

Henkilökuntaetujen merkitys työntekijöille (Yritys X)

Jukka Malm



Tekijä(t) Jukka Malm	
Koulutusohjelma Liiketalouden koulutusohjelma	
Opinnäytetyön otsikko Henkilökuntaetujen merkitys työntekijöille (Yritys X)	Sivu- ja liitesivumäärä 41 + 10
<p>Tämän opinnäytetyön aiheena on henkilökuntaetujen merkitys työntekijöille. Opinnäytteessä selvitetään ensimmäisessä osassa miten työntekijöiden henkilökuntaedut vaikuttavat heidän työmotivaatioon ja työhyvinvointiin. Lisäksi tutkittiin henkilökuntaetujen taloudellisia vaikutuksia kyselyyn osallistuneiden vastausten perusteella.</p> <p>Teoriaosuudessa oli tarkoitus selvittää henkilökuntaetujen vaikutuksia työntekijän näkökulmasta. Opinnäytetyön teoriaosuus on jaettu työmotivaatioon ja palkitsemiseen. Teoriassa käsiteltiin myös yrityksen ja henkilöstön yhteisiä tavoitteita, joita henkilökuntaeduilla voitiin saavuttaa.</p> <p>Kysely suoritettiin elokuussa 2014 eräässä Etelä-Suomen logistiikkakeskuksessa. Yrityksen nimeä ei mainita opinnäytetyössä. Kysely tehtiin kvantitatiivisena tutkimuksena. Kyselyyn osallistui 98 yrityksen logistiikkatyöntekijää. Kyselyn koottiin lomakekyselynä, koska työntekijöillä ei ollut käytettävissä päätteitä. Kyselyssä käytettiin Likertin 7-portaista asteikkoa, johon vastaajat vastasivat väittämiin suhteessa 1= täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä.</p> <p>Opinnäytetyön tulokset käsiteltiin SPSS- ja Excel-ohjelmien kautta, joista saatiin laskelmat suoritettua. Tuloksissa oli jokaisesta väittämästä vastausten keskiarvo. Lisäksi selvitettiin keskeisten kysymysten eroavaisuuksia sukupuolen, iän ja palvelusvuosien välillä. Tuloksissa arvioitiin työntekijöiden omia tuntemuksia henkilökuntaetujen tarpeellisuudesta.</p> <p>Tutkimustulosten perusteella voitiin havaita henkilökuntaetujen merkitsevän sekä työmotivaation että talouden kannalta tilastollisesti naisiin hieman enemmän kuin miehiin. Tutkimus ei löytänyt iän tai palkitsevuuden perusteella riittävää poikkeamaa. Vastaajat kokivat henkilökuntaetujen kokonaismerkityksen olevan varsin merkittävä rahapalkan ja motivaation lisä.</p>	
Asiasanat Henkilökuntaedut, työmotivaatio, palkitseminen	

Sisällys

1	Johdanto	1
2	Työmotivaation merkitys työntekijöille	3
2.1	Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät.....	4
2.1.1	Tarveteoriat.....	4
2.1.2	Odotusarvoteoriat.....	6
3	Palkitsemisen vaikutus työmotivaatioon	8
3.1	Suora palkitseminen	10
3.2	Epäsuora palkitseminen.....	11
3.2.1	Lakisääteiset edut	13
3.2.2	Vapaaehtoiset edut	14
4	Tutkimuksen toteutus	16
4.1	Kyselyn suunnittelu ja toteutus.....	16
4.2	Vastaajien taustatiedot.....	17
4.3	Henkilökuntaetujen vaikutus työmotivaatioon ja hyvinvointiin	18
4.3.1	Henkilökuntaetujen vaikutus työmotivaatioon	21
4.3.2	Henkilökuntaetujen vaikutus työntekijän jaksamiseen	24
4.4	Henkilökuntaetujen taloudelliset vaikutukset	27
4.5	Henkilökuntaetujen kokonaismerkitys työntekijöille	31
5	Tulosten yhteenveto	35
5.1	Henkilökuntaetujen vaikutukset työmotivaatioon ja hyvinvointiin	35
5.2	Henkilökuntaetujen vaikutukset taloudellisesti.....	36
5.3	Henkilökuntaetujen kokonaismerkitys	36
6	Pohdinta.....	37
6.1	Tutkimuksen luotettavuus	38
6.2	Johtopäätökset.....	38
6.3	Oman oppimisen arviointi.....	39
	Lähteet	40
	Liitteet.....	42
	Liite 1. Kyselylomake.....	42
	Liite 2. Korrelaatiot-sukupuoli	49
	Liite 3. Korrelaatiot-ikä.....	50
	Liite 4. Korrelaatiot-palvelusvuodet.....	51

1 Johdanto

Henkilökuntaetujen merkityksestä on kirjoitettu runsaasti työnantajan näkökulmasta. Tässä opinnäytetyössä käännettiin asetelma työntekijälähtöiseksi, joten tämän tutkimuksen tulokset perustuivat henkilöstön mielipiteisiin. Opinnäytetyöntekijä on toiminut kohdeyrityksen palveluksessa vuodesta 1997 lähtien.

Kohdeorganisaatio on eräs logistiikkakeskus Etelä-Suomessa. Yrityksen nimeä ei raportissa paljasteta, josta johtuen opinnäytteessä käytettiin kohdeyrityksestä nimeä Yritys X.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, miten palkitsevina työntekijät pitivät työnantajan tarjoamia henkilökuntaetuja. Tehtävä oli rajattu selvittämään työmotivaatioon ja taloudelliseen hyötyyn liittyviä asiakokonaisuuksia. Teoriaosassa käsiteltiin kahta pääaluetta, jotka olivat työmotivaatio ja palkitseminen. Näiden pohjalta saatiin myös ratkaistavat kysymykset.

Opinnäyte pyrkii vastaamaan seuraaviin kysymyksiin:

Pääkysymys:

Mikä merkitys henkilökuntaeduilla on työntekijöille?

Alakysymykset:

Miten henkilökuntaedut vaikuttavat työmotivaatioon ja hyvinvointiin?

Miten henkilökuntaedut vaikuttavat taloudellisesti?

Kysely suoritettiin lomakekyselynä elokuussa 2014, ja osallistujia oli yhteensä 98 henkilöä. Jokainen vastaaja oli logistiikkatyöntekijä osallistujien rajauksen varmistamiseksi. Kyselyssä oli kolme taustamuuttujaa (sukupuoli, ikä ja palvelusvuodet), joiden perusteella vastaajat ryhmiteltiin. Kyselyn sisäistävät väittämät oli jaettu asiakokonaisuuksiin, jotta henkilökuntaeduista saatiin riittävän laaja kuvaus. Jokaisen väittämän vastausvaihtoehdot oli jaettu Likertin 7-portaiseen tapaan, 1 = täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä.

Peittomatriisin avulla on esitetty pääkysymyksen ja alakysymysten kattavuus suhteessa viitekehukseen, tuloksiin ja tehtyihin väittämiin.

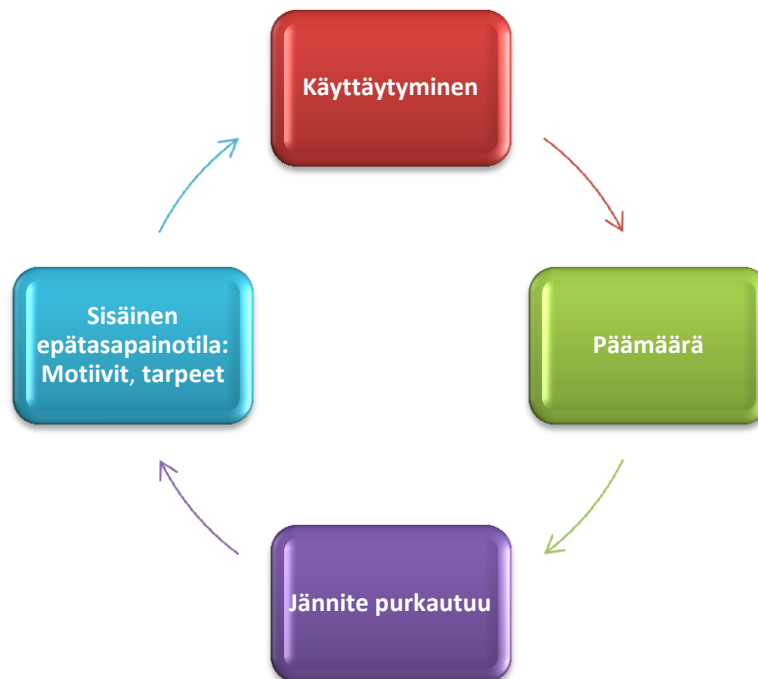
Taulukko 1. Peittomatriisi

Kysymykset	Viitekehys	Tulokset	Kysymykset
Miten henkilökunta-edut vaikuttavat työmotivaatioon ja hyvinvointiin?	Luku 2	4.3	k6 - k9, k11 - k26, k32 – k33
Miten henkilökunta-edut vaikuttavat taloudellisesti?	Luku 3	4.4	k1 - k5, k10, k27 – k31, k35 – k36
Mikä merkitys henkilökuntaeduilla on työntekijöille?	Luvut 2 ja 3	4.5	k34

Tutkimuksen vastaukset käsiteltiin SPSS-ohjelmalla, jonka mukaan myös tulokset analysoitiin Spearmanin korrelaatiolla.

2 Työmotivaation merkitys työntekijöille

Motivaation lähteelle on merkityksellistä, että se lähtee yksilön omasta tahdosta ja vapaasta valinnasta. Lisäksi toiminnalla on oltava selkeää päämäärä ja johdonmukainen kulku. Pekka Ruohotien mukaan motivaatiolla on kolme yhteistä ominaisuutta: vireys, suunta ja systeeminomaisuus. Vireys määrittää motivaation energian lähteen. Suunta kertoo tavoitteen eli päämäärän. Systeeminomaisuus jakaa toiminnan johdonmukaisiksi väliprosesseiksi, jotka vaikuttavat vahvistavasti tai heikentävästi itse toimintaan, ja samalla toteutuessaan määrittävät toiminnan suuntaa. Motivaatioprosessia voidaan myös kuvata seuraavasti (Juuti 2006, 37 - 38):



Kuvio 1. Motivaatioprosessin kulku (muokattu, Juuti 2006, 38)

Craig C. Pinderin mukaan ”Työmotivaatio on ihmisen sisäisten ja ulkoisten tekijöiden järjestelmä, joka virittää tavoitteellista työkäyttäytymistä.” Hänen näkemyksensä jakaa työmotivaation neljään osaan: muoto ilmaisee ihmisen vireystilan, suunta määrittää tavoitteet. Motivaation kesto ja voimakkuus vaihtelevat työtehtävien pituuden ja etenemisvaiheiden mukaan (Lämsä & Hautala 2008, 80). Kauhasen (2009, 112) mukaan motiivit aikaansaavat motivaation. Ihmisen halut ja tarpeet toimivat vaikuttimena motivaation luomisessa.

Työmotivaatio voidaan jakaa sisäiseen ja ulkoiseen motivaatioon. Sisäinen motivaatio määrittyy omien arvojen ja psykologisten tarpeiden mukaan. Esimerkiksi oma asenne ja yh-

teistyökyky työyhteisössä nostavat tai laskevat työmotivaatiota. Ulkoinen motivaatio on jotakin konkreettista, eli rahapalkkio tai irtisanominen. Molempiin päämääriin voi henkilö vaikuttaa oman motivaationsa kautta. (Lämsä & Hautala 2008, 81).

1900-luvun alussa Frederick Taylor kehitti järjestelmän, jossa rahallisen palkkion mahdollisuutta ajateltiin työntekijöiden motivointikeinona. Keskeisenä teemana oli maksimoida yrityksen tulos johdonmukaisella ja tiukalla valvonnalla ja ohjauksella. Työn yksipuolisuus mahdollisti yksilöiden tehokkuusvertailun osana palkkiojärjestelmää (Lämsä & Hautala 2008, 80).

Työntekijöiden odotukset ja vaatimukset ovat muuttaneet käsityksiä työmotivaation tulkinnasta enemmän tunteiden ja käyttäytymisen ohjaamiseen. Nykyisin on tärkeää korostaa työtehtävien mielekkyyttä ja haasteellisuutta, jotta työntekijä kokee työnsä tavoittelemisen arvoiseksi (Lämsä & Hautala 2008, 80).

2.1 Työmotivaatioon vaikuttavat tekijät

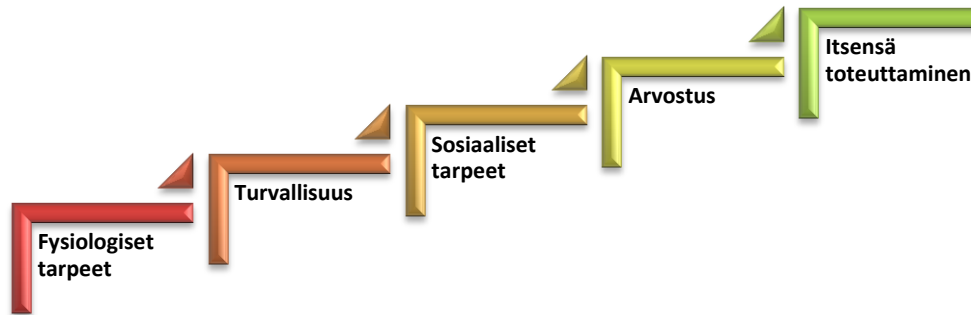
Työntekijän kannalta työn tulisi tarjota mielellään viisi motivaattoria. Taloudellinen motivaattori vaikuttaa rahallisesti ja ylläpitää tavoiteltua elintasoa. Samalla se luo mahdollisuuksia uusien virikkeiden hankintaan. Sosiaalinen motivaattori sisältää työyhteisön ilmapiiirin ja ihmisten väliset suhteet. Positiivisella työympäristöllä on vaikutusta myös työtyytyväisyyteen. Arvostuksen motivaattorilla työntekijä pyrkii saavuttamaan toisten luottamuksen ja arvostuksen. Tämä puolestaan kohottaa itsetuntoa ja itseluottamusta. Työn sisällön motivaattorilla on tarkoitus tarjota riittävästi haasteita ja onnistumisen elämyksiä työntekijälle. Tässä auttaa selkeät tavoitteet ja päämäärät työtehtävissä. Itsensä kehittämisen motivaattori edellyttää mahdollisuutta uuden oppimiseen työpaikalla. Samalla etenemismahdollisuudet avaavat luonnollisen ketjun itsensä kehittämiseen (Moisalo 2010, 123).

Työmotivaatiota on tarkasteltu jo pitkään erilaisten motivaatioteorioiden avulla. Nämä perustuvat työntekijän eri arvojen mittaamiseen, joilla tulkitaan työmotivaation suhdetta työpanokseen. On myös saatu tutkimustuloksia siitä, että korkealla motivaatiolla saadaan positiivisempia työn tuloksia, ja sillä on vaikutus myös esimerkiksi sairauspoissaoloihin (Lämsä & Hautala 2008, 80).

2.1.1 Tarveteoriat

Abraham Maslow on luonut tunnetuimman tarveteorian, joka perustuu oletuksille ihmisen tarpeista. Vuonna 1943 julkaistu malli on ollut useiden sovellettujen teorioiden pohjana

siitä asti. Teoriassa on viisi porrasta, jossa alemman portaan edellytykset oli täytettävä ennen seuraavaa porrasta (Juuti 2006, 45).



Kuvio 2. Maslowin tarvehierarkia (muokattu, Armstrong 2007, 132)

Fysiologiset tarpeet eli perustarpeet muodostavat pohjan, jotka on täytettävä ennen seuraavalle portaalle astumista. Esimerkiksi nälkä ajaa ihmisen keskittymään ainoastaan seuraavaan annokseen, heikentäen samalla muita aisteja toimimasta. Terveys edellyttää myös henkisen kapasiteetin ylläpitoa, jolloin yksilö on sekä fyysisesti että henkisesti tyydytetty (Juuti 2006, 46).

Turvallisuuden ja säilymisen tarpeet painottuvat fyysiseen ja emotionaaliseen turvallisuuteen. Työpaikan pysyvyys ja taloudellinen turva luovat taustatukea elämän muihin tarpeisiin. Asuin- ja työympäristön tapahtumat vaikuttavat myös turvallisuuden tunteeseen. Tarpeiden merkitys laskee, kun ne ovat tyydytetty (Juuti 2006, 46).

Seuraavassa portaassa yksilö haluaa tyydyttää sosiaaliset tarpeensa ihmisten välisillä suhteilla, joista saa yhteenkuuluvuuden tunteen. Rakkaus ja ystävyyssuhteet ovat merkittäviä motivaation lisääjiä ihmisen elinkaareissa. Sosiaalisuus on tärkeää myös työyhteisössä, jossa se edesauttaa yhteistyön luomisessa. Lisäksi Maslow korostaa työtovereiden vaikutusvaltaa arvojen ja päämäärien muokkaamisessa (Juuti 2006, 46).

Arvostus ruokkii henkilön itsevarmuutta ja itsensä kunnioittamista. Vallan haulla tarkoitus on saada ympäristön arvostus omilla pyrkimyksillä, jolloin myönteinen ilmapiiri kohottaa omaa statusta. Arvostuksella on tärkeä rooli henkilön uralla etenemisen kannalta. Usein valinta osuu juuri arvostettuun työntekijään yrityksen sisällä (Juuti 2006, 47).

Itsensä toteuttamista harrastavat luovat henkilöt, jotka haluavat kehittää itseään tai käyttävät taitojaan omien rajojensa etsimiseen. Esimerkiksi taiteilijat luovat luomuksiaan mitä

erilaisimmista lähtökohdista. Ylimmälle tasolle päästäkseen on muiden tasojen oltava vähintään tyydyttävällä tasolla (Juuti 2006, 47).

Kuten Maslowin tarvehierarkiasta havaitaan, henkilökuntaeduilla voidaan vahvistaa jokaisesta porrasta, ja näin tukea henkilöstöä toiminnassaan. Ateriat ja työterveydenhuolto varmistavat alaportaan toiminnan. Turvallisuuden portaissa voi yritys tarjota asumistukea. Ylimmissä portaissa esimerkiksi liikunnan ja kulttuurin tarjoaminen mahdollistaa yksilön kehittymisen, ja yhteiset vapaa-ajan järjestelyt sitouttavat yksilöä entisestään.

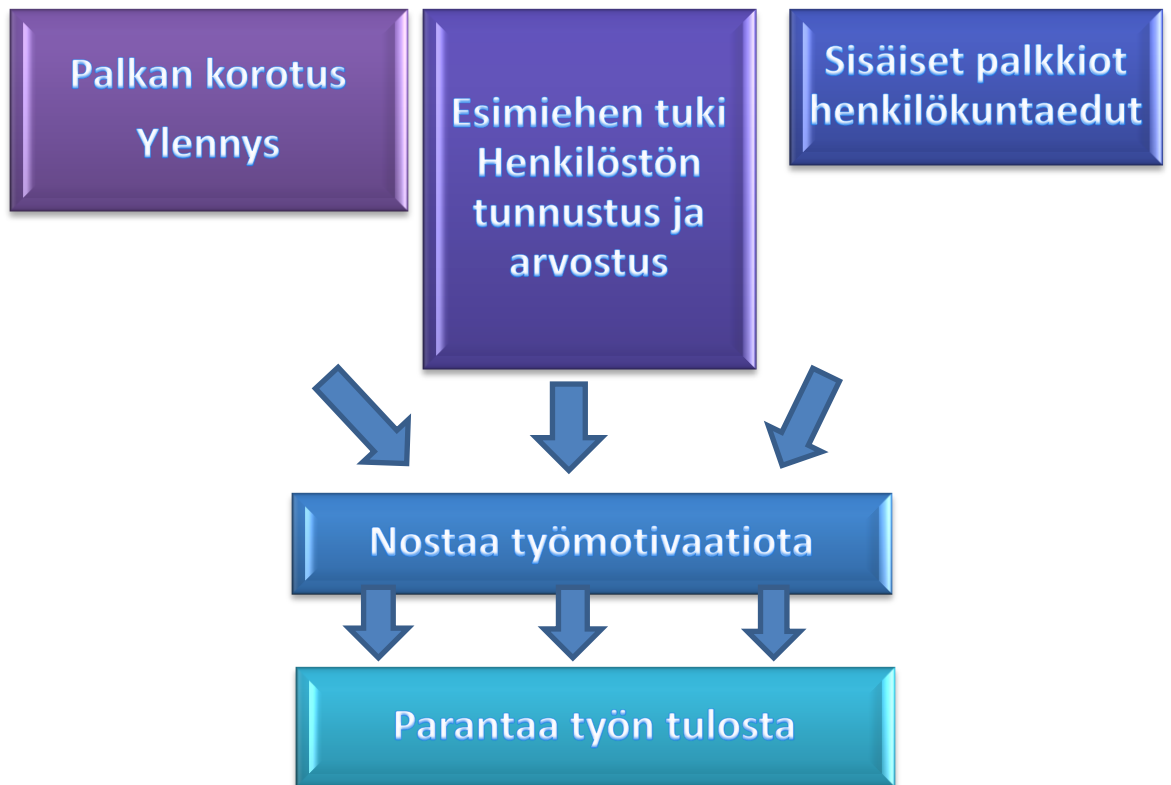
Huolimatta laajasta tunnettavuudesta Maslowin tarvehierarkiaa ei ole kyetty todentamaan. Ihmisen motivaatioon vaikuttavat tekijät ovat moninaisempia, kuin teoria sisällöltään kykenee omaksumaan. Tästä huolimatta portaikkoa on käytetty pohjana useille motivaatioteorioille (Juuti 2006, 48).

2.1.2 Odotusarvoteoriat

Victor Vroomin mukaan motivaation rakenteesta ei voida luoda yhtenevää sisällöllistä teoriaa, joten ne eivät voineet selvittää tuloksia riittävän tarkasti. Sen sijaan Vroom esitti vuonna 1964 odotusarvoteoriasensa, joka perustui tarkastelemaan usein toistuvia tekijöitä motivaation takana. Odotusarvoteoriassa on kolme käsitettä, joita käytetään niitä kuvattaessa. Nämä ovat valenssi, instrumentaalisuus ja odotukset. Valenssi määrittää vaihtoehdon haluttavuuden eli hyödyn. Jos yksilö arvostaa vaihtoehtoa, valenssi on positiivinen. Instrumentaalisuus tarkoittaa muun muassa tehtävän onnistumisen tai epäonnistumisen merkitystä lopputulokseen. Mielihyvää tuottavat tehtävät luovat positiivista instrumentaalisuutta, kuten bonukset ja palkkiot. Odotuksilla tarkoitetaan tietyn käyttäytymismallin kytkemistä haluttuihin seurauksiin, esimerkiksi ylennykseen (Juuti 2006, 49 - 50).

Vroomin mallia on kiitely suoritetuissa tutkimuksissa, mutta työtyytyväisyyden ja motivaation yhteyttä ei siinäkään vielä tutkittu. Porter ja Lawler ovat teoriassaan väittäneet työtyytyväisyyden, motivaation ja työsuorituksen erillisiksi muuttujiksi, jotka eivät ole suoraan riippuvaisia toisistaan. Pyrkimykset eivät johda tavoitteisiin ilman henkilön omia valmiuksia (Juuti 2006, 52). Seuraavassa Porterin ja Lawlerin mallikuvio heidän odotusarvoteoriasaan:

.



Kuvio 3. Porter & Lawler muokattu odotusarvoteoria (Juuti 2006, 52).

Yläpuolella esitetty kuvio esittää odotusarvojen hajaantumisen kolmeen erilliseen osaan. Ylennykset ja palkankorotukset johtuvat yksilön osaamisen, tietotaidon ja käytännön kokemuksesta. Henkilön omaa itsetuntoa kohottavat esimiehen tuki ja työyhteisön arvostus. Sisäiset palkkiot voivat olla koulutusmahdollisuuksia tai muita oman osaamisen kehityskäyntejä. Henkilökuntaedut tukevat laajuudessaan työntekijän hyvinvointia ja mahdollistavat myös henkisten voimavarojen täydennyksen (Armstrong 2007, 125).

Kolmio yhdessä vaikuttaa työmotivaatioon, jolloin työntekijä voi hyvin kun hänen tarpeensa ovat tyydyttyneet. Tällöin työmotivaation ollessa korkealla myös työn laatu ja tehokkuus paranevat. Huomioitavaa on, mikäli yksi kolmesta osasta ei täyty edes osittain. Vaikutus kokonaissuoritukseen voi olla merkittävä. Tärkein argumentti on käyttää tehokasta tiedottamista ja dynaamista johtamistapaa (Armstrong 2007, 125).

3 Palkitsemisen vaikutus työmotivaatioon

Työntekijöiden palkitsemiseen kannattaa kohdistaa voimavaroja, jotta osaavat tekijät ja kilpailukyky säilyvät yrityksessä. Käytännössä tämä tarkoittaa monipuolisten palkitsemisjärjestelmien käyttöönottoa yrityksen päätoiminnan rinnalle. Pelkällä taloudellisella porkkanalla ei katsota olevan riittävää vaikutusta alaisten motivoinnissa (Helsilä & Salojärvi 2009, 217). Seuraavassa kuviossa selvitetään palkitsemisen nykytila:



Kuvio 4. Palkitsemisen kokonaiskuva (muokattu, Helsilä & Salojärvi 2009, 217)

Palkitsemiseen sisältyy entistä enemmän yksilön osaamisen kehittämistä ja vaikutusmahdollisuuksien kasvattamista. Mahdollisuus uralla etenemiseen ja itsensä kehittämiseen antaa työntekijälle usein enemmän kuin pelkkä taloudellinen palkkio. Yritykset käyttävät palkitsemisjärjestelmien ylläpitoon huomattavia rahasummia, jotta kilpailukykyä voidaan työmarkkinoilla vahvistaa (Helsilä & Salojärvi 2009, 218).

Palkitsemispolitiikan tarkoituksena on määrittää yrityksen strategian mukaisten tavoitteiden saavuttamiseksi vaadittavat tehtävät. Samalla jaetaan tehtävät vastualueiden mukaan, jolloin jokainen yksikkö sitoutuu oman työnsä aikataulun mukaiseen toimintaan. Ajatuksena on työmotivaation lisäksi ylläpitää organisaation tuotto prosentit korkeana. Kansainvälisillä markkinoilla käytetään usein myös työn tehokkuuden mukaista palkitsemisjärjestelmää, siten että palkkio maksetaan vasta työn valmistuttua (Armstrong 2007, 96).

Suomessakin yritykset kilpailevat osaavista työntekijöistä erilaisten palkkiojärjestelmien kautta. Henkilökuntaetujen merkitys on kasvanut entisestään. Yritykset myös mainostavat etujaan henkilöstölle, jotta nämä ymmärtäisivät niiden merkityksen itselleen. Henkilöstön tarve on ymmärrettävä, kun etuja luodaan. Keskeisenä ajatuksena ovat kuitenkin yrityksen strategiaan sopivat palkitsemiset, joilla viestitään työyhteisön hyvinvoinnin ja sitouttamisen sanomaa. Usein työntekijöiltä kysytään mitä he haluaisivat ja vastauksina ovat yleensä vapaa-aikaan tai työviihtyisyyteen liittyviä etuja (Hakonen ym. 2005, 143).

Edut voivat jopa olla syynä työpaikassa pysymiseen, jolloin työnantaja on osoittanut arvostavansa työntekijää. Lisäksi eduilla pyritään motivoimaan yksilöä huolehtimaan omasta terveydestään. ”Terve sielu, terveessä ruumiissa” onkin yrityksille kullanarvoinen miete-lause henkilöstön hyvinvoinnin ylläpitäjänä. Edut ovat aina taloudellista etua tuottavia saajalleen (Hakonen ym. 2005, 141)

Yritykset tarjoavat erilaisia palkitsemiskeinoja työntekijöiden sitouttamiseksi. Kahtiajako suoritetaan yleensä aineettomiin ja taloudellisiin palkitsemisiin. Aineettomalla tarkoitetaan tässä tapauksessa sellaisia palkkioita, joita ei voi mitata suoraan euromääräisesti. Aineeton palkkio sisältää itsensä kehittämisen ja uralla etenemisen vaiheet. Sosiaaliset suhteet työpaikalla vaikuttavat henkilön arvostukseen, ja ne kuuluvat myös aineettomiin palkitsemiskeinoihin (Kauhanen 2009, 115).

Aineettomalla palkitsemisella tarjotaan työntekijälle mahdollisuus kehittyä luomalla selkeän etenemisputken, jolloin työntekijän motivaatio voidaan ylläpitää korkealla tasolla. Omi-en kykyjen ja osaamisen käyttö on arvokasta myös työnantajan näkökulmasta, ja itsensä toteuttaminen vahvistaa työntekijän työmotivaatiota. Työntekijöiden on oltava mukana päätöksenteossa, jotta yhteisiin tavoitteisiin voidaan sitoutua (Vartiainen & Kauhanen 2005, 195).

Sosiaalisia palkkioita arvostetaan enemmän kuin yleisesti uskotaan. Työntekijän saades-sa tunnustusta onnistumisista, hänen motivaationsa ja mielihyvänsä kasvaa merkittävästi. Myös työtovereiden arvostus nousee ja samalla vaikutusvalta lisääntyy. Statussymbolit ovat tärkeitä motivaation lähteitä. Tittelit ovat yksilön kannalta innostavia. Parkkipaikka tai yrityksen auto vaikuttavat myönteisesti. Tosin statussymbolit eivät välttämättä tue yrityk-sen tavoitteita ja voivat aiheuttaa tyytymättömyyttä muissa työntekijöissä (Viitala 2007, 162).

Aineettomalla palkitsemisella on suuri merkitys erityisesti asiantuntija-aloilla, joissa sisäi-nen motivaatio on tärkein osa-alue tehtävistä suoriutumiseen. Korkeasti koulutettujen ja

pitkän työuran tehneiden henkilöiden työtehtävissä on olennaista ongelmien ratkaisu ja innovatiiviset ratkaisumenetelmät. Erityisesti asiantuntijakollegoilta saatu tunnustus on palkitsevaa (Vartiainen & Kauhanen 2005, 194).

Taloudellisella palkkiolla on aina määritelty arvo ainakin työnantajan kannalta. Palkka ja henkilökuntaedut muodostavat yhdessä taloudellisen kokonaisuuden. Näiden avulla organisaatio voi houkutella työntekijöitä ja lisätä tuottavuutta, samalla luoden kilpailuetuja tukemalla organisaation strategisia tavoitteita (Kauhanen 2009, 117).

Etuja käyttäessään työntekijä saa aina rahallista hyötyä. Tämä selviää ainoastaan laskelmissa. Käytännössä ateriaetu vähennetään aterianhinnasta tai lounassetelistä on maksettu verotusarvo ennen aterian ostoa. Työterveydenhuolto saattaa olla työntekijöille ilmainen, joten he saavat merkittävän taloudellisen edun käyttämällä kyseistä palvelua. Haastavaa on sen sijaan informoida työntekijöitä kaikista työnantajan myöntämistä eduista. Eräässä amerikkalaisessa tutkimuksessa työntekijät muistivat vain 15 % henkilökuntaeduistaan! Todennäköisesti Suomessakin tulokset jäisivät alle 50 % (Hakonen ym. 2005, 147).

3.1 Suora palkitseminen

Työntekijä ansaitsee peruspalkan tai suorituspalkkion tekemästään työstä. Nämä ovat suoria palkitsemismuotoja, jotka työnantaja on määrittänyt tehdyn työn arvoksi. Työntekijä ei voi usein vaikuttaa omaan palkkaansa, tosin nykyisin käytetään laajalti tulospalkkausta osana kokonaispalkkaa. Näissä tehtävissä tulospalkkauksen rooli on yleensä merkittävä motivaation lähde. Käytännössä puhutaan yleensä kuukausipalkasta, jonka työntekijä saa kuukausittain tililleen (Kauhanen 2009, 118).

Palkitsemisen haasteena on muodostaa tasapuolinen palkkiojärjestelmä kaikille työntekijöille. Korkeakoulutetut vaativat koulutuksensa mukaisia lisiä. Kokeneet työntekijät haluavat kokemuksensa ja muut työmääräänsä sidottuja palkan lisiä. Työnantajat pyrkivät arvioimaan työtehtävien merkityksen kokonaisuuteen ja palkkamarkkinat kyseisistä tehtävistä. Ratkaisuissa jokin ryhmä pettyy aina, joten kokonaisratkaisuissa on otettava koko organisaatio huomioon (Viitala 2007, 138).

Tulospalkkauksessa yritys pyrkii taloudellisella palkitsemisjärjestelmällä luomaan tavoitteita, jotka työntekijä saavuttaessaan ansaitsee. Tulospalkkaus voi myös olla työryhmäkohtainen, jolloin yhteiset tavoitteet motivoivat henkilöstöä palkkion saamiseksi. Työntekijälle palkkauksen selkeys ja palkitsemisperusteet ovat avainasemassa sitoutumistarpeen ylläpitämiseksi. Tavoitteet on oltava saavutettavia ja kannustavia työntekijän kannalta. Työn-

antaja arvioi mihin tuloksiin yritys pyrkii ja mistä tavoitteista tulee palkita henkilöstöä (Österberg 2005, 141).

Tuloksen mukainen palkinto voidaan jakaa myös tiimin kesken, jolloin yhteisen tavoitteen omaavat työntekijät sitoutetaan tavoitteisiin. Samalla motivaatio toisten auttamiseksi edesauttaa koko tiimiä yhteisten bonusten saamiseksi. Tämä voi nostaa yrityksen tuloksia merkittävästi, ja edistää henkilöstön työilmapiiriä. Tiimien välinen kilpailu voi aiheuttaa myös ongelmia, joten yritysten on käytettävä omaa harkintaa kussakin tilanteessa (Armstrong 2007, 372)

Tavoitepalkkiot maksetaan harvemmin kuin palkat. Työnjohtajan tehtävänä on informoida alaisilleen toteuttamisprosessi käytännönläheisesti. Selkeät tavoitteet sitouttavat työntekijät tavoitteen saavuttamiseksi, kun palkkio on etukäteen määritelty. Yleensä tarkkaa euron määrää ei ilmoiteta, vaan osaa voittomarginaalista käytetään tavoitepalkkioiden maksamiseen. Tavoitteen asettelussa ovat henkilöstön ja työnjohdon yhteiset palaverit tarpeen, jotta päämäärä koetaan realistiseksi ja yhteiseksi (Rantamäki ym. 2006, 98).

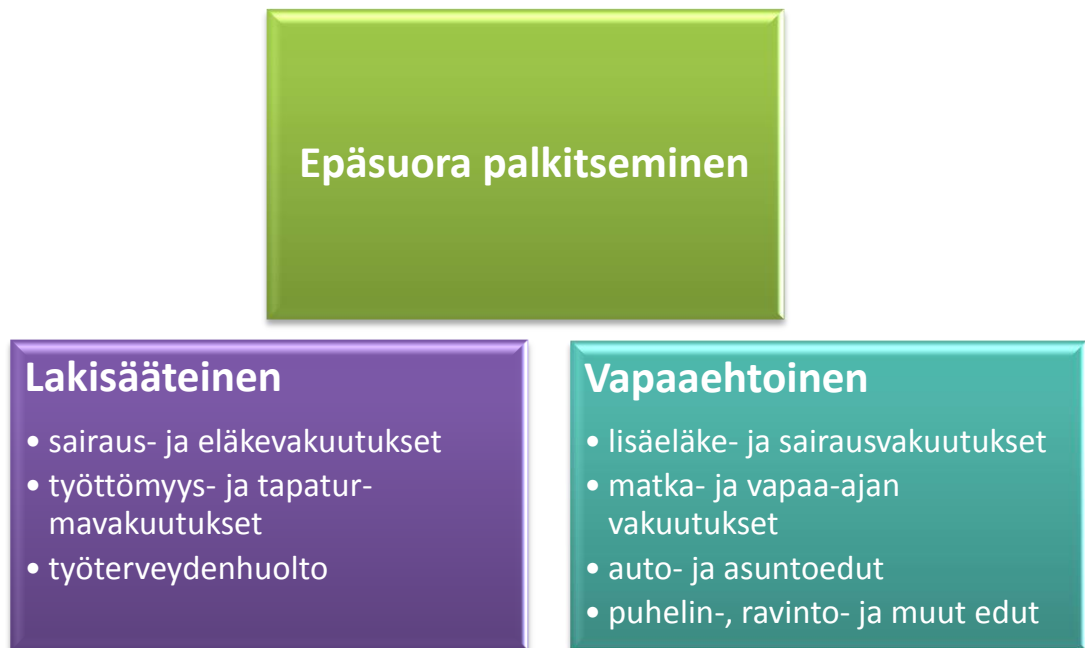
Työehtosopimukset määrittävät kunkin alan palkitsemisjärjestelmät, jos ne täyttävät sitovuuteen liittyvät ehdot. Silloin käytetään työehtosopimuksen mukaisia palkkataulukkoita ja palkitsemisperusteita. Myös liittoon kuulumattomat työntekijät ovat oikeutettuja työehtosopimuksen mukaisiin palkkoihin. Palkkaluokat muodostuvat työtehtävien vaativuudesta ja ikälisistä. Työehtosopimukset suojelevat työntekijän ja työnantajan oikeuksia (Viitala 2007, 153).

Rahapalkan merkitys kasvaa, jos yksilö tyydyttää omia perustarpeitaan tuloillaan. Sen sijaan palkan suhteellinen merkitys laskee, mitä enemmän hän ansaitsee. Johtajille palkka merkitsee vähemmän kuin heidän alaisilleen, toisaalta yksilöiden kustannukset vaihtelevat suuresti joten aivan selkeää johtopäätöstä ei voida tehdä. Palkan lisäys ei välttämättä motivoi työntekijöitä suoraan, sen sijaan suorituksista annettu tunnustus palkan korotuksena vaikuttaa yksilön toimintaan pidemmällä aikavälillä (Kauhanen 2009, 119).

3.2 Epäsuora palkitseminen

Epäsuoria etuja ovat palkan lisänä saatavat taloudelliset edut. Osa eduista on lakisääteisiä ja osa vapaaehtoisia. Lakisääteiset edut määrittävät työntekijän turvallisuuteen ja hyvinvointiin liittyviä asetuksia. Vapaaehtoisissa eduissa yritykset voivat lähes rajattomasti myöntää erilaisia tukitoimia työntekijöidensä motivoimiseksi. Verohallitus päättää verotusarvot, jotka ovat yleensä todellista arvoa pienemmät. Lisäksi työnantaja voi tarjota verot-

tomia etuja, jos ne ovat tavanomaisia, kohtuullisia ja kaikille työntekijöille saatavilla (Kauhanen 2009, 120). Seuraavassa epäsuoran palkitsemisen jaottelu:



Kuvio 5. Epäsuoran palkitsemisen jakautuminen (muokattu, Kauhanen 2009, 116).

Terveiden elämäntapojen ja työaika säästävien etujen tarjoaminen on yrityksille kustannustehokkain toimintatapa palkitsemisia arvioidessa. Näillä voidaan säästää sairausajan palkoissa ja ennalta ehkäistä työurien katkeamista ennen eläkeikää. Työntekijöiden hyvinvointiin kannattaa sijoittaa, koska yritykset saavat sijoituksensa takaisin alentuneina vakuutusmaksuina ja kohentuneina työpanoksina. Työntekijän kannalta tämä tarkoittaa työkyvyn ja työn ilon ylläpitämistä mahdollisimman pitkälle (Viitala 2007, 145).

Palkitsemistapoja on arvioitava tarkasti ja työntekijälähtöisesti. Usein yritykset järjestävät tilaisuuksia, joihin työntekijöiden on osallistuttava. Työntekijään tämä vaikuttaa negatiivisesti, koska omaan harkintaan ei luoteta ja odotusarvo tilaisuuden osalta laskee. Tämänkaltaiset teemapäivät harvoin onnistuvat ja ovat yrityksille kalliita järjestää. Epäsuoria palkitsemismenetelmiä kannattaa tarjota vapaaehtoisuuden kautta, jolloin työntekijät voivat itse valita haluamansa edut omaan elämän tilanteeseen sopivaksi (Rantamäki ym. 2006, 82).

3.2.1 Lakisääteiset edut

Työterveyslaki velvoittaa työnantajan järjestämään omalla kustannuksellaan työterveydenhuollon. Työterveyshuollon voi hankkia terveyskeskuksilta, jolloin julkisen koneiston rattaat voivat toimia varsin hitaasti. Työterveyspalvelut voidaan hoitaa itsenäisesti tai ostamalla palvelut yksityiseltä sektorilta työterveyspalveluja tarjoavalta yritykseltä. Myös usean vaihtoehdon mallia käytetään yrityksissä, joissa potilas lähetetään tutkimuksiin toiseen terveydenhuoltoon tarjoavaan yritykseen (Österberg 2005, 143)

Osa organisaation henkilökuntaeduista on lakisääteisiä. Esimerkiksi työterveydenhuollosta on laissa määritetty minimivaatimukset. Lain vaatimukset ovat varsin joustavia, joten työnantaja voi valita useista vaihtoehdoista sopivimman työterveydenhuoltotavan. Tosin yritykset tarjoavat yleensä laajempaa työterveydenhuoltoa kuin laki määrää. Työntekijän lomien ansaintamalli on myös laissa määritelty, ja työnantajan on noudatettava alan sääntöjä. Työ- ja virkaehtosopimukset sisältävät alakohtaiset edut erikseen (Hakonen ym. 2005, 141).

Työpaikkaruokailun järjestämistä ei laissa vaadita yritysten työntekijöille. Laki kuitenkin velvoittaa yritykset ruokailutilojen järjestämisen omissa tai ruokalan tiloissa. Useat yritykset tarjoavat omia henkilöstöruokaloita organisaation käyttöön. Yritykset kokevat ateriapalvelujen tarjoamisen investointina osaksi omia hyvinvointipalvelujaan. Työntekijät saavat henkilöstöhintaisen lämpimän aterian yleensä kerran päivässä, josta ulkopuoliset maksavat korkeamman hinnan (Viitala 2007, 152).

Yritys on velvollinen ottamaan useita vakuutuksia työntekijälle. Suomessa jokaisella työntekijällä on oikeus sairaus- ja tapaturmavakuutukseen, jolloin vakuutukset korvaavat vähintään työssä tai työmatkalla tapahtuneet henkilövahingot. Luonnollisesti lisävakuutukset ovat pakollisia erityisluonteisissa tehtävissä. Organisaatiot voivat halutessaan ottaa myös kattavammat vakuutukset työntekijöilleen. Lisäksi eläke- ja työttömyysvakuutukset on yrityksen toimitettava lainmukaisesti eteenpäin (Kauhanen 2009, 120).

Tuloverolaki säätelee etujen verotusarvot. ”Tavallinen ja kohtuullinen”-etu on usein epäselvää, ja yrityksen kannattaakin ottaa yhteyttä verohallitukseen epätavallisissa tilanteissa. Samalla myös merkkipäivä- ja joululahjojen veroton arvo on tarkoin määritelty tuloverotuksessa (Hakonen ym. 2005, 145)

3.2.2 Vapaaehtoiset edut

Työhön tai työntekijään liittyviä etuja tarjotaan myös vapaaehtoisesti. Erityisesti yksilön hyvinvointiin ja talouteen suunnattuja henkilökuntaetuja käytetään sitouttamiskeinona yritykseen ja sen strategiaan. Täydentäviä etuja ovat itse työhön osaltaan liittyviä, kuten työvaatteet, työmatkakuljetukset tai ilmainen päiväkahvi (Hakonen ym. 2005 141).

Yritys voi myös tarjota laajempia vakuutuksia kuin laissa on määritetty. Työterveydenhuoltoa voi laajentaa kattavammaksi. Se on myös organisaatiolle verotonta. Muita verottomia etuja ovat vapaa-ajan liikunta ja harrastukset. Samoin ovat henkilöstöalennukset organisaation tuotteista ja palveluista. Henkilöstölainat ja täydennyskoulutukset ovat niin ikään verottomia (Kauhanen 2009, 120).

Luontoisedut ovat verotettavia palkanluonteisia tuloja. Näitä ovat mitä tahansa työsuhteen perusteella työntekijän saamia hyödykkeitä. Verohallitus määrittää verotusarvot yleisimmille käytetyille luontoiseduille. Luontoisetupäätöksen piiriin kuuluvat edut ovat käypää arvoa alhaisemmat. Esimerkiksi auto-, asunto- ja ateriaeetu kuuluvat edellä mainittuihin etuihin. Samoin puhelin ja tietokone, tosin ne saattavat aiheuttaa työajan ulkopuolisia tehtäviä työnantajan eduksi. Tällöin saattaa kyseessä olla pikemminkin rasite työntekijälle (Hakonen ym. 2005 141).

Työsuhde-edut tukevat työntekijän hyvinvointia harrastus- ja kulttuurimahdollisuuksia lisäämällä, tai yritykset ottavat vapaaehtoisia eläke- ja sairauskuluvakuutuksia alaisilleen. Mahdollisesti myös työmatkat kustannetaan ainakin osittain. Työsuhde-etuja tarjoavat useimmat työnantajat kilpaillessaan työvoimasta. Yksilön kannattaa työpaikkoja arvioitaessa määrittää etujen taloudellinen ja tunnearvo ennen toimen valintaa (Viitala 2007, 151).

Erityisesti liikuntasetelit ja -kortit ovat keskisuurien ja suurien yritysten käytössä. Yksittäisen työntekijän motivaatiota nostaa liikuntamahdollisuuksien monipuolisuus, joista lähes jokainen voi valita mieleisensä. Myös virkistystoimintaa on tuettu samoin tavoin esimerkiksi konsertit ja urheilutapahtumat kelpuuttavat usein kulttuurisetelit maksuvälineinä. Yrityksille toiminta on verovapaata, ja samalla tuetaan työntekijän henkistä ja fyysistä hyvinvointia (Hakonen ym. 2005, 151).

Henkilökunta-alennukset ovat erityisesti kaupan alalla erittäin suosittuja. Alennukset tuntuvat työntekijän kukkarossa ja kohottavat sitoutumishalua yritykseen. Näin osa palkasta palautuu yritykselle myyntituloina. Henkilökuntamyymälät ovat yleensä edullisimpia ostos-

paikkoja. Myyntikelpoisia tuotteita voidaan myydä siellä omakustannehintaan verovapaasti. Vioittuneet ja epäkurantit tuotteet saa myydä halvemmallaakin henkilökuntamyymälässä (Hakonen ym. 2005, 154).

Nykyisin tarjotaan työntekijöille etuina myös työvälineitä, joita voi käyttää sekä työssä ja vapaa-aikana. Matkapuhelin on saanut rinnalleen tietokoneen ja nettiyhteyden, joita voidaan käyttää varsin vapaasti. Tämä voi mahdollistaa kotona koko perheelle tietokoneen käyttöoikeuden. Tosin yritysten tietoturvasovellukset estävät yleensä työkoneen käytön muuhun tarkoitukseen. Nämä edut ovat taloudellisesti merkittäviä työntekijöille ja niitä myös osataan arvostaa. Kääntöpuolena on työajan ulkopuolella tulevat yhteydenotot, jotka saattavat työllistää alaisen omana vapaa-aikanaan (Hakonen ym. 2005, 155).

Opiskelijan tukemista harjoitetaan entistä enemmän. Aikuiskoulutus on voimakkaasti lisääntynyt muuttuvien työolosuhteiden takia, ja moni työnantaja tukee muutoshaluista työntekijää taloudellisesti. Tosin yleensä valtio kustantaa koulutuksen, joten työnantajan tehtäväksi jää työaikaajan sovittelu opiskelijan ajaksi. Osa yrityksistä maksaa stipendikorvauksen opiskelijalle tämän valmistuttua (Kauhanen 2009, 208).

Organisaation sisäiseen suhdetoimintaan vaikuttavat erilaiset huomionosoitukset, kuten 50- ja 60-vuotismerkkipäivät ja työsuhteen kestosta annettavat lahjat. Lisäksi nykyisen tai entisen työntekijän kuolemaa muistetaan eri tavoin. Valtiolta voidaan anoa myös kunniamerkkejä oikeutetuille henkilöille. Nämä traditiot muodostavat osan yrityskulttuurista (Kauhanen 2009, 209).

Erilaisten etujen tavoitteena on aina yrityksen määrittelemä tarkoitusperä. Henkilöstön hyvinvointiin vaikuttavat työterveydenhuolto ja harrastustoimintojen tukeminen. Auto- ja puhelinedut ensisijaisesti helpottavat työn toteuttamista. Henkilökunta-alennukset, loma-edut ja ylimääräiset eläke-edut sitouttavat työntekijän yritykseen, ja tavoitteena on hyvä työnantaja-kuva (Hakonen ym. 2005, 161).

4 Tutkimuksen toteutus

Tässä opinnäytetyössä tutkimuskohteena on Yritys X, Etelä-Suomessa toimiva logistiikka-keskus. Empiirinen tutkimus tehtiin paperikyselynä elokuussa 2014. Kyselyotoksen kohdeet perusjoukosta valittiin osittain ei-satunnaisella menetelmällä, koska kyselyyn vastaaminen edellytti organisaation taukotilan käyttöä tietyinä aikana. Vastaaminen oli kuitenkin vapaaehtoista, joten velvoitetta ei osallistumiselle ollut. Kyselyn aikana työntekijöitä oli noin 250, joista 98 osallistui tutkimukseen. Otantaan osallistui siis 39,2 % läsnä olleista työntekijöistä. Tutkimusaineisto oli primaarista informaatiota, joka tarkoittaa kyselyn sisällön luomista kyseiseen tarkoitukseen. Tulokset tutkittiin kvantitatiivisella menetelmällä, koska kyseessä oli tilastollinen tutkimusaineisto (Heikkilä 2014, 15).

4.1 Kyselyn suunnittelu ja toteutus

Tutkimuksessa oli tarkoitus selvittää henkilökuntaetujen merkitystä työntekijöille taloudellisesti, työhyvinvoinnin ja työmotivaation kannalta. Aluksi oli selvittävä kohdeyrityksen tarjoamat nykyiset henkilökuntaedut. Keskeisenä kysymyksenä oli selvittää, vaikuttavatko henkilökuntaedut työntekijöiden työmotivaatioon tai talouteen. Tutkimuksessa selvitettiin erilaisten henkilökuntaetujen merkitystä ja käyttöhalukkuutta kullekin vastaajalle.

Aineisto kyseistä kyselyä varten kerättiin opinnäytetyöntekijän selvitysten pohjalta. Vastavaa kyselyä organisaatiossa ei ole suoritettu. Aluksi oli selvittävä myös kyselylomakkeen jakamisen vaihtoehdot. Asiaan vaikutti vahvasti työntekijöiden tehtävät, joissa sähköinen kysely olisi ollut mahdoton toteuttaa, joten kysely toteutettiin paperiversiona.

Tutkimus toteutettiin lomakekyselyllä yhden päivän aikana, koska työntekijöillä ei ole mahdollisuutta käyttää omaa tietokonetta työpaikalla. Työntekijöiden taukotila toimi kyselyn toteuttamistilana. Vastauksia saatiin yhteensä 98 kappaletta, ja useita kyselyyn osallistujia motivoi yrityksen ulkopuolinen tehtävänanto. Kysely suoritettiin elokuun alussa 2014 kesälomien aikana, joka vaikutti osaltaan saatuihin vastauksiin. Kyselyn aikana työntekijöitä oli noin 250 henkilöä, joista noin 20 prosenttia olivat kesätyöntekijöitä. Kysely on liitteenä (Liite 1)

Kyselyssä käytettiin Likertin 7-portaista arviointimallia. Lähtökohtaisesti jokaista väittämää varten vastausvaihtoehdot jaettiin seuraavasti:

täysin erimieltä= 1, täysin samaa mieltä = 7

Kyselyssä tarkoitus oli tehdä jokaisesta kyselyn väittämästä selkeäkielinen, jotta väärinymmärtämisen vaaraa ei vastaajille sattuisi. Kohderyhmän kannalta oli myös toivottavaa, että kyselyn voi suorittaa nopeasti työtehtäviä rasittamatta. Itse kyselyssä vastaajat jaettiin kolmella kriteerillä sukupuolen, iän ja palvelusvuosien mukaan, jotta voitiin analysoida erilaisten muuttujien mukaan kyselyn tuloksia.

Saatuja vastauksia analysoitiin SPSS- ja Excel-ohjelmilla. Vastaajien taustamuuttujien vaikutuksia selvitetään seuraavissa luvuissa tarkemmin. Menetelmiä kuvataan samoin lähemmin tarvittaessa. Tulosten analysointiin käytettiin Spearmanin korrelaatiokerrointa, jonka tulokset ovat liitteenä (liite 2).

4.2 Vastaajien taustatiedot

Kyselyn aineistoa käsittelemään valikoitiin kolme taustamuuttujaa, jotka olivat sukupuoli, ikä ja palvelusvuosi. Tämän kyselyn vastaajat jaettiin kolmen taustamuuttujan mukaan. Ensimmäinen jaotteluperuste oli sukupuoli. johon vastattiin seuraavasti:

Taulukko 2. Vastaajien sukupuoli

	Vastaajat	Prosenttia	Kumulatiivinen osuus
Nainen	23	23,5	23,5
Mies	44	44,9	68,4
Tyhjä	31	31,6	100,0
Yhteensä	98	100,0	

Sukupuoleen jätti vastaamatta 31 henkilöä (taulukko 2). Ensimmäiseen kysymykseen vaikuttanut suuri tyhjien vastausten määrä johtui suurelta osin kysymyksen asettelusta. Jokainen vastauslomake tästä huolimatta huomioitiin tulosten lopullisissa arvioinneissa.

Toisessa taustamuuttujassa vastaajat jaoteltiin iän mukaan. Tavoitteena oli saada riittävä otanta työntekijöiden eri ikäryhmistä. Ohessa ovat toteutuneet vastaukset:

Taulukko 3. Ikäjakauma

Ikä	Vastaajat	Prosenttia	Kumulatiivinen osuus
18-24 v	37	37,8	37,8
25-33 v	25	25,5	63,3
34-42 v	16	16,3	79,6
43-51 v	9	9,2	88,8
yli 51 v	7	7,1	95,9
Tyhjä	4	4,1	100
	98	100,0	

Ikäjakaumasta selvitettiin ikärakennetta vastaajien keskuudesta. Tutkimuksen kohdejoukkoon vaikuttaa ajankohta, jolloin kysely on suoritettu. Kesälomien aikana nuorten osuus oli suurempi vastaajista, kuin lomakauden ulkopuolella. Kuitenkin ikäjakauma osoittaa työntekijöiden painopisteen sijoittuvan taulukon (taulukko 3.) yläpähän.

Kolmantena taustamuuttujana vastaajat asetettiin palvelusvuosien mukaiseen järjestykseen. Tarkoituksena oli selvittää työkokemuksen vaikutuksia kyselyn tavoitteisiin. Seuraavassa taulukossa ovat vastaajien palvelusvuodet:

Taulukko 4. Palvelusvuodet

Palvelusvuodet	Vastaajat	Prosenttia	Kumulatiivinen osuus
alle vuoden	22	22,4	22,4
1-3 v	24	24,5	46,9
4-6 v	13	13,3	60,2
7-10 v	13	13,3	73,5
yli 10 v	20	20,4	93,6
Tyhjä	6	6,1	100,0
Yhteensä	98	100,0	

Vastaajien työurat hajautuivat ylhäällä näkyvän taulukon (taulukko 4.) mukaisesti. Tutkimuksessa haluttiin selvittää palvelusvuosien vaikutusta henkilökuntaetujen merkitykseen työntekijöiden näkökulmasta.

4.3 Henkilökuntaetujen vaikutus työmotivaatioon ja hyvinvointiin

Ensin selvitettiin kyselyyn osallistuneista heidän käyttämiään hyvinvointiin ja motivaatioon perustuvia henkilökuntaetuja. Näin vastaukset kohdistuivat etujen hyödyntäjiin, jolloin vas-

taukset perustuivat omiin kokemuksiin. Alla olevassa taulukossa selvitettiin vastaajien osallistumista seuraaviin mahdollisuuksiin:

Taulukko 5. Etujen käyttö

Henkilökuntaedut	Nainen	Mies	Tyhjä	Yhteensä	%-vastaajista
Syön ruokalassa	14	38	24	76/98	77,55 %
Käytän työterveyspalveluja	20	36	29	85/98	86,73 %
Käytän liikunta-/kulttuurikorttia	17	28	23	68/98	69,39 %
Käytän yrityksen kuntosalia	6	18	10	34/98	34,69 %

Vastaajista lähes 87 % käytti yrityksen maksuttomia työterveyspalveluja, ja henkilökunta-ruokalassakin yli 77 % vastaajista ilmoitti käyneensä. Lisäksi liikunta/ ja kulttuurikorttia käytettiin runsaasti (69 %). Yrityksen kuntosalia sen sijaan käytti vastaajista vain alle 35 %.

Henkilökuntaruokalan palveluja tarkasteltiin syventävillä väittämillä, ja käyttäjät arvioivat omia tuntemuksiaan seuraavasti:

Taulukko 6. Ateriointi

Henkilökuntaruokala	Nainen N=14	Mies N=38	Tyhjä N=24	Käyttäjien ka.
Syön ruokalassa päivittäin	4,79	5,81	5,63	5,57
Löydän mieluisan vaihtoehdon ruokalistalta päivittäin	5,71	5,18	5,13	5,26
Aterian annoskoko on minulle sopiva	6,57	5,39	5,63	5,68
Ruokalassa on mukava aterioida	5,86	5,34	5,71	5,55
Ostan ruokalasta usein myyntituotteita (virvokkeita,sämpylöitä jne.)	1,93	2,32	2,50	2,30

Vastauksissa naiset antoivat keskimäärin hieman korkeampia arvioita kuin miehet. Sukupuoleen vastaamatta jättäneet olivat myös miehiä myönteisempiä. Kokonaisuutena voidaan vastaajien keskiarvoista päätellä ateriakokonaisuuden olevan hyvällä tasolla. Huomion arvoista on myyntituotteiden vaatimaton käyttö vastaajien keskuudessa.

Työterveydenhuoltoa käytettiin vastaajien keskuudessa varsin aktiivisesti. Seuraavassa taulukossa arvioitiin terveydenhuollon toimintaa työntekijöiden puolelta.

Taulukko 7. Yrityksen terveydenhuolto

Työterveydenhuolto	Nainen N=20	Mies N=36	Tyhjä N=29	Käyttäjien ka.
Käytän pääsääntöisesti työterveydenhuoltoa	5,10	4,53	5,21	4,89
Luotan lääkärin ammattitaitoon	4,85	4,31	4,55	4,52
Luotan terveydenhoitajien ammattitaitoon	5,45	5,17	4,62	5,04
Olen saanut aina asianmukaista hoitoa ja palautetta	5,20	4,81	5,10	5,00
Minulle on tärkeää, että työterveydenhuolto sijaitsee samassa talossa	6,00	5,89	6,14	6,00

Vastauksien mukaan työterveyden toimintaan suhtaudutaan myönteisesti. Kokonaisuutena sukupuolten erot ovat varsin pieniä, joten sukupuolella ei voida katsoa olleen merkitystä vastauksien perusteella. Henkilökuntaetuna työterveydenhoidon arvioitiin olevan merkityksellinen, ja sijainti yrityksen tiloissa arvostettiin korkealle.

Seuraavassa kokonaisuudessa vastaajat arvioivat liikunta- ja kulttuurikortin käyttötapaan. Kyselyssä haluttiin tutkia myös sukupuolien välisiä eroja käyttötarkoituksiin. Vastauksien keskiarvot olivat seuraavat:

Taulukko 8. Vapaa-ajan liikunta- ja kulttuurikortti

Liikunta- ja kulttuurikortti	Nainen N=17	Mies N=28	Tyhjä N=23	Käyttäjien ka.
Käytän kulttuurikorttia usein elokuviin tai kulttuuriin	5,18	4,04	4,96	4,63
Käytän liikuntakorttia usein urheilullisiin harrastuksiin	5,53	3,79	4,96	4,62
Liikunta- ja kulttuuri-kortti on minulle hyödyllinen	6,76	5,64	6,48	6,21

Naiset olivat miehiä tyytyväisempiä liikunta- ja kulttuurikorttiin. Merkityksellistä oli miesten laimea kortin käyttöhalukkuus omiin harrastuksiin. Yleisesti liikunta- ja kulttuurikorttia arvostettiin korkealle, ja se koettiin erityisen hyödylliseksi henkilökuntaeduksi.

Myös yrityksen omissa tiloissa on mahdollisuus kuntosalin käyttöön työajan ulkopuolella. Seuraavassa arvioitiin käyttäjien kokemuksia kuntosalin hyödyllisyyden kannalta. Syven-tävät väittämät olivat seuraavat:

Taulukko 9. Kuntosali

Yrityksen kuntosali	Nainen N=6	Mies N=18	Tyhjä N=10	Käyttäjien ka.
Käyn kuntosalilla usein	2,67	3,61	3,90	3,53
Kuntosalin laitteet ovat kunnossa	5,50	4,56	4,50	4,71
Kuntosalin ilmastointi on erinomainen	5,00	4,00	4,40	4,30

Käyttäjien suhteellisen pieni määrä antoi kaikesta huolimatta kuvan kuntosalin hyödyllisyydestä. Kuntosalilla käytiin hieman harvemmin. Kuntosalin laitteet ja ilmanvaihdon arvioitiin olevan riittävällä tasolla. Huolimatta vähäisestä käyttäjäkunnasta kyselyyn osallistuneiden kesken (35 %) voidaan kuntosalia arvioida hyödylliseksi henkilökuntaeduksi yrityksen työntekijöille.

Viimeisessä osassa osallistujia pyydettiin arvioimaan henkilökuntaetujen vaikutuksia omiin tarpeisiinsa. Työmotivaatioon ja hyvinvointiin kohdistuivat seuraavat väittämät joihin kyselyyn osallistujat vastasivat seuraavasti:

Taulukko 10. Motivaatioon ja hyvinvointiin vaikuttavat tekijät

Henkilökuntaetujen vaikutukset	Nainen N=23	Mies N=44	Tyhjä N=31	Käyttäjien ka.
Olen tyytyväinen henkilökuntaetujen laajaan tarjontaan	5,87	4,98	5,35	5,31
Henkilökuntaedut vaikuttavat positiivisesti mielipiteeseeni yrityksestä	6,04	4,91	5,45	5,35
Henkilökuntaedut vaikuttavat myönteisesti työmotivaatioon	5,22	3,95	4,68	4,48
Saan virikkeitä ja jaksan paremmin käyttämällä henkilökuntaetuja	4,96	3,86	4,94	4,46

Miesten vastaukset olivat selkeästi kriittisempiä kuin naisten. Vastausten perusteella naiset arvostavat henkilökuntaetuja selvästi enemmän kuin miehet keskimäärin. Kokonaisuutena henkilökuntaeduilla koettiin olevan selkeä vaikutus työmotivaatioon ja työhyvinvointiin.

4.3.1 Henkilökuntaetujen vaikutus työmotivaatioon

Tässä luvussa katsotaan miten vastaukset jakautuivat eri taustamuuttujien kesken. Kyselyn väittämä ”Henkilökuntaedut vaikuttavat myönteisesti työmotivaatiooni” sai vastaajilta seuraavat yksilölliset vastaukset sukupuolen perusteella:

Taulukko 11. ” Henkilökuntaedut vaikuttavat myönteisesti työmotivaatioon” - sukupuoli

		Sukupuoli		
		Nainen	Mies	Yhteensä
Täysin eri mieltä	Vastaajat	1	7	8
	% vastaajista	4,30 %	15,90 %	11,90 %
Eri mieltä	Vastaajat	1	5	6
	% vastaajista	4,30 %	11,40 %	9,00 %
Vähän eri mieltä	Vastaajat	3	0	3
	% vastaajista	13,00 %	0,00 %	4,50 %
Neutraali	Vastaajat	1	9	10
	% vastaajista	4,30 %	20,50 %	14,90 %
Vähän samaa mieltä	Vastaajat	5	18	23
	% vastaajista	21,70 %	40,90 %	34,30 %
Samaa mieltä	Vastaajat	5	4	9
	% vastaajista	21,70 %	9,10 %	13,40 %
Täysin samaa mieltä	Vastaajat	7	1	8
	% vastaajista	30,40 %	2,30 %	11,90 %
Yhteensä	Vastaajat	23	44	67
	% vastaajista	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Spearmanin korrelaatiokerroin = -0,385, p-arvo = 0,02 (Liite 2)

Sukupuolella on vastausten perusteella kohtalainen negatiivinen lineaarinen riippuvuus suhteessa vastausten hajontaan (Spearmanin korrelaatiokerroin). Tämä tarkoittaa sukupuolen kohtalaista painoarvon merkitystä itse tuloksiin. P-arvon lukema osoittaa, että otoksen tulos tukee myös laajemman tutkimuksen tuloksia melkein merkitsevästi. Käytännössä naisten tulokset ovat lievästi korkeampia kuin miehillä.

Seuraavassa arvioidaan samaa kysymystä iän perusteella. Ikärakenne vastaajien joukossa muodostui nuoria painottavaksi kyselyn ajankohdan (elokuu-2014) vuoksi. Ohessa on jakauma ikäperusteisesti.

Taulukko 12. ” Henkilökuntaedut vaikuttavat myönteisesti työmotivaatioon” - ikä

		Ikä					
		18-24 v	25-33 v	34-42 v	43-51 v	yli 51 v	Yhteensä
Täysin eri mieltä	Vastaajat	3	2	2	2	0	9
	% vastaajista	8,10 %	8,00 %	12,50 %	22,20 %	0,00 %	9,60 %
Eri mieltä	Vastaajat	5	2	1	0	0	8
	% vastaajista	13,50 %	8,00 %	6,30 %	0,00 %	0,00 %	8,50 %
Vähän eri mieltä	Vastaajat	3	2	2	1	0	8
	% vastaajista	8,10 %	8,00 %	12,50 %	11,10 %	0,00 %	8,50 %
Neutraali	Vastaajat	9	3	1	1	1	15
	% vastaajista	24,30 %	12,00 %	6,30 %	11,10 %	14,30 %	16,00 %
Vähän samaa mieltä	Vastaajat	9	7	6	4	1	27
	% vastaajista	24,30 %	28,00 %	37,50 %	44,40 %	14,30 %	28,70 %
Samaa mieltä	Vastaajat	6	4	0	1	3	14
	% vastaajista	16,20 %	16,00 %	0,00 %	11,10 %	42,90 %	14,90 %
Täysin samaa mieltä	Vastaajat	2	5	4	0	2	13
	% vastaajista	5,40 %	20,00 %	25,00 %	0,00 %	28,60 %	13,80 %
Yhteensä	Vastaajat	37	25	16	9	7	94
	% vastaajista	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Spearmanin korrelaatiokerroin = 0,163, p-arvo = 0,117 (Liite 3)

Ikäryhmillä ei testin mukaan ollut lineaarista riippuvuutta tuloksiin (Spearman). Korrelaation yleistäminen laajempaan otantaan ei ole merkitsevää tutkimuksen perusteella. Vastusten hajaantuminen eri ikäryhmien kesken oli hyvin tasaista, joten iän vaikutusta vastauksiin ei voida tilastollisesti todeta (p-arvo).

Seuraavassa taulukossa arvioidaan työntekijöitä työkokemuksen mukaan. Arvioissa huomioidaan ainoastaan työkokemus kohdeyrityksessä.

Taulukko 13. ” Henkilökuntaedut vaikuttavat myönteisesti työmotivaatioon” - ura

		Palvelusvuodet					
		alle vuoden	1-3 v	4-6 v	7-10 v	yli 10 v	Yhteensä
Täysin eri mieltä	Vastaajat	1	3	1	0	4	9
	% vastaajista	4,50 %	12,50 %	7,70 %	0,00 %	20,00 %	9,80 %
Eri mieltä	Vastaajat	3	1	2	1	1	8
	% vastaajista	13,60 %	4,20 %	15,40 %	7,70 %	5,00 %	8,70 %
Vähän eri mieltä	Vastaajat	3	1	1	0	2	7
	% vastaajista	13,60 %	4,20 %	7,70 %	0,00 %	10,00 %	7,60 %
Neutraali	Vastaajat	6	3	2	2	2	15
	% vastaajista	27,30 %	12,50 %	15,40 %	15,40 %	10,00 %	16,30 %
Vähän samaa mieltä	Vastaajat	4	8	3	7	5	27
	% vastaajista	18,20 %	33,30 %	23,10 %	53,80 %	25,00 %	29,30 %
Samaa mieltä	Vastaajat	4	4	1	1	3	13
	% vastaajista	18,20 %	16,70 %	7,70 %	7,70 %	15,00 %	14,10 %
Täysin samaa mieltä	Vastaajat	1	4	3	2	3	13
	% vastaajista	4,50 %	16,70 %	23,10 %	15,40 %	15,00 %	14,10 %
Yhteensä	Vastaajat	22	24	13	13	20	92
	% vastaajista	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Spearmanin korrelaatiokerroin = 0,57, p-arvo = 0,587 (Liite 4)

Palvelusvuodet eivät ole lineaarisesti riippuvia saatuja tuloksia vertailtaessa (Spearman). P-arvon mukaan palvelusvuosilla ei ole tilastollista merkitystä vastauksiin. Otoksen perusteella palvelusvuosilla ei ole tilastollista merkitystä lopulliseen tulokseen myöskään laajemmassa otannassa. Väittämässä palvelusvuosien vaikutusta tuloksiin ei voida todentaa (p-arvo).

4.3.2 Henkilökuntaetujen vaikutus työntekijän jaksamiseen

Alla olevassa taulukossa selvitettiin henkilökuntaetujen vaikutuksia työntekijöiden hyvinvointiin sukupuolien kesken. Yksityiskohtaisissa vastauksissa jakautuma oli seuraava:

Taulukko 14. ”Saan virikkeitä ja jaksan paremmin käyttämällä henkilökuntaetuja”
- sukupuoli

		Sukupuoli		
		Nainen	Mies	Yhteensä
Täysin eri mieltä	Vastaajat	0	6	6
	% vastaajista	0,00 %	13,60 %	9,00 %
Eri mieltä	Vastaajat	3	6	9
	% vastaajista	13,00 %	13,60 %	13,40 %
Vähän eri mieltä	Vastaajat	2	2	4
	% vastaajista	8,70 %	4,50 %	6,00 %
Neutraali	Vastaajat	4	14	18
	% vastaajista	17,40 %	31,80 %	26,90 %
Vähän samaa mieltä	Vastaajat	5	8	13
	% vastaajista	21,70 %	18,20 %	19,40 %
Samaa mieltä	Vastaajat	2	6	8
	% vastaajista	8,70 %	13,60 %	11,90 %
Täysin samaa mieltä	Vastaajat	7	2	9
	% vastaajista	30,40 %	4,50 %	13,40 %
Yhteensä	Vastaajat	23	44	67
	% vastaajista	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Spearmanin korrelaatiokerroin = -0,281, p-arvo = 0,21 (Liite 2)

Väittämässä ei havaittu sukupuolien kesken lineaarista riippuvuutta (Spearman). Naisten ja miesten välillä ei todettu myöskään tilastollista merkitystä lopputulokseen. Tulosta ei voida tukea suuremmassa joukossa. Huolimatta tulosten eroavaisuuksista, sukupuolen vaikutusta lopputulokseen ei tämän tuloksen perusteella voida perustella (p-arvo).

Ikäjakaumassa haettiin eroavaisuuksia vastaajien kesken. Miten eri-ikäiset kokevat henkilökuntaetujen merkityksen omaan hyvinvointiinsa. Seuraavassa taulukossa on selvitetty tulokset.

Taulukko 15. ”Saan virikkeitä ja jaksan paremmin käyttämällä henkilökuntaetuja” - ikä

		Ikä					
		18-24 v	25-33 v	34-42 v	43-51 v	yli 51 v	Yhteensä
Täysin eri mieltä	Vastaajat	2	2	1	2	0	7
	% vastaajista	5,40 %	8,00 %	6,30 %	22,20 %	0,00 %	7,40 %
Eri mieltä	Vastaajat	7	4	2	0	0	13
	% vastaajista	18,90 %	16,00 %	12,50 %	0,00 %	0,00 %	13,80 %
Vähän eri mieltä	Vastaajat	4	1	0	1	0	6
	% vastaajista	10,80 %	4,00 %	0,00 %	11,10 %	0,00 %	6,40 %
Neutraali	Vastaajat	13	1	3	3	0	20
	% vastaajista	35,10 %	4,00 %	18,80 %	33,30 %	0,00 %	21,30 %
Vähän samaa mieltä	Vastaajat	3	9	5	2	1	20
	% vastaajista	8,10 %	36,00 %	31,30 %	22,20 %	14,30 %	21,30 %
Samaa mieltä	Vastaajat	5	3	0	0	4	12
	% vastaajista	13,50 %	12,00 %	0,00 %	0,00 %	57,10 %	12,80 %
Täysin samaa mieltä	Vastaajat	3	5	5	1	2	16
	% vastaajista	8,10 %	20,00 %	31,30 %	11,10 %	28,60 %	17,00 %
	Vastaajat	37	25	16	9	7	94
	% vastaajista	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Spearmanin korrelaatiokerroin = 0,243, p-arvo = 0,019 (Liite 3)

Saatujen vastausten perusteella iällä ei ole lineaarista riippuvuutta (Spearman). Tilastollisesti otannan tulos tukee myös laajemmassa otannassa tehtyä kyselyä merkitsevästi. Väittämän perusteella ei voida olettaa ikäryhmien vaikuttavan lopputulokseen (p-arvo).

Seuraavassa selvitettiin työurien keston vaikutuksia hyvinvointiin henkilökuntaetujen kautta. Vastaajat asettivat alla olevan taulukon mukaisesti seuraaviin jaotteluihin vastaustensa perusteella.

Taulukko 16. ”Saan virikkeitä ja jaksan paremmin käyttämällä henkilökuntaetuja” – ura

		Palvelusvuodet					
		alle vuoden	1-3 v	4-6 v	7-10 v	yli 10 v	Yhteensä
Täysin eri mieltä	Vastaajat	1	2	0	1	3	7
	% vastaajista	4,50 %	8,30 %	0,00 %	7,70 %	15,00 %	7,60 %
Eri mieltä	Vastaajat	4	3	3	0	2	12
	% vastaajista	18,20 %	12,50 %	23,10 %	0,00 %	10,00 %	13,00 %
Vähän eri mieltä	Vastaajat	3	1	1	0	1	6
	% vastaajista	13,60 %	4,20 %	7,70 %	0,00 %	5,00 %	6,50 %
Neutraali	Vastaajat	8	6	2	3	1	20
	% vastaajista	36,40 %	25,00 %	15,40 %	23,10 %	5,00 %	21,70 %
Vähän samaa mieltä	Vastaajat	2	3	2	7	6	20
	% vastaajista	9,10 %	12,50 %	15,40 %	53,80 %	30,00 %	21,70 %
Samaa mieltä	Vastaajat	4	3	1	0	3	11
	% vastaajista	18,20 %	12,50 %	7,70 %	0,00 %	15,00 %	12,00 %
Täysin samaa mieltä	Vastaajat	0	6	4	2	4	16
	% vastaajista	0,00 %	25,00 %	30,80 %	15,40 %	20,00 %	17,40 %
Yhteensä	Vastaajat	22	24	13	13	20	92
	% vastaajista	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Spearmanin korrelaatiokerroin = 0,167, p-arvo = 0,112 (Liite 4)

Palvelusvuosilla ei todettu lineaarista riippuvuutta (Spearman) tai tilastollista merkitsevyyttä (p-arvo) tulosten perusteella. Kyseisen väittämän tuloksia ei voida ennakoida vastaajan kokemuksen mukaan. Saadut vastaukset tukevat tilastoja myös suuremmassa otannassa.

4.4 Henkilökuntaetujen taloudelliset vaikutukset

Tässä osiossa selvitettiin miten työntekijät suhtautuivat henkilökuntaetujen taloudellisiin hyötyihin. Keskeisimpiä yrityksen antamia henkilökuntaetuja olivat henkilökuntakortti ja -myymälä. Alla oleva taulukko osoittaa näiden etujen käyttäjät vastaajista.

Taulukko 17. Taloudelliset vaikuttimet

Taloudelliset henkilökuntaedut	Nainen	Mies	Tyhjä	Yhteensä	%-vastaajista
Minulla on henkilökuntakortti	22	36	26	84	88,78 %
Käyn henkilökuntamyymälässä	23	42	29	94	95,92 %

Kuten taulukosta ilmenee, myymälän ja kortin käyttö on erittäin suosittua. 98 vastaajasta vain neljä jätti myymälän palvelut hyödyntämättä. Myös henkilökuntakortti oli vastaajilla vahvasti käytössä.

Henkilökuntakortin vaikutuksia hankintapäätöksiin arvioitiin seuraavassa taulukossa. Väittämässä oli tarkoituksena selvittää, kuinka laajasti sen suomia etuja käytetään työntekijöiden keskuudessa.

Taulukko 18. Henkilökuntakortin käyttö

Henkilökuntakortti	Nainen N=22	Mies N=36	Tyhjä N=26	Käyttäjien ka
Ostan yleensä elintarvikkeet henkilökunta-edun myöntävistä liikkeistä	5,77	5,19	5,81	5,54
Henkilökuntakortti vaikuttaa ratkaisevasti myymälän valintaan ruokaostoksia tehtäessä	5,14	4,42	5,35	4,89
Käytän henkilökuntaetuja kotimaan ja ulkomaan matkoilla, jos mahdollista	6,00	4,97	4,69	5,15
Etsin ensisijaisesti majoitusta henkilökuntaetuja myöntävistä hotelleista	5,68	4,94	5,23	5,23
Ruokailupaikaksi valitsen paikan, josta saa henkilökunta-alennusta	4,95	4,19	5,04	4,65

Vastauksista saatujen tulosten perusteella työntekijät käyttivät varsin aktiivisesti mahdollisuuksiaan hyödyntää henkilökuntakorttia. Keskiarvo ei kuitenkaan suoraan mittaa tyytymättömien osuutta. Kuitenkin tulokset olivat kautta linjan myönteisiä keskimääräisesti.

Henkilökuntamyymälän palveluita kyselyyn vastanneet olivat käyttäneet lähes jokainen osallistuja (94/98), joten seuraavaksi haluttiin selvittää ostokokemuksien tuomia mieltymyksiä.

Taulukko 19. Henkilökuntamyymälä

Henkilökuntamyymälä	Nainen N=23	Mies N=42	Tyhjä N=29	Käyttäjien ka
Käytän henkilökuntamyymälän palveluja usein	5,61	4,19	5,59	4,97
Löydän yleensä hyviä ostoksia valikoimista	5,30	3,76	4,93	4,50
Hinnoittelu on riittävän selkeää	3,04	3,17	3,24	3,16
Myymälän työntekijät ovat ammattitaitoisia	5,35	5,52	5,52	5,37

Vastaajat käyttivät kokonaisuudessaan henkilökuntamyymälän palveluja varsin usein. Naiset olivat miehiä innokkaampia ostosten tekijöitä. Hinnoittelu sai keskimäärin varsin alhaiset tulokset suhteessa muihin väittämiin. Toki vaihtuvuus on kaupassa poikkeuksellisen suurta, joten resursseja täyden palvelun hinnoitteluun ei nykytoiminnalla ole mahdollisuuksia.

Myös muita tapahtumia tarjotaan henkilökunnalle alennettuihin hintoihin, ja seuraavan taulukon väittämät pohjautuvat mainittuun kategoriaan soveltuviin henkilökuntaetuihin. Hyvin erilaiset tapahtumat vaikuttavat vain osaan henkilökuntaan, joten alla olevassa taulukossa selvitettiin käyttöhalukkuutta määrättyihin tapahtumiin.

Taulukko 20. Muut taloudelliset mahdollisuudet

Muut tapahtumat	Nainen N=23	Mies N=44	Tyhjä N=31	Käyttäjien ka
Hyödynnän yrityksen tarjoamia henkilökunta-alennuksia eri urheilutapahtumiin	3,26	2,19	3,00	2,70
Hyödynnän yrityksen tarjoamia henkilökunta-alennuksia eri kulttuuritapahtumiin	3,91	2,56	3,32	3,12
Käytän työntekijän mahdollisuutta lomamökin vuokraamiseen	2,13	1,74	2,00	1,92
Olen hyödyntänyt henkilökuntaetua laivamatkoilla	3,26	2,40	2,65	2,68
Saan huomattavia säästöjä käyttäessäni henkilökuntaetuja	5,78	4,48	4,94	4,93
	Nainen N=14	Mies N=38	Tyhjä N=24	Käyttäjien ka
Aterian hinta henkilökuntaruokalassa on mielestäni kohtuullinen	4,86	4,03	4,13	4,21

Ylhäällä olevista keskiarvoista on huomioitava, että jokainen osallistuja vastasi kaikkiin väittämiin. Tästä johtuen keskiarvot jäivät hyvin alhaiseksi. Ruokalan aterian hinnan arvioi-

tiin keskimäärin olevan kohtalaisella tasolla. Vastajat olivat keskimäärin varsin tyytyväisiä henkilökuntaetujen kautta kertyviin säästöihin.

Seuraavassa taulukossa selvitettiin vastaajien sukupuolien välisiä eroja siitä, miten he kokivat säästävänsä käyttämällä henkilökuntaetuja. Vastajat vastasivat myös tähän väittämään asteikolla 1 = täysin eri mieltä, 7 = täysin samaa mieltä. Ohessa vastaajien tulokset:

Taulukko 21. ”Saan huomattavia säästöjä käyttäessäni henkilökuntaetuja” – sukupuoli

		Sukupuoli		
		Nainen	Mies	Yhteensä
Täysin eri mieltä	Vastajat	0	2	2
	% vastaajista	0,00 %	4,50 %	3,00 %
Eri mieltä	Vastajat	0	3	3
	% vastaajista	0,00 %	6,80 %	4,50 %
Vähän eri mieltä	Vastajat	1	9	10
	% vastaajista	4,30 %	20,50 %	14,90 %
Neutraali	Vastajat	4	6	10
	% vastaajista	17,40 %	13,60 %	14,90 %
Vähän samaa mieltä	Vastajat	5	11	16
	% vastaajista	21,70 %	25,00 %	23,90 %
Samaa mieltä	Vastajat	2	8	10
	% vastaajista	8,70 %	18,20 %	14,90 %
Täysin samaa mieltä	Vastajat	11	5	16
	% vastaajista	47,80 %	11,40 %	23,90 %
Yhteensä	Vastajat	23	44	67
	% vastaajista	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Spearmanin korrelaatiokerroin = -0,374, p-arvo = 0,02 (Liite 2)

Tämän väittämän kohdalla todettiin vastausten pohjalta olevan kohtalainen riippuvuus sukupuolella (Spearman). Myös tilastollisesti on hieman merkitystä, jos sukupuolijakauma muuttuu (p-arvo). Käytännössä naisten vastaukset ovat keskimäärin korkeampia kuin miesten.

Seuraavaksi arvioitiin iän merkitystä kyselyyn osallistuneiden mielestä samaan väittämään. Lähtökohtana oli selvittää etujen taloudellista merkitystä eri ikäryhmien välillä seuraavasti:

Taulukko 22. ”Saan huomattavia säästöjä käyttäessäni henkilökuntaetuja” - ikä

		Ikä					
		18-24 v	25-33 v	34-42 v	43-51 v	yli 51 v	Yhteensä
Täysin eri mieltä	Vastaajat	1	0	0	1	0	2
	% vastaajista	2,70 %	0,00 %	0,00 %	11,10 %	0,00 %	2,10 %
Eri mieltä	Vastaajat	2	1	0	1	0	4
	% vastaajista	5,40 %	4,00 %	0,00 %	11,10 %	0,00 %	4,30 %
Vähän eri mieltä	Vastaajat	8	4	1	2	1	16
	% vastaajista	21,60 %	16,00 %	6,30 %	22,20 %	14,30 %	17,00 %
Neutraali	Vastaajat	7	3	2	0	0	12
	% vastaajista	18,90 %	12,00 %	12,50 %	0,00 %	0,00 %	12,80 %
Vähän samaa mieltä	Vastaajat	9	5	6	1	2	23
	% vastaajista	24,30 %	20,00 %	37,50 %	11,10 %	28,60 %	24,50 %
Samaa mieltä	Vastaajat	5	6	1	0	2	14
	% vastaajista	13,50 %	24,00 %	6,30 %	0,00 %	28,60 %	14,90 %
Täysin samaa mieltä	Vastaajat	5	6	6	4	2	23
	% vastaajista	13,50 %	24,00 %	37,50 %	44,40 %	28,60 %	24,50 %
Yhteensä	Vastaajat	37	25	16	9	7	94
	% vastaajista	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Spearmanin korrelaatiokerroin = 0,2185, p-arvo = 0,035 (Liite 3)

lällä ei todettu olevan lineaarista riippuvuutta saaduissa vastauksissa (Spearman). Tilastollisesti ikäryhmän vaikutus yleiseen tulokseen on melkein merkitsevää (p-arvo). Vastauksissa ei havaittu eroja ikäryhmien välillä, joten suurempi otanta ei juuri vaikuta lopulliseen tulokseen.

Palvelusvuosien merkitystä arvioitiin seuraavassa taulukossa. Palvelusvuodet tarkoittavat yrityksen palvelussa vietettyä aikaa, eivät muuta työuraa. Samalla selvitettiin kokemuksen perusteella, miten vastaajat kokivat henkilökuntaedut tilipussissaan.

Taulukko 23. ”Saun huomattavia säästöjä käyttäessäni henkilökuntaetuja” – ura

		Palvelusvuodet					
		alle vuoden	1-3 v	4-6 v	7-10 v	yli 10 v	Yhteensä
Täysin eri mieltä	Vastaajat	0	1	0	0	1	2
	% vastaajista	0,00 %	4,20 %	0,00 %	0,00 %	5,00 %	2,20 %
Eri mieltä	Vastaajat	0	3	0	0	1	4
	% vastaajista	0,00 %	12,50 %	0,00 %	0,00 %	5,00 %	4,30 %
Vähän eri mieltä	Vastaajat	8	1	3	0	3	15
	% vastaajista	36,40 %	4,20 %	23,10 %	0,00 %	15,00 %	16,30 %
Neutraali	Vastaajat	5	4	1	0	2	12
	% vastaajista	22,70 %	16,70 %	7,70 %	0,00 %	10,00 %	13,00 %
Vähän samaa mieltä	Vastaajat	3	9	2	5	4	23
	% vastaajista	13,60 %	37,50 %	15,40 %	38,50 %	20,00 %	25,00 %
Samaa mieltä	Vastaajat	4	1	2	4	3	14
	% vastaajista	18,20 %	4,20 %	15,40 %	30,80 %	15,00 %	15,20 %
Täysin samaa mieltä	Vastaajat	2	5	5	4	6	22
	% vastaajista	9,10 %	20,80 %	38,50 %	30,80 %	30,00 %	23,90 %
Yhteensä	Vastaajat	22	24	13	13	20	92
	% vastaajista	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Spearmanin korrelaatiokerroin = 0,236, p-arvo = 0,24

Myös tämän väittämän kohdalla ei palvelusvuosilla ollut lineaarista riippuvuutta tai tilastollista merkitystä vastauksiin. Laskennallisesti ei voida perustella palvelusvuosien vaikuttavan vastauksiin, vaikka alle vuoden palvelleiden enemmistö on muita kriittisempiä.

4.5 Henkilökuntaetujen kokonaismerkitys työntekijöille

Seuraavassa väittämässä vastaajia pyydettiin arvioimaan henkilökuntaetujen kokonaisvaltaista merkitystä. Väittämän luonteesta johtuen se oli asetettu kyselyssä viimeiseen osioon. Ensiksi asiaa tutkittiin sukupuolten kesken seuraavasti:

Taulukko 24. ”Henkilökuntaeduilla on suuri merkitys minulle” - sukupuoli

Sukupuoli				
		Nainen	Mies	Yhteensä
Täysin eri mieltä	Vastaajat	0	5	5
	% vastaajista	0,00 %	11,40 %	7,50 %
Eri mieltä	Vastaajat	0	6	6
	% vastaajista	0,00 %	13,60 %	9,00 %
Vähän eri mieltä	Vastaajat	0	1	1
	% vastaajista	0,00 %	2,30 %	1,50 %
Neutraali	Vastaajat	1	6	7
	% vastaajista	4,30 %	13,60 %	10,40 %
Vähän samaa mieltä	Vastaajat	5	11	16
	% vastaajista	21,70 %	25,00 %	23,90 %
Samaa mieltä	Vastaajat	4	9	13
	% vastaajista	17,40 %	20,50 %	19,40 %
Täysin samaa mieltä	Vastaajat	13	6	19
	% vastaajista	56,50 %	13,60 %	28,40 %
Yhteensä	Vastaajat	23	44	67
	% vastaajista	100,00 %	100,00 %	100,00 %
K-arvo		6,26	4,43	5,24

Spearmanin korrelaatiokerroin = -0,488, p-arvo = 0,00 (Liite 2)

Väittämässä sukupuolella on kohtalainen lineaarinen riippuvuus vastauksiin (Spearman). P-arvo tukee tulosta yleistettäessä suurempaan joukkoon. Tämä tarkoittaa sukupuolen vaikuttavan kohtalaisesti tuloksiin. Naisten tulokset ovat keskimäärin korkeampia kuin miesten.

Seuraavassa taulukossa vastaajien mielipiteet jaettiin ikäryhmien mukaan. Oletusarviona iän merkitystä henkilökuntaetujen arvostukseen selvitettiin seuraavalla taulukolla:

Taulukko 25. ”Henkilökuntaeduilla on suuri merkitys minulle”

		Ikä					
		18-24 v	25-33 v	34-42 v	43-51 v	yli 51 v	Yhteensä
Täysin eri mieltä	Vastaajat	2	1	0	2	0	5
	% vastaajista	5,40 %	4,00 %	0,00 %	22,20 %	0,00 %	5,30 %
Eri mieltä	Vastaajat	5	2	0	0	0	7
	% vastaajista	13,50 %	8,00 %	0,00 %	0,00 %	0,00 %	7,40 %
Vähän eri mieltä	Vastaajat	1	0	1	0	0	2
	% vastaajista	2,70 %	0,00 %	6,30 %	0,00 %	0,00 %	2,10 %
Neutraali	Vastaajat	5	4	0	2	0	11
	% vastaajista	13,50 %	16,00 %	0,00 %	22,20 %	0,00 %	11,70 %
Vähän samaa mieltä	Vastaajat	8	6	6	0	1	21
	% vastaajista	21,60 %	24,00 %	37,50 %	0,00 %	14,30 %	22,30 %
Samaa mieltä	Vastaajat	10	4	2	0	2	18
	% vastaajista	27,00 %	16,00 %	12,50 %	0,00 %	28,60 %	19,10 %
Täysin samaa mieltä	Vastaajat	6	8	7	5	4	30
	% vastaajista	16,20 %	32,00 %	43,80 %	55,60 %	57,10 %	31,90 %
Yhteensä	Vastaajat	37	25	16	9	7	94
	% vastaajista	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Spearmanin korrelaatiokerroin = 0,268, p-arvo = 0,009 (Liite 3)

Ikäryhmillä ei todettu lineaarista riippuvuutta vastauksiin (Spearman). Tilastollisesti oletusta voi pitää merkityksellisenä myös suurempaan otantaan (p.arvo). Vastaukset ovat korostetun yhteneväisiä ikäryhmästä riippumatta.

Samaa väittämää sovellettiin vielä palvelusvuosien mukaan. Kohdassa arvioitiin vaikuttiko työurien kestot mielipiteeseen henkilökuntaetujen merkityksestä kyselyyn osallistujien välillä.

Taulukko 26. ”Henkilökuntaeduilla on suuri merkitys minulle” - ura

		Palvelusvuodet					
		alle vuoden	1-3 v	4-6 v	7-10 v	yli 10 v	Yhteensä
Täysin eri mieltä	Vastaajat	0	3	0	0	2	5
	% vastaajista	0,00 %	12,50 %	0,00 %	0,00 %	10,00 %	5,40 %
Eri mieltä	Vastaajat	5	1	1	0	0	7
	% vastaajista	22,70 %	4,20 %	7,70 %	0,00 %	0,00 %	7,60 %
Vähän eri mieltä	Vastaajat	0	1	0	0	1	2
	% vastaajista	0,00 %	4,20 %	0,00 %	0,00 %	5,00 %	2,20 %
Neutraali	Vastaajat	3	4	0	1	2	10
	% vastaajista	13,60 %	16,70 %	0,00 %	7,70 %	10,00 %	10,90 %
Vähän samaa mieltä	Vastaajat	5	3	4	5	4	21
	% vastaajista	22,70 %	12,50 %	30,80 %	38,50 %	20,00 %	22,80 %
Samaa mieltä	Vastaajat	6	4	3	2	3	18
	% vastaajista	27,30 %	16,70 %	23,10 %	15,40 %	15,00 %	19,60 %
Täysin samaa mieltä	Vastaajat	3	8	5	5	8	29
	% vastaajista	13,60 %	33,30 %	38,50 %	38,50 %	40,00 %	31,50 %
Yhteensä	Vastaajat	22	24	13	13	20	92
	% vastaajista	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %	100,00 %

Spearmanin korrelaatiokerroin = 0,187, p-arvo = 0,024 (Liite 4)

Lineaarista riippuvuutta ei ole eri palvelusvuosiryhmillä (Spearman). Tilastollisesti myös suurempaan joukkoon voidaan melkein yleistää tämän otannan tulos (p-arvo). On oletettavaa, että laajemmassa otannassa palvelusvuosilla ei juuri ole merkitystä vastauksiin.

5 Tulosten yhteenveto

Tutkimuksen tavoitteena oli selvittää henkilökuntaetujen merkitystä työmotivaatioon ja taloudellisiin seikkoihin. Kyselyyn osallistujat vastasivat anonyymisti. Vastaaajia oli kaikkiaan 98 henkilöä 250 mahdollisesta, joten vastausprosentti oli 39,2 %.

Kyselyn taustamuuttujissa sukupuoleen jätti vastaamatta 31 henkilöä, joten sukupuolen välisiin vertailuihin otettiin mukaan vain vastanneet (miehiä 44 ja naisia 23). Sen sijaan ikään ja palvelusvuosiin vastasivat lähes kaikki.

Vastausten pohjalta ei merkittäviä eroavaisuuksia löytynyt taustamuuttujista. Kuitenkin sukupuolien välisessä jaottelussa naiset olivat myönteisempiä kuin miehet lähes jokaisen väittämän kohdalla. Ikäryhmiin jaettu tutkimus paljasti nuorimpien (18 – 24 v) työntekijöiden olevan hieman muita negatiivisempia. Samoin palvelusvuodet paljastivat alle vuoden työskennelleiden olleen muita hieman kriittisempiä keskimäärin.

Vastaaajista suurin osa (37 henkilöä) kuului nuorimpaan ikäryhmään (18 – 24 v) ja 22 henkilöä vastaaajista olivat olleet alle vuoden työsuhteessa. Nämä painotukset vaikuttivat siis tuloksiin merkittävästi.

5.1 Henkilökuntaetujen vaikutukset työmotivaatioon ja hyvinvointiin

Naiset kokivat henkilökuntaetujen vaikuttavan työmotivaatioonsa keskimäärin enemmän kuin miehet. Tällä oletuksella on tilastollinen merkitys myös yleistettäessä väittämä suuremmalle joukolle. Iän tai palvelusvuosien merkitystä ei tutkimuksessa todettu, joten ikääntymisellä tai kokemuksella ei ollut relevanttia vaikutusta vastauksiin.

Hyvinvointiin ja jaksamiseen sukupuolella ei todettu selkeää tilastollista vaikutusta, tosin tulosta ei voida tukea suuremmassa joukossa. Ikäryhmien jaossa ei todettu lineaarista riippuvuutta, ja olettamalla on merkitystä myös laajemmassa otannassa. Palvelusvuosien pohjalta ei voida tämän tutkimuksen perusteella arvioida vastauksia. Otannalla ei ole tilastollista tukea yleistettäessä.

Yksittäiset väittämät henkilökuntaetujen vaikutuksesta työmotivaation naiset (5,22) kokivat keskimäärin korkeammiksi kuin miehet (3,95). Henkilökuntaruokalassa ateriointia pitivät sekä naiset (5,86) että miehet (5,34) mukavana ja mieluisan ateria vaihtoehdonkin löysivät usein (N=5,71 ja M=5,18). Työterveydenhuollossa lääkärien ammattitaito (N=4,85 ja

M=4,31) ja asianmukainen hoito (N=5,20 ja M=4,81) saivat keskiarvoltaan varsin hyvän arvosanan,

Henkilökuntaetujen kautta saamia virikkeitä naiset (4,96) pitivät keskimäärin korkeampina kuin miehet (3,86). Liikunta- ja kulttuurikortti (N=6,76 ja M=5,64) koettiin erittäin hyödylliseksi eduksi. Myös henkilökuntaetujen laajaan tarjontaan (N=5,87 ja M=4,98) oltiin tyytyväisiä.

5.2 Henkilökuntaetujen vaikutukset taloudellisesti

Sukupuolella havaittiin olevan lineaarinen riippuvuus vastauksiin, koska naisten (5,78) vastaukset olivat keskimäärin positiivisempia kuin miesten (4,48). Tutkimus myös tukee osaltaan otoksen tulosta yleistettäessä sitä suurempaan joukkoon. Ikäryhmällä ei ollut selvää vaikutusta vastauksiin, ja tilastollisesti tämä pitää paikkansa myös laajemmassa otannassa. Palvelusvuosilla ei myöskään havaittu yhteyttä tuloksiin, tosin otantaa ei voida tukea suuremmassa kyselyssä.

Henkilökuntakortin etujen vaikutukset näkyivät selvästi elintarvikkeiden hankinnassa (N=5,77 ja M=5,19) ja ostopaikan valinnassa (N=5,14 ja M=4,42). Henkilökuntamyymälän palveluja naiset (5,61) kokivat käyttäneensä keskimäärin miehiä (4,19) useammin. Samoin hyviä ostoksia naiset (5,30) kokivat löytäneensä miehiä (3,76) enemmän. Henkilökunta-ruokalan aterian hintaa pidettiin varsin kohtuullisena suhteessa sisältöön.

5.3 Henkilökuntaetujen kokonaismerkitys

Tutkimuksessa todettiin sukupuolella (N=6,26 ja M=4,43) olevan kohtalaisesti merkitystä vastauksiin. Naisten myönteisempi tulos tukee otannan merkitystä (p-arvo 0,00) myös yleistettäessä suuremmalle joukolle. Iällä ja palvelusvuosilla ei ollut lineaarista riippuvuussuhdetta, joten ryhmillä ei katsottu olevan merkitystä lopputulokseen. Molempien tuloksia voidaan pitää merkitsevinä myös suuremmassa otannassa.

Naisten vastaukset olivat keskiarvoltaan selkeästi korkeammat, joka vaikuttaa myös yleistettäessä suurempaan joukkoon. Nuorten ja kokemattomien tulokset ovat hieman alhaisempia kuin muiden, Kuitenkaan tilastollista perustelua ei voida todeta annettujen vastausten pohjalta. Kaikkien vastausten keskiarvo oli 5,24, joten henkilökuntaetujen merkitys on varsin korkea työntekijöiden mielestä.

6 Pohdinta

Tässä opinnäytetyössä tarkoitukseni oli selvittää työntekijöiden mielipiteet henkilökuntaeduista. Tavoitteenani oli jakaa vastaajat kolmen muuttujan avulla eri luokkiin, jotka jakautuivat sukupuoliin, ikäryhmiin ja palvelusvuosiin. Ajatuksena oli saada selvä kokonaiskäsitys kollegoiden arvomaailmasta henkilökuntaetujen kautta. Mielestäni ratkaisu tutkia aihetta oli järkevä, koska näkökulma on useasta vastaavasta poikkeava. Myös alkuperäinen tavoite oli saada yritys mukaan tutkimukseen, koska vastauksista olisi ollut mahdollisuus kehittää organisaation omaa toimintaa. Tämä opinnäytetyö on tehty ilman toimeksiantoa, tosin yritys antoi mahdollisuuden kyselyn toteuttamiseksi.

Teoriaosuudessa keskityin kahteen pääaiheeseen eli työmotivaatioon ja palkitsemiseen. Motivaatioteoriat on keskitetty hyvin tiiviiksi kokonaisuudeksi, jotta lukijalla olisi selkeä kuva kokonaisuudesta. Palkitsemiseen on haettu useasta lähteestä kirjallisuutta ja perusteluja aiheen ympärille.

Kyselyn laadin itsenäisesti ja keskityin organisaation tarjoamiin henkilökuntaetuihin. Mielestäni edut kattavat laajuudessaan varsin laajan alueen, joten oli mielenkiintoista selvittää satuja tuloksia. Etukäteen vastaajia en valinnut, vaan kysely tehtiin yleisessä taukotilassa, jossa kaikilla paikalla olleilla oli mahdollisuus osallistua. Kyselyn suoritin ainoastaan yhtenä päivänä ja vastauksia tuli yhteensä 98 kappaletta.

Ennakkokäsityksiä tuloksista en osannut arvioida, joten vastaukset tulivat hieman puun takaa. Kokonaisuutena naisten vastaukset olivat varsin pienellä marginaalilla miehiä korkeammat. Tulokset olivat kauttaaltaan jopa yllättävän korkeat. Ainoa harmillinen seikka oli sukupuoleen vastaamatta jättäneiden suuri määrä (31, taul.2).

Ikäryhmissä tai palvelusvuosissa ei ollut vaikutusta vastauksiin. Olisin arvellut hieman suurempia poikkeamia vastauksissa. Havaittavaa on nuorten (18 – 24 v, taul.3) ja alle vuoden palvelleiden (taul.4) suuri määrä otannassa. Koska kysely suoritettiin elokuussa 2014, kesätyöntekijät olivat vielä mukana varsin suurena määränä tässä otoksessa. Osittain myös vastauksissa tämä näkyi. Uusimmilla työntekijöillä ei välttämättä ollut mahdollisuuksia käyttää kaikkia henkilökuntaetuja.

Työntekijöiden ikä tai työkokemus eivät vaikuttaneet kokonaisuuteen aivan siten, kuin olisin uskonut. Toisaalta se kertoo henkilökuntaetujen kollektiivisesta vaikutuksesta työntekijöihin. Tulos korostaa toki keskimääräisiä tuloksia, eli vastaajissa oli myös täysin eri mieltä olleita. Kuitenkin enemmistö koki henkilökuntaedut merkittäväksi eduksi rahapalkan

lisänä. Myös merkittävä havainto oli vaikutukset työmotivaatioon ja jaksamiseen, joista työntekijät kokivat keskimäärin saaneen varsin paljon hyödyllisiä etuja.

6.1 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen validiteetti on tässä opinnäytetyössä otettu huomioon väittämien asettelussa. Tarkoituksena oli asetella väitteet mahdollisimman selkokieliseksi, jotta virhetulkinnoilta voitiin välttyä. Lisäksi käytössä ollut Likertin 7-portainen järjestelmä antoi vastaajalle mahdollisuuden omien mieltymystensä arviointiin. Olennaista oli myös anonymiset vastaukset, joten vastaajaa oli mahdoton selvittää. Systemaattista virhettä ei havaittu vastauksissa.

Reliabilitettia tarkasteltiin Spearmanin ristiintaulukoinnilla, koska esimerkiksi Khiin-neliötä ei voinut käyttää vastausten purussa. Pääkysymyksissä sukupuolten väliset erot voitiin arvioida vaikuttavan pitkälti samoin yleistettäessä suurempaan joukkoon, huolimatta vastaamatta jättäneiden (31) suuresta määrästä. Sen sijaan ikäryhmien ja palvelusvuosien tuloksia ei voida pitää tukevin laajemmassa otannassa, tosin suuntaa antavia vastaukset olivat. Jälkikäteen väittämissä olisi kannattanut käyttää 5-portaista järjestelmää, jolloin hajonta olisi ollut pienempää.

Jos pääkysymyksestä esitetään seuraava hypoteesi:

nollahypoteesi H0:

Henkilökuntaetujen merkitystä vertailtaessa sukupuolella ei ole vaikutusta

vastahypoteesi H1:

Henkilökuntaetujen merkitystä vertailtaessa sukupuolella on vaikutusta

P-arvo=0,00 (Spearman)

Eli vastahypoteesi tulee voimaan. Sukupuolella on merkitystä vastausta annettaessa. Huomioitavaa kuitenkin yksittäisten vastausten vaikutus ei vaikuta keskimääräisiin tuloksiin merkitsevästi.

6.2 Johtopäätökset

Henkilökuntaeduilla on selkeä merkitys niiden saajalla. Vastaavalla kyselyllä voidaan selvittää myös yksittäisten henkilökuntaetujen hyödyt sen kohteelle. Myös yritysten olisi hyödyllistä selvittää omien etujensa merkitys, koska tarpeeton etu luo turhia kustannuksia

koko organisaatiolle. Vastaavasti kysely auttaa organisaatiota kehittämään omia etujaan enemmän työntekijöidensä tarpeiden mukaan. Osapuolien saama hyöty edesauttaa työntekijää sitoutumaan ja antamaan tehokkaamman työpanoksen yritykselle. Samalla edistetään työntekijän hyvinvointia, ja vähennetään henkilöstön vaihtuvuutta ja sairaslomia. Henkilöstöstä on pidettävä huolta, jotta yritys menestyy.

Etujen määrällä voidaan edistää erilaisia työntekijän tarpeita. Keskeinen suunnannäyttäjä on raha. Eli kuinka paljon työntekijä tuntee voittavansa käyttäessään kyseistä etua. Raha-palkan merkitystä ei voi vähätellä, kuitenkin henkilökuntaeduilla usein ratkaistaan työntekijästä järjestetty kilpajuoksu.

Työntekijän hyvinvoinnista huolehtiminen on ilmoitettu jo työehtosopimuksissa. Kyse on kuitenkin yrityksen omasta voimavarasta johon kannattaa panostaa. Hyvinvointi ja motivaatio kulkevat monesti käsi kädessä, kun ihminen voi hyvin on hän myös usein motivoitunut. Tässä yhtälössä on henkilökuntaedut kasvavassa roolissa.

6.3 Oman oppimisen arviointi

Mielestäni opinnäytetyössä vaaditaan monenlaisia taitoja. Tiedonkeruumenetelmissä voi käyttää erilaisia variaatioita, joista itse valitsin tietokirjallisuuden. Kyselyn tuottamisprosessi oli myös mielenkiintoista ja tuottavaa. Jatkossa tosin lomakemuotoista kyselyä harkitsen kahteen kertaan.

Tutkimustulosten läpikäynnissä havaitsin erityisesti HR-tietojärjestelmät-kurssin hyödyllisyyden. Vastaukset vein SPSS-ohjelmistoon, ja valitsin Spearmanin korrelaatiolaskelman tulosten esittämiseksi. Taulukointi oli kuitenkin jopa yllättävän haastavaa tässä projektissa. Mielestäni onnistuin kuvaamaan tulokset varsin mallikkaasti.

Tulosten analysointi oli myös uuden oppimista, josta saattaa olla hyötyä myös tulevaisuudessa. Nähdäkseni luotu oppimisprosessi auttaa henkilökohtaisesti seuraavaan porttaaseen, ja opinnäytetyö on tästä seuraus.

Lähteet

Armstrong, M. 2007. Employee reward management and practice. 2. painos. Kogan. Lontoo

Hakonen, N., Hakonen, A., Hulkko, K. & Ylikorkala, A. 2005. Palkitse taitavasti. WSOY. Juva.

Heikkilä T. 2014. Tilastollinen tutkimus. 9 painos. Edita. Helsinki

Helsilä, M. & Salojärvi, S. 2009. Strategisen henkilöstöjohtamisen käytännöt. Talentum. Helsinki.

Juuti, P. 2006. Organisaatiokäyttäytyminen. Kustannusosakeyhtiö Otava. Keuruu.

Kauhanen, J. 2009 Henkilöstövoimavarojen johtaminen. 10. painos. WSOY. Helsinki.

Lämsä, A-M. & Hautala, T. 2008. Organisaatiokäyttäytymisen perusteet. 1.-4.painos. Edita. Helsinki.

Moisalo, V-P. 2010. Arjen johtaminen. Hansaprint Oy. Vantaa.

Rantamäki, T., Kauhanen, J. & Kolari, A. 2006. Onnistu palkitsemisessa. WSOY. Helsinki.

Vartiainen, M. & Kauhanen, J. 2005. Palkitseminen globaalissa Suomessa. WSOY. Helsinki.

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

Österberg, M. 2005. Henkilöstöasiantuntijan käsikirja. Edita. Helsinki.

Liitteet

Liite 1. Kyselylomake

Kysely henkilökuntaetujen merkityksestä työntekijöille

Ohjeet: Ympyröi mielestäsi lähin arvio jokaiseen väitteeseen.
Jos sinulla ei ole esim. henkilökuntakorttia käytössäsi, laita rasti ruutuun ja siirry seuraavaksi henkilökuntaruokalan väitteisiin.

	Olen	Nainen	Mies		
Ikäni	18 - 24	25 - 33	34 - 42	43 - 51	yli 51

Olen toiminut organisaation palveluksessa

alle vuoden	1-3 v	4-6 v	7-10 v	yli 10 v
-------------	-------	-------	--------	----------

Henkilökunnan etukortti

Minulla ei ole etukorttia (rasti ruutuun)

- Ostan yleensä elintarvikkeet henkilökuntaetuja myöntävistä myymälöistä

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä
- Henkilökuntakortti vaikuttaa ratkaisevasti myymälän valintaan ruokaostoksia tehtäessä

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä
- Käytän henkilökuntakortin henkilökuntaetuja kotimaan ja ulkomaan matkoille, mikäli mahdollista (matkat tai/ja majoitus)

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä
- Etsin ensisijaisesti majoitusta henkilökuntaedun myöntävistä hotelleista, jos se on mahdollista

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä
- Ruokailupaikaksi valitsen useimmiten paikan josta saa alennusta/bonusta

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

Henkilökuntaruokala

En syö ruokalassa (rasti ruutuun)

6. Syön ruokalassa jokaisena työpäivänä

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

7. Löydän mieluisan vaihtoehdon ruokalistalta päivittäin

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

8. Aterian annoskoko on minulle sopiva

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

9. Ruokalassa on mukava aterioida

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

10. Aterian hinta on mielestäni kohtuullinen

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

11. Ostan ruokalasta usein myyntituotteita (virvokkeita, sämpylöitä jne.)

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

Henkilökunnan myymälä

En ole käynyt henkilökuntamyymälässä (rasti ruutuun)

12. Käytän henkilökuntamyymälän palveluja usein

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

13. Löydän yleensä hyviä ostoksia valikoimista
- täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä
14. Hinnoittelu on riittävän selkeää
- täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä
15. Myymälän työntekijät ovat ammattitaitoisia
- täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

Työterveydenhuolto

En ole käyttänyt työterveydenhuollon palveluita (rasti ruutuun)

16. Käytän työterveydenhuoltoa pääsääntöisesti
- täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä
17. Luotan lääkärien ammattitaitoon
- täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä
18. Luotan terveydenhoitajien ammattitaitoon
- täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä
19. Olen saanut aina asianmukaista hoitoa ja palautetta
- täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä
20. Minulle on tärkeää, että työterveydenhuolto toimii samassa talossa
- täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

Liikunta/kulttuurikortti ja kuntosali

Minulla ei ole liikunta/kulttuurikorttia (rasti ruutuun)

21. Käytän liikunta/kulttuurikorttia usein kulttuuriin tai elokuviin

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

22. Käytän liikunta/kulttuurikorttia usein urheilullisiin harrastuksiin

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

23. liikunta/kulttuurikortti on minulle hyödyllinen

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

En ole käynyt yrityksen kuntosalilla (rasti ruutuun)

24. Käyn yrityksen kuntosalilla usein

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

25. Kuntosalin laitteet ovat kunnossa ja käyttökelpoisia

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

26. Kuntosalin ilmastointi on erinomainen

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

Muut erikoisedut

27. Hyödynnän yrityksen tarjoamia henkilökunta-alennuksia eri urheilutapahtumiin

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

28. Hyödynnän yrityksen tarjoamia henkilökunta-alennuksia musiikki- ja kulttuuritapahtumista

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

29. Käytän työntekijän mahdollisuuksia lomamökin vuokraamisesta

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

30. Olen hyödyntänyt henkilökuntaetua laivamatkoilla

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

Henkilökuntaetujen merkitys

31. Saan huomattavia säästöjä käyttäessäni henkilökuntaetuja

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

32. Olen tyytyväinen henkilökuntaetujen laajaan tarjontaan

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

33. Henkilökuntaedut vaikuttavat positiivisesti mielipiteeseeni yrityksestä

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

34. Henkilökuntaeduilla on suuri merkitys minulle

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

35. Henkilökuntaedut vaikuttavat myönteisesti työmotivaatiooni

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

36. Saan virikkeitä ja jaksan paremmin käyttämällä henkilökuntaetuja

täysin eri mieltä 1 2 3 4 5 6 7 täysin samaa mieltä

Liite 2. Korrelaatiot-sukupuoli

Korrelaatiot sukupuoli

			Suku- puoli	Saan virikkeitä ja jaksan pa- remmin käyttä- mällä henkilö- kuntaetuja	Henkilökunta- edut vaikuttavat myönteisesti työmotivaatioon	Henkilökuntaeduilla on suuri merki- tys minulle	Saan huomatta- via säästöjä käyttäessäni henkilökuntaetu- ja
Spearmanin korrelaatiokerroin	Sukupuoli	Korrelaatiokerroin	1,000	-,281*	-,365**	-,488**	-,374**
		P-luku		,021	,002	,000	,002
		Vastaajat	67	67	67	67	67
	Saan virikkeitä ja jaksan paremmin käyttämällä henkilökuntaetuja	Korrelaatiokerroin	-,281*	1,000	,853**	,739**	,601**
		P-luku	,021		,000	,000	,000
		Vastaajat	67	98	98	98	98
	Henkilökuntaedut vaikuttavat myönteisesti työmotivaatioon	Korrelaatiokerroin	-,365**	,853**	1,000	,721**	,538**
		P-luku	,002	,000		,000	,000
		Vastaajat	67	98	98	98	98
Henkilökuntaeduilla on suuri merkitys minulle	Korrelaatiokerroin	-,488**	,739**	,721**	1,000	,730**	
	P-luku	,000	,000	,000		,000	
	Vastaajat	67	98	98	98	98	
Saan huomattavia säästöjä käyttäessäni henkilökuntaetuja	Korrelaatiokerroin	-,374**	,601**	,538**	,730**	1,000	
	P-luku	,002	,000	,000	,000		
	Vastaajat	67	98	98	98	98	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Liite 3. Korrelaatiot-ikä

		Korrelaatiot ikä					
			Ikä	Saan virikkeitä ja jaksan paremmin käyttämällä henkilökuntaetuja	Henkilökuntaedut vaikuttavat myönteisesti työmotivaatioon	Henkilökuntaedulla on suuri merkitys minulle	Saan huomattavia säästöjä käyttäessäni henkilökuntaetuja
Spearmanin korrelaatiokerroin	Ikä	Korrelaatiokerroin	1,000	,243*	,163	,268**	,218*
		P-luku		,019	,117	,009	,035
		Vastaaajat	94	94	94	94	94
	Saan virikkeitä ja jaksan paremmin käyttämällä henkilökuntaetuja	Korrelaatiokerroin	,243*	1,000	,853**	,739**	,601**
		P-luku	,019		,000	,000	,000
		Vastaaajat	94	98	98	98	98
	Henkilökuntaedut vaikuttavat myönteisesti työmotivaatioon	Korrelaatiokerroin	,163	,853**	1,000	,721**	,538**
		P-luku	,117	,000		,000	,000
		Vastaaajat	94	98	98	98	98
Henkilökuntaedulla on suuri merkitys minulle	Korrelaatiokerroin	,268**	,739**	,721**	1,000	,730**	
	P-luku	,009	,000	,000		,000	
	Vastaaajat	94	98	98	98	98	
Saan huomattavia säästöjä käyttäessäni henkilökuntaetuja	Korrelaatiokerroin	,218*	,601**	,538**	,730**	1,000	
	P-luku	,035	,000	,000	,000		
	Vastaaajat	94	98	98	98	98	

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Liite 4. Korrelaatiot-palvelusvuodet

Korrelaatiot palvelusvuodet							
			Palvelusvuodet	Saan virikkeitä ja jaksan paremmin käyttämällä henkilökuntaetuja	Henkilökuntaedut vaikuttavat myönteisesti työmotivaatioon	Henkilökuntaeduilla on suuri merkitys minulle	Saan huomattavia säästöjä käyttäessäni henkilökuntaetuja
Spearmanin korrelaatiokerroin	Palvelusvuodet	Korrelaatiokerroin	1,000	,167	,057	,187	,236
		P-luku		,112	,587	,074	,024
		Vastaajat	92	92	92	92	92
Saan virikkeitä ja jaksan paremmin käyttämällä henkilökuntaetuja		Korrelaatiokerroin	,167	1,000	,853**	,739**	,601**
		P-luku	,112		,000	,000	,000
		Vastaajat	92	98	98	98	98
Henkilökuntaedut vaikuttavat myönteisesti työmotivaatioon		Korrelaatiokerroin	,057	,853**	1,000	,721**	,538**
		P-luku	,587	,000		,000	,000
		Vastaajat	92	98	98	98	98
Henkilökuntaeduilla on suuri merkitys minulle		Korrelaatiokerroin	,187	,739**	,721**	1,000	,730**
		P-luku	,074	,000	,000		,000
		Vastaajat	92	98	98	98	98
Saan huomattavia säästöjä käyttäessäni henkilökuntaetuja		Korrelaatiokerroin	,236	,601**	,538**	,730**	1,000
		P-luku	,024	,000	,000	,000	
		Vastaajat	92	98	98	98	98

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).