

Antti Salo

Henkilöstöpalveluiden tarvekartoitus kuljetus- ja varastoinnin sekä teollisuustoimialan yrityksiin Uudellamaalla

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Insinööri (AMK)

Tuotantotalous

Insinööriytyö

17.4.2015

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Antti Salo Henkilöstöpalveluiden tarvekartoitus kuljetus- ja varastoinnin sekä teollisuustoimialan yrityksiin Uudellamaalla 42 sivua + 12 liitettä 17.4.2015
Tutkinto	Insinööri (AMK)
Koulutusohjelma	Tuotantotalous
Suuntautumisvaihtoehto	Tilaus-toimitusketjujen hallinta ja liiketoiminta
Ohjaajat	Toimitusjohtaja Jake Aalto Lehtori Kirsi Maasalo
<p>Insinööriyö toteutettiin markkinatutkimuksena yhteistyössä Aalto-henkilöstöpalveluyrityksen kanssa. Tutkimuksen kohderyhmä oli päättävässä asemassa olevat henkilöt. Tutkimuksen kohdetoimialoja olivat kuljetus ja varastointi sekä teollisuus. Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää kohdetoimialojen henkilöstöpalveluiden tarvetta ja tarpeen laatua Uudellamaalla toimivilta yrityksiltä. Keskeistä tutkimuksessa oli myös selvittää palvelun toteuttamisen kriteerien tärkeyttä. Tärkeimpien kriteerien määrittämisen avulla yritys pystyy kiinnittämään erityistä huomiota tarjoamansa palveluiden tärkeimpiin asiakasvaatimuksiin.</p> <p>Tutkimus toteutettiin kyselylomakkeina, jotka lähetettiin vastaajille linkkinä sähköpostiviestin välityksellä. Tutkimusasetelma oli kuvaileva eli deskriptiivinen. Aineisto kerättiin ja käsiteltiin strukturoituna määrällisenä tutkimuksena. Tutkimuksen otos oli 4177 yritystä ja vastauksia saatiin 177, joten vastausprosentiksi muodostui 4,2 prosenttia.</p> <p>Kun tarkasteltiin kaikkia vastauksia, tärkeimmäksi kriteeriksi henkilöstöpalveluiden toteutuksessa muodostui luotettavuus. Tällä hetkellä vastaajayritykset käyttävät eniten henkilöstöpalveluita kausivaihteluihin. Suurin syy henkilöstöpalveluiden käyttämättömyyteen on se, ettei ole tarvetta lisätyövoimalle. Vastaajista 16,4 % käyttää henkilöstöpalveluita tällä hetkellä. Seuraavien 12 kuukauden aikana henkilöstöpalveluiden käyttöä erittäin todennäköisenä piti vuokratyövoiman osalta 11,9 % vastanneista, suorarekrytoinnin osalta 5,7 % vastanneista ja joustorekrytoinnin ja ulkoistuksen osalta noin 4,0 % vastanneista</p> <p>Tutkimuksen avulla saatiin selville se, että aloilla joilla Aalto-henkilöstöpalveluyrityksellä ei tällä hetkellä ole paljon toimintaa, on selvästi kiinnostusta henkilöstöpalveluita kohtaan. Aalto-henkilöstöpalveluyrityksen kannattaa panostaa vahvasti asiakassuhteissaan vahvan luottamuksen saavuttamiseen asiakasyritysten kanssa, koska luottamus on keskeisin kriteeri alalla menestymiselle. Jatkotutkimuskohteena voisi tutkia, miten Suomen henkilöstöpalveluiden käyttö suhteutuu muihin Euroopan maihin.</p>	
Avainsanat	henkilöstön vuokraus, henkilöstöpalvelut, joustorekrytointi, suorarekrytointi, ulkoistus

Author Title	Antti Salo Needs mapping of personnel services in transportation and storage and manufacturing companies in the Uusimaa region
Number of Pages Date	42 pages + 12 appendices 17 April 2015
Degree	Bachelor of Engineering
Degree Programme	Industrial Management and Engineering
Specialisation option	Supply Chain Management and Business
Instructors	Jake Aalto, CEO Kirsi Maasalo, Senior Lecturer
<p>This bachelor's thesis was executed as market research in co-operation with Aalto personnel services company. The target group of the research was persons who make decisions in companies. The industrial target groups of the research were transportation and storage and manufacturing. The objective of the research was to examine the industrial target groups' needs of personnel services and the quality of the needs in the Uusimaa region. An essential part of the research was also to examine the importance of the different criteria in the execution of service. By specifying the most important criteria a company can pay special attention to customers' most important requirements in the services that the company provides.</p> <p>The research was executed by using questionnaires which were sent to the receivers as a link by e-mail. The research was descriptive. The data was collected and processed as a structured quantitative research. The sample of the research was 4177 companies and the questionnaire was answered by 177 companies, so the response rate was 4,2 %.</p> <p>In all the answers the most important criterion in the execution of personnel services was reliability. At the moment the respondents were using personnel services mostly in seasonal fluctuations. The most important reason why the respondents were not using personnel services at the moment was that these companies did not need additional workforce. At the time 16,4 % of the respondents were using personnel services. During the next 12 months 11,9 % of the respondents were very likely to use employee leasing, in head hunting 5,7 %, in try & hire and in outsourcing 4,0 % of the respondents.</p> <p>This research discovered that the industrial target groups, which Aalto personnel service company does not have much operations with at the moment, have clearly interest towards personnel services. Aalto personnel services company should concentrate strongly on building strong trust with its customers because trust is the most important criterion in success in industry. Follow-up research could examine how the use of personnel services in Finland compares towards those in other European countries.</p>	
Keywords	employee leasing, personnel services, try & hire, head hunting, outsourcing

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Henkilöstöpalvelut	2
2.1	Aallon tarjoamat palvelukokonaisuudet	2
2.2	Työvoimamarkkinat	3
2.3	Henkilöstöpalvelumarkkinat	3
2.4	Kehitysnäkymät ja kilpailutilanne	4
3	Kuljetus ja varastointi ja teollisuustoimiala Uudellamaalla	5
4	Tutkimuksen tarkoitus, tutkimusmenetelmät ja toteutus	8
4.1	Tutkimuskysymykset	8
4.2	Tarvekartoitus	8
4.3	Kvantitatiivinen tutkimus	9
4.4	Lähestymistapa ja tutkimusasetelma	10
4.5	Kyselylomake, tutkimuksen toteutus ja kustannukset	11
5	Tutkimustulokset	14
5.1	Taustatiedot	14
5.2	Henkilöstöpalveluiden käyttö	20
5.3	Henkilöstöpalveluiden käyttö tarkastelukohteittain	26
6	Johtopäätökset	36
7	Tutkimuksen arviointi	38
8	Yhteenveto	40
	Lähteet	41
	Liitteet	
	Liite 1. Teollisuuden pääluokat	
	Liite 2. Tietoa otoksesta	
	Liite 3. Tarkentavat kysymykset henkilöstöpalveluiden käytöstä	
	Liite 4. Kyselylomake	
	Liite 5. 1.sähköpostiviesti 12.12.2014	
	Liite 6. 2.sähköpostiviesti 19.12.2014	
	Liite 7. 3. ja 4.sähköpostiviesti 9.1.2015 ja 23.1.2015	

Liite 8. 5.sähköpostiviesti 6.2.2015

Liite 9. Avoimet vastaukset (kysymys 3)

Liite 10. Avoimet vastaukset (kysymys 6)

Liite 11. Avoimet vastaukset (kysymys 9)

Liite 12. Avoimet vastaukset (kysymys 18)

1 Johdanto

Insinööriyön tavoitteena on tutkia Uudellamaalla toimivien yritysten tarpeita henkilöstöpalveluille. Tutkimuksen toimeksiantaja on Aalto-henkilöstöpalveluyritys. Yritys on toimialasuuntautunut ja näin ollen halusi ottaa markkinatutkimukseen mukaan yrityksiä tietyiltä toimialoilta.

Aalto Henkilöstöpalvelut toimii viidellä eri toimialalla: rakennus, talotekniikka, logistiikka, teollisuus sekä kauppa ja palvelut. Vuonna 2005 toimintansa aloittanut henkilöstöpalveluyritys toimii koko Suomessa. Yritys työllistää 120 henkilöä. Yrityksen liikevaihto oli noin 6 miljoonaa euroa (2013). Yrityksen missiona on olla työelämän pelastusrenkas työntekijöitä ja palveluita ostaville asiakasyrityksille ja töitä etsiville työntekijöille. (1.)

Aallon visiona on kasvaa valituilla toimialoilla alan suurimmaksi ja tunnetuimmaksi henkilöstöpalveluyritykseksi. Visionsa mukaisesti Aalto-henkilöstöpalveluyritys haluaa vahvasti lisätä uusasiakashankintaa. Yritys halusi tässä tutkimuksessa keskittyä kahteen toimialaan: kuljetukseen ja varastointiin sekä teollisuuteen. Yrityksen toiminta kyseisillä toimialoilla on ollut toistaiseksi melko vähäistä, ja nyt halutaan selvittää näiden toimialojen tarvetta henkilöstöpalveluille Uudellamaalla. Tässä tutkimuksessa kuvataan kohderyhmän kiinnostusta henkilöstöpalveluita kohtaan. Lisäksi keskeistä on selvittää kohdetoimialojen yritysten eri kriteerien tärkeys henkilöstöpalveluiden toteuttamisessa. Aallon palveluihin kuuluu erilaisia palvelukokonaisuuksia, joita ovat henkilöstön vuokraus, joustorekrytointi, ulkoistus, suorarekrytointi ja henkilöstön kouluttaminen. Henkilöstön vuokraus on ylivoimaisesti käytetyin palvelu. (2.)

2 Henkilöstöpalvelut

Henkilöstöpalveluihin kuuluu henkilöstövuokraus- ja rekryointipalveluja, henkilöarviointeja, ulkoistamis- ja alihankintapalveluja, suorahakupalveluita (head hunting), henkilöstön valmennusta ja kehittämistä, soveltuvuuden arviointeja, psykologisia testejä sekä uudelleensijoittamisvalmennusta. Henkilöstöpalveluita hyödyntämällä asiakasyritykset voivat keskittyä paremmin omaan ydinliiketoimintaansa. (3.)

2.1 Aallon tarjoamat palvelukokonaisuudet

Henkilöstön vuokrauksella tarkoitetaan työntekijän vuokraamista työnantajalta toiselle työnantajalle jotain työtä varten. Työntekijä sopii työsopimuksen henkilöstöpalveluyrityksen kanssa, mutta on asiakasyrityksen työnjohdon alaisuudessa. Henkilöstöpalveluyritys sopii asiakasyrityksen kanssa työsuhteen pituudesta ja muista yksityiskohdista. Asiakasyritys suorittaa korvauksen vuokratusta työvoimasta henkilöstöpalveluyritykselle ja henkilöstöpalveluyritys toimii palkanmaksajana työntekijälle. (4.)

Vuoden 2012 lokakuussa vuokratyövoimaa oli käyttänyt 35 prosenttia Elinkeinoelämän keskusliiton teollisuusalan jäsenyrityksistä. Palvelualalla vastaava luku oli 18 prosenttia. Vuokratyövoiman käytön viisi yleisintä syytä olivat ruuhkahuippujen ja sesonkien tasaaaminen, nopeasti tulleen työvoimatarpeen paikkaaminen, rekryointikanavana käyttäminen, sairauslomasijaisuudet sekä vuosilomasijaisuudet. (5.)

Joustorekryoinnilla voidaan vakinaistaa työntekijä asiakasyrityksen palvelukseen vuokrasuhteen lopuksi. Joustorekryointi antaa molemmille osapuolille, sekä työnantajalle että työntekijälle, mahdollisuuden selvittää, onko pitempiaikaiseen suhteeseen syytä ryhtyä. Joustorekryointi sovitaan määräajaksi, esimerkiksi 4, 6 tai 12 kuukaudeksi. (1.)

Ulkoistus voidaan toteuttaa kahdella eri tavalla: kokonaisulkoistuksena tai siirtopalveluna. Kokonaisulkoistus on näistä kattavampi vaihtoehto, koska se sisältää suorittavan työn lisäksi muitakin toimintoja. Palvelu muokataan aina asiakaskohtaisesti, koska ratkaisu on kokonaisvaltainen sisältäen esimerkiksi toimitilan, varastotilan, kuljetuskaluston, työkoneet, työnjohdon ja työn valvonnan. Siirtopalvelu on niin sanottu palkkaulkoistus, jolloin työntekijät siirtyvät Aalto Henkilöstöpalvelun työntekijöiksi. Aalto ottaa juridisen vastuun työntekijöistä ja vastaa kaikista palkkakuluista ja palkkojen sivukuluista. (1.)

Suorarekrytointi eli head hunting on suunnattu asiakkaille, jotka hakevat osaajia johtotai esimiestehtäviin. Asiakas antaa toimeksiannossaan vaatimukset ja aikataulun tehtävään sopivan henkilön löytämiselle. Suorarekrytoinnin tavoite on korkea laatu, jonka yritys takaa muun muassa profiloinneilla, analyysillä ja soveltuvuustestauksilla. (1.)

Henkilöstökoulutuksen avulla asiakasyritykset voivat hankkia Aalto Henkilöstöpalvelutyritykseltä myös koulutusta työntekijöilleen. Tällä hetkellä Aalto Henkilöstöpalvelut tarjoaa työturvallisuuskoulutuksia. Muita koulutuksia, kuten esimerkiksi tulityökortteja, järjestetään yhteistyössä muiden koulutuspalveluntarjoajien kanssa. (1.)

2.2 Työvoimamarkkinat

Suomessa koko työvoimasta yksi prosentti eli keskimäärin noin 27 000 henkilöä teki vuokratyötä vuonna 2013. Vuokratyöntekijöissä oli lähes yhtä paljon miehiä kuin naisia. Vuokratyöntekijöiden määrä pysyi samoissa lukemissa kuin vuonna 2012. (6, s. 15.)

Viimeisten vuosikymmenien aikana vuokratyöntekijöiden määrä on kasvanut, mutta aivan viime vuosina määrä on pysynyt melko vakaana. Uudellamaalla, joka on tutkimuksen aluerajaus, keskimäärin melkein 90 prosenttia henkilöstöpalveluyritysten vuokratyöntekijöiden työsuhteista on ollut määräaikaista. (7, s. 12.)

Suuret ja keskisuuret yritykset käyttävät vuokratyötä eniten. Toimialat, joissa vuokratyövoimaa käytetään eniten, ovat tukku- ja vähittäiskauppa, HoReCa (hotelli, ravintola ja kahvilat) ja teollisuus. Yksityinen sektori on suurin työllistäjä vuokratyövoimalle. Valtiolla ja kunnissa vuokratyövoiman käyttö on suhteellisen vähäistä. (7, s. 11–12.)

2.3 Henkilöstöpalvelumarkkinat

Henkilöstöpalvelualan liikevaihto oli vuonna 2013 noin 1,5 miljardia euroa (kasvanut 31,9 % vuodesta 2009). Tämän liikevaihdon neljä suurinta aikaansaajaa olivat terveydenhoito- ja sosiaalialan henkilöstön vuokrauspalvelut (17,1 %), teollisuuden henkilöstön vuokrauspalvelut (14,8 %), hotelli- ja ravintola-alan henkilöstön vuokrauspalvelut (14,3 %) sekä kuljetus-, varasto- ja logistiikka-alan henkilöstön vuokrauspalvelut (10,4 %).

Henkilöstön vuokrauspalveluiden osuus koko alan liikevaihdosta oli noin 93,0 %, rekrytointipalveluiden noin 3,1 % ja muiden palveluiden noin 3,8 %. (8.)

Kuljetus-, varasto- ja logistiikka-alan henkilöstön vuokrauspalveluiden liikevaihto oli vuonna 2013 Suomessa noin 158,8 miljoonaa euroa. Kasvua vuodesta 2012 tuli noin 9,2 prosenttia. Aikavälillä 2009–2013 kasvua liikevaihdossa on tullut noin 86,3 prosenttia. Teollisuuden henkilöstön vuokrauspalveluiden liikevaihto vuonna 2013 oli noin 226,4 miljoonaa euroa. Laskua vuodesta 2012 tuli noin 2,2 prosenttia. Aikavälillä 2009–2013 kasvua liikevaihdossa on tullut noin 60,4 prosenttia. (8.)

Koko maassa työvoiman vuokraus synnytti liikevaihtoa vuonna 2012 noin 1,7 miljardia euroa. Uudellamaalla samana vuonna syntyi liikevaihtoa noin 864 miljoonaa. Uudellamaalla liikevaihto oli työvoiman vuokrauksen osalta yli puolet koko Suomen kokonaisliikevaihdosta (51,5 %). Aikavälillä 2009–2012 työvoiman vuokrauksen liikevaihto on kasvanut Uudellamaalla 36,4 prosenttia. (9.)

2.4 Kehitysnäkymät ja kilpailutilanne

Myyntimäärien kasvu jatkui vuoden 2014 syksyn aikana likimain odotusten mukaisesti. Myynnin uskotaan lisääntyvän edelleen vuoden lopussa ja ensi vuoden alussa, mutta kasvun uskotaan hidastuvan jonkin verran. Henkilöstöpalveluyritysten henkilöstön määrään ei odoteta suuria muutoksia kuluvan vuoden lopussa. (10, s. 1–4.)

Suomessa toimii noin 500 henkilöstöpalveluihin keskittyntä yritystä (11). Liikevaihdon perusteella alan viisi suurinta yritystä vuonna 2013 olivat Barona, StaffPoint, Manpower-Group, VMP Group ja Opteam (12). Suuret henkilöstöpalvelutalot laajentavat toimintaansa usein yritysostoin, mistä johtuu suurien toimijoiden laaja horisontaalinen yritysraakenne. Pienemmät henkilöstöpalveluyritykset ovat usein toimialasuuntauneita, kun taas suuret toimivat laaja-alaisesti monilla toimialoilla. (13, s. 21.)

3 Kuljetus ja varastointi ja teollisuustoimiala Uudellamaalla

Tutkimuksen kohderyhmänä ovat Uudellamaalla toimivat kuljetuksen ja varastoinnin ja teollisuustoimialan yritykset, joten on hyvä perehtyä alueen ja toimialojen rakenteeseen ja tulevaisuuden näkyymiin.

Uudenmaan alue muodostuu neljästä seutukunnasta: Helsingin seutukunta, Raaseporin seutukunta, Porvoon seutukunta ja Loviisan seutukunta. Helsingin seutukuntaan kuuluu Espoo, Helsinki, Hyvinkää, Järvenpää, Karkkila, Kauniainen, Kerava, Kirkkonummi, Lohja, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen, Sipoo, Siuntio, Tuusula, Vantaa ja Vihti. Helsingin seutukunnassa tuotetaan kolmannes koko maan arvonlisäyksestä. Seutukunnan merkitys Uudellemaalle ja koko Suomelle on erittäin tärkeä. Raaseporin seutukuntaan kuuluu Hanko, Inkoo ja Raasepori. Porvoon seutukuntaan kuuluu Askola, Myrskylä, Pukila ja Porvoo. Loviisan seutukuntaan kuuluu Lapinjärvi ja Loviisa. Vuonna 2012 Uudellamaalla oli 100 162 yritysten toimipaikkaa. Näissä toimipaikoissa oli henkilöstöä yhteensä 532 877. (14, s. 12.)

Uudenmaan vahvuuksia ovat iso yrityskanta, kasvuyritysten muuta maata kattavampi osuus yrityskannasta sekä korkea keskimääräinen koulutustaso. Alueen haasteena on nuorten, iäkkäämpien ja alhaisen koulutusasteen omaavien saaminen takaisin työelämään. Myös korkeasti koulutettujen työllistäminen on tärkeää, sillä työttömyys korkeasti koulutettujen osalta on noussut suhteellisesti enemmän kuin työttömyys keskimäärin Uudellamaalla. (14, s. 13.)

Uudenmaan toimialarakenne on monipuolinen. Toimialoista kattavimmin edustettuna ovat teollisuus ja palvelut. Toimialarakenne kuitenkin vaihtelee eri seutukuntien välillä. Helsingin seutukunnassa palveluiden merkitys on suurempi kuin muissa seutukunnissa. Helsingin seutukunnan henkilöstöstä noin 60 prosenttia työskentelee palvelusektorilla. Teollisuuden parissa työskentelee noin 15 prosenttia seutukunnan henkilöstöstä. Tämä osuus on selvästi pienempi kuin muissa Uudenmaan seutukunnissa. Porvoon seutukunnassa vastaava luku on yli 30 prosenttia ja Raaseporin seutukunnassa hiukan alle 30 prosenttia. Loviisan seutukunnan henkilöstöstä taas työskentelee teollisuuden parissa vajaa neljännes henkilöstöstä. (14, s. 13.)

Kaikilla päätoimialoilla tilanne on syksyllä 2014 edelleen tavanomaista heikompi. Elinkeinoelämän luottamusindikaattorit ja suhdanneodotukset ovat yhä pitkäaikaisten keskiarvojen alapuolella. Luottamus talouteen sekä lähitulevaisuuden näkymiin on selkeästi heikompa kuin muualla Euroopassa. Vienti on jatkanut laskuaan, mutta viime aikoina kokonaisvientä on hiukan vilkastunut. Uudellamaalla vaikuttavat myöskin negatiivisesti Venäjän vastapakotteet ja heikentyvä talous. Eniten tulee vähenemään Venäjän vienti sekä transitiokauppa ja turismi. (14, s. 14.)

Kuljetus ja varastointi voidaan jakaa viiteen pääluokkaan: maaliikenne ja putkijohtokuljetus, vesiliikenne, ilmailiikenne, varastointi ja liikennettä palveleva toiminta sekä posti- ja kuriiritoiminta (15). Kuljetus- ja varastointialalla oli 6 146 toimipaikkaa ja 6 618 alan yritystä Uudellamaalla vuonna 2012 (16). Toimialan liikevaihto oli vuonna 2012 Uudellamaalla noin 11,2 miljardia euroa, ja henkilöstöä alalla oli 49 069. Kuljetus- ja varastointialan toimipaikkojen määrä laski vuodesta 2011 95 toimipaikalla (1,5 %). Uudenmaan liikevaihto kasvoi vuodesta 2011 noin 221 miljoonaa euroa (2,0 %). Henkilöstön määrä kasvoi vuodesta 2011 318 henkilöllä (0,7 %). Aikavälillä 2009–2012 liikevaihto on kasvanut 22,8 prosenttia, henkilöstömäärä kasvanut 0,5 prosenttia ja toimipaikkojen määrä vähentynyt 3,8 prosenttia. (17.)

Uudenmaan palvelualalla luottamusindikaattorit ovat pysytelleet syksyllä 2014 vaatimattomina ja tulevaisuuden näkymät ovat edelleen heikot. Syys-, loka- ja marraskuussa myynnin uskotaan silti hieman kasvavan. Kasvu jää todennäköisesti kuitenkin melko heikoksi. Logistiikan liikevaihdon ja myynnin määrän alamäki on jatkunut viimeaikoina. Logistiikassa on käynnissä rakennemuutos, jossa isot kaupat ovat Uudellamaalla ulkoistaneet tavaroiden varastointia. Logistiikan alan työllisten määrä tulee tulevaisuudessa todennäköisesti laskemaan. Tämä johtuu siitä, että kaupan alan tehostamistavoitteet aiheuttavat logistiikan automatisointi-, keskittämisen- ja ulkoistustarpeita. (14, s. 16.)

Teollisuusala voidaan jakaa 25 pääluokkaan (liite 1). Teollisuustoimialalla oli 4 338 toimipaikkaa Uudellamaalla (2012). Vuonna 2012 Uudellamaalla toimi 5399 alan yritystä (16). Teollisuustoimialan liikevaihto oli vuonna 2012 Uudellamaalla noin 43,8 miljardia euroa, ja henkilöstöä toimialalla oli 66 203. Toimialan toimipaikkojen määrä laski vuodesta 2011 65 toimipaikalla (1,5 %). Uudenmaan liikevaihto laski vuodesta 2011 noin 1,7 miljardilla eurolla (3,7 %). Henkilöstön määrä laski 1 312 henkilöllä vuodesta 2011 (1,9 %). Aikavälillä 2009–2012 liikevaihto on kasvanut 5,8 prosenttia, henkilöstömäärä vähentynyt 8,3 prosenttia ja toimipaikkojen määrä vähentynyt 5,4 prosenttia. (18.)

Teollisuuden luottamusindikaattori on pysynyt Uudellamaalla syksyllä 2014 melko matalalla tasolla. Tuotannossa uskotaan tapahtuvan lähikuukausina hieman kasvua, mutta tilauskanta on yhä niukka. Teknologiateollisuus edustaa yli puolta Suomen kokonaisviennistä ja valtaosaa (80 %) Suomen koko elinkeinoelämän tuote- ja kehitysinvestoinneista. Uudellamaalla teknologiateollisuuden suhdanneodotukset ovat hiukan elpyneet. Tuotannon kasvun uskotaan silti olevan vähäistä. Teknologiateollisuuden uusien tilausten kasvu on pysähdyksissä. (14, s. 14.)

Elektroniikka- ja sähköteollisuudessa toimialan tilauskehitys näyttää jatkuvan syksyllä 2014 laskusuunnassa, koska ala kärsii edelleen tärkeimpien vientimaiden kysynnän puutteesta. Kone- ja metalliteollisuudessa uusien tilausten määrä on lisääntynyt edellisvuoteen verrattuna ja alan liikevaihdon ennakoidaan kasvavan loppuvuodesta. Metallin alihankkijoiden tilanne on vaikeampi, sillä he joutuvat kilpailemaan tuotantokustannuksiltaan alhaisempien aasialaisten yritysten kanssa. Uudellamaalla kemianteollisuuden osuus koko teollisuuden liikevaihdosta on miltei kolmannes. Kemianteollisuuden tulevaisuuden näkymät ovat melko vakaat ja lähiajan suhdannenäkymät ovat vähän aikaisempaa positiivisempia. Kasvua näyttäisi tulevan tulevaisuudessa biodieselin kysynnässä. Elintarviketeollisuuden näkymät ovat viime aikoina heikentyneet selvästi. Tilanteen uskotaan todennäköisesti vielä pahenevan lähiaikoina Venäjän ja Ukrainan kriisin pakotteiden takia. (14, s. 15.)

4 Tutkimuksen tarkoitus, tutkimusmenetelmät ja toteutus

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kuvata valittujen toimialojen yritysten kiinnostusta henkilöstöpalveluita kohtaan Uudellamaalla. Lisäksi tutkimuksella halutaan selvittää, mitä kriteereitä vastaajayritykset pitävät tärkeimpinä henkilöstöpalveluiden toteuttamisessa. Tutkimuksessa selvitetään myös vastaajayritysten kokemuksia henkilöstöpalveluista ja tyytyväisyyttä mahdollisiin tämänhetkisiin palveluihin kilpailijoiden kanssa. Tutkimuksen kohderyhmänä vastaajayrityksissä ovat päättävässä asemassa olevat henkilöt. (2.)

4.1 Tutkimuskysymykset

Pääongelmaksi muodostui: ”Ilmeneekö kohdetoimialojen yrityksissä tarpeita henkilöstöpalveluihin, ja mitä vaatimuksia henkilöstöpalveluiden tuottamiselta edellytetään?” Tämän perusteella määriteltiin tarkentavat alaongelmat. Alaongelmia muodostui lopulta neljä kappaletta:

1. Käytetäänkö kohdetoimialojen yrityksissä henkilöstöpalveluita tällä hetkellä?
2. Mitä asioita vastaajayritykset pitävät tärkeimpinä henkilöstöpalveluiden toteuttamisessa?
3. Miksi henkilöstöpalveluita käytetään/ei käytetä tällä hetkellä?
4. Mikä on todennäköisyys henkilöstöpalveluiden käytölle tulevaisuudessa?

4.2 Tarvekartoitus

Tarkoituksena on saada käsitys asiakkaan nykyisistä ja tulevaisuuden tarpeista. Tämän lisäksi tarvekartoituksella halutaan selvittää odotuksia, jotka liittyvät palveluun. Kun asiakkaan tarpeet ja odotukset tiedetään hyvin, saadaan asiakkaalle tarjottua palvelua, joka vastaa hyvin asiakkaan tarpeisiin. Tarpeiden selvittämisessä on tärkeää, että osataan esittää oikeanlaisia kysymyksiä, koska asiakkaan on usein vaikea ilmaista tarpeitaan tarkasti. Jos yritys pystyy löytämään oikean ratkaisun, joka palvelee asiakasta oikeaan

tarpeeseen, on asiakkaan tyytyväisyys ja näin ollen myös uskollisuus korkealla tasolla yritystä kohtaan. Tarvekartoitus on syytä tehdä huolella, koska huono tarvekartoitus maksaa yritykselle aikaa, asiakkaita ja rahaa. Asiakaskunnan odotuksista ja tarpeista saadaan tarvekartoituksella arvokasta tietoa myynnin ja markkinoinnin edistämiseksi. (19, s. 69–70.)

Tarvekartoituksessa etsitään vastauksia asiakkaalle tärkeisiin asioihin. Muita kartoituksella selvitettäviä asioita ovat muun muassa palvelun käyttötarkoitus sekä tyytyväisyys tällä hetkellä käytettyyn palveluun. Oleellisia kysymyssanoja ovat kuka, mikä, milloin, missä, miksi ja miten. (19, s. 70–71.)

4.3 Kvantitatiivinen tutkimus

Määrällinen tutkimusmenetelmä antaa yleisen kuvan muuttujien välisistä suhteista ja eroista. Määrälliselle tutkimukselle on ominaista tiedon strukturointi, mittaaminen, tiedon esittäminen numeroin, tutkimuksen objektiivisuus ja vastaajien suuri lukumäärä. Strukturoinnissa tutkittavat asiat vakioidaan kyselylomakkeeseen kysymyksiksi ja vastausvaihtoehdoiksi. Näin saadaan varmistettua, että kaikki ymmärtävät kysymykset samalla tavalla. Tutkimuksen objektiivisuudella tarkoitetaan tutkijan puolueettomuutta. Tutkija ei saa vaikuttaa tutkimustulokseen. Määrällisen tutkimuksen yksi tärkeimmistä vaiheista on operationalisointi. Tässä vaiheessa tutkittavaa asiaa koskevat teoreettiset käsitteet muutetaan käytännön ja arkikielen tasolle. Laadullisen ja luotettavan määrällisen tutkimuksen perusta on onnistunut kyselylomake. Kyselylomakkeen tärkeimmät vaiheet ovat lomakkeen suunnittelu, kysymysten muotoilu ja testaus. (20, s. 13–78.)

Kyselyn suorittamisen jälkeen määrällisen tutkimuksen tärkeimmät vaiheet ovat aineiston käsittely, aineiston analysointi, tulosten esittäminen sekä tutkimuksen arviointi. Aineiston käsittelyn vaiheet ovat vastausten tarkistus, aineiston muuttaminen muotoon, jossa sitä voidaan käsitellä numeraalisesti sekä tallennetun aineiston tarkistus. Aineiston analysoinnissa käytetään tilastoanalyysin menetelmiä, joiden avulla tehdään päätelmiä. Analysoinnissa käytettäviä tunnuslukuja ovat sijaintiluvut, keskiluvut, hajontaluvut sekä vinous ja huipukkuus. Kahden tai useamman muuttujan välisiä riippuvuuksia voidaan löytää ristiintaulukoinnin avulla. Määrällisen tutkimuksen tuloksia esitellään numeerisesti, graafisesti ja sanallisesti. Määrällisen tutkimuksen arvioinnissa arvioidaan tutkimuksen reliabiliteettia, validiteettia ja tutkimuksen kokonaisluotettavuutta. Tutkimuksen

reliabiliteetti arvioi tulosten pysyvyyttä mittauksesta toiseen. Tutkimuksen validiteetti on hyvä, jos tutkimus onnistuu mittaamaan sitä, mitä tutkimuksessa oli tarkoituskin mitata. Tutkimuksen kokonaisluotettavuuden muodostavat tutkimuksen reliabiliteetti ja validiteetti. (20, s. 105–154.)

4.4 Lähestymistapa ja tutkimusasetelma

Lähestymistavan aihe tuli yrityksen aloitteesta. Tutkimusstrategia oli survey-tutkimus. Tutkimuksen aineisto kerättiin ja käsiteltiin strukturoituna määrällisenä tutkimuksena. Kerätyn tutkimusaineiston perusteella kuvattiin kohdetoimialojen henkilöstöpalveluiden tarvetta sekä vaatimuksia palvelua kohtaan.

Tutkimusasetelma oli kuvaileva eli deskriptiivinen. Tutkimuksen tavoitteena oli saada tietoa kohdetoimialojen yritysten henkilöstöpalveluiden tarpeesta. Otanta suoritettiin kokonaisotantana Suomen Markkinointirekisteri Oy:n tietokannasta. Otoksessa oli kaikki kohdetoimialojen yritysten yhteystiedot Uudeltamaalta, mitä Suomen Markkinointirekisteri Oy:n tietokannasta löytyy. Tutkimuksen otos oli 4177 yritystä, ja otos sisälsi 5057 valittujen toimialojen yritysten yhteystietoa. Osasta yrityksistä oli siis useampia yhteystietoja. Toimeksiantajayrityksen toiveesta näissä tapauksissa kysely lähetettiin kaikkiin yhteystietoihin. Otoksesta löytyi 1773 kuljetus- ja varastointialan yritystä. Teollisuusalan yrityksiä otoksessa oli 2404. Liitteestä 2 löytyy yhteystietojen ja yritysten määrät kohdetoimialojen pääluokittain lajiteltuna. Otoksen kuljetus- ja varastointialan kolme yleisintä pääluokkaa olivat maaliikenne ja putkijohtokuljetus (1232 yritystä), varastointi ja liikennettä palveleva toiminta (380 yritystä) sekä vesiliikenne (105 yritystä). Teollisuuden kolme yleisintä pääluokkaa taas olivat metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet) (335 yritystä), painaminen ja tallenteiden jäljentäminen (270 yritystä) sekä muu valmistus (269 yritystä). Kyselylomake toimitettiin vastaajille sähköpostin välityksellä. Kannustimena vastaamiseen oli arvonta jääkiekkopelin VIP-paikoille. Kyselylomakkeessa korostettiin myös sitä, että vastaamalla voi auttaa samalla opiskelijaa insinööriyön teossa. (2.)

Tutkimuksessa käytettiin pääasiassa strukturoituja kysymyksiä. Kysymyksissä oli vastausvaihtoehdot annettu pääasiassa valmiiksi. Näillä kysymyksillä saatiin aikaan määrällistä tietoa, josta voi tehdä perusteltuja päätöksiä toimeksiantajayrityksen markkinointiin.

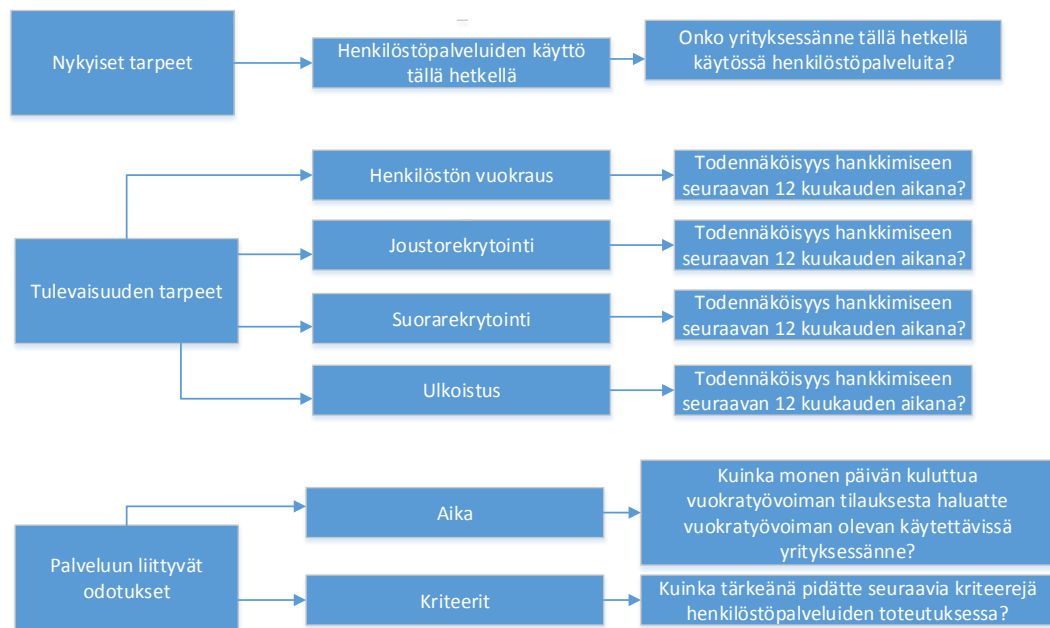
4.5 Kyselylomake, tutkimuksen toteutus ja kustannukset

Dataa kerättiin kyselylomakkeella, joka täytettiin internetin välityksellä. Tutkimuksessa käytettiin Webropol-kyselypalvelua. Kyselytutkimus suoritettiin kvantitatiivisena, joten suurin osa kysymyksistä oli strukturoituja. Kysymykset olivat suurimmaksi osaksi suljettuja, joten niissä oli valmiit vastausvaihtoehdot.

Strukturoitujen kysymysten tarkoituksena on vähentää virheitä antamalla valmiit vastausvaihtoehdot, jolloin vastaajan ei tarvitse itse muotoilla vastaustaan. Tämä johtuu siitä, että osalle ihmisistä itsensä informatiivinen ilmaiseminen on vaikeaa. Kysymysten tulee olla yksinkertaisia ja helposti ymmärrettäviä. Kysymyksiä laadittaessa tulee olla puolueeton, eli kysymykset eivät saa johdatella puoleen tai toiseen. (21, s. 76.)

Kyselylomakkeen taustamuuttujina käytettiin vastaajan asemaa yrityksessä, yrityksen kokoluokkaa sekä toimialaa. Yrityksen kokoluokan taustakysymyksessä käytettiin vastausvaihtoehtoina Tilastokeskuksen yrityskokoluokitusta (22). Nämä vastaajien taustakysymykset sijoitettiin kyselylomakkeen alkuun. Kyselylomakkeen ensimmäiset seitsemän kysymystä käsittelivät taustatietoja.

Kysymyksillä 8–18 haluttiin kartoittaa asiakkaiden tarvetta henkilöstöpalveluita kohtaan. Kuviossa 1 on esitetty, miten tarpeen kartoittamisen teoria on jaettu osa-alueisiin ja lomakkeen kysymyksiksi. Henkilöstöpalveluiden tämänhetkisen käytön kysymisen jälkeen tulee esittää tarkentavia jatkokysymyksiä, jotka on esitetty liitteessä 3.



Kuvio 1. Tarpeen kartoittamisen teoriasta kyselylomakkeeksi.

Kysymysten suorittamisessa oli kaksi vaihtoehtoista reittiä. Jos kysymykseen 8 vastaa ”ei”, niin seuraavaksi vastaajalta kysytään kysymys 9 ja kysymykset 15–19. Jos kysymykseen 8 vastaa ”kyllä”, on seuraavien kysymysten järjestys 10–14 ja 16–19. Viimeisessä kysymyksessä tiedusteltiin vastaajayrityksiltä markkinointimielessä, halusivatko he yhteydenottoa Aalto Henkilöstöpalvelut -yritykseltä. Kyselyn lopuksi vastaajia kiitettiin mielenkiinnosta ja heitä pyydettiin halutessaan jättämään yhteystietonsa arvontaa varten. Yhteystietojen jättämisen jälkeen vastaajilla oli myös mahdollisuus jättää avoimeen kenttään mahdolliset kehitysehdotukset henkilöstöpalveluille. Kyselylomake löytyy tämän raportin lopusta (liite 4).

Sähköpostiviestien luomisessa kiinnitettiin huomiota siihen, että asiat esitetään tiiviisti. Tämä johtuu siitä, että jos vastaajan mielenkiinto loppahtaa jo kesken sähköpostiviestin lukemisen, niin hän tuskin uhraa aikaa enää kyselylomakkeeseen vastaamiseen. Vaikka sähköpostiviesti esitettiin tiiviisti, pidettiin huolta, että kaikki tarvittava informaatio tulee esitettyä, kuten esimerkiksi tutkimuksen tarkoitus, mistä yhteystiedot saatu ja kuka on rahoittanut tutkimuksen. Vastaajien motivoinnissa korostettiin sitä, että vastaamalla kyselyyn autat Metropolian opiskelijaa insinööriyön tekemisessä. Motivointiin käytettiin myös mahdollisuutta osallistua VIP-aition arvontaan Barona Areenalle.

Ensimmäinen sähköpostiviesti lähetettiin kaikille 5057 vastaanottajalle 12.12.2014 (liite 5). Sähköpostiviesti sisälsi linkin kyselylomakkeeseen. Tämän jälkeen lähetettiin yhteensä neljä muistutusviestiä (liitteet 6–8). Kysely suljettiin 13.2.2015. Tämän jälkeen aloitettiin vastausten analysointi. Vastausten analysoinnissa käytettiin Webropol -kyselypalvelun tarjoamia työkaluja. Tämän lisäksi tietojen analysoinnissa käytettiin Microsoft Excel -ohjelmaa. Johtopäätöksiä vastauksista tehtiin tilastollisten menetelmien avulla.

Yritykselle aiheutui kustannuksia yritysten yhteystietojen kyselyistä 350 €. Lisäksi kannustimena käytetty VIP-aitio maksoi 1000 €.

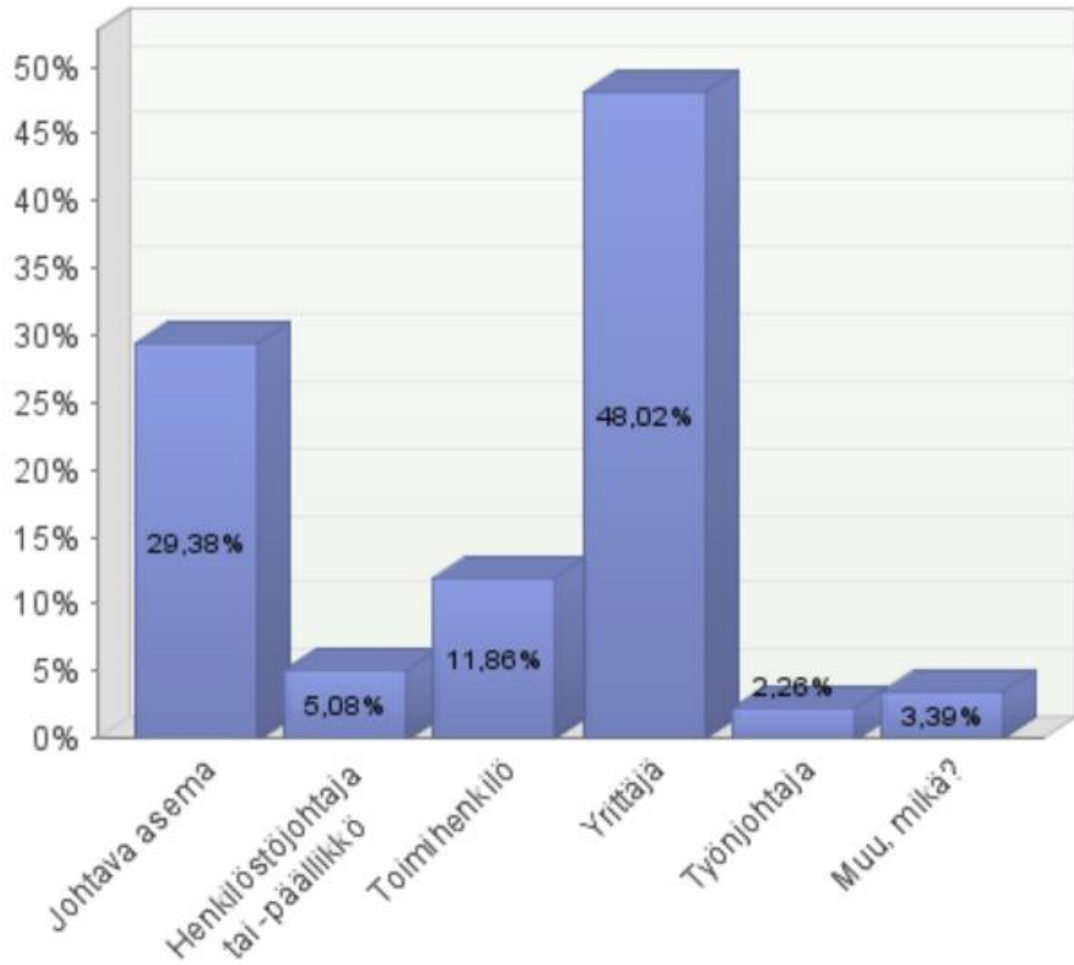
5 Tutkimustulokset

Kysely lähetettiin sähköpostitse 4177 yritykselle. Kyselyyn vastasi 177 yritystä eli noin 4,2 prosenttia koko otoksesta.

5.1 Taustatiedot

Asema yrityksessä

Kuviosta 2 nähdään miten vastaajat jakaantuivat asemansa perusteella. Vastaajista oli eniten yrittäjänä toimivia henkilöitä (85 henkilöä). Tätä seurasivat johtavassa asemassa toimivat (52 henkilöä), toimihenkilöt (21 henkilöä), henkilöstöjohtajat tai -päälliköt (9 henkilöä), muut (6 henkilöä) sekä työnjohtajat (4 henkilöä). Mikäli vastaaja vastasi asemakseen muun aseman, piti hänen kertoa avoimessa kentässä asemansa. Avoimessa kentässä saatiin kuusi vastausta. Nämä vastaukset olivat tuotantopäällikkö, harjoittelija (2), yleismies, osastopäällikkö sekä eläkeläinen.



Kuvio 2. Vastaajien asema yrityksessä.

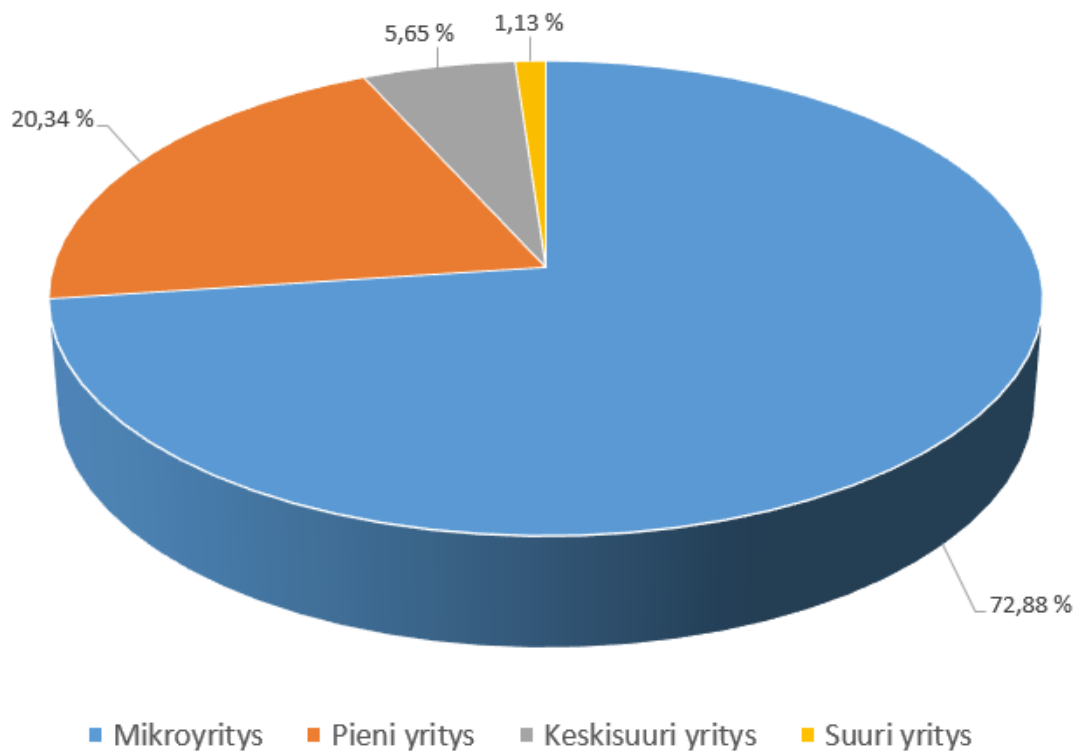
Yritysten koko

Kyselylomakkeessa oli yritysten kokoluokkaa kysyttäessä selitykset eri kokoluokille. Kokoluokkien selitykset oli määritelty tilastokeskuksen yritysten kokoluokituksen perusteella. Luokitus tehtiin liikevaihdon ja henkilöstömäärän perusteella. (22.)

- Mikroyritykset: henkilöstömäärä alle 10 ja liikevaihto alle 2 milj. euroa vuodessa (22.)
- Pienet yritykset: henkilöstömäärä alle 50 ja liikevaihto alle 10 milj. euroa vuodessa (22.)

- Keskisuuret yritykset: henkilöstömäärä alle 250 ja liikevaihto alle 50 milj. euroa vuodessa (22.)
- Suuret yritykset: henkilöstömäärä yli 250 ja liikevaihto yli 50 milj. euroa vuodessa (22.)

Kuviosta 3 nähdään, miten vastaajayritykset jakaantuivat kokoluokan perusteella. Kyselyyn vastasi 129 mikroyritystä, 36 pientä yritystä, 10 keskisuurta yritystä sekä 2 suurta yritystä.



Kuvio 3. Yritysten kokoluokka.

Alueellinen jakautuminen

Taulukossa 1 on esitetty, millä paikkakunnilla vastaajayrityksillä on toimintaa. Tähän kysymykseen annettiin vastausvaihtoehdoiksi Uudenmaan 26 kuntaa, joista 13 on kaupunkia. Lisäksi vastausvaihtoehdoissa oli koko Suomi sekä ”muu, mikä?”-kohta, koska yrityksillä voi olla toimintaa muuallakin Suomessa. Tähän kysymykseen pystyi luonnolli-

sesti vastaamaan useampaan kohtaan. Valintoja tehtiin yhteensä 383 kappaletta. Vastaja yrityksillä oli eniten toimintaa Helsingissä (82 vastausta). Tätä seurasivat Vantaa (50 vastausta), Espoo (42 vastausta) sekä Porvoo (23 vastausta). ”Muu, mikä?”-kohdan avoimet vastaukset löytyvät liitteestä 9.

Taulukko 1. Vastaja yritysten toiminta paikkakunnittain.

	Määrä	%-osuus kaikista yrityksistä
Askola	0	0,00 %
Espoo	42	23,73 %
Hanko	2	1,13 %
Helsinki	82	46,33 %
Hyvinkää	13	7,34 %
Inkoo	7	3,95 %
Järvenpää	12	6,78 %
Karkkila	5	2,82 %
Kauniainen	8	4,52 %
Kerava	11	6,21 %
Kirkkonummi	11	6,21 %
Lapinjärvi	1	0,56 %
Lohja	7	3,95 %
Loviisa	6	3,39 %
Myrskylä	1	0,56 %
Mäntsälä	7	3,95 %
Nurmijärvi	17	9,60 %
Pornainen	4	2,26 %
Porvoo	23	12,99 %
Pukkila	2	1,13 %
Raasepori	4	2,26 %
Sipoo	9	5,08 %
Siuntio	4	2,26 %
Tuusula	13	7,34 %
Vantaa	50	28,25 %
Vihti	10	5,65 %
Koko Suomi	12	6,78 %
Muu, mikä?	20	11,30 %
Yht.	383	

Toimialat

Kuljetus ja varastointialan yrityksistä saatiin 97 vastausta (54,8 %) ja teollisuustoimialan yrityksistä 80 vastausta (45,2 %). Viidennessä ja kuudennessa kysymyksessä vastaajayrityksiltä kysyttiin, mihin pääluokkaan yritys kuuluu toimialan sisällä. Kyselylomake rakennettiin niin, että riippuen neljännen kysymyksen vastauksesta vastaajalta kysytään joko kysymys viisi tai kuusi. Näin saatiin kysytyä vastaajilta heidän oman toimialansa sisältä pääluokka.

Taulukko 2 näyttää kuljetuksen ja varastoinnin yritysten jakautumisen pääluokkiin vuonna 2012 (15.) sekä tutkimuksen vastausten jakautumisen pääluokkiin. Yleisin pääluokka vastauksissa oli maaliikenne ja putkijohtokuljetus (62 vastausta). Tätä seurasivat varastointi ja liikennettä palveleva toiminta (20 vastausta) sekä posti- ja kuriiritoiminta (11 vastausta).

Taulukko 2. Kuljetus ja varastointialan pääluokat.

H Kuljetus ja varastointi	6 618	%-osuus	Vastaukset	%-osuus
Maaliikenne ja putkijohtokuljetus	5 245	79,25 %	62	63,92 %
Vesiliikenne	132	1,99 %	3	3,09 %
Ilmaliikenne	68	1,03 %	1	1,03 %
Varastointi ja liikennettä palveleva toiminta	1002	15,14 %	20	20,62 %
Posti- ja kuriiritoiminta	171	2,58 %	11	11,34 %
Yht.	6 618		97	

Taulukko 3 näyttää koko teollisuustoimialan yritysten jakautumisen pääluokkiin vuonna 2012 (15.) sekä tutkimuksen vastausten jakautumisen pääluokkiin. Kaksi yleisintä vastauksissa esiintynyttä pääluokkaa olivat metallituotteiden valmistus (15 vastausta) ja koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus (11 vastausta). ”Muu, mikä?”-kohdan avoimet vastaukset löytyvät liitteestä 10.

Taulukko 3. Teollisuusalan pääluokat.

C Teollisuus	5399	%-osuus	Vastaukset	%-osuus
Elintarvikkeiden valmistus	277	5,13 %	3	4,35 %
Juomien valmistus	20	0,37 %	0	0,00 %
Tupakkatuotteiden valmistus	0	0,00 %	0	0,00 %
Tekstiilien valmistus	233	4,32 %	1	1,45 %
Vaatteiden valmistus	401	7,43 %	0	0,00 %
Nahan ja nahkatuotteiden valmistus	25	0,46 %	0	0,00 %
Sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistus (pl. huonekalut); olki- ja punontatuotteiden valmistus	255	4,72 %	2	2,90 %
Paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistus	59	1,09 %	0	0,00 %
Painaminen ja tallenteiden jäljentäminen	586	10,85 %	5	7,25 %
Koksin ja jalostettujen öljytuotteiden valmistus	7	0,13 %	0	0,00 %
Kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus	150	2,78 %	4	5,80 %
Lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistus	14	0,26 %	0	0,00 %
Kumi- ja muovituotteiden valmistus	129	2,39 %	4	5,80 %
Muiden ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus	182	3,37 %	2	2,90 %
Metallien jalostus	41	0,76 %	2	2,90 %
Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)	746	13,82 %	15	21,74 %
Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus	262	4,85 %	5	7,25 %
Sähkölaitteiden valmistus	165	3,06 %	1	1,45 %
Muiden koneiden ja laitteiden valmistus	315	5,83 %	5	7,25 %
Moottorijoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	49	0,91 %	0	0,00 %
Muiden kulkuneuvojen valmistus	129	2,39 %	2	2,90 %
Huonekalujen valmistus	241	4,46 %	2	2,90 %
Muu valmistus	486	9,00 %	5	7,25 %
Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus	627	11,61 %	11	15,94 %
Yht.	5399		69	
Muu, mikä?			11	

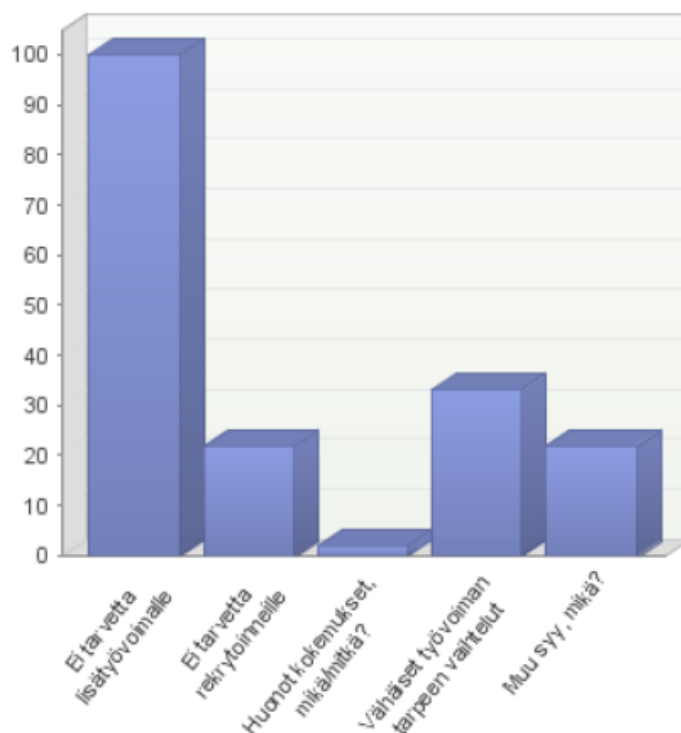
Viimeisessä taustatietoja kartoittavassa kysymyksessä selvitettiin, ovatko vastaajayritykset kuulleet Aalto Henkilöstöpalvelut -yrityksestä. Vastaajista 29,4 % oli kuullut Aallosta aikaisemmin ja loput 70,6 % ei.

5.2 Henkilöstöpalveluiden käyttö

Henkilöstöpalveluiden käyttöön liittyen vastaajayrityksiltä kysyttiin ensin heidän tämänhetkistä henkilöstöpalveluiden käyttöään. Vastaajista 16,4 % käyttää henkilöstöpalveluita tällä hetkellä ja 83,6 % ei käytä.

Kysymys 9 tuli kyselyssä vain niille, jotka aiemmin vastasivat, etteivät tällä hetkellä käyttää henkilöstöpalveluita. Kysymyksessä kysyttiin syitä sille, miksi henkilöstöpalveluita ei käytetä. Kysymyksen vastausvaihtoehdoista löytyi kaksi avointa kenttää. Jos vastaaja valitsi ”Huonot kokemukset” -vaihtoehdon, täytyi hänen täsmentää, mitä nämä huonot kokemukset ovat. Yksi avoin vastausvaihtoehto oli myös ”Muu syy, mikä?”. Kuvioista 4 selviää, miten vastaukset jakautuivat. Suurin syy, miksi henkilöstöpalveluita ei tällä hetkellä ole käytössä oli se, että lisätyövoimalle ei ole tarvetta (100 vastausta). Huonojen kokemusten avoimeen vastaukseen saatiin vain yksi vastaus: henkilöstöpalveluista saatavat henkilöt ovat ihan aiheesta siellä eikä vakituisia. ”Muu syy, mikä?”-kohdan avoimet vastaukset löytyvät liitteestä 11.

Vastaajien määrä: 148



Kuvio 4. Syyt miksi henkilöstöpalveluita ei käytetä tällä hetkellä.

Kysymyksessä numero 10 tiedusteltiin, minkä tyyppisiä henkilöstöpalveluita on vastaajayrityksissä tällä hetkellä käytössä. Tämä kysymys tuli kyselyssä vain niille, jotka olivat vastanneet käyttävänsä henkilöstöpalveluita tällä hetkellä. Vastaajat pystyivät valitsemaan useita vaihtoehtoja. Suosituin henkilöstöpalvelun muoto oli vuokratyö (86,2 %), jota seurasi suorarekrytointi (27,6 %), ulkoistus (17,2 %) ja joustorekrytointi (6,9 %). ”Muu, mikä?”-kohtaan saatiin yksi vastaus: ehdokkaiden syvähaastattelu.

Kysymyksessä numero 11 kysyttiin, mihin tarpeeseen/tarpeisiin henkilöstöpalveluita käytetään tällä hetkellä. Yrityksillä voi olla monenlaisia tarpeita, joten tähänkin kysymykseen pystyi valitsemaan useita vaihtoehtoja. Taulukko 4 havainnollistaa henkilöstöpalvelun tarpeita. Eniten henkilöstöpalveluita käytettiin kausivaihteluihin (62,1 %), sijaisuuksiin (44,8 %) sekä vakituisten työntekijöiden rekrytointiin (31,0 %).

Taulukko 4. Henkilöstöpalvelun tarpeet.

Kausivaihtelut	18	62,07 %
Sijaisuudet	13	44,83 %
Vakituisten työntekijöiden rekrytointi	9	31,03 %
Puute ammattitaitoisesta henkilökunnasta	7	24,14 %
Työvoimapula	6	20,69 %
Nopea työvoiman saanti	6	20,69 %
Kustannussäästöt	4	13,79 %
Projektit	3	10,34 %
Muu, mikä?	1	3,45 %

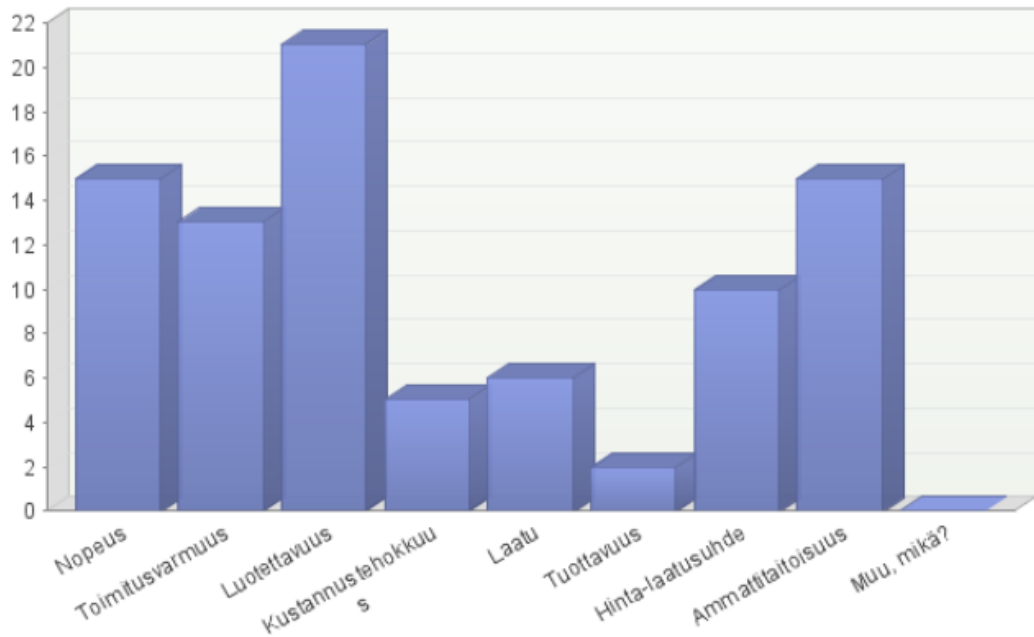
Kysymyksessä 12 vastaajia pyydettiin arvioimaan tyytyväisyyttään nykyiseen palveluntarjoajaan kouluarvosanalla (4–10). Taulukko 5 kuvaa arvosanojen jakautumista. Vastaajat olivat pääasiassa tyytyväisiä nykyiseen palveluntarjoajaan. Keskiarvoksi muodostui 8,28. Vastaajista löytyi kuitenkin yksi erittäin tyytymätön (arvosana 4) vastaajaryitys.

Taulukko 5. Tyytyväisyys nykyiseen palveluntarjoajaan.

	4	5	6	7	8	9	10	Keskiarvo	Keskihajonta
Tyytyväisyys	1	0	0	3	12	11	2	8,28	1,13

Kysymyksissä 13 ja 14 selvitettiin, mihin vastaajat ovat erityisesti olleet tyytyväisiä nykyisessä palvelussa sekä missä olisi kehittämisen varaa. Vastaajat pystyivät valitsemaan useita vaihtoehtoja. Kuvioista 5 selviää nykyisen palvelun parhaat ominaisuudet. Parhaimpina ominaisuuksina nykyisessä palvelussa pidettiin luotettavuutta (21 vastausta), nopeutta (15 vastausta) sekä ammattitaitoisuutta (15 vastausta).

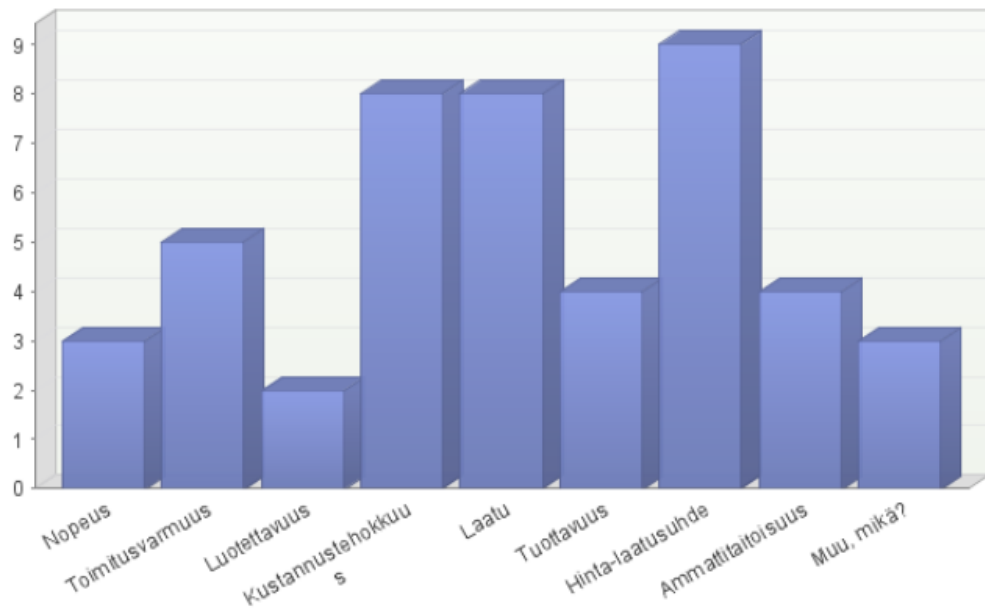
Vastaajien määrä: 29



Kuvio 5. Nykyisen palvelun parhaat ominaisuudet.

Kuvio 6 havainnollistaa nykyisen palvelun suurimpia kehityskohteita. Nykyisessä henkilöstöpalvelussa eniten kehittämisen varaa nähtiin olevan hinta-laatusuhteessa (9 vastausta), kustannustehokkuudessa (8 vastausta) ja laadussa (8 vastausta). ”Muu, mikä?”-kohtaan saatiin vastauksina: en osaa sanoa ja nykyinen määrä on liian pieni.

Vastaajien määrä: 29



Kuvio 6. Kehitettävät ominaisuudet nykyisessä palvelussa.

Kysymyksessä 15 tiedusteltiin niiltä yrityksiltä, joilla ei tällä hetkellä ole käytössä henkilöstöpalveluita, ovatko he käyttäneet henkilöstöpalveluita aikaisemmin. Vastaajista oli aikaisemmin käyttänyt henkilöstöpalveluita 23,0 % (34 vastausta).

Seuraavassa kysymyksessä tiedusteltiin, kuinka tärkeänä vastaajayritykset pitivät annettuja vaihtoehtoja. Jokainen annettu vaihtoehto tuli arvioida asteikolla 1–6. Asteikossa vaihtoehto 1 tarkoitti ”ei ollenkaan tärkeää” sekä vaihtoehto 6 ”erittäin tärkeää”. Vastaajat pystyivät valitsemaan myös ”En osaa sanoa” -vaihtoehdon. Taulukko 6 esittää kriteerien arvioinnin lopputulokset. Kriteereistä ”erittäin tärkeää” -vastauksia keräsivät eniten luotettavuus (115 vastausta), ammattitaitoisuus (114 vastausta) sekä laatu (100 vastausta).

Taulukko 6. Kriteerien arviointi.

	1	2	3	4	5	6	En osaa sanoa	Keskiarvo	Keskihajonta
Nopeus	5	1	4	31	59	58	19	4,97	1,11
Toimitusvarmuus	3	2	1	14	45	92	20	5,37	0,99
Luotettavuus	5	0	1	8	29	115	19	5,54	1,01
Kustannustehokkuus	2	4	4	24	45	78	20	5,17	1,08
Laatu	3	2	3	8	41	100	20	5,43	1,00
Tuottavuus	1	4	4	18	44	82	24	5,26	1,01
Hinta-laatusuhde	2	5	3	14	45	89	19	5,29	1,06
Ammattitaitoisuus	3	2	2	11	26	114	19	5,51	1,00
Yhteensä	24	20	22	128	334	728	160		
Asteikko: 1.ei ollenkaan tärkeää, 6.erittäin tärkeää									

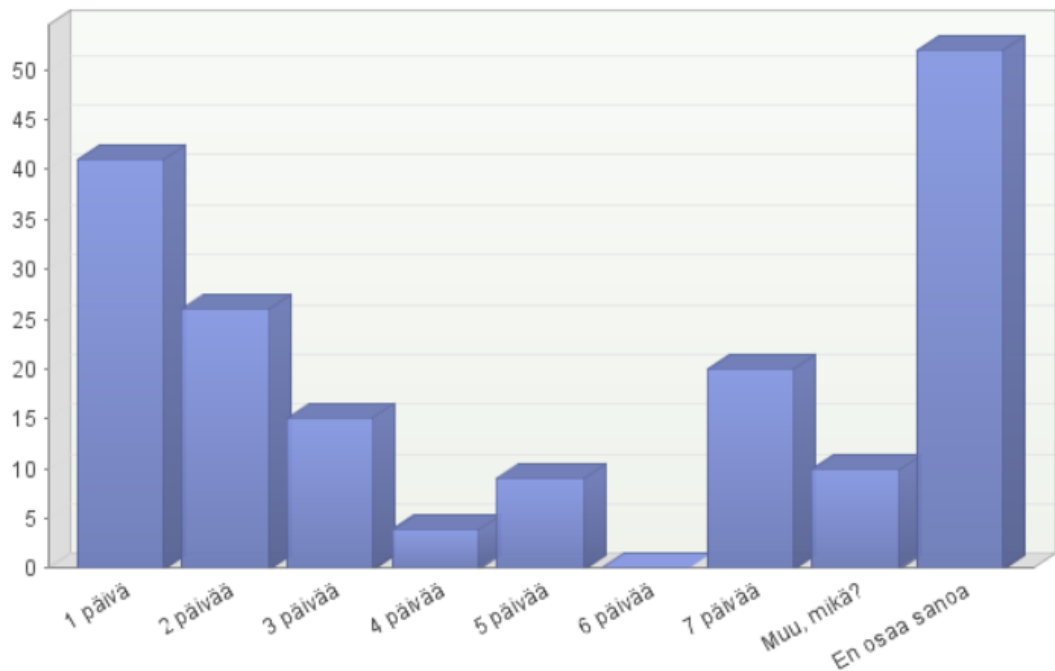
Kysymyksessä 17 tiedusteltiin sitä, kuinka todennäköisesti vastaajarytykset hankkisivat eri henkilöstöpalvelun muotoja seuraavien 12 kuukauden aikana. Taulukosta 7 selviää vastausten jakautuminen. Todennäköisimmin tulevaisuudessa käytetään vuokratyötä (keskiarvo 2,09). Tätä seuraa suorarekrytoinnin käyttö (keskiarvo 1,86). Kaikkein epätodennäköisimmin tulevaisuudessa käytetään ulkoistusta (keskiarvo 1,77).

Taulukko 7. Todennäköisyys henkilöstöpalveluiden käytölle tulevaisuudessa.

	Vuokratyövoima	Joustorekrytointi	Suorarekrytointi	Ulkoistus
1=Erittäin epätodennäköistä	88	105	108	117
2=Melko epätodennäköistä	30	40	29	24
3=Melko todennäköistä	26	9	13	12
4=Erittäin todennäköistä	21	7	10	7
En osaa sanoa	12	16	17	17
1=Erittäin epätodennäköistä	49,72 %	59,32 %	61,02 %	66,10 %
2=Melko epätodennäköistä	16,95 %	22,60 %	16,38 %	13,56 %
3=Melko todennäköistä	14,69 %	5,08 %	7,34 %	6,78 %
4=Erittäin todennäköistä	11,86 %	3,95 %	5,65 %	3,95 %
En osaa sanoa	6,78 %	9,04 %	9,60 %	9,60 %

Kysymyksessä 18 selvitettiin kriittistä vuokratyövoiman toimitusaikaa. Tämä kysymys ky-
sytettiin siksi, koska vuokratyövoima on ylivoimaisesti käytetyin palvelu Aalto Henkilöstö-
palvelut -yrityksessä. Kuviosta 7 nähdään, että yleisin kriittisen toimitusajan vastaus oli
yksi päivä. Keskiarvoksi muodostui 2,9 päivää.

Vastaajien määrä: 177



Kuvio 7. Vuokratyövoiman kriittinen toimitusaika.

Viimeisessä kysymyksessä tiedusteltiin vastaajayrityksiltä markkinointimielessä, haluaisivatko ne yhteydenottoa Aalto Henkilöstöpalvelut -yritykseltä. Kysymykseen saatiin yhdeksän myönteistä vastausta. Kyselylomakkeen lopussa vastaajilla oli vielä mahdollisuus jättää kehitysehdotuksia henkilöstöpalveluille. Kehitysehdotuksia olivat työvoiman laatuun panostaminen, työn hinnoittelun parempi tiedottaminen, opiskelijoiden käyttö kustannustehokkaissa asiantuntemustehtävissä sekä huomion kiinnittäminen referenssien keruuseen.

5.3 Henkilöstöpalveluiden käyttö tarkastelukohteittain

Seuraavaksi vastauksia tarkasteltiin yritysten kokoluokittelun, toimialaluokittelun, vastaajan aseman sekä paikkakunnan perusteella. Toimialaluokittelusta käytettiin tarkasteluun kahta kohdetoimialaa sekä molemmista toimialoista kahta kattavimmin edustettua pääluokkaa. Vastaajan aseman kohdalla käytettiin analysoinnissa kahta kattavimmin edustettua asemaa. Paikkakunnan kohdalla analysointiin käytettiin kolmea yleisintä paikkakuntaa vastauksissa. Luokittelujen perusteella vastauksia tarkasteltiin kysymyksiä 8-

18 osalta, koska ne antavat yksityiskohtaisempaa tietoa vastaajayritysten tarpeen laadusta.

Henkilöstöpalveluiden käyttö tällä hetkellä

Tutkimuksen ensimmäinen alaongelma selvitti kohdetoimialojen yritysten henkilöstöpalveluiden tämänhetkistä käyttöä. Taulukosta 8 selviää henkilöstöpalveluiden käyttö yritysten kokoluokittelun perusteella. Henkilöstöpalveluita käytetään tällä hetkellä enemmän yrityskoon kasvaessa. Mikroyrityksistä 7,0 prosenttia käyttää hyväkseen henkilöstöpalveluita, pienistä yrityksistä 33,3 prosenttia, keskisuurista yrityksistä 60,0 prosenttia ja suurista yrityksistä 100,0 prosenttia.

Taulukko 8. Henkilöstöpalveluiden käyttö yritysten kokoluokittain.

	Mikro	%-osuus	Pieni	%-osuus	Keskisuuri	%-osuus	Suuri	%-osuus
Kyllä	9	6,98 %	12	33,33 %	6	60,00 %	2	100,00 %
Ei	120	93,02 %	24	66,67 %	4	40,00 %	0	0,00 %
Yht.	129		36		10		2	

Taulukosta 9 nähdään henkilöstöpalveluiden tämänhetkinen käyttö toimialoittain tarkasteltuna. Yleisin vastaajayritysten toimiala oli kuljetus ja varastointi. Tämän toimialan yrityksistä 14,4 prosentilla oli käytössään henkilöstöpalveluita. Kaksi tutkimuksessa kattavimmin edustettua kuljetuksen ja varastoinnin pääluokkaa olivat maaliikenne ja putkijohdotuljetus sekä varastointi ja liikennettä palveleva toiminta. Maaliikenne ja putkijohdotuljetuksessa henkilöstöpalveluita käytti tällä hetkellä 11,3 prosenttia vastanneista. Varastoinnissa ja liikennettä palvelevassa toiminnassa vastaava luku oli 35,0 prosenttia. Teollisuustoimialalla taas henkilöstöpalveluita käytti tällä hetkellä 18,8 prosenttia vastaajayrityksistä. Teollisuustoimialan sisällä kaksi kattavimmin edustettua pääluokkaa olivat metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet) sekä koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus. Metallituotteiden valmistuksessa henkilöstöpalveluita käytti 13,3 prosenttia vastanneista. Koneiden ja laitteiden korjauksessa, huollossa ja asennuksessa vastaava luku oli 18,2 prosenttia.

Taulukko 9. Henkilöstöpalveluiden käyttö yritysten toimialoittain.

	Kyllä	Ei	Yht.
Kuljetus ja varastointi	14	83	97
%-osuus	14,43 %	85,57 %	
Maaliikenne ja putkijohtokuljetus	7	55	62
%-osuus	11,29 %	88,71 %	
Varastointi ja liikennettä palveleva toiminta	7	13	20
%-osuus	35,00 %	65,00 %	
Teollisuus	15	65	80
%-osuus	18,75 %	81,25 %	
Metallituotteiden valmistus	2	13	15
%-osuus	13,33 %	86,67 %	
Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus	2	9	11
%-osuus	18,18 %	81,82 %	

Paikkakunnittain tarkasteltuna Helsingissä oli tällä hetkellä käytössä henkilöstöpalveluita 15,9 prosentissa yrityksistä, Vantaalla 20,0 prosentissa yrityksissä sekä Espoossa 11,9 prosentissa yrityksistä.

Vastaajayrityksissä on tällä hetkellä käytössä eniten vuokratyötä toimialasta, yrityskoosta tai paikkakunnasta riippumatta yhtä poikkeusta lukuun ottamatta. Keskisuurissa yrityksissä on käytössä eniten suorarekrytointia. Ulkoistus on toiseksi suosituin henkilöstöpalvelun muoto kuljetuksessa ja varastoinnissa, varastoinnissa ja liikennettä palvelevassa toiminnassa, koneiden ja laitteiden korjauksessa, huollossa ja asennuksessa, mikroyrityksissä, pienissä yrityksissä ja suurissa yrityksissä. Suorarekrytointi taas on toiseksi suosituinta teollisuudessa ja metallituotteiden valmistuksessa. Paikkakunnittain tarkasteltuna toiseksi suosituin henkilöstöpalvelun muoto on suorarekrytointi Vantaalla ja Espoossa. Helsingissä taas toiseksi suosituin henkilöstöpalvelun muoto on ulkoistus. Joustorekrytointi on kokonaisuutena vähiten suosittu henkilöstöpalvelun muoto vastaajien keskuudessa.

Henkilöstöpalveluiden käytön/käyttämättömyyden syyt

Tutkimuksen kolmas alaongelma selvitti, miksi henkilöstöpalveluita käytetään/ei käytetä tällä hetkellä. Suurin syy, miksi tällä hetkellä vastaajayritykset eivät käytä henkilöstöpalveluita, on se, että ei ole tarvetta lisätyövoimalle. Tämä pätee kaikissa yritysluokissa, paikkakunnissa ja tutkimuksen kohdetoimialoilla. Toiseksi tärkeimpänä syynä pidettiin

sitä, että työvoiman tarpeen vaihtelut ovat vähäisiä. Tämä pätee kohdetoimialoilla, paikkakunnissa ja kaikissa muissa yrityskokoluokissa keskisuuria yrityksiä lukuun ottamatta. Keskisuurissa yrityksissä toiseksi tärkein syy oli se, että yrityksessä ei ole tarvetta rekrytoinneille.

Tarvekartoituksessa yksi tärkeistä seikoista on selvittää, mistä syistä tarve syntyy. Yrityskokoluokittain tarkasteltuna henkilöstöpalveluita käytetään pääasiassa eniten kausivaihteluiden tasaamiseen. Ainoan poikkeuksen tekevät mikroyritykset, jotka käyttävät henkilöstöpalveluita eniten sijaisuuksiin. Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstöpalveluita käyttää eniten kausivaihteluiden tasaamiseen teollisuus, varastointi ja liikennettä palveleva toiminta sekä metallituotteiden valmistus. Sijaisuuksiin henkilöstöpalveluita taas käyttää eniten kuljetus ja varastointi ja maaliikenne ja putkijohtokuljetus. Koneiden ja laitteiden korjauksessa, huollossa ja asennuksessa henkilöstöpalveluita käytetään eniten projekteihin, kustannussäästöihin, työvoimapulaan sekä nopeaan työvoiman saantiin. Paikkakunnittain tarkasteltuna Vantaa ja Espoo käyttävät henkilöstöpalveluita eniten kausivaihteluiden tasaamiseen. Helsingissä taas henkilöstöpalveluita käytetään eniten sijaisuuksiin.

Tutkimuksessa kysyttiin niiltä yrityksiltä, joilla ei tällä hetkellä ole henkilöstöpalveluita käytössään, ovatko ne käyttäneet henkilöstöpalveluita aikaisemmin. Yrityskokoluokittain tarkasteltuna henkilöstöpalveluita on käyttänyt aikaisemmin eniten pienet yritykset (50,0 %). Toimialoittain tarkasteltuna henkilöstöpalveluita on aikaisemmin käyttänyt eniten metallituotteiden valmistus (38,5 %), varastointi ja liikennettä palveleva toiminta (30,8 %) sekä teollisuus (27,7 %). Toimialoittain tarkasteltuna vähiten henkilöstöpalveluita on aikaisemmin käyttänyt koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus (11,1 %).

Teollisuusala oli kokonaisuutena tyytyväisempi kahdesta kohdetoimialasta nykyiseen palveluntarjoajaan (keskiarvo 8,5). Kuljetus ja varastointialalla vastaava luku oli 8,1. Kokoluokittain tarkasteltuna pienet yritykset olivat kaikkein tyytyväisimpiä henkilöstöpalveluihin (keskiarvo 8,4). Nykyiseen palveluun oltiin kokonaisuutena hyvin tyytyväisiä, mutta myös yksi erittäin tyytymätön (arvosana 4) vastaaja löytyi kuljetus ja varastoinnista. Paikkakunnittain tarkasteltuna kaikkein tyytyväisimpiä olivat Espoossa toimivat yritykset (keskiarvo 8,40). Tätä seurasivat Helsinki (keskiarvo 8,31) ja Vantaa (keskiarvo 8,10).

Kaikkein tyytyväisimpiä nykyisessä palvelussa oltiin luotettavuuteen. Tämä pätee kaikissa toimialaluokissa, yrityskokoluokissa ja paikkakunnissa kahta poikkeusta lukuun ottamatta. Keskisuuret yritykset ovat olleet tyytyväisimpiä ammattitaitoisuuteen ja Espoossa toimivat yritykset nopeuteen. Pienten ja keskisuurten yritysten mielestä eniten kehittämisen varaa olisi kustannustehokkuudessa, laadussa ja hinta-laatusuhteessa. Mikroyritykset taas näkivät eniten kehitettävää hinta-laatusuhteessa. Suuret yritykset pitivät nopeutta, luotettavuutta, kustannustehokkuutta ja laatua suurimpina kehityskohteina. Kuljetuksessa ja varastoinnissa kehittämisen varaa nähtiin eniten kustannustehokkuudessa. Pääluokissa taas maaliikenteessä ja putkijohtokuljetuksessa kehitettävää nähtiin eniten toimitusvarmuudessa. Varastoinnin ja liikennettä palvelevan toiminnan mielestä kehittämisen varaa olisi eniten kustannustehokkuudessa ja laadussa. Teollisuudessa eniten kehittämisen tarvetta nähtiin hinta-laatusuhteessa. Pääluokittain tarkasteltuna metallituotteiden valmistuksessa eniten kehittämisen tarvetta nähtiin nopeudessa, kustannustehokkuudessa, tuottavuudessa ja hinta-laatusuhteessa. Koneiden ja laitteiden korjauksessa kehitettävää taas nähtiin eniten laadussa ja tuottavuudessa. Paikkakunnittain tarkasteltuna eniten kehitettävän varaa nähtiin hinta-laatusuhteessa sekä kustannustehokkuudessa.

Henkilöstöpalveluiden toteuttamisen tärkeimmät kriteerit

Tutkimuksen toinen alaongelma selvitti, mitä asioita vastaajayritykset pitivät tärkeimpinä henkilöstöpalveluiden toteuttamisessa. Taulukko 10 havainnollistaa kriteerien tärkeyden jakautumista kohdetoimialoittain ja kahden yleisimmän pääluokan mukaan. Taulukossa punainen väri osoittaa arvostetuimmat kriteerit ja sininen väri vähiten arvostetut. Ammattitaitoisuutta pitivät tärkeimpänä kuljetus ja varastointi, maaliikenne ja putkijohtokuljetus sekä varastointi ja liikennettä palveleva toiminta. Teollisuus ja metallituotteiden valmistus pitivät tärkeimpänä kriteerinä luotettavuutta. Koneiden ja laitteiden korjauksessa taas tärkeimpinä kriteereinä pidettiin hinta-laatusuhdetta sekä ammattitaitoisuutta. Kaikki toimialat pitivät vähiten tärkeimpänä kriteerinä nopeutta.

Taulukko 10. Kriteerien tärkeys toimialoittain (keskiarvo).

	Kuljetus ja varastointi	Keskihajonta	Maaliikenne ja putkijohtokuljetus	Keskihajonta	Varastointi ja liikennettä palveleva toiminta	Keskihajonta
Nopeus	4,99	1,21	5,03	1,29	4,74	1,12
Toimitusvarmuus	5,28	1,19	5,19	1,24	5,32	1,22
Luotettavuus	5,42	1,24	5,31	1,34	5,42	1,18
Kustannustehokkuus	5,08	1,24	5,07	1,28	4,79	1,27
Laatu	5,36	1,15	5,31	1,14	5,42	1,22
Tuottavuus	5,16	1,13	5,17	1,26	4,83	1,12
Hinta-laatusuhde	5,27	1,13	5,21	1,15	5,21	1,17
Ammattitaitoisuus	5,43	1,18	5,41	1,14	5,47	1,25
	Teollisuus	Keskihajonta	Metallituotteiden valmistus	Keskihajonta	Koneiden ja laitteiden korjaus	Keskihajonta
Nopeus	4,96	0,96	5	0,68	4,8	0,98
Toimitusvarmuus	5,48	0,65	5,31	0,46	5	1,00
Luotettavuus	5,69	0,57	5,69	0,46	5,2	0,98
Kustannustehokkuus	5,28	0,81	5,23	0,80	5,1	0,94
Laatu	5,52	0,75	5,54	0,50	5,1	1,14
Tuottavuus	5,39	0,83	5,46	0,75	5,2	1,17
Hinta-laatusuhde	5,31	0,98	5,46	0,75	5,3	1,00
Ammattitaitoisuus	5,61	0,70	5,62	0,62	5,3	1,00
Asteikko: 1.ei ollenkaan tärkeää, 6.erittäin tärkeää						

Yrityskokoluokittain tarkasteltuna mikroyritysten ja pienten yritysten mielestä luotettavuus oli tärkein kriteeri henkilöstöpalveluiden toteutuksessa. Kriteerien tärkeyden jakautuminen yrityskokoluokittain näkyy taulukosta 11. Keskisuurten yritysten mielestä tärkein kriteeri oli ammattitaitoisuus. Suuret yritykset taas arvostivat eniten toimitusvarmuutta, luotettavuutta sekä ammattitaitoisuutta. Yrityskokoluokittain tarkasteltuna vähiten arvostettu kriteeri oli nopeus, kuten myös yllä toimialoittain tarkasteltuna. Suurilla yrityksillä vähiten arvostettuna kriteerinä oli nopeuden lisäksi myös hinta-laatusuhde.

Taulukko 11. Kriteerien tärkeys yrityskokoluokittain (keskiarvo).

	Mikroyritys	Keskihajonta	Pieni yritys	Keskihajonta
Nopeus	5,06	1,13	4,79	1,05
Toimitusvarmuus	5,37	1,00	5,44	1,01
Luotettavuus	5,52	1,06	5,56	0,95
Kustannustehokkuus	5,23	1,09	5	1,07
Laatu	5,44	0,99	5,41	1,06
Tuottavuus	5,35	0,99	5,09	1,07
Hinta-laatusuhde	5,34	1,10	5,26	0,92
Ammattitaitoisuus	5,5	1,01	5,47	1,09
	Keskisuuri yritys	Keskihajonta	Suuri yritys	Keskihajonta
Nopeus	4,67	0,94	4,5	0,5
Toimitusvarmuus	5	0,82	6	0
Luotettavuus	5,56	0,68	6	0
Kustannustehokkuus	5	0,82	5	1
Laatu	5,44	0,96	5,5	0,5
Tuottavuus	4,89	1,10	5	0
Hinta-laatusuhde	5	1,05	4,5	0,5
Ammattitaitoisuus	5,67	0,47	6	0
Asteikko: 1.ei ollenkaan tärkeää, 6.erittäin tärkeää				

Vastaajan aseman perusteella kriteerien tärkeydet jakautuivat taulukon 12 mukaisesti. Yrittäjät arvostivat eniten ammattitaitoisuutta ja johtavassa asemassa olevat luotettavuutta. Molemmissa asemissa toimivat arvostivat vähiten eri kriteereistä nopeutta. Nopeus oli vähiten arvostettu kriteeri kaikissa tutkimuksen luokitteluisissa.

Taulukko 12. Kriteerien tärkeys vastaajan aseman perusteella (keskiarvo).

	Yrittäjä	Keskihajonta	Johtava asema	Keskihajonta
Nopeus	5,09	1,07	4,9	1,16
Toimitusvarmuus	5,34	1,00	5,35	1,03
Luotettavuus	5,5	1,03	5,58	1,04
Kustannustehokkuus	5,27	1,07	5,21	1,10
Laatu	5,5	0,93	5,4	1,02
Tuottavuus	5,32	0,97	5,28	1,05
Hinta-laatusuhde	5,35	1,02	5,19	1,20
Ammattitaitoisuus	5,53	0,98	5,46	1,06
Asteikko: 1.ei ollenkaan tärkeää, 6.erittäin tärkeää				

Paikkakunnan perusteella kriteerien tärkeydet jakaantuivat taulukon 13 mukaisesti. Kaikilla paikkakunnilla arvostettiin eniten luotettavuutta ja vähiten nopeutta.

Taulukko 13. Kriteerien tärkeys paikkakunnan perusteella (keskiarvo).

	Helsinki	Keski- ha- jonta	Vantaa	Keski- ha- jonta	Espoo	Keski- ha- jonta
Nopeus	5,04	1,07	5,08	1,17	4,95	1,28
Toimitusvarmuus	5,36	1,05	5,29	1,22	5,18	1,34
Luotettavuus	5,52	1,06	5,46	1,26	5,55	1,23
Kustannustehokkuus	5,27	1,09	5,21	1,19	5,22	1,17
Laatu	5,42	1,03	5,31	1,16	5,29	1,19
Tuottavuus	5,3	1,07	5,27	1,20	5,27	1,22
Hinta-laatusuhde	5,38	1,04	5,27	1,15	5,29	1,34
Ammattitaitoisuus	5,48	1,05	5,42	1,13	5,42	1,16
Asteikko: 1.ei ollenkaan tärkeää, 6.erittäin tärkeää						

Henkilöstöpalveluiden käytön todennäköisyys tulevaisuudessa

Tutkimuksen neljäs alaongelma selvitti, kuinka todennäköisesti vastaajaryitykset käyttävät eri henkilöstöpalveluiden muotoja tulevaisuudessa. Tulevaisuuden tarvetta selvitettiin seuraavan 12 kuukauden aikajänteellä. Taulukosta 14 nähdään todennäköisyys eri henkilöstöpalveluiden käytölle toimialoittain tarkasteltuna. Kyselylomakkeessa eri numerovaihtoehdot olivat: 1 = ”Erittäin epätodennäköistä”, 2 = ”Melko epätodennäköistä”, 3 = ”Melko todennäköistä” ja 4 = ”Erittäin todennäköistä”. Vuokratyövoiman käyttö tulevaisuudessa oli todennäköisintä kaikista henkilöstöpalveluiden muodoista kaikilla muilla toimialoilla paitsi koneiden ja laitteiden korjauksessa. Tällä toimialalla todennäköisintä oli suorarekrytoinnin käyttö. Koneiden ja laitteiden korjaus -toimialalta saatiin prosentuaalisesti eniten ”Erittäin todennäköistä” -vastauksia joustorekrytoinnin (22,2 %), suorarekrytoinnin (22,2 %) ja ulkoistuksen (20,0 %) kohdalla. Vuokratyövoiman kohdalla suhteellisesti eniten ”Erittäin todennäköistä” -vastauksia saatiin varastoinnista ja liikennettä palvelevasta toiminnasta (26,3 %).

Taulukko 14. Eri henkilöstöpalveluiden käytön todennäköisyys toimialoittain (keskiarvo).

	Vuokra- työvoima	Keskihajonta	Joustorekryointi	Keskihajonta
Kuljetus ja varastointi	1,89	1,12	1,52	0,82
Maaliikenne ja putki- johtokuljetus	1,84	1,11	1,47	0,79
Varastointi ja liikenne- nettä palveleva toi- minta	2,26	1,21	1,74	0,85
Teollisuus	1,87	1,06	1,46	0,85
Metallituotteiden val- mistus	1,47	0,72	1,29	0,45
Koneiden ja laitteiden korjaus	2,10	1,14	2,11	1,10
	Suora- rekryointi	Keskihajonta	Ulkoistus	Keskihajonta
Kuljetus ja varastointi	1,32	0,67	1,41	0,76
Maaliikenne ja putki- johtokuljetus	1,28	0,61	1,34	0,68
Varastointi ja liikenne- nettä palveleva toi- minta	1,50	0,83	1,61	0,95
Teollisuus	1,79	1,04	1,46	0,87
Metallituotteiden val- mistus	1,43	0,62	1,23	0,58
Koneiden ja laitteiden korjaus	2,22	1,13	1,80	1,17
Vaihtoehdot:1.Erittäin epätodennäköistä,2.Melko epätodennäköistä, 3.Melko toden- näköistä,4.Erittäin todennäköistä				

Tulevaisuuden tarvetta tarkasteltiin lisäksi yrityksen kokoluokan ja yrityksen paikkakunnan, jolla harjoittaa toimintaa mukaan. Taulukosta 15 selviää edellä mainittujen luokkien todennäköisyys henkilöstöpalveluiden käytölle seuraavan 12 kuukauden aikana. Vuokratyövoiman käyttö oli todennäköisintä kaikilla paikkakunnilla ja yrityskokoluokilla yhtä poikkeusta lukuun ottamatta. Keskiuurilla yrityksillä todennäköisintä oli suorarekrytoinnin käyttö. Paikkakunnittain tarkasteltuna suhteellisesti eniten ”Erittäin todennäköistä”-vastauksia saatiin Espoosta joustorekrytoinnin (7,9 %), suorarekrytoinnin (10,3 %) ja ulkoistuksen (12,8 %) tapauksissa. Vuokratyövoiman tapauksessa taas eniten ”Erittäin todennäköistä” -vastauksia saatiin Vantaalta (14,9 %). Yrityskokoluokittain saatiin suhteellisesti eniten ”Erittäin todennäköistä” -vastauksia vuokratyövoiman kohdalla suurilta yrityksiltä (100,0 %), joustorekrytoinnin kohdalla mikroyrityksiltä (5,2 %), suorarekrytoinnin

kohdalla suurilta yrityksiltä (50,0 %) ja ulkoistuksen kohdalla taas pieniltä yrityksiltä (6,1 %).

Taulukko 15. Eri henkilöstöpalveluiden käytön todennäköisyys yrityskokoluokittain ja paikkakunnittain (keskiarvo).

	Vuokratyövoima	Keskihajonta	Joustokrytointi	Keskihajonta
Mikroyritys	1,76	1,00	1,47	0,81
Pieni yritys	2,15	1,22	1,59	0,77
Keskisuuri yritys	1,9	1,14	1,33	0,36
Suuri yritys	4	0,00	2	0,00
Helsinki	1,82	1,07	1,46	0,78
Vantaa	2,04	1,11	1,56	0,83
Espoo	1,9	1,08	1,5	0,88
	Suorarekrytointi	Keskihajonta	Ulkoistus	Keskihajonta
Mikroyritys	1,43	0,81	1,39	0,79
Pieni yritys	1,61	0,85	1,55	0,89
Keskisuuri yritys	2,33	1,15	1,5	0,71
Suuri yritys	2,5	1,50	1,5	0,50
Helsinki	1,4	0,78	1,4	0,78
Vantaa	1,44	0,75	1,45	0,82
Espoo	1,59	1,03	1,67	1,09
Vaihtoehdot:1.Erittäin epätodennäköistä,2.Melko epätodennäköistä, 3.Melko todennäköistä,4.Erittäin todennäköistä				

Vuokratyön toimitusaika

Vuokratyön toimitusajan osalta useimmin esiintyvät pituudet yhdestä kahteen päivään. Toimialoittain tarkasteltuna nopeimmin vuokratyön halusi kuljetus ja varastointi (keskiarvo 2,35). Koneiden ja laitteiden korjaus taas salli pisimmän toimitusajan (keskiarvo 4,43). Yrityskokoluokittain tarkasteltuna nopeimmin palvelun halusivat keskisuuret yritykset (keskiarvo 2,40) ja pisin toimitusaika taas sallittiin suurissa yrityksissä (keskiarvo 4,00). Paikkakunnittain tarkasteltuna Vantaalla toimivat yritykset halusivat palvelun nopeimmin (keskiarvo 2,27) ja pisin toimitusaika sallittiin Helsingissä (keskiarvo 2,49).

6 Johtopäätökset

Tutkimuksen pääongelma selvitti kohdetoimialojen yritysten henkilöstöpalveluiden tarvetta sekä mitä vaatimuksia henkilöstöpalveluiden tuottamiselta edellytetään. Tutkimustulosten mukaan henkilöstöpalveluita käytti kyselytutkimuksen suorittamisen aikaan 16,4 prosenttia vastaajista. Kyselytutkimuksen mukaan henkilöstöpalveluita käytetään kohdetoimialojen vastaajayrityksissä eniten keskisuurissa ja suurissa yrityksissä. Tämä tulos on linjassa Työ- ja elinkeinoministeriön selvityksen kanssa (7, s. 11.).

Vastaajayritykset olivat pääasiassa tyytyväisiä tällä hetkellä käyttämäänsä palveluntarjoajaan (keskiarvo 8,28), joten tarvetta korvaavalle palvelun tuottajalle ei tältä osin ole. Yksi nykyiseen palveluntarjoajaan erittäin tyytymätön yritys kuitenkin löytyi. Palvelun suurimmat kehityskohteet olivat hinta-laatusuhde, kustannustehokkuus ja laatu. Kohdetoimialoilla henkilöstöpalveluita käyttävät yritykset näkivät kehittämisen varaa nykyisessä palveluntarjoajassa eniten laadussa ja palvelun hinnassa.

Henkilöstöpalveluiden toteuttamisessa tärkeimpinä pidettiin luotettavuutta, ammattitaitoisuutta sekä laatua. Esimerkiksi kuljetuksessa ja varastoinnissa omat kalustot ovat kalliita investointeja, joten kalusto halutaan antaa vain luotettavalle ja ammattitaitoiselle henkilöstölle, joka pystyy hoitamaan tehtävän laadukkaasti. Tutkimuksen tärkeimmäksi kriteeriksi muodostui luotettavuus. Työnvälityspalveluiden toimialaraportin mukaan alalla menestymiselle on keskeistä asiakkaan ja palveluja tarjoavan yrityksen välinen vahva luottamus, joka rakentuu ajan kuluessa (13, s. 34.). Tutkimus on linjassa toimialaraportin kanssa tältä osin. Aalto-henkilöstöpalveluyrityksen kannattaa panostaa vahvasti asiakassuhteissaan vahvan luottamuksen saavuttamiseen asiakasyritysten kanssa, koska se on keskeisin kriteeri alalla menestymiselle. Vahva luottamus saadaan aikaan toimitamalla asiakasyrityksille ammattitaidolla ja laadulla suoritettavaa palvelua asiakasyritysten vaatimassa aikataulussa. Ammattitaitoisen ja laadukkaan palvelun aikaansaamiseksi Aalto-henkilöstöpalveluyrityksen rekrytointihenkilökunnan tulee olla osaavaa. Lisäksi yrityksen tunnettavuus ja mielenkiinto alan työntekijöiden keskuudessa tulee olla hyvä, jotta tätä tarvittavaa ammattitaitoista ja laadukasta työvoimaa saadaan hankittua yrityksen palvelukseen. Laatuksiteerin toteutumisessa on osaavan henkilökunnan lisäksi keskeistä se, että palvelun laatua seurataan jatkuvasti. Kun seuranta on jatkuvaa, niin epäkohdat saadaan hoidettua nopeasti ja palvelun laatu paranee. Seurannan toteuttamisessa kes-

keistä olisi kehittää tehokas palautejärjestelmä. Palautteen antaminen tulisi olla asiakasyrityksen näkökulmasta helppoa. Ytimekäs ja jäsennelty kyselylomake toimisi tähän tarkoitukseen hyvin.

Vuokratyövoima haluttiin yritysten käyttöön todella nopeasti. Yleisin toimitusajan vastaus oli 1 päivä ja keskiarvoksi muodostui 2,9 päivää. Koska kohdetoimialat vaativat vuokratyön käyttöönsä todella nopeasti tulee Aalto-henkilöstöpalveluyrityksen organisoida toimintaansa niin, että se pystyy vastaamaan asiakasvaatimukseen. Tämä edellyttää tehokasta ennakoivaa rekrytointia sekä kustannustehokasta työvoimareservin ylläpitoa. Asiakasvaatimuksen tehokkaassa täyttämässä voisi helpottaa myös yhteistyö jonkun tutkimuksen kohdetoimialoilla toimivan toisen henkilöstöpalveluyrityksen kanssa.

Tutkimuksen avulla saatiin selville se, että aloilla, joilla Aalto-henkilöstöpalveluyrityksellä ei tällä hetkellä ole paljon toimintaa, on selvästi kiinnostusta henkilöstöpalveluita kohtaan. Kaikista vastaajista seuraavan 12 kuukauden aikana henkilöstöpalveluiden käyttöä erittäin todennäköisenä piti vuokratyövoiman osalta 11,9 % vastanneista, suorarekrytointin osalta 5,7 % vastanneista ja joustorekrytointin ja ulkoistuksen osalta noin 4,0 % vastanneista.

7 Tutkimuksen arviointi

Tutkimuksessa haluttiin tavoittaa johtavassa asemassa olevia henkilöitä, koska he tekevät lopullisen päätöksen henkilöstöpalveluiden hankkimiseen liittyen. Haluttu vastaajaryhmä tavoitettiin erittäin hyvin, joten tästä näkökulmasta tutkimus oli onnistunut hyvin. Toimialoittainen tutkimuksen kattavuus selviää taulukosta 16. Uudenmaan yritysten kokonaismäärät saatiin Tilastokeskuksen tietokannasta (15.). Kahdesta tutkimuksen päätoimialasta niukasti kattavammin edustettuna oli teollisuus (1,48 %). Teollisuuden pääluokista kattavimmin edustettuna oli metallituotteiden valmistus (2,01 %), ja kuljetuksen ja varastoinnin pääluokista taas varastointi ja liikennettä palveleva toiminta (2,00 %). Nämä luvut kuvaavat toimialoittain tehtyjen päätelmien kattavuutta. Teollisuustoimialan jakautuminen pääluokkiin oli hyvin samankaltainen kuin vastausten jakautuminen pääluokkiin (katso taulukko 3). Tässä mielessä teollisuudesta tehtyjen päätelmien reliabiliteetti on hyvä. Vain yksi teollisuusalan pääluokista oli pahasti aliedustettuna, sillä yrityksiä on Uudellamaalla 401 kappaletta, mutta tällä tutkimuksella ei tavoitettu yhtäkään kyseisen pääluokan yritystä. Kyseinen pääluokka on vaatteiden valmistus. Myös kuljetuksessa ja varastoinnissa vastaukset jakautuivat pääluokkiin hyvin samassa suhteessa kuin koko Uudenmaan kuljetusten ja varastoinnin yritysten yhteensä (katso taulukko 2). Ainoastaan posti- ja kuriiritoiminta oli suhteellisesti hieman yliedustettuna.

Taulukko 16. Tutkimuksen kattavuus toimialoittain Uudellamaalla.

	Yritykset	Vastaukset	%-osuus
Teollisuus	5399	80	1,48 %
Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)	746	15	2,01 %
Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus	627	11	1,75 %
Kuljetus ja varastointi	6618	97	1,47 %
Maaliikenne ja putkijohtokuljetus	5245	62	1,18 %
Varastointi ja liikennettä palveleva toiminta	1002	20	2,00 %

Otanta suoritettiin Suomen Markkinointirekisteri Oy:n tietokannasta kokonaisotantana. Koska tietokanta ei sisältänyt kaikkia kohdetoimialojen yrityksiä Uudellamaalla, niin kaikilla kohdetoimialojen yrityksillä ei ollut samanlainen todennäköisyys tulla valituksi tutkimukseen. Tämän takia vastauksia ei voida yleistää koko toimialoja koskeviksi. Kohdetoimialojen vastaajayritysten joukosta suuntaviivoja voi kuitenkin muodostaa. Suomen Markkinointirekisteri Oy:n tietokanta kattoi 44,5 prosenttia Uudenmaan teollisuusalan yrityksistä, ja 26,8 prosenttia Uudenmaan kuljetus- ja varastointialan yrityksistä.

Yrityskokoluokittain tehdyissä päätelmissä kaikkein edustetuin ryhmä oli mikroyritykset (129 kappaletta). Tästä yrityskokoluokasta tehdyt päätelmät olivat kattavimpia. Yrityskokoluokan kasvaessa myöskin vastausmäärät pienenevät. Suurilta yrityksiltä saatiin vain 2 vastausta, joten tämän yrityskokoluokan päätelmät eivät ole kovin luotettavia.

Taulukossa 17 on esitetty vastaajajaritysten määrät eri kysymyksissä, joita tutkimuksessa analysoitiin. Kattavimpia päätelmät olivat kysymyksissä 8, 16, 17 ja 18. Seuraavaksi kattavimmat päätelmät olivat kysymyksistä 9 ja 15. Kysymykset 10–14 käsittelivät tämän hetkistä henkilöstöpalveluiden käyttöä. Tällä hetkellä henkilöstöpalveluita käyttäviä yrityksiä tavoitettiin 29 kappaletta.

Taulukko 17. Eri kysymysten päätelmien kattavuus.

	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
Määrä	177	148	29	29	29	29	29	148	177	177	177

Osa henkilöstöpalveluiden tuotteista ei välttämättä ole termeinä tuttuja kaikille, joten kysymyksien yläpuolelle lisättiin selitteet, jos kysymykset tai vastausvaihtoehdot sisälsivät näitä termejä. Tämä lisäsi tutkimuksen validiteettia, sillä kaikki vastaajat ymmärsivät, mitä heiltä kysyttiin. Kysymyksissä käytetyt mittarit olivat tarkkaan valittuja, ja ne tuottivat juuri sellaista tietoa kuin haluttiinkin.

8 Yhteenveto

Insinööriyön tavoitteena oli selvittää kohdetoimialojen vastaajayritysten tarvetta henkilöstöpalveluille sekä eri kriteerien tärkeyttä henkilöstöpalveluiden toteuttamisessa.

Tutkimuksen avulla Aalto-henkilöstöpalveluyritys sai tietoa kohdetoimialojen vastaajayritysten henkilöstöpalveluiden tarpeesta. Kohdetoimialojen vastaajayritykset käyttivät henkilöstöpalveluita kyselyyn vastaamishetkellä eniten kausivaihteluihin, sijaisuuksiin ja vakituisten työntekijöiden rekrytointiin. Kaikista vastaajista seuraavan 12 kuukauden aikana henkilöstöpalveluiden käyttöä erittäin todennäköisenä piti vuokratyövoiman osalta 11,9 % vastanneista, suorarekrytoinnin osalta 5,7 % vastanneista ja joustorekrytoinnin ja ulkoistuksen osalta noin 4,0 % vastanneista. Tutkimuksen kautta toimeksiantajayritys sai myös tärkeää tietoa henkilöstöpalveluiden toteuttamisen kannalta tärkeistä kriteereistä. Tärkeimmät kriteerit olivat luotettavuus, ammattitaitoisuus ja laatu. Lisäksi yritys sai arvokasta tietoa eri syistä miksi henkilöstöpalveluita ei käytetä tällä hetkellä. Kolme tärkeintä syytä olivat: 1.ei tarvetta lisätyövoimalle 2.vähäiset työvoiman tarpeen vaihtelut sekä 3.ei tarvetta rekrytoinneille. Käytetyin henkilöstöpalvelun muoto oli vastaajayrityksissä vuokratyö. Vuokratyövoiman halutun toimitusajan yleisin vastaus oli 1 päivä. Kohdetoimialojen vastaajayritysten keskiarvoksi muodostui 2,9 päivää. Tutkimuksen avulla Aalto sai myös kontaktoitua kiinnostuneita kohdetoimialojen yrityksiä. Tutkimus myös lisäsi osaltaan Aallon tunnettavuutta tutkimuksen kohdetoimialoilla.

Tutkimuksen kohdetoimialojen yritykset arvostivat henkilöstöpalveluiden toteuttamisessa eniten luotettavuutta, ammattitaitoisuutta sekä laatua. Näihin kriteereihin panostamalla Aalto-henkilöstöpalveluyritys saa tyytyväisiä asiakkaita kohdetoimialojen yrityksistä. Palvelun arvostetuimpien kriteerien saavuttamiseksi tulee panostaa osaavaan rekrytointihenkilökuntaan, mielenkiintoon yritystä kohtaan sekä tehokkaaseen palautejärjestelmään.

Valitsemamme Suomen Markkinointirekisteri Oy:n tietokanta ei valitettavasti sisältänyt kaikkia kohdetoimialojen yrityksiä. Jatkotutkimuksena kohdetoimialojen henkilöstöpalveluiden tarvetta voisi tutkia siten, että tulokset ovat yleistettävissä kohdetoimialoihin. Jatkotutkimuskohteena voisi myös tutkia, miten Suomen henkilöstöpalveluiden käyttö suhteutuu muihin Euroopan maihin.

Lähteet

- 1 Yritys. 2014. Verkkodokumentti. Aaltovoima Oy. <<http://www.aaltovoima.fi/yritys/>>. Päivitetty 4.12.2013. Luettu 30.10.2014.
- 2 Aalto, Jake. 2014. Toimitusjohtaja, Aaltovoima Oy, Espoo. Keskustelu 1.10.2014.
- 3 Henkilöstöpalvelualan toimintaperiaatteet. 2009. Verkkodokumentti. Henkilöstöpalveluyritysten liitto.<www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Toimintaperiaatteet_2009_final.pdf>. Päivitetty 22.8.2013. Luettu 20.3.2015.
- 4 Vuokratyö. 2013. Verkkodokumentti. Työsuojeluhallinto. <<http://www.tyosuojelu.fi/fi/vuokratyo>>. Päivitetty 13.3.2014. Luettu 14.10.2014.
- 5 EK:n henkilöstö- ja koulutustiedustelu. 2012. Verkkodokumentti. Elinkeinoelämän keskusliitto. <<http://ek.fi/wp-content/uploads/Vuokratyvoima-Henko-2012.pdf> >. Päivitetty 29.11.2013. Luettu 6.12.2014.
- 6 Työvoimatutkimus. 2013. Verkkodokumentti. Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/tyti/2013/13/tyti_2013_13_2014-04-01_fi.pdf >. Päivitetty 1.04.2014. Luettu 16.10.2014.
- 7 Selvitys määräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. 2013. Verkkodokumentti. Tilastokeskus. <http://www.tem.fi/files/36534/TEM-jul_16_2013_web_24042013.pdf>. Päivitetty 24.4.2013. Luettu 17.10.2014.
- 8 Palveluerien liikevaihto toimialoittain. 2014. Verkkodokumentti. Tilastokeskus. <http://www.stat.fi/til/palhy/2013/palhy_2013_2014-10-01_tau_001_fi.html>. Päivitetty 1.10.2014. Luettu 4.11.2014.
- 9 Tilastokeskus/Yritys- ja toimipaikkarekisteri. 2014. Verkkodokumentti. Toimiala Online. <<http://www2.toimialaonline.fi/> >. Päivitetty 16.10.2012. Luettu 6.11.2014.
- 10 Henkilöstöpalvelut. 2014. Verkkodokumentti. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. <<http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Toimialasta/HPL-syyskuu-2014.pdf>>. Päivitetty 5.11.2014. Luettu 10.11.2014.
- 11 Henkilöstöpalveluala. 2013. Verkkodokumentti. Henkilöstöpalveluyritysten liitto.<http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/hpl_fact_sheet_lokakuu2013.pdf>. Päivitetty 1.10.2013. Luettu 10.11.2014.
- 12 Henkilöstöpalvelut. 2013. Verkkodokumentti. Henkilöstöpalveluyritysten liitto. <<http://www.hpl.fi/www/fi/liitetiedostot/Toimialasta/HPL-LV-joulukuu-2013-korjattu.pdf>>. Päivitetty 12.2.2014. Luettu 10.11.2014.

- 13 Työnvälityspalvelut. 2012. Verkkodokumentti. Työ- ja elinkeinoministeriö.
<http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/1596/Tyonvalituspalvelut_1_2012_web.pdf>. Päivitetty 16.10.2012. Luettu 5.11.2014.
- 14 Alueelliset kehitysnäkymät. 2014. Verkkodokumentti. Työ- ja elinkeinoministeriö.
<http://www.temtoimialapalvelu.fi/files/2193/Alueelliset_kehitysnakymat_2_2014.pdf>. Päivitetty 18.9.2014. Luettu 10.11.2014.
- 15 Toimialaluokitus. 2008. Verkkodokumentti. Tilastokeskus.
<<http://www.stat.fi/meta/luokitukset/toimiala/001-2008/index.html>>. Päivitetty 3.6.2014. Luettu 6.11.2014.
- 16 Yritykset/Aloittaneet ja lopettaneet yritykset. 2012. Verkkodokumentti. Tilastokeskus. <http://193.166.171.75/Database/StatFin/Yri/aly/aly_fi.asp>. Päivitetty 24.4.2014. Luettu 3.12.2014.
- 17 Palveluiden alue- ja toimialatilasto. 2012. Verkkodokumentti. Tilastokeskus.
<http://193.166.171.75/Database/StatFin/pav/pata/pata_fi.asp>. Päivitetty 3.6.2014. Luettu 4.11.2014.
- 18 Teollisuuden alue- ja toimialatilasto. 2012. Verkkodokumentti. Tilastokeskus.
<http://193.166.171.75/database/StatFin/yri/alyr/alyr_fi.asp>. Päivitetty 3.6.2014. Luettu 6.11.2014.
- 19 Aalto, E. Rubanovitsch, M. 2005. Myynnin lyhytterapia. Helsinki: Oy Imperial Sales AB.
- 20 Vilkka, H. 2007. Tutki ja mittaa. Helsinki: Tammi.
- 21 Lotti, L. 1998. Markkinointitutkimuksen käsikirja. Porvoo: WSOY.
- 22 Keskeiset käsitteet ja luokitukset. 2013. Verkkodokumentti. Tulli.
<http://www.tulli.fi/fi/suomen_tulli/ulkomaankauppatilastot/tilastointi/laatuselosteet/kokoluokat/index.jsp>. Päivitetty 8.1.2013. Luettu 26.11.2014.

Teollisuuden pääluokat

- 10 Elintarvikkeiden valmistus
- 11 Juomien valmistus
- 12 Tupakkatuotteiden valmistus
- 13 Tekstiilien valmistus
- 14 Vaatteiden valmistus
- 15 Nahan ja nahkatuotteiden valmistus
- 16 Sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistus (pl. huonekalut); olki- ja punontatuotteiden valmistus
- 17 Paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistus
- 18 Painaminen ja tallenteiden jäljentäminen
- 19 Koksen ja jalostettujen öljytuotteiden valmistus
- 20 Kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus
- 21 Lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistus
- 22 Kumi- ja muovituotteiden valmistus
- 23 Muiden ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus
- 24 Metallien jalostus
- 25 Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)

- 26 Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus
- 27 Sähkölaitteiden valmistus
- 28 Muiden koneiden ja laitteiden valmistus
- 29 Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus
- 30 Muiden kulkuneuvojen valmistus
- 31 Huonekalujen valmistus
- 32 Muu valmistus
- 33 Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus

Tietoa otoksesta

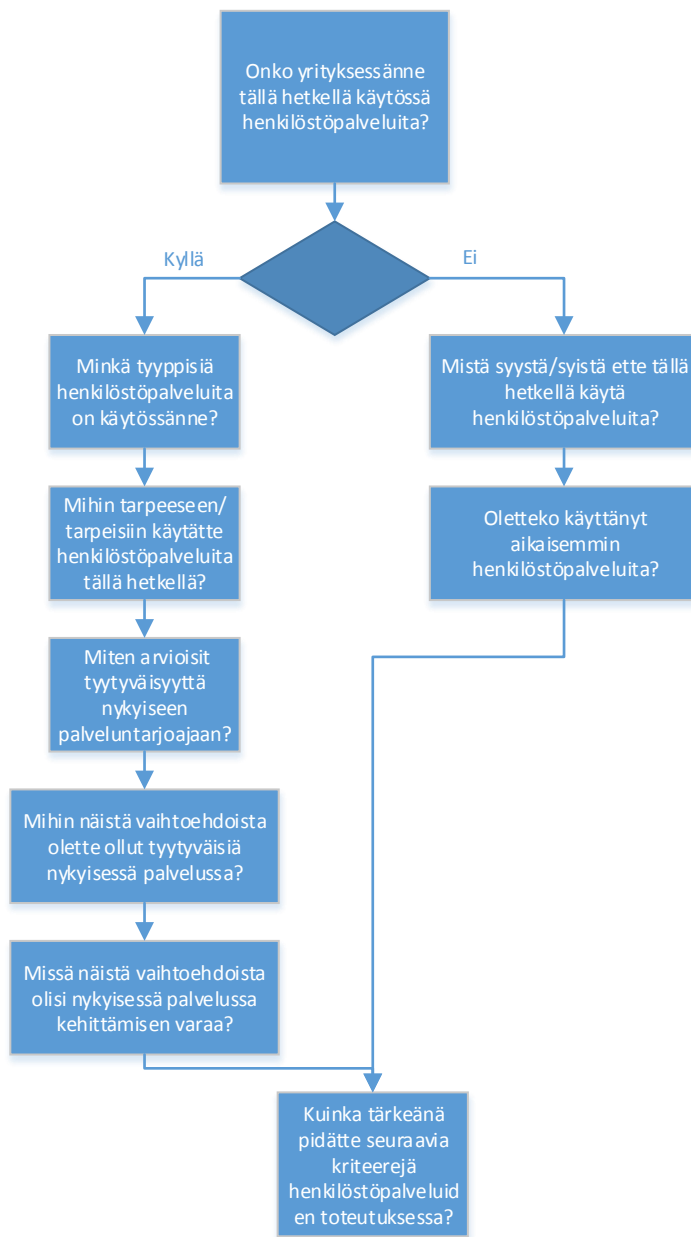
Teollisuus

Pääluokka	Osoitteet	Yritykset
Elintarvikkeiden valmistus	107	85
Juomien valmistus	10	8
Tupakkatuotteiden valmistus	0	0
Tekstiilien valmistus	130	118
Vaatteiden valmistus	202	190
Nahan ja nahkatuotteiden valmistus	18	14
Sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistus (pl. huonekalut); olki- ja punontatuotteiden valmistus	105	87
Paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistus	29	24
Painaminen ja tallenteiden jäljentäminen	344	270
Koksin ja jalostettujen öljytuotteiden valmistus	1	1
Kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus	67	46
Lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistus	5	4
Kumi- ja muovituotteiden valmistus	101	70
Muiden ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus	101	81
Metallien jalostus	16	12
Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)	425	335
Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus	173	124
Sähkölaitteiden valmistus	110	76
Muiden koneiden ja laitteiden valmistus	194	139
Moottoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus	35	29
Muiden kulkuneuvojen valmistus	76	58
Huonekalujen valmistus	137	121
Muu valmistus	326	269
Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus	289	252
Yhteensä	3001	2404

Kuljetus ja varastointi

Pääluokka	Osoitteet	Yritykset
Maaliikenne ja putkijohto- kuljetus	1324	1232
Vesiliikenne	151	105
Ilmaliikenne	9	7
Varastointi ja liikennettä palveleva toiminta	519	380
Posti- ja kuriiritoiminta	53	49
Yhteensä	2056	1773

Tarkentavat kysymykset henkilöstöpalveluiden käytöstä



Kyselylomake

Henkilöstöpalveluiden käyttö

Teidät on valittu henkilöstöpalveluja koskevaan tutkimukseen. Vastaamalla kyselyyn voitte voittaa 1000 € arvoisen VIP-aitioillan jääkiekko-otteluun Barona Areenalle. Lisäksi autatte Metropolian opiskelijaa insinööriyön tekemisessä. Kyselyyn vastaaminen vie vain hetken.

1. Asema yrityksessä *

- Johtava asema
- Henkilöstöjohtaja tai -päällikkö
- Toimihenkilö
- Yrittäjä
- Työnjohtaja
- Muu, mikä?

2. Mihin kokoluokkaan yrityksenne kuuluu *

Kokoluokitus

Mikroyritys: henkilöstömäärä 1-9 ja liikevaihto alle 2 miljoonaa euroa

Pieni yritys: henkilöstömäärä 10-49 ja liikevaihto 2-9 miljoonaa euroa

Keskisuuri yritys: henkilöstömäärä 50-249 ja liikevaihto 10-49 miljoonaa euroa

Suuri yritys: henkilöstömäärä 250 tai yli ja liikevaihto 50 miljoonaa euroa tai enemmän

Jos henkilöstömäärä ja liikevaihto ovat ristiriidassa, niin tehkää valinta henkilöstömäärän perusteella.

- Mikroyritys
- Pieni yritys
- Keskisuuri yritys
- Suuri yritys

3. Millä paikkakunnilla yrityksellänne on toimintaa? *

- Askola
- Espoo
- Hanko
- Helsinki
- Hyvinkää
- Inkoo
- Järvenpää
- Karkkila
- Kauniainen
- Kerava
- Kirkkonummi
- Lapinjärvi
- Lohja
- Loviisa
- Myrskylä
- Mäntsälä
- Nurmijärvi
- Pornainen
- Porvoo
- Pukkila
- Raasepori
- Sipoo

- Siuntio
 - Tuusula
 - Vantaa
 - Vihti
 - Koko Suomi
 - Muu, mikä?
 -
-

4. Yrityksenne toimiala *

- Kuljetus ja varastointi
- Teollisuus

5. Mihin pääluokkaan yrityksenne kuuluu toimialan sisällä? *

- Maaliikenne ja putkijohtokuljetus
- Vesiliikenne
- Ilmaliikenne
- Varastointi ja liikennettä palveleva toiminta
- Posti- ja kuriiritoiminta

6. Mihin pääluokkaan yrityksenne kuuluu toimialan sisällä? *

- Elintarvikkeiden valmistus
- Juomien valmistus
- Tupakkatuotteiden valmistus
- Tekstiilien valmistus
- Vaatteiden valmistus
- Nahan ja nahkatuotteiden valmistus
- Sahatavaran sekä puu- ja korkkituotteiden valmistus (pl. huonekalut);
olki- ja punontatuotteiden valmistus

- Paperin, paperi- ja kartonkituotteiden valmistus
- Painaminen ja tallenteiden jäljentäminen
- Koksin ja jalostettujen öljytuotteiden valmistus
- Kemikaalien ja kemiallisten tuotteiden valmistus
- Lääkeaineiden ja lääkkeiden valmistus
- Kumi- ja muovituotteiden valmistus
- Muiden ei-metallisten mineraalituotteiden valmistus
- Metallien jalostus
- Metallituotteiden valmistus (pl. koneet ja laitteet)
- Tietokoneiden sekä elektronisten ja optisten tuotteiden valmistus
- Sähkölaitteiden valmistus
- Muiden koneiden ja laitteiden valmistus
- Mootoriajoneuvojen, perävaunujen ja puoliperävaunujen valmistus
- Muiden kulkuneuvojen valmistus
- Huonekalujen valmistus
- Muu valmistus
- Koneiden ja laitteiden korjaus, huolto ja asennus
- Muu, mikä?

7. Oletteko kuulleet Aalto Henkilöstöpalvelut yrityksestä? *

- Kyllä
- Ei

8. Onko yrityksessänne tällä hetkellä käytössä henkilöstöpalveluita? *

Henkilöstöpalvelut: Henkilöstöpalvelut tarjoavat henkilöstöratkaisuja asiakasyrityksille. Henkilöstöpalveluiden palvelukokonaisuuksia ovat henkilöstön vuokraus, joustorekrytointi, ulkoistus, suorarekrytointi sekä henkilöstökoulutus.

- Kyllä
 Ei

9. Mistä syystä/syistä ette tällä hetkellä käytä henkilöstöpalveluita? *

- Ei tarvetta lisätyövoimalle
 Ei tarvetta rekrytoinneille
Huonot kokemukset, mikä/mitkä?



- Vähäiset työvoiman tarpeen vaihtelut
Muu syy, mikä?



10. Minkä tyyppisiä henkilöstöpalveluita yrityksellänne on käytössä? *

Vuokratyö:

Vuokratyöllä tarkoitetaan työntekijän vuokraamista työnantajalta toiselle työnantajalle jotain työtä varten. Työntekijä sopii työsopimuksen henkilöstöpalveluyrityksen kanssa, mutta on asiakasyrityksen työnjohdon alaisuudessa.

Joustorekrytointi:

Joustorekrytoinnilla voidaan vakinaistaa työntekijä asiakasyrityksen palvelukseen vuokrasuhteen lopuksi. Joustorekrytointi antaa molemmille osapuolille, sekä työnantajalle että työntekijälle, mahdollisuuden selvittää onko pitempiaikaiseen suhteeseen syytä ryhtyä.

Suorarekrytointi eli head hunting:

Asiakas antaa toimeksiannon sopivan työntekijän löytämiseksi. Työntekijä palkataan suoraan asiakkaan kirjoille.

Ulkoistus:

Ulkoistus voidaan toteuttaa kahdella eri tavalla: Kokonaisulkoistuksena tai siirtopalveluna. Kokonaisulkoistus on näistä kattavampi vaihtoehto, koska se sisältää suorittavan työn lisäksi muitakin toimintoja. Siirtopalvelu on niin sanottu palkkaulkoistus, jolloin työntekijät siirtyvät henkilöstöpalveluyrityksen työntekijöiksi.

- Vuokratyö
 - Joustorekrytointi
 - Suorarekrytointi
 - Ulkoistus
 - Muu, mikä?
 -
-

11. Mihin tarpeeseen/tarpeisiin käytätte henkilöstöpalveluita tällä hetkellä? *

- Kausivaihtelut
 - Sijaisuudet
 - Projektit
 - Kustannussäästöt
 - Työvoimapula
 - Puute ammattitaitoisesta henkilökunnasta
 - Vakituisten työntekijöiden rekrytointi
 - Nopea työvoiman saanti
 - Muu, mikä?
 -
-

12. Miten arvioisitte tyytyväisyyttä nykyiseen palveluntarjoajaan kouluarvosanalla (4-10)? *

4 5 6 7 8 9 10

Tyytyväisyys ○○○○○○○○

13. Mihin näistä vaihtoehtoista olette olleet tyytyväisiä nykyisessä palvelussa? *

- Nopeus
- Toimitusvarmuus
- Luotettavuus
- Kustannustehokkuus
- Laatu
- Tuottavuus
- Hintalaatusuhde
- Ammattitaitoisuus

Muu, mikä?

14. Missä näistä vaihtoehtoista olisi nykyisessä palvelussa kehittämisen varaa? *

- Nopeus
- Toimitusvarmuus
- Luotettavuus
- Kustannustehokkuus
- Laatu
- Tuottavuus
- Hintalaatusuhde
- Ammattitaitoisuus

Muu, mikä?

15. Oletteko käyttäneet aikaisemmin henkilöstöpalveluita? *

Henkilöstöpalvelut: Henkilöstöpalvelut tarjoavat henkilöstöratkaisuja asiakasyri-tyksille. Henkilöstöpalveluiden palvelukokonaisuuksia ovat henkilöstön vuokraus, joustorekrytointi, ulkoistus, suorarekrytointi sekä henkilöstökoulutus.

- Kyllä
 Ei

16. Kuinka tärkeänä pidätte seuraavia kriteerejä henkilöstöpalveluiden toteutuksessa? *

1= Ei ollenkaan tärkeä
6= Erittäin tärkeä

	1	2	3	4	5	6	En osaa sanoa
Nopeus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimitusvarmuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Luotettavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Kustannustehokkuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Laatu	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Tuottavuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Hinta-laatusuhde	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ammattitaitoisuus	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

17. Miten todennäköisenä pidätte alla olevien henkilöstöpalveluiden hankkimista seuraavien 12 kuukauden aikana? *

Vuokratyö:

Vuokratyöllä tarkoitetaan työntekijän vuokraamista työnantajalta toiselle työnantajalle jotain työtä varten. Työntekijä sopii työsopimuksen henkilöstöpalveluyrityksen kanssa, mutta on asiakasyrityksen työnjohdon alaisuudessa.

Joustorekrytointi:

Joustorekrytoinnilla voidaan vakinaistaa työntekijä asiakasyrityksen palvelukseen vuokrasuhteen lopuksi. Joustorekrytointi antaa molemmille osapuolille, sekä työnantajalle että työntekijälle, mahdollisuuden selvittää onko pitempiaikaiseen suhteeseen syytä ryhtyä.

Suorarekrytointi eli head hunting:

Asiakas antaa toimeksiannon sopivan työntekijän löytämiseksi. Työntekijä palkataan suoraan asiakkaan kirjoille.

Ulkoistus:

Ulkoistus voidaan toteuttaa kahdella eri tavalla: Kokonaisulkoistuksena tai siirtopalveluna. Kokonaisulkoistus on näistä kattavampi vaihtoehto, koska se sisältää suorittavan työn lisäksi muitakin toimintoja. Siirtopalvelu on niin sanottu palkkaulkoistus, jolloin työntekijät siirtyvät henkilöstöpalveluyrityksen työntekijöiksi.

1=Erittäin epätodennäköistä

2= Melko epätodennäköistä

3= Melko todennäköistä

4= Erittäin todennäköistä

1 2 3 4 En osaa sanoa

Vuokratyövoima ○ ○ ○ ○ ○

Joustorekrytointi ○ ○ ○ ○ ○

Suorarekrytointi ○ ○ ○ ○ ○

Ulkoistus ○ ○ ○ ○ ○

18. Kuinka monen päivän kuluttua vuokratyövoiman tilauksesta haluatte vuokratyövoiman olevan käytettävissä yrityksessänne? *

Vuokratyö:

Vuokratyöllä tarkoitetaan työntekijän vuokraamista työnantajalta toiselle työnantajalle jotain työtä varten. Työntekijä sopii työsopimuksen henkilöstöpalveluyrityksen kanssa, mutta on asiakasyrityksen työnjohdon alaisuudessa.

- 1 päivä
- 2 päivää
- 3 päivää
- 4 päivää
- 5 päivää
- 6 päivää
- 7 päivää

Muu, mikä?

- En osaa sanoa

19. Haluaisitteko, että Aalto Henkilöstöpalvelut -yritys on teihin yhteydessä? *

- Kyllä
- Ei

20. Kiitos osallistumisesta!

Painamalla lähetä-painiketta vastauksenne tallentuu.

Jos haluatte osallistua VIP-aition arvontaan, jättäkää yhteystietonne alla olevaan kenttään.

Voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Lisätietoja Aallosta saatte myös:

<http://www.aaltovoima.fi/>

info@aaltovoima.fi

020 746 6750

020 746 6755 (tilauspäivystys)

YHTEYSTIEDOT

21. KEHITYSEHDOTUKSIA HENKILÖSTÖPALVELUILLE

22. Kiitos mielenkiinnosta!

Jättäkää alla olevaan kenttään yhteystietonne, niin Aalto Henkilöstöpalvelut -yritys on teihin yhteydessä mahdollisimman pian. Painamalla lähetä-painiketta vastauksenne tallentuu.

VIP-aition arvonnän voittajalle ilmoitetaan henkilökohtaisesti.

Lisätietoja Aallosta saatte myös:

<http://www.aaltovoima.fi/>

info@aaltovoima.fi

020 746 6750

020 746 6755 (tilauspäivystys)

YHTEYSTIEDOT

23. KEHITYSEHDOTUKSIA HENKILÖSTÖPALVELUILLE



1.sähköpostiviesti 12.12.2014

Yrityksenne ja henkilöstöpalvelut



Yrityksenne ja henkilöstöpalvelut

Arvoisa vastaanottaja,

Selvitän insinööriyönä henkilöstöpalveluiden käyttöä ja tarvetta Uudenmaan yrityksissä. Haluan myös selvittää vastaajayritysten kokemuksia henkilöstöpalveluista ja tyytyväisyyttä mahdollisiin tämänhetkisiin henkilöstöpalveluihin. Tutkimuskohteena ovat kuljetuksen ja varastoinnin sekä teollisuuden toimialat.

Vastaajien kesken arvotaan **1000 € arvoinen VIP-aitioilta jääkiekko-otteluun voittajalle sopivana ajankohtana Barona Areenalle**. Aitioon mahtuu kymmenen henkilöä viettämään ikimuistoista iltaa jääkiekon ja hyvien ystävien parissa. Kyselyyn **vastaaminen vie vain hetken**, ja samalla **autatte Metropolia Ammattikorkeakoulun tuotantotalouden opiskelijaa insinööriyön tekemisessä**. Kiitän vaivannäöstänne jo etukäteen.

Vastaa kyselyyn klikkaamalla tästä linkistä.

Aalto Henkilöstöpalvelut -yritys on tilannut ja rahoittanut tutkimuksen. Aalto Henkilöstöpalvelut toimii viidellä eri toimialalla: rakennus, talotekniikka, logistiikka, teollisuus sekä kauppa ja palvelut. Palvelutuotteita ovat henkilöstövuokraus, ulkoistukset, henkilöstökrytoinnit ja koulutukset.

Yhteystietonne on hankittu Suomen Markkinointirekisteri Oy:n tietokannasta.

Jos tutkimuksen toteutuksesta herää kysymyksiä, niin olettehan yhteydessä osoitteeseen: antti.p.salo@metropolia.fi.

Yritykseen liittyvissä kysymyksissä auttaa Aalto Henkilöstöpalvelut.

<http://www.aaltovoima.fi/>

info@aaltovoima.fi

020 746 6750

020 746 6755 (tilauspäivystys)

2.sähköpostiviesti 19.12.2014

Muistutus: Yrityksenne ja henkilöstöpalvelut



Yrityksenne ja henkilöstöpalvelut

Arvoisa vastaanottaja,

Selvitän insinööriyönä henkilöstöpalveluiden käyttöä ja tarvetta Uudenmaan yrityksissä. Haluan myös selvittää vastaajayritysten kokemuksia henkilöstöpalveluista ja tyytyväisyyttä mahdollisiin tämänhetkisiin henkilöstöpalveluihin. Tutkimuskohteena ovat kuljetuksen ja varastoinnin sekä teollisuuden toimialat.

Vastaajien kesken arvotaan **1000 € arvoinen VIP-aitioilta jääkiekko-otteluun voittajalle sopivana ajankohtana Barona Arenalle**. Aitioon mahtuu kymmenen henkilöä viettämään ikimuistoista iltaa jääkiekon ja hyvien ystävien parissa. Kyselyyn **vastaaminen vie vain hetken**, ja samalla **autatte Metropolia Ammattikorkeakoulun tuotantotalouden opiskelijaa insinööriyön tekemisessä**. Kiitän vaivannäöstänne jo etukäteen.

Vastaa kyselyyn klikkaamalla tästä linkistä.

Aalto Henkilöstöpalvelut -yritys on tilannut ja rahoittanut tutkimuksen. Aalto Henkilöstöpalvelut toimii viidellä eri toimialalla: rakennus, talotekniikka, logistiikka, teollisuus sekä kauppa ja palvelut. Palvelutuotteita ovat henkilöstövuokraus, ulkoistukset, henkilöstörekrytoinnit ja koulutukset.

Yhteystietonne on hankittu Suomen Markkinointirekisteri Oy:n tietokannasta. Jos tutkimuksen toteutuksesta herää kysymyksiä, niin olettehan yhteydessä osoitteeseen: antti.p.salo@metropolia.fi.

Yritykseen liittyvissä kysymyksissä auttaa Aalto Henkilöstöpalvelut.

Hyvää joulua ja onnellista uutta vuotta!

<http://www.aaltovoima.fi/>

info@aaltovoima.fi

020 746 6750

020 746 6755 (tilauspäivystys)

3. ja 4.sähköpostiviesti 9.1.2015 ja 23.1.2015

Vielä ehdit vaikuttaa: Yrityksenne ja henkilöstöpalvelut



Yrityksenne ja henkilöstöpalvelut

Arvoisa vastaanottaja,

Selvitän insinööriyönä henkilöstöpalveluiden käyttöä ja tarvetta Uudenmaan yrityksissä. Haluan myös selvittää vastaajayritysten kokemuksia henkilöstöpalveluista ja tyytyväisyyttä mahdollisiin tämänhetkisiin henkilöstöpalveluihin. Tutkimuskohteena ovat kuljetuksen ja varastoinnin sekä teollisuuden toimialat.

Vastaajien kesken arvotaan **1000 € arvoinen VIP-aitioilta jääkiekko-otteluun voittajalle sopivana ajankohtana Barona Arenalle**. Aitioon mahtuu kymmenen henkilöä viettämään ikimuistoista iltaa jääkiekon ja hyvien ystävien parissa. Kyselyyn **vastaaminen vie vain hetken**, ja samalla **autatte Metropolia Ammattikorkeakoulun tuotantotalouden opiskelijaa insinööriyön tekemisessä**. Kiitän vaivannäöstänne jo etukäteen.

Vastaa kyselyyn klikkaamalla tästä linkistä.

Aalto Henkilöstöpalvelut -yritys on tilannut ja rahoittanut tutkimuksen. Aalto Henkilöstöpalvelut toimii viidellä eri toimialalla: rakennus, talotekniikka, logistiikka, teollisuus sekä kauppa ja palvelut. Palvelutuotteita ovat henkilöstövuokraus, ulkoistukset, henkilöstörekrytoinnit ja koulutukset.

Yhteystietonne on hankittu Suomen Markkinointirekisteri Oy:n tietokannasta. Jos tutkimuksen toteutuksesta herää kysymyksiä, niin olettehan yhteydessä osoitteeseen: antti.p.salo@metropolia.fi.

Yritykseen liittyvissä kysymyksissä auttaa Aalto Henkilöstöpalvelut.

<http://www.aaltovoima.fi/>

info@aaltovoima.fi

020 746 6750

020 746 6755 (tilauspäivystys)

5.sähköpostiviesti 6.2.2015**Viimeinen muistutus: Yrityksenne ja henkilöstöpalvelut****Yrityksenne ja henkilöstöpalvelut**

Arvoisa vastaanottaja,

Selvitän insinööriyönä henkilöstöpalveluiden käyttöä ja tarvetta Uudenmaan yrityksissä. Haluan myös selvittää vastaajayritysten kokemuksia henkilöstöpalveluista ja tyytyväisyyttä mahdollisiin tämänhetkisiin henkilöstöpalveluihin. Tutkimuskohteena ovat kuljetuksen ja varastoinnin sekä teollisuuden toimialat.

Vastaajien kesken arvotaan **1000 € arvoinen VIP-aitioilta jääkiekko-otteluun voittajalle sopivana ajankohtana Barona Areenalle**. Aitioon mahtuu kymmenen henkilöä viettämään ikimuistoista iltaa jääkiekon ja hyvien ystävien parissa. Kyselyyn **vastaaminen vie vain hetken**, ja samalla **autatte Metropolia Ammattikorkeakoulun tuotantotalouden opiskelijaa insinööriyön tekemisessä**. Kiitän vaivannäöstänne jo etukäteen.

Vastaa kyselyyn klikkaamalla tästä linkistä.

Kyselylomake sulkeutuu pe 13.2 klo 18, joten vastaathan ennen kyseistä ajankohtaa.

Aalto Henkilöstöpalvelut -yritys on tilannut ja rahoittanut tutkimuksen. Aalto Henkilöstöpalvelut toimii viidellä eri toimialalla: rakennus, talotekniikka, logistiikka, teollisuus sekä kauppa ja palvelut. Palvelutuotteita ovat henkilöstövuokraus, ulkoistukset, henkilöstörekrytoinnit ja koulutukset.

Yhteystietonne on hankittu Suomen Markkinointirekisteri Oy:n tietokannasta. Jos tutkimuksen toteutuksesta herää kysymyksiä, niin olettehan yhteydessä

osoitteeseen: antti.p.salo@metropolia.fi.

Yritykseen liittyvissä kysymyksissä auttaa Aalto Henkilöstöpalvelut.

<http://www.aaltovoima.fi/>

info@aaltovoima.fi

020 746 6750

020 746 6755 (tilauspäivystys)

Avoimet vastaukset (kysymys 3)

- Kouvola
- Kokkola
- Kittilä
- Ranska
- etelä-suomi
- Turku
- Uudenmaan alue
- pääkaupunkiseutu ja kehyskunnat
- Littoinen
- Turku, Tampere, Vaasa, Oulu, Rovaniemi, Jyväskylä, Mikkeli
- Kotka
- etelä suomi
- Pihtipudas, Äänekoski, Ruotsi, Viro
- Koria
- Itämeri
- Lappeenranta
- Ulkomaat
- pääkaupunkiseutu
- Toimimme ympäri Suomea
- Vientiä >80%

Avoimet vastaukset (kysymys 6)

- Lasituotteiden valmistus teollisuuden käyttöön
- Korujen valmistus käsityönä
- Jalometallikorujen valmistus ja myynti
- Laukkujen tukkukauppa
- lääketieteellisten mittalaitteiden valmistus
- Markiisien valmistus
- alihankintamaalaukset yrityksen tiloissa
- kirjapaino
- IT ohjelmistot
- Soitinrakennus
- kodin kiiteiden kalusteiden valmistus esim keittiot

Avoimet vastaukset (kysymys 9)

- Tällähetkellä on hyvät omat kuljettajat, osaavat pitää kaluston kunnossa.
- Rekrytoimme itse
- liian kallis
- Suomesta ei löydy osaavia tekijöitä meidän tarpeisiin, koulutamme tuotannin henkilöt itse
- Kallis ratkaisu
- Rekrytoimme tuttuja henkilöitä tarvittaessa kilpailijoilta.
- Ammattipätevyydet pienelle alalle.
- Niin kiirettä välillä, ettei ehdi tutkia näitä asioita
- Hoidamme kaiken oman talon sisällä
- vasta valmistelemme markkinoille tuloa
- Liian vähän tietoa ehdoista onko meille sopivat
- Töitä on niin vähän, että välillä oikein hirvittää
- Yrityksen toiminta kulttuuri ja laatu-kriteerit
- sopivaa henkilöstöä ei saatavilla
- yritys on niin pieni ettei sillä ole varaa palkata lisätyövoimaa
- Vaarallinen toimiala.
- Ulkoistuksina ja partnerisopimuksina suurin osa toiminnoista, kuten tuotanto kokonaisuudessaan
- eläköityminen
- Tuotanto ulkoistettu

Avoimet vastaukset (kysymys 18)

- tarpeen mukaan ja saatavuuden
- tilanteesta riippuen, usein muutamia tunteja tai heti
- 14 päivää
- Emme käytä vuokratyövoimaa
- Ei tarvetta
- emme käytä
- ei tarvetta
- Ei tarvetta
- Sopimuksen mukaan