma ole kiinnostunut heidän ammatillisista tavoitteistaan.

Puuttumisen osiossa suurin osa vastaajista koki Osuman toimivan vastuullisesti, mutta yksittäisten ihmisten kokemukset syrjinnästä ja ongelmatilanteisiin puuttumisen tehottomuudesta laskivat vastausten keskiarvoa. Merkittävin tulos tämän osion osalta olikin se, että kokemuksia löytyy molemmista ääripäistä eikä kokemusta toimivasta ongelmatilanteisiin puuttumisesta ollut muodostunut kaikille.

Heistä, jotka vastasivat joko vaihtoehdon 3, 4 tai 5 väittämään ”minua on syrjitty Osuman kautta työskennellessäni” vain yksi oli täysin eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä väittämän ”jos kohtaan työssäni epäasiallista käytöstä kuten syrjintää tai kiusaamista on minun helppo kertoa siitä yhteishenkilölleni Osumalla” ja väitteen ” Osumalla otetaan esiintuodut epäkohdat vakavasti ja niihin etsitään ratkaisua” kanssa. Näin ollen kyselyyn vastanneista yhdelle oli jäänyt kokemus, ettei apua ollut Osuman suunnalta helposti pyydettävissä, eikä Osumalla oteta ilmi tuotuja epäkohtia vakavasti.

## **8 Pohdinta**

Viimeisessä luvussa pohditaan opinnäytetyön etenemistä, tutkimuksen vaiheita ja verrataan tutkimustuloksia teoriaan.

Tutkimuksen lähtökohtana oli toimeksiantajayrityksen eli Osuma henkilöstöpalveluiden tarve kartoittaa ja viestiä omaa vastuullisuuttaan henkilöstölle ja sidosryhmille. Tavoitteena oli kasvattaa toimeksiantajan omaa ymmärrystä omasta vastuullisuuden tilastaan osana yrityksen laajempaa vastuullisuuskartoitusta. Tutkimus haluttiin yhdessä toimeksiantajan kanssa rajata koskemaan yrityksen sosiaalista vastuullisuutta.

Opinnäytetyön teoreettisessa viitekehyksessä on hyödynnetty tutkimus-, kirjallisuus- ja verkkolähteitä laajasti, sillä henkilöstövuosuullisuus terminä vaati taakseen paljon teoriaa yritysvastuusta, sekä sosiaalisesta vastuullisuudesta. Yrityksen henkilöstöön liittyvää tutkimusmateriaalia ei ollut kattavasti saatavilla tämän opinnäytetyön kontekstiin eli vuokratyöntekijöihin. Suurin osa henkilöstöön liittyvistä tutkimuksista on toteutettu yritysten ja organisaatioiden kiinteään henkilöstöön, joten tähän kontekstiin sopivaa tutkimusta ja kirjallisuutta oli haastava löytää. Teoreettisessa viitekehyksessä on pyritty huomioimaan vuokratyöntekijöiden konteksti mahdollisimman hyvin sekä henkilöstön, että työnantajan näkökulmasta. Monia henkilöstövuosuullisuuteen olennaisesti liittyviä asioita, kuten työturvallisuutta ja työn johtamista ei voinut kyselytutkimukseen olennaisesti liittää mukaan, koska työnjohdollisen vastuun ollessa pääasiassa käyttäjäyrityksellä, niin kuin teoriapohjassa nostettiin esille. Tutkimukseen valittiin mukaan kaikki ne sosiaalisen vastuullisuuden henkilöstöä koskevat teemat, jotka aidosti liittyivät Osuman ja heidän vuokraamansa henkilöstön välille.

Aihe on erittäin ajankohtainen ja tutkimuksesta tulee olemaan toimeksiantajayritykselle hyötyä päätöksenteossa ja liiketoiminnan kehittämisessä. Tyytyväiset ja ammattitaitoiset työntekijät ovat henkilöstöpalvelualalla kilpailuetu ja tämä tutkimus toimii hyvänä etappina työntekijöiden käsityksien kartoituksessa.

Opinnäytetyötä varten kyselyraportin läpikäynti lähinnä yksinkertaista kokonaisvastausmäärien tarkastelua. Analyysiä syvennettiin tarvittaessa ristitaulukoinnin keinoin. Tarkoituksena toimeksiantajan kanssa tuloksia läpikäydessä on käydä vastauksia läpi toimialakohtaisesti ja pureutua tarkemmin esimerkiksi miesten ja naisten välisten vastausten eroihin. Tämän tutkimuksen tutkimusongelmien kannalta tämän tyyppinen aineiston purkaminen ei ollut aiheellista, sillä tutkimuksen tarkoituksena oli hahmottaa kokonaiskuvallisesti Osuman henkilöstövuosuullisuuden onnistumisten ja epäonnistumisten kohdat.

Molempiin tutkimuskysymyksiin löydettiin kyselyn avulla vastauksia liittyen kokonaisuun aihealueisiin, sekä myös yksittäisiin vastuullisuuskysymyksiin. Tutkimuksen tärkeimmät löydökset ovat syrjintää ja epätasa-arvoa kohtaavien henkilöiden näkyminen näinkin pienessä tutkimusotoksessa, sekä työntekijöiden kaipuu aktiivisemmalle yhteydenpidolle. Tutkimus kuitenkin osoittaa, että henkilöstövuokrausyrityksiä tyypillisesti kuvaavat työn saamisen ongelmat ja palkkaukseen liittyvät epäkohdat ovat Osuman kohdalla hyvällä tolalla. Lähes kaikki kyselyyn vastanneista kokivat saavansa Osuman kautta tarpeeksi töitä, ja palkkaukseen pääsääntöisesti tyytyväisiä vastaajia oli yli 80 prosenttia. Osaamisen kartoittaminen on yksi parhaista kyselyn onnistumisen alueista, mutta osaamisen kehittäminen keskiarvo oli kaikista matalin.

Työ valmistui alkuperäisestä aikataulusta hieman myöhässä, mikä olisi ollut vältettävissä paremmalla ajanhallinnalla. Tutkimuksessa tehtiin myös virhe yhden kysymyksen kohdalla, jolta olisi voinut välttyä huolellisemmalla toiminnalla kyselylomaketta laatiessa.

## **8.1 Reliabiliteetti**

Aikaisemmin tutkimuksessa esitelty Henkilöstöpalvelualan liiton (HPL) tekemän vuokratyötutkimuksen mukaan ne vuokratyöntekijät, jotka eivät suosittele vuokratyötä muille, kokevat usein tyytymättömyyttä henkilöstövuokrausyrityksen tarjoamiin koulutus- ja kehitysmahdollisuuksiin. HPL:n tekemässä tutkimuksessa ilmeni myös tyytymättömyyttä korvauksen riittämättömyyteen. Tässä tutkimuksessa saavutetut vastaukset olivat Henkilöstöpalvelualan liiton tekemän tutkimuksen vastausten kanssa samansuuntaisia, joten tätä tutkimusta voidaan pitää jokseenkin luotettavana.

Tutkimuksen vastausprosentti oli lopulta 12 prosenttia, mikä tarkoitti, että saimme tutkimukseen 85 vastausta. Ennen tutkimusta ajattelimme pitävämmekö tutkimusta luotettavana, mikäli vastausprosentti kyselyssä tulisi olemaan kymmenen tai enemmän. Saavutimme asetetun tavoitteen, mutta vastausmäärä mahdollistaa kyselyn uskottavuuden kyseenalaistamisen sillä vastausmäärä jäi alle sadan. Toisaalta tavoitimme Osuman asioista perillä olevia henkilöitä kyselyyn, sillä suurin osa vastaajista työskentelee Osuman kautta säännöllisesti ja on tehnyt sitä jo pidemmän aikaa.

Tutkimuksessa tehtiin kyselyn toteutus vaiheessa virheitä, mitkä heikentävät kyselyn vastausten luotettavuutta. Kysymykseen ”Kuinka säännöllisesti työskentelet Osuman kautta?” oli mahdollista

vastata useampi vastausvaihtoehto ja vastauksia saatiinkin 85 vastaajalta 91 kappaletta. Näin ollen ei voida olla tarkalleen varmoja vastanneiden työskentelymääristä. Vastauksista pystyttiin tekemään kuitenkin tiettyjä johtopäätöksiä, joten kysymykseen saadut vastaukset eivät menneet virheestä huolimatta täysin hukkaan.

## 8.2 Jatkotutkimusehdotukset

Tässä kappaleessa käymme läpi tutkimuksen tuloksien ja tutkimusprosessin aikana esille nousseita ideoita ja jatkoehdotuksia. Syrjinnän, kiusaamisen ja epätasa-arvon ilmeneminen tämän kokouksessa tutkimusotoksessa herättää kysymyksen, että kasvaisiko näitä asioita kokevien työntekijöiden määrä suhteellisesti samana, jos tutkimukseen saataisiin vastaukset koko henkilöstöltä.

Määrällinen tutkimus on osaltaan valittu sen helpon toistettavuuden takia tämän tutkimuksen toteuttamistavaksi. Tämän tutkimuksen vastaajista 7 prosenttia vastasi ”minua on kiusattu tai syrjitty Osuman kautta työskennellessäni” kysymykseen joko täysin samaa mieltä tai jokseenkin samaa mieltä. Jos tämän tutkimuksen tuloksia sovelletaan koko henkilöstöön niin kiusaamista ja syrjintää kokeneita olisi koko henkilöstössä noin 50 henkilöä, joka on jo todella merkittävä määrä. Kiusaamisen ja syrjinnän laajempi kartoittaminen mahdollistaisi Osumalle työkaluja puuttumisen keinojen luomiseen, sekä entistä parempaan sidosryhmäyhteistyöhön, sekä paremman työelämän luomiseen.

Toisaalta ihmiset, joilla vastuullisuusasioihin on eniten sanottavaa ovat usein niitä, jotka ovat kohdanneet kaltoinkohtelua ja näin ollen voidaan ajatella kyselyn mahdollisesti houkutelleen henkilöitä, joilla oli mielessä kokemuksia, joista voisi päästä kyselyn avulla viestimään anonymisti Osuman johtohenkilöille. Saman tutkimuksen laajamittainen toteuttaminen voisi siis myös laskea kiusaamista ja syrjintää kohdanneiden suhteellista määrää.

Osuma kartoittaa työntekijöidensä osaamista hyvällä tasolla, ja vastaajat ovat tutkimuksen mukaan hyvin tyytyväisiä Osuman tarjoamiin työtehtäviin. Osaamisen kehittämisen hyödyntäminen toiminnassa kokonaisvaltaisemmin tai työntekijöille näkyvämmiin, voisi nostaa vuokrattavan henkilöstön ammattitaitoa, mikä mahdollistaisi Osumalle parempaa liiketoimintaa. Urakehitys ja am-

mattitaidon kehittyminen on työntekijöiden toivotuimpia asioita. Osaamisen kehittämisen suunnittelu sitouttaisi työntekijöitä ja mahdollistaisi Osuman asiakkaille parempia ja tyytyväisempiä työntekijöitä. Työntekijöiden toiveita osaamisen kehittämisestä Osumalla kannattaisi tutkijoiden mielestä ehdottomasti tutkia, koska sen laajamittainen hyödyntäminen liiketoiminnassa voisi tarjota mahdollisuuksia erottautumiseen varsin kilpaillulla alalla.

## Lähteet.

Breaugh, J. A., & Starke, M. 2000. Research on employee recruitment: So many studies, so many remaining questions. Artikkel. Journal of management, 26(3), 405-434.

Bursell, M. 2007. What's in a name? - A field experiment test for the existence of ethnic discrimination in the hiring process. Tutkimus. The Stockholm University Linnaeus Center for Integration Studies. Viitattu 16.10.2023. <https://www.diva-portal.org/smash/get/diva2:821429/FULLTEXT01.pdf>

Ehnert, I. 2009. Sustainable Human Resource Management - A conceptual and exploratory analysis from a paradox perspective. Physica Verlag: A Springer Company

Elkington, J. Enter the Triple Bottom Line. 2004. Julkaisu. Viitattu 10.9.2023. <http://kmhassociates.ca/resources/1/Triple%20Bottom%20Line%20a%20history%201961-2001.pdf>.

Grönfors, T. 2010. Työssä oppiminen: avain tuottavuuteen. Helsinki: Kauppakamari

Harmaala, M.-M. & Jallinoja, N. 2012. Yritysvastuu ja menestyvä liiketoiminta. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Heikkilä, T. 2014. Kvantitatiivinen tutkimus. E-kirja. Edita Publishing Oy. <http://www.tilastolinentutkimus.fi/1.TUTKIMUSTUKI/KvantitatiivinenTutkimus.pdf>.

Heinikoski, M., Koskinen, M., Ylitalo, M. & Laine, T. Osaamisen kehittäminen työpaikalla. 2014. Työväen sivistysliitto.

Heinrichs, H., Martens, P., Michaelson, G., & Wiek, A. 2016. Sustainability science: an introduction. Artikkel. Springer. Viitattu 15.11.2023. [https://www.academia.edu/50281013/Sustainability\\_Science\\_Harald\\_Heinrichs\\_Pim\\_Martens\\_Gerd\\_Michelsen\\_Arnim\\_Wiek](https://www.academia.edu/50281013/Sustainability_Science_Harald_Heinrichs_Pim_Martens_Gerd_Michelsen_Arnim_Wiek).

Hellström E. & Parkkonen, P. 2022. Sitran selvityksiä 214: Vastuullisuuden tulevaisuus – Miten vastuullisuus kohtaa kestävyden ja vaikuttavuuden. Tutkimus. Sitra. Viitattu 11.11.2023 [https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/06/sitra\\_vastuullisuuden\\_tulevaisuus.pdf](https://www.sitra.fi/app/uploads/2022/06/sitra_vastuullisuuden_tulevaisuus.pdf).

Henkilöstöpalveluyritysten kautta työskentelevien tutkimus 2022. Yhteenvetoanalyysi. 2022. Yhteenvetoanalyysi. Viitattu 10.10.2023 [https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2022/06/HPL-Vuokratyontekijatutkimus-2022-Yhteenvetoanalyysi\\_FINAL-nettisivut.pdf](https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2022/06/HPL-Vuokratyontekijatutkimus-2022-Yhteenvetoanalyysi_FINAL-nettisivut.pdf).

Hickins, M. 1998. The tables have turned. A study by Integrity Search Inc. Management Review, 87(8), 6.

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön E. 2018. Vuokratyö. Alma Talent Oy.

Hjelt J. 2017. Vuokratyöopas. Työ- ja elinkeinoministeriön esite. Viitattu 2.11.2023 <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>.



Huhta, M. & Myllyntaus, V. 2021. Työnantajabrändi ja työntekijäkokemus: rakenna vetovoimainen työpaikka, jota tavoittelemasi työntekijät rakastavat ja kilpailijasi kadehtivat. Alma Talent. Helsinki.

Huotari, K. & Pitkänen, S. 2013. Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ- ja elinkeinoministeriön julkaisuja. <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Selvitys+määräaikaisten+sopimusten+yleisyydestä+ja+tiedottamisesta+vuokratyössä+24042013.pdf>.

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

Hyytinen, A. 2021. Henkilöstöpalveluyrityksen rooli vuokratyöntekijän osaamisen kehittämisessä. Jyväskylän yliopisto.

Ilja, V., Kekki, H., Kokkonen, M., Kuokkanen, A. & Lipponen, K., 2021. Yhteisen hyvän tulevaisuus. Nämä 3 yritys vastuun trendiä viitoittavat jokaisen suomalaisyrityksen päätöksentekoa tulevina vuosina. Artikkel. FIBS. Viitattu 2.11.2023. <https://fibsry.fi/uutishuone/blogit/yhteisen-hyvan-tulevaisuus-nama-yritysvastuun-trendit-viitoittavat-jokaisen-suomalaisyrityksen-paatoksentekoa-tulevina-vuosina/>.

Itsesääntely ja yhteiskuntavastuu. 2010. Julkaisu. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 5.11.2023 <https://tem.fi/documents/1410877/2869440/Itses%C3%A4%C3%A4ntely+ja+yhteiskuntavastuu.pdf/4283142a-3faa-4d2e-82da-5c9af1a15482/Itses%C3%A4%C3%A4ntely+ja+yhteiskuntavastuu.pdf>.

Jalkanen, L. Suullinen lähde. 10/2023.

Jepsen, D. M. & Grob, S. 2015. Sustainability in recruitment and selection: building a framework of practices. Journal of Education for Sustainable Development, 9(2), 160-178.

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 2021. Kauppakamari.

Juholin, E. 2004a. Communicare!: viestintä strategiasta käytäntöön. 3. p. Helsinki: Inforviestintä.

Juholin, E. 2004b. Yhteiskuntavastuusta yritys kansalaisuuteen. Otavan Kirjapaino Oy. Keuruu.

Jussila, M. 2010. Yhteiskuntavastuu. Nyt. Helsinki: Infor.

Järvinen, P. 2016. Onnistu esimiehenä. Alma Talent.

Järvinen, P. 2020. Miten johtaa ihmistä. Alma Talent.

Jäsenkysely. 2020. Palvelualojen ammattiliitto. Jäsenkyselyn tulosten tiivistelmä. Viitattu 28.11.2023. <https://www.pam.fi/studies/pamin-jasenkysely-2020/>.

Kjelin, E. & Kuusisto, P. 2003. Tulokkaasta tuloksetekijäksi. Talentum.

Koipijärvi, T. & Kuvaja, S. 2020. Yritysvastuu 2.0. 2. p. Helsinki: Helsingin Kamari.

Korkiakoski, K. 2019. Asiakaskokemus ja henkilöstökokemus. Alma Talent.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikenttä. Helsinki: Palmenia Helsinki University Press.

Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. N.d. Blogi kirjoitus. Työterveyslaitos.

<https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

Lahti, L. 2014. Monikulttuurinen työelämä- Hyväksi ihmiselle, hyväksi bisnekselle. Helsinki: Sanoma Pro Oy.

Laki yhteistoiminnasta 334/2007. Viitattu 14.11.2023 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2007/20070334>.

Liappis, H., Pentikäinen, M. & Vanhala, A. 2019. Menesty yritysvastuulla – Käsikirja kokonaisuuteen. Helsinki: Edita.

Littig, B & Griessler, E. 2005 Artikkel. ResearchGate. Viitattu 14.10.2023 <https://www.researchgate.net/publication/5107699> Social sustainability A catchword between political pragmatism and social theory.

Lehtipuu, P. & Monni, S. 2007. Synergia – Vastuullisen yritystoiminnan menestysmalli. Talentum.

Lepistö, I. 2000. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 1 p. Työturvallisuuskeskus.

Missimer, M. Robèrt, K. Broman, G. 2017. A strategic approach to social sustainability – Part 1: exploring the social system. Artikkel. Science Direct Volume 140, Part 1, 1 January 2017, Pages 32-41 Viitattu: 8.8.2023 <https://www.sciencedirect.com/science/article/abs/pii/S0959652616302645#preview-section-introduction>.

Morgan, J. 2017. The Employee Experience Advantage. How to win the war for talent by giving employees the workspaces they want, the tools they need, and a culture they can celebrate. New Jersey: Wiley.

Mäkinieniemi, J-P., Bordi, L., Heikkilä-Tammi, K., Seppänen, S. & Laine, N. 2014. Psykososiaalisiin kuorimitus- ja voimavaratekijöihin liittyvä työhyvinvointitutkimus suomessa 2010–2013. Sosiaali- ja terveysministeriön raportteja ja muistioita 2013–2014. Viitattu 16.9.2023 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014\\_18\\_Ty%c3%b6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/70266/RAP2014_18_Ty%c3%b6hyvinvointitutkimusSuomessa.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Nilsen, H. 2007. Liiketoiminnan vastuullisuus - Minkä väristä se on? Artikkel. Johtamistaidon opisto.

Nikkola, M. & Salminen, J. 2012. Haastavien esimiestilanteiden ratkaiseminen. J-Impact Oy.

Niskala, M., Tarna-Mani, K., Puroila, J. & Pajunen, T. 2019. Yritysvastuu. 3. p. Helsinki: ST-Akatemia

Osuma-suorarekrytointi. n.d. Osuma Henkilöstöpalvelut Oy:n verkkosivut. Viitattu 3.10.2023.  
<https://ohp.fi/palvelut/osuma-suorarekrytointi/>.

Osuma-rekrykoulutus. n.d. Osuma Henkilöstöpalvelut Oy:n verkkosivut. Viitattu 3.10.2023.  
<https://ohp.fi/palvelut/osuma-rekrykoulutus/>.

Palkkaus ja palkitseminen. Artikkel. STTK. Viitattu 16.11.2023 <https://www.sttk.fi/palkka-ja-palkitseminen/>.

Palkoaho, M. & Aalto, M. 2023. Samasta työstä eri palkka - näin Helsinki yrittää torjua "kiusallista" ilmiötä. Viitattu 15.11.2023 <https://www.hs.fi/kaupunki/art-2000009632166.html>.

Porter, M. & Kramer, M. 2006. Strategy & Society: The Link Between Competitive Advantage and Corporate Social Responsibility. Artikkel. Harvard Business Review 84, nro 12, 78 – 85, 88.

Rynes, S. L., Bretz Jr, R. D., & Gerhart, B. 1991. The importance of recruitment in job choice: A different way of looking. Artikkel. Personnel psychology 44, nro 3, 487-521.

Sarnola, E. Suullinen lähde. 7/2023

Social Accountability 8000 International Standard. 2014. Standardi. Social Accountability International. Viitattu: 12.11.2023 <https://sa-intl.org/wp-content/uploads/2020/02/SA8000Standard2014.pdf>.

Taitopelin aika. 2022. Suuryritystutkimus. Osuuspankki. Viitattu 26.10.2023 <https://www.op.fi/documents/20556/37894072/OP+Suuryritystutkimus+2022/79a2a97d-f199-15c9-e0a6-72f86140c603>.

Tanskanen, A. 2012. Huono-osaisia työntekijöitä? Tutkimus vuokratyöntekijöiden työelämän laadusta. Helsingin yliopisto. Viitattu 10.10.2023

Tiedolla vai tunteella – miten suomalaiset kuluttajat tekevät vastuullisia tuotevalintoja? 2022. Kuluttajatutkimus. FIBS. Viitattu 28.10.2023. <https://www.fibsry.fi/wp-content/uploads/2022/07/Raportti-Tiedolla-vai-tunteella-SuomiAreena-2022.pdf>.

Tehtävät ja vastuut kiusaamistilanteessa. Artikkel. Työterveyslaitos. <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyopaikkakiusaaminen/tehtavat-ja-vastuut-kiusaamistilanteessa>.

Tran-Nguyen, E., Halttula, S., Vormisto, J., Aho, L., Solitander, N., Rautio, S. & Villa, S. 2019. Suomalaisyritysten ihmisoikeussuorituksen tila. Tutkimus. Valtioneuvosto. Viitattu 21.8.2023  
[https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162648/VNTEAS\\_2020\\_57.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162648/VNTEAS_2020_57.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Torvinen, J. Suullinen lähde. 7/2023

Tuominen, V. 2023. Kestävän kasvumarkkinoinnin nykytilatutkimus. Aava & Bang.

Työelämän hyvinvoinnin kehittäminen työpaikalla. Blogiteksti. Oikotie. Viitattu 1.12.2023 <https://tyopaikat.oikotie.fi/vastuullinen-tyonantaja/tyoelaman-tasapaino-ja-hyvinvointi>.

Työlainsäädäntö. Työ- ja elinkeinoministeriö. <https://tem.fi/tyolainsaadanto>.

Työolobarometri. 2019. Työ- ja elinkeinoministeriö. Julkaisu. Viitattu 15.11.2023 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM\\_2020\\_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/162527/TEM_2020_53.pdf?sequence=1&isAllowed=y).

Työsopimuslaki 55/2001, 2:10 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>.

Työsopimuslaki 55/2001, 2:6 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055>

Työturvallisuuslaki 738/2002, § 28 <https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738>.

Työvoimatutkimus. 2022. Tilastokeskus. Viitattu 14.11.2023 <https://www.stat.fi/julkaisu/cl8e9iaj0j1y70avukedyye4c>.

Vastuullisen sijoittamisen markkinaselvitys. 2022. Tutkimus. Finsif ry. Viitattu 7.11.2023. [https://www.finsif.fi/wp-content/uploads/2022/11/Finsif\\_markkinaselvitys\\_2022.pdf](https://www.finsif.fi/wp-content/uploads/2022/11/Finsif_markkinaselvitys_2022.pdf).

Vastuullisuuden EU-säätely etenee. 2022. Julkaisu. Elinkeinoelämän keskusliitto. Viitattu 10.9.2023 [https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/01/EK\\_Vastuullisuus\\_EU\\_ok.pdf](https://ek.fi/wp-content/uploads/2023/01/EK_Vastuullisuus_EU_ok.pdf).

Vihreä kirja yritysten sosiaalisen vastuun eurooppalaisten puitteiden edistämisestä. 2001. Julkaisu. Euroopan yhteisöjen komissio. Viitattu 23.11.2023. [https://www.europarl.europa.eu/meet-docs/committees/deve/20020122/com\(2001\)366\\_fi.pdf](https://www.europarl.europa.eu/meet-docs/committees/deve/20020122/com(2001)366_fi.pdf).

Viitala, R. 2013. Henkilöstöjohtaminen: Strateginen kilpailutekijä (4. uud. p.). Helsinki: Edita.

Vilka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Määrällisen tutkimuksen perusteet. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Vuokratyöntekijätutkimus. 2018. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. Viitattu 25.10.2023 [https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL\\_vuokratyontekijatutkimus\\_2018\\_FINAL.pdf](https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2018/06/HPL_vuokratyontekijatutkimus_2018_FINAL.pdf).

Valtioneuvoston periaatepäätös yhteiskunta- ja yritysvastuusta. 2011. Julkaisu. Valtioneuvosto. <https://valtioneuvosto.fi/documents/10184/1210166/yhteiskuntajayritysvastuu140411.pdf/f963e159-3ef5-4e0f-a7ad-e93de1f954ce/yhteiskuntajayritysvastuu140411.pdf.pdf>.

Yhteiskuntavastuu. 2023. Tutkimuksen tiivistelmä. FIBS. Viitattu 1.11.2023 [https://fibsry.fi/wp-content/uploads/2023/05/FIBS\\_Yritysvastuu-2023\\_Tiivistelma\\_Final.pdf](https://fibsry.fi/wp-content/uploads/2023/05/FIBS_Yritysvastuu-2023_Tiivistelma_Final.pdf).


Yrityksemme. n.d. Osuma Henkilöstöpalvelut Oy:n verkkosivut. Viitattu 3.10.2023.  
<https://ohp.fi/yrityksemme/>.

Österberg, M. 2009. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Helsinki: Helsingin Kamari.

## Liitteet

### Liite 1. Osuma henkilöstöpalvelut Oy tutkimuskysely

**Kysely henkilöstövastuullisuudesta Osumalla.  
Vastanneiden kesken arvotaan 5 x Finnkinon  
lahjalippua!**

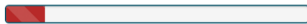
 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)



Kyselytutkimus toteutetaan osana Osuman henkilöstövastuun nykytilaa tutkivaa opinnäytetyötä. Kyselyn vastauksia käytetään ainoastaan ko. opinnäytetyössä ja vastaukset hävitetään asianmukaisesti. Kyselyyn vastaaminen vie noin 10 minuuttia.

Kysely on täysin anonymisoitu. Emme kysy kyselyssä kysymyksiä joista voisi selvittää vastaajan henkilöllisyyden. Kyselyyn osallistuminen on vapaaehtoista. Kyselyyn vastanneiden kesken arvotaan 5 Finnkinon ilmaislippua.

Seuraava



**Kysely henkilöstövastuullisuudesta Osumalla.  
Vastanneiden kesken arvotaan 5 x Finnkinon  
lahjalippua!**

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

**Oletko \***

- Nainen
- Mies
- Muunsukupuolinen
- En halua vastata.

**Olen \***

- Alle 25 vuotias
- 25-34 vuotias
- 35-44 vuotias
- 45-55 vuotias
- yli 55 vuotias

**Olen ollut Osuman palkkalistoilla: \***

- 1-6kk
- 7-12kk
- 13-24kk
- Enemmän kuin kaksi vuotta.

**Kuinka säännöllisesti työskentelet Osuman kautta? \***

- Muutaman vuoron vuodessa.  
 Muutaman vuoron kuukaudessa.  
 Viikoittain, mutta alle 20 tuntia viikossa.  
 Viikoittain yli 20 tuntia viikossa.

**Kuinka monessa eri työpisteessä olet työskennellyt Osuman kautta. \***

- Vain yhdessä.  
 2-5  
 6-10  
 Enemmän kuin kymmenessä.

**Millä toimialoilla olet työskennellyt Osuman kautta. (Voit valita useamman.) \***

- Metall  
 Hotelli- ja ravintola-ala  
 Rakennus ja maanrakennus  
 Palvelu-, markkinointi-, ja myynti  
 Tuotanto ja kokoonpano  
 Kiinteistöhuolto ja siivous  
 Logistiikka  
 LVIS  
 Elintarvike  
 Autoala  
 Turvallisuusala  
 Joku muu

Edellinen

Seuraava

**Kysely henkilöstövastuullisuudesta Osumalla.  
 Vastanneiden kesken arvotaan 5 x Finnkinon  
 lahjalippua!**

**📌 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)**

Tässä osiossa selvitämme kokemuksiasi Osuman rekrytointiin ja työn tarjoamiseen liittyvissä vaiheissa.

**Osuman kautta työnsaanti on helppoa. \***

	1	2	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4	5 Täysin samaa mieltä
	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä		Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Työstä etukäteen annettu kuvaus vastaa todellisia työtehtäviäni. \***

	1	2	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4	5 Täysin samaa mieltä
	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä		Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Työvuoroja tarjotaan riittävällä varoajalla. \***

	1		3		4		5
	Täysin		Ei		Jokseenkin		Täysin
	eri	2	samaa,	4	samaa	5	samaa
	mieltä	Jokseenkin	eikä	Jokseenkin	samaa	samaa	samaa
		eri mieltä	eri	samaa	mieltä	mieltä	mieltä
			mieltä	mieltä			
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Osuma huolehtii, että saan tarvittavat tiedot ennen työvuoroa. (työajat, -paikka, -tehtävät, palkka, yms.) \***

	1		3		4		5
	Täysin		Ei		Jokseenkin		Täysin
	eri	2	samaa,	4	samaa	5	samaa
	mieltä	Jokseenkin	eikä	Jokseenkin	samaa	samaa	samaa
		eri mieltä	eri	samaa	mieltä	mieltä	mieltä
			mieltä	mieltä			
	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Olen tyytyväinen Osuman kautta saamieni työtuntien määrään. \***

- Kyllä  
 En

**Koen, että minua on kohdeltu tasa-arvoisesti työvuorojen tarjoamisen suhteen. \***

- Kyllä  
 Ei

[Edellinen](#) [Seuraava](#)



**Kysely henkilöstövastuullisuudesta Osumalla.  
 Vastanneiden kesken arvotaan 5 x Finnkinon  
 lahjalippua!**

**i Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)**

Tässä osiossa kysytään kokemuksiasi Osuman toteuttamasta perehdytyksestä. Kysymykset eivät tule esille, jos työtehtäviesi perehdytystä ei kertaakaan ole toteuttanut Osuma.

**Perehdytyksen työtehtäviini on hoitanut: \***

- Yritys, jossa työvuoro(t) suoritetaan.  
 Osuman henkilökunta  
 Molemmat  
 Ei kukaan

[Edellinen](#) [Seuraava](#)





**Osuman toteuttamassa perehdytyksessä parhaiten onnistuttiin kertomaan: (valitse vähintään 3)**

- Työtehtävistä, tavoitteista ja omasta vastuualueesta
- Työtiloista ja työvälineistä
- Työvuoroista ja työpaikan aikatauluista
- Työmenetelmistä
- Asiakkaiden kanssa toimimisesta
- Työpaikan tiedon- ja tuen lähteistä
- Turvallisista ja terveellisistä työtavoista
- Työhön liittyvistä vaaroista ja niiden torjumisesta
- Häiriö- ja poikkeustilanteissa toimimisesta
- Työyhteisön toimintatavoista ja pelisäännöistä
- Työyhteisöön ja työtovereihin tutustumisesta

**Osuman tulisi keskittyä kehittämään näitä perehdytyksen osa-alueita tulevaisuudessa:**

- Työtehtävät, tavoitteet ja oma vastuualue
- Työtilat ja työvälineet
- Työvuorot ja työpaikan aikataulut
- Työmenetelmät
- Mahdollisten asiakkaiden kanssa toimiminen
- Työpaikan tiedon- ja tuen lähteisiin
- Turvalliset ja terveelliset työtavat
- Työhön liittyvät vaarat ja niiden torjuminen
- Häiriö- ja poikkeustilanteissa toimiminen
- Työyhteisön toimintatavat ja pelisäännöt
- Kaikki on jo todella hyvällä tasolla.

**Perehdytyksen jälkeen tunsin olevani valmis itsenäiseen työskentelyyn.**

	1	2	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4	5
	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä		Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Perehdytys oli suunnitelmallinen ja hyvin organisoitu.**

	1	2	3 Ei samaa, eikä eri mieltä	4	5
	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä		Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava



**Kysely henkilöstövastuullisuudesta Osumalla.  
Vastanneiden kesken arvotaan 5 x Finnkinon  
lahjalippua!**

**i Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)**

Tässä osiossa kysytään kokemuksiasi palkkauksesta ja palkkamallista Osumalla.

**Palkkojen perusteet ovat Osumalla selkeitä ja avoimia. \***

1	2	3 Ei samaa, eikä	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Osuma varmistaa, että olen tietoinen tekemieni työtehtävien  
minimipalkkatasosta ja mahdollisista palkkauksen lisistä sekä  
korvauksista. \***

1	2	3 Ei samaa, eikä	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Osuma suorittaa palkanmaksun aina sovitusti ja ajallansa. \***

1	2	3 Ei samaa, eikä	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Minulta on kysytty palkkatoivetta. \***

- Kyllä  
 Ei

**Palkkatoiveeni on vaikuttanut minulle maksettavaan palkkaan.**

1	2	3 Ei samaa, eikä	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Osuma maksaa minulle kilpailukykyistä palkkaa suhteessa  
osaamiseeni ja työkokemukseni. \***

1	2	3 Ei samaa, eikä	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Olen tyytyväinen työtehtävistäni minulle maksettavaan  
palkkaan. \***

1	2	3 Ei samaa, eikä	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

Edellinen

Seuraava



## Kysely henkilöstövastuullisuudesta Osumalla. Vastanneiden kesken arvotaan 5 x Finnkinon lahjalippua!

**i** Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

Tässä osiossa kysytään kokemuksistasi osaamisen tunnistamisesta ja sen kehittamisestä Osumalla.

**Osuma on selvittänyt osaamiseni ja työkokemukseni huolellisesti. \***

1	2	3 Ei samaa, eikä	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä

.      .

**Osuman minulle tarjoamat työtehtävät vastaavat osaamistani ja työkokemustani. \***

1	2	3 Ei samaa, eikä	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä

.      .

**Osuma on kiinnostunut ammatillisista tulevaisuuden tavoitteistani ja haluaa auttaa minua saavuttamaan ne. \***

1	2	3 Ei samaa, eikä	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä

.      .

**Miten Osuma on auttanut sinua kehittämään osaamistasi?**

Edellinen

Seuraava



**Kysely henkilöstövastuullisuudesta Osumalla.  
Vastanneiden kesken arvotaan 5 x Finnkinon  
lahjalippua!**

**Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)**

Tässä osiossa kysytään kokemuksiasi ongelmatilanteisiin kuten syrjintään ja kiusaamiseen puuttumisesta.

**Saan Osumalta tukea työhön liittyvissä asioissa tarvittaessa. \***

1	2	3	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Minua on kiusattu tai syrjitty Osuman kautta työskennellessäni. \***

1	2	3	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Jos kohtaan työssäni epäasiallista käytöstä kuten syrjintää tai kiusaamista on minun helppo kertoa siitä yhteyshenkilölleni Osumalla. \***

1	2	3	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Osumalla otetaan esiintuodut epäkohdat vakavasti ja niihin etsitään ratkaisu. \***

1	2	3	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Osumalla kohdellaan kaikkia yhdenvertaisesti. \***

1	2	3	4	5
Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Ei samaa, eikä eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>


**Kuinka kehittäisit Osuman toimintaa vastuullisemmaksi?**

Edellinen

Seuraava



**Kysely henkilöstövastuullisuudesta Osumalla.  
Vastanneiden kesken arvotaan 5 x Finnkinon  
lahjalippua!**

 Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)

**Jos haluat osallistua arvontaan, jätä tähän sähköpostiosoitteesi.**

Edellinen

Lähetä

