

Henkilöstöedut - tarve ja arvostus



Rosenberg, Henna

Laurea ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Henkilöstöedut - tarve ja arvostus

Rosenberg, Henna
Liiketalouden koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Huhtikuu, 2011

Rosenberg, Henna

Henkilöstöedut - tarve ja arvostus

Vuosi 2011 Sivumäärä 67

Tämä opinnäytetyö kohdistuu henkilöstöetuihin. Opinnäytetyön teoriaosuudessa kerrotaan tarkemmin henkilöstöeduista osana palkitsemista sekä siitä, mitä henkilöstöedut tarkoittavat ja sisältävät. Opinnäytetyön tutkimusosion tavoitteena on selvittää, mitä mieltä kohdeyrityksen henkilöstö on nykyisistä henkilöstöeduista ja tulisiko näitä tulevaisuudessa mahdollisesti kehittää. Tutkimuksen avulla on myös tarkoitus selvittää, onko kohdeyrityksen henkilöstöetujen mahdollisiin muutostarpeisiin merkitystä sillä, mikä on vastaajien ikä, sukupuoli, asuinpaikkakunta ja yksikkö.

Henkilöstöedut ovat yksi osa palkitsemista, vaikka henkilöstöetuja ei välttämättä osata aina henkilöstön silmissä arvostaakaan ja näitä voidaan pitää jopa itsestäänselvyyksinä. Henkilöstöetujen avulla voidaan vaikuttaa henkilöstön työssä viihtyvyyteen, helpottaa vapaa-ajan ja työn yhteensovittamista sekä edistää työhyvinvointia. Henkilöstöetuja ovat muun muassa työpaikkaruokailun tuki, terveydenhuolto, harrastus ja lomatoiminta.

Opinnäytetyön tutkimusosassa toteutettiin kyselytutkimus, joka lähetettiin yhteensä 400 henkilölle joulukuussa 2010. Kyselytutkimus tehtiin satunnaisotantana osalle ABB Oy:n henkilökuntaa. Kyselyyn valitut henkilöt työskentelivät eri puolella Suomea kohdeyrityksen eri yksiköissä.

Työn tutkimusmenetelmänä käytettiin kvantitatiivista menetelmää, jossa kysymykset muotoiltiin monivalintakysymyksiksi niin, että näitä voitiin analysoida tilastollisesti. Monivalintakysymysten lisäksi oli kysymyslomakkeen lopussa kolme avointa kysymystä, joihin vastaajat pystyivät kertomaan vapaasti omia mielipiteitään.

Opinnäytetyön tutkimustulos osoittaa, että kohdeyrityksessä ollaan pääosin tyytyväisiä nykyisiin voimassa oleviin henkilöstöetuihin. Näihin toivotaan päivityksiä lähinnä liikuntaetujen sekä palveluvuosipalkitsemisen osalta. Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan myös nähdä, että jokainen kohdeyritys ABB Oy:ssä tällä hetkellä voimassa oleva etu on jollekin vastaajalle tärkeä etu. Tutkimuksessa käy ilmi, että kohdeyrityksessä ei ole yhtäkään henkilöstöetua, jota kukaan ei käyttäisi. Osa eduista kuten, henkilöstöruokailun tuki, on erittäin suosittu ja käytetty.

Rosenberg, Henna

Employee benefits - the need and appreciation

Year	2011	Pages	67
------	------	-------	----

The subject of the thesis is employee benefits. In the theoretical section the nature and significance of employee benefits as a form of remuneration is examined. Employee benefits are one important method of rewarding employees in organizations, although employees do not necessarily value these benefits and can take them for granted. However, employee benefits usually contribute to work satisfaction and help to maintain a balance between work and free time. Employee benefits include, for example, health services and leisure and sport activities.

The thesis was commissioned by ABB Oy. Research was carried out to explore the level of satisfaction of the employees in the target company with regards to the employee benefits which are offered at the time of writing, and to discuss if these benefits should be developed or changed in the future. An additional purpose of the research was to establish if there are any differences in the way employees value the benefits according to their age, sex, place of residence and business unit.

In the empirical section the results of a survey, which was sent to a total of 400 employees of the target company, are presented. The employees selected for the questionnaire worked in different parts of Finland and in different business units.

The research was done using the quantitative research method. The questionnaire was sent by e-mail, and also by standard mail, to a number of the employees. Included in the questionnaire were multiple-choice questions, as well as three open questions through which respondents were able to report freely with their own opinions.

After analysing all 200 entries, the conclusion was that the employees were relatively satisfied with the target company's employee benefits. A number of employees expressed a desire for updates to some of the benefits, specifically in the sport and service year benefits. According to the results, every valid employee benefit is an important one for employees, and there are no benefits which would not be used by anyone.

Keywords wellbeing, rewarding, employee benefits

Sisällys

1	Johdanto.....	7
1.1	Työn aihepiiri ja taustaa	7
1.2	Tutkimusongelma	8
1.3	Työn tavoitteet ja rajaukset.....	8
1.4	Työn rakenne	9
2	Henkilöstöedut osana palkitsemista	9
2.1	Historia	10
2.2	Palkitsemisen vaikutukset.....	11
3	Henkilöstöedut.....	11
3.1	Yleisimpiä henkilöstöetuja	12
3.1.1	Luontoisedut	15
3.1.2	Uusia henkilöstöetu tapoja	16
3.2	Henkilöstöetujen motivoiva vaikutus.....	17
3.3	Verotus	18
3.4	Kustannukset	20
3.5	Tavoitteet ja etujen arvostus	21
3.6	Työmarkkinatilanne ja kilpailutilanteen vaikutus.....	21
3.7	Toimialan merkitys	22
3.8	Henkilöstöetujen kytkeytyminen yrityksen tavoitteisiin.....	23
3.9	Mittarit henkilöstöetujen vaikuttavuuden osalta	23
4	Kohdeyritys.....	24
4.1	Henkilöstöedut kohdeyrityksessä	24
4.2	Henkilöstöetujen liittyminen ABB Oy:n tavoitteisiin	26
4.3	Henkilöstöeduista viestiminen henkilöstölle.....	26
4.4	Henkilöstöetujen hallinnointi.....	26
5	Tutkimus.....	26
5.1	Tutkimusmenetelmä.....	26
5.2	Tutkimuksen toteutus ja tutkimuskysymykset.....	27
5.3	Tutkimuksen luotettavuus.....	27
5.4	Tutkimustulosten analysointi	28
6	Tutkimustulokset.....	28
6.1	Taustatietoa vastaajista	28
6.1.1	Sukupuoli- ja ikäjakauma	28
6.1.2	Asuinkunta ja siviilisääty.....	29
6.1.3	Henkilöstökategoria, työvuodet ja yksikkö	30
6.2	Henkilöstöetujen tunnettavuus ja tarpeisiin vastaaminen	31
6.3	Henkilöstöetujen käyttö	31

6.4	Kuinka usein henkilöstöetuja vuoden aikana käytetään	32
6.5	Henkilöstöetujen tärkeys ja arvostus	36
6.5.1	Kerhotoiminnan arvostus.....	39
6.5.2	Merkkipäivämuistamisen arvostus	40
6.5.3	Palveluvuosipalkitsemisen arvostus	41
6.6	Ikääntymisen vaikutus	41
6.7	Sukupuolen vaikutus.....	45
6.8	Asuinpaikkakunnan vaikutus	46
6.9	Yksikön vaikutus.....	48
6.10	Uudistukset	50
6.11	Henkilöstöedut joista oltaisiin valmiita luopumaan.....	51
7	Johtopäätökset	52
7.1	Nykyarvostus ja muutospaineet	53
7.2	Kehittämisideat	54
8	Opinnäytetyön onnistuminen.....	55
8.1	Omasta näkökulmasta ja asetettujen tavoitteiden kannalta	55
8.2	Yrityksen näkökulmasta.....	55
	Lähteet	58
	Kuviot	60
	Taulukot	60
	Liitteet.....	61

1 Johdanto

Opinnäytetyöni aiheeksi olen valinnut henkilöstöedut. Henkilöstöedut ovat osa palkitsemista ja koskevat organisaatioita ja niiden henkilöstöä. Opinnäytetyöni aihe on rajattu koskemaan henkilöstöetuja. Aiheena tämä on minua itseäni kiinnostava asia ja nykypäivänä myös yrityksille tärkeä ja ajankohtainen. Yrityksissä saatetaan miettiä, ovatko voimassa olevat henkilöstöedut yrityksen ja sen henkilöstön kannalta oikeita ja tarpeellisia vai tulisiko näitä kenties kehittää jollakin tapaa.

Monessa yrityksessä onkin käytössä erilaisia etuja kuten harrastus- ja virkistystoiminta, terveydenhuolto sekä työpaikkaruokailu. Nykypäivänä yritysten toimintaympäristö muuttuu tiuhaan tahtiin ja tämä vaikuttaa myös henkilöstön arvostuksiin ja tarpeisiin. Tämän vuoksi juuri henkilöstöetuihin tullaan tulevaisuudessa kiinnittämään entistä enemmän huomiota eri yrityksissä ja etujen kehittämisessä tulisikin olla tarkkana. Henkilöstöetujen tulisi olla sellaisia, jotka ovat merkityksellisiä sekä yritykselle että henkilöstölle. Henkilöstöeduthan ovat työntekijöille erittäin tärkeitä ja nämä ovat myös usein työntäjän tapa pitää huolta omasta henkilöstöstään ja myös huolehtia siitä, että edut tukevat henkilöstön viihtyvyyttä työssä ja auttavat työssä jaksamiseen. (Kauhanen 2006, 200 & 206.)

Opinnäytetyöni tutkimusosa kohdistuu kohdeyritys ABB Oy:n henkilöstöetuihin. Tarkoitukseni on kartoittaa, mitä mieltä yrityksen henkilöstö on nykyisistä henkilöstöeduista ja olisiko näitä mahdollisesti tulevaisuudessa tarvetta muuttaa tai kehittää.

1.1 Työn aihepiiri ja taustaa

Aiheenvalinnassa halusin valita aiheen, joka minua itseäni kiinnostaa. Kokonaisuudessaan henkilöstön palkitseminen ja henkilöstön hyvinvointi ovat minua kiinnostavia aiheita ja henkilöstöedut ovat mielestäni asia, joka on monessa yrityksessä työntekijöitä askarruttava ja kiinnostava.

Erittäin positiivinen asia oli, että onnistuin saamaan toimeksiantajaksi opinnäytetyölleni ABB Oy:n. Yrityksessä oli jo jonkin aikaa mietitty tarvetta selvittää opinnäytetyön avulla, miten yrityksen tarjoamat henkilöstöedut vastaavat henkilöstön tämän päivän tarpeita ja arvostusta.

Tarkoitukseni on opinnäytetyöni avulla saada kohdeyrityksen henkilöstön aitoja mielipiteitä esiin siitä, mitä mieltä he ovat nykyisistä henkilöstöeduista. Työstäni on hyötyä sekä minulle oppiessani uutta sekä myös yritykselle, joka saa kohdennettua palautetta henkilöstöltään.

Yrityksen ulkopuolisena henkilönä ja luottamuksellisen kyselyn toteuttajana saan uutta tietoa siitä, mitä mieltä yrityksen henkilöstö on nykyisistä henkilöstöeduista. Tavoitteeni on opinnäytetyöni avulla pystyä tuottamaan kohdeyritykselle hyödyllistä tietoa, jota se voi hyödyntää suunnitellessaan henkilöstöetutarjonnan päivytystä. Kohdeyrityksen tavoitteena on saada tietää, miten henkilöstö kokee nykyiset edut ja halutaanko jokin etu mahdollisesti korvata jollakin uudella edulla.

1.2 Tutkimusongelma

Opinnäytetyöni tutkimusongelma on se, mitä mieltä kohdeyrityksen henkilöstö on nykyisistä henkilöstöeduista ja tulisiko näitä tulevaisuudessa kehittää.

Aiemmin kohdeyrityksessä ei ole tutkittu, mitä mieltä henkilöstö on tällä hetkellä voimassa olevista henkilöstöeduista ja näin ollen on erittäin mielenkiintoista yrityksen näkökulmasta saada palautetta henkilökunnan mielipiteistä.

Haen lisäksi opinnäytetutkimuksellani vastauksia seuraaviin pohdintoihin:

- Onko henkilöstöetujen muutoksiin /päivityspaineisiin merkitystä sillä, mikä on vastaajan ikä, sukupuoli, asuinpaikkakunta ja yksikkö.

1.3 Työn tavoitteet ja rajaukset

Työni tutkimusosan päätavoitteena on tuottaa kohdeyritys ABB Oy:lle hyödyllistä tietoa ja mahdollisia kehitysideoita. Tavoitteena on selvittää yritykselle opinnäytetyöni kautta, mikä on kohdeyrityksen henkilöstön mielipide nykyisistä henkilöstöeduista ja miten he arvostavat tällä hetkellä voimassa olevia henkilöstöetuja.

Tavoitteena on myös tuottaa yritykselle henkilöstöetupalettinsa suunnitteluun kehitysideoita, jotka perustuvat henkilöstöltä saatuu palautteeseen. Yhtenä tärkeänä tavoitteena on myös selvittää, mikä merkitys henkilöstöetujen arvostuksessa on henkilöstön ikärakenteella, sukupuolella, asuinpaikkakunnalla ja yksiköllä.

Henkilökohtaisena tavoitteenani on saada laajempi kuva henkilöstön palkitsemisesta ja tähän liittyvistä asioista. Tärkeänä pidän myös sitä, että pystyn itsenäisesti toteuttamaan opinnäytetyöni ja keräämään tarvittavaa tietoa yritykselle toimeksiannon pohjalta.

Työ on rajattu koskemaan henkilöstöetuja, joita on käsitelty yhtenä palkitsemisen osana.

1.4 Työn rakenne

Opinnäytetyöni teoreettinen osuus muodostuu henkilöstöetujen käsittelystä. Aihe on hyvin laaja, mutta pelkästään henkilöstöeduista ei ole olemassa kovin paljon kirjallisuutta. Henkilöstöeduista löytyy lähinnä tietoa palkitsemista käsittelevistä teoksista, tutkimuksista ja artikkeleista. Aluksi käsittelemkin teoriaosuudessa henkilöstöetuja osana palkitsemista ja tämän jälkeen keskityn tarkemmin henkilöstöetuihin. Kerron myös tarkemmin kohdeyrityksestä, yrityksen henkilöstöeduista sekä näihin liittyvistä asioista.

Tutkimusosiossa käyn ensin läpi tutkimuksen toteutuksen ja analysointimenetelmät. Tämän jälkeen siirryn tarkemmin itse tutkimustuloksiin ja näiden analysointiin.

2 Henkilöstöedut osana palkitsemista

Rantamäen ym. mukaan itsessään jo palkitsemisen määrittely on haasteellista. Rantamäki ym. kertoo, että palkitsemista voi kuvata niin sanotusti vaihtoehtosuhteena, jossa työntekijä antaa työpanoksensa yritykselle ja saa vastineeksi erilaisia asioita, kuten palkkaa, palkkioita, etuja, palautetta työstään tai mahdollisuuden kehittää omaa osaamistaan. Sekä työntekijän että myös työnantajan pitäisi saada hyötyä heidän välillään vallitsevasta työsuhteesta. Tärkeää näin ollen olisikin se, että kun työntekijä tekee organisaation näkökulmasta oikeita asioita, antaa organisaatio työntekijälle merkityksellisiä asioita vastineeksi. (Rantamäki, Kauhanen & Kolari 2006, 15.)

Rantamäki ym. toteaa, että palkitseminen on organisaation johtamisen väline, jonka avulla strategiset päämäärät konkretisoidaan ja muutetaan toiminnallisiksi tavoitteiksi. Voidaan sanoa, että kaikkia asioita, jotka juuri henkilön mielestä ovat motivoivia tai palkitsevia, voidaan pitää palkitsemisena. Palkitsemisen kirjo on usein kuitenkin hyvin monipuolinen ja varsin laaja, sillä hyvinkin erilaiset asiat voivat olla eri ihmisille tärkeitä, merkityksellisiä ja palkitsevia. (Rantamäki ym. 2006, 18.)

Hakonen ym. kertoo, että koko palkitsemistapojen kokonaisuus muodostuu aineellisista ja aineettomista palkitsemistavoista. Aineellisia palkitsemistapoja kerrotaan olevan rahapalkka eli peruspalkka tehdystä työstä sekä peruspalkkaa täydentävät erikois-, aloite- ja tulos-palkkiot sekä henkilöstöedut. Aineettomia palkitsemistapoja ovat työajan järjestelyt, työsuhteen pysyvyys, koulutus- ja kehittymismahdollisuudet työssä, työstä saatava palaute, työolot työpaikalla sekä mahdollisuus osallistua ja vaikuttaa työpaikalla toimimiseen tai päätöksentekoon. Kaikki nämä ovat erilaisia palkitsemistapoja, jotka voivat olla merkityksellisiä eri työntekijöiden kannalta ja näitä kaikkia työnantajalla on mahdollisuus tarjota henkilöstölleen. (Hakonen, Salimäki & Hulkko 2004)

Organisaation näkökulmasta on myös erittäin tärkeää pitää huolta siitä, että palkitseminen tukee varmasti strategisten tavoitteiden saavuttamista. Palkitsemisen sanotaankin olevan yksi osa organisaation toimintajärjestelmää, ja tämän tulisi myös sopia yhteen organisaation rakenteen ja johtamisjärjestelmien kanssa. (Rantamäki ym. 2006, 18.)

Rantamäen ym. mukaan palkitseminen voidaan jaotella neljään ryhmään, jotka on kirjattu alla olevaan taulukkoon.

Työ ja tapa toimia	Kasvu ja kehittyminen
Henkilöstöedut	Rahallinen palkitseminen

Taulukko 1: Palkitsemisen kokonaisuuden nelikenttä

Henkilöstöedut ovat yksi tärkeä osa palkitsemisen kokonaisuuden nelikenttää. Henkilöstöedut voivatkin olla henkilöstölle hyvin arvokas palkanlisä, vaikka moni yrityksen henkilöstöön kuuluva ei välttämättä edes ole tietoinen tai kiinnostunut kaikista eduista, joihin olisi oikeutettu. Henkilöstöedut myös kertovat yrityksen henkilöstölle, että organisaatio todella pitää huolta ja välittää työntekijöistään ihmisinä, ei vain työn tekemisen resursseina. Hyvin toimiessaan henkilöstöedut voivatkin helpottaa työn ja muun elämän yhteensovittamista. (Rantamäki ym. 2006, 18.)

Hakonen ym. painottaa, että ”ensivaikutelma monista henkilöstöeduista on, että ne kuuluvat kaikille yrityksissä työskenteleville, eivätkä siten ole varsinaista palkitsemista. Edut täyttävät kuitenkin kaikki palkitsemiselle asetetut kriteerit ja ovat osa palkitsemisen kokonaisuutta, jonka voi mieltää myös investoinniksi inhimilliseen pääomaan. Osaa henkilöstöeduista voidaan tarjota myös aseman tai henkilöstöryhmän mukaan. Tällaisia voivat olla luontoisetuihin kuuluvat edut kuten esimerkiksi autoetu, jota ei välttämättä tarjota kuin osalle yrityksen henkilökuntaa.” (Hakonen, Hulkko & Ylikorkala 2005, 140-141.)

2.1 Historia

Usein yrityksissä on vuosien mittaan syntynyt monia erilaisia henkilöstöetuja - palkitsemisen muotoja ilman, että kukaan on ajatellut tarkemmin, mikä näiden henkilöstöetujen merkitys oikeastaan on. Tällöin henkilöstöedut muuttuvat ajan mittaan itsestään selvyudeksi ja niistä voi olla hyvinkin vaikea luopua. (Rantamäki ym. 2006, 65.)

Taloussanomien artikkelissa Suomen palkitsemiskeskuksen toimitusjohtaja Tomi Rantamäki kertoo, että keskimäärin yhdellä yrityksellä on noin 20-30 henkilöstöetua, mutta usein niitä ei kaikkia välttämättä muisteta. Esimerkkinä hän kertoo erään suuren yrityksen toimitusjohtajan

todenneen, että yrityksessä ei ole yhtään henkilöstöetua. Tämän jälkeen toimitusjohtajan kanssa käytiin läpi yleisimpien etujen lista, ja yrityksestä löytyi noin 40 etua, kertoo Rantamäki. Rantamäki toteaaakin henkilöstöetujen olevan melkoinen tilkkutäkki, ja edut ovat usein kertyneet yrityksiin historia saatossa milloin mistäkin syystä. Välttämättä kukaan yrityksessä ei tiedä miksi heillä on juuri tietty henkilöstöetu, mutta tästä ei uskalleta luopuakaan, kun pelätään henkilöstön suuttuvan. (Taloussanomat 2010.)

2.2 Palkitsemisen vaikutukset

Luoma ym. mainitsee palkitsemisella olevan monia erilaisia vaikutuksia. Palkitsemisella voidaan muun muassa ohjata ja tukea strategisia tavoitteita sekä vaikuttaa yhteistyön, osaamisen, tiedon ja kokemuksen jakamiseen muille. Palkitsemisella voidaan myös vaikuttaa työpaikan ilmapiiriin sekä henkilöstön työasenteisiin. (Luoma, Troberg, Kaajas & Nordlund 2004, 56 - 57.)

Rantamäen ym. mukaan ”palkitsemisen avulla voidaan tukea henkilöstön onnistumista, huolehtimalla tavoitteiden ja roolien selkeydestä sekä tarjoamalla hyvät työvälineet. Palkitseminen voi myös kannustaa henkilöstöä kehittämään omaa osaamistaan, selkeyttää tavoitteita sekä luoda tilanteita palautteen antoon ja lisätä tiedonkulkua.” (Rantamäki ym. 2006, 20.)

Rantamäki kertoo myös, että palkitsemisella voidaan saada paljon hyviä vaikutuksia aikaan. Hyviä vaikutuksia voivat olla esimerkiksi toiminnan ohjaaminen oikeaan suuntaan, muutosjohtamisen helpottuminen, oikeanlaisen kulttuurin ja ilmapiirin kehittyminen, yhteistyön lisääntyminen, tuloksellisuuden ja tehokkuuden lisääntyminen, yrityksen houkuttelevuuden paraneminen, osaamisen johtamisen helpottuminen, henkilöstön sitoutuminen, henkilöstön hyvinvoinnin paraneminen sekä valittamisen väheneminen. (Rantamäki, 2006, 31.)

3 Henkilöstöedut

Henkilöstöetuja voidaan jaotella monin eri tavoin. Hakonen ym. mainitsee ”etujen Suomessa olevan osin lakien ja työehtosopimusten säätelemää palkitsemista. Hakosen ym. mukaan ajatus organisaatiokohtaisilla henkilöstöeduilla palkitsemisesta on vasta viime vuosina herännyt uuteen vauhtiin joustavien henkilöstöetujen käsitteen myötä.” (Hakonen ym. 2005, 140.) Käsittelen opinnäytetyössäni yritysten henkilöstölleen tarjoamia henkilöstöetuja eli etuja, joita tarjotaan lakisääteisten etuuksien lisäksi. Suomessa lakisääteisiä etuja ovat rahapalkkaan liittyvät erilaiset sosiaaliturvaetuudet, kuten työeläke, sairausvakuutus, tapaturmavakuutus ja työttömyysvakuutus.

Usein niin kutsutun viimeisen silauksen hyvälle työpaikalle antaa se miten yritys työpaikkana pitää huolta henkilöstönsä viihtyvyyttä tukevista asioista. Näitä asioita ovat muun muassa terveydenhuolto, asuntoasiat, työpaikkaruokailu, loma-, harrastus- ja virkistystoiminta sekä sisäinen suhdetoiminta. Henkilöstöedut ovat pääasiassa organisaation itsensä päättämiä henkilöstölleen tarjoamia erilaisia terveyttä ja viihtyvyyttä tukevia palveluja, jotka usein helpottavat työn ja muun elämän yhteensovittamista. Lähes kaikki organisaatiot tarjoavatkin jonkinlaisia henkilöstöetuja. (Kauhanen 2009, 204.)

Hakonen ym. mainitsevat erään uuden tavan tarjota henkilöstöetuja. Tätä uutta tapaa tarjota etuja kutsutaan voileipäpöydäksi. Voileipäpöydässä on mahdollista valita etuja jossain määrin omaan tilanteeseen sopivasti. Valinta voi olla tiettyjen reunaehtojen sisällä kokonaan yksittäisellä työntekijällä tai työnantaja on voinut tehdä osan valinnoista valmiiksi esimerkiksi työntekijäryhmittäin tai palveluvuosien mukaisesti. Voileipäpöytien yleistymistä on hidastanut järjestelmien työläys erityisesti suurissa organisaatioissa. Monesti voisi riittää se, että edes jotkut edut olisivat valinnanvaraisia. Näin pystyttäisiin sekä ilahduttamaan työntekijöitä valinnan mahdollisuudella että pitämään hallintotyö kohtuullisena. (Hakonen ym. 2005, 144-145.)

Henkilöstöedut myös tukevat työhyvinvointia. Asioita, joita työntekijät arvostavat ovat juuri tunne työsuhteen pysyvyydestä, mahdollisuus joustaviin työajan järjestelyihin ja kattava työterveyshuolto. Henkilöstöedut vaikuttavat myös siihen, että ihmiset kokevat että yritys arvostaa heitä. Myös työn tekeminen helpottuu työntekijöiden kannalta, kun he voivat suunnitella työn ja vapaa-ajan sujuvasti sopimaan yhteen. Työnantajan kanssa voidaan esimerkiksi sopia ruokatunnin käyttämisestä liikuntapalveluihin, jolloin illalla jää enemmän vapaa-aikaa muiden henkilökohtaisten asioiden hoitoon. Mikäli henkilöstöedut hoidetaan yrityksessä huonosti tai näitä ei ole laisinkaan, on tällä negatiivisia vaikutuksia. Henkilöstö voi esimerkiksi vertailla ystäviensä kanssa kuinka paljon paremmat edut heidän työpaikoillaan on ja henkilöstö voi tuntea, ettei heitä arvosteta laisinkaan, jos yrityksessä ei ole minkäänlaisia etuja. (Rantamäki ym. 2006, 34 & 58.)

3.1 Yleisimpiä henkilöstöetuja

Käsittelen tässä kappaleessa henkilöstöetuja, jotka ovat yleisempiä ja joita tarjotaan yleensä kaikille yrityksen työntekijöille yhtäläisesti. Etuihin kuuluvat myös luontoisedut, joista puhelinetua ja autoetua saatetaan tarjota esimerkiksi ainoastaan henkilöstöryhmän mukaan ja nämä eivät näin ollen ole koko henkilöstön käytössä olevia etuja. Alla olevasta taulukosta on myös nähtävissä miten henkilöstöedut voidaan Hakosen ym. mukaan jakaa täydentäviin etuihin, luontoisetuihin ja työajan järjestelyihin liittyviin etuihin.

Luontoisedut (palkanluontoista tuloa)	Asuntoetu
	Puhelinetu
	Autoetu
	Järjestetty työpaikkaruokailu
	Lounasseteli
Täydentävät edut (eivät ole palkanluontoista tuloa)	Selvästi lakisääteistä laajempi työterveyshuolto
	Sairaskuluvakuutus
	Liikuntaedut
	Muu harrastustoiminnan tuki
	Sairaalan lapsen hoitopalvelu
	Tietokone- ja/ tai nettiyhteys kotona
	Työnantajan lomaosakkeet ja mökit
	Henkilökunta-alennukset
	Ylimääräiset eläke-edut
	Vapaa-ajan vakuutus
Työajan järjestelyihin liittyvät edut	Liukuva työaika
	Etätömahdollisuus
	Yksilölliset työaikajärjestelyt

Taulukko 2: Henkilöstöedut (Hakonen ym. 2004.)

Yksi erittäin tärkeä henkilöstöetu on työterveyshuolto. Kauhanen painottaa, että "kaikki työnantajat ovat velvollisia järjestämään henkilöstönsä ennalta ehkäisevän työterveyshuollon. Lakisääteiseen työterveyshuoltoon kuuluvat esimerkiksi terveystarkastukset, terveyden vaaroista tiedottaminen ja niiden välttämiseksi tarpeellinen ohjaus sekä ensiavun järjestämiseen osallistuminen. Lakisääteisen työterveyshuollon lisäksi työnantajat voivat myös järjestää henkilöstölleen muita terveydenhuoltopalveluja, kuten sairaudenhoitoa, erikoislääkäripalveluja ja muita tutkimuksia ja hoitoja. Yritykset voivat itse päättää haluavatko he tarjota työntekijöilleen monipuolisemmat työterveyspalvelut, mutta usein tämä on myös yrityksille taloudellisesti tarkoituksenmukaista. Kattavan työterveyshuollon kautta työntekijän sairaus saadaan mahdollisimman nopeasti ja perusteellisesti tutkittua, jotta mahdollisiin hoitoihin voidaan välittömästi ryhtyä ja henkilön työkyky palautuu mahdollisimman nopeasti." (Kauhanen 2009, 205.)

Monipuolinen työterveyshuolto voidaan järjestää eri tavoin. Työnantaja voi esimerkiksi järjestää työterveyshuollon tuottamalla työterveyspalvelut itse, mikäli työnantajalla on mahdollisuus omaan työterveysasemaan ja henkilöstöön työterveysasemalla. Työnantaja voi

myös tuottaa palvelut yhdessä muiden organisaatioiden kanssa, jolloin eri yrityksillä voi olla yhteinen työterveysasema. Yritys voi myös ostaa palvelut terveyskeskuksesta tai ostaa palvelut yksityiseltä lääkäriasemalta. (Kauhanen 2009, 206.)

Loma- ja virkistys toiminta on myös yksi henkilöstöetu. Etenkin teollisuuslaitoksilla ja monilla suurilla organisaatioilla on ollut aiemmin omia loma- ja virkistyskeskuksia henkilöstönsä vapaa-ajanviettoa varten. Osassa yrityksiä näistä on kuitenkin luovuttu, koska etuihin on ollut vain vähän kiinnostusta ja näiden etujen kustannukset ovat olleet suuret. Mikäli yrityksellä esimerkiksi on oma lomamökki, saattaa lomamökin käyttö rajoittua vain sesonkiaikoihin, kuten kesälomat ja muina aikoina lomamökki on käyttämättömänä tyhjillään. Osa yrityksistä onkin ostanut lomaosakkeita talvi- ja kesälomien viettoa varten kotimaasta ja ulkomailta ja tarjoavat niitä henkilöstönsä käyttöön kohtuullista veloitusta vastaan. (Kauhanen 2009, 207.)

Monissa yrityksissä tuetaan myös henkilöstön harrastustoimintaa. Harrastustoiminta liittyy yleensä yksilö- tai pienryhmäliikuntaan tai kulttuuriin. Liikunnan tukeminen on erityisen tärkeää, koska liikuntaeduilla voidaan myös ylläpitää henkilöstön työkykyä ja edistää työhyvinvointia. Harrastustoiminta esimerkiksi kollegoiden kanssa lisää myös yhteenkuuluvuuden tunnetta, sekä liikunnasta saa myös fyysistä ja psyykkistä energiaa. Yrityksissä harrastus- ja virkistystoiminnan tukemisen linjaukset täytyisi pystyä tekemään organisaation henkilöstöstrategiaan perustuen. Tällöin on otettava kantaa muun muassa siihen tuetaanko yrityksessä yksilölajeja kuten kuntosali ja jumpat vai ryhmälajeja, joita ovat esimerkiksi sähly tai jalkapallo. Osa yrityksistä voi myös olla sitä mieltä, että loukkaantumiset ryhmälajeissa kuten sählyssä ovat yleisimpiä, ja tämän vuoksi näiden tukeminen on saatettu lopettaa kokonaisuudessaan. (Kauhanen 2009, 208.)

Moni yritys tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden saada ulkopuolinen hoitaja kotiin lapsen sairastuessa. Sairaana lapsen hoitamiseksi löytyy palveluntarjoajia yksityisistä yrityksistä ja myös esimerkiksi Mannerheimin lastensuojeluliitosta. Työntekijä voi saada hoitajan kotiin lapsen sairastuessa, tilaamalla itse hoitajan palveluntarjoajalta ja kertomalla työnantajan, voidaan lasku hoidosta toimittaa suoraan yritykseen. Hoitoetu on herättänyt julkisuudessa runsaasti keskustelua siitä, tuleeko henkilöstöedusta edun sijaan pakote, mikäli lapsen vanhempi ei tohdi jäädä itse hoitamaan sairasta lasta, kun hoitoetu on tarjolla. Hoitoedusta huolimatta oman vanhemman on aina mahdollista jäädä kotiin lapsen sairastuessa. (Hakonen 2005, 153.)

Opiskelun tukeminen on myös yksi henkilöstöetu. Viime vuosina on aikuisopiskelu lisääntynyt voimakkaasti. Opiskelusta on myös yritykselle hyötyä; oppiva organisaatio oppii nimenomaan eri ihmisten oppimisen avulla. Henkilöstön opiskelua yritys voi tukea esimerkiksi tukemalla taloudellisesti maksamalla kurssimaksun, kirjoja tai muuta oppimateriaalia. Näin yritys

panostaa omaan muutoshalaiseen henkilöstöönsä. Monelle aikuisopiskelijalle työntekijän kiinnostus ja panostus omaan opiskeluun on myös varmasti positiivista. Työntekijälle muodostuu kuva, että työnantaja on aidosti kiinnostunut edesauttamaan työntekijän opiskeluissa sekä mahdollisuuksien mukaan tulevaisuudessa työkehityksestä tiedon karttuessa. Yhteiskunta kuitenkin maksaa pääosan aikuiskoulutuksen kustannuksista, joten työnantajien panos on saatavaan hyötyyn nähden pieni. (Kauhanen, 2009, 208.)

Henkilökunta-alennukset ovat myös yksi henkilöstöetu. Henkilökunnan mahdollisuus saada henkilökunta-alennusta yrityksen omista tuotteista, on laajasti käytössä erityisesti kaupan alalla ja teollisuudessa. (Hakonen, 2005, 154.)

Henkilöstön merkkipäivien muistaminen on tärkeä henkilöstöetu. Kauhanen kertoo, että ”yrityksien omalle henkilöstölle annettavat huomaavaisuuden osoitukset ovat aina liittyneet tärkeänä osana yritysten sisäiseen suhdetoimintaan. Useimmiten eri tavoin ja menettelyin huomioidaan ainakin henkilöstön 50- ja 60-vuotismerkkipäivät, eläkkeelle siirtyminen, tutkinnon suorittaminen, yrityksen tai tulosyksikön merkkipäivät, henkilön työsuhteen kesto esimerkiksi 20 vuotta tai enemmän, työntekijän tai eläkeläisen kuolema ja arvonimen anominen. Samoista asioista on huomioitu yrityksissä ja vuosikymmenien ajan. Lahja tai muistamisen tapa ovat usein noudattaneet kunkin aikakauden tapoja ja ajan henkeä. Useimmiten vastuun henkilöstön huomioimisesta kantaa kyseisen henkilön lähin esimies yrityksessä noudatettavien periaatteiden mukaan. Huomaavaisuuden osoitus on todella arvostettua henkilöstön keskuudessa, etenkin jos yrityksen ylin johto osallistuu tapahtumiin. Sisäisen suhdetoiminnan hoitaminen vaatii yleensä enemmän hyvää tyyliä ja ihmisten tunteiden ja mieltymysten tuntemista kuin paljon rahaa.” (Kauhanen 2009, 209.)

3.1.1 Luontoisedut

Työnantaja voi antaa luontoisetuja sellaisenaan työntekijälle tai periä korvauksen edusta. Luontoisetu syntyy mistä tahansa työnantajan työsuhteen perusteella palkansaajan käyttöön antamasta hyödykkeestä, esimerkiksi asunnosta, autosta tai puhelimesta.

Yksi työnantajan vapaaehtoisesti tarjoama henkilöstöetu on myös työpaikkaruokailun järjestäminen. Tämä mahdollistaa sen, että henkilöstölle voidaan työpaikasta ja työajasta riippumatta järjestää mahdollisuus ruokailuun. Usein työpaikka ruokailun järjestäminen voidaan antaa esimerkiksi ulkopuolisen yrittäjän tai yrityksen hoidettavaksi. Ruokailusta voidaan veloittaa työntekijöiltä raaka-aine- ja työvoimakustannuksia vastaava hinta, jolloin henkilöstölle ei synny verotettavaa etua. Mikäli työnantaja kuitenkin huolehtii kaikista ruokailukustannuksista, on henkilöstöllä tällöin ravintoetu käytössään, josta suoritetaan ennakonperintä verohallituksen ohjeiden mukaisesti. Kolmas vaihtoehto on lounaseteleiden

antaminen henkilöstölle joko maksutta tai verotusarvon mukaista hintaa vastaan, jolloin niistä ei synny verotettavaa etua henkilöstölle. (Kauhanen 2009, 207.)

Puhelinetu syntyy jos matkapuhelinta tai työnantajan kotiin kustantamaa puhelinta saa käyttää omana puhelimenaan myös yksityispuheluihin. Edun raha-arvo on 20 euroa kuukaudessa, jolloin esimerkiksi 2000 euroa kuukaudessa ansaitsevan henkilön verotettava tulo on 2020 euroa. Etu on useille matkapuhelimen käyttäjille edullinen, koska liittymän kuukausimaksu ja henkilökohtaiset puhelut ylittävät aika helposti 20 euroa kuukaudessa. (Hakonen 2005, 157.)

Autoetu voi olla niin sanottu vapaa autoetu tai auton käyttöetu. Vapaa autoetu on kyseessä silloin, kun työnantaja kustantaa kaikki autoon liittyvät kulut polttoaineineen päivineen. Käyttöetu puolestaan on kyseessä silloin, kun palkansaaja maksaa itse ainakin polttoainekulut. (Hakonen 2005, 157.)

3.1.2 Uusia henkilöstöetu tapoja

Uusia menetelmiä henkilöstöetuihin kehitetään jatkuvasti. Esimerkiksi luottokunta tulee tänä vuonna kehittämään lounassetelinsä lisäksi myös lounaskortin. Lounaskortille voi jo etukäteen ladata arvoa ja näin tämä toimii kuin maksukortti. Lounaskortti toimii kuten muutkin maksukortit, jos lounaskortti esimerkiksi katoaa, voi tämän sulkea ja kortilla jäljellä oleva arvo voidaan suoraan siirtää uudelle kortille. (Talouselämä 2011.)

Liikuntaseteleiden ohelle ollaan myös kehitetty uusi saldokortti Smartumin toimesta. Smartum on vanhin alan toimija ja liikuntaseteli alan markkinajohtaja. Saldokortilla on mahdollisuus maksaa kuntokeskusten kassalla, kuitenkin esimerkiksi kuntokeskuksien tunteja ei voi varata etukäteen internetin kautta saldokortilla. Tällä hetkellä saldokortti tulee kuitenkin työnantajille kalliimmaksi kuin liikuntasetelit, eikä vielä käy maksuvälineenä niin monessa paikassa kuin liikuntasetelit. (Talouselämä 2011.)

Easybreak yritys on kehittänyt uuden palvelun, jossa asiakas voi tilata kännykkäänsä mobiilisetelin ennen syömään menoaan. Tilatessaan ruuan ravintolassa tai henkilöstöruokalassa, voi asiakas maksaa ruuan näyttämällä tekstiviestivahvistuksen. Tämä palvelu edesauttaa, ettei lounaseteleitä jää käyttämättä. Tulevaisuudessa mobiiliseteliä aiotaan myös kehittää niin, että tätä voi käyttää sekä ruokaan että liikuntaan. Haittapuoli palvelussa on se, että asiakkaan on oltava varma lounaspaikastaan. Jos lounas on jo ehditty tilata palvelun kautta, täytyy tilaajan käydä paikan päällä perumassa maksu. (Talouselämä 2011.)

Suomessa tarjottavat henkilöstöedut kuitenkin kalpenevat aika lailla Yhdysvalloissa voimassa oleville erikoisille eduille, jotka Fortune lehti listasi parhaiden työntajien-selvityksen mukaan. Esimerkiksi energiayhtiö Chesapeake Energyssä työntekijöille tarjotaan, kosmetiikkapalveluita, vanhempi-lapsi-joogatunteja ja jopa Botox-piikkejä ryppyjen tasoittamiseksi sekä myös syöpäseulontoja.

Tarjolla reititinyhtiössä Ciscossa on kahdesti viikossa autohuoltopalvelu työntekijöille. Tällöin työntekijöillä on mahdollisuus esimerkiksi öljyjen vaihtoon työpäivän aikana. Kimpton-hotelliketju tarjoaa työntekijöilleen mahdollisuuden tuoda lemmikkieläimensä ammattilaisten hoitoon omalle työpaikalle. Henkilöstöetuja näyttää Yhdysvalloissa olevan todella laidasta laitaan. DPR Construction- rakennusyhtiö pitää toimistossaan viinibaaria, jossa on mahdollisuus järjestää juhlia uusien sopimusten syntyessä. Myös hedelmällisyyssetu on Yhdysvalloissa mahdollinen, tätä tarjoaa lakifirma Alston & Bird. Yrityksessä hedelmällisyyssetu on 25000 dollarin arvoinen ja osa yrityksen terveydenhoitopakettia. Tämän voi käyttää esimerkiksi keinohedelmöityshoitoihin. (Talouselämä 2011.)

3.2 Henkilöstöetujen motivoiva vaikutus

Henkilöstöedut toimivat myös motivoivana tekijänä henkilöstölle. Henkilöstöetujen ideanahan on aiemmin ollut, että yritys työnantajana voi palkita työntekijöitään eri eduilla ja saada heidät näin pysymään työpaikalla. Nykypäivänä eduilla pyritään kuitenkin myös sitouttamaan työntekijä yritykseen, motivoimalla heitä sekä henkisin että taloudellisin sitein. (Taloussanomat 2001.)

Viime vuosina on tehty erilaisia motivaatiotutkimuksia ja yksi näissä esiin tullut asia on ollut se että itsemääräämisoikeus saattaa olla yksi tärkeimmistä ihmistä motivoivista asioista. Motivaatiota on myös tutkittu sukupuolten tavoitteiden kannalta. Usein naiset kertovat perheeseen ja ihmissuhteisiin liittyvistä tavoitteista, kun taas miehille tärkeämpää saattaa olla varallisuutta ja vapaa-aikaa koskevat asiat. Monipuolisilla henkilöstöeduilla voidaankin tarjota jokaiselle jotakin ja etujen avulla henkilöstön on helpompi suunnitella omaa arkeaan. Varmasti tällä voidaan positiivisesti vaikuttaa siihen, että kun oma työ ja vapaa-aika voidaan suunnitella joustavasti, niin myös itsemääräämisoikeus henkilöstön kannalta toteutuu. (Vartiainen & Kauhanen 2005, 141.)

Tutustuin Ruotsissa tehtyyn lopputyöhön, jonka olivat tehneet Blekingen teknillisen korkeakoulun kaksi opiskelijaa. Heidän tutkimuksensa aiheena oli selvittää edesauttavatko henkilöstöedut tilitoimistoissa henkilöstön motivaatiota. Tutkimuksessa selvisi, että henkilöstöetuja arvostettiin tilitoimistoissa lähinnä työpaikan viihtyvyyden kannalta. Rahallisesti näiden ei nähty olevan kovin tärkeitä. Tärkeimpänä rahallisena motivaation

lähteenä pidettiin palkkaa ja vähiten tärkeänä henkilöstöetuja. (Ambrus & Lundström 2003, 34.)

3.3 Verotus

Henkilöstöetujen verotusta Suomessa säätelee tuloverolaki. Rantamäki ym. painottaa, että ”suurin osa henkilöstöeduista on verotettavia ja osaan verottaja on määritellyt verotusarvon. Muissa eduissa verotusarvoksi katsotaan käypä arvo. Verosta vapaita etuja voivat olla käyvältä arvoltaan kohtuulliset ja kaikkien saatavilla olevat edut.” (Rantamäki ym. 2006, 82.)

Kauhanen kertoo, että Suomessa lakisääteisiä henkilöstöetuja ovat rahapalkkaan liittyvät erilaiset sosiaaliturvaetuudet, kuten työeläke, sairausvakuutus, tapaturmavakuutus ja työttömyysvakuutus. Vapaaehtoisia henkilöstöetuja taasen ovat työnantajan mahdollisesti kustantamat lisävakuutukset esimerkiksi eläke-, matka-, sairauskulu- ja muut vakuutukset sekä erilaiset luontoisedut, kuten ateriaetu, autoetu, asuntoetu ja puhelinetu. Suurimmalle osalle yleensä tarjottavista eduista verohallitus on vuosittain vahvistanut verotusarvon, josta saaja joutuu maksamaan veroa oman tuloveroprosenttinsa mukaan työnantajan suorittaman ennakonpidätyksen yhteydessä. Useimmiten kaikki työsuhte-edut ovat kuitenkin saajalleen ja työnantajalle edullisia, koska marginaalivero ei juuri missään tuloluokassa ole yli 50 prosenttia. (Kauhanen 2009, 114.)

Verotettavien henkilöstöetujen lisäksi työnantaja voi tarjota lukuisan määrän erilaisia etuja joista ei veroteta, jos nämä ovat tavanomaisia, kohtuullisia ja jos niitä tarjotaan koko henkilöstölle. Kohtuullisiksi katsottuja henkilöstöetuja ovat esimerkiksi lakisääteistä kattavampi terveydenhuolto, vapaa-ajan harrastus- ja liikuntatoiminta, vapaa-ajanviettomahdollisuus lomamökissä tai vaikkapa henkilöstöalennus yrityksen palveluista. (Kauhanen, 2009, 120.) Yhtenä edellytyksenä henkilökuntaetujen verovapaudelle on siis se, että henkilöstöedun tulee olla yhtäläisesti samanlaisena kaikkien työntekijöiden käytettävissä. Hyvä esimerkki kollektiivisuuden määrittelemiseksi on, jos yrityksellä on esimerkiksi lomamökkipaikka ja tämä on koko henkilökunnan käytössä. Tällöin on nimenomaan kysymyksessä verovapaa henkilöstöetu. Jos kuitenkin lomaviettopaikka on vain joidenkin tiettyjen yrityksen työntekijöiden käytössä tai vain rajatun henkilöryhmän käytössä, syntyy tästä tuolloin veronalainen henkilöstöetu. Edun arvoksi katsotaan se hinta, joka vastaavanlaisesta lomaviettomahdollisuudesta jouduttaisiin vuokrana maksamaan. (Vero-ohjeet 2010.)

Vero-ohjeissa yrityksille kerrotaan, että ”työnantajan henkilöstölleen tarjoama tavanomainen ja kohtuullinen työntekijän omaehtoinen liikunta- ja kulttuuritoiminta on verovapaa etu, silloin kun omaehtoisen toiminnan kohtuullinen enimmäismäärä on 400 euroa vuodessa.

Työntekijän omaehtoisella toiminnalla tarkoitetaan sitä, että työntekijä voi harrastaa itse valitsemana ajankohtana ja valita harrastuspaikan ja - tavan useiden eri vaihtoehtojen joukosta. Etu on työnantajan tarjoama silloin, kun työnantaja on järjestänyt edun työntekijän käyttöön, eli tehnyt sopimuksen palveluntarjoajan tai toiminnan välittäjän kanssa sekä maksanut edusta aiheutuneet kustannukset tai osan niistä ulkopuoliselle taholle. Verovapauden edellytykseksi riittää se, että kaikki halukkaat saavat omaehtoisen liikunta- ja kulttuuriedun. Vaikka osa henkilökunnasta jättäisikin mahdollisesti edun täysin hyödyntämättä, etu on silti sen käyttäjille verovapaa.” (Vero-ohjeet 2010.)

Yhtenä verovapauden edellytyksenä on myös, että kyseistä etua käytettäessä työntekijä on pystyttävä tunnistamaan. Henkilöstöedun järjestämistapa voi näin olleen olla liikunta-, kulttuuri- ja virikeseteli, tai jokin muu vastaava maksujärjestelmä, kuten esimerkiksi sirukortit ja erilaiset interaktiiviset järjestelmät ja mobiilipalvelut, joita käytettäessä työntekijän henkilöllisyys on mahdollista pystyä varmistamaan. Veroton liikuntaetu koskee sellaisia liikuntamuotoja, joita suomalaiset yleisesti harrastavat. Näitä voivat esimerkiksi olla jumpat, kuntosali, tanssi, golf, suunnistus tai vaikkapa lentopallo. (Vero-ohjeet 2010.)

Vero-ohjeiden mukaan ”lounassetelin tai muun kuin sopimusruokailuun liittyvän ruokailulipukkeen verotusarvo on 75 % lipukkeen arvosta luontoisetupäätöksestä ilmenevien euromäärien rajoissa. Esimerkiksi vuonna 2009 nämä euromäärien rajat olivat 5,50 € ja 9,20 €. Nimellisarvoltaan alle 5,50 euron ja yli 9,20 euron arvoiset lipukkeet arvostetaan nimellisarvoonsa. Lisäksi on huomattava, että silloin kun käytetään 75 %:n mukaista arvostusta, edun arvo on kuitenkin vähintään tavanomaisen ravintoedun arvo, eli esimerkiksi vuonna 2009 5,50 €. Ruokailulipuke voidaan arvostaa 75 prosenttiin nimellisarvosta sillä edellytyksellä, että lipuketta voidaan käyttää ainoastaan ruokailuun. Lipukkeella ei näin ollen saa ostaa elintarvikkeita, savukkeita eikä myöskään alkoholia. Ruokalipukkeen arvosta ei myöskään koskaan saa antaa rahaa takaisin.” (Vero-ohjeet 2010.)

Ruotsissa henkilöstöedut ovat osa palkkaa, josta työnantajan tulisi maksaa työnantajamaksuja korkeintaan 32,43 % edun kokonaishinnasta sekä verotusarvo ja verottaa työntekijää palkanmaksun yhteydessä. Ruotsin veroviraston lehdistötiedotteen mukaan on kuitenkin erittäin tavallista, että ruotsalaiset yritykset pitävät kirjaa henkilöstöeduista virheellisesti. Verovirasto on huomannut, tutkittuaan eri yritysten kirjanpitoa etuja koskien, että usein henkilöstöeduista ei pidetä kirjaa lainkaan tai kirjanpito hoidetaan väärin. Tämä aiheuttaa jälkikäteen lisätyötä, kun verovirasto huomaa epäkohdat. Työnantajan tulee tehdä jälkiselvitys asiasta ja työntekijä maksaa etuihin kohdistuvan veronmäärän jälkikäteen. Virheiden kerrotaan johtuvan epäselvistä vero-ohjeista. Ongelmien välttämiseksi ruotsin verovirasto on tehostanut ohjeistustaan ja tämä on nykyään myös verkossa luettavissa. (Skatteverket 2008.)

3.4 Kustannukset

Suomessa henkilöstöedut on ainakin toistaiseksi ymmärretty aika pieneksi ja vähäiseksi palkitsemisen osa-alueeksi, vaikkakin henkilöstöedut ovat henkilöstölle aina rahanarvoisia. Henkilöstöetuja saatetaan luulla edullisiksi, mutta nämä eivät kuitenkaan ole vähäisiä kustannuksiltaan, eivätkä myöskään vaikutuksiltaan. Esimerkiksi Yhdysvalloissa henkilöstöedut ovat tärkeä osa palkkapaketti kokonaisuutta, onhan Yhdysvalloissa muun muassa työntekijän saaman terveydenhuollon määrä lähes kokonaan kiinni työnantajan henkilöstöetupolitiikasta. Henkilöstöedut kattavatkin Yhdysvalloissa merkittävän taloudellisen osan kokonaispalkitsemista. (Hakonen 2005, 140.)

Myös suomalaisissa yrityksissä käytetään nykypäivänä henkilöstöetuihin huomattavan suuria summia rahaa. Tästä huolimatta henkilöstöetujen palkitsemisen arvostus on toistaiseksi aliarvostettua ja henkilöstöetuja ei välttämättä henkilöstön silmissä ole edes olemassa. Henkilöstö saattaakin pitää etuja itsestään selvyytenä, esimerkiksi mikäli työmatkakuljetus on aina työpaikan puolelta järjestetty, ei tälle osata välttämättä antaa arvostusta. (Hakonen 2005, 142.)

Deloitte Oy toteutti kevään 2010 aikana työsuhde-eduista vertailututkimuksen johon osallistui Fingrid Oyj sekä neljä muuta yritystä energia-alalta ja neljä yritystä muilta toimialoilta. Tämän tutkimuksen mukaan organisaatioille eniten kustannuksia per henkilö aiheuttavat edut vaihtelivat suuresti. Myös tapa mitata kustannuksia vaihteli yrityksittäin. Tutkimuksen mukaan eniten kustannuksia syntyi seuraavista henkilöstöeduista; terveydenhuoltopalvelut, urheilu- ja virkistystoiminta, autoetu, lomamökit, henkilöstöjuhlat ja -tilaisuudet, koulutus ja osaamisen kehittäminen sekä henkilöstöruokailu. Vähiten kustannuksia taas aiheuttivat polkupyöräetu, sanallinen kiittäminen, työsuhteeseen perustuva alennus eri liikkeissä, merkkipäivät, hyvät työtavat ja palautteenanto sekä pienimuotoinen henkilöstön huomiointi. (Deloitte 2010.)

Monissa organisaatioissa on usein myös käytössä lista voimassa olevista henkilöstöeduista, joka asetetaan henkilöstön näkyville. Nämä voivat olla kerrottuna, esimerkiksi yrityksen sisäisissä materiaaleissa. Harkitsemisen arvoista tulevaisuudessa voisi olla myös kehittää omaan organisaatioon "kokonaispalkitsemisen arvo Sinulle" -laskelma, josta kukin yrityksen henkilöstöön kuuluva voisi nähdä käytössään olevien henkilöstöetujen rahallisen arvon. (Hakonen 2005, 142.) Tällöin henkilöstö voisi tarkastella tarkemmin henkilöstöetujen arvoa itselleen ja ehkä etujen arvostus yhtenä palkitsemisen osana tällöin kasvaisi, kun näkyvillä olisi todelliset kustannukset.

3.5 Tavoitteet ja etujen arvostus

Kauhanen toteaa, että usein henkilöstöetujen ongelmana saattaa olla ja on se, ettei yrityksen henkilöstö välttämättä täysin arvosta kaikkia heille mahdollisia yrityksen tarjoamia etuja suhteessa etujen työnantajalle aiheuttamiin kustannuksiin. Johdon tulisikin tarkkaan tuntea, mitä yrityksen henkilöstö kulloinkin arvostaa ja mihin yrityksen kannattaa panostaa. Organisaation onkin pohdittava, mistä ratkaisusta se saa eniten vastinetta. Esimerkiksi lakisääteistä kattavampi terveyshuolto voi olla varsinainen investointi, jos sen avulla voidaan lyhentää esimerkiksi sairauspoissaoloja." (Kauhanen 2009, 120.)

Olisikin huomioitava, että organisaation kannattaa tarjota henkilöstölleen ainoastaan sellaisia henkilöstöetuja, jotka kaikkein parhaimmin täyttävät sekä organisaation tarpeet että henkilöstön mielenkiinnon ja tarpeet. Oleellista olisi se, että organisaatio itse tuottaisi tai kustantaisi ainoastaan sellaisia henkilöstöetuja, jotka tukevat organisaation henkilöstöstrategiaa ja tavoitteita. (Kauhanen, 2009, 204.)

Deloitte Oy:n tekemän vertailututkimuksen mukaan henkilöstöetuja ohjaavat periaatteet tutkimukseen osallistuneissa yrityksissä olivat; kilpailukykyisyys, joustavuus, työn ja vapaa-ajan yhteensovittaminen ja hyvinvointi, tasapuolisuus, hallinnollinen helppohoitoisuus ja verotuksellinen käytännöllisyys sekä henkilöstön toiveiden ja ehdotusten huomioiminen.

Myös henkilöstön sitoutumista pidetään yrityksille erittäin tärkeänä asiana niin toiminnan laadun, tavoitteiden saavuttamisen kuin jatkuva kehittymisen ja uudistumisenkin kannalta. (Viitala 2006, 90.) Henkilöstöetujen arvostus auttaa myös sitouttamaan henkilöstöä yritykseen. Liukkonen ym. mainitsee, että niin kauan kuin työ arvioidaan myönteisesti suhteessa sen tarkoitukseen vahvistuu henkilöstön motivaatio sekä sitoutuminen työtä kohtaan. (Liukkonen, Jaakkola & Suvanto 2002, 77.)

3.6 Työmarkkinatilanne ja kilpailutilanteen vaikutus

Hakosen mukaan "työmarkkinatilanteen näkökulmasta henkilöstöedut on yritykselle yksi keino sitouttaa avaintekijät ja rekrytoida heitä yritykseen. Ylimääräisillä henkilöstöeduilla pyritään esimerkiksi työpaikan houkuttelevuuden lisäämiseen ja antamaan yrityksestä hyvä työnantajakuva." (Hakonen 2005, 140.)

Henkilöstöedut osana palkitsemista ovatkin yksi tärkeä keino yritykselle houkutellessa uusia työntekijöitä ja pitää myös nykyiset työntekijät tyytyväisinä samalla sitouttaen heidät yritykseen. Halu tulla tiettyyn organisaatioon töihin ja pysyä organisaatiossa syntyy eri ihmisille erilaisista asioista. Toisille henkilöille esimerkiksi raha voi olla erittäin tärkeä

kriteeri ja asia, joka on heille tärkein työssä viihtymiselle. Kilpailukykyinen palkka ja yrityksen edut ovat hyvä lähtökohta, mutta toki myös työn sisältö, tapa toimia ja kehitysmahdollisuudet ovat tärkeitä asioita. Etenkin nuoremmille työnhakijoille myös yrityksen imago on merkittävä tekijä. Rantamäen ym. mukaan työntekijä onkin tehokkain silloin kun, kun hän on sitoutunut tunteella organisaatioon. Nykypäivänä sitoutuminen samaan työnantajaan koko työuran ajan tai sukupolvesta toiseen, on yhä harvinaisempaa. Rantamäen ym. keräämään aineiston mukaan yrityksestä eroaikkeissa olevat henkilöt ajattelevat ja kokevat, että yritys ei arvosta heitä työntekijöinä tai ihmisinä. Olisikin tärkeää, että työntekijöiden arvostamisen näkyisi jokapäiväisessä toiminnassa ja myös toisten huomioonottamisessa. Myös henkilöstöetujen avulla voidaan kiinnittää huomiota siihen, mitä tehdään ja miten tehdään. Voidaankin todeta, että vahvoilla ovat organisaatiot, jotka pystyvät tarjoamaan houkuttelevan etujen ja palkitsemisen kokonaisuuden ja osoittaa, että näiden toimivuudesta halutaan pitää huolta ja näitä halutaan myös kehittää. (Rantamäki 2006, 35-36.)

Yritysten kannattaakin panostaa henkilöstöetuihin, koska edut ovat yksi kilpailutekijä työmarkkinoilla. Monet työntekijät vertailevat eri yritysten tarjoamia etuja tehdessään päätöksiä uudesta työpaikasta. (Hakonen 2005, 143.) Rantamäki ym. mainitsee, että joillekin tietyille aloille on myös syntynyt työntekijän markkinat. Tällöin työnhakijoilla on jo hakuprosessivaiheen aikana mahdollisuus miettiä tarkkaan, mille organisaatiolle hän haluaa työskennellä ja antaa oman työpanoksensa, ennen kuin hän valitsee tulevan työnantajayrityksen. Valintatilanteessa työnhakija katsoo tarkkaan rahallisen palkitsemisen lisäksi sen, millaisia henkilöstöetuja yritys tarjoaa työntekijöilleen. Henkilöstöedut ja rahallinen palkitseminen ovatkin näkyvimmin ja konkreettisimmin arvioitavissa olevat seikat työnhakijan päättaessä uudesta työpaikasta. (Rantamäki ym. 2006, 62.)

3.7 Toimialan merkitys

Vuonna 2004 tehdyn tutkimuksen; Palkitsemisen tila ja muutos Suomessa mukaan, yrityksissä on käytössä henkilöstöetuja selvästi enemmän kuin julkisella sektorilla. Tutkimuksen mukaan kaikista vähäisintä etujen käyttö oli valtiolla. Yleisimmin käytössä olevia etuja valtiolla olivat järjestetty työpaikkaruokailu, puhelinetu, liikuntaedut sekä liukuva työaika. Tutkimuksen mukaan etujen käyttö olikin yrityksissä huomattavasti yleisempää kuin kunnissa tai valtiolla. Erityisen hyvin tämä näkyi autoedun ja eläke-etuuksien sekä vakuutusetujen käytössä. (Hakonen, Salomäki, Hulkko 2004, 45-47.)

Taloussanomien artikkelissa on kerrottu siitä, millaisia henkilöstöetuja eri aloilla on käytössä. Artikkelin mukaan kaupan alalla on usein käytössä henkilökunnan saamat alennukset yrityksen tuotteista. Esimerkiksi S-ryhmän työntekijät saavat kolmen prosentin alennuksen

päivittäistavaroista. Tämä voi artikkelin mukaan kuulostaa vähäiseltä ja ehkä jopa pieneltä edulta, mutta alennus tarkoittaa 300 euroa perheelle, joka ostaa ruokaa 10 000 eurolla vuodessa. (Taloussanomien 2010.)

VR, joka vastaa junaliikenteestä, antaa henkilöstölleen henkilöstöetuna mahdollisuuden matkustaa kakkosluokassa ilman paikkavarausta ilmaiseksi siinä tapauksessa, että junissa on tilaa. Esimerkiksi työmatkoja junalla kulkevalle etu on suuri. Esimerkiksi Kouvolaan Helsingissä töissä käyvä hyötyy siitä noin 440 euroa kuukaudessa. (Taloussanomien 2010.)

Pankki- ja vakuutuslaitosten henkilöstöetuja ovat usein yrityksen henkilöstölleen myöntämät lainat ja vakuutukset, jotka myönnetään omalle henkilökunnalle hyvän asiakkaan ehdoin. Tämä etu on aina sitä merkittävämpi, mitä suurempi ja pidempi laina työntekijällä on. Vaikkapa 150 000 annuiteetilainan ottaneelle 0,4 prosenttiyksikköä alempi marginaali tarkoittaa 25 vuodessa 10 000 euroa. (Taloussanomien 2010.)

3.8 Henkilöstöetujen kytkeytyminen yrityksen tavoitteisiin

Hyvin valitut ja perustellut edut yrityksessä kertovat yrityksen arvoista ja tavoitteista. Palkitsemisella ja henkilöstöetujen avulla voidaan myös parhaimmillaan saada aikaan paljon hyviä vaikutuksia, kuten tuloksellisuuden ja tehokkuuden lisääntyminen ja toiminnan ohjaaminen oikeaan suuntaan. (Rantamäki ym. 2006, 81.)

Taloussanomien artikkelissa Suomen palkitsemiskeskusten Toimitusjohtaja Tomi Rantamäki toteaa, että hänen mielestään ei ole järkevää jos yrityksessä on pitkä lista sellaisia henkilöstöetuja, joiden olemassaoloa ei pystytä selittämään. Työsuhde-edut ovat osa palkitsemista ja hänestä niillä pitäisi olla linkki yhtiön strategiaan. Hänen mukaansa henkilöstöeduilla pitäisi tukea myös työpaikan nuorten ja vanhimpien yhteistyötä ja tähdätä siihen, että työmenetelmiä kehitetään koko organisaation voimin. (Taloussanomien 2010.)

3.9 Mittarit henkilöstöetujen vaikuttavuuden osalta

Organisaatioiden toimintaympäristö muuttuu nykypäivänä entistäkin nopeammin ja henkilöstön tarpeet, toiveet ja arvostukset myös muuttuvat. Henkilöstöetujen kehittämisessä yritysten onkin syytä olla valppaana ja tuottaa sekä tarjota vain sellaisia palveluita, joilla on oleellista merkitystä sekä organisaatiolle, että henkilöstölle. (Kauhanen 2009, 211.) Henkilöstöetujen tarpeellisuutta ja henkilöstön tyytyväisyyttä voidaan yrityksissä mitata esimerkiksi henkilöstökyselyiden yhteydessä tai teettämällä tutkimus henkilöstöeduista.

Deloitte Oy:n tekemässä työsuhte-etujen tutkimuksessa on kuitenkin kerrottu, että arvostuksia henkilöstöetujen toteutumisessa ei yhdessäkään yrityksissä selvästi mitattu. Yleisin tapa yrityksissä oli kysyä muutama palkitsemiseen liittyvä kysymys osana henkilöstötyytyväisyys- tai työhyvinvointi kyselyä. Epäsuoria arvostusten mittaamiseen käytettyjä kanavia olivat myös YT-ryhmät, pro gradu-tutkimukset ja jopa lähtöhaastattelut. (Deloitte 2010, 31.)

4 Kohdeyritys

Opinnäytetyöni kohdeyritys on ABB Oy, kuten johdanto osuudessa olen kertonut. Tässä luvussa kerron hiukan tarkemmin kohdeyrityksestä ja henkilöstöeduista yrityksessä, sekä siitä miten edut liittyvät kohdeyrityksen tavoitteisiin. Tiedot perustuvat ABB Oy:n sisäiseen henkilöstöetu materiaaliin sekä Compensation Manager Merja Sandströmin haastatteluun.

ABB on johtava sähkövoima- ja automaatioteknologiayhtymä, joka muodostettiin alun perin tammikuussa 1988 sulauttamalla yhteen ruotsalaisen Asean ja sveitsiläisen Brown Boverin sähkötekniset liiketoiminnot. Nykyään ABB toimii globaalisti noin 100 maassa ja suomessa yli 40 paikkakunnalla, esimerkiksi Helsingissä ja Vaasassa. ABB työllistää maailmanlaajuisesti yli 117 000 henkilöä. (ABB Oy 2010.)

4.1 Henkilöstöedut kohdeyrityksessä

ABB Oy:ssa on erittäin hyvät ja monipuoliset henkilöstöedut. ABB Oy:ssa on panostettu harrastus ja virkistystoimintaan, johon kuuluvia henkilöstöetuja ovat kuntosali, jumpat, lomamökit sekä kerhot. Henkilöstöllä on käytössä paikkakunnasta riippuen esimerkiksi tietyt liikuntakeskukset, joissa on mahdollisuus käydä kuntosalilla tai jumpassa.

Yrityksen henkilöstöllä on myös mahdollisuus osallistua kerhotoimintaan. Pelkästään Helsingissä toimii noin 30 kerhoa. Kerhoja on paljon erilaisia kuten Vaasassa toimivat ammunta- ja metsästyskerho, kamera- ja taidekerho, keilailukero, voimailukerho, karaokekerho, palloilukerho sekä urheilu-, retkeily-, suunnistus- ja golfkerho yms. (Sandström 2010.)

Kohdeyrityksellä on myös ympärivuotisessa käytössä ulkopuolisilta vuokrattuja lomamökkejä, joita on 6 kappaletta. Lomamökit sijaitsevat eri puolella Suomea kuten esimerkiksi Ähtärissä. Kohdeyrityksellä on käytössä myös Lapin lomamökkiviikkojen arvonta. Näitä arvotaan arvontaan osallistuneiden kesken vuosittain noin 135 kpl. Ympärivuotisiin lomamökkeihin henkilöstö voi tehdä varauksen henkilöstöhallinnon kautta. Huomioon täytyy ottaa

sesonkiajat, jolloin lomamökit ovat erittäin suosittuja ja saatavuus rajallista. (Sandström 2010.)

Yrityksessä tuetaan myös omaehtoista opiskelua. Työn ohella opiskellessa henkilöstöllä on mahdollisuus saada opintovapaapäiviä opintoviikkoja vastaan, sekä rahallista tukea opiskeluihin henkilöstön kehittämisrahastosta.

Palvelusvuosipalkitseminen on myös yksi tärkeä henkilöstöetu, johon yrityksessä on panostettu. Henkilöstö palkitaan pitkästä työurasta aina 20 työvuodesta eteenpäin. 20 vuotta yrityksessä työskennelle annetaan lahjaksi kultakello. 30 työvuoden täyttyessä saa henkilöstö sekä lahjan että myös 2 viikon palkallisen loman. 40 vuotta yrityksessä työskenneelle annetaan 2 viikon palkka sekä lisäksi 3 viikon palkallinen loma. (Sandström 2010.)

Merkkipäivämuistaminen henkilöstöetuna koostuu 50-vuotis ja 60-vuotis syntymäpäivalahjasta. Tällöin syntymäpäivää viettävälle henkilölle annetaan lahja, jonka esimies valitsee yrityksen lahjavalikoimasta. Myös eläkkeelle siirtyminen sisältyy merkkipäivämuistamiseen. (Sandström 2010.)

Yrityksessä järjestetään myös erilaisia henkilöstötilaisuuksia, kuten kesäjuhlat ja urheilupäivät. Nämä ovat myös työyhteisössä tapahtuvaa välitöntä kanssakäymistä ja kuuluvat yrityksen henkilöstöetuihin. (Sandström 2010.)

Joulu on monelle yksi tärkeimmistä pyhistä. Kohdeyritys ABB Oy:ssa annetaan koko henkilöstölle joka vuosi yrityksen joululahja. Joululahjaan on yrityksessä panostettu ja usein lahja on erittäin laadukas kotimainen tuote. (Sandström 2010.)

Henkilöstöetu on myös henkilöstön osakkeenomistusohjelma (ABB Employee Share Acquisition Program, ESAP), jonka tarkoituksena on lisätä henkilöstön kiinnostusta ABB:n liiketoiminnan tavoitteita ja tuloksia kohtaan osakkeenomistuksen avulla. Se antaa osallistujille mahdollisuuden olla mukana ABB:n menestyksessä. (Sandström 2010.)

Yrityksen suurimmissa toimipaikoissa yhtiön tiloissa sijaitsee yksi tai useampi henkilöstöravintola, jonka toiminnasta vastaavat eri ruokapalveluyrittäjät. Yritys maksaa tietyn summan/ateria, jonka määrän henkilöstö saa alennusta aterian hinnasta. (Sandström 2010.)

Henkilöstöetuihin ABB Oy:ssa kuuluvat myös henkilöstön lapsille järjestettävät palvelut. Näitä ovat seuraavat; lasten joulujuhlat, lasten harrasteseurojen tukeminen, 'tonnilaiset', joka on

henkilöstön lasten työelämään tutustumisjakso kahden viikon ajan, sekä myös sairaan lapsen kotihoitopalvelu. (Sandström 2010.)

4.2 Henkilöstöetujen liittyminen ABB Oy:n tavoitteisiin

Kohdeyrityksen nykyiset henkilöstöedut tukevat osaltaan yrityksen tavoitteita edistämällä toimintaa määrätietoisuuden, vastuullisuuden ja kunnioituksen saralla. Henkilöstöedut kannustavat henkilöstöä kehittämään omaa osaamistaan, edistävät työssä viihtymistä ja tukevat työnantajakuvan houkuttavuutta. Käytännön keinoina arjen helpottamiseen liittyvät edut, sitoutumisesta palkitsemisen edut ja omaan itseensä panostamiseen (osaaminen & hyvinvointi) liittyvät edut koskevat monipuolisuudellaan melko tasapuolisesti koko henkilöstöä huomioiden henkilöstön eri tarpeita eri elämänvaiheissa. (Sandström 2010.)

4.3 Henkilöstöeduista viestiminen henkilöstölle

Henkilöstöeduista kerrotaan uudelle yrityksessä aloittavalle henkilölle jo perehdyttämiskäytännön aikana. Henkilöstöedut ovat myös yrityksen intranetissä, jossa nämä ovat koko henkilöstön nähtävillä. (Sandström 2010.)

4.4 Henkilöstöetujen hallinnointi

Henkilöstöetuja hallinnoidaan ABB Oy:n HR-centerissä, yksiköiden henkilöstöhallinnossa sekä taloushallinnossa. Henkilöstöhallinnossa huolehditaan esimerkiksi lomamökkien avainten luovutuksesta ja laskutuksesta yhdessä taloushallinnon kanssa. (Sandström 2010.)

Muita hallinnollisia asioita ovat myös esimerkiksi kuntosalisopimukset, käyttäjäraportit, lahjojen hankinta, joulujuhlien järjestäminen yms.

5 Tutkimus

Opinnäytetyöni tutkimusosa kohdistuu kohdeyritys ABB Oy:n henkilöstöetuihin. Tutkimuksen tarkoituksena oli kartoittaa mitä mieltä kohdeyrityksen henkilöstö on nykyisistä henkilöstöeduista ja olisiko näitä mahdollisesti tulevaisuudessa tarvetta muuttaa tai kehittää. Työn tutkimusosa toteutettiin satunnais- otantana osalle ABB Oy:n henkilökuntaa.

5.1 Tutkimusmenetelmä

Tutkimusmenetelmänä opinnäytetyössäni käytän kvantitatiivista menetelmää. Kvantitatiivisen tutkimuksen perusideana on kysyä pieneltä vastaajajoukolta tutkittavaa ilmiötä koskevia

kysymyksiä tutkimusongelmaan liittyen. Kvantitatiivisessa tutkimuksessa hyödynnetään tilastollisia menetelmiä ja kysymykset muotoillaan monivalintakysymyksiksi tai sellaiseen muotoon, että niitä voidaan mitata ja analysoida tilastollisesti. Kvantitatiivinen tutkimus edellyttää riittävän vastaajamäärän, jotta saadut tulokset olisivat luotettavia ja näiden voidaan arvioida koskevan koko perusjoukkoa. Minimi otannan olisikin hyvä olla noin 70 - 100 vastaajaa. (Kananen 2008, 10.)

5.2 Tutkimuksen toteutus ja tutkimuskysymykset

Tutkimus toteutettiin kyselytutkimuksena joka lähetettiin yhteensä 400 henkilölle. Toimihenkilöistä valittiin satunnaisotantana henkilöt, joille kysely lähetettiin sähköpostitse. Sähköpostissa oli suora linkki itse kyselylomakkeeseen, joka toteutettiin ABB Oy:n Response Form -kyselytyökalun avulla. Response -kyselytyökalu oli hyvä ja erittäin kätevä vaihtoehto, koska kun vastaajat olivat vastanneet, pystyttiin järjestelmästä saamaan vastaukset suoraan taulukkolaskentaohjelma Exceliin. Työntekijöistä valittiin myös satunnaisotantana henkilöt, joille kyselylomake lähetettiin kotiosoitteisiin paperiversiona. Työntekijöille postitettiin myös kyselyn mukana valmiiksi leimatut ja osoitteellani varustetut kirjekuoret, jotta työntekijät pystyivät helposti lähettämään vastaukset suoraan minulle. Vastausaikaa vastaajille annettiin hiukan yli kaksi viikkoa.

Kysymyslomake koostui sekä monivalintakysymyksistä että myös kolmesta avoimesta kysymyksestä. Kyselyn alussa oli muutamia taustakysymyksiä, kuten vastaajien ikä, sukupuoli, asuinpaikkakunta sekä yksikkö. Taustakysymysten jälkeen vastaajilta kysyttiin tarkemmin pääkysymyksiä koskien kohdeyrityksen henkilöstöetuja.

Kyselylomakkeeseen oli myös oheen liitetty nykyiset voimassa olevat henkilöstöedut. Tarkemmat kysymyslomakkeen kysymykset löytyvät liitteenä olevasta kyselylomakkeesta.

5.3 Tutkimuksen luotettavuus

Tutkimuksen tarkoituksena on aina saada totuudenmukaisia ja mahdollisimman luotettavaa tietoa. Validiteetti- ja reliabiliteetti käsitteitä, jotka molemmat tarkoittavat juuri luotettavuutta, käytetään luotettavuuden arviointiin. Validiteetilla tarkoitetaan sitä, että tutkitaan juuri tutkimusongelman kannalta oikeita asioita. Reliabiliteetilla tarkoitetaan mittausten pysyvyyttä ja reliabiliteetissa on yleensä kaksi osaa stabiliteetti ja konsistenssi. Opinnäytetyössä ei stabiliteetti eli mahdollisten mittausten toistaminen toistuvasti ole mahdollista, koska useimmiten opinnäytetyön aikarajat tulevat tässä vastaan. (Kananen 2008, 83.)

Tutkimuksessani olen pyrkinyt kertomaan työn eri vaiheet tarkasti, jotta tutkimus olisi varsin luotettava. Usein opinnäytetyössä reliabiliteetin todentaminen on yksinkertaista ja tällöin riittää, että työn eri vaiheet on tarkasti kirjattu ja erilaiset ratkaisut peruteltuja. Tutkimuskysymykset ovat myös tarkkaan harkittuja ja tutkimusongelman kannalta oleellisia. Luomalla juuri oikeat kysymykset olen pyrkinyt siihen, että tutkimus olisi mahdollisimman luotettava. Vastauksia sain myös riittävän määrän, yhteensä 200 kappaletta. Näin ollen puolet kyselyyn osallistuneista vastasi kyselyyn. Vastaajamäärä oli tarpeeksi suuri, jotta kyselyä voidaan pitää luotettavana. Osassa vastauksia oli kuitenkin jonkin verran puuttuvia tietoja, taustatietojen osalta sekä myös monivalintakysymyksissä.

5.4 Tutkimustulosten analysointi

Opinnäytetyössäni olen tilastollisten kysymysten osalta käyttänyt analysointiin Microsoft excel taulukkolaskentaohjelmaa. Taulukkolaskenta ohjelman avulla pystyin tilastollisesti analysoimaan monivalintakysymyksiä sekä ristiintaulukoimaan osaa kysymyksistä. Avoimia vastauksia, joihin vastaajat kertoivat omia mielipiteitään kirjallisesti, analysoin tarkastellen jokaista vastausta erikseen ja kertomalla tarkemmin avoimia vastauksia.

6 Tutkimustulokset

Seuraavaksi kerron tarkemmin tutkimuksen tuloksista. Tuloksissa kerron vastaajien taustatiedoista, kuten ikä, sukupuoli, asuinpaikkakunta, henkilöstökategoria sekä yksikkö. Tämän jälkeen käyn tarkemmin läpi pääkysymyksiä analysoiden henkilöstöetujen tunnettavuutta ja tarpeisiin vastaamista, käyttöä sekä henkilöstöetuja tärkeysjärjestyksessä.

Vastaajia on ristiintaulukoitu esimerkiksi ikään, sukupuoleen sekä asuinpaikkakuntaan nähden. Näin voidaan verrata esimerkiksi ikää ja henkilöstöetujen tunnettavuutta sekä arvostusta iän mukaan. Avoimia kirjallisia vastauksia käsittelen aihealueittain.

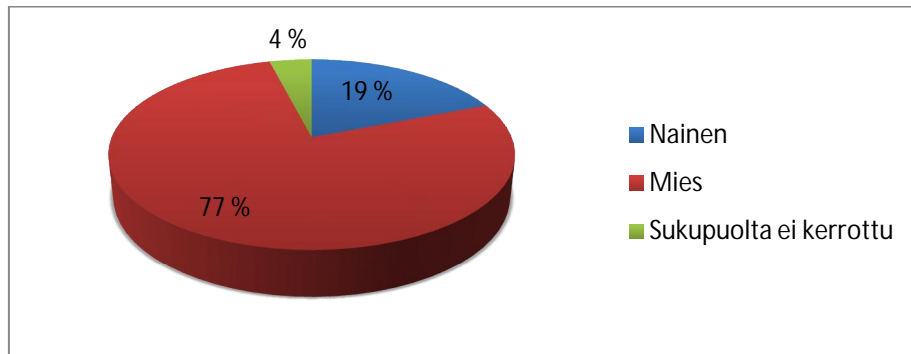
6.1 Taustatietoa vastaajista

Seuraavaksi avaen tarkemmin taustakysymyksiä. Taustakysymykset olen jaotellut otsikoittain ja jokaisen otsikon alla olen kertonut muutamia vastaajien taustatietoja.

6.1.1 Sukupuoli- ja ikäjakauma

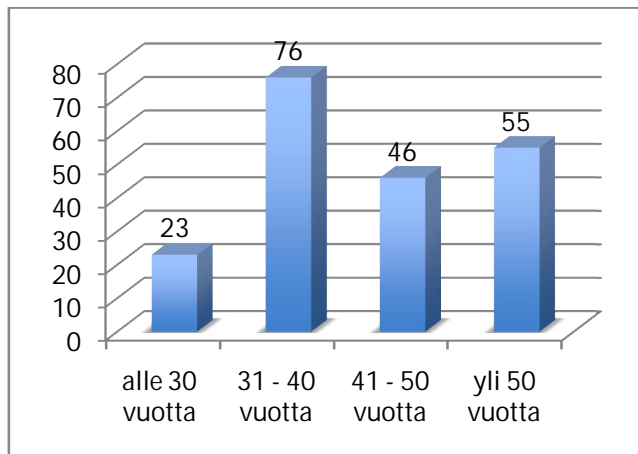
Kysely lähetettiin yhteensä 400 henkilölle. Heistä kyselyyn vastasi yhteensä 200 henkilöä, joista 154 henkilöä oli miehiä ja 38 henkilöä naisia. 8 sähköiseen kyselyyn vastanneista ei

ollut merkinnyt sukupuoltaan laisinkaan. Naisten osuus vastanneista oli näin ollen 19 % ja miesten 77 %, kuten alla olevasta taulukosta on myös nähtävissä.



Kuvio 1: Vastaajien sukupuoli

Kyselylomakkeessa oli seuraavat ikäryhmä vaihtoehdot; alle 30-vuotiaat, 31-40-vuotiaat, 41-50-vuotiaat ja yli 50-vuotiaat. Ikäryhmittäin 31-40-vuotiaita kyselyyn vastaajia oli eniten, yhteensä 76 kappaletta joka oli 38 % kokonaismäärästä. Ikäryhmässä yli 50-vuotiaat, vastaajia oli 55 kappaletta, joka oli 28 % vastaajista ja 41-50-vuotiaista oli vastannut 46 kappaletta. Vähiten vastaajia oli ikäryhmässä alle 30-vuotiaat. Heistä oli vastannut vain 12 % joka oli yhteensä 23 vastaajaa. Suurin osa vastauksista on näin ollen saatu 31-40-vuotiailta. Alla olevassa taulukossa on nähtävissä vastaajien ikäjakauma vastaajien määrän mukaan.



Kuvio 2: Vastaajien ikäjakauma

6.1.2 Asuinkunta ja siviilisäätty

Vastaajista yli puolet 53 % asui pääkaupunkiseudulla, 34 % vastaajista asui Vaasassa tai sen lähialueilla ja loput 14 % muualla Suomessa.

77 % vastaajista oli perheellisiä ja 23 % naimattomia. 1 % vastaajista ei ollut kertonut siviilisäätyään laisinkaan.

6.1.3 Henkilöstökategoria, työvuodet ja yksikkö

Kyselyyn vastanneista suurin osa, 48 % oli ylempiä toimihenkilöitä. Toiseksi eniten vastauksia tuli toimihenkilöiltä, joita oli 29 %. Työntekijöistä vastasi 23 %. Työntekijöiden vastausprosenttiin voi tosin vaikuttaa myös se, että heille lähetettiin kyselylomake paperiversiona postitse. Toimihenkilövastaajille lähetettiin sähköinen kysely, johon on ehkä nopeampaa ja mahdollisesti helpompaa vastata. Sähköisen kyselylomakkeen vastaukset tallentuivat suoraan kohdeyrityksen sähköiseen kyselytyökalu järjestelmään. Sähköisestä kyselystä lähetin myös viimeisellä vastausviikolla kaikille valituille vastaajille muistutusviestin, jonka jälkeen sähköisiä vastauksia kertyi vielä lisää. Johdon puolelta vastauksia tuli tasan 2 kappaletta, joka oli 1 % vastaajista.

Kyselylomakkeessa kysyttiin vastaajien työvuosia ABB Oy:ssa seuraavan kategorian mukaan: Alle 5 vuotta, 6-10 vuotta, 11-20 sekä yli 20 vuotta. Vastausprosentti jakautui aika tasaisesti, eniten vastauksia tuli alle 5 vuotta yrityksessä työskennelleiltä, joista oli vastannut 31 %. 29 % vastaajista oli työskennellyt yrityksessä 11-20 vuotta ja 28 % yli 20 vuotta. Vähiten vastauksia saatiin 6-10 vuotta työskennelleiltä, joista oli vastannut 13 %.

Seuraavasta taulukosta on nähtävissä vastaajien määrä yksiköittäin. Eniten vastauksia; 19% tuli kahdesta yksiköstä Drives sekä Moottorit ja generaattorit. Toiseksi eniten vastauksia saatiin Service yksiköstä, josta vastauksia tuli 15 %.

Yksikkö	Vastaajien määrä	%
ABB Oy Toiminnot ja palvelut	12	6 %
Asennustuotteet	4	2 %
Drives	38	19 %
Kotimaan myynti	5	2,5 %
Marine	7	3,5 %
Moottorit ja generaattorit	38	19 %
Muuntajat	12	6 %
MV Drives	0	0 %
Pienjännitejärjestelmät	4	2 %
Pienjännitekojeet	7	3,5 %
Product Support	8	4 %

Prosessiteollisuus	10	5 %
Robotit	2	1 %
Service	30	15 %
Sähkönjakeluautomaatio	10	5 %
Sähkönsiirto- ja jakelujärjestelmät	7	3,5 %
Turboahdit	2	1 %
Voimantuotannon järjestelmät	4	2 %

Taulukko 3: Vastaajien määrä yksiköittäin

6.2 Henkilöstöetujen tunnettavuus ja tarpeisiin vastaaminen

Kyselyn perusteella näyttäisi siltä, että henkilöstöedut tunnetaan ABB Oy:ssä melko hyvin. 52 % vastaajista kertoi tuntevansa henkilöstöedut melko hyvin ja 10 % tunsivat edut erittäin hyvin. 35 % vastaajista tunsivat edut hyvin ja ainoastaan 3 % (5 vastaajaa) vastaajista ei tuntenut etuja lainkaan.

Kyselyn tarkoituksena oli myös selvittää miten hyvin nykyiset henkilöstöedut vastaavat henkilöstön tarpeita. 8 % vastaajista kertoi henkilöstöetujen vastaavan täysin heidän tarpeitaan. Vastanneista yli puolet, 54 % kertoi olevansa jokseenkin samaa mieltä siitä, miten nykyiset henkilöstöedut vastaavat heidän tarpeitaan. 34 % vastaajista oli jokseenkin eri mieltä etujen tarpeisiin vastaamisesta ja 5 % mielestä henkilöstöedut eivät vastanneet heidän tarpeisiinsa.

6.3 Henkilöstöetujen käyttö

Vastaajilta kysyttiin mitä henkilöstöetuja he seuraavista käyttävät; kuntosali, jumpat, lomamökit, kerhot, henkilöstöruokailun tuki, henkilöstön lapsille tarjotut edut ja henkilöstön osakkeenomistusohjelma. Seuraavasta taulukosta on nähtävissä miten henkilöstöetujen käyttö jakaantuu vastaajien kesken.

Henkilöstöetu	Etua käytetään %	Etua ei käytetä %
Kuntosali	34 %	66 %
Jumpat	17 %	83 %
Lomamökit	24 %	76 %
Kerhot	24 %	76 %

Henkilöstöruokailun tuki	78 %	22 %
Henkilöstön lapsille tarjotut edut	23 %	78 %
Henkilöstön osakkeenomistusohjelma (ESAP)	26 %	74 %

Taulukko 4: Henkilöstöetujen käyttö

Vastausten perusteella on nähtävissä, että henkilöstöruokailun tuki on selvästi käytetyin henkilöstöetu. 78 % vastaajista kertoi käyttävänsä juuri tätä etua. Yhden vastaajan mielestä henkilöstöruokailu ei tosin ollut laisinkaan henkilöstöetu.

Vähiten käytetyin etu vastausten perusteella oli jumpat, joita käytti vain 17 % vastaajista. Kuntosalia, joka oli vastausten perusteella toiseksi käytetyin etu käytettiin enemmän, 34 % vastaajista kertoi käyttävänsä kuntosalia.

Lomamökki henkilöstöetua käytti 24 % vastaajista. Syitä siihen, miksi lomamökkejä ei käytetty, tarkastelin avointen vastausten kautta. Avomissa vastauksissa osa vastaajista kommentoi lomamökkien sijaitsevan heidän mielestään huonoilla paikoilla. Uudistuksena toivottiin lomamökkien sijaitsevan esimerkiksi isojen laskettelukeskusten välittömässä läheisyydessä. Lomamökkien hintojen kerrottiin myös nousseen liian korkeiksi muutaman työntekijä vastaajan mukaan ja hintojen kallistumisen aiheuttaneen sen, että kyseinen etu jäi käyttämättä.

ESAP osakkeenomistusohjelmaa käytti 26 % vastaajista. Kaksi työntekijää oli vastannut, että heidän mukaansa pienipalkkaisilla ei ole mahdollisuutta osallistua tähän ohjelmaan. Yksi työntekijä ei pitänyt tätä ohjelmaa laisinkaan henkilöstöetuna.

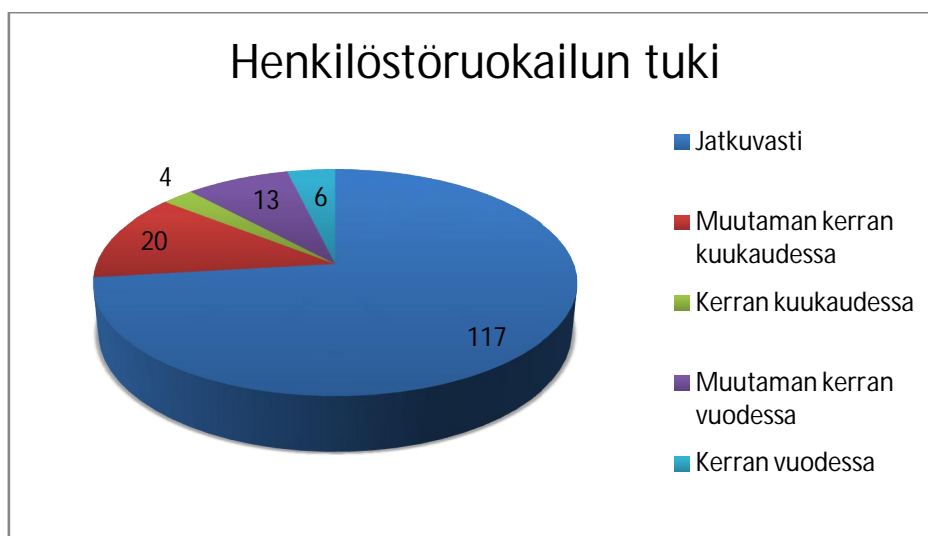
6.4 Kuinka usein henkilöstöetuja vuoden aikana käytetään

Tarkastelin hiukan tarkemmin miten usein vastaajat sitten etuja käyttävät. Analysoidessani henkilöstöetujen käyttöä vuoden aikana huomasin eroavaisuuden siihen, kuinka moni vastaajista oli itse asiassa kertonut käyttävänsä tiettyä etua. Esimerkiksi 78 % vastaajista (156 henkilöä) kertoi käyttävänsä henkilöstöruokailua. Kuitenkin kysyttäessä vastaajilta kuinka usein he tiettyä etua käyttävät, oli yhteensä 160 henkilöä ilmoittanut käyttävänsä etua vuoden aikana jonkin seuraavan kategorian mukaan; jatkuvasti, muutaman kerran vuodessa, kerran kuukaudessa, muutaman kerran vuodessa tai kerran vuodessa. Eroavaisuuden syy saattaa olla se, että satunnaiskäyttäjät ovat ehkä vastanneet, etteivät käytä tiettyä etua

laisinkaan. Kuitenkin kysyttäessä kuinka usein tiettyä henkilöstöetua vuoden aikana käytetään ovat he saattaneet vastata käyttävänsä etua esimerkiksi kerran vuodessa.

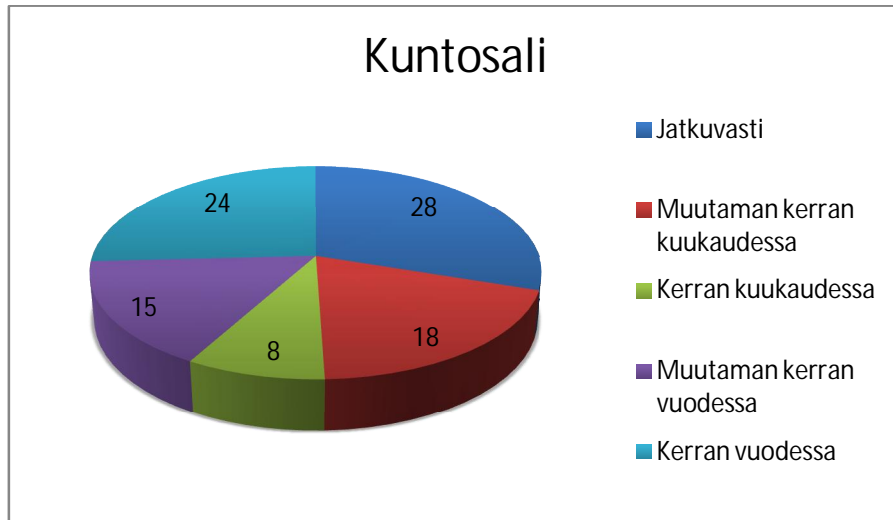
Seuraavista alla olevista taulukoista on tarkemmin nähtävissä kuinka moni vastaaja käyttää taulukoissa mainittuja henkilöstöetuja vuoden aikana joko jatkuvasti, muutaman kerran vuodessa, kerran kuukaudessa, muutaman kerran vuodessa tai kerran vuodessa.

Henkilöstöruokailun tukea, joka oli myös käytetyin etu, käytti 117 vastaajaa jatkuvasti ja 20 vastaajaa muutaman kerran kuukaudessa. Käyttö näyttäisi näin ollen olevan suosittua vastaajien keskuudessa, jota 58,5 % vastaajista kertoo käyttävänsä jatkuvasti.

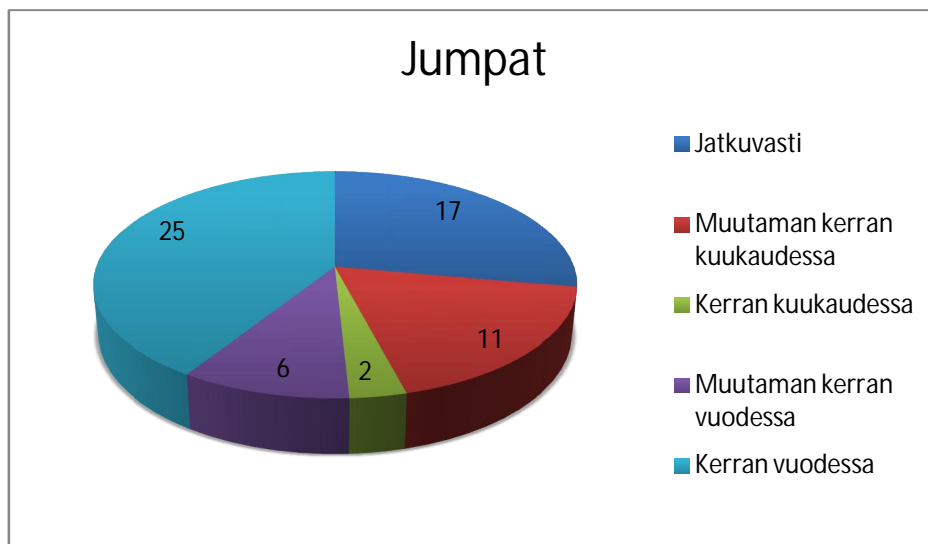


Kuvio 3: Henkilöstöruokailun käyttö vuoden aikana

Kuntosalia kertoi käyttävänsä 28 vastaajaa jatkuvasti ja 18 vastaajaa muutaman kerran vuodessa. Myös kerran vuodessa käyttäviä oli 24 henkilöä. Jumppia jatkuvasti käyttäviä henkilöitä oli 17. Aiemmin tuloksissa on tullut ilmi vastaajien toivomus liikuntaseteleiden käytöstä. Mahdollisesti jos esimerkiksi pääkaupunkiseudulla olisi mahdollisuus käyttää useampia liikuntakeskuksia liikuntaseteleiden avulla, saattaisi tämä myös lisätä käyttökertojen määrä vuodessa sekä kuntosalin että jumppien osalta.

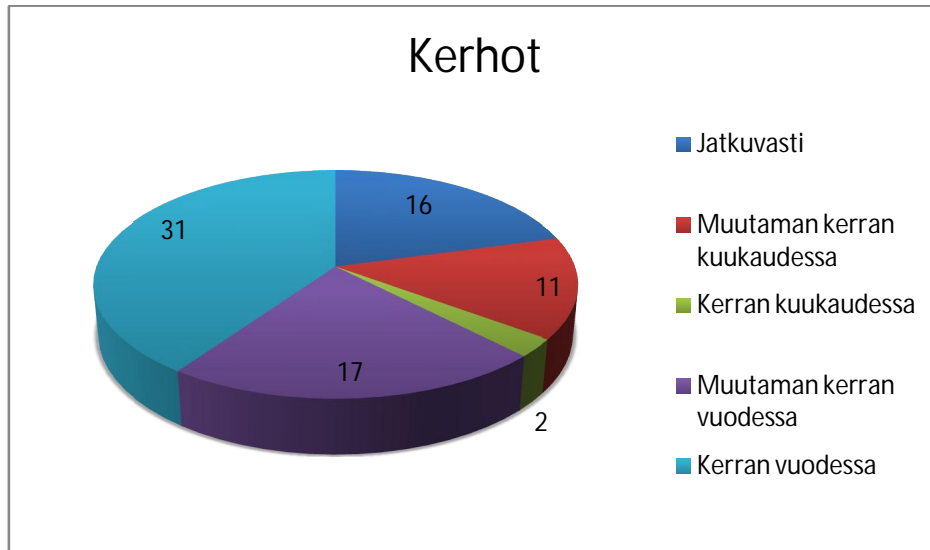


Kuvio 4: Kuntosalin käyttö vuoden aikana



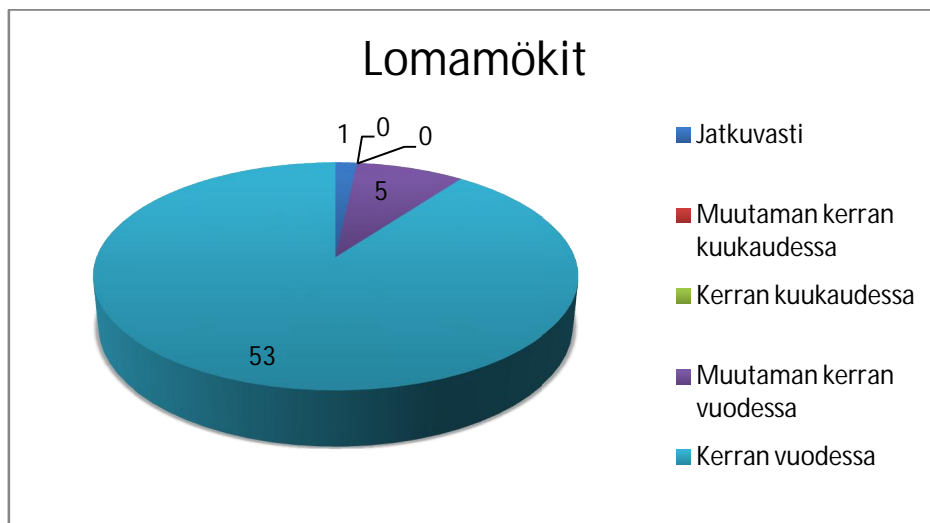
Kuvio 5: Jumpat käyttö vuoden aikana

Kyselyyn vastaajista 16 henkilöä kertoi käyttävänsä kerhoja jatkuvasti. 31 henkilöä käytti kerhoja kerran vuodessa ja 17 vastaajaa muutaman kerran vuodessa. Alla olevasta taulukosta voidaan nähdä käyttökertojen tiheys vuosittain tarkemmin.



Kuvio 6: Kerhot käyttö vuoden aikana

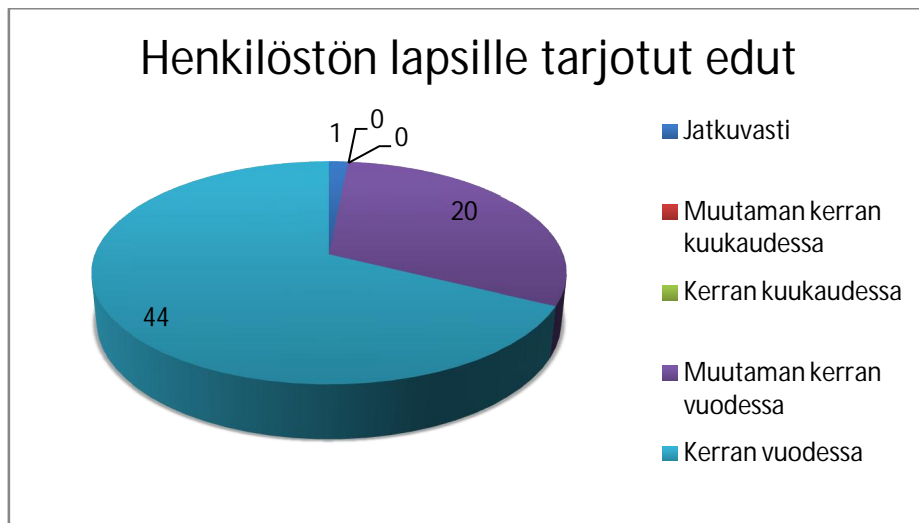
53 vastaajaa kertoi käyttävänsä lomamökki etua kerran vuodessa. Ainoastaan 1 vastaaja käytti tätä etua jatkuvasti.



Kuvio 7: Lomamökit käyttö vuoden aikana

Henkilöstön lapsille tarjottuja etuja kuten sairaan lapsen kotihoitopalvelu tai lasten joulujuhlat käytettiin suuremmaksi osaksi kerran tai muutaman kerran vuodessa, kuten alla olevassa taulukossa on nähtävissä. Teoria osuudessa on todettu, että vaikka sairaanlapsen kotihoitopalvelu on yrityksissä mahdollista, on jommallakummalla vanhemmalla kuitenkin aina mahdollisuus jäädä kotiin hoitamaan sairasta lasta. Sairaalan lapsen kotihoitopalvelu on

mielestäni hieno etu. Saattaa kuitenkin olla, että moni vanhempi kuitenkin haluaa itse jäädä kotiin lapsen sairastuessa, jos hoitaja on lapselle täysin vieras henkilö.



Kuvio 8: Henkilöstön lapsille tarjotut edut käyttö vuoden aikana

6.5 Henkilöstöetujen tärkeys ja arvostus

Teoriaosuudessa kerrotaan, kuinka joitakin henkilöstöetuja ei välttämättä henkilöstön silmissä ole olemassa ja näitä ei osata tällöin arvostaa. Henkilöstö saattaa jopa pitää etuja itsestään selvyytenä. (Hakonen, 2005, 142.) Tämä ilmiö on mielestäni nähtävissä kysyttäessä vastaajilta neljää heidän mielestään tärkeintä henkilöstöetuutta. Eräs vastaaja on esimerkiksi kirjoittanut vastauskohtaan, että hänen mielestään joululahja, merkkipäivämuistaminen sekä palveluvuosipalkitseminen eivät ole henkilöstöetuja. Tässä on nähtävissä, miten osa ihmisistä mieltää henkilöstöedut eri tavoin.

Käsittelen seuraavaksi jokaista kysymyksessä 5 kysyttyä henkilöstöetuutta erikseen sen mukaan mikä henkilöstöetuus on vastaajien mielestä ollut tärkein, toiseksi tärkein, kolmanneksi tärkein ja neljänneksi tärkein. Huomioitavaa on, että jokainen henkilöstöetuus on osan vastaajista mielestä ollut tärkein.

Vastauksissa usea vastaaja on valinnut useamman kuin yhden henkilöstöedun esimerkiksi tärkeimmäksi, toiseksi tärkeimmäksi yms. ja tämä vaikuttaa siihen, että yhteenlaskettu vastausmäärä on nyt suurempi kuin 200 vastaajaa. Osa vastaajista on esimerkiksi vastannut tärkeimmäksi eduksi neljä henkilöstöetuutta. Minun olisi ehkä pitänyt kysymyslomakkeessa muotoilla kysymys vielä tarkemmin niin, että kaikki vastaajat olisivat ymmärtäneet, että tärkeimmäksi voi valita vain yhden vaihtoehdon.

Seuraavista taulukoista on nähtävillä kuinka moni vastaaja on pitänyt tiettyä henkilöstöetua tärkeimpänä, toiseksi, kolmanneksi ja neljänneksi tärkeimpänä.

Tärkein henkilöstöetu	Vastausten määrä	%-määrä 200 vastaajasta
Henkilöstöruokailun tuki	113	56,5 %
Palveluvuosipalkitseminen	41	20,5 %
Kuntosali	36	18,0 %
Joululahja	27	13,5 %
Merkkipäivämuistaminen	13	6,5 %
Kerhot	11	5,5 %
Henkilöstön osakkeen omistusohjelma (ESAP)	8	4,0 %
Henkilöstön lapsille tarjotut edut	7	3,5%
Lomamökit	6	3,0 %
Jumpat	5	2,5 %
Yhteensä	267	

Taulukko 5: Tärkein henkilöstöetu

Suurimman osan 113 kyselyyn vastanneiden mielestä henkilöstöruokailun tuki on ehdottomasti tärkein henkilöstöetu. 41 vastaajan mielestä taasen palveluvuosipalkitseminen on kaikkein tärkein henkilöstöetu. Kuntosalia arvostettiin myös. 36 vastaajaa piti tätä tärkeimpänä henkilöstöetuna.

Toiseksi tärkeimmäksi henkilöstöeduksi nousi joululahja, kuten alla olevasta taulukosta on nähtävissä. Henkilöstöruokailu näyttäisi olevan erittäin suosittu etu ja olikin myös 28 vastaajan mielestä toiseksi tärkein henkilöstöetu. Kuntosali oli myös 25 vastaajan mielestä toiseksi tärkein henkilöstöeduista.

Toiseksi tärkein henkilöstöetu	Vastausten määrä	%-määrä 200 vastaajasta
Joululahja	46	23,0 %
Henkilöstöruokailun tuki	28	14,0 %
Kuntosali	25	12,5 %
Palveluvuosipalkitseminen	24	12,0 %
Henkilöstön lapsille tarjotut edut	18	9,0 %

Henkilöstönosakkeen omistusohjelma (ESAP)	17	8,5 %
Kerhot	16	8,0 %
Jumpat	14	7,0 %
Merkkipäivämuistaminen	12	6,0 %
Lomamökit	10	5,0 %
Yhteensä	210	

Taulukko 6: Toiseksi tärkein henkilöstöetu

Myös kolmanneksi tärkeimmäksi henkilöstöeduksi oli vastaajista 36 henkilöä valinnut joululahjan. Näyttäisi siis tulosten perusteella siltä, että joululahja on erittäin arvostettu lahja henkilöstön keskuudessa. 32 henkilöä oli valinnut palveluvuosipalkitsemisen kolmanneksi tärkeimmäksi.

Kolmanneksi tärkein henkilöstöetu	Vastausten määrä	%-määrä 200 vastaajasta
Joululahja	36	18,0%
Palveluvuosipalkitseminen	32	16,0 %
Kerhot	23	11,5 %
Kuntosali	21	10,5 %
Lomamökit	21	10,5 %
Merkkipäivämuistaminen	20	10,0 %
Henkilöstöruokailun tuki	15	7,5 %
Henkilöstönosakkeen omistusohjelma (ESAP)	15	7,5 %
Jumpat	13	6,5 %
Henkilöstön lapsille tarjotut edut	12	6,0 %
Yhteensä	208	

Taulukko 7: Kolmanneksi tärkein henkilöstöetu

Vastaajista 39 henkilöä piti joululahjaa neljänneksi tärkeimpänä henkilöstöetuna. Merkkipäivämuistaminen oli 34 vastaajan mielestä neljänneksi tärkein ja palveluvuosipalkitsemisen sekä lomamökit olivat neljänneksi tärkein 28 vastaajan mielestä.

Neljänneksi tärkein	Vastausten määrä	%-määrä 200 vastaajasta
---------------------	------------------	-------------------------

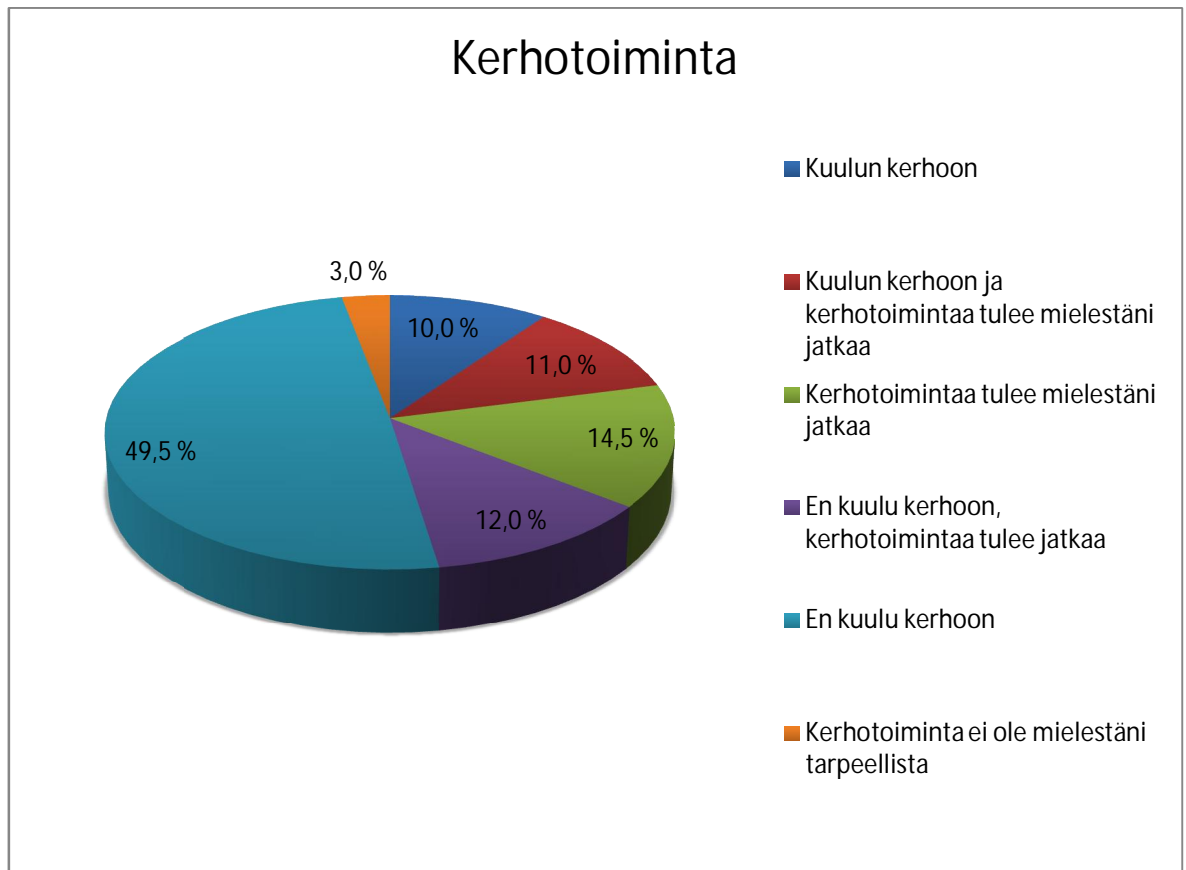
henkilöstöetu		
Joululahja	39	19,5 %
Merkkipäivämuistaminen	34	17,0 %
Palveluvuosipalkitseminen	28	14,0 %
Lomamökit	28	14,0 %
Kuntosali	23	11,5 %
ESAP- osakkeenomistusohjelma	20	10,0 %
Henkilöstön lapsille tarjotut edut	18	9,0 %
Jumpat	17	8,5 %
Kerhot	17	8,5 %
Henkilöstöruokailun tuki	11	5,5 %
Yhteensä	235	

Taulukko 8: Neljänneksi tärkein henkilöstöetu

Tutkimuksen tulosten perusteella neljä tärkeimpänä pidettyä henkilöstöetua ovat vastaajien mielestä henkilöstöruokailun tuki, palveluvuosipalkitseminen, kuntosali ja joululahja. Joululahja näyttää olevan hyvin arvostettu, koska tämä oli myös toiseksi, kolmanneksi ja neljänneksi tärkeimmäksi valittu.

6.5.1 Kerhotoiminnan arvostus

Suurin osa vastaajista 49,5 % ei kuulunut kerhoon ja 12 % ei kuulunut kerhoon, mutta halusi kerhotoimintaa kuitenkin jatkettavan. Ainoastaan 3 % vastaajista ei pitänyt kerhotoimintaa tarpeellisena. Vastausten perusteella voidaan päätellä, että kohdeyrityksessä kerhoja arvostetaan, vaikka näiden toiminnassa ei itse välttämättä oltaisi mukana.



Kuvio 9: Kerhotoiminnan käyttö ja tarpeellisuus

6.5.2 Merkkipäivämuistamisen arvostus

Merkkipäivämuistamisen sisältö oli suurimman osan vastaajista mielestä hyvä ja pääsääntöisesti merkkipäivämuistamista arvostettiin henkilöstön keskuudessa. Tosin lahjavalikoimaa arvosteltiin suppeaksi, josta on vaikea löytää jokaiselle henkilölle sopivaa ja kaikkien mieltymystä sekä tarpeita vastaavaa. Lahjavalikoiman toivottiin myös olevan kattavampi, monipuolisempi ja nykyaikaisempi. Esimerkkinä ehdotettiin lahjakorttia vaihtoehtona lahjalle, koska tällöin lahjansaaja voisi itse määritellä mihin tämän voisi käyttää. Vaihtoehtoisesti voitaisiin luoda lahja hintaluokat joihin lahjan tulisi sopia.

Merkkipäivälahjan sijaan toivottiin myös vaihtoehdoksi palkallista vapaata tai mahdollisuutta antaa lahjaa vastaava summa esimerkiksi valittuun hyväntekeväisyyskohteeseen. Toivomuksena oli myös henkilöstön häiden sekä lasten syntymäpäivien muistaminen jollakin tapaa.

Nuoremmissa ikäluokissa ei täysin tunnettu merkkipäivälahjojen sisältöä ja eräs nuorempi vastaaja epäili saavatko eri henkilöstöryhmiin kuuluvat samanarvoisen lahjan. Nuorempien

vastaajien mielestä voitaisiin merkkipäivämuistaminen aloittaa jo ennen 50 ikävuotta, esimerkiksi 40-vuotiaille voitaisiin antaa jo jokin pieni lahja tai palkallinen vapaapäivä.

6.5.3 Palveluvuosipalkitsemisen arvostus

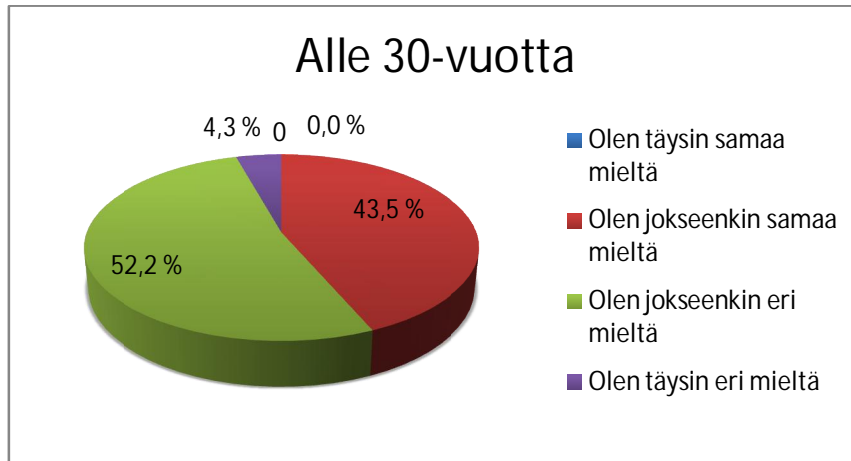
Avointen vastausten perusteella oli selkeästi nähtävissä, että palveluvuosipalkitsemisen toivottiin alkavan jo ennen kahdenkymmenen työvuoden täyttymistä. Yhteensä 33 vastaaja toivoi palveluvuosipalkitsemisen alkavan jo aikaisemmin. Useimpien tätä toivovien mielestä palveluvuosipalkitseminen voisi alkaa jo kymmenestä työvuodesta. Osa oli myös ehdottanut palkitsemista jo viidestä työvuodesta alkaen.

Yhteensä 34 vastaajaa kertoi toivovansa palkallista lomaa, joko lahjan sijaan tai jo kahdenkymmenen työvuoden täytyessä tulisi lahjan lisäksi antaa myös palkallinen loma. Osa näistä 34 henkilöstä toivoi palkitsemista lahjalla jo 10 vuoden täytyessä tai vaihtoehtoisesti palkallista lomaa lahjan sijaan.

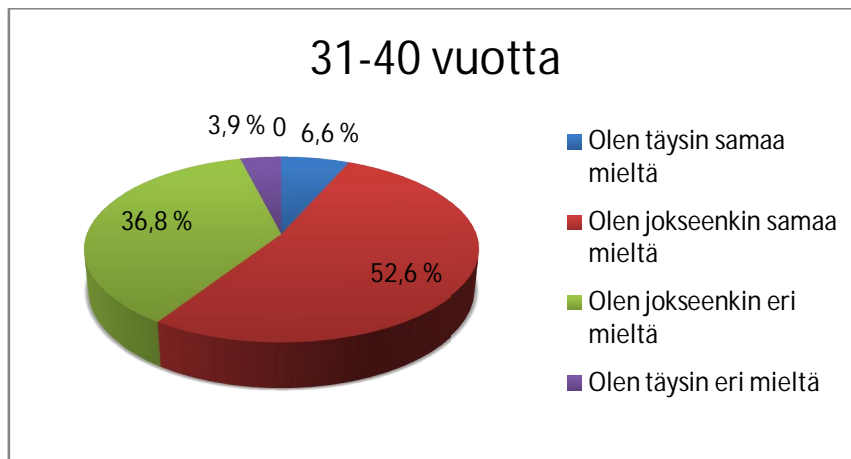
13 vastaajaa oli sitä mieltä, että kultakello 20-vuotis palveluvuosipalkitsemislahjana ei ole enää nykypäivää. Ehdotuksia kultakellon sijaan olivat esimerkiksi palkallinen loma, lahjakortti kultasepäntuotteeseen, jolloin voitaisiin valita itseä miellyttävä kello tai jokin muu vaihtoehto. Kellon lahjana kerrottiin olevan kylläkin hyvä, mutta tähän toivottiin muitakin kellovaihtoehtoja kuin ainoastaan kultakello.

6.6 Ikääntymisen vaikutus

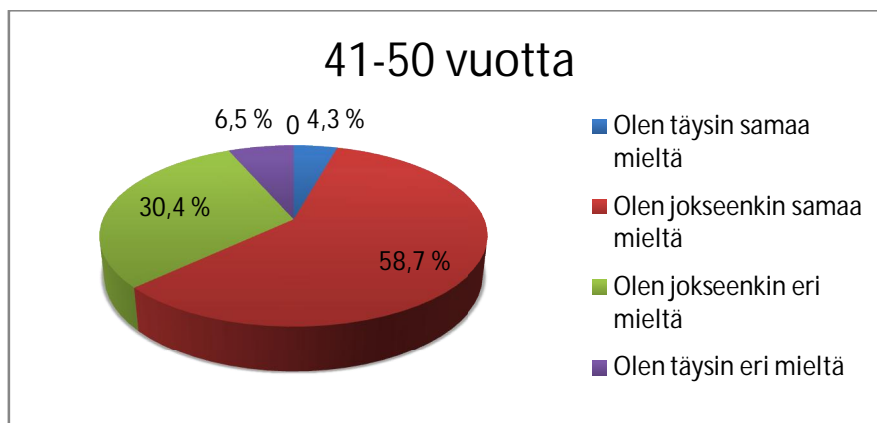
Katsottaessa miten henkilöstöedut vastaavat eri ikäryhmien tarpeisiin voidaan nähdä, että alle 30-vuotiaista 0% on sitä mieltä, että henkilöstöedut vastaavat täysin heidän tarpeisiinsa ja 43,5 % heistä kertoo olevansa jokseenkin samaa mieltä henkilöstöetujen vastaavuudesta heidän tarpeisiinsa. Kun taas yli 50-vuotiaista 14,5 % kertoi etujen vastaavan täysin heidän tarpeisiinsa ja 54,5 % oli jokseenkin samaa mieltä henkilöstöetujen tarpeisiin vastaamisesta. 31-40 vuotiaista 6.6 % kertoi nykyisten henkilöstöetujen vastaavan täysin heidän tarpeisiinsa. Alla olevista taulukoista on tarkemmin nähtävissä miten eri ikäryhmät mieltävät henkilöstöedut tarpeitaan vastaaviksi. Vastausten perusteella näyttäisi siltä, että vanhemmissa ikäluokissa henkilöstöetujen katsotaan vastaavan tarpeisiin paremmin kuin alle 30-vuotiaissa. Tässä täytyy toki ottaa huomioon se, että ikäryhmässä alle 30-vuotta oli vastaajia vähiten (yhteensä 23 vastaajaa).



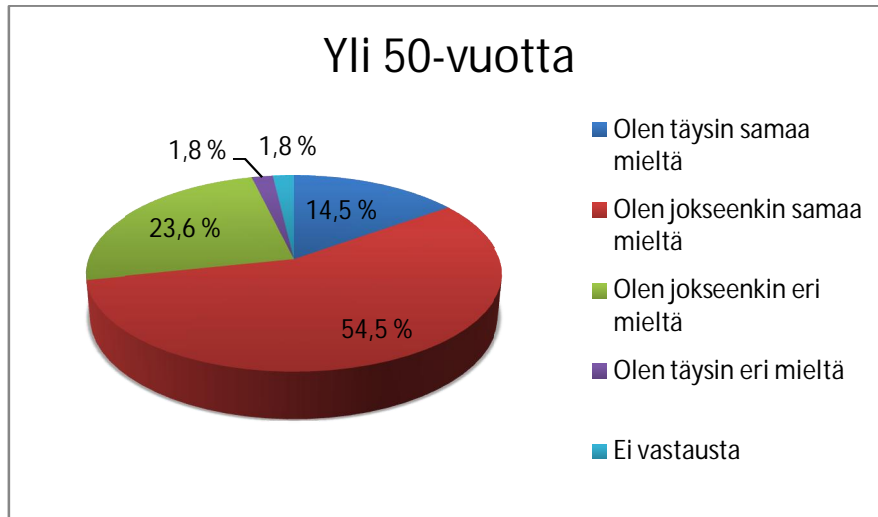
Kuvio 10: Henkilöstöetujen tarpeisiin vastaaminen alle 30-vuotiaat



Kuvio 11: Henkilöstöetujen tarpeisiin vastaaminen 31-40-vuotiaat



Kuvio 12: Henkilöstöetujen tarpeisiin vastaaminen 41-50-vuotiaat

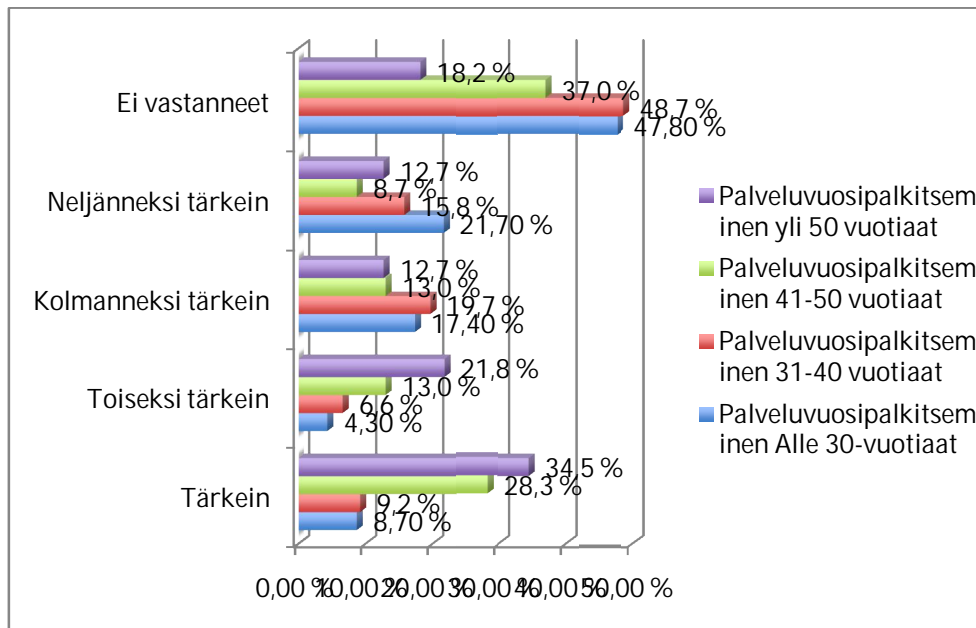


Kuvio 13: Henkilöstöetujen tarpeisiin vastaaminen yli 50-vuotiaat

Tarkastelin tarkemmin mitä etuja eri ikäryhmät sitten arvostavat. Selvästi tärkein etu oli kaikissa ikäluokissa henkilöstöruokailun tuki. Lähinnä eroja esiintyi ikäryhmän mukaan palveluvuosipalkitsemisen sekä kuntosalin tärkeydessä.

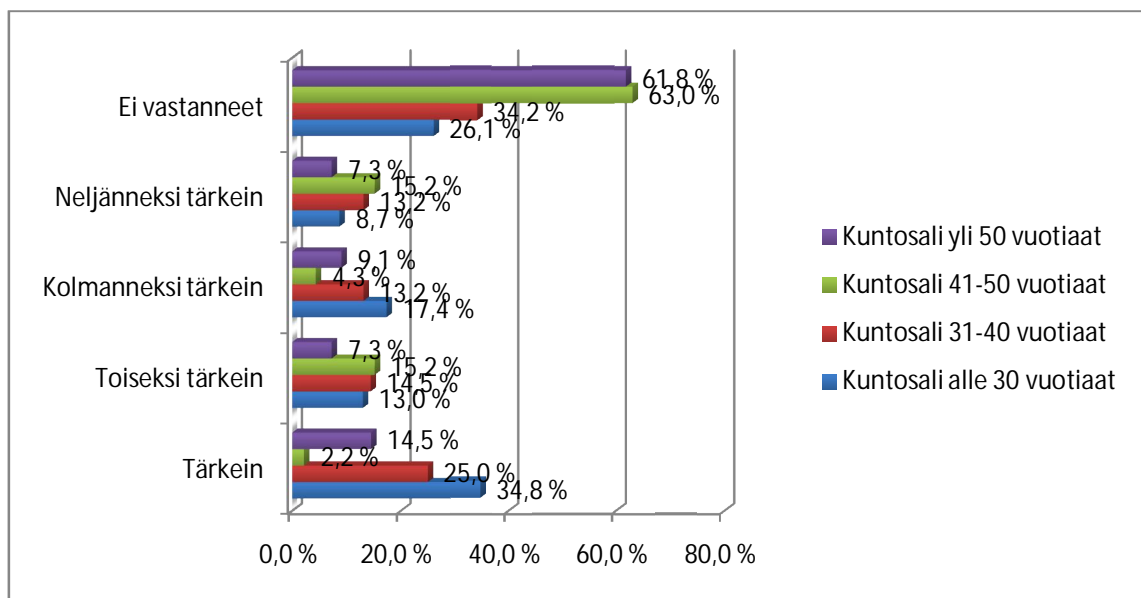
Palveluvuosipalkitseminen koettiin huomattavasti tärkeämmäksi vanhemmissa ikäryhmissä kuin nuoremmissa. Yli 50-vuotiaista 34,5 % piti palveluvuosipalkitsemista tärkeimpänä henkilöstöetuna, kun taas alle 30-vuotiaista tärkeimpänä tätä piti ainoastaan 8,7 %. Yli 50-vuotiaista 21,8 % koki palveluvuosipalkitsemisen toiseksi tärkeimmäksi. Alle 30-vuotiaista 47,8 % ja 31-40 vuotiaista 48,7 % kokivat tärkeämpien etujen olevan jotakin muuta, eivätkä näin ollen katsoneet palveluvuosipalkitsemisen olevan neljän tärkeimmän henkilöstöedun joukossa.

Avoimissa vastauksissa oli myös muutamia kommentteja palveluvuosipalkitsemiseen ja nykyisiin työvuosiin samalla työnantajalla pysymiseen liittyen. 31-40-vuotiaiden ikäluokassa oli kommentteja siitä, tekevätkö nykyajan nuoret aikuiset enää niin pitkiä työuria saman työnantajan palveluksessa kuin aiemmin on ollut tapana. Eräissä vastauksessa todettiin monien opiskelevan nykyaikana pidempään ja urakehityksessä työnantajaa saatettavan vaihtaa useammin. Näin ollen 20 työvuoden urat saman työnantajan palveluksessa eivät ole enää niin tavallisia kuin aiemmin. Tämän vuoksi on myös ehdotettu palveluvuosipalkitsemisen alkamista jo aikaisemmin, esimerkiksi juuri 10 työvuoden täyttyessä.



Kuvio 14: Palvelupalkitsemisen tärkeys iän mukaan

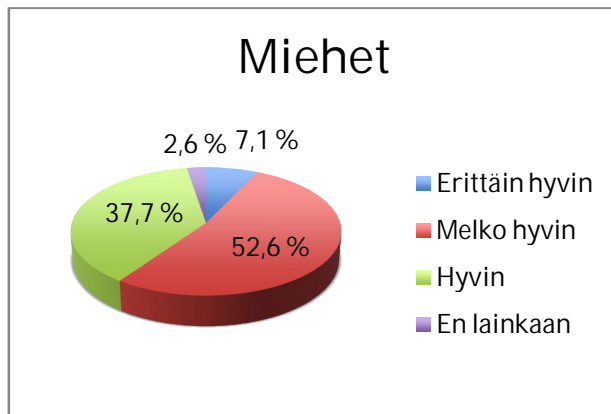
Alla olevasta taulukosta: kuntosali edun tärkeys iän mukaan on nähtävissä, että kuntosali henkilöstötuna oli tärkein etu alle 30-vuotiaille, heistä 34,8 % piti tätä tärkeimpänä. Myös 25 % 31-40-vuotiaista piti kuntosalia tärkeimpänä etuna. Vanhemmissa ikäluokissa kuntosalin merkitys ei ollut yhtä tärkeä niin monelle kuin nuoremmassa ikäluokissa.



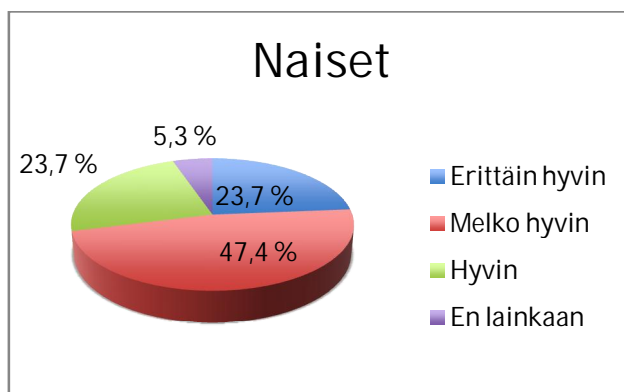
Kuvio 15: Kuntosali edun tärkeys iän mukaan

6.7 Sukupuolen vaikutus

Suurin osa sekä miehistä että naisista tunsi ABB Oy:n henkilöstöedut melko hyvin. Oheisista alla olevista taulukoista on nähtävissä että miehistä 81 henkilöä (52,6%) kertoi tuntevansa edut melko hyvin ja naisista 18 henkilöä (47,4 %) tunsi myös edut melko hyvin.

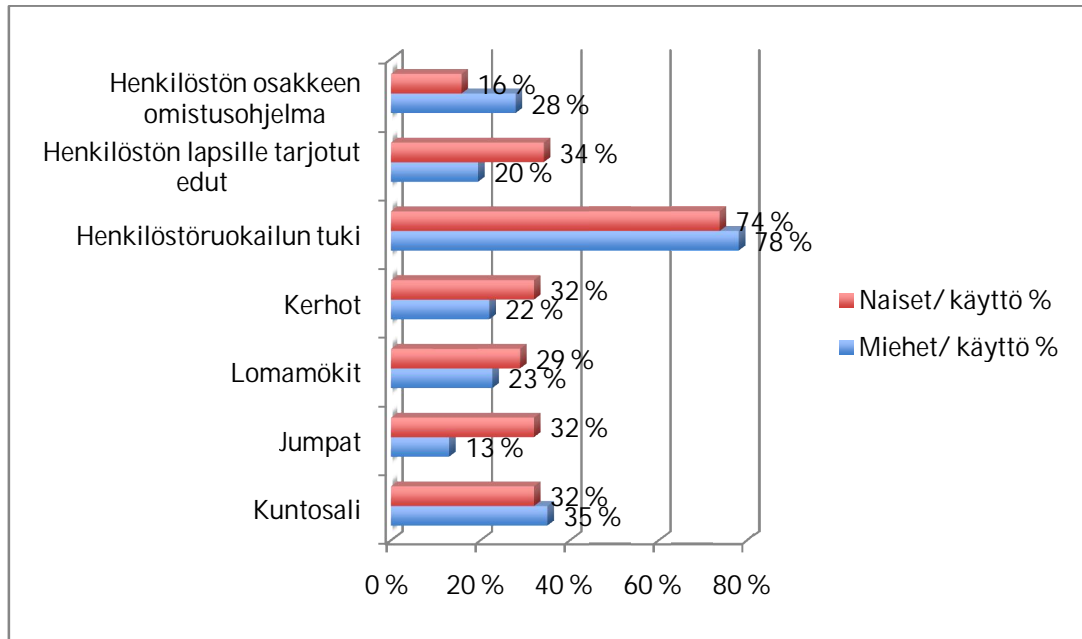


Kuvio 16: Henkilöstöetujen tunnettavuus sukupuolen mukaan; miehet



Kuvio 17: Henkilöstöetujen tunnettavuus sukupuolen mukaan; naiset

Tarkastelin henkilöstöetujen käyttöä sukupuolen mukaan per henkilöstöetu. Henkilöstöetujen käyttö jakautui aika tasan sekä miesten, että naisten kesken kuten alla olevasta taulukosta voidaan nähdä. Kuitenkin eroja oli jumppien käytössä, näitä käyttivät 32 % naisista ja ainoastaan 13 % miehistä. Kuntosalin käyttö kuitenkin jakautui aika tasan sukupuolesta riippumatta. Huomioitavaa ehkä myös on, että henkilöstön osakkeenomistusohjelmaa käyttivät enemmän miehet, miehistä ohjelmaa käytti 28 % ja naisista 16 %.



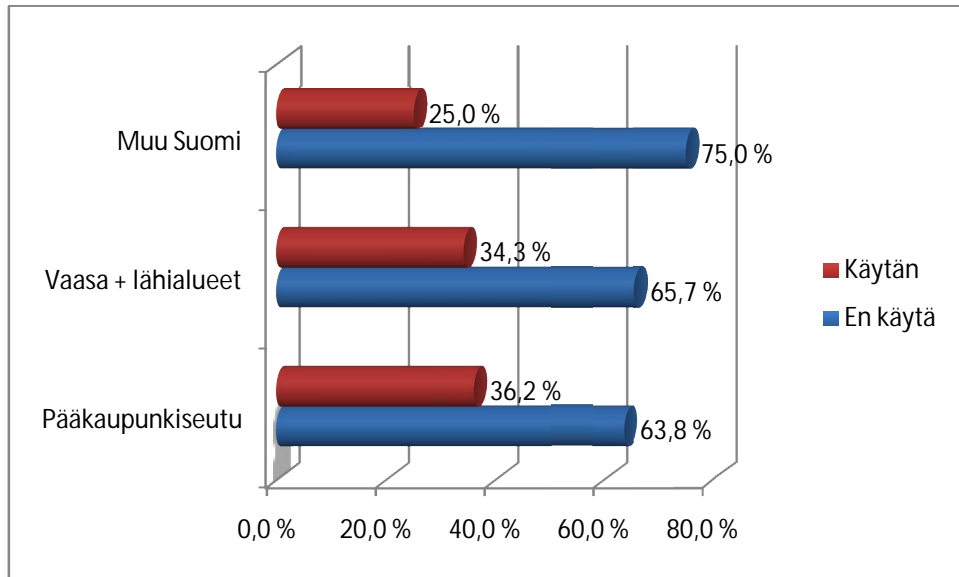
Kuvio 18: Henkilöstöetujen käyttö sukupuolen mukaan

6.8 Asuinpaikkakunnan vaikutus

Asuinpaikkakunnan vaikutus näkyi avoimissa vastauksissa, kysyttäessä vastaajilta mitä uudistuksia he haluaisivat nykyisiin henkilöstöetuihin. Vastaajien toivomuksena oli, että liikuntapalveluita voisi käyttää myös muilla paikkakunnilla, kuten Porissa, eikä ainoastaan Helsingissä ja Vaasassa.

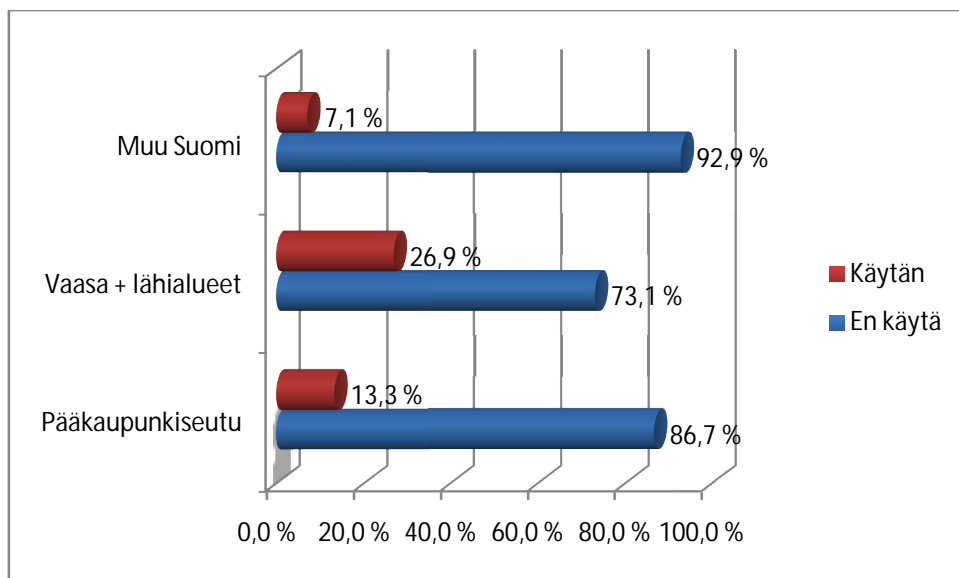
Pääkaupunkiseudulta kotoisin olevat vastaajat olivat kommentoineet kuntosali henkilöstöetua muuan muassa siten, että kuntosalin käytön pitäisi olla myös mahdollista omalla paikkakunnalla eikä ainoastaan työpaikan vieressä. Pääkaupunkiseudulla asuvista vastaajista osa haluaisi käyttöön myös liikuntaseteleitä, mikäli he eivät pääse käymään juuri yrityksen Pitäjänmäen toimiston vieressä sijaitsevassa Finnbody kuntokeskuksessa. Vaihtoehtoisesti toivottiin myös, että pääkaupunkiseudulla olisi mahdollisuus käyttää myös muita Finnbodyn toimipisteitä.

Tarkastelin tarkemmin miten liikuntaetujen kuntosalin ja jumppien käyttö sitten jakaantui ristiintaulukoimalla molempaa henkilöstöetua asuinpaikkakunnan mukaan. Alla olevasta taulukosta on nähtävissä, että pääkaupunkiseudulla asuvista vastaajista 36,2 % (yhteensä 38 vastaajaa) kertoi käyttävänsä kuntosalia. Vaasassa ja lähialueilla asuvista kuntosalia käytti 34,3 % (yhteensä 23 vastaajaa). Kun taas muualla Suomessa asuvista vastaajista 25 % (yhteensä 7 vastaajaa) kertoi käyttävänsä kuntosalia.



Kuvio 19: Kuntosalin käyttö asuinpaikkakunnan mukaan

Asuinpaikkakunnittain jumppia näytetään käyttävän tutkimuksen mukaan eniten Vaasassa ja lähialueilla. Vaasassa ja lähialueilla asuvista 26,9 % (yhteensä 18 vastaaja) kertoi käyttävänsä jumppia kun taas pääkaupunkiseudulla ainoastaan 13,3 % (yhteensä 14 vastaajaa) kertoi käyttävänsä jumppia. Muualla Suomessa asuvista jumppia käytti 7,1 % vastaajista (yhteensä 2 vastaajaa). Taulukosta 28. On nähtävissä jumppien käyttö asuinpaikkakunnan mukaan.



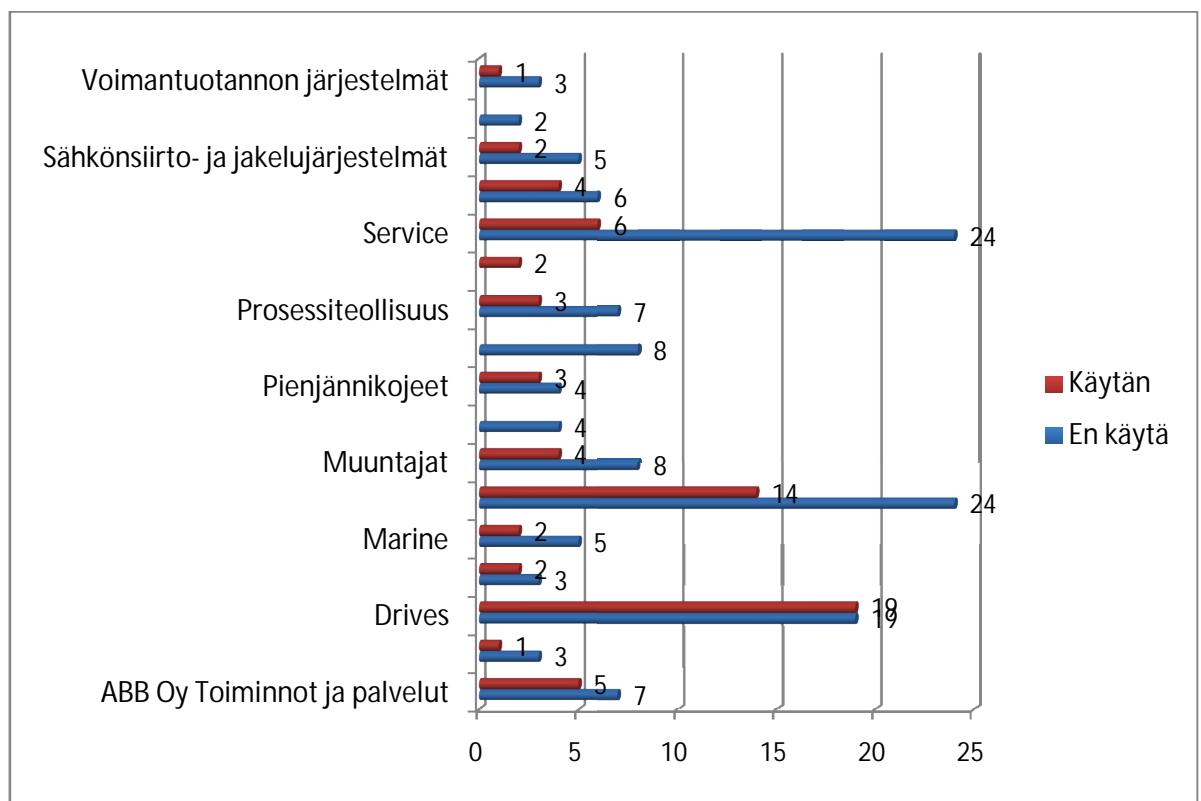
Kuvio 20: Jumppien käyttö asuinpaikkakunnan mukaan

Osa pääkaupunkiseudulla työskentelevistä toivoi myös työsuhdematkalippua vaihtoehdoksi ja kertoi tämän voivan olla keino helpottaa nykyisiä parkkipaikkojen ruuhkaongelmia työpaikan parkkipaikoilla.

6.9 Yksikön vaikutus

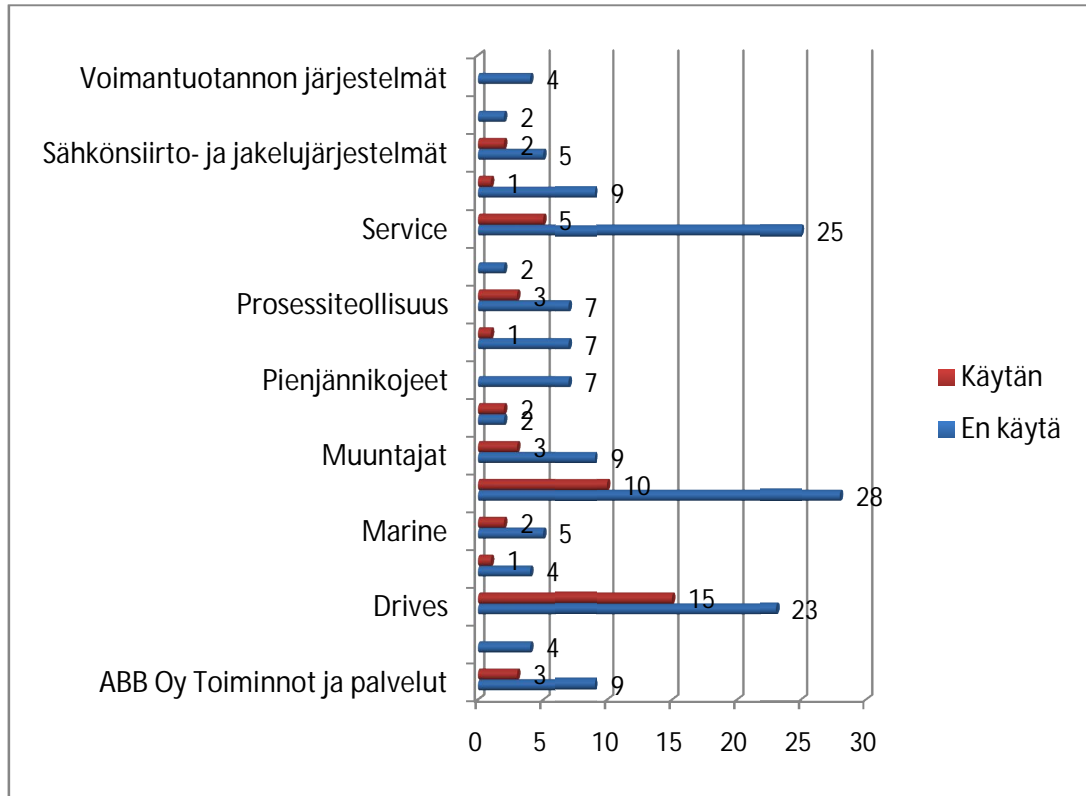
Tarkastelin henkilöstöetujen käyttöä eri yksiköissä ristiintaulukoinnin avulla. Mitään suuria eroja ei ilmennyt. Eniten vastauksia kyselyyn kokonaisuudessaan tuli yksiköistä Drives, Moottorit ja generaattorit ja Service. Näissä oli täten myös eniten etujen käyttäjiä. Alla olevissa taulukoissa näkyy tarkemmin miten kuntosalin, lomamökki sekä kerho henkilöstöetujen käyttö jakaantuu yksiköittäin.

Alla olevasta taulukosta on nähtävissä miten kuntosalin käyttö jakaantuu yksiköittäin. Taulukossa näkyvät käyttäjämäärät yksikön mukaan. Kuntosalin käyttö näyttäisi olevan suosituinta Drives yksikössä, jossa 19 vastaajaa kertoi käyttävänsä kuntosalia. Service yksikössä sekä Moottorit ja generaattorit yksikössä kuntosalia käytettiin vähemmän, yhtensä 24 vastaajaa kertoi, ettei käytä kuntosalia laisinkaan.



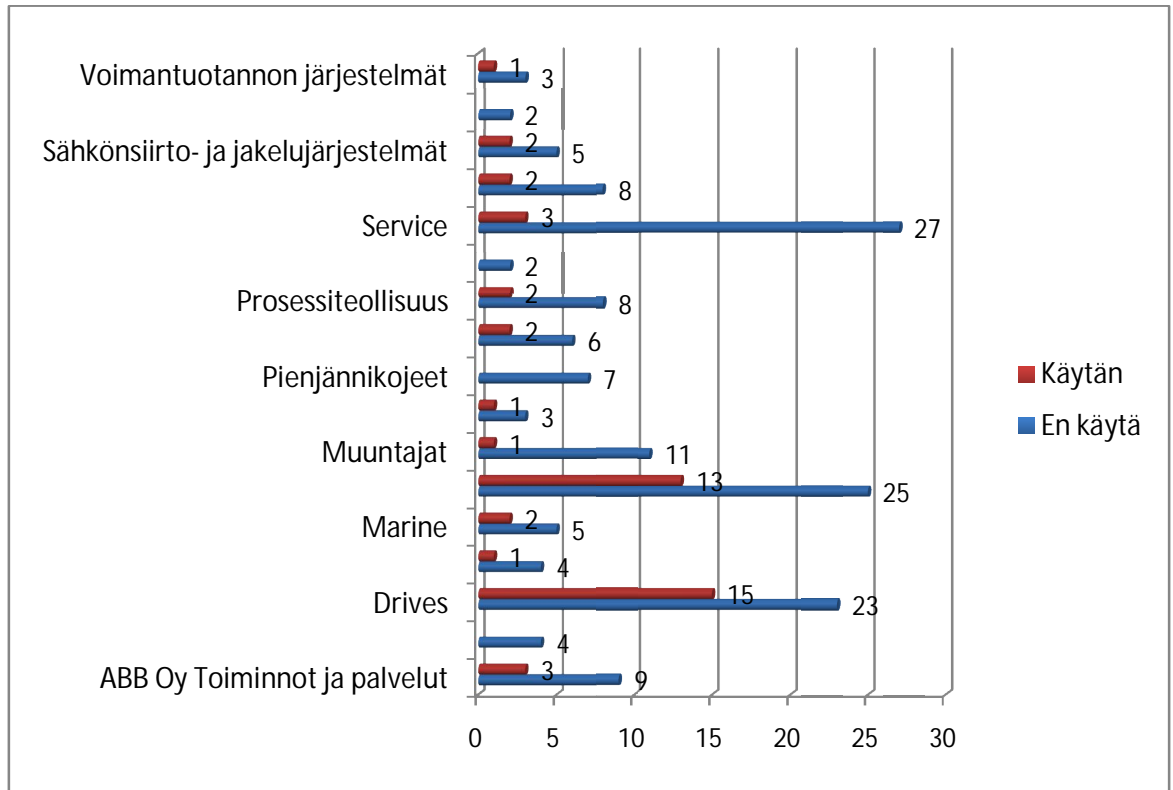
Kuvio 21: Kuntosalin käyttö yksiköittäin

Seuraavassa taulukossa 30. On nähtävissä että lomamökkiä käyttää 15 vastaajaa Drives yksiköstä ja 10 vastaajaa Moottorit ja generaattorit yksiköstä. Service yksikö vastaajista vain 5 kertoo käyttävänsä lomamökki henkilöstöetu ja 25 vastaajaa ei käytä tätä laisinkaan.



Kuvio 22: Lomamökit käyttö yksiköittäin

Kerhoja käytetään eniten myös Drives yksikössä, josta 15 vastaajaa kertoo käyttävänsä eri kerhoja. Service yksiköstä 27 vastaajaa kertoo, ettei käytä kerhoja. Tarkemmin kerhojen käyttö yksiköittäin näkyy alla olevasta taulukosta 31.



Kuvio 23: Kerhojen käyttö yksiköittäin

6.10 Uudistukset

Uudistuksista kysyttäessä painottuivat toiveet lähinnä seuraaviin asioihin; liikuntaedut, kulttuuriedut, työpaikkaruokailun tuki, lomamökki etu, työmatkakustannusten tukeminen sekä vapaa-ajan (lomien) arvostus.

Uudistustoiveena toivottiin käyttöön otettavan liikuntaseteleitä, joita voisi käyttää eri liikuntakeskuksissa tai haluttuun liikuntamuotoon. Muualla Suomessa työskentelevät toivoivat myös tasapuolisuutta liikuntaeduissa. He toivoivat, että kuntosalietu olisi ilmainen myös muualla Suomessa, kuten se on jo Helsingissä ja Vaasassa. Yhteensä 36 vastaajaa toivoi uudistuksena käyttöön liikuntaseteleitä, jotta jokainen voisi käyttää näitä haluamaansa liikuntamuotoon ja itselleen sopivaan liikuntakeskukseen.

Kulttuuriseteleiden käyttöönottoa toivottiin, koska kaikki eivät välttämättä käytä esimerkiksi liikuntaetuja. Pääkaupunkiseudulla asuva vastaaja toivoi tukea esimerkiksi teatterilippuihin, tämä oli hänen kertomansa mukaan jo mahdollista Vaasassa.

Henkilöstöruokailun tuen osalta toiveena oli, että etu voisi olla myös lounassetelityyppinen, jota voisi hyödyntää muuallakin kuin vain tietyssä työpaikkaruokalassa.

Pääkaupunkiseudulla työskentelevistä osa toivoi myös uudistuksena työsuhdematkalippua. Tällä voitaisiin vastaajien mukaan esimerkiksi välttää Helsingin toimipisteen parkkipaikkaongelmat sekä tukea ABB Oy:n ympäristötavoitteita.

Lomamökki käytäntöihin toivottiin myös uudistuksia. Ehdotuksena oli esimerkiksi tietyn pituinen karenssiaika niille henkilöille, jotka ovat varanneet Lapin lomamökin talviaikaan tai kesäsesongin ajalle lomamökin. Tällöin useammalla henkilöllä olisi mahdollisuus saada lomamökki käyttöönsä sesonkiaikaan. Lomamökkien hintoihin toivottiin myös huokeampia hintoja.

Monen vastaajan mielestä useat ihmiset arvostavat nykypäivänä palkallista vapaata enemmän kuin materiaa. Palkallista vapaata toivottiinkin vaihtoehdoksi lahjojen tilalle.

Muita yksittäisiä uudistustoiveita olivat henkilökunta-alennukset useampiin liikkeisiin, lasten harrastusseurojen tukemisen ikärajan nosto, työterveyshuolto/lääkärikäynnit laajemmiksi; esimerkiksi hammashoito, optikot yms. voisivat sisältyä työterveyshuoltoon. Liikuntaetuihin toivottiin myös vaihtoehtoina polkupyöräetua tai vaikkapa erilaisia liikuntatempauksia. Uudistustoiveena oli myös paremmat mahdollisuudet etätööhön, yrityksen osakkeiden saaminen kertyneiden työvuosien mukaan, joululahjoihin laajempi valikoima kuten ravintolalahjakortti, elokuvaliput tai esimerkiksi työkaluja. Eräs ylempi toimihenkilö toivoi myös parannuksia autoedun ehtoihin, kuten yrityksen tuki auton leasing kustannuksiin. Omaehtoisen opiskelun tukemista toivottiin myös voivan laajentaa niin, että tämä koskisi myös koulutuksia, joissa ei ole tutkintomahdollisuutta, mutta joista on kuitenkin hyötyä yritykselle.

6.11 Henkilöstöedut joista oltaisiin valmiita luopumaan

Kyselyyn vastanneilta kysyttiin myös avoimissa kysymyksissä mitä nykyisistä henkilöstöeduista he sitten mahdollisesti voisivat jättää pois. Tässä kohtaa on hyvä mainita, että tutkimukseen vastanneista ei monikaan vastaaja halunnut jättää mitään etua pois nykyisistä henkilöstöeduista. Vastaajat olivat kommentoineet kysymykseen muun muassa, että heidän mielestään kaikki tällä hetkellä voimassa olevat henkilöstöedut ovat hyviä ja asiallisia etuja, joista ei haluttaisi jättää mitään pois. Osa oli myös kommentoinut, että etuja voitaisiin mieluumminkin lisätä, jotta työmotivaatio kasvaisi. Moni vastaaja kertoi myös, että vaikka ei itse esimerkiksi käytäkään tiettyjä etuja niin on hyvä että tarjonta on laajaa, koska eri ihmiset arvostavat eri asioita.

Yhteensä 10 vastaaja kertoi, että henkilöstön osakkeen omistusohjelma ESAP voitaisiin heidän mielestään poistaa nykyisistä henkilöstöeduista. Tähän johtaneita syitä olivat muun muassa se, että tämän tilalle voitaisiin vastaajien mielestä keksiä jotain innovatiivisempaa, nuorekkaampaa ja raikkaampaa. Erään vastaajan mielestä tämä oli myös liian kallis järjestelmä ylläpitää.

Vastaajista yhteensä 10 henkilöä olisi valmis jättämään pois nykyisistä henkilöstöeduista lomamökit, jos jokin henkilöstöetu olisi pakollista poistaa. Tätä oli kommentoinut eräs vastaaja muun muassa sillä, että useasta yrityksestä huolimatta, hän ei ollut onnistunut saamaan lomamökkiä ja näin ollen lomamökin arvonta ei hänen mielestään kohdentunut tasapuolisesti. Yksi toive oli myös korvata esimerkiksi etelän lomamökit yrityksen avustuksella vuokrata lomamökki Lapista.

Muutamia yksittäisiä kommentteja eduista, jotka voitaisiin jättää pois olivat kerhot, lastenjuhlat, merkkipäivienmuistaminen yrityksen puolesta, palvelusvuosipalkitsemisen sekä kuntosalit ja jumpat. Merkkipäivämuistaminen toivottiin erään vastaajan mielestä valinnaiseksi, koska kaikki eivät halua tehdä tästä numeroa. Merkkipäivämuistaminen sekä palveluvuosispalkitseminen oltiin myös valmiita jättämään pois, koska näiden ei nähty olevan nykyaikaisia ja nämä syrjivät yhden vastaajan mukaan nuoria työntekijöitä. Myös kultakello ja muut mitalit oltiin valmiita poistamaan, koska nämä ehkä sopivat vastaajaan mukaan vielä Strömbergin aikaan 50-60- luvulla, jolloin niitä varmasti enemmän arvostettiin. Lasten harrasteseurojen tukemisen oli yksi vastaaja valmis poistamaan, koska halukkaita näihin on enemmän kuin saajia ja arvonta ei hänen mielestään ollut tasapuolinen tapa. Kuntosalietu oltiin valmiita poistamaan, jos tilalle tulisi liikuntaseteleitä.

7 Johtopäätökset

Tulevaisuudessa yritykset tulevat varmasti entistä enemmän panostamaan henkilöstöetuihin ja ajattelemaan näitä yhtenä sitouttamisen ja motivoinnin keinona. Henkilöstöedut merkitsevät myös henkilöstölle paljon, koska näiden avulla voidaan esimerkiksi helpottaa kiireisen työelämän ja vapaa-ajan yhteensovittamista. Henkilöstöetuja myös kehitetään jatkuvasti ja ala tarjoaakin mahdollisuuksia alan toimijoille. Hyvä esimerkki kehityksestä on uusi maksukortti vaihtoehto, joka on syntynyt lounaseteleiden rinnalle.

Tutkimuksen tavoitteena oli kartoittaa, mitä mieltä kohdeyrityksen henkilöstö on nykyisistä voimassa olevista henkilöstöeduista ja olisiko näitä mahdollisesti tulevaisuudessa tarvetta muuttaa tai kehittää.

Tutkimuksen tulosten perusteella voidaan nähdä, että jokainen kohdeyritys ABB Oy:ssa tällä hetkellä voimassa oleva etu on jollekin vastaajalle tärkeä etu. Tutkimuksessa käy ilmi, että kohdeyrityksessä ei ole yhtäkään henkilöstöetua jota kukaan ei käyttäisi. Osa eduista kuten henkilöstöruokailun tuki on erittäin suosittu ja käytetty.

Kohdeyrityksen henkilöstö arvostaa tutkimuksen tulosten perusteella nykyisiä voimassa olevia henkilöstöetuja. Vastaajat ovat toivoneet erilaisia vaihtoehtoja tai lisäyksiä kuten liikuntasetelit, kulttuurisetelit tai työsuhdematkaliput Helsingin seudulla sekä palveluvuosipalkitseminen alkamista jo aikaisemmin kuin vasta kahdenkymmen työvuoden täytyessä. Suurin osa vastaajista on kuitenkin tyytyväisiä yrityksen henkilöstöetuihin ja näiden koetaan vastaavaan omiin tarpeisiin. Vastanneista 54 % kertoi olevansa jokseenkin samaa mieltä nykyisten henkilöstöetujen vastaavuudesta henkilökohtaisiin tarpeisiin ja 8 % vastaajista kertoi henkilöstöetujen vastaavan täysin heidän tarpeisiinsa.

Nuoremmille vastaajille alle 30-vuotiaille sekä 31-40-vuotiaille liikuntaan liittyvät edut, kuten kuntosali ovat tärkeitä etuja. Heille nykyiset henkilöstöedut palveluvuosipalkitseminen ja merkkipäivämuistaminen eivät ole vielä ajankohtaisia, joten näitä etuja ei vielä niinkään osata arvostaa.

7.1 Nykyarvostus ja muutospaineet

Muutospaineita tarkastelin tarkemmin niiden uudistusten mukaan, joita vastaajat ovat kertoneet haluavansa kysyttäessä millaisia uudistuksia he haluaisivat nykyisiin henkilöstöetuihin. Tarkastelin myös arvostusta sen kannalta mitä henkilöstöetuja sitten vastaavasti voitaisiin vastaajien mielestä jättää pois.

Suuria muutospaineita ei kohdeyrityksen henkilöstöetuihin kohdistu, koska vastaajat ovat pääosin tyytyväisiä henkilöstöetuihin ja kysyttäessä mitä henkilöstöetuja voitaisiin heidän mielestään poistaa oli moni vastannut, että mitään ei tulisi poistaa. Mikäli jotakin olisi pakollista poistaa oli 10 vastaaja valmis poistamaan henkilöstön osakkeen omistusohjelma ESAP:n ja 10 vastaajaa lomamökki henkilöstöedun.

Kohdeyrityksen henkilöstöedut näyttävät olevan tutkimuksen perusteella arvostettuja henkilöstön mielestä. Näihin kaivattaisiin kuitenkin osaksi päivitystä. Varsinkin liikuntaeduissa painottui mahdollisuus käyttää liikuntaseteleitä sen sijaan, että vain esimerkiksi tietty liikuntakeskus olisi käytettävissä. Asunpaikkakuntia katsottaessa on nähtävissä, että esimerkiksi jumppa ja kuntosali henkilöstöetua käytetään vähemmän muualla Suomessa kuin pääkaupunkiseudulla ja Vaasassa/lähialueilla. Myös palveluvuosipalkitsemiseen kohdistuu

jonkin verran muutospaineita, lähinnä tämän toivottaisiin alkavan jo kymmenen työvuoden täytyessä.

7.2 Kehittämisideat

Kohdeyrityksen ulkopuolisena henkilönä katsoessani yrityksen henkilöstöetuja ovat nämä mielestäni erittäin laajat ja monipuoliset. Esimerkiksi erittäin hienoa kohdeyrityksessä mielestäni on myös se, että omaehtoista opiskelua tuetaan. Tämä on mielestäni myös hyvä sitouttamisen ja motivoinnin keino. Myös henkilöstön lapsille tarjotut edut ovat mielestäni hieno henkilöstöetu ja minulle välittyy kyseisestä edusta kuva, että kohdeyrityksessä välitetään sekä henkilöstöstä, että myös heidän vapaa-ajastaan.

Toki osassa nykyisiä henkilöstöetuja on myös kehitettävää. Seuraavaksi käyn läpi etuja, joita kohdeyritys voisi mielestäni kehittää tai muuttaa.

Kohdeyrityksen tulisi mielestäni panostaa entistä enemmän liikuntaetuihin, jotka sopivat hyvin sekä nuoremmalle että vanhemmalle henkilöstölle. Harkitsemisen arvoista kohdeyrityksessä voisi olla esimerkiksi liikuntasetelien tai vastaavien käyttö, joita voisi hyödyntää esimerkiksi monessa eri liikuntakeskuksessa. Näin ollen jokainen kohdeyrityksen henkilöstöstä voisi valita itselleen sopivan urheilumuodon. Liikuntaetuihin panostaminen on myös yrityksen kannalta järkevää, koska sillä voidaan vaikuttaa henkilökunnan terveyteen ja hyvinvointiin.

Nykyiset henkilöstöedut palveluvuospalkitseminen sekä merkkipäivämuistaminen ovat ajankohtaisia vanhemmille ja kohdeyrityksessä kauemmin työskenneille henkilöille. Henkilöstöetuja voitaisiin kehittää myös niin, että nuoremmille olisi myös jokin porkkana palveluvuospalkitsemisen osalta. Merkkipäivämuistaminen on mielestäni aiheellista juuri 50/60 syntymäpäivän ja eläkkeelle siirtymisen osalta.

Palveluvuospalkitsemisessa voitaisiinkin mielestäni harkita jo aikaisemmista työvuosista palkitsemista. Jotta kustannuksia, ei tarvitsisi muuttaa voitaisiin kahdenkymmenen ja kolmenkymmen työvuoden lahjojen arvoa hiukan alentaa ja näin ollen voitaisiin antaa jo jokin pieni lahja kymmenestä työvuodesta tai vaihtoehtoisesti muutaman päivän vapaa. Näin ollen kustannukset eivät kasvaisi nykyisestä.

Monien kyselyyn vastanneiden toiveissa oli myös palkallinen vapaa lahjojen sijaan tai lahjan lisäksi. Tätäkin vaihtoehtoa voitaisiin harkita esimerkiksi yhden viikon palkallista lomaa kahdenkymmenen työvuoden täytyessä. Aikaisemmin alkava palveluvuospalkitseminen

kannustaisi ja olisi pörkkana henkilöstölle, joka on ollut yrityksessä esimerkiksi viiden vuoden ajan. Tällä voitaisiin mahdollisesti myös sitouttaa henkilöstöä pysymään yrityksessä.

8 Opinnäytetyön onnistuminen

Opinnäytetyö onnistui hyvin ja eteni sovitussa aikataulussa. Takarajaksi oli asetettu, että työ olisi kirjoitettu helmikuun loppuun mennessä ja tämä aikataulu toteutui sovitun mukaisesti. Seuraavaksi kerron miten opinnäytetyö onnistui omasta näkökulmastani sekä myös yrityksen näkökulmasta.

8.1 Omasta näkökulmasta ja asetettujen tavoitteiden kannalta

Aikataulun kannalta oli mielestäni erittäin hyvä, että kohdeyrityksen kanssa oli sovittu tarkka aikataulu työn valmistumiselle. Tämä edesauttoi työn valmistumista aikataulun mukaisesti. Eniten haasteita tuotti mielestäni teoria osuus, koska teoriaa henkilöstöeduista oli jonkin verran haasteellista onnistua löytämään. Aiheesta löytyi kuitenkin tarpeeksi perustietoa ja ajankohtainen artikkeli, josta sai erinomaista tietoa siitä, mikä henkilöstöetujen tilanne yrityksissä tänä päivänä on. Opinnäytetyön mielenkiintoisin osio ja itselleni myös haasteellisin oli tutkimuksen toteuttaminen. Varsinkin analysointi vaihe oli haasteellista, koska minulla ei ole kovin paljon kokemusta tilastollisesta analysoinnista. Aluksi menikin jonkin aikaa, että onnistuin toteuttamaan analysoinnin excel taulukkolaskentaohjelmalla. Minulle helpointa oli analysoida tilastollisesti kaikki saamani tieto, jotta pystyin hahmottamaan, tiedon tärkeyden.

Kaiken kaikkiaan opinnäytetyön tekeminen on ollut erittäin mielenkiintoinen ja tyytyväinen olen erityisesti siitä, että pystyin toteuttamaan työn itsenäisesti. Opinnäytetyön tekeminen on ollut myös opettavainen kokemus sekä kirjoittamisen että analysoinnin kannalta.

8.2 Yrityksen näkökulmasta

(Yrityksen näkökulmasta -osuuden kirjoitti 7.3.2011 kohdeyrityksessä opinnäytetyönohjaaja Merja Sandström, Compensation Manager, ABB Oy, HR Center)

Opinnäytetyön teettäneessä kohdeyrityksessä ABB Oy:ssä olimme jo jonkin aikaa miettineet, vastaako nykyinen henkilöstöetutarjonta todella henkilöstön tarvetta ja arvostusta ja miten tätä tarjontaa voisi ajanmukaistaa kustannustehokkaasti. Olimme juuri päättäneet toteuttaa aiheesta henkilöstökyselyn ja/tai opinnäytetyön teettämisen ja tässä yhteydessä palat loksahivat hienosti kohdalleen, kun aikuisopiskelijalla oli tarve opinnäytetyön tekemiseen ja yrityksellä tarve työn teettämiseen ja niinpä meidän tarvitsi Hennan kanssa miettiä vain

kohtuullinen aikataulu koko työlle sekä tutkimusosioon mukaan tulevien haastateltavien määrä, jotta työ olisi toteuttamiskelpoinen kokopäiväisesti ansiotyössä olevalle opiskelijalle.

Yrityksen näkökulmasta opinnäytetyön tavoitteena oli saada otannan kautta selville henkilöstön tämän päivän arvostus nykyiselle henkilöstöetutarjonnallemme sekä samalla mielipide, mihin suuntaan tarjontaa lähivuosina olisi kehitettävä, jotta kokonaisuus nykyistä paremmin palvelisi koko henkilöstömme arvostusta ja tarvetta.

ABB Oy on henkilöstöetuhistorian ja -tarjonnan osalta hyvin tyypillinen suomalainen yritys, jossa vuosien saatossa on muotoutunut kirjavahko joukko henkilöstöetuja kunkin vuosikymmenen tarpeisiin, joukkoon on lisätty uusia enemmän tai vähemmän suunnitelmallisesti, esim. 50- ja -60 luvulla kultakellopalkitseminen ja -70 luvulla työsuhteasunnot ja harrastuskerhot ovat olleet arvossaan kun taas 90-luvulla työsuhteasunnoista luovuttiin, mutta sopimukset liikuntatilojen ja kuntosaliryttäjien kanssa olivat päivän nimi. Näin henkilöstöeduistamme on muodostunut melkoisen kattava tarjonta, kuten opinnäytetyö osoittaa, mutta joka toisaalta on vuosien saatossa kasvanut raskaaksi hallinnoida ja toisaalta valikoiman mielekkyys henkilöstön sitouttamisessa, viihtyvyyden ja työhyvinvoinnin edistämisessä on osin saattanut jo hämärtyä; puhumattakaan kokonaisuuden kustannustehokkuudesta. Lisäksi verotuksellinen näkökulma on tuonut paineita, sillä henkilöstöetujenhan on oltava koko henkilöstön käytettävissä paikkakunnasta riippumatta.

Kohdeyrityksen puolesta Hennan opinnäytetyönohjaajana voin todeta, että valmistunut työ on erinomainen läpileikkaus aihealueesta, josta kuten Henna työssään toteaaakin, on vaikeasti saatavilla teoriakirjallisuutta. Kuitenkin opinnäytetyössä aiheen teoreettinenkin osuus on onnistunut katsaus niin historiaa kuin uusia tulevia tuulia.

Tutkimusosassa vastausten analysoinnin perusteella voimme nyt ABB Oy:ssä jatkaa aloittamaamme suunnittelutyötä henkilöstöetujen tarjonnan nykyaikaistamisen osalta. Yllättäviä asioitakin tuli palauteanalyysissä esille; esim. henkilöstöruokailun tuen merkitys korostui, samoin henkilöstön palkitseminen pitkän palveluksen ja merkkipäivän johdosta. Viisi tärkeintä etuahan henkilöstön mielestä olivat: henkilöstöruokailun tuki, palveluvuosi-palkitseminen, kuntosali, joululahja sekä merkkipäivämuistaminen. Hennan uudistus-ehdotukset luvussa 6.10. antavat suuntaa ja tukevat suunnitelmaamme laajentaa etenkin liikunta- ja kulttuuripalvelutarjontaa siten, että edut olisivat henkilöstön saatavilla myöskin asuinpaikkakunnilla eikä pelkästään työskentelyalueiden lähiympäristössä. Ehkä henkilöstöruokailun tukemisenkin osalta uusia mahdollisuuksia voisi miettiä, tosin kokonaiskustannukset aiheuttavat varmasti omat rajoituksensa. Myös palaute lomamökkien osalta antaa aiheita kehittää etuisuutta nykyisestä käytännöstä mielekkäämpään kokonaisuuteen. Merkkipäivämuistamiseen kaivattiin palautteessa uutta näkökulmaa, joten tämäkin etuisuus tulee tarkemman pohdiskelun piiriin.

Opinnäytetyön lopputulos houkuttelee miettimään, josko tulevaisuudessa parin vuoden välein voisi systemaattisesti teettää laajemman henkilöstökyselyn, jossa henkilöstöedut -osio olisi mukana ja näin saatu henkilöstön palaute suuntaisi kehittämään etupalettia siten, että henkilöstö todella arvostaa tarjottuja etuja, että edut vastaavat kunkin ajanjakson tarpeita ja että edut ovat kokonaisuus, joka on myös yritykselle hallinnollisesti helppo ja kustannustehokas. Etuja voitaisiin poistaa ja muuttaa aina perustellusti palautetta hyödyntäen siten, että henkilöstö kokee panostuksen mielekkäänä oman arjen helpottumisena, hyvinvoinnin ylläpitona ja työnantaja saisi vastinetta panostukselleen sitoutumisen, työssä viihtymisen ja houkuttavuuden lisääntymisenä.

Kiitokset Hennalle opinnäytetyöstä, onnea tuleviin haasteisiin ja me ABB:llä jatkamme henkilöstöetupaletin ajanmukaistamistyötämme hyödyntäen tämän opinnäytetyön teoriaosuutta kuin myös kyselytönnän antia.

Lähteet

Ambrus, N & Lundström, P. 2003. Om personalförmåner motiverar de anställda. Blekinge Tekniska Högskola. Blekinge. Kandidatarbete.

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

Kananen J. 2008. Kvantti Kvantitatiivinen tutkimus alusta loppuun. Jyväskylä: Jyväskylän yliopistopaino.

Kauhanen, J. 2006. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro.

Kauhanen, J. 2009. Henkilöstövoimavarojen johtaminen. Helsinki: WSOYpro.

Liukkonen, J., Jaakkola T. & Suvanto, A. 2002. Rahasta vai rakkaudesta työhön. Jyväskylä: Jyvässeudun Paino.

Liukkonen, P. 2008. Henkilöstön arvon mittaaminen. Helsinki: Talentum.

Luoma, K., Troberg, E., Kaajas, S. & Nordlund, H. 2004. Ei ainoastaan rahasta - osaamisen kokonaispalkitseminen. Vammala: Vammalan Kirjapaino.

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

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

Viitala, R. 2007. Henkilöstöjohtaminen. Helsinki: Edita Prima.

Deloitte. 2010. Työsuhde-etujen vertailututkimus. Viitattu: 16.1.2011.

Sandström, M. 2010. Compensation Managerin haastattelu 7.11.2010. ABB Oy. Vaasa.

Sähköiset lähteet:

ABB Oy, 2010. Viitattu 26.12.2010.

www.abb.fi

Hakonen, A., Salimäki A. & Hulkko A. 2004. Palkitsemisen tila ja muutos Suomessa 2004. Viitattu 16.1.2011.

http://www.mol.fi/mol/fi/99_pdf/fi/06_tyoministerio/06_julkaisut/06_tutkimus/tpt280.pdf

Skatteverkets pressmeddelande. 2008. Viitattu 3.4.2011.

[http://www.skatteverket.se/omskatteverket/press/pressmeddelanden/lokala/2008/2008/va
nligtattformanerredovisasfel.5.5c13cb6b1198121ee858000900.html?posid=3&sv.search.query.
allwords=personal%20f%C3%B6rm%C3%A5ner](http://www.skatteverket.se/omskatteverket/press/pressmeddelanden/lokala/2008/2008/va
nligtattformanerredovisasfel.5.5c13cb6b1198121ee858000900.html?posid=3&sv.search.query.
allwords=personal%20f%C3%B6rm%C3%A5ner)

Vero-ohjeet. 2010. Viitattu 26.12.2010.

http://www.vero.fi/?article=904&domain=VERO_MAIN&path=5,40&language=FIN

Taloussanomat 2010. Viitattu 16.1.2010.

[http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2010/11/26/1000-euron-edut--keraa-kaikki-
toista/201016147/139](http://www.taloussanomat.fi/tyo-ja-koulutus/2010/11/26/1000-euron-edut--keraa-kaikki-
toista/201016147/139)

Talouselämä 2011. Viitattu 28.2.2011.

<http://www.talouselama.fi/tyoelama/article566318.ece?s=r&wtm=talouselama/-24012011>

Talouselämä 2011. Viitattu 28.2.2011.

<http://www.talouselama.fi/tyoelama/article568693.ece>

Taloussanomat 2001. Viitattu 28.2.2011.

<http://www.taloussanomat.fi/arkisto/2001/11/10/henkilostoetuja-kylla-kiitos/200121527/12>

Kuviot

Kuvio 1: Vastaajien sukupuoli.....	29
Kuvio 2: Vastaajien ikäjakauma	29
Kuvio 3: Henkilöstöruokailun käyttö vuoden aikana	33
Kuvio 4: Kuntosalin käyttö vuoden aikana.....	34
Kuvio 5: Jumpat käyttö vuoden aikana.....	34
Kuvio 6: Kerhot käyttö vuoden aikana.....	35
Kuvio 7: Lomamökit käyttö vuoden aikana	35
Kuvio 8: Henkilöstön lapsille tarjotut edut käyttö vuoden aikana	36
Kuvio 9: Kerhotoiminnan käyttö ja tarpeellisuus.....	40
Kuvio 10: Henkilöstöetujen tarpeisiin vastaaminen alle 30-vuotiaat	42
Kuvio 11: Henkilöstöetujen tarpeisiin vastaaminen 31-40-vuotiaat.....	42
Kuvio 12: Henkilöstöetujen tarpeisiin vastaaminen 41-50-vuotiaat.....	42
Kuvio 13: Henkilöstöetujen tarpeisiin vastaaminen yli 50-vuotiaat.....	43
Kuvio 14: Palvelupalkitsemisen tärkeys iän mukaan.....	44
Kuvio 15: Kuntosali edun tärkeys iän mukaan	44
Kuvio 16: Henkilöstöetujen tunnettavuus sukupuolen mukaan; miehet	45
Kuvio 17: Henkilöstöetujen tunnettavuus sukupuolen mukaan; naiset.....	45
Kuvio 18: Henkilöstöetujen käyttö sukupuolen mukaan.....	46
Kuvio 19: Kuntosalin käyttö asuinpaikkakunnan mukaan	47
Kuvio 20: Jumpmien käyttö asuinpaikkakunnan mukaan	47
Kuvio 21: Kuntosalin käyttö yksiköittäin	48
Kuvio 22: Lomamökit käyttö yksiköittäin	49
Kuvio 23: Kerhojen käyttö yksiköittäin.....	50

Taulukot

Taulukko 1: Palkitsemisen kokonaisuuden nelikenttä	10
Taulukko 2: Henkilöstöedut (Hakonen ym. 2004.)	13
Taulukko 3: Vastaajien määrä yksiköittäin	31
Taulukko 4: Henkilöstöetujen käyttö.....	32
Taulukko 5: Tärkein henkilöstöetu.....	37
Taulukko 6: Toiseksi tärkein henkilöstöetu.....	38
Taulukko 7: Kolmanneksi tärkein henkilöstöetu.....	38
Taulukko 8: Neljänneksi tärkein henkilöstöetu	39

Liitteet

Liite 1: Kyselylomake.....	62
----------------------------	----

Liite 1: Kyselylomake

Kysely ABB Oy:n henkilöstöeduista

Kyselyn toteuttaa Laurea-ammattikorkeakoulun opiskelija osana opinnäytetyötään yhteistyössä ABB Oy:n kanssa. Kyselyn tarkoituksena on selvittää henkilöstön tyytyväisyyttä yrityksen henkilöstöetuihin.

Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti.

Alla on kerrottu tällä hetkellä voimassa olevat henkilöstöedut.

ABB Oy:n henkilöstöedut:

Harrastus ja virkistys

- kuntosali
- jumpat
- lomamökit
- kerhot

Omaehtoisen opiskelun tukeminen

- opintovapaapäivät opintoviikkoja vastaan
- henkilöstön kehittämisrahaston tuet

Palvelusvuosipalkitseminen

- 20v (lahja)
- 30v (lahja ja 2 viikon palkallinen loma)
- 40v (2 viikon palkka ja 3 viikon palkallinen loma)

Merkipäivämuistaminen

- 50/60 v syntymäpäivä
- eläkkeelle siirtyminen

Henkilöstötilaisuudet (kuten kesäjuhlat, urheilupäivät ym.)

Joululahja

Henkilöstön osakkeenomistusohjelma (ESAP)

Henkilöstöruokailun tuki

Henkilöstön lapsille

- lasten joulujuhlat
- lasten harrasteseurojen tukeminen
- 'tonnilaiset' (henkilöstön lasten työelämään tutustuminen)
- sairaan lapsen kotihoitopalvelu

Vastaajan taustatiedot:

Sukupuoli Nainen Mies

Ikä Alle 30 31 - 40 41-50 Yli 50 vuotta

Siviilisäätty Perheellinen Sinkku

Paikkakunta Vaasa + lähialueet Pääkaupunkiseutu Muu
Suomi

Henkilöstökategoria

Työntekijä Toimihenkilö Ylempi toimihenkilö Johto

Yksikkö

	ABB Oy Toiminnot ja palvelut		Pienjännitekojeet
	Asennustuotteet		Product Support
	Drives		Prosessiteollisuus
	Kotimaan myynti		Robotit
	Marine		Service
	Moottorit ja generaattorit		Sähköjakeluautomaatio
	Muuntajat		Sähkönsiirto- ja jakelujärjestelmät
	MV Drives		Turboahdit
	Pienjännitejärjestelmät		Voimantuotannon järjestelmät

Kuinka kauan olet työskennellyt ABB Oy:ssä?

Alle 5 vuotta

6-10 vuotta

 11-20 vuotta Yli 20 vuotta

Valitse kyselyn vastausvaihtoehdoista parhaiten omaa mielipidettäsi kuvaava väittämä.

Valitse vain yksi kohta asteikolla 1-4 kysymysten 1 ja 2 kohdalla.

1. Miten hyvin tunnet ABB Oy:n henkilöstöedut?

1.....Erittäin hyvin

2Melko hyvin

3..... Hyvin

4.....En lainkaan

2. Nykyiset henkilöstöedut vastaavat tarpeitani

1.....Olen täysin samaa mieltä

2.....Olen jokseenkin samaa mieltä

3.....Olen jokseenkin eri mieltä

4.....Olen täysin eri mieltä

3. Mitä alla luetelluista henkilöstöeduista käytät:

	Käytän	En käytä
Kuntosali		
Jumpat		
Lomamökit		
Kerhot		
Henkilöstöruokailun tuki		
Henkilöstön lapsille tarjotut edut		
Henkilöstön osakkeenomistusohjelma (ESAP)		

4. Kuinka usein käytät henkilöstöetuja vuoden aikana:

	1. jatkuvasti	2. muutaman kerran kuukaudessa	3. kerran kuukaudessa	4. muutaman kerran vuodessa	5. kerran vuodessa

Kuntosali					
Jumpat					
Lomamökit					
Kerhot					
Henkilöstöruokailun tuki					
Henkilöstön lapsille tarjotut edut					

5. Valitse mielestäsi 4 tärkeintä nykyistä henkilöstöetuutta seuraavista
(numeroin = 1 tärkein, 2 toiseksi tärkein, 3 kolmanneksi tärkein, 4 neljänneksi tärkein):

	1	2	3	4
Kuntosali				
Jumpat				
Lomamökit				
Kerhot				
Joululahja				
Henkilöstöruokailun tuki				
Henkilöstön lapsille tarjotut edut				
Merkkipäivämuistaminen				
Palvelusvuosipalkitseminen				
Henkilöstön osakkeen- omistusohjelma (ESAP)				

6. Arvostatko kerhotoimintaa ja kuulutko johonkin ABB Oy:n kerhoon?

- 1.....Kyllä kuulun kerhoon
- 2.....Kerhotoimintaa tulee mielestäni jatkaa
- 3.....En kuulu kerhoon
- 4.....Kerhotoiminta ei ole mielestäni tarpeellista

7. Onko nykyinen merkkipäivämuistamisen sisältö hyvä vai muuttaisitko jotain?

(Merkkipäivämuistaminen: 50/60 v syntymäpäivä, eläkkeelle siirtyminen)

8. Onko nykyinen palvelusvuosipalkitsemisen sisältö hyvä vai muuttaisitko jotain?
(Esimerkiksi 20v lahja/ 30v lahja ja 2 viikon palkallinen loma)

9. Mitä uudistuksia haluaisit nykyisiin henkilöstöetuihin ja miksi?

10. Mitä nykyisistä henkilöstöeduista jättäisit pois ja miksi?

Vastauksesi toivon saavani 15.12.2010 mennessä.

Palauta vastauksesi oheisessa vastauskuoressa, jossa on valmiina kyselyn palautusosoite:

Henna Rosenberg
Käpyläntie 6 C 50
00610 Helsinki

Huomioithan, että kuori täytyy postittaa ABB Oy:n postituspisteestä, postiennakkomaksu ei ole muuten voimassa.

Kiitos vastauksestasi!

Yhteistyöstä kiittäen,

ABB Oy

ja

Henna Rosenberg, Laurea-ammattikorkeakoulu, Leppävaara