

VASTUULLISUUS OSANA HENKILÖSTÖVUOKRAUSTA

Case: VMP Group

Sanna Pääkkönen

Opinnäytetyö
Helmikuu 2012

Liiketalous
Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala





Tekijä(t) PÄÄKKÖNEN, Sanna	Julkaisun laji Opinnäytetyö	Päivämäärä 13.02.2012
	Sivumäärä 66	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus () saakka	Verkojulkaisulupa myönnetty (X)
Työn nimi VASTUULLISUUS OSANA HENKILÖSTÖVUOKRAUSTA Case: VMP Group		
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma		
Työn ohjaaja(t) TIMONEN, Juha		
Toimeksiantaja(t) VMP Group		
<p>Tutkimuksen tarkoituksena oli selvittää, miten vastuullisuus arvona ja yrityksen toiminnan keskeisenä teemana vaikuttaa työnhakijoiden sekä työntekijöiden suhtautumiseen VMP Groupiin työnantajana. Lisäksi haluttiin saada tietoa siitä, onko työnhakijoille vastuullisuudella merkitystä henkilöstövuokrausyritystä valittaessa. Myös työnhakijoiden ja -tekijöiden käsityksiä vastuullisesta liiketoiminnasta ja siihen sisältyvästä sosiaalisesta vastuusta haluttiin tuoda esiin tässä tutkimuksessa. Tutkimuksen toimeksiantajana toimi VMP Group.</p> <p>Tutkimuksessa käytettiin kvantitatiivista tutkimusmenetelmää. Mukana oli myös kvalitatiivisen tutkimuksen piirteitä, koska vastaajien mielipiteitä kysyttiin strukturoitujen kysymysten lisäksi avoimilla kysymyksillä. Tiedot kerättiin Digium-ohjelmistoon luodulla sähköisellä kyselylomakkeella. Avoin linkki kyselyyn lähetettiin 400:lle VMP Groupin haastatellulle tai työssä olevalle työnhakijalle. Kohderyhmä oli valittu sattumanvaraisesti ja jaettu viiden eri kaupungin kesken. Näitä kaupunkeja olivat: Jyväskylä, Oulu, Tampere, Helsinki ja Turku.</p> <p>Tutkimuksen tulokset osoittivat vastuullisuuden olevan melko epäselvä käsite työnhakijoille ja -tekijöille, mikä johtaa yrityksen maineen epävakauteen. Palkkaus, palkanmaksu ajallaan sekä työehtosopimusten oikea tulkinta ovat tällä hetkellä tärkeimmät sosiaalisen vastuun osa-alueet vuokratyövoiman mielestä. VMP Groupia pidetään yleisesti melko vastuullisena ja houkuttelevana työnantajana. Kehitettävää löydettiin muun muassa työterveyspalveluista ja perehdyttämisestä työtehtäviin. Tällä hetkellä vastuullisuudella ei näyttäisi olevan juurikaan merkitystä henkilöstövuokrausyritystä valittaessa, vaan merkittävin syy on hakeutuminen mahdollisimman monen yrityksen palvelukseen. Tutkimuksen tuloksista voidaan vetää johtopäätös, että tietoisuutta vastuullisuudesta tulee lisätä. Tällä saralla lienee aiheellista jatkaa aiheen tutkimista ja etsiä kehittämisen keinoja.</p>		
Avainsanat (asiasanat) henkilöstövuokraus, sosiaalinen vastuu, vastuullisuus, vuokratyövoima, yhteiskuntavastuu		
Muut tiedot		



Author(s) PÄÄKKÖNEN, Sanna	Type of publication Bachelor's Thesis	Date 13022012
	Pages 67	Language Finnish
	Confidential () Until	Permission for web publication (X)
Title RESPONSIBILITY AS PART OF STAFF LEASING Case: VMP Group		
Degree Programme Business Administration		
Tutor(s) TIMONEN; Juha		
Assigned by VMP Group		
<p>The purpose of the thesis was to investigate how responsibility, as a value and central theme of the company affects job seekers' and workers' attitudes to the VMP Group as an employer. Another purpose was to obtain information about the importance of responsibility when job seekers are choosing between staff leasing companies. Furthermore, the study assigned by the VMP Group tried to highlight the perceptions of jobseekers and workers about responsible business and the related social responsibilities.</p> <p>A quantitative research method was used. There were also features of qualitative research because the respondents' opinions explored through structured questions and open-ended questions. The data was collected by with an electronic questionnaire created by the Digium software. An open link to the questionnaire was sent to 400 employees interviewed or job applicants of the VMP Group. The target group was selected at random and divided between five cities. These cities were Jyväskylä, Oulu, Tampere, Helsinki and Turku.</p> <p>The survey results showed that responsibility is a fairly unknown concept for jobseekers and employees leading to the instability of a company's reputation. Salaries, wages on time and a correct interpretation of the collective bargaining agreements are currently the most important areas of social responsibility for those employed by staff leasing enterprises. The VMP Group is widely regarded as a fairly responsible and attractive employer. Health services and orientation at workplace were found to be needing development. At the moment, responsibility seems to be quite insignificant when jobseekers are choosing staff leasing companies. Seeking employment through as many staff leasing companies as possible is the most important thing. The results of this study support the conclusion that the awareness of responsibility should be increased. It seems to be appropriate to continue research into the subject in order to find ways of development.</p>		
Keywords corporate social responsibility, responsibility, social responsibility, staff leasing, temporary worker		
Miscellaneous		

SISÄLTÖ

1	OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET	3
2	VUOKRATYÖ	4
2.1	Vuokratyö ennen ja nyt	4
2.2	Vuokratyön kriittiset pisteet	6
3	VASTUULLISEN LIKETOIMINNAN TAUSTAT	9
3.1	Vastuullisuuden kehykset	9
3.2	Arvot	10
3.3	Yritysetiikka ja moraali	12
4	VASTUULLISUUDEN MUODOT	16
4.1	Yhteiskuntavastuu	16
4.2	Yritysvastuu	19
4.3	Sosiaalinen vastuu	20
4.4	Vastuullisuuden vaikuttimet	23
5	TALOUDELLINEN TULOS JA KILPAILUETU	26
6	VMP GROUP	28
7	TUTKIMUKSEN ESITTELY	32
7.1	Tutkimuksen toteutus	32
7.2	Tutkimuksen arviointi	35
8	TUTKIMUKSEN TULOKSET	36
9	POHDINTA	52
	LÄHTEET	56
	LIITTEET	59
	Liite 1. Kyselylomake	59
	Liite 2. Saatekirje	66

KUVIOT

KUVIO 1.	Vastaajien sukupuoli	37
KUVIO 2.	Vastaajien ikä	37
KUVIO 3.	Vastaajien viimeisin koulutus	38

KUVIO 4. Vastaajien tämän hetkinen työ- ja opiskelutilanne	39
KUVIO 5. Työskenteleekö vastaaja vuokratyössä muun työn tai opiskelun ohella? ..	39
KUVIO 6. Missä VMP Groupin toimistossa vastaaja asioi?	40
KUVIO 7. Kolme sekä henkilöstövuokrausyritykselle että VMP Groupille tärkeintä vastuullisen toiminnan osa-aluetta.....	41
KUVIO 8. Kolme sekä henkilöstövuokrausyritykselle että VMP Groupille vähiten oleellista vastuullisen toiminnan osa-aluetta.....	42
KUVIO 9. Kuinka vastuullisesti vastaajat uskovat henkilöstövuokrausyritysten toimivan tänä päivänä?	43
KUVIO 10. Kuinka vastuullisesti vastaajat uskovat VMP Groupin toimivan tänä päivänä?	43
KUVIO 11. Lisääkö vastuullinen liiketoiminta VMP Groupin houkuttelevuutta työnantajana?	44
KUVIO 12. Vastaajien kokemuksia negatiivisesti vaikuttaneista seikoista työtarjouksiin/työllistymiseen VMP Groupin kautta	45
KUVIO 13. Vastaajien kokemuksia positiivisesti vaikuttaneista seikoista työtarjouksiin/työllistymiseen VMP Groupin kautta	46
KUVIO 14. Onko palkkataso ollut aina vähintään TES: n mukainen?.....	47
KUVIO 15. Jos palkkaus ei ole ollut TES: n mukainen, niin mitkä seikat ovat vaikuttaneet palkkatasoon?.....	47
KUVIO 16. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet vuokratyöhön hakeutumiseen?	48
KUVIO 17. Miksi vastaajat ovat valinneet juuri VMP Groupin?	49
KUVIO 18. Onko vastaaja työnhakijana tai työssä myös muussa henkilöstövuokrausyrityksessä kuin VMP Groupissa?.....	50

1 OPINNÄYTETYÖN LÄHTÖKOHDAT JA TAVOITTEET

”Yhteiskuntavastuu on tullut jäädäkseen.” Yritysten toiminnan kehittämisessä ja johtamisessa painottuu yhä enemmän sidosryhmien odotusten huomioiminen. Ilman taloudellisen vastuun toteutumista eivät yritykset pysty kovin pitkään toimimaan, joten siihen on suhtauduttava asiaankuuluvalla vakavuudella. Taloudellisen hyödyn tavoittelu ei saa kuitenkaan johtaa siihen, että peruslähtökohdat, sidosryhmien odotukset sekä moraalinen ja etiikan kysymykset ohitetaan ja jätetään huomiotta. Yhteiskunnan olemassaolo on kyseenalainen ilman yleistä moraalialueita ja joskus on tehtävä oikein, vaikka se aiheuttaisikin lisäkustannuksia. Uusia haasteita liiketoiminnalle syntyy sidosryhmien odotuksista ja erilaisissa toimintaympäristöissä toimimisesta. Vastuullisuusteeman kriittisen tarkastelun soisi jatkuvan tästä eteenpäinkin, koska aihealueeseen liittyy vielä paljon epäselvyyttä ja määrittelemättömyyttä. (Talvio & Välimaa 2004, 153–154.)

Mielenkiinto aihealueeseen on herännyt tutkimuksen tekijän työskennellessä sekä vuokratyöntekijänä että VMP Groupin henkilöstöassistenttina. Henkilöstöassistentin tehtävissä ollaan päivittäin yhteydessä vuokratyöntekijöihin ja keskusteluissa pääpaino on työsuhte- ja palkkausasioissa eli sosiaalisen vastuun osa-alueissa. Tehtävässä pyritään myös opastamaan ja ohjaamaan sekä työnhakijoita että työntekijöitä muun muassa ansioluetteloiden ja työhakemusten kirjoittamisessa tarpeen mukaan. Henkilöstöassistentin sekä -neuvottelijan työtehtäviin kuuluu paljon erilaisia neuvonta- ja opastustehtäviä. Usein työntekijät kysyvät myös työttömyysturvaan, muihin etuuksiin ja ammattiliittoyhteistyöhön liittyvistä asioista. Näin ollen VMP Groupin päivittäisessä toiminnassa sosiaalinen vastuu on esillä joka päivä ja omalta henkilöstöltä vaaditaan laaja-alaista osaamista sekä tietämystä tai ainakin halua asioiden selvittämiseen.

Opinnäytetyön lähtökohtana voidaan pitää VMP Groupissa tapahtunutta strategia- ja brändiuudistusta, jonka seurauksena yritys on nostanut vastuullisuusteeman esille toimintaa ohjaavissa arvoissaan. Henkilöstövuokrauksen maine on vieläkin, vuosikymmenien jälkeen, kyseenalainen ja ihmisillä on lähes urbaanilegendojen kaltaisia käsityksiä työntekijöiden riistämisestä ja henkilöstövuokrausyritysten vastuuttomasta toiminnasta. Osa toimijoista valitettavasti toimii edelleen arveluttavasti eikä se paranna alan uskottavuutta työnhakijoiden keskuudessa. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten vastuullisuus arvona ja keskeisenä teemana vaikuttaa työnhakijoiden suhtautumiseen VMP Groupiin työnantajana sekä onko vastuullisuudella vaikutusta henkilöstövuokrausyrityksen valintaan työpaikkaa etsittäessä. Lisäksi luodetaan työnhakijoiden käsitystä siitä, mitä vastuullinen liiketoiminta heidän mielestään on.

2 VUOKRATYÖ

2.1 Vuokratyö ennen ja nyt

Vuokratyö on työtä, jossa henkilöstövuokrausyritys tarjoaa työntekijöitään vastiketta vastaan suorittamaan käyttäjäyrityksessä tehtävää työtä. Käyttäjäyritys tekee tilauksen tarvittavasta työvoimasta, jonka henkilöstövuokrausyritys toimittaa. Henkilöstövuokrausyritys ja työntekijä ovat työsuhteessa, jolloin vuokratyöntekijä saa työsuhteeseen kuuluvat edut henkilöstövuokrausyritykseltä. Käyttäjäyrityksellä on tuolloin velvollisuus huolehtia työnjohdosta ja valvonnasta, koska työntekijä suorittaa työn käyttäjäyrityksen tarpeiden ja toiveiden mukaisesti. (Saarinen 2005, 100; Viitala 2007, 95.)

Suomessa vuokratyön yleistymisen alkoi 1960-luvulla, jolloin metalli- ja telakkateollisuus kärsi työvoimapulasta. Suuria määriä työntekijöitä palkattiin niin sanottujen reppufirmojen kautta, jotka lupailivat työmiehille hyviä palkkoja. Reppufirmat menet-

tivät myöhemmin maineensa, koska selvisi, etteivät ne maksaneet eläke- ja sosiaalimaksuja ja usein myös verot jäivät maksamatta. Tämän seurauksena esimerkiksi metalli- ja telakkateollisuudessa on rajoitettu vuokratyöläisten käyttöä näihin päiviin asti. (Lähtenmäki 2007, 114–115.)

Vuokratyötä alettiin säädellä tarkoin vuonna 1986, jolloin annettiin asetus siitä kuka vuokraustoimintaa saa harjoittaa ja minkälaisin ehdoin. Yksi tärkeimmistä ehdoista vuokratyövoiman käytölle oli käyttäjäyrityksen tarve tilapäisiin ja lyhytaikaisiin työsuhteisiin. Vuonna 1993 vuokratyötä koskeva sääntely purettiin lähes kokonaan. Perusteluna tälle oli byrokratian karsiminen, valtion kulujen vähentäminen sekä EU:n haluama vapaa kilpailu työnvälityksessä. Samaan aikaan työvoimavuokrauksen valvonta siirtyi työvoimaviranomaisilta työsuojeluviranomaisille. 2000-luvulla sääntelyssä on tapahtunut muutoksia työlainsäädännön uudistumisen sekä ILO:n uuden yleissopimuksen (n:o 181) myötä. Näiden muutosten tultua voimaan Suomi on veloitettu valvomaan yksityistä työnvälitystä sekä työvoiman vuokrausta. Työvoimaviranomaisilla on oikeus saada pyynnöstä tietoja työvoimaa vuokraavilta yrityksiltä. Tilastokeskus onkin ylläpitänyt vuodesta 1999 alkaen rekisteriä, jossa on työministeriön keräämiä tietoja vuokratyöyrityksistä, vuokrattujen henkilöiden määrästä, vuokratyösuhteen kestosta sekä ammattialoista, jotka käyttävät vuokratyöntekijöitä. (Lähtenmäki 2007, 115–116.)

Vuonna 2004 Suomessa oli kirjattu noin 65 000 henkilöä vuokratyöntekijöiksi ja vuonna 2005 vastaava luku oli 102 800 työvoimahallinnon tilastojen mukaan (Lähtenmäki 2007, 117). Tilastokeskuksen mukaan vuonna 2010 vuokratyötä tekeviä palkansaajia oli yhteensä 29 000 ikäluokissa 15–74 (Työvoimatutkimus 2010). Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL (2011) arvioi vuokratyön työllistäneen vuonna 2010 yli 10 000 henkilöä. Kuten huomataan, vuokratyöntekijöiden määrä vaihtelee riippuen tiedonlähteestä. Todellinen vuokratyöntekijöiden määrä lienee edellä mainittujen lukujen välimaastossa. 2000-luvulla alan kasvu on ollut erityisen voimakasta ja kasvu on jatkunut voimakkaana vuoden 2011 aikana. Vuokratyön ympärillä velloo aktiivi-

nen poliittinen keskustelu, jonka oletetaan johtavan vuokratyöntekijöiden aseman parantamiseen lainsäädännön uudistamisella. (Toimialatietoa 2011; Viitala 2007, 98.)

2.2 Vuokratyön kriittiset pisteet

Useissa tutkimuksissa tulee ilmi, että lähes kaikki vuokratyöntekijät toivovat saavansa vakituisen työsuhteen. He työskentelevät tällä hetkellä vuokratyössä, koska muuta työtä ei ole ollut saatavilla. VMP Groupin tilaaman vuokratyötutkimuksen (2007) mukaan 29 % (n = 1361) vuokratyöntekijöistä toivoo saavansa vakituisen työn vuokratyön kautta. Tutkimuksen mukaan 46 % (n = 1361) vuokratyöntekijöistä haluaisi mahdollisesti työllistyä vakituiseseen työhön vuokratyön kautta. Vuokratyö ei ole siis suurimmalle osalle ihmisistä mitenkään tavoiteltava työsuhde. Tämä saattaa johtua siitä, etteivät he ole vielä sisäistäneet sitä, että vuokratyökin voi olla vakituista ja pitkäkestoista. Poikkeuksena mainittakoon opiskelijat, joille lyhytaikainen vuokratyö on mahdollisuus hankkia työelämän kontakteja jo opiskeluaikana sekä ansaita rahaa opintotuen lisäksi. Tutkimuksissa on noussut esille myös vuokratyösuhteessa ilmeneviä positiivisia seikkoja. Esimerkiksi vuokratyö tarjoaa työntekijälle mahdollisuuden valita työnsä ja sen ajankohdan. Työntekijä voi saada uusia kokemuksia sekä tutustua eri aloihin ja työpaikkoihin. Jos kokoaikainen työsuhde ei ole elämäntilanteen vuoksi mahdollista, vuokratyön avulla voi hankkia lisäansioita sekä ylläpitää ja kartuttaa ammattitaitoa. Vuokratyöntekijät ovat kokeneet positiiviseksi myös sen, että työtä on nopeasti tarjolla ja vuokratyön avulla on mahdollista työllistyä käyttäjäyrityksiin vakituisen työsuhteeseen. (Lähteenmäki 2007, 119; Viitala 2007, 97; Vuokratyö 2007; Vuokratyötutkimus 2007.)

Vuokratyön käytön kasvamisen seurauksena myös siihen liittyvät ongelmat ovat lisääntyneet. Vuokratyömarkkinoilla on sisäänrakennettu peruseräite väliaikaisuudesta ja epävarmuudesta. Tämä epävarmuus juontaa yleensä vuokratyösuhteen ehdoista.

Useat vuokratyöntekijät työskentelevät huonoimmin eduin kuin käyttäjäyrityksen oma työntekijä, sillä esimerkiksi lounasetu ei useinkaan kosketa vuokratyöntekijää. Vuokratyöntekijät kokevat usein itsensä ulkopuoliseksi työyhteisössä, jolloin tunne eriarvoisuudesta ja epäoikeudenmukaisesta kohtelusta lisääntyy. Vuokratyöntekijää voi askarruttaa pelko oman osaamisen riittämättömyydestä sekä työn loppumisesta käyttäjäyrityksessä. Jatkuva uuden opettelu voi muodostua rasitteeksi, ja oman elämän suunnittelu saattaa hankaloitua työn satunnaisuuden vuoksi. Vuosittaiset lomamatkat ja ikälisät voivat jäädä puuttumaan vuokratyöntekijältä työn epäsäännöllisyyden vuoksi. (Lindfors 2008; Lähtenmäki 2007, 118, 120; Viitanen 2007, 97.)

Vuokratyön kriittisin piste lienee markkinointi. Lähtenmäen (2007) mukaan henkilöstövuokrausyritysten Internet-sivuilla vuokratyötä markkinoidaan nimenomaan keinoon työllistyä vakituiseen työsuhteeseen, vaikka henkilöstövuokrausyritysten etu on rooli työmarkkinoiden välittäjänä eikä työn vakinaistajana. Osa henkilöstövuokrausyrityksistä perii käyttäjäyrityksiltä rekrytointipalkkion, mikäli työntekijä solmii vakituisen työsuhteen käyttäjäyrityksen kanssa. Tämä voi osaltaan heikentää työntekijän mahdollisuuksia työllistyä vakinaisesti. Internet-sivuilta käy myös ilmi prosenttilukuja, joiden mukaan jopa neljännes vuokratyöntekijöistä työllistyy pysyvästi. Osa yrityksistä kertoo, kuinka moni käyttäjäyrityksistä on vakinaistanut vuokratyöntekijöitä. Esimerkiksi Varamiespalveluyhtiöt (nyk. VMP Group) on kertonut tuolloin sivustollaan, että joka neljäs heidän yritysasiakkaistaan on vakinaistanut vuokratyöntekijöitä. Vuonna 2010 VMP Groupin asiakasyritykset ovat vakinaistaneet noin 30 % (n = 814) vuokratyöntekijöistään. Tilastojen mukaan vakinaistuminen on harvinaisempaa kuin luullaan ja hyvin sukupuolisidonnaista. Eniten vakituisia työsuhteita solmitaan miesvaltaisilla kuljetus- ja liikennealoilla sekä teollisuudessa. (Asiakastutkimus 2010; Lähtenmäki 2007, 121–122.)

Ajatuksia herättää se mentaliteetti, jolla vuokratyöntekijät saadaan toivomaan työsuhteen vakinaistamista. Vakinaistamisella houkuttelu on ihmisten ”normaaliin” kaipuun hyväksikäyttöä. Työntekijöille herää mielikuva siitä, että jos teen työni ahkerasti ja joustaan, niin minut palkitaan. Näin ei kuitenkaan välttämättä tapahdu, koska esimer-

kiksi vuokratyöntekijän persoonallisuus tai sukupuoli voi estää vakinaistamisen, vaikka hän olisi työntekijänä yhtä hyvä kuin muutkin. Useat käyttäjäyritykset eivät vakinaista vuokratyöntekijöitä, vaikka tekisivät ennätystuloksia. Tämä johtuu siitä, että työmarkkinat ovat muuttuneet, ja yhä useampi käyttäjäyritys on nimenomaan lisäämässä vuokratyöntekijöiden osuutta. Joustavuutta korostetaan yhä enemmän, ja käytännössä se tarkoittaa mahdollisuutta korvata työntekijä, jos hän väsyä tai niskuroi. Joustavuus ilmenee korkeana vaihtuvuutena työpaikoilla, ammattitaitovaatimusten nopeana uudistumisena sekä työllisyystilanteen epävarmuutena. Monille vuokratyö on ainoa mahdollisuus työllistyä johtuen yritysten pyrkimyksistä riskien minimoimiseen, koska vuokratyösuhteessa työnantajavelvollisuudet jäävät viime kädessä henkilöstövuokrausyritysten vastuulle. (Lähtenmäki 2007, 122–123.)

Vuokratyön houkuttelevuutta pyritään lisäämään myös lupauksilla mahdollisuudesta tutustua erilaisiin töihin ja ammatteihin sekä keinona monipuolistaa työkokemusta. Todellisuudessa esimerkiksi korkeakoulun suorittaneilla on vaikeuksia saada koulutustaan vastaava työtä, lukuun ottamatta lääkäreitä ja IT-alan asiantuntijoita. Mahdollisuudet työskennellä muulla kuin koulutustaan vastaavalla alalla ovat hyvin pienet ilman kokemusta ja osaamista. Työntekijät luokitellaan koulutustaustan sekä kokemuksen perusteella, ja valitettavasti myös sukupuolenmukainen työpaikkajako on edelleen todellisuutta myös vuokratyön saralla. Lähtenmäen (2007) mukaan tutkimustulokset osoittavat, että ammatillinen liikkuvuus työväenluokkaisella uralla on vähäisempää kuin on oletettu ja liikehdintä tapahtuu pääasiallisesti horisontaalisesti. On kuitenkin olemassa mahdollisuus, jossa henkilöstövuokrausyritysten organisatiokulttuuri saattaa kehittää joustavampaa liikehdintää eri ammattialojen välillä. Tästä liikehdinnästä ei vielä toistaiseksi ole kerätty lainkaan tietoja. (Lähtenmäki 2007, 124.)

1990-luvun laman jälkeen pätkä- ja vuokratyö on alkanut lisääntyä, mikä on johtanut siihen, ettei koulutus ole taakka unelmien työstä vaan toisinaan jopa taakka. Jotkut alat ovat muuttuneet, ammattinimikkeitä on kadonnut, vakituiset työsuhteet muuttuivat rasitteeksi työnantajille, ja työelämän pelisäännöt ovat menneet täysin uusiksi. Nuor-

ten aikuisten keskuudessa epävarmuutta herättää tieto siitä, että korkea koulutus ei välttämättä avaa ovia työelämässä menestymiseen. Yhä useampi tekee työtä, jossa heidän koulutustaan ja luovuuttaan ei arvosteta. Useisiin vähäistä koulutusta vaativiin työtehtäviin työntekijät rekrytoidaan henkilöstövuokrausyritysten kautta. Erilaiset haastattelut, testi ja koetehtävät ovat yleistymässä rekrytointilanteissa, ja jopa suorittavaan työhön vaaditaan yhä useammin persoonallisuuden ja paineensietokyvyn mittaamista. Henkilöstövuokrausyritysten rekrytoijat päättävät työnhakijoiden pääsystä työmarkkinoille, varsinkin niin sanottuihin ensimmäisiin sisääntulotehtäviin. Lähteenmäen (2007) mielestä on mielenkiintoista pohtia, kuka on hyvä ja paikkansa ansaitseva työntekijä henkilöstövuokrausyrityksen näkökulmasta, ja miksi? (Lähteenmäki 2007, 125–126.)

3 VASTUULLISEN LIIKETOIMINNAN TAUSTAT

3.1 Vastuullisuuden kehykset

Kallion ja Nurmen mukaan (2006) laajasti vastuullista liiketoimintaa tutkinut Takala (2000) on todennut, että yritysten yhteiskunnallisen vastuun kehittyminen on alkanut jo vuosikymmeniä sitten. Suurta huomiota aihealue on herättänyt jo 1980-luvulta saakka, jolloin keskustelu käytiin käsitteen yritysetiikka ympärillä. 1990-luvulla käsitteenä alettiin käyttää myös yritysten yhteiskuntavastuuta, joka nousikin johtavaksi käsitteeksi. Samoihin aikoihin alettiin yhä enemmän huomioida myös ympäristökysymykset, jolloin esille nousi käsite ympäristöjohtaminen. Yhä useammin puhutaan kuitenkin yritysten sosiaalisesta vastuusta sekä vastuullisesta liiketoiminnasta. Vastuulla on aina kantaja, ja se edellyttää toisen osapuolen olemassaoloa. Vastuut ja oikeudet muodostavat elämän, eikä oikeuksista nauttiminen ole mahdollista, jos yksilö toimii vastuuttomasti muita kohtaan eikä kunnioita myös muiden oikeuksia. Aaltonen,

Luoma ja Rautiainen (2004) toteavat vastuullisuuden olevan yksilöiden ja yhteisöjen keskeisten oikeuksien tunnistamista ja kunnioittamista. (Aaltonen, Luoma & Rautiainen 2004, 22–23; Kallio & Nurmi 2006, 5–6.)

Anttiroikon (2004, 23–24) mukaan vastuu voidaan määrittellä kolmella eri tavalla: yhteisöllinen, tekninen ja moraalinen vastuumäärittely. Yhteisöllinen vastuumäärittelyyn mukaan yhteisössä vallitsevat perinteet, tavat, tottumukset sekä uskomukset luovat vastuun perustan. Modernissa yhteiskunnassa yhteisön tapoihin ja tottumuksiin perustuvat vastuut ovat vaihtumassa teknisiin määrittelyperusteisiin. Teknisten määrittelyperusteiden mukaan vastuuta tarkastellaan näkökulmasta, jossa yksilöllä tai jollain tietyllä taholla on oikeudellinen tai taloudellinen vastuu tietystä teosta tai tapahtumasta. Moraalinen vastuumäärittely arvioi, mikä on oikein ja mikä väärin. Tällöin esille nousee kysymys teon ja tekijän moraalista. Nyky-yhteiskunnan vastuun määrittely koostuu näistä kolmesta ulottuvuudesta. Vastuun sosiaalinen kehys muodostuu yhteisöllisyyden määrittelystä, tekniset normit antavat vastuun määrittelylle modernit työkalut ja moraalinen arviointi luo vastuun eettisen perustan.

3.2 Arvot

Arvot ovat asioita, joita pidetään organisaatiossa tärkeinä ja joita arvostetaan. Arvot kertovat, mitä pidetään oikeana ja mitä vääränä, mitä tavoiteltavana ja mitä vältettävänä. (Viitanen 2007, 34.)

Talvion ja Välimaan mukaan (2004, 84) arvot ja periaatteet muodostavat organisaatiolle pohjan, jolle kaikki toiminta perustuu. Arvoja voidaan pitää yrityksen lupauksena tahtotilasta sekä omalle henkilökunnalle että yrityksen sidosryhmille. Arvot ja periaatteet kuvaavat yrityksen nykytilaa ja jo olemassa olevaa toimintatapaa tai tavoitetilaa, johon yritys toiminnassaan pyrkii. Arvon käsitteen määrittelyä pidetään lähes mahdottomana, koska arvoa voidaan ajatella tarpeena, persoonallisuustyyppinä, motivaationa,

tavoitteina sekä kiinnostuksen kohteina. Kapeasti ymmärrettynä arvoteoria käsittelee arvoja nimenomaan eettisestä näkökulmasta. Tällöin arvot liittyvät siihen, mitkä ovat inhimillisen toiminnan päämäärät, mikä on arvokasta ja tavoiteltavaa. (Elo-Pärssinen 2007, 20; Talvio & Välimaa 2004, 84.)

Jokaisella organisaatiolla on arvot, joko tiedostetut tai tiedostamattomat. Yritysmailmassa arvot määritellään asioiksi, jotka ovat yritykselle tärkeitä. Arvoja ei pidä sekoittaa etiikkaan, jos arvolla ei ole selkeästi eettisiä tavoitteita. Kuluttajat voivat epäillä yritysten arvojulistusten eettisyyttä, jos arvo esitetään epämääräisesti ja monisanaisesti. Arvot vastaavat kysymykseen, keitä me olemme ja keitä me emme ole. Arvot ohjaavat yrityksen identiteettiä ja voivat parhaimmillaan olla henkilöstöä sitouttava tekijä. Yrityksen sosiaalista pääomaa, yrityskulttuuria ja sitoutumista, voidaan kasvattaa arvojen avulla. Ilman sosiaalista pääomaa yritys ei kykene muuttamaan henkilöstön osaamista tuottavuudeksi eikä yrityksen mainepääoma myöskään kasva toivotulla tavalla. (Pitkänen 2001, 92–93.)

Joskus arvokeskusteluissa tuodaan esille yrityksessä olemassa olevia myönteisiä arvoja, jotka ovat ohjanneet toimintaa ja ratkaisuja jo vuosia. Arvokeskustelujen myötä nuo arvot tulevat näkyviksi. Kirjalliseen muotoon tuodut periaatteet ja arvot eivät tee yrityksestä vastuullista eikä niiden puuttuminen tee yrityksestä vastuutonta. Kirjaaminen on hyödyllistä, koska sen avulla saadaan käytyä keskustelua yrityksen sitoutumisesta yhteiskuntavastuuseen. Keskustelun myötä yrityksen henkilöstön ymmärrys yhteiskuntavastuusta lisääntyy, ja positiivinen mielikuva yrityksestä lisääntyy sidosryhmien keskuudessa, koska julkaistujen arvojen avulla yritys voi selkeämmin erottautua muista yrityksistä. Yritys ei aina kykene hahmottamaan selkeitä arvoja, jolloin määrittellään sellaiset arvot, joita jatkossa vahvistetaan ja noudatetaan. (Pitkänen 2001, 93; Talvio & Välimaa 2004, 84; Viitanen 2007, 34.)

Arvoja voidaan hyödyntää esimerkiksi profiloitumalla niiden avulla hyväksi työnantajaksi ja on väitetty, että tulevaisuudessa työntekijät valitsevat työnantajansa myös sen edustamien arvojen perusteella. Yrityksen tarina on myös liitetty arvojen yhteyteen.

Tarina voi kertoa yrityksen hetkistä aina alkaen sen perustamisesta nykyiseen visioon. Tällaisen tarinan avulla voidaan sitouttaa ihmisiä elämään yritystarinaa. Jokaisella on oma tyykinsä jalkauttaa yrityksen arvot tai sen tarina. Arvojen pitää pystyä elämään, koska niin sanotut päälle liimatut arvot eivät hyödytä ketään. Jos yritys listaa arvoikseen parikymmentä arvoa, se herättää ainoastaan hämmennystä. Yrityksen maineen tai yrityskuvan luomisessa ensisijaisen tärkeätä osaa näyttelevät arvot ja yrityksen identiteetti, jotka luovat yrityskulttuurin. (Pitkänen 2001, 93–95.)

Arvot ohjaavat yrityksen tapaa toimia ja ajatella sekä viitoittavat yrityksen tapaa valita yhteistyökumppaninsa. On olemassa useita yrityksiä, joissa kirjatut arvot ja tapa toimia eivät kohtaa. Silloin arvojen hyöty yritysmielikuvan luomisessa on hukkaan heitettyä, koska ihmisten mielikuvat muodostuvat enemmänkin tekojen eikä sanojen perusteella. On tärkeää, että esille tuotuja arvoja toteutetaan pitkäjänteisesti jokapäiväisessä toiminnassa ja että jokainen henkilö yrityksessä on sitoutunut toteuttamaan niitä. Jos arvot eivät koske omaa henkilöstöä, varsinkaan johtotasoa, jäävät arvot pelkäksi sanahelinäksi. On arvioitu, että yritysten erottautuminen tulee tapahtumaan nimenomaan arvokentän alueella. Mahdollisuuksia on rajattomasti ja innovaatioille on valtavasti tilaa. Suomalainen yrityskulttuuri toimii tällä hetkellä varsin homogeenisesti, ja valitettavasti uusiin toimintatapoihin suhtaudutaan ajoittain hyvin varautuneesti. (Pitkänen 2001, 95–96.)

3.3 Yritysetiikka ja moraali

Moraali olisi tarpeetonta, jos ihmiset eläisivät erakkoina kohtaamatta toisiaan. Yhteisöllisyys on synnyttänyt etiikan, jonka avulla ihmiskunta pystyy tyydyttämään tarpeensa elää yhdessä. Eettinen toiminta on tietoisten valintojen tekemistä hyvän ja pahan välillä sekä toimintaa yhteisen hyvän saavuttamiseksi. 80-luvulla ajateltiin, ettei etiikalla ja liiketoiminnalla ollut mitään tekemistä toistensa kanssa. Tuolloin vallitsi

käsitys siitä, ettei eettisiin ratkaisuihin ollut varaa kovilla markkinoilla. Ajatusmaailma muuttui 90-luvulla, koska asiakkaita alkoi yhä enenevässä määrin kiinnostaa kuinka yritykset toimivat. Yhä useammat asiakkaat hylkäsivät epäilyttävät yritykset, jolloin yritysten voitot alkoivat laskea. Myös osaavien työntekijöiden saaminen hankaloitui, jos yritykset eivät huolehtineet henkilöstöpolitiikastaan tai toiminnassa oli eettisiä puutteita. (Aaltonen & Junkkari 1999, 62; Koskinen 1999, 18.)

Koskisen (1999, 21) mukaan yritystoiminnassa on seitsemän eettisen toiminnan pääkohtaa, jotka nousevat esille kansainvälisessä keskustelussa: ihmisoikeudet, ympäristön huomioon ottaminen, rehellisyys, vastuunotto, henkilöstöpolitiikka, yhteiskunnallinen vastuu sekä toiminta-ajatus tai liikeidea. Ensimmäisenä yrityksen tai tuotteen eettisyyttä arvioitaessa huomio kiinnittyy ympäristöasioihin. Aiemmin keskustelu on keskittynyt pääasiallisesti haitallisiin päästöihin, mutta nykyisin keskustelu käsittelee ympäristökysymyksiä kokonaisuutena. Ympäristöystävällisyyttä on alettu vaatia maapallon kaikilta, sekä vanhoilta että tulevilta, toiminnoilta. Lisäksi ympäristökysymykset on otettu osaksi eettisiä kriteereitä eikä niitä enää arvioida erikseen, koska luonnon- ja ympäristönsuojelun laiminlyöminen sotii vastoin etiikka siinä missä muutkin Koskisen mainitsemat seitsemän eettisen toiminnan pääkohtaa. (Heikkonen 1993, 91–92; Koskinen 1999, 21, 26–27.)

Ihmisoikeuksien polttavin kysymys lienee lapsityövoiman käyttö, koska se on hyvin mutkikas asia. YK ei halua kieltää lapsityövoiman käyttöä kokonaan, vaan vaatimukseksi on, ettei työ saa estää koulunkäyntiä ja työolojen on oltava kunnolliset. Harvalla lapsella olisi varaa käydä koulua, jos he eivät saisi ansioita työnteosta. Useimmat länsimaalaiset yritykset eivät kohtaa lapsityövoiman käytön aiheuttamaa eettistä problematiikkaa. *Sen sijaan niiden on pohdittava, ovatko ne täysin vapaita sukupuoleen, rotuun, kulttuuriin, uskontoon tai sukupuoliseen suuntautumiseen liittyvästä syrjinnästä.* Esimerkiksi Suomi ja Ruotsi pitävät perää miesten ja naisten välisen tasa-arvon toteutumisessa muun muassa pörssiyritysten hallituskokoonpanoissa. (Koskinen 1999, 22–23.)

Rehellisyys tarkoittaa yrityksessä sitä, miten totuudenmukaista sen mainonta on, miten hyvin se täyttää lupauksensa, pitää sitoumuksensa sekä miten luotettavan sisäisen ja ulkoisen kuvan se itsestään antaa. Rehellisyyteen voidaan liittää myös henkilöstön rehellisyys. Jokaisen yrityksessä työskentelevän on puhuttava totuudenmukaisesti yrityksestä. He eivät saa valehdella asiakkaille eivätkä muille sidosryhmille. Vastuunotto tarkoittaa yleensä valitusten ja virheiden käsittelyä, mutta siihen luetaan myös kyky vastata esimerkiksi myöhästyneistä toimituksista tai virheiden aiheuttamista tapaturmista. Asiakas ei aina tiedä, mitä tarvitsee, eikä kaikkia tarjolla olevia ratkaisuja ja niiden kustannuksia. Tällaisessa tilanteessa yritykselle saattaa tulla houkutus myydä liian kallista ratkaisua, mikä ei ole eettistä vastuunottoa. (Heikkonen 1993, 83; Koskinen 1999, 27, 29.)

Yritystä voidaan pitää taloudellisena yksikkönä, joka on muodostettu ihmisistä. Ajatellaan siis, että organisaatio tarvitsee työyhteisöä toteuttamaan päämääränsä. Tämä johtaa siihen, että eniten päänvaivaa aiheuttava eettisen toiminnan kriteeri on henkilöstöpolitiikka, joka sisältää käsitteen työelämän laatu. Työelämän laadulla tarkoitetaan työn järjestämistä niin, etteivät työntekijän perhe ja vapaa-aika kärsi siitä. *Myös sellaiset asiat kuin työnilo ja tasa-arvokysymykset, oikeudenmukainen palkkaus sekä mahdollisuus edetä uralla kuuluvat työelämän laatuun.* Henkilöstöpolitiikka kokonaisuudessaan tarkoittaa työntekijän tarpeita kunnioittavaa fyysistä ja henkistä työympäristöä, jossa jokaisen on hyvä olla. (Heikkonen 1993, 75; Koskinen 1999, 30–31.)

Yritys ei toimi irrallaan yhteiskunnasta, joten viime aikoina onkin käyty keskustelua yrityksen yhteiskunnallisesta vastuusta. Voidaan pohtia esimerkkinä yrityksen toimintojen sijoittamista maahan, jossa yhteiskunta kustantaa palvelut, muun muassa tieverkostot ja veden saannin. Yrityksen voitot sijoitetaan kuitenkin sisäisinä siirtoina jonkin alhaisen verotuksen maahan. Entäpä, jos yrityksen toiminta lakkaa tai siirretään muualle? Silloin paikallinen yhteisö jää ilman verotuloja, ja paikalle jäävät vain tyhjät asunnot sekä käyttämättömät liikekiinteistöt. Esimerkiksi Indonesian tina-kaivosten siirryttyä Belitungan saarelta suuremmalle Bangkalle, ovat Belitungan alueen kaupungit rappeutuneet ja kaivoskuopat ovat aiheuttaneet terveystarpeita. On hu-

mattava, että maailma on hankala paikka niin yrityksille kuin kuluttajillekin. Vastuullisuus on haasteellista. Eettisyyttä ei voi jättää pelkästään yhden toimijan, kuten kuluttajan harteille, vaan kaikkien toimijoiden on tehtävä yhteistyötä. (Haapala & Aavameri 2008, 131; Koskinen 1999, 32, 34.)

Luottamuksellinen yhteistyö on elintärkeää sekä yritykselle itselleen että sitä ympäröivälle yhteiskunnalle. Luottamukseen voidaan liittää velvollisuus turvata tulevaisuus, johon eettistä toimintaa tavoittelevan yrityksen tulisi pyrkiä. Velvollisuus turvata tulevaisuus voi tarkoittaa useita eri asioita, kuten paikallisten alihankkijoiden käyttämistä tai urasuunnittelussa avustamista yrityksen lopettamisen yhteydessä. Myönteistä yrityskuvaa ja luottamusta voidaan rakentaa sponsoroinnin avulla. Sponsoroidulla paikallista urheiluseuraa luodaan suhteita työntekijöihin ja heidän perheisiinsä, jotka usein asuvat samalla paikkakunnalla. Myönteisen yrityskuvan ja luottamuksen katsotaan tuottavan taloudellista etua, joten sponsorointia voidaan perustella myös taloudellisilla argumenteilla. (Koskinen 1999, 32–33.)

”Liikeidea eettisenä kriteerinä kertoo yrityksessä vallitsevat perusarvot sekä toiminnan päämäärät ja visiot.” Alalajeina liikeideaan kuuluu myös se, miten yrityksen voitontavoittelu sekä muut päämäärät, kuten yhteiskunnan kehittäminen ja työttömyyden vähentäminen, kohtaavat toisensa. Liikeidea eettisenä kriteerinä kiinnostanee sijoittajia kaikista eniten. Kukaan tuskin on valmis sitoutumaan yritykseen, jonka liikeideaan sisältyy luuloteltuja tai todellisia haittoja. Esimerkkinä tällaisista liikeideoista voidaan mainita tupakan ja alkoholin valmistus, pornografia sekä ympäristöä uhkaava toiminta. Osa näistä liikeideoista voi toki tuottaa merkittävää voittoa, mutta alhainen moraalikarkottaa enemmistön sijoittajista. (Koskinen 1999, 35, 37.)

4 VASTUULLISUUDEN MUODOT

4.1 Yhteiskuntavastuu

Yhteiskuntavastuun käsitteestä on tullut vuosituhanen vaihteen jälkeen erittäin suosittu, vaikka käsitteen hahmottaminen on vielä osittain hankalaa. Yhteiskuntavastuun käsitteen moniulotteisuus ja tuoreus johtavat siihen, ettei käsitteellä ole vielä vakiintunutta sisältöä. Yleisesti katsotaan, että yritysten yhteiskuntavastuu muodostuu kolmesta eri osa-alueesta. Nämä osa-alueet ovat: taloudellinen, ekologinen ja sosiaalinen vastuu. Yhteiskunta edellyttää yrityksiltä moraalisia ja vastuullisia toimintatapoja kaikilla näillä osa-alueilla. Käsitteen suosion kasvun syynä voidaan pitää tiedonvälityksen suurta levinneisyyttä ja reaaliaikaisuutta. Tosin tiedon oikeellisuutta ja todenmukaisuutta ei pystytä aina varmistamaan. Myös kilpailun globalisaatio sekä rahamarkkinoiden yhdentyminen tuovat oman vaikutuksensa yhteiskuntavastuukäsitteen kehittymiseen. (Juuti n.d., 33; Talvio & Välimaa 2004, 17–18; Yritysten sosiaalinen vastuu 2008.)

Yhteiskuntavastuuta pidetään ristiriitaisena arvona, koska vastakkain ovat oman edun tavoittelu ja muiden huomioiminen. Ristiriita ei katoa sen tosiasian edessä, että yrityksen talouden tulee olla kunnossa, jotta se voi levittää hyvinvointia ympärilleen. Kyseessä on kaksi erilaista tapaa toimia, joista toinen johtaa taloudellisen tuloksen paranemiseen ja toinen muiden toimijoiden aktiiviseen huomioimiseen. Yhteiskuntavastuun toteutuminen edellyttää molempien toimintatapojen toteutumista, jotta voidaan saavuttaa kompromissi oman ja yhteisen edun tavoittelussa. Jos tämä ristiriita jätetään huomiotta, koko yhteiskuntavastuun idea on hukkaan heitetty. Menestyvä yritys kantaa vastuunsa yhteiskunnallisissa asioissa, jos sillä on varaa siihen. Ongelmaksi muodostuu se, että arvoja tarvitaan yleensä vasta sellaisissa tilanteissa, joissa hyviä asioita

ei voida tehdä kaikkia kerralla. Yhteiskuntavastuun toteuttamisessa ei synny ongelmia, jos yritys muutenkin jo menestyy taloudellisesti. (Puohiniemi 2003, 80–81.)

Vastuullisuus käsitetään syy-seuraustyyppisenä asiana, jossa yritykset ovat vastuussa sekä omistajilleen, muille sidosryhmille että yhteiskunnalle. Perusta yhteiskuntavastuulle muodostuu yrityksen juridisesta vastuusta omasta toiminnastaan. Useissa maissa juridinen vastuu ohjaa yrityksen toimintaa alkaen taloudellisesta toiminnasta ja kirjanpidosta päättyen henkilöstöön ja tuoteturvallisuuteen liittyviin asioihin. Valitettavasti lakien noudattaminen ei ole itsestäänselvyys, kuten mediasta voidaan lukea. Esimerkiksi lahjonta on selkeästi kielletty useissa maissa, mutta silti sitä ilmenee niin Euroopassa kuin muuallakin. ”*Lainkuuliaisuutta voidaankin pitää lähtökohtana, kun keskustellaan yritysten vastuusta osana yhteiskuntaa.*” (Haapala & Aavameri 2008, 52; Talvio & Välimaa 2004, 29.)

Lainkuuliaisuus yksistään ei ole riittävä tae yrityksen vastuun toteutumiselle. Syitä tähän on useita, joista huomattavin on ymmärrys siitä, mikä on hyväksyttävää ja mikä ei. Usein yhteiskuntavastuun käsitettä ei myöskään tunnisteta yrityksessä muualla kuin ylimmän johdon keskuudessa, puhumattakaan siitä, että yhteiskuntavastuullisuus olisi toimintaa ohjaava arvo. Nyky-yhteiskunnan monimutkaistuminen ja uusien asioiden jatkuva virta tuovat mukanaan suuria haasteita pysyä ajan tasalla uudistuvien lakien suhteen, mutta kyse ei ole siitä, ettei yhteiskuntavastuusta oltaisi tietoisia yrityksen sisällä. Kyse on siitä, että ihmisten oikeustaju sekä odotukset kulkevat usein lainlaattajoiden edellä. Herää myös kysymys yhteiskunnan terveydestä, jos se toimii sääntöyhteisönä. Sääntöyhteisössä kaikki on sallittua paitsi se, mikä on kiellettyä. Käytännön toiminnassa lait ja säädökset ovat tarpeellisia, mutta yhteiskunta ei toimi ilman yleistä moraalialia ja arvoja. (Puohiniemi 2003, 85; Talvio & Välimaa 2004, 29–30.)

Toinen lainkuuliaisuutta hankaloittava asia on globalisaatio. Globalisaation määritelmästä kiistellään kiivaasti, mutta yleisesti sillä viitataan niihin muutoksiin, joita nyky-yhteiskunta kansainvälisellä tasolla käy läpi. Globalisaatio ja siihen liittyvät odotukset ovat muodostuneet yhteiskuntavastuun yhdeksi keskeisimmäksi kysymykseksi. Pää-

omamarkkinoiden globalisoituminen sekä informaatioteknologian huima kehittyminen nähdään mahdollisuutena kasvattaa hyvinvointia. Kritiikkiä kohdistuu varsinkin siihen, etteivät kasvumahdollisuudet ota huomioon muutosten aiheuttamia taloudellisia, sosiaalisia, kulttuurisia ja ekologisia vaikutuksia. Länsimaissa globalisaation kokonaisuuteen kuuluvat myös julkisen sektorin haasteet, koska sen resurssit pienenevät samalla kun tarve sen palveluille kasvaa. Globalisaation käsitteestä on muodostunut arkikielen sana sekä vakiintunut selitys usealle nyky-yhteiskunnassa ilmenevälle ongelmalle. (Niskala, Pajunen & Tarna-Mani 2009, 11; Talvio & Välimaa 2004, 30.)

Yritysten yhteiskuntavastuussa keskeisintä on yrityksiin kohdistetut useat eri odotukset niin sisäisiltä kuin ulkoisiltakin tahoilta. Yrityksen henkilöstö odottaa muun muassa pitkäaikaista työsuhdetta, asianmukaista palkkausta, turvallista työympäristöä sekä kehittymismahdollisuuksia. Omistajien odotukset koskevat yleensä tuotto-odotuksia ja he pitävät myös yrityksen mainetta ja riskienhallintaa tärkeinä. Keskinäisen kaupanteon tasaisuus ja kasvu sekä yhteistyö esimerkiksi tuotekehittelyssä kiinnostavat alihankkijoita, kun taas asiakkaat haluavat laadukkaita ja turvallisia tuotteita sekä palveluita. Lähiyhteisö odottaa yrityksen tuovan veroeuroja, työllistävän alueen asukkaita ja hallitsevan ympäristövaikutuksensa. Kuuliaisuus lakien ja säädösten noudattamisessa on viranomaisten suurin odotus yritystä kohtaan. Kansalaisjärjestöt odottavat monia asioita riippuen järjestön intresseistä. Esimerkkinä mainittakoon luonnonsuojelun huomioon ottaminen ja köyhyyden poistaminen maailmasta. Useat näistä odotuksista ylittävät lakien asettamat vaatimukset yritystoiminnalle. (Talvio & Välimaa 2004, 32–33.)

Yhteiskuntavastuun merkitys on edelleen kasvamassa vähitellen ja epätasaisesti. Yrityksimaailma ei ole vielä täysin herännyt huomioimaan ja tavoittelemaan kilpailuetuja, joita yhteiskuntavastuullisuudesta voi koitua. Suuret kansainväliset yritykset näyttävät olevan edelläkävijöitä yhteiskuntavastuun saralla, jota he ovat alkaneet toteuttaa jo toimivilla ympäristönhallintajärjestelmillä. Yhteiskuntavastuun merkitys vaihtelee eri aloilla ja yrityksissä. Keskeinen lähtökohta vastuullista liiketoimintaa määriteltäessä on yrityksen toiminta-ajatus ja sitä kautta myös toimiala. Jokaisella toimialalla on

omat erityispiirteensä, joiden erot nousevat esille muun muassa käsitteiden käytössä sekä yhteiskuntavastuun toimeenpanossa. Kestävä kehitys ja ympäristövastuu ovat vaikuttaneet merkittävästi yhteiskuntavastuun käsitteistön, menettelytapojen ja käytäntöjen kehittymiseen. (Loikkanen, Hyytinen & Koivusalo n.d., 68–69; Niskala, Pa-junen & Tarna-Mari 2009, 23.)

4.2 Yritysvastuu

Organisaatioiden toiminnan kokonaisvaltaisen arvioinnin yhdeksi tärkeimmistä näkökulmista on noussut vastuu. Yritysvastuun juuret juontavat ihmisten välisen kanssakäymisen ja kaupanteon alkulähteille. Keskustelu aiheesta on jatkunut näihin päiviin asti kulloisenkin yhteiskunnan ehdoin. Nykyisessä keskustelussa esiin nousevat yhä useammin kestävä kehitys ja globalisaation vaikutus. Kestävän kehityksen rinnalle on noussut, YK:n niin kutsutun Brundtlandin raportin myötä, myös taloudellisen ja sosiaalisen kehityksen merkitys vastuulliselle toiminnalle. Kokonaisvaltainen yritys vastuun tarkastelu tuo uuden näkökulman, jolla yrityksiä tarkastellaan ja niiden menestymistä tarkastellaan laajemmin kuin pelkän tilinpäätöksen perusteella. Toiminnassa ei enää tavoitella pelkästään erinomaista taloudellista tulosta tai maksimoida organisaation oman edun tavoittelua. On havahduttu siihen, että organisaatiot ovat osa suurempaa kokonaisuutta, jossa jokainen toimija on sekä antava että vastaanottava osapuoli. (Aaltonen, Luoma & Rautiainen 2004, 19–20; Talvio n.d., 134.)

Yritysvastuu ilmenee parhaiten yrityksen johtamisessa. Kyse on siitä, millaisia arvoja ja periaatteita yrityksen valintatilanteissa noudatetaan sekä kuinka yritys vastaa odotuksiin. Tässä on muistettava se, että vastuullisuuden arvioinnissa myös arvioijan omat arvot, ennakkonäkemykset ja odotukset vaikuttavat siihen, kuinka vastuulliseksi yritys mielletään. Organisaation tulee toimia pitkäjänteisesti, ja sen tulee tarkastella toimintaansa kokonaisvaltaisesti. On tarpeen liittää vielä läpinäkyvyys organisaation toimin-

taan, jolloin saadaan kattava kuva vastuullisuudesta. Vastuullisuudessa on kyse avoimesta keskustelusta ja mahdollisimman suuresta läpinäkyvyydestä. Olennaista on, että vastuullisuus on tietoista vaikuttamista ja sen seuraukset ovat tiedostettuja. (Aaltonen, Luoma & Rautiainen 2004, 24–25; Talvio n.d., 135.)

Yrityksen toiminta vaikuttaa monin tavoin ympäristöön ja ihmisiin. Vaikutukset vaihtelevat toimialasta ja toimintaympäristöstä riippuen, joten vastuullisen liiketoiminnan ytimenä voidaan pitää oman toiminnan aiheuttamien vaikutusten tuntemista ja hallintaa. Yritysvastuun lähtökohta on oman toiminnan asiallisuuden varmistaminen sekä sidosryhmien huomioiminen. Ajatus yritysvastuun takana on, miten ja millä keinoin yritys tekee tuloksensa. Taloudellinen hyöty ja maineriskin minimoiminen ovat osa yritysvastuuta, koska taloudellista vastuuta voidaan pitää edellytyksenä vastuujattelulle. Yrityksessä tuskin päästään täydelliseen yksimielisyyteen mikä on eettistä ja mikä ei, mutta yritysjohton on aina tiedostettava toiminnan luonne ja puolustettava sitä järkkymättä. (Monni & Lehtipuu n.d., 114; Talvio n.d. 135.)

4.3 Sosiaalinen vastuu

Useita sosiaalisen vastuun osa-alueita määrittelevät lait. Tällaisia osa-alueita ovat esimerkiksi työntekijöiden sosiaaliturva, työterveyshuolto sekä tuotevastuu. Lait ohjaavat laajemmin taloudellista ja ekologista vastuuta, joten sosiaalisen vastuun vapaaehtoisen toiminnan alue on laajempi kuin edellä mainituissa. Vapaaehtoisen sosiaalisen vastuun piiriin lasketaan muun muassa maahanmuuttajien työllistäminen, ikäänntyvien huomioiminen työssä, korkeakoulujen tutkimustyöhön osallistuminen ja sen tukeminen. Sosiaalisena vastuuna pidetään yritysten työhyvinvoinnin ja laadukkaan työelämän edistämistä. Vastuullisen toiminnan tarkoituksena on muun muassa estää valtiovallan puuttumista yrityksen toimintaan. Yrityksen halutessa säilyä elinkelpoisena ja menestyvä, on sen tehtävä pitkän aikavälin strategioita vastuullisuuden saralla sekä luota-

va hyvä ilmapiiri omalle yritystoiminnalleen. Tutkimuksissa on osoitettu, että valtaosa yhteiskunnasta tukee voimakkaasti sosiaalisesti vastuullista yritystoimintaa sekä odottaa yritysten huomioivan nykyistä enemmän sidosryhmiensä tarpeet ja edut. (Juntunen 2005, 47; Yritysten sosiaalinen vastuu 2008.)

Sidosryhmät ovat yrityksen sosiaalisen vastuun keskiössä. Sosiaalisen vastuun toiminnan ja siihen liittyvien vaatimusten esittäjinä voivat olla niin yrityksen sisäiset kuin ulkoisetkin sidosryhmät. Sisäisiä sidosryhmiä ovat työntekijät ja omistajat, kun taas ulkoisia sidosryhmiä ovat muun muassa julkinen hallinto ja kansalaisyhteiskunta. Sosiaalinen vastuu voidaan jakaa välittömään ja välilliseen vastuuseen. Välitön sosiaalinen vastuu kohdistuu yrityksen työntekijöihin sekä yrityksen tarjoamiin tuotteisiin ja palveluihin. Työntekijöiden kohdalla sosiaalinen vastuu koostuu muun muassa työtyytyväisyydestä, henkilöstön hyvinvoinnista sekä osaamisesta ja sen kehittämisestä. Välillinen sosiaalinen vastuu kattaa loput yrityksen sidosryhmistä. Esimerkkeinä voidaan mainita vastuu yrityksen toimintaympäristöstä, oman alueen hyväksi toiminen yhdessä muiden alueen toimijoiden kanssa sekä eettinen toiminta yritysverkostossa. Sosiaalisen vastuun osa-alueena on myös avoin vuorovaikutus yrityksen omistajien kanssa. (Koivuporras 2006, 63, 65; Yritysten sosiaalinen vastuu 2008.)

Sosiaalisen vastuun toimintatavat hyödyttävät yritystä ja sisäisiä sekä ulkoisia sidosryhmiä, koska ne lisäävät keskinäistä luottamusta ja parantavat yrityksen mainetta. Pitkän tähtäimen toiminta lisää myös yrityksen kannattavuutta ja parantaa kilpailukykyä. Sosiaalisesti vastuullisen toiminnan katsotaan johtavan lisäksi uusiin sosiaalisiin innovaatioihin. Nykyisin yritysten odotetaan ottavan osaa kansallisiin ja kansainvälisiin sosiaalisen vastuun suosituksiin, kuten noudattavan ILO:n työn perusoikeuksia. Ihmisarvoinen työ (decent work) ja joustoturva (flexicurity) ovat viime vuosien mylerryksissä nousseet esille osana sosiaalisen vastuun kenttää. Näihin osa-alueisiin liittyy sekä lakisääteisiä että vapaaehtoisuuteen perustuvia toimintatapoja. (Yritysten sosiaalinen vastuu 2008.)

Sosiaalisen vastuun osa-alueina voidaan mainita seuraavat käytänteet: lakien noudattaminen, tuoteturvallisuus, turvalliset työskentelyolosuhteet, oikeanmukainen mainonta, työterveyshuolto, lahjoitukset ja sponsorointi, henkilöstön kannustaminen eettisyyteen, koulutuksen tukeminen sekä laadun jatkuva parantaminen. Työntekijöiden kohdalla voidaan puhua henkilöstövastuusta. Henkilöstövastuu pitää sisällään jo edellä mainittuja sosiaalisen vastuunkin osa-alueita. Tärkeimpinä henkilöstövastuun osa-alueina voidaan mainita työterveyshuolto ja työkykyyn panostaminen, työaikajärjestelyt sekä tasa-arvoon liittyvät näkökulmat. Yrityksen panostaessa henkilöstön motivoitumiseen ja tyytyväisyyteen sitoutuu henkilöstö tiukemmin yritykseen ja työn tulokset paranevat. Yrityksen taloudellisen menestymisen ja maineen kannalta henkilöstö on kriittisin menestystekijä, koska nykyisin osaavimmat henkilöt ovat kiinnostuneita sellaisista yrityksistä, jotka täyttävät heidän henkilökohtaiset tarpeensa ja panostavat samanaikaisesti yhteiskunnan hyvinvointiin. (Haapala & Aavameri 2008, 56; Juntunen 2005, 48–49.)

Henkilöstöedut sekä ura- ja koulutusmahdollisuudet lisäävät työtyytyväisyyttä eikä työn mielekkyyden vaikutusta työn tuottavuuteen pidä vähätellä. Sitoutuneen ja motivoituneen henkilöstön arvioidaan olevan keskimäärin kaksitoista kertaa tuottavampia kuin ilman mielekkyyttä työskentelevien. Ainoastaan hyvinvoiva henkilöstö kykenee työskentelemään tehokkaasti, oppimaan, kehittymään sekä olemaan innovatiivinen. Tasa-arvo henkilöstövastuun osana käsittelee naisten asemaa johtotehtävissä, seksuaalisen häirintään puuttumista sekä työpaikkakiusaamista. Pitää muistaa, että tasa-arvolaisissa on mainittu paljon muitakin tasa-arvoiseen kohteluun liittyviä asioita. Laadukas vapaa-aika lisää työn tuottavuutta, joten työn, perheen ja vapaa-ajan onnistunutta yhdistämistä voidaan pitää osana henkilöstövastuuta. Merkitys korostuu työntekijöiden psyykkisen hyvinvoinnin parantumisena ja stressin vähenemisenä. Työkykyä voidaan kohentaa esimerkiksi järjestämällä työntekijöille virkistystoimintaa tai kannustamalla vapaaehtoiseen harrastustoimintaan tukemalla harrastusten kustannuksien kattamisessa. Suomalaisia pidetään edelläkävijöinä työturvallisuuden saralla, koska tavoitteeksi on asetettu nollatoleranssi. Yritykset myös vaativat alihankkijoiltaan ehdotonta työturvallisuusasioiden noudattamista. Myös järjestäytymisvapaus eli ammat-

tiliitton kuuluminen on suomalaisessa yhteiskunnassa itsestäänselvyys, joka on turvattu jopa lailla. (Juntunen 2005, 49–50; Viitala 2007, 212.)

Suurten ikäluokkien vanheneminen ja tuleva poistuminen työelämästä on huomioitava henkilöstövastuun saralla jo nyt, koska ikäihmisten määrä työpaikoilla lisääntyy ja he voivat olla korvaamattomia aloilla, joilla on työvoimapula. Organisaatioiden on luotava mielenkiintoinen työympäristö ja erinomainen imago, jotta työntekijöitä pystytään tulevaisuudessa sekä nykyisyydessä houkuttelemaan yrityksiin. Yritysten ja työnhakijoiden suhde on muuttumassa, mikä johtaa siihen, että työnhakijoilla on tilaisuus valita työpaikkansa sen mukaan, millä yrityksistä on yhteensopivin arvomaailma työnhakijan kanssa. Henkilöstöä kohdellaan edelleen, valitettavan usein, vain kustannuseränä, vaikka sen merkitys yrityksen menestymiselle on ollut tiedossa jo pitkään. Henkilöstön ajatteleminen kustannuseränä, josta voidaan luopua tarpeen vaatiessa nopeasti, johtaa henkisen pääoman menettämiseen. Henkinen pääoma eli työntekijöiden osaaminen, pätevyys ja motivaatio, ovat yrityksen omaisuutta, jolla saavutetaan yrityksen menestys. (Juntunen 2005, 50; Viitala 2008, 239–240.)

4.4 Vastuullisuuden vaikuttimet

Yhteiskuntavastuu keskustelujen aiheena tuntuu yleistyvän koko ajan ja vaatii enemmän huomiota niin itse yrityksiltä kuin niiden sidosryhmiltäkin. Vastuullisuuden lisääminen tuntuu hyvältä ajatukselta, mutta on muistettava, että valta ja vastuu kulkevat käsi kädessä. Rehellinen ja luotettava yritys kasvattaa inhimillistä pääomaansa. Yritys huomioi sisäisten ja ulkoisten sidosryhmiensä hyvinvoinnin sekä edesauttaa luonnon ja ympäristön hyvinvointia. Vastuullisesti toimiva yritys ei voi muuttaa koko maailmaa, mutta se kantaa oman vastuunsa yhteiskunnassa. Tässä on aiheellista tutustua vaikuttimiin vastuullisuuden takana. (Haapala & Aavameri 2008, 144–145; Talvio & Välimaa 2004, 138.)

Vastuullisuuden vaikuttimia ja strategioita voi olla vaikea tunnistaa, koska ne ovat yleensä sidoksissa pitkän aikavälin toimintaan sekä epävarmuuteen. Usein on mahdollista tunnistaa, mikä on ollut liikkeelle paneva voima jonkin toiminnan aloittamiselle. Vastuullisen liiketoiminnan vaikuttimet vaihtelevat yrityskohtaisesti. ”*Kaiken muutoksen takaa löytyy usein jonkinlainen kriisi.*” Tämä lause pätee niin yksityiselämässä kuin yritysmaailmassakin. Organisaatio tai ihminen hyväksyy muutoksen vasta, kun ennallaan pysyminen on vaikeampaa kuin itse muutos. Yleisesti ottaen usean yhteiskuntavastuuta toteuttavan yrityksen muutoksen taustalta löytyy jonkinlainen kriisi. Tästä huomataan, että kehitystä tapahtuu usein painostuksen seurauksena, jolloin päätöksiä on tehtävä nopeasti. Painostajina toimivat usein kansalaisjärjestöt ja oman vaikutuksensa aiheuttaa myös media. Mediassa valitettavan usein kerrotaan vain negatiivisista ja väärin hoidetuista asioista, jolloin oikein tehdyt ja hyvät asiat jäävät huomioidatta. Yritys joutuu tilanteeseen, jossa sen on pyrittävä ratkaisemaan negatiivista huomiota aiheuttava tilanne mahdollisimman nopeasti. Tällaisten tilanteiden välttämiseksi yrityksen on luotava riskienhallintastrategia. Yrityksen johdolla on merkittävä vaikutus riskien hallinnassa, joten strategiaa luotaessa puhutaan yrityksen hallintotavasta. (Haapala & Aavamero 2008, 146; Juntunen 2005, 64; Talvio & Välimaa 2004, 138–139.)

Hyvä hallintotapa sisältää kysymykset siitä, kuka yrityksen johdossa vastaa yhteiskuntavastuuseen kuuluvista asioista, miten kokonaisvaltaisia ja ajantasaisia yrityksen politiikat ovat sekä miten yhteiskuntavastuuta käytännössä johdetaan ja kehitetään. Lisäksi hyvään hallintotapaan liitetään kysymykset siitä, millaisessa vuorovaikutuksessa ihmiset yrityksen sisällä toimivat, kuinka suhteita ulkoisiin sidosryhmiin hoidetaan ja kuinka yrityksessä tehdään päätöksiä. Yritysten toimintaympäristöt ja johtamismallit vaihtelevat erittäin paljon, mutta olennaisena osana hyvää hallintotapaa kaikissa yrityksissä on luottamus. Yhteiskuntavastuun näkökulmasta katsottuna olennaisinta on, herättääkö ja pitääkö yritys toiminnallaan luottamusta yllä sen kaikkien sidosryhmien keskuudessa. Nykyisin merkittävänä yhteiskuntavastuullisen toiminnan vaikuttimena pidetäänkin yrityksen toimintaympäristössä toimivien yhteistyökumppanien luottamuksen vahvistumista. (Juntunen 2005, 64; Talvio & Välimaa 2004, 140–141.)

Yrityksiltä edellytetään riskien hallintaa liittyen niiden toiminnan aiheuttamiin ympäristövaikutuksiin, yhteiskunnallisiin vaikutuksiin ja eettisiin kysymyksiin. Englanninkielinen termi on SEE-riskien hallinta, joka muodostuu sanoista social, environment ja ethical. Valitettavan usein nämä riskit huomioidaan vasta tarvittaessa, vaikka riskien toteutuessa taloudelliset vahingot voivat olla mittavat. Toisin sanoen toimintaan vaikuttavat riskit tulisi huomioida jatkuvasti tunnistamalla järjestelmällisesti yrityksen toiminnan riskejä, analysoida niitä sekä varautua niihin jokapäiväisessä toiminnassa. Riskit voivat olla seurauksiltaan sekä negatiivisia että positiivisia. Negatiivisia vaikutuksia voivat olla yrityksen maineen tuhoutuminen, taloudellisen tuloksen lasku sekä rahoitusjärjestelyjen kariutuminen. Riskien tunnistamisella ja niihin varautumisella voidaan saada aikaan positiivisia vaikutuksia, kuten taloudellisia säästöjä, asiakassuhteiden parantamista, myyntitavoitteiden saavuttamista ja viranomaisyhteistyön sujuvuutta. (Talvio & Välimaa 2004, 141–142.)

Yhteiskuntavastuun aihealueet eivät ole pysyviä eikä niistä löydy kattavaa listaa. Asiat muuttuvat nopeasti, ja eri sidosryhmien suhtautuminen saattaa vaihdella huomattavasti eri maiden kesken. Yhteiskuntavastuuseen liittyvien riskien hallinta edellyttää jatkuvaa tunnistamista sekä sisäisten ja ulkoisten voimavarojen hyödyntämistä. Nykyään riskit keskittyvät yrityksen brändiin, osaamis- ja inhimilliseen pääomaan, uuden teknologian tuomiin haasteisiin ja jopa terrorismiin, kun ennen riskeinä pidettiin lähinnä työ- ja tuoteturvallisuuteen ja viranomaismääräyksiin liittyviä epäkohtia. Riskejä ei pidä vähätellä, koska se johtaa helposti riskien huomiotta jättämiseen. (Talvio & Välimaa 2004, 142–143.)

5 TALOUDELLINEN TULOS JA KILPAILUETU

Yritystoiminnan perustotuus on, että yritykset ovat olemassa ja niitä ylläpidetään taloudellisen tuoton tavoittelemiseksi. Yhteiskuntavastuullisuuden edelläkävijät ovat samaa mieltä ja yleisesti tunnustetaan, että vastuullisuus on eettisen toiminnan lisäksi myös kannattavaa ja taloudellisen tuottavuuden tukemista. Selkeitä syy-seuraussuhteita ei voida osoittaa vastuullisuuden ja kannattavuuden välillä, mutta on huomattu korrelaation vaikuttavan sekä positiivisesti että negatiivisesti. Vaikka selkeitä syy-seuraussuhteita ei olekaan helppo löytää, voidaan osoittaa, että investoimalla ympäristö- ja sosiaalisiin asioihin yritys voi parantaa tulostaan. Myös henkilöstön hyvinvoinnista huolehtiminen tuo taloudellista etua, koska motivoitunut työntekijä toimii tehokkaammin. (Monni & Lehtipuu n.d., 114; Talvio & Välimaa 2004, 146–147.)

Haasteita syy-seuraussuhteen tunnistamisessa kuvaa esimerkiksi se, että vaatetusalan kannattavuuden heikentyessä yllättäen, yritystä vastaan boikotoineet kansalaisjärjestöt ottavat kunniaa itselleen tuloksen heikkenemisestä. Ulkopuolisen silmissä tilanne herättää kysymyksiä siitä, mikä on tuloksen heikkenemisen todellinen syy. Onko se suoraan seurausta boikotoinnista vai onko yritys esimerkiksi epäonnistunut uusien tuotteiden markkinoinnissa? Kuluttajaboikotoinnit voivat aiheuttaa selkeästi haittaa yrityksen taloudelliselle tulokselle, mutta aiheuttavatko ne puhtaita syy-seuraussuhteita. Liiketoiminnassa on puhuttava vaikutusverkostosta, jossa monet eri asiat vaikuttavat vahvistavasti tai heikentävästi yrityksen tulokseen. Yritykset luovat omiin lähtökohhtiinsa perustuvan vastuullisuusstrategian, jonka avulla voidaan löytää yhteiskuntavastuun mukanaan tuomia kilpailuetuja. (Talvio & Välimaa 2004, 146–147.)

Koulutetun henkilöstön saaminen ei nykyisin ole itsestäänselvyys varsinkaan toimialoilla joiden imago on kiistelty. Yhteiskuntavastuun aktiivisella johtamisella voidaan vaikuttaa henkilöstön saatavuuteen, motivointiin ja pysyvyyteen. Tutkimusten mukaan yhteiskuntavastuu ja siihen sisältyvän sosiaalisen vastuun osa-alueet, muun muassa yrityksen sisäiset arvot sekä työntekijöiden jaksamisesta huolehtiminen, ovat keskeisiä

valintakriteerejä, jos työnhakijalla on mahdollisuus valita työnantajansa. Henkilöstön motivaatiolla on selkeä yhteys yrityksen tulokseen. Esimerkkeinä tästä mainittakoon innovointi, sairauspoissaolojen vähentyminen sekä henkilöstön kokemuksen ja mielipiteiden vaikutukset yrityksen tulokseen. Muun muassa UPM on toteuttanut tutkimuksen, jossa selvitettiin henkilöstön tyytyväisyyden vaikutusta taloudelliseen tulokseen. Tutkimuksessa osoitettiin, että tyytyväisyys korreloi suoraan tehtaiden tulostulosten mukaisesti, joten motivaatiolla ja mielipiteillä on todellakin merkitystä jopa perusteellisuuksessa. (Pitkänen 2001, 76; Talvio & Välimaa 2004, 150–151.)

Kilpailukyvyyn ja yhteiskuntavastuun syy-yhteys on riippuvainen siitä, miten yritykset määrittelevät kilpailukykyänsä. Tutkimusten perusteella kilpailukyvyyn keskeisimmät osa-alueet ovat: tehokkuus ja kannattavuus, asiakkaiden tyytyväisyys, henkilöstön korkea motivaatio ja osaaminen, palveluiden ja tuotteiden kiinnostavuus sekä vahvuus markkinoilla. (Loikkanen, Hyytinen & Koivusalo n.d., 76.) Yrityksille on tärkeää varmistaa avainhenkilöstön pysyvyys. Jos varmistamisen keinona on ainoastaan palkkaus, niin ongelmia on odotettavissa. Palkkaus ei ole työntekijän mielestä avaintekijänä yrityksessä pysymiselle, vaan olennaisena vaikuttavat vastuullisuuteen liittyvät asiat, kuten johtamistavat ja arvot sekä niiden käytännön toteuttaminen. Kilpailutekijöihin, joita vastuullisuus vahvistaa, on liitetty myös osaamis- ja hallintaa ja innovoinnin vahvistaminen. Vastuullisuuden täydentämä yrityskulttuuri edistää yhteistyötä sidosryhmien kanssa ja antaa mahdollisuuksia esimerkiksi uusien tuotteiden kehittämiseen. Myynnin ja markkinoinnin kohdalla yhteiskuntavastuun vaikutus on pitkälti markkina-aluekohtainen. Esimerkiksi Yhdysvalloissa yrityksen hyväntekeväisyys-hankkeilla on suora vaikutus tulokseen, kun taas Euroopassa tällä ei näyttäisi olevan juurikaan merkitystä. (Talvio & Välimaa 2004, 151–152.)

Talvion ja Välimaan (2004) mukaan on olemassa tutkimuksia, joiden tulokset kertovat, että yhteiskuntavastuun toteuttaminen parantaa yritysten kilpailukykyä. Organisaation toiminta tehostuu aktiivisella yhteiskuntavastuun johtamisella, mikä taas johtaa kilpailuedun osatekijöiden vahvistumiseen. Voidaan jopa sanoa, että vastuullinen liiketoiminta itsessään voi olla kilpailuetu, koska vastuullisuuden kautta yritys pystyy

kasvattamaan ja vahvistamaan mainepääomaansa. Maine ja brändi liitetään yhä enenevässä määrin yrityksen arvoon, sillä jopa kolmasosa yrityksen arvosta voi olla niin sanottua mainepääomaa. Yritys pystyy suojelemaan ja vahvistamaan tätä pääomaa tunnistamalla yhteiskuntavastuun riskit ja pitämällä yllä tehokasta riskienhallintaa. Kriisin kohdatessa yrityksellä on näin ollen luottamuspääomaa sidosryhmien keskuudessa, mikä auttaa pääsemään vaikeiden aikojen yli. (Heinonen n.d., 139; Pitkänen 2001, 51; Talvio & Välimaa 2004, 150.)

Yritykset ovat pitäneet yllä ajatusta siitä, että huolehtimalla taloudellisesta, sosiaalisesta ja ympäristövastuusta voidaan taata yrityksen hyvä maine. Asia ei kuitenkaan ole näin yksinkertainen, sillä maine ei ole sama asia kuin yritysvastuu, eikä yritysvastuu riitä takaamaan hyvää mainetta. Maine muodostuu suorissa tai välillisissä yrityksen ja sidosryhmien kohtaamisissa. Brändin katsotaan liittyvän markkinointiin, kun taas maine koskettaa yrityksen kaikkia sidosryhmiä, ja ilman hyvää mainetta ei yksikään brändi voi menestyä. Maineella on hintansa, ja vaikutus kilpailutekijöihin, kuten kiinnostavuuteen työnantajana, on merkittävä, koska yrityksen maine vaikuttaa päätöksentekoon oli sitten kyseessä asiakas, sijoittaja, toimittaja tai työntekijä. Suomalaisissa yrityksissä maine muodostuu kuudesta eri tekijästä: yrityskulttuuri ja johtaminen, tuotteet ja palvelut, muutos- ja kehityskyky, julkinen kuva, menestyminen ja yhteiskuntavastuu. Tutkimusten mukaan yritysvastuu on osa mainetta. (Heinonen n.d., 139–141; Talvio & Välimaa 2004, 153.)

6 VMP GROUP

VMP Group on suomalainen yritys, joka tuottaa henkilöstöpalveluita Euroopan alueella sekä pyrkii paikallisten yritysten kilpailuvoiman kasvattamiseen. VMP Groupin internetsivujen antaman tiedon mukaan yritys toimii vastuullisesti, luo uutta, kehittää ja rakentaa palveluita, jotka auttavat yrityksiä kasvattamaan kilpailuvoimaansa. VMP

Group toimii henkilöstöpalvelualan suunnannäyttäjänä sekä ammattiliittoyhteistyön pioneerina. Yritys tekee yhteistyötä muun muassa Rakennusliiton, Kemianliiton, Metalliliiton sekä PAM:n kanssa. Yhteistyön tuloksena on syntynyt vuokratyöntekijöitä koskevia työehtosopimuksia sekä työsopimusmalleja edellä mainituille aloille. (Suominen 2011; VMP – Työelämän voimavara n.d.a.)

Mauno ja Riitta Savolainen perustivat VMP Groupin vuonna 1988. Yritys on edelleen Savolaisten omistuksessa ja sillä on vankka maine suomalaisena perheyrittäjänä. Nykyisin yrityksen 28 paikallisyriytystä 18 on franchising- yrittäjien vetovastuun alla. Franchising-toiminta on aloitettu vuoden 1997 alussa ja VMP Group on jäsenenä Suomen Franchising-Yhdistyksessä. Vuonna 2005 VMP Group valittiin Suomen parhaaksi franchising-ketjuksi. Myös franchising-yrittäjistä kolme on saanut kunniaa vuosina 2003–2011 tultuaan valituiksi Suomen parhaaksi franchising-yrittäjäksi. Toimintaa on laajennettu Viroon vuonna 2004 ja Ruotsiin vuonna 2008. Suomessa paikallistoimistoja on 35 kappaletta, ja ulkomailla, muun muassa Romaniassa, toimistoja on yhteensä 13 kappaletta. (Suominen 2011; VMP – Työelämän voimavara n.d.b.)

Viime aikoina VMP Group on läpikäynyt strategiamuutosta, jonka valmistelut aloitettiin syksyllä 2009. Muutoksen taustasyynä voidaan pitää lyhyesti strategiamuutosta ”Varavoimasta voimavaraksi”, joka tarkoittaa muutosta suorittavan tason henkilöstövuokraajasta asiakkaan kokonaisvaltaiseksi HR-kumppaniksi kaikissa HR-toiminnoissa. Strategiamuutoksen käynnistäjänä voidaan pitää vuosien 2008–2009 taloudellista taantumaa, joka koski erityisesti teollisuusalojen henkilöstövuokrausta. Uusi strategia julkistettiin vuonna 2011 ja sitä tuettiin brändiuudistuksella vuonna 2010. Brändiuudistuksen myötä markkinointinimi Varamiespalvelu-Yhtiöt vaihtui muotoon VMP Group. Uusi nimi oli aiemmin ollut jo käytössä Virossa sekä Ruotsissa. (Suominen 2011.)

VMP Group ja vastuullisuus

VMP Groupin henkilöstöjohtajan Erkki Levän mukaan (2012) VMP Groupin vastuullinen liiketoiminta on saanut alkusysäyksen henkilöstövuokrausalalla esiin tulleiden lieveilmiöiden vuoksi. Varsinkaan alan pienimmät toimijat eivät ole aina toimineet vastuullisesti, ja esimerkiksi työehtosopimuksia ja lainsäädäntöä ei ole noudatettu. Ulkoisena kannustimena on toiminut usko siihen, että henkilöstövuokrausalan maine muuttuu radikaalisti niiden toimijoiden ansiosta, jotka aidosti toimivat vastuullisesti sekä työntekijöiden asemaa ja hyvinvointia kunnioittaen. Levän mukaan (2012) alan maine on heikompi kuin mitä se todellisuudessa on. VMP Group pyrkii muuttamaan tätä melko negatiivista käsitystä ja hälventämään turhia ennakkoluuloja henkilöstövuokrausalaan kohtaan. Keskeisimpänä vastuullisuusajattelun sisäisenä motivaattorina Levä (2012) pitää halua palkata talon johtoon/avainhenkilöiksi arvomaailmaltaan eettisesti ja moraalisesti oikealla asenteella varustettuja henkilöitä. VMP Groupissa uskotaan siihen, että vastuullisen liiketoiminnan edelläkäviyys takaa tulevaisuudessa sen, että parhaimmat ihmiset hakeutuvat VMP Groupiin töihin ja myös sitoutuvat pitkäaikaisesti yritykseen. (Levä 2012.)

Yleisesti henkilöstövuokrausalan suurimpana haasteena pidetään työehtosopimusten väärää tulkintaa. Lisäksi ongelmaksi koetaan se, että vuokratyöntekijöille (pitkäaikaisillekaan) ei anneta samoja etuja kuin yritysten vakituisille työntekijöille. VMP Groupin toiminnassa ei näitä harmaita alueita ole, ja se pyrkii toimimaan niin, että nämä harmaat alueet poistuvat henkilöstövuokrausalalta kokonaan. VMP Group ei voi missään tilanteessa hyväksyä vastuutonta työntekijöiden oikeuksia polkevaa toimintaa. Esimerkillisenä ja tavoiteltavana toimintana Levä (2012) pitää vuokratyöntekijöistä huolehtimista, esimerkiksi sitä, että heille tarjotaan elämäntilanteeseen sopivia työmahdollisuuksia. Parhaimmillaan toiminta johtaa siihen, että työntekijä kokee olevansa VMP Groupin ansioitunut työntekijä, joka on ylpeä työnantajastaan. Lisäksi työntekijää palkitaan ja sitoutetaan VMP Groupiin erilaisin kannustimin ja palkkioin. (Levä 2012.)

VMP Group haluaa olla esikuva ja edelläkävijä vastuullisessa liiketoiminnassa sekä kansainvälisessä rekrytoinnissa. Työvoimavaje kasvaa huolestuttavaa vauhtia muun muassa hoiva- ja kauppasektorilla, joten Suomi tarvitsee työperäistä maahanmuuttoa. Kyseessä on koko Suomen ongelma, joten VMP Group haluaa kantaa yhteiskunnallista vastuuta toimimalla edelläkävijänä kansainvälisessä rekrytoinnissa. Tärkeimmät periaatteet, jotka ohjaavat VMP Groupin toimintaa kohti esikuvana oloa, ovat: Tuottavuus, Vastuullisuus, Edelläkävijyys sekä Kumppanuus. Levän mukaan (2012) tahallinen vastuuton toiminta voi johtaa siihen, että pohja yritystoiminnalta putoaa. Pahimmillaan yrityksen maine ja usko brändiin voidaan kadottaa jopa yhdessä yössä. (Levä 2012.)

Vastuullisuuden toteutumisen tueksi on perustettu muun muassa Voimavara Akatemia, jonka tavoitteena on kehittää suhteita oppilaitoksiin ja vuokratyöntekijöihin siten, että VMP Group kykenee tarjoamaan ura- ja kehittymismahdollisuuksia kaikille työntekijöilleen kaikissa elämän eri vaiheissa sekä sitouttamaan heitä erilaisin kannustein organisaatioon. Organisaation sisällä kaikkia VMP Groupin työntekijöitä on ohjeistettu vuokratyöntekijöiden oikeuksiin liittyvissä kysymyksissä. VMP Group panostaa vahvasti siihen, että sekä omat työntekijät että vuokratyöntekijät ymmärtävät olevansa koko liiketoiminnan ydin ja voimavara. Työntekijöistä puhutaankin asiakkaina, mikä korostaa tätä asennetta. Haasteita syntyy kilpailusta muiden henkilöstövuokrausyritysten kesken, koska kilpaillaan samoista työntekijöistä. Myös vastuullisuuden saralla on pystyttävä tarjoamaan jotain sellaista, mitä kilpailijat eivät pysty tarjoamaan, kuten paremmat palkitsemisjärjestelmät sekä urasuunnitteluapu. (Levä 2012.)

Vastuullisuusperiaatteita seurataan säännöllisesti muun muassa työtyytyväisyys- ja hyvinvointitutkimuksilla. VMP Groupin sisällä vastuullisuusperiaatteiden vastaisia toimia ei ole havaittu, koska koko organisaatio on oivaltanut vastuullisuuden merkityksen liiketoiminnalle. Jos kuitenkin rikkeitä havaittaisiin, olisi siitä vakavia seurauksia. Rikkeitä tehneen henkilön työsuhte voitaisiin jopa purkaa. Vastuullisuuden toteutumista ja kehittymistä seurataan viime kädessä sillä, miten liiketoiminta kasvaa ja kehittyy erityisesti kansainvälisten rekrytointien kohdalla. On tärkeää huomioida,

kuinka saadaan pitkäaikaisia asiakkaita, joille vastuullinen toiminta on yksi keskeisimmistä tekijöistä partneria valittaessa. (Levä 2012.)

VMP Group on Palvelualojen työnantajat, PALTA ry:n, aktiivinen vaikuttaja (entinen Palvelualojen Toimialaliitto ry). Myös mediassa yritys on saanut viime aikoina näkyvyyttä, ja sen avulla pyritään osallistumaan aktiivisesti yhteiskunnalliseen keskusteluun sekä vaikuttamaan poliittisiin päätäjiin. Vastuullisuusteema on korostunut varsinkin kansainvälisten rekrytointien yhteydessä. Pitkällä tähtäimellä vastuullisuudesta katsotaan olevan hyötyä liiketoiminnalle. Yritykset haluavat yhteistyökumppaneikseen vastuullisesti toimivia henkilöstöpalvelualan yrityksiä, joten vastuullisuus takaa sen, että asiakkaista muodostuu VMP Groupille partnereita, joiden kanssa liikesuhteet kehittyvät ja kasvavat. VMP Group toimii pitkäjänteisesti ja uskoo, että pitkällä aikavälillä vastuulliset toimijat ovat liiketoiminnan voittajia. (Levä 2012.)

7 TUTKIMUKSEN ESITTELY

7.1 Tutkimuksen toteutus

Tutkimus on toteutettu kyselyn avulla, joka tunnetaan survey- tutkimuksen keskeisenä menetelmänä. Survey tarkoittaa sellaista kyselyä, jossa kysymykset on esitetty kaikille vastaajille täysin samalla tavoin ja jossa vastaajat muodostavat otoksen tietystä perusjoukosta. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 188.) Tässä tutkimuksessa perusjoukkoa ovat VMP Groupin työntekijät sekä jo haastatellut työnhakijat, joista valittiin pienempiä otoksia viidestä eri kaupungista, joissa VMP Group toimii. Näitä kaupunkeja olivat Helsinki, Turku, Tampere, Oulu ja Jyväskylä. Kyselytutkimuksen etuihin kuuluu se, että sillä voidaan kerätä mahdollisimman laaja tutkimusaineisto. Sillä säästetään aikaa ja vaivaa, koska tutkimukseen voidaan ottaa mukaan suuri määrä henki-

löitä, joilta voidaan kysyä useita asioita samanaikaisesti. Aineiston käsittelyyn on olemassa analyysitavat ja raportointimuodot, vaikka tulosten analysointi voi osoittautua ongelmalliseksi. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 190.)

Kyselytutkimuksen heikkouksina pidetään seuraavia seikkoja:

- Ovatko vastaajat suhtautuneet tutkimukseen vakavasti ja vastanneet kysymyksiin huolellisesti sekä rehellisesti?
- Vastausvaihtoehtojen mahdolliset väärinymmärrykset vastaajien keskuudessa
- Ovatko vastaajat tietoisia tutkimuksen kohteena olevasta asiasta?
- Tutkijan taidot ja tiedot lomakkeen laatimisessa
- Vastausten vähyys

Lisäksi kyselytutkimuksen aineistoa pidetään yleisesti pinnallisena sekä teoreettisesti vaatimattomina. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 190.)

Tutkimuksen aineisto on kerätty verkkokyselyllä. Kysely toteutettiin Digium-ohjelmistolla, joka on www-selaimessa toimiva työkalu tiedon keräämiseen (Digium Enterprise - Suomen markkinajohtaja n.d.). Vastaajille lähetettiin avoin linkki kyselyyn sähköpostitse tutkijan @jamk.fi-loppuisesta sähköpostiosoitteesta. Vastaajien sähköpostiosoitteet saatiin VMP Groupin sisäisestä intra-järjestelmästä, josta valittiin sellaiset henkilöt, jotka ovat antaneet luvan luovuttaa yhteystietojaan VMP Groupin asiakasyrityksille sekä ovat ilmaisseet halunsa ottaa vastaan VMP Groupin lähettämää sähköpostia, esimerkiksi juuri kyselyitä. Ongelmana verkkokyselyillä on kato eli suurelle joukolle lähetetty kysely ei tuota tulokseksi kovin suurta vastausprosenttia ellei kyselyn aihealue ole merkityksellinen kohdehenkilöille (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 191). Tässä tutkimuksessa kutsuja kyselyyn lähetettiin, kolmessa erässä, 400 kappaletta eli 80 kappaletta viestejä per kaupunki. Vastauksia kyselyyn saatiin 28 kappaletta.

Usein kyselylomakkeet vaikuttavat nopeasti tehdyiltä ja kysymykset niissä ovat heikosti laadittuja. Kysymysten sisältö vaikuttaa siihen, mitä tietoa kerätään. Lomakkeilla voidaan kerätä tietoja muun muassa tosiasioista, arvoista ja mielipiteistä sekä pyytää

lisäksi perusteluja ja arviointeja näihin liittyen. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 192–193.) Tämän kyselyn tarkoituksena oli kerätä tietoja uskomuksista, käsityksistä ja mielipiteistä koskien sekä yleisesti henkilöstövuokrausyritysten vastuullisuutta että VMP Groupin vastuullista toimintaa. Lomakkeen huolellisella laadinnalla ja kysymysten tarkalla suunnittelulla voidaan edesauttaa kyselyn onnistumista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 193). Tutkimuskysymykset sekä kyselylomakkeen asettelu suunniteltiin yhteistyössä tutkijan, VMP Groupin markkinointisuunnittelija Johannes Setäsen ja henkilöstöneuvottelija Teija Huuhkan kanssa.

Tämän tutkimuksen kyselylomakkeessa (liite 1) on käytetty kolmea erityyppistä kysymysmuotoa. Yleisimpänä kysymysmuotona on monivalintakysymykset, joihin tutkija on laatinut valmiit vastausvaihtoehdot ja vastaaja on valinnut niistä sopivimman. Toinena kysymysmuotona on avoimet kysymykset, joissa on esitetty kysymys ja jätetty tyhjää tilaa vastaamista varten. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 193–194.) Kyselylomakkeessa on myös yhdistetty näitä kahta eri kysymysmuotoa. Ensin on esitetty monivalintakysymys, jonka vastausvaihtoehdoissa on avoin kysymys, jossa vastaaja on voinut perustella tai selittää vastaustaan monivalintakysymykseen. Myös monivalintakysymysten jonkin tietyn vastauksen perusteella on kyselyssä auennut avoin kysymys, johon on voitu perustella kyseinen vastaus tai kertoa tapahtuneesta tarkemmin. Kolmas kysymystyyppi kyselyssä on asteikkoihin eli skaaloihin perustuva kysymystyyppi. Tässä kysymystyyppissä esitetään väittämiä, ja vastaaja valitsee niistä sen, miten paljon hän on samaa tai eri mieltä esitetyn väittämän kanssa. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 195.)

Kyselylomakkeen tulee näyttää helposti täytettävältä, ja sen ulkoasu tulee olla virheetön. Kun lomake lähetetään vastaajille, on sen mukana oltava saatekirje, jossa kerrotaan kyselyn tarkoitus ja sen merkitys vastaajalle. Saatekirjeessä mainitaan milloin kyselylomake on palautettava ja kuinka se tapahtuu. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 199.) Tämän tutkimuksen kyselylomake testattiin ja ulkoasu tarkastettiin VMP Groupin toimesta useaan kertaan. Digium-ohjelmistossa oli Jyväskylän ammattikorkeakoulun kyselyille suunnattu kyselyaihio, jossa ulkoasu oli kyseisen organisaa-

tion mukainen logoineen ja värityksineen. Sähköpostitse lähetettyihin kyselykutsuihin liitettiin saatekirje (liite 2), jossa tutkija kertoi, kuka on, mitä kysely koskee sekä kuka on kyselyn toimeksiantaja. Kohdehenkilöitä kannustettiin vastaamaan kyselyyn suorittamalla arvonta vastaajien kesken, jossa palkintoina oli elokuvalippupaketteja.

7.2 Tutkimuksen arviointi

Kaikissa tutkimuksissa pyritään arvioimaan tehdyn tutkimuksen luotettavuutta, jotta vältetään virheiden syntyminen. Luotettavuuden arvioinnissa voidaan käyttää useita erilaisia mittaus- ja tutkimustapoja. Mittaustulosten toistettavuus eli reliabilisuus tarkoittaa tutkimuksen kykyä antaa ei-sattumanvaraisia tuloksia. Tällä tarkoitetaan sitä, että tutkimus on toistettavissa sellaisenaan, ja tulokset ovat aina samat. Toinen käsite, validius (pätevyys), tarkoittaa mittarin tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata vain ja ainoastaan tutkittavaa asiaa. Kyselylomakkeiden kohdalla validius saattaa vaarantua sen vuoksi, että tutkija ja vastaaja ymmärtävät esimerkiksi kysymysasettelun eri tavoin. (Hirjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 226–227.) Tässä tutkimuksessa reliabilisuus on toissijainen seikka, koska kyseessä on arvoja ja mielipiteitä mittaava tutkimus. Jos tutkimus toistettaisiin, niin vastaajista riippuen tulokset voisivat olla aivan erilaiset kuin tässä ensimmäisessä tutkimuksessa.

Tutkimuksen toteuttaminen verkkokyselyllä oli selkeästi nopein ja käytännöllisin tapa tässä tutkimuksessa. Kyselylomakkeita saatiin lähetettyä runsaasti useaan kaupunkiin ja sadoille henkilöille samanaikaisesti. Kaupungit on valittu sattumanvaraisesti, eikä niiden valintaan ole perusteita. Kohdehenkilöiksi valittiin VMP Groupin sisäisessä intra-järjestelmässä olevia henkilöitä. Heidän statuksenaan järjestelmässä oli: töissä meillä tai haastateltu. Sähköpostilistauksessa näitä kahta ryhmää ei pystytty erottelemaan, joten tuloksista ei käy ilmi kumpaan ryhmistä vastaaja on kuulunut. Linkki kyselylomakkeeseen lähetettiin tutkijan organisaation Jyväskylän ammattikorkeakoulun

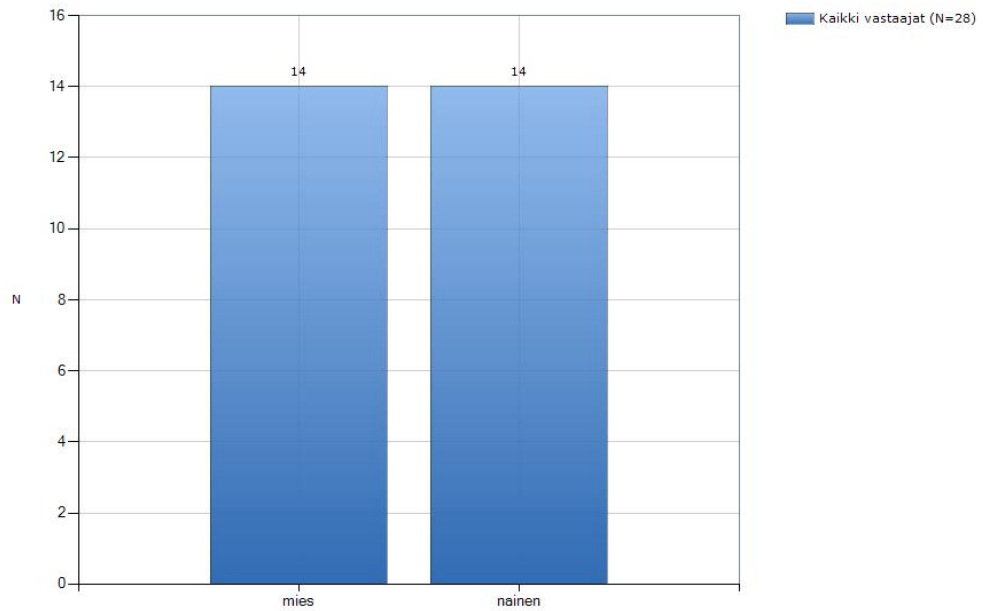
jamk.fi-sähköpostiosoitteesta. VMP Groupin markkinointisuunnittelija Johannes Setänen arvioi, että tutkimuksen uskottavuus ja luotettavuus kasvaa, jos kysely jaetaan VMP Groupin ulkopuolisesta lähteestä. Toisaalta voidaan ajatella niin, että kohdehenkilöstö olisi kenties uskaliaammin lukenut vmp.fi-loppuisesta sähköpostista tulleen viestin, koska hän olettaisi sen liittyvän suoraan työasioihin.

Kyselylomakkeen huolellisesta testauksesta huolimatta lomakkeeseen oli julkaisuvaiheessa jäänyt virhe. Virhe esti vastaamisen monivalintakysymykseen, jossa vastausvaihtoehtoja oli mahdollista valita useampia. Tämä korjattiin pikaisesti, mutta joitakin vastauksia jouduttiin hylkäämään virheen vuoksi. Monivalintakysymyksissä esille tulleista vastauksista osa jäi ilman selitystä, koska kohdehenkilöt eivät vastanneet selittäviin avoimiin kysymyksiin. Näin ollen mielipiteiden ja kokemusten taustat jäävät tutkimuksessa epäselviksi. Lähetettyjen kutsujen suuresta määrästä huolimatta vastauksia saatiin erittäin vähän. Tämän arvioidaan johtuvan siitä, ettei tutkimuksen aihe ollut kohdehenkilöille merkityksellinen. Lisäksi tutkimuksen kuluessa huomattiin, ettei vastuullisuus aihealueena ole kaikille henkilöille kovin selkeä ja tunnettu.

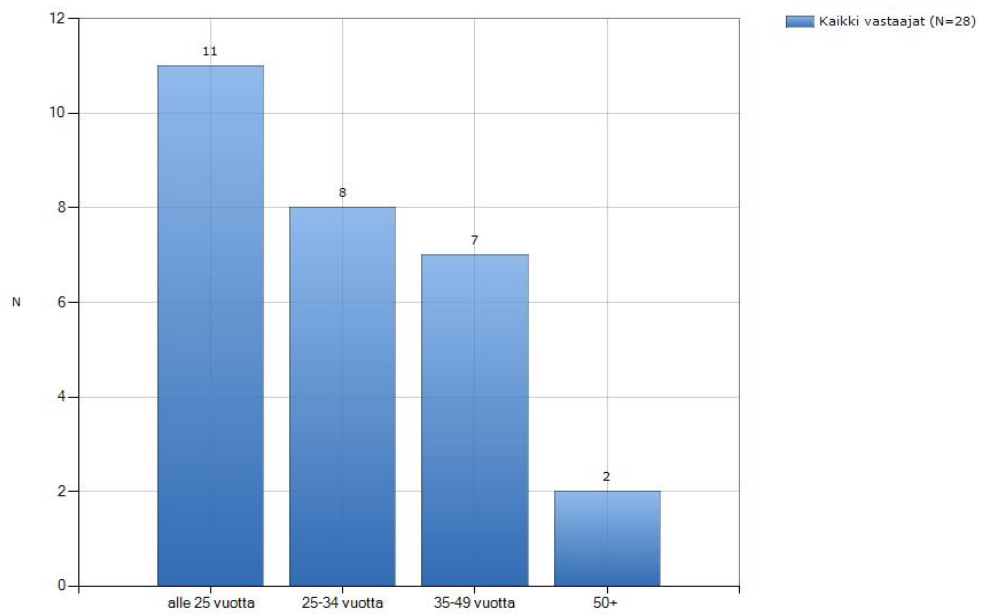
8 TUTKIMUKSEN TULOKSET

Tutkimuksen tulokset esitetään kuvioiden avulla, koska kuvioilla voidaan havainnollistaa luvut laadullisesta näkökulmasta. Kuviot täydentävät ja vähentävät tekstin määrää, jolloin ne ovat tehokas tapa informaation välittämiseen. Kuvioina käytetään pylväsdiagrammeja, jotka ovat tutkimuskirjoituksissa yleisesti käytettyjä. Pylväsdiagrammeista nähdään heti, mikä vastauksista on ollut eniten ja mikä vähiten suosittu. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2007, 311–314.) Ensin esitetään vastaajien taustatiedot, minkä jälkeen tutustutaan varsinaisiin tutkimuskysymyksiin. Vastausten määrän jäätyä pieneksi ristiinvertailua ei ole tehty. Tuloksia analysoitaessa havaittiin, ettei merkittävää eroa esimerkiksi eri kaupunkien välisissä vastauksissa ilmennyt.

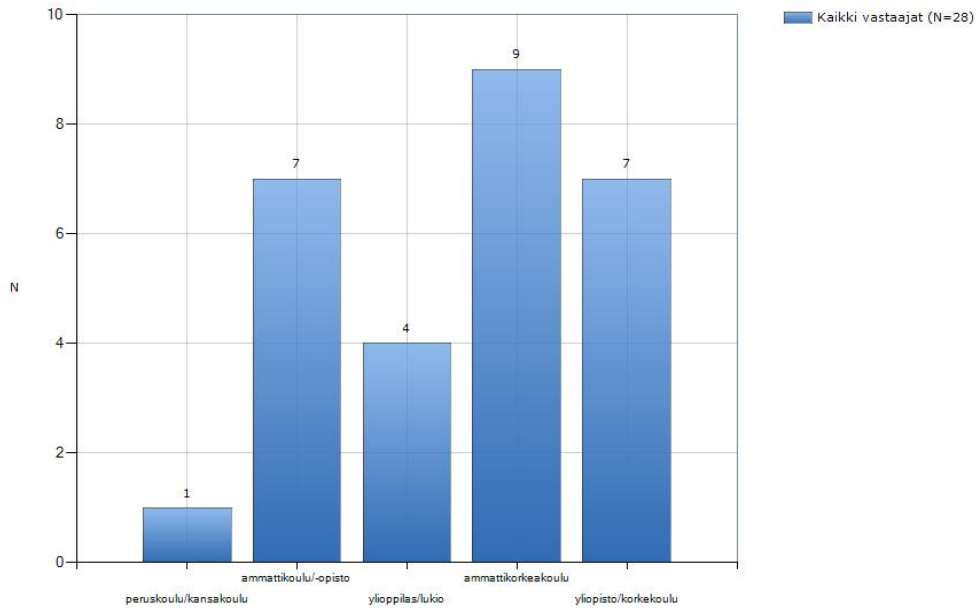
Taustatiedot



KUVIO 1. Vastaajien sukupuoli (n = 28)

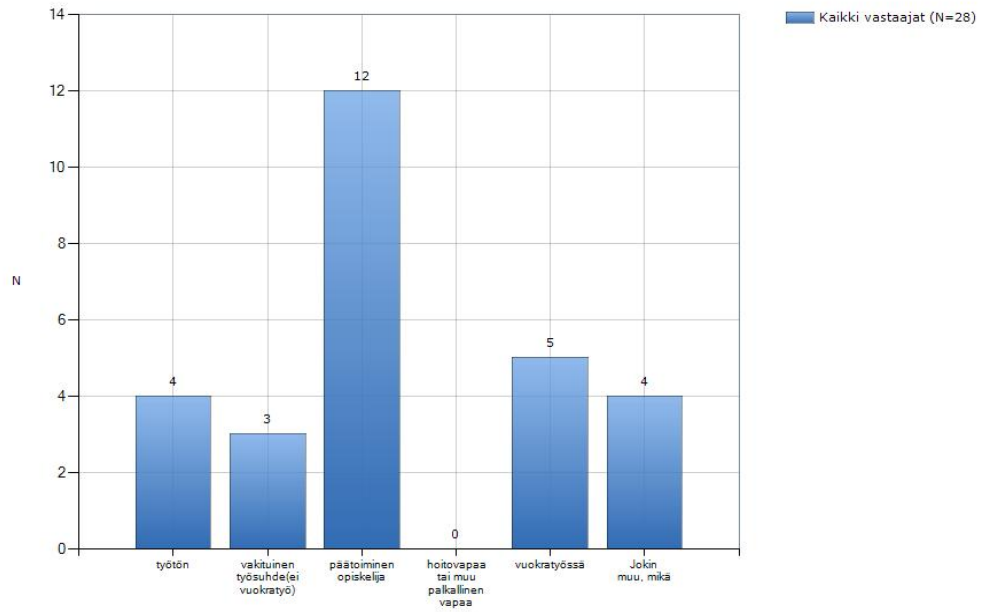


KUVIO 2. Vastaajien ikä (n = 28)

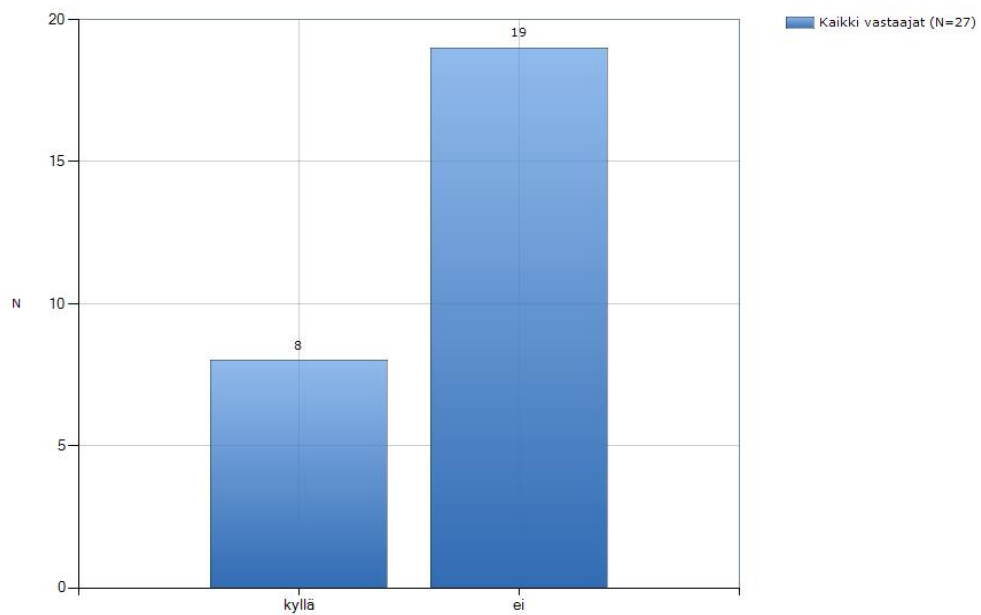


KUVIO 3. Vastaajien viimeisin koulutus (n = 28)

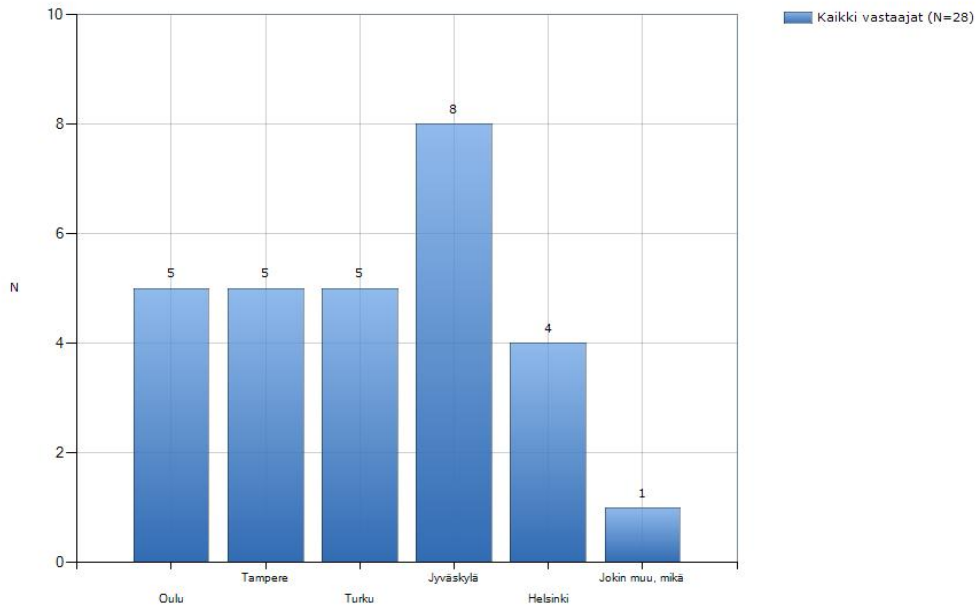
Kuviossa 1 nähdään vastaajien sukupuolijakauma, joka on sattumanvaraisesti jakautunut puoliksi. Vastanneista miehiä on 50 % ja naisia 50 %. Vastaajista suurin osa (39,29 %) on alle 25-vuotiaita (kuvio 2). Seuraavaksi suurin ikäryhmä ovat 25–34-vuotiaat (28,57 %). Neljännes (25 %) vastanneista on 35–49-vuotiaita ja kaikista vähiten (7,14 %) vastanneista kuuluu ikäryhmään yli 50-vuotiaat. Yleisin (32,14 %) meneillään oleva tai viimeisin koulutus (kuvio 3) on vastaajien keskuudessa ammattikorkeakoulu. Neljännes (25 %) vastaajista on opiskellut tai opiskelee tällä hetkellä yliopistossa/korkeakoulussa tai ammattikoulussa/ -opistossa. Lukio/ ylioppilastaustaisia vastaajia on 14,29 % ja vain yksi (3,57%) vastaajista on käynyt pelkästään peruskoulun tai kansakoulun.



KUVIO 4. Vastaajien tämän hetkinen työ- ja opiskelutilanne (n = 28)



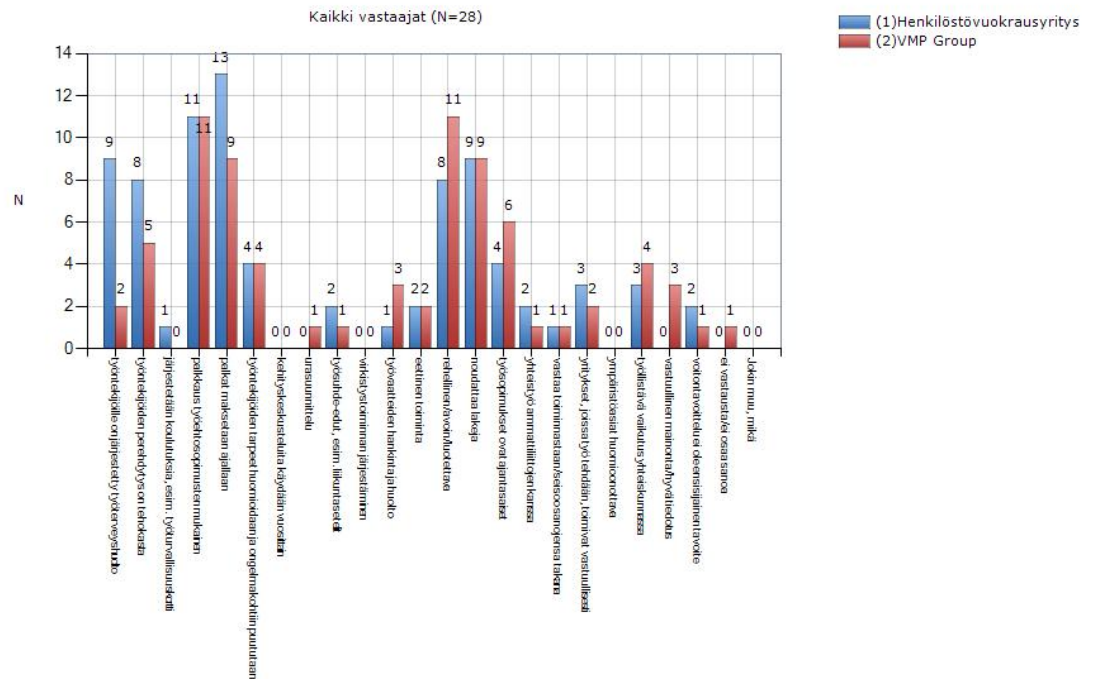
KUVIO 5. Työskenteleekö vastaaja vuokratyössä muun työn tai opiskelun ohella (n = 27)?



KUVIO 6. Missä VMP Groupin toimistossa vastaaja asioi (n = 28)?

Vastaajista suurin osa (42,86 %) on tällä hetkellä päätoimisia opiskelijoita (kuvio 4). Pelkästään vuokratyössä on 17,86 % ja työttömänä 14,29 % vastaajista. Vakituiseen työsuhteeseen on työllistynyt noin kymmenesosa (10, 71%). Vastaajista 14,29 % kertoo tilanteensa olevan jokin muu: oppisopimuskoulutus, sairausloma, osa-aikatyö ja määräaikainen palkkatuettu työ. Kuviossa 5 nähdään kuinka moni vastaajista työskentelee vuokratyössä muun työn tai opiskelun ohella. Enemmistö (70,37 %) vastaajista ei työskentele vuokratyössä muun toiminnan ohella, kun taas vähemmistö (29,63 %) työskentelee myös vuokratyössä. VMP Groupin Jyväskylän toimisto on vastaajien keskuudessa yleisin (28,57 %) asiointipaikka (kuvio 6). Oulu, Tampere ja Turku ovat seuraavaksi yleisimmät (17,86 %) asiointipaikat. Helsingissä asioi 14,29 % vastaajista. Yksi vastaajista (3,57 %) asioi Jyväskylän lisäksi myös VMP Groupin Ylivieskan toimipisteessä.

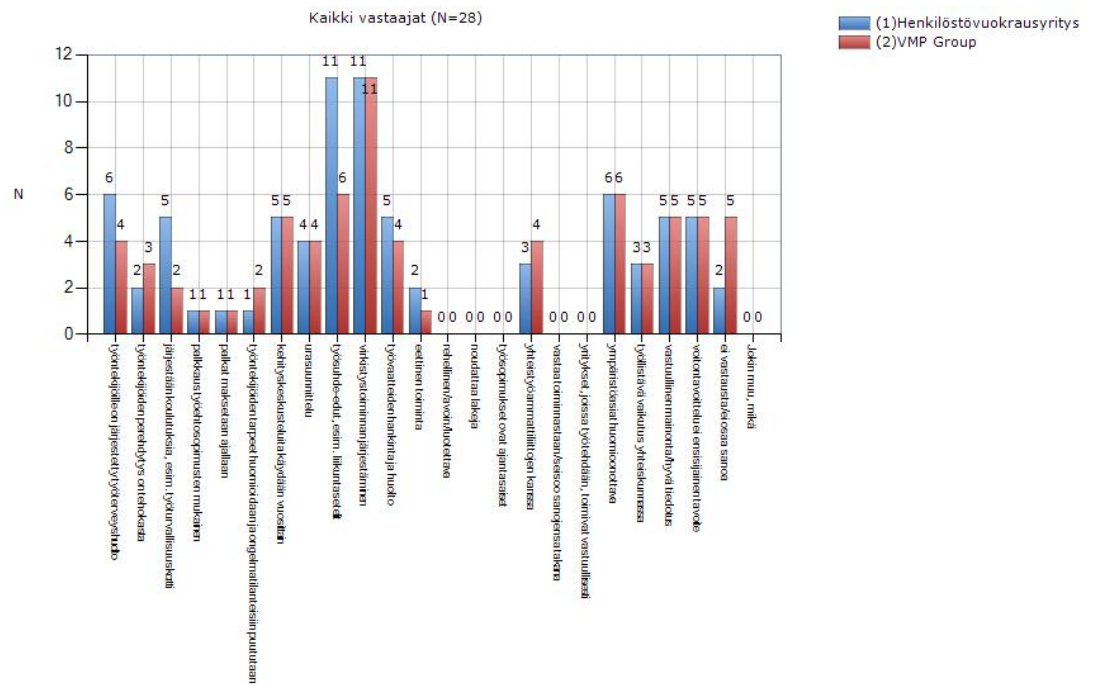
Tutkimuskysymykset



KUVIO 7. Kolme sekä henkilöstövuokrausryitykselle että VMP Groupille tärkeintä vastuullisen toiminnan osa-alueita (n = 28)

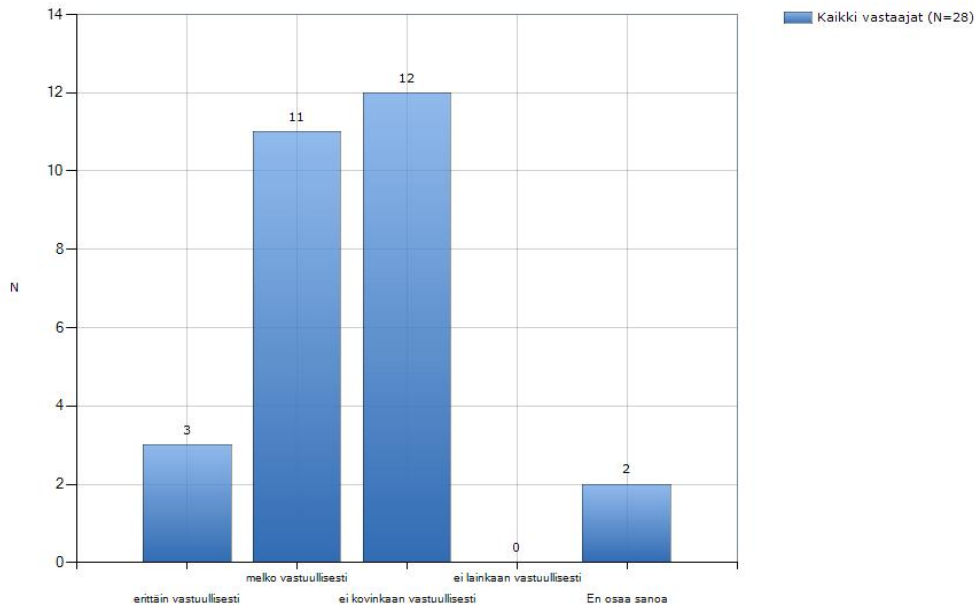
Kuviossa 7 vastaajat ovat arvioineet heidän mielestään tärkeimmät vastuullisen toiminnan osa-alueet sekä yleisesti henkilöstövuokrausryityksissä että VMP Groupin toiminnassa. Vastaajilla on ollut mahdollisuus valita kolme tärkeintä vaihtoehtoa, ja prosenttiluku ilmaisee, kuinka moni vastaajista on kyseisen vaihtoehdon valinnut. Palkkaukseen liittyvät asiat ovat vastaajien mielestä tärkeimmät osa-alueet. Henkilöstövuokrausryitysten kohdalla tärkein (46, 42 %) osa-alue on palkkojen maksaminen ajallaan. VMP Groupin kohdalla kyseinen osa-alue on toiseksi tärkein (32, 14 %), ja sijan jakaa lakien noudattaminen. Työehtosopimusten mukainen palkkaus sekä rehellinen, avoin ja luotettava toiminta ovat VMP Groupin toiminnassa tärkeimmät (39, 28 %) vastuullisen toiminnan osa-alueet.

Henkilöstövuokrausyritysten kohdalla työehtosopimusten mukainen palkkaus on toiseksi (39, 28 %) tärkein osa-alue. Yleisesti henkilöstövuokrausyritysten kohdalla kolmanneksi tärkeimmäksi (32, 14 %) on nostettu työterveyshuollon järjestäminen sekä lakien noudattaminen.

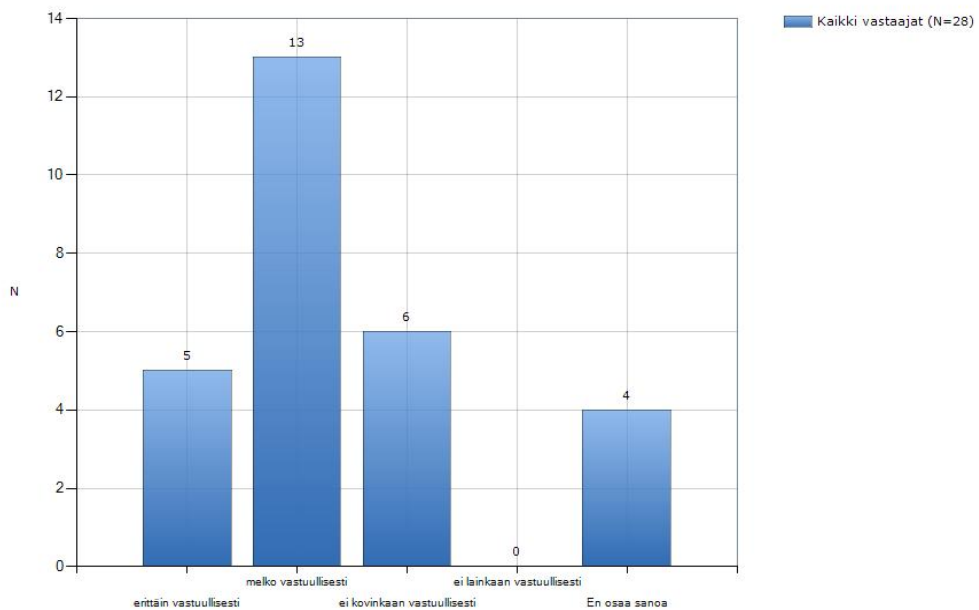


KUVIO 8. Kolme sekä henkilöstövuokrausyritykselle että VMP Groupille vähiten oleellista vastuullisen toiminnan osa-alueita (n = 28)

Vähiten oleellisenä (39, 28 %) pidetään virkistystoiminnan järjestämistä sekä yleisesti henkilöstövuokrausyrityksissä että VMP Groupin toiminnassa (kuvio 8). Lisäksi henkilöstövuokrausyritysten toiminnassa ei pidetä työsuhte-etuja, esimerkiksi liikuntaseteleitä, kovinkaan oleellisenä (39, 28 %) osana vastuullista toimintaa VMP Groupin toiminnassa tämän katsotaan olevan alle neljännekselle (21, 42 %) vastaajista oleellinen osa-alue. Ympäristöasiat ovat toiseksi vähiten oleellisia (21, 42 %) sekä henkilöstövuokrausyrityksille että VMP Groupin toiminnassa. Kuviosta nähdään, että muiden osa-alueiden epäoleellisuus jakaantuu suhteellisen tasaisesti vastaajien kesken.

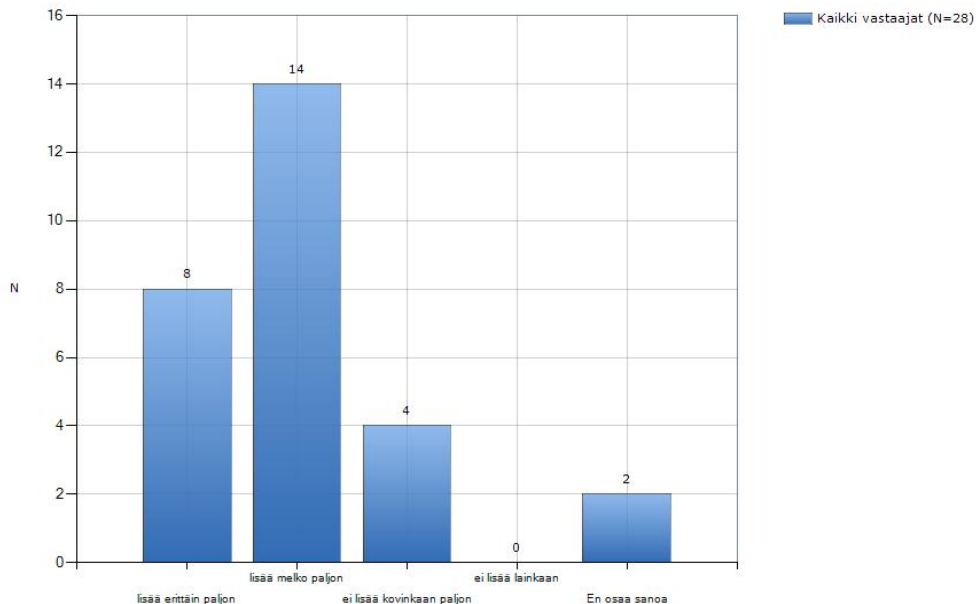


KUVIO 9. Kuinka vastuullisesti vastaajat uskovat henkilöstövuokrausyritysten toimivan tänä päivänä (n = 28)?



KUVIO 10. Kuinka vastuullisesti vastaajat uskovat VMP Groupin toimivan tänä päivänä (n = 28)?

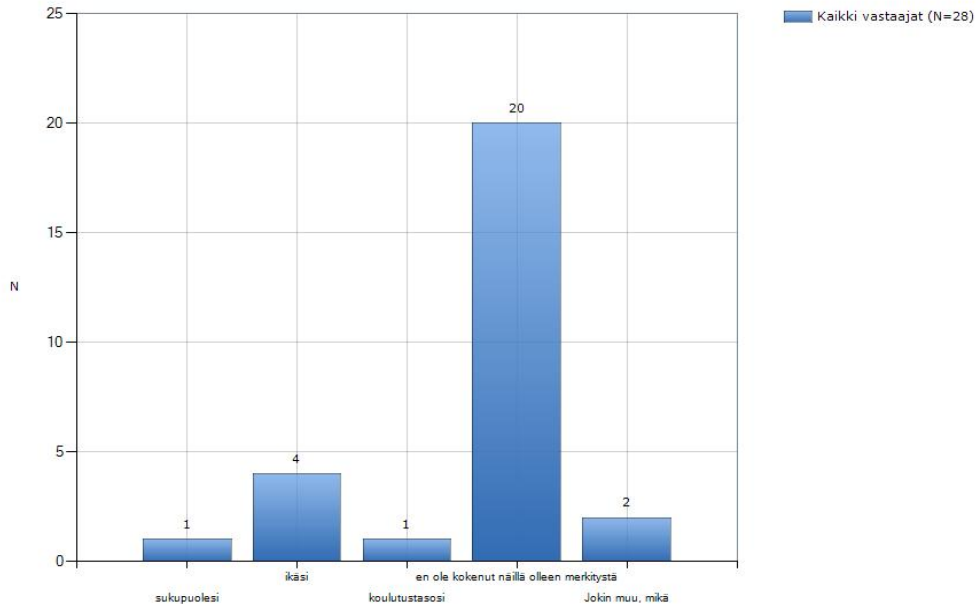
Kuviossa 9 vastaajat arvioivat, kuinka vastuullisesti henkilöstövuokrausyritykset heidän mielestään toimivat tänä päivänä. Vajaa puolet (42, 86 %) uskoo henkilöstövuokrausyritysten toimivan ei kovinkaan vastuullisesti. Lähes neljäkymmentä prosenttia (39, 29 %) uskoo toiminnan olevan melko vastuullista. Erittäin vastuulliseksi toiminnan on arvioinnut 10, 71 % vastaajista, ja kaksi vastaajaa (7,14 %) ei ole osannut arvioida vastuullista toimintaa. Vastaajista liki puolet (46, 43 %) uskoo, että VMP Group toimii melko vastuullisesti tänä päivänä (kuvio 10). Alle neljännes (21, 43 %) uskoo toiminnan olevan ei kovinkaan vastuullista ja 17, 86 % vastaajista kokee toiminnan olevan erittäin vastuullista VMP Groupin osalta. 14, 29 % vastaajista ei ole arvioinut VMP Groupin toiminnan vastuullisuutta.



KUVIO 11. Lisääkö vastuullinen liiketoiminta VMP Groupin houkuttelevuutta työnantajana (n = 28)?

Puolet vastaajista (50, 0 %) kokee, että vastuullinen liiketoiminta lisää VMP Groupin houkuttelevuutta työnantajana (kuvio 11). Noin kolmannes (28, 57 %) on sitä mieltä, että vastuullinen liiketoiminta lisää houkuttelevuutta työnantajana erittäin paljon. Vastaajista 14, 29 % kokee, ettei vastuullinen liiketoiminta lisää kovinkaan paljon

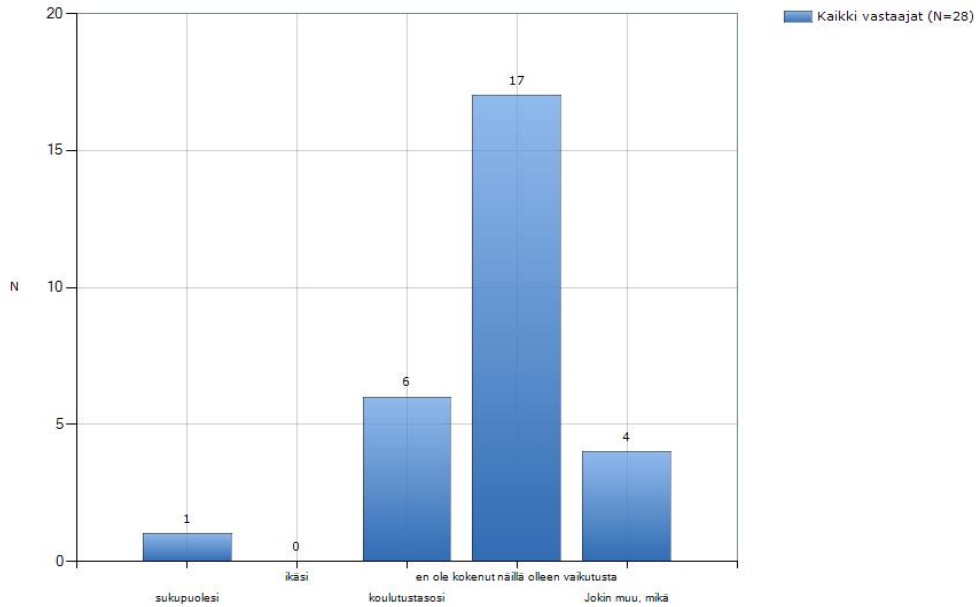
houkuttelevuutta työnantajana ja 7, 14 % vastaajista ei osaa sanoa vastuullisen liiketoiminnan vaikutusta houkuttelevuuteen.



KUVIO 12. Vastaajien kokemuksia negatiivisesti vaikuttaneista seikoista työtärjouksiin/työllistymiseen VMP Groupin kautta (n = 28)

Vastaajista enemmistö (71, 43 %) ei ole kokenut minkään seuraavista vaikuttaneen negatiivisesti työllistymiseen tai työtärjouksiin (kuvio 12) : ikä, sukupuoli, koulutustaso tai jokin muu. Ikä on vaikuttanut työllistymiseen tai saatuihin työtärjouksiin negatiivisesti neljän (14, 29 %) vastaajan kokemusten mukaan, ja yksi vastaajista (3, 57 %) on kokenut sukupuolella olleen merkitystä; ”*Otettiin yötyötä tekemään nuorempi nainen, tosin hällä oma auto käytössä.*” ”*Naisille ei tarjota toita, jotka ovat miesvaltaisia.*” Vastaajista alle kymmenesosa (7, 14 %) on kokenut jollain muulla seikalla olleen negatiivista vaikutusta työllistymiseen. Nämä seikat ovat olleet työkokemus, työnhakijoiden suuri määrä sekä erään vastaajan mukaan: ”*PIHKÄTYÖTÖMYYS ON ONGELMA*”. Negatiiviset vaikutukset kiteytyvät erään vastaajan mielestä seuraavasti: ”*Oman kokemukseni mukaan Vmp yrityksenä ei välitä työllistykö heidän kauttaan tuleva hakija. He pitävät haastattelua tärkeämpänä että ns omat provikat nousevat, mutta työntekijä kokee saavansa huonoa kohtelua. Sama*

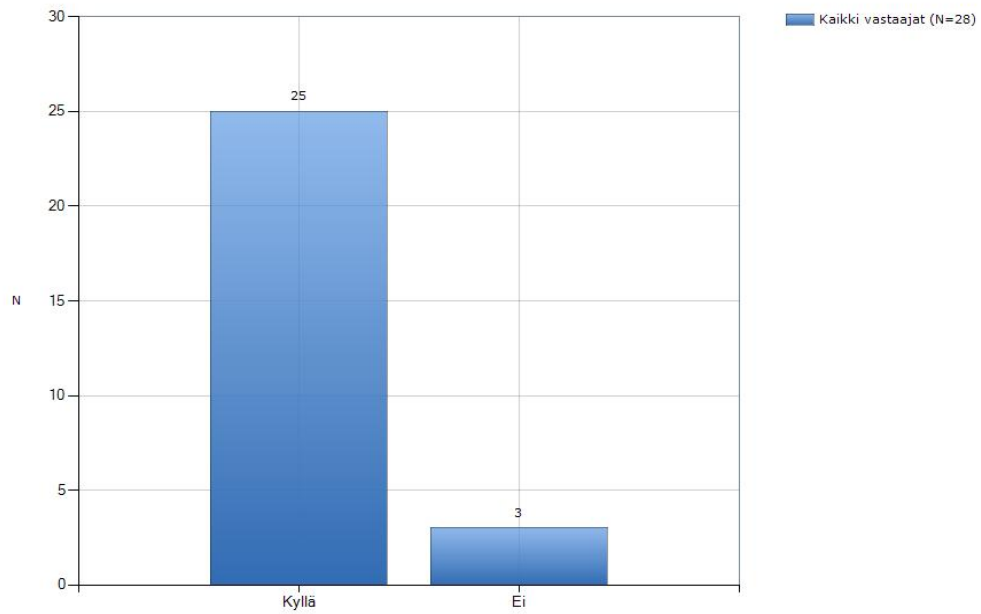
kyllä pätee muihinkin yrityksiin joiden kautta olen yrittänyt rekrytoitua. Asia ärsyttää sillä teollisuuden työpaikat suurimmaksi osaksi menee vuokratyristen kautta.”



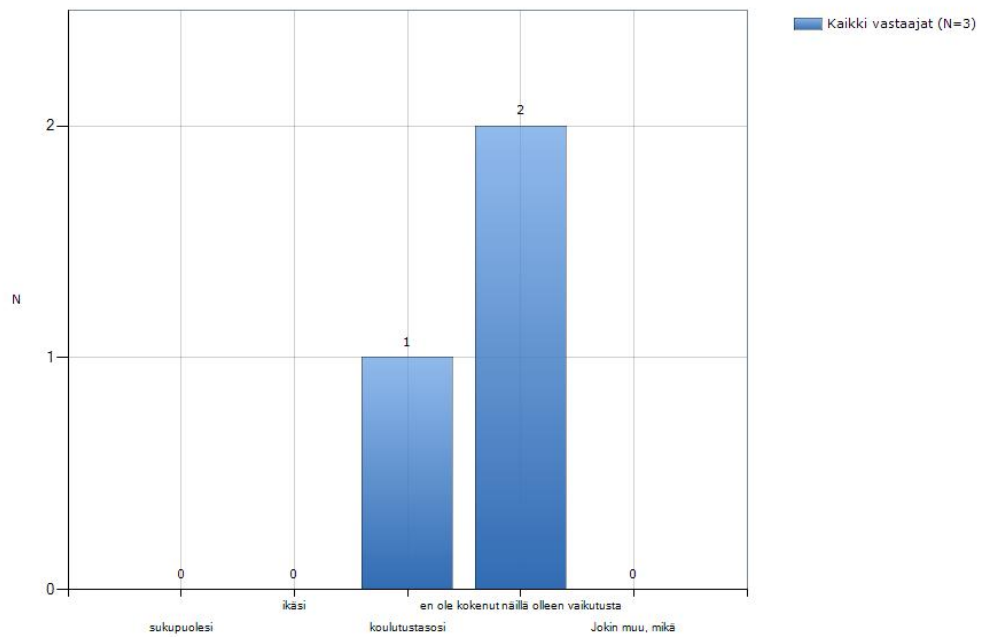
KUVIO 13. Vastaajien kokemuksia positiivisesti vaikuttaneista seikoista työtärjouksiin/työllistymiseen VMP Groupin kautta (n = 28)

Yli puolet (60, 71 %) vastaajista kokee, ettei iällä, sukupuolella, koulutustasolla tai jollain muulla seikalla ole ollut positiivista vaikutusta työtärjouksiin tai työllistymiseen (kuvio 13). Hiukan alle neljännes (21, 43%) on kokenut koulutustason vaikuttavan positiivisesti, ja yksi vastaajista (3, 57 %) kokee sukupuolella olleen merkitystä työllistymiseen tai työtärjouksiin. ”*Miehenä työllistyin.*”

Vastaajista 14, 29 % on kokenut, että jokin muu seikka on tuonut positiivista vaikutusta, kuten työkokemus ja -halukkuus sekä aiempi työ VMP Groupin kautta. Iällä ei katsota olleen positiivista vaikutusta työllistymiseen tai saatuihin työtärjouksiin.

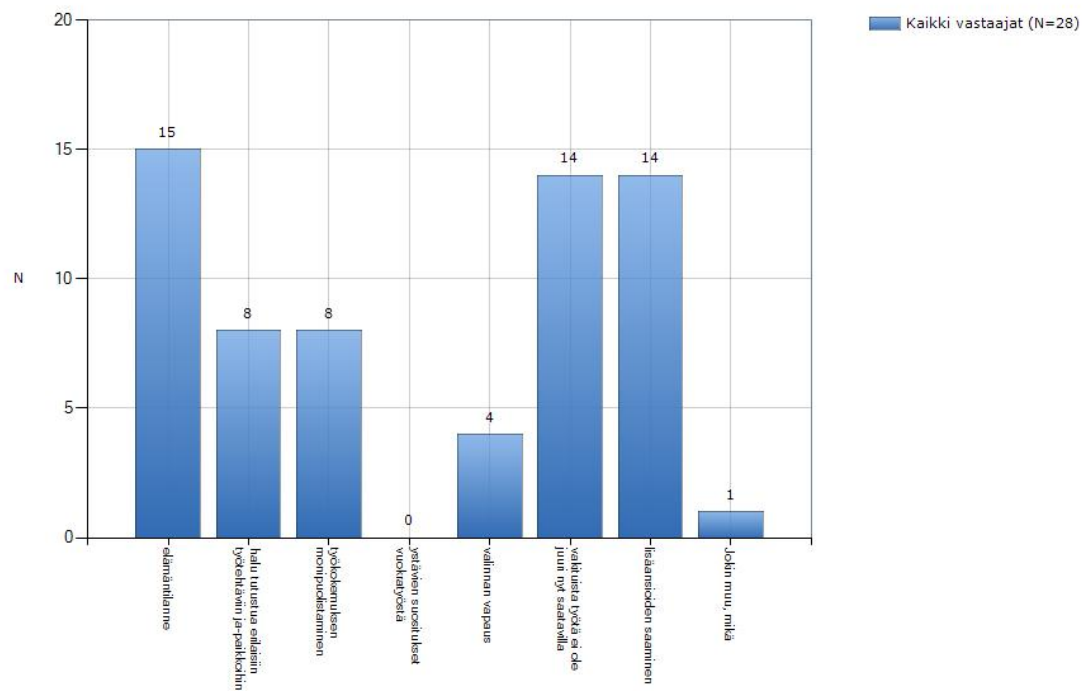


KUVIO 14. Onko palkkataso ollut aina vähintään TES: n mukainen (n = 28)?



KUVIO 15. Jos palkkaus ei ole ollut TES: n mukainen, niin mitkä seikat ovat vaikuttaneet palkkatasoon (n = 3)?

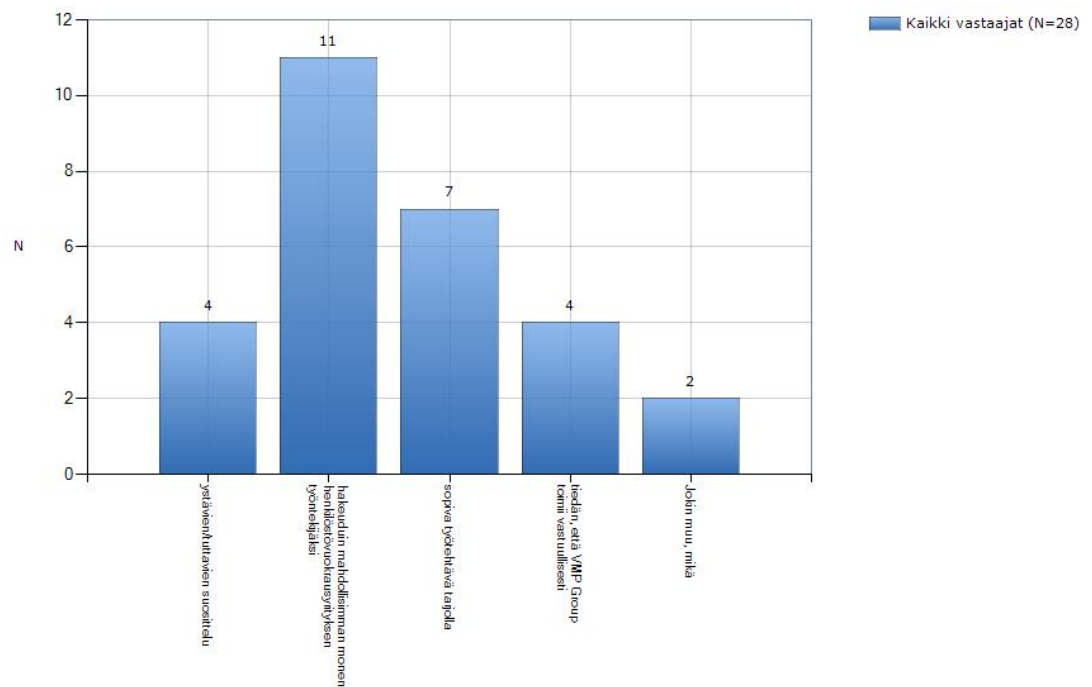
Valtaosalla (89, 29%) vastaajista on palkkaus ollut vähintään työehtosopimusten mukainen (kuvio 14). Vain noin kymmenesosa (10, 71 %) on mielestään saanut jotain muuta palkkaa kuin TES:n mukaista. Kuviossa 15 nähdään mitkä tekijät ovat vaikuttaneet vastaajien mielestä siihen, ettei palkkaus ole ollut TES:n mukainen. Yli puolet (66, 67 %) on kokenut, ettei sukupuolella, iällä tai jollain muulla tekijällä ole ollut vaikutusta palkkaukseen. Koulutustaso vaikuttaa palkkaukseen yhden vastaajan (33,33%) mielestä. Eräs vastaajista on kommentoinut asiaa näin: ”*Aikaisemmassa työpaikassani ei noudatettu työehtosopimusta, ts. sillä alalla ei ollut työehtosopimusta. Jokainen neuvotteli palkkansa itse.*”



KUVIO 16. Mitkä tekijät ovat vaikuttaneet vuokratyöhön hakeutumiseen (n = 28)?

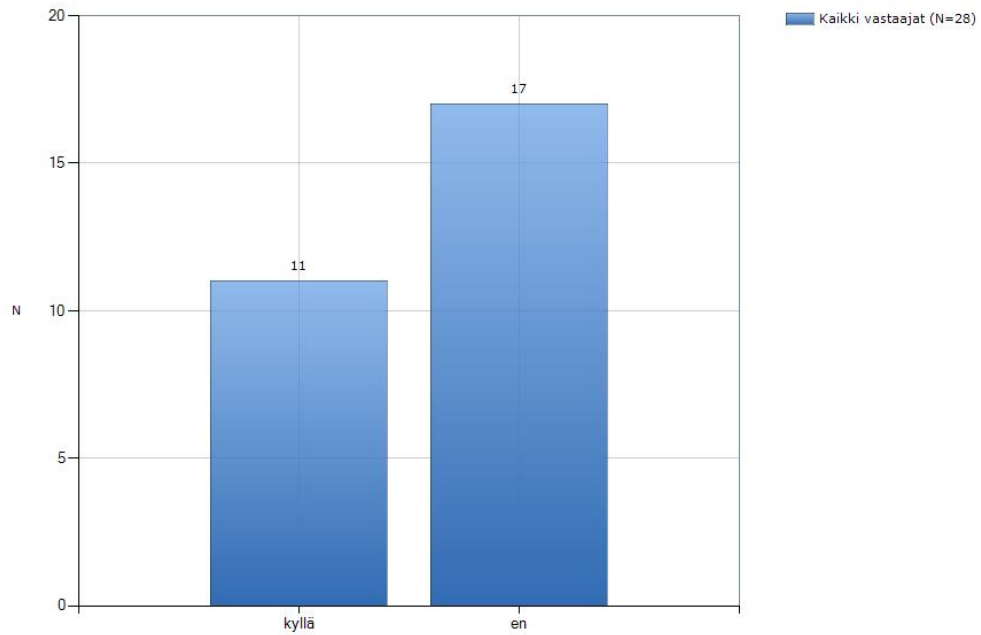
Kuviossa 16 esitetään niitä tekijöitä, jotka ovat vaikuttaneet vastaajien päätökseen hakeutua vuokratyöhön. Vastaajilla on ollut mahdollisuus valita useampia vastausvaihtoehtoja kuin yksi. Yli puolet (53, 57 %) vastaajista on hakeutunut vuokratyöhön ensisijaisesti elämäntilanteen vuoksi. Kaksi seuraavaksi eniten vaikuttanutta tekijää ovat olleet lisäansioiden saaminen sekä se, ettei vakituista työtä

ole ollut tarjolla. Molemmat tekijät ovat vaikuttaneet puoleen (50,0 %) vastaajista. Lähes kolmannes (28, 57 %) vastaajista on hakeutunut vuokratyöhön myös halusta tehdä erilaisia työtehtäviä, tutustua erilaisiin työpaikkoihin sekä hankkia työkokemusta. Valinnanvapaus on vaikuttanut neljään (14, 29%) vastaajista ja yksi vastaajista (3, 57 %) on maininnut muun syyn. ”80% teollisuuden paikoista menee vuokratyörytysten kautta.”

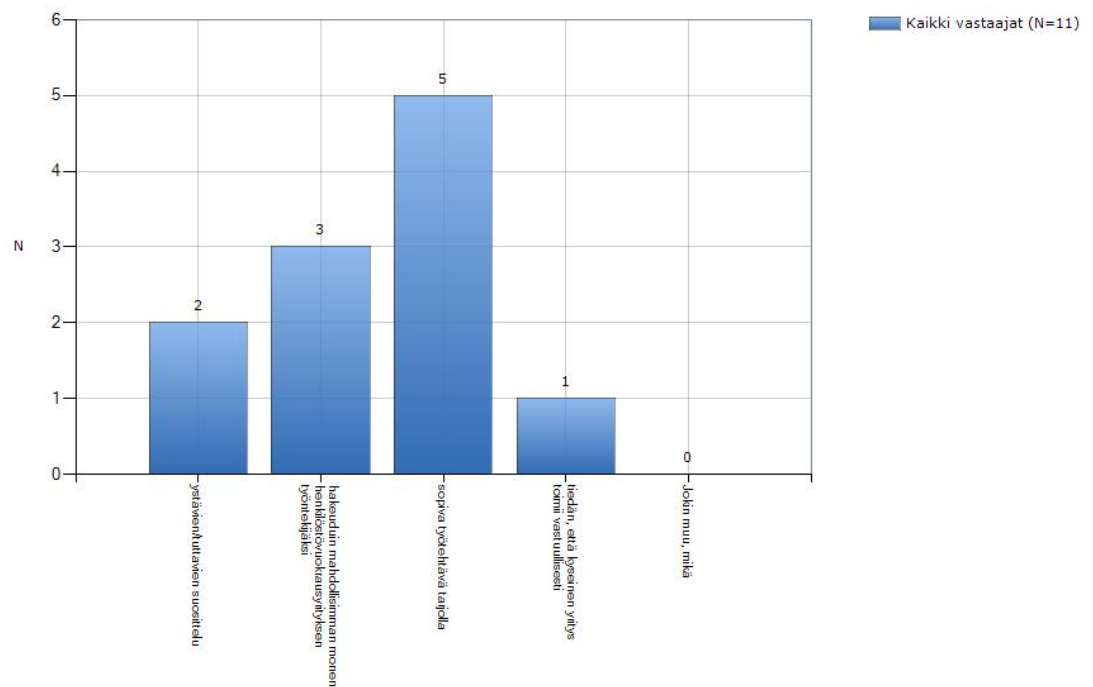


KUVIO 17. Miksi vastaajat ovat valinneet juuri VMP Groupin (n = 28)?

Kuviossa 17 nähdään, miksi vastaajat ovat valinneet juuri VMP Groupin kaikista henkilöstövuokrausyrityksistä. Suurin osa (39, 29 %) on hakenut työtä mahdollisimman monen henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Neljännos (25,0 %) on hakeutunut VMP Groupin palvelukseen tarjolla olleen sopivan työtehtävän vuoksi. ”Työkkärin sivuilla kiva työtarjous.” Sekä ystävien suositteleminen että vastuullisen liiketoiminnan vuoksi vastaajista 14, 29 % on valinnut juuri VMP Groupin. Kaksi vastaajista (7, 14 %) kertoo valinneensa VMP Groupin muista syistä. ” Halusin saada uusia työkokemuksia erilaisista paikoista.”



KUVIO 18. Onko vastaaja työnhakijana tai työssä myös muussa henkilöstövuokrausyrityksessä kuin VMP Groupissa (n = 28)?



KUVIO 19. Miksi vastaajat ovat valinneet muun henkilöstövuokrausyrityksen kuin VMP groupin (n= 11)?

Yli puolet (60, 71 %) vastaajista ei tällä hetkellä työskentele muun henkilöstövuokrausyrityksen kuin VMP groupin kautta (kuviot 18). Alle puolet (39, 29 %) työskentelee myös muun henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Näistä henkilöistä liki puolet (45, 45 %) on valinnut kyseisen yrityksen sen vuoksi, että siellä on ollut sopiva työtehtävä tarjolla (kuviot 19). Lähes kolmasosa (27, 27 %) on hakenut työtä mahdollisimman monen henkilöstövuokrausyrityksen kautta. Ystävien ja tuttavien suosittelun vuoksi 18, 18 % vastaajista on valinnut kyseisen yrityksen ja 9, 09 % vastaajista perustaa valintansa kyseisen yrityksen vastuulliseen toimintaan.

Kyselylomakkeen lopussa vastaajilla oli mahdollisuus kertoa muista vastuullisuuteen liittyvistä ajatuksistaan. Osalle vastaajista oli vastuullisuuden käsite osittain epäselvä. ”*en ymmärrä koko sanaa mutta vastuullisuustutkimuksessasi tutkinet vuokratyöfirmojen soveltuvuutta suomalaiseen arkeen. Itse en pidä ajatuksesta että osa (naiset.) työväestä työskentelee vailla vakituista tuloa, ellei oteta huomioon puolison tulot. Ja puolison tulot aina otetaan huomioon kun jotain korvausta haen.*” ”*olin etsinyt töitä pitkään ilman tuloksia kunnes liityin varamiespalveluun. Sain keikkaluontoista työtä ja hoidin hommani vastuullisesti.*” Vuokratyön ja vastuullisuuden yhteenkuuluvutta epäiltiin myös muutaman vastaajan kesken. ”*Mikä vastuu?*” ”*Yhtälö on lähes mahdoton vastuu ja vuokratyö.*”

Vastaajat kertoivat muun muassa seuraavia positiivisiksi kokemiaan asioita: ”*Palkat ovat tulleet ajallaan.*” ”*Soittopyyntöihin vastataan nopeasti ja tuntuu saavansa henkilökohtaista apua ja neuvontaa työhön liittyen.*” ”*VMP:n työhaastattelussa työkokemukseeni kristillisillä tahoilla suhtauduttiin asiallisesti ja oltiin kiinnostuneita tekemäni työn sisällöstä - useissa muissa työhaastatteluissa kristilliset työnantajatahot nähtiin "ei niin oikeana työnä", vaikka kyse on oikeista työsuhteista ja ihan oikeasta työstä. VMP:n kautta sain lopulta lukuisia keikkatyötarjouksia, ja lopulta sain sitten vakityöpaikan nykyisestä firmastani.*”

Sosiaalisen vastuun osa-alueisiin liittyvä kritiikkiä esitettiin muutaman vastaajan toimesta. ”*Asiakasyrityksen omat työntekijät saavat työvaatteet, mutta VMP:läisille ne*

eivät kuulu. Olisi kiva saada VMP:ltä esim. yksi t-paita, vaikka työtä pystyy hyvin tekemään myös omilla vaatteilla.” ”Työturvallisuus heikkeneen kun perehdytys puuttuu. Kovassa kilpailutilanteessa ei kellään ole varaa kouluttaa. Työ tyrvallisuus on näennäistä pyrokratiaa.” Yhteiskunnan tukijärjestelmiä suhteessa vuokratyön tekemiseen kommentoitiin näin: ” Eläkejärjestelmä tulisi muuttaa niin, että myös lyhyistä työsuhteista kertyisi työeläkettä koska työeläkemaksuja palkasta kuitenkin maksetaan. Muistelen rajan olevan kaksi vkoa ettei eläkettä kerry.”

9 POHDINTA

Tutkimuksen aikana saatujen vastausten määrästä voidaan päätellä jotakin vastuullisuusteeman merkityksellisyydestä vastaajille. Voidaan olettaa, että teeman asiat eivät kosketa tai kiinnosta VMP Groupin vuokratyönhakijoita tai -tekijöitä, koska vastausprosentti (7 %) tutkimuksessa oli hyvin alhainen. Toisaalta voidaan olettaa myös, ettei teeman tiimoilta vastaajilla ole aihetta negatiiviseen palautteeseen eli asiat ovat hyvin, koska niistä ei ole huomautettavaa. Pääasiallinen syy vastaamattomuuteen lienee vastuullisuus-käsitteen epäselvyys. Kuten vastauksista tuli ilmi, käsite oli monelle vastaajalle tuntematon. Yritysassiakkaiden keskuudessa vastuullisuus oletettavasti on tutumpi ja käytetympi käsite, koska se tulee ilmi jo VMP Groupin markkinointiviestinnässä. Vuokratyönhakijoiden ja -tekijöiden keskuudessa tietoisuutta olisikin hyvä lisätä, jotta vastuullisuutta voidaan hyödyntää tehokkaammin maineen hyväksi kohti uuden brändin ajatusmaailmaa. Monellekaan työnhakijalle ja -tekijälle tuskin on selvää, mitä vastuullisuus käytännössä tarkoittaa. Tulisi reilusti kertoa mitä hyötyä vastuullisuudesta on työnhakijoille ja -tekijöille, ja millaisiin toimenpiteisiin, tekoihin tai tapahtumiin se johtaa.

Vastuullisuus on osittain myös kaksisuuntainen asia, joten työnhakijoille ja -tekijöille kannattaa painottaa, että me toimimme näin ja odotamme sinun toimivan vastuullisesti

työntekopaikassasi. Tarkoituksena ei ole kiristää henkilöitä toimimaan tietyllä tavalla, vaan osoittaa, että vastuullinen toiminta ei ole ainoastaan työnantajan velvollisuus. Missä menee vastuullisuuden raja? Henkilöstöassistenttien ja -neuvottelijoiden tehtäviin kuuluvat myös jo aiemmin mainitut neuvonta- ja opastustehtävät, mutta missä on työnhakijoiden ja -tekijöiden oma vastuu ottaa selvää asioista, esimerkiksi työttömyysturvaan liittyvissä kysymyksissä. Työnhakuun oleellisesti liittyvissä seikoissa, kuten ansioluettelon ja työhakemuksen kirjoittamisessa, opastaminen on tarpeellista tulevaisuutta ajatellen ja luonteva jatkumo työhaastatteluille. VMP Group ottaa näin osaa yhteiskuntavastuun toteutumiseen pyrkien auttamaan ihmisiä työllistymään paremmin.

Selkeästi tärkeimpinä vastuullisuusteemaan liittyvinä asioina pidetään palkkausta ja työehtosopimusten noudattamista. Nämä seikat ovat lakisääteisiä, mutta saattavat aiheuttaa hämmennystä työnhakijoiden ja -tekijöiden keskuudessa. Työtehtävät vaihtelevat, joten työehtosopimuksetkin vaihtelevat, jolloin palkkaus saattaa olla jokaisessa tehtävässä erilainen. Tulisikin pyrkiä siihen, että väärinkäsityksiä ei pääse syntymään, ja työehtosopimukset tehdään aina uuden työn alkaessa, jolloin työntekijällä on dokumentti palkan määrästä ja noudatettavasta työehtosopimuksesta. Tämä vahvistaa käsitystä VMP Groupin luotettavuudesta, koska asiat on kerrottu selkeästi ja avoimesti. Myös työterveyspalveluiden merkitys on korostunut. Tämän hetkinen VMP Groupin politiikka on, että työntekijät ohjataan ensisijaisesti omalle terveysasemalle. Neljän kuukauden yhtäjaksoisen työskentelyn jälkeen työntekijälle tarjotaan mahdollisuus käyttää yksityisen lääkäriaseman tuottamia työterveyspalveluita. Kunnallisen terveydenhuollon ruuhkaisuus on nykyisin suurehko ongelma, ja kenties olisi aiheellista miettiä, voidaanko työterveyspalvelut järjestää jotenkin muuten.

Oleellisina seikkoina ei pidetä työsuhde-etuja, kuten liikuntaseteleitä, eikä virkistystoiminnan järjestämistä. VMP Group järjestää jonkin verran virkistystoimintaa, ja esimerkiksi Jyväskylässä on tarjottu liput Sataman Yöhön, kesäiseen konserttitapahtumaan. Tapahtuma on varmasti ollut mieleinen ja tuonut hyvää mieltä, koska työntekijöitä on huomioitu tällä tavoin. Tällaisia huomioimisia ei tulisi lopettaa, vaikka ky-

selyn tulokset osoittivatkin seikan vähempiarvoiseksi. Vastuullisen henkilöstövuokrauksen pääperiaatteita tulisikin olla, ettei työnhakijoita ja -tekijöitä kohdella vain käsi-pareina vaan ihmisinä ja heistä ollaan henkilökohtaisesti kiinnostuneita. Tällä ei tarkoiteta, että jokaisen yksityiselämästä pitäisi tietää jokainen yksityiskohta, vaan tärkeää on luoda luottamuksellinen ja avoin suhde työnhakijaan ja -tekijään, jolloin myös ongelmakohtien esiintuominen on helpompaa.

Aina vastuullisuuden toteutuminen ei ole pelkästään kiinni VMP Groupista, vaan siihen vaikuttavat myös asiakasyritykset, joissa työ tehdään. VMP Group pyrkii saamaan sellaisia asiakkaita, jotka omassa toiminnassaan huomioivat vastuullisuusteeman. Perehdytys ja työturvallisuus ovat sosiaalisen vastuun osa-alueita. Työnantajan tulee huolehtia näistä asioista. Ongelmana tässä on se, ettei VMP Groupilla ole välttämättä täysin selvää kuvaa siitä, millaisissa olosuhteissa ja kuinka työtä tehdään asiakasyrityksessä. Kummalle vastuu sitten loppukädessä kuuluu? Pitäisikö VMP Groupin esimerkiksi lähettää edustajansa asiakasyritykseen ”töihin” päiväksi, jolloin hän tuntisi talon tavat toimia, vai tulisiko vastuu perehdyttämisestä siirtää asiakasyrityksille? Asiakasyrityksillähän on jo työnjohto-oikeus, joka voisi sisältää myös perehdytyksen sekä työn tekemiseen että työturvallisuuteen. Perehdytyksen puutetta perustellaan usein kiireellä ja resurssien vähyydellä. Toisaalta, jos perehdytykseen käytetään aikaa ja hoidetaan sen huolellisesti heti, niin myöhemässä vaiheessa säästetään aikaa, rahaa ja jopa ihmishenkiä, koska työn tekeminen on sujuvampaa sekä turvallisempaa.

Jotta vastuullisuudesta tulisi merkittävä kilpailuetu työnhakijoiden ja -tekijöiden keskuudessa, tulisi tietoisuutta siitä lisätä. Helposti asiasta puhutaan, mutta konkreettisten esimerkkien ja toiminnan osuus saattaa jäädä työnhakijoille ja -tekijöille epäselväksi. VMP Groupin lakisääteiset sosiaalisen vastuun osa-alueet on hoidettu kuka-kuinkin esimerkillisesti, vaikka toimipisteiden välisiä eroja voidaan olettaa olevan. VMP Groupin oman henkilökunnan asenteet ja uskomukset vaikuttavat vapaaehtoisen sosiaalisen vastuun osa-alueiden toteutumiseen. Vaikka vastuullisuusteema on viety läpi organisaation ja henkilöstöllä tulisi näin ollen olla vankka tieto kuinka toimia, niin luultavasti muutosvastarintaa esiintyy ja kaikkia toimenpiteitä ei suoriteta niiden

ansaitsemalla arvolla. Kaikki mahdollisuudet vastuullisuuden edelläkävijyyteen ovat VMP Groupilla olemassa. Painolastina tällä hetkellä on edelleen Varamiespalvelun maine ja siitä tulisikin pyrkiä eroon määrätietoisesti sekä johdonmukaisesti.

LÄHTEET

Aaltonen, T. & Junkkari, L. 1999. Yrityksen arvot ja etiikka. Juva: WSOY.

Aaltonen, T., Luoma, M. & Rautiainen, R. 2004. Vastuullinen johtaminen. Inhimillistä tuloksentekoa. Juva: WSOY.

Anttiroiko, A-V. 2004. Yhteiskuntavastuu ja sen määrittelyprosessi. Teoksessa Yhteiskuntavastuu. Näkökulmia yritysten ja julkisyhteisöjen yhteiskunnalliseen vastuuseen. Toim. R. Järvinen. Vammala: Vammalan kirjapaino, 17–60.

Asiakastutkimus 2010. Taloustutkimus Oy. Sähköpostiviesti 6.2.2012. Vastaanottaja S. Pääkkönen. VMP Groupin aineisto Asiakastutkimuksesta.

Digium Enterprise – Suomen markkinajohtaja. N.d. Viitattu 12.1.2012.
[Http://www.questback.fi](http://www.questback.fi), tuotteet.

Elo-Pärssinen, K. 2007. Arvot ja yhteiskuntavastuullinen toiminta suurissa suomalaisissa perheyriyksissä. Omistajan näkökulma. Väitöskirja. Jyväskylän yliopisto, taloustieteiden tiedekunta.

Haapala, J. & Aavameri L. 2008. Omatuntotalous. Keuruu: Otava.

Heikkonen, J. 1993. Menestyjän etiikka. Kuopio: Suomen graafiset palvelut.

Heinonen, J. N.d. Maine ja yritysvastuu. Teoksessa Liiketoiminnan vastuullisuus – minkä väristä se on? Toim. P. Vauhkonen. Johtamistaidon Opisto JTO, 139–146.

Toimialatietoa. 2011. Henkilöstöpalveluala työllistää ja toimii vastuullisesti. Henkilöstöpalveluyritysten Liitto HPL. Viitattu 22.10.2011.
[Http://ek2.ek.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Toimialakalvot_2011_kesaekuu_nettiversio.pdf](http://ek2.ek.fi/henkilostopalveluyritysten_liitto/liitetiedostot/Toimialakalvot_2011_kesaekuu_nettiversio.pdf).

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita. 13. uud. p. Keuruu: Otava.

Juuti, P. N.d. Arvot ja yhteiskuntavastuu. Teoksessa Liiketoiminnan vastuullisuus – minkä väristä se on? Toim. P. Vauhkonen. Johtamistaidon Opisto JTO, 33–41.

Juntunen, P. 2005. Yritysten yhteiskuntavastuu – sosiaalisen vastuun käytännöt ja vaikuttimet. Pro gradu –tutkielma. Joensuun yliopisto, taloustieteiden tiedekunta, markkinointi. Viitattu 10.1.2012.

[Http://www.joensuu.fi/taloustieteet/markkinointi/opinnaytetyot/gradut/juntunen.pdf](http://www.joensuu.fi/taloustieteet/markkinointi/opinnaytetyot/gradut/juntunen.pdf).

Kallio, T. J. & Nurmi P. 2006. Vastuullisen liiketoiminnan tutkimus. Teoksessa Vastuullinen liiketoiminta. Peruskysymyksiä ja esimerkkejä. Toim. T. J. Kallio & P. Nurmi. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja Keskustelua ja raportteja 10: 2005. Tampere: Esa Print, 5–14.

Koivuporras, T- L. 2006. Pankkisektorin yhteiskuntavastuu. Teoksessa Vastuullinen liiketoiminta. Peruskysymyksiä ja esimerkkejä. Toim. T. J. Kallio & P. Nurmi. Turun kauppakorkeakoulun julkaisuja. Sarja Keskustelua ja raportteja 10:2005. Tampere: Esa Print, 53–71.

Koskinen, L. 1999. Kannattaako etiikka? Keuruu: Otava.

Levä, E. 2012. Vastauksia opinnäytetyön kysymyksiin. Sähköpostiviesti 18.1.2012. Vastaanottaja S. Pääkkönen. VMP Groupin henkilöstöjohtajan vastauksia VMP Groupin vastuulliseen liiketoimintaan liittyviin kysymyksiin.

Lindfors, J. 2008. Vuokratyön ongelmat kasvavat. Palkkatyöläinen 3.9.2008. Viitattu 21.11.2011.

[Http://www.palkkatyolainen.fi/pt2008/pt2008-07/p080903-ty3.html](http://www.palkkatyolainen.fi/pt2008/pt2008-07/p080903-ty3.html).

Loikkanen, T., Hyytinen, K. & Koivusalo, S. N.d. Yhteiskuntavastuu ja kilpailukyky suomalaisyrityksissä – nykytila ja kehitysnäkymät. Teoksessa Liiketoiminnan vastuullisuus – minkä väristä se on? Toim. P. Vauhkonen. Johtamistaidon Opisto JTO, 68–77.

Lähteenmäki, L. 2007. Työntekijät ruotuun! Pätkä- ja vuokratyöt palkansaajien moraalissäätelynä. Teoksessa Pärjäämisen ajat – horjuvat työt. Toim. A-H. Anttila ja A. Suoranta. Jyväskylä: Työväen historian ja perinteen tutkimuksen seura, Väki voimakas no. 20, 113–139.

Niskala, M., Pajunen, T. & Tarna-Mani, K. 2009. Yhteiskuntavastuun raportointi. Raportointi- ja laskentaperiaatteet. Keuruu: Otava.

Monni, S. & Lehtipuu P. N.d. Synerginen yritys menestyy vastuullisesti. Teoksessa Liiketoiminnan vastuullisuus – minkä väristä se on? Toim. P. Vauhkonen. Johtamistaidon Opisto JTO, 111–123.

Pitkänen, K. 2001. Yrityskuva ja maine menestystekijöinä. 1. painoksen korjattu lisäpainos. Helsinki: Edita.

Puohiniemi, M. 2003. Löytöretki yrityksen arvomaailmaan. Vantaa: Limor.

Saarinen, M. 2005. Pätkätyöt. Työnantajan ja palkansaajan opas. 2. uud. p. Helsinki: Edita.

Suominen, J. 2011. VMP Group. Sähköpostiviesti 16.11.2011. Vastaanottaja S. Pääkkönen. VMP Groupin laatu- ja varatoimitusjohtajan tiivistelmä VMP Groupin historiasta.

Talvio, C. N.d. Yritysvastuu ja osaamispääoma. Teoksessa Liiketoiminnan vastuullisuus – minkä väristä se on? Toim. P. Vauhkonen. Johtamistaidon Opisto JTO, 130–138.

Talvio, C. & Välimaa, M. 2004. Yhteiskuntavastuu ja johtaminen. Kauppakamarisarja. Helsinki: Edita.

Työvoimatutkimus 2010. Tilastokeskus. Viitattu 21.10.2011.
[Http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_tau_013_fi.html](http://www.stat.fi/til/tyti/2010/15/tyti_2010_15_2011-06-07_tau_013_fi.html).

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Strateginen kilpailutekijä. Helsinki: Edita.

VMP – Työelämän voimavara. N.d.a. VMP Group. Viitattu 26.10.2011.
[Http://www.vmp.fi/Suomi/fi/VMP_Group/](http://www.vmp.fi/Suomi/fi/VMP_Group/).

VMP – Työelämän voimavara N.d.b. Yhteystiedot. Viitattu 19.11.2011.
[Http://www.vmp.fi/Suomi/fi/Yhteystiedot/Suomi/?&Suomi/fi/Yhteystiedot/](http://www.vmp.fi/Suomi/fi/Yhteystiedot/Suomi/?&Suomi/fi/Yhteystiedot/).

Vuokratyö. 2007. STTK, Toimihenkilökeskusjärjestö. Viitattu 21.11.2011.
[Http://www.sttk.fi](http://www.sttk.fi), tätä teemme, työyhteisöt ja työsuhteet, työsuhde, vuokratyö.

Vuokratyötutkimus 2007. Taloustutkimus Oy. Sähköpostiviesti 6.2.2012. Vastaanottaja S. Pääkkönen. VMP Groupin aineisto Vuokratyötutkimuksen tuloksista.

Yritysten sosiaalinen vastuu. 2008. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 4.12.2011.
[Http://www.mol.fi/mol/fi/index.jsp](http://www.mol.fi/mol/fi/index.jsp), työsuhdeasiat, yritysten sosiaalinen vastuu.

LIITTEET

Liite 1. Kyselylomake

Vastuullisuustutkimus 2011

Tervetuloa vastaamaan kyselyyn!

Yritysvastuullisuus on viime aikoina noussut otsikoihin ja sen merkitys yritystoiminnan kannattavuudelle on vahvistunut. VMP Group on arvojensa myötä nostanut vastuullisuuden esille omassa toiminnassaan. Tämän tutkimuksen tarkoituksena on selvittää, miten vastuullisuus toteutuu työntekijöiden näkökulmasta katsottuna.

Tutkimus toteutetaan VMP Groupin toimeksiantona ja tutkijana toimii liiketalouden opiskelija Jyväskylän ammattikorkeakoulusta.

Tähän tutkimukseen vastaaminen on täysin luottamuksellista. Vastaukset käsitellään nimettömästi ja ne esitetään tilastollisina yhteenvetoina.

Kaikkien vastanneiden kesken arvotaan

kaksi elokuvalippupakettia arvoltaan 20€!

Vastaa sarakkeeseen 1 seuraavaan kysymykseen: Mitkä kolme seuraavista ovat mielestäsi tärkeimmät vastuulliselle henkilöstövuokrausyritykselle?

Vastaa sarakkeeseen 2 seuraavaan kysymykseen: Mitkä kolme seuraavista ovat mielestäsi tärkeimmät VMP Groupin toiminnassa?

	(1)Henkilöstövuokrausyritys	(2)VMP Group
työntekijöille on järjestetty työterveyshuolto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työntekijöiden perehdytys on tehokasta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
järjestetään koulutuksia, esim. työturvallisuuskortti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palkkaus työehtosopimusten mukainen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

palkat maksetaan ajallaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työntekijöiden tarpeet huomioidaan ja ongelma-kohtiin puututaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kehityskeskusteluita käytään vuosittain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
urasuunnittelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työsuhde-edut, esim. liikuntasetelit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
virkestystoiminnan järjestäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työvaatteiden hankinta ja huolto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eettinen toiminta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rehellinen/avoin/luotettava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
noudattaa lakeja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työsopimukset ovat ajantasaiset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
yhteistyö ammattiliittojen kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vastaa toiminnastaan/seisoo sanojensa takana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
yrietykset, joissa työ tehdään, toimivat vastuullisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ympäristöasiat huomiointonottava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työllistävä vaikutus yhteiskunnassa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vastuullinen mainonta/hyvä tiedotus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
voitontavoittelu ei ole ensisijainen tavoite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ei vastausta/ei osaa sanoa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
Jokin muu, mikä	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Vastaa sarakkeeseen 1 seuraavaan kysymykseen: Mitkä kolme seuraavista eivät ole mielestäsi oleellisia vastuulliselle henkilöstövuokrausyritykselle?

Vastaa sarakkeeseen 2 seuraavaan kysymykseen: Mitkä kolme seuraavista eivät ole mielestäsi oleellisia VMP Gropin toiminnassa?

	(1)Henkilöstövuokrausyritys	(2)VMP Group
työntekijöille on järjestetty työterveyshuolto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työntekijöiden perehdytys on tehokasta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
järjestään koulutuksia, esim. työturvallisuuskortti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palkkaus työehtosopimusten mukainen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
palkat maksetaan ajallaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työntekijöiden tarpeet huomioidaan ja ongelmatilanteisiin puututaan	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
kehityskeskusteluita käytetään vuosittain	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
urasuunnittelu	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työsuhde-edut, esim. liikuntasetelit	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
virkestystoiminnan järjestäminen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työvaatteiden hankinta ja huolto	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
eettinen toiminta	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
rehellinen/avoin/luotettava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
noudattaa lakeja	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työsopimukset ovat ajantasaiset	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
yhteistyö ammattiliittojen kanssa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vastaa toiminnastaan/seisoo sanojensa takana	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
yritykset, joissa työ tehdään, toimivat vastuullisesti	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ympäristöasiat huomioitava	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
työllistävä vaikutus yhteiskunnassa	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
vastuullinen mainonta/hyvä tiedotus	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
voitontavoittelu ei ensisijainen tavoite	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
ei vastausta/ei osaa sa-	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

noa

Jokin muu, mikä

[]

[]

Kuinka vastuullisesti uskot henkilöstövuokrausyritysten keskimäärin toimivan tänä päivänä?

- erittäin vastuullisesti
- melko vastuullisesti
- ei kovinkaan vastuullisesti
- ei lainkaan vastuullisesti
- En osaa sanoa

Kuinka vastuullisesti VMP Group mielestäsi toimii tänä päivänä?

- erittäin vastuullisesti
- melko vastuullisesti
- ei kovinkaan vastuullisesti
- ei lainkaan vastuullisesti
- En osaa sanoa

Lisääkö vastuullinen liiketoiminta VMP Groupin houkuttelevuutta työnantajana?

- lisää erittäin paljon
- lisää melko paljon
- ei lisää kovinkaan paljon
- ei lisää lainkaan
- En osaa sanoa

Oletko kokenut jonkin seuraavista vaikuttaneen negatiivisesti saamiisi työtarjouksiin/työllistymiseesi VMP Groupin kautta?

- sukupuolesi
- ikäsi
- koulutustasosi
- en ole kokenut näillä olleen merkitystä
- Jokin muu, mikä _____

Oletko kokenut jonkin seuraavista vaikuttaneen positiivisesti saamiisi työtarjouksiin/työllistymiseesi VMP Groupin kautta?

- sukupuolesi
- ikäsi

- koulutustasosi
- en ole kokenut näillä olleen vaikutusta
- Jokin muu, mikä _____

Kerro kokemuksestasi lyhyesti.

Onko palkkatasosi ollut aina vähintään TES:n mukainen?

- Kyllä
- Ei

Oletko kokenut jonkin seuraavista vaikuttaneen palkkatasoosi?

- sukupuolesi
- ikäsi
- koulutustasosi
- en ole kokenut näillä olleen vaikutusta
- Jokin muu, mikä _____

Kerro kokemuksestasi lyhyesti.

Mitkä seuraavista tekijöistä ovat vaikuttaneet siihen, että olet hakeutunut vuokratyöhön?

- elämäntilanne
- halu tutustua erilaisiin työtehtäviin ja-paikkoihin
- työkokemuksen monipuolistaminen
- ystävien suositukset vuokratyöstä
- valinnan vapaus
- vakituista työtä ei ole juuri nyt saatavilla
- lisäansioiden saaminen
- Jokin muu, mikä _____

Miksi valitsit juuri VMP Groupin?

- ystävien/tuttavien suosittelu
- hakeuduin mahdollisimman monen henkilöstövuokrausyrityksen työntekijäksi
- sopiva työtehtävä tarjolla

- tiedän, että VMP Group toimii vastuullisesti
- Jokin muu, mikä _____

Oletko työnhakijana/työskenteletkö tällä hetkellä VMP Groupin lisäksi jossakin toisessa henkilöstövuokrausyrityksessä?

- kyllä
- en

Miksi olet valinnut juuri kyseisen henkilöstövuokrausyrityksen?

- ystävien/tuttavien suosittelu
- hakeuduin mahdollisimman monen henkilöstövuokrausyrityksen työntekijäksi
- sopiva työtehtävä tarjolla
- tiedän, että kyseinen yritys toimii vastuullisesti
- Jokin muu, mikä _____

Seuraavaksi voit kertoa kokemuksistasi vastuulliseen toimintaan liittyen?

Sukupuoli

- mies
- nainen

Ikä

- alle 25 vuotta
- 25-34 vuotta
- 35-49 vuotta
- 50+

Koulutus(viimeisin tai meneillään oleva)

- peruskoulu/kansakoulu
- ammattikoulu/-opisto
- ylioppilas/lukio
- ammattikorkeakoulu
- yliopisto/korkeakoulu

Mikä on tämän hetkinen tilanteesi?

- työtön

- vakituinen työsuhde(ei vuokratyö)
- päätoiminen opiskelija
- hoitovapaa tai muu palkallinen vapaa
- vuokratyössä
- Jokin muu, mikä _____

Teetkö vuokratyötä muun työn tai opiskelun ohella?

- kyllä
- ei

Missä VMP Groupin toimistossa asioit?

- Oulu
- Tampere
- Turku
- Jyväskylä
- Helsinki
- Jokin muu, mikä _____

Tietoja ei liitetä kyselyn vastauksiin!

Jos haluat osallistua leffalippujen arvontaan, kerro nimesi ja osoitteesi tässä:

Liite 2. Saatekirje

Hei!

Vastaa VMP Groupin kyselyyn liiketoiminnan vastuullisuudesta.

Voit voittaa leffaliput itsellesi ja yhdelle ystävällesi.

Vastanneiden kesken arvotaan 2 kpl x 2 lipun pakettia. Yhden paketin arvo 28€.

Kyselyn toteuttaa opinnäytetyönään liiketalouden opiskelija Jyväskylästä.

Vastausaikaa on keskiviikkoon 23.11 asti.

Kyselyyn vastaamiseen kuluu aikaa n. 5-10min.

Tässä linkki kyselyyn:

<http://digiumenterprise.com/answer/?sid=747675&chk=Y2PNQKWH>

Kiitos ajastasi!

Vastaa ja vaikuta.

Syysterveisin, Sanna Pääkkönen