

# **Vuokratyöntekijöiden perehdytyksen kehittäminen yhteistyössä käyttäjäyritysten kanssa**

LAB-ammattikorkeakoulu

Tradenomi (AMK)

2024

Maiju Mallat

## Tiivistelmä

Tekijä(t) Maiju Mallat	Julkaisun laji Opinnäytetyö, AMK	Valmistumisaika 2024
	Sivumäärä 47 +8	
Työn nimi <b>Vuokratyöntekijöiden perehdytyksen kehittäminen yhteistyössä käyttäjäyritysten kanssa</b>		
Tutkinto ja koulutusala Tradenomi (AMK), Liiketalous & logistiikka		
Toimeksiantajaorganisaatio (jos opinnäytetyöllä on toimeksiantaja) Henkilöstöpalvelualan yritys X		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyössä tutkittiin, kuinka henkilöstöpalvelualan yritys voi kehittää vuokrahenkilöstön perehdytystä yhdessä asiakasyritysten kanssa. Työn tavoitteena oli tämän lisäksi saada tietoa vuokratyöntekijöiden perehdytyksen nykytilasta sekä selvittää vuokrahenkilöstön perehdytykseen liittyviä haasteita ja löytää niihin ratkaisuehdotuksia.</p> <p>Opinnäytetyö tehtiin toimeksiantona henkilöstöpalvelualan yritys X:lle. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään perehdyttämistä, sitä koskevaa lainsäädäntöä, onnistuneen perehdyttämisen tunnusmerkkejä sekä henkilöstöpalvelualaa ja vuokratyötä. Työn tietoperusta avaa opinnäytetyön keskeisiä termejä.</p> <p>Opinnäytetyön tutkimusosuus toteutettiin yhdistämällä kyselytutkimus sekä teemahaastattelut. Kyselytutkimuksella kerättiin tietoa käyttäjäyritysten perehdytyksen nykytilasta ja sen kehittämistarpeista yhteistyössä henkilöstöpalvelualan yrityksen kanssa. Teemahaastattelujen avulla kerättiin henkilöstöpalvelualan työntekijöiden näkemyksiä perehdytyksen merkityksestä.</p> <p>Tutkimustuloksista voidaan päätellä, että käyttäjäyrityksissä perehdytykseen ollaan pääosin tyytyväisiä, eikä siihen liity suuria haasteita. Työn tuloksista ilmenee, että jotain perehdytyksen osa-alueita voitaisiin kuitenkin kehittää henkilöstöpalvelualan yrityksen kanssa paremman vuorovaikutuksen avulla. Tutkimuksen ydintulokset yhteistyön kehittämiseksi ovat huolellinen rekrytointiprosessi, kommunikaation parantaminen, palautteen kerääminen ja hyödyntäminen, yksilön osaamisen kartoittaminen ja yhteiset perehdytysmateriaalit.</p>		
Asiasanat henkilöstöpalveluala, vuokratyö, perehdytys, perehdytysprosessi, käyttäjäyritys		

## Abstract

Author(s) Maiju Mallat	Type of Publication Thesis, UAS	Published 2024
	Number of Pages 47+8	
Title of Publication <b>Developing the agency workers' orientation in cooperation between recruiting agency and its user companies</b>		
Degree, Field of Study Bachelor of Business Administration (UAS)		
Organisation of the client (if the thesis work is commissioned by another party) Recruiting agency X		
<p>Abstract</p> <p>The thesis aims to study how recruiting agency and its user companies can develop their cooperation on agency workers' orientation. This thesis aims to get more information about the current state of orientation in user companies and clarify any challenges with it while coming up with solutions to solve them.</p> <p>The thesis was commissioned by the recruiting agency X. The theoretical part of the thesis includes orientation, legislation around it, the features of good orientation as well as recruitment and staffing and agency work. The theoretical part of the thesis opens its key terms.</p> <p>The study was done by combining surveys and interviews. The survey was used to collect data on the current state of orientation in user companies and the need to develop the orientation program with a recruitment agency. The interviews were used to collect the recruitment staff's aspect on the meaning of orientation.</p> <p>The research results show that the user companies are satisfied with the quality of orientation and there are no challenges regarding that. The research shows that some areas of orientation could be developed in cooperation between recruitment agency and user companies with better interaction. The core findings of the study for improving collaboration are a careful recruitment process, enhanced communication, gathering and utilizing feedback, assessing individual skills, and shared orientation materials.</p>		
<p>Keywords</p> <p>recruitment and staffing, agency work, orientation, orientation program, user company</p>		

## Sisällys

1 Johdanto.....	1
1.1 Tausta ja aihe.....	1
1.2 Tutkimuskysymykset, tavoitteet ja aiheen raja.....	2
1.3 Teoreettinen viitekehys.....	3
1.4 Tutkimusmenetelmät.....	4
1.5 Toimeksiantaja.....	5
2 Perehdyttäminen.....	7
2.1 Perehdyttäminen käsitteenä.....	7
2.2 Perehdyttämisen vaiheet.....	8
2.3 Perehdyttämisen seuranta.....	9
2.4 Erilaisia perehdyttämisen malleja.....	10
2.5 Onnistuneen perehdyttämisen tunnuspiirteitä.....	12
2.6 Lainsäädäntö perehdyttämisessä.....	13
3 Vuokratyö.....	15
3.1 Perustietoa vuokratyöstä.....	15
3.2 Vuokratyö ja työsuhte.....	16
3.3 Henkilöstöpalveluala toimialana.....	17
3.4 Vuokratyöntekijät käyttäjäyrityksissä ja osana työyhteisöä.....	18
4 Tutkimuksen toteutus.....	20
4.1 Tutkimuksen kulku.....	20
4.2 Haastattelun tulokset.....	21
4.3 Kyselytutkimuksen tulokset.....	24
5 Johtopäätökset ja pohdinta.....	36
5.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin.....	36
5.2 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset.....	37
5.3 Tutkimuksen luotettavuus.....	39
5.4 Jatkotutkimusehdotukset.....	41
6 Yhteenveto.....	43
Lähteet.....	45

Liite 1. Saatekirje haastattelu

Liite 2. Haastattelupohja

Liite 3. Saatekirje kysely

Liite 4. Kyselylomake

# 1 Johdanto

## 1.1 Tausta ja aihe

Perehdyttäminen ja sen onnistunut johtaminen ovat organisaatioille tärkeitä aiheita. Organisaation liiketoiminnan kannalta on tärkeää tukea uuden työntekijän osaamisen kehittymistä ja varmistaa, että hän ymmärtää täysivaltaisesti organisaation strategian ja arvot (Torkkola 2015, 67). Perehdytysvaiheessa työntekijälle myös syntyy mielikuva siitä, millainen organisaatio on työnantajana (Työterveyslaitos 2024a). Huono perehdytys on usein osatekijä virherekryoinnissa ja syy sille, miksi työntekijä jättää uuden työn jo koeaikana. Tällainen soveltumaton työntekijä voi tulla organisaatiolle hyvinkin kalliiksi. Virherekryointi voi maksaa yritykselle jopa 30-50 prosenttia työntekijän vuosipalkasta, puhumattakaan muista hukkaan menneistä resursseista. (Kinnunen & Mäkinen 2019; Viljamaa 2019.)

Tilanteessa, jossa yrityksellä ei ole tarpeeksi resursseja rekrytoida työntekijöitä itse, voi se hyödyntää apuna henkilöstöpalvelualan yritystä ja vuokratyöntekijöitä. Hyödyntämällä henkilöstöpalvelualan yrityksen palveluita, yritys saa osan rekrytointiin liittyvistä riskeistä siirrettyä, koska henkilöstöpalvelualan yritykset ottavat esimerkiksi vastuun, mikäli palkattu henkilö osoittautuu soveltumattomaksi tehtävänsä ja etsivät tilalle uuden. (Henkilöstöalan liitto HELA 2024a.) Rekrytoinnin ulkoistaminen ei ole täysin riskitöntä. Mikäli työntekijä kokee epävarmuutta työtään kohtaan, hän ei sitoudu työpaikkaan samalla tavalla kuin suorassa työsuhteessa ollessaan. Tämä epävarmuus voi vaikuttaa työmotivaation heikkenemiseen, mikä puolestaan vaikuttaa negatiivisesti työsuoritukseen ja työilmapiiriin. (Viitala & Mäkipelkola 2005, 25–27.)

Näiden yllä mainittujen esimerkkien myötä opinnäytetyön aiheeksi valittiin vuokratyöntekijän perehdyttäminen. Työskentelen itse henkilöstöpalvelualalla ja opinnäytetyön tarve kehittyi havainnoimalla omaa työtä. Perehdyttämisprosessi on mielestäni yksi rekrytointiprosessin tärkeimpiä vaiheita ja henkilöstöpalvelualan yrityksessä perehdytysvastuu on usein lähes poikkeuksetta työntekijän tilanneella käyttäjäyrityksellä (HELA 2024a). Opinnäytetyö on toteutettu toimeksiantona henkilöstöpalvelualan yritys X:lle, koska kyseisessä henkilöstöpalvelualan yrityksessä ei ole vielä tutkittu, kuinka vuokratyöntekijöiden perehdytyksen laatua käyttäjäyrityksissä voitaisiin kehittää.

## 1.2 Tutkimuskysymykset, tavoitteet ja aiheen raja

Tutkimusongelmaan pyritään saamaan tieto tarkasti määriteltyjen tutkimuskysymysten avulla. Tutkimuskysymyksiä on eritasoisia, ja alemman tason kysymykset tukevat pääkysymykseen vastaamista. (Kananen 2015, 55-58.) Tässä opinnäytetyössä halutaan vastata seuraavaan **pää tutkimuskysymykseen**:

- Miten henkilöstöpalvelualan yritys ja käyttäjäyritys voivat toimia yhteistyössä perehdytysprosessissa?

tutkimuksessa vastataan myös seuraaviin **alatutkimuskysymyksiin**:

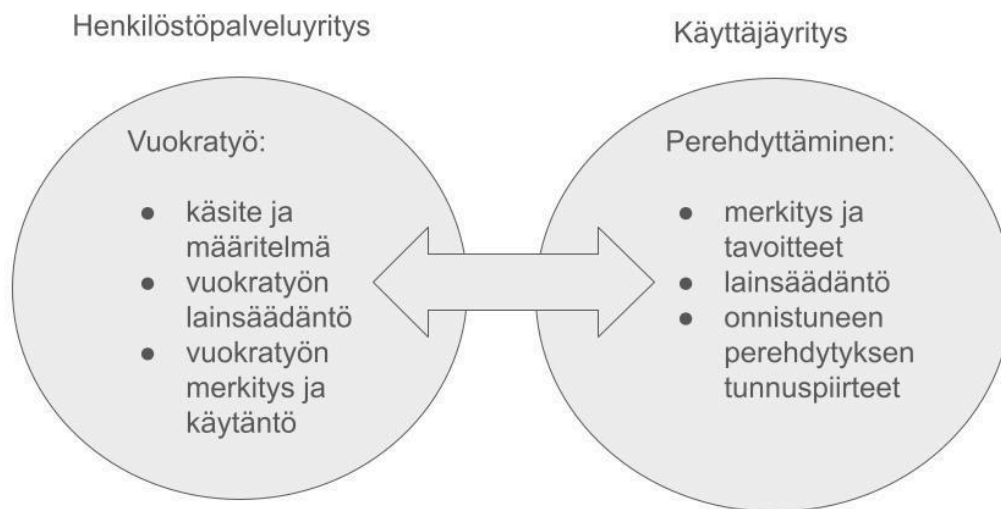
- Millainen vuokratyöntekijöiden perehdytyksen nykytila käyttäjäyrityksissä on?
- Miten vuokratyöntekijöiden perehdytystä voitaisiin parantaa?

Tämän opinnäytetyön tarkoitus on tutkia, kuinka henkilöstöpalvelualan yritys voi kartoittaa käyttäjäyrityksissä työskentelevien vuokratyöntekijöiden perehdytyksen laatua, sekä selvittää, millaisilla keinoilla käyttäjäyritys sekä henkilöstöpalvelualan yritys voisivat tehdä yhteistyötä perehdytysprosessissa. Perehdytyksen laadun nykytilan arvioimisella ja sen tutkimisella pyritään kehittämään henkilöstöpalvelualan yrityksen sekä käyttäjäyrityksen yhteistä toimintaa haluttuun suuntaan. Opinnäytetyön tutkimuksellisen osuuden avulla halutaan selvittää, kokevatko käyttäjäyritykset tarvitsevänsä henkilöstöpalvelualan yritysten tukea vuokrahenkilöstön perehdytyksessä. Yhteistyön kehittämisellä käyttäjäyritysten kanssa tuetaan ja vahvistetaan henkilöstöpalvelualan yrityksen liiketoiminnan kannattavuutta.

Tämä tutkimus on rajattu niin, että se käsittelee yhteistyön kehittämistä toimeksiantajan, eli yritys X: n, ja tämän nykyisten käyttäjäyritysten näkökulmasta. Opinnäytetyössä selvitetään yritysten tämän hetkisiä kokemuksia ja näkemyksiä perehdytyksestä ja mahdollisuuksista parantaa yhteistyötä sen ympärillä. Vaikka vuokratyöntekijöiden kokemukset perehdytyksen laadusta ovat arvokasta tietoa, tarkastellaan tässä opinnäytetyössä käyttäjäyritysten perehdytystä ja toimintaa henkilöstöpalvelualan yrityksen näkökulmasta. Koska tämän opinnäytetyön tavoitteena on yhteistyön kehittäminen henkilöstöpalvelualan yrityksen sekä sen käyttäjäyritysten välillä, on sen vuoksi vuokratyöntekijät rajattu tutkimuksen ulkopuolelle. Vuokratyöntekijät rajattiin työn ulkopuolelle myös aikataulullisista syistä. Kyselyiden laatiminen sekä käyttäjäyrityksille että siellä työskenteleville työntekijöille olisi vienyt huomattavasti enemmän aikaa kuin työn tekemiseen oli varattu.

### 1.3 Teoreettinen viitekehys

Tämän opinnäytetyön tietoperusta rakentuu kahdesta osiosta, joista toinen käsittelee perehdyttämistä ja toinen vuokratyötä. Opinnäytetyön teoriaosuudessa käsitellään perehdyttämistä, sitä koskevaa lainsäädäntöä, onnistuneen perehdyttämisen tunnusmerkkejä ja vuokratyötä pohjautuen niistä käsittelevään kirjallisuuteen sekä ajankohtaisiin artikkeleihin. Opinnäytetyön tietoperustan avulla avataan perehdytyksen sekä vuokratyön keskeisiä käsitteitä. Teorian avulla pyritään luomaan selkeä käsitys siitä, miten toimiva perehdytysprosessi rakentuu, sekä käsitys henkilöstöpalvelualan toiminnasta ja vuokratyön käytön taustoista. Kuviossa 1. on kuvattu työn teoriaosuuden ydinaiheet.



Kuvio 1. Teoreettinen viitekehys

Perehdyttäminen on laajasti tutkittu ja yleisesti kiinnostava aihe. Perehdyttämiseen liittyviä tutkimuksia sekä kirjallisuutta löytyy paljon. Esimerkiksi Lehto tutki vuonna 2022 julkaisemassaan opinnäytetyössä laadukkaan perehdyttämisen merkitystä työhön sitouttava tekijänä. Tutkimuksen johtopäätöksenä Lehto toteaa, että perehdytyksen onnistuminen vaikuttaa kriittisesti uuden työntekijän työtyytyväisyyteen ja sitoutuneisuuteen uudessa työpaikassaan. Lehdon mukaan onnistuneen perehdytyksen peruspilareita on huolellisesti laadittu perehdytysuunnitelma johon perehdytettävän ja perehdyttäjän lisäksi koko työyhteisö sitoutuu. (Lehto 2022.) Tässä opinnäytetyössä on käytetty perehdyttämisen kirjallisena lähteenä esimerkiksi seuraavia vuosina 2018

julkaistuja teoksia: *Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys* (Eklund 2018) sekä *Henkilöstöasiantuntijan käsikirja* (Joki 2018).

Hyvä esimerkki vuokratyötä käsittelevästä kirjallisuudesta on muun muassa Hietalan, Kaivannon sekä Schönin *Vuokratyö* nimeä kantava teos vuodelta 2014. Vuokratyöstä tehtyjä tutkimuksia löytyy perehdyttämiseen verrattuna huomattavasti vähemmän mutta esimerkiksi Henkilöstöalan liitto HELA (2024b) on toteuttanut valtakunnallisen vuokratyötä koskevan tutkimuksen yhdeksän kertaa. Ensimmäinen tutkimuksista toteutettiin vuonna 2007 ja viimeisin vuonna 2022. Vuokratyö tutkimuksen avulla selvitetään esimerkiksi vuokratyöntekijöiden mielipiteitä työstä asiakasyrityksissä, mielipiteitä henkilöstöalan yrityksestä työnantajana ja vuokratyön mielekkyydestä sekä yleisesti työstä ja motivaatiosta. Tulosten mukaan työntekijöiden kokemukset työstä ovat kääntyneet positiivisempaan suuntaan vuosien saatossa. Uuden tutkimuksen on tarkoitus valmistua vuoden 2024 aikana. Opinnäytetyössä hyödynnetään myös HELAn verkkosivuja vuokratyön taustojen ja tarkoituksen avaamiseksi.

#### 1.4 Tutkimusmenetelmät

Tässä opinnäytetyössä on hyödynnetty tapaustutkimusta, jota kutsutaan myös Case-tutkimukseksi. Tapaustutkimuksissa tiettyä ilmiötä kuvataan esimerkkitapauksen avulla. Tapaustutkimuksen avulla Case-yritykselle saadaan rajattua tarkka tilannetieto vuokratyöntekijöiden perehdytyksen nykytilasta, joten sen vuoksi sitä päätettiin hyödyntää opinnäytetyön tutkimuksellisessa osassa. (Korhonen 2009.) Työn Case-yrityksenä on henkilöstöpalvelualan yritys X.

Opinnäytetyön tutkimusosuus on toteutettu yhdistämällä henkilöstöpalvelualan yrityksen työntekijöiden haastattelut sekä käyttäjäyrityksille suunnattu kyselytutkimus. Tässä työssä tutkitaan henkilöstöpalvelualan työntekijöiden näkemyksiä perehdytyksen merkityksestä laadullisten eli kvalitatiivisten haastattelujen avulla. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän tavoitteena on kuvailla ja selittää todellisuuden ilmiötä yleistämisen sijaan. Tämä menetelmä soveltuu erityisesti sellaisten sosiaalisten ilmiöiden tutkimiseen, joita on vaikea kuvata numeromuotoisilla tutkimustuloksilla. Kvalitatiivisella menetelmällä pyritään usein löytämään uusia näkökulmia tutkimuksen aikana. (Williams 2007, 67–68.) Tässä opinnäytetyössä haastattelujen avulla haluttiin ymmärtää, millainen merkitys henkilöstöpalvelualan yrityksen työntekijöiden mielestä laadukkaalla perehdytyksellä on, ja millaista lisäarvoa käyttäjäyritysten kanssa tehty yhteistyö perehdytysprosessissa voisi tuoda heille. Haastattelut toteutettiin hyödyntämällä puolistrukturoitua haastattelua. Puolistrukturoidussa, eli teemahaastattelussa kysymykset ovat ennalta määrättyt mutta niitä voidaan myös tarvittaessa muuttaa haastattelun edetessä (Oppariapu). Tämän



haastattelumallin avulla haluttiin mahdollistaa haastattelutilanteessa vuoropuhelun syntyminen opinnäytetyön aiheesta.

Kyselytutkimus katsottiin opinnäytetyöhön sopivaksi menetelmäksi, sillä se sopii suurien tietomäärien kerääjäksi. Sen lisäksi, että kyselytutkimus auttaa keräämään aineistoa kattavasti, on myös arkaluontoisempiin kysymyksiin helpompi vastata totuudenmukaisesti. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 195.) Kyselytutkimus suunnattiin käyttäjäyrityksille, koska sen avulla voitaisiin saada mahdollisimman selkeä käsitys ja tilastollista tietoa käyttäjäyritysten perehdytyksen nykytilasta. Kyselytutkimusta päätettiin hyödyntää myös aikataulullisista syistä, sillä useiden käyttäjäyritysten edustajien haastattelut olisi vaatinut huomattavasti enemmän aikaa, mitä työn tekemiseen oli varattu. Kyselytutkimus toteutettiin sähköisellä Webropol-työkalulla.

## 1.5 Toimeksiantaja

Opinnäytetyön toimeksiantaja, henkilöstöpalvelualalla toimiva keskisuuri yritys X, operoi lähes koko Suomessa, painottuen Uudenmaan, Päijät-Hämeen ja Pohjois-Suomen alueille. Yritys X tunnetaan tehokkaana, ketteränä ja luotettavana kumppanina niin työntekijöilleen kuin käyttäjäyrityksilleen. Yrityksellä on alle 20 toimihenkilöä, joista osa toimii henkilöstöpäällikköinä ja osa palkanlaskennassa. Yritys X:n ydinajatus on huolehtia sekä työntekijöiden että työnantajien tarpeista kaikkien yhteistä etua tavoitellen. Tavoitteena on varmistaa, että hyvät työntekijät löytävät sopivia työtehtäviä ja käyttäjäyritykset saavat työnsä tehdyksi ja asiakkaansa palveltua. Yritys X pyrkii reagoimaan nopeasti työelämän ja työmarkkinoiden muutoksiin, pysyäkseen aina askeleen edellä kilpailijoitaan ja ollakseen valmis tarjoamaan työntekijöitä sinne, missä osaavaa työvoimaa tarvitaan. (Toimeksiantajan verkkosivut.)

Toimeksiantajayrityksen verkkosivujen mukaan heidän palvelut koostuvat kolmesta alueesta: vuokratyöstä, rekrytoinneista ja HR-päälliköiden palveluista. Vuokratyöpalvelu pitää sisällään vuokratyövoiman välittämisen yrityksille. Vuokratyöntekijät voivat olla tarvittaessa töihin kutsuttavia keikkatyöläisiä, määräaikaista projekti- tai sesonkiluonteista työtä tekeviä työntekijöitä tai toistaiseksi voimassa olevissa työsuhteissa työskenteleviä työntekijöitä. Yritys X käyttää työilmoituskanavina, omien nettisivujen lisäksi yleisimpiä hakukanavia kuten Duunitoria, Joblya, Oikotietä, LinkedIn:ä ja Te-palveluiden sivuja. Vuokratyön etuna on se, että käyttäjäyritykset voivat ulkoistaa palkka- ja henkilöstöhallinnon yritys X:lle. Kun käyttäjäyritys vuokraa työntekijän yritys X hoitaa kaikki palkanmaksuun ja henkilöstöhallintoon liittyvät asiat työntekijän kanssa. Vain työsuoritus tapahtuu käyttäjäyrityksessä.

Rekrytointipalvelussa käyttäjäyritys voi ulkoistaa rekrytointiprosessin yritys X:lle, mutta palkkaa työntekijän prosessin päätteeksi suoraan omille kirjoilleen. Rekrytointiprosessi on usein monivaiheinen ja pitkä prosessi, joten yritys X tarjoaa käyttäjäyrityksille apua tämän palvelun avulla. Palvelu etenee niin, että aluksi lähdetään liikkeelle tilannekartoituksesta, jossa selvitetään haettavan työntekijän osaamistarpeet ja profiili. Tämän jälkeen työpaikkailmoituksen julkaisemisen kautta sopivimmat kandidaatit haettuun rooliin haastatellaan ja heistä valitaan sopivin henkilö, joka lopulta palkataan. (Toimeksiantajan verkkosivut.)

Henkilöstöpäällikkö-palvelu on käytännössä vuokrahenkilöstöpäällikköpalvelu. Tällöin yritys X:n oma työntekijä toimii käyttäjäyrityksessä henkilöstöpäällikön tehtävissä. Yritys X toimii silloin käyttäjäyrityksessä työntekijöiden ja työnantajan välillä, varmistaen että työnteko sujuu ja toimii sitä säätelevien lakien mukaan. Yritys X huolehtii kummankin osapuolen oikeuksien sekä velvollisuuksien täyttymisestä työn tekemiseen liittyen. Työntekijät saavat tietoa työsuhteeseen liittyvistä asioista kuten sairausajan palkkauksesta, irtisanomisesta tai lomakertymistä yritys X:ltä. Taustatukena toimii tarvittaessa Henkilöstöalan liiton HELA:n lakimiehet ja asiantuntijat. (Toimeksiantajan verkkosivut.)

## 2 Perehdyttäminen

### 2.1 Perehdyttäminen käsitteenä

Perehdyttäminen tarkoittaa kaikkia niitä vaiheita ja toimenpiteitä, joiden avulla uusi työntekijä oppii tuntemaan työpaikan, sen tavat, ihmiset sekä oman työnsä odotukset. Kaikkea työhön liittyvää valmennusta sekä ohjausta perehdytyksessä kutsutaan työnopastukseksi. (Viitala 2004, 259.) Perehdytys on tärkeä osa henkilöstön osaamisen kehittämistä, ja uusien työntekijöiden lisäksi myös vanhaa henkilöstöä tulee opastaa yrityksen toimintatapojen ja työtehtävien muuttuessa (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Perehdyttämisen avulla organisaatio osoittaa ensimmäistä kertaa työntekijälle, miten asiat toimivat ja millaisessa ympäristössä töitä tehdään. Onnistunut perehdytys ei vain opeta työntekijää tekemään työtään vaan sen avulla organisaatio varmistaa, että työnteko jokaisella työpisteellä on sujuvaa, terveellistä sekä turvallista. (Työterveyslaitos 2024a.)

Viitalan (2004, 259) mukaan uuden työntekijän perehdyttämisessä perehdytyksen keskiössä ei ole pelkästään työtehtävään perehdyttäminen vaan koko yritykseen tutustuminen. Monessa työpaikassa perehdyttäminen hoidetaan suunnitelmallisesti ja siihen on määrätty erilliset perehdyttäjät, jotka kantavat vastuun uuden työntekijän ohjauksesta. Varsinkin suuret organisaatiot järjestävät erityisiä perehdytysjaksoja, jossa perehdytetään samanaikaisesti useita työntekijöitä. Valitettavasti pienten yritysten perehdytys keskittyy usein vain itse työtehtävään, eikä kukaan ehdi perehdyttää työntekijää yrityksen muuhun toimintaan. Tällöin riskinä on, että työntekijällä kuluu paljon enemmän aikaa ennen kuin hän kokee olevansa osa työyhteisöä.

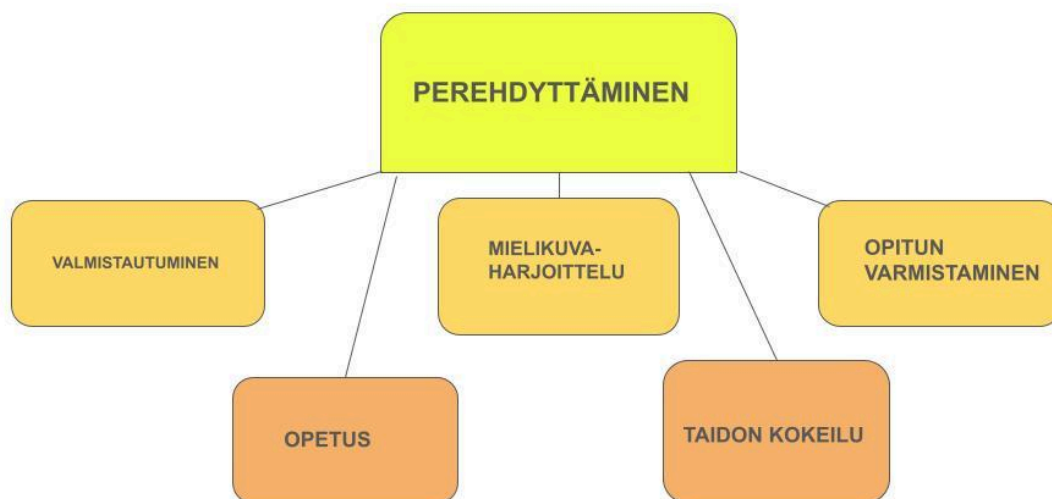
Hyvin hoidettu perehdyttäminen vie aikaa. Panostamalla perehdyttämisen laatuun varmistetaan, että uusi työntekijä oppii työtehtävät oikein ja näin työssä tapahtuvat virheet vähenevät. Hyvällä perehdytyksellä on vaikutusta työntekijän mielialaan sekä työmotivaatioon. Perehdyttäminen on tärkeää, sillä sen avulla tuetaan uuden työntekijän nopeaa oppimista ja saadaan työntekijä sitoutettua osaksi yritystä ja työyhteisöä. (Joki 2018, 111.) Koska perehdyttäminen on oppimistapahtuma, jossa on omat lainalaisuutensa, on hyvä muistaa että kirjallinen materiaali ei korvaa suullista vuorovaikutustilannetta. Työhön opastuksen tulee olla vaiheittaista ja saadusta kokemuksesta sekä opista täytyy voida keskustella oman opastajan tai esimiehen kanssa. (Helsilä 2002, 53.)

## 2.2 Perehdyttämisen vaiheet

Hyvin toteutetun perehdyttämisen taustalla on perusteellisesti laadittu perehdyttämisohjelma, jota kehitetään ja pidetään jatkuvasti valmiustilassa. Useimmiten perehdytysohjelman osa-alueet ovat: tiedottaminen ennen työhön tuloa, vastaanotto ja yritykseen perehdyttäminen, työsuhdeperehdyttäminen sekä työnopastus. (Viitala 2004, 260.) Joen (2018, 114-117) mukaan perehdyttämisohjelman tulisi pitää sisällään ainakin seuraavat teemat ja aihealueet, jotka käydään uuden työntekijän kanssa läpi huolellisesti:

- yrityksen toiminta ja sen asiakkaat
- yrityksen organisaatio ja henkilöstö
- yrityksen toimintatavat
- yrityksen tilat ja kulkureitit
- työaika ja työvuorot
- palkka-asiat
- turvallisuusasiat sekä työterveyshuolto
- tutustuminen omaan työskentely-ympäristöön
- tutustuminen omaan työhön
- koulutus ja sisäinen tiedottaminen
- mahdolliset muut asiat.

Ahokas ja Mäkeläinen (2013) kertovat, että perehdyttäminen alkaa valmistautumisesta, joka pitää sisällään työntekijän kanssa käytävän keskustelun. Keskustelussa arvioidaan esimerkiksi työntekijän taitojen ja tietojen tasoa. Tämän lisäksi perehdytyksen alussa on tärkeää kuvata tehtävä sekä asettaa toiminnalle tavoitteet. Valmistautumisen jälkeen siirrytään opetus vaiheeseen, jossa työntekijälle näytetään työ ja annetaan toimintasäännöt. Kuviossa 2. on esitetty perehdytyksen viisi askelta.



Kuvio 2. Perehdyttämisen viisi askelta (mukaillen Ahokas & Mäkeläinen 2013)

Opetuksen jälkeen seuraava vaihe on mielikuvaharjoittelu. Tässä vaiheessa työntekijää kannustetaan työtehtävään liittyvään mielikuvaharjoitteluun. Tällaisia harjoituksia ovat esimerkiksi työtehtävän toistaminen mielessään sekä tehtävän suorittamisen selostaminen omalle perehdyttäjälle. Mielikuvaharjoittelun liittyy työntekijän ohjaaminen palautteen avulla. Tämän jälkeen siirrytään opitun taidon kokeilemiseen, jolloin työntekijä saa harjoitella ja kokeilla tehtävästä suoriutumista. Lopuksi opitun varmistaminen suoritetaan arvioimalla työntekijän osaamista sekä taitotasoa, ja annetaan työntekijän toimia tehtävässä itsenäisesti. Opitun varmistamiseksi on tärkeää ohjata työntekijä kysymään apua tarvittaessa, sekä sopia seurannasta ja antaa palautetta. (Ahokas & Mäkeläinen 2013.)

### 2.3 Perehdyttämisen seuranta

Perehdytys on tehokas oppimisen ja sopeutumisen vaihe. Kun työntekijä jatkaa organisaatiossa, on tärkeää tukea hänen urakehitystään ja osaamisensa kehittymistä myös perehdytyksen jälkeen. Perehdytysprosessiin kuuluu sekä palautteen antaminen että saaminen, sillä tavoitteena on kerätä perehdytettävän henkilön ajatuksia ja kehitysideoita perehdytyksen parantamiseksi. Kehityskeskustelut ovat yleinen tapa seurata työntekijöiden kehitystä ja hyvä tilaisuus käsitellä perehdytyksen aikana esiin nousseita asioita. Palautteen pyytäminen antaa yrityksestä positiivisen ja kiinnostuneen vaikutelman työntekijälle. (Hietala, Kaivanto, Valvisto 2017, 167.) Työelämässä perehdyttämisen seurantaan voidaan käyttää myös mentorointia ja erillisiä

valmennusohjelmia. Näiden avulla tuetaan uuden työntekijän urakehitystä ja varmistetaan säännöllisen palautteen saaminen. Perehdyttämisen seurannassa on keskeistä löytää keinoja, jotka edistävät työnantajan ja työntekijän välistä vuorovaikutusta. (Eklund 2018, 110-111.)

Uuden työntekijän kokemuksia saadusta perehdytyksestä kannattaa kuunnella. Perehdytystä tulee kehittää saadun palautteen perusteella, varsinkin jos työntekijä on havainnut perehdytyksessä joitakin suuria puutteita. Perehdytyksestä saadulla palautteella on prosessin kehittämisen kannalta organisaatiolle paljon arvoa, joten sen hyödyntäminen on tärkeää. Perehdytettävän kanssa on hyvä sopia etukäteen ajankohta, jolloin perehdytettävä saa mahdollisuuden istua alas ja keskustella oman esihenkilön tai perehdytykseen osoitetun vastuuhenkilön kanssa perehdytyksestä. Samalla voidaan arvioida perehdytettävän työyhteisöön sopeutumista sekä työtehtävien haltuunoton tilannetta. (Joki 2018,122.) Onnistunut perehdytys edellyttää, että sen merkitys osana organisaation toimintaa on ymmärretty. Sama pätee myös perehdyttämisen kehittämiseen. Jos kehittämistä ei pidetä merkittävänä osana yrityksen toimintaa, ei siihen panosteta. Perehdytyksen jatkuva kehittäminen saadun palautteen perusteella on avainasemassa perehdytyksen ajantasaisuuden ja toimivuuden kannalta. (Työturvallisuuskeskus 2023,4.)

## 2.4 Erilaisia perehdyttämisen malleja

Perehdyttämisen tukena voidaan käyttää esimerkiksi osaamisen kehittämisen 70-20-10 -mallia. Mallin tarkkaa kehittäjää ei ole tiedossa mutta sen historia ulottuu ainakin 1960-luvulle, jolloin kanadalainen professori Allen Tough alkoi puhua kyseisestä oppimisen mallista. (Poskiparta 2023.) Alla olevassa kuviossa 3. on esitetty 70-20-10 -mallin jakautuminen.



Kuvio 3. Osaamisen kehittämisen 70-20-10 -malli (mukaillen Valtiovarainministeriö, 7)

Mallin idea on siinä, miten oppiminen tapahtuu työelämässä. 70 prosenttia oppimisesta tapahtuu käytännön työssä, 20 prosenttia muilta työyhteisön jäseniltä oppimalla ja 10 prosenttia koulutusten ja muodollisen kehityksen kautta. (Valtiovarainministeriö, 4.)

Toinen malli, jota uuden työntekijän perehdyttämiseen voidaan hyödyntää, on 30-60-60 -malli. Tässä mallissa uudelle työntekijälle asetetaan selkeät tavoitteet, joihin hänen tulisi yritykseen astuessaan keskittyä. Kuviossa 4. on esitetty yksinkertaistettuna 30-60-90 -mallin perusidea.

## 30-60-90 -malli



#### Kuvio 4. Perehdyttämisen 30-60-90 -malli (mukaillen Mitchell 2022)

Työntekijän ensimmäisten 90 päivän jakaminen osiin helpottaa perehdyttämistä ja auttaa varmistamaan, että uudella työntekijällä on suunnitelma, jonka avulla pyrkii menestykseen uudessa tehtävässään. Ensimmäiset 30 päivää työntekijä perehtyy mallin mukaan uuteen roolinsa sekä työyhteisöön ja opettelee organisaation käytännöt. Seuraavan 30 päivän aikana työntekijä alkaa hiljalleen ottaa itselleen enemmän vastuuta ja lisää työtehtäviä. Viimeiset 30 päivää tulisi käyttää pitkän aikavälin tavoitteiden laatimiseen sekä perehdytyksen loppuun saattamiseen. (Mitchell 2022.)

Perehdytyksen voi myös hoitaa ulkoisen toimijan kautta. Siirtämällä vastuun työntekijöiden perehdyttämisestä ulkoiselle toimijalle, yritys voi varmistaa työntekijän sujuvan siirtymisen osaksi yritystä. Syitä ulkoistetun perehdyttämisen käytölle ovat esimerkiksi hallinnollisen taakan vähentäminen sekä mahdollisuus vapauttaa henkilöstöä muihin tärkeisiin tehtäviin. Ulkoistamalla perehdyttämiseen kuuluvat toiminnot yritys voi säästää kustannuksista, jotka muuten kuluisivat työntekijöiden koulutukseen ja oman tiimin johtamiseen. Ulkoistamalla työntekijöiden perehdyttämisen, yrityksellä on myös mahdollisuus saada käyttöönsä sellaista erikoisosaamista, jota omalla henkilöstöllä ei välttämättä ole. Useimmiten kumppaniksi valitaan sellainen palveluntarjoaja, jolla on erityisosaamista henkilöstöhallinnon, työsuhte-etujen sekä palkanlaskennan osa-alueilta. (RadHires.)

Koronapandemian myötä tapahtunut nopea muutos työelämässä sekä etätöiden yleistyminen ovat johtaneet tarpeeseen pohtia etätapaamisten toteuttamista sekä etäperehdytyksen hyödyntämistä. Etäperehdytys on nostanut suosiotaan etenkin toimistotyötä tekevien yritysten keskuudessa. Etäperehdytys vaatii kuitenkin erityishuomiota, sillä sen avulla yhteisöllisyyden ja yhteyden luominen vaatii huomattavasti enemmän työtä. Etäoppimistilanteet ovat harvoin samankaltaisia kuin kasvokkain tapahtuva vuorovaikutus, joten sen suunnittelu vaatii huolellisuutta. Digitaaliset työkalut kuitenkin mahdollistavat sen, että kaikesta jää jälki ja oppimateriaaliin on helppo palata, sillä kaikki materiaali on helposti käden ulottuvilla. (Lukka 2020; Pulkkinen 2020.)

### 2.5 Onnistuneen perehdyttämisen tunnuspiirteitä

Huonon perehdytyksen myötä yrityksen työntekijöiden suorituskyky sekä sitoutuminen kärsivät. Yritykset, jotka panostavat perehdytysprosessiin saavat sitoutettua henkilöstön 82% paremmin, kuin yritykset joissa perehdytykseen ei ole panostettu. Onnistuneen perehdytyksen avulla myös tuottavuuden on todettu olevan yli 70% parempi kuin yrityksissä, joissa on huono perehdytysohjelma. (Laurano 2015, 12.)



Harpelund, Højberg ja Nielsen painottavat teoksessaan *Onboarding : Getting New Hires off to a Flying Start* (2019, 9-10), että perehdytyksessä tulisi käytännön oppimisen lisäksi luoda uudelle työntekijälle positiivisia tunnekokemuksia. Perehdytysprosessi pitää sisällään laajan kirjon opittavia asioita ja voi sen vuoksi olla todella kuormittava. On olemassa riski, että uusi työntekijä selaa perehdytyskansion kannesta kanteen, katsoo tuntikaupalla videoita sekä käy esimiesten kanssa keskustelua, ilman että hänelle herää lainkaan yhteenkuuluvuden tunnetta tai tunnetta siitä, että hänen roolinsa organisaatiossa on merkittävä. Tärkeintä olisi heti alussa saada luotua uudelle työntekijälle tunne siitä, että hän on ”yksi meistä”.

Kun perehdytysohjelma on laadukas ja tehokas, se edistää työyhteisön yhteenkuuluvuutta ja helpottaa sosialisoitumista. Suunnitelmallisen perehdytyksen avulla voidaan myös lisätä henkilökunnan sitoutumista työhönsä. (Kozub, Hibanada-Laserna, Harget & Ecoff 2015, 204 - 214.) Hyvän perehdyttämisen tunnuspiirteitä ovat esimerkiksi perehdytyksen huolellinen suunnittelu sekä siihen liittyvän materiaalin, kuten perehdyttämissuunnitelman ja -aineiston, ajan tasalla pitäminen. Perehdyttämisen laatua sekä oppimista voi seurata tarkistuslistan avulla, jossa pidetään luetteloa perehdyttämisen tärkeimmistä asioista. Hyvään perehdyttämiseen varataan riittävästi aikaa, ja sen avulla varmistetaan, että kokematon työntekijä sisäistää työpaikan toimintakulttuurin. Palautteen antaminen, kannustaminen sekä keskusteleminen työntekijän kanssa ovat merkittävässä roolissa työhyvinvoinnin ja työmotivaation tukemisessa. (Työterveyslaitos 2024b.)

Hyvin hoidetulla perehdyttämisellä on vaikutusta organisaation liiketoimintaan, sillä se edistää työyhteisön toimivuutta ja parantaa tuloksia. Onnistuneen perehdytyksen tärkein tunnuspiirre on, että uusi työntekijä on saatu nopeasti osaksi työyhteisöä. Tällöin työntekijällä on aito halu yhdessä muiden kanssa saavuttaa hyviä tuloksia. (Joki 2018, 122.)

## 2.6 Lainsäädäntö perehdyttämisessä

Työturvallisuuskeskus (2023, 8) kertoo, että työnantajan lainsäädäntöön pohjautuvia velvollisuuksia ja niiden noudattamista valvoo Suomessa työsuojeluviranomainen. Valvonnan pyrkimyksenä on, että työnteko Suomessa olisi mahdollisimman terveellistä ja turvallista sekä työelämää koskevien säännösten mukaista. Työelämän lainsäädännön keskeisimmät alueet, jotka työnantajan on otettava huomioon myös perehdytyksessä, ovat

- työsopimus, yhteistoiminta, yhdenvertaisuus, tasa-arvo ja yksityisyys
- työaika ja vuosiloma sekä vapaat
- työturvallisuus ja sen valvonta

- terveydenhuolto, ammattitaudit ja tapaturmavakuutus
- nuoret työntekijät.

Työnantajan velvollisuus perehdyttää työntekijät perustuu työsuojelulainsäädäntöön (Ahokas & Mäkeläinen 2013). Esimerkiksi työturvallisuuslaki (738/2002, 14 §) määrää, että työnantajan on annettava työntekijöille riittävää opetusta ja ohjausta työntekoon. Työntekijöille on tarjottava ohjausta työssä mahdollisesti ilmenevien haittojen ja vaarojen sekä turvallisuutta tai terveyttä uhkaavien tilanteiden välttämiseksi. Lain mukaan työnantajan on perehdytettävä työntekijät riittävästi työhön, työpaikan olosuhteisiin, työ- ja tuotantomenetelmiin sekä työssä käytettäviin työvälineisiin. Lisäksi laki korostaa, että annettua opetusta ja ohjausta on täydennettävä tarvittaessa.

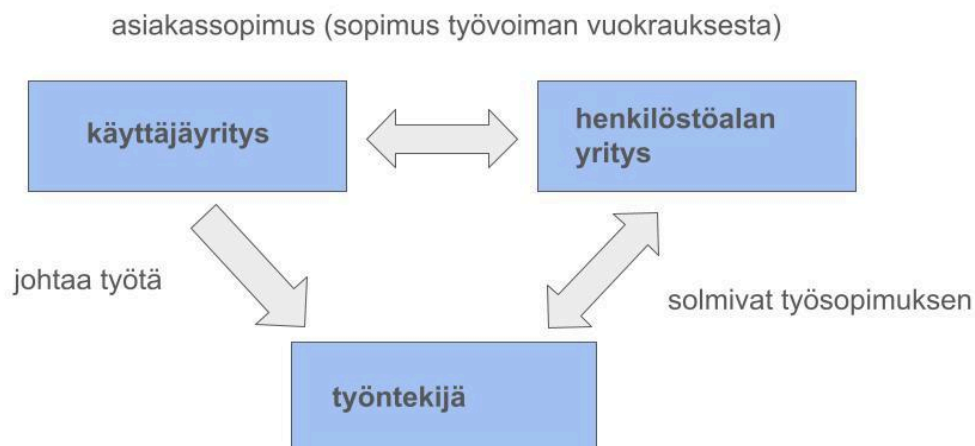
Perehdyttäminen on työnantajalle vakavasti otettava velvollisuus, sillä sen avulla turvataan työntekijöiden oikeaoppinen ja turvallinen tapa työskennellä. Työnantajan tulee jatkuvasti tarkkailla työtapojen turvallisuutta ja seurata, että työntekijät osaavat käytännössä toimia annettujen ohjeistusten mukaan. Perehdyttämisen laiminlyöminen voi johtaa työtapaturmiin. Mikäli työtapaturman tutkinnan yhteydessä selviää, että tapaturman taustalla on puutteellinen perehdytys työhön, voidaan työnantajaa lakiin perustuen rangaista. Jos tapaturman aiheuttaja on puutteellinen perehdytys, on työnantaja myös korvausvelvollinen työtapaturman sattuessa. (Minilex.)

### 3 Vuokratyö

#### 3.1 Perustietoa vuokratyöstä

Vuokratyön käyttö yrityksissä on yleistynyt 2000-luvun alusta lähtien ja se on yksi uusimmista työn teettämismuodoista. Vuokratyöntekijöihin sovelletaan pääsääntöisesti samaa työlainsäädäntöä kuin yrityksen muihinkin työntekijöihin. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 5.) Työsuojeluhallinnon mukaan **vuokrahenkilöstöllä** tarkoitetaan henkilöstöpalvelualan yrityksen palkkalistoilla olevia työntekijöitä, jotka työskentelevät erilaisissa tehtävissä henkilöstöpalvelualan käyttäjäyrityksissä. **Käyttäjäyritys** on taho, jossa vuokratyöntekijä työskentelee. Käyttäjäyritys voi olla yritys, valtio, kunta, kuntayhtymä, seurakunta, säätiö tai järjestö. **Henkilöstöpalveluyritys** on yritys, joka tarjoaa vuokratyövoimaa ja usein myös rekrytointi- ja muita henkilöstöpalveluja.

Henkilöstöalan liitto HELA (2024a) kertoo nettisivuillaan vuokratyöstä seuraavaa: Kun yritys käyttää vuokratyötä, se tekee yhteistyöstä sopimuksen henkilöstöalan yrityksen kanssa. Henkilöstöpalvelualan yritys vuokraa käyttäjäyritykselle työntekijän tai tarvittaessa etsii tehtävään ja toimeksiantoon sopivan uuden työntekijän. Kuviossa 5. on esitetty työntekijän, henkilöstöalan yrityksen sekä käyttäjäyrityksen suhteet toisiinsa.



Kuvio 5. Vuokratyön osapuolten väliset suhteet (mukaillen Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 6)

Vaikka työ tehdään käyttäjäyrityksessä, on henkilöstöpalvelualan yritys silti työntekijän työnantaja ja hoitaa muun muassa työsopimuksen tekemisen sekä palkanmaksun. Käyttäjäyritys valvoo jokapäiväistä työntekoa ja on näin ollen työnjohdollisessa asemassa. Työntekijät saavat työsuhteeseen liittyvää tietoa henkilöstöpalvelualan yritykseltä ja heidän työterveytensä hoidetaan henkilöstöpalvelualan yrityksen kautta. (HELA 2024a.)

### 3.2 Vuokratyö ja työsuhde

Työsopimuslaissa on erikseen kirjattuna vuokratyösuhdetta koskevia säädöksiä. Vuokratyöntekijöiden työsuhteen vähimmäisehdot perustuvat työlainsäädäntöön ja työpaikalla käytössä olevaan työehtosopimukseen. (Työsuojeluhallinto.) Vuokratyösuhteessa henkilöstöpalvelualan edustaja neuvottelee sekä työntekijän että käyttäjäyrityksen kanssa ehdot työn tekemiselle. Henkilöstöpalvelualan yritystä velvoittaa samat työnantajaa koskevat lait, asetukset ja säädökset kuten muillakin työnantajilla Suomessa. Henkilöstöpalvelualan yritys vastaa työnantajana esimerkiksi palkanmaksusta, verojen sekä työntekijämaksujen tilittämisestä eteenpäin, työehtosopimusten noudattamisesta, vuokratyöntekijän työterveyspalveluista, työturvallisuudesta ja vakuutuksista sekä tarvittaessa työvarusteiden hankkimisesta vuokratyöntekijälle. (Jarmas 2018.)

Myös sellaisissa yrityksissä ja työtehtävissä, missä ei ole käytössä sitovaa työehtosopimusta, on työehtojen oltava kohtuullisia. Työnantajan eli henkilöstöpalveluyrityksen tulee aina antaa työntekijälle työsuhteen ehdot kirjallisina, vaikka kyseessä olisi lyhytkestoinen työsuhde. Koska työntekijä solmii työsopimuksen henkilöstöpalveluyrityksen kanssa mutta työ tehdään käyttäjäyrityksessä, voi vuokratyöntekijän työehdot olla kuitenkin erilaiset kuin muilla samassa työpaikassa olevien työtovereiden. (Työsuojeluhallinto.)

Työsuojeluhallinto painottaa, että määräaikaaisuudelle on aina oltava lainmukaiset perusteet. Huotari ja Pitkänen (2013, 6-7) korostavat, että jos työntekijän työsopimusta ei ole tehty tietyin perustein määräaikaiseksi, sitä pidetään toistaiseksi voimassa olevana. Määräaikaisen sopimuksen perusteena voi olla esimerkiksi työn luonteesta johtuva tarve tai väliaikainen lisätyövoiman tarve, kuten sesonkiaika. Jos työvoiman tarve on pysyvä, vuokratyöntekijän työsopimus ei voi olla määräaikaisten. Määräaikaisen työsopimuksen päättyminen tapahtuu työn valmistuessa tai määräajan päättyessä.

Tilanteessa, jossa käyttäjäyritys haluaa palkata vuokratyöntekijän itselleen, voidaan työntekijän koeajasta vähentää se aika, jonka hän on ehtinyt työskennellä käyttäjäyrityksessä (Huotari & Pitkänen 2013, 10). Muutoin työsuhteen päättymisessä

vuokratyössä sovelletaan työsopimuslain säätämiä työsuhteen päättämismenettelyjä. Henkilöstöpalveluyrityksen on annettava työntekijälle työtodistus työsuhteen kestosta ja työtehtävien sisällöstä. Mikäli työntekijä haluaa työtodistukseen kirjallisen arvion työtaidosta ja käytöksestä, käyttäjäyritys antaa tarvittavat tiedot henkilöstöpalvelualan yritykselle työtodistusta varten. (Työsuojeluhallinto.)

### 3.3 Henkilöstöpalveluala toimialana

Henkilöstöpalvelualan yritysten rooli työmarkkinoilla on kasvanut merkittävästi Suomessa. Vuonna 2017 Talouselämä-lehden mukaan sadan suurimman suomalaisen työnantajan joukossa oli jo 25 henkilöstöpalvelualan yritystä. Nämä yritykset tarjoavat monenlaisia palveluja, kuten vuokratyövoimaa, ulkoistusta, alihankintaa ja muita rekrytointipalveluja. (Talouselämä 2017.) Henkilöstöpalveluyritysten vahvuus piilee niiden syvässä työmarkkinatuntemuksessa ja kyvyssä reagoida nopeasti markkinoiden muutoksiin. Niiden työnhakukanavat ovat laajat ja työntekijä- sekä työnantajarekisterit erittäin kattavat. (HELA 2024c.)

Henkilöstöpalvelualan yritysten liikevaihto on kasvanut merkittävästi viime vuosina, mutta koronaviruspandemia ja Ukrainan sodan talousvaikutukset ovat heijastuneet myös tälle alalle. Henkilöstöalan liitto HELA julkaisee kuukausittain henkilöstöpalvelualan TOP 20 -liikevaihtokatsauksen, joka perustuu 20 suurimman alan yrityksen lukuihin. Katsauksen tiedot kerätään henkilöstövuokraus-, rekrytointi-, ulkoistus- ja muiden henkilöstöpalveluiden lisäpalveluiden liikevaihdosta. Näiden palveluryhmien yhteenlasketusta liikevaihdosta muodostuu alan kokonaisliikevaihto valtakunnallisesti. Helmikuun 2024 katsauksen mukaan tammi-helmikuussa henkilöstöpalvelualan kokonaisliikevaihto oli 235,3 miljoonaa euroa, mikä on 6,0 prosentin lasku edellisvuoden vastaavaan ajankohtaan verrattuna. Helmikuussa 2024 alan kokonaisliikevaihto oli 117,9 miljoonaa euroa, mikä merkitsi 4,9 prosentin laskua helmikuuhun 2023 verrattuna. (HELA 2024d.)

HELA (2024c) kertoo verkkosivuillaan henkilöstöpalvelualan yritysten olevan HR-asioihin erikoistuneita ammattilaisia, jotka ratkovat tuottamallaan henkilöstöpalveluilla asiakasyritysten osaajiin ja osaamiseen liittyviä haasteita. HELAn mukaan henkilöstöpalvelualan yritystä käyttämällä asiakas, eli käyttäjäyritys, voi keskittyä omaan liiketoimintaansa. Henkilöstöpalveluyritysten asiakaskunta on laaja ja niihin kuuluu useita eri toimialojen yrityksiä sekä julkisen sektorin toimijoita. Henkilöstöyritys tarjoaa käyttäjilleen muun muassa seuraavia palveluita:

- henkilöstövuokraus

- kansallinen ja kansainvälinen rekrytointi
- alihankinta ja ulkoistaminen
- suoramaku (*headhunting*)
- uudelleensijoittumisvalmennus (*outplacement*)
- koulutukset ja valmennukset
- työllisyys- ja työkykypalvelut
- ammatillinen kuntoutus
- henkilö- ja soveltuvuusarvioinnit.

### 3.4 Vuokratyöntekijät käyttäjäyrityksissä ja osana työyhteisöä

Käyttäjäyritykset ovat velvollisia noudattamaan tilaajavastuulakia, joka edellyttää yrityksiä hankkimaan tietyt todistukset käyttämiensä henkilöstöpalveluyritysten osalta. Käyttäjäyrityksen on varmistettava, että henkilöstöpalveluyritys on rekisteröitynyt työnantajarekisteriin, ennakoperintärekisteriin ja arvonlisäverorekisteriin. Lisäksi käyttäjäyrityksen on hankittava todistukset eläkevakuutuksen voimassaolosta, erääntyneistä eläkevakuutusmaksuista ja maksetuista veroista. Selvityksiin on sisällytettävä myös tiedot kaupparekisterioteesta ja työntekijöiden tapaturmavakuutuksesta. (Työ- ja elinkeinoministeriö 2017, 28.)

Henkilöstöpalvelualan yritysten käyttö tarjoaa yrityksille monia etuja, kuten nopean ja vaivattoman pääsyn työvoimaan myös odottamattomissa tilanteissa. Käyttäjäyritys voi saada erityisosaamista lyhytaikaisiin työsuhteisiin henkilöstöpalvelualan yrityksen kautta. Mikäli yrityksen tarvitsee vaihtaa työntekijää esimerkiksi sopimattomuuden vuoksi, se onnistuu helposti henkilöstöpalvelualan yrityksen kautta. Vuokratyövoiman käyttäminen voi myös vähentää vakituisten henkilöstön työmäärää ja siten vähentää tarvetta ylitoille. Työmäärän vähentyessä myös tarve vähentää vakituista henkilöstöä on pienempi. (Hietala, Kaivanto & Schön 2014, 21–22.)

Vaikka vuokratyöllä on etuja käyttäjäyrityksille, sillä on myös haittapuolensa. Yksi suurimmista haasteista käyttäjäyrityksen kannalta on vuokratyöntekijöiden ammattitaidon taso ja työhön sitoutuminen. Vuokratyöntekijöiden nopea vaihtuvuus edellyttää käyttäjäyrityksiltä jatkuvaa perehdytystä ja ohjausta, vaikka työmaa pysyisi samana. (Hietala ym. 2014, 22.)

Työ- ja elinkeinoministeriön vuonna 2013 teettämän selvityksen mukaan vuokratyöntekijät ovat pääosin tyytyväisiä kohteluunsa käyttäjäyrityksissä. Heidän mukaansa vuokratyö tarjoaa mahdollisuuden valita työaikansa ja -paikkansa sekä kerätä monipuolista

työkokemusta. Suurin osa vuokratyöntekijöistä oli tyytyväisiä saamaansa perehdytykseen ja tietoon työsuhdeasioista sekä työtehtävien ammattitaitovaatimuksista ja työturvallisuudesta. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.)

Työntekijän näkökulmasta vuokratyön yksi suurin haitta on työn epävarmuus. Sen lisäksi monet kokevat, että työpaikan huonoimmat ja likaisemmat työt jätetään vuokratyöntekijälle. (Hietala ym. 2014, 22.) Samankaltaisia epäkohtia nostettiin esiin myös työ- ja elinkeinoministeriön teettämässä selvityksessä. Vuokratyöntekijät kertoivat kokevansa painetta esimerkiksi määräaikaisten työsuhteiden epävarmuudesta. Toinen kritiikin aihe oli se, että vuokratyöntekijöille ei aina ollut selvää, mikä määräaikaisen työsuhteen perusteena on, tai kauanko työsuhde kestää. Monet työntekijöistä myös kokivat ettei heitä aina kohdeltu yhdenvertaisesti käyttäjäyrityksen omiin työntekijöihin verrattuna. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2013.)

## 4 Tutkimuksen toteutus

### 4.1 Tutkimuksen kulku

Opinnäytetyön tutkimuksellinen osuus suoritettiin kahdella menetelmällä: haastatteluilla ja kyselylomakkeella. Haastatteluiden avulla kerättiin henkilöstöpalvelualan yritys X:n työntekijöiden näkemyksiä vuokratyöntekijöiden perehdytyksen merkityksestä. Haastattelun etuna on, että se helpottaa tutkimukseen osallistumista haluttujen henkilöiden osalta ja mahdollistaa lisäkommenttien saamisen vastauksiin vielä jälkikäteen. Kuitenkin haastattelut vievät enemmän aikaa verrattuna kyselyn kehittämiseen ja hallinnointiin. (Hirsjärvi ym. 2009, 200–201.)

Haastatteluprosessin ensimmäisessä vaiheessa mietittiin kysymysten rakentamista, jotta saataisiin selkeä käsitys opinnäytetyön aiheeseen liittyvistä asioista henkilöstöpalvelualan yrityksen näkökulmasta. Tämän jälkeen valittiin haastateltavat osapuolet, jotka edustivat toimeksiantajana toimivaa henkilöstöpalveluyritystä. Haastatteluihin valittiin viisi työntekijää, joista neljä toimii henkilöstöpäällikköinä ja yksi operatiivisena johtajana.

Seuraavassa vaiheessa haastateltavia lähestyttiin puhelimitse ja heiltä kysyttiin halukkuutta osallistua haastatteluihin. Tämän jälkeen sovittiin haastattelujen ajankohdat. Kolmen osallistujan haastattelut tehtiin henkilökohtaisesti ja kahden puhelimitse aikatauluongelmien vuoksi. Haastattelu oli puolistrukturoitu, eli kysymykset oli ennalta määritelty, mutta niiden järjestystä voitiin muuttaa haastattelutilanteessa. Kysymykset lähetettiin etukäteen haastateltaville sähköpostilla saatekirjeen kanssa (Liite 1 & 2). Koska toimeksiantaja halusi pysyä anonyyminä, haastateltavien nimiä ei mainita tulosten yhteydessä.

Aineistoa kerättiin käyttäjäyrityksiltä sähköisen Webropol-kyselylomakkeen avulla. Sähköisen kyselyn etuna on sen tarjoama nopeus ja laajuus (Hirsjärvi ym. 2009, 190). Kyselytutkimuksen ensimmäisessä vaiheessa luotiin kysymyslomake, joka sisälsi 18 kysymystä käyttäjäyritysten näkemyksistä vuokratyöntekijöiden perehdyttämisestä. Seuraavaksi käytiin toimeksiantajan kanssa läpi asiakaslista, josta saatiin kyselyyn osallistuvien yritysten yhteystiedot. Kysely lähetettiin sähköpostilla saatekirjeen kanssa 57 yritykselle, jotka olivat aktiivisia käyttäjäyrityksiä yritys X:n palveluissa kyselyn tekohetkellä (Liite 3 & 4). Vastausaikaa kyselyyn annettiin viikko.



## 4.2 Haastattelun tulokset

Haastattelun alussa kysyttiin, millainen merkitys onnistuneella perehdytyksellä on henkilöstöpalvelualan yrityksen edustajien työn kannalta. Kaikkien viiden haastateltavan vastaukset olivat tässä kysymyksessä samassa linjassa: onnistuneella perehdytyksellä varmistetaan työntekijän sitoutuminen työhönsä, rekrytoinnin onnistuminen, ja ennen kaikkea tuetaan työntekijän työssä viihtymistä ja työturvallisuuden toteutumista.

*Perehdytyksellä on merkitystä toki yrityksen tuloksen kannalta mutta kaikkien merkittävintä on se, että mitä paremmin työntekijä perehdytetään työhönsä sitä paremmin hän työssään viihtyy.*

Hyvällä perehdytyksellä tuetaan myös positiivisen työnantajamaineen syntymistä. Muita esiin nousseita ajatuksia perehdytyksen merkityksestä oli se, että hyvää perehdytysmateriaalia voidaan käyttää myös markkinointikeinona. Esimerkiksi perehdytysvideoilla voidaan toimialaa esitellä työnhakijoille jo etukäteen. Myös perehdytyksen merkitystä liiketoiminnan kannalta korostettiin haastattelujen vastauksissa. Eräs haastateltavista kommentoi onnistuneen perehdytyksen yhteyttä yrityksen X tulokseen näin:

*Liiketoiminnan kannalta on äärimmäisen tärkeää, että henkilö pääsee mahdollisimman nopeasti ja mahdollisimman tehokkaasti tuottamaan asioita asiakkaalle. Myös meille se on liiketoiminnallinen lähtökohta.*

Seuraavaksi haastattelussa pohdittiin, miten perehdytyksen onnistumista ja asianmukaisuutta voidaan arvioida tai mitata. Eräs indikaattori haastateltavien mukaan on työn jälki ja sen laatu. Yksi haastateltava kertoi, että perehdytyksen onnistumista voidaan seurata saadun palautteen perusteella. Etenkin pitkät työsuhteet kertovat siitä, että työntekijä on saatu sitoutettua organisaatioon hyvin. Eräs haastateltava kertoi, että perehdytyksen onnistumista voitaisiin mitata myös vuokrahenkilöstön osalta henkilöstökyselyiden sekä arviointikeskustelujen avulla. Haastattelussa nostettiin esiin henkilöstöpalvelualan nopeatempoinen luonne, jonka vuoksi voi olla haastavaa toimia asiakkaiden kyljessä perehdytysprosessin aikana. Työsuhteen perehdytyksen toimivuutta voi mitata esimerkiksi siinä, että työsuhteen ensimmäiset neljä kuukautta sujuvat soljuvasti, eikä mitään haasteita tai ”motivaatiosairastumisia” tule.

*Henkilöstöpalvelualalle suurin haaste on se, että työ on todella nopeasyklistä ja työntekijöitä menee jatkuvasti moneen paikkaan. Olisi hienoa, jos meillä olisi keino mitata perehdytyksen onnistumista ja voisimme olla asiakkaan rinnalla*

*perehdytysprosessissa. Tällä hetkellä meille helpoin keino arvioida perehdytyksen onnistumista on soittaa työntekijälle tai asiakkaalle ja kysyä miten on sujunut.*

Haastateltavilta tiedusteltiin, kuinka usein he ovat työssään yhteydessä käyttäjäryityksiin perehdytykseen liittyvissä asioissa. Vastausten perusteella kävi ilmi, että yhteydenpitoa on mutta ei tarpeeksi. Etenkin pitkäaikaisten yhteistyökumppaneiden kanssa yhteydenpitoa ei nähdä tarpeelliseksi, sillä heidän toimintaansa luotetaan ja toimintatavat tunnetaan. Uusien asiakkaiden kanssa perehdytykseen liittyen ollaan aktiivisemmin yhteydessä. Uuden työsuhteen alussa pyritään olemaan aktiivisesti yhteydessä, jotta voidaan seurata ja varmistaa, että työsuhte kehittyä oletetulla tavalla. Usein kontaktointi tapahtuu puhelimitse tai paikan päällä vieraillemalla.

*Emme kommunikoi asiakkaiden kanssa hirveän paljon, se täytyy myöntää. Kyse on ehkä hieman alan ominaisuuksista. Aina on mennyt niin, että vaikka me olemme virallinen työnantaja, joka hoitaa työterveyden ja muut, niin perehdyttäminen on asiakkaan vastuulla. Tämä on asia, jota pitäisi kehittää ja olla myös työntekijään useammin yhteydessä työsuhteen alussa.*

Haastattelussa kysyttiin, miten tulisi toimia, kun käyttäjäryityksen perehdytys ei toimikaan sovittujen perehdytys käytäntöjen mukaan sekä selvitettiin, onko ongelmatilanteita koskaan jouduttu ratkomaan. Ongelmatilanteita on haastateltavien mukaan harvoin mutta mikäli sellainen tulisi vastaan, olisi erittäin tärkeää ottaa huomioon sekä työntekijän että käyttäjäryityksen näkemykset tilanteesta. Eräs haastateltavista kiteytti näkemyksensä näin:

*Isoimpana haasteena on juurtuneiden yrityskulttuureiden muuttaminen, jossa perehdytys koetaan itsestäänselvyytenä ja hoidetaan huolimattomasti. Osa työntekijöistä vaatii kattavamman perehdytyksen ja tehtävämme on varmistaa, että jokainen saa riittävät tiedot työssään menestymiseen.*

Haastattelussa nousi myös esiin se, että joissain käyttäjäryityksissä on kuviteltu, että vuokratyöntekijät ovat heti valmiita työhön, eivätkä käyttäjäryitykset sen vuoksi perehdytä työntekijää työhönsä. Tällaisia tapauksia sattuu kuitenkin todella harvoin. Joissain tapauksissa käyttäjäryityksessä on ollut useita peräkkäisiä koeaikapurkuja, joiden taustalta selvisi myöhemmin, että työntekijät oli perehdytetty työhön huonosti, ja sen vuoksi eivät pysyneet yrityksessä töissä.

Haastattelussa kysyttiin myös, miten henkilöstöpalvelun työntekijät reagoivat, jos työntekijä lähestyy heitä ja kertoo, että perehdytys ei ole ollut riittävää. Esiin nousi avoimen kommunikaation sekä keskustelun tärkeys. Jokainen haastateltava korosti, että

tilanteessa tulee ennen kaikkea kuunnella työntekijää ja ottaa hänen kantansa huomioon, mutta olla myös yhteydessä käyttäjäyrityksen edustajaan ja selvittää heidän näkemyksensä tilanteeseen.

*Meidän tulee aina ottaa huomioon se, että toimimme kolmikantaisessa suhteessa. Eli olemme me, asiakas ja työntekijä. Kaikissa ongelmatilanteissa on muistettava ottaa jokaisen osapuolen näkökulma huomioon.*

Työntekijältä on tarkistettava faktat kohta kohdalta perehdytykseen liittyen, ja sen jälkeen käyttäjäyritykseen ollaan yhteydessä. On tärkeää ottaa työntekijän palaute vastaan avoimin mielin ja kiitollisena, jotta asia voidaan ottaa puheeksi myös käyttäjäyrityksen kanssa, ja sen kautta selvittää miksi työntekijälle jäi kokemus, ettei perehdytys ollut onnistunut.

Kun yritys X:n edustajilta kysyttiin, miten he voisivat helpottaa vuorovaikutusta ja tiedonvaihtoa asiakasyritysten kanssa perehdytysprosessin eri vaiheissa, korostui haastattelussa aktiivisuuden merkitys. Yksi haastateltava mainitsi, että hyvän pohjan perehdytykselle luo se, kun jokaisen osapuolen työsuhteelle asettamat odotukset ovat selvillä. Avoimilla keskusteluilla selvitetään työntekijän osaamisen tila niin, että perehdytys on helpompi luoda hänen osaamisensa pohjalta. Joissain tapauksissa olisi suotavaa, että yritys X:n edustaja olisi paikan päällä käyttäjäyrityksessä mukana perehdytysprosessin eri vaiheissa nähdäkseen, mitä prosessi käytännössä pitää sisällään. Näin aktiiviseen yhteistyöhön resurssit eivät kuitenkaan haastateltavien mukaan riitä jokaisen uuden työntekijän kohdalla. Yksi haastateltavista kiteytti yhteydenpidon merkityksen omin sanoin näin:

*Meidän periaatteeseen kuuluu, että tunnemme meidän tekijät ja asiakkaat. Tunnetaan asiakas, tunnetaan yrittäjä ja yrityksen yhteyshenkilöt. Kyllä meidän pitää olla asiakkuudessa niin hyvin kiinni, että voimme rakentaa suhteen, jossa voimme käydä avointa keskustelua asiakkaan kanssa millaisesta aiheesta tahansa myös perehdytykseen liittyen.*

Haastavimmaksi kysymykseksi vastata muodostui kysymys siitä, miten asiakkaita voi tukea vuokratyöntekijöiden perehdytyksen arvioinnissa ja kehittämisessä. Koska vuokratyölle on ominaista, että työnjohdollinen vastuu on käyttäjäyrityksillä, vaatisi yhteistyö perehdytysprosessin kehittämisessä molemminpuolista halua parantaa prosessia. Haastateltavien mukaan asiakkaita voitaisiin tukea arvioimalla perehdytyksen onnistumista ja viemällä saatua palautetta eteenpäin käyttäjäyrityksiin. Haastattelussa tuli myös ilmi se, että tuntemalla asiakkaat hyvin, voidaan työntekijälle jo ennen työn alkua

kertoa työpaikan ilmapiiristä ja arvoista enemmän. Näin voitaisiin etukäteen tehdä yritys työntekijälle tutuksi ja helpottaa työntekijän sopeutumista.

*Hyvällä asiakastuntemuksella voimme valmistella työntekijää kertomalla millainen työyhteisö työpaikalla on, ja millaisia arvoja työnjohtajat arvostavat sekä kertomalla millainen heidän näkökulmasta hyvä työntekijä on.*

Yksi haastateltavista kertoi, että yritys X:n tarjoamat palvelut vuokratyöstä, rekrytoinneista ja HR-päällikkö palveluista mahdollistavat myös sen, että asiakasyrityksiä voidaan tiettyjen asioiden kannalta kouluttaa. Tapauksissa, joissa yritys maksaa konsultointi avusta, on normaalia, että uuden työsuhteen alussa ollaan aktiivisesti käyttäjäyrityksen tukena. Näiden palveluiden kautta olisi myös mahdollista antaa kehitysideoita perehdytysprosessin parantamiseen. Jos työntekijöiltä tulee palautetta, että jokin osa perehdytysprosessissa sakkaa, voitaisiin siitä viedä palautetta käyttäjäyritykseen.

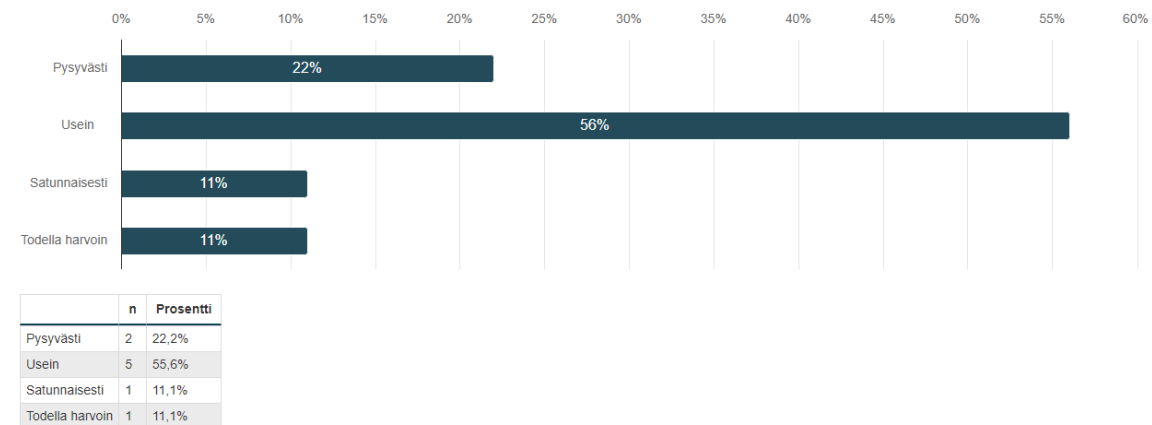
#### 4.3 Kyselytutkimuksen tulokset

57:stä käyttäjäyrityksestä kyselyyn vastasi yhdeksän, joten kyselyn vastausprosentiksi saatiin 15,79 %. Nykyään on yleistä, että kyselyiden vastaukset jäävät alle 50 %, joten tulosta voidaan pitää kohtuullisena (Vehkalahti 2014, 44). On kuitenkin vaikea arvioida, antaako näin pieni vastausprosentti täydellistä kuvaa käyttäjäyritysten näkemyksistä perehdytykseen liittyen. Käyttäjäyrityksille suunnatulla kyselyllä kerättiin tietoa perehdytyksestä heidän näkökulmastaan, ja haluttiin selvittää kaipaavatko vastaajat yritys X:n tukea perehdytysprosessin kehittämisessä.

Aluksi kyselyssä selvitettiin, kuinka usein vastanneessa yrityksessä työskentelee vuokratyöntekijöitä, ja millaisia syitä vuokratyön käytön taustalla on. Nämä kysymykset antavat taustatietoa vastanneiden yritysten vuokratyön käytöstä. Kysymysten tulokset ilmenevät kuvioista 6. ja 7.

**Työskenteleekö yrityksessänne vuokratyöntekijöitä?**

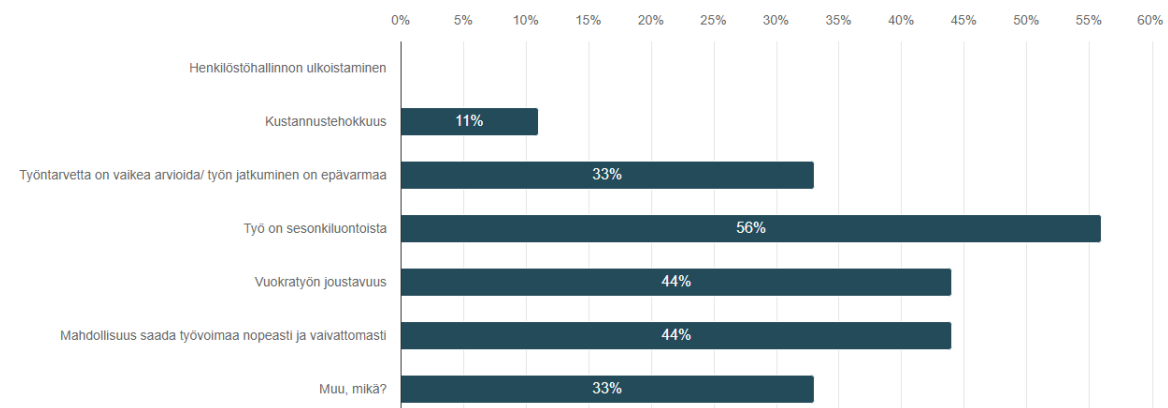
Vastaajien määrä: 9



Kuvio 6. Vastaajien vuokratyön käyttö (n= 9)

**Mikä on yleisin syy vuokratyövoiman hyödyntämiselle yrityksessänne? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto**

Vastaajien määrä: 9, valittujen vastausten lukumäärä: 20



Kuvio 7. Syyt vuokratyövoiman hyödyntämiselle (n= 9)

Vastaajat, jotka valitsivat kyselyssä vuokratyön käytön syyksi vaihtoehtoon ”Muu, mikä?” kertoivat vuokratyön hyödyntämiselle seuraavia syitä: kotimaisen ja pysyvän työvoiman saaminen on heikkoa, mikäli henkilö ei ole työhön sopiva, on se helppo vaihtaa, ja vuokrafirmoista on tullut heille pääasiallinen rekrytointikanava.

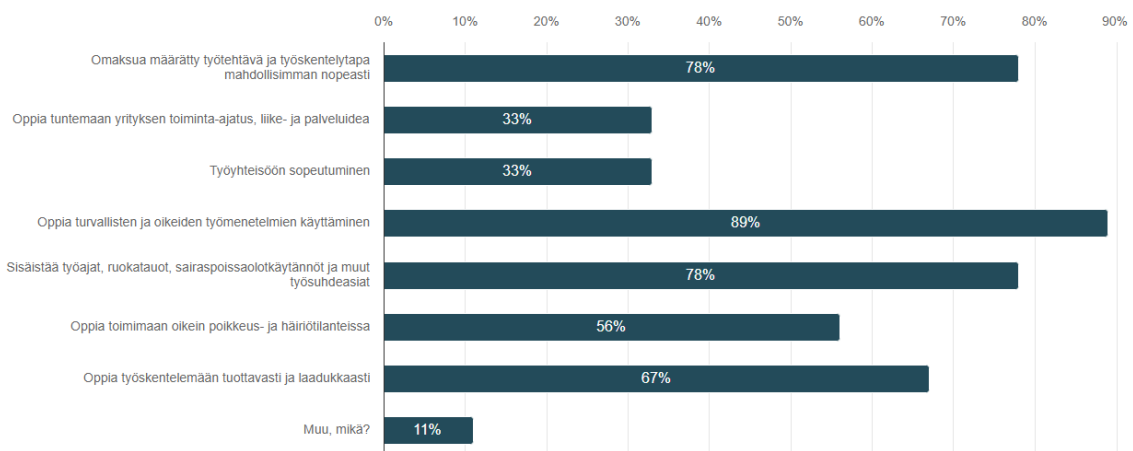
Seuraavaksi kyselyssä haluttiin selvittää avoimien kysymysten avulla perehdytyksen nykytilan laatua. Käyttäjäyrityksiltä kysyttiin, mitä keskeisiä aiheita vuokratyöntekijöiden perehdytyksessä käsitellään. Tähän avoimeen kysymykseen vastasi kaikki yhdeksän käyttäjäyritystä. Kolme vastaajista kertoi, että vuokratyöntekijöiden perehdytyksessä keskeisiä ovat samat asiat kuin muidenkin työntekijöiden perehdytyksessä, ja ainoastaan

sellaiset aiheet, jotka eivät koske vuokratyöntekijöitä, jätetään käsittelemättä. Muiden vastaajien mukaan perehdytyksen sisältö koostuu työturvallisuuden käsittelystä, muun henkilöstön esittelemisestä, työtehtävien ja työkoneiden esittelystä sekä muiden käytännöt aiheiden käsittelystä, kuten aterioinnista, työ- ja taukotilojen esittelystä ja työaikojen läpikäynnistä.

Kuviossa 8. on esitetty perehdytyksen keskeisimmät tavoitteet. Kysymys koettiin tärkeänä, sillä sen avulla saadaan kerättyä tietoa siitä, millaisiin tavoitteisiin vuokratyöntekijöiden perehdytyksessä tähdätään, ja millaisia tavoitteita työlle on asetettu.

Mikä on vuokratyöntekijöiden perehdytyksessä keskeisin tavoite? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto

Vastaajien määrä: 9, valittujen vastausten lukumäärä: 40



Kuvio 8. Perehdytyksen keskeisimmät tavoitteet käyttäjäyrityksissä (n= 9)

Vastaaja, joka valitsi vastausvaihtoehdoksi yllä esitettyssä kuviossa kohdan "Muu, mikä?" kertoi perehdytyksen keskeisen tavoitteen olevan huolellinen tekeminen.

Seuraavaksi vastaajilta kysyttiin avoimella kysymyksellä, kuinka työntekijän osaamista ja taitotasoa arvioidaan perehdytyksen jälkeen. Vastaajien mukaan perehdytyksen seurannassa hyödynnetään saatua palautetta sekä työkavereilta että asiakkailta. Tämän lisäksi työntekoa havainnoidaan ja työsuoritusta seurataan aktiivisesti. Eräs vastaaja kertoi, että perehdytyksen jälkeen työntekijältä itseltään kysytään, onko perehdytys sujunut, ja onnistuuko työskentely saadulla opastuksella.

Seuraavassa kysymyksessä haluttiin selvittää, eroaako vuokrahenkilöstön ja muun henkilöstön välinen perehdytys toisistaan. Yhdeksästä vastaajasta viisi kertoi, että eroa ei ole. Muut vastaajat kommentoivat, että eroja on mutta ne selittyvät esimerkiksi työsuhteen kestolla. Jos kyseessä on lyhytkestoinen työsuhte, painottuu perehdytys tekniseen osaamiseen. Jos työsuhte on pidempi, panostetaan myös yrityksen arvojen esittelemiseen enemmän. Eräs vastaaja kertoi, että merkittävin ero perehdytyksessä on

se, että vuokrahenkilöstöä koskemattomat asiat jätetään perehdytysohjelmasta pois ja sen vuoksi perehdytys on hieman kevyempi kuin omalla henkilöstöllä.

Tämän jälkeen kyselyssä selvitettiin laadukkaan perehdytyksen tunnuspiirteiden toteutumista käyttäjäryityksissä. Kysymys ei ollut pakollinen mutta siihen vastasi kaikki yhdeksän kyselyyn osallistunutta käyttäjäryitystä. Seuraavissa kuvioissa 9.-17. on esitetty käyttäjäryitysten vastaukset yhdeksään eri väittämään perehdytystä koskien. Vastausvaihtoehdot olivat asetettu kyselyssä niin, että vaihtoehto 1 tarkoittaa vastaajan olevan väittämän kanssa täysin eri mieltä, vaihtoehto 2 osittain eri mieltä, vaihtoehto 3 osittain samaa mieltä, vaihtoehto 4 täysin samaa mieltä ja vaihtoehto 5 ei osaa sanoa tai vastaajalla ei ole kokemusta.

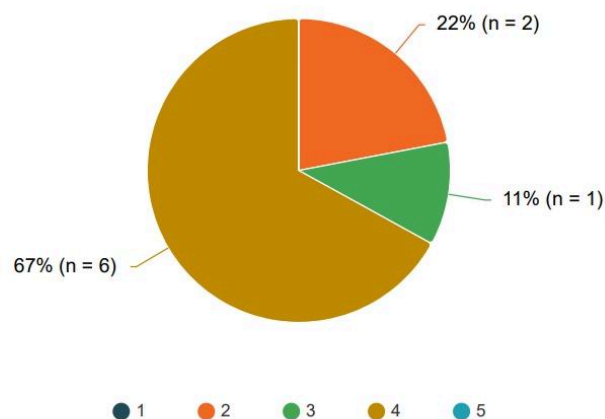
Ensimmäisessä väittämässä haluttiin selvittää, onko käyttäjäryityksissä nimetty perehdytykselle vastuuhenkilö tai -henkilöitä. Vastausten jakauman näkee kuviosta 9. Tulosten mukaan kuusi yhdeksästä on nimennyt perehdytykselle vastuuhenkilön tai -henkilöitä. Vastaajista kaksi, eli 22,2% oli väittämän kanssa osittain eri mieltä.

#### Valitse sopiva vaihtoehto

1 = täysin eri mieltä, 2 = osittain eri mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä, ja 5 = en osaa sanoa/ ei kokemusta

Vastaajien määrä: 9

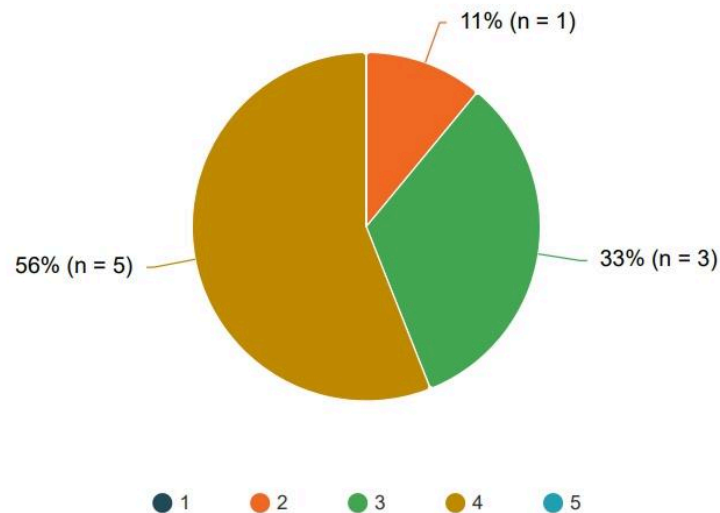
Organisaation perehdytykseen on nimetty vastuuhenkilö/-henkilöitä



Kuvio 9. Organisaation perehdytykseen on nimetty vastuuhenkilö/-henkilöitä (n= 9)

Toisen väittämän avulla haluttiin selvittää, onko perehdytysprosessi räätälöitävissä yksilön oman osaamistason mukaan. Tulosten jakauma vastaajien kesken on esitetty kuviossa 10. Vastaajista yksi oli väittämän kanssa eri mieltä ja kahdeksan vastaajista joko osittain tai täysin samaa mieltä.

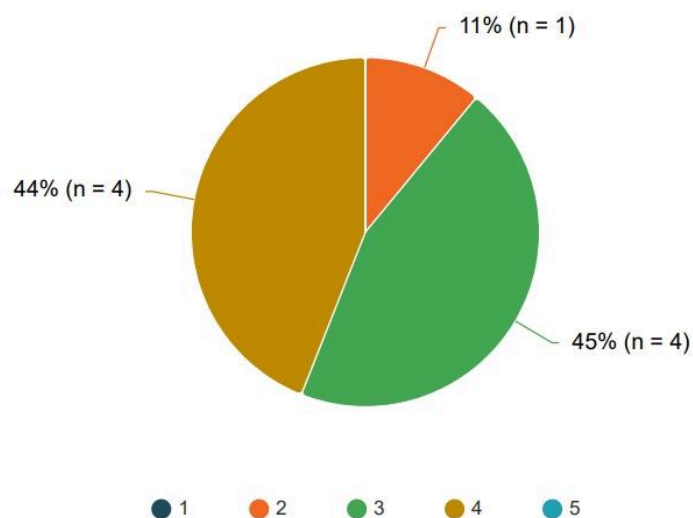
Perehdytysprosessi voidaan räätälöidä työntekijän osaamistason mukaan



Kuvio 10. Perehdytysprosessi voidaan räätälöidä työntekijän osaamistason mukaan (n= 9)

Seuraavat kyselyssä esitetyt väittämät käsittelivät palautteen hyödyntämistä osana perehdytyksen seuranta ja kehittämistä. Kolmannessa väittämässä kysyttiin, voivatko työntekijät antaa palautetta perehdytyksestä. 44% vastaajista koki olevansa täysin samaa mieltä sen kanssa, että työntekijällä on mahdollisuus antaa palaute perehdytyksen sisällöstä ja toteutuksesta. Vastausten jakauman näkee kuviosta 11.

Työntekijät voivat antaa palautetta perehdytyksen sisällöstä ja toteutuksesta

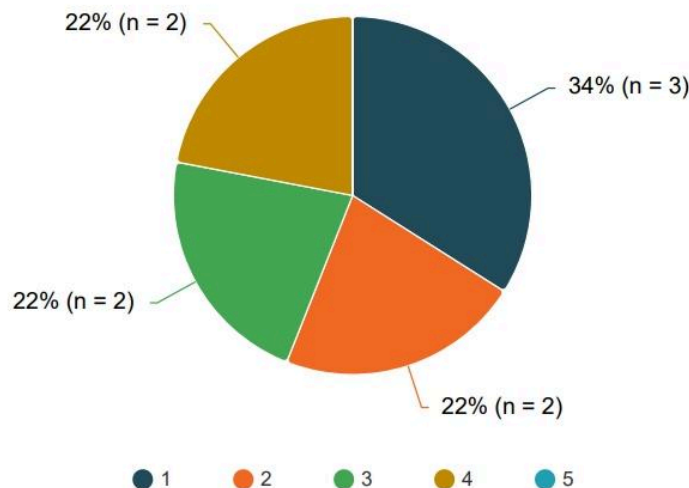


Kuvio 11. Työntekijät voivat antaa palautetta perehdytyksen sisällöstä (n= 9)



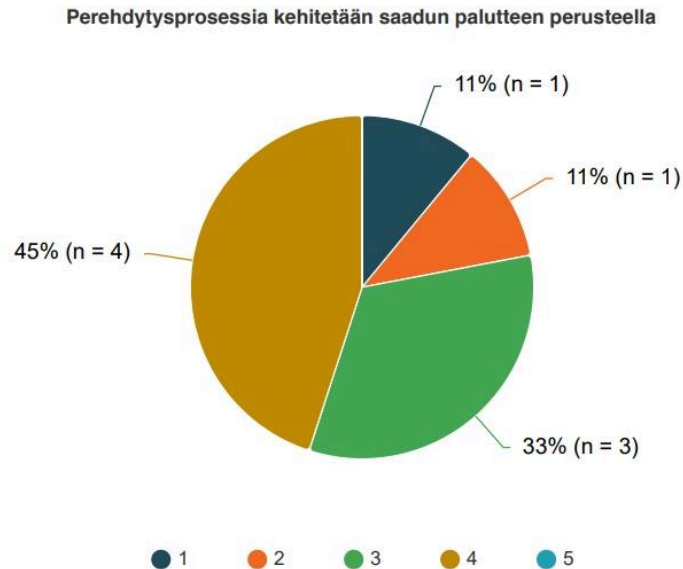
Seuraava, eli neljäs väittämä, käsitteli kehitys- ja palautekeskustelujen hyödyntämistä osana perehdytyksen seuranta. Tämän väittämän vastausten jakauman näkee kuviosta 12. Vastaajista 56 % eli yli puolet kokivat olevansa eri mieltä joko täysin tai osittain väittämän kanssa. Yhdeksästä kysymykseen vastanneesta käyttäjäryityksen edustajasta kaksi vastasi olevansa väittämän kanssa täysin samaa mieltä.

Perehdytyksen seurannassa hyödynnetään kehitys- ja palautekeskusteluja



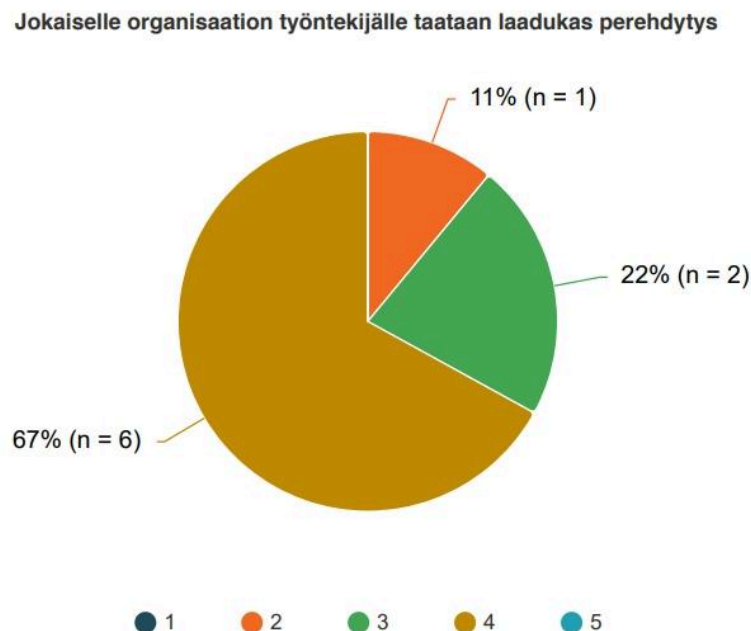
Kuvio 12. Seurannassa hyödynnetään kehitys- ja palautekeskustelua (n= 9)

Viidennessä väittämässä kysyttiin kehitetäänkö perehdytysprosessia saadun palautteen perusteella. Tämän kysymyksen vastausten jakauman (Kuvio 13.) mukaan 78 % vastaajista on täysin tai osittain samaa mieltä sen kanssa, että perehdytystä kehitetään siitä saadun palautteen avulla.



Kuvio 13. Prosessia kehitetään saadun palautteen perusteella (n= 9)

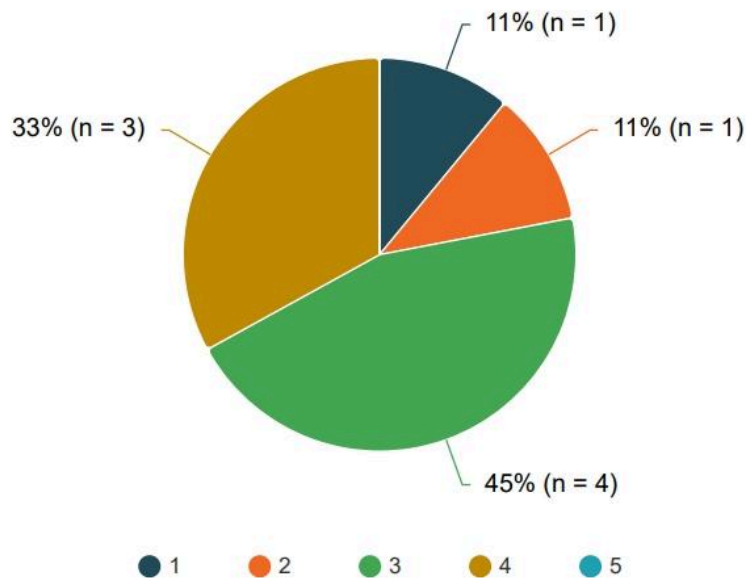
Kuudennessa väittämässä kysyttiin taataanko yrityksen jokaiselle työntekijälle laadukas perehdytys. Tämä kysymys on työn kannalta tärkeä, sillä sen avulla saadaan tietoa siitä, toteutuuko yhdenvertaisuus myös vuokratyöntekijöiden perehdytyksen kohdalla käyttäjäyrityksissä. Kuviosta 14. nähdään, että 89% vastaajista on osittain tai täysin samaa mieltä siitä, että jokaiselle työntekijälle taataan laadukas perehdytys.



Kuvio 14. Kaikille työntekijöille taataan laadukas perehdytys (n= 9)

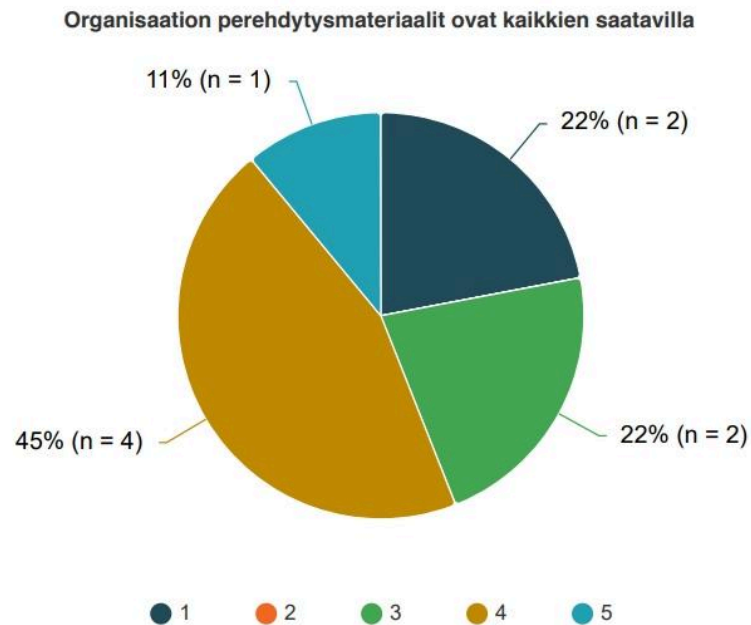
Seitsemännessä väittämässä käyttäjäryityksiltä selvitettiin, pyrkivätkö he aktiivisesti päivittämään perehdytysprosessia sen ajan tasalla pitämiseksi. Kuviossa 15. on esitetty tämän väittämän vastausten jakauma. Vastaajista 22% prosenttia on väittämän kanssa joko täysin tai osittain eri mieltä ja 78% täysin tai osittain samaa mieltä.

Organisaation perehdytysprosessia päivitetään aktiivisesti sen ajantasalla pitämiseksi



Kuvio 15. Perehdytysprosessia päivitetään aktiivisesti (n= 9)

Kuviossa 16. on esitetty kahdeksannen väittämän vastausten jakauma. Tässä väittämässä selvitettiin, ovatko organisaation perehdytysmateriaalit kaikkien saatavilla. 67 % kyselyyn vastanneista, eli yli puolet, ovat samaa mieltä joko täysin tai osittain väitteen kanssa.



Kuvio 16. Perehdytysmateriaalit ovat kaikkien saatavilla (n= 9)

Viimeinen eli yhdeksäs väittämä käsitteli työntekijöiden mahdollisuutta saada ohjausta työssä aina sitä pyytäessään. Vastaajista suurin osa oli sitä mieltä, että ohjausta on mahdollista saada. Yksi vastaajista oli väittämän kanssa täysin eri mieltä. Vastausten jakauma on esitetty kuviossa 17.



Kuvio 17. Työntekijä voi saada työssä ohjausta sitä pyytäessään (n= 9)

Seuraavaksi käyttäjäyrityksiltä tiedusteltiin, kuinka tyytyväisiä he ovat perehdytyksen kokonaislaatuun. Asetettu asteikko vastaukselle oli 0 - 10. Nolla tarkoittaa, että yritys ei ole perehdytykseen lainkaan tyytyväinen ja numero 10 kertoo, että vastaaja on perehdytykseen erittäin tyytyväinen. Vastausten hajonta on esitetty taulukossa 1.

#### Kuinka tyytyväisiä olette perehdytyksen kokonaislaatuun?

Vastaajien määrä: 9

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
5,0	10,0	7,4	8,0	67,0	1,4

Taulukko 1. Vastaajien tyytyväisyys perehdytykseen (n= 9)

Seuraavaksi kyselyssä selvitettiin, kokevatko yritykset tarvitsevansa henkilöstövuokrausyrityksen tukea tai resursseja perehdytyksen tehostamiseksi. Tämä kysymys on työn kannalta tärkeä, koska se antaa hyvää taustatietoa siitä, onko yhteistyön kehittämiseksi käyttäjäyritysten mielestä tarvetta. Kaikki vastaajat kokivat, että tarvetta tuelle ei ole. Eräs vastaajista kertoi, että tarvetta ei ole sen vuoksi, koska vastuu oli jo tarvittavalta osin jaettu henkilöstövuokrausyrityksen kanssa. Kun vastaajilta selvitettiin, haluaisivatko he, että henkilöstövuokrausyritys olisi aktiivisemmin yhteydessä uuden työsuhteen alussa ja perehdytyksen aikana, kertoi yhdeksästä vastaajasta kaksi, että yhteydenpitoa saisi olla enemmän. Muut seitsemän vastaaja kokivat, että yhteydenpidon ei tarvitse olla aktiivisempaa.

Käyttäjäyrityksiltä kysyttiin seuraavaksi, kuinka tärkeänä he kokevat henkilöstövuokrausyrityksen osallistumisen perehdytyksen kehittämiseen ja arviointiin vuokrahenkilöstön osalta. Kysymyksen asteikko oli asetettu välille 0-10. Mikäli vastaaja valitsee luvun 0 tarkoittaa se, että henkilöstövuokrausyrityksen osallistumista ei pidetä lainkaan tärkeänä ja 10 tarkoittaa, että osallistumista pidetään erittäin tärkeänä. Taulukossa 2. on esitetty vastausten hajonta.

#### Kuinka tärkeänä näette henkilöstövuokrausyrityksen osallistumisen perehdytyksen kehittämiseen ja arviointiin vuokrahenkilöstön osalta?

Vastaajien määrä: 9

Minimiarvo	Maksimiarvo	Keskiarvo	Mediaani	Summa	Keskihajonta
1,0	8,0	4,2	4,0	38,0	2,6

Taulukko 2. Henkilöstövuokrausyrityksen osallistumisen tärkeys perehdytyksen kehittämiseen ja arviointiin (n= 9)

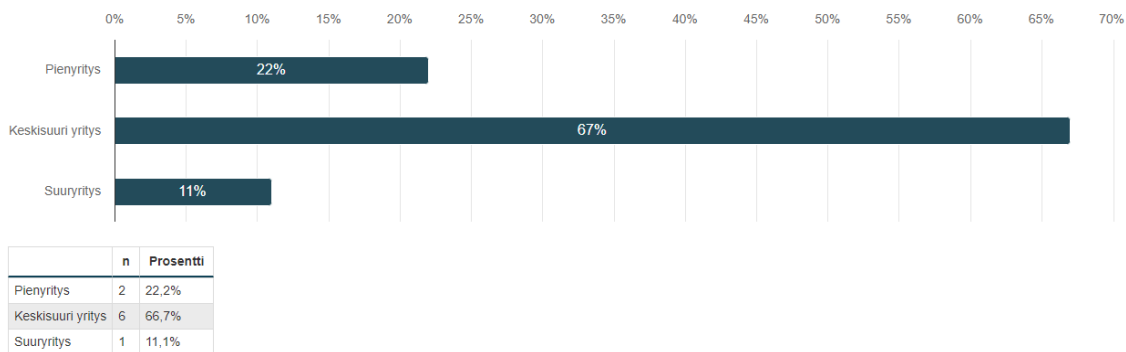
Seuraavan kysymyksen avulla selvitettiin, miten käyttäjäyritykset toivovat henkilöstövuokrausyrityksen toimivan, jotta vuokratyöntekijä työskentelisi tehokkaasti ja

integroituisi organisaatioon nopeasti. Avoimeen kysymykseen vastasi kaikki 9 kyselyyn osallistunutta käyttäjäyritystä. Vastaajista kolme ei osannut antaa konkreettista esimerkkiä siitä, millaisia toimenpiteitä he henkilöstövuokrausyrityksiltä toivoisivat. Muut vastaajat nostivat esiin seuraavia toimenpiteitä: vuokratyöntekijän osaamisen yksityiskohtainen kartoittaminen, huolelliset haastattelut ja tarkkaan harkittu työntekijän valinta, palkanmaksun ja työaikakäytäntöjen läpikäynti ja aktiivinen yhteydenpito esihenkilöihin. Eräs vastaaja kertoi, että heidän yrityksellä ei ole virallista perehdytysprosessia vaan työntekijälle kerrotaan perusasiat työnteosta ja työtehtävistä. Saman vastaajan mielestä tärkein tuki on hyvä keskusteluyhteys vuokrafirmaan, vaikka perehdytykseen tukea ei kaivattaisikaan. Yhden vastaajan mielestä tämänhetkinen yhteistyö henkilöstövuokrausyrityksen kanssa on sujuvaa. Tähän syynä on se, että yhteistyö on jatkunut jo pitkään, joten henkilöstövuokrausyritys tuntee käyttäjäyrityksen toiminnan sekä tarpeet niin, että se osaa heti suositella oikeanlaista tekijää.

Lopuksi kyselyssä selvitettiin lyhyesti perustietoa kyselyyn vastanneista käyttäjäyrityksistä. Kysymysten avulla kerättiin tietoa yritysten koosta, toimialasta sekä vuosista vuokrahenkilöstön käytön suhteen. Tulokset ovat esitetty kuvioissa 18. - 20. Näillä kysymyksillä on merkitystä tulosten tarkastelun ja pohdinnan yhteydessä.

Minkä kokoinen organisaationne on?

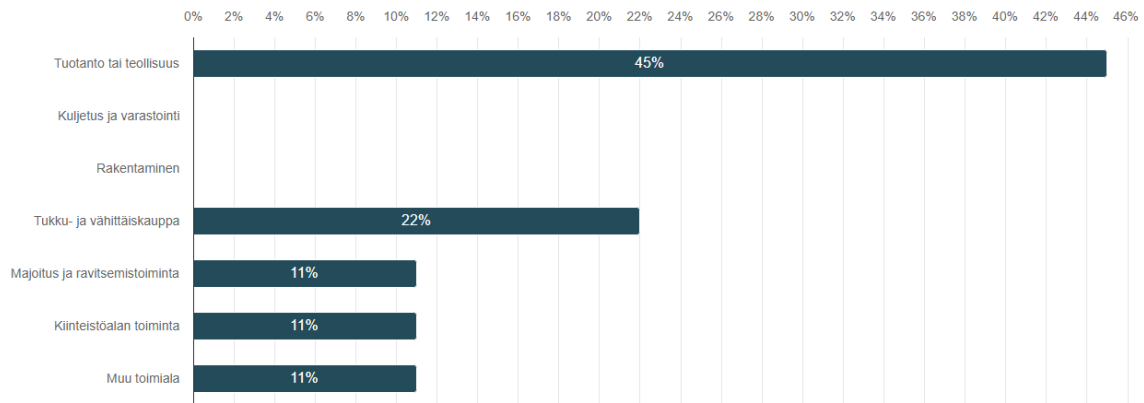
Vastaajien määrä: 9



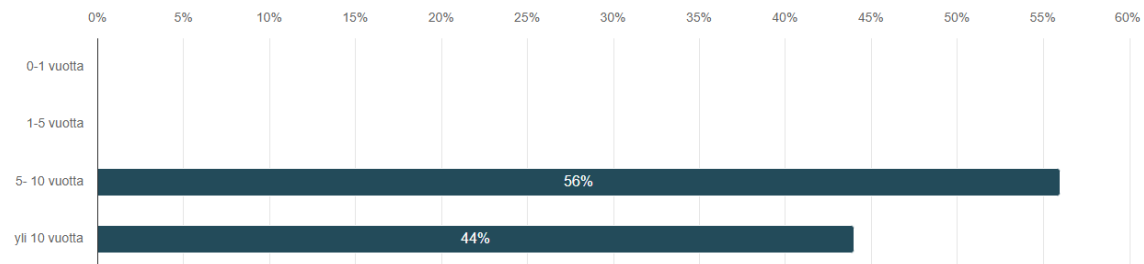
Kuvio 18. Käyttäjäyrityksen koko (n= 9)

**Mikä on organisaationne toimiala?**

Vastaajien määrä: 9

**Kuvio 19. Käyttäjäyrityksen toimiala (n= 9)****Kuinka pitkä kokemus organisaatiollanne on vuokratyön käytöstä?**

Vastaajien määrä: 9

**Kuvio 20. Käyttäjäyrityksen kokemus vuokratyön käytöstä vuosina (n= 9)**

Kyselyn lopussa vastaajille tarjottiin mahdollisuus jättää avoin palaute vuokrahenkilöstön perehdyttämisestä tai yhteistyön kehittämisestä henkilöstövuokrausyrityksen kanssa. Kyselyn viimeinen kysymys ei ollut pakollinen, ja tähän kysymykseen ei vastannut kukaan kyselyyn osallistuneista käyttäjäyrityksistä.

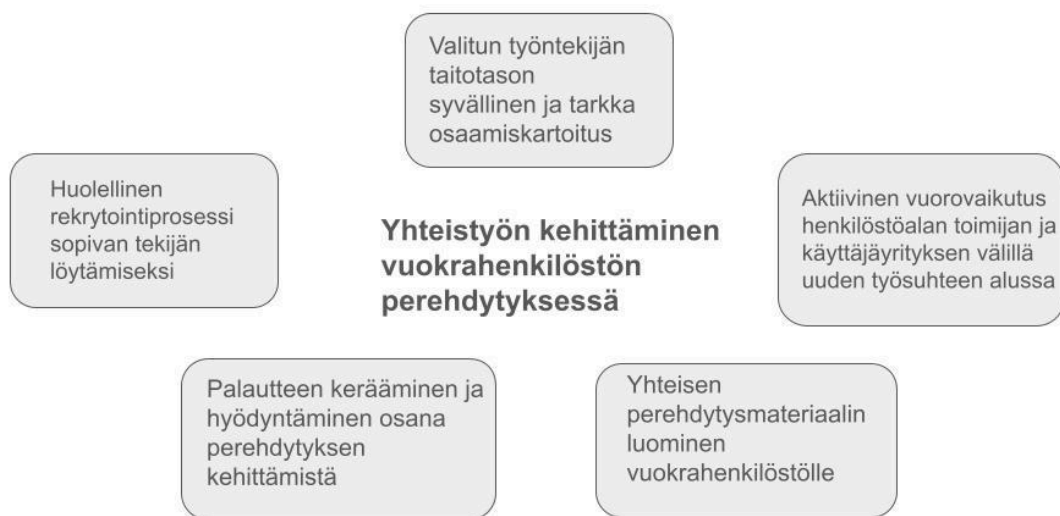
## 5 Johtopäätökset ja pohdinta

### 5.1 Vastaukset tutkimuskysymyksiin

Alussa työn tutkimuskysymyksiksi esitettiin seuraavat pää- ja alatutkimuskysymykset:

- Miten henkilöstöpalvelualan yritys ja käyttäjäyritys voivat toimia yhteistyössä perehdytysprosessissa?
- Millainen vuokratyöntekijöiden perehdytyksen nykytila käyttäjäyrityksissä on?
- Miten vuokratyöntekijöiden perehdytystä voitaisiin parantaa?

Haastattelujen ja kyselyn vastauksia tarkasteltaessa voidaan todeta, että mahdollisuuksia yhteistyön kehittämiseen on monissa perehdytysprosessin eri vaiheissa. Yhteistyön kehittämiseen on mahdollisuuksia rekrytoinnin alusta aina työsuhteen päättymiseen asti. Kuviossa 21. on esitetty haastattelujen ja kyselyn perusteella esiin nousseet ydintulokset, joiden avulla yhteistyötä perehdytyksen osalta voisi parantaa.



Kuvio 21. Yhteistyön kehittämisen ydintulokset tutkimuksen perusteella

Yritys X toimihenkilöiden haastatteluissa sekä käyttäjäyritysten kyselyssä yhteistyön kehittämisen tärkeimmäksi keinoksi nousi yritysten väliseen kommunikaation panostaminen. Käyttäjäyritykset sekä yritys X:n toimihenkilöt painottivat etenkin työsuhteen alussa käytävän kommunikaation merkitystä. Tarkemmin yhteistyötä koskevia kehitysideoita on esitetty seuraavassa luvussa.



Ensimmäisen alatutkimuskysymyksen avulla selvitettiin, millainen perehdytyksen laatu käyttäjäyrityksissä on tällä hetkellä. Kyselyn tulosten perusteella perehdytys on hoidettu laadukkaasti. Haastattelussa yritys X:n toimihenkilöt arvioivat, että heidän käyttäjäyrityksissä perehdytys hoidetaan pääosin huolellisesti ja tarkkojen käytäntöjen mukaan. Yrityksen X edustajat myös kertoivat, että he pyrkivät yhteistyöhön sellaisten yritysten kanssa, jossa työsuhdetta hoidetaan voimassa olevien lakien ja säädösten mukaisesti. Mahdolliset eroavuudet perehdytyksessä liittyvät usein työsuhteen kestoon, mutta pääosin prosessi on samanlainen kaikille työntekijöille.

Toisella alatutkimuskysymyksellä selvitettiin, miten vuokrahenkilöstön perehdytystä voidaan parantaa. Haastattelujen ja kyselyn tulosten perusteella merkittävin tapa parantaa vuokrahenkilöstön perehdytystä on kerätä palautetta suoraan työntekijöiltä. Tutkimuksen tulokset osoittavat myös, että rekrytinnin aikana syvemmän selvityksen tekeminen työntekijän osaamisalueista mahdollistaa perehdytyksen kohdistamisen niihin asioihin, joissa vuokratyöntekijä tarvitsee eniten tukea. Käyttäjäyrityksen näkökulmasta työntekijän tehokkuutta ja integraatiota parantavat toimenpiteet ovat yksityiskohtainen osaamisen arviointi ja tiivis yhteistyö henkilöstövuokrausyrityksen kanssa. Tarkempia kehitysehdotuksia käsitellään seuraavassa kappaleessa.

## 5.2 Johtopäätökset ja kehitysehdotukset

Haastattelujen perusteella on selvää, että käyttäjäyritysten perehdytysprosessi on monille Yritys X:n toimihenkilöille osittain tai täysin tuntematon. Kuten Henkilöstöalan liiton (HELA 2024a) verkkosivuilla mainitaan, tietyt työsuhteiden hoitoon liittyvät osa-alueet jakautuvat automaattisesti henkilöstövuokrausyrityksen ja käyttäjäyrityksen vastuulle. Perehdytys on osa rekrytointiprosessia, jonka onnistumisella on suuri vaikutus työntekijän viihtyvyyteen, työssä onnistumiseen ja siten myös yritysten liiketoimintaan.

Tutkimustulokset osoittavat, että sekä Yritys X:n toimihenkilöt että käyttäjäyritykset uskovat työntekijän sitoutumisen paranevan ja ongelmakohtiin puuttumisen nopeutuvan lisäämällä yhteydenpitoa uuden työsuhteen alussa. Palautteen antaminen sekä saaminen kuuluvat perehdytysprosessiin ja kehityskeskustelut ovat hyvä keino seurata työntekijöiden kehitystä. Perehdytyksestä saadulla palautteella on prosessin kehittämisen kannalta organisaatiolle paljon arvoa, joten sen hyödyntäminen on tärkeää. Palautteen pyytäminen antaa työntekijälle yrityksestä positiivisen ja kiinnostuneen vaikutelman, joten avoimen vuorovaikutuksen merkitystä ei voi korostaa liikaa. (Hietala ym. 2017, 167; Joki 2018, 122.) Haastatteluissa kävi ilmi, että parantamalla yhteydenpitoa käyttäjäyritysten kanssa ja tutustumalla niiden perehdytysmalleihin, saatua tietoa voitaisiin hyödyntää jo rekrytointivaiheessa sopivan työntekijän valinnassa.

Kyselyn tulosten perusteella käyttäjäyrityksissä perehdytyksen laatuun ollaan pääosin erittäin tyytyväisiä ja henkilöstöpalvelualan yrityksen tukea itse perehdytyksessä ei kaivata. Näitä tuloksia on tarkasteltu käyttäjäyrityksen taustatietojen avulla, jotka ovat esitetty taulukossa 3.

<b>Vuokratyön käyttö vuosina</b>	
0-1	0%
1-5	0%
5-10	56%
yli 10	44%
<b>Pienyritys</b>	22 %
<b>Keskisuuri yritys</b>	67%
<b>Suuryritys</b>	11 %

Taulukko 3. Käyttäjäyritysten koko ja vuokratyön käyttö vuosina

Taulukon tiedoista voidaan todeta, että useat vastaajat ovat keskisuuria yrityksiä, ja kaikki ovat hyödyntäneet vuokratyötä yli viiden vuoden ajan. Yritysten koon perusteella voidaan olettaa, että niillä on oma henkilöstöosasto tai -asiantuntija, joka huolehtii, että perehdytys on lakien ja säädösten mukaista. Joen (2018, 13-14) mukaan on yleistä, että isommissa organisaatioissa on usein oma henkilöstöosasto, joka huolehtii henkilöstöasioista, eikä esimiehet jää yksin henkilöstövastuun kanssa. Tämä selittää vastaajien tyytyväisyyttä yritysten oman perehdytyksen laatuun.

Rekrytointiprosessin aikana tehdyn huolellisen pohjatyön ja aktiivisen yhteydenpidon tärkeys työsuhteen alussa nousivat esiin tutkimuksessa. Opinnäytetyön teoriaosuudessa mainitaan, että yksi suurimmista ongelmista käyttäjäyrityksen kannalta vuokratyön käytössä on vuokratyöntekijän ammattiosaamisen tason varmistaminen (Hietala ym. 2014, 22). Kyselyn vastausten mukaan myös yritys X:n käyttäjäyrityksissä apua työntekijöiden osaamistason selvittämiseen kaivattiin. Tuloksissa korostettiin myös sopivien työntekijöiden ja heidän tarkan osaamiskartoituksen merkitystä työhön sitoutumisessa.

Käyttäjäyritykset pitävät tärkeänä, että henkilöstöpalvelualan yritys perehdyttää työntekijät perusteellisesti niihin työsuhteeseen liittyviin asioihin, jotka ovat heidän vastuullaan. Kyselyyn osallistuneiden yritysten vastauksista voidaan päätellä, että nykyinen yhteistyö Yritys X:n kanssa on sujuvaa, mutta aktiivisemmän vuorovaikutuksen avulla yhteistyötä voitaisiin tehostaa entisestään.

## Kehitysehdotukset

Kyselyn tuloksista kehityskohdaksi nousee kehityskeskustelujen ja palautteen hyödyntäminen osana perehdytyksen seurantaan. Henkilöstöpalvelualan yritys ja käyttäjäyritys voisivat kehittää yhteistyötään palautekeskustelujen osalta. Mikäli käyttäjäyritys kokee, etteivät heidän omat resurssit riitä keskustelujen järjestämiseen, voisi yritys X tarjota tähän omaa tukea vuokrahenkilöstön osalta ja välittää palautetta eteen päin. Käyttäjäyritykset voisivat näin hyödyntää yritys X:n keräämää tietoa perehdytysprosessin kehittämisessä.

Toinen kehityskohta perustuu kyselyssä kysymyksessä 8. esitettyyn väittämään, jossa selvitettiin, ovatko yrityksen perehdytysmateriaalit kaikkien saatavilla. Kaksi vastaajaa yhdeksästä, eli 22%, oli sitä mieltä, että perehdytysmateriaalit eivät ole kaikkien saatavilla. Jotta tasapuolinen perehdytys voitaisiin taata kaikille, voisi käyttäjäyritys jakaa perehdytysmateriaalit yritykselle X jo etukäteen, jolloin vuokratyöntekijät voivat tutustua materiaaleihin ennen työsuhteen alkua ja palata niihin tarpeen vaatiessa. Henkilöstöpalvelualan yritys sekä käyttäjäyritykset voisivat luoda vuokratyöntekijöille yhteiset perehdytyskansiot, jotka työntekijöille jaetaan työsuhteen alussa. Näin materiaalit olisivat aina vuokratyöntekijöiden saatavilla joko käyttäjäyritykseltä tai henkilöstöpalvelualan yritykseltä.

Kolmas kehityskohta kyselyn tulosten perusteella on perehdytysprosessin mukauttaminen vuokratyöntekijän omaan osaamistasoon. Käyttäjäyritysten vastaukset olivat erimielisiä kyselyssä esitetyn väitteen suhteen, joka koski perehdyttämisen mukauttamista. Osa koki, etteivät he ole täysin samaa mieltä siitä, onko yksilöllinen perehdytys mahdollista toteuttaa. Myöhemmin kyselyssä osa vastaajista kertoi, että vuokratyöntekijän osaamisen yksityiskohtainen kartoittamisen avulla henkilöstöpalvelualan yritys voisi tukea vuokratyöntekijän integroitumista organisaatioon. Yritys X voisi olla perehdytyksen tukena paneutumalla yksittäisen työntekijän osaamistasoon vielä syvällisemmin ja raportoimalla siitä käyttäjäyrityksille rekrytointipäätöksiä tehdessä. Näin käyttäjäyrityksessä voitaisiin jo etukäteen varautua ja suunnitella perehdytyksen etenemistä ennen työsuhteen alkamista.

### 5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Arvioitaessa laadullisen tutkimuksen luotettavuutta on otettava huomioon, että ilmiöiden tai yksilöiden ajatusten ja näkemysten arviointi ei ole yhtä suoraviivaista kuin kvantitatiivisessa tutkimuksessa. Yksilöiden ja ajatusten muuttuessa tutkimustilanteiden vakioiminen on mahdotonta. Laadullisessa tutkimuksessa reliabiliteetti viittaa tutkimuksen toteutukseen ja valideetti siihen, että tutkimus on suunniteltu huolellisesti ja aineiston

analyysi tehty oikein. On tärkeää, että laaduntarkkailua tehdään alusta alkaen ja huomioidaan jokaisessa tutkimusvaiheessa. (Kananen 2017, 173-176.)

Opinnäytetyön tutkimuksellisen osan haastattelut haluttiin tehdä kasvokkain, jotta kysymysten väärin tulkitsemisen mahdollisuus olisi mahdollisimman pieni. Kasvokkaisissa haastatteluissa haastateltava voi varmistaa, että hän on ymmärtänyt kysymykset oikein. Haastattelukysymykset oli suunniteltu etukäteen, jotta jokaiselle osallistujalle esitetty kysymyspatteristo olisi samanlainen. Kysymyspatteristo toimitettiin sähköpostitse jokaiselle osallistujalle etukäteen, jotta haastattelun alkutilanne olisi kaikille tasavertainen. Haastattelut nauhoitettiin, litteroitiin ja saadut tulokset kirjattiin ylös.

Kananen (2017, 79) korostaa, että huolellinen dokumentointi, valintojen perustelu ja tutkijan objektiivisuus lisäävät laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Objektiivisuus tarkoittaa, että tutkimus sekä siihen liittyvä tiedonkeruu ja analysointi tehdään oikein ja tieteen sääntöjen mukaisesti. Tekijän omat ajatukset ja kokemusmaailma voivat vaikuttaa objektiivisuuteen. Kananen (2017, 80) painottaa, että asian tiedostaminen, tieteellisten menetelmien noudattaminen ja tutkimustulosten esittäminen aineistoon perustuen varmistavat tutkimuksen luotettavuuden. Opinnäytetyön jokaisessa vaiheessa on pyritty siihen, että tekijän omat kokemukset ja näkemykset perehdytyksestä tai vuokratyöstä eivät vaikuta tutkimuksen etenemiseen tai tulosten analysointiin.

Opinnäytetyöprosessissa noudatettiin hyvien tieteellisten käytäntöjen mukaisia menetelmiä, ja luotettavuutta arvioitiin koko tutkimuksen ajan. Teoriaosuudessa hyödynnettiin monipuolisesti eri lähteitä ja esiteltiin keskeisimmät käsitteet ja teemat. Käyttäjärityksille osoitettu Webropol-kysely testattiin ennen kyselyn lähettämistä kolmen ulkopuolisen henkilön avulla. Vehkalahti (2014, 48) muistuttaa, että lomakkeen testaamisen avulla saadaan todenmukainen käsitys siitä, onko kysymykset ja ohjeet ymmärretty oikein, onko lomakkeessa turhia kysymyksiä ja onko jotain olennaista kenties jäänyt kysymättä. Kyselytutkimukseen ja haastatteluihin vastattiin anonymisti, ja taustatietoja kerättiin ainoastaan käyttäjäyritysten toimialan, yritysten koon ja vuokratyön käytön kokemuksen osalta. Tutkimuksen tekijä lähetti kyselyn käyttäjäyrityksiin sähköpostitse mutta ei saanut tietää lopullisten vastaajien henkilöllisyyttä. Kaikkien työhön osallistuneiden anonymiteetin säilyminen oli tekijälle erittäin tärkeää.

Tutkimusaineistoa kertyi kyselyssä opinnäytetyön laajuuteen nähden niukasti, mutta siitä saatiin vastaukset opinnäytetyön tutkimuskysymyksiin. Kyselyn vastausprosentti oli 15,79 %. Vehkalahtien (2014, 44) mukaan vastausprosentin ollessa lähellä 10 % otos muuttuu ”epäedustavaksi”. Kaikki kyselytutkimuksen vastaajista olivat hyödyntäneet

vuokratyövoimaa yli viisi vuotta, eikä yksikään vastaaja ollut juuri aloittanut yhteistyötä henkilöstöalan toimijan kanssa. On mahdollista, että tutkimuksen tulokset olisivat eronneet esitetystä, mikäli yritys X:n uudet asiakkaat olisivat osallistuneet kyselyyn. On mahdollista, että uudet asiakkaat jättivät osallistumatta kyselyyn, sillä he kokivat haastavaksi arvioida, millaisilla keinoilla yhteistyötä ja perehdytystä voitaisiin kehittää. Tämä voi johtua siitä, että henkilöstöalan toiminta on heille vielä uutta ja vierasta.

#### 5.4 Jatkotutkimusehdotukset

Mielenkiintoinen jatkotutkimusaihe yrityksessä X voisi olla työtyytyväisyyskyselyn toteuttaminen vuokrahenkilöstölle. Sen avulla voitaisiin arvioida, onko perehdytys käyttäjäyrityksissä työntekijöiden mielestä sujuvaa. Työntekijöiltä saatu palaute voi tuoda esiin sellaisia puutteita tai kehitysehdotuksia, jotka tämän tutkimuksen aikana ei noussut käyttäjäyritysten vastauksista esiin. Osoittamalla kysely työntekijöille, voitaisiin saada tietoa epäkohdista, joista vuokratyöntekijät eivät ole uskaltaneet mainita käyttäjäyrityksissä tai jotka muuten ovat jääneet käyttäjäyritysten esihenkilöiltä pimentoon.

Henkilöstöpalvelualalle on yleistä, että käyttäjäyritysten ja vuokratyöntekijöitä välittävien yritysten välillä on selkeä työnjako työsuhteen eri vastuualueista, kuten rekrytoinnista, palkanmaksusta sekä perehdyttämisestä ja työn ohjaamisesta. Jatkotutkimuksia voisi tehdä henkilöstöpalvelualan yritysten ja käyttäjäyritysten yhteistyön kehittämisestä muiden työsuhteen hoitoon liittyvien aihealueiden ympärille seuraavien kysymysten avulla:

- Millaisen yhteistyön avulla työnhakijoiden määrää yrityksen avoimiin työpaikkoihin voisi lisätä?
- Kuinka vuokratyöntekijät saataisiin sitoutumaan työyhteisöön tehokkaammin?
- Miten työntekijän työllistymistä voidaan tukea yhdessä työsuhteen päättymisen jälkeen?

Jatkotutkimuksena voitaisiin myös laajentaa perehdytyksen tutkimista henkilöstöpalvelualan ulkopuolelle erikokoisiin organisaatioihin sekä toimialoihin ja selvittää, miten perehdytysohjelmat skaalautuvat eri aloilla. Benchmarkingin, eli vertailuanalyysin, avulla voitaisiin vertailla organisaatioiden perehdytysohjelmia keskenään ja näin löytää eroja niiden väliltä sekä selvittää parhaiten toimivia käytäntöjä. Tutkimuksen avulla kerättyä informaatiota voitaisiin hyödyntää niissä yrityksissä, joissa perehdytysprosessia ollaan kehittämässä.

## 6 Yhteenveto

Tässä opinnäytetyössä tarkasteltiin, miten henkilöstöpalvelualan yritys ja sen käyttäjäyritykset voivat parantaa yhteistyötään perehdytysprosessissa. Tavoitteena oli selvittää käyttäjäyritysten nykytilanne perehdytyksen osalta ja kartoittaa mahdollisuuksia laadun parantamiseksi. Tutkimus tarjosi tärkeää tietoa siitä, miten sekä käyttäjäyritykset että henkilöstöpalveluyritys X kokevat perehdytysyhteistyön kehittämistarpeet. Hyvin toteutetulla rekrytoinnilla ja suunnitelmallisella perehdytysprosessilla voidaan saavuttaa tehokas ja sujuva perehdytys, josta hyötyvät molemmat osapuolet. Teoriaosuudessa käsiteltiin vuokratyön ja henkilöstöpalvelualan taustoja, perehdytysprosessin vaiheita ja siihen liittyvää lainsäädäntöä. Näiden pohjalta luotiin haastattelukysymykset yritys X:n toimihenkilöille sekä Webropol-kysely käyttäjäyrityksille.

Tuloksista selviää, että käyttäjäyritykset ovat tyytyväisiä perehdytykseen, mutta joitakin osa-alueita voitaisiin kehittää paremman vuorovaikutuksen avulla. Perehdytyksen tulisi olla ihmislähtöistä ja ottaa huomioon työntekijöiden henkilökohtainen osaamistaso. Aktiivinen vuorovaikutus, palaute- ja kehityskeskustelut tarjoavat arvokasta tietoa perehdytysprosessin parantamiseksi. Laadukas ja sujuva perehdytys voi vahvistaa sekä henkilöstöpalveluyrityksen että käyttäjäyrityksen työnantajamainetta ja liiketoimintaa. Yhteisten perehdytysmateriaalien luominen ja niiden hyödyntäminen osana markkinointia voivat tukea työntekijöiden sitoutumista jo rekrytointivaiheessa.

Henkilöstöpalvelualalla työsuhteen hallinnan osa-alueet jaetaan tarkasti henkilöstöpalveluyrityksen ja käyttäjäyrityksen välillä. Yritysten välinen luottamus takaa, että perehdytys hoidetaan asianmukaisesti. Onnistunut perehdytys on tärkeää työntekijöiden sitoutumisen, työssä viihtymisen ja työturvallisuuden kannalta. Perehdytyksen onnistumista arvioidaan yrityksissä työn laadun, työntekijöiltä saadun palautteen ja työsuhteiden kestävyysperusteella. Käyttäjäyrityksiä voidaan tukea perehdytyksen arvioinnissa ja kehittämisessä palautteen ja koulutuksen avulla. Aktiivinen yhteistyö sekä avoin kommunikaatio ovat ratkaisevia tekijöitä perehdytykseen liittyvien ongelmatilanteiden ratkaisemisessa.

Työlle asetetut tavoitteet saavutettiin, sillä käyttäjäyrityksen perehdytyksen nykytilaa ja yhteistyön kehittämisen mahdollisuuksia arvioitiin perusteellisesti. Tutkimuksen perusteella esitettiin kehitysehdotuksia, jotka auttavat toimeksiantajaa parantamaan yhteistyötä käyttäjäyritysten kanssa. Toimeksiantaja saa työn kautta arvokasta tietoa vuokratyöntekijöiden perehdytyksestä, mikä voi auttaa kehittämään ja vahvistamaan

liiketoimintaa käyttäjäyritysten kanssa tulevaisuudessa. Opinnäytetyön tekijä toivoo, että toimeksiantaja hyötyy työstä ja saa kehitysehdotuksia yhteistyön parantamiseen perehdyttämisen ja sen seurannan osalta. Opinnäytetyöprosessin keskeisin anti tekijälle oli oman osaamisen kehittyminen ja vahvistuminen työn aiheiden sekä opinnäytetyöprosessin osalta.

## Lähteet

- Ahokas, L. & Mäkeläinen, J. 2013. Perehdyttäminen ja työnopastus – Ennakoivaa työnsuojelua. Työturvallisuuskeskus. Viitattu 1.2.2024. Saatavissa <https://ttk.fi/julkaisu/perehdyttaminen-ja-tyonopastus-ennakoivaa-tyosuojelua/>
- Eklund, A. 2018. Tervetuloa meille! Uuden työntekijän perehdytys. 1. painos. Helsinki: Impact.
- Elinkeinoelämän Keskusliitto. 2013. Vuokratyö luo väyliä työhön. Viitattu 12.2.2024. Saatavissa <https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/vuokratyo-luo-vaylia-tyohon/>
- Harpelund, C., Højberg, M., & Nielsen, K. 2019. Onboarding : Getting New Hires off to a Flying Start. 1. painos. Emerald Publishing. E-kirja. Viitattu 20.2.2024. Saatavissa: [https://search-ebscohost-com.ezproxy.saimia.fi/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=1906370&site=ehost-live&ebv=EB&ppid=pp\\_3](https://search-ebscohost-com.ezproxy.saimia.fi/login.aspx?direct=true&db=e000xww&AN=1906370&site=ehost-live&ebv=EB&ppid=pp_3)
- Helsilä, M. 2002. Käytännön henkilöstötyö. Helsinki: Tammi.
- Henkilöstöala. 2024a. Perustietoa vuokratyöstä. Viitattu 5.2.2024. Saatavissa <https://henkilostoala.fi/perustietoa-vuokratyosta/>
- Henkilöstöala. 2024b. Vuokratyöntekijätutkimus. Viitattu 20.2.2024. Saatavissa <https://henkilostoala.fi/tutkimukset/>
- Henkilöstöala. 2024c. Henkilöstöala lukuina. Viitattu 20.2.2024. Saatavissa <https://henkilostoala.fi/henkilostopalveluala/>
- Henkilöstöala. 2024d. Henkilöstöala TOP 20 liikevaihtokatsaus. Viitattu 24.4.2024. Saatavissa: [https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2024/04/HELA\\_TOP20\\_helmikuu24.pdf](https://henkilostoala.fi/wp-content/uploads/2024/04/HELA_TOP20_helmikuu24.pdf)
- Hietala, H., Kaivanto K. & Schön E. 2014. Vuokratyö. Helsinki: Talentum.
- Hietala, H., Kaivanto, K. & Valvisto, E. 2017. Esimiehen käsikirja. Helsinki: Alma Talent.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 13. uudistettu painos. Helsinki: Tammi.
- Huotari, H. & Pitkänen, S. 2013. Selvitysmääräaikaisten sopimusten yleisyydestä ja tiedottamisesta vuokratyössä. Työ- ja elinkeinoministeriö. Viitattu 7.2.2.2024. Saatavissa: <https://tem.fi/documents/1410877/2864661/Selvitys+m%C3%A4%C3%A4r%C3%A4aikais+ten+sopimusten+yleisyydest%C3%A4+ja+tiedottamisesta+vuokraty%C3%B6ss%C3%A4+24042013.pdf>



Jarmas, T. 2018. Työsuhdejuridiikka vuokratöissä - mikä kolmikantasuhde? Viitattu 24.4.2024. Saatavissa:

<https://www.eilakaisla.fi/blogi/tyosuhdejuridiikka-vuokratoissa-mika-kolmikantasuhde>

Joki, M. 2018. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. 6., uudistettu painos. Helsinki:

Kauppakamari. E-kirja. Saatavissa

[https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.saimia.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:7\(\(20\)Perehdytt\(\(e4\)minen](https://kauppakamaritieto-fi.ezproxy.saimia.fi/ammattikirjasto/teos/henkilostoasiantuntijan-kasikirja-2018#kohta:7((20)Perehdytt((e4)minen)

Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Näin kirjoitan opinnäytetyön tai pro gradun alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kananen, J. 2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylän ammattikorkeakoulun julkaisuja-sarja. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

Kinnunen, J. & Mäkinen, O. 2019. Kuinka paljon rekrytointi maksaa? | #rekrycast ep11.

Youtube-video. Viitattu 20.2.2024. Saatavissa:

<https://www.youtube.com/watch?v=ejzmesPRbgU&t=0s>

Korhonen, V. 2009. Tapauksena tapaustutkimus. Aikuiskasvatus:

aikuiskasvatustieteellinen aikakauslehti. Vol. 29 (1), 66–67. Viitattu 3.3.2024.

Kozub, E., Hibanada-Laserna, M., Harget, G. & Ecoff, L. 2015. Redesigning Orientation in an Intensive Care Unit Using 2 Theoretical Models. Adv Crit Care 26, 204 - 214.

WWW-dokumentti. Viitattu 13.2.2024. Saatavissa:

<https://aacnjournals.org/aacnacconline/article-abstract/26/3/204/15046/Redesigning-Orientation-in-an-Intensive-Care-Unit?redirectedFrom=fulltext>

Laurano, M. 2015. The True Cost of a Bad Hire. Brandon hall group. PDF-tiedosto. Viitattu

3.2.2024. Saatavissa <https://b2b-assets.glassdoor.com/the-true-cost-of-a-bad-hire.pdf>

Lehto, M. 2022. Laadukas perehdytys työhön sitouttavana tekijänä. Kaakkois-Suomen ammattikorkeakoulu. Opinnäytetyö. Viitattu 20.2.2024. Saatavissa

<https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/703035/Marja%20Lehto.pdf;jsessionid=ABEFDABB99534CDAB81855AC929C1582?sequence=2>

Lukka, L. 2020. Etäperehdytys digitaalisten työkalujen avulla - uhka vai mahdollisuus? HR viesti -verkkolehti. Viitattu 14.3.2024. Saatavissa:

<https://www.hrviesti.fi/natiivi/2475/etaperehdytys-digitaalisten-tyokalujen-avulla-uhka-vai-mahdollisuus>

Minilex. Työnantajan velvollisuus perehdyttää. Viitattu 14.3.2024. Saatavissa:

<https://www.minilex.fi/a/ty%C3%B6nantajan-velvollisuus-perehdytt%C3%A4%C3%A4>

Mitchell, J. 2022. 30-60-90 Day Plan: How to Create One. Yac blogi-julkaisu. Viitattu 17.2.2024. Saatavissa: <https://www.yac.com/blog/30-60-90>

Oppariapu. Haastattelut. Viitattu 3.3.2024. Saatavissa: <https://oppiapu.wordpress.com/menetelmat/haastattelut/>

Poskiparta, H. 2023. Tehoja yhdessä oppimiseen 70:20:10 – mallista. Novetos blogi-julkaisu. Viitattu 17.2.2024. Saatavissa: <https://www.novetos.fi/blogi/tehoja-yhdessä%C3%A4-oppimiseen-702010-mallista>

Pulkkinen, K. 2020. Onnistu etäperehdytyksessä - ota talteen nämä 10 vinkkiä. Barona blogi-julkaisu. Viitattu 14.3.2024. Saatavissa: <https://barona.fi/yrityksille/blogi/onnistu-etäperehdytyksessä>

Radhires. Outsourcing employee onboarding: A-step-by-step guide. Viitattu 4.2.2024. Saatavissa <https://radhires.com/outsource-employee-onboarding-a-step-by-step-guide/>

Talouselämä. 2017. Vuokratyöstä tuli kunnon työtä – henkilöstöpalveluala kasvaa hurjaa vauhtia. Viitattu 24.4.2024. Saatavilla rajoitetusti: <https://www.talouselama.fi/uutiset/vuokratyosta-tuli-kunnon-tyota-henkilostopalveluala-kasvaa-hurjaa-vauhtia/28050718-60aa-3a8b-abe7-cbf2fb99f0c2>

Torkkola, S. 2015. Lean asiantuntijatyön johtamisessa. Helsinki: Talentum Pro. Saatavissa <https://verkkokirjahylly-almatalent.fi.ezproxy.saimia.fi>

Työ- ja elinkeinoministeriö. 2017. Vuokratyöopas. Viitattu 5.2.2024. Saatavissa <https://tem.fi/documents/1410877/3229884/Vuokraty%C3%B6opas/fc47f5f5-b1d5-4805-b6dd-a46e42193a05>

Työsuojeluhallinto. Vuokratyö. Viitattu 6.4.2024. Saatavissa <https://www.tyosuojelu.fi/tyosuhde/vuokratyo>

Työterveyslaitos. 2024a. Perehdyttäjän TOP 10-muistilista. Viitattu 20.2.2024. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/youralle-kiinnittyminen/perehdyttajan-top10-muistilista>

Työterveyslaitos. 2024b. Kunnollinen perehdytys kannattaa aina. Viitattu 3.2.2024. Saatavissa <https://www.ttl.fi/teemat/tyohyvinvointi-ja-tyokyky/tyoura/kunnollinen-perehdytys-kannattaa-aina>

Työturvallisuuskeskus. 2023. Esihenkilöiden perehdyttäminen– keskeinen lainsäädäntö tutuksi. Viitattu 7.2.2024. Saatavissa:

<https://ttk.fi/wp-content/uploads/2023/03/Esihenkiloiden-perehdyttaminen-keskeinen-lainsaadanto-tutuksi.pdf>

Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738. Finlex. Viitattu 4.2.2024. Saatavissa

<https://finlex.fi/fi/laki/ajantasa/2002/20020738#L2P14>

Valtiovarainministeriö. 70-20-10 -malli osaamisen kehittämisessä. PDF-tiedosto. Viitattu 17.2.2024. Saatavissa

<https://vm.fi/documents/10623/1907489/HRDn+uudelleen+muotoilu/d678bb4a-6c3a-4c33-a23d-b9f7bf711d6f>

Vehkalahti, K. 2014. Kyselytutkimuksen mittarit ja menetelmät. Helsinki: Finn Lectura.

Viitala, R. 2004. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima Oy.

Viitala, R. & Mäkipelkola, J. 2005. Työntekijä vuokrattuna. Vuokratyövoiman käytön vaikutuksia työyhteisössä. Helsinki: Työministeriö.

Viljamaa, R. 2019. Näin vältät kalliin virherekrytoinnin. Viitattu 20.2.2024. Saatavissa:

<https://tyopaikat.oikotie.fi/tyonantajalle/artikkelit/nain-valtat-kalliin-virherekrytoinnin>

Williams, C. 2007. Research methods. Journal of Business & Economics Research (JBER). Vol. 5 (3), 66–68. Viitattu 3.3.2024. Saatavissa

<https://doi.org/10.19030/jber.v5i3.2532>

## Liite 1. Saatekirje haastattelu

Hei!

Tässä liitteenä haastattelupohja, mikäli haluat tutustua kysymyksiin jo etukäteen. Haastattelun ajankohta on xx.xx.2024.

Haastattelu on osa opinnäytetyötäni LAB- ammattikorkeakoulussa ja se käsittelee vuokratyöntekijöiden perehdytyksen toteutumista ja seuranta. Saatuja vastauksia hyödynnetään vain opinnäytetyön tekemiseen, eikä haastateltavien nimiä julkaista työssä.

Vastaan mielelläni lisäkysymyksiin opinnäytetyöhön liittyen  
[maju.mallat@student.lab.fi](mailto:maju.mallat@student.lab.fi)

## Liite 2. Haastattelupohja

1. Millainen merkitys asiakasyritysten laadukkaalla ja onnistuneella perehdytyksellä on työsi kannalta?
2. Miten arvioit vuokratyöntekijän perehdytyksen onnistumista?
3. Miten henkilöstöpalvelualan yritys voi varmistaa, että vuokratyöntekijöiden perehdytys asiakasyrityksissä on asianmukaista, ja kuinka sitä voi mitata?
4. Kuinka usein ja millä tavoin tiiminne kommunikoi asiakkaiden kanssa vuokratyöntekijöiden perehdytykseen liittyen?
5. Oletko kohdannut haasteita vuokratyöntekijöiden perehdytyksen toteutuksessa, miten asia on ratkennut?
6. Miten reagoit, jos huomaat, että asiakasyritys ei noudata sovittuja perehdytyskäytäntöjä vuokratyöntekijöiden osalta?
7. Miten käsittelet tilannetta, jossa vuokratyöntekijä kokee, että perehdytys ei ole ollut riittävää asiakasyrityksessä?
8. Miten voisit helpottaa vuorovaikutusta ja tiedonvaihtoa asiakasyritysten kanssa perehdytysprosessin eri vaiheissa?
9. Miten voisit tukea asiakkaita vuokratyöntekijöiden perehdytyksen arvioinnissa ja kehittämisessä sen jälkeen kun perehdytys on suoritettu?

### Liite 3. Saatekirje kysely

Hei kaikki!

Opiskelen liiketaloutta LAB-ammattikorkeakoulussa ja haluaisin kutsua teidät vastaamaan kyselyyn koskien vuokratyöntekijöiden perehdytystä. Kysely on osa opinnäytetyötäni ja siihen vastaaminen vie aikaa n. 5-15 minuuttia.

Kyselyyn vastaaminen on täysin vapaaehtoista sekä anonyymia. Saatuja vastauksia hyödynnetään vain opinnäytetyön tekemiseen.

Vastausaikaa on torstaihin 18.4.2024 kello 21.00 saakka. Ohessa linkki kyselyyn:

<https://link.webpolsurveys.com/S/B76E38A403400547>

Kiitos jo etukäteen. Jokainen vastaus on arvokas.

Ystävällisin terveisin/ Kind regards

Maiju Mallat  
LAB AMK, liiketalous & logistiikka  
[maiju.mallat@student.lab.fi](mailto:maiju.mallat@student.lab.fi)

## Liite 4. Kyselylomake

**Kysely vuokratyöntekijöiden perehdytyksestä**☐ Pakolliset kysymykset merkitty tähdellä (\*)**1. Työskenteleekö yrityksessänne vuokratyöntekijöitä? \***

- ☐ Pysyvästi  
☐ Usein  
☐ Satunnaisesti  
☐ Todella harvoin

**2. Mikä on yleisin syy vuokratyövoiman hyödyntämiselle yrityksessänne? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto \***

- ☐ Henkilöstöhallinnon ulkoistaminen  
☐ Kustannustehokkuus  
☐ Työntarvetta on vaikea arvioida/ työn jatkuminen on epävarmaa  
☐ Työ on sesonkiluontoista  
☐ Vuokratyön joustavuus  
☐ Mahdollisuus saada työvoimaa nopeasti ja vaivattomasti  
☐ Muu, mikä?

**3. Mitä keskeisiä aiheita käsitellään vuokratyöntekijöiden perehdytyksessä? \***

---

---

---

---

---

**4. Mitä seuraavista keinoista perehdytyksessä hyödynnetään? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto \***

- ☐ Käytännön harjoittelu ja simulointi
- ☐ Perehdytysmateriaalit, kuten oppaat ja videot
- ☐ Koulutustilaisuudet
- ☐ Mentorointi
- ☐ Säännöllinen palaute ja arviointi
- ☐ Virtuaalinen perehdytys
- ☐ Muu, mikä?

---

**5. Mikä on vuokratyöntekijöiden perehdytyksessä keskeisin tavoite? Valitse yksi tai useampi vaihtoehto \***

- ☐ Omaksua määrätty työtehtävä ja työskentelytapa mahdollisimman nopeasti
- ☐ Oppia tuntemaan yrityksen toiminta-ajatus, liike- ja palveluidea
- ☐ Työyhteisöön sopeutuminen
- ☐ Oppia turvallisten ja oikeiden työmenetelmien käyttäminen
- ☐ Sisäistää työajat, ruokatauot, sairauspoissaolokäytännöt ja muut työsuhteasiat
- ☐ Oppia toimimaan oikein poikkeus- ja häiriötilanteissa
- ☐ Oppia työskentelemään tuottavasti ja laadukkaasti
- ☐ Muu, mikä?

---

**6. Millä keinoilla arvioitte perehdytyksen jälkeen työntekijän osaamista ja taitotasoa? \***

---

---

---

---

---



## 7. Miten vakituisten ja vuokratyöntekijöiden perehdytys eroaa organisaatiossanne toisistaan? \*

---



---



---



---



---

## 8. Valitse sopiva vaihtoehto

1 = täysin eri mieltä, 2 = osittain eri mieltä, 3 = osittain samaa mieltä, 4 = täysin samaa mieltä, ja 5 = en osaa sanoa/ ei kokemusta

	1	2	3	4	5
Organisaation perehdytykseen on nimetty vastuuhenkilö/-henkilöitä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytysprosessi voidaan räätälöidä työntekijän osaamistason mukaan	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijät voivat antaa palautetta perehdytyksen sisällöstä ja toteutuksesta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytyksen seurannassa hyödynnetään kehitys- ja palautekeskusteluja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Perehdytysprosessia kehitetään saadun palutteen perusteella	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jokaiselle organisaation työntekijälle taataan laadukas perehdytys	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation perehdytysprosessia päivitetään aktiivisesti sen ajantasalla pitämiseksi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Organisaation perehdytysmateriaalit ovat kaikkien saatavilla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijän on mahdollista saada työssään ohjausta aina sitä pyytäessään	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

## 9. Kuinka tyytyväisiä olette perehdytyksen kokonaislaatuun? \*



**10. Koetteko tarvitsevanne henkilöstövuokrausyritykseltä resursseja tai tukea perehdytyksen tehostamiseksi? \***

☐ Kyllä

☐ Ei

**11. Jos vastasitte edelliseen kysymykseen kyllä, miten haluaisitte jakaa vastuuta perehdytyksen toteutuksessa henkilöstövuokrausyrityksen kanssa?**

---



---



---



---



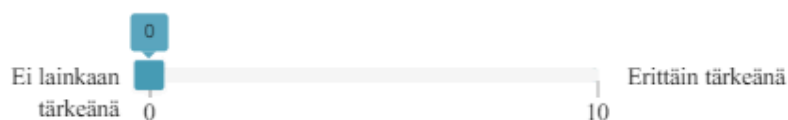
---

**12. Toivoisitteko, että henkilöstövuokrausyritys olisi aktiivisemmin yhteydessä uuden työsuhteen alussa ja perehdytyksen aikana? \***

☐ Kyllä

☐ Ei

**13. Kuinka tärkeänä näette henkilöstövuokrausyrityksen osallistumisen perehdytyksen kehittämiseen ja arviointiin vuokrahenkilöstön osalta? \***



**14. Millaisia toimenpiteitä toivoisitte henkilöstövuokrausyrityksen tekevän varmistukseksi uusien työntekijöiden tehokkaan työskentelyn ja nopean integroitumisen yritykseenne? \***

---

---

---

---

---

**15. Minkä kokoinen organisaationne on?**

- ☐ Pienyritys
- ☐ Keskisuuri yritys
- ☐ Suuryritys

**16. Mikä on organisaationne toimiala?**

- ☐ Tuotanto tai teollisuus
- ☐ Kuljetus ja varastointi
- ☐ Rakentaminen
- ☐ Tukku- ja vähittäiskauppa
- ☐ Majoitus ja ravitsemistoiminta
- ☐ Kiinteistöalan toiminta
- ☐ Muu toimiala

**17. Kuinka pitkä kokemus organisaatiollanne on vuokratyön käytöstä?**

- ☐ 0-1 vuotta
- ☐ 1-5 vuotta
- ☐ 5- 10 vuotta
- ☐ yli 10 vuotta

**18. Vapaa sana: Nousiko mieleenne vielä jotain koskien vuokrahenkilöstön perehdyttämistä tai yhteistyön kehittämistä henkilöstövuokrausyrityksen kanssa?**