



Perehdytys vuokratyössä - Henkilöstövuokrausyritys UKKO Work

Koskinen Emmiliina
Ollila Jutta

2019 Laurea



Laurea-ammattikorkeakoulu

**Perehdytys vuokratyössä - Henkilöstövuokrausyritys UKKO Work
Perehdytys vuokratyössä - Henkilöstövuokrausyritys UKKO Work**

Jutta Ollila
Emmiina Koskinen
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2019

Perehdytys vuokratyössä - Henkilöstövuokrausyritys UKKO Work

Vuosi 2019 Sivumäärä 35

Opinnäytetyön tavoitteena oli tuottaa perehdytysopas StartUp-yritys UKKO Workille, joka toimii kasvavalla henkilöstövuokrausalalla. Yrityksessä on nähty perehdytysoppaalle tarvetta ja toinen opinnäytetyöntekijöistä on työskennellessään UKKO Workillä kokenut, että tästä olisi apua sekä työntekijöille että yritykselle. UKKO Workin henkilöstökonsultit saavat runsaasti yhteydenottoja työsuhteen elinkaaren aikana heräävien kysymyksien tiimoilta. Perehdytysoppaalla pyritään vastaamaan tärkeimpiin ja yleisimmin kysytyihin kysymyksiin.

Opinnäytetyössä kuvataan perehdytysoppaan suunnittelun ja toteuttamisen vaiheet sekä mitä näihin vaiheisiin konkreettisesti sisältyi. Opinnäytetyön tietoperustassa tarkastellaan perehdytyksen teoriaa ja malleja sekä historiaa, jotka pohjustavat itse perehdytysopasta. Raamit oppaalle luo työhön liittyvä lainsäädäntö sekä kysely, jonka avulla kartoitettiin tärkeimpiä aiheita, jotka tulee käsitellä perehdytysoppaassa.

Kysely toteutettiin Google Formsilla ja kyselystä saadut tulokset otettiin huomioon oppaan sisältöä suunniteltaessa. Tärkeää tietoa perehdytysoppaaseen tarpeellisista aiheista saatiin myös yrityksen henkilöstökonsulteilta, jotka ovat päivittäin tekemisissä näiden kysymysten kanssa.

Perehdytysopas jaetaan jokaiselle työntekijälle työsuhteen alussa työsopimusta solmiessa ja tärkeimmät asiat työsuhteen kannalta käydään aina myös suullisesti läpi. Perehdytysopas julkaistaan sekä sähköisessä että paperisessa muodossa.

UKKO Workin henkilöstökonsultit sekä esimies näkevät, että perehdytysopas tulee palvelemaan kaikkia osapuolia. Oppaan sisältö on tarpeen tullen muokattavissa ja tämä sopii jokaisen alan työntekijälle, sillä oppaassa ei oteta kantaa esimerkiksi eri työehtosopimuksissa sovittuihin asioihin. Perehdytysopas otetaan UKKO Workilla käyttöön ja ensimmäisten käyttäjien osalta kerätään palautetta niin, että henkilöstökonsulttien on mahdollista tehdä tarvittaessa muutoksia.

Asiasanat: perehdytys, vuokratyö, työsuhde, perehdytysopas

Orientation in leasing work - Staff leasing company UKKO Work

Year	2019	Pages	35
------	------	-------	----

This thesis is about making an introduction material for new employees. Material is made for a staff leasing company called UKKO Work. At the moment company does not have a proper process for introducing new employees to company's systems and they have a need for concrete material for the process. One of whoms is making this thesis, is currently working at UKKO Work and has actual information about the situation.

It has been clear that rental employees have a lot of questions about the procedures. These questions are guided to human resource consultants working in company. If UKKO Work had proper material which answers to most frequently asked questions, workers would be able to find the information themselves.

Theories and models of orientation are the base of the introduction material. Finnish laws and inquiry for leasing workers are defining the guidelines. The inquiry focuses on finding which questions are most frequently asked by the leasing workers. Inquiry was made with Google Forms and important information was also gathered from the human resource consultants who work at UKKO Work.

Contemplation and production of the orientation material are presented at the end of thesis. There will be also shown what these sections actually includes. The results of the inquiry are analyzed and reviewed. The introduction material will be given to the rental workers when the contract of employment is made and the human resource consultant and rental worker should discuss about the key points of employment relationship. There will be paper and web version of the introduction material.

Human resource consultants and supervisor believe that the orientation material will be beneficial and will decrease the amount of contacts. Consultants are able to modify the content of the material if needed. Material is made to fit different working fields and it does not focus on details on one specific collective agreement. UKKO Work will start to use the introduction material and will collect feedback from the users.

Keywords: orientation, leasing work, employment relationship, introduction material

Sisällys

1	Johdanto	6
2	Opinnäytetyön tavoite ja taustat	8
2.1	UKKO Work	8
2.2	Käsitteet ja lähtökohdat	9
2.3	Perehdytysoppaan rajaus.....	11
3	Perehdyttäminen	13
3.1	Perehdyttämisen tavoitteet	13
4	Vastuut ja velvollisuudet	17
4.1	Vuokrayritys	17
4.2	Käyttäjäyritys	18
4.3	Vuokratyöntekijä	20
5	Perehdytysoppaan työvaiheet	22
5.1	Suunnittelu	22
5.2	Kysely	23
5.3	Toteutus	26
6	Lopputulos	28
6.1	Perehdytysopas	28
6.2	Arviointi ja jatkotoimenpiteet	31
	Lähteet	33
	Kuviot	35

1 Johdanto

Opinnäytetyön aiheen päättäminen alkoi etsimällä työelämäkontakti. Alkuun kartoitettiin tekijöiden omat työyhteisöt ja aiheetta päädyttiin etsimään henkilöstövuokrauksen StartUp-yritykselle UKKO Workille, jossa toinen opinnäytetyöntekijöistä työskentelee henkilöstökonsulttina. Reilun vuoden ikäisessä yrityksessä on paljon kehitettävää, joten ehdotuksia kehitysaiheista esitettiin yrityksen johdolle useampia. Näistä ideoista päädyttiin perehdytysoppaan luomiseen, joka puuttuu yritykseltä kokonaan ja tarvetta oli aiemmin punnittu. Aiheesta syntyy yritykselle konkreettista hyötyä, joten aiheeseen pääsee tarttumaan eri näkökulmista.

Yrityksellä on vuokratyöntekijöitä usealla eri toimialalla, mikä luo haasteita perehdytysoppaan sisällön rajaamiseen. Työn tulos tulee olemaan opas, jossa kerrotaan vuokratyöntekijän prosessit yleisellä tasolla niin, että ne pätevät työntekijään toimialasta riippumatta. Opinnäytetyössä tai oppaassa ei syvennytä eri alojen työehtosopimuksiin, mutta tämän perehdytysoppaan pohjalta yrityksen on helppo luoda tarkempia alakohtaisia oppaita myöhemmin tarvittaessa.

Tässä opinnäytetyössä käydään läpi perehdyttämisen teoriaa, josta siirrytään UKKO Workin perehdytysoppaan luomisen taustoihin. Kun tarvittava tietoperusta on kartoitettu, on mahdollista luoda yritykselle toimiva työsuhteen perehdytysopas. Työsuhdeoppaan pääkohdat tuodaan esiin tämän opinnäytetyön lopussa.

UKKO Workilta puuttuu nykyhetkellä kunnollinen perehdytysprosessi vuokratyöntekijöilleen. Työntekijöille kerrotaan lyhyesti yleisimmistä käytännöistä, kuten miten tunnit kirjataan ja miten sairastapauksessa toimitaan. Työsopimus käydään läpi ja siitä käy ilmi kyseiseen työsuhteeseen sovellettava työehtosopimus.

UKKO Work vastaa vuokratyöntekijän käytännön asioista ja itse työtehtävät suoritetaan käyttäjäyrityksessä. Käyttäjäyritys vastaa vuokratyöntekijän kouluttamisesta ja ohjaamisesta työpaikalla.

UKKO Workin henkilöstö- sekä myyntiosasto saa tällä hetkellä kohtalaisesti yhteydenottoja vuokratyöntekijöiltä liittyen työsuhdekäytäntöihin. Vuokratyöntekijöitä neuvoo pääasiassa henkilöstökonsultit. Myös myyjät vastaavat tiedusteluihin, mutta pääosin kysymykset ohjautuvat henkilöstökonsulteille.

Perehdytysopasta tarvitaan, jotta vuokratyöntekijät pystyvät itse löytämään helposti tarvitsemansa tiedon. Kun tieto on heidän ulottuvillaan helposti, heidän ei tarvitse välttämättä kontaktoida UKKO Workia vaan työntekijöiden on mahdollista saada vastaus kysymykseensä nopeasti. Perehdytysoppaan tulee olla mahdollisimman helppo ymmärtää ja tulkita.

Yritys kokee, että toimivalla perehdytyksellä pystytään luomaan vuokratyöntekijälle turvallinen olo. Epäselvät ohjeet voivat tuoda työntekijälle sekavan kuvan toiminnasta ja häiritä keskittymistä itse työhön. Kun työsuhteeseen liittyvät toimintamallit ovat selkeät, on työntekijän helpompi mennä työntekopaikkaan ja keskittyä siellä työntekoon liittyvään ohjeistukseen sekä itse työntekoon.

2 Opinnäytetyön tavoite ja taustat

Opinnäytetyön tavoitteena on tehdä perehdytysopas UKKO Work Oy:n vuokratyöntekijöille. Perehdytysoppaassa keskitytään työsuhteen elinkaaren keskeisiin kysymyksiin sekä työsuhteeseen- ja yhteisöön liittyviin asioihin ja toimintatapoihin. Tässä osiossa tutustutaan lähtökohtiin sekä tavoitteisiin tarkemmin.

2.1 UKKO Work

UKKO Work on vuonna 2017 perustettu henkilöstövuokrausalan yritys. Se kuuluu samaan konserniin kevytyrittäjäyyspalvelu UKKO.fi:n, sähköisen kirjanpito- ja palvelu UKKO Pron sekä konsernin sisäisiä ohjelmiston kehityspalveluja tuottavan Mousewellin kanssa. UKKO Workillä on toimitilat Helsingin Ruoholahdessa sekä Hyvinkäällä. (Kulmala 2019)

UKKO Workin oma henkilöstömäärä on kasvanut tasaisesti koko sen elinkaaren aikana. Tällä hetkellä yrityksen oma henkilöstömäärä on 13 ja tämän lisäksi yritys on palkkaamassa lisää henkilökuntaa sekä HR-konsulteiksi sekä myyjiksi. (Kulmala 2019)

UKKO Work myy kahta eri palvelua henkilöstöalalla. Yritys välittää vuokratyöntekijöitä sekä tarjoaa suorarekryointipalvelua. Prosessi etenee niin, että asiakasyritys määrittelee työntekijätarpeensa UKKO Workille. Tässä määritellään esimerkiksi tarjolla olevan työn pituus, työntekijältä toivottava kokemus sekä osaaminen ja muut taidot.

Tämän jälkeen UKKO Work etsii asiakasyrityksen antamien kriteerien mukaan sopivan työntekijän, haastattelee tämän ja tarjoaa tätä mahdollisesti asiakasyritykselle. Asiakasyrityksen on mahdollista ottaa vuokratyöntekijä, jolloin UKKO Work toimii työntekijän työnantajana ja työntekijä suorittaa työn asiakasyrityksessä eli käyttäjäyrityksessä.

Asiakasyrityksen on myös mahdollista ulkoistaa pelkkä rekryointiprosessi UKKO Workille, jolloin UKKO Workin etsimä ja rekrytoima työntekijä työllistyy suoraan asiakasyritykseen ja kyseessä on suorarekryointi. Suurin osa UKKO Workin asiakkaista käyttää vuokratyöntekijöitä, sillä tämä vapauttaa yrityksiltä kiinteää pääomaa ja lisää joustavuutta.

Suurin osa UKKO Workin asiakasyrityksistä toimii rakennus- ja palvelu- ja toimialalla. Vuokratyöntekijöitä on laajasti kuitenkin myös monilta muilta aloilta kuten sähköistys-, logistiikka- ja toimistoalalta. Osa UKKO Workin agendaa on levittyä laajemmin myös eri aloille. (Kulmala 2019)

UKKO Work pyrkii myös palkkausmallillaan uudistamaan henkilöstövuokrausalan. Yrityksen palkkausmalli on muihin henkilöstövuokrausyrityksiin verrattuna erilainen, sillä myös HR-konsulttien palkkaus riippuu vahvasti rekrytoitujen työntekijöiden sitoutuneisuudesta. Sitouttamiseen kannustaa peruspalkan päälle maksettava provisio. Provisio määräytyy rekrytoitujen vuokratyöntekijöiden määrän mukaan.

UKKO Workin visio on tehdä asiat paremmin ja erilaisin toimintatavoin kuin muut henkilöstövuokrausalan yritykset. Pyrkimyksenä on erottua kilpailijoistaan eriävillä toimintamalleilla ja muuttaa henkilöstövuokrausalaa.

2.2 Käsitteet ja lähtökohdat

Perehdytysoppaan tarkoitus on palvella sekä työntekijää että työnantajaa. Tässä tapauksessa vuokratyöntekijää sekä UKKO Workia, joka toimii työnantajana. Koska kyseessä on vuokratyösuhte ja itse suoritettava työ tapahtuu muussa yrityksessä kuin UKKO Workilla, on tärkeää pitää yllä työnantajan- sekä työntekijän välistä suhdetta muutoin kuin konkreettisten tapaamisten muodossa.

Perehdytysoppaalla tarkoitetaan tässä yhteydessä tiivistä opasta, jossa käydään läpi työsuhteen peruskäytännöt. Peruskäytännöt käsittää tässä tapauksessa esimerkiksi sairausloma- ja palkanmaksukäytännöt.

Tilastokeskuksen mukaan vuokratyö on työsuhte, jossa palkansaaja työskentelee työvoimaa välittävän tai vuokraavan yrityksen kautta. (Tilastokeskus 2019) Vuokratyö tarkoittaa siis työtä, joka suoritetaan muulle yritykselle kuin työnantajalle. Yritystä, jossa työ suoritetaan, kutsutaan käyttäjäyritykseksi ja vuokrayritys toimii aina kyseisessä työsuhteessa työntekijän työnantajana.

Tärkeää on ymmärtää vuokratyön eri osapuolet sekä näiden määritteet. Lähiesimies eli käyttäjäyritys vastaa suoritettavasta työstä ja vuokrayritys itse työsuhteeseen liittyvistä asioista. Tätä voidaan usein kuvata kolmiokaaviolla, jossa kuvataan jokainen osapuoli työsuhteessa. UKKO Work kuvaa osapuolia kuvion 3 mukaan.



Kuvio 1: UKKO Work työsuhteen osapuolet

(UKKO Work 2018)

Käyttäjäyritys eli toimeksiantaja määrittää työtehtävät sekä toimeksiannon sisällön ja UKKO Work hoitaa esimerkiksi palkanmaksun ja muut työnantajavelvoitteet työntekijää kohtaan. (UKKO Work 2018) Käyttäjäyritys eli se, yritys jossa itse työ suoritetaan, vastaa työntekijän kouluttamisesta työtehtävään ja huolehtii suoritettavan työn turvallisuudesta.

Kuten muissa työmuodoissa, myös vuokratyössä voidaan todeta työnantajakuvalla olevan tärkeä rooli yrityksessä sekä uusissa rekrytoinneissa. Työnantajakuvan voidaan todeta lähtevän yrityksen sisältä. Kun työntekijät voivat hyvin myös työnantajakuva paranee. Työnantajakuvaan vaikuttaa hyvä palkkaus, työsuhteen pysyvyys, työnmonipuolisuus ja haasteellisuus sekä hyvä työ-

ilmapiiri. (Kansonen 2013) Ison ja tunnetun konsernin Fazerin rekrytoinneista ja työnantajaku- vasta vastaavan Piia Rajakallion mukaan työnantajakuvan voidaan nähdä vaikuttavan suoraan yrityksen liikevaihtoon. Työntekijöiden tulisi kokea työ merkitykselliseksi ja itsensä tärkeiksi. (Mäkilä 2018)

Vuokratyössä koetaan usein epävarmuutta niin käyttäjäyrityksen, työyhteisön kuin työntekijän- kin näkökulmasta. Nämä voivat aiheuttaa ristiriitoja jokaisen edellä mainitun välillä. Usein vuokratyöntekijät kokevat ulkopuolisuutta sekä saavansa vastuulle keuhnoimpia työvuoroja ja - tehtäviä. Vuokratyöntekijöillä voidaan todeta olevan myös suurempi mahdollisuus jäädä ulos koulutuksista ja mahdollisuuksista urakehitykseen. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 22-23)

Erityisesti epävarmuutta työntekijöiden näkökulmasta voidaan nähdä työsuhteen keston, tar- jolla olevan työn määrään ja työntekijöille annettaviin etuisuuksiin sekä muihin palveluihin liittyvissä kysymyksissä. (Hietala 2014, 23). Tästä johtuen on tärkeää, että yleiset ehdot ja toimintatavat sekä etuudet käydään kirjallisesti läpi. Työnantajan on hyvä huolehtia siitä, että vuokratyöntekijä ymmärtää oikeutensa sekä velvollisuutensa ja toimii asetettujen raamien mu- kaan.

Kun tarkastellaan vuokratyön pituuksia, tulee ottaa huomioon työn laatu. Usein vuokratyötä tehdään, jotta työllistyttäisiin vakinaisesti myöhemmin. Vuokratyötä tekevät usein myös hen- kilöt, joiden elämäntilanne vaatii osa-aikaista työaika johtuen esimerkiksi opiskeluista tai muusta arkea kuormittavasta asiasta. Myös omien työaikojen valitseminen ja työn joustavuus voidaan nähdä nykypäivän trendinä, sillä monet eivät välttämättä halua sitoa itseään enää ai- kaan tai paikkaan. (Talouselämä 2010)

2.3 Perehdytysoppaan rajaus

Tärkeää perehdytysopasta työstäessä on, että käydään läpi, mitkä asiat oppaaseen kuuluvat ja mitkä eivät. Rajaus tehdään ennen työn aloittamista, jotta tiedetään mihin asioihin paneudu- taan ja mitkä asiat jätetään tarkoituksella huomioimatta.

Hyvään perehdytykseen kuuluu erilaisia vaiheita ja sitä voidaan jakaa osioihin. Perehdytystä jaetaan esimerkiksi työpaikan ympäristöön ja talon tapoihin opastamiseen, turvalliseen työs- kentelyyn, itse työtehtävien perehdyttämiseen ja kouluttamiseen, uusien toimintatapojen pe- rehdytykseen vanhoille työntekijöille sekä työsuhteasioiden perehdyttämiseen. (Työterveyslai- tos 2019) Vuokratyö keskittyy näistä vain viimeiseen eli työsuhteasioihin.

Muita perehdytettävistä kohdista vuokratyö ei voi hoitaa, koska itse työ ei tapahdu vuokratyö- tyksen tiloissa eikä vuokratyö toimi työnjohdossa. Perehdytysopas rajataan siis koskemaan vain työsuhteasioita ja vuokratyö varmistaa, että käyttäjäyritys suorittaa muun perehdytyk- sen.

UKKO Workin vuokratyöntekijät tekevät töitä useammalla eri alalla. Työntekijöitä ja käyttäjäryhmiä on esimerkiksi IT-, sähkö-, logistiikka- ja varasto-, toimisto-, kiinteistöhuolto- sekä rakennusala. Viimeisimpänä mainitun rakennusalan alle mahtuu useampi eri osa-alue, joten eri alan asiantuntijoita on laaja skaala. (Kulmala 2019)

Koska jokaisella eri alalla ja parhaimmillaan myös ala-osastolla on oma työehtosopimuksensa, rajataan perehdytysoppaasta suoraan pois eri aloihin kohdistuvat ohjeistukset, jotka vaativat eri näkökulmaa työehtosopimuksien mukaisesti. Tällaisia asioita voivat olla esimerkiksi vuosilomien kertyminen sekä sairausajan karenssiajat.

Yllä mainitun mukaiset alakohtaiset poikkeukset käydään aina läpi työntekijän kanssa henkilöstökonsulttien toimesta ja mikäli näiden osalta herää kysymyksiä työsuhteen aikana, tulee työntekijän olla yhteydessä UKKO Workiin. Tämä tulee kerrata perehdytysoppaassa ja ohjeistaa työntekijää olemaan epäselvissä tilanteissa yhteydessä henkilöstökonsulttiinsa.

Mikäli joistain poikkeuksista on välttämätöntä mainita perehdytysoppaassa, ohjataan työntekijä tarkistamaan asia suoraan alansa työehtosopimuksesta. Työntekijällä tulee aina olla tiedossaan mitä työehtosopimusta hänen kohdallaan noudatetaan. Perehdytysoppaassa pyritään kuitenkin välttämään työehtosopimukseen perehtymistä syvemmällä tasolla, jotta tämä pysyisi mahdollisimman selkokielisenä ja helppolukuisena.

Perehdytysoppaasta jätetään pois helposti muilla keinoilla selvittävät listaukset esimerkkinä paikat osoitteineen lääkärikäyntejä ja sairauslomaa varten tai eri työmailloa käytettävistä varusteista. Perehdytysoppaassa riittää tieto siitä mikä lääkäriasema tarjoaa työterveyspalvelut UKKO Workin työntekijöille eikä perehdytysoppaassa ole tarve ohjeistaa kuin pääpiirteittäin tärkeimmät asiat työsuhteen kannalta.

3 Perehdyttäminen

Tässä osiossa käydään läpi perehdyttämistä yleisesti ja paneudutaan tämän merkitykseen syvemmin. Perehdyttämistä tarkastellaan eri näkökulmista; työnantajan, työntekijän sekä työyhteisön silmin. Lisäksi paneudutaan myös lainsäädännölliseen näkökulmaan.

3.1 Perehdyttämisen tavoitteet

Työsuhteen elinkaaren aikana työntekijällä herää usein mieltä askarruttavia kysymyksiä. Jotkin asiat on hyvä käydä suullisesti läpi, mutta niin työnantajan kuin työntekijänkin kannalta voi olla hyvä, että on olemassa materiaali johon palata, kun kaipaa vastauksia työsuhteen kannalta arkisiin kysymyksiin.

Perehdyttämisellä ja työhön opastamisella on suuri vaikutus siihen, tuleeko työntekijästä työyhteisön toimiva jäsen. Perehdyttämisellä tarkoitetaan toimenpiteitä, joilla työnantaja pyrkii saamaan työntekijän sopeutumaan sulavasti ja jouheasti uuteen työhön ja työympäristöön. (Helsilä 2002, 52)

Perehdyttämisellä on juuret pitkällä. Alun perin perehdytys ei ole ollut laajempaa opastusta yritykseen ja työyhteisöön vaan lähinnä työhön opastusta. Ennen työsuoritukset eivät olleet niin monitahoisia eikä laajempi opastus työn suorittamiseksi ollut tarpeen. 1600-1800-luvulla oppijan luottamus ja identiteetti kasvoi ja kehittyi, sillä käsityöläisten ammattikuntalaitos nosti päätään. (Kupias & Peltola 2009, 13)

1900-luvun alussa taylorismi muutti käsitystä työn tekemisestä ja pian alettiin kehittää rekrytointia ja paneutua työtehtävien opastukseen. Tayloristisen ajattelun myötä keskityttiin työtapojen kehittämiseen kustannusten ja tuotannon parantamiseksi. Suomessa tätä ajattelutapaa laajalti levitti rationalisointiliike, joka ajoi tuotannon tehostamista ja muita tieteellisen liikkeenjohdon periaatteita. (Seeck & Järvelä 2007, 243)

1940 ja -50-luvulla teollisuuden työnjohdossa uudistettiin jälleen kerran työntekijöiden perehdyttämistä. Tällöin kuvaan astui Työteholiitto, joka koulutti työnjohtajia antamaan parempaa työhönopastusta. Tässä vaiheessa myös ammattikoulut alkoivat yleistyä, mutta tehtäisiin tuli edelleen töihin paljon kouluttamatonta työvoimaa. Työnjohtoa alettiin kouluttaa hallitsemaan opastamansa työ sekä opettaminen itse työtehtäviin. (Viinamäki 2018)

Myös myöhemmin on palattu perehdyttämiseen. Esimerkiksi 70-luvulla tekstiiliteollisuus kärsi työvoimapulasta, jonka vuoksi työntekijöiden vaihtuvuus aiheutti huomattavia lisäkustannuksia. Nähtiin, että suuri tekijä vaihtuvuudessa oli työntekijöiden keho perehdytys ja tähän alettiin jälleen kiinnittää huomiota. Tällöin muun muassa tekstiiliteollisuuden työnantajaliitto suositteli perehdytysjärjestelmien käyttöönottoa. (Viinamäki 2018)

Turun Sanomien artikkelissa toimittaja Janne Kujanen toteaa, että perehdytetyn työntekijän voidaan todeta suhtautuvan työyhteisöönsä positiivisesti sekä koko työyhteisön hyvinvoinnin voidaan nähdä parantuneen. (Kujanen 2005) Niin kauan kuin työtä on tehty, on työntekijöitä perehdytetty eri tavoin ja kaavoin. Raamit nykyajan perehdyttämislle antaa Suomen lainsäädäntö sekä alan työehtosopimukset, jotka määrittävät yhteiset pelisäännöt.

Erityisen tärkeäksi kirjallinen perehdyttäminen muodostuu, kun kyseessä on vuokratyösuhte ja kontaktia palkanmaksajan sekä työntekijän välillä ei välttämättä jokapäiväisessä työssä ole. Hyvä perehdytysopas palvelee sekä työntekijää, että työnantajaa.

Perehdyttämisen tavoite on, että työntekijä tuntee olonsa varmaksi työsuhteessa ja tuntee yrityksen toimintatavat sekä osaa tarvittavat työtehtävät. Tämän myötä työntekijä tulee osaksi työyhteisöä. Kuten Päivi Kupias ja Raija Peltola (2009, 13) toteavat kirjassaan Perehdyttämisen pelikentällä, on työntekijän ymmärrettävä yhä enemmän, miten organisaatio toimii ja miksi se on olemassa. Organisaatiot ja työtehtävät ovat monimutkaistuneet, jonka vuoksi ei enää riitä, että perehdytetään pelkästään työtehtäviin vaan on ajateltava laajempaa kuvaa. Perehdyttämisestä on tullut monimuotoisempaa ja laajempaa.

Perehdyttämiseen liittyy vahvasti yrityksen toimintaan kohdistuva yhteiskuntavastuu, jonka osa-alueita ovat taloudellinen vastuu, ympäristövastuu sekä sosiaalinen vastuu. Sosiaaliseen vastuuseen luonnollisesti kuuluu työntekijän ja työyhteisön hyvinvoinnista ja osaamisesta huolehtiminen. (Kupias ym. 2009, 14) Yrityksen toiminnan ja imagon kannalta on äärimmäisen tärkeää, että yhteiskuntavastuun jokainen osa-alue voi hyvin. Mitä suurempi yritys on, sitä tärkeämmäksi nämä asiat muodostuvat.

Jotta nämä toteutuvat on johdon tai henkilöstöhallinnon oltava perillä niin lainsäädännöllisistä, työehtosopimukseen liittyvistä kysymyksistä sekä ajan ilmiöistä, toimintaympäristön muutoksista ja niiden asettamista vaatimuksista yritykselle. (Kupias ym. 2009, 14) Edellä mainitut ovat jokainen osa perehdytystä ja näihin liittyy monia sääntöjä, tulkintaohjeita sekä määritelmiä oikeuksista ja velvollisuuksista. Työnantajan on tärkeää huolehtia, että työntekijä ymmärtää omaan työhönsä liittyvät osa-alueet ja huolehtii, että nämä sisältyvät perehdytykseen.

Hyvän perehdyttämisen vaikutuksia on turha väheksyä. On selvää, että perehdytetty henkilö pärjää työssään paremmin kuin henkilö, joka joutuu opettelemaan asiat itse. (Helsilä 52, 2002) Useasti yrityksessä voidaan ajatella, että nyt on resurssivajetta ja tätä täytyy paikata rekrytoimalla uusia työntekijöitä. Tosiasiassa voidaan usein todeta selvittämällä organisaation toimintaa, että työntekijät eivät ole kunnolla perehdytettyjä. Tästä johtuen uusien työntekijöiden rekrytoimisella ei ole suurta vaikutusta tilanteeseen.

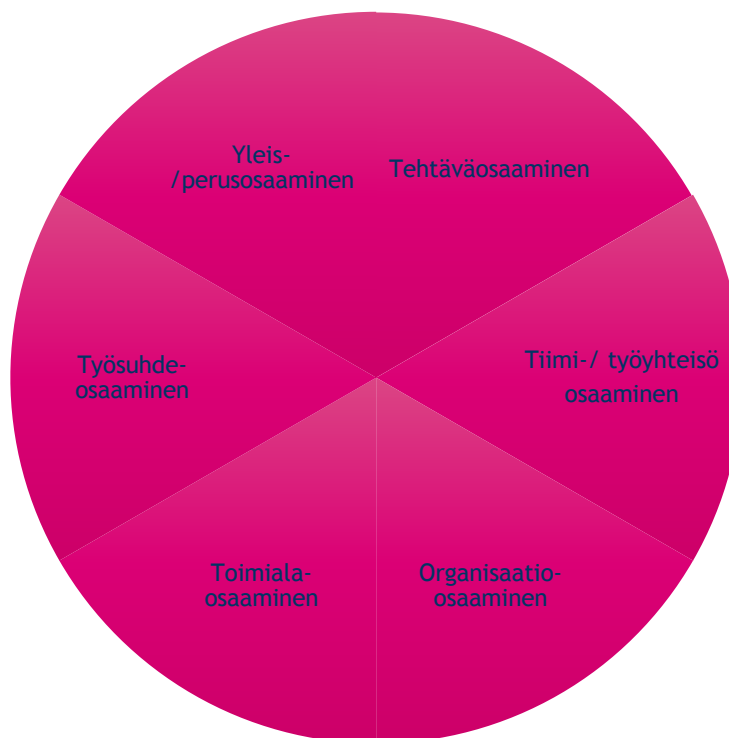
Turhaa työtä tehdään usein noin 15-25 % kokonaistyöajasta. Tehokasta työaikaa mukaan lukien tauot ovat noin 50-60 % kokonaistyöajasta ja uuden työntekijän tehokkuus on yleensä noin 25-

30 % tienoilla. Huomioon tulee ottaa myös, että uusien työntekijöiden ohjeistamiseen menee usein myös jo talossa olleiden työaika, joten myös tämä syö resursseja. (Kesti 2010, 37-37)

Uusien työntekijöiden perehdyttäminen on siis kallista, joten on tärkeää kiinnittää huomiota toimivaan perehdytysprosessiin. Koska työ on nykyään monimuotoista eikä enää kovin yksiselitteistä, ei perehdytyksessä voida käyttää tiettyä kaavaa vaan tulisi soveltaa sopivia metodeja yrityksen työhön ja toimintatapoihin perehtyessä. Perehdyttämiseen kuuluu uuden työntekijän osaamisen kehittäminen sekä käytännön toimet, jotka auttavat työntekijää pääsemään alkuun työssään. Hyvän perehdyttämisen suunnittelu edellyttää, että organisaatiossa on mietitty kehittymisen tavoitteet. (Kupias ym. 2009, 86-87)

Kun perehdytystä suunnitellaan, on hyvä miettiä mitä osa-alueita työntekijä tarvitsee työtehtävässään ja mitkä kuuluvat minkä perehdyttäjän vastuulle. Näitä tulisi toki miettiä jo rekrytointivaiheessa, mutta tämä todentuu vasta perehdytyksen alkaessa. Päivi Kupias ja Raija Peltola kuvaavat alla nähtävässä kuviossa työntekijän osaamisalueita, joiden avulla voidaan selvittää, minkälaista perehdytystä työntekijä tarvitsee.

Näistä osa-alueista osaan voidaan perehdyttää kirjallisen materiaalin avulla ja osassa tulee katsoa yhdessä perehdyttäjän kanssa, miten osaamista käytännössä sovelletaan sekä tutustua yhdessä toimintatapoihin.



Kuvio 2: Osaamisalueet

(Kupias ym. 2009. 90)

Näistä osa-alueista osaan voidaan perehdyttää kirjallisen materiaalin avulla ja osassa tulee katsoa yhdessä perehdyttäjän kanssa, miten osaamista käytännössä sovelletaan sekä tutustua yhdessä toimintatapoihin.

Esimerkkeinä osaamisesta, jossa kirjallinen materiaali toimintatavoista ja pelisäännöistä riittää on tiimi- tai työyhteisökohtainen osaaminen, organisaatio osaaminen sekä työsuhteosaaminen. (Kupias ym. 2009, 90-91) Näiden kohdalla yleiset raamit ja toimintatavat voidaan kirjata esimerkiksi toimintajärjestelmään tai uuden työntekijän perehdytysoppaaseen. Yleis- ja perusosaaminen tarkoittaa esimerkiksi kielitaitoa ja tietoteknistä perusosaamista, jota työnantaja ei yleensä lähde opettamaan. (Kupias ym. 2009, 92)

Toimialaosaaminen saattaa vaatia perehdytystä, mikäli työntekijä tulee toiselta toimialalta. Jos uudella työntekijällä on jo kokemusta saman alan työstä, ei tätäkään välttämättä tarvitse käydä läpi käytännönläheisesti. Käytännönläheistä perehdytystä vaatii tehtäväkohtainen osaaminen, sillä oletettavasti prosessit ja toimintatavat eri työpaikkojen ja -tehtävien kohdalla on erilaisia. (Kupias ym. 2009, 90-93)

4 Vastuut ja velvollisuudet

Perehdyttämistä ohjaavat samat säännöt, lait ja kehoitukset vuokratyössä kuin perinteisessä työsuhteessa. Vuokratyössä perehdyttämisen merkitys korostuu, koska osapuolia on enemmän. Vastuu jakautuu hieman eri tavalla osapuolien välille ja tiedonkulun tarvitsee olla mutkatonta ja ohjeiden selkeät.

Perehdyttämistä, niin kuin muitakin työntekoon liittyviä asioita ohjaa Suomessa lait. Perehdyttämistä ohjaavat lait koskevat suurimmaksi osaksi työnantajaa ja käyttäjäyritystä, mutta myös työntekijän velvollisuuksia. Keskeisimmät lait perehdyttämisen kannalta ovat työsopimuslaki, työturvallisuuslaki sekä laki yhteistoiminnasta yrityksissä. (Kupias ym. 2009, 20-22)

Henkilöstövuokrauksessa vastuu perehdyttämisestä jakautuu työnantajalle sekä vuokratyöntekijää käyttävälle yritykselle eli käyttäjäyritykselle. Molemmat osapuolet ovat vastuussa työntekijän turvallisuudesta ja tarvittavan osaamisen varmistamisesta. (Tuliara, M. 2006)

4.1 Vuokratyö

Vuokratyö toimii työntekijän työnantajana ja sillä on päävastuu työntekijästä. Sillä on myös velvollisuus selvittää, että käyttäjäyrityksellä on tarvittava osaaminen ja välineet, jotta työ voidaan suorittaa turvallisesti ja laillisesti oikein. Vuokratyö toimii työnantajana ja se varmistaa, että työntekijällä on tarvittavat edellytykset työn suorittamiseen.

Näitä edellytyksiä on mahdollinen tarvittava koulutustaso, suoritettavat kurssit esimerkiksi työturvallisuuskurssi, kokemus ja yleinen sopivuus työhön. Työnantajalla on vastuu huolehtia, että työntekijä saa käyttöönsä työhön vaadittavat vaatteet, välineet, suojaimet sekä tarvikkeet. (Finlex 2019, L738/2002) Työnantaja ja käyttäjäyritys voivat keskenään sopia, mikä osapuoli hankkii nämä tai jakavat vastuun hankinnoista.

Vuokratyö eli työnantaja vastaa työntekijän työterveyshuollosta, vakuutuksista, palkanmaksusta sekä työaikojen lainmukaisuudesta. Työaikojen lainmukaisuudella tarkoitetaan sovittujen työtuntien täyttymistä ja ylittöiden enimmäisrajojen seuraamista eli työtuntien kirjaamista. (Tuliara, M. 2006) Perehdytyksessä on tärkeää tehdä myös työntekijälle selväksi, kenellä on vastuu mistäkin osa-alueesta.

Työsopimuslain toisessa luvussa missä käsitellään Työnantajan yleisvelvoitetta 1 §, määritellään työnantajan velvollisuudet työntekijää kohtaan. (Finlex 2019, L55/2001) Työnantajan yleisvelvoitteessa edellytetään, että työnantaja opastaa, perehdyttää ja tarpeen tullen kouluttaa työntekijöitä, jotta he voivat selviytyä työtehtävistään. (Antola, Parnila & Sainio 2009, 67)

”Työnantajan on kaikin puolin edistettävä suhteitaan työntekijöihin samoin kuin työntekijöiden keskinäisiä suhteita. Työnantajan on huolehdittava siitä, että työntekijä voi suoriutua työstään myös yrityksen toimintaa, tehtävää työtä tai

työmenetelmiä muutettaessa tai kehitettäessä. Työnantajan on pyrittävä edistämään työntekijän mahdollisuuksia kehittyä kykujensä mukaan työurallaan etenemiseksi.” (Finlex 2019, L55/2001)

UKKO Work toimii vuokratyöntekijän työnantajana. Vuokratyössä työnantajalla on samat velvollisuudet kuin perinteisessä työsuhteessa. Eroksi nousee vain käyttäjäyrityksen kanssa jaettu työturvallisuusvastuu. Käyttäjäyrityksellä on työnjohto-oikeus, mutta vuokratyöntekijä on työnantajana velvollinen seuraamaan, että velvoitteita noudatetaan.

4.2 Käyttäjäyritys

Vuokratyössä käyttäjäyritys on se yritys, jossa konkreettinen työ suoritetaan. Työturvallisuuslaki koskettaa eniten käyttäjäyritystä, jossa työntekijä suorittaa työn. Yritys on vastuussa työntekijän työn ohjaamisesta sekä valvomisesta. Käyttäjäyrityksen tulee pitää huolta siitä, että käytettävä kalusto ja turvavälineet ovat toimintakunnossa ja turvallisia. Heidän tehtävänsä on opastaa niiden käytössä ja valvottava, että työntekijät käyttävät niitä oikein ja noudattavat turvallisuusohjeita.

Käyttäjäyritys perehdyttää tarvittaessa vuokratyöntekijän tehtäviin ja työyhteisöön. Yrityksen täytyy tarkistaa, että työntekijä osaa suorittaa suunnitellut työtehtävät ja suorittaa ne yrityksen vaatimilla tavoilla turvallisuuden ja laillisuuden näkökulmasta. Jos yritys käyttää omaa työajanseurantaa tulee se myös opastaa vuokratyöntekijälle. Tämän lisäksi tulee ottaa huomioon, että vuokratyöntekijän tulee ilmoittaa työtunnit myös henkilöstönvuokrausyritykselle erikseen ohjatulla tavalla. (Tuliara, M. 2006)

Oleellista perehdytyksen kannalta on myös Työturvallisuuslaissa määritellyt määräykset työnantajan velvollisuuksista perehdytyksen suhteen. Työturvallisuuslaissa käsitellään ohjeistusta lähinnä fyysisten vaarojen varalta.

”Työntekijä perehdytetään riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin, työssä käytettäviin työvälineisiin ja niiden oikeaan käyttöön sekä turvallisiin työtapoihin erityisesti ennen uuden työn tai tehtävän aloittamista tai työtehtävien muuttuessa sekä ennen uusien työvälineiden ja työ- tai tuotantomenetelmien käyttöönottamista.” (Finlex 2019, L738/2002)

Työturvallisuuslaissa otetaan kantaa tämän lisäksi myös vuokratyöhön ja käyttäjäyrityksen sekä työnantajan vastuisiin. Käyttäjäyrityksen on erityisesti huolehdittava työntekijän perehdyttämisestä ja on vastuussa opastamisesta työhön, työolosuhteisiin, työsuojelutoimenpiteisiin sekä tarvittaessa työsuojelun yhteistoimintaan ja tiedottamiseen sekä työterveyshuoltoon. (Finlex 2019, L738/2002)

”Työn vastaanottajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä vuokratyön edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja työn erityispiirteet sekä ilmoitettava ne vuokratyöntekijän työnantajalle. Tämän on ilmoitettava työtekijälle edellä tarkoitetuista seikoista ja erityisesti varmistettava, että vuokratyöntekijällä on riittävä ammattitaito, kokemus ja sopivuus suoritettavaan työhön.”
(Finlex 2019, L738/2002)

Näiden lisäksi perehdyttämisestä ja sen sisällöstä voidaan sopia eri alojen työehtosopimuksissa, joten käyttäjäyrityksen tulee ymmärtää myös nämä velvoitteet. Perehdyttämisen ja sen sisällön tulee aina olla linjassa lainsäädännön sekä alan työehtosopimuksien kanssa.

Henkilöstövuokrausyrityksellä on velvollisuus noudattaa tilaajavastuulakia. Käyttäjäyrityksen velvollisuus on pyytää vaadittavat selvitykset yritykseltä, jolta aikoo ostaa palveluita.

Tilaajavastuulaissa on määritelty mitä selvityksiä käyttäjäyrityksen tulee pyytää yritykseltä, joka toimittaa palvelut:

”Laki edellyttää tilaajaa pyytämään ja sopimuskumppania toimittamaan tilaajalle enintään kolme (3) kuukautta vanhat tiedot ja selvitykset:

- Selvitys siitä, onko yritys merkitty ennakkoperintälain (1118/1996) mukaiseen ennakkoperintärekisteriin ja työnantajarekisteriin, sekä arvonlisäverolain (1501/1993) mukaiseen arvonlisäverovelvollisten rekisteriin.
- Kaupparekisteriote.
- Selvitys siitä, ettei yrityksellä ole verotustietojen julkisuudesta ja salassapidosta annetun lain (1346/1999) 20 b §:n 1 momentin 2 kohdassa tarkoitettua verovelkaa taikka viranomaisen antama selvitys verovelan määrästä.
- Todistukset työntekijöiden eläkevakuutusten ottamisesta ja eläkevakuutusmaksujen suorittamisesta tai selvitys siitä, että erääntyneitä eläkevakuutusmaksuja koskeva maksusopimus on tehty.
- Selvitys työhön sovellettavasta työehtosopimuksesta tai keskeisistä työehdoista.
- Selvitys työterveyshuollon järjestämisestä.
- Rakennusalalla lakisääteisen Tapaturmavakuutuksen järjestämisestä.”

(Tilaajavastuu 2019)

Tilaajavastuulain toteutumisesta huolehtii Aluehallintovirasto, joka huolehtii myös työsuojelusta. Henkilöstövuokrausyrityksille on tarjolla oma tilaajavastuu palvelu, josta pystyy tulostamaan ajankohtaisen raportin mistä käy ilmi kaikki yllä mainitut kohdat. Raportin pystyy hakemaan yrityksen y-tunnuksella kyseisestä palvelusta. Tilaajavastuuraportti on useamman sivun pitkä, mutta heti alussa näkyy ilmoitus siitä, onko kaikki vaaditut aspektit kunnossa. (Tilaajavastuu 2019)

Direktio-oikeus eli työnjohto-oikeus on käyttäjäyrityksellä, eikä työnantajalla. Työnantaja on kuitenkin velvollinen seuraamaan, että työntekopaikalla noudatetaan vaadittuja lakeja ja määräyksiä ja puuttumaan laiminlyönteihin.

4.3 Vuokratyöntekijä

Jotta vuokratyöntekijä pystyy täyttämään vastuut ja velvollisuutensa, tulee hänelle olla selvitettyä henkilöstövuokrausyrityksen, käyttäjäyrityksen sekä työntekijän rooli. On ensisijaisen tärkeää, että työntekijä ymmärtää jokaisen osapuolen vastuualueet. Tällöin työntekijällä on tieto siitä kehen ottaa yhteyttä missäkin tilanteessa ja mistä asioista hänen tulee huolehtia itsenäisesti.

Ensisijaisen tärkeää on, että työntekijä noudattaa perehdytyksessä saatuja ohjeita. Hänen tulee noudattaa niin työnantajalta kuin henkilöstövuokrausyritykseltä saatuja ohjeita. Jos yrityksen ohjeistuksissa on ristiriitoja, tulee niistä ilmoittaa työnantajalle, jolloin pystytään luomaan selkeämpi ja yhtenäinen perehdytys. Tällaisia ristiriitoja ei kuitenkaan pitäisi tulla, sillä myös käyttäjäyrityksen ja henkilöstövuokrausyrityksen tulisi tietää roolinsa ja yhteistyössä sopia näistä, mikäli ristiriitatilanteita tulee.

Työntekijän vastuulla on käyttää vaadittuja turvasuojaimia, vaatteita ja noudattaa määräyksiä. Turvasuojaimet ja vaatteet tarjoaa työnantajayritys ja käyttäjäyritys huolehtii suoritettavan työn ohjeistuksesta ja määräyksistä. Työntekijällä on yhdessä muiden työntekijöiden tavoin vastuu ilmoittaa esimerkiksi viallisista laitteista ja havainnoista, jotka vaikuttavat työturvallisuuteen. Työntekijä ilmoittaa ensisijaisesti havainnoista käyttäjäyritykselle ja mikäli vika koskettaa esimerkiksi työvaatteita on hän yhteydessä henkilöstövuokrausyritykseen. (Tuliara, M. 2006)

Vuokratyöntekijän tulee huolehtia työaikaleimuksista asianmukaisesti kuten kenen tahansa muunkin työntekijän. Työaikaleimauksien ohjeistuksesta vastaa vuokrausyritys ja tämän lisäksi käyttäjäyrityksellä saattaa olla tarve erillisille työaikaleimuksille. Tällaisia erillisiä ohjeistuksia voidaan nähdä esimerkiksi tapauksissa, joissa työntekijä ohjaa nosturia. Laitteen vuokrausyritys saattaa veloittaa nosturin käytöstä minuuttien mukaan, jolloin on erityisen tärkeää huolehtia työaikaleimauksien oikeellisuudesta ja täsmällisyydestä. Täsmällisyyttä ja oikeellisuutta edellytetään myös muissa työaikaleimuksissa.

Työntekijällä on velvoitteita molempia yrityksiä kohtaan eli työnantajaan, sekä käyttäjäyritykseen. Esimerkiksi sairaustapauksissa työntekijän tulee olla kumpaakin yritykseen yhteydessä. (Työsuojelu 2016) Sairauspoissaolotodistus haetaan henkilöstönvuokrausyrityksen osoittamasta paikasta ja toimitetaan sairauspoissaolon päätyttyä henkilöstönvuokrausyritykselle.

On tärkeää, että työntekijä ilmoittaa poissaoloista aina ensisijaisesti käyttäjäyritykseen ja tämän jälkeen vuokrayritykseen. Hallinnolliset asiat sairauspoissaoloista kuuluu tapauksesta riippumatta kuitenkin työnantajayritykselle, joka vastaa palkanmaksusta sekä muista tarvittavista toimenpiteistä.

5 Perehdytysoppaan työvaiheet

Tässä osiossa käydään läpi perehdytysoppaan suunnittelu- ja toteuttamisvaihe ja tämän jälkeen esitellään lopullisen työn tulokset. Suunnitteluvaiheessa kerrotaan, miten taustatyötä perehdytysopasta varten tehtiin ja mitkä näkökulmat tähän vaikuttivat. Lisäksi tarkastellaan itse perehdytysoppaan tekoa ja sidosryhmiä. Lopulta esitellään valmiin perehdytysoppaan pääkohdat jasisältö.

5.1 Suunnittelu

Suunnittelutyö aloitettiin pohtimalla, miten määritellään perehdytysoppaaseen tarpeellinen sisältö. Tietoperustan etsimiseen suunniteltiin käytettäväksi kirjastojen kirjallisuutta ja erilaisia hakuja verkkolähteitä varten esimerkkinä tästä tutkimushakuselain Google Scholar. Tarkoituksena oli luoda myös kysely, jota levitettäisiin sosiaalisessa mediassa sekä omista verkostoissa vuokratyötä tekeville tai tehneille henkilöille.

Tärkeäksi tietoperustaksi määriteltiin myös UKKO Workin oman henkilökunnan näkökulmat ja mielipiteet perehdytysoppaan aiheista. Yrityksen toimitusjohtaja määrittä tietyt aiheet mitkä perehdytysoppaasta tulisi ainakin löytyä ja tämän lisäksi näkökulmaa haettiin yhteistyössä myös HR-konsulttien sekä myyjien kanssa, jotka ovat eniten kontaktissa itse työntekijöiden kanssa.

Heti alussa oli selkeää, että perehdytysoppaasta tehdään ainakin sähköinen versio. UKKO Work pyrkii uudistamaan henkilöstövuokrausala ja olemaan uudenlainen tekijä alalla. Sähköinen versio sopii yrityksen imagoon, joka pyrkii olemaan moderni tekijä. Myöhemmin yrityksen toiveesta päätettiin tehdä myös painettu versio, joka jaetaan uudelle työntekijöille aina työsuhteen alussa, mikäli työntekijä näin haluaa.

Sähköisen version luontialustaksi valikoitui Word yrityksen toimintamallien mukaisesti ja grafiikat perehdytysopasta varten loi yrityksen graafinen suunnittelija. Perehdytysoppaan värimaailma on yrityksen brändivärien mukainen. Lopullinen sähköinen versio on PDF-muodossa ja löytyy työntekijäsivuilta. UKKO Work päätti ulkoistaa paperiversion painamisen laadun takaamiseksi.

Perehdytysoppaan suunnittelussa lähtökohtana oli määrittää mitä asioita perehdytysoppaaseen tarvitaan ja mitkä asiat jätetään perehdytysoppaan ulkopuolelle. Pohjaa varten luotiin kysely, jolla pyrittiin tarkentamaan vuokratyöntekijöille tärkeimpiä asioita, jotka perehdytysoppaassa tulisi olla.

Teoriapohjan etsiminen, lukeminen ja sisäistäminen valmiista tiedosta oli vaihe, joka tarvittiin, jotta ymmärretään mitä hyvä perehdytysopas vaatii. Teoriapohjaa ja tutkimuksia päätettiin hakea kirjastoista ja verkkolähteistä.

5.2 Kysely

Perehdytysopasta varten kartoitettiin kyselyn avulla minkälaiset kysymykset yleensä askarruttavat vuokratyöntekijää työsuhteen elinkaaren aikana. Kysely kohdistui vuokratyössä olleisiin sekä vuokratyössä tällä hetkellä oleviin henkilöihin. Kyselyssä ei rajattu kohdehenkilöiden työkokemusta tiettyyn toimialaan, sillä perehdytysoppaassa käydään läpi aiheita yleisellä tasolla vuokratyöntekijän ja -työnantajan näkökulmasta.

Kysely tehtiin sähköiselle lomakkeelle ja kysymykset pyrittiin pitämään suljettuina, jotta vastaaminen olisi mahdollisimman vaivatonta. Kyselyssä oli yhdeksän suljettua kysymystä, joihin oli tarpeen tullen mahdollista lisätä myös omia vastauksia. Kyselyssä oli kaksi avointa kysymystä. Viimeisessä kohdassa osallistujille jätettiin mahdollisuus jättää avoin kommentti asioista, jotka ovat mietityttäneet vuokratyösuhteen aikana, mutta eivät tulleet ilmi aiemmin kyselyssä.

Kysely pyrittiin siis tekemään mahdollisimman kevyeksi ja selkeäksi vastaajille. Tavoitteena oli, ettei vastaajan tarvitse vastata avoimiin kysymyksiin vaan erilaiset monivalintakysymykset asettaa niin, että niistä saadaan tarvittava tieto. Kysymykset pyrittiin asettelemaan niin, että vastaajalla heräisi ajatuksia vuokratyösuhteessa askarruttavista kysymyksistä ja vastaaja voisi valita osan mieltä askarruttavista kysymyksistä suoraan listasta sekä vastata tämän lisäksi avoimeen kenttään.

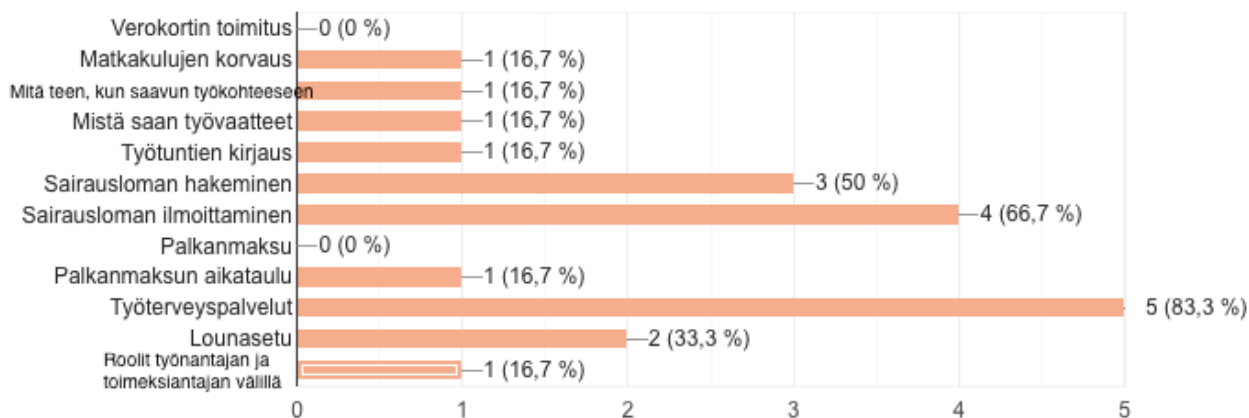
Kysely toteutettiin Google Forms -pohjalla ja tavoitteena oli saada vastauksia eri aloilla työskennelleiltä henkilöiltä. Kyselyä jaettiin kollegoille ja eri keskusteluryhmissä henkilöille, joilla tiedettiin olevan taustaa vuokratyössä. Osaa kyselyyn osallistuneista myös pyydettiin ottamaan osaa kyselyyn henkilökohtaisesti, mikäli oli tiedossa henkilön tausta vuokratyöntekijänä. Keskusteluryhmät olivat pääosin WhatsApp -ryhmiä. Ryhmät olivat esimerkiksi entisten kollegoiden, nykyisten kollegoiden sekä opinnäytetyöntekijöiden opiskelukavereiden välisiä keskusteluryhmiä.

Kyselyyn vastasi kymmenen henkilöä, joista kahdeksan oli työskennellyt vuokratyöntekijöinä ja kaksi työskenteli tällä hetkellä vuokratyössä. Henkilöt olivat työskennelleet tai työskentelivät kaupan alalla, hoitoalalla, matkailu- ja ravintola-alalla sekä kuljetusalalla. Vastaukset olivat alasta riippumatta varsin yhdenmukaisia.

Vastanneiden työsuhteet vuokratyössä olivat alle kahden vuoden pituisia; kuudella henkilöistä työkokemusta vuokratyöstä oli 1.-2. vuoden ajalta ja neljällä alle vuoden ajalta.

Kyselyssä tiedusteltiin, onko työntekijä saanut perehdytysoppaan työsuhteen alussa. Vastaukset jakaantuivat tasan, jolloin puolet olivat saaneet ja puolet eivät olleet saaneet perehdytysopasta. Suurin osa koki hyötynensä oppaasta työsuhteen aikana ja oppaassa oli käyty kattavasti läpi asioiden hoitaminen henkilöstövuokrausfirman kanssa.

Kyselyn pohjalta voidaan siis todeta, että useimmiten perehdytysoppaat koetaan hyödyllisiksi. Kyselyssä tuli myös ilmi, että ne jotka eivät saaneet perehdytysopasta, olisivat tällaista kuitenkin kaivanneet. Yksi henkilö kyselyssä vastasi, ettei saanut perehdytysopasta eikä myöskään kokisi, että tästä olisi hänelle hyötyä. Näin vastannut henkilö ilmoitti kyselyssä myös, että omasi jo taustaa samasta työtehtävästä ja -paikasta, joten tiesi toimintatavat eikä näin ollen uskonut perehdytysoppaan olevan tarpeellinen.



Kuvio 3: Työsuhteen aikana olisin kaivannut tukea / tietoa seuraavissa asioissa

Kyselyssä kartoitettiin minkä osa-alueiden osalta vuokratyöntekijä olisi kaivannut tukea sekä tietoa työsuhteen aikana. Yllä olevassa kaaviossa näkyy vastauksien jakautuminen. Vastausten avulla selvitettiin mitä asioita vuokratyöntekijät pitävät tärkeinä ja minkä asioiden osalta he kokevat kaipaavansa tietoa useimmin.

Voidaan todeta, että eniten tietoa on kaivattu terveyteen liittyvien asioiden osalta esimerkiksi sairausloman hakemisesta, ilmoittamisesta sekä työterveyspalveluista. On todettavissa, että eri henkilöstönvuokrausyrityksillä käytännöt sairausloman hakemisesta ja lääkärikäynneistä saattavat erota suuresti.

Joissain henkilöstönvuokrausyrityksissä työntekijä ohjataan julkisen terveydenhuollon palveluihin, nimetyille lääkärille yksityisellä lääkäriasemalla tai vapaasti mille tahansa työterveyslääkärille nimetyllä yksityisellä lääkäriasemalla. Jotkin henkilöstönvuokrausyrityksen myös suosivat tapaa, jossa lähete yksityiseen lääkärikeskukseen tulee hakea ennen käyntiä työnantajan toimistolta. Tämä tapa koetaan erityisen hankalaksi, sillä sairaustapauksissa lääkärikäyntien tulisi olla mahdollisimman vaivattomia.

Lähes poikkeuksetta sairauslomatoimisto kuitenkin vaaditaan työnantajan toimesta jo ensimmäisestä päivästä alkaen. Sairaustapauksissa olisi äärimmäisen tärkeää, että työntekijä tietää miten näistä ilmoitetaan ja mistä hän hakee todistuksen poissaololleen.

Tämän lisäksi tietoa on tarvittu työkohteeseen saapumisesta ja työvaatteista, matkakulujen korvauksesta, työtuntien ilmoittamisesta, palkanmaksun aikataulusta sekä lounasedusta. Kun nämä liitetään UKKO Workin perehdytysoppaaseen, tulee esimerkiksi matkakorvausten kohdalla huomioida mahdolliset alakohtaiset erot. Eri alojen työehtosopimuksissa saatetaan sopia erikseen matkakulukorvauskäytännöistä, joten UKKO Workin perehdytysoppaassa nämä tulee käsitellä yleisellä tasolla ja tarvittaessa viitata alan työehtosopimukseen.

Avoimien vastausten sekä kysymyksen ”Työsuhteen aikana olisin kaivannut tukea / tietoa seuraavissa asioissa?” tuloksista voidaan nähdä, että vuokratyössä koetaan usein epäselväksi työnantajayrityksen sekä henkilöstövuokrausyrityksen roolit. Vain kahdelle vastaajista oli selvää missä tilanteissa ottaa yhteyttä lähiesimieheen työnantajayrityksessä ja missä tapauksissa tulisi ottaa yhteyttä henkilöstövuokrausyrityksen yhteyshenkilöön.

Kyselyn tuloksena voidaan siis todeta olevan ensisijaisen tärkeää käydä läpi käyttäjäyrityksen, vuokrausyrityksen sekä työntekijän suhteet. Nämä ymmärrettävästi saattavat aiheuttaa hämmennystä, mikäli rooleja ei ole tarkasti käyty läpi.

Työnantajavelvoitteiden, kuten esimerkiksi sairauslomaan ja työhyvinvointiin sekä palkanmaksuun liittyvät asiat tulee olla pääpiirteittäin selitettynä perehdytysoppaassa ja nämä kuuluvat vuokrausyrityksen vastuulle.

Kyselyn tuloksista voidaan ymmärtää myös olevan tärkeää käydä läpi, mitkä edut vuokratyöntekijälle kuuluu. Vuokrausyritys tai käyttäjäyritys voi esimerkiksi haluta tarjota laajat työterveyspalvelut, tapaturmavakuutuksen myös vapaa-ajalle tai tuettuja liikunta- ja kulttuurisetelitä. Myös yrityksen työnantajakuvan takia on hyvä tuoda kaikki tarjottavat edut esiin selkeästi.

Erityisesti UKKO Workin toimialalla erilaiset työsuhte-edut saattavat olla hyvä rekrytointivaltti, sillä perinteisesti vuokratyössä ei ole ollut paljolti työnantajan toimesta tarjottavia etuja. Erilaiset työsuhte-edut myös motivoivat ja pitävät henkilöstön hyvinvointia yllä ja on todettu, että tyytyväiset työntekijät ovat lähes kaksi kertaa tuottavampia kuin tyytymättömät. On otettava myös huomioon, että työntekijän terveys saattaa olla isokin kustannus, mikäli työntekijä joutuu jäämään sairauslomalle, joten esimerkiksi työterveyteen on syytä panostaa. (Leiviskä 2018)

Kyselyn avulla oli mahdollista määrittää raameja ja tärkeimpiä kysymyksiä perehdytysoppaan kannalta. Tuloksien perusteella perehdytysoppaaseen lisättiin kohdat: sairauspoissaolot, työterveyspalvelut, UKKO Workin, käyttäjäyrityksen ja työntekijän roolit, työsuhte-edut, työtuntien kirjaus, palkanmaksu ja aikataulu sekä ohjeistus työvaatetuksesta. UKKO Workin näkökulmasta on erityisen tärkeää tuoda esiin myös työsuhte-edut, kuten Virike-setelit joita UKKO

Work tarjoaa työntekijöilleen. Tämä tarjoaa selvää kilpailuetua UKKO Workille muihin henkilöstövuokrausyrityksiin vertaillaessa.

5.3 Toteutus

Toteutus alkoi tutkimalla perehdytysoppaan historiaa ja tehtyjä tutkimuksia. Tietoperustan luomiseen kerättiin erilaisia kirja- ja internetlähteitä, joista saatiin tietoa, kuinka luoda hyödyllinen, kattava ja oikeellinen perehdytysopas UKKO Workille.

Alkuun kartoitettiin tietoperustaa käyttämällä kirjallisuus- sekä verkkolähteitä. Kirjastojen valikoimasta löytyi hyödynnettävää kirjallisuutta ja verkkolähteistä sekä tutkimuksista saatiin runsaasti perehdytykseen liittyvää materiaalia. Samaan aikaan, kun tietoa kerättiin kirjallisuudesta ja tutkimuslähteistä, pystyttiin keräämään tietoa myös tehdyn kyselyn avulla sekä yrityksen henkilökunnan kanssa keskustelemalla.

Paljon tärkeää tietoa perehdytysoppaan sisällöstä saatiin yrityksen henkilöstökonsulteilta, jotka ottavat vastaan sekä perehdyttävät uudet UKKO Workin vuokratyöntekijät. Eniten keskustelua käytiin kahden henkilöstökonsultin kanssa, joista toinen on yksi opinnäytetyöntekijöistä. Tämän lisäksi perehdytysoppaan rakennetta ja sisältöä käytiin läpi kolmannen henkilöstökonsultin kanssa, jonka vastuulla oli tuottaa UKKO Workille viron kielinen versio oppaasta.

Henkilöstökonsulteilla on käytännön kokemus työntekijöiden perehdyttämisestä ja tietoa sekä mielipiteitä sisällöstä, jota perehdytysopas vaatii. Tärkeää perehdytysopasta työstäessä oli tehdä tiivistä yhteistyötä HR-konsulttien sekä yrityksen kanssa, jotta tulos täyttää varmasti todellisen tarpeen.

Kyselyn tuloksien ja henkilöstökonsulttien kanssa käytyjen keskustelujen perusteella saatiin pohjaa sille, mitkä asiat askarruttavat usein vuokratyösuhteessa. Vastaukset antoivat joko vahvistusta tai uusia näkökulmia siihen, mitä perehdytysoppaassa tulisi olla. Esimerkiksi verokortin toimituksen ohjeistusta ei kyselyn perusteella nähty tarpeellisena. UKKO Workin työntekijöiden empiirisen kokemuksen mukaan kysymykset verokortin tekemisestä sekä toimittamisesta ovat varsin yleisiä.

Henkilöstökonsulttien osalta tärkeimpiä pääkohtia olivat verokortin toimitus, työsopimus ja työehtosopimus, palkka ja palkanmaksun aikataulu sekä työsuhteen roolit. Erityisen tärkeinä nähtiin verokorttiin liittyvät kysymykset sekä osapuolien roolit, sillä HR-konsulttien kokemuksen mukaan verokortista tulee paljon yhteydenottoja ja monet kysymykset taklattaisiin jo sillä, että roolit olisivat kaikille osapuolille selkeät.

Kyselystä nousi ilmi avoimien kysymysten sekä monivalintaosuuden kohdalla, että usein roolit henkilöstövuokrausyrityksen, käyttäjäyrityksen sekä työntekijän välillä nähdään epäselvinä. Tämä korostui myös UKKO Workin työntekijöiden kokemusten kohdalla, joten tälle kysymykselle annettiin paljon painoarvoa myös perehdytysoppaassa.

Valmiin tietoperustan pohjalta valikoitui tärkeät aiheet, joita kysymykset koskivat ja joista haluttiin tietää tarkemmin. Tarkoitus oli saada dataa siitä, mitkä on ollut vuokratyöntekijöille epäselvimpiä asioita työsuhteen alussa ja aikana. Kyselyn tuloksia analysoitiin kevyesti ja jaettiin eri painoarvot vastauksille, jonka avulla kartoitettiin mitkä aiheet ovat mahdollisesti tärkeimpiä.

Kun perehdytysoppaaseen tulevat aiheet olivat valikoituneet ja tietoperustaan oli tutustuttu, alkoi itse oppaan luominen. Oppaan luomisessa tehtiin tiiviisti yhteistyötä yrityksen kanssa, jotta opas vastaisi tarvetta. Opas tehtiin Word -dokumenttiin ja sen ulkoasussa käytettiin yrityksen omia brändivärejä. Versioita perehdytysoppaasta esiteltiin yrityksen toimitusjohtajalle sekä työntekijöille, joilta saatiin arvokasta palautetta liittyen rakenteeseen, jäsentelyyn sekä aiheisiin jotka tulisi vielä lisätä.

6 Lopputulos

Tässä osiossa käydään läpi valmis lopputulos sekä mahdolliset jatkotoimenpiteet. Lopussa perehdytään siihen, kuinka tulosta arvioidaan ja miten valmista opasta mahdollisesti kehitetään.

6.1 Perehdytysopas

Perehdytysoppaasta tehtiin sähköinen versio, joka tullaan taittamaan myös paperiseksi versioiksi. Paperinen versio tullaan taittamaan ja tulostamaan ulkoisessa palvelussa, jonka yritys valitsee.

Perehdytysopas jaetaan jokaiselle työntekijälle aina työsuhteen alussa ja pääkohdat ja sekä alakohtaiset poikkeukset käydään aina henkilöstökonsultin kanssa suullisesti läpi. Perehdytysopas jaetaan joko paperisena versiona ja sähköpostiin lähetettävänä pdf-tiedostona tai pelkästään jälkimmäisenä. Digitaalisuuteen pyrkiminen säästää luontoa ja nykyaikana se tuntuu useille myös luontevammalta.

Perehdytysoppaaseen valittiin tärkeimmät yleispätevät aiheet, jotka koskevat UKKO Workillä työskenteleviä vuokratyöntekijöitä alasta riippumatta. Perehdytysoppaan kohdat valikoituvat sen mukaan mitä opinnäytetyön yhteydessä tehtyyn kyselyyn vastattiin ja UKKO Workin henkilöstön kokemuspohjan mukaan tarpeellisiin aiheisiin sekä perehdyttämiseen liittyvän yleisen tiedon mukaan.

Perehdytysoppaan sisältö:

1. Palkanmaksu

Ensimmäisessä osassa selitetään mitkä ovat palkkakaudet ja milloin on palkanmaksupäivät. Tuntien ilmoittaminen käydään läpi, jotta työntekijät osaavat ilmoittaa tunnit oikein ja ymmärtävät tämän vastuukseen.

2. Verokortti

Kohdassa kerrotaan mistä verokortin saa ja minne se tulee toimittaa. Verokortin käyttöön opastetaan lyhyesti ja samalla selvitetään mitä tapahtuu, jos verokorttia ei toimita ajoissa työnantajalle.

3. Sairastuminen ja työtapaturma

Työntekijää opastetaan kohta kohdalta miten toimita jos sairastuu tai käy työtapaturma. Tästä osiosta löytyy esimerkiksi ohjeistus lääkärikäynteihin ja sairauslomatoimistuksen toimitukseen.

4. Työsopimus ja työehtosopimus

Tässä osiossa käydään läpi, mikä työehtosopimus on ja kerrotaan, että työsopimuksesta löytyy tieto siitä mitä työehtosopimusta kyseisessä työsuhteessa noudatetaan. Työntekijää ohjataan tarvittaessa tutustumaan hänen työsuhteessa sovellettavaan työehtosopimukseen.

5. Edut

Kerrotaan, minkälaisia työsuhte-etuja UKKO Work tarjoaa vuokratyöntekijöilleen.

6. Loman kertyminen vuokratyössä

Tämä kohta sisältää ohjeistuksen siitä, miten vuosilomat kertyvät ja mitkä ovat lomien kertymiskaudet. Työntekijää ohjeistetaan siihen, milloin lomaa voi käyttää ja mitä tapahtuu, mikäli näitä ei ehdi käyttää työsuhteen aikana.

7. Työtodistuksen saaminen työsuhteen päätyttyä

Työnantajan velvollisuuksiin kuuluu toimittaa työtodistus työntekijän sitä pyytäessä. Osiossa kerrotaan mistä työtodistuksen saa työsuhteen päätyttyä ja mitä siihen on mahdollista sisällyttää.

8. Osapuolet ja yhteystiedot

Tärkeä osa opasta on eri osapuolien roolit, jotka käydään läpi kaavion ja tekstin avulla. Perehdytysoppaan viimeiseltä sivulta löytyy UKKO Workin henkilökunnan yhteystiedot, aukioloajat sekä yleinen puhelinnumero.

Perehdytysoppaan ulkonäkö pidettiin melko yksinkertaisina ja helppolukuisena. Lauseet ovat mahdollisimman lyhyitä ja ohjeistus esimerkiksi sairaustapauksissa on kuvailtu kohta kohdalta. Väreinä on UKKO Workin graafisen ohjeistuksen mukaisesti vihreän eri sävyjä, harmaata ja valkoista. Kuvituksena toimi yrityksen maskotti Marko-Majava.

UKKOWORK



**PEREHDYTYSMATERIAALI UKKO
WORKIN TYÖNTEKIJÖILLE**

Kuvio 4: Perehdytysoppaan kansi

6.2 Arviointi ja jatkotoimenpiteet

Voidaan todeta, että on tärkeää arvioida työn tulosta eli perehdytysopasta, jotta tästä saadaan mahdollisimman suuri hyöty yritykselle sekä vuokratyöntekijöille. Tulos käydään läpi yhdessä henkilöstökonsulttien sekä toimeksiantajan kanssa.

Valmiin perehdytysoppaan toimivuutta arvioitiin ottamalla tämä koekäyttöön kolmen työntekijän osalta. Kokeilujakso oli yhden viikon pituinen. Käyttökokemusten perusteella UKKO Workin henkilöstökonsultit pyysivät palautetta työntekijöiltä sen jälkeen, kun he olivat aloittaneet työssä.

Koekäytön vuokratyöntekijät kokivat perehdytysoppaan pääosin hyödylliseksi ja nähtiin, että tälle tulee mahdollisesti olemaan tarvetta työsuhteen elinkaaren aikana. Tässä päästään valitettavasti arvioimaan oppaan hyödyllisyyttä ja toimivuutta vain työsuhteen alun kannalta, joten vielä ei ole mahdollista sanoa onko oppaassa kaikki työsuhteen elinkaaren osalta tärkeät kysymykset.

Opas löytyy muokattavasta muodosta, jotta tarvittaessa henkilöstökonsultit pääsevät tekemään tähän muutoksia. Toinen opinnäytetyöntekijöistä, joka työskentelee UKKO Workilla, tulee vastaamaan ensisijaisena yrityksessä perehdytysoppaan ylläpidosta. Vuokratyöntekijöiltä tullaan keräämään palautetta perehdytysoppaasta sekä suullisesti, että lyhyellä sähköisellä lomakkeella. Kysely tullaan lähettämään vuokratyöntekijöille sähköpostitse.

Perehdytysopasta on työstetty yhdessä UKKO Workin henkilöstökonsulttien ja toimeksiantajan kanssa. Toimeksiantaja on tyytyväinen perehdytysoppaan lopputulokseen ja kokee, ettei tällä hetkellä ole tarvetta muutoksiin ja lopputulos on sovitun mukainen.

Toimeksiantaja kokee ehdotetut jatkotoimenpiteet palautekyselystä hyvänä keinona selvittää mahdollisia kehityskohteita perehdytysoppaassa. UKKO Work on valmis sitoutumaan perehdytysoppaan käyttöön sekä kehittämiseen. Yritys pyrkii ohjaamaan vuokratyöntekijöitä käyttämään opasta aktiivisesti.

Kummatkin osapuolet eli opinnäytetyön ja oppaan tekijät sekä toimeksiantaja, ovat tyytyväisiä lopputulokseen ja prosessin kulkuun. Oppaan luominen yhteistyössä sujui luontevasti ja vuoro vaikutusta oli paljon. Oppaan edistymistä esiteltiin usein toimeksiantajalle ja yritys pääsi vaikuttamaan sisältöön.

Opinnäytetyö toi myös uutta tietoa ja näkökulmia yritykselle, joita pystyttiin sisällyttämään perehdytysoppaaseen. Yhteistyötä helpotti, että toinen opinnäytetyön tekijöistä työskentelee

toimeksiantajayrityksessä. UKKO Workin henkilökuntaan oli helppo olla yhteydessä ja tieto osapuolten välillä kulki reaaliajassa eikä esimerkiksi tullut pitkiä sähköpostikeskusteluja, joita olisi vaihdettu viiveellä.

Perehdytysopas luo hyvän pohjan vuokratyöntekijöiden työsuhteen tukemiseen ja parantaa yhteydenpitoa ja informaation kulkua. Onnistunut perehdytys ja tyytyväiset vuokratyöntekijät vahvistavat UKKO Workin työnantajakuvaa sekä luo vankan perustan StartUp-yrityksen toiminnalle.

Lähteet

Painetut

Antola, M., Parnila, K. & Sainio, J. 2009. Työsuhde käytännönläheisesti. Helsinki: Helsingin seudun kauppakamari.

Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki: Tammi

Hietala, H., Kaivanto, K. & Schön, E. 2014. Vuokratyö. Helsinki: Talentum.

Kesti, M. 2010. Strateginen henkilöstötuottavuuden johtaminen. Helsinki: Talentum.

Kupias, P. & Peltola, R. 2009. Perehdyttämisen pelikentällä Helsinki: Gaudeamus Helsinki University Press / Palmenia.

Tuliara, M. 2006. Henkilöstövuokraus ja työturvallisuus. Helsinki: Työturvallisuuskeskus, palveluryhmä.

Sähköiset

Finlex 2019. Työsopimuslaki L55/2001
<https://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2001/20010055#L2P1>

Kansonen, M. 2013. Houkutteleva työnantajakuva rakennetaan välittämällä. Viitattu 19.1.2019. <https://www.psycon.fi/blogi/houkutteleva-tyonantajakuva-rakennetaan-valittamalla>

Kujanen, J. 2005. Tulokkaan perehdyttäminen työhön tuottaa tulosta. Viitattu 15.12.2018. <https://www.ts.fi/uutiset/talous/1074040265/Tulokkaan+perehdyttaminen+tyohon+tuottaa+tulosta>

Leiviskä, T. 2018. Motivoitunut työntekijä on tuottavampi. Viitattu 18.3.2019. https://www.akavanerityisalat.fi/uutishuone/artikkelit/motivoitunut_tyontekija_on_tuottavampi.15361.news

Mäkilä, P. 2018. Työnantajabrändi hukassa? Työnantajamielikuvalla on valtava merkitys. Viitattu 19.1.2019. <https://www.almamedia.fi/uutishuone/uutinen/19-02-2018-tyonantajabrändi-hukassa-tyonantajamielikuvalla-on-valtava-merkitys>

Sarasmaa, N-M. 2018. Vuokratyö - Myyttejä ja huhuja liikkuu, mutta mitä se oikeasti on? Viitattu 11.1.2019. <https://www.ukkowork.fi/vuokratyö-myyttejä-ja-huhuja-liikkuu-mutta-mitä-se-oikeasti/>

Seeck, H. & Järvelä, S. 2007. Työelämäntutkimus - Arbetslivsforskning 3/2007. http://pro.tsv.fi/tetu/tt/TT073_verkkoversio.pdf#page=72

Talouselämä. 2010. Selitä vuokratyön ehdot avoimesti. Viitattu 13.1.2019. <https://www.talouselama.fi/uutiset/selita-vuokratyon-ehdot-avoimesti/29bcb223-7c94-3e88-8919-71bbf85e40e5>

Tilaajavastuu. 2019. Viitattu 20.2.2019.
<https://www.tilaajavastuu.fi/fi/tilaajavastuulaki/>

Tilastokeskus. 2019. Viitattu 3.4.2019.
<https://www.stat.fi/meta/kas/vuokratyo.html>

Työterveyslaitos. 2019. Viitattu 3.4.2019.
<https://www.ttl.fi/tyoyhteiso/ikajohtaminen/tyoelamaan-kiinnittyminen/perehdyttajan-top-10-muistilista/>

Viinamäki, M. 2018. Perehdytys kehittyi teollistumisen myötä. Viitattu 18.3.2019.
<https://telma-lehti.fi/perehdytys-kehittyi-teollistumisen-myota>

Vuokratyö. 2016. Viitattu 20.2.2019.
<https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>

Julkaisemattomat

Henkilöstökonsultit. 2018-2019. UKKO Work. Helsinki.

Kulmala, J. 2018-2019. UKKO Work. Helsinki.

Kuviot

Kuvio 1: UKKO Work työsuhteen osapuolet	10
Kuvio 2: Osaamisalueet	16
Kuvio 3: Työsuhteen aikana olisin kaivannut tukea / tietoa seuraavissa asioissa.....	24
Kuvio 4: Perehdytysoppaan kansi.....	30